



# Babies & Bosses

직장과 가정생활의 조화를 위한  
OECD국가 정책 종합 검토서



**OECD / Korea Policy Centre**  
Health and Social Policy Programme

Babies & Bosses : 직장과 가정생활의 조화를 위한 OECD국가정책 종합검토서(Babies and Bosses - RECONCILING WORK AND FAMILY LIFE : A Synthesis of Findings for OECD Countries) 는 영어와 불어로 OECD에서 발간하였습니다.

이 보고서 원본의 저작권은 OECD에 있습니다.

본 한국어판은 파리의 OECD와 계약에 의해 발간되었으며, 저작권은 OECD 대한민국정책센터에 있습니다.

한국어 번역의 품질 및 원본과 일치 여부는 OECD 한국센터의 책임하에 있습니다.

Originally published by the OECD in English and in French under the titles:

- Babies and Bosses RECONCILING WORK AND FAMILY LIFE A Synthesis of Findings for OECD Countries
- Bébés et employeurs : Comment réconcilier travail et vie de famille ? Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE

©2007 OECD

All rights reserved.

©2008 OECD/Korea Policy Centre - Health and Social Policy Programme for this Korean edition  
Published by arrangement with the OECD, Paris.

The quality of the Korean translation and its coherence with the original text is the responsibility of the OECD/Korea Policy Centre - Health and Social Policy Programme.


# Babies & Bosses

---

직장과 가정생활의 조화를 위한  
OECD국가정책 종합검토서



**OECD / Korea Policy Centre**  
Health and Social Policy Programme



## 경제협력개발기구

### ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

OECD는 세계화의 경제, 사회, 환경 관련 쟁점과 과제들에 대해 30개 회원국 정부가 협력적으로 대응하는 독특한 공동체이다. 인구고령화, 정보경제, 협력적 거버넌스 등과 같은 시대적 발전과 우려되는 사항에 대해 정부를 지원하고 이해하기 위한 선구적 노력을 경주하고 있다. 아울러 OECD는 정책수행 경험을 비교할 수 있는 여건을 제공하고, 공통된 문제에 대한 해답을 찾거나, 바람직한 실천전략을 모색하며 국내 및 국제정책들을 조정한다.

OECD 회원국은 호주, 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 체코공화국, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아, 일본, 한국, 룩셈부르크, 멕시코, 네덜란드, 뉴질랜드, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아, 스페인, 스웨덴, 스위스, 터키, 영국, 미국 등이다. 유럽공동체위원회도 OECD 작업에 참여하고 있다.

OECD 출판부는 OECD 통계수집 결과, 경제, 사회, 환경 관련 연구결과는 물론 회원국들의 동의를 바탕으로 선택된 기준과 가이드라인 관련 정보를 전파시키고 있다.

## 역자 서문

○ OECD는 2002년 호주, 덴마크 및 네덜란드 3국을 시작으로 이들의 일-가정 양립을 지원하는 정책들을 검토한 *Babies and Bosses* 제1판을 출판하였다. 올해 출판된 *Babies and Bosses* 제5판은 이전 보고서에서 선별된 국가들뿐만 아니라 우리나라 및 다른 OECD회원국을 포함한 가족친화정책 들을 심층 분석한 것으로, 부모와 예비부모들이 노동시장에 참여하고자 하는 의지와 어린 자녀들을 보호해야 하는 의무 사이에서의 갈등을 해소하기 위한 국가들의 노력을 평가하는데 중요한 자료로 인식되어 왔고, 연구자 등에게도 필수적인 통계로 활용되어 왔다.

OECD 대한민국센터 사회정책본부(OECD Korea Policy Centre, Health and Social Policy Programme)는 2005년 9월 OECD와 아시아 비회원국을 연결하여 정책 대화와 함께 역량구축을 지원할 목적으로 설립되었으며, 정기적으로 OECD의 주요 연구 결과물들을 번역하는 작업을 병행하였다. 이번 *Babies and Bosses* 번역판에서는 OECD의 번역승인을 받아 OECD 대한민국센터 사회정책 본부의 차승연 연구원의 책임 하에 수행하였다. 고려대학교의 노성향 교수와 한국보건사회연구원의 김은지 연구원이 검수를 맡아주셨으며 큰 관심과 함께 아낌없는 자문과 조언을 주셨다. 그리고 원고의 표지와 본문 편집에 신수아 연구원이 많은 수고를 하여 주셨다.

가족친화정책 분야에 가치가 큰 *Babies and Bosses*의 한국어판 발간은 우리 OECD 대한민국센터의 더할 수 없는 기쁨이다. 아무쪼록 이 보고서가 OECD 국가의 가족친화정책에 대한 이해를 돕고, 우리나라 정책 수립 및 발전과 정책담당자, 연구자, 실무자와 공부하는 학생들에게 조금이나마 기여하기를 바란다.

2008년 12월 24일

OECD 대한민국센터 사회정책본부 연구원 차 승 연

본부장 조 기 원

# 서문

**일** -가정 양립을 지원하기 위한 보다 효과적인 정책은 부모의 경제활동참여를 촉진시키는 것이다. 경제 활동 참가율의 증가는 아동빈곤율의 감소와 아동발달의 결과를 향상시키는 등의 잠재적으로 매우 이상적인 결과를 창출하는데 기여할 수 있다. 또한 활발하게 노동시장에 참여할 경우, 노인빈곤의 위험을 제거하여 부모들 개인의 삶의 질을 향상시키는 데에도 기여하게 된다. 또한 효과적으로 설계된 일-가정 양립정책은 인구 고령화의 측면에서 사회적 보호체계의 안정적 지속성을 유지하는데 기여할 뿐만 아니라 일부 국가에서 나타나고 있는 초저출산율의 문제를 해결하고, 출산율을 제고할 수 있다.

최근 출간된 OECD의 Babies and Bosses 보고서는 여러 국가들의 일-가정 양립을 지원하기 위한 정책을 심층적으로 검토하고 있다. 검토대상 국가로 호주, 덴마크, 네덜란드(OECD, 2002a); 오스트리아, 아일랜드, 일본(OECD, 2003a); 뉴질랜드, 포르투갈, 스위스(OECD, 2004a); 캐나다, 핀란드, 스웨덴, 영국(OECD, 2005a) 등이 포함되었다. 동 보고서는 앞서 출판된 4권의 보고서의 주요 분석결과와 정책제언을 종합적으로 정리하였으며, 가능한 범위에서 2005년도를 기준으로 기타 OECD 국가현황을 분석하였다. OECD 사회정책실장(Head of Social Policy Division)인 Mark Pearson의 책임 하에 Janet Gornick, Annette Panzera, 그리고 Maxime Ladaïque의 도움을 바탕으로 Willem Adema와 Peter Whiteford가 집필하였다.

이번 OECD Babies and Bosses 종합보고서는 이전 보고서의 주요결과에 대한 요약과 OECD 회원국에서 가족친화적 정책의 형성에 필요한 거시적 정책제언으로부터 시작한다. 제2장과 3장에서는 회원국의 인구현황 및 노동시장 특성을 개괄한다. 이어서 부모의 가족생활과 노동시장에 참여하는 형태의 다양성을 조세 및 급여제도(제4장), 공식 자녀양육 관련 휴가제도(제5장), 보육정책(제6장), 직장내 활동(제7장) 등과 연계하여 논의하고 있다.

# 목 차

<b>제1장 OECD 국가의 일-가정양립: 주요 결과 및 정책제언</b> .....	11
1.1. 서론 .....	12
1.2. 정책목표 .....	12
1.3. OECD 국가의 주요 일-가정 관련 결과물 .....	14
1.4. 포괄적 정책대응 .....	17
Notes .....	25
<b>제2장 인구 및 가족환경</b> .....	27
2.1. 가족구조는 어떻게 변화하였는가? .....	28
2.2. 가족 형성 양식의 변화 .....	28
2.3. 출산 양식의 변화 .....	30
Notes .....	38
<b>제3장 부모의 취업: 성과와 도전</b> .....	41
3.1. 노동시장의 주요 성과 .....	42
3.2. 남아있는 도전들 .....	49
3.3. 결론 .....	66
Notes .....	68
<b>제4장 조세 및 급여 제도와 부모의 근로선택</b> .....	69
4.1. 가족지원 조세 및 급여제도의 범위와 성격에 대한 개괄 .....	70
4.2. 아동보육비를 고려하지 않은 가족 대상의 근로유인을 위한 경제 지원체계 .....	78
4.3. 한부모를 위한 일과 돌봄(care) 양립 지원 정책 .....	84
4.3. 결론 .....	93
Notes .....	97

<b>제5장 자녀양육을 위한 부모휴가</b> .....	<b>99</b>
5.1. 부모휴가제도의 국가별 다양성 .....	100
5.2. 휴직제도의 목적과 효과 .....	104
5.3. 결론 .....	112
Notes .....	114
부록 5.A1. 부모휴가제도의 주요 특성 .....	115
<b>제6장 공적 보육과 방과후 보호방안</b> .....	<b>121</b>
6.1. 과거 정책경향 및 최근 정책목표 .....	122
6.2. 보육 및 영유아기 서비스의 다양성 .....	125
6.3. 보육과 학령 전 교육에 있어서 공적 자금 지출 .....	127
6.4. 결론 .....	144
Notes .....	145
부록 6.A1.1. 보육교사 및 학령전 교육의 종사자 자격기준 .....	146
<b>제7장 가족친화적 근무환경</b> .....	<b>151</b>
7.1. 근무시간 .....	153
7.2. 유연한 근무조건 .....	162
7.3. 가족친화적 근무환경을 위한 경영적 접근 .....	165
7.4. 결론 .....	170
Notes .....	173
부록 7.A1. 일-가정 양립갈등 수준과 직장유연성 관련 통계정보 .....	175
부록 7.A2. 고용주 제공 선별적 직장지원 수준에 관한 국가별 통계정보 .....	178
참고문헌 .....	182
<b>박스</b>	
1.1. 가족친화정책이란 무엇인가? .....	13
3.1. 취업상태에 있는 어머니가 모두 일하는 것은 아니다 .....	47
3.2. 뚜렷한 개선에도 불구하고, 교육에 있어 성별의 격차는 여전히 지속되고 있다 .....	55
3.3. 아버지와 가족 .....	59



3.4. 여성의 소득 감소: 자녀에 대한 비용 .....	60
4.1. 멕시코의 “Oportunidades”-저소득가족을 위한 조건부 지원 .....	77
4.2. 캐나다의 자립생활 프로젝트 (Self-sufficiency Project) .....	89
4.3. 뉴질랜드의 정책 개혁 .....	90
4.4. 호주의 양육지급금(parenting payment)제도 개혁, 2006 .....	94
5.1. OECD 국가의 자녀관련 부모휴가제도 .....	101
5.2. 일하는 부모와 아동발달 .....	105
5.3. 핀란드 지방정부는 공적보육의 사용을 자제시키기 위해 부모에게 급여를 제공 .....	108
5.4. 아이슬란드의 남녀평등 장려와 육아휴직제도에 있어 보다 공평한 성별 분배 .....	111
6.1. 영국 슈어스타트 아동센터: 가족지원을 위한 보다 전체주의적 접근 .....	124
6.2. 호주 보육급여(Child Care Benefits) .....	132
6.3. 보육서비스의 질과 아동발달 .....	134
6.4. 덴마크, 스웨덴, 캐나다 퀘벡지역의 방과후 보육서비스 .....	138
7.1. 한국과 일본의 노동시장 관례와 직장환경은 모성근로를 제한하며, 낮은 출산율에 기여한다. ....	156
7.2. 남성, 여성 그리고 양육을 위한 시간 .....	162
7.3. 직장에서의 스트레스 .....	167

**표목차**

표 1.1. OECD 국가의 출산율, 여성취업을 및 아동빈곤율 비교 ....	16
표 2.1. 세 자녀 이상의 가구가 드물다 .....	29
표 2.2. OECD국가들의 가족관련 주요 통계 .....	31
표 3.1. 성별에 따라 선택된 노동시장 통계, OECD 국가, 2006 ....	45
표 3.2. 학령기 자녀가 있는 많은 여성들이 임금근로에 참여하고 있다(2005) .....	46
표 3.3. 교육수준이 높아질수록 성별에 따른 취업률의 차이가 줄어든다 .....	54
표 3.4. 한부모 가정의 자녀들은 빈곤에 직면할 위험이 상대적으로 높다 .....	65
표 4.1. 공공부문 사회복지 지출이 GDP의 1/4를 초과하는 OECD 국가 ; 호주, 벨기에, 덴마크, 프랑스, 독일, 노르웨이 그리고 스웨덴 .....	71
표 4.2. 가족 소득수준에 따라 자녀양육 가족에 대한 지원금	

수준이 다양하다 .....	76
표 4.3. 노동시장 진입이 맞벌이 부모에게는 유리하다 .....	79
표 4.4. 시간제 근무시간의 증가는 부부가구에게 유리하지 않다 ...	81
표 4.5. 조세/급여제도는 종종 맞벌이 부부가구를 선호한다 .....	83
표 4.6. 일부 국가에서 한부모들은 장기간의 급여유지가 가능하다 ; 호주, 아일랜드, 뉴질랜드, 영국 .....	86
표 4.7. 덴마크, 노르웨이, 스위스(취리히)에서는 한부모의 근로를 위한 경제적 유인이 약하다 .....	87
표 4.8. 지난 10년간 일부 국가에서는 한부모의 취업률이 증가하였다 ; 호주, 아일랜드, 뉴질랜드, 영국 .....	92
표 5.A1.1. 고용보장 출산휴가 관련 규정 (2005~2006) .....	116
표 5.A1.2. 법정 출산휴가 급여 외 출산휴가 수당 및 지원금 (2005~2006) .....	117
표 5.A1.3. 법정 아버지휴가 관련 규정 (2005~2006) .....	118
표 5.A1.4. 법정 육아휴직제도, 2005~06 .....	119
표 6.1. 보육서비스의 유형화 .....	126
표 6.A1.1. 유자격 아동보육시설 종사자의 자격요건과 주요 근무 분야 .....	147
표 6.A1.2. 유자격 학령전 교육 종사자의 자격요건과 주요 근무분야 ·	149
표 7.1. 유럽의 근로자들은 연간 7주간의 유급휴일을 보장받는다	160
표 7.2. 미국의 유연한 직장내 근무환경 접근성 .....	164
표 7.A1.1. 유럽국가 근로자들의 일-가족양립에 따른 갈등 .....	176
표 7.A2.1. 호주의 유연한 근무환경 .....	178
표 7.A2.2. 캐나다의 유연한 근무환경 .....	179
표 7.A2.3. 일본의 유연한 근무환경 .....	179
표 7.A2.4. 영국의 유연한 근무환경 조성을 위한 참여 동향 .....	180
표 7.A2.5. 영국의 고용주 제공 부모휴가제도 .....	180
표 7.A2.6. 미국의 고용주 제공 부모휴가제도 .....	181

## 그림목차

그림 1.1. 80년대 이후 많은 국가에서 가족지원을 위한 공공지출이 증가하고 있다 .....	17
그림 2.1. 혼인율의 감소와 이혼율의 증가 .....	30
그림 2.2. OECD 국가별 출산 경향의 차이 .....	33
그림 2.3. 현재 여성 취업률이 높은 국가가 출산율 또한 높다 .....	35
그림 2.4. 희망출산율이 감소하였지만, 여전히 실제 출산율보다는 높게 나타난다. ....	36

그림 2.5. 상당수의 40대 여성들은 실제 희망보다 적은 수의 자녀를 갖는다 .....	37
그림 3.1. 여성의 취업이 증가하고 있다 .....	43
그림 3.2. 대부분의 부부 가정은 맞벌이이다 .....	49
그림 3.3. 남성과 여성의 연령별 취업률 .....	51
그림 3.4. 여성의 취업은 상대적으로 제한된 직업에 집중되어 있다 .....	58
그림 3.5. 많은 국가들에서 성별에 따른 임금격차는 소득이 높을수록 더 크다 .....	62
그림 3.6. 아내의 임금은 남편보다 가구소득에 대한 기여가 작다 .....	63
그림 3.7. 편부모 취업률은 호주, 아일랜드, 네덜란드, 뉴질랜드, 영국에서 가장 낮다 .....	64
그림 4.1. 보육비용을 기준으로 볼 때, 가족지출 수준은 프랑스 및 북유럽 국가에서 가장 높다 .....	72
그림 4.2. 스웨덴에서는 영유아기 지원에 공적지출이 집중된다 .....	75
그림 5.1. 출산휴가와 비교할 때, 육아휴직 기간의 소득지원은 제한적이다 .....	103
그림 6.1. 북유럽 국가들과 프랑스의 보육관련 공공 지출수준이 가장 높다 .....	128
그림 6.2. 3세 이상 유아의 보육시설 이용률이 일반적으로 높은 수준이다 .....	129
그림 6.3. 덴마크의 보육/취학전 교육 참여 아동수 대비 종사자 비율은 낮은 수준이다 .....	136
그림 6.4. 보육료는 중앙 및 동유럽 국가와 스웨덴의 경우 평균소득의 5%정도 이지만, 룩셈부르크와 스위스의 경우 평균소득의 1/3수준이다 .....	139
그림 6.5. 순보육 비용은 아일랜드가 가장 높다 .....	140
그림 6.6. 보육서비스를 이용하는 아일랜드와 영국의 맞벌이 가족의 일을 통한 순소득 증가분이 가장 작다 .....	142
그림 6.7. 보육서비스를 이용하는 평균소득의 한부모는 일을 통한 순소득 증가의 단기효과가 나타나지 않았다 ; 프랑스, 캐나다(온타리오), 스위스(취리히), 아일랜드 .....	143
그림 7.1. 장시간 근로가 보편적으로 나타난다 ; 호주, 오스트리아, 그리스, 일본, 한국, 뉴질랜드, 터키, 영국 등 .....	154
그림 7.2. 대부분의 근로자들은 일-가정 양립에 있어 중대한 갈등에 직면하지 않는다 .....	158



## 제1장

# OECD 국가의 일-가정양립: 주요 결과 및 정책제언

제1장은 Babies and Bosses 보고서가 검토한 OECD 회원국의 일-가정 양립정책의 주요 결과를 요약·제시하고 있다. 주요 쟁점 및 국가간 정책목표와 접근 시각의 차이를 소개하고, 최근의 대략적인 출산율 경향과 부모의 노동시장 참여관련 양태에 관해 전반적으로 조망한다. 이어서 조세 및 급여제도, 휴가제도, 아동보육 및 방과후 보호, 그리고 가족생활에 영향을 주는 직장내 활동들에 대한 분석 결과로부터 도출된 정책 제언들에 대한 논의로 결론을 맺고 있다.

## 1.1. 서론

OECD 국가의 대부분의 부모들은 일과 가정생활의 양립을 시도하는 과정에서 다양한 도전에 직면하고 있다. 자신이 선호하는 방식으로 일과 가정생활의 균형을 맞추기 위해 노력하지만, 상당수는 이러한 노력조차 않으면서 직면한 문제를 해결하기 위해 자녀출산을 연기하거나 의도하는 수의 자녀출산을 실행하지 못하기도 하며, 심지어 자녀출산을 포기하기도 한다. 한편, 희망하는 수의 자녀를 출산했지만 이는 자녀양육을 위해 직업을 희생시키고 휴직을 선택함에 의한 것이다. 일부에서는 근로활동을 축소하면서 자녀양육을 위해 애쓰지만 지만, 실제로 만족할 수준의 충분한 시간과 노력을 자녀에게 헌신하지 못하고 있다. 어떠한 방식으로든 일과 가정생활의 균형점에 대하여 자의가 아닌 강요된 선택이 불가피할 경우, 낮은 출산율이나 낮은 취업률 및 불만족스러운 직장생활을 경험하게 된다.

물론 본인들이 선호하는 수준이나 방식으로 일과 가정생활 양립의 균형점을 마련할 수 있는 충분한 자원을 가진 가족도 있다. 전일제 근로활동에 참여하면서 자녀를 돌보기 위해 공공 보육서비스를 이용하거나, 부모에게 주어진 취업기회에 상관없이 적어도 자녀가 학령기에 도달하기까지는 전적으로 자녀양육에 몰입하기도 한다. 하지만, 많은 경우에 부모들은 그들의 선택이 매우 제한적이라는 사실을 인정하지 않을 수 없다. 일부 근로활동에 참여하는 부모의 경우, 좀 더 많은 시간을 자녀와 함께하기 위해 노동시간을 단축하고 싶지만 경제적 제약은 물론 작업장에서도 그것을 허락하지 않는다. 한편, 가정에서 자녀를 양육하고 있는 부모의 일부는 임금 노동시장에 참여하거나 가구소득 수준을 높이기 위해 더 많은 시간을 일하고 싶어 하지만, 보육시설에 대한 접근성이 제약되어 있거나 자녀출산 이후 재취업에 어려움을 겪고 있다. 경제적 빈곤이나 관심의 부족이 아동발달에 치명적 악영향을 줄 수 있다는 점도 아동에게 있어 매우 중요한 쟁점이다. 따라서 일과 가정생활의 균형을 유지할 좋은 방법을 찾는 것은 아동발달은 물론 부모의 노동시장 참여와 가족의 희망사항을 위해 매우 중요한 요소이다. 더욱이 보다 효과적인 일-가정 양립은 건강문제와 스트레스를 감소시킴으로써 건강한 부모-자녀관계와 부부관계에 기여할 수 있다.

## 1.2. 정책목표

OECD 회원국들의 정부는 부모와 그들 자녀의 삶의 질이 향상되기를 희망하며, 이를 위해 부모의 적절한 일-가정양립의 선택이 가능하도록 지원하고자 한다. 이러한 정책목표를 달성하기 위해 공공정책은 자녀양육(예시: 휴가제도 관련 지원)과 취업(예시: 공적 보육관련 지원)의

### 박스 1.1. 가족친화정책이란 무엇인가?

가족친화정책은 일-가정생활의 양립, 가족자원의 충분성 담보, 아동발달의 증진, 부모의 일과 양육에 대한 선택, 그리고 취업기회에 있어 성별 형평성을 제고하기 위한 정책을 통칭한다. 아울러 가족친화정책은 적절한 비용으로 양질의 아동보육 서비스에 대한 접근성을 제고하고, 아동에 대한 재정적 지원은 물론 취업여성이 자녀양육을 목적으로 휴가를 선택하거나 일과 양육의 양립을 가능하게 하는 유연한 직장환경을 조성하는 정책을 포함한다. 또한 자녀가 있는 가정에 대한 금전적 인센티브의 제공과 실업부모에 대한 고용지원 정책들도 가족친화정책으로 간주된다.

자녀 또는 노인가구원을 돌보는 것이 주 활동인 부모들도 일을 하고 있는 것이다. 그들은 참여한 노동에 대한 급여를 받지 못할 뿐이다. 많은 여성들은 비임금 근로활동이 인정되지 못하는 것에 대해서 분개하기도 한다. 그럼에도 불구하고, 불필요한 논쟁의 소지를 회피하기 위하여 “일”은 모든 임금근로(고용자 및 자영업자) 활동만을 포함한다. “일”에 대한 이러한 개념적 접근에 혼란이 있을 경우, 명백한 구분은 임금근로인지 비임금 근로인지를 기준으로 한다.

본 보고서에서 “가족”과 “양립정책”은 다음과 같이 개념화하고 있다.

- 가족(families): 한 명 또는 한 명 이상의 성인이 공동으로 거주하면서, 한 명 또는 한 명 이상의 자녀양육의 책임을 갖고 있는 개별 가구를 가족으로 정의함
- 양립정책(reconciliation policies): 가족자원(소득, 서비스 양육시간 등) 및 부모의 노동시장 참여와 관련된 모든 정책수단을 통칭함

장애요인을 줄여나가는 가족친화정책에 투자하고 있다(박스 1.1 참고).<sup>1</sup>

정부가 소득계층별, 가족유형별, 성별 형평성을 제고하고, 아동발달을 증진하여 미래 노동공급을 담보함으로써 잠재적 경제성장과 미래 사회발전을 도모하는 가족친화정책을 강조하는 데에는 다음과 같은 다양한 이유가 있다.

- 감소하는 출산율은 미래사회의 형성에 매우 중요한 함의를 갖는다. 출산율은 현재 출산가능 연령의 여성 1인이 출산하는 자녀수가 1.3명 이하로 파악되고 있는 한국과 일본에서 가장 중요한 가족정책의 쟁점이 되고 있다. 출산율에 대한 우려가 확산되고 있으나, 사실 대부분의 OECD 회원국들은 출산율을 공공정책의 목표로 고려하고 있지는 않다.
- 상당수의 OECD 회원국들은 여성(특히, 자녀양육 여성) 노동력 공급의 증가를 경제성장을 유지하고 연금제도 및 사회적 보호체계의 지속성을 담보하기 위한 핵심요소로 간주하고 있다. EU에서는 2010년까지 모든 회원국의 여성 취업률을 60% 이상으로 향상시키는 것을 정책 목표로 공식화하였다.

- 많은 국가의 공공정책 부문에서 아동발달은 여러 측면에서 두드러진 정책적 관심을 끌고 있다. 아동기 빈곤의 경험은 아동발달에 치명적 손상을 남기게 된다. 그 결과 일부 국가에서는 아동빈곤의 퇴치를 정책목표로 제시하게 되었다. 아동빈곤에 대한 우려는 그 자체로서 다양한 쟁점을 제기하는데, 예를 들어 육아기 자녀가 있는 여성의 취업은 가족의 소득증대에 효과적인 방법이기 때문에 부모의 취업률을 향상시키기 위한 정책목표는 아동빈곤 문제에 대한 영향으로 정당화되기도 한다. 자녀양육 가정의 빈곤대물림과 급여의존성 퇴치는 소득보전을 통한 (한)부모의 자립·자활을 촉진하는 정책발달을 촉진하기도 한다. 아동발달에 대한 우려와 관심은 또한 공적 아동보육 정책의 발달을 이끌어내기도 한다. 예를 들어, 북유럽 국가들과 뉴질랜드에서 학령기 이전의 조기교육이 강조되는 아동보육 정책을 강조하고 있고, 네덜란드의 취업부모에 대한 보육료 지원 체계는 노동력 공급에 대한 강력한 고려가 담겨있다.
- 어린 자녀가 있는 경우, 어머니들은 자녀양육을 위해 취업을 포기하거나 근로시간을 단축하지만 아버지들은 그러한 선택을 고려하지 않는다(심지어 아버지들은 부모가 되면서 종종 근로시간을 연장하기도 한다). 이러한 현상은 성별 임금격차가 지속적으로 나타나는데 주요 요인이다. 하지만 북유럽 국가들과 포르투갈을 제외하고 양성평등은 핵심 정책목표라기 보다는 부수적 정책목표가 되고 있다. 광범위한 개인별 부모휴가제도를 갖고 있는 아이슬란드는 아버지가 자녀와 더 많은 시간을 보낼 수 있도록 하면서, 어린 자녀의 양육에 대한 평등한 책임분담이 가능하도록 포괄적인 정책을 갖고 있다.

이런 기본적인 정책목표들은 독립적으로 전개되지 않으며, 정책발전을 복잡하게 만들 수 있는 정책 상호간의 긴장요인을 가질 수 있다. 예를 들어, 부모휴가제도는 자녀양육이 무척 힘든 상황이거나, 경력관리에 있어 어떠한 방식의 희생 없이도 자녀를 돌볼 수 있도록 한다. 하지만 부모가 휴가제도를 지나치게 길게 사용할 경우, 그들의 인적자본은 점차 감소하고, 고용비용이 증가하면서 경력에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 따라서 부모들이 선호하는 정책수단은 명백하게 구분될 수 있다는 전제 하에, 일-가정양립 정책의 목표는 각자의 선택에 따라 적절한 상쇄 효과를 갖도록 설계되어야 한다.

종종 이런 다양한 기본 정책목표들은 서로 양립 가능하고, 특히 아동보육 정책이 그 대표적인 사례이다. 지난 수십 년간 여성의 경제활동 참여형태 변화는 공적 보육에 대한 수요를 증가시켰다. 이는 노동력 공급의 향상, 남녀평등, 한부모가족의 자립 등의 이유로 정책적 대응이 이루어졌기 때문이지만, 다른 한편으로 아동발달에 대한 정책적 관심이 증가하면서 아동보육 체계에 대한 막대한 예산투자를 촉진하는 주요 요인이 되기도 하였다.

### 1.3. OECD 국가의 주요 일-가정 관련 결과물

남성소득원 모델은 책임과 시간에 대한 명백한 분담을 내포하였다. 즉, 여성이 가정에서 자녀양육을 위해 시간을 소비하는 동안 남성은 소득을 확보하기 위하여 작업장에서 대부분의 시간을 소비하였다. 하지만 여성의 노동시장 참여형태와 참여의지는 1960년대를 전후로 변화하였고, 단독 소득원모델은 점차적으로 관련성을 잃어갔다. OECD 국가에서 여성취업률이 증가하고 있으며(제3장), 그리스, 이태리, 멕시코, 스페인, 터키 등 소수 몇 개국에서만 단일소득원



모델이 맞벌이 가정만큼 일반적 형태로 인식되고 있다. OECD 대부분의 국가에서 맞벌이는 일반적인 관습이 되었다.

여성의 경제활동참여율이 변화하는 것은 대부분의 OECD 국가에서 출산율의 하락과 함께 나타났다. 전반적인 여성 취업률과 출산율을 살펴보면, 일과 자녀양육의 문제를 조정하는 것은 많은 남부, 중부유럽 및 아시아 OECD 회원국에서 특별히 어려운 것으로 보인다. 여성 1인당 출산율이 1.7명을 초과하고 여성인구의 2/3가 취업하고 있는 북유럽 국가들과 호주, 네덜란드, 뉴질랜드, 영국, 미국은 인구대체율(TFR=2.1명)에 미치지 못하는 수준이기는 하지만 최고의 취업률과 출산율을 보이고 있다.

여성 경제활동참가율이 증가되고 있는 상황에도 불구하고, 상당한 국가간의 차이가 남아있다(표 1.1. 참조). 2006년도를 기준으로 여성취업률이 가장 높은 아이슬란드의 여성 취업률은 80% 이상이었고, 덴마크, 노르웨이, 스웨덴, 스위스는 70% 이상이었으며, OECD 국가의 평균 취업률은 57%로 나타났다. 반면, 그리스, 이태리, 멕시코, 폴란드, 터키의 여성 경제활동참가율은 50% 미만이었다. 여성의 노동시장 참여강도 또한 상이한데, 호주, 독일, 일본, 스위스, 그리고 영국에서는 시간제 취업이 매우 보편적 현상이며, 네덜란드의 경우 취업여성의 60%가 시간제로 노동시장에 참여하고 있다. 한편, 체코, 헝가리, 슬로바키아 여성들은 시간제로 취업하는 경우가 매우 드물고, 핀란드, 그리스, 한국, 포르투갈 여성의 시간제 취업률은 15% 미만으로 파악된다.

가구 내 자녀유무는 남성의 취업여부에 거의 영향을 주지 않는다. 이와 대조적으로 영유아기의 자녀가 있는 경우, 특히 2명 이상의 자녀가 있는 경우 여성의 경제활동참가율은 대체로 감소한다. 부모휴가제도가 장기간이기 때문에 여성취업률이 항상 자녀유무에 의해 영향받지는 않지만, 호주, 캐나다, 체코, 독일, 헝가리, 일본, 뉴질랜드, 슬로바키아, 스페인, 스위스, 영국, 그리고 미국의 영아기 자녀를 양육하고 있는 여성의 취업률은 전체 여성 취업률과 비교하여 상대적으로 매우 낮다. 북유럽 국가에서 3세 이상의 자녀를 양육하고 있는 여성의 취업률은 80%를 육박한다. 한편, OECD 국가 평균을 볼 때, 한부모 가정의 부 또는 모 10명 중 7명은 임금근로에 참여하고 있는 반면, 호주, 아일랜드, 네덜란드, 뉴질랜드, 영국 등의 한부모 취업률은 60% 수준 이하로 나타나고 있다(표 1.1. 참조)

일반적으로, 아동빈곤율이 낮은 대부분의 국가들(벨기에, 덴마크, 노르웨이, 그리고 스웨덴은 아동이 있는 가구의 5% 미만)은 부모나 자녀양육 여성의 높은 취업률을 유지하면서 조세 혜택을 통한 급여체계의 효과적인 재분배 정책을 함께 추진하고 있다. OECD 회원국 전체로 볼 때, 아동 10명 중 1명은 빈곤선 이하의 생활을 하고 있지만, 멕시코, 터키와 미국은 아동 10명 중 5명이 빈곤한 생활을 하고 있다(표 1.1. 참조).

다양한 측면에서 여성의 노동시장 참여와 관련된 변화들은 상당히 성공적이다. 과거와 비교하여 더 많은 부모들이 근로활동을 하고 있으며, 노동시장에서 지속적인 경력관리의 기회와 임금노동이 가져다 줄 수 있는 재정적 독립을 거부하던 많은 여성(자녀양육 여성)들도 과거에 비해 보다 향상된 생애기회를 누리고 있다. 그러나 과거 수십 년간 여성(자녀양육 여성 포함)의 경제활동참가율이 증가하였다고 하지만, 여성은 가정내에서 주로 돌봄책임자의 역할을 감당하고 있으며, 성별 취업률의 차이가 여전히 높고, 임금격차 또한 뚜렷하게 개선되지 않고 있다. 그

표 1.1. OECD 국가의 출산율, 여성취업을 및 아동빈곤율 비교

	합계출산율	집단별 여성취업을				한부모가정 2005 또는 최근 <sup>4)</sup>	아동 빈곤율 <sup>5)</sup>
		2005 <sup>1)</sup>		2006 <sup>2)</sup>			
	여성 1인당 자녀수	전체	시간제	막내자녀 2세 이하	막내자녀 3~5세		
호 주	1.81	65.5	40.7	48.3		49.9	11.6
오스트리아	1.41	63.5	31.4	60.5	62.4	75.0	13.3
벨 기 에	1.72	53.6	34.7	63.8	63.3	62.0	4.1
캐 나 다	1.53	69.0	26.2	58.7	68.1	67.6	13.6
체 코	1.28	56.8	5.6	19.9	50.9	63.0	7.2
덴 마 크	1.80	73.2	25.6	71.4	77.8	82.0	2.4
핀 란 드	1.80	67.3	14.9	52.1	80.7	70.0	3.4
프 랑 스	1.94	57.1	22.9	53.7	63.8	70.1	7.3
독 일	1.34	61.5	39.2	36.1	54.8	62.0	12.8
그 리 스	1.28	47.5	12.9	49.5	53.6	82.0	12.5
헝 가 리	1.32	51.2	4.2	13.9	49.9	..	13.1
아이슬란드	2.05	81.6	26.0	83.6		81.0	..
아일랜드	1.88	58.8	34.9	56.3		44.9	15.7
이탈리아	1.34	46.3	29.4	47.3	50.6	78.0	15.7
일본	1.26	58.8	40.9	28.5	48.5	83.6	14.3
한국	1.08	53.1	12.3	..	..	..	..
룩셈부르크	1.70	53.7	27.2	58.3	58.7	94.0	..
멕시코	2.20	42.9	27.6	..	..	..	24.8
네덜란드	1.73	66.0	59.7	69.4	68.3	56.9	9.0
뉴질랜드	2.01	68.4	34.5	46.6		53.2	14.6
노르웨이	1.84	72.3	32.9	..	..	69.0	3.6
폴란드	1.24	48.2	16.3	..	..	..	9.9
포르투갈	1.40	62.0	13.2	69.1	71.8	77.9	15.6
슬로바키아	1.25	51.9	4.1	23.1	46.6	..	..
스페인	1.34	54.0	21.4	45.1	47.9	84.0	15.6
스웨덴	1.77	72.1	19.0	71.9	81.3	81.9	3.6
스위스	1.42	71.1	45.7	58.3	61.7	83.8	6.8
터키	2.19	23.8	17.8	..	..	..	21.1
영국	1.80	66.8	38.8	52.6	58.3	56.2	16.2
미국	2.05	66.1	17.8	54.2	62.8	73.8	21.6
<b>OECD</b>	<b>1.63</b>	<b>56.8</b>	<b>26.4</b>	<b>..</b>	<b>..</b>	<b>70.6</b>	<b>12.0</b>

1) 캐나다의 합계출산율은 2004년도 자료임.

2) 룩셈부르크의 자료는 2005년도 자료임.

3) 국가별 자녀양육 여성의 취업률 자료의 기준년도는 다음과 같음: 덴마크 (1999년), 캐나다, 뉴질랜드 (2001년), 핀란드, 아이슬란드 (2002년), 스위스 (2006년도 2사분기).

4) 다음 국가 자료의 기준년도는 상이함: 덴마크 (1999년), 벨기에, 캐나다, 독일, 그리스, 이태리, 일본, 스페인 (2001년), 핀란드, 포르투갈 (2002년), 아이슬란드, 노르웨이 (2003년), 네덜란드 (2004), 스위스 (2006년도 2사분기).

5) 전체 인구 중에서 중위소득 50% 미만의 소득수준을 가진 가구의 아동수로 가늠함.

자료: 본 보고서의 제2장, 제3장.

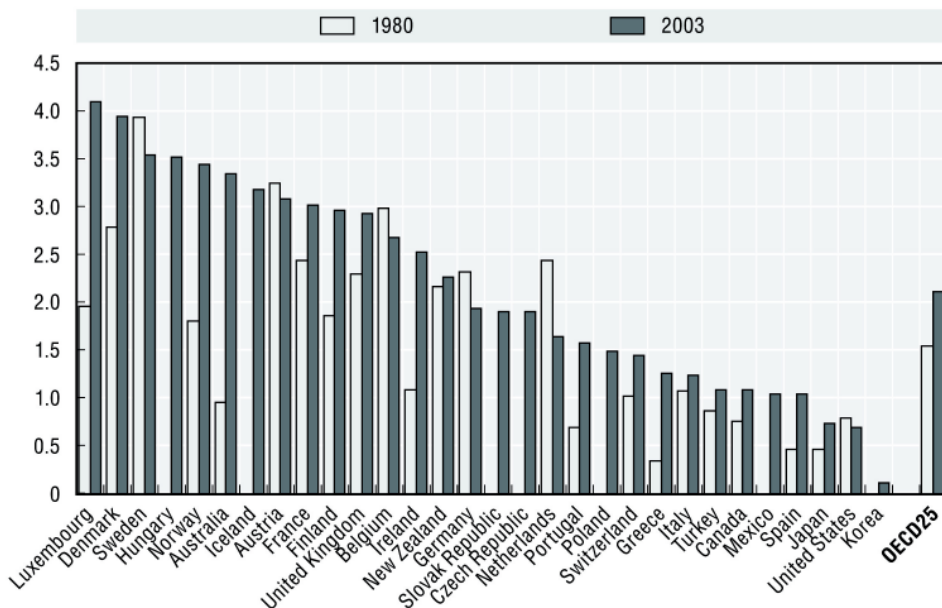
결과 여성들의 경력개발 및 승진의 기회가 제한된 일에 묵일 가능성은 여전히 높다(본 보고서의 제3장 참조). 임금근로와 비임금 근로의 성과측면에서 볼 때, 남녀 평등한 사회를 이룩하는 것은 여전히 요원한 과제로 남아있다.

### 1.4. 포괄적 정책대응

가족친화적 정책목표의 중요성을 감안할 때, 많은 국가들이 가족지원 부문에 상당한 투자를 하고 있다는 사실은 전혀 놀라운 일이 아니다. 전통적으로 자녀양육 가족에 대한 지원의 주요 원천 가운데 하나는 보충교육의 제공과 대부분의 국가에서 GDP의 3~4% 수준에 이르는 초중등 교육에 대한 공적 지출이다(OECD, 2006a). 하지만 1980년에서 2003년까지 대부분의 OECD 국가에서 가족급여 부문에 대한 지출이 증가하였다(그림 1.1.).<sup>2</sup> 가족급여를 위한 총 공공지출은 1980년 GDP 대비 1.6%에서 2003년에는 GDP 대비 2.2%까지 증가하였고, 호주, 오스트리아, 덴마크, 프랑스, 노르웨이, 스웨덴에서는 GDP 대비 3%를 초과하였으며, 룩셈부르크에서는 GDP 대비 최고 4% 이상에 이르고 있다(OECD, 2007a).

그림 1.1. 1980년대 이후 많은 국가에서 가족지원을 위한 공공지출이 증가하고 있다.

GDP 대비 가족급여 관련 공적 사회지출 변화추이('80 vs '03)



2003년도 기준으로 공공지출 비율이 높은 국가에서 낮은 국가순으로 정렬하였으며, 터키의 자료는 1980년 대비 1999년 자료임.

자료: OECD (2007a).

### 1.4.1. 취업률과 출산율을 유지하기 위한 공적지원

#### 일-가족양립의 지속성을 제공하는 제도는 초저출산율을 모면하는 해결책이 되는데...

일반적으로 여성이 노동시장에 참여하고자 하는 열의는 변화해 왔고, 여성 경제활동참가율을 제고하기 위한 모든 정책은 초저출산율 예방하는데 도움이 될 수 있다. Babies and Bosses 보고서는 영아기 자녀가 있을 때는 가정에서 자녀를 양육하고, 보육시설, 유치원, 학교, 방과후학교로 이어지는 돌봄을 지원하는 일련의 가족지원체계는 부모의 일-가족양립을 지원하는 최상의 조건이라는 점을 발견하였다. 이러한 접근은 부모가 일과 가정에 몰입할 수 있는 현실적 계획을 수립할 수 있도록 함으로써 출산율을 고무시킨다. 동시에 고용주는 근로자가 일터로 복귀할 것인지, 그 시기는 언제인지 등에 대한 합리적인 확신을 가질 수 있다.

극히 소수의 OECD 회원국들만이 아동기 전반에 걸쳐 가족생활의 포괄적 관점에서 일-가족양립을 위한 일관된 지원을 제공하고 있다. 많은 국가들에서는 예를 들어, 육아휴직 기간이 만료되었을 때 적절한 보육서비스가 준비되지 않은 상황 같은 특정 부분에서 일-가족양립 지원의 한계가 남아있다. 북유럽국가와 헝가리, 그리고 프랑스 일부와 캐나다의 퀘벡3 지역에서는 일관된 지원체계를 제공하고 있다. 물론 정책추진의 논리적 체계는 다르지만, 모든 정책모델은 부모휴가제도(아이슬란드, 덴마크, 스웨덴은 9~18개월), 자녀연령이 3세에 이르기 까지 가정보육의 지원(핀란드, 헝가리, 노르웨이), 보육서비스에 이은 유치원 및 기타 취학전 서비스 등을 포함한다. 덴마크와 스웨덴에서 이러한 지원방안들은 포괄적 방과후 보호서비스 체계를 통해 보완되기도 한다. 특히, 스웨덴에서는 자녀가 초등학교에 입학하기 전까지 부모는 근로시간을 단축할 수도 있다.

#### ...하지만 이러한 정책수행을 위해서는 막대한 예산이 수반되어야 한다

전술된 바와 같은 포괄적 지원정책은 막대한 재원을 필요로 한다. 북유럽 국가들과 헝가리는 초등학교 입학 전까지, 부모휴가기간의 소득보전을 위해 적어도 GDP 대비 0.6%를 지출하고, 보육 및 조기교육을 위해 초등학교 입학시점까지 GDP의 0.9% 이상을 지출한다. 하지만 모든 국가에서 북유럽 국가와 같이 높은 수준의 공공지출 및 조세율을 감당하지 못하고 있다(덴마크와 스웨덴에서 GDP 대비 조세수익은 50%에 근접하고 있다). 따라서 대부분의 국가들은 보편적 지원체계를 구축하기 보다는, 특정 정책영역 그리고/또는 취약계층 지원에 초점을 맞추는 방식을 통해 공공지출의 규모 및 조세부담을 제한적 수준에서 유지하고 있다.

### 1.4.2. 조세 및 급여체계

#### 공공정책은 부모의 근로활동 증진을 위해 재정적 유인책을 강화시켜야 한다...

재정적 유인책은 근로활동과 상관이 있다. 조세제도와 급여체계가 부모의 근로활동 참여결정 및 시간제 또는 전일제 등 고용형태의 선택에 상이한 영향력을 미치는 것으로 파악되고 있다. 대부분의 OECD 국가들은 개인단위의 조세제도를 운영하고 있지만, 동시에 이들은 근로할

동에 참여하지 않는 배우자를 위한 세금 경감 조치나, 지원수준의 결정을 위해 배우자 소득을 결합하는 가족지원 수단을 갖고 있다. 이러한 수단들은 제2소득원의 사실상의 한계세율이 주소 소득원의 세율에 가까운 수준이 되도록 하여 가구내 (잠재적) 제2소득원의 근로활동(또는 추가적 근로)에 대한 재정적 유인책을 약화시킬 수 있다.

예산의 측면에서, 가족친화정책의 우선순위는 제한된 자원을 갖고 가장 도움이 필요한 일부 계층에 집중적으로 지원하는 방향으로 유지되고 있다. 그러나 이러한 접근방식은 소득수준의 향상에 따라 대상가족이 지원을 거부할 수 있기 때문에, 불행스럽게도 정책의 효과는 상당히 제한적이다. 특히, 조세 및 급여와 관련된 제도가 저소득층 가구를 주요 대상으로 할 경우, 노동시장에 참여하거나 근로시간을 연장하는데 심각한 어려움을 겪고 있는 대상(예를 들어, 저임금 노동자 남편과 복지급여를 받고 있는 가족들)에게는 최소한의 유인효과 밖에 기대할 수 없다. 따라서 임금노동자를 대상으로는 낮은 세율이 가장 이상적인 정책효과를 갖게 되며, 일반적인 부모를 대상으로 노동에 대한 강력한 재정적 유인효과를 얻도록 조세 및 급여체계가 설계되어야 한다.

### ...한부모를 비롯하여 자녀가 성장함에 따라 직장복귀를 희망하는 사람들에 대한 지원이 반드시 필요하다

공공정책은 최종적으로 복지급여에 의존하게 되는 한부모 가구의 비율에 명백한 영향력을 미친다. 공적 급여수준이 낮은 남부 유럽과 같은 국가들은 자녀양육과 관련된 지원을 비공식적 사회망으로부터 해결하면서, 한부모들이 가계의 소득수준을 유지할 수 있도록 노동시장에 참여할 것을 강요하고 있다. 반면, 포괄적인 공적 보육체계를 발달시킨 북유럽의 국가들은 부모의 혼인상태나 동거상태와 상관없이 모든 부모들이 근로활동에 참여할 수 있도록 지원하고 있다. 특히, 출산휴가 또는 육아휴가기간이 종료되는 시점에 복지혜택을 수급하던 부모들은 반드시 구직활동에 들어가거나, 일반 구직자와 마찬가지로 각종 고용지원 프로그램에 참여한다. 보육 서비스와 같은 다양한 서비스가 제공되지 않는 상태에서 충분한 급여수준이 보장될 경우에도 문제는 발생할 수 있다. 예를 들어, 대부분의 OECD 국가에서는 학령기 이전 또는 초등학교 재학연령의 자녀가 있는 수급 부모들이 반드시 구직활동에 참여해야 한다. 그러나 이와 달리, 호주, 아일랜드, 뉴질랜드, 그리고 영국에서는 최근까지도 수급조건으로 구직 또는 근로활동과 관련된 의무조항이 없이 한부모에게 장기간의 범주적 소득지원을 실시하고 있다. 그 결과, 수급 한부모가 직장에 복귀할 것이라는 기대수준은 매우 낮은 실정이다.

한부모가족이 복지수급에 장기간 동안 의존하는 것은 어떤 누구도, 심지어 한부모 스스로나 그들의 자녀, 그리고 조세를 부담하는 국민들도 희망하지 않는다. 따라서 (한)부모 보육서비스 지원을 포함한 소득보전과 같은 적절한 지원방안이 사전적으로, 보다 적극적으로 제공될 필요가 있다. 동시에 이미 상당기간 수급제도에 의존하고 있는 수급 부모들에게도 좀 더 개선된 포괄적 지원방안이 요구된다. 한부모 가족에 대한 지원정책을 통해 최상의 정책효과를 거두고 있는 국가들은 한부모에게 주어지는 우선적 고용기회를 활용할 의무와 함께 고용지원 정책과 보육서비스 지원정책을 통합하여 제공하고 있다. 고용과 보육지원에 대한 공공투자는 상호적 책임의무 체계와 반드시 결합·시행되어야 하며, 수급자가 구직을 위해 노력하지 않거나 본

인의 취업가능성을 제고시키기 위해 노력하지 않을 경우, 일정정도의 급여삭감과 같은 제재를 포함해야 한다.

### 1.4.3. 부모휴가제도

#### 유급 부모휴가기간은 반드시 적절해야 한다...

고용이 보장되는 출산 및 양육관련 부모의 휴가제도는 아동발달을 증진시키고 부모, 특히 자녀양육 여성의 취업률을 제고할 수 있다. 바람직한 휴가제도는 직장복귀의 시점에 대해 부모의 선택권을 보장하고, 단기의 휴가기간을 마치고 시간제 근로활동에 참여하더라도 휴가이용의 기회를 상실하지 않는 방식 등으로 부모휴가를 이용하는데 있어 유연성을 허락한다.

세부적 노동시장 관점에서 볼 때, 전일제 고용을 기준으로 4~6개월의 휴가기간이 적절한 것으로 판단되며, 고용주의 입장에서 4~5개월 정도의 출산휴가는 비교적 적은 혼란을 초래한다고 보고 있다. 휴가기간이 지나치게 짧을 경우, 출산여성은 직장으로 복귀할 준비가 되지 않을 수 있고, 반대로 장기간의 휴가기간으로 말미암아 노동시장 내에서 근로자로서의 지위에 치명적인 손상을 초래하여, 취업률이 감소하거나 소득수준이 하락할 수 있다. 아동발달의 측면에서 볼 때, 생후 6~12개월까지의 영아가 24시간에 걸쳐 적절한 보호를 받지 못할 경우 아동발달에 부정적 결과에 대한 실증결과들이 보고되고 있다. 이후 2~3세의 영유아가 양질의 공적 보육을 경험하고 또래집단과 어울리는 것은 인지발달에 긍정적 영향을 미친다는 주장이 있기는 하지만, 이러한 주장의 근거들은 여전히 모호한 상태이다. 한편, 부모 모두가 부모휴가를 연속적으로 이용하거나, 네덜란드와 같이 시간제 근로를 기준으로 동시에 이용하는 것은 자녀의 영유아기를 안정적으로 보내는 한 방법이 되고 있다.

#### ...그리고 정책은 남성들이 부모휴가제도를 보다 적극적으로 이용할 수 있도록 장려해야 한다

남성에 비해 여성이 주양육자로 역할을 해야 한다고 생각하는 한, 일부 고용주들은 남성근로자와 비교하여 여성근로자들의 직업에 대한 열의가 상대적으로 부족하다고 인식할 것이다. 따라서 여성의 직업기회에 대한 투자에 소극적이 될 수밖에 없을 것이고, 이는 여성의 소득수준을 전반적으로 악화시킬 수 있다. 이러한 관점은 일련의 악순환을 초래한다. 여성근로자들이 자신들의 승진기회가 남성근로자에 비해 제한되어 있다고 느낀다면, 노동시장에서 움츠러들거나 그들이 가진 잠재력보다 낮은 수준의 업무에만 몰입하게 된다. 그러나 부 또는 모 중의 한 명이라도 어린 자녀와 함께 하는 것을 원칙으로 남성이 부모휴가를 사용하게 될 경우, 이러한 부정적 파급효과를 제거할 수 있다. 또한 남성에 의해 사용되는 부모휴가의 기간을 연장하게 될 경우 영아를 위한 (값비싼) 공적 보육서비스에 대한 요구를 감소시키고, 여성노동력의 공급이 증가함에 따라 고용과 돌봄에 있어 남녀평등을 달성시킬 수 있다.

많은 유럽 국가들은 남성들이 허용된 휴가기간을 독립적으로 사용할 수 있도록 입법화함으로써 그들의 자녀와 더 많은 시간들을 함께 보낼 수 있도록 노력하고 있다. 그리고 이러한 노

력의 결과, 남성들이 2~4주에 걸친 짧은 유급 휴가를 이용하는 사례가 증가하는 성공을 거두었다. 그러나 자녀출산 직후나 크리스마스 휴식기간에 몇 주간의 휴가를 이용하는 것이 근본적인 행동의 변화를 의미하지는 않는다. 부모의 태도뿐만 아니라 여성들은 종종 배우자를 고려하여 휴가를 포기하기도 하기 때문이다. 아이슬란드를 제외하고(제5장 참고) 양육책임의 보다 공평한 분담에 기여하는 유급 부모휴가-휴직기간의 개별화에 대한 본격적인 논란은 이제 겨우 시작했다. 일부 국가들에서는 부모휴가 이용의 성별격차를 해소하기 위한 정책수단(예를 들어 부모휴가에 대한 부성권리와 관련된 정보를 부모 모두에게 제공하고, 부모들 간의 상호 전환이 불가능한 유급휴가기간을 연장하는 정책 등)을 도입할 것을 요구받고 있다.

#### 1.4.4. 보육 및 방과후 보호

##### 정책은 아동보육 관련 쟁점이 부모의 취업에 대한 장애물이 되지 않도록 해야 한다

이용가능한 양질의 공적 보육 및 방과후 보호서비스가 제공되지 않는 것은 임금근로와 근로시간의 연장의 선택에 있어 주요 방해요인이 될 수 있다. 북유럽 국가에서 양질의 보육시설을 이용하는 부모에게 전달하는 보조금 수준은 대체로 상당히 높아서, 공적 보육서비스를 이용하지 않는 경우이거나 임금근로에 참여하는 경우, 그 부담은 매우 크다. 다른 국가들의 상황은 또 다른데, 부모의 서비스이용료 수준이 높기 때문에 모든 (일하는) 부모들이 공적 보육서비스에 접근할 수 있는 것은 아니다. 아일랜드와 영국의 보육료 수준도 지나치게 높아, 가구 내 제2소득원의 소득만으로는 보육료 지불이 불가능하며, 이러한 현상은 캐나다의 온타리오 지역, 아일랜드, 프랑스, 그리고 스위스의 취리히시(Zürich)의 한부모들도 동일하게 경험하고 있다.

##### ...그리고 북유럽 모델은 이용가능한 양질의 보육서비스를 모두에게 제공한다

아동보육의 수요·공급측면에 대한 재정적 지원은 OECD 국가들에서 보육서비스의 과부족 문제를 해결하여, 아동보육시설의 확충과 보육서비스의 질적 향상을 위한 투자확대를 이끌어내는 효과적인 수단이 될 수 있다. Babies and Bosses 보고서는 보육서비스의 질적 우수성, 종일서비스의 제공, 높은 서비스 이용률 등을 고려할 때, 북유럽 국가들의 보육부문에 대한 공급측면의 재정지원의 진가를 인정하였다. 높은 조세부담율은 별개로 하고, 다른 OECD 국가들에서는 지역사회 중심으로 양질의 공적 보육서비스를 전달하거나 지방정부가 보육관련 재정분담(제4장 참고)에 참여한 강력한 전통을 찾아보기 어렵다. 따라서 북유럽 모델은 현재 보육시설의 확충과 질적 개선의 과정에 있는 다른 OECD 국가들에 직접적으로 적용하기 어렵다. 더군다나 아동발달의 관점에서 보육시설에서 경험의 중요성에 대한 인지도도 불구하고, 많은 국가들은 공적 보육서비스를 이용하는 맞벌이 부모나 근로자들이 스스로 이용에 대한 대가를 지불해야 하는 서비스로 간주하고 있다.

**...하지만 다양한 공적지원과 서비스 제공자들의 존재는 부모들이 그들의 욕구에 맞춰 보육문제를 해결하도록 도울 수 있다**

Babies and Bosses 보고서는 재정방식의 혼합을 적극적으로 권유하였다. 보육서비스의 공급부문에 대한 직접 지원은 자본투자의 측면이나, 취약지역에서 보육서비스를 제공하는 공급자, 또는 장애아 등 특수한 보육서비스를 제공하는 공급자에 대한 지원의 일환으로 이루어져야 한다. 호주나 네덜란드에서와 같이, 보육서비스의 제공에 있어 민간부문에 의존하는 경우, 마우처 형태로 부모에게 주어지는 수요부문에 대한 재정지원은 보육서비스 대상범위를 확대하는데 효과적일 수 있다. 또한 이러한 접근은 부모에게 다양한 선택권을 주고, 서비스 제공의 효율성은 물론, 공급자간의 경쟁을 촉발하여 서비스의 질을 향상시킬 수 있다. 비용적 측면에서 볼 때, 예산의 규모는 소득조사와 공적지원 대상자를 엄격하게 선정함으로써 조절할 수 있다. 보육제도의 장기적 재정 안정성을 유지하기 위해서는 가정보육시설을 효과적으로 활용하는 것도 하나의 대안이 될 수 있다. 가정보육은 시설중심의 보육과 비교하여 상대적으로 경제적이기 때문이다. 한편, 보육료지원을 고용정책의 목표달성에 활용하기 위해 부모의 근로시간과 연계하는 방안도 고려해 볼 수 있다.

**...보육제도와 관련된 각종 지원정책은 보육서비스의 질적 표준을 충족시키는 것을 전제로 해야 하는데**

보육서비스의 질적 수준을 담보하기 위해 서비스 제공자에 대한 규정·규칙들은 반드시 필요하며, 공적 재원을 (민간)공급자에게 지원하는 것은 사전에 설정된 서비스 품질기준을 충족시킬 때에만 엄격하게 이루어져야 한다. 이때, 서비스 품질기준은 안전과 보건적 측면뿐만 아니라 자격기준에 부합되는 인력의 확보수준, 종사자(교사)대 아동의 비율 등을 명시해야 한다. 또한 아동발달의 목표를 제시하고 보육시설의 감시·통제기능을 하도록 부모의 참여와 관련된 내용을 포함해야 한다.

**정책은 방과후 보호서비스까지 확장되어야 한다**

방과후시간의 보호에 대한 쟁점들이 정책의 우선순위로 등장하는데 오랜 시일이 걸렸다는 점은 다소 놀라운 것이다. 이론적으로 볼 때, 학교시설과 같은 기존의 시설·설치 등을 활용하고(학교시설을 이용할 경우, 아동들을 이동시켜야 하는 부담도 제거할 수 있다), 종사자대 아동의 비율이 학령전 아동과 비교하여 높으며, 운영비용 또한 낮기 때문에 방과후서비스를 제공하는 것은 비용측면에서는 상당히 경제적이다. 그러나 많은 국가의 교육당국은 방과후 보호의 목적으로 학교시설의 사용을 허가하는데 오랜 기간 주저하고 있다. 포괄적 보호체계를 구축하고 있는 덴마크와 스웨덴의 교육당국은 학교를 방과후 학교에서 ‘여가활동’의 목적으로 학교시설을 사용하는 것에 대해 매우 긍정적으로 판단하고 있다. 네덜란드의 학교시설에서 방과후 보호서비스를 제공할 수 있도록 관련 제도를 개혁하는 과정이나, 영국의 Extended School은 모두 동일한 방향으로 논의가 전개되고 있는 방과후 정책 사례이다. 방과후 보호서비스를 발전시키는 것은 현재 대부분의 국가에서 인식하는 수준 이상의 정책적 우선순위에 있음은 틀림없는 사실이다.



### 1.4.5. 직장에서의 실천전략

#### 가족친화적 직장환경의 조성은 일-가족 양립의 주요 수단이 된다

가족친화적 직장은 일-가족양립을 위한 핵심조건이다. 선진형 공공정책을 수행하고 있는 국가들 중에서도 직장이 가족친화적이지 못할 경우, 정책의 효과는 약화될 수 있다. 이론의 여지가 있기는 하지만 그 대표적인 예가 일본과 한국의 경우이다. 이들 국가의 기타 사회정책은 다른 OECD 국가들과 크게 차이가 없지만, 노동시간이 상대적으로 길고, 연공서열에 따라 임금보수 체계가 결정되고 있어 자녀양육을 위한 휴가-휴직제도를 이용하는 근로자에게 불리하게 작용하고 있다. 따라서 일과 자녀양육 활동의 균형을 맞추기는 더욱 어려운 실정이다(제7장 참고). 가장 보편적인 가족친화적 근로환경은 시간제 근로, 작업공간의 유연성 확보, 아픈 자녀를 돌보기 위한 휴가의 보장, 그리고 고용주가 제공하는 부모휴가지원책 등이다. 재택근무, 자녀의 학기와 연동된 근로일수, 고용주가 제공하는 보육서비스 등은 대체로 덜 보편화되어 있다.

#### ...하지만 이러한 경영적 접근만으로는 모든 직장환경을 가족친화적으로 만들지 못할 것이다

가족친화적 근로환경을 지원하는 것은 경영적 특성을 내포하고 있다. 가족친화적 근로환경은 현재의 종사자들을 동기화하고, 이직률을 낮추며, 채용과정에서 유리한 조건으로 작용할 수 있다. 또한 노동스트레스를 감소시키고 근로자의 만족감과 생산성을 제고시킬 수 있다. 이에 따라 실제로 가족친화적 근로환경을 조성하는 다양한 수단을 도입한 기업들은 근로자의 이직률과 결근이 줄어들고, 출산휴가가 종료된 여성근로자의 직장복귀율이 높다고 보고하고 있다. 가족친화적 근로환경을 조성하는 제도의 도입이 기업의 이윤창출을 증가시킨다는 통계적 증거들은 희박하다. 몇몇 연구들이 있지만, 별다른 효과가 나타나지 않고 있음을 보여주는 연구들도 비슷하게 존재한다.

#### ...노동조합 등의 단체교섭과정에 대한 외부적 효과는 정부의 개입을 이끌어낼 수 있다

고용주의 자발적 참여 또는 노동조합과의 동의에 의해 제공되는 가족친화적 근로환경 지원에 대한 접근성은 불균등하다. 사회정책이 갖는 광의의 사회경제적 목표를 달성하는데 방해요인이 될 수 있는 단체교섭과정의 외부적 효과가 없다면, 이러한 결과를 반복할 아무런 이유가 없다. 일례로, 정책 입안가들은 출산율의 감소와 인구동태의 변화 동향을 우려하지만, 이러한 문제가 근로환경의 조성수준을 결정하는 고용주와 근로자들의 즉각적인 관심사가 되지 않는 다. 정책들은 부모가 좀 더 많은 시간을 일할 수도 있고 자녀와 함께 있을 수도 있게 하여 출산율을 유지하고 미래 노동력 공급가능성을 강화하기 위한 개입을 시도한다. 저소득층 근로자들의 근로환경 지원에 대한 제한적인 접근성으로 인한 형평성 문제도 정부 개입의 또 다른 요인이 될 수 있다.

### ...기업들이 근로환경에 대한 지원에 참여하도록 독려하는 것은...

한편, 일부국가들은 근로자에게 유연한 근로환경을 제공할 것을 규정하는 법률을 제정하고 있다. 네덜란드의 사례를 볼 때, 10인 이상의 근로자를 고용한 기업은 법원의 고용자 반대에 대한 확정판결이 없다면 근로시간을 자유롭게 변경할 수 있다. 스웨덴에서는 취업부모의 막내 자녀가 초등학교에 입학하기 전까지는 근로시간을 단축할 수 있도록 보장하고 있다. 그러나 유연한 노동시장 정책을 수립·추진하기 위하여 법률제정이 항상 필요한 것은 아니다. 네덜란드의 많은 여성고용자들은 관련 법이 제정되기 이전에는 시간제 근로를 선택하였고, 호주와 뉴질랜드의 자녀양육 여성근로자들은 자녀가 5세가 되면 근로시간을 연장하고, 5세 이전에는 법률개정 없이 근무시간을 단축하는 것이 가능하다.

영국정책은 5세 이하의 자녀가 있는 경우 근로시간을 단축하는 유연근로시간을 요청할 권리를 인정하고 있다. 이때 고용자들은 그들의 요구에 대한 정당한 근거를 제시해야 할 뿐만 아니라, 고용주의 입장에서 근로시간 단축에 따른 비용에 대한 고려가 포함되어야 한다. 그럼으로써 가족친화적 근로환경을 조성하여 기대할 수 있는 장단점에 대한 충분한 고려와 논의를 이끌어 낼 수 있다. 아울러 고용주와 고용자 모두의 참여가 중요함을 강조하는 중도적 접근이 바람직하며, 근로환경과 근로자의 입장을 충분히 고려하면서 교섭지위가 상대적으로 약한 저임금 근로자의 접근성을 확장할 수 있을 만큼 유연한 접근이어야 한다. 고용주와 협상 중에 있는 유자녀 고용자의 지위를 강화시키는 이러한 접근은 단일수단이 모든 문제의 해결책이라는 인상을 남기지 않으면서 다른 모든 OECD 국가들에 소개할 만한 가치가 있다.

## Notes

1. Babies and Bosses 보고서는 환아 또는 장애아 부모가 직면한 어려움 및 노인부양과 관련된 양립정책에 초점을 두지 않았다. Babies and Bosses 보고서는 아동발달과 관련된 쟁점에 대해서 언급하고 있지만, 아동의 삶의 질과 발달결과에 대한 심층적 논의는 추후 다시 논의될 것이다(OECD, 2008, 출판예정).
2. 1980년에서 2003년 사이에 가족급여와 관련된 공공지출의 수준이 증가하고 있는데 반해, 가장 뚜렷한 예외는 네덜란드(1980년대 아동수당의 개혁에 따른 영향)와 스웨덴(1990년대 초 경제위기 이후 예산삭감의 영향)에서 찾아볼 수 있다.
3. 프랑스는 3세 이하의 자녀가 있는 취업부모의 지원방안에 대해 여전히 불분명한 입장을 취하고 있으며, 스칸디나비아 국가들의 정책모델을 도입한 캐나다 퀘벡(Québec)지역은 보육정책에 있어서는 편차가 잔존하고 있다(OECD, 2005a).



## 제2장

# 인구 및 가족환경

본 장은 OECD 국가들 간의 인구, 가족 및 사회적 결과물을 비교하고, 가족 형태 및 출산의 변화 양상을 살펴보고자 하였다. 또한 이러한 가족형태와 출산 양식이 취업 경향 및 바람직한 출산 결과(desired fertility outcomes)와 어떠한 관계를 지니는지 검토하였다.

## 2.1. 가족구조는 어떻게 변화하였는가?

가족구조의 변화, 인구고령화 및 출산 양식의 변화로 인해 자녀가 없는 가구가 증가하였으며, 평균가구원 수와 부모가 모두 있는 가족의 비율이 감소하였다. 표 2.1.에서 볼 수 있듯이 많은 OECD 국가들(캐나다, 아일랜드, 뉴질랜드, 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아 제외)의 경우 전체 가구의 60% 이상이 자녀가 없는 가구인 것으로 나타났다. 자녀가 있는 가구의 경우, 한 자녀 혹은 두 자녀를 가진 가구가 대부분인 것에 반해, 세 자녀 이상인 가구 비율은 아일랜드를 제외한 모든 국가에서 10% 미만으로 나타났다. 한 때에는 가족 내에서 대부분의 자녀들이 부모와 함께 살았지만, 한부모 가정이 급속히 증가하면서 2005년에는 호주, 캐나다, 아이슬란드, 아일랜드, 뉴질랜드, 영국, 미국의 한부모 가정의 비율이 자녀가 있는 전체 가구의 20% 이상을 차지하게 되었다(표 2.1).

## 2.2. 가족 형성 양식의 변화

대부분의 OECD국가에서 가족생활 및 성인들 간의 결합 양식이 변화해오면서, 과거에 비해 결혼이 줄어들고 있다. OECD국가들의 평균적인 혼인율은 지난 1970년 10만 명 당 8.1건에서 2004년 5.1건으로 감소하였다(그림 2.1). 한편, 혼인율은 국가에 따라 상당한 편차가 존재하는데, 터키, 덴마크, 미국의 경우 가장 높은 혼인율을 유지하고 있는 반면, 벨기에, 그리스, 이탈리아는 가장 낮은 혼인율을 보이고 있다. 한편, 다른 국가들과는 달리 덴마크와 스웨덴의 경우에는 1970년 이래 혼인율의 변화가 미미하였다.

같은 기간 동안 호주, 룩셈부르크, 미국을 제외한 대부분의 OECD 국가들은 높은 이혼율을 기록하였다(Stevenson and Wolfers, 2007). 2004년 OECD 국가들의 평균 조(粗)이혼율(crude divorce rate)은 10만 명 당 2.3건으로 1970년보다 두 배 가량 증가하였으며(그림 2.1), 이러한 이혼율의 증가 경향은 한부모 가정과 재결합 가정(재혼 가정)의 증가를 가져왔다. 2004년 OECD 국가들에서는 평균적으로 결혼한 10쌍 중 4쌍 이상이 이혼하였으며, 벨기에에서는 신혼 커플 4쌍 중 3쌍이 이혼한 것으로 나타났다. 한편, 멕시코에서는 신혼 커플 10쌍 중 오직 1쌍만이 이혼한 것으로 나타났다.

혼인율의 감소는 초혼 연령의 증가와 함께 나타났다. 평균적으로 여성의 초혼연령은 1980년 23.3세에서 2004년 27.7세로 증가하였고, 아이슬란드는 같은 기간 동안 여성의 초혼연령이 7세 이상 증가하여 가장 급격한 증가율을 보였다. 덴마크, 아이슬란드, 스웨덴은 여성의 초혼연령 평균이 30세 이상으로 나타났다(표 2.2). 많은 북유럽 국가들과 서유럽 국가들, 호주와 뉴질랜드에서는 제도적 결혼 보다는 오히려 동거가 결혼의 대안으로 여겨지고 있으며, 노르웨

표 2.1. 세 자녀 이상의 가구가 드물다

	자녀 수에 따른 가구 비율, 2005				자녀가 있는 모든 가구 중 한부모 가구 비율
	자녀 없음	자녀 1명	자녀 2명	자녀 3명 이상	
호 주	66	..	..	..	22
오스트리아	70	15	11	4	12
벨 기 에	66	14	14	6	18
캐 나 다	55	19	18	8	25
체 코	64	17	16	3	13
덴 마 크	74	11	12	4	16
핀 란 드	76	10	9	5	10
프 랑 스	66	14	13	6	14
독 일	75	13	9	3	16
그 리 스	68	15	14	3	5
헝 가 리	64	17	14	5	11
아이슬란드	60	17	15	8	27
아 일 랜 드	45	17	16	14	22
이 탈 리 아	68	17	13	3	6
룩셈부르크	64	14	15	7	9
네 덜 란 드	69	12	14	6	13
뉴 질 랜 드	65	14	13	8	28
노 르 웨 이	70	12	12	6	17
폴 란 드	53	22	18	8	9
포 르 투 갈	58	24	14	3	7
슬로바키아	54	19	19	8	6
스 페 인	61	20	16	3	6
영 국	68	14	12	5	24
미 국	68	13	12	7	33

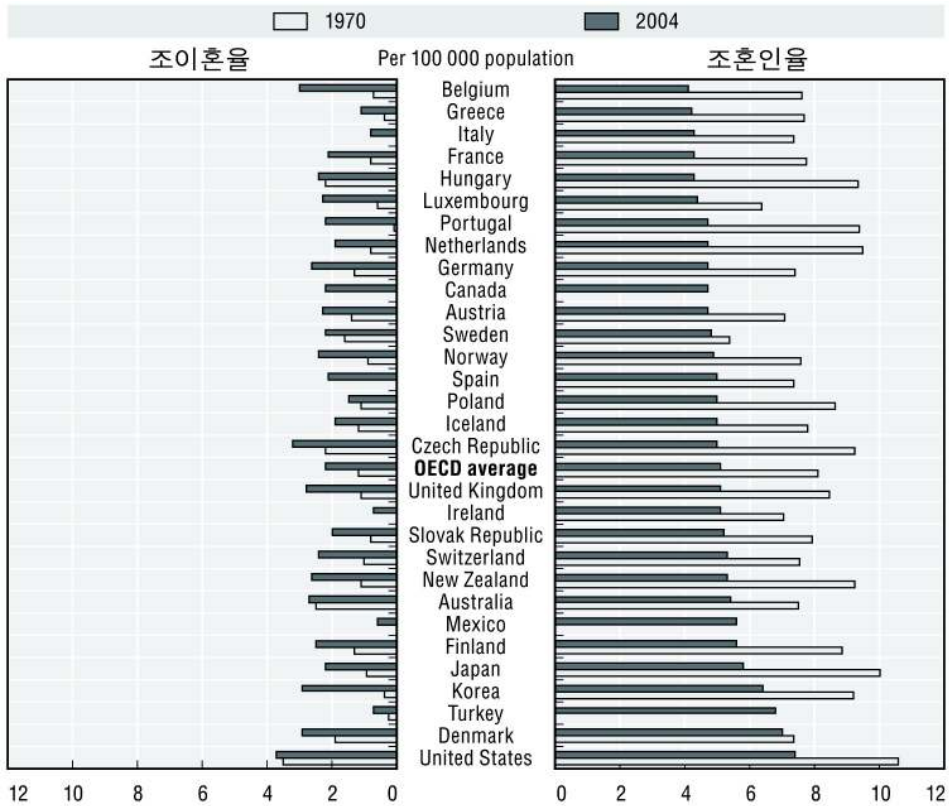
자료: 호주, Family Characteristics, 2003.6; 캐나다, Census, 2001; 아이슬란드, NOCOSCO, 2004; 아일랜드, Census, 2002; 뉴질랜드, Census, 2006; 노르웨이, Public and Housing Census, 2001; 미국, Census Bureau, 2005. 모든 자료에서 자녀는 가족과 함께 생활하는 18세 미만의 부양대상을 의미한다. 단, 뉴질랜드의 경우 상근 근로(full-time employment)가 아닐 경우 자녀를 부양대상으로 분류한다. 모든 유럽 국가들의 자료는 EU LFS, Spring 2006에서 참조하였으며(덴마크와 핀란드 제외, 2004), 유럽 자료에서의 자녀는 24세 미만으로 부양대상인 경우를 의미한다(최소한 한 명 이상의 부모와 살며 경제활동을 하고 있지 않은 경우).

이와 스웨덴에서는 20~40세 연령의 성인 중 제도적인 결혼보다 동거 생활을 하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다(OECD, 2007b).

실제로 OECD 국가들에서는 현재 여성의 평균 초혼연령이 평균 초산연령보다 높은 것으로 나타났다(표 2.2). 따라서 혼외(婚外)로 태어난 아동 수가 OECD 평균 10명 중 3명 정도로 급격히 증가한 것은 그리 놀랄 일이 아니다. 덴마크, 핀란드, 프랑스, 뉴질랜드, 영국에서는 적어도 10명 중 4명의 아동이 혼외(婚外) 자녀이며, 노르웨이와 스웨덴은 그 비율이 절반을 넘었고, 아이슬란드에서는 3명중 2명의 아동이 그러한 것으로 나타났다.

지난 30년간 대부분의 OECD국가들에서 가족생활양식은 변화해왔다. 모든 국가에서 전체 출산율(Total Fertility Rates, TFRs)은 감소하였고, 이혼율은 증가한 반면, 혼인율은 감소하였다. OECD 주요국가들에서는 혼외(婚外) 출산이 증가하고 있으며, 한부모 가정의 비율이 증

그림 2.1. 혼인율의 감소와 이혼율의 증가



1) 국가들은 2004년을 기준으로 조(粗)혼인율이 낮은 국가에서 높은 국가 순으로 정렬하였음.  
 자료: OECD(2007b).

가하고 있다. 대부분의 국가들에서 10대 어머니(teenage motherhood)는 상대적으로 드물어지고 있으나, 멕시코, 터키, 미국 등에서 10대 출산은 여전히 비교적 높은 비율을 차지하고 있다(표 2.2).

### 2.3. 출산 양식의 변화

기대수명의 증가와 함께 낮은 출산율은 급속한 인구의 고령화 및 미래의 인구규모 감소를 가져온다. 인구 고령화로 인한 가장 직접적인 영향은 생식 가능성의 감소(가임기 여성의 수로 측정)이다. 그러나 인구 고령화는 다른 재정적, 경제적 측면에도 영향을 미친다. 인구 고령화로 인해 GDP 대비 연금 및 헬스 케어(health care)에 대한 공공지출이 증가하게 되고, 이는 재정 안정성을 위협하고 기타 지출 계획(예: 자녀를 둔 가족을 위한 프로그램 등)을 막는 등 공공



표 2.2. OECD국가들의 가족관련 주요 통계

	전체 출산율		여성의 평균초산연령		여성의 평균초혼연령		혼외 출산율		10대 출산율 <sup>1)</sup>
	1970	2005 <sup>2)</sup>	1970	2004	1980	2004	1980	2004	2004
호 주	2.89	1.81	23.2	..	..	..	12.4	32.2	14.9
오스트리아	2.29	1.41	..	27.0	23.2	27.9	17.8	35.9	12.7
벨 기 예	2.25	1.72	24.3	..	22.2	27.1	4.1	31.0	8.1
캐 나 다	2.33	1.53	23.1	26.3	..	..	..	27.6	13.8
체 코	1.90	1.28	22.5	26.3	21.5	26.0	5.6	30.6	11.5
덴 마 크	1.95	1.80	23.8	28.4	24.6	30.4	33.2	45.4	6.8
핀 란 드	1.83	1.80	24.4	27.8	24.3	29.0	13.1	40.8	10.0
프 랑 스	2.47	1.94	24.4	28.4	23.0	28.5	11.4	46.4	9.3
독 일	2.03	1.34	24.0	29.0	22.9	28.4	11.9	27.9	10.1
그 리 스	2.40	1.28	..	28.0	23.3	27.5	1.5	4.9	9.1
헝 가 리	1.98	1.32	22.8	26.3	21.2	26.2	7.1	34.0	21.2
아이슬란드	2.83	2.05	21.3	26.2	23.7	30.9	39.7	63.7	17.6
아일랜드	3.87	1.88	..	28.5	24.6	28.2	5.0	32.3	14.0
이탈리아	2.43	1.34	25.0	..	23.8	28.0	4.3	14.9	7.0
일 본	2.13	1.26	25.6	28.9	25.2	27.8	0.8	2.0	5.7
한 국	..	1.08	28.2	28.9	23.2	27.5	..	1.3	3.5
룩셈부르크	1.97	1.70	24.7	28.6	23.0	28.1	6.0	25.8	8.9
멕시코	6.82	2.20	..	..	..	..	..	..	67.3
네덜란드	2.57	1.73	24.8	28.9	23.2	28.7	4.1	32.5	4.8
뉴질랜드	3.28	2.00	23.4	28.0	..	28.8	21.5	44.8	24.4
노르웨이	2.50	1.84	..	27.6	23.5	29.1	14.5	51.4	9.6
폴란드	2.26	1.24	22.8	25.6	22.7	24.9	4.8	17.1	14.7
포르투갈	3.01	1.40	..	27.1	23.2	26.3	9.2	29.1	18.9
슬로바키아	2.41	1.25	22.6	25.3	21.9	25.0	5.7	24.8	20.5
스페인	2.88	1.34	..	29.2	23.4	28.6	3.9	23.4	9.3
스웨덴	1.92	1.77	25.9	28.6	26.0	30.7	39.7	55.4	6.9
스위스	2.10	1.42	25.3	29.3	25.0	28.6	4.7	13.3	4.6
터키	5.68	2.19	..	..	20.7	22.6	2.9	..	41.4
영국	2.43	1.80	..	29.5	23.0	28.1	11.5	42.3	25.8
미국	2.48	2.05	24.1	25.1	23.3	25.1	18.4	35.7	50.3
<b>OECD</b>	<b>2.70</b>	<b>1.63</b>	<b>24.2</b>	<b>27.5</b>	<b>23.3</b>	<b>27.7</b>	<b>11.2</b>	<b>30.9</b>	<b>15.8</b>

1) 청소년 출산율; 15-19세 여성 1000명 당 출산율

2) 전체 출산율 기준 연도-캐나다의 경우 2004년

자료: D'Addio and Mira d'Ercole(2005); and OECD(2007b).

예산에 부담을 주게 된다. 또한 인력의 고령화는 지역적 혹은 직업적 이동과 관련한 변화에 대한 적응력을 감소시킨다. 나아가 인구 규모와 구조의 변화는 경제 성장에 영향을 줄 수 있다. 젊은 연령의 인구 감소로 인해 노동력 규모가 감소하고, 국내 저축량(domestic savings pool)이 줄어들게 되며, 이는 생산적인 투자에 부정적 영향을 미치게 된다(Olivia Martins et al., 2005). 뿐만 아니라, 노인 인구의 증가는 세대 간 긴장을 고조시킬 위험성을 갖고 있기도 하며, 자녀가 한두 명 혹은 자녀가 없는 경우, 가족 내에서 노인에 대한 돌봄이 가능할 것인지에 대한 문제도 점차 중요하게 대두되고 있다(Ogawa et al., 2004).

### 2.3.1. 대부분의 국가에서 출산율이 감소하고 있다

지난 수십 년 간 전체 출산율은 급격히 떨어져, 1970년 가임 여성 1명당 평균 2.7명의 자녀가 있던 것이 2004년 1.6명으로 감소하였다(그림2.2와 표2.2의 개별 국가 자료 참조). 1980년대 초 이후로 OECD 평균 전체 출산율은 “대체(replacement)” 수준<sup>1</sup> 이하에 머무르고 있다. 표 2.2는 2004년의 경우 오직 터키와 멕시코만이 대체 수준 이상으로 잘 유지되고 있으며, 아이슬란드, 아일랜드, 프랑스, 뉴질랜드, 미국의 경우 여성 1명당 출산율이 1.9명을 넘기고 있어 대체 수준에 근접해 있음을 보여준다. 그러나 감소 시기와 속도는 국가별로 큰 차이를 보인다. 예를 들어 북유럽 국가에서는 일찍이 출산율 감소현상이 시작되었으나 1990년대 초 감소가 멈추고 약 1.8명 수준으로 유지되고 있다. 한편, 남유럽 국가에서는 1970년대 증반 출산율 감소현상을 보이기 시작했으며, 현재 여성 1명당 자녀가 1.3명으로(비록 최근 수년간 급격히 출산율이 감소한 것이긴 하나), 일본, 한국과 같은 수준을 보이고 있다.

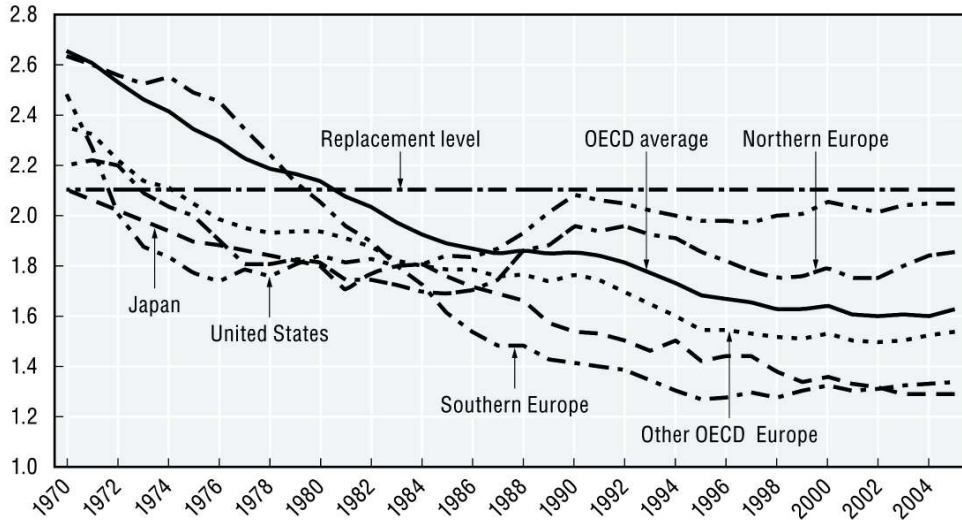
결혼과 출산을 미루는 현상은 OECD 국가들의 출산율 감소의 핵심적인 원인 중 하나이다. 대부분의 OECD 국가들에서 여성의 평균 초산연령은 27.5세로 증가하였고, 평균 초혼연령은 평균 초산연령보다 약간 늦다(표 2.2). 실제적으로 오스트리아, 핀란드, 덴마크, 아이슬란드, 뉴질랜드, 스웨덴(결혼의 대안으로 동거가 보편화된 국가들)에서는 평균 초혼연령이 평균 초산연령보다 적어도 1년 이상 늦다.

표 2.2는 혼인율의 감소가 혼외(婚外) 출산율에 상당한 영향을 미치고 있음을 보여준다. 그러나 그리스, 이탈리아, 일본, 한국, 폴란드에서 출산율의 감소는 결혼 연기(marriage postponement) 및 혼인율 감소와 밀접히 관련이 있다. 일본의 경우, 결혼하지 않고 부모와 함께 사는(소위 “기생 싱글(parasite single)” 이라 불리는) 20-34세의 비율이 1980년 30%에서 45%까지 증가하였다(Nish and Kan, 2006). 결혼 여부와 관계없이 초산 연령의 증가는 출산율 집중시켜 자녀간의 연령차를 보다 좁히고(Kohler and Ortega, 2002) 많은 OECD 국가들에 있어서 대가족 발생률을 감소시킨다.

비록 국가에 따라 상당한 차이점이 있긴 하나, 출산을 미루게 되는 과정에는 몇 가지 공통적인 경향이 존재한다(D'Addio and Mira d'Ercole, 2005):

- 1970년에서 1980년 사이, 젊은 여성과 나이든 여성 모두 출산율이 감소하였다. 대부분의 국가에서 젊은 여성의 출산율 감소는 나이든 여성보다 더 컸으며, 같은 기간 동안 대부분의 국가에서는 출산을 미루는 경향이 크게 발생하였다.
- 1980년에서 1990년 사이, 대부분의 국가에서 젊은 여성과 나이든 여성의 출산율은 반대 경향을 보였다. 30-49세 여성의 출산율은 증가했으며, 15-29세 여성의 출산율은 계속해서 감소하였다. 이는 대부분의 국가에서 출산율이 회복되기 시작함을 시사한다.
- 1990년과 2000년 사이, 대부분의 국가에서 젊은 여성의 출산율과 나이든 여성의 출산율은 계속해서 반대 경향을 보였다. 이는 느린 속도이긴 하나 출산율 회복이 지속되고 있음을 시사한다.

그림 2.2. OECD 국가별 출산 경향의 차이 (1970년 이후 합계출산율)



모든 나라에서 이러한 출산 경향이 나타나고 있는 것은 이른 나이에 자녀를 갖는 여성의 수가 점차 줄어들고 나이가 든 후 자녀를 갖는 경우가 늘어나고 있음을 말해준다. 그러나 일반적으로 나이가 든 여성이 출산하는 자녀의 수가 증가한다고 해도 이는 젊은 여성이 출산 하는 자녀수의 감소폭을 완전히 채우지 못한다. 이는 낮은 출산율 수준이 일시적인 현상이 아니라, 장기간 지속될 것임을 암시하는 것이기도 하다.<sup>2</sup>

개인적인 수준에서 자녀를 갖지 않는 여성(남성)들의 경우가 증가하는 것은 많은 나라에서 교육수준, 소득수준, 일과 가정을 조화롭게 결합시킬 수 있는 기회와 관련되어 있는 것으로 나타났다(Sleeboos, 2003; and d'Addio and Mira d'Ercole, 2005). 독일에서는 일과 가정생활을 결합하는 것이 여성에게 있어서 어려운 일로 인식되고 있다. 41-44세 여성의 36%가 자녀가 없는 것으로 나타났으며, 이는 고등 교육을 받은 여성의 무자녀 비율에 약간 못 미치는 것이다(Statistisches Bundesamt, 2005). 스위스에서는 40세 전후의 여성의 15-20%가 자녀가 없으며, 고등 교육을 받은 여성의 40% 가량이 자녀가 없는 것으로 나타났다(OECD 2003a). 이와는 대조적으로 스웨덴에서는 부모가 모두 계속해서 일할 수 있도록 지속적인 정책을 강조해온 바, 상대적으로 높은 교육수준을 가진 여성들의 출산율이 평균에 비해 그다지 낮지 않은 것으로 나타났다(Batljan, 2001).

### 2.3.2. 자녀와 어머니의 직장생활: 과거보다 조화롭게 양립가능해졌는가?

남성이 생계를 책임지는 전통적인 가족 유형에서는 성별에 따라 역할 분담과 책임이 분명히 구분되었다. 일반적으로 남성은 가족의 소득을 책임지고, 여성은 집안에서 돌봄을 제공하는

역할을 하였으며, 여성의 직장생활은 자녀 양육과 양립할 수 없었다. 이러한 가족 내 성역할의 구분이 부모들에게 일반적으로 받아들여지던 때에는 출산율이 안정적이고 높게 유지되었다. 그러나 여성의 교육 수준 향상과 노동시장 참여가 활발해지면서 출산율은 감소하기 시작하였다.

여성의 취업과 출산율의 관계는 복잡하다. 개인적 수준에서 여러 연구들은 여성의 노동시장 참여와 출산율 간의 반비례 관계를 이론적으로 가정하고 이를 경험적으로 증명해왔다.<sup>3</sup> 그러나 이러한 두 변수의 관계는 국가들에 따라 차이가 있다. 최근 많은 저자들은 여성의 취업률과 전체 출산율 간의 국가별 상관관계 방향이 바뀌고 있음을 강조해오고 있다(Ahn and Mira, 2002; and del Boca, 2003). 또 다른 저자들은 두 변수가 여전히 반비례 관계에 있으나, 취업과 양육 간의 양립 불가능 정도가 감소하고 있다고 주장한다(Engelhardt et al., 2001; and KJgel, 2001). 이는 많은 여성들이 직장-가정 생활 조화의 어려움에 직면하도록 했다.

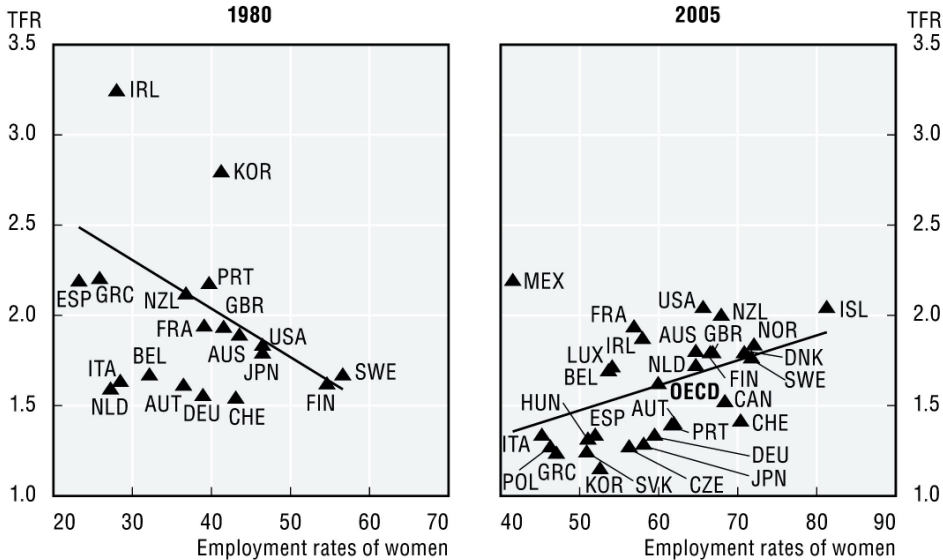
여성이 자녀계획을 세우기 전 노동시장에 발판을 마련하는 것이 중요할 경우, 실업상태(unemployment)가 출산에 영향을 줄 수도 있다. 그러나 출산의 시기와 자녀의 수에 미치는 실업의 효과는 불분명하다. 여성들이 낮은 구직 기회와 저임금이 출산에 대한 기회비용을 감소시켜서, 실업상태가 출산율을 증가시킬 수도 있다(Adsera, 2004; and Gauthier and Hazius, 1997). 그러나 이와 반대로 실업률이 높을 경우 젊은이들은 계속해서 부모와 함께 지내려고 하거나 학업을 계속할 수 있으며, 이는 결혼과 출산을 미루는 데 영향을 미칠 수 있다.<sup>4</sup>

그림 2.3은 OECD국가들에서 지난 35년간 여성의 취업률과 출산율 간의 관계가 주목할 만큼 변화해 왔음을 보여준다. 여성 취업률의 전반적인 상승과 별개로(그림의 가로축 척도가 다른 것에 주의) 1980년에는 여성의 취업률과 출산율 간에 명백한 반비례 상관관계를 보였으나, 2005년에는 여성의 취업률이 높은 OECD국가들에서 상대적으로 출산율이 높게 나타났다(OECD, 2005b). 취업과 양육 간의 양립 불가능 정도가 감소해온 것은 분명하나, 국가별로는 상당한 차이가 존재한다. 지중해연안 국가들, 몇몇 유럽 국가들, 일본과 한국 등이 양육과 직장 생활을 병행하기 가장 어려운 국가인 것으로 나타났다.

북유럽 국가들, 호주, 네덜란드, 뉴질랜드, 영국, 미국은 여성 한 명당 출산율이 1.75명을 초과하고 여성의 3분의 2가 직장 생활을 하고 있는 것으로 나타나, 가장 좋은 성과를 보이고 있다. 취업과 양육의 양립이 가능한 이유로는 이를 뒷받침 할 수 있는 공공 지원 시스템(북유럽 국가들과 같이)이 갖추어져있거나 부모들이 유연하게 일할 수 있는 직장 환경이 마련되어 있는 것과 관련이 깊다. 일반적으로 여성의 취업에 대한 포부가 증가하면서, 여성의 노동시장 참여를 증가시키기 위한 모든 정책들이 국가들로 하여금 미래의 인구 안정화를 담보하는데 필요한 수준의 출산율을 가질 수 있도록 돕고 있다.

그림 2.3. 현재 여성 취업률이 높은 국가가 출산을 또한 높다

전체 출산율과 여성 취업률, 1980년과 2005년



자료: OECD(2007b).

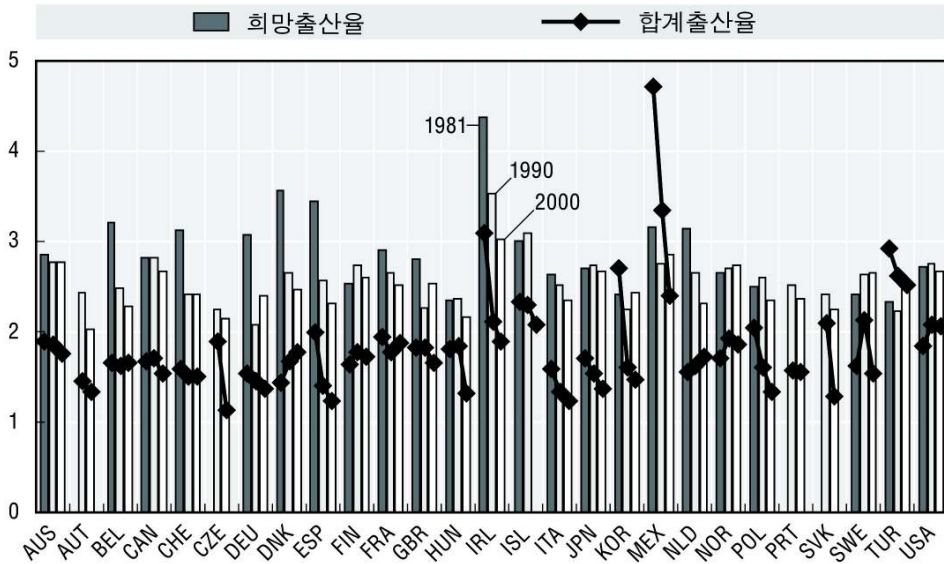
### 2.3.3. 희망 출산율(desired fertility rate)과 실제 출산율(observed fertility rate) 간의 격차

근무환경과 생활환경, 라이프스타일의 변화는 과거에 비해 남성과 여성이 출산을 미루고 자녀를 적게 갖는 현상을 만들어냈다. 그러나 어느 정도까지 이러한 현상은 노동시장의 불안정, 교육 및 주거비용, 일과 가정생활 조화의 어려움 등에 의한 제약 때문이라기보다는 개인의 선호에 의한 것이다. 여성의 출산 결정에 있어서 이러한 제약이 갖는 잠재적 역할은 여론 조사에 나타난 “희망하는” 혹은 “이상적인” 자녀수에 대한 대답으로부터 추론해볼 수 있다. 이러한 질문에 대한 대답을 해석하는 것은 간단하지 않지만, 그림 2.4에 정리된 근거를 살펴보면 많은 제약 경향이 부각되고 있음을 알 수 있다.<sup>5</sup>

- 여성들은 일반적으로 그들이 희망하는 것보다 자녀를 적게 갖는다. 이러한 경향에 대한 예외 - 터키(매년의 조사에서 그렇게 나타남), 멕시코와 한국(1980년대) - 는 일인당 소득이 낮고(혹은 낮았고), 피임 방법에 대한 확신이 낮은(혹은 낮았던) 나라들에 한정적으로 나타난다.
- 희망하는 출산율과 실제 출산율 간의 격차는 출산율이 낮은 나라일수록 더 크다. 출산율이 높은 국가(프랑스, 미국)일수록 희망 출산율과 실제 출산율의 격차가 작았던 반면, 2000년에 출산율이 가장 낮은 몇몇 OECD 국가들(일본, 이탈리아, 스페인)의 경우 희망 출산율과 실제 출산율의 격차가 가장 크게 나타났다.

그림 2.4. 희망출산율이 감소하고 있지만, 여전히 실제 출산율보다는 높게 나타난다

희망 출산율 및 실제 출산율, 1981, 1990, 2000년



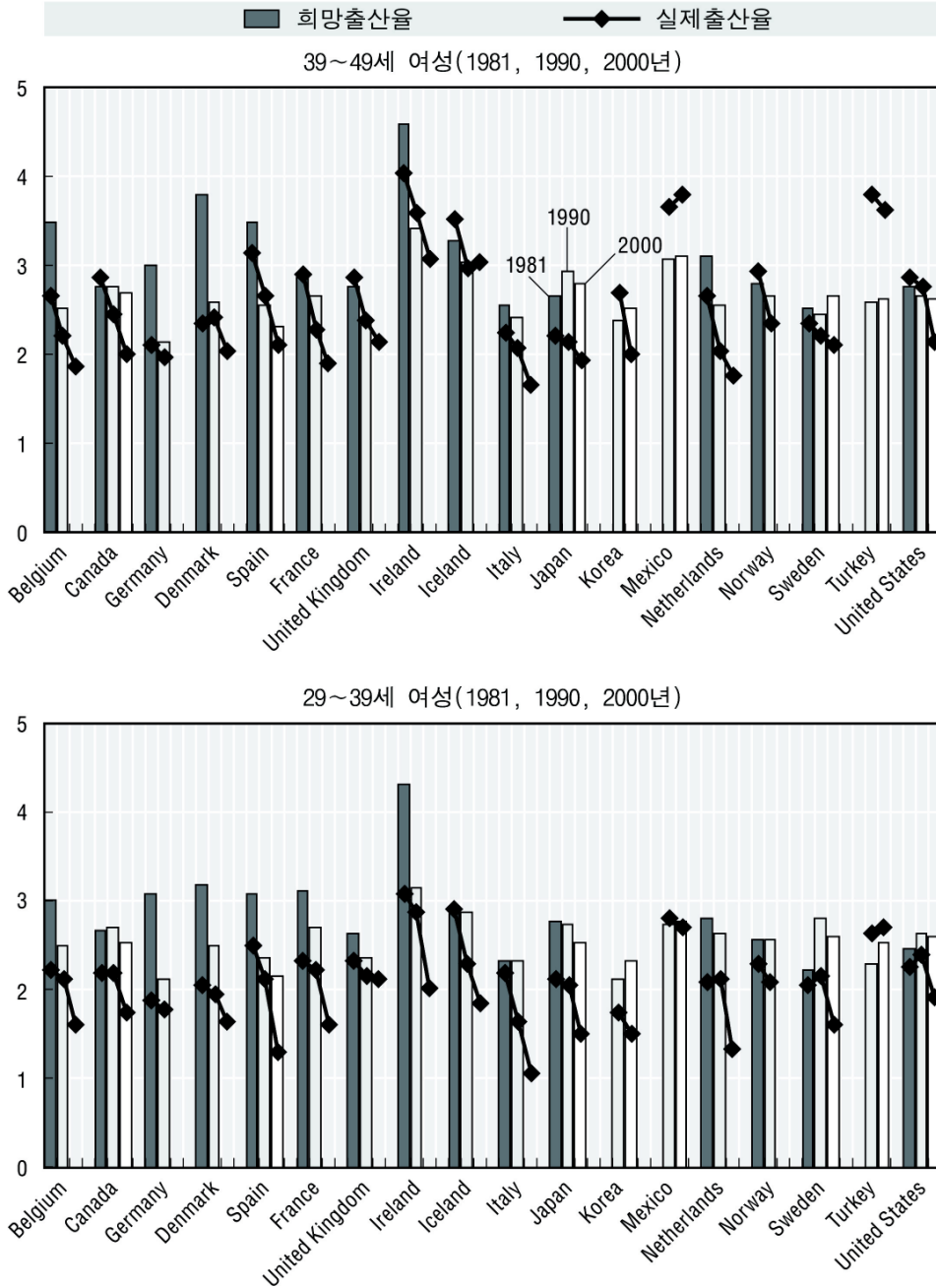
주: 합계출산율은 각 국가의 해당연도 전체출산율로 추정함. 각 국가에 나타나있는 3개의 막대는 각각 1981년, 1990년, 2000년의 자료를 나타냄. (예외: 오스트리아와 체코는 1990년과 2000년 자료만 있으며, 스위스, 폴란드, 터키는 1990년 1995년, 2000년의 자료임.)

자료: D'Addio and Mira d'Ercole(2005).

- 지난 10-20년간 희망 출산율과 실제 출산율의 격차는 증가해왔다. 각 3개년의 자료가 갖춰진 국가들의 경우, 평균적으로 희망 출산율과 실제 출산율의 격차는 1980년에서 1990년으로 갈수록, 1990년에서 2000년으로 갈수록 증가되었다.

여성 집단 내에서 희망 출산율과 실제 출산율의 변화에 대한 정보는 10세 간격으로 동일 연령대의 여성(29~39세, 39~49세)들을 살펴봄으로써 얻을 수 있다. 그림 2.5는 젊은 여성들의 출산 연기(postponement of childbearing)로 인해 실제 출산율이 급격히 감소함에 따라 희망 출산율과 실제 출산율의 격차가 갈수록 크게 증가하고 있음을 보여준다. 나이든 여성의 희망 출산율과 실제 출산율 간의 격차도 커지고 있으나, 그 폭은 훨씬 작다.6 여러 OECD 국가에서 1980년대에는 이 연령대에 속하는 대부분의 여성들이 원하는 수보다 더 많은 자녀를 가졌으나, 2000년에는 실제 가진 자녀수보다 더 많은 자녀를 원한다고 밝혔다. 가임기가 끝나가는 여성들에게는 출산을 미루는 것이 희망 출산율과 실제 출산율 간의 격차 증가에 대한 적절한 설명이 되지 않는데, 이는 가임 기간을 연장시키는 의학의 발전에도 불구하고 이 나이의 여성들은 출산에 대한 의향을 별로 갖고 있지 않기 때문이다.

그림 2.5. OECD국가의 많은 40대 여성들은 그들의 희망보다 적은 수의 자녀를 갖는다  
 일부 OECD국가의 여성의 연령에 따른 희망 출산율과 실제 출산율



주: 실제 출산율은 설문에서 구분된 각각 다른 연령대의 여성들이 가진 자녀수로 측정하였음. 독일의 자료는 Länder 서부지역에 한정된 자료임.

자료: D'Addio and Mira d'Ercole(2005).

## Notes

1. 출산율 통계에서 “출산대체” 수준이란 이민이나 사망률의 변동이 없음을 가정하고 전 세대(previous generation)를 대체하여 인구의 안정을 유지할 수 있는 수준(여성 한명당 2.1명의 자녀)으로 정의된다.
2. 북유럽 국가들은 부모의 취업과 노동을 촉진시키기 위한 가족 정책을 도입하는 데 선두에 서 왔으며, 이러한 정책모델은 현재 가족친화적 일터 환경 조성 뿐 아니라, 육아휴직, 영유아 돌봄 및 방과 후 돌봄 등 연속적인 지원을 제공하고 있다. 이러한 북유럽의 정책 모델은 여성 한 명당 출산율이 1.2명~1.5명으로 감소되기보다는 1.8명이 유지될 수 있도록 기여하였다. 북유럽 국가들에 견줄 수 있을 만큼 다른 나라들의 가족 정책이 성숙해진다면, 출산율은 현재의 매우 낮은 수준에서 다시 증가할 수 있을 것이다. 그 예로 Roy와 Bernier(2007)는 캐나다의 퀘벡주에서 현재 실시되는 가족정책이 1985년~1990년의 북유럽 국가들의 지원 수준과 비슷하다고 보고 있는데, 그 기초자료는 2005년~2006년의 퀘벡주 전체 출산율이 증가함을 보여주고 있으며, 이는 이 지역에서 최근 종합적인 가족지원정책이 성장한 것과 맞물려있다.
3. 이론적인 수준에서 중요한 연구로는 Becker and Lewis(1973)와 willis(1973)의 연구가 있다. 노동시장 참여와 출산과의 반비례 관계는 미국을 대상으로 한 Butz and Ward(1979)의 연구, 여러 국가들을 기초로 한 Mincer(1985)의 연구에서 경험적으로 증명되었다.
4. 대부분의 OECD 국가에서는 실업률이 낮은 기간에 출산율이 높으며, 실업률이 높을 때 출산율이 낮은 경향을 보인다. 그러나 예외적인 국가도 있다. 한국에서는 지난 20년간 출산율과 실업률 모두 감소하였으며, 여러 북유럽 국가들을 비롯해 캐나다, 호주, 뉴질랜드에서는 실업률의 변동이 출산율의 변화에 있어 뚜렷한 관련성을 보이지 않았다. 이와 반대로 남유럽 국가들에서는 높은 실업률이 출산율을 크게 감소시키는 것으로 나타났는데, 여성의 낮은 노동시장 참여율은 여성의 시간(time)에 대한 기회비용의 감소로 발생하는 대체효과(substitution effect)가 남성의 소득 손실로부터 오는 소득 효과(income effect)에 비해 작다는 것을 의미하는 것이다(Ahn and Mira, 2002). 실업률과 출산율과의 반비례 관계는 전체 실업률 대신 여성 실업률을 고려했을 때에도 유지되는 것으로 보인다(Adsera, 2004).
5. 희망 출산율에 대한 조사 근거는 EFILWC(2004) 및 1981년, 1990년, 1995-7년, 2000년의 전세계 가치조사(World Values Survey)의 자료에 기인한다(World Values Survey Association, 2004). “희망 출산율”은 두 조사에서 다른 단어가 사용된 질문이 주어졌기 때문에 주의하여 해석할 필요가 있다. 전세계 가치조사(World Values Survey)에서의 질문은 “당신이 생각하는 이상적인 가족 규모는 몇 명입니까? 만약 자녀를 둔다면 몇 명의 자녀라고 생각하십니까?”이며, EFILWC(2004)의 유럽지표(Eurobarometer)에서는 “개인적으로 갖고 싶거나 갖고 싶었던 이상적인 자녀의 수는 몇 명입니까?”이다.
6. 여성의 인구구성 변화는 희망 출산율과 실제 출산율 간의 격차 변화에도 영향을 미친다.



그림 2.5는 다른 조건이 모두 같을 때 나이든 여성의 비율이 증가하게 되면 희망 출산율과 합계출산율 수준의 차이가 작아지게 될 수 있음을 보여준다.



## 제3장

# 부모의 취업: 성과와 도전

본 장은 OECD 국가들의 부모 취업형태에 대해 논의한다. 가구 내 자녀가 생기는 것은 남성들의 취업에는 거의 영향을 미치지 않아왔으나, 여성의 취업에는 명백한 영향을 미쳐왔다. 일반적으로 최근 수십 년간 어머니의 노동시장 진출 및 잔류는 강화되었으나, 취업형태에 대해서는 국가별로 상당한 차이를 보인다. 고용경향 및 연령과 자녀수에 따라 어머니의 취업 결과가 다르다는 논의는 별개로 하며, 본 장에서는 미취업 가구 및 가족 빈곤과 관련된 쟁점들을 검토하고, 성별에 따른 임금 차이와 가구 소득에 대한 기여에 있어 성별의 차이를 함께 살펴본다.

**만**은 OECD국가들에 있어서 여성과 어머니의 취업양식은 1960년대 이래 여성의 취업이 급증하는 형태로 변화해왔다. 그러나 노동시장 내 여성의 지위는 큰 성장을 이루어오지 못했으며, 이는 앞으로 해결해야 할 중요한 과제로 남아있다. 여성의 취업은 특정 직업과 분야에 집중되어 있으며, 노동시간, 계약기간, 급여 및 무급 노동시간 등에 있어 성별에 따라 큰 차이가 있다. 이러한 성별 차이는 상당부분 가족 내 자녀 유무와 관계가 있다. 자녀는 여성의 취업양식에 주목할 만한 영향을 미치는 반면, 남성의 노동양식에는 거의 영향을 미치지 않는 것으로 보인다.

본 장에서는 남성과 여성의 노동시장 성과(labour market outcomes)의 차이에 대해 살펴보고, 아버지와 어머니에게 있어 일과 가정생활의 조화를 위한 대책이 어떻게 다른지 검토한다. 본 장에서는 먼저 어머니의 취업결과를 심층적으로 살펴보는 것을 통해 전반적인 경향을 파악한다. 또한 견고하게 지속되는 성별에 따른 임금 격차의 관점에서 노동시장에서의 어머니와 아버지의 지위를 개선시키고, 부수적으로 아동들이 미취업 가구에서 특히 높은 빈곤 속에서 양육될 위험을 줄이기 위한 측면에서 남아있는 과제들을 살펴본다.

### 3.1. 노동시장의 주요 성과

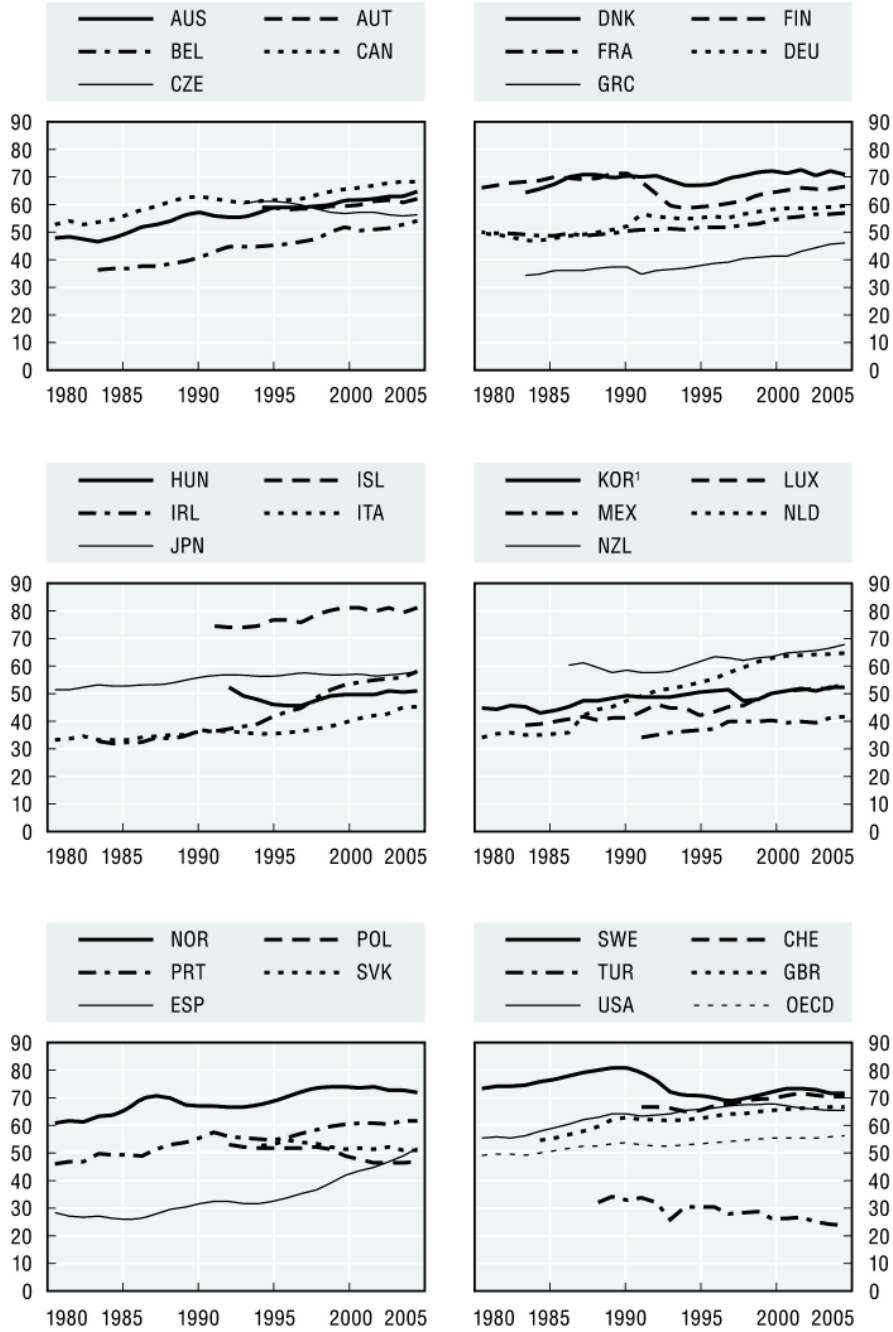
#### 3.1.1. 여성의 노동시장 참여 경향

많은 OECD 국가들에서 여성의 사회진출 열망은 여성의 노동시장 참여를 증가시켜왔으며, 그중 가장 큰 변화는 결혼한 어머니들에게서 일어났다.<sup>1</sup> 여성의 노동시장 참여가 증가한 시기는 국가에 따라 다르다. 호주, 북유럽 국가, 뉴질랜드, 미국에서는 1960년대 초부터 증가하기 시작한 반면(OECD, 1999a), 아일랜드, 네덜란드, 스페인에서는 지난 20년간 가장 큰 증가를 보였다(그림 3.1).

여성의 취업 증가는 농업 및 제조업에서 서비스 산업으로의 변화 등을 포함하여 여러 가지 요인과 관련되어 있다. 2005년 모든 OECD 국가들에서 취업의 3분의 2는 서비스 분야였으며, 취업한 여성의 5분의 4는 서비스 분야에 종사하는 것으로 나타났다. 이처럼 여성의 노동시장 참여를 촉진시키는 데 있어 서비스 분야의 성장의 중요성은 말할 나위가 없다.

그림 3.1. 여성의 취업이 증가하고 있다

여성 취업 인구 비율(15-64세), 1980-2005



1) 한국의 경우, 1989년의 이전의 자료는 15~59세를 나타냄

자료: OECD의 노동력 통계(Labour Force Statistics).

한편, 공급측면의 요인들도 여성의 취업을 증가시키는 데 중요한 역할을 해왔다. 여성의 교육수준이 향상되고, 실제 여성의 임금이 높아지면서 취업에 대한 선호가 증가하였을 뿐 아니라, 가족 내 소비패턴을 지탱하기 위해 맞벌이에 대한 의존도가 커지는 등 기타 요인도 여성의 취업 증가를 촉진시켰다.

OECD 국가들에서 고용된 모든 여성의 약 25%와 고용된 어머니의 3분의 1 가량은 시간제 근로활동에 참여하고 있다. 호주, 독일, 스위스, 영국에서는 시간제로 일하는 여성의 비율이 특히 높으며(약 40%이상), 네덜란드는 60% 이상으로 그 비율이 가장 높다(표 3.1). 한편, 체코, 헝가리, 슬로바키아에서는 시간제로 고용되어 일하는 여성의 비율이 약 5% 정도로 현저히 낮다.

2006년 중장년층 여성(25~54세)의 평균 69.8%는 노동인구에 속해 있었으며, 65.7%는 고용되어 있는 것으로 나타났다(OECD, 2007c). 그러나 국가별로 큰 차이가 존재한다. 중장년층 여성의 취업률은 터키의 경우 26.6%, 멕시코의 경우에는 50%를 나타냈으며, 덴마크, 아이슬란드, 노르웨이, 스웨덴에서는 80%를 넘는 것으로 나타났다(표 3.1).

남성과 비교하였을 때, 노동시장에서의 여성의 지위는 여전히 낮다. 여성은 남성보다 임시계약직으로 고용되기 쉬우며, 특히 핀란드, 일본, 한국에서 그러한 경향이 강하다. 여성은 또한 남성보다 관리감독직에 오를 확률이 적다. 비록 보고되는 관리감독직의 수는 국가별로 차이가 있지만, 이탈리아, 일본, 한국, 스페인 여성들의 경우 고위직에 오르기가 가장 힘든 것으로 나타났다. 핀란드, 이탈리아, 스위스에서는 관리직 남성의 비율이 여성보다 3배 더 높았으며, 독일, 룩셈부르크, 네덜란드, 노르웨이, 스페인에서도 그 차이가 크게 더 작지는 않았다.

### 3.1.2. 어머니의 취업

2005년 OECD 국가들의 경우 평균적으로 미성년 자녀를 둔 어머니의 10분의 6이 취업상태에 있는 것으로 나타났으며, EU 19개 국가들의 평균은 이보다 2% 낮은 것으로 조사되었다(표 3.2). 이 같은 결과에는 국가별로 상당한 차이가 존재한다. 2005년 헝가리, 이탈리아, 폴란드, 슬로바키아에서는 미성년자(0-16세)를 둔 어머니의 취업률이 50%이하로 가장 낮게 나타났으며, 독일, 그리스, 아일랜드, 일본, 스페인 역시 55%이하로 낮았다. 한편, 캐나다, 네덜란드, 스위스, 미국에서는 2005년 어머니들의 3분의 2 이상이 취업상태에 있는 것으로 나타났으며, 북유럽 국가들의 경우 그 비율이 75%이상으로 가장 높게 나타났다.

일하는 어머니의 거의 대부분은 일반적으로 출산 직전과 출산 후 몇 달 간 직장으로부터 짧은 휴가를 얻는다. 이 기간 이후에는 국가별로 다른 육아휴직과 아동양육 지원제도에 따라 어머니의 노동형태가 달라진다. 포르투갈이나 네덜란드와 같은 일부 국가에서는 수개월의 유급 출산휴가(paid maternity leave) 이후 어머니들이 대체적으로 직장에 복귀하는 반면, 많은 다른 나라에서는 유급 출산휴가와 육아휴직(paid maternity and parental leave)을 결합하여 1년가량 고용이 보호된 기간 내에서 휴직을 보장한다(제5장 참고).

표 3.1. 성별에 따라 선택된 노동시장 통계, OECD 국가 (2006)

	취업률 (25~54세)		전체 취업 중 시간제 취업 비율		민간영역 취업 중 서비스영역의 비율		관리·감독직 2000			부양가족 취업 중 임시 취업 비율	
	남·여	여성	남·여	여성	남·여	여성	남성 근로자 중 관리자	여성 근로자 중 관리자	여성 관리자 비율	남·여	여성
호 주	79.2	71.4	27.1	40.7	75	87.9	..	..	..	5.2	5.9
오스트리아	83.5	77.0	17.3	31.4	66.9	81.5	6.5	3.7	31.1	9.1	8.8
벨 기 에	78.2	70.8	19.3	34.7	73.3	87.2	7.3	3.9	29.4	8.9	10.8
캐 나 다	81.6	77.1	18.1	26.2	75.3	87.9	9.3	6.1	37.8	13.0	13.7
체 코	82.5	81.3	3.3	5.6	56.4	70.6	5.4	2.7	30.0	8.7	10.1
덴 마 크	85.5	81.7	18.1	25.6	72.6	85.8	4.7	2.2	23.4	9.6	11.2
핀 란 드	82.5	79.7	11.4	14.9	69.1	84.5	7.3	2.2	29.8	16.4	20.0
프 랑 스	80.0	73.4	13.3	22.9	..	..	5.9	3.3	33.6	12.9	13.4
독 일	78.8	72.7	21.9	39.2	67.6	82.2	4.7	1.7	23.4	14.2	14.0
그 리 스	75.3	60.6	7.5	12.9	65.2	76.1	2.9	1.4	24.4	12.1	14.7
헝 가 리	74.2	67.6	2.7	4.2	62.2	75.9	6.4	4.3	38.3	6.7	6.0
아이슬란드	89.1	83.8	16.0	26.0	71.7	86.3	9.2	4.2	31.1	9.6	9.7
아일랜드	78.4	68.1	19.9	34.9	65.5	85.8	5.5	4.3	38.8	4.2	4.9
이탈리아	73.3	59.3	14.9	29.4	64.6	79.3	3.7	0.8	12.8	13.0	15.3
일 본	79.6	66.6	24.5	40.9	66.4	76.8	..	..	9.6	14.0	22.3
한 국	73.9	60.0	8.8	12.3	65.2	74.4	..	..	7.8	29.4	32.5
룩셈부르크	80.7	68.4	12.7	27.2	..	..	5.5	2.1	20.4	5.3	5.8
멕시코	69.9	50.0	15.1	27.6	57.2	75	..	..	..	20.3	11.9
네덜란드	82.0	75.1	35.5	59.7	..	..	10.8	4.2	23.0	16.2	17.6
뉴질랜드	82.1	74.4	21.3	34.5	70.7	84.3	..	..	38.0	..	..
노르웨이	84.4	81.0	21.1	32.9	75.7	90.3	14.3	5.5	26.6	10.1	12.6
폴란드	71.8	65.3	10.8	16.3	53.4	66.2	5.1	3.6	38.2	27.3	26.0
포르투갈	81.3	75.3	9.3	13.2	57.3	68.5	1.9	0.9	28.3	20.2	21.5
슬로바키아	77.2	70.2	2.5	4.1	56.3	72	4.7	3.2	38.2	5.1	5.2
스페인	75.8	63.7	11.1	21.4	64.8	84	2.9	1.0	17.2	34.4	37.3
스웨덴	84.7	81.5	13.4	19.0	75.7	89.6	5.6	2.5	31.6	16.8	18.7
스위스	85.2	77.6	25.5	45.7	72.5	85.4	8.1	2.6	21.2	13.6	14.1
터키	54.2	26.6	7.9	17.8	45.8	33.3	..	..	..	12.7	12.0
영국	81.2	74.9	23.4	38.8	76.2	89.6	18.4	10.2	33.4	5.6	6.3
미국	79.8	72.5	12.6	17.8	78.6	90.0	7.6	3.9	30.0	4.2	4.2
<b>EU19</b>	<b>78.0</b>	<b>69.8</b>	<b>16.6</b>	<b>29.0</b>			..	..	..	..	..
<b>OECD</b>	<b>76.5</b>	<b>65.7</b>	<b>16.1</b>	<b>26.4</b>	<b>66.3</b>	<b>79.2</b>	..	..	..	<b>13.1</b>	<b>14.0</b>

룩셈부르크의 취업률은 2005년 자료임; 멕시코의 파트타임 취업률은 2004년 자료임; 일본의 파트타임 근로는 주당 35시간 미만임; 호주, 일본, 한국의 경우에는 다른 국가들처럼 일반 근로시간이 아닌 주당 실제 근로시간을 나타냄. 미국의 자료는 전체 취업보다는 부양가족 취업을 나타냄; 임시취업 자료는 아이슬란드의 경우 2002년, 한국과 멕시코는 2004년, 오스트리아, 그리스, 일본, 룩셈부르크, 미국의 경우 2005년 자료임.

자료: OECD 노동력 통계(Labour Force Statistics) 자료-취업률, 파트타임 취업; OECD, 연간 노동력 통계 자료(Annual Labour Force Statistics database)-서비스 영역의 취업, 노동통계국(Bureau of Labour Statistics)에서 자료 발췌한 미국 제외, 최신 인구조사(Current Population Survey Statistics), 가구 자료(Household Data), 연 평균(Annual Averages), 표 17(Table 17), 산업, 성, 인종, 직업에 따른 취업(Employment by Industry, Sex, Race and Occupation); ILO, Laborsta(여성 및 관리직(women and management)); 임시 취업(Temporary Employment)에 관한 OECD 자료(Grubb et al.(2007)에서 발췌한 비정규직 근로 자료를 사용한 한국 제외)

표 3.2. **학령기 자녀가 있는 많은 여성들이 임금근로에 참여하고 있다 (2005)**

15~64세 여성 어머니의 취업률

	자녀의 나이에 따른 취업률				15세 미만의 자녀 수에 따른 취업률		
	0-16	<2	3-5	6-16	자녀 1명	자녀 2명	자녀 3명
호 주	63.1	48.3		70.5	63.3	58.1	
오스트리아	64.7	60.5	62.4	67.5	67.7	60.1	46.5
벨 기 예	59.9	63.8	63.3	56.9	58.3	58.5	39.4
캐 나 다	70.5	58.7	68.1	71.1	70.1	73.2	66.3
체 코	52.8	19.9	50.9	67.6	57.4	52.5	34.4
덴 마 크	76.5	71.4	77.8	77.5	..	..	..
핀 란 드	76.0	52.1	80.7	84.2	71.2	70.9	60.1
프 랑 스	59.9	53.7	63.8	61.7	62.2	57.6	38.1
독 일	54.9	36.1	54.8	62.7	58.4	51.8	36.0
그 리 스	50.9	49.5	53.6	50.4	48.4	44.4	37.4
헝 가 리	45.7	13.9	49.9	58.3	53.7	48.3	24.6
아이슬란드	84.8	83.6		86.5	88.5	82.3	
아일랜드	57.5	55.0		59.9	55.4	52.5	42.3
이탈리아	48.1	47.3	50.6	47.5	48.3	41.0	27.4
일 본	52.4	28.5	47.5	68.1	..	..	..
룩셈부르크	55.4	58.3	58.7	52.7	56.0	49.8	33.8
네덜란드	69.2	69.4	68.3	69.4	70.1	70.6	59.9
뉴질랜드	64.6	45.1	60.6	75.3	64.1	64.5	56.7
폴 란 드	46.4	..	..	..	42.7	35.6	28.5
포르투갈	67.8	69.1	71.8	65.4	63.5	59.2	46.1
슬로바키아	48.4	23.1	46.6	60.4	56.4	49.4	31.5
스 페 인	52.0	52.6	54.2	50.9	51.1	44.7	38.5
스 웨 덴	82.5	71.9	81.3	76.1	80.6	84.7	75.6
스 위 스	69.7	58.3	61.7	77.0	69.5	65.4	58.0
영 국	61.7	52.6	58.3	67.7	67.1	62.4	42.3
미 국	66.7	54.2	62.8	73.2	..	..	..
<b>EU19</b>	<b>59.5</b>	<b>51.1</b>	<b>58.2</b>	<b>63.2</b>	<b>59.4</b>	<b>55.2</b>	<b>41.2</b>
<b>O E C D</b>	<b>61.5</b>	<b>51.9</b>	<b>61.3</b>	<b>66.3</b>	<b>60.6</b>	<b>57.0</b>	<b>44.0</b>

자료: 호주, 호주통계국(Australian Bureau of Statistics)(2005); 6224.0.55.001 FA2 노동력지위 및 가족의 기타 특성(Labour Force Status and Other Characteristics of Families; 캐나다 통계청(Statistic Canada, 2001년 자료), 덴마크 통계청(Statistics Denmark, 1999년 자료), 핀란드 통계청(Statistics Finland, 2002년 자료), 아이슬란드 통계청(Statistics Iceland, 25-54세 여성의 2002년 자료), 일본 당국(Japanese authorities, 2001년 자료), 스위스 LFS(2006년 2사분기 자료), 영국 국가통계청(UK Office of National Statistics, 2005년 자료), 미국 최신 인구조사(US Current Population Survey, 2005년 자료); 기타 EU의 모든 국가, 유럽 노동력 조사(European labour Force Survey, 2005년 자료)(2003년 자료인 이탈리아 제외).

표 3.2에 따르면 체코, 헝가리, 일본, 슬로바키아에서는 여성들이 출산 후 일을 그만두는 경우가 흔히 나타난다. 한국의 경우(OECD 2007d 참조)에는 결혼 후 여성들이 일을 그만두는 것이 드물지 않다. 일부 국가에서는 어머니들이 출산 후 첫 3년 동안 일에서 물러나 있다가-유급휴가 혹은 사직 등으로-다시 복귀하는 경우가 흔히 나타난다. 이러한 경향은 핀란드, 오스트리아 등에서 보편적이다. 그러나 핀란드의 경우, 재가돌봄급여(home care payment)를 받는 여성들은 국가 통계에 고용상태로 포함시키지 않는 반면, 오스트리아에서는 이와 반대로 고용상태로 간주한다. 육아휴직에 대한 합의와 인력에 대한 기록 양식에 있어서 제도적 차이가



있기 때문에, 어린 자녀를 둔 어머니의 취업률을 비교하는 것은 복잡하다(박스 3.1).

표 3.2는 많은 국가들에서 자녀가 3-6세가 되면 어머니의 취업률이 다시 상승하며, 자녀가 초등학교에 입학하는 6세정도가 되면 대체적으로 취업률이 더욱 증가하는 경향을 보여준다. 그러나 표 3.2는 취업과 관련된 복잡한 특징에 대해 국가별로 지니는 차이점을 보여주지 않는다. 예를 들어 호주와 뉴질랜드의 경우(OECD, 2002a와 2004a), 어머니들은 어린 자녀를 돌보기 위해 일반적으로 주당 근로시간을 줄이고, 자녀가 초등학교에 들어가는 5세정도가 되면 근로시간을 늘리는 반면, 네덜란드와 스위스의 경우, 어머니들은 자녀들이 어린시절동안 파트타임으로 일을 하는 것이 더욱 보편적으로 지속되어 왔다(OECD, 2002a, 2004a). 일본과 한국에서는 “복귀하는 어머니들”의 고용 상태가 상대적으로 약하여 정규직으로 복귀하는 것이 어렵고, 비교적 불리한 조건의 비정규직 취업이 이루어지는 경우가 많다(OECD, 2003a, 2007d).

미성년의 자녀가 많을수록 어머니의 취업률은 낮아지는 경향이 있다. 2005년의 경우, 1명의 자녀를 둔 어머니의 대략 60%정도가 취업상태에 있었던 반면, 2명의 자녀를 둔 어머니의 경우 약 55%가 취업상태에 있는 것으로 나타났다. 그리스, 헝가리, 이탈리아, 룩셈부르크, 폴란드, 슬로바키아, 스페인의 경우에는 2명 이상의 자녀를 둔 어머니 중 2005년 취업 상태에 있는 비율은 절반 이하인 것으로 나타났다. 셋째 자녀가 있는 경우 어머니의 취업률은 더욱 줄어드는 것으로 나타나, 헝가리, 이탈리아, 폴란드의 경우 30%이하로 낮아졌다(표 3.2).

OECD 국가들을 살펴보면, 여성과 어머니의 취업률의 증가로 인해 맞벌이 가구의 비율이 늘어났다. 2000년대 초까지 대부분의 국가에서 맞벌이 가구가 증가하여 남성이 생계를 책임지던 가구 형태를 대체해왔다. 현재 부부 중 60%는 맞벌이를 하고 있으며, 북유럽 국가에서는 그 비율이 80%를 초과한다(그림 3.2).

그러나 “맞벌이”가 일반적인 표준이 되어가고 있긴 하지만, 호주, 네덜란드, 스위스, 영국에서는 대부분의 가정에서 아버지는 전일제로 일을 하는 반면, 많은 어머니들은 파트타임으로 일을 한다. 덴마크, 캐나다, 핀란드, 포르투갈, 스웨덴에서는 대부분의 가정에서 부모가 모두 전일제를 기반으로 일을 한다(OECD, 2002a, 2003a, 2004a, 2005a).

### 박스 3.1. 취업상태에 있는 어머니가 모두 일하는 것은 아니다

육아휴직제도 및 노동력 통계에서 이를 다루는 방법이 다르기 때문에 어머니의 취업상태에 대한 자료를 국가 간 비교하는 데에는 주의가 필요하다. 기본적으로는 출산휴가 중인 모든 여성은 취업상태에 있는 것으로 간주한다. EU의 지침에서는 부모들이 3개월 이하의 육아휴직 중이거나 이전의 급여의 일정 부분(50% 이상)을 계속해서 받고 있는 경우 취업상태에 있는 것으로 규정한다. 그러나 육아휴직을 다루는 국가별 제도는 매우 다양하다. 예를 들어, 오스트리아에서는 육아휴직 중인 많은 부모들을(2년까지)

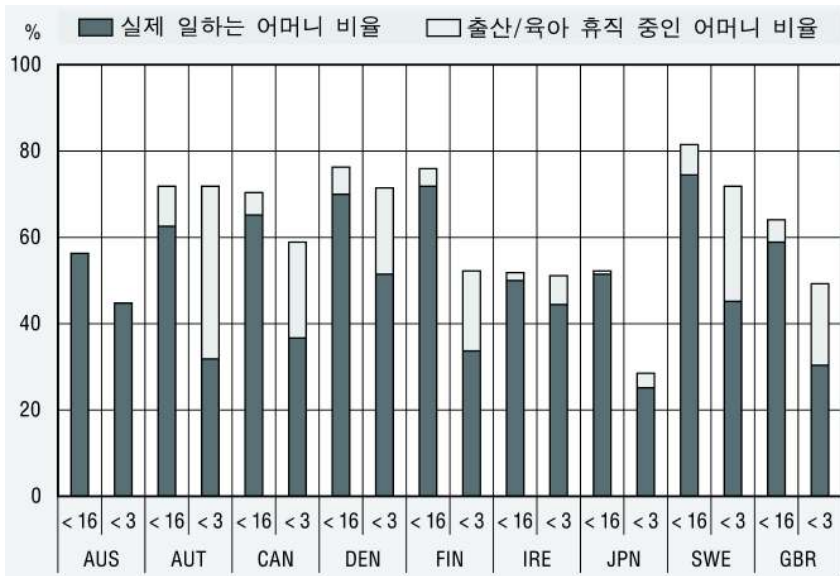
**박스 3.1. 취업상태에 있는 어머니가 모두 일하는 것은 아니다(계속)**

취업 상태로 간주하나, 법적으로는 휴직 중 급여를 지불하지 않는다(30개월 미만의 자녀가 있는 모든 부모에게 제공하는 소득 지원 혜택이 있음, 5장). 이와 반대로, 핀란드에서는 가족돌봄휴직(home-care leave, 대체로 자녀가 1세에서 3세 때에 갖는 휴직)을 거의 취업 통계에 포함시키지 않으며, 대신 취업 정지 상태로 분류한다.

그 영향은 아래의 그림에서 볼 수 있다. 3세 미만의 자녀를 가진 어머니의 취업률을 살펴보면, 오스트리아와 스웨덴이 약 72%로 가장 높다. 그러나 어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 실제 취업률(휴직 중이 아닌 경우)은 호주, 아일랜드, 스웨덴이 약 45%로 높고, 일반적으로 어머니들이 전일제 기반으로 일하는(주당 38-39시간) 덴마크가 50% 이상으로 가장 높다. 취업을 자료에서 나타나 있는 것과 달리, 실제 일하는 어머니들에 대해서는 오스트리아와 영국이 각각 30% 정도의 비율에다가 다수가 파트타임이라는 점에서 오히려 비슷하다. 한편, 일본의 경우, 출산 휴가 중에 있는 어린 자녀를 둔 어머니가 그렇게 많지 않은데, 이는 많은 일본 여성들은 여전히 자녀가 태어나면 노동 시장에서 물러나고 있기 때문이다.

**어린 자녀를 둔 어머니의 대다수는 일하고 있지 않다**

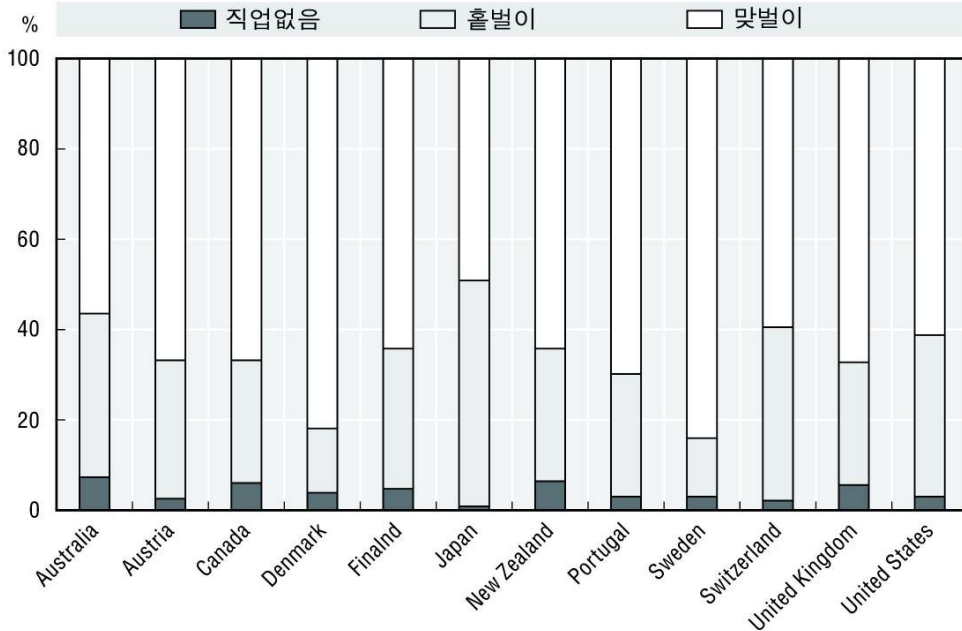
자녀의 나이에 따른 어머니의 취업률 및 실제 일하고 있는 비율과 휴직 중인 비율, 1999-2003<sup>1</sup>



1) 기준연도: 호주(2000); 오스트리아, 캐나다, 일본(2001); 덴마크(1999); 핀란드, 아일랜드(2002); 스웨덴, 영국(2003).

그림 3.2. 대부분의 부부 가정은 맞벌이이다

부부 가정의 유급 취업 분포, 2000-2002



자료: OECD(2002a, 2003a, 2004a, 2005a); 덴마크(1999); 영국(2003); US의 경우 노동 통계국의 최신인구조사 (2005자료).

### 3.2. 남아있는 도전들

여러 측면에서 여성의 노동시장 진출의 변화는 일종의 성공이다. 전에 비해 더 많은 부모들이 일을 하며, 노동시장에서 성공을 추구하는 것을 멀리하던 여성과 어머니들이 일을 통해 재정적 자립을 얻고 전에 비해 훨씬 더 향상된 생활을 할 수 있는 기회를 갖게 되었다.

많은 여성과 어머니들이 취업상태에 있음에도 불구하고, 여전히 그들은 노동시장 안에서 많은 도전들에 직면하고 있다. 일반적으로 여성을 위한 노동시장 조건들은 남성만큼 좋지 않은데, 근로시간, 임금, 경력 개발 기회 등과 관련하여 어머니의 취업 조건은 그들의 남편이나 파트너의 조건들보다 뒤쳐져 있다.

또한 여전히 수입이 없는 가구들이 많으며, 이러한 가구들 중 많은 수는 한부모 가정이다. 편모 가정은 편부 가정보다 더 어려운 경우가 많으며, 대부분의 한부모는 어머니이다. 한부모와 관련된 노동시장 탈락은 거의 대부분 여성에게 이루어지며, 한부모의 경우에는 특히 일과 가정을 양립하는 데 더 많은 도전에 직면하게 된다.

### 3.2.1 노동시장 결과에 있어서 성별에 따른 차이

최근 수십 년간 노동시장에 있어서 여성의 상황이 개선되어왔다는 것에 대해서는 의심할 여지가 없음에도 불구하고, 여전히 모든 OECD 국가들에 있어서 남성과 여성의 취업 결과에는 큰 차이가 존재한다. 이러한 차이 중 많은 부분은 가족 형성 기간과 관련되어 있다. 그림 3.3은 여성과 남성의 취업률이 20~24세 사이에는 비슷한 경향을 보이다가, 가족이 형성 되는 기간에는 갈라지는 양상을 보여준다.

1980년 이래 여성의 취업률이 급격히 증가하고(그림 3.1), 같은 기간 동안 남성의 취업률이 약간 감소하면서 취업률에 있어 성별의 차이가 줄어들었다. 모든 연령에서 여성의 취업률이 증가하였을 뿐 아니라, 아일랜드의 예처럼 많은 젊은 여성들이 일과 양육을 병행하고자 하는 경향이 증가하였다. 그리스, 이탈리아, 스페인에서도 여성의 취업률이 증가하였으나, 취업률에 있어서 성별의 차이를 뚜렷하게 좁힐 만큼 증가량이 충분히 크지는 않았다. 이러한 이유로 2004/2005년 그리스, 이탈리아, 일본, 한국, 룩셈부르크, 멕시코, 스페인, 터키에서는 중장년층 취업률의 성별 차이가 가장 크게 남아있었다.<sup>2</sup> 가장 높은 취업률을 보이면서 취업에 있어서 성별에 따른 차이가 가장 작은 국가는 북유럽 국가들이며, 캐나다와 미국에서의 성별에 따른 취업률 차이는 유럽의 많은 OECD 국가들보다 좀 더 작은 것으로 나타났다.<sup>3</sup>

OECD(2002b)는 어머니의 취업률 차이가 그것이 기인하는 방식에 따라 다르다는 것을 보여준다. 예를 들어, 그리스, 이탈리아, 룩셈부르크, 스페인에 있어서 자녀가 없는 여성의 취업률(“순수한 성별 차이”)은 남성보다 30% 가량 낮으며, 이는 자녀가 한명 있는 여성과 남성의 취업률의 차이(“어머니의 취업률 차이”)의 4분의 3 정도이다. 이와 반대로, 캐나다, 체코, 프랑스, 독일에서는 “순수한 성별 차이”가 “어머니의 취업률 차이”의 절반에 미치지 못한다.

생애주기에 따라 근로자들을 추적하는 종단 자료의 부족으로, 다음 그림에서는 2005년 연령과 성별에 따른 취업률의 횡단 자료를 제시한다.

그림 3.3. 남성과 여성의 연령별 취업률

연령에 따른 취업률 (2005)

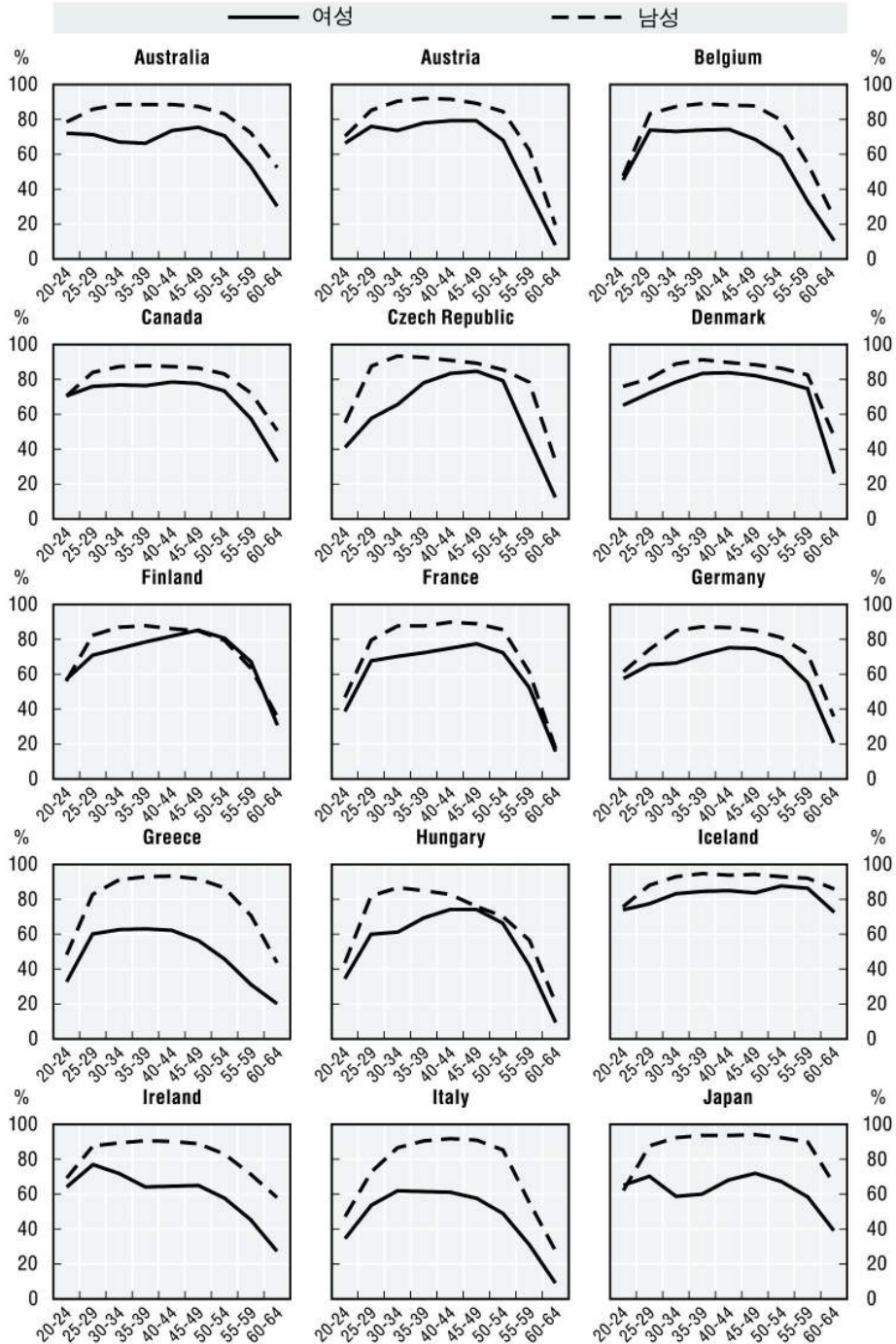
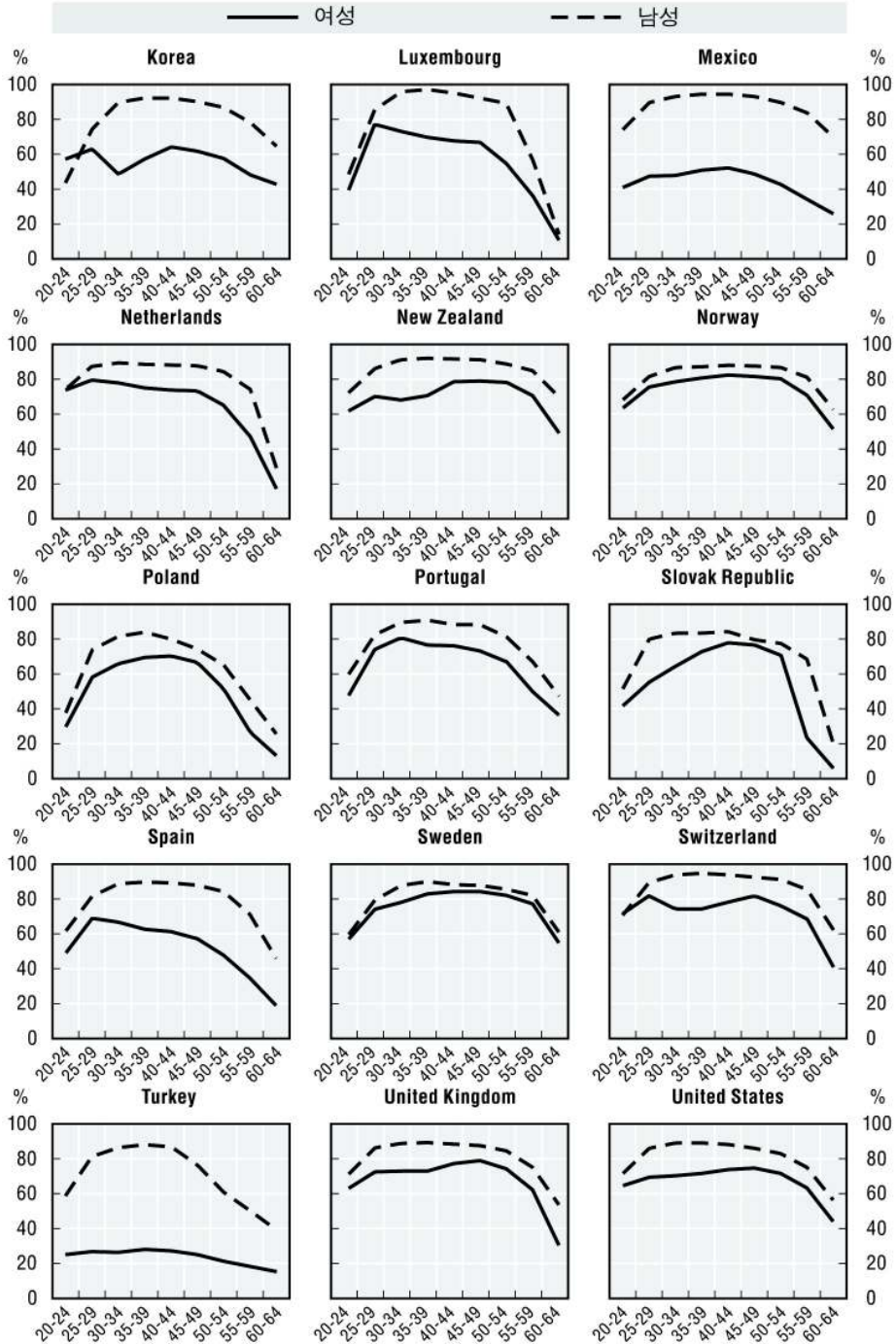


그림 3.3. 남성과 여성의 연령별 취업률 (계속)

연령에 따른 취업률 (2005)



자료: OECD 노동력 통계 자료(Labour Force Statistics database).

## 교육의 효과

일반적으로 학력이 낮은 여성들보다 고등 교육을 받은 여성들의 취업률이 훨씬 높으며, 교육 수준이 높은 여성의 취업률은 남성의 취업률과 차이가 크지 않다. 교육수준이 높을수록 여성들은 보다 흥미 있고 보수가 좋은 직업을 택할 수 있는 기회가 많아지며, 이는 근로의욕을 높이고 공공 보육 이용에 따르는 지불능력을 높인다. 표 3.3에 따르면 2004년 OECD 국가들에 있어서 25~64세 여성들의 취업률은 남성보다 20% 가량 낮다. 아일랜드, 이탈리아, 스페인에서는 중등교육을 마치지 못한 여성들의 취업률이 남성들보다 30%가량 낮았으며, 그리스와 멕시코에서는 40% 이상 낮았고, 터키에서는 60% 이상 낮게 나타났다.

일본과 한국을 제외하고, 고등 교육을 받은 여성들의 성별에 따른 취업률 차이는 중등 교육 미만 학력을 가진 여성들의 차이보다 낮았다. 고등 교육을 이수한 여성들의 성별에 따른 취업률 차이는 10% 정도에 불과하며, 북유럽국가들과 포르투갈, 영국에서는 5% 미만으로 나타났다. 따라서 성별에 따른 교육 수준은 비슷하나 취업 기회는 그렇지 못한 일본과 한국을 제외하고는, 교육은 여성들의 취업을 돕는 중요한 수단임이 명백하다.

과거와 현재에 있어서 성별에 따른 교육 관행의 차이는 직종과 영역에 의해 성별이 구분되는 결과를 가져왔다. 대다수의 취업 여성과 남성들은 여성 혹은 남성 독점적인 소수의 직종에 몰려있다. 그러나 일반적으로 여성은 남성보다 훨씬 적은 수의 직종에 집중되어 있는데, 취업 여성의 절반이 10개 직종을 차지하는 반면, 남성의 경우에는 20개 직종을 차지하고 있다(그림 3.4). 반면, 여성은 사무직, 판매직, 보육, 건강, 교육, 가정 및 대인 돌봄서비스 영역에 지나치게 편중되어 있다(그림 3.4). 북유럽 국가에서는 건강, 보육, 교육이 공공 영역에 속해 있기 때문에, 이 국가들에서는 취업 여성의 절반가량이 공공 영역에서 일을 한다(표 3.1). 그러나 여성의 취업률이 높을 때 직업에 따른 성별 분리 정도가 커진다고 말할 수는 없다. 직업에 대한 성별의 쏠림 현상은 여성의 취업률이 높은 나라나 낮은 나라에서 모두 찾아볼 수 있다.

## 성별에 따른 임금 차이

남성과 비례하여 여성의 교육 수준이나 훈련 및 업무 능력이 향상되면서 지난 2-30년간 확인 가능한 자료 내의 모든 국가에서 성별에 따른 임금 차이 규모가 감소하는 경향이 나타났다(OECD, 2002b; Weichselbaumer와 Winter-Ebmer, 2005 및 2007). 1980년대 초 이래, 미국에서는 상대적으로 높았던 임금 격차가 크게 줄어들었으며, 프랑스에서는 비교적 낮은 수준이었던 임금 격차가 더 줄어들었다.

그럼에도 불구하고, 취업의 결과와 관련하여 성 평등한 사회는 아직 멀리 있으며(박스 3.3), 여성은 여전히 정규직 및 상근직에 비해 임금 수준이 낮은 임시직과 파트타임직에서 일하는 경향이 크다. 따라서 임금 수준 차이가 줄어드는 경향에도 불구하고, 여전히 여성은 남성보다 평균적으로 시간당 16% 낮은 임금을 받고 있다(OECD, 2006c). 유럽 국가들에서는 성별에 따른 임금 차이가 10-25% 사이인 것에 비해, 미국에서는 그 차이가 약 23% 정도이며, 일본과 한국에서는 평균적으로 여성의 임금이 남성의 임금보다 3분의 1 정도 낮아, 임금 차이가 가장 큰 것으로 나타났다.

표 3.3. 교육 수준이 높아질수록 성별에 따른 취업률의 차이가 줄어든다

교육수준에 따른 남성취업률(25~64세) 대비 여성취업률(25~64세),  
2004년 혹은 확인가능한 최근년도 기준

	전체 교육수준		중등 교육 이하		대학/고등교육	
	취업률	성별 차이 <sup>1)</sup>	취업률	성별 차이 <sup>1)</sup>	취업률	성별 차이 <sup>1)</sup>
호 주	64	20	51	23	79	11
오스트리아	63	15	45	19	79	10
벨 기 예	59	17	45	28	81	8
캐 나 다	71	11	52	20	80	6
체 코	63	19	39	14	79	13
덴 마 크	74	9	55	17	85	2
핀 란 드	71	5	59	11	83	6
프 랑 스	64	13	59	17	77	7
독 일	62	13	43	18	79	8
그 리 스	51	32	43	43	76	13
헝 가 리	57	15	35	11	79	9
아이슬란드	83	8	76	11	93	3
아일랜드	60	23	46	38	83	9
이탈리아	49	28	44	35	77	11
일 본	60	29	53	26	67	26
한 국	56	30	59	24	57	32
룩셈부르크	57	26	43	28	75	16
멕시코	46	46	47	47	73	18
네덜란드	66	17	51	28	83	6
뉴질랜드	71	17	55	22	80	11
노르웨이	77	7	55	16	88	3
폴란드	55	13	31	14	80	6
포르투갈	68	14	74	12	87	1
슬로바키아	56	17	20	9	79	9
스페인	52	29	48	36	78	9
스웨덴	78	4	66	13	87	1
스위스	86	8	59	20	82	13
터키	26	51	18	61	63	18
영국	73	10	47	13	86	4
미국	69	12	47	21	78	11
<b>O E C D</b>	<b>63</b>	<b>19</b>	<b>49</b>	<b>23</b>	<b>79</b>	<b>10</b>

1) 25~64세 남성과 여성의 취업률 차이의 백분율

자료: OECD Education at a Glance, 2006.

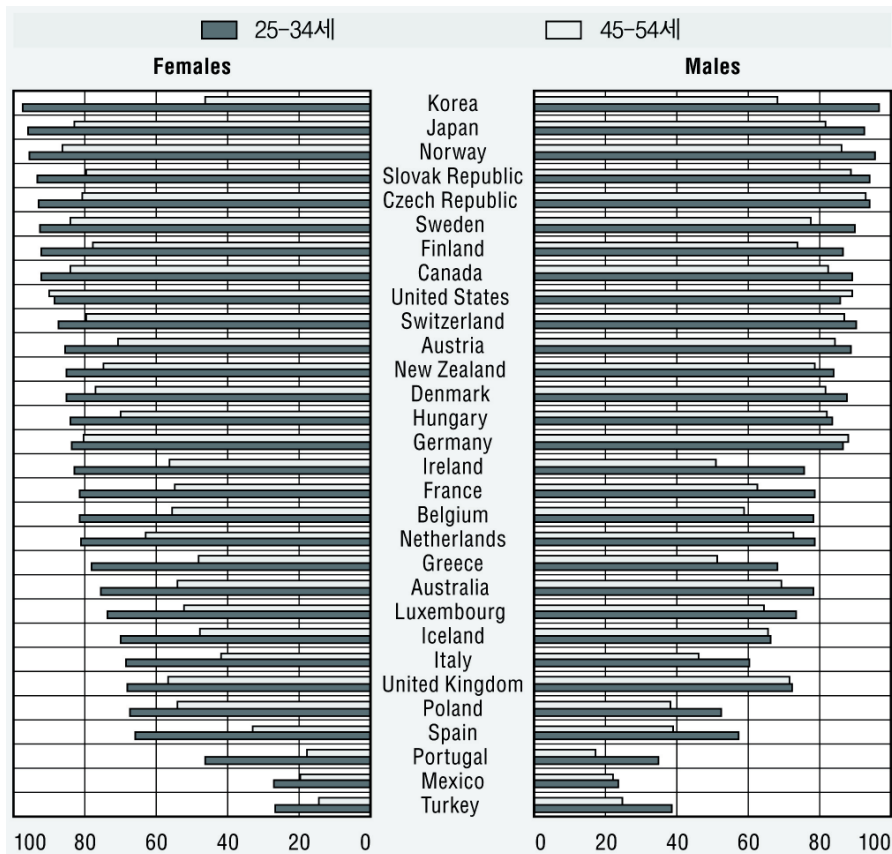


### 박스 3.2. 뚜렷한 개선에도 불구하고, 교육에 있어 성별의 격차는 여전히 지속되고 있다

교육 수준과 관련한 인구 구조는 OECD 국가별로 매우 다르다. 일본, 한국, 노르웨이에서는 25~34세 인구의 95%가 중등 교육 이상의 학력을 지닌 반면, 멕시코, 터키, 포르투갈에서는 그 비율이 40% 미만이다(아래 그림 참조). 그러나 모든 OECD 국가들에 있어서 젊은 세대는 이전 세대보다 교육 수준이 더 높으며, 이는 한국에서 특히 그러하다. 한국의 경우 45~54세 인구의 절반가량이 중등교육 이상의 학력을 지닌 반면, 25~34세 인구에서는 그 비율이 97%에 다다른다.

#### 여성의 교육 수준은 남성을 따라잡고 있다

성별과 연령에 따라 중등교육 이상을 이수한 인구의 백분율, 2004



25~34세 여성의 교육수준을 기준으로 하여 내림차순으로 국가들을 정렬하였음.

자료: OECD Education 데이터베이스.

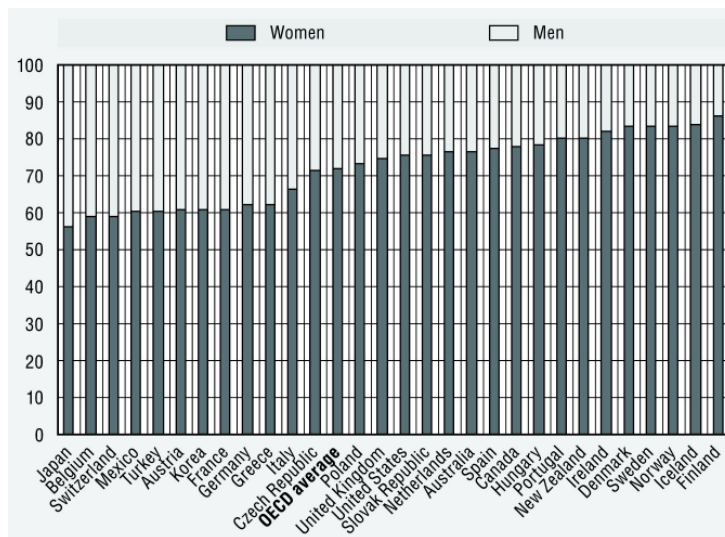
**박스 3.2. 뚜렷한 개선에도 불구하고, 교육에 있어 성별의 격차는 여전히 지속되고 있다 (계속)**

Furthermore, on average across the OECD women have made bigger gains than men; in fact, they are overtaking men in terms of educational attainment. In 2004, on average 61% of women in the age group 45–54 had completed secondary education compared to 66% of men. However, for the younger age group 25–34, 76% of men had completed secondary education, compared with 78% of women. A considerable improvement in labour market outcomes for women can thus be expected, if the labour market allows women to cash in on their (and their parents) investment in their education.

Levels of educational attainment may have become similar, but there remain profound gender differences in chosen areas of study (see chart below). On average across the OECD, almost three-quarter of women who “majored” had a degree in a health and welfare field of study, while three-quarters of graduates in engineering, manufacturing and construction subjects were male (OECD, 2006b). This gender gap in topic of study contributes to differences in earnings’ levels.

**Almost three-quarter of female graduates complete health and welfare subjects of study**

University graduates in health and welfare subjects, by gender, 2004 or latest year available



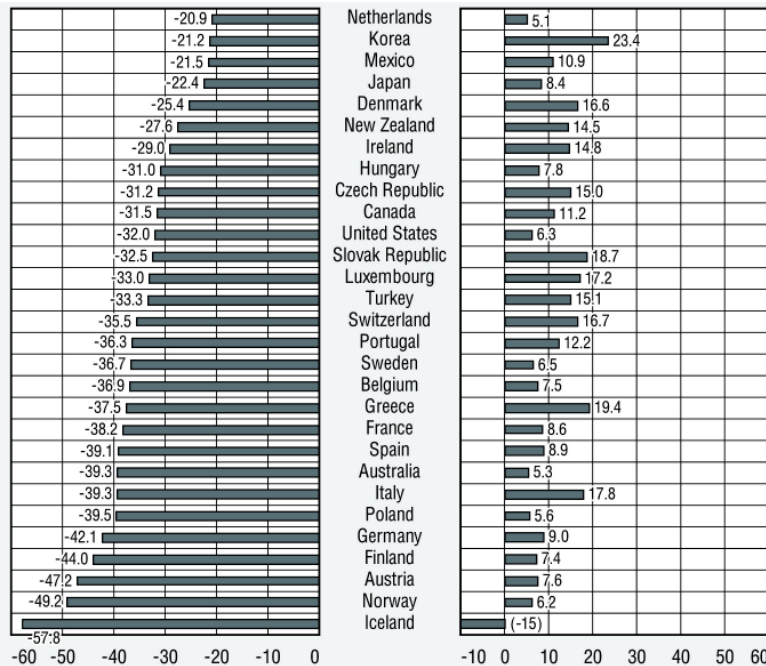
자료: OECD Education 데이터베이스.

**박스 3.2. 뚜렷한 개선에도 불구하고, 교육에 있어 성별의 격차는 여전히 지속되고 있다 (계속)**

OECD(2004b)에 따르면 아이슬란드를 제외한 모든 국가에서 15세(혹은 의무교육 종료 시점)때의 수학능력은 남학생이 여학생보다 높으며(아래 표 참조), 따라서 성별에 따른 차이는 의무교육이 끝나기 전에 나타나는 것을 알 수 있다. 그러나 차이가 가장 큰 한국의 경우 약 20점, 가장 차이가 작은 호주나 네덜란드의 경우 약 5점 정도로 성별에 따른 차이가 그리 심하지 않다. 이와 비교하여, 읽기능력에서는 여학생이 남학생을 월등히 앞선다.

**수학 영역에서 남학생은 여학생보다 약간 더 성적이 높으나, 읽기 영역에서는 여학생이 훨씬 뛰어나다**

읽기와 수학 영역에서 학생들의 성적에 대한 성별 차이(남학생-여학생)

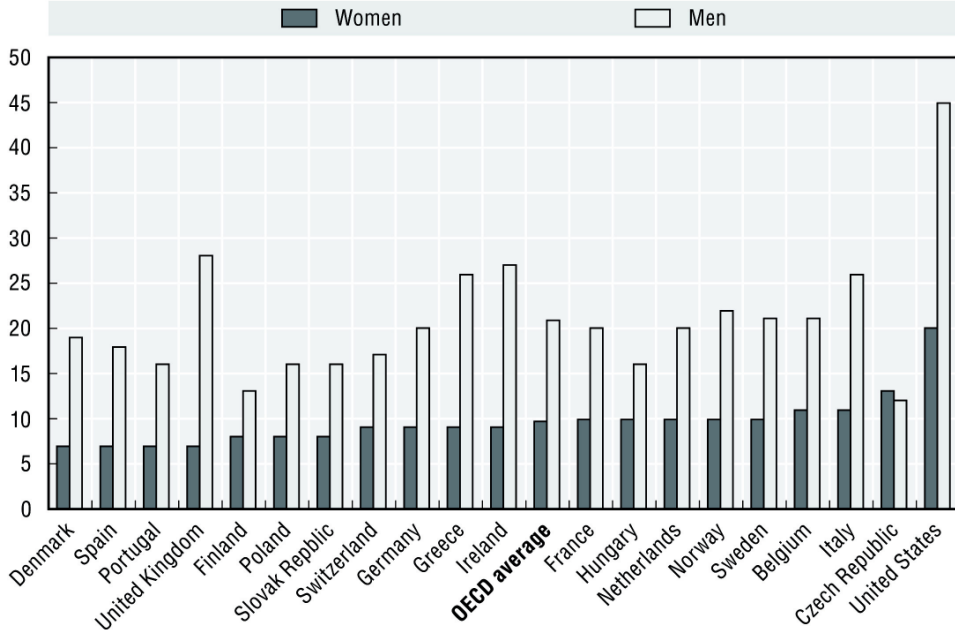


자료: OECD(2004b).

수학이나 과학과 관련된 진로에 여성의 진출 비율이 상대적으로 낮은 것은 소질 보다는 태도와 더 관련이 깊어 보인다. OECD(2006b)에 의하면 수학에 대해 흥미와 재미를 갖는 데 있어서 남성과 여성 간에는 확연한 차이가 나타난다. 이러한 차이는 학생들의 교육 선택 및 진로 패턴을 형성하게 하므로, 어린 시절에 학생들이 수학에 대해 갖는 태도를 변화시킬 수 있도록 하는데 중점을 둔 정책이 필요하다(OECD, 2006b).

그림 3.4. 여성의 취업은 상대적으로 제한된 직업에 집중되어 있다

성별 전체 취업자의 절반 이상을 차지하는 직업의 수 (2004년 혹은 확인가능한 최근년도 기준)



**남성보다 여성의 수가 더 많은 분야의 직업** - 유아 교육 준전문가(14.5), 간호 및 조산 전문가(10.1), 비서 및 사무원(9.8), 간호 및 조산 준전문가(9.5), 대인 돌봄 및 관련 종사자(9.3), 초등 교육 준전문가(6.2), 상점, 슈퍼의 판매원 및 홍보원(5.8), 특수교육 전문가(5.6), 가사 및 관련 도우미, 청소 및 세탁 도우미(5.4), 초등 및 유아 교육 교사(5.3)

**여성보다 남성의 수가 더 많은 분야의 직업** - 광부, (발파)점화자, 석공, 조각가(80.2), 건축 설계 및 관련업 종사자(64.8), 선원 및 관련 종사자(52.9), 건축 마무리 관련업 종사자(35.4), 채굴 및 건설 노동자(35.3), 농업 및 다른 이동작물 재배자(30.5), 채광 및 광물 가공 설비기사(24.5), 금속제련공, 용접공, 판금전문가, 철강제조자 및 관련업 종사자(23.1), 기계공 및 정비공(21.7), 에너지 및 관련 설비기사(15.9)

자료: 유럽 노동력 조사(European Labour Force Survey) 및 미국의 3월 최신 인구 조사(March Current Population Survey for the United States).

각 국가들에 있어서 성별에 따른 임금 격차, 그리고 국가 간 격차의 상당부분은 인력 구성의 성별 차이에 의해 설명될 수 있다. 각 국가들에 있어서 임금 불평등의 전반적인 수준은 또한 성별에 따른 임금 격차의 규모에 있어 국가 간 편차를 많은 부분 설명하고 실증할 수 있다 (Blau and Kahn, 2001).

어머니로서의 역할로 인해 여성의 직장 생활에 발생하는 장벽은 임금 차이에도 영향을 미친다(박스 3.4). 대부분의 OECD 국가들에 있어서 동일 업무에 대한 동일 임금 규정 및 차별 금지 법안이 있음에도 불구하고, 각 나라에서 성별에 따른 임금 격차가 존재하는 것은 일부분 노동시장에서 여성에 대한 차별을 반영하는 것일 수 있다. 그러나 이러한 차별이 거의 직접적으로 관찰되지 않는다는 점과 다른 측정도구의 문제 때문에, 이와 같은 차별이 국가 내 혹은

### 박스 3.3. 아버지와 가족

아버지들이 자녀와 보내는 시간의 양에 대해 정책입안자들이 관심을 갖는 데에는 크게 두 가지 이유가 있다. 첫 번째 이유는 아버지들이 진정으로 부모로서의 책임을 지는 것은 자녀에게 좋을 뿐만 아니라, 부부 간의 관계에도 긍정적 영향을 미치기 때문이다. 많은 국가들에서는 부모가 이혼 후에도 아버지들이 자녀와 계속해서 연락하고 관계를 유지하게 하는 것이 하나의 정책 목표가 되기도 하다. 이러한 관심들은 아버지로 하여금 자녀를 돌보는 데 있어 보다 중요한 역할을 수행하도록 장려할 수 있다.

아버지가 자녀와 보내는 시간에 대해 관심을 갖는 두 번째 이유는 이것이 다른 공공 정책 목표를 더 쉽게 달성할 수 있도록 만들기 때문이다. 그 예로 정부는 부모들이 공공보육(특히 어린 영유아일수록 더 많은 비용이 제공되는(제6장))을 이용하지 않고 그들의 어린 자녀들을 돌보는 기간을 늘리기를 바랄 것이다. 나아가 보다 성 평등한 취업(근로)결과의 핵심은 남성들로 하여금 일과 가정을 조화시키는 것 또한 자신들이 관련된 일이라는 생각을 갖고 행동하게 하는 것에 있다. 자녀를 출산한 후 아버지들보다는 어머니들이 훨씬 더 노동 참여를 줄이고 육아휴직 규정을 이용하는 것은 고용주들로 하여금 여성은 남성보다 자신들의 직장생활에 대해 덜 전념하는 것으로 인식하게 만들고, 이는 여성의 직업 및 경력 기회에 대한 투자를 기피하게 만들 수 있다. 그러나 아버지들 또한 자녀가 어릴 때 육아를 위한 휴직을 신청하거나(아이슬란드에서는 유급 휴직의 차별화로 인해 아버지들의 이용이 확연히 증가하였음, 제5장 참조), 근로 시간을 줄이거나 혹은 탄력근로시간제를 이용한다면, 근본적으로 아버지와 어머니가 모두 직장 생활을 하며 가정에서 자녀들과 충분한 시간을 보낼 수 있을 것이다. 이는 출산율을 유지시키고 미래의 노동 공급을 강화시키며, 아동의 빈곤 위험을 줄이는 데 도움이 될 것이다.

국가 간 성별에 따른 임금 격차 규모에 미치는 영향을 정확하게 밝혀내는 것은 어렵다.

그림 3.5는 대부분의 나라에서 성별에 따른 임금 차이가 저소득 근로자(20%지점)보다 고소득 근로자(80%지점)의 경우에서 더 크게 나타남을 보여준다. 그러나 포르투갈, 스위스, 영국 등은 예외적이며, 벨기에와 덴마크의 경우 그 차이가 유의미한 정도는 아니다. 최저 소득 분포에 있어 성별에 따른 임금 수준이 평등할수록 이는 최저임금 및 단체교섭권과 같은 제도적 요인들이 잘 반영된 것으로 여길 수 있으며(Blau and Kahn, 2001), 소득이 높은 경우에 있어 임금 차이가 클수록 이는 소위 “(여성 혹은 소수자의)승진의 최상한선(유리천장)”이 존재하는 것으로 흔히 생각할 수 있다(Arulampalam et al., 2006).

### 박스 3.4. 여성의 소득 감소: 자녀에 대한 비용

어머니들이 그들의 생애동안 다른 여성이나 남성보다 소득이 적은 데에는 여러 가지 이유가 있다. 첫째는 자녀를 가진 여성들의 경우 다른 여성이나 남성들보다 노동시장에서 일하려는 경향이 덜하기 때문이다. 둘째는 자녀를 가진 여성이 일하는 경우, 좀 더 적은 시간 일하려 하기 때문이다. 셋째는 낮은 임금을 받는 경향 때문이다. 마지막으로 취업 포기과 낮은 임금 때문에 은퇴 후 소득 또한 낮아지게 되기 때문이다.

자녀에 대한 “간접적” 비용(증가된 소비 욕구에서 기인하는 직접적 비용과는 반대로, 소득을 잃는 것을 의미)에 대한 첫 연구 중 하나에서 Calhoun과 Espenshade(1988)는 15-55세 미국여성을 대상으로 노동시간과 임금에 대한 자녀의 영향을 추정하였다. 노동시장 경험에 대한 국가 종단 연구(National Longitudinal Survey of Labour Market Experience)로부터 패널 자료를 이용하여 상이한 양육 패턴과 관련된 기회비용(예: 포기한 취업 기회의 금전가치)을 추산하기 위해 잠재 소득(인적 자본 임금 모델에 기초한)과 생명표 분석(the life-table analysis)에 나타난 노동생활이력(working-life histories)을 결합하였다. 그 결과, 비슷한 배경과 노동시장 경험을 지닌 여성들에게 있어 자녀에 대한 기회비용은 시간이 갈수록 감소하였으며 대체로 자녀수에 비례하는 것으로 나타났다. 나아가, 전체 가족 규모의 한계효과는 비교적 작았으나, 출산에 의해 따라오는 노동 공급의 감소는 대체로 기회비용에 영향을 미치는 것으로 드러났다.

Joshi(1990)은 1980년 여성과 취업 연구(1980 Women and Employment Survey)로부터 영국의 자료를 이용하여, 자녀가 둘 있는 여성은 노동시장 참여 감소, 노동 시간 단축, 임금 저하 등으로 원래 자신이 벌 수 있는 생애 소득의 거의 절반을 포기하게 됨을 밝혔다. 1990년대에도 영국 가구 패널 조사(the British Household Panel Survey)의 자료를 이용, 분석한 결과, 중간정도의 교육수준을 가진 전형적인 여성의 경우 자녀로 인해 자신이 벌 수 있는 소득의 절반가량을 포기하는 것으로 드러났다. 반면, 출산 후 직장으로 복귀하고 상근적으로 근무하는 비율이 높은 고학력 여성들의 경우, 어머니의 역할에 따른 소득 비용은 훨씬 낮은 것으로 나타났다(Joshi and Davies, 2002).

Gray와 Chapman(2001)은 호주 생애 과정 연구(Australian Negotiating the Life Course Survey(NLCS))의 자료를 이용, 분석하여 중등교육 이상의 학력을 지니고 한 명의 자녀를 둔 여성들의 경우 세금을 공제한 생애 소득이 약 162,000호주달러(AUD) 감소하는 것을 밝혔다(둘째 자녀, 셋째 자녀에 따른 추가적인 소득 손실은 상대적으로 작다). 한 명의 자녀를 가진 여성들은 그들이 자녀가 없을 때 벌 수 있는 소득의 약 63%를 버는 것으로 추산된다. 호주 어머니들은 전에 비해 출산 후 직장으로 복귀하는 경향이 커지고 있으며 더 빨라지고 있어, 자녀가 없는 여성과 자녀를 둔 여성 간의 생애 소득 격차가 여전히 상당히 존재하긴 하지만 1986년과 1997년 말 사이에 비해서는 절반 이상 줄었다(Chapman et al., 2001).

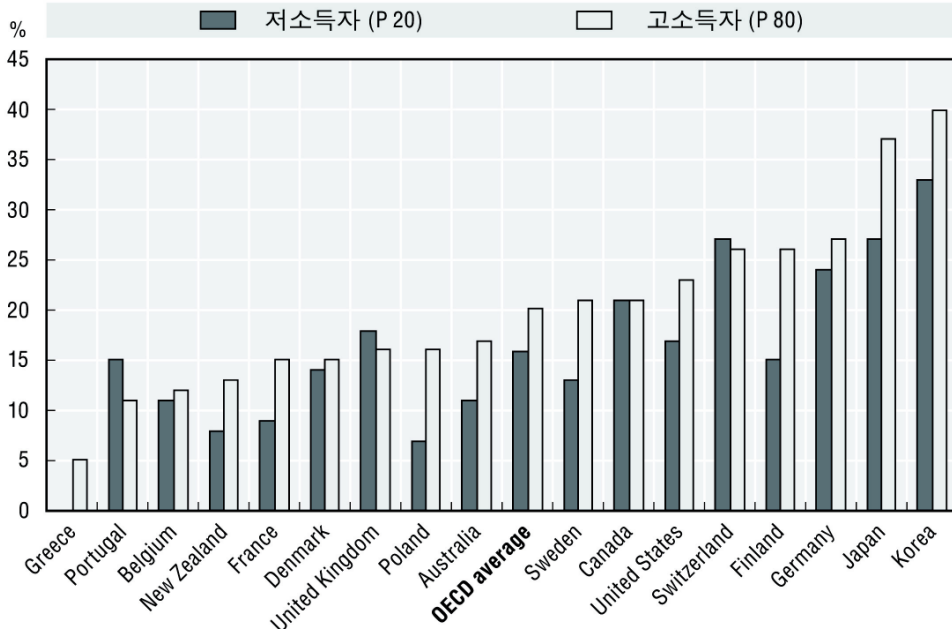
### 박스 3.4. 여성의 소득 감소: 자녀에 대한 비용(계속)

국가 간 연구에서는 가족 친화 정책에 대한 제도적 차이가 자녀에 대한 기회비용에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Joshi와 Davies(1992)는 서독, 프랑스, 영국, 스웨덴에서 비근로 기간, 직장에 복귀했을 때의 근로 시간 단축, 출산 후 급여 감소 등으로 인해 포기된 소득을 비교하였다. 1980년의 서독 어머니를 가정한 경우, 두 자녀를 둔 전형적인 가정에서 취업과 소득 생활을 하고 있었다면, 원래 얻을 수 있는 생애 소득의 49%를 잃는 것으로 추산되었으며, 영국 어머니의 경우에는 이보다 많은 57%를 잃는 것으로 나타났다. 스웨덴과 프랑스에서는 이용할 수 있는 공공 보육이 확산되어 있어 양육이 어머니의 소득에 미치는 영향이 덜했으며, 각각 12%, 6%정도인 것으로 드러났다. Datta Gupta와 Smith(2002)는 또한 자녀가 없는 여성과 비교했을 때, 대개 자녀들은 어머니의 임금에 장기적인 영향을 미치지 않는 것으로 여겨진다고 밝혔다.

Sigle-Rushton과 Waldfogel(2006)은 룩셈부르크 소득 연구(Luxembourg Income Study)로부터의 횡단자료를 이용하여 8개국(캐나다, 핀란드, 독일, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴, 영국, 미국)의 자녀가 없는 여성 및 남성과 자녀를 둔 여성 간의 소득을 비교하였다. 그 결과, 북유럽 국가들에서는 45세를 기준으로 자녀를 둔 어머니의 경우 자녀가 없는 여성이 버는 소득의 82~89%를 버는 것으로 나타났다. 이와는 달리, 네덜란드와 독일의 경우 45세를 기준으로 어머니들은 자녀가 없는 여성이 버는 소득의 56~74%밖에 벌지 못하는 것으로 나타났다. 앵글로색슨 국가들의 여성의 경우는 더 복잡하다. 영국의 경우, 어머니들은 자녀가 없는 여성의 소득의 67~75%정도를 버는 것으로 나타나, 네덜란드와 독일의 여성들과 비슷한 경향을 보였다. 캐나다의 어머니들은 좀 더 상황이 좋아 자녀가 없는 여성에 비해 소득이 17~19% 정도밖에 낮지 않았으며, 미국의 경우에는 훨씬 더 좋은 상황으로 어머니들의 소득은 자녀가 없는 여성에 비해 단지 11~19% 낮은 것으로 드러났다. 임금에 대한 격차에 있어서 미국은 다른 앵글로 색슨 국가들보다는 북유럽 국가들과 더 비슷하다. 그러나 어머니의 수입을 남성과 비교했을 때는 다른 경향을 보이는데, 특히 어머니와 자녀가 없는 여성의 소득 모두 남성들의 소득에 비해 상당히 뒤쳐져 있는 캐나다, 미국, 노르웨이의 경우에서 그러하다.

고소득 근로자의 성별에 따른 임금 차이는 OECD국가 평균보다 북유럽 국가에서 더 높게 나타난다. 양육과 관련하여 어머니들은 아버지들보다 장기간 휴직을 하게 되고, 이는 여성의 경력 개발에 도움이 되지 못한다. 북유럽 국가들에 있어서 높은 가사 서비스 비용은 많은 여성 근로자들로 하여금 장시간 일하는 것을 어렵게 하고, 이는 남성들과 경쟁하는 데 제한 요인이 된다.<sup>4</sup> 북아메리카처럼 가사서비스 비용이 상대적으로 싼 국가에서는 여성들이 그들의 경력 개발을 위해 장시간 일하는 것이 덜 어렵다(Datta Gupta et al., 2003; OECD, 2005a).

그림 3.5. 많은 국가들에서 성별에 따른 임금격차는 소득이 높을수록 더 크다  
 소득 분포의 상위지점과 하위지점에 있어 성별에 따른 임금 차이



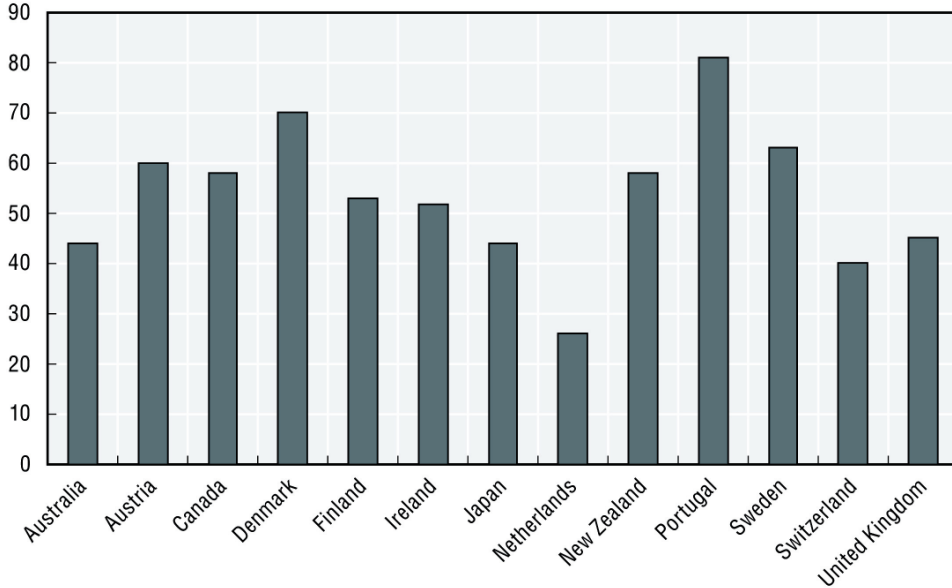
자료: OECD 소득 분포(Distribution of Earning) 데이터베이스.

성별에 따른 임금 차이가 지속되어 왔다는 점에서 OECD 국가들에서 맞벌이 부부 중 여성은 평균적으로 남성보다 가구 소득에 기여를 적게 해 왔다는 것은 놀랄 일이 아니다. 이는 또한 임금 격차가 상대적으로 작고 여성 취업률이 비교적 오랜 기간 높게 유지되어온 (북유럽) 국가들에도 적용된다. 덴마크와 스웨덴에서는 맞벌이 가정의 소득에 대한 배우자의 기여가 각각 70%, 63%로 상대적으로 높으며, 포르투갈에서는 81%로 가장 높다(그림 3.6). 일반적으로 맞벌이 가정의 가구 소득에 대한 배우자의 기여는 상대 배우자의 소득의 40-60% 정도를 차지하는 반면, 네덜란드의 경우에는 겨우 4분의 1에 불과하다. 2004년에는 25-44세 모든 여성의 절반가량의 소득이 전체 가구 소득의 25%에 미치지 못하였다(Hagoort et al., 2007). 이는 이 그룹에 속하는 많은 근로자들이 주당 20시간 미만으로 일했기 때문이다(제7장).



그림 3.6. 아내의 임금은 남편보다 가구소득에 대한 기여가 작다

남편의 소득 대비 가구 소득에 대한 아내의 평균 기여율, 2000년대 초



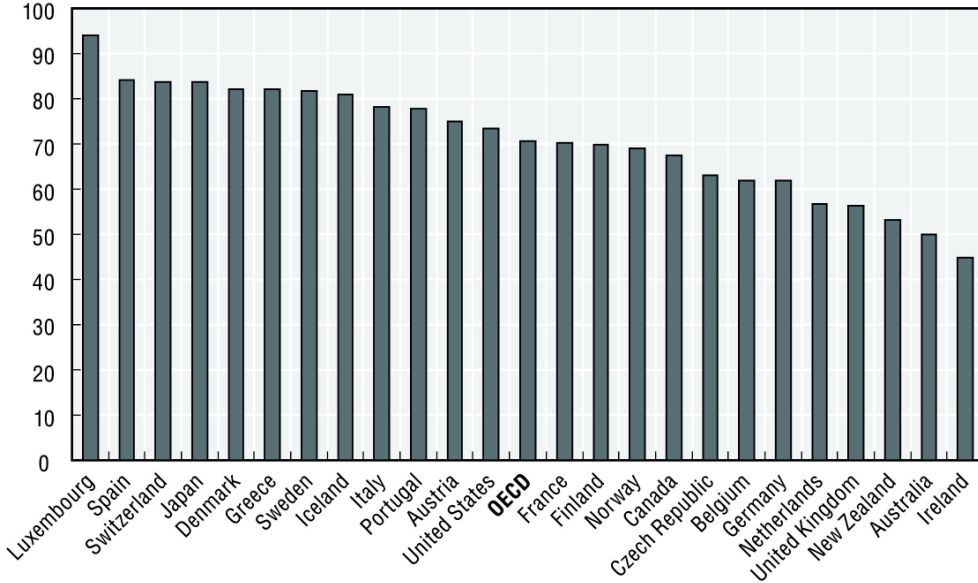
“아내”란 결혼 상태와 상관없이 커플 가구에서 여성 배우자를 의미함.

자료: OECD Babies and Bosses reviews, various issues.

### 3.2.2. 미취업 가구

자녀가 있는 가구 중 임금 노동을 하는 성인이 아무도 없는 경우가 가장 취약한 가구라 할 수 있다. 많은 OECD 국가들에 있어서 자녀를 둔 가구 내 취업 유형은 남성 홀벌이 유형에서 점점 맞벌이 유형으로 변해왔다. 자녀가 있는 미취업 가구는 1980년대와 1990년대 사이 증가했으나, 1990년대 후반 감소하는 경향을 보였다(Förster and Mira d'Ercole, 2005). OECD 국가들마다 미취업률은 꽤 상이하다. 오스트리아, 룩셈부르크, 포르투갈, 미국에서는 2001년 자녀가 있는 부부의 3% 미만이 일하지 않는 상태였고, 호주, 벨기에, 헝가리, 뉴질랜드, 슬로바키아, 영국에서는 그 비율이 6%가 넘었다(Förster and Mira d'Ercole, 2005). 일반적으로 일하지 않는 비율은 양부모가 있는 가구보다 한부모 가구에서 훨씬 높았으며, 한부모 가구의 증가(제2장)는 미취업 가구를 양산하는 데 유의한 영향을 미쳐왔다. 한부모의 취업률은 덴마크, 그리스, 룩셈부르크, 아이슬란드, 일본, 스페인, 스웨덴, 스위스에서 80% 이상으로 가장 높은 반면(미취업 비율은 가장 낮음), 호주, 아일랜드, 네덜란드, 뉴질랜드, 영국에서는 55% 이하로 낮게 나타났다(그림 3.7).

그림 3.7. 한부모 취업률은 호주, 아일랜드, 네덜란드, 뉴질랜드, 영국에서 가장 낮다  
한부모 취업률, 2005년 혹은 확인가능한 최근연도 기준



주: EU 국가들의 자료는 오직 2001 유로스타트(Eurostat) 자료만 이용가능하며(아래 참조), 25-49세 연령의 한부모 취업률을 나타냄. 또한 본 자료에서는 취업률이 전형적으로 더 낮은 집단(매우 어린 한부모 혹은 나이든 여성)을 포함하지 않으며, 따라서 다른 국가들의 자료와 전적으로 유사하지는 않음. 국가 간 보다 일관된 자료는 OECD Family 데이터베이스에 수집되고 있음.

자료: 호주, 호주 통계국(Australian Bureau of Statistics); 6224.0.55.001 FA2 노동력 지위 및 기타 가족 특성(Labour Force Status and Other Characteristics of Families); 오스트리아 통계청(Statistics Austria, 2005자료); 캐나다 통계청(Statistics Canada, 2001년 자료); 체코 통계청(Statistics Czech Republic); 덴마크 통계청(Statistics Denmark, 1999년 자료); 핀란드 통계청(Statistics Finland, 2002년 자료); INSEE, 아일랜드 통계청(Statistics Ireland); 일본 당국(Japanese authorities, 2001년 자료); 네덜란드 통계청(Statistics Netherlands, 2004년 자료); 포르투갈 당국(Portuguese authorities, 2002년 자료); 스위스 당국(Swiss authorities, 2006년 자료); 영국 국가 통계청(UK Office of National Statistics); 미국 최신 인구 조사(the US Current Population Survey); 다른 모든 EU 국가, 유로스타트(Eurostat, 2001년 자료). 언급되지 않은 기타 자료는 2005년도 자료임.

### 3.2.3. 아동 빈곤

대부분의 OECD 국가들에서 지난 20년간 빈곤 위험(가처분 가구소득의 중간값의 절반에 대해 측정)은 자녀가 있는 가구로 옮겨왔다(Frster and Mira d'Ercole, 2005). 많은 국가에서 자녀가 있는 가구는 훨씬 빈곤해지기 쉽다. 벨기에, 덴마크, 핀란드, 그리스, 노르웨이, 스웨덴에서만 아동들이 빈곤에 빠질 위험이 국가 평균보다 낮은 것으로 나타났다(Frster and Mira d'Ercole, 2005). 멕시코와 미국에서의 아동 빈곤율은 가장 높으며, 터키, 뉴질랜드, 영국, 포르투갈, 이탈리아 역시 아동 빈곤율이 높은 것으로 조사되었다(표 3.4).

평균적으로 한부모들은 전체 근로 연령 인구보다 3배 더 빈곤에 빠질 확률이 높다. 한부모의 높은 빈곤율은 특히 호주, 캐나다, 독일, 북유럽 국가 등, 절반 정도의 국가들에서 시간이

표 3.4. 한부모 가정의 자녀들은 빈곤에 직면할 위험이 상대적으로 높다

아동 빈곤율 및 가구의 취업상태에 따른 빈곤율, 퍼센트, 2000년 경

	아동 <sup>1</sup>	한부모		양부모		
		미취업	취업	미취업	1명 취업	2명 취업
호 주	11.6	58.7	11.7	43.3	5.4	3.3
오스트리아	13.3	67.6	23.3	35.6	12.7	8.6
벨 기 에	4.1	22.8	11.4	16.1	2.8	0.6
캐 나 다	13.6	89.7	27.7	75.3	22.9	3.5
체 코	7.2	53.7	5.5	35.7	3.7	0.6
덴 마 크	2.4	22.2	4.0	19.0	6.4	0.7
핀 란 드	3.4	25.0	7.2	25.8	5.4	1.3
프 랑 스	7.3	61.7	9.6	37.9	6.3	1.6
독 일	12.8	55.6	18.0	51.5	6.4	1.9
그 리 스	12.5	18.8	20.0	13.4	16.8	4.8
헝 가 리	13.1	..	..	33.1	10.0	6.7
아일랜드	15.7	88.7	22.1	74.8	17.4	1.6
이탈리아	15.7	76.8	13.4	61.1	23.9	1.6
일 본	14.3	52.1	57.9	46.0	12.3	10.6
멕시코	24.8	45.6	32.6	37.9	26.2	15.4
네덜란드	9.0	42.8	17.7	50.7	7.8	1.7
뉴질랜드	14.6	63.5	18.6	45.5	13.9	4.8
노르웨이	3.6	24.7	2.8	38.0	2.8	0.1
폴란드	9.9	60.0	6.1	28.4	9.0	3.0
포르투갈	15.6	84.8	20.3	50.6	32.4	4.8
스페인	15.6	68.2	32.8	64.7	18.1	4.7
스웨덴	3.6	34.2	5.6	13.7	8.2	1.2
스위스	6.8	..	2.3	..	9.6	4.7
터 키	21.1	51.6	65.4	25.2	17.2	15.7
영 국	16.2	62.5	20.6	37.4	17.6	3.6
미 국	21.6	93.0	39.9	77.7	30.5	8.3
<b>OECD</b>	<b>12.0</b>	<b>56.2</b>	<b>20.0</b>	<b>41.4</b>	<b>13.3</b>	<b>4.4</b>

1) 아동빈곤율은 전체 인구의 중위소득 50% 보다 더 낮은 가처분 소득을 지닌 아동가구의 비율로 정의함.

자료: OECD 소득 분포 연구(OECD Income Distribution Study). 자료는 매 5년 단위로 수집되며, 더욱 최신의 정보는 2007년 말이나 2008년 초 무렵 이용 가능하게 될 것임.

지나면서 감소하고 있다. 그러나 여전히 한부모의 빈곤율은 대부분의 국가에서 높게 나타난다. 일부 국가(캐나다, 덴마크, 독일, 네덜란드, 영국)에서는 한부모의 빈곤율이 전체 근로 연령 인구보다 네 배 더 높다. 스웨덴의 경우는 예외적으로 한부모 가구의 빈곤율이 지난 10년에서 20년간 뚜렷이 감소하였으며, 현재는 전체 인구 수준과 비슷하게 낮은 수준으로, 근로 연령 인구보다는 약간 더 낮다.

가족의 경제적 취약성은 직장생활과 부모 역할을 조화시킬 수 있는 부모의 능력과 연결되어 있다. 아동 빈곤율은 가구 유형에 따라 상이하나, 부모의 취업 상태는 아동 빈곤 정도에 가장 큰 영향을 미친다. 대부분의 OECD 국가에서 아동 빈곤율은 일하는 한부모 가구에서보다

일하지 않는 한부모 가구에서 평균적으로 세배 가량 더 높게 나타난다. 자녀가 있는 양부모 가구의 경우, 두 부모가 모두 일하지 않는 가구의 아동 빈곤율은 한 부모가 일하는 가구의 아동 빈곤율보다 세 배가량 더 높고, 한 부모가 일하는 가구의 아동 빈곤율은 두 부모 모두 일하는 가구의 아동 빈곤율보다 세 배가량 더 높다. 미취업과 연관된 아동 빈곤의 위험은 양 부모가 모두 일하는 가구에 비해 50배 더 높고(체코와 아일랜드), 노르웨이 등에서는 이보다 훨씬 더 높다.

오스트리아, 캐나다, 독일, 그리스, 아일랜드, 일본, 멕시코, 뉴질랜드, 포르투갈, 영국, 미국에서는 일하는 한부모 가구의 빈곤율이 20%를 초과한다. 이와 비슷하게 이탈리아, 멕시코, 포르투갈, 미국에서는 양부모가구 중 부모 한 명이 일하는 가구의 빈곤율이 20%를 넘으며, 오스트리아, 일본, 멕시코, 터키에서는 양 부모가 모두 일하는 가구에서조차 빈곤율이 상당히 높았다. 아동 빈곤을 효과적으로 근절하기 위해서는 부모들이 일과 자녀 돌봄을 조화시킬 수 있도록 돕는 정책과 더불어 급여 지원이 필요하다.

### 3.3. 결론

여성들의 목표가 변화하면서 미래 경제 성장의 중추적 역할을 하게 될 여성들의 노동시장 참여가 증가해왔다. 국가별로 상당한 차이가 존재하긴 하지만, 평균적으로 OECD국가들의 경우 미성년의 자녀를 둔 어머니의 60% 이상이 일을 하는 것으로 나타났고, 북유럽 국가들에서는 이 비율이 75-80%에 달하고 있다. 여성의 노동시장 참여 강도 또한 국가별로 상이하여 체코, 헝가리, 슬로바키아에서는 파트타임으로 일하는 경우가 드문 반면, 호주, 독일, 일본, 스위스, 영국, 네덜란드에서는 일하는 여성의 3분의 2가 파트타임 근무를 하고 있어 그 비율이 매우 높다.

지난 수십 년간 여성과 어머니의 노동시장 참여가 증가해왔음에도 불구하고, 여전히 노동시장에는 많은 과제들이 남아있다. 가구에 자녀가 있는 것은 남성의 취업에 거의 영향을 미치지 않는 반면, 특히 자녀가 어릴 경우 여성의 노동 양식에는 매우 큰 변화를 야기한다. 취업에 있어서 성별에 따른 격차는 계속 이어지고 있으며, 그리스, 이탈리아, 일본, 한국, 멕시코, 스페인, 터키에서 그 격차가 가장 크고, 북유럽 국가들에서 가장 작다. 취업에 있어서의 성별 차이는 일반적으로 고등교육을 받은 근로자에게서 가장 작았다.

성별에 따른 임금 차이 또한 계속되고 있다. OECD 국가들의 경우 여성은 평균적으로 남성보다 시간당 받는 임금이 적다. 여성 임금의 중간값을 살펴보면 남성보다 6분의 1가량 더 적다. 평균 임금에 있어서의 성별 차이는 일본, 한국에서 가장 크게 나타나고, 공공서비스 영역의 취업(보건, 교육, 보육)에서 성별 분리 정도가 여전히 큰 북유럽 국가들에서 가장 작게 나타난다. 아버지보다는 어머니들이 자녀 양육과 관련된 휴직을 길게 갖는 것은 여성의 경력 개발에 장애로 작용한다. 핀란드와 스웨덴에서는 고소득층에서의 성별에 따른 임금 차이가 OECD평균보다 더 높으며, 이에 비례하여 이 두 북유럽 국가보다는 캐나다, 뉴질랜드, 영국에서 관리직에 있는 여성의 비율이 더 높다.

명백하게도 취업 결과에 있어서 성 평등한 사회는 아직 멀어 보인다. 여성들은 일반적으로

출산 후 노동시장에서의 근로양식을 변경시키는 반면, 남성들의 근로양식에는 조금의 변화도 없기 때문이다. 보다 성 평등한 결과를 위해서는 남성들 또한 일과 가정을 조화시키는 것이 자신들의 임무이기도 하다는 것을 인식하고 행동해야 한다. 예외가 있긴 하지만, 일반적으로 남성들은 여전히 상근직으로 근무하는 반면, 많은 여성들은 파트타임으로 일을 하며 육아를 위한 휴직을 한다.

어머니의 취업은 흔히 자녀들이 직면하는 빈곤 위험에 유의미한 영향을 미치고 있으며, 양 부모가 일하는 가정의 자녀들은 빈곤 위험에 처할 확률이 낮다. 자녀를 둔 가장 취약한 가구는 일하는 성인이 아무도 없는 경우이며, 평균적으로 자녀를 둔 전체 빈곤가구의 3분의 1가량이 미취업 가구이다. 한부모 가구는 미취업과 관련이 깊으며, 호주, 네덜란드, 뉴질랜드, 노르웨이, 영국과 한부모 취업률이 상대적으로 낮은 모든 국가에서는 미취업 가구의 절반 이상이 한부모 가구이다.

많은 OECD국가들에서 1980년대와 1990년대 기간에 자녀를 둔 미취업 가구의 수가 증가했으며, 1990년대 중반 이후 이러한 문제가 줄어들긴 했으나, 여전히 많은 국가에서 중요한 문제로 남아있다. OECD국가들의 경우 평균적으로 자녀가 있는 가구의 10분의 1이 빈곤에 처해있으며, 벨기에, 덴마크, 핀란드, 노르웨이, 스웨덴에서는 그 비율이 20분의 1 미만인 반면, 멕시코, 터키, 미국에서는 그 비율이 5분의 1 정도이다. 일반적으로 아동 빈곤율이 매우 낮은 (자녀가 있는 가구의 5% 이하) 모든 국가들에서는 조세혜택제도를 통해 부모의 높은 취업률과 효과적인 자원 재분배를 적절히 결합시키고 있어 이 같은 결과가 나타나는 것으로 여겨진다.

## Notes

1. 부모의 노동시장 참여 결정은 부모의 선호(예: Jaumotte, 2003), 순 가구 소득, 보육에 대한 접근, 보육비용, 편의에 따른 탄력적 근무 시간 등에 의해 영향을 받는다. 주어진 자원의 제한으로 인해 부모는 대안 행동에 대한 비용 측면을 고려하여 일과 돌봄 시간의 균형을 맞춘다.
2. 많은 국가들에서 남성과 여성의 미취업 비율은 유의미한 차이를 나타낸다. 체코, 그리스, 이탈리아, 룩셈부르크, 스페인에서는 여성의 미취업 비율이 남성보다 1.5배 이상 높으며, 이와 반대로 캐나다, 아일랜드, 일본, 한국, 노르웨이, 스웨덴, 영국에서는 여성의 미취업 비율이 남성보다 낮다(OECD, 2007c).
3. 성별에 따른 취업률을 인구수로 측정·비교하는 것은 여성의 높은 파트타임 취업률을 간과하기 때문에 여성의 취업 정도를 과대계상하게 된다.
4. 일하는 여성을 지원하기 위해 스웨덴의 대형 보험 회사는 근로자들에게 비싼 가사노동시장의 비용을 보충해주는 “bulter” 라고 하는 개인 보조원 서비스를 마련하였다. 회사는 butler를 지원하여 그들이 빨래, 심부름, 가전제품 수리, 생일선물 구매 등 근로자들의 가사 일을 수행하게 한다.

## 제4장

# 조세 및 급여 제도와 부모의 근로선택

제4장에서는 OECD 국가들의 주요 조세/급여 정책 및 가족 및 아동 지원 제도에 대해서 살펴보고자 한다. 본 장에서는 국가의 가족 지원 수준이 일-가족 양립 및 저소득계층 공약에 미치는 효과에 대해 살펴보고자 한다. 또한 조세/급여 정책이 미취업 이차소득자의 근로 동기와 가족의 임금노동 분배에 미치는 영향에 대해서 살펴보고자 한다. 더불어 조세/급여 정책이 한부모의 근로 동기에 미치는 효과와 OECD 국가별 한부모가족 정책기조에 따라 한부모의 공적 의존율의 차이를 살펴본다.

#### 4.1. 가족지원 조세 및 급여제도의 범위와 성격에 대한 개괄

OECD 국가별 사회보장 체계의 범위는 매우 다양하다. 2003년 OECD 사회복지 평균 공공 지출비용은 GDP의 21% 수준이었다. 한편, 오스트리아, 벨기에, 덴마크, 독일, 프랑스, 노르웨이 국가들은 평균보다 높은 GDP의 25%를 사회복지로 지출하였다. 스웨덴은 GDP 대비 사회복지 지출비용이 30%로 OECD 국가들 중 그 비율이 가장 높았다(표 4.1). 하지만 위 국가들은 현금이전 및 급여소득에 높은 소득세를 부과하고 있어 실제 세후 순 사회복지 공공지출 비율은 이보다 3%p 정도 낮다. (단, 독일의 경우는 이전소득에 일반적으로 조세를 부담시키지 않기에 여전히 높은 지출비율을 유지한다(Adema & Ladaique 2005; OECD, 2007a).

한국을 제외한 대부분의 OECD 국가에서는 정부 총지출의 40~50%를 사회복지로 지출하고 있다. 2003년 한국의 사회복지 지출은 정부 총지출의 20%로 OECD 평균보다 낮았다(표 4.1 참조). 국가별 총 복지 지출의 차이는 조세와 밀접한 연관이 있는데, 2005년 덴마크와 스웨덴의 조세부담률(Tax-to-GDP ratio)은 약 50%로 OECD 국가 중 가장 높았다. 이는 30% 수준의 호주, (호주 보다 낮은) 일본, 미국과 비교했을 때 매우 높다는 것을 알 수 있다. 한편, 2005년 근로자 조세격차(Tax wedge)는 벨기에가 가장 높았으며(표 4.1), 프랑스, 독일, 헝가리 또한 조세격차가 50%를 초과하였다(OECD, 2006d).

모든 OECD 국가들의 조세/급여 정책은 자녀가 있는 가족에 대한 지원을 포함하고 있다. 비록 연금에 비해 아동수당, 육아휴직, 보육 지원 등의 가족 지원 전반은 여전히 매우 낮으나, 복지정책에서 가족은 항상 중요한 집단이었다. 2003년 총 복지지출의 1/10이 가족급여 관련 공적 사회지출로 사용되었다(OECD, 2007a).

임금 근로자를 위한 조세/급여제도 OECD 자료(OECD 1984, 1997, 2007e)에 의하면 2인 이상 평균임금 가족을 위한 현금급여와 세금지원 사이에는 광범위한 안정성이 존재한다고 한다.<sup>1</sup> 1997년부터 평균 임금을 버는 가족에 대한 현금 및 세금 지원이 미국과 영국에서 급격히 증가하였다.<sup>2</sup>

전통적으로 자녀가 있는 가족에 대한 가장 큰 지원은 의무교육 수당으로, 대부분의 OECD 국가에서 초·중 교육을 위한 공적사회 지출은 GDP의 3~4%에 이른다(OECD 2006a). 그러나 최근 가족급여(family benefits)가 빠르게 증가하고 있다. 그 예로, OECD 평균 정부 가족급여가 1980년에는 GDP 대비 1.6%였으나 2003년에는 2.2%로 증가했으며, 세전 가족급여 지출이 호주, 오스트리아, 벨기에 덴마크, 핀란드, 프랑스, 헝가리, 노르웨이, 스웨덴에서는 3% 이상이었고 룩셈부르크는 세전 총 가족수당 지출이 OECD 국가 중 가장 높다(그림 4.1)



표 4.1. 공공부문 사회복지 지출이 GDP의 1/4를 초과하는 OECD 국가

호주, 벨기에, 덴마크, 프랑스, 독일, 노르웨이 그리고 스웨덴

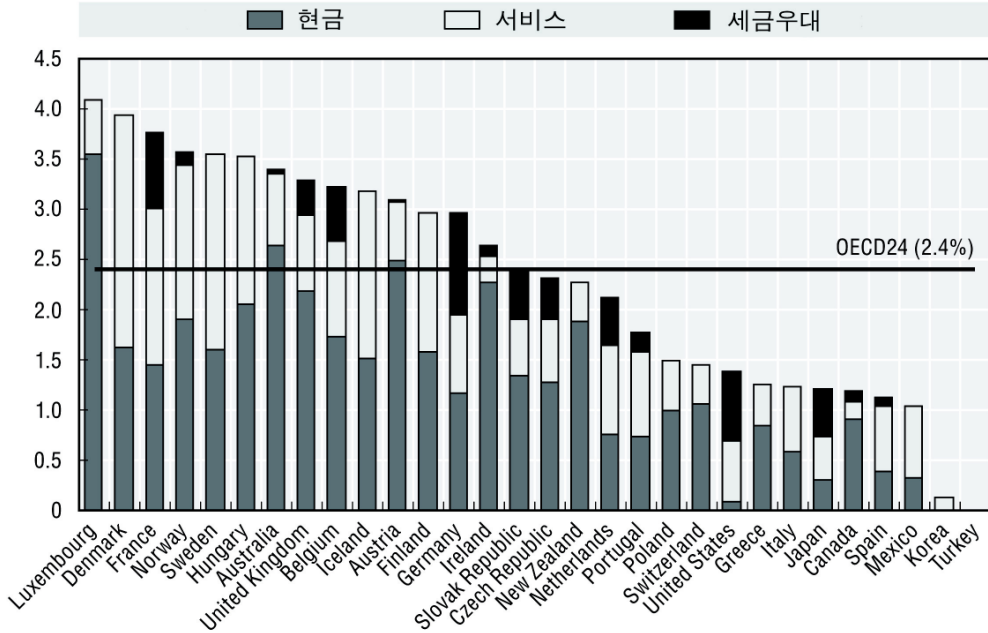
호주	2005년 조세 부담		2003년 공공부문 사회복지 지출		
	조세부담률 <sup>1)</sup> (Tax-to-GDP ratio)	조세격차 <sup>2)</sup> (Tax wedge)	정부 총지출 대비 %	GDP 대비 %	
				총(gross)	순(net)
호주	31.2	28.3	50.9	17.9	17.2
오스트리아	41.9	47.4	51.2	26.1	20.6
벨기에	45.4	55.4	51.8	26.5	22.9
캐나다	33.5	31.6	42.3	17.3	17.2
체코	38.5	43.8	39.5	21.1	19.5
덴마크	49.7	41.4	49.9	27.6	20.3
핀란드	44.5	44.6	44.1	22.5	17.7
프랑스	44.3	50.1	53.5	28.7	25.5
독일	34.7	51.8	56.3	27.3	26.2
그리스	35.0	38.8	43.1	21.3	..
헝가리	37.1	50.5	45.6	22.7	..
아이슬란드	42.4	29.0	39.2	18.7	16.6
아일랜드	30.5	25.7	47.7	15.9	14.0
이탈리아	41.0	45.4	50.1	24.2	20.6
일본	26.4	27.7	46.9	17.7	17.6
한국	25.6	17.3	18.4	5.7	5.9
룩셈부르크	37.6	35.3	49.3	22.2	..
멕시코	19.8	18.2	..	6.8	7.6
네덜란드	37.5	36.6	43.9	20.7	17.9
뉴질랜드	36.6	20.5	50.2	18.0	15.1
노르웨이	45.0	37.3	51.8	25.1	20.2
폴란드	34.4	43.6	50.0	22.9	..
포르투갈	34.5	36.2	48.6	23.5	20.8
슬로바키아	29.4	38.3	43.6	17.3	16.1
스페인	35.8	39.0	53.0	20.3	17.6
스웨덴	51.1	47.9	53.8	31.3	24.3
스위스	30.0	29.5	55.9	20.5	..
터키	32.3	42.7	..	..	..
영국	37.2	33.5	48.4	20.6	18.9
미국	26.8	29.1	43.6	16.2	17.3

국내총생산에서 조세가 차지하는 비율을 의미함. 호주, 그리스, 일본, 네덜란드, 폴란드, 포르투갈의 조세부담률 자료는 2004년 자료임. 조세격차란 고용주가 생산직 근로자에게 지급하는 임금 중 소득세와 사회보장기여금(국민연금·건강보험·고용보험) 등이 차지하는 비율을 의미함

자료: OECD (2006d, 2006f, 2007a).

가족지원 공적사회지출의 구성은 다양하다. 대부분의 OECD 국가에서 조세를 이용한 소득 지원은 중요한 지원체계 전달 방법 중 하나이다. 비록 이를 보여줄 경향성 자료(trend data)는 존재하지 않으나, 표 4.1은 2003년 체코슬로바키아, 일본, 네덜란드, 슬로바키아, 영국에서 세금우대(tax break)제도가 가족 지원에서 얼마나 중요한 역할을 담당하였는가를 보여준다. 특히 독일, 프랑스, 미국에서는 세금우대가 GDP의 1.0%, 0.8%, 0.7%에 이르러 그 의미가 더욱 컸다는 것을 알 수 있다.

그림 4.1. 아동 보육 프랑스 및 북유럽 국가에서 가족지원 공적사회지출 핵심 3가지 형태의 가족지원 공적사회 지출: 현금이전, 서비스, 세금우대 (03년, GDP 대비)



주: 가족지원 공적사회지출은 오직 가족을 대상으로 하는 지원(아동수당, 육아휴직, 보육지원)만을 포함한다. 건강 및 주거 지원 공적사회지출은 일정부분 가족을 대상으로 하기도 하나 가족 외 다른 대상 집단도 포함되므로 본 그림에는 포함하지 않음

자료: OECD (2007a).

대다수의 OECD 국가에서 현금이전(보편적 아동수당 및 육아휴직 급여)은 가족지원공적사회지출의 가장 큰 형태로, OECD 국가 평균 총 복지 사회지출의 약 70%에 다다른다. 호주, 오스트리아, 헝가리, 아일랜드, 룩셈부르크는 GDP의 2% 이상을 아동 대상 현금이전으로 지출하고 있다. 한편, 북유럽국가, 프랑스, 헝가리에서는 GDP의 1.5% 이상을 가족을 위한 서비스로 지출하고 있다(OECD, 2007a). 종합하면, 표 4.1은 OECD 국가의 약 1/3이 GDP의 3.0% 이상을 가족급여로 지출하고 있고 대부분의 국가들이 직장-돌봄 의무 양립을 촉진시키기 위해 공적사회지출지정(earmarked spending) 보다는 이전지출에 집중하고 있음을 보여준다.

#### 4.1.1. 직장-양육책임 연속을 위한 지원

가족정책에 많은 금액을 지출하는 것과 합리적으로 지출하는 것은 차원이 다르다. 가족급여가 GDP의 3%를 초과하는 여타 국가들과 달리 북유럽국가 및 헝가리(OECD, 2007d)는 조화로운 일과 가족생활을 위한 일관적(coherent)인 지원체계를 구축하고 있다. 비록 북유럽과 헝가리보다는 그 수준이 약하지만 프랑스와 캐나다의 퀘벡 주 역시 유사한 체계를 갖추고 있

다(OECD, 2005a). 비록 그 체계는 조금씩 다르지만, 모든 국가에서는 육아휴직(아이슬란드, 덴마크, 스웨덴에서는 육아휴직기간이 9개월~18개월 사이임), 3세 미만 아동을 위한 방문돌봄 서비스(핀란드, 헝가리, 노르웨이), 탁아소, 유치원, 그 외 영유아 시설 및 기초교육 지원 서비스를 공통으로 제공하고 있다. 덴마크, 스웨덴, 프랑스의 몇몇 지역 및 캐나다의 퀘벡 주<sup>3</sup>에서는 일과 가족생활의 양립을 위한 지원 정책의 일환으로 12세 미만 아동을 위한 방과후 돌봄 서비스 등 포괄적 연계 시스템을 진행 중이다. 한편, 스웨덴에서는 근무시간단축제를 도입하여 자녀의 초등학교 입학 전까지 부모의 근무시간을 단축을 허용하고 있다.

효과적인 육아휴직제도와 아동보육지원을 위해서 북유럽국가 및 헝가리에서는 GDP의 0.6% 이상을 육아휴직기간동안의 소득지원으로 사용하고 있으며, GDP의 1%를 아동보육 및 초등학교 전의 영유아 조기 교육에 투자하고 있다. 덴마크, 아이슬란드, 스웨덴은 아동보육이 정부 지원에서 차지하는 부분이 가장 높은 국가들로 2세 아동의 공적보육(formal care) 참여율이 높다(제6장 참조). 한편, 프랑스에서는 3세 미만 자녀를 둔 일하는 부모에 대한 지원이 애매모호하며 국공립 영유아 아동 보육서비스에 허점이 존재한다. 국공립 보육지원과 조기 교육지원은 많은 부분 “모성”에 초점을 두고 3세 이상 아동보육서비스에 집중되어 있다.

#### 4.1.2. 정부 국공립 지원 공략대상

사회정책 비교국가 연구자들의 특징 중 하나는 조사국가가 특정국가처럼 변화해야 한다고 주장하는 것이다. 21세기 초기 10년 동안은 스웨덴, 덴마크 등 북유럽국가의 가족정책이 모방의 대상이었다. 그러나 비록 이들 국가의 가족정책이 본받을 점은 많으나 역할 모형(role model)이라 하기에는 역부족이다. 우선, 북유럽의 가족정책은 매우 비싸다. 북유럽 국가들은 상대적으로 영토가 작으며 단결력이 좋으며 평등한 국가들로 지방정부에 대한 국민의 신뢰가 높다. 국민들은 지방정부가 수준 높은 보육, 건강, 교육 서비스를 제공할 것이라고 믿기 때문에 높은 수준의 조세를 기꺼이 부담할 용의가 있고, 그 결과 보편적 사회복지 정책이 유지될 수 있다(표 4.1 조세부담을 참조). 그러나 다른 OECD 국가의 국민들은 북유럽의 국민들처럼 높은 세금을 부담할 의향이 없으며 오히려 정부의 공공지출을 삭감을 요구하고 있다. 정책가들은 보편적 복지체계 건설보다는 정부지출(그리고 조세부담)을 삭감할 요령으로 상대적으로 저렴한 정책수단과 분야에 집중하며 저소득층을 공략하는 정책을 사용하고 있다. 그 결과, 대다수의 OECD 국가의 가족정책은 무급 육아휴직 제도이며, 영유아 아동을 위한 보육서비스의 부족, 방과후 아동서비스 부족 등을 경험하고 있다.

덴마크와 스웨덴처럼 12개월 미만 아동을 위한 센터 기반(center-based) 국공립 아동보육서비스를 보편적으로 제공하는 데에는 비용이 많이 든다(OECD, 2001a & 2005a). 5세 아동에 비해 2세 아동은 교사 대 아동의 비율이 현저히 높기 때문에 나이가 어린 아동일수록 나이가 많은 아동보다 보육비용이 더 많이 소요된다. 따라서 핀란드, 노르웨이, 헝가리 같은 국가에서는 센터 기반(center-based) 보육서비스보다는 공공자원에 초점을 두어 부모, 특히 어머니의 3세 미만 영유아 재가보육서비스 지원에 집중하고 있다(보다 자세한 내용을 위해서는 본 보고서의 제5장을 참조하기 바람). 그러나 비록 저렴할지라도, 이 접근방식은 어머니의 노동시장 지위를 약화시킨다는 단점이 존재한다(제3장). 특히 헝가리에서 이 방식은 여성의 노동참가

염원에 대한 장애물로 간주되어 여성의 자발적 출산을 억제하는 방향으로 작용하고 있다(제2장).

대다수의 OECD 국가에서 비싼 영유아 보육서비스를 보다 저렴한 부모제가보육지원으로 대체하고 있지는 않았지만, 여전히 육아휴직 및 방과후 서비스가 보편적으로 제공되고 있지는 않은 형편이다. 또한 육아휴직 정책은 종종 보육지원 정책과 일관성 있게 추진되고 있지 않아 지원체계에 심각한 허점이 발견되고 있다.

뉴질랜드와 스웨덴의 공적 정부지출액과 자녀가 있는 가족에 대한 현금 및 조세 지원, 육아휴직기간동안의 소득지원, 보육지원서비스, 방과후 서비스, 그리고 초등교육 지원과 관련 자료들은 앞선 문제점들을 반영하고 있다. 표 4.2에 의하면 04/5년(2007~2008년 3·4세 아동을 위한 무료 조기 교육제도가 도입되기 이전) 뉴질랜드에서는 아동을 위한 공적지출액이 아동의 초기 3년 동안 가장 낮았으며, 3세 미만의 아동을 위한 보육시설 이용 수 또한 이 연령대에서 낮았다. 아동들이 유치원과 보육시설을 적극적으로 이용하게 되는 연령(3세~4세)과 동시에 정부의 아동 보육 공공지출 또한 증가하게 되는데 이러한 추세는 아동이 초등학교 입학 할 때까지 계속된다(Adema, 2006a).

뉴질랜드의 경우 유급 육아휴직기간이 끝나고 아동과 조기 교육에 대한 지원이 포괄적으로 지원되기 시작하는 만 3세 전의 시기의 지원이 가장 약했다. 반면에, 스웨덴의 경우 아동의 초기에 지원을 집중하였다. 아동이 1세 때 지원이 가장 높았으며, 이후부터는 상당히 균등한 모습을 보인다.

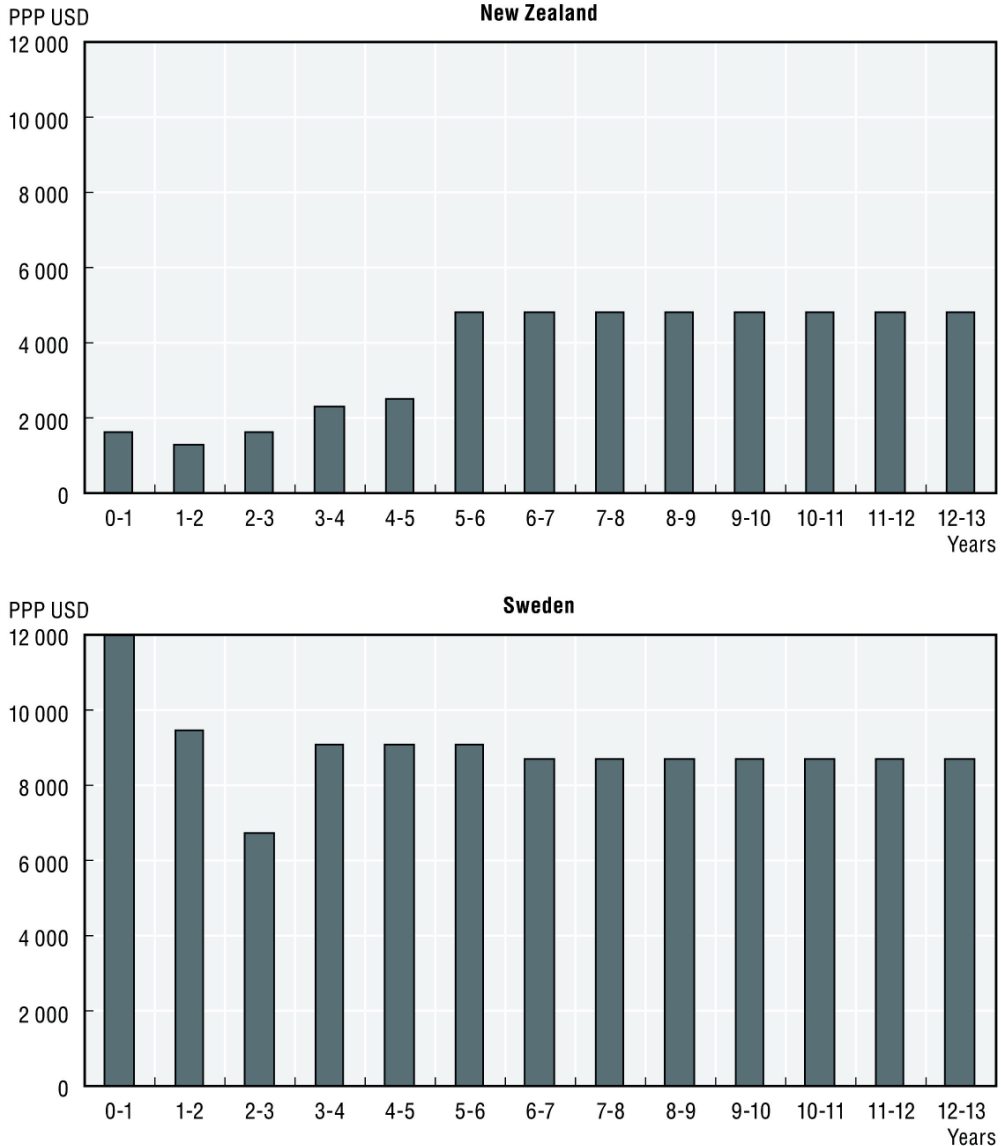
가족지원을 아동연령에 따라 공략하는 방법 대신 가족의 특성에 따라 공략하는 방법이 있다. 대부분의 국가들은 저소득가족에 지원을 집중하여 도움을 가장 필요로 하는 가구에 지원을 집중하고자 한다. OECD 국가마다 조세/급여제도를 통한 저소득가족 공략 방법이 다르다(OECD, 2007e & 2007f). 표 4.2는 두 자녀(4세부터 6세 사이) 가족에 대한 가족지원 정도를 가족의 소득별로 나타낸 표이다. 벨기에, 독일, 헝가리, 아일랜드, 룩셈부르크, 네덜란드, 슬로바키아 등 특정 국가들은 가족의 소득에 따른 차등적인 지원을 하고 있지 않다. 한편, 그리스와 이탈리아에서 일하는 저소득 가족에 대한 지원이 낮은 이유는 그리스와 이탈리아의 낮은 수준의 공공지원과 밀접한 관련이 있다(OECD, 2007f).

일반적으로 가족에 대한 지원은 가족의 소득과 반비례 한다.<sup>4</sup> 표 4.2의 마지막 열을 보면 알 수 있듯이 대부분의 OECD 국가에서는 저소득 가족(가구평균소득의 25%)을 위한 경제적 지원이 평균가구소득의 2배인 고소득 가족을 위한 지원보다 최소한 2배 이상이 되도록 조세/수당 지원제도를 설계하였다. 호주, 캐나다, 일본, 뉴질랜드, 폴란드, 한국의 조세/급여 지원제도는 특히 소득이 낮은 가구를 목표로 삼도록 되어 있다.

자녀가 있는 가족을 위한 조세/급여제도의 배분효과는 소득세의 누진성, 자산조사 급여프로그램의 성격 및 대상자 포괄성 뿐 아니라 정부의 절대적 가족지원 공공지출과도 밀접한 연관이 있다. 이러한 성향은 캐나다, 일본, 한국, 폴란드에 비해 북유럽에서 더욱 두드러지며 특히 호주에서 두드러진다(그림 4.1). Whiteford & Adema(2007)은 조세/급여제도가 아동빈곤을 낮추는데 상당한 역할을 한다는 것을 발견하였다. 19개국 OECD 자료에 의하면 2000년 공공이전과 조세혜택이 자녀가 있는 가구의 상대적 빈곤율을 약 40% 감소시켜 주는 것으로 나타

그림 4.2. 스웨덴에서는 영유아기 지원에 공적지출이 집중된다

아동의 연령 별 교육비 및 가족수당 공공지출액



주: 구매력평가설(PPP)에 근거해서 미국 달러(\$)로 공적지출을 표시함. 본 데이터의 공적지출에는 건강과 주거에 대한 지원은 포함하고 있지 않음. 본 데이터에 포함된 항목들은 아동수당, 육아휴직기간동안의 소득지원금, 입학 전 및 초등학교 교육 지원금임. 뉴질랜드의 경우 아동이 0~1세까지, 스웨덴의 경우 17개월까지 육아휴직기간동안 소득지원을 해주고 그 결과 공적지출이 0-1세, 1-2세 사이에 집중되어있다(단, 스웨덴의 경우 아동이 학교에 입학하기 전까지 육아휴직을 사용할 수 있다). 2-3세 사이의 급격한 감소는 낮은 보육서비스 참가율에 기인한다(1-2세 기간과는 달리, 이 기간에는 육아휴직 지원이 포함되지 않음).

자료: OECD (2007a) 및 교육 데이터베이스

표 4.2. 가구 소득수준에 따라 자녀양육 가족에 대한 지원금 수준이 다양하다  
 평균 근로자 임금 대비 지원금 비율, 2004 (%)

	평균 근로자 임금 대비 비율 (%)										평균 근로자 임금=0/ 평균 근로자 임금=200
	0	25	50	75	100	125	150	175	200		
호 주	19.1	16.6	15.8	20.2	14.8	9.4	7.4	4.4	2.9	6.6	
오스트리아	17.4	17.8	17.8	12.8	12.8	12.8	12.8	12.8	12.8	1.4	
벨 기 에	10.9	7.7	10.0	10.1	10.1	10.1	10.1	10.1	10.1	1.1	
캐 나 다	17.0	22.7	21.4	16.4	8.7	5.8	4.7	4.7	4.7	6.5	
체 코	23.7	23.7	18.4	20.7	14.3	10.6	7.8	8.9	9.0	2.6	
덴 마 크	21.6	21.6	21.6	14.0	11.1	8.6	7.5	7.5	7.5	2.9	
핀 란 드	17.9	17.9	17.9	12.3	8.1	8.1	8.1	8.1	8.1	2.2	
프 랑 스	12.9	14.0	14.0	6.0	5.1	6.3	7.5	8.6	9.1	1.4	
독 일	9.2	9.2	9.2	9.7	9.4	9.6	9.5	9.5	9.7	0.9	
그 리 스	1.9	1.9	1.9	1.9	2.4	3.5	5.1	5.1	5.1	0.4	
헝 가 리	9.0	9.0	9.0	13.4	14.7	14.7	14.7	14.7	14.7	0.6	
아이슬란드	17.1	17.1	17.1	15.4	13.9	12.3	10.6	8.8	7.1	2.4	
아일랜드	16.3	16.3	18.4	11.9	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	1.2	
이탈리아	0.0	3.7	5.6	13.6	10.8	9.1	6.8	6.1	4.2	0.0	
일 본	19.2	19.2	19.2	7.2	4.2	4.6	2.4	3.3	3.8	5.0	
한 국	17.2	17.2	8.3	0.4	0.9	1.8	1.8	1.8	1.8	9.5	
룩셈부르크	18.0	19.9	19.7	19.6	14.4	16.8	17.5	17.5	17.5	1.0	
네덜란드	4.9	4.9	7.3	6.5	5.0	5.0	5.0	5.0	4.7	1.0	
뉴질랜드	11.2	11.2	10.7	7.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	..	
노르웨이	14.5	14.5	8.1	6.4	6.4	6.4	6.4	6.4	6.4	2.3	
폴 란 드	25.8	23.3	9.1	9.3	6.6	3.5	0.0	0.0	0.0	..	
포르투갈	26.3	26.3	19.5	20.0	19.0	11.0	7.1	6.7	6.7	3.9	
슬로바키아	12.1	13.3	11.2	11.5	11.5	11.7	11.9	12.1	12.3	1.0	
스 페 인	10.3	10.3	2.9	2.2	3.5	3.5	3.9	4.1	4.1	2.5	
스웨덴	12.4	12.4	12.4	8.0	7.4	7.4	7.4	7.4	7.4	1.7	
스위스	11.7	11.7	11.7	8.0	9.8	5.4	5.6	6.1	6.4	1.8	
영 국	16.6	18.6	23.9	20.0	11.5	7.0	7.0	7.0	7.0	2.7	
미 국	29.7	24.6	24.7	16.5	11.2	10.6	10.6	10.6	10.6	2.8	
평 균	15.2	15.2	13.8	11.5	9.3	8.2	7.6	7.5	7.3	2.1	

주: 가족 지원금은 자녀가 없는 홀벌이 가정의 세후 소득과 자녀가 2명 있는 홀벌이가정의 세후소득의 차이를 구한 후 평균 임금근로자의 소득 대비 %로 표시함.

자료: OECD (2006d, 2006f, 2007a).

났다. 이러한 감소 범위는 북유럽의 경우 약 70% 이상, 호주의 경우 약 60%였으며, 벨기에, 체코, 스위스는 0에 가까웠다. 멕시코에서는 혁신적으로 아동의 건강 및 교육 프로그램 참가를 조건으로 가족지원을 제공하고 있다. 멕시코의 이러한 방법은 아동빈곤 퇴치 정책의 다면적 성격을 반영한다(박스 4.1).

#### 박스 4.1. 멕시코의 “Oportunidades” –저소득가족을 위한 조건부 지원

"Oportunidades"는 영양결핍 타파, 정기건강검진 홍보, 정규교육 이수 증가를 위해 1997년 "Progresa"로 처음 소개되었다(www.oportunidades.gob.mx). 저소득가족을 위한 프로그램인 "Oportunidades"는 아동의 정규교육 이수와 정기적인 건강 검진을 조건으로 제공된다. 2006년 580만 가정, 전국 가정의 약 25%가 "Oportunidades"의 혜택을 받았으며 소외지역의 경우 약 75%의 저소득가정이 혜택을 받았다(INSP, 2006). 2005년 멕시코 정부는 "Oportunidades" 예산으로 310억 페소 이상(약 GDP의 0.4%)을 책정하였다. 현금이전은 주기적으로 지급되며 수급자 총소득의 22%에 해당하는 범위까지 지급 된다. 여자아이의 경우 남자아이보다 더 많은 이전혜택을 받을 수 있고(중학교 여학생의 경우 총소득의 약 10%까지), 자녀의 학년이 올라가면서 혜택수준도 증가한다.

현금이전은 어머니에게 바로 전달되며 어머니들은 그 사용을 정부에 정기적으로 보고해야 한다. 아동수당을 어머니에게 전달하는 것은 이방법이 아동에게 최선이라고 생각하기 때문이다. Woolley(2004)는 캐나다를 조사 대상으로 하여 만약 아동수당의 목적이 기본적 욕구 충족에 있다면 어머니에게 수당을 전달하는 것이 가장 효과적이라는 사실을 밝혔다. 이는 왜냐하면 어머니들이 아동의 먹을거리, 주거생활품, 의료에 대한 지출을 결정하는 당사자이기 때문이다.

"Oportunidades"는 현금이전 뿐 아니라 기본적 건강서비스를 가족 전 구성원에게 제공하며 임산부와 아동을 양육하는 어머니, 2세 미만의 아동을 위해서는 특별 케어 서비스를 제공한다. 지원대상은 먼저 저소득 밀집지역과 공공시설 및 서비스 낙후지역(프로그램에 참가하는 5.63%은 개발이 가장 낙후된 8개 주에 거주)을 중심으로 1차 선택(인구주택조사 지표 사용)을 한 이후 지역 거주 가구를 대상으로 “포괄적 자산 조사(proxy means tests)”을 실시하여 수급대상자를 선택한다. 종합적으로, 90%의 프로그램 지출비가 최저 40%의 저소득 가정에게 집중되었다(INEGI, 2002).

INSP(2006)에 따르면 "Oportunidades"가 영양과 건강에서 개선된 성과를 나타냈다고 한다;

- 결핍의 가장 심각한 형태인 “쇠약”(저체중)이 5세 미만 아동의 경우 1999년 약 3%에서 프로그램 실시 이후 1.6%로 감소하였다.
- 5세 이상 아동의 영양결핍이 프로그램 기간 동안 감소하였다. 남아의 경우 16%에서 10.4%로 감소하였으며, 여아의 경우에도 16%에서 9.5%로 감소하였다.

학력 수준과 관계없이 교육을 받은 아동일수록 받지 않은 아동보다 2.7% 빈곤해질 확률이 낮은 것으로 밝혀져(INECD, 1996, 2004), 교육 이수율을 높이는 것이 정책의 주요 목적이다:

박스 4.1. 멕시코의 “Oportunidades” –저소득가족을 위한  
조건부 지원(계속)

- 1996년~2004년 사이 12세~14세 최빈곤 아동의 학교 출석율이 21.6% 증가했으며, 15세~17세 최빈곤 아동의 경우 71% 증가했다.
- 1996년과 2004년 사이 12세~15세 최빈곤 아동의 학교 이탈을 위험은 34.1% 감소했다.
- Parker(2003)은 "Oportunidades “ 프로그램이 소외지역에서의 중학교 등록률을 24% 증가시켰으며 여자아동의 경우 32% 증가시켰다고 한다.

교육 이수율의 증가는 아동 노동력 착취 해결에 큰 기여를 했다. Behrman et al.(2005)에 따르면 1997년부터 사이 "Oportunidades “ 프로그램이 10세 및 14세 아동 취업률을 각각 35%와 29%로 감소시켰다고 한다.

## 4.2. 아동보육비 지원이 없는 가정을 위한 근로에 대한 재정적 보상<sup>5</sup>

### 4.2.1. 근로유인

조세/급여 제도는 부모의 근로와 양육결정에 핵심적인 역할을 담당한다. 잠재적 근로자가 노동시장 참가로 인해 얻는 경제적 이득은 근로세(사회보험 포함) 및 소득에 따른 의무지출(mandatory charges)에 영향을 받는다. 또한 공적부조를 받는 실업자의 경우 노동시장에 참가하면서 공적부조를 못 받게 되어 취업으로 얻는 순수익이 상당히 감소될 수 있다. 특정한 경우에는 오히려 공적부조 감소폭이 커 근로의 대가가 사라지는 경우(단기의 경우<sup>6</sup>)도 있다(물론 근로가 새로운 직업 및 경력기회를 제공해준다는 장기적 관점에서는 단기를 전제로 저임금 직업을 수용할 수도 있음). 특히 대부분의 사회이전이 특히 저소득가정에 집중되어 있다는 것을 고려할 경우 자녀가 있는 저소득가정의 경우 노동시장참가 동기가 약할 것이다.

노동시장 진입 시 근로소득 중 유효세율로 나가는 부분이 얼마인가를 알기 위해서는 평균 유효세율(effective tax rate)을 살펴보면 된다. 이 지표는 소득 증가분에서 세금이나 사회급여 감소로 사라지는 비율을 측정한다.

표 4.3은 부모가 노동시장에 진입할 때 경험하는 평균유효세율을 국가별로 나타낸 표이다. 유효세율은 잠재소득(prospective income), 실업상태에서의 소득(non-employment income) 및 배우자의 소득<sup>7</sup> 등에 의해 달라진다. 아동 양육비용이 유효세율에 포함되지 않은 점이 흥미롭다(제6장 참조). 이는 일하는 부모의 경우 무료로 비공식 아동 보육을 받을 수 있음을 시사한다. 소득지원(사회급여 및 주거급여)이 상대적으로 높고 급여 중단<sup>8</sup>이 신속하게 이루어지는 두 자녀 실업자 부부일수록 노동시장에 진입할 때 높은 평균유효세율을 경험한다(텐



## 4.3. 노동시장진입이 맞벌이 부모에게는 유리

노동시장에 진입하는 부모가 경험하는 평균유효세율 (2004)

	0 >> 평균유효세율의 2/3		0 >> 평균유효세율	
	홀벌이 부부 (1)	맞벌이 부부 (2)	홀벌이 부부 (3)	맞벌이 부부 (4)
호 주	72	49	66	46
오스트리아	82	31	69	35
벨 기 예	65	47	60	50
캐 나 다	54	46	57	45
체 코	79	45	71	42
덴 마 크	92	63	82	57
핀 란 드	94	34	84	37
프 랑 스	82	25	63	27
독 일	75	49	66	51
그 리 스	16	17	19	20
헝 가 리	55	35	62	42
아이슬란드	87	48	74	48
아일랜드	88	31	72	29
이탈리아	-9	40	11	42
일 본	89	22	66	21
한 국	71	8	51	9
룩셈부르크	89	18	65	23
네덜란드	88	38	71	37
뉴질랜드	83	43	74	37
노르웨이	101	30	79	33
폴란드	65	49	63	44
포르투갈	57	20	60	23
슬로바키아	41	24	33	26
스페인	58	17	47	21
스웨덴	98	32	79	33
스위스	104	28	83	28
영국	77	41	74	38
미국	41	43	44	39

주: 초기 상태에서는 공공지원 및 기타 자산조사 급여(예: 주거급여)가 소득수준에 따라 제공됨을 가정한다. 아동의 나이는 4~6세 사이며 아동보육비 및 아동보육급여는 고려하지 않았다. 결혼한 부부의 경우 평균임금 백분율은 배우자 한명에 근거하였다. 홀벌이 부부의 경우 이차 배우자(second spouse)는 소득이 없음을 가정하였다. 맞벌이 부부의 경우 이차 배우자가 상용직으로 평균유효세율이 67%임을 가정한다. 평균임금은 평균근로자의 임금을 의미한다(OECD, 2007e)

자료: OECD 조세/급여 모델

마크, 핀란드, 스웨덴의 경우 평균유효세율이 90%이상이다; 표4.3 제1행). 때문에, 노동시장에 진입해서 얻는 수익 평균 소득의 2/3에 해당하는 매우 적은 금액으로, 노르웨이의 오슬로와 스위스의 취리히<sup>9</sup> 같은 도시의 경우 그 금액이 0이다. 일반적으로 노동시장에 진입해서 높은 임금을 받는 부모의 경우 낮은 평균유효세율을 경험(표 4.3. 제1행 및 3행)하지만, 그리스(급여 삭감은 없으나 누진세가 적용됨) 이탈리아(근로일수만큼 가족수당이 증가), 미국은 근로장려세제(Earned Income Tax Credit) 때문에 예외 사례에 해당한다.

임금이 없는 배우자와 달리 한쪽 배우자가 이미 평균임금 2/3에 해당하는 임금을 버는 부모의 경우 상대적으로 낮은 평균유효세율을 적용받기 때문에 근로를 할 유인이 높다(표 4.3의 제 2행과 1행 비교, 제 4행과 3행 비교). 다만, 그리스와 이탈리아처럼 사회 지원이 없는 국가는 예외사례에 해당한다. 한 쪽 배우자가 이미 취업 상태인 경우 배우자의 임금 때문에 사회 지원이 약하므로 미취업 배우자가 노동시장에 진입 할 때 소득 지원 및 급여 중단에 크게 영향을 받지 않는다.

평균유효세율이 50% 이하에서는(표 4.3), 잠재적 소득원이자 사회급여를 받지 않는 미취업 부모(예, 배우자가 소득이 있는 자발적 전업주부)의 노동시장 진입은 가계소득에 도움이 된다. 그러나 호주, 벨기에, 덴마크, 독일, 아이슬란드, 폴란드 등 일부 OECD 국가에서는 여전히 근로 유인이 약한 것으로 나타났다. 제6장은 아동보육비를 고려했을 경우에도 근로유인이 해당 국가들에서 여전히 약한가를 살펴보고 있다.

#### 4.2.2. 근로시간 증가

조세 증가 및 급여 삭감은 이미 노동시장에 취업해 있는 부모의 근로시간 및 근로노력에도 영향을 미친다. 한계유효세율(marginal effective tax rates; METR)은 역제책(disincentive)이 근로시간 변화에 미치는 영향을 측정하기 위한 지표이다. 기타 가족 구성원의 부수 소득이 세금 및 급여에 영향을 줄 수 있기 때문에 순소득은 가구 단위로 계산하였다. 표 4.4는 평균 근로자 임금의 2/3을 받는 상용직 근로자 가정과 소득지원 급여를 받는 가정의 근로시간 변화를 정리한 표이다.

표 4.4를 보면 세금부담이 낮은 국가(예, 한국) 및 자산조사가 급여에 미치는 영향이 낮은 국가(예, 그리스, 이탈리아, 스페인)에서는 한계유효세율이 낮다는 것을 확인할 수 있다. 근로시간이 매우 짧은 경우에도 한계유효세율이 매우 낮을 수 있는데, 근로소득 또는 일정 근로시간을 조건으로 사회급여가 제공되는 경우가 이에 해당한다. 이탈리아에서는 자녀가 있는 가정이 풀타임 근로시간의 1/3에서 2/3로 근로 양을 증가시킬 때의 한계유효세율이 매우 낮다. 이는 가족급여가 근로일수와 비례해서 증가하기 때문이다(표 4.4).

근로연계 급여는 일반적으로 자녀가 있는 저소득 가정을 공략하며, 소득이 증가할수록 삭감된다. 이는 영국에서 홀벌이 부모의 한계유효세율이 고소득으로 갈수록 점점 가늘어지고, 자녀가 없는 맞벌이 가구의 이차소득자(second earner)의 한계유효세율 보다 상대적으로 높은 이유를 설명해 준다(OECD, 2007). 배우자 중 한명이 평균 근로자 임금의 2/3 이상을 벌 때(표 4.4 제 2행, 4행, 6행 참조)의 한계유효세율이 40% 이하이므로 다른 쪽 배우자가 근로시간을 증가할 유인이 존재한다. 그러나 덴마크, 벨기에, 독일, 이탈리아에서는 평균임금의 1/3에서 평균임금까지의 한계유효세율이 50% 이상이기 때문에 맞벌이 부부의 이차소득자가 근로시간을 증가시킬 유인이 상대적으로 약하다(아동보육비를 고려하지 않음).

조세/급여제도 또한 사회적 지원이 중단되었을 때의 부모의 근로선택에 상당한 영향을 준다.

표 4.4. 시간제 근무시간의 증가는 부부가구에게 유리하지 않다

시간제 취업 부모가 경험하는 한계유효세율, 2004

	1/2 평균 임금 >> 평균 임금		1/3 평균 임금 >> 2/3 평균 임금		2/3 평균 임금 >> 평균 임금	
	홀벌이 부부 (1)	맞벌이 부부 (2)	홀벌이 부부 (3)	맞벌이 부부 (4)	홀벌이 부부 (5)	맞벌이 부부 (6)
호 주	58	43	75	53	52	38
오스트리아	44	44	65	38	44	44
벨기에	52	57	47	61	51	55
캐나다	59	41	50	40	65	42
체코	42	31	58	39	54	34
덴마크	70	49	93	59	59	43
핀란드	75	42	99	34	63	44
프랑스	34	32	57	31	23	30
독일	51	53	63	51	48	54
그리스	23	24	16	17	26	26
헝가리	83	50	59	35	77	55
아이슬란드	44	48	70	48	48	48
아일랜드	50	30	76	29	41	26
이탈리아	26	46	-13	59	50	47
일본	47	24	97	26	20	20
한국	31	11	70	9	11	12
룩셈부르크	49	30	110	19	18	34
네덜란드	52	40	78	43	37	36
뉴질랜드	76	23	88	27	66	24
노르웨이	52	36	92	32	36	37
폴란드	57	35	78	45	57	35
포르투갈	39	29	75	25	24	31
슬로바키아	15	30	34	34	16	30
스페인	23	27	15	15	24	29
스웨덴	57	35	97	35	38	35
스위스	65	27	108	39	39	27
영국	74	33	84	33	66	33
미국	50	29	47	37	50	29

주 : 반일근무자의 소득이 평균임금의 50%에 해당하도록 시간 당 임금을 평균임금에 상응하여 산출하였다. 공공 부조 및 기타 자산조사 급여(예: 주거급여)가 소득수준에 따라 차등 제공됨을 가정한다. 아동의 나이는 4~6세 사이며 아동보육비 및 아동보육급여는 고려하지 않았다. 근로시간을 바꾼 근로자의 경우 이미 고용상태에 있으므로 근로연계 급여는 고려하지 않았다. 결혼한 부부의 경우 평균임금 백분율은 배우자 한명에 근거하였다. 홀벌이 부부의 경우 이차 배우자(second spouse)는 소득이 없음을 가정한다. 맞벌이 부부의 경우 이차 배우자가 상용직으로 평균임금의 67%를 버는 것을 가정한다.

자료 : OECD 조세/급여 모델

종종 낮은 임금에서는 임금집중 양상을 나타내는데, 이는 낮은 임금을 받는 근로자의 경우 사회보험을 내지 않아도 되며, 사회급여 또한 중단되는 것이 아니라 점증적으로 삭감된 것이기 때문이다. 오스트리아와 독일에서는 근로시간이 짧은 직업에는 근로세가 부과되지 않으며 일정한 조건 하에서 수급자가 수급자격을 유지하면서 취업이 가능하다(Adema et. al., 2003; OECD, 2007a). 일본의 경우 사회보장체계가 어머니의 근로 선택에 상당한 영향을 주는데, 배

우자의 소득이 평균임금의 1/3 이하인 경우, 고용상태에서 부과되는 건강보험 및 연금 기여금을 내지 않아도 된다. 또한 배우자의 소득이 평균임금의 1/3을 초과하는 경우 보험금과 기여금을 점증적으로 내는 것이 아니라 소득의 증가에 따라 일괄(lump-sum) 지불하도록 되어 있다.

### 4.2.3. 조세/급여 구조 및 가족의 소득 구조

양쪽 부모가 다 있는 가족의 경우 가족의 가계지출에 따라 다양한 근로지위를 선택할 수 있다. 예를 들어 부모 중 한명만이 취업하는 경우, 풀타임 상용직 또는 파트타임으로 취업하는 경우, 부모 양 쪽이 동일한 소득을 버는 경우 등 다양한 선택권이 있다. 만약 국가의 조세/급여제도가 이러한 선택들에 중립적인 입장을 취한다면, 사회정책은 가족 내 소득 구조에 미치는 영향이 작을 것이다. 그러나 대부분의 경우 사회정책은 가구소득이 특정한 구조를 띠도록 경제적 유인을 제공한다. 홀벌이(single-breadwinner) 또는 맞벌이 가구에 대한 선호도는 국가별로 다양하다.

조세/급여제도가 홀벌이 가구 또는 맞벌이 가구 중 어느 쪽을 선호하는가를 분별하기 위해서는 과세단위를 살펴보는 것이 중요하다. 동등한 조건하에서는 가구소득보다는 개별 소득에 따라 세금 채무를 책정하는 것이 이미 한 쪽 배우자가 노동시장에 있으나 본인은 미취업인 배우자의 근로유인 확률을 높인다. 가구단위로 조세를 부과하는 체계에서는 두 번째 소득원(종종 여자 배우자)의 한계 세율과 주요 소득원의 한계세율이 같다. 그리고 누진세일 경우 두 번째 소득원의 소득이 홀벌이가정과 동일할 경우 그 한계세율이 더욱 높아지게 된다. 이는 잠재적 이차소득원인 여성 배우자의 노동시장 참가에 역(逆) 영향을 미친다. 반면 누진세 하에서 개별 과세는 비록 두 번째 소득원이 주요소득원과 동일한 소득을 번다하더라도 주요소득원보다 낮은 한계세율을 적용받게 된다. 이는 가족이 맞벌이로 일하면서 더 많은 지출소득(disposable income)이 생기는 됨을 의미한다. 개별·누진세 체계는 가족구성원 내 소득 구조와 관련해서 맞벌이 가구 쪽으로 치우친 면이 있다.

지난 30년 동안 대부분의 OECD 국가들은 개별과세 체계로 전환했다. 이는 개별과세가 이차소득원의 취업 증가와 남녀평등이라는 긍정적 외부 효과를 갖다 주기 때문이다. 2003년 OECD 중 19개국은 개별과세 체계를, 5개국은 배우자 공동 과세체계를 띄고 있었다. 그리고 6개국은 해당 가족이 개별과세 또는 공동 과세 중 하나를 선택할 수 있게 해주나 일정 소득이 넘는 가구의 경우 공동 과세를 적용받는 체제를 가지고 있다. 미국, 포르투갈, 폴란드, 아일랜드, 독일, 스위스, 프랑스, 룩셈부르크, 터키(매우 작은 소득 범위에서)는 배우자 공동 조세를 갖고 있거나 평균 소득 가구가 배우자 공동조세를 선택할 유인이 높은 국가들이다(OECD, 2003b).

그러나 과세단위는 그림의 단편으로, 가족소득 구조, 특히 자산조사 급여를 다룰 때에는 세금감면(tax relief) 및 세액공제(tax credit)를 살펴봐야 한다. 많은 개별과세 국가에서는 홀벌이 가족의 세금부담을 완화시켜주기 위해 “배우자 공동 과세” 적 요소 또한 갖고 있다. 그러나 기존의 미취업 배우자가 취업을 하게 됨과 동시에 이러한 관세 특허는 중단되며 노동시장 수입은 감소하게 된다. 예를 들어, 덴마크, 아이슬란드, 네덜란드에서는 한 쪽 배우자가 사용하

표 4.5. 조세/급여제도는 종종 맞벌이 부부가구를 선호한다.

자녀가 1~4세 사이 가계소득이 평균소득의 133%인 가구가 정부에 내는 평균 세금, 총소득(gross earning) 기준 백분율 표시 (2000~2003)

소득 수준 (주소득자-이차소득자)	가족수당을 제한 총 세액(Total Tax: 사회보장 기여금 포함)		
	133-0 (%)	100-33 (%)	67-67 (%)
호 주	19.9	16.2	15.4
오스트리아	18.5	13.4	10.2
캐나다 - 퀘벡주	20.3	18.8	17.1
덴마크	37.2	35.6	35.6
핀란드	27.6	21.9	19.4
아일랜드	3.6	2.5	1.2
일본	13.6	13.6	13.6
네덜란드	23.5	23.6	21.4
뉴질랜드	23.7	19.7	18.9
포르투갈	9.1	6.1	5.9
스웨덴	33.4	29.5	28.7
스위스			
· 티치노 주	8.0	6.4	7.0
· 로망드 주	13.3	11.5	12.1
· 취리히 주	12.1	10.4	11.0
영국	19.4	12.9	8.5

자료: OECD Babies and Bosses review

지 않은 면세수당(tax-free allowance)이 종종 다른 배우자에게 이전된다. 그러나 만약 잠재적 이차 소득원이 취업을 하게 된 경우 일정 수당은 더 이상 이전될 수 없다. 주요 소득원의 소득 및 한계세율이 높기 때문에 잠재적 이차소득원의 취업이 가구전체로 보았을 때는 상대적으로 높은 소득세 증가를 가져올 수 있다<sup>10)</sup>. 종합하자면, 잠재적 이차 소득원의 취업 소득이 처음에는 세액공제 자격 상실로 상쇄되고 이어 사회급여 소득(예, 주거급여) 상실로 연결된다. 고로, 자산조사 급여, 가족단위 세액공제(family based tax credit) 및 이전 가능한 조세수당(transferable tax allowance) 조세/급여제도는 홀벌이 가정으로 치우친 측면이 있다(예, Dingledey, 2001). 세금우대와 취업 형태와의 관계를 이해하기 위해서는 세금을 “개별” 또는 “공동”이라는 단순성을 벗어나서 볼 필요가 있다.

표 4.5는 조세/급여 제도가 배우자의 소득구조에 미치는 영향을 가구소득 수준별로 정리한 표이다. 표 4.5는 평균소득의 133%를 버는 가구가 가장 효과적으로 근로를 선택하는 방법을 살펴본 표이다. 다음 3가지 방법이 고려될 수 있다. i) 배우자 한명이 버는 홀벌이 가구(주소득자가 평균소득의 133%를 버는 경우) ii) 주소득자가 있고 부소득자가 있는 가구(주소득자가 평균소득을 벌고 부소득자는 평균소득의 1/3을 버는 경우) iii) “동등한 파트너쉽” 가구로 양쪽 배우자가 동일 소득을 버는 경우. 표 4.5는 3 가구별로 가구에서 정부로 나가는 순이전(net transfer: 조세와 가족급여 간의 차이) 정도를 보여주고 있다. 2000년 호주를 살펴보면, 가구 소득이 평균 소득의 133%인 홀벌이가구의 순이전은 세전소득의 20%정도였다. 한편, 양쪽 배우자가 동일한 소득을 버는 “동등한 파트너쉽” 가구의 경우 순이전이 약 15이다. 종합

하면, 특정 소득 구간에 있어서 호주의 조세/급여제도는 홀벌이 가구보다 맞벌이 가구를 선호한다.

국가의 조세제도(스위스의 각 주에서는 부부 공동과세평가(joint assessment) 제도를, 포르투갈에서는 분할과세(split tax) 제도를, 그리고 표 4.5의 다른 국가들은 개별과세평가 제도를 채택하고 있음)와 무관히 배우자 한명만이 버는 홀벌이 가구가 “동등한 파트너십” 가구보다 순조세(net tax)를 많이 낸다. 그리고 오직 스위스에서만 “주소득-부소득” 가구가 “동등한 파트너십” 가구보다 순조세를 조금 덜 낸다. 표 4.5를 살펴보면 조세/급여제도가 아일랜드, 일본, 네덜란드(파트타임 소득이 적을 경우)에서는 홀벌이 부부와 맞벌이 부부에서 사실상 중립적이나 기타 대부분의 국가에서는 비록 그 정도는 미세하나 맞벌이 부부를 선호하는 중요한 양상을 확인할 수 있다. 특히 오스트리아와 핀란드(그러나 두 국가 모두 아동이 영유아 시기일 경우에는 한 쪽 부모가 집에서 아이를 양육하기를 권장함), 그리고 영국에서 맞벌이 부부 선호 양상이 두드러진다.

### 4.3. 한부모를 위한 일과 돌봄 양립 지원 정책

돌봄의무와 가족생계의무를 함께 나눌 배우자가 없는 한부모의 경우 일과 돌봄을 양립하고자 할 때 많은 어려움을 경험한다. 한부모가족의 자녀들이 빈곤한 환경에서 자라는 것을 막기 위해서는 한부모가 일정 수준 이상의 소득을 버는 것이 필수적이다. 그러나 많은 국가에서 한부모의 취업률은 일반적인 어머니의 취업률보다 훨씬 낮으며, 그 결과 한부모가족의 자녀의 경우 빈곤하게 자라고 성장이 더딜 확률이 높다. 한부모를 위한 일과 돌봄 양립지원 정책에는 어떤 형태들이 있는가? 다음 절에서는 한부모가족 일반 정책과 근로유인 정책을 살펴보고 한부모 취업률이 상대적으로 낮은 국가들의 최근 정책들을 조사해보고자 한다.

#### 4.3.1. 한부모가족을 위한 소득 지원 정책

최근 자녀가 있는 가족의 실업률은 감소추세이나, 한부모가족의 경우 상대적으로 그 감소폭이 미비하다. 한부모의 실업률은 오스트리아, 포르투갈, 북유럽국가에서는 약 25%정도이며 호주, 아일랜드, 네덜란드, 뉴질랜드, 영국에서는 50%에 가깝다.

한부모가족을 위한 사회보호 정책의 일반적 기조는 클라이언트(client) 집단의 급여 의존율에 막대한 영향을 미친다. 근로유인이 강하지 않은(아래 참조) 오스트리아, 아이슬란드, 핀란드, 덴마크, 노르웨이, 스웨덴, 이들 국가에서 한부모의 취업률이 높은 것이 첫눈에는 모순적으로 보일 수 있다. 그러나 이는 이들 국가에서의 한부모정책이 일반부모와 동일하기 때문이다. 더 이상 육아휴직(덴마크 및 스웨덴) 또는 재가돌봄서비스 또는 출산수당(오스트리아, 핀란드, 덴마크) 대상자가 되지 못하는 급여(실업보험 또는 공공부조)를 수령하기 위해서는 근로능력심사(work-test)를 받아야 한다. 이러한 정책이 가능한 이유는 육아휴직이 끝나는 시기(아이슬란드, 덴마크, 스웨덴의 경우 9개월부터 17개월 사이이며 오스트리아, 핀란드, 노르웨이 경

우 3세까지임. 제 5장 및 6장 참조)부터 공공 아동보육(formal child care)을 제공하는 보편적 아동보육 제도 덕분이다. 또한 북유럽국가의 경우 직업소개(job-matching), 교육훈련 및 기타 기술향상 프로그램 등 아주 초기서부터 클라이언트에게 제공되는 보편적 고용지원 제도를 통해 아동보육제도를 지원한다. 2004년 덴마크의 적극적 노동시장 정책 총지출(장애인 제외)은 GDP의 1.3%였다. 북유럽국가의 보편적 고용지원제도와 아동보육지원제도는 어린 자녀를 돌봄에도 불구하고 소득지원을 받는 부모들이 노동시장 참가에 집중 할 수 있게 해준다.

어떤 국가들에는 한부모만을 위한 특정한 급여가 준비되어 있다. 이러한 국가에서의 한부모 취업률은 대개 낮고 많은 한부모가 소득지원을 받고 있다<sup>11)</sup>. 호주, 아일랜드, 뉴질랜드, 영국에서의 낮은 취업률은 소득지원 자격기준과 관련이 크다. 이 국가들에서는 수급기간에 제한이 없으며 근로능력 심사 없이 막내 자녀가 십대일 때까지 급여를 받을 수 있다(표 4.6). 이러한 소득 지원은 한부모에게 의존성에 대한 기대를 전달해왔다. 과거에는 한부모에게 근로가 가족 전체로 보아 바람직하며 유익하다는 메시지를 전달하는데 별로 노력을 기울이지 않았다.

#### 4.3.2. 근로 장려를 위한 경제 유인

대부분의 OECD 국가에서 한부모의 근로 유인이 공공부조를 받는 잠재적 주요 소득자(수급자에서 근로자로 전환 시 한부모보다 더 높은 평균 유효세율을 경험)보다 크다. 그러나 한부모의 경우 종종 부부가족의 이차소득자보다 상당히 높은 평균 유효세율을 경험한다(표 4.7과 표 4.3 비교).

OECD 대부분의 국가에서 순지불 급여(net payment rates)는 평균소득의 2/3를 기준임금으로 할 때 60~80% 사이인데 평균소득의 2/3를 기준으로 비교할 때 덴마크, 노르웨이, 스위스의 취리히의 급여는 가장 높은 편이다. 캐나다(온타리오 주), 헝가리, 한국, 폴란드, 슬로바키아, 스페인, 미국에서 한부모 소득지원은 이보다 낮다. 통일된 공공부조 제도를 갖고 있지 않은 국가(그리스와 이탈리아)의 한부모의 경우 2/3의 평균임금을 받는 전일제 직업이라도 근로할 유인이 높다. 반면 덴마크, 노르웨이, 스위스의 취리히 주의 경우 한부모의 근로유인이 상대적으로 낮다.

#### 4.3.3. 정책경험(Policy experience)과 개혁효과와 증거

북유럽의 보편적 사회지원의 단점은 고용지원과 (특히) 아동보육지원이 비싸다는 것이다(제6장). 비용을 억제하기 위한 노력으로 많은 북유럽 국가에서도 아동보육지원을 한부모가족 등 저소득가정에 집중하는 방법을 탐색하고 있다. 이를 제외하고는 북유럽의 한부모 지원을 위한 정책들은 부모의 근로유인을 강화, 조건부 급여수령 및 급여전달체계에 재취업에 중점을 두고 있다.

근로를 위한 경제적 유인 증가는 종종 한부모의 취업률에 상당한 영향을 주었다. 그 예로, 캐나다(박스 4.2 참조)는 공공부조 수급자(한부모 포함) 수가 현저하게 감소한 몇 안 되는

표 4.6. 호주, 아일랜드, 뉴질랜드, 영국의 한부모의 경우 장기간 동안 급여 유지 가능; 일부 국가에서의 한부모 근로능력 심사(Work Tests), (2005~2006)

근로능력 심사 없음	근로능력 심사 있음	
	아동의 연령과 관련 없음	아동의 연령과 관련 있음 (수급자격이 사라지는 아동 연령)
포르투갈 스페인	벨기에 <sup>1)</sup> (재량권있음) 덴마크(아동보육에 종속) 핀란드 일본(재량권있음) 네덜란드 <sup>2)</sup> 스웨덴	아일랜드(18세 또는 아동이 정규 풀타임 학생일 경우 22세까지 수급가능) 뉴질랜드 <sup>3)</sup> (18세) 영국 <sup>4)</sup> (16세) 호주 <sup>5)</sup> (16/17세) 룩셈부르크(6세) 캐나다 <sup>6)</sup> (0.5-6세) 체코(4세) 오스트리아(약 3세) 프랑스(3세) 독일(3세) 노르웨이(3세) 스위스(3세) 미국 <sup>7)</sup> (0.25-1세)

- 1) 미혼모 포함 모든 공공부조 수급자는 원칙적으로 직업 탐색 중이어야 하며 언제든지 취직이 가능해야 한다. 그러나 어린 자녀를 둔 한부모의 경우 이 원칙이 강하게 적용되지 않음.
- 2) 2004년 이전까지 전국 지침(national guideline)에 따라 지방 자치체에서 막내 자녀가 만 5세 미만인 경우 근로를 요구하지 않았으나, 2004년 이후부터는 가구의 특성에 따라 지방 자치체에서 개별적으로 심사하여 부모의 근로를 요구할 수 있게 되었음.
- 3) 수급자들은 향후 계획을 짜는 미팅을 참석해야 하며 미래 목표와 목표를 성취하기 위한 단계를 담은 "Personal Development and Employment Plan" 계획서를 준비해야 함.
- 4) 수급자들은 소득지원을 신청단계에서 그리고 수급기간 중간 중간 개인 조언자(Personal Advisor)와 함께 "Work Focused" 인터뷰를 참석해야 함.
- 5) 2006년 이전까지 막내 자녀가 6세 미만 부모의 경우 아무런 조건 없이 급여를 받을 수 있었고 막내 자녀가 6~12세인 경우 매년 Personal Adviser 인터뷰를 참석해야 했다. 막내 자녀가 13~15세인 경우 26주마다 150시간 인증된 곳에서 근로해야 한다. 2006년 6월 30일 이후부터는 막내 자녀가 7세가 되었을 때까지도 부모수당(parenting payment)을 받는 경우 적어도 파트타임 직업을 구하는 중이어야 하며 이후 새로운 급여를 신청 중인 자녀가 8세 이상 한부모의 경우 대신 유사한 근로조건인 실업급여(NewStart)자격이 주어진다. 대가족 및 장애인 자녀를 둔 한부모의 경우 몇몇 예외("Changes to Parenting Payment from 1July 2006", [www.centrlink.gov.au/internet.nsf/services/welfare\\_parents.htm](http://www.centrlink.gov.au/internet.nsf/services/welfare_parents.htm)).
- 6) 막내자녀의 연령에 따른 급여 자격 조건은 다음과 같다: Alberta 주의 경우 아동이 6개월부터, Bristsh Columbia 주의 경우 3세 이후부터, Saskatchewan 주의 경우 2세부터, Manitoba 주의 경우 6세부터, NewBrunswick, Prince Edward Island, Nova Scotia, Yukon 주의 경우 공식적인 자격조건은 없다. Ontario 주의 경우 학교에 입학하는 나이, Quebec 주이 경우 5세부터, Newfoundland와 Labrador의 경우 2세부터, Northwest Territories와 Nunavut의 경우 3세 이하이며 두 자녀 이상인 경우 6세 이하부터임.
- 7) 주마다 다르며 어떤 주의 경우 아동의 나이와 무관히 근로능력심사를 받아야 한다. 근로능력심사를 면제받을 수 있는 최대 아동연령은 4세이나 대부분의 주에서는 아동이 3개월~12개월일 경우 면제받음(그러나 이 또한 종종 생애주기에 근거함)

자료: Bradshaw & Finch (2002) 개조



표 4.7. 덴마크, 노르웨이, 스위스(취리히)에서는 한부모의 근로를 위한  
경제적 유인이 약하다, 2004

	순소득대체율 (Net replacement rate)		평균유효세율 (Average effective tax rate)		한계유효세율 (Marginal effective tax rate)		
	평균임금의 2/3	평균임금	0 >> 평균임금의 2/3	0 >> 평균임금	평균임금의 1/2 >> 평균임금	평균임금의 1/3 >> 평균임금의 2/3	평균임금의 2/3 >> 평균임금
호 주	64	55	55	55	61	71	55
오스트리아	69	53	71	62	44	44	44
벨 기 에	69	54	71	66	58	59	56
캐 나 다	56	49	48	53	59	41	64
체 코	71	58	69	64	57	38	54
덴 마 크	85	72	85	77	59	75	61
핀 란 드	67	57	64	62	61	62	58
프 랑 스	71	49	75	58	35	57	24
독 일	72	56	78	70	52	69	54
그 리 스	3	2	16	19	23	16	26
형 가 리	48	39	48	50	62	45	55
아이슬란드	77	63	74	65	48	48	48
아일랜드	68	59	25	36	72	61	59
이탈리아	0	0	-4	16	33	-6	55
일 본	75	56	76	62	40	86	20
한 국	57	39	60	44	12	48	12
룩셈부르크	71	52	69	54	20	60	24
네덜란드	76	56	78	65	51	57	38
뉴질랜드	79	64	78	71	79	86	70
노르웨이	87	64	88	71	36	69	36
폴란드	70	56	75	69	88	93	57
포르투갈	55	41	58	50	29	34	33
슬로바키아	47	35	35	44	29	23	29
스페인	49	35	52	43	23	16	24
스웨덴	67	54	66	61	52	52	49
스위스	91	67	92	73	45	84	34
영국	71	61	70	68	71	84	62
미국	45	36	39	41	47	44	45

주: 공공부조 및 기타 자산조사 급여는 소득수준에 따라 차등 제공됨을 가정한다. 아동의 나이는 4세~6세 사이며 아동보육비 및 아동보육급여는 고려하지 않았다. 본 표에서 한계유효세율은 근로상태안에서 변화만을 보는 것이기 때문에 실업 상태에서 취업상태로의 이동을 전제로 하는 근로연계급여는 포함하지 않았음

자료: OECD 조세/급여 모델

OECD 국가 중 하나이다. 캐나다의 총 국민 중 공공부조 수급자 비율은 1994년 최고조였던 10.8%에 2003년 5.5%로 반으로 감소하였다. 한부모 취업률은 1996년 59%에서 2001년 68%로 증가하였다. 그리고 이러한 증가는 개선된 경제사정 뿐 아니라 지원 자격조건을 좁히고 불가연동제를 적용하지 않는 방식(non-indexation)을 통해 급여를 줄이는 등 공공부조 프로그램보다 엄격하게 한 것과는 관련이 있다(OECD, 1999c; Sceviour & Finnie 2004).<sup>12</sup>

급여를 줄이는 방법 대신에 근로유인을 증가시키는 방법에는 저임금 근로자에게 현금이전 급여를 주는 방법이 있다. 많은 국가에서는 국민 전체 근로유인을 높이는 방법으로 이러한 임금 보충(wage supplement) 방법을 사용하고 있다. 그러나 특히 한부모가 임금 보충 방식을 통해 많은 혜택을 받았다(박스 4.1). 임금보충 방식을 처음으로 도입한 국가들 중 하나인 미국의 근로장려세제(Earned Income Tax Credit)는 현재 전국단위의 최대 빈곤퇴치 프로그램이다. 다른 국가(아일랜드, 영국, 최근에는 프랑스, 네덜란드, 뉴질랜드)에서는 근로연계급여를 비근로 가구의 일정 생계 이상을 보장해주기 위해 보편적 사회안전망(social safety-net) 급여와 함께 제공하고 있다.

근로연계급여는 근로유인의 단점인 실업상태에서 벗어나면서 잃게 되는 급여의 문제를 일정부분 상쇄시켜준다. 그러나 근로연계급여의 취업률 증가 효과성은 노동시장구조와 정부가 얼마만큼의 자원을 투자할 용의가 있느냐에 따라 달라진다(다만, 영국의 경우 근로연계 급여가 다른 급여와 비교했을 때 매우 작기 때문에 예외임. 이와 관련한 자세한 OECD 국가들의 정책 규칙들은 OECD, 2007f를 참조하기 바람).

OECD(2004a)는 포르투갈에 근로연계급여를 도입하기를 권고하고 있으나 취업률을 증가시키기 위한 것은 아니다. 포르투갈에서 한부모 취업률은 약 80%로 거의 10명 중 9명은 풀타임 취업자이다. 포르투갈에서는 급여수준이 매우 낮기에(표 4.7) 많은 한부모들이 실직상태에 머물 수 없다. 하지만 포르투갈의 한부모 소득수준은 그리 높지 않으며 근로빈곤은 주요 문제 중 하나이다. 근로연계 환급세액공제제도 (employment-conditional refundable tax credit)는 저소득 가정의 세후 소득 증가와 아동빈곤 감소 수단 중 하나이다. 덴마크, 아일랜드, 프랑스, 스페인에서 이러한 제도의 도입은 복지 전반에 이득을 가져다 줄 것이라고 한다(Immervoll et al., 2005: EU 15개국을 연구한 이 보고서에 따르면 오스트리아, 그리스, 룩셈부르크, 네덜란드, 영국에서 또한 근로연계 급여를 도입에 따른 효과성 감소가 매우 작을 것이라고 함).

4개 영어권 국가에서 한부모 취업률은 전통적으로 낮았고 빈곤율은 높았다. 또한 지난 10년 동안의 정책개혁은 저소득 가정의 경제지원을 상당히 증가하는 방향으로 이루어졌다. 아일랜드에서는 아동급여가 1997년에서 2003년 사이 3배 증가했으며 호주에서는 자산조사 현금/조세 가족지원이 1999~2003년 사이 현저히 증가했다. 뉴질랜드에서는 "Working For Families" 프로그램이 빈곤문제와 근로유인 강화를 위해 2004년에 소개되었다(박스 4.3).

영국에서는 1997년 이후 정책변화가 고용 및 빈곤에 미친 결과를 분석한 광범위한 연구 자료가 있다(Bennett & Millar, 2005). 개혁은 자녀가 없는 가구에서 자녀가 있는 가구로의 자원분배와 가족구성원 내에서의 자원분배 정도를 증가시켰다. 최하 5분위 가구의 소득이 20% 이상 증가했다(Brewer & Shepherd, 2004). 실업을 감소와 아동급여 및 근로조건 세액공제 증가(Sutherland et al., 2003)는 아동빈곤, 특히 한부모 가족의 아동빈곤을 감소시키는 데 기여했다. 16시간 이상 일하는 저임금 한부모 여성의 57%는 근로연계 급여 등과 빈곤선 이상의 한부모를 위한 40% 세액공제를 통해 빈곤선 이하로 떨어지는 것을 막을 수 있었다(Millar & Gardiner, 2004).

### 박스 4.2. 캐나다의 자립생활 프로젝트(Self-sufficiency Project)

비록 논쟁적이나 한부모의 근로유인 연구 프로젝트 중 가장 많이 인용되는 것은 캐나다의 Self-Sufficiency Project(SSP)이다. 연방정부 지원 연구 프로젝트인 SSP는 10년 이상의 실험연구를 통해 근로유인 구조에 따른 한부모 공공부조 수급자의 노동시장 태도 효과를 보는 연구를 포함하고 있다.

SSP는 1992년 처음 시작되었으며 3가지 주요 연구로 구성되어 있다. 첫 번째, SSP Recipient Study의 경우 New Brunswick 과 British Columbia 주의 1년 이상 6,000여명의 한부모 공공부조 수급자 대상 연구(Michalopoulos et al., 2002)이며, 두 번째 SSP Plus Study는 New Brunswick의 600명의 한부모 대상연구(Lei & Michalopoulos, 2001)이며, 세 번째, Applicant Study는 British Columbia주의 3,300명의 과거 공공부조 급여를 받은 후 최근 6개월 동안 급여를 받지 못한 3,300명의 한부모 대상연구(Ford et al., 2003)이다. 3 연구 모두 무작위 추출을 통해 대상집단 중 반을 실험집단과 통제집단으로 구분하였다. 실험집단의 경우 공공부조를 요구하지 않았고 풀타임근로(평균 기준 달을 근거로 주당 30시간 근로)를 하지 않았음을 전제로 36개월 동안 관대한 소득지원을 해주었다. 연구 결과는 아래와 같다.

- 근로유인 구조에 따라 한부모가 복지급여 의존에서 벗어나는 기간이 영향을 받는다. 관대한 소득지원이 오랫동안 공공부조 수급자였던 한부모가 복지급여에서 벗어나 풀타임근로로 이동하는 시간을 훨씬 단축시켜주었다(SSP Recipient Study). 특히 풀타임근로 1년 탐색 기간의 만료 때 그 효과가 가장 컸다. 그러나 이러한 효과는 일시적인 것으로 6년 이후 수급자 및 비수급자의 풀타임 취업률은 모두 30%에 약간 못 미쳤다.
- 근로유인 효과는 최근 취업경험이 있던 대상자에서 가장 컸다. Applicant Study에서 소득지원 자격조건을 가진 대상자 중 6년 이후 무작위 추출 결과 45%가 풀타임으로 일하고 있었다(SSP Recipient Study의 경우 30%였으며 소득지원을 받지 못한 대상자의 경우 41%였다). Applicant Study의 설계구조는 소득지원을 받기 위해서는 12개월을 받도록 되어있다. 이러한 구조는 급여를 받은 지 3개월이 지난 후까지 공공부조에서의 탈출을 지연시켰으며 최대 취업효과는 소득지원을 받은 2년 후부터 나타나기 시작하였다.

결론적으로, 효과적인 근로유인정책은 수급의존율을 제한시키며 한부모와 한부모자녀의 빈곤 위험을 감소시켜준다. 그러나 이러한 정책을 도입하기 위해 필요한 정부예산에는 한계가 있다. 특히 상대적으로 그 정책 대상자가 최근에 취업했을 경우에 더욱 그렇다. 세입 증가와 정부이전 감소가 전체 비용의 90%를 감당한다.

### 박스 4.3. 뉴질랜드의 정책 개혁

2004년 10월부터 2007년 4월까지 뉴질랜드 정부는 Working For Families (WFF) 부조 프로그램을 시행하였다. 프로그램 자리잡아 본격적으로 시행되었던 2007년에는 NZD 약 110억(미국 달러로 8억)이 프로그램 비용이 사용되었다. WFF는 급여제도 단 순화와 조세/급여 부서간의 통일성 추구 외에도 4가지 주요한 내용을 담고 있다. 첫째, 최대 Family Tax Credit (기존에 "Family Support"로 알려졌던 대표적인 아동급여 제도) 세율범위가 2007년까지 75%까지 증가했으며 더 많은 가족이 이 제도의 혜택을 받을 수 있게 되었다(자격기준이 NZD 20,000에서 27,500으로 증가한 결과). 둘째, 일하는 부모는 In-Work Family Tax Credit(단위: 아동 한 명당) 혜택을 받을 수 있게 되었다. 셋째, 주거 지원(accommodation supplement) 혜택이 더 많은 일하는 부모에게 제공되었고 더 많은 사람들이 사회지원 자격이 부여되었다. 넷째, 아동보육 보조금(childcare subsidy)과 방과후돌봄 보조금(out-of-school hours care subsidy) 수준이 2005년, 2006년, 그리고 2007년 증가했으며 자격기준 범위를 넓힌 결과 부양 자녀가 있는 가족의 70%가 혜택을 받을 수 있게 되었다.

Family Tax Credit의 증가 및 새로운 In-Work Family Tax Credit의 도입은 2007년 정부예산을 NZD 10억까지 증가시킬 것으로 예상되며, 이는 WFF 프로그램 전체 비용의 90%에 해당한다. 아동보육 보조금 및 방과후돌봄 보조금은 NZD 350만, WFF 프로그램 전체 비용의 3%에 해당할 것으로 예상된다. 그러나 개혁 결과 2007년 두 자녀 가족을 위한 가족급여가 이전의 평균소득 100%에서 150%로 자격기준이 올라갈 것으로 기대된다. 또한 보육 급여 기준 역시 2003년 평균소득 93%에서 140%로 올라갈 것으로 예상된다.

WFF의 도입이 소득 중앙값인 가구의 50%와 비교했을 때 아동빈곤을 최대 70% 정도까지 낮추는 것으로 기대된다(Perry, 2004). 한편, 근로유인(및 취업률)과 관련해 서 WFF의 효과는 보다 모호하다. WFF의 도입이 한부모 근로유인을 증가시켰으며 노동공급에 작지만 긍정적인 영향을 주었다(약 2%의 한부모가 현재 소득지원을 받고 있음). 또한 Fitzgerald & Maloney(2007)에 따르면 개혁이 한부모 여성의 취업률에 긍정적인 영향을 준다고 한다. 그러나 WFF가 부부가족의 이차소득자의 노동공급에는 부정적인 영향을 미칠 수도 있다고 한다(Dwyer, 2005; OECD, 2005c). 그러나 이에 대해 Fitzgerald & Maloney(2007)은 예비(preliminary) 평가에서 개혁이 부부가족에서 어머니의 취업에 작지만 긍정적인 영향을 미칠 수도 있다고 제언하고 있다.

호주, 아일랜드, 뉴질랜드, 영국의 경제는 모두 1990년대 이후 높은 경제성장률을 경험하였으며 이는 한부모 취업률 증가로 이어졌다(표 4.8). 아일랜드에서 한부모의 취업률 증가는 지속적인 경제성장에도 불구하고 장기 급여 제도인 "One Parent Family Payment"에 대한

의존 기대 심리가 감소되는 어려움이 나타나면서 21세기에 꺾이게 된다. 반면, 호주, 뉴질랜드, 영국에서 한부모들은 노동시장에서 자신의 지위를 더욱 굳건히 하게 되었다. 경제성장이 한부모 취업률 증가에 가지는 중요성에는 의심이 없다. 비록 호주와 뉴질랜드에서 정책개혁이 가지는 계량경제학 증거는 아직 없지만(뉴질랜드와 관련해서는 표 4.3을 참조하고 호주는 아래를 참고하기 바람) 정책개혁 또한 한부모의 취업률 증가에 막대한 영향을 준다는 데에는 의심의 여지가 없다. OECD(2005a)에서는 1997년 영국에서 진행되었던 정책개혁이 한부모의 취업률을 1997년 45%에서 2006년 57%까지 올렸다는 다양한 증거들을 제공하고 있다(NS, 2006). 취업률 증가는 특히 취학전 자녀를 둔 한부모 여성에서 두드러졌으나 연령이 많은 다자녀를 둔 한부모 여성에서는 본질적인 효과가 없었다(Francesconi & van der Klaauw, 2007). 근로연계 급여가 부부가족의 고용에 미치는 긍정적 효과를 찾기도 더 어려웠다. 만약 부부가족에서 고용의 상승 효과가 있을 경우 이는 어머니보다 아버지에서 발생할 확률이 높다(Brewer et al., 2003).

## 상호의무

장기급여 의존 및 한부모가족의 빈곤을 줄이기 위한 방법 중 하나는 근로 유인 구조를 개선시키는 것이다. 또 다른 방법은 근로 지원 급여 전달체계이다. 집중적인 사례관리, 훈련 프로그램, 직장체험프로그램, 직장탐색 지원, 아동보육 지원 등이 그 예들이다. 위에서 언급했듯이 북유럽의 포괄적인 아동보육 및 고용지원 체계는 자녀가 상대적으로 어릴 때부터 한부모가 노동시장에 다시 진입할 수 있도록 해주는 정책들을 지원한다. 이는 소득 지원을 받는 다른 부모에게도 동일하다(표 4.7). 호주, 아일랜드, 뉴질랜드, 영국 등 다른 국가의 경우는 다르다. 위 네 국가들의 정책가들은 어린 자녀를 둔 한부모의 급여 수급의 상호의무를 강화시키기 위한 개혁에 있어 서로 다른 단계에 있다. 개혁은 장기 급여 의존을 줄이고 빠른 노동시장 재진입 향상을 목적으로 한다.

다른 OECD 국가들보다 최근 경제성장이 좋았던 아일랜드의 경우 경제호황이 그에 상응하는 "One Parent Family Payment" 수급 의존 감소로 이어지지 못했다. 정부 보고서(아일랜드 정부, 2006)는 막내자녀가 최소 5세 이상인 한부모의 직장탐색 가능성 및 막내자녀가 특정 연령(예, 18세 또는 22세에서 7세 또는 12세로)이 되었을 때 급여를 중단하고 새로운 부모수당으로 옮길 가능성을 과거보다 높게 보고 있다(표 4.7). 나아가, 현재 급여 수급자에 대해 보다 체계적인 접근을 통해 그들에게 보다 폭 넓은 고용접근성과 훈련프로그램 및 아동보육지원을 제공하고자 하는 계획들이 논의되는 중이다(아일랜드 정부, 2006). 그러나 아직까지는 이러한 포괄적이며 통합적인 제도가 부재하며 때문에 근로능력평가와 급여 수급 기간 감소 효과가 미비하다.

한부모의 근로능력평가를 요건으로 하는 뉴질랜드의 "Domestic Purpose Benefit" 급여 제도는 도입된 지 4년 만인 2004년 폐지되었다. 1999년 급여 개혁은 근로능력평가, 14세 이상 자녀를 둔 한부모의 경우 풀타임 근로조건을, 6-13세 자녀를 둔 한부모의 경우 파트타임 근로조건을 도입 등 근로 유인 강화 수단을 도입하였고 고용 지원에 대한 예산을 증가하였다. 그러나 새로운 근로능력평가가 (성공적으로) 한부모를 급여에서 방출시켰음에도 불구하고 당

표 4.8. 지난 10년 동안 호주, 아일랜드, 뉴질랜드, 영국에서는 한부모 취업률 증가  
한부모 취업률

	1997	2001	2006
호 주	-	44.2	52.3
아 일 랜 드	35.1	45.1	45.8
뉴 질 랜 드	39.7	49.9	55.2
영 국	45.0	51.3	56.5

자료: 호주, 호주 통계청(Australian Bureau of Statistics) 연 월별 자료, 6624.0.55.001 시리즈; 아일랜드, 아일랜드 통계청(Central Statistics Office Ireland) 전국가주조사 연 분기별 자료, 4분기 1997년 자료 제외; 뉴질랜드, Statistics of New Zealand, 가구 노동력 서베이(Household labour Force Survey) 연 분기별 자료; 영국, 1997년 OECD(2005a), 통계청(Office of National Statistics) "Work and Worklessness among Households" 분기별 자료, 2006년 7월 28일

시에 동시적으로 진행되었던 고용 지원 정책(예, 보육보조금 확대 및 OSCAR 서비스 도입)들은 보육 프로그램의 소극적 참여 및 노동기술 부족 등의 문제를 포괄적으로 다루지 못하였다.

2002년 이후 뉴질랜드 정부는 국민과의 약속을 지키기 위해 다양한 정책들을 시도하였으며 한부모를 위한 고용지원(예, Jobs Jolt initiative), 아동보육 및 기타 다양한 서비스 지원을 확대하였다. 급여전달체계가 수급자의 근로기대(work expectation) 강화의 일환으로 개별 수급자들은 Personal Development and Employment Plan(PDEP)를 갖고 있으며 수급자와 자녀의 연령에 따라 PDEP의 내용이 종종 바뀐다(어린 자녀를 둔 수급자의 경우 교육 및 훈련을 주 내용으로 하며, 나이가 있는 자녀를 둔 수급자의 경우 취업이 주 내용을 이룬다). 사례관리 또한 이전 보다 강화되었다. 2002년 10월 이후부터 담당 사례수도 줄어들어, 상담자 1명 당 250명이었던 사례수가 2006년 183명으로 줄어들었다. 그러나 여전히 높은 수치이다. 고용 상담이 종합적으로 효과적이기 위해서는 OECD 사무국 직원들은 직원 한 명당 100~125명의 수급자를 담당하는 것이 적당하다고 제안한다. 더불어 현재 진행 중인 급여 제도에 대한 대대적인 재구조 작업이 근로기대(work expectation)를 높이고, 부모의 아동 돌봄(care)과 관련 많은 도움을 제공(예, 돌봄욕구에 대한 서비스 매칭: care-matching)해 줄 것으로 기대된다. 또한 수급자격을 유지하면서 짧은 시간이라도 근로를 원하는 수급자를 보조하며 사례담당자들이 복잡한 자격기준보다는 결과를 성취하는데 집중할 수 있도록 지원해 줄 것으로 기대된다. 확대된 아동보육 및 고용 지원, 그리고 경제적 지원이 경제호황과 맞물려, 근로능력평가의 제도입은 자녀가 초등학교에 재학 중인 한부모의 근로유인 및 자립을 촉진시킬 것이다.

세액공제 외에도 한부모에게 근로를 매력적으로 보이게 하기 위해, 영국은 한부모의 자립을 활성화시키기 위한 포괄적 전략으로 의무 Work-Focussed Interview, New Deal Lone Parents(자발적 참여로 직장탐색과 아동보육지원을 제공), Jobcentre(급여/고령 통합 지원 서비스) 및 국공립 고용 서비스 제공자(public employment service provider) 제도 등을 운영 중이다. 시범 지역에서는 자녀가 11세 이상인 한부모를 위해서는 근로 관련 활동 할증금(Work Related Activity Premiums)을 제공하고 있으나 영국의 고용과 사회보장 부서(Department of Work and Pension)는 홈페이지에 "근로 준비를 위한 모든 활동은 자발

적”임을 명시하고 있다. 노동시장에서 만약 11년간 단절되었을 경우 이력 및 구직기회에 제한이 있을 수밖에 없으며 따라서 초기에 강제적 개입을 도입한 사례가 있기도 하다(Freud, 2007). 정책개혁 프로포절(Proposal)에는 2008년 10월부터 소득지원을 받는 부모 중 막내자녀가 12세 이상일 경우 근로능력 평가를 받도록, 그리고 2010년 10월부터는 막내자녀가 7세 이상인 부모도 근로능력 평가를 받도록 하는 내용을 담고 있다.

한편, 아일랜드, 뉴질랜드, 영국과 반대로 호주정부는 2006년 6월부터 자녀가 초등학교인 한부모를 대상으로 근로능력평가를 도입하여 한부모의 급여 의존율 및 급여수급 기간을 줄이고자 한다(박스 4.4). 2006년 7월에 공표되었던 정책 개혁은 한부모의 노동시장 재진입을 골자로 하며, 잠재적 대상자에게 이러한 메시지를 강력하게 전달하고 있다. 그 결과 개혁효과인 지 주기적 효과(cyclical effect: 최근 호주의 실업률은 지난 30년 동안 가장 낮은 수준이며 아직까지 증가추세가 보이고 있지 않음)인지는 모르나 호주의 한부모 취업률이 2005년 54.3%에서 2007년 7월 사이 평균 한 해마다 6%P씩 증가하였다(ABS, 2007).

호주에서 양육지급금(parenting payment)을 받는 한부모 수급자는 2005년 중반부터 감소 추세이다. 2005년 초 약 460,000명이었던 수급자가 2007년 4월 405,000명을 조금 넘었다. 과거 수급자 수가 감소한 적은 있으나 근래에 10%이상 감소한 적은 유일무이하다.

그림 3.7에서 볼 수 있듯이 호주, 뉴질랜드, 영국에서 한부모의 증가율은 1990년대 중반부터 자산조사 기반 소득지원을 받는 한부모의 경우 막내자녀가 5세가 되는 해부터 직장탐색을 의무화 했던 네덜란드에 필적한다. 그러나 지역 복지 기관에서는 종종 직장탐색 특별면제를 부여하여 2001년 소득지원을 받는 한부모의 19%만이 직장탐색 의무화 조건에 해당하였다. 아주 어린 자녀를 둔 한부모 외에도 많은 한부모들이 지방자치단체로부터 직장탐색을 면제받거나 의료적 또는 정신적 문제에 직면한 사람들을 위한 사실상 면제를 받는다(Algemene Rekenkamer, 2003). 2004년 공공부조 개혁은 이러한 면제자 수를 줄이고 노동시장 재진입 및 급여 수급자의 수급 탈출율을 높이기 위해 시행되었다(Algemene Rekenkamer, 2005). 2006년 1월부터 2007년 2월까지 공공부조 수급자 수가 10% 줄어 300,000이 조금 못 되었다(CBS, 2007). 하지만 수급자 감소 중 얼마만큼이 지방자치단체의 직장탐색 면제 감소, 성공적인 노동시장 재진입, 그리고/또는 경제호황 덕분인지는 확실하지 않다.

네덜란드 경험으로 미루어 볼 때 근로를 조건으로 한 급여 수급(1990년 중반에 처음 도입되어 2004년 강화됨)이 효과적이기 위해서는 좋은 노동시장 환경과 아동 돌봄 지원, 그리고 직장탐색의 효과적인 실행이 병행되어야 한다. 즉, 개혁은 대상자에게 도움을 제공하는 공공기관과 이러한 도움을 받는 개인의 상호의무를 높이는 방법으로 진행되어야 한다. 직장탐색에서 많은 수급자들이 면제되었기 때문에 네덜란드의 한부모 취업률은 호주, 뉴질랜드, 영국의 결과와 비교된다.

#### 4.4. 결론

OECD 복지국가마다 공공 사회복지 규모에 현저한 차이가 존재한다. 일부 국가들은 보편적 포괄적 사회보호(social protection)를 추구하며 특히 북유럽국가들은 일하는 부모를 위해 자

#### 박스 4.4. 호주의 양육지급금(parenting payment)제도 개혁, 2006

2006년 7월 1일부터 호주 정부는 양육지급금(parenting payment)을 받는 부모의 노동시장 취업을 활성화시키기 위해 소득지원체계에 대대적인 변화를 꾀하기 시작했다:

- 2006년 7월 1일 전부터 양육지급금(parenting payment)을 받는 부모의 경우 막내 자녀가 16세가 되기 전까지 계속적으로 지원금을 받을 수 있다. 그러나 2007년 7월 1일부터 또는 막내 자녀가 7세 되면(둘 중 시간적으로 후에 발생하는 순간부터) 파트타임 활동에 참여해야 한다.
- 2006년 7월 1일부터 양육지급금(parenting payment)을 받게 된 주 돌봄자(principal carer)의 경우 막내 자녀가 6세가 되기 전까지 지원금을 받을 수 있다. 한부모의 경우 막내자녀가 8세가 되기 전까지 받을 수 있다. 이후로는 다른 종류의 소득지원금(예, NewStart Allowance, 실업급여)을 신청해야 한다. 양쪽 부모가 다 있는 경우나 한부모 모두 막내자녀가 6세가 되면 파트타임 활동에 참여해야 한다.

파트타임 활동에는 파트타임 직업(최소 주 15시간 이상 근무) 탐색, 취업서비스 참여 등이 있다. 특별한 경우 파트타임 활동에서 제외되는데, 16세 미만 자녀가 4명 이상인 대가족인 경우가 파트타임에 참여하지 않아도 된다. 아동을 맡길 적절한 시설 및 서비스가 없거나 직장까지의 이동거리가 60분이 넘게 걸릴 경우 부모들은 직업제안을 받아들이지 않아도 된다.

부모들은 새 고용 준비 서비스(Employment Preparation service)를 포함 Job Network에서 제공하는 모든 범위의 서비스를 받을 수 있다. Job Network 회원(고용 서비스 공급자 포함)들은 부모의 문화적 배경, 개별적 욕구, 구직기회 가능성 등을 고려한다. 최근 근로경험이 전혀 없는 부모뿐 아니라 근로경험이 최근까지 있으나 지난 3개월 동안 일을 구하지 못한 부모도 Employment Preparation service를 받을 수 있다. 아직 취업할 준비가 안 된 부모의 경우 개별 지원(customized assistance) 서비스인 Intensive Support를 곧바로 받을 수 있다.

주 돌봄자(principal carer)의 경우는 적절한 시설이 없거나 직장까지의 거리가 오래 걸릴 경우 근로를 계속하지 않아도 되고 직업제안을 받아들이지 않아도 된다. 직장에서 집까지의 거리 또는 아동 보육시설까지의 거리가 60분을 초과할 경우, 직장까지의 이동비가 총임금의 10%를 초과할 경우 취업비용을 고려했을 때 취직을 아예 안한 경우와 비교해서 최소 한 주에 US \$20도 못 버는 것이다. 외진 지역에 거주하는 부모의 경우 고용지원 서비스 접근성이 떨어지기 때문에 파트타임 활동을 하지 않아도 처벌을 받지 않는다.



#### 박스 4.4. 호주의 양육지급금(parenting payment)제도 개혁, 2006(계속)

2006-2007년 예산의 일부분으로 호주 정부는 기존의 방과후시간(out-of school hours)과 재가 돌봄(family day-care)에 제한을 철회하였다. 그 결과, 기존에 있던 아동보육 공급자는 물론 새로운 서비스 공급자들도 수요를 충족하기 위해 서비스 제공 시설을 확대하고 있다. 호주 정부는 Jobs, Education and Training(JET) 보육에 대한 정부지원금을 늘렸다. JET는 지원 자격이 되는 부모가 정부에서 인정한 아동보육 활동 시 드는 추가적 비용을 지원한다. 활동에는 직업탐색, 취업, 공부, 재취업을 위한 교육 등이 포함된다. 지원을 받는 부모는 적지만 아동보육 비용으로 한 시간 당 아동 한 명 당 10%를 공동지불(co-payment)한다.

녀의 아동기 동안 연속적인 돌봄 지원을 제공하는데 있어 성공적이었다. 이 모든 북유럽국가들 및 헝가리는 일관적이며 체계적(logical)인 서비스를 제공해온 반면, 덴마크와 스웨덴은 영유아를 위한 조기 교육과 돌봄에 특히 많이 투자한다. 한편, 핀란드, 노르웨이, 헝가리는 부모지원, 특히 어머니를 위한 지원과 영유아를 위한 재가 돌봄 서비스를 제공하는데 공적 자원을 집중 투자한다. 그러나 이러한 접근방식은 남성에게 비해 여성의 노동시장 지위를 약화시키며 노동시장 성취를 방해하여 출산율을 억제시킨다는 비판을 받고 있다.

대부분의 국가는 보편적 복지 제도 구축보다 특정 사회정책 또는 저소득 가정에 집중함으로써 정부지출(및 세금부담)을 억제하려고 노력한다. 이러한 자산조사 급여 체계는 (부가적) 소득이 발생했을 때 기존의 급여가 (거의) 동등한 비율로 일제히 철회되기 때문에 실질 소득이 거의 증가하지 않는 경우가 항상 존재할 수 있기 때문에 조심스럽게 설계되어야 한다.

근로 유인 체계는 부모의 근로에 매우 중요한 역할을 차지한다. 조세/급여제도의 차이가 부모의 근로결정에 영향을 미치며 근로결정 이후에도 풀타임 또는 파트타임 근로시간 결정에도 영향을 미친다. 대부분의 OECD 국가들은 현재 개별과세 체도를 갖고 있으나 거의 모든 OECD 국가들이 어떠한 종류든지 간에 비근로 배우자를 위한 세금 감면 또는 가족지원을 제공하고 있다. 가족지원의 경우 두 배우자의 소득을 총합하여 지원 수준을 결정한다. 이러한 체계는 그러나 잠재적으로 이차소득자의 한계유효세율이 주소득자의 한계유효세율과 거의 동일하기 때문에 (잠재적)이차소득자의 근로유인을 감소시킬 수 있다.

근로유인이 비록 중요하나 근로유인 구조만이 부모의 근로결정에 영향을 주는 것은 아니다. 소득지원을 받는 부모에 대한 전반적 정책 방향은 급여 수급자 부모, 특히 한부모 급여 수급자의 의존정도를 결정하는데 매우 중요하다.

유급 근로 참여는 한부모 가족 포함하여 모든 가족에게 장기적 이득이 된다. 부모의 노동시장 참여는 가족의 빈곤 위험 확률을 줄여주고 아동의 성장을 향상시키며 아동의 생애 초기에 가장 좋은 환경을 제공할 수 있기 때문이다. 그러므로 북유럽의 한부모 소득 지원 정책은 다른 부모에 대한 지원정책과 동일하다. 유급 육아휴직(또는 재가 보육 급여:home-care

payment) 자격이 더 이상 없는 부모는 급여수급을 위해 근로능력 평가를 받아야 한다. 소득 지원을 받는 (한)부모의 노동시장 통합을 위해 아동보육 투자, 근로연계 급여, 고용지원(예, 집중사례관리 및 상담, 훈련프로그램, 직장체험) 등 초기 개입과 적극적 개입이 요구된다.

일반적으로 OECD 국가들은 소득지원을 받는 한부모가 자녀가 유치원생 또는 초등학교생일 때부터 근로 탐색을 요구한다. 그러나 호주, 아일랜드, 뉴질랜드, 영국 등 일부 국가에서는 막내자녀가 12세, 16세(또는 그 이상) 도달하기 전까지 근로능력평가를 요구하지 않는다. 이는 자녀를 돌볼 시기에 일을 하는 한부모를 보호하기 위한 조치이나 그 결과 호주, 아일랜드, 뉴질랜드, 영국의 한부모 취업률은 북유럽의 70~80%과 비교하여 45~55%로 상대적으로 낮고 그 결과는 빈곤으로 이어져 자녀의 미래 생애 기회(life-chances)를 방해한다.

아일랜드에서 한부모는 빈곤의 주요원인으로 증가함에도 불구하고 이러한 경향을 바꾸기 위한 개혁정책 시행이 매우 어렵다. 호주, 뉴질랜드, 영국의 정책은 소득지원을 받는 한부모의 근로 강화에 초점을 둔다. 1997년 이후부터 영국은 관대한 아동수당(child payment)과 근로연계 급여 및 아동보육 지원을 성공적으로 확대하여, 1997년 정책 개혁 이후부터 한부모 취업률이 4~7%p 증가한 것으로 나타났다. 뉴질랜드의 경우 Working for Families의 도입이 한부모 취업률의 상승에 다소 기여한 것으로 판단된다. 호주는 최근 양육지급금(Parenting Payment)에 새로 들어온 수급대상자들에게는 파트타임 근로를 적용하고 있으며 동시에 방과 후 돌봄서비스 지원을 확대하여 한부모의 근로 선택을 현실적으로 지원하고 있다. 이러한 개혁은 고용 및 돌봄 서비스를 지원하여, 한부모 포함한 모든 소득지원 수급자들이 취업기회를 이용하도록 요구하는 북유럽식 정책으로의 방향 전환을 반영한다. 상호의무(mutual obligation)는 적극적으로 받아들여져야 하며 수급대상자가 적극적으로 직장탐색 또는 근로가능성을 향상 시키려고 노력하지 않는 경우에는 어느 정도 급여 제재 등을 통해 적극적으로 상호의무를 집행해야 한다.

## Note

1. OECD(2003b)는 결혼유무 및 부양 자녀와 관련하여 표준 세금 감면에 대한 전반적인 자료를 담고 있다. OECD(2007f)는 가족급여 및 가족급여의 특성에 대한 전반적인 자료를 담고 있다.
2. 대부분의 OECD 국가에서 감세와 현금이전 감소는 평균 소득을 버는 두 자녀 부부 가족의 직접세를 10~20% 감소시키는 효과가 있다(OECD, 2007f). 그러나 일본(5%)과 룩셈부르크(25%)는 대표적 이상치(異常値)에 해당한다.
3. 스칸디나비아 국가 정책을 역할 모델로 하고 있는 캐나다의 퀘벡 주(Roy & Bernier, 2007)의 경우 복미 기준에서는 매우 광범위한 공공 아동보육과 방과후 돌봄 서비스를 제공한다.
4. 소득이 증가하면서 가족을 위한 소득지원은 일반적으로 감소한다. 그러나 근로연계급여가 적용되고 소득지원 급여가 순소득 증가와 동일한 비율로 감소하지 않을 경우 일부 국가에서는 저소득에 구간에서 일정 소득을 넘는 가족의 경우 소득이 증가하면서 가족지원금이 증가할 수도 있다(표 4.2)
5. 제 6장은 아동보육 비용이 근로유인에 미치는 효과를 살펴보고 있다. 근로 비용(예, 교통비, 의복비) 또는 임금 노동직에 참여로 인한 가계생산(household production) 감소에 대한 국가별 정보는 없다. 때문에 근로비용과 가계생산은 산출에 고려하지 않았다.
6. 실업가구를 위한 사회안전망은 국가마다 큰 차이를 보인다(OECD, 2007e). 그 예로, 그리스, 이탈리아, 헝가리, 포르투갈, 스페인, 미국(한국, 멕시코, 터키는 자료 부재)의 공공부조를 받는 2 자녀 부부가족의 소득 수준을 살펴보면 위 국가들의 최소소득 보장 급여(minimum income benefit)가 부조를 받는 수급자 가족 소득을 중앙가구소득의 40% 까지도 못 끌어올려주는 것으로 나타났다.
7. 본 장에서 지표들을 OECD 조세-급여 모델을 이용하여 산출했으며 가정에 근거하고 있어 본질적인 한계가 존재한다(OECD, 2007e). 모든 산출은 오직 현재 소득에 근거했으며 현 고용지위가 향후 소득에 미치는 영향 및 급여 수준은 고려하지 않았다. 모든 소득은 주거비용, 아동돌봄 비용, 근로비용(예, 교통비, 의복비)를 제하기 전 소득이다. 연령(아동의 경우 4세~6세, 성인의 40세), 취업 경력(22년), 주거비용(평균소득의 20%) 등 개인의 특성 및 상태로 구분하여 지표들을 산출하였다.
8. 실업급여 수급자 부부가족의 부모의 평균유효세율(Average effective tax rate)은 종종 공공부조 급여를 받는 부부가족의 부모의 평균유효세율보다 낮다. 이는 실업급여 프로그램이 근로소득공제(earning disregard)를 포함할 확률이 높은 반면, 사회부모 급여의 경우 소득이 “1 달러” 증가할 때 “1 달러” 감소할 확률이 높다.
9. 노르웨이의 경우 Unified Norwegian system의 조세변수(tax parameter)를 스위스의 경우는 취리히 주의 조세 제도를 이용해서 가족의 조세/급여를 산출하였다. 취리히 주의 경우 취리히 주정부와 연방정부에 세금을 모두 내야 한다. 노르웨이의 공공부조 급여를

은 오슬로 시에서의 지침 급여율을 반영한 것으로 현실에서는 사례담당자들이 개인의 특성에 따라 급여율을 조정한다(OECD, 199b). 한편 취리히 주의 공공부조 급여율은 취리의 주정부에 의해서 결정된다(OECD, 1999c).

10. 이차소득자의 부(負)의 근로유인(disincentive)을 줄이기 위해서 부부공동과세제도에 "이차소득자 수당(second-earner allowance)" 또는 세금면제 등 특별한 수단 등을 도입할 수 있다. 이차소득자의 노동 고정비용 인정은 집 또는 노동시장에서의 일반적인 방식과는 다르게 노동하는 가족에게 일반가족과 보다 동등한 조세 혜택을 주는 것을 의미한다.
11. 최신의 포괄적(comprehensive) 자료는 이용가능하지 않지만, 2000년도 경 호주, 뉴질랜드, 아일랜드의 한부모가족의 2/3이 소득지원 급여를 받고 있었으며 절반 이상이 정부 이전을 주소득으로 생계를 유지했다. 영국에서는 한부모가족의 절반 조금 이상이 소득지원을 받고 있었으며 나머지 절반 중 대다수가 근로연계 소득을 받고 있었다. 캐나다, 덴마크, 프랑스, 헝가리, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴에서는 한부모 중 30~40%가 소득지원 급여를 받는다. 한부모의 취업률이 상대적으로 높은 국가들에서조차 한부모가족이 공공부조 수급자의 상당한 부분을 차지한다. 오스트리아, 벨기에, 일본, 포르투갈이 그 대표적인 국가들이다(Bradshaw & Finch, 2002; Eydoux & Letablier, 2007; Kapsalis & Tourigny, 2002; Puide, 2001).
12. 지방마다 공공부조 수급자 가족 특성이 달라지는 경향은 대상자 범주에 따라 급여율을 다르게 적용하기 때문이다(Roy, 2004).

## 제5장

# 자녀양육을 위한 부모휴가제도

제5장에서는 OECD 국가의 아동 관련 휴가제도에 대해 살펴보고자 한다. 아동을 위한 다양한 휴가 프로그램들에 대해 설명하고 각 프로그램이 아동발달 향상, 노동공급 확대, 남녀 평등 등의 공공정책 목표에 미치는 영향에 대해서 살펴보고자 한다.

**일** 부 부모들은 보육지원서비스와 무관하게 어린 자녀를 직접 돌보기를 원하고, 일부 부모들은 자녀를 직접 돌보는 것보다는 일하는 것(종종 파트타임 근무)을 선호하며, 자녀를 직접 돌보는 부모 가운데서도 더 나은 노동시장 여건과 보육지원이 제공된다면 일하기를 희망하는 부모도 있다. 육아휴직제도는 일하는 부모에게 출산 초기 기간 동안 직접 자녀를 돌볼 수 있는 기회를 제공해주고 그 결과, 부모의 노동시장 태도뿐만 아니라 영유아를 위한 돌봄서비스 수요(및 공급)에 영향을 미친다.

대부분의 OECD 국가들은 출산 직후 어머니를 위한 유급 육아휴직제도를 제공하고 있으며 아버지를 위한 육아휴직제도 또한 제공하고 있다. 그러나 그 자격조건, 기간, 급여와 관련해서는 국가별로 현저한 차이를 보인다.

## 5.1. 부모휴직제도의 국가별 다양성

OECD 국가마다 아동을 위한 부모휴직제도 종류가 다르다. 부모휴직제도는 자녀를 돌보기 위해 직장을 이탈한 기간 동안 부모의 고용을 보호하기 위한 제도이다. 임신휴가, 출산휴가, 입양휴가, 자녀가 아플 때 받는 휴가, 육아휴직 등이 포함된다. 특히 육아휴직의 경우 그 기간이 가장 길다. 나아가, 일부 국가들은 “제가 돌봄(home-care)” 또는 “출산(childbearing)” 휴가를 제공하고 있으며 고용보호와 무관하게 소득 지원을 제공하고 있다(박스 5.1). 또한 근로자의 경우 “방학휴가(term-time leave: 학교 방학 기간 동안의 휴가)”, 자녀의 학교 입학 첫날을 위한 특별 휴가제도(사용하지 않고 나중에 사용가능) 등이 있기도 하다. 한편, 포르투갈은 일정한 조건 하에 손자손녀와 함께 사는 조부모를 위한 30일 특별 소득지원을 제공하는 유일한 국가이다. 네덜란드는 가족 휴가(family leave) 제도에 무급 육아휴가(매년 주 근로시간의 6배수에 해당하는 기간)를 포함하여 부모, 배우자 또는 자녀 돌봄 의무를 경감시켜주고 있고 경제적 지원을 통해 무급 휴가 기간 동안의 생애주기를 위한 소득저축을 지원하고 있다(SZW, 2006). 일반적으로 OECD 국가에서 유급 육아휴직 급여는 과세소득에 포함된다.

대부분의 OECD 국가(호주, 미국 예외)<sup>1</sup>에서는 어머니를 위한 법정 유급 육아휴직제도가 있으며 이전 소득의 100% 또는 이와 유사한 수준으로 급여가 종종 재조정된다(보다 자세한 내용은 부록 5.A1. 참고; 최근 경향을 위해서는 Moss & O'Brien 참고). 미국의 몇몇 주에서는 “일시적 장애보험제도(Temporary Disability Insurance)”를 통해 어머니들에게 소득지원을 하고 있다(표 5.A1.1에서는 캘리포니아 주를 포함하여 이를 보여주고 있음). 한편 호주는 모성수당(maternity allowance; 표 5.A1.2)과 일회성 출산 지불금을 제공하고 있으며, 부모가

### 박스 5.1. OECD 국가의 자녀관련 부모휴가제도

아동을 위한 가장 보편적 형태의 부모휴가제도의 종류는 다음과 같다.

- **어머니를 위한 출산휴가 (Maternity Leave):** 출산 또는 입양 시 여성 근로자의 고용을 보호하기 위한 제도이다. ILO 출산휴가 협약은 최소 14주의 출산휴가를 규정하고 있다. 대부분의 국가에서는 출산 휴가를 출산 전과 후로 나누어서 사용할 수 있다. 일부 국가에서는 출산 전 짧게 그리고 출산 후 6~10주사이의 출산휴가를 의무화하고 있다. 대부분의 OECD 국가들은 출산휴가기간동안 특별 공적 소득지원을 제공하고 있다.
- **아버지를 위한 출산휴가 (Paternity Leave):** 출산 시 남성 근로자의 고용을 보호하기 위한 제도이다. 아버지를 위한 출산휴가는 ILO 출산휴가 협약에서 규정하고 있지 않다. 아버지를 위한 출산휴가는 어머니를 위한 출산휴가 기간보다 현저히 짧으며 최대 3주까지 사용할 수 있다. 아버지를 위한 출산 휴가 기간은 짧기 때문에 출산휴가 중인 남성 근로자의 경우 종종 급여율이 임금의 100%이다.
- **육아휴직 (Parental Leave):** 자녀를 둔 근로자의 고용을 보호하기 위한 제도이다. 출산휴가제도를 보완하며 모든 국가에서는 아니지만 대부분의 국가에서 출산휴가기간 이후로 연결된다. 호주처럼 어머니를 위한 출산휴가제도가 없는 경우 육아휴직기간 중 일정 기간을 출산 후 산모의 건강회복을 위한 기간으로 지정해 두고 있다 (OECD, 2002a). 육아휴직제도는 개별 단위로 신청할 수 있으나 이 기간 동안의 공적 소득지원은 종종 가구 단위로, 부모 중 한 사람만이 신청할 수 있다.
- **재가돌봄 휴가 (Home-care Leave):** 육아휴직제도의 다른 형태로 자녀가 3세가 될 때까지 휴가를 받는 제도이다. 재가돌봄 휴가 급여는 고용경험이 있던 부모에 한정되지 않는다. 노르웨이와 핀란드에서 관련 소득지원 급여는 공적 보육시설을 이용하지 않는다는 조건에서 제공된다. 전반적으로 재가돌봄 휴가 급여는 부모 중 한 명이 집에서 아동을 돌보거나 사립 보육시설을 이용하는 가족의 소득을 보완해주기 위한 제도이다.
- **아픈 자녀돌봄을 위한 단기 휴가제도 (Short-term leave to care for sick children):** 일하는 부모에게 아픈 자녀를 돌보는 것은 매우 시급한 사안이다. 노르웨이와 스웨덴 등 일부 국가에서는 아픈 자녀를 돌보는 것을 법적 권리로 명시하고 있으나 그 내용이 종종 단체협약(collective agreement) 하에서 다루어지고 있다. 아픈 자녀 돌봄 휴가는 스웨덴이 가장 관대하다. 스웨덴에서는 아픈 자녀를 위해 60일까지 연가를 신청할 수 있는데, 특히 의사 진찰서가 필요 없는 12세 미만 자녀가 있는 경우 사용빈도(전체 신청에 약 20%)가 높다(Engström et al., 2007). 한편, 덴마크에서는 하루만 연가를 신청할 수 있다. 때문에 부모들에게 다른 조치를 가능토록 해 주고 있을 것이라고 추측된다. 단체협약(collective arrangement) 조항들은

**박스 5.1. OECD 국가의 자녀관련 부모휴가제도(계속)**

여러 형태를 띠 수 있다. 일례로, 법으로 규정된 기간보다 하루를 더 사용할 수 있게 하든지, 소득지원을 임금 100% 수준까지 지원하든지, 근로자를 위한 병가를 자녀를 위해 사용할 수 있게 해주는 등이 있다. 그러나 이러한 조항들은 종종 예외적이고 비공식적인 것이기 때문에 전반적으로 아픈 자녀 돌봄 단기 휴가제도의 중요성이 간과하고 있다. 그러나 이 제도가 일하는 가족에게 있어 가지는 중요성은 결코 과소평가될 수 없다.

실업자인 경우 자산조사 형식의 가족급여(family payment)를 제공하고 있다. 호주와 미국에서는 고용자들의 유급 휴가 제공률이 높은 반면 기타 국가에서는 공적휴직급여의 보충급여가 종종 제공된다. 비록 기업마다, 산업마다, 국가마다 제도 시행 방법에는 차이가 있으나 많은 OECD 국가들이 이러한 종류의 지불금을 제공하고 있다.

대다수의 어머니를 위한 출산휴가 자격조건은 일정기간동안(1년이 보편적) 이전 직장에서의 풀타임 근무 근로경험을 요구한다(표 5.A1.1). 다만 스칸디나비아 국가(모든 어머니에게 자격부여), 네덜란드(일부 임시직 및 모든 파트타임근로자에게도 자격부여), 독일(어머니가 학생이거나 실업자인 경우에도 자격 부여)의 경우는 예외이다.

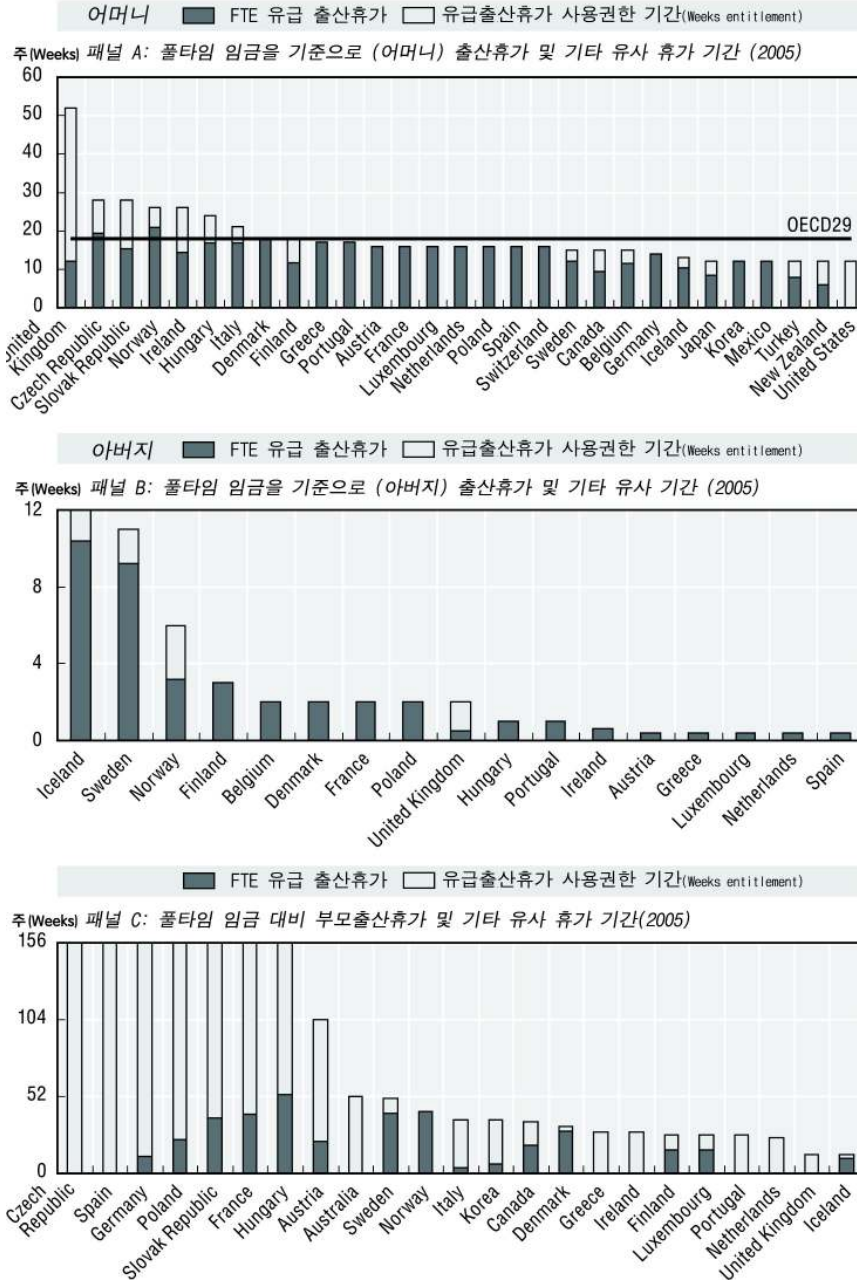
어머니를 위한 출산휴가가 보편적인 것에 반해 아버지를 위한 출산휴가 및 육아휴직제도는 최근에서야 도입되고 있다. 그 예로, 아버지를 위한 출산휴가 자격조건을 법으로 규정한 국가는 OECD의 절반에 불과하며 4개 국가를 제외하고는 비록 급여율이 100%이나 그 기간이 짧다(그림 5.1, 패널 B, 표 5.A1.3). 한편, 육아휴직기간에서 아버지만을 위해 지정한 휴가기간은 국가별로 다르다. 오스트리아, 그리스, 헝가리, 아일랜드, 룩셈부르크, 네덜란드, 스페인의 경우는 그 기간이 3일 이하이며 벨기에, 프랑스, 폴란드(몇몇 사례에 제한), 영국, 북유럽국가에서는 10일 이상이다.

육아휴직제도는 출산휴가에 부가적으로 제공되는 것으로 영유아 자녀를 둔 부모의 돌봄을 위한 제도이다. 표 5.1, 패널 C(및 본장의 별첨)는 어머니 및 아버지가 아닌 제 3자 육아휴직을 표식화한 것이다. 스웨덴에서 육아휴직제도는 1년으로 패널 A와 패널 B는 어머니 및 아버지를 위한 지정기간을 각각 의미한다. 약 3/4 OECD 국가들이 자녀 돌봄을 위해 최소 1년의 육아 휴직기간을 제공하고 있다(나머지 1/4 국가 중 대부분은 1년까지 제공, 표 5.1, Panel C 참고). 출산휴가와 육아휴직제도로 인해 어머니들은 거의 1년 동안 풀타임으로 친밀한 돌봄을 제공할 수 있게 되었다. 반면, 체코, 프랑스, 독일, 헝가리, 폴란드, 슬로바키아, 스페인에서는 3년 동안 육아휴직 제도를 사용할 수 있으나 출산휴가와 비교했을 때 육아휴직 급여율이 종종 낮다(아래 참고).

육아휴직제도는 출산 후 갖는 휴식에는 일반적으로 적용되지 않는다. 육아휴직제도는 그 기간이 종종 상대적으로 길기 때문에 제도 설계에 있어 가족에게는 가장 유용하고 고용자(유



그림 5.1. 어머니를 위한 출산휴가와 비교해서 아버지를 위한 출산 휴가 기간 동안의 소득지원은 제한적



주: 유급출산휴가 사용권한 기간은 이전 임금(last earning)의 100%를 받을 때의 출산휴가 기간 대비 FTE(full time equivalent)를 의미한다. FTE=수혜자가 출산휴가 급여(평균임금 대비 %)를 받은 출산휴가 기간. 본 장에서 그림과 별첨에서의 수급기간, 급여, 지급액은 모두 2006년 1월 1일을 기준으로 한 것임.

자료: OECD Family database, [www.oecd.org/els/social/family](http://www.oecd.org/els/social/family)

연한 육아휴직제도를 위해서는 고용자의 동의가 종종 필요함)에게는 피해가 최소화될 수 있도록 유연하게 설계된다. 육아휴직제도로 인해 어린 자녀를 둔 부모의 근로시간 조정과 파트타임 근무가 오스트리아, 덴마크, 핀란드, 네덜란드, 스웨덴 등에서 점점 증가하고 있다. 대부분의 국가에서는 출산휴가 만료 직전에 육아휴직을 신청할 필요가 없으며 일시에 육아휴직 기간을 전부 사용할 것을 요구하고 있지 않다. 포르투갈과 스웨덴에서는 일례로 자녀가 학교에 입학하기 전(포르투갈의 경우 6세, 스웨덴의 경우 7세)까지 육아 휴직 기간을 나누어서(단기도 가능하며 휴가기간을 연장하기 위한 목적으로도 가능) 사용할 수 있다.

## 5.2. 휴직제도의 목적과 효과

가족친화적 정책(제 1장)에는 저출산의 해결, 노동에 대한 애착 고취, 빈곤아동 감소, 아동 발달의 강화, 남녀평등 장려 등을 포함한 여러 가지의 목적들이 내재되어있다. 휴직기간동안의 고용보호와 소득지원은 이러한 문제들을(아래 참조) 해결하기 위해 만들어졌다. 다른 가족친화적 정책과는 달리 출산휴가는 임신한 근로자 또는 젊은 산모가 직면하는 건강문제에 직접적인 영향을 준다. 병원에서는 산전 휴식과 산후 회복을 위해 적절한 기간을 갖는 것은 권장하고 있으며 법규는 임신한 근로자를 초과근무와 야간 근무 등<sup>2</sup>으로부터 보호하고 있다. 생물의학 논문 또한 상당기간 동안(예: 6개월)의 모유수유는 산모와 아이의 건강에 상당히 이로울 수 있다고 권장한다. 만약 휴직기간이 이보다 짧다면 어린 아이를 둔 근로자 여성을 위한 장치를 갖출 필요성이 있다(예: Galtry, 2003).

OECD 국가들은 가족 구조에 따른 직간접적 차별을 금지한다. 차별 금지에는 부모의 자녀 돌봄 책임, 자녀를 둔 직장여성에 대한 보호, 임신한 노동자에 대한 차별에 반대하는 법 등이 포함된다. Babies and Bosses의 국가 리뷰에서 임신한 근로자에 대한 차별 문제를 제기하고 있지만, 그 구체적인 범위를 규정하는 것이 불가능한 것으로 증명되었다. 이는 부분적으로 낮은 신고율 때문이다(어려움을 당한 임신 여성의 법적 대응 의지가 약함. 이는 비용, 법적절차에 대한 자신감의 결여, 추후 고용에서의 불이익 때문임).

### 5.2.1 아동 발달

육아휴직(그리고 공공 보육정책) 논쟁의 주요 쟁점은 부모의 취업과 어린 자녀 돌봄 사이에서 바람직한 균형 찾기이다. 양쪽 부모 모두가 직장생활과 육아에 참여하는 것이 아이에게 유익하다. 부모의 취업은 빈곤 위험을 감소시켜주고, 빈곤과 결핍으로 인한 아동발달 손상을 줄여준다. 부모의 직접적인 양육은 아동발달을 향상시켜주지만 자녀가 또래와의 교체를 배우기 시작하는 이후부터는 전문가에 의한 질 높은 돌봄 또한 아이의 발달을 향상시켜준다. 따라서 유아기의 어머니의 취업은 자녀의 인지발달에 부정적인 영향을 미치지만(예: Baum, 2003; Ruhm, 2004), 그런 영향이 언제까지인지는 확실치 않다. 이러한 영향은 아동마다 개인차가 있을 것이며 어머니의 취업 또한 일률적이지 않다. 아동발달의 관점에서 보면 정기적인 근무일정이 비정기적 근무시간 그리고/또는 긴 근무시간보다 바람직하다고 한다(Kamerman et al., 2003).

박스 5.2에 제시된 증거를 자세히 보면 아이가 유아기, 적어도 출생이후 첫 6개월~12개월 동안에 직접적이고 친밀한 보살핌을 충분히 받지 못할 경우 아동발달에 부정적인 영향을 받는다고 한다(모유수유와 별개로, 여기서 ‘충분하고 직접적인 보살핌’이란, 꼭 ‘엄마의 보살핌’을 의미하는 것은 아님). 약 2~3세부터 양질의 공공 보육을 받는 것(그리고 또래들과의 사회적 관계)은 아동의 인지 발달에 좋은 영향을 줄 수 있다. 이러한 사실에 대한 일반화는 일차적으로는 공적보육의 질에 따라 좌우되겠지만 부모의 돌봄 및 가정에서 일어나는 사회적 관계의 질적 수준과 밀접함에 따라서도 영향을 받는다. 공적보육의 긍정적인 영향은 취약계층의 아동에게 가장 크게 나타난다(예: Lanfranchi et al., 2003).

### 박스 5.2. 일하는 부모와 아동발달

실업 상태의 한부모 가정에서 생활하고 있는 아동의 빈곤율이 취업중인 한부모 가정의 아동 빈곤율 보다 3배 이상 높다. 양쪽 부모가 다 있는 가족의 경우에서도 부모 중 한 사람만 일하는 가정의 아동빈곤율이 두 부모가 모두 일하는 가정보다 세 배 이상 높다(Förster and Mira d' Ercole, 2005). 부모의 고용은 아동발달에 부정적인 영향빈곤위험을 감소시켜준다(Kamerman et al., 2003). 포르투갈에서는 최저 소득을 확보하기 위해 일터로 향하는 부모로부터 방치된 어린 자녀들에 대한 문제가 심각하다(Torres et al., 2000).

어머니의 취업이 아동발달에 부정적인 영향을 주지 않기 시작하는 연령에 대한 증거는 매우 모호하다. 예를 들어 Ruhm(2004)는 미국의 경우 자녀가 아직 2~3세 전의 어머니의 취업은 자녀의 발달에 부정적인 영향을 줄 수 있다고 주장한다. 그러나 이러한 주장은 이용률이 높은 저비용의 보육시설에서의 낮은 서비스 질과 관련이 있다. Baker et al. (2005)은 캐나다 퀘벡 주에서의 연구를 통해 보육시설 이용과 어머니의 취업이 아동발달과 부모의 스트레스에 부정적인 영향을 미쳤다고 한다. 그러나 동 연구는 가족의 소득증가가 아동발달에 미치는 영향에 대해서는 측정하지 않고 있다. Aughinbaugh & Gittleman(2003)는 아동의 생후 3년간의 어머니의 취업이 아동발달에 지속적 영향을 미친다는 근거가 없다고 주장한다. 즉 알코올이나 마리화나 및 기타 약물사용 등 청소년기의 위험행동에 영향을 주지 않는다고 주장한다.

유치원은 종종 아동발달에 유익한 것으로 보편적으로 받아들여진다. 퀘벡 주나 영국에서는 무료로 유치원에 갈 수 있게 하는 법적인 규정이 있다(Ermish and Francesconi, 2001; and Lefebvre and Merrigan, 2002). Gregg and Washbrook (2003)는 영국의 아본(Avon)에서 어머니의 취업이 생후 18개월의 아이의 인지발달에 미치는 부정적 영향이 적다고 한다. 그러나 이것은 양육이 친구나 친척, 이웃 등으로부터 무보수로 오랜 기간 돌봄을 받는 경우에 한해서다. Dex and Ward (2007)는 낮은

### 박스 5.2. 일하는 부모와 아동발달(계속)

교육수준, 10대 임신, 낮은 소득 수준 등의 경우를 제외하고는 어머니의 취업이 3세 자녀의 발달에 부정적 영향을 미친다는 근거가 없다고 한다. 저소득 가족과 한부모에게 직장과 가족에 대한 책임을 겸하게 할 수 있는 지원 활동은 아동발달에 긍정적인 영향을 준다. Currie (2004), Morris & Michalopoulos (2000)는 한부모의 공공부조 탈출과 풀타임 취업을 지원하는 캐나다의 Self-sufficiency Project (제4장)가 자녀의 학업 성취와 인지적 성취에 유익한 영향을 미쳤다고 한다.

아동발달에 대한 이해에 있어 아버지의 역할은 상대적으로 거의 주목받지 못했다. 그러나 어머니의 취업이 증가하면서 자녀와 아버지와의 상호작용이 감소한 어머니와의 상호작용을 어느 정도까지 보완할 수 있을지에 대한 관심으로 연결되었다. Gregg & Washbrook(2003)은 어린 자녀가 있는 취업 어머니가 있는 가족의 경우, 아버지가 자녀양육에 보다 적극적으로 참여한다고 주장하였다. 또한 미국 NICHD early childcare research network(2005)는 어머니의 취업형태가 아버지의 양육관련 신념 또는 양육활동에 영향을 미치지 않으나, 어머니가 전일제로 취업한 가정에서는 아버지가 그들의 신념과 관계없이 양육활동에 참여한다고 하였다. Dex & Ward (2007)는 만약 아버지가 근무시간을 유동적으로 조정하지 못하고 육아휴직 및 정기 휴가를 사용하지 않거나, 자녀양육의 부담을 분담하지 않을 경우, 자녀의 아동발달에 문제가 있을 수 있다고 지적하였다. 하지만, 이는 아버지의 교육수준과 가구의 소득수준과 밀접한 관련을 가지고 있다. 따라서 아버지의 육아휴직 기간과 아동발달과의 직접적인 인과관계를 증명하기란 어렵다. 그럼에도 불구하고 유동적인 근무조정과 자녀와 오랜 시간을 함께 있는 것이 아동발달에 보다 중요한 요인이라는 것은 직관적으로도 확인할 수 있다.

북유럽 국가의 보편적인 육아휴직제도와 아동보육 지원에 대한 정책들은 공적 보육 서비스가 양질의 서비스를 제공한다면 공적 보육서비스의 이용이 아동발달에 유익하다는 전제를 바탕으로 한다. 핀란드의 경우, 연령에 상관없이 모든 아동들이 공적보육 서비스를 사용할 수 있는 권리를 갖는데 이는 아동보육이 모든 연령에서 유익하다는 것을 반영한다. 하지만 스웨덴의 경우에는 육아휴직기간동안 보완적 아동보육지원이 공적보육이 첫돌 전의 아동에게도 유익할 수 있다는 것을 반영한다. 그러나 실용적인 측면에서 보면 북유럽 모델은 어머니가 일을 시작하도록 권장 받는 자녀의 연령과 관련해서는 다른 관점을 가지고 있다. 스웨덴에서는 아동이 보육 및 교육 서비스를 18개월 전후(덴마크에서는 아이의 첫 생일)로 받기 시작하는 반면, 핀란드나 노르웨이에서는 유급육아휴직 및 재가돌봄 급여 제도는 자녀가 세 살이 되기까지 부모가 전임으로 양육을 제공하도록 권장하고 있다. 최근 덴마크 연구인 Deding et al. (2007)는 어머니의 취업이 훗날 아동에게 부정적인 영향을 준다는 주장 또는 생후 1년 동안의 그 부정적 영향이 더 크다는 주장과 관련해서 어떤 근거도 발견하지 못했다고 한다. 특히 이런 사실은 여자아이보다는 남자아이들에게 더 긍정적이고 강하게 나타났다.

### 5.2.2. 취업을 선택하는 것 또는 가정에 남는 것

(속련된) 근로자의 노동 시장으로부터 이탈은 인구학적 동향에 의해 더욱 악화되고 있는 노동시장의 공급 문제를 야기할 수 있다. 정부는 (잠재적인) 어머니들이 노동에 보다 더 많이 참여하게 하기 위해 노동환경에 개입한다.

생물학적, 아동발달론적 근거와 별개로 근로자에게 고용이 보장된 휴직을 허용하는 데에는 노동 공급 목적이 중요한 역할을 하고 있다. 휴직기간동안 소득 지원금을 주는 것은 가족의 빈곤 위험을 줄이는 동시에 노동시장에 대한 애착을 강화시켜준다. 고용이 보장된 적절한 출산휴가 정책은 어머니의 취업률을 높여준다. 고용주들이 휴직기간을 연장시켜주거나 휴직기간동안 지속적으로 임금(또는 임금의 일부분)을 지급하는 주요 이유는 아이를 낳은 여성들의 근로 존속을 높임으로써 신규채용과 교육비용을 줄이고자 하기 위함이다. 만약 휴직기간이 너무 짧다면, 부모는(대부분의 경우 여성) 상당한 시간동안 노동시장에서 물러날 가능성이 높다. 고용이 보장된 육아 휴직이 상대적으로 최근에 도입된 미국의 예를 보면 여성 근로자에게 이런 종류의 제도를 제공할 때(비록 무급이라 할지라도) 동일한 고용주에게 복귀하고 짧은 기간 동안 휴직할 확률이 높았다. 고용이 보장된 휴직이 없었다면 그들은 더 많은 기간을 노동시장에서 이탈했을 것이며 다른 고용주를 위해 일할 가능성이 높았을 것이다(Hofferth and Curtin, 2003).

장기간의 출산휴가, 재가돌봄 및(또는) 육아휴직은 부모를 노동시장으로부터 상당기간 멀어지게 함으로써 취업률을 감소시킨다. 그 결과, 장기적으로는 어머니의 경력 전망과 소득에 영향을 미칠 위험이 있다. Ruhm(1998)은 16개 OECD 국가 분석에서 여성의 짧은 출산휴가 기간(3개월)이 여성의 높은 취업률과 관련이 있다는 결론을 내렸다. 그리고 휴직기간이 길수록(9개월 이상) 향후 소득을 벌 수 있는 능력이 줄어든다고 했다. 또 다른 전국 규모 Jaumotte(2003)의 연구에서 볼 때 제한된 노동공급측면에서 최적의 출산휴가 기간은 5개월로 나타났다<sup>3</sup>. 이와 비슷하게 Babies and Bosses의 (일반적으로 대기업) 기업 인터뷰 결과 최소 4~5개월 유급휴가를 제공하고 있다. 최소 4~5개월의 휴가기간을 제시하지 않을 경우 많은 어머니들이 회사를 위해 일하러 돌아가지 않았기 때문이다.

부모가 직장으로 복귀하는 데 걸리는 기간과 때는 개인의 선호, 가정의 상황, 기회비용과 깊은 관련이 있다. 좀 더 일반적인 패턴에서 살펴보자면, 저소득 가족의 어머니일수록 풀타임 양육을 할 가능성이 가장 높고 고소득 가족의 어머니일수록 높은 기회비용 때문에 출산 이후 직장을 떠날 확률이 가장 낮다(3장). 장기간 소득 지원 여부에 따라 공공정책은 부모가 직장에 다니지 않을 때 발생하는 비용을 줄이고 직장 복귀결정에 영향을 줄 수 있다. 휴가 후 직장복귀 경제적 요인이 한국과 일본의 경우에는 존재한다. 일본의 경우 휴가자가 복귀할 경우 휴가 기간 동안 이전소득의 30%와 이전소득의 10%에 해당하는 보너스(2007년 10월에 20%로 개정)가 지불된다(OECD, 2003a).

핀란드의 경우, 만약 아이가 세 살이 되지 않았다면 다음과 같은 선택을 할 수 있다. 부모들은 지방자치단체가 제공하는 양육을 받든지 또는 이 서비스를 이용하지 않고 재정적 보조를 받을 수 있다. 지방자치단체에서 제공하는 양육서비스를 사용하지 않는 헬싱키의 어린자녀를 둔 대부분의 부모의 경우 일반 가정소득의 1/3에 해당하는 보조를 받게 될 것이다(박스 5.3).

결과적으로 아주 어린 자녀를 둔 어머니의 2/3가 장기간 집에 머물게 된다. 따라서 어머니의 취업률은 상대적으로 낮다. 고용주들은 어머니들이 3년 동안이나 출산휴가를 낼 것이기 때문에 아이를 낳게 될 나이의 여성을 고용하고 싶어 하지 않아 한다. 그 결과 핀란드 여성의 계약직 비율은 상대적으로 높은 편이다(OECD, 2005a). 핀란드의 재가돌봄급여(Home Care Allowance)는 정부에서 선언한 여성의 취업률을 70%로 증가시키겠다는 약속과는 차이를 보인다.

이와 마찬가지로 2002년에 시행된 오스트리아의 육아휴직 개혁은 기존의 육아휴직 대상이 아닌 부모에게도 건강보험과 연금보험의 보장성을 강화시키고 고용 육아휴직<sup>4</sup>의 보호 대상자들에게는 근로 대안을 다양하게 부여함으로써 보다 많은 선택권을 주고자 하는 취지에서 도입되었다. 핀란드와 유사하게 보육혜택과 다른 아동 혜택(가족수당, 아동세금공제)의 합은 평균 임금의 30%에 이르며, 한부모 또는 저소득 부부를 위한 보조의 경우 거의 임금의 40%에 이른다(OECD, 2003a).

이와 같은 많은 액수의 이전소득은 근로동기를 현저히 저하시킨다. 오스트리아에서 1990년대의 육아휴직 개혁 경험은 육아휴직 기간이 길어질수록 출산 후 일을 하지 않는 기간이 증가하는 것을 보여주고 있다. 2002년 육아휴직 개혁 초기 오스트리아 어머니들이 최소 30개월(육아휴직급여가 지급되는 기간) 동안 가정에 머물렀으며, 그 결과 기존의 직장으로 복귀할 수 있는 권리(고용이 보호되는 휴가는 24개월이므로)를 잃게 되었다(Lutz, 2003). Riesenfelder et al., (2006)은 이러한 현상을 다음과 같이 설명한다. 즉, 전반적인 노동 시장으로의 복귀율(그리고 기존의 고용주로의 복귀율)이 거의 변화하지 않았으나, 자녀가 18개월에서 30개월 사이인 부모들의 취업률은 약 20%p 감소했다: 어린 자녀를 둔 많은 부모들이 육아휴직 급여를

### 박스 5.3. 핀란드 지방정부는 공적보육의 사용을 자제시키기 위해 부모에게 급여를 제공

핀란드에서 어린자녀를 둔 부모는 아동보육시설 사용을 보조받는다. 그러나 공적 아동보육시설을 사용하지 않고 대신 재가돌봄급여를 받을 수 있다. 전국단위의 재가돌봄급여 외에도, 일반적으로 규모가 큰 지방자치단체들은 지방단위의 재가돌봄 급여를 제공한다. 재가돌봄급여를 받는 수급자의 4분의 1이 지방자치 단체에서 지급하는 재가돌봄급여를 받는다. (OECD, 2005a).

자치단체의 예산 측면에서 부모가 집에서 자녀를 양육하게 하는 것이 3세 미만 아동을 위한 시설 기반 공적아동보육을 제공하는 것보다 저렴하다. 중앙정부가 전국단위의 재가돌봄급여와 자치단체의 아동보육시설 재정의 30%를 부담하며, 가정 보육의 비용이 절반 이하인 상황에서 지방자치단체는 부모의 공적아동보육시설 사용을 억제하게 할 충분한 이유를 갖고 있다. 이것이 헬싱키를 포함한 큰 자치단체에서 부모들에게 재가돌봄급여(헬싱키에서는 연간 2,600 유로에 해당)를 제공함으로써 보육시설을 이용하지 않도록 하는 이유이다.

30개월 전 기간 지급받았다. 동시에, 출산 후 3~18개월간 취업률에서는 매우 작은 증가가 있을 뿐이다(2%P). 이는 육아휴직급여와 별도로 수급자격조건을 유지하면서 (단시간)파트타임 근로를 할 수 있게 되었기 때문이다.

최근의 프랑스 정책 또한 부모에게 재가돌봄급여를 지급함으로써 선택권을 늘리자는 취지에서 개정되었다. 1994년에 장기 육아휴직 지급수당(prolonged parental leave payment; APE) 자격이 자녀가 2명인 가족(원래는 자녀가 세 명이상이어야 했음)에게까지 확대되었다. 이 개정안은 20~49세 자녀가 2명인 여성의 취업률에 큰 감소를 가져왔다: 일례로 여성의 취업률이 1994년에는 70%, 1997년에는 55%로 줄어들었다. 같은 기간에 자녀가 1명 또는 3명인 여성들의 취업률에는 변화가 없었다(DREES, 2005). 2004년 1월 1일 전 APE는 3살 미만 자녀를 풀타임으로 양육하는 부모들의 임금을 지원해주었다. 37%에 가까운 3세 미만의 아동들이 부모에 의해 풀타임으로 양육되었으며 이 부모들의 3분의 2는 APE의 수혜자였다(Thibault et al., 2004). 그 이후로 Prestation d'accueil pour jeune enfant (PAJE) 계획은 매우 어린 자녀를 둔 가족을 위한 지원으로서 대두했다. PAJE는 출산지불금(birth grant)을 포함하는 소득지원 급여로 3세미만 가정의 약 90%를 지원하며 허가된 보모나 자택육아 서비스 또는 자녀를 풀타임으로 양육할 때 받을 수 있는 “자유선택”(CLCA: 첫 자녀에 한해서 6개월 동안 지급 가능)로 이루어져있다. 2004년~2006년의 기간 동안 CLCA는 APE를 대체되었으며 2005년에 이 두 프로그램은 프랑스의 전체 아동의 25% 정도를 부담하게 되었다(Berger et al., 2005).

2007년 1월 1일에 독일은 자산조사 기반 장기 휴직제도를 1년 소득평가별 육아휴직제도로 대체하는 예산 중립적 개혁을 실시했다. 초창기의 평가에 의하면 자녀가 만으로 두 살이 되는 해에 어머니의 근로시간이 12% 증가했으며 참여율도 3%P 올라 39%로 나타났다. 연구에 의하면 조세 단위의 개별화와 육아 비용의 감소 등 휴가개혁에 따른 효과가 다른 대안보다 상대적으로 크다고 한다(Spiess and Wrohlich, 2006).

### 5.2.3. 남녀평등의 목표

남성의 고용양상은 가정에 자녀의 유무에 거의 영향을 받지 않는다. 만약 고용양상의 변화가 있다면 남성은 자녀가 생기면 근로시간을 늘리는 것 정도이다. 대부분의 부부 가족에서 남편의 소득이 (연령이 더 어린)부인의 소득보다 높은 편이며, 자녀를 출산·양육하는데 따른 재정적인 부담을 줄이는 것이 가정의 목표라면 아버지보다는 어머니가 자녀를 위해 시간을 할애하는 것이 더 생산적이라는 것이다.

이러한 부모에 대한 고용관의 차이는 남녀불평등을 야기시킨다. 많은 국가에서 정책결정자들은 가정 내의 부부문제에 있어서 부부간 노동공급을 어떻게 분배할 것이냐는 문제에 개입하기를 꺼려한다. 비록 대부분의 국가에서는 양육과 관한 성 역할이 깊숙이 박혀있지만 육아휴직 정책은 정책결정자들이 남녀평등의 목표를 추구할 수 있는 대안을 제공해준다. 쟁점은 남녀평등 목적 그 자체뿐만 아니라 낮은 출산율과 대두되는 노동 공급 문제와 함께, 여성이 노동시장에 참여하면서도 자녀를 가질 수 있도록 지원해야 한다는 것이다.

일반적으로 출산휴가는 개별단위로 부여되는 권리이다. 포르투갈과 폴란드를 제외하면 어머니의 출산휴가는 부분적으로라도 아버지에게 이전될 수 없으며 대부분의 국가에서 제공하는 며칠간의 아버지 휴가 또한 어머니에게 이전될 수 없다. 부모에게 주어지는 출산휴가는 부모 개인에게 주어지지만 출산급여는 그렇지 않다. 아버지와 어머니는 동시에 휴가를 사용하여 소득지원을 동시에 받을 수 없다. 아버지들이 어머니에 비해 휴직을 신청하지 않는 이유는 첫째, 임금 손실의 문제이다. 휴직수당은 기존 수입의 100%보다 적은 금액인데 일반적으로 아버지의 소득이 어머니보다 많으므로 어머니보다 아버지가 휴가를 낼 때 더 많은 손실을 보게 되기 때문이다. 둘째, 직업 패턴과 소득원에 대한 걱정으로, 고용자는 출산휴가를 내는 아버지에 대해서 직장에 대한 의지가 약하다고 보고 있다. 셋째, 단기든 장기든 자녀를 돌볼 의사가 없으며 남성과 여성 사이에는 지정된 성역할이 있다고 생각하는 관점이다.

EU국가들의 대다수의 남성들은 자신들이 육아휴직 자격이 있다는 것에 대해서 알고 있지만 이를 활용하지는 않는다(EFILWC, 2004). 2003년에 EU 15개국의 아버지가 될 예정이거나 현재 아버지인 2,819명의 남성들을 대상으로 한 설문조사에 의하면 75%, 즉, 2,108명의 응답자가 이러한 권한에 대해서 알고 있다고 답했다. 그러나 2,108명 중 84%는 육아휴직을 내지 않았거나 그럴 계획이 없다고 말했다. 아버지들이 집에서 신생아나 어린 자녀를 돌보지 않는 주된 원인은 재정적인 이유, 정보부족 그리고 자신의 직업에 대한 걱정 때문이었다. 응답자의 18% 금전적인 이유로 육아휴직을 내지 않았거나 낼 계획이 없다고 말했으며 42%는 부족한 금전적인 보상 때문이라고 했다. 31%는 자신의 직업에 영향이 갈 것이라고 응답했으며 20%가 조금 넘는 응답자가 직장에 지장을 주고 싶지 않아서라고 말했다. 1996년에 육아휴직에 대한 EU 지시가 통과되었음에도 불구하고 34%는 육아휴직에 대한 충분한 정보를 알지 못한다고 말했으며 20%에 육박하는 응답자가 육아휴직은 여성을 위한 것이라고 생각하고 있었다. 응답자의 10명 중 1명은 "집에 갇혀서 사회생활을 즐기지 못할까봐 하는 우려"에서 육아휴직을 계획하지 않는다고 말했다.

남성이 육아휴직을 촉진시키기 위한 요인으로는 보다 많은 금전적 보상(38%), 육아휴직 후의 직장에서의 보다 확실한 보장(30%)과 보다 정확한 정보(27%)가 있다. 육아휴직에 대해 상사나 동료들이 좀 더 개방적인 자세(23%)를 가지는 것도 도움이 되며 휴직 기간을 배분하거나 파트타임 형식으로 내는 것(18%)도 좋은 방법이다. EU 15개국의 평균 수치는 가입국가간, 사회통계학적 집단 사이의 편차를 숨기고 있다. 스웨덴인의 34%, 덴마크인의 10%, 그리고 핀란드인의 9%만이 육아휴직을 냈거나 고려중이라고 말했다. 반면, 룩셈부르크, 독일, 스페인, 아일랜드, 오스트리아, 포르투갈에서는 1% 이하만이 육아휴가를 고려중이라고 한다. 따라서 보다 평등한 남녀간 육아휴직 신청을 위해서는 교육적인 면에서의 성취와 더불어 금전적인 보상이 중요하다. 15세 이하에 학교를 떠난 이들의 38%가 이를 이유를 지목했다. 한편, 20세 이상이 되어서 학교를 떠난 사람의 경우는 약 50%가 이를 이유로 지목했다.

스칸디나비아 국가들과 포르투갈에서는 보다 많은 아버지들이 육아휴직을 낼 수 있도록 자극하기 위해 아버지만이 독점적으로 휴가를 사용할 수 있는 할당 기간을 도입하였다. 이른바 "아버지 쿼터제"는 "사용하거나 없어지거나"의 형식으로 어머니에게 이전 될 수 없다.<sup>5</sup> 예를 들어, 포르투갈의 아버지들은 20일간의 육아휴직을 누릴 수 있으며 출산 후 6주간 어머니를 위한 유급 육아휴직도 이전해서 사용할 수 있다. 그리고 그 결과 남녀평등을 강조하는 포르투갈



의 정책은 어느 정도 성과를 보였다. 유급휴가제인 아버지 쿼터제는 2000년에 도입되어 대상자 중 30~40%의 아버지들이 이용을 했다.

덴마크에서는 아버지의 출산휴가 이용률은 58%에 이르며(임금이 전액 지급되는 공공부문에서는 100%), 스웨덴에서는 64% 그리고 노르웨이에서는 80%에 이른다. 또한 스칸디나비아안 국가에서는 많은 아버지들이 자신들에게 할당된 육아휴직기간을 사용하고 있다. 최근의 자녀 보육을 위한 아버지의 부모휴가 이용률은 노르웨이의 경우 80% 스웨덴의 경우 36%에 육박하고 있다(EFILWC, 2004). 그러나 상대적으로 그 총 수는 제한적이며 2003년에 전체 육아휴직기간 중 아버지 이용률은 17%였다(1994년에는 11%). 이것은 "아버지 쿼터제"가 아버지들의 육아휴가 이용률을 높이긴 했으나 근본적인 행동변화를 의미하는 것은 아니라는 것이다. 왜냐하면 여전히 어머니들의 장기 육아휴직 기간이 매우 높고 아버지들은 여름방학이나 크리스마스 휴일에 맞추어 몇 주 정도의 휴가를 신청하는 수준에 불과하기 때문이다.

아버지들의 행동변화 뿐 어머니들의 사고변화가 중요하다. 오히려 어머니들은 휴가를 배우자와 나누는 것에 대해 냉담할 수 있다. 예를 들어 뉴질랜드에서는 1%만이 육아휴직기간을 남편에게 이전한 경험이 있다. 네덜란드와 스웨덴의 예시에 의하면 육아휴가를 나누거나 양부모가 모두 파트타임으로 휴가를 이용하는 것과 학업 성취 및 공공부문에서의 고용이 상관관계가 있다고 한다.

#### 박스 5.4. 아이슬란드의 남녀평등 장려와 육아휴직제도에 있어 보다 공평한 성별 분배

OECD 국가들에서는 고용이 보호된 무급휴가는 개별적으로 제공되는 반면에 (휴가 기간에 막대한 영향을 미치는) 유급휴가는 가족단위로 제공되며 대부분 어머니가 많은 기간 또는 경우에 따라서는 유급휴가기간을 전부 사용한다. 2001년 1월 1일 정책개혁 이후 각 배우자는 타인에게는 이양 할 수 없는 유급휴가를 3개월까지 사용할 수 있게 되었으며 자녀가 18개월이 될 때까지 3개월간의 휴가를 공동으로 사용할 수 있다. 자격 대상인 근로 부모들은 평균 임금의 80% 정도의 상한선이 없는 유급휴가 급여를 지급 받으며 일을 하지 않는 부모들은 최소 평균 임금의 18~40% 범위의 수당을 보장받는다. 2003년 휴가급여로 지출된 정부 지출은 GDP의 약 0.75%였다(OECD, 2003b).

2000년에 아이슬란드에서 아버지가 사용한 육아휴가 이용률은 스칸디나비아 국가들 중에서 가장 낮은 3.3%였으나 (Valrimarsdottir, 2006) 개혁 이후 그 수가 급격히 증가했다. 2001년에 아버지들이 평균 39일 또는 부여된 총 휴가일 수의 17%를 이용했으며, 2006년에는 96일 또는 총 휴가일 수의 35%를 이용했다(Einarsdottir & Pottursdottir; Gislason, 2007; www. faedingarorlof.is).

자녀가 어렸을 때 배우자끼리 보다 평등하게 육아와 일을 분배하는 것은 배우자 간의 휴직권이 동등하게 공유되고 완전하게 개별화된 휴가제도가 있을 때 가능할 것이다. 이런 제도는 OECD국가 중에서 아직 존재하지 않지만 아이슬란드의 제도는 이와 가장 가깝다. 아이슬란드는 각 부모에게 3개월간의 유급휴가와 추가적으로 3개월간 두 부모가 나누어서 쓸 수 있는 휴가(박스 5.4참고)를 부여하고 있다. 그 결과 아이슬란드의 아버지들은 육아휴직기간의 1/3을 사용하며 이는 OECD 어느 국가보다도 높은 이용률이다.

### 5.3. 결론

OECD 국가마다 다양한 부모휴가제도가 있다. 국가 간 공통요소가 있다면 대다수의 OECD 국가에서 출산 및 육아휴직 기간은 약 1년이며, 약 1/4의 OECD 국가들이 3년간의 풀타임 양육 돌봄을 지원하고 있다.

부모휴가제도의 다양한 정책목표들은 종종 상호보완적이나 경우에 따라서는 충돌을 일으키기도 한다. 육아휴직제도는 노동공급을 장려하나 그 기간이 너무 짧거나 긴 경우에는 이전 직장으로 복귀할 확률이 낮아질 수도 있다. 특히 이러한 확률은 어머니일수록 더욱 높다. 미시적 노동시장 관점에서 최적 휴가기간은 약 4~6개월이다. 아동발달 자료들에 의하면 첫 6개월 동안 부모로부터 완전한 시간투자를 통한 친밀한 돌봄을 받지 못한 유아일수록 아동발달학적으로 부정적인 영향을 받을 확률이 높다고 한다. 또한 질 높은 공식 보육서비스와 또래집단과의 어울림이 2세경부터 아동의 인지발달에 긍정적 영향을 준다고 한다. 그러나 아동의 생후 6개월~2세 사이에서의 효과와 관련해서는 그 결과가 모호하다. 만약 양쪽 부모가 휴가를 연달아서 사용할 경우(또는 네덜란드에서처럼 파트타임으로 부모가 동시에 휴가를 사용하는 경우) 아동의 생후 2년 동안은 어느 정도 해결할 수 있을 것이다. 부모휴가가 개별단위인데 반해, (효과적 휴가 기간에 많은 영향을 주는) 유급 출산휴가는 가족단위이며 종종 아버지보다는 어머니가 신청하는 경향이 높다.

어머니가 오랜 기간 부모휴가를 사용할 경우 그들의 잠재적 노동시장 능력, 개인적 행복(well being), 관계의 불안정성에 의한 재정적 피해를 줄 수 있으며 미래 및 가구 소득에도 부정적 영향을 미칠 수 있다. 여성의 육아휴직 기간으로 인한 피해를 감소시키기 위해서 OECD 국가(예, 오스트리아, 포르투갈, 스칸디나비아)에서는 아버지들이 보다 장기간 육아휴직을 사용할 수 있도록 유급(더 많이 또는 더 적게) 휴가기간의 일정부분을 아버지만을 위한 기간으로 할당하는 정책을 사용하고 있고 이러한 정책들은 제한적이나 아버지의 육아휴직 신청률 증가와 관련 성공을 거두었다. 그러나 여전히 어머니에 육아휴직신청이 압도적으로 높으며 그 기간 또한 상대적으로 더 길기 때문에 이러한 성공이 근본적인 태도 변화를 의미하는 것은 아니다. 그러나 아버지의 태도만이 문제는 아니다. 많은 어머니들이 아버지가 육아휴직기간을 대신 사용하는 것을 수용하지 않으려고 한다. 따라서 이를 해결하기 위한 첫 걸음으로는 우선 유급휴가에 대한 개별 수급권(individual entitlement)의 중요성을 강화시키는 것이다. 아직 OECD 국가에서 완전한 개별유급 육아휴직제도(individualized paid parental-leave system)는 존재하지 않으나 아이슬란드의 제도가 그나마 가장 가깝다. 아이슬란드에서는 어머니와 아버지에게 각각 3개월의 육아휴직기간을 할당하고 있고 추가적으로 3개월 동안은 아버지와 어머니가

선택해서 나누어서 휴직기간을 사용하도록 하고 있다. 그러나 기타 모든 OECD 국가에서는 자녀의 생후 몇 달 동안의 평등한 돌봄 의무와 관련해서 솔직히 아직 논쟁도 시작 하지 않은 상태이다.

결론적으로, 출산휴가(어머니 및 아버지 모두), 육아휴직제도 (그리고 일부 국가에서는 재가돌봄 휴가)는 일과 가족생활의 조화를 위한 전반 정책으로 부모에게 매우 소중한 제도이다. 그러나 너무나 종종 정책들이 연속적인 지원(continuum support)을 제공하지 못하고 있으며 (4장 참조), 자녀를 양육하는 기간 동안 부모가 직면하는 일과 가족생활의 균형 문제와 관련한 아동의 생후 몇 개월간의 부모 결정에는 여전히 그 영향력이 미미하다. 예를 들어, 독일에서의 최근 육아휴직제도 개혁은 비록 노동공급결정 시기와 소득 형태에는 영향을 미쳤으나 공보육 정책과 통합되어 진행되지 않았기 때문에 육아휴직제도 개혁만으로는 일과 가족생활의 조화 그리고 출산율 문제를 다루기 어려운 것으로 나타나고 있다.

### Note

1. 뉴질랜드는 2002년 유급 육아휴직제도를 도입했다. 뉴질랜드와 스위스는 유급 출산휴가를 2005년 도입했다.
2. 건강과 안전(health and safety) 조치들은 일반적으로 임신한 근로자가 오랜 시간 일하거나 표준시간을 벗어나서 일하는 것으로부터 보호한다. 또한 임신과 관련된 이유로 일정 시간을 활용할 수 있도록 해준다. 예를 들어, 포르투갈에서는 임신한 근로자 및 아기를 둔 어머니는 112일까지 밤 근무를 면제받으며 임신 기간 동안은 필요할 경우 병원 진료를 받을 수 있다. 뉴질랜드에서는 법적으로 임신한 근로자를 위한 10일간의 병원진료, 임신교실 등을 위한 특별 휴가를 제공하고 있다.
3. 프랑스는 3세 이하의 자녀가 있는 취업부모의 지원방안에 대해 여전히 불분명한 입장을 취하고 있으며, 스칸디나비아 국가들의 정책모델을 도입한 캐나다 퀘벡(Québec)지역은 보육정책에 있어서는 편차가 잔존하고 있다(OECD, 2005a).
4. 2002년 오스트리아 유급 육아휴직제도 개혁은 크게 두 측면으로 분리된다. i) 충분한 근로경험이 있는 근로자를 위한 고용보호 육아휴직제도로 기존과 큰 변화가 없음. ii) 가족수당 자격이 있으며 연 개인소득이 평균 소득의 2/3 아래인 부모를 위한 아동 양육 지급금
5. 종종 육아휴직기간동안의 공적 소득지원 증가가 아버지의 육아휴직 신청률을 높일 수 있다고 제안된다. 그러나 이 방법은 남녀평등이라는 목적 실현을 위해서는 너무 비용이 비싸고 오히려 비생산적일 수 있다. 오히려 공적 소득증가가 소득효과로 인해 어머니의 육아휴직기간을 늘릴 수 있기 때문이다.

## 부록 5.A1

### 부모휴가제도의 주요 특성

본 부록은 어머니를 위한 출산휴가(표 5.A1.1) 및 출산휴가 급여(표 5.A1.2), 아버지를 위한 출산휴가(표 5.A1.3) 및 출산휴가 급여(표 5.A1.4)와 관련된 내용을 요약한 것이다. 표에 있는 내용은 중복되지 않는다. 예를 들어, 아버지의 육아휴직과 관련된 내용은 육아휴직제도에서 중복해서 언급하지 않고 있다.

지방 정부의 영유아를 위한 휴직급여 및 기타 소득지원급여는 제외하였다(예를 들어, 캐나다의 퀘벡 주(Roy & Bernier, 2007), 독일(Adema et al., 2003)과 핀란드(OECD, 2005a) 몇몇 주와 관련된 자료는 제외됨. 단 표 5.A1.1에서는 미국의 캘리포니아와 관련된 내용을 포함하고 있음)

출산휴가 및 육아휴직과 관련 고용자 제공 보충 지급금(법정 지급금 이상으로 급여를 제공) 자료는 본 별첨에서 포함하고 있지 않고 있다.

오스트리아에서 영유아(30개월)를 위한 소득지원은 고용보호 기간에 부속되어 있기 때문에 표 5.A1.4에 포함하였다. (26개월 아동까지 부모에게 지급되는) 노르웨이와 핀란드의 재가돌봄 급여는 공적 아동보육시설 이용과 관련이 높기에 표 5.A1.4에 포함하지 않았다.

표 5.A1.1. 고용보장 출산휴가 관련 규정<sup>1</sup> (2005~06)

국가	최대 기간(주)	자격조건	유급/무급	급여	급여 조달
오스트리아	16 (건강상의 이유로는 최대 20주까지)	자격조건 없음	유급	100%	국가/사회보험
벨기에	15 (쌍둥이 등 2명 이상 출산 시 17주까지)	보험에 든 여성의 한에서	유급	30일 동안: 82%, 이후: 75%	사회보험
캐나다	15 (주마다 다름)	출산휴가 전년도에 600시간 근무	유급	평균 보장 소득(average insured income)의 55%, 최대 CAS 413주	사회보험
체코	28 (쌍둥이 등 2명 이상 출산 시 37주까지)	지역 거주 모든 여성	유급	69%(EUR 최대 25일)	고용자
덴마크	18	6주 이상 거주 지역여성	유급	100% (DKR 최대 3115 p/w)	사회보험
핀란드	105일 = 약 17.5 주	모든 부모	유급	100~60%(4) 소득 증가에 따라 감소; 일일 최소 EUR 11.45	사회보험
프랑스	첫째 및 둘째: 16, 셋째: 26 (쌍둥이 등 2명 이상 출산 시 +3주)	10개월 이상 보험 납부자	유급	최대 100% (EUR 2432 p/m)	사회보험
독일	14 (쌍둥이 등 2명 이상 출산 시 18주까지)	보험에 든 여성의 한에서	유급	100%	사회보험(<ERU 13) 및 고용자
그리스	17	지난 2년간 200일 이상 근무	유급	100%(최대: EUR 42p/d)	사회보험/고용자
헝가리	24	보험에 든 여성의 한에서	유급	출산전 (최소 4주): 70%, 이후: 수당	사회보험
아이슬란드	13	6개월 이상 근무	유급	80%	사회보험
아일랜드	26	출산휴가 전 39개월 동안 보험 납부자	유급	18주 70%( 최대급여 및 최소급여 존재)	국가
이탈리아	21 (5 개월)	지역 거주 모든 여성	유급	80%	사회보험
일본	14 (쌍둥이 등 2명 이상 출산 시 22주까지)	현재 출산휴가를 제공하는 직장 근무	유급	60% (2007년 4월부터는 66%)	건강보험
한국	13 (90일)	모든 근로 여성	유급	100%	사회보험
독센 부르크	16 (쌍둥이 등 2명 이상 출산 시 20주까지)	보험에 든 여성의 한에서	유급	100% (최대급여 및 최소급여 존재)	사회보험
네덜란드	16	보험에 든 여성의 한에서	유급	100%	사회보험
멕시코	12	현재 출산휴가를 제공하는 직장 근무	유급	50%	국가
뉴질랜드	12	현재 출산휴가를 제공하는 직장근무	유급	100%	국가
노르웨이	9 (육아휴직에 포함. 아래 참조)	부모 중 한명이 최소 출산휴가 10개월 전 6개월 이상 근무	유급	42주 :100%, 52주: 80%, 최대 EUR 590	국가
폴란드	첫째: 16, 둘째: 18, 쌍둥이 2명 이상 출산 시: 24	자격조건 없음	유급	100%	사회보험/고용자
포르투갈	17	6개월 이상 보험 납부자	유급	100% (최소급여 존재)	국가
슬로바키아	28 (쌍둥이 등 2명 이상 출산 시 37주까지)	지역 거주 모든 여성	유급	최대 순소득의 55% (SKK 350 p/d~SKK 7500 p/m)	사회보험
스페인	16 (3명 이상 출산 시 18주까지)	지난 5년간 180일 이상 보험 납부자	유급	100%	국가
스웨덴	출산휴가 7주 및 60일 지정 육아휴직기간	모든 부모	유급	80%(최소 EUR 19 p/d)	국가
스위스	16	현재 출산휴가를 제공하는 직장 근무	유급	100%	고용자
타이	12	보험에 든 여성의 한에서	유급	66%	고용자
영국	52	출산 예정주 15주 전까지 26주 동안 연속 근무	26주	첫 6주: 90%, 마지막 20주: EUR 154 p/w 만약 평균 주 소득보다 낮을 경우 90%, 그리고 26주 동안의 무급	고용자(최소 92% 환급)
미국	12	12개월 동안 근무 및 임시적 장애 보험(Temporary Disability Insurance)에 의해 최소 1250시간 보장	무급	표 5.A1.1의 기준 급여 참조	국가
캐나다	6		유급	60%(최대 USD 728 p/w)	국가

SI(사회보험): 사회, 건강, 실업보험. SSC: 수급자는 일정 금액의 사회보험 기여금을 납부했어야 함. WT: 근무시간은 최소 기준을 초과해야 함.

1. 민간영역의 근로자. 많은 국가에서 공무원들은 보다 관대한 수급혜택을 받음. 자영업자의 경우 종종 가장 비호의적인 법정지위를 가짐.

자료: OECD family database, 2006년 12월( www.oecd.org/eis/social/family)

표 5.A1.2. 법정 출산휴가 급여 외 출산휴가 수당(allowance)<sup>1</sup> 및 지원금(grant)<sup>2</sup> (2005~06)

수당(allowance) <sup>1</sup>		지원금(grant) <sup>2</sup>	
자격조건	내용	자격조건	내용
오스트리아	없음	출산지원금	USD 3040 (예비직종을 받은 경우에 한해서 조건부로 지급)
호주	있음 법정 출산휴가 급여를 받지 못하는 여성 1) 복원 무연 및 기타 산업 재영업자 2기타(파트타임 및 계약직) 2) 16주 동안 EUR 6.91 p/d 지급	없음	
벨기에	있음 직업업자	있음	출산지원금 최대 자녀의 경우 EUR 945, 둘째 자녀부터 EUR 711
핀란드	없음	있음	모든 거주자(임신 154일 이후) 권대한 출산휴가 종합지원과 일시불(EUR 140)사이에서 선택 가능
프랑스	있음 2004년 에는 없음	없음	2004년 새로운 인이 도입, 자선조사를 실시 90% 가족이 수급자격이 생기게 될 법정 출산휴가를 받는 어머니를 위한 "Entbündlungs"
독일	있음 법정 출산휴가 급여를 받지 못하는 여성	있음	출산 전 최소 50일을 근무한 모험 출산 시 EUR 840 일시불 지급
그리스	있음 사회보험 수급자가 아니며 자선조사 공적 소득지원을 받는 여성	있음	최소 30일원치 임금(그러나 기타 사회기여 분야에서는 그 금액이 천지자임)
헝가리	없음	있음	건강보험에서 지급. 아동 한 명당 EUR 1747
이탈리아	있음 근로경험이 없으며 법정출산휴가 급여 대상이 아니고 가구의 소득이 자선조사 대상자	있음	법정출산휴가급여를 받지 못하는 실업자 또는 비표준 근로자(법정출산휴가를 받는 비표준 근로자도 부분적으로 허용)
룩셈부르크	있음 법정 출산휴가 보험급여를 받지 못하는 여성	있음	건강검진을 받은 어머니와 아동 EUR 1740을 3회에 나누어서 지급. 각 EUR 512를 일시불로 지급. 출생전, 출생시, 출생후(아동의 2세 생일에)
노르웨이	없음	있음	법정 육아휴직3을 받지 못하는 자 EUR 33584지급 (약 EUR 4077에 해당)
폴란드	있음 공적 부조 수급자	있음	공적부조 수급자(과거에는 모든 어머니가 다 해당되었음)
슬로바키아	있음 법정출산휴가 급여를 받지 못하는 여성	있음	모든 출산 아동 당 일시불로 EUR 118 지급
스페인	없음	있음	3배 자녀이상 또는 쌍둥이 등 2명 이상 출산시, 소득관련 아동 수당 EUR 450
스웨덴	있음 출산휴가	없음	-
영국	있음 임정기간동안 근무 법정출산휴가를 급여를 받지 못하거나 최소소득 미이한 자	있음	부모 총 한쪽이 소득지원, 직장탐색 수당(income based jobseeker's allowance), 아동세액공제(Child Tax Credit) 또는 근로장려제(Working Tax Credit)를 받고 있는 경우 일시불로 지급: EUR 728. 임신 30째 주부터 3개월까지 신청 가능

1. 출산 수당: 출산 이후 일정기간동안 분기별로 지급되는 급여
2. 출산 지원금: 출산 시 일시불로 지급되는 금액
3. 이 경우 아버지가 사용할 수 있는 육아휴직기간은 급여율 100%의 경우 29주까지, 80%의 경우 39주 까지로 감소함  
자료: OECD family databse, 2006년 12월( www.oecd.org/eis/social/family)

표 5.A1.3. 법정 아버지휴가 관련 규정 (2005~2006)

국가	법정 규정	자격요건 <sup>2</sup>	기간	출산휴가 기간 내내 유급 급여 제공 여부	고용보장
오스트리아	없음(단, 단체협약 상에서 일반적으로 하루 또는 이를 제곱)				
벨기에	있음	EMP	출산(또는 입양) 30일 후부터 10일간 출산휴가 가능	제공	최 3일: 100%(고용자), 이후 최대 82%(건강보험에서 지급)
덴마크	있음	EMP	출산 14주 내에 2주 출산휴가 가능	제공	최대 90%
핀란드	있음	EMP	18일, 육아휴직기간에 따라 1~12일까지 연장 가능	제공	60~100%(출산휴가와 동일), 분리지급 가능
프랑스	있음	EMP	2주 (쌍둥이 등 2명 이상 출산 시 3주까지 가능)	제공	첫 3일 동안: 100%(이후에는 최대급여수준까지)
그리스	있음	EMP	3일	제공	100%
헝가리	있음	EMP	5일	제공	100%
아일랜드	없음(단, 고용자에 의해 3일 유급출산휴가가 지급됨)				
이탈리아	제한된 사례에 한해서 있음	EMP + 평등거나 어머니가 평등한 경우에 한해서 제공(자산조사)	출산휴가 기간 또는 어머니가 편찮은 기간동안	제공	80%, 건강보험에서 지급, 입양의 경우에 동일하게 적용
룩셈부르크	있음	EMP	출산 이후 2일	제공	100%(고용자)
네덜란드	있음	EMP	2일(출산 1달 내)	제공	100%
노르웨이	특정 규정 없음	양쪽 부모 모두 EMP/OP. 아버지를 위한 4주 지정 휴가기간은 어머니의 출생진 군수에 따라 달라짐. 어머니가 출생진 50%도 근무를 하지 못했을 경우 아버지를 위한 지정 휴가기간이 없음	최소: 아버지를 위해 4주 기간이 할당됨(52주 육아휴직기간에서)(출산 이후 2주 무급 휴가), 최대휴가기간=43주3 (100% 급여수준 33주)4 만약 어머니가 미취업 시에는 아버지는 38주동안 휴가 사용가능(100% 급여수준 28주)	제공	-민약 양쪽 부모가 출산휴가를 각각 42주 사용 시 100%(최대 NOK 341000, 어머니가 미고용 상태인 경우 28주) -52주 사용 시 80% (어머니미고용 상태인 경우 38주) -어머니가 풀타임 50%~75%로 근무한 경우 아버지 지정 출산휴가 기간이 줄어듦
폴란드	제한된 사례에 한해서 있음	EMP; 어머니 출산휴가 부분. 아버지가 14주 이상 사용가능.	첫째: 최대 2주(14~16), 둘째 이상: 최대 4주(14~16)	제공	100%
포르투갈	있음	EMP	출산 첫째 달 내 5일	제공	100%
스페인	있음	EMP	2일 (수다르지역에서 출산 시 2일 추가)(만약 양쪽 부모가 자격요건을 모두 충족 시 어머니의 출산휴가 중 10주를 아버지에게 이전 가능)	제공	100%(고용자)
스웨덴	있음	EMP	출산 이후 10일부터 60일간. 어머니의 출산휴가와 동시에 사용	제공	최대 80%
영국	있음	EMP/OP(26주)	출산 8주 내 2주 출산휴가. 출산휴가 1주 단위로 사용해야 함	제공	GBP 100 p/w 또는 이보다 적은 경우 소득의 90%

1. 아버지를 출산휴가는 민간영역의 근로자를 위한 것임. 자영업자는 종종 아버지를 위한 출산휴가에서는 제외됨
2. EMP에 해당하기 위해서는 취업 상태여야 함. OP: 자격기간. 정해진 기간 동안 일정기간동안 근무 경합이 있어야 함
3. 육아휴직 52주 동안 9주는 어머니를 위한 기간으로 할당됨(4주는 어머니만이 사용할 수 있으며 나머지 기간은 배우자와 나누어 사용할 수 있음)
4. 42주 100% 급여수준에서 9주는 어머니를 위한 기간으로 할당됨

자료: OECD family database, 2006년 12월( [www.oecd.org/eis/social/family](http://www.oecd.org/eis/social/family))



표 5.A1.4. 법정 육아휴직제도 (2005~2006)

종류	기간	출산휴가 사용 이동 연령	급여	기타	아버지에게 활용된 유급 휴직기간
호주 오스트리아	52주 양쪽 부모가 각각 3개월 2년(타 1개월은 같이 사용 가능) 만약 파트타임인 경우 2년, 만약 전직 부모도 파트타임으로 또는 두 부모가 모두 파트타임으로 번갈아 가면서 일할 경우 4년까지 가능	1세 2세, 7세까지 3개월씩 단절가능	- 임정기간동안은 부모 각각 EUR 14,53/일 > 이후 30개월 육아휴직(만약 부모가 번갈아서 육아휴직을 사용할 경우 36개월까지 가능) 분기별 소득 EUR 14600/y	- 파트타임 근무 가능: 아버지의 독립적 관리로 3개월간 가능. 이후 기간부터는 어머니에게 연속되어 있음. 일종의 경우 6개월까지 육아휴직사용가능(18개월~24개월 아동을 담당한 경우 아동이 30개월까지 휴직신청가능, 2세 이상 아동을 담당한 경우 아동이 7세 때까지 신청가능) 가족근여: EUR 537p/m(고정 급여율, 고정 근무시간) 근로시간의 80% 만 일 할 경우 최소 3개월 기간동안 분할해서 급여를 받을 수 있음	- 파트타임 근무 가능: 아버지의 독립적 관리로 3개월간 가능. 이후 기간부터는 어머니에게 연속되어 있음. 일종의 경우 6개월까지 육아휴직사용가능(18개월~24개월 아동을 담당한 경우 아동이 30개월까지 휴직신청가능, 2세 이상 아동을 담당한 경우 아동이 7세 때까지 신청가능) 가족근여: EUR 537p/m(고정 급여율, 고정 근무시간) 근로시간의 80% 만 일 할 경우 최소 3개월 기간동안 분할해서 급여를 받을 수 있음
벨기에	아동 한명 당 부모 각각 3개월(만약 반일제 근무 시 6개월) (만약 파트타임 근로시간의 80% 만 일 할 경우 15개월까지 가능)	4세: 장애아동일 경우 8세까지	육아휴직에 특화되지 않은 개별 고정 근여율 적용: EUR 537p/m(고정 급여율, 가족근여); EUR 288 p/t	가족근여에 특화되지 않은 개별 고정 근여율 적용: EUR 537p/m(고정 급여율, 가족근여); EUR 288 p/t	가족근여에 특화되지 않은 개별 고정 근여율 적용: EUR 537p/m(고정 급여율, 가족근여); EUR 288 p/t
캐나다	35주		APW 55%(또는 CAD 330 p/w)	APW 55%(또는 CAD 330 p/w)	
체코	156주		APW 10%(또는 EUR 121 p/m)	APW 10%(또는 EUR 121 p/m)	
덴마크	부모가, 아동 한 명당 32주를 나누어서 사용(출산휴가 및 기타 휴직제도에 연결해서 사용)+부모 각각 8주 연속육아휴직(32주 급여기간을 40주로 분할해서 받을 수 있음)	3세 9세	총 32주 동안 최대 90% 나누어서 수급 (DKR 3115 p/w)	총 32주 동안 최대 90% 나누어서 수급 (DKR 3115 p/w)	파트타임으로 일할 경우 그에 따라 급여가 감소함
핀란드	1. 육아휴직 2. 재기불가능 (지자체에서 제공하는 아동보육 서비스) 이용하지 않음) 3. 파트타임	1. 1세 이하 2. 3세	1. 약 60%(출산휴가와 동일 규칙적용) 2. 기본급여: EUR 252.3p/m + 둘째 자녀에게는 EUR 84.1 p/m 또는 EUR 50.5 p/m(만약 아동이 3세 이상일 경우); 추가적 보충 급여 있음	1. 약 60%(출산휴가와 동일 규칙적용) 2. 기본급여: EUR 252.3p/m + 둘째 자녀에게는 EUR 84.1 p/m 또는 EUR 50.5 p/m(만약 아동이 3세 이상일 경우); 추가적 보충 급여 있음	없음. 그러나 아버지가 부분적으로 휴가를 신청했을 경우 아버지를 위한 육아휴직 보너스가 있음
프랑스	3. 파트타임 근무 권리 > 2학년부터 1. 부모 각각 3달간(1년씩 두 번 갱신 가능) 만약 일할 경우 각각 1년 2. 파트타임 근무 권리 유	3. 8세 1. 3세 2. 연령 제한 없음	3. EUR 70 p/m 급여 1. 기구 당 개별 급여: 만약 자녀가 두명 이상이고 일정 기간이상 근무했을 경우	3. 임금에 비례해서 감소함 1. EUR 521 p/d	없음. 그러나 아버지가 부분적으로 휴가를 신청했을 경우 아버지를 위한 육아휴직 보너스가 있음
독일	아동 한명 당 부모 각각 3년; 처음 2년은 아동이 영유아 때 사용해야 하며 나머지 1년은 아동이 8세가 되기 전까지 사용해야 함	3세	처음 2년동안은 개별 급여 (자녀 및 소득 조사) 최대: 이동한일 당 첫 24개월동안 각 달마다 EUR 330 지급 또는 첫 12개월동안 EUR 450 지급 무급	처음 2년동안은 개별 급여 (자녀 및 소득 조사) 최대: 이동한일 당 첫 24개월동안 각 달마다 EUR 330 지급 또는 첫 12개월동안 EUR 450 지급 무급	없음. 그러나 아버지가 부분적으로 휴가를 신청했을 경우 아버지를 위한 육아휴직 보너스가 있음
그리스	부모 한명 당 각각 3.5개월	3.5세	무급	무급	
헝가리	자녀가 2세가 되기 전까지	2세	이전 임금의 70%(최대 최소임금의 2배의 70%까지 지급)	이전 임금의 70%(최대 최소임금의 2배의 70%까지 지급)	
아이슬란드	부모 한 명당 각각 13주 (이전 불가능)		80%	80%	
아일랜드	부모 한 명당 각각 14주 (고용자의 형의가 없는 경우 14주를 한번에 사용해야 함. 분할할 수 없음)	5세	무급	무급	
이탈리아	아동 한명 11개월을 부모가 나누어서 사용(어머니의 경우 최대 6개월까지 아버지의 경우도 마찬가지로임. 만약 아버지가 최소 3개월 이상을 신청할 경우 7개월까지 연장 가능. 한부모의 경우 10개월까지 연장 가능)	8세(임양의 경우 6세까지)	3세 이하 자녀: 6개월동안 최대 30%, 만약 소득이 최대 이하일 경우 30% 이상까지 지급. 3세~8세 사이 자녀: 무급	3세 이하 자녀: 6개월동안 최대 30%, 만약 소득이 최대 이하일 경우 30% 이상까지 지급. 3세~8세 사이 자녀: 무급	인양의 경우도 마찬가지로임. 파트타임 허용 연월

자료: OECD family database, 2006년 12월( www.oecd.org/eis/social/family)

표 5.A1.4. 법정 육아휴직제도 (2005~2006) (계속)

종류	기간	출산휴가 사용 아동 연령	급여	기타	아버지에게 할당된 유급 휴직기간
한국	육아휴직 9개월	5세	USD 500 p/m	고정률(flate rate) 적용	
북위 부르크	육아휴직	아동 한명 당 부모 각각 6개월(파트타임 근무 50% 이하일 경우 12개월), 출산휴가 이후~아동이 5세 되기 전에 나머지 부모 사용	만약에 파트타임 육아휴직일 경우 첫 6개월은 한 달에 EUR 1840 지급; 만약에 파트타임 육아휴직일 경우 12개월 동안 EUR 920 p/m 지급	한번에 휴직기간 전부 사용, 고용자의 허락 하에서만 파트타임 가능. 관동이 등 2명 이상 자녀 출산시 추가적으로 파트타임으로 2개월 연장 사용가능	
네덜란드	1. 육아휴직 2. 파트타임	1. 아동 한명 당 각각 3개월 (비일제 근무일 경우 6개월) 동시에 사용한다. 2. 근무시간 조정 권리	1. 무급 단 예외적으로 종의적인 단체협약 규정의 공무원일 경우 해당 인턴(75%) 2. 근무시간 조정에 따른 임금 감소 있음	1. 우동정; 최소 1달 단위로 휴직기간 사용 또는 입양의 경우 아동이 12세 때까지 4개월 무급휴가 2. 근무시간 증가의 권리 또한 있음	
노르웨이	1. 유급 육아휴직 2. 추가 무급 육아휴직 3. 파트타임	1. 아동 한명 당 42주 또는 52주 유급휴가를 부모가 나누어서 사용( 어머니:9주, 아버지: 4주) 2. 유급휴가 이후 아동 한명 당 부모 각각 육아휴직 1년 (한부모 또는 실업자인 경우 2년) 3. 보양시설(day care)을 이용하지 않을 경우 현금 급여 제공	1. 100% 42주 또는 80% 52주(최대 NOK 341000 연 소득) 2. 무급	부모가 함께 나누어 사용할 수 있는 기간(39주 또는 29주)는 파트타임으로 일하는 부모의 경우 동시에 사용할 수 있음	어머니가 최소 파트타임 50%이상 근무 시 4주
폴란드	육아휴직	부모 한 명당 3년	EUR 103 p/m; 최대 3년까지 자선조사 형식의 급여 제공	휴직기간을 최대 4 등 분할하여 사용할 수 있음	
포르투갈	1. 육아휴직 2. 특별휴직	1. 부모 한 명당 3개월 (파트타임일 경우 6개월) 2. 2년 (3세 이상일 경우 3년, 장애아동일 경우 4년)	1. 무급 2. 무급	1. 파트타임 가능 2. 파트타임 근무 가능	15일
슬로바키아	육아휴직	3. 12세 이하 아동 한명 아동이 3세까지; 어머니의 출산휴가 이후 육아휴직 권리	SKK 3790 p/m; (만약 부모가 일하거나 병가 중인 경우SKK 1200) 무급; 없음	3. 탄력적 근무시간 가능 입양 부모의 경우 22주 휴직기간	
스페인	육아휴직; 파트타임	아동 한명 당 부모 각각 3세; 파트타임 근무의 30%~50%로 감소	첫 390일; 80%>최대 SEK 294750 p/m. 이후 90일;SEK 60 p/d		60일
스웨덴	아버지들 위당 60일 육아휴직	480일 부모끼리 나눔.	무급	휴직기간은 완전히 탄력적인 하루, 또는 반달 또는 1/4 및 1/8일(1시간)로 나눠서 사용 가능. 입양부모도 마찬가지로 사용 가능. 입양부모는 무급 어머니 육아휴직 및 무급 육아휴직 권리가 있음	
영국	육아휴직	아동 한명당 13주 (장애아동이며 부모가 모두 일하는 경우 18주); 일년에 최대 4주까지 1주 단위로 사용	무급		
미국	가족 휴직	부모 한명 당 12주		출산, 입양, 배우자 및 심각한 질병을 알고 있는 부모에 대한 돌봄까지 포함	

자료: OECD family database, 2006년 12월( www.oecd.org/eis/social/family)

## 제6장

# 공적 보육과 방과후 보호방안

본 장은 공적 보육서비스와 조기교육서비스 뿐만 아니라 방과후 보호에 대해 논의하고 있다. 또한 보육관련 과거 정책동향 및 최근의 공공투자 유인책에 대해 정리하였다. 공적 보육과 조기교육 지원제도와 관련된 재정지원 체계에 관해 개괄하고, 서비스 질적 측면의 차별성과 방과후 보호서비스에 대한 고려에 앞서 OECD 국가들에서 제공되고 있는 영유아기 서비스에 대해 검토한다. 아울러 부모의 아동보육료 부담과 보육비용을 참작하여 근로소득의 지불가능성을 분석하고 있다.

## 6.1. 과거 정책경향 및 최근 정책목표

일반적으로 여성의 경제활동참가율이 증가하는 것은 아동보육서비스의 발달보다 우선하며, 공적 보육서비스의 발전은 여성의 노동시장 참여 및 근로시간을 확대한다. 공적 보육과 조기교육체계 발달의 선두국가인 덴마크와 스웨덴의 경험은 이러한 경향을 잘 보여준다. 1960년대 후반, 70년대 초반, 2세 아동의 보육시설 등록률이 대략 20% 내외인 반면, 핵심 근로연령대 여성근로자의 취업률은 60~65% 수준이었다(OECD, 2002a and 2005a). 1970년대 이후, 덴마크와 스웨덴의 공적보육서비스는 빠르게 확충되었고, 1990년대 중반에 이르러 2세 아동의 보육시설 이용률은 60%이상에 도달하였고, 핵심 근로연령대 여성 취업률(대부분 전일제 취업)도 대략 75~80%로 증가하였다.

여성취업률의 관점에서 볼 때(제3장 참고), 많은 OECD 국가의 최근 상황은 60년대 후반, 70년대 초반의 덴마크와 스웨덴에서 나타난 현상과 유사하다. 대부분의 국가에서는 최근에 이르러 여성의 취업률은 증가하고 있으며, 대체로 시간제 근로에 참여하고(호주, 스위스, 영국의 경우), 주로 조부모 또는 친지가 제공하는 비공식적 보육과 공적보육의 혼합방식을 통해 부모의 양육책임을 완수하였다(아일랜드, 네덜란드의 경우). 하지만 이동성이 증가하면서, 조부모와 친지들이 근로활동에 참여하는 사례가 증가하면서, 비공식적 보육은 고갈되고, 보육 및 방과후 보호서비스 부문에 대한 투자압력을 증가시켰다.

보육서비스의 제공체계는 국가별 상황에 따라 매우 다르지만, 대체로 부모 이외의 보육서비스를 이용하는 3~6세 유아의 비율은 높은 반면, 3세 이하의 경우 보육서비스 이용률은 상대적으로 낮은 실정이다. 본 장에서는 보육시설의 확충, 공적지원에 대한 형평성 제고, 서비스 내용과 서비스 공급자에 대한 이용자의 선택, 그리고 서비스의 품질수준을 담보하는 것을 보육정책의 즉각적 목표로 보는 시각에 대한 정책적 고려를 신중하게 검토하고 있다. 이러한 정책목표에 대한 인식은 아동복지 수준을 향상시키고, 아동발달을 증진하며, 남녀평등과 여성 노동력의 공급수준을 제고하는데 기여할 수 있다. 또한 포괄적 일-가족 양립정책의 일환으로서 부모가 취업과 자녀양육을 동시에 수행하는데 보다 현실적인 선택이 가능하도록 하고, 출산율을 유지하도록 하는데 기여한다.

많은 OECD 국가들의 보육 및 조기교육 관련 공적투자가 증가하고 있는데, 덴마크와 스웨덴의 경우 GDP 대비 1.5% 수준에 육박하고 있다. 많은 정책입안가들은 이러한 수준은 여성 취업률이 15%P(전일제 고용기준으로는 이보다 다소 낮을 수 있음)까지 증가한 것에 비해 지나치게 높은 것으로 생각한다. 또한 노동력 공급에 대한 우려와 성별 형평성 제고라는 정책목표는 아동보육에 대한 공적지원을 확대하는 유일한 이유가 되지 못한다고 판단한다.

사실, 여성의 노동시장 참여행태의 변화는 공적 보육체계의 발달을 유인하였지만, 아동발달과 교육에 대한 관심과 우려 또한 관련 정책수립의 주요 요인으로 등장하고 있다. 예를 들어, 북유럽 국가들과 뉴질랜드의 정책은 학령전 보호의 교육적 역할을 과거에 비해 더 많이 강조하고 있다. 12~18개월부터 시작되는 양질의 보육서비스를 이용하는 것은 아동에게 상당히 긍정적인 것으로 평가된다. 또한 스웨덴의 학령전 교육(스웨덴 내에서는 보육으로 규정)은 그 자체로서 교육과정을 확보한 교육체계의 주요 부분으로 인식되며, 명백하게 평생학습 과정의 첫 단계로 고려된다. 한편 일부 국가들에서는 영유아에 대한 보육서비스가 사회정책 부문 관련부처의 책임소재 하에 편제되어 있다. 물론 보호와 교육을 명백하게 이분법적으로 구분하는 것은 아니어서, 이들 간의 균형은 아동의 연령에 따라 조정되지만, 영아에 대한 보호의 일부분으로 교육이 포함되어 있고, 유아에 대한 교육과정 중에는 보호서비스의 제공을 포함한다.

앞서 논의된 부모휴가·휴직제도와 함께 북유럽 국가(캐나다의 퀘벡지역의 정책도 유사한 정책목표를 갖고 있음, Roy and Bernier, 2007 참고)의 보육체계는 포괄적 지원방안들과 함께 보편적 복지정책의 주요 부분으로 인식되면서, 개인은 노동시장 참여의지와 부모로서 그들이 희망하는 양육에 대한 열정을 동시에 실현시킬 수 있다(Batljan, 2001).

영국에서는 1997년 이후 아동 빈곤율을 감소시키는데 정치적 우선순위가 주어져 왔고, 이는 보다 광범위한 수준의 보육정책을 추진하도록 하는 유인책이 되었다. 임금근로 활동에 참여하는데 있어 나타나는 장애를 제거하기 위한 상당한 수준의 보육보조금은 보다 광범위한 소득 수준별 아동급여의 수급을 보충한다(제4장 참고). 아동발달에 대한 관심은 3~4세 아동을 대상으로 하루 평균 2.5시간 제공되는 무료 시간제 조기교육프로그램의 개선으로 이어졌다. 무료 조기교육은 전반적으로 부모의 보육료부담을 경감시키고 있다(그럼에도 불구하고 영국의 보육료는 상대적으로 높은 수준에서 유지되고 있음). 취업부모를 지원하기 위해, 영국의 정책은 부모의 근로시간을 고려하여 오전 8시부터 저녁 6시까지 보육 및 방과후 보호서비스를 이용할 수 있는 접근성을 보장하는 방향으로 발전하고 있다.

### 6.1.1. 보육과 조기교육을 넘어서..

영국의 정책발전은 취약계층의 자녀 또는 취약지역에 거주하는 아동의 성장발달을 증진시키는 것을 목적으로 하는 서비스를 개발·보급함으로써 다른 OECD 국가에서 볼 수 있는 또 하나의 일반적 현상을 보여준다. 이러한 정책은 본 보고서의 논의범위 밖의 것이지만, 적어도 이러한 정책의 일부에는 보육관련 요소를 포함하고 있어 개괄적으로 살펴보면 다음과 같다.

슈어스타트 아동센터(Sure Start Children's Center) 프로그램은 당초 취약지역에 거주하는 가족을 대상으로 개발되어 향상된 통합적 가족지원서비스를 포함하고 있다(박스 6.1). 뉴질랜드에서도 취약계층의 가족에게 제공되는 '조기개입지원' 서비스를 제공하기 위한 다양한 시범사업을 시작하였다. 동 시범사업은 가정 중심의 집중적 가족서비스 전달(Family Start), 총 1,750명의 등록 아동에게 제공되는 주당 20시간의 무료 보호교육서비스, 그리고 조기아동교육 센터를 통해 제공하는 시범부모지원서비스 등이 포함되어있다.

과거 수년간에 걸쳐 미국의 정책은 아동빈곤을 감소시킬 목적으로 다양한 프로그램에 대한

투자를 진행하였다. 영아를 대상으로 하는 프로그램 중 가장 중요한 프로그램이 헤드스타트(Head Start)이다. 반일제(part-day) 프로그램 위주로 취약계층의 학령전 아동을 주요 대상으로 하는 헤드스타트는 정부예산에 있어서도 50억 달러 이상이 투입되었다. Currie (2001)는 “(참여아동의 건강 및 영양섭취 수준의 개선, 특수교육 및 유급의 예방 등) 단기적이고 중기적인 효과는 헤드스타트와 같은 공적 지원을 바탕으로 대규모 조기개입 프로그램의 비용을 40~60%까지 상쇄할 수 있다”고 하였다. 그리고 “학력 및 임금수준의 향상, 범죄율 및 십대 청소년의 임신을 감소시키는 등의 장기적 효과는 상대적으로 작지만 공공투자 비용을 상쇄하기에 충분하다”라고 밝혔다. 또한 Ludwig & Phillips (2007)는 헤드스타트가 장기적 효과를 만들어 내면서 비용효과 검사를 통과할 수 있다고 제안하였다.

**박스 6.1. 영국 슈어스타트 아동센터 (Sure Start Children's Center) :  
가족지원을 위한 보다 전체주의적 접근 (계속)**

영국의 빈곤퇴치정책의 핵심은 슈어스타트 아동센터를 통해 보육과 조기교육, 보건, 가족 및 부모지원 등 통합적 서비스를 취약지역에 우선 제공한 슈어스타트 정책이다. 잉글랜드 지역에 2010년까지 3,500개소의 아동센터를 설치하는 것을 목적으로 하고 있다(스코틀랜드 지역은 별도의 추진계획을 갖고 있음). 슈어스타트 정책의 3대 기본 목표는 i) 취약지역을 우선으로 아동보육시설의 확충 및 이용의 지속성 보장; ii) 영아의 보건, 교육, 정서발달 지원 등 포괄적·통합적 서비스의 제공; iii) 부모서비스의 제공과 취업준비를 위한 지원 등이다. 잉글랜드 지역에서 모든 영유아기 관련 정책 및 프로그램을 조정하기 위해 슈어스타트관리기구(Sure Start Unit)를 중앙 교육기술부와 근로연금부의 책임 하에 설치하였다.

슈어스타트 지역프로그램은 취약지역에 250개 지역프로그램의 설치를 목적으로 1998년에 설치되었다. 하지만 2003년에 이르러 잉글랜드 전역의 가장 취약한 지역사회에서 400,000여 명의 아동과 가족(잉글랜드의 4세 이하 아동인구의 약 16%, 빈곤아동 3명 중 1명이 서비스를 이용)에게 서비스를 전달하는 지방프로그램은 524개가 설치·운영되고 있다. 2006년 10월, 1,000번째 아동센터가 설치되면서 서비스 대상 아동수는 잉글랜드에서만 800,000명으로 확대되었다. 2008년까지 아동센터는 2,500개소가 설치될 예정이며, 2010년에는 그 수가 3,500개소에 도달할 것으로 예측되고 있다. 슈어스타트 아동센터에 대한 공공 지출의 규모는 2003/04년 회계연도의 6억 달러(USD) 규모에서 증가하여 2007/08 회계연도에는 35억 달러(USD)에 근접할 것이다.

지역슈어스타트 프로그램과 아동센터는 아동과 가족을 대상으로 임신에서 학교 입학까지 전체주의적 가족지원서비스를 전달하고 있다. 프로그램은 보육서비스뿐만 아니라 출산전 관리 및 부모준비와 양육지원서비스 등 다양한 서비스를 포함할 수 있다. 취약지역에서 가족복지사들은 종종 부채관련 문제, 우울증, 스트레스 및 학대문제 등을 다루어야 한다. 또한 학교에서 교육적 자극을 받지 못하는 아동과 노동과 노동윤리의 바람직한 역할모델을 제공하지 못하는 이들의 부모와 관계를 형성해야 한다.

### 박스 6.1. 영국 슈어스타트 아동센터 (Sure Start Children's Center) : 가족지원을 위한 보다 전체주의적 접근 (계속)

조기개입을 통해 슈어스타트 아동센터는 서비스 이용아동과 그들 부모가 자신감을 형성하고, 스스로의 선택에 대한 결정권을 갖도록 하며, 세대 간 복지의존성을 단절하여 이후 성인기의 취약성을 예방하는 것을 목적으로 한다.

슈어스타트 지역프로그램(Sure Start Local Program, SSLP)에 대한 사전적 평가 중에서, Belsky et al. (2006)의 연구에 의하면 아동의 삶의 질에 미친 긍정적 효과에 대한 증거는 복합적으로 나타났다. 대부분의 가족들에게 효과가 있지만 사회적으로 덜 취약한 부모에게서 더 높은 효과적인 반면, 아동의 경우 이와 반대로 가장 취약한 계층의 아동들에게서 높은 프로그램 효과를 확인할 수 있었다(하지만 동 연구는 조사대상 선정의 바이어스에 대한 우려가 높았음). 이러한 연구결과는 십대 미혼모를 비롯하여 취약계층을 프로그램에 참여시키는 것의 중요성을 강조하는 것이다. Belsky et al. (2006)의 연구에서 기존의 방문보건 종사자들을 이용한 슈어스타트의 건강서비스는 취약지역의 대상자에게 다른 어떤 기관에 의해 운영되는 프로그램보다 가장 효과적인 것으로 나타났다.

## 6.2. 보육 및 영유아기 서비스의 다양성

OECD 국가들에서 제공되는 보육서비스, 특히 영유아를 대상으로 하는 서비스의 유형은 매우 다양하다(표 6.1 참고). 3세까지의 영아를 대상으로 하는 서비스는 시설 중심의 종일서비스부터 시설중심의 놀이그룹(playgroups), 기타 시간제 서비스(예를 들어, 프랑스의 'haltes garderies'), 서비스 제공자의 가정 또는 아동의 가정에서 제공하는 가정보육서비스 등을 포함한다. 일례로 2002년도 프랑스에서 생후 3세까지 아동의 17%는 가정보육서비스를 이용하고 있으며, 9%는 crèches, 그리고 1%의 아동은 본인의 가정에서 보육자(carer)의 보호를 정기적으로 받고 있다(Blanpain, 2005).

대부분의 국가에서 유치원이나 이와 유사한 학령전 서비스가 제공되고 있으며, 일부 국가에서는 이러한 서비스가 교육과정의 일부로 간주되고 있다(예를 들어, 아일랜드, 네덜란드). 학령전 교육은 대체로 하루 3~5시간, 주5일 출석을 기준으로 이루어지고 있어, 방과후 시간에 대한 포괄적 보호서비스 체계가 마련되어 있지 않을 경우, 조기교육서비스를 받는 것 자체로는 부모가 전일제 근로활동을 참여하기 어렵다. 부모를 대상으로 하는 설문조사에서 부모가 이용하는 양육지원의 유형들을 정확하게 파악하는 것은 단순하지 않지만, 대체로 유치원의 조기교육 서비스를 보충하는 차원에서 각종 공식적·비공식적 돌봄자원을 동원하여 그들의 상황에 맞도록 혼합하고 있는 것으로 파악된다.

6. 공적 보육과 방과후 보호방안

표 6.1. 보육서비스의 유형화

		시설중심 보육			가정보육		학령전학교(Pre-School)		의무교육	
공공 <sup>1</sup>		0			1		2		3	
민간 <sup>2</sup>		4			5		6		7	
아동연령	호 주	0			1		2		3	
		종일보육, 가정보육, 시간제 보육의 인가 (부모의 고용상태에 따라 24시간 또는 50시간의 아동보육급여 지급 가능)			초등교과과정에 방과후 보호 없이 보통 주당 15시간의 preschool 교실 수용		의무교육			
오스트리아		Tagesmutter(가정보육), Krippen(시설보육); 시간제(주당 25시간)			Kindergarten(시간제, 주당 25시간); 방과후보호의 제공방안 수립 중		의무교육			
벨기에		Kinderdagverblijf(시설중심 crèches)과 가정보육; crèches(시설중심), gardiennes encadrées(가정보육)			Kleuterschool, 시간제/전일제, 방과후서비스 없음; école maternelle, 시간제/전일제, 방과후서비스 제공		의무교육			
캐나다		시설중심, 가정보육			주니어 유치원 (온타리오)		유치원/ maternelle (퀘벡)		의무교육	
체코		Crèches(시설중심 보육)			Materska skola (국립유치원)		의무교육			
덴마크		Dagpleje(가정보육), Vuggestuer(crèches), 종일제(주당 32시간 이상)			Børnehaver(유치원), 전일제(주당 32시간 이상)		의무교육			
		Adlersintegreret(연령통합시설) 종일제(주당 32시간 이상)			Børnehaver (>32시간)					
핀란드		Perhepäivähöyito(가정보육), Paivakoti(지자체운영 아동발달센터), 종일제(주당 50시간 이하)			Esiopetus pre-school		의무교육			
프랑스		Crèches(시설중심 보육) Assistant maternelle(가정보육)			École maternelle(preschool) 방과후서비스 없음		의무교육			
독일		Krippen(시설중심 crèches)			Kindergarten(preschool)		의무교육			
그리스		Vrefonipiaki stahi(2.5세 미만 영아대상)			crèches, 2.5세 이상 육아학교)		의무교육			
					Nipiagogeia(유치원)					
헝가리		Bolcsode(crèches), 종일제(주당 40시간)			Ovoda(유치원)		의무교육			
아이슬란드		보육시설, 'day mothers'(가정보육)			Preschool		의무교육			
아일랜드		관리감독대상의 가정보육시설 및 시설			탁아소		Early Start, 신생아학교		의무교육	
					Preschool Play Groups					
이탈리아		Asili nidi(crèches), 시간제(20시간), 전일제(주당 50시간 이하)			Scuola dell'infanzia(preschool)		의무교육			
일본		시설중심 보육					의무교육			
		가정보육			유치원					
한국		보육시설					의무교육			
					유치원					
					학원					
룩셈부르크		Crèches(시설중심 보육), Tagesmutter(가정보육)			Enseignement pré-scolaire(preschool)		의무교육			
멕시코		Educación inicial(시설중심 crèches)			의무 Educación preschool		의무교육			
네덜란드		Gastouderopvang(가정보육), Kinderopvang(아동센터) 놀이그룹(playgroup)			초등학교내 제1그룹		의무교육 (제2그룹)			

1. 대체로 공적재원을 바탕으로 운영되며, 공공의 관리 하에 서비스 제공(등록 아동의 50% 이상이 공공운영 시설 이용)

2. 민간 운영주체에 의한 서비스 제공(영리 및 비영리 공급자 포함), 운영예산은 공공과 민간 혼합도 가능

자료: OECD 가족 DB ([www.oecd.org/els/social/family](http://www.oecd.org/els/social/family))



표 6.1. 보육서비스의 유형화(계속)

공공 <sup>1</sup> 민간 <sup>2</sup>	시설중심 보육		가정보육		학령전학교(Pre-School)		의무교육	
	0	1	2	3	4	5	6	7
뉴질랜드	보육시설, 가정보육, 놀이센터(playcenters), Te Kohanga Rāe			지역사회 유치원(3~4세)		의무교육		
노르웨이	Barnehave, 농촌 familiebarnehager, 종일제(주당 40시간)					의무교육		
폴란드	탁아소			preschool/육아학교				의무교육
포르투갈	Creche familiare(가정보육), Crêches(시설보육)			Jardins de infancia(preschool)		의무교육		
슬로바키아	육아학교			유치원		의무교육		
스페인	Educación pre-scolar(시설중심)			초등학교 내 Educación infantil(preschool)		의무교육		
스웨덴	Forskola(preschool), 종일제, 주당 30시간, 농촌지역을 중심으로 일부 Familiedaghem(가정보육)					Forskoleklass(preschool PT)		의무교육
스위스	Crêches, Krippen(시설중심) 지역에 따라 상이			preschool, 일부 지역에서는 의무과정		의무교육		
터키	Crêches			Ada Okullari(유치원)		의무교육		
영국	탁아소, child minders, play groups			playgroups	초등학교 예비학교	의무교육		
미국	보육시설, 가정보육			교육프로그램, 민간유치원, Head Start		의무교육		

1. 대체로 공적재원을 바탕으로 운영되며, 공공의 관리 하에 서비스 제공(등록 아동의 50% 이상이 공공운영 시설 이용)
  2. 민간 운영주체에 의한 서비스 제공(영리 및 비영리 공급자 포함), 운영예산은 공공과 민간 혼합도 가능
- 자료: OECD 가족 DB ([www.oecd.org/els/social/family](http://www.oecd.org/els/social/family))

전술된 보육서비스의 다양성을 전제로 볼 때, 비공식적 돌봄자원의 이용현황에 대한 종합적 정보를 수집하는 것은 거의 불가능하다. 하지만 일부국가에서 이루어진 설문조사 결과들은 비공식적 돌봄의 중요성을 명시하고 있다. 네덜란드에서 실시된 2005년도 설문조사 결과에 따르면, 4세 이하의 자녀가 있는 가구의 30%가 공적보육서비스를 이용하고 있는 반면, 20% 정도는 친인척에 의한 무급 보모(childminding)가 보육지원에 있어 가장 중요한 역할을 담당하고 있는 것으로 나타났다(Riele, 2006). 아일랜드의 2005년도 조사결과에서도 10명 중 1명이 보육시설을 이용하고 있는 반면, 학령전 자녀가 있는 가정의 12%는 무급으로 자녀를 돌봐주는 친인척에 의존하고 있었다.

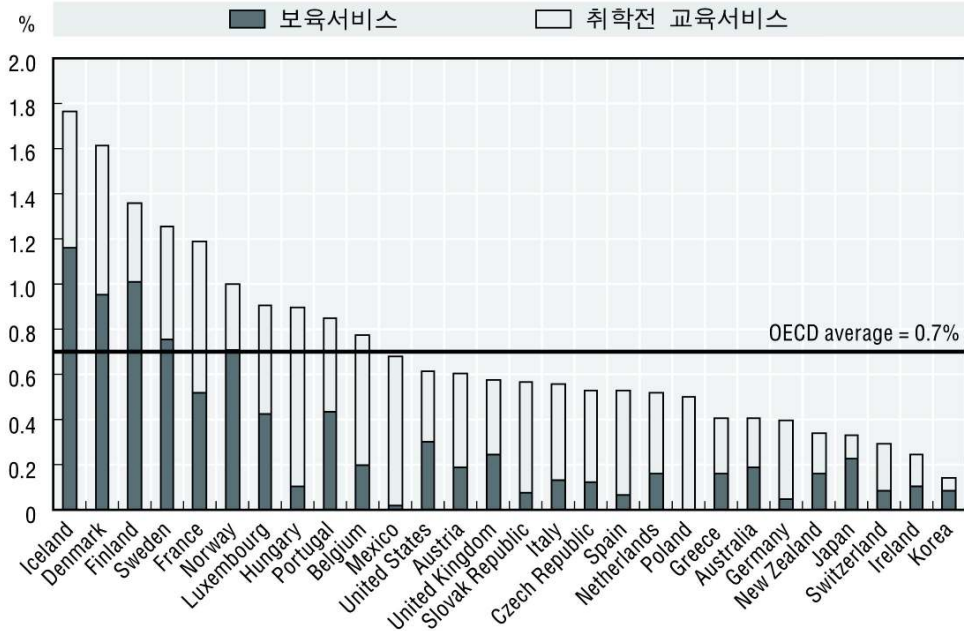
미국에서는 보모를 비롯하여 재가서비스와 관련된 비용이 상대적으로 낮기 때문에 많은 부모들이 낮은 임금(대부분 비공식적)의 보육서비스를 이용하고 있다. 일반적으로 이러한 재가서비스의 낮은 비용은 미국 여성 노동자들의 주당 40시간 이상의 높은 임금노동 참여율을 이해하는데 도움이 된다.

### 6.3. 공공지출과 보육 및 학령전 교육

조기교육서비스를 비롯하여 아동보육 관련 공공지출이 가장 높은 국가는 북유럽 국가들과

그림 6.1. 북유럽 국가들과 프랑스의 보육관련 공적 지출수준이 가장 높다

취학전 교육서비스를 비롯한 아동보육 관련 공적 지출수준, 2003



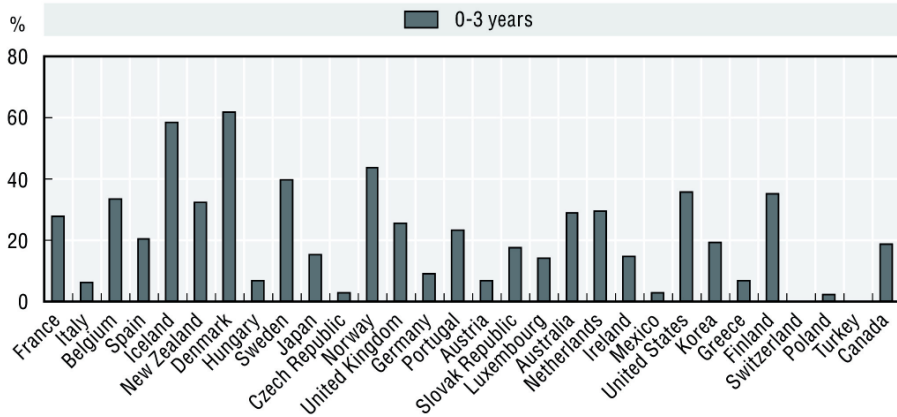
자료: OECD (2007a).

프랑스로서, GDP 대비 1.4%를 지출하고 있다(그림 6.1 참조). 북유럽 국가들 사이에서도 다소의 편차는 있다. 예를 들어, 핀란드와 노르웨이는 막내자녀가 3세가 될 때까지의 육아휴직 기간에 대한 소득지원이 가능한데(제5장 참조), 공적 보육체계에 대한 공공지출을 확실하게 감소시킨다. 영아 보육서비스에 대한 지출과 비교하여 유치원과 같은 조기교육 부문에 대한 지출 수준은 국가간 편차가 크지 않다(OECD, 2006e). 북유럽 국가들이 보육서비스에 대한 상당한 공적지원을 하거나 헝가리, 아일랜드, 한국, 멕시코, 폴란드 등에서는 제한적 지원을 하고 있는 반면, 국가별로 다소의 차이가 있지만, 대부분의 OECD 국가에서 2년간의 초등학교 입학 전 교육서비스를 제공하고 있다.

보육관련 포괄적 공적 재정지원체계가 마련되면서 핀란드, 노르웨이, 스웨덴에서 3세 미만 영아의 보육시설 등록률이 40%를 상회하게 되었다. 비교적 단기의 유급 육아휴직제도를 운영하고 있는 덴마크와 아이슬란드의 등록률은 이보다 더 높다. 미국에서도 공적 보육에 참여하는 영아의 비율이 40% 수준에 이르고 있으며(OECD, 2007g), 이들 중 15%는 소득조사에 따른 지원프로그램에 참여하고 있고(Gornick & Meyers, 2003), 대다수의 아동들은 민간시설을 이용한다. 자료의 확보가 가능한 OECD 국가들 중에서 3세 미만 아동의 보육시설 이용률 전체 평균은 23%이고, 오스트리아, 체코, 이태리, 그리스, 독일, 멕시코, 폴란드의 보육시설 이용률은 2004년을 기준으로 10% 미만으로 나타난다(그림 6.2. 패널 A).

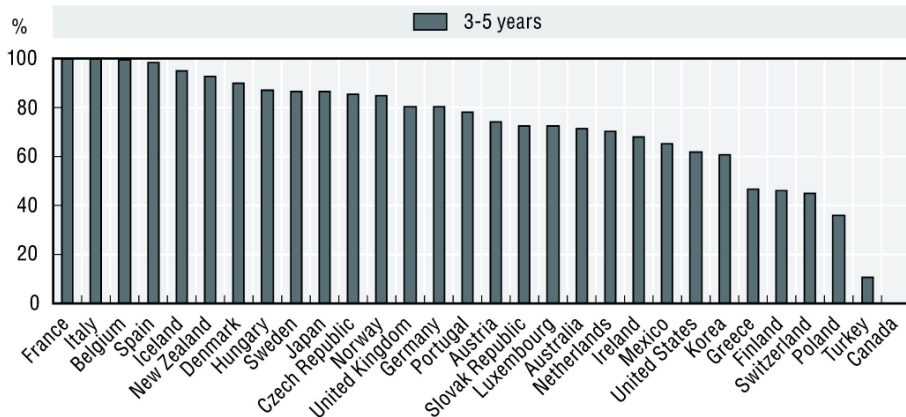
그림 6.2. 3세 이상 유아의 보육시설 이용률은 일반적으로 높은 수준이다

패널 A: 3세 미만 영아의 공적 보육시설 평균 등록율(2004)



캐나다, 독일, 폴란드는 2001년 자료로 간주; 프랑스 자료는 2002년 실태반영; 그리스, 아이슬란드, 룩셈부르크, 멕시코, 노르웨이, 슬로바키아는 2003년 자료로 간주; 호주, 덴마크, 한국, 미국은 2005년 자료로 간주

패널 B: 3~5세 유아의 취학전 교육프로그램 평균 등록율(2004)



3~5세 유아의 학령전학교(Preschool) 등록률에 따라 국가명을 내림차순으로 정리하였음.

3~6세 유아의 보육시설 평균 등록률은 74%로 유치원과 기타 취학전 조기교육 서비스 프로그램에 참여하는 비율은 상대적으로 높다(그림 6.2. 패널 B). OECD 회원국의 절반에 가까운 대다수의 국가들에서 이러한 조기교육 서비스의 참여율은 80% 수준에 이르고 있으며, 벨기에, 프랑스, 스페인 등지에서는 거의 100%에 도달하고 있다. 유럽에서 3~6세아의 보육시설 접근률은 전반적으로 높은 수준이며, 대부분의 유럽 국가들은 초등학교 입학 전에 적어도 2년간의 무료 조기교육 서비스를 제공하고 있다. 3세 이상의 아동에 대해서는 서비스 접근성을 법적으로 보장하고 있다. 멕시코에서는 국가가 3세 이상의 아동에게 '취학전 교육(pre-primary school)이나 유치원서비스를 제공하는 것을 법적 의무로 규정하고 있다. 또한 미국의 대부분 주에서는 5세 아동이 반일제 유치원에 참여할 수 있도록 법적으로 그 권리를

보장하고 있다.

하지만 아동보육 참가율의 국가 간 차이는 국가별 보육서비스의 이용수준의 격차를 충분히 설명하지 못한다. 보육 및 기타 조기교육 서비스를 이용하는 아동의 이용시간에 대한 자료는 없기 때문에, 일반적인 보육서비스 제공시간을 통해 국가 간 차이를 간접적으로 확인할 수 있다. 북유럽국가에서 공적 보육시설은 주당(weekly) 종일제 이용을 원칙으로 한다. 예를 들어 스웨덴 아동들은 학령전 보육시설을 하루 평균 6시간 정도를 이용한다. 북유럽 국가의 조기교육센터들은 보통 오전 7시부터 오후 5시까지 운영하는데, 이는 부모의 전일제 근로시간과 대체로 일치하는 일정이다(북유럽 국가들의 주당 근로시간은 일본 등과 비교하여 상대적으로 짧다, 제7장 참고).

유치원의 운영시간은 OECD 국가들에서 상당히 다르게 나타나지만, 하루 중 제한된 시간에만 서비스를 제공하는 것이 보편적이거나(예를 들어, 오스트리아, 독일, 뉴질랜드), 1시간 반에서 2시간 가량의 점심시간을 갖기도 한다(예를 들어, 룩셈부르크, 스위스). 이는 2~3세 유아의 인지발달 및 또래관계 발달특성을 고려할 때, 하루 중 수 시간 정도가 가장 적절하다는 점에 착안하여 충분히 이해되는 일정이다. 실제 상당수의 국가들은 조기교육을 시작하는 적정연령을 3세로 설계하고 있는 것도 동일한 맥락에서 이해할 수 있다.

### 6.3.1. 우선순위

OECD 국가를 검토해 보면 보육지원 서비스 대상자의 배정, 대기자 목록, 이용료 면제 등의 우선순위 선정기준에 대한 명확한 규정이 있지는 않다. 상당수의 국가들은 보육시설을 특별한 보호가 필요하거나 방임 또는 학대 등의 경우에 아동복지를 실천하기 위한 목적으로 활용하기도 하는데, 이런 경우 보육비용은 대체로 공공 재정에서 부담하고 있다.<sup>4</sup> 그 밖에 대부분의 보육시설은 부모의 취업상태나 가족형태 등과는 별개로 선착순(“first-come, first-serve”)에 따라 서비스 이용의 우선순위를 제공한다. 특수한 상황, 예를 들어 이사를 한 경우뿐만 아니라 근무시간이 조정되어 간헐적으로 보육서비스가 필요한 경우에는 이용 대기자 명단의 최우선에 올려지기도 한다.

스위스 취리히에서는 취업모의 자녀들이 양육시설 이용의 우선권을 갖는 반면, 일본의 지방자치단체들은 맞벌이 부부 또는 부모 모두가 장시간 노동활동에 참여할 경우 우선순위를 배정하도록 하고 있다. 또한 프랑스, 오스트리아의 수도 비엔나에서는 맞벌이 부부의 자녀에게 종일제 학령전 교육 이용의 우선권을 인정하고 있다.

일본에서는 개별 지방자치단체가 인가된 보육시설의 이용허가와 관련된 우선순위의 기준을 결정하도록 하고 있으며, 한부모 가정의 자녀는 최우선 순위에 배정한다. 호주, 네덜란드, 포르투갈 등 그 밖의 국가에서는 고용지원 프로그램에 참여하고 있거나 소득지원을 받고 있는 부모의 자녀들에게 공적 보육지원이 가능하도록 제도화하였다.

### 6.3.2. 재원

북유럽 국가들은 보육서비스 질적 수준이 높고, 종일제를 원칙으로 서비스를 제공하며, 이용 아동수가 많기 때문에 보육관련 공공 지출의 수준이 높다.<sup>5</sup>

Babies and Bosses 보고서는 북유럽 국가들의 이러한 전략과 구별되는 이유들을 발견하였다. 대부분의 국가들은 북유럽 국가의 공공지출 수준이나 조세부담율을 수용할 수 없을뿐더러 지역단위에서 양질의 공공서비스를 전달하는 경험이 축적되지 못하였거나, 지방정부의 세금 징수권한도 매우 제한적이라는 점이다(제4장 참고). 따라서 북유럽 국가의 보육모델은 현재 보육시설을 확충하거나 질적 향상을 위해 노력하고 있는 국가들에게 직접적인 적용이 어려운 형편이다. 더욱이 보육서비스의 이용경험과 아동발달의 상관관계에 관한 인식이 높아지고 있음에도 불구하고, 많은 국가들은 여전히 공적 보육을 노동력 유인수단으로 간주하고 있다(제7장 참고).

포괄적인 보육서비스 제공능력 한계를 가진 국가들은 보육료 지원에 대한 형평성 문제에 봉착하기도 한다.<sup>6</sup> 이러한 문제는 1997년 호주에서 이루어진 보육재정 개혁의 주요 촉발요인이 되었는데, 당시 보육서비스 공급자에게 직접 전달되던 운영비 지원이 철회되었으며, 보육비용 지불 부담을 경감할 수 있도록 부모에 대한 재정지원 방식으로 전환이 이루어졌다.

호주의 보육료 지원은 부모의 선택에 따라 이루어진다. 소유권이 명시된 공적지원(또는 바우처)은 보육서비스 공급자, 방과후 보호시간을 포함하는 보육서비스 제공형태 등에 대한 부모의 선택과 공급자간의 경쟁을 통한 효율성 제고를 위해 부모에게 전달되고 있다. 아울러 허가된 보육서비스 공급자에게만 바우처가 사용되도록 지원체계를 설계함으로써 보육서비스의 품질 향상에 기여하도록 하였다. 또한 보육서비스 이용 가구의 소득조사와 서비스 이용자녀를 둔 부모의 노동시간에 (부분적으로) 연동되도록 함으로써 취업률 제고라는 정책목표도 달성할 수 있을 것으로 기대된다(박스 6.2. 참고).

사실, 호주 CCB제도의 집행 경험은 충분한 바우처가 제공되고 보조금이 규모가 일정 수준이 될 경우, 품질표준과 연동된 급여의 수급을 위해서 가정보육자와 상업적 보육서비스 공급자들이 사업기회에 빠르게 대처할 것이기 때문에 서비스의 양적 확충을 달성할 수 있음을 확인시켜 주는 것이다.

많은 국가들에서 보육관련 공공 지출의 규모를 확대하는 과정에서의 주요 문제 중 하나는 이윤창출이 한정적인 사업 분야에서 시설운영을 위한 충분한 재정확보에 어려움을 겪고 있는 민간 서비스 공급자들에 대한 고려이다. 특히, 이러한 문제는 취약지역이나 인구밀도가 낮은 지역 등에서 보육서비스 제공율의 높은 지역별 편차를 유발하는 요인이 되기도 한다. 그래서 호주, 영국, 덴마크, 뉴질랜드 및 기타 OECD 국가들은 특정지역에서 서비스를 공급하거나, 특별한 수요에 맞춰 서비스를 공급하고 있는 경우에 한해 공급자 지원방식을 유지하고 보조금(바우처 등) 지급을 통한 수요자 지원방식을 적정수준에서 혼합하는 방안을 시도하고 있다.

### 박스 6.2. 호주 보육급여

호주의 정부지원 보육서비스 이용 아동 수는 1991년부터 2004년까지의 기간 동안 262,000명에서 646,800명으로 두 배 이상 증가하였다(AIHW, 2006). 아울러 동 기간 동안 종일제 보육시설을 이용하는 아동 수는 거의 세배 이상 증가하여 383,000명에 이르며, 방과후 시간에 대한 보육서비스 이용자 수도 세배 가까이 증가하여 160,800여 명에 다다르게 되었다. 또한 휴일 보육서비스를 이용하는 경우도 뚜렷하게 증가하였는데, 2004년을 기준으로 공적 보육서비스를 이용하는 아동의 59%가 종일제 보육시설에 다니고 있었고, 14%는 가정보육서비스를 이용하였다. 방과후 보육서비스를 이용하는 아동(18%)의 상당수는 휴일 보육서비스 이용아동과 대체로 중복되는 경향을 나타냈다(16%).

승인된 보육서비스를 이용하는 아동에 대해, 호주정부는 보육급여(Child Care Benefit, 이하 CCB)를 지원하여 부모의 보육료 지불부담을 경감시키고 있다. 가구의 소득수준, 보육서비스 대상 아동수, 그리고 서비스 제공형태 등에 따라 CCB 지원수준이 달라진다(FaCSIA, 2006). 2007년을 기준으로 가구의 소득수준이 USD 28,100일 경우에 최대 수준의 CCB가 지급되었다(주당 USD 121의 수준). 즉, 미취학 자녀 1명이 주당 50시간의 서비스를 이용할 때를 산정한 최대 CCB는 시간당 USD 2.42와 동일한 수준이다. 만일 가구소득 수준이 USD 28,100일 경우에는 CCB 지급수준이 미취학 자녀 1명이 주당 50시간의 서비스를 이용할 때 주당 USD 20.35까지 낮아진다(시간당 USD 0.41). 그리고 가구소득이 USD 80,568인 경우, 최소 금액의 CCB를 수급할 수 있으며, 취학아동의 경우 미취학 아동 보육료 지원금액의 85% 수준까지 지원받는다.

보육서비스에 대한 접근성의 문제는 부모와 정부, 양측 모두의 관심거리가 되고 있으며, 불충족된 보육욕구는 접근성 제약의 주요 지표로 이용된다. 충족되지 못한 보육서비스 이용욕구는 공적 보육서비스의 이용희망 여부 및 이용실태를 파악한 부모 대상의 2002년도 ABS 보육실태조사(Child Care Survey)에서 파악되었다. 당시, 12세 이하 아동의 6% 가까이가 추가적인 공적 보육서비스의 이용을 희망하는 것으로 나타났는데, 이는 1993년도 실태조사에서 파악된 16% 보다 상당히 감소하였음을 확인할 수 있었다.

보육서비스 이용욕구의 불충족 상태는 대부분의 학령전 교육에서 83%, 기간제 보육에서 80% 가까이 감소하였다. 하지만, 이러한 감소에도 불구하고 2002년 당시 174,500여 명의 아동들이 보육서비스의 이용을 희망하고 있는 것으로 나타났다. 이들 중 방과후 보육서비스와 종일제 보육서비스가 필요한 경우가 각각 27%로 파악되었고, 기간제 보육서비스의 이용을 희망하는 경우는 22%였다. 그리고 보육서비스 이용욕구의 불충족 상태는 0~4세 아동의 경우가 9%로 5~11세의 아동의 불충족 상태 4%보다 5%p 높았다.

### 박스 6.2. 호주 보육급여(계속)

보육서비스의 질적 수준에 관한 논의도 주요 쟁점으로 나타나는데, 호주 평가인증 체계는 서비스 품질을 모니터링하고 서비스를 제공하는 많은 민간부문의 참여를 이끌어내고 있다. 시설의 입장에서 CCB 지원을 받기 위해서는 승인된 보육시설에 적용되고 있는 높은 수준의 서비스 품질표준을 충족하여야 한다. 호주의 전국보육인증위원회(National Childcare Accreditation Council, 이하 NCAC)는 보육서비스의 종일제 보육시설 품질향상과 승인체계(Quality Improvement and Accreditation System, 이하 QIAS), 가정 보육서비스 품질허가(Family Day Care Quality Assurance, 이하 FDCQA), 방과후 보육서비스 허가(Out-of-School-Hours Care Quality Assurance, 이하 OSHCQA) 등의 운영을 위해 설립되었다. QIAS, FDCQA, 그리고 OSHCQA는 모두 5단계의 과정을 거쳐 최초 승인을 받거나 승인상태를 유지할 수 있다: i) 등록 ii) 자체평가 및 2년 6개월 주기의 NCAC 서비스 향상계획서 제출 iii) NCAC 전문 평가자에 의한 현장확인 iv) 국가기준 부합성 조정과정 v) 승인결정. 아울러 이의신청 과정이 마련되어 있고, 승인에 실패한 시설에서는 향후 6개월 이내에 자체평가서를 새로 제출해야 한다.

호주의 주정부와 지방정부는 보육서비스의 최소 표준을 입법화하였고, 2006년 5월에는 통합적 품질인증체계를 발표하였다. 통합적 품질인증체계는 시설보육 서비스와 가정보육 이외의 기타 모든 서비스 형태를 인증대상에 포함함으로써 정부의 보육료 지원과 보육서비스의 품질수준이 직접적으로 연계되도록 조치하는 것이다. 새로운 인증체계는 기존의 인증과정의 행정적 복잡성과 관련된 불만을 제거하고, 지방정부, 주정부의 허가규정과 중복문제를 해결하는 대안으로 제시되었다.

통합적 품질인증체계의 핵심은 모든 보육서비스 유형에 적용할 수 있는 일련의 핵심 품질기준을 제시하는 것이다. 이와 같은 핵심적 품질기준에는 서비스 대상 아동의 수와 아동발달의 특성을 고려한 서비스 제공이 가능하도록 설계되었다. 서비스 공급자는 보육대상 아동별 품질기준에 맞는 서비스 제공계획을 마련하여 인증과정에 제출하여야 하며, 품질기준에 따라 개별 계획이 평가된다. 이후 승인·조정 과정을 거쳐 모든 품질표준에 충족되는 서비스는 “인증”으로 등록될 수 있다.

### 6.3.3. 보육서비스의 품질

보육서비스 및 조기교육서비스의 품질은 매우 중요하다. 서비스의 질적 수준이 낮을 경우 이들 서비스에 대한 선택을 제한할 뿐만 아니라, 아동발달에 치명적 영향을 줄 수 있기 때문이다. 보육서비스에 대한 엄격한 품질표준을 적용하고, 서비스의 질적 향상을 위해 모니터링 하는 각종 수단이나 전략목표들은 국가마다 매우 다르다. 기본적으로 품질이라는 것 자체가 단순히 하게 정의될 수 없는 것으로, 다양한 측면이 포함되는데, 예를 들어 위생 및 안전관련 표준, 아

동수 대비 종사자수, 보육아동 규모, 부모참여 수준, 교육정책과의 일치정도, 교과과정, 교사 및 종사자 자격기준, 교육-훈련기준, 고용조건 등이 그것이다.

보육시설, 학령전 교육 및 기타 조기교육서비스에 참여했던 아동이 초등학교 입학과정을 무난하게 소화할 수 있도록 도와주는 것도 보육서비스 및 영유아기 서비스의 주요 품질요소이다. 이론의 여지가 있기는 하지만 대체로 북유럽 국가의 아동들이 초등학교로 전환하는 과정이 가장 평탄하다는 주장이다.

왜냐하면 북유럽 국가의 조기교육 체계는 0세에서 7세까지 통합적으로 구성되어 있어 6세에 입학하는 학령전 교육을 통해 자연스러운 전환 및 적응이 가능하기 때문이다. 다른 OECD 국가들에서의 전환기 경험은 북유럽 국가만큼이나 용이하지 못한 것으로 파악된다. 따라서 초등학교 1학년 시기까지 유치원의 교육적 특성을 연장하는 방안이 최선의 대안으로 고려되고 있다. 또한 초등학교 교사와 이전 시설의 보육교사(유치원교사 포함)와의 협력체계를 마련하는 방안도 가능한데, 이를 위해서는 전문인력의 양성과정에서 초등학교 교사양성 과정과 영유아기 서비스 관련 교과과정의 상호보완적 준비가 필요하다.

### 박스 6.3. 보육서비스의 질과 아동발달

생애 첫 해는 인간의 인지, 신체, 사회성, 정서발달에 매우 중요한 시기라는데 모두 동의한다. 일부 연구자들은 아동기 양질의 서비스 이용경험이 있는 청소년의 경우 논리적이고 문제해결 능력이 우수하며, 보다 협력적이고 높은 자존감을 발달시킨다고 주장한다. 아울러 시간이 경과되면서 점차 약화되기는 하지만 양질의 보육서비스가 심지어 IQ도 높일 수 있다고 한다.

Brooks-Gunn (2003)은 양질의 영유아기 프로그램을 경험은 아동기 후반에 긍정적 영향을 미치는 것을 발견하였다. i) 양질의 시설중심의 프로그램 참여경험은 높은 학업성취와 긍정적 학교생활에 영향을 준다; ii) 이러한 효과는 특히 빈곤가구의 아동에게 더욱 뚜렷하게 나타난다; iii) 약하지만 이러한 긍정적 효과는 고등학교 시기까지 연장된다; iv) 초등학교 재학시기 까지 지속적으로 서비스를 제공받은 경우, 그 효과는 더욱 강화된다. 영국에서 실시된 장기 종단연구 결과를 바탕으로 Sylva et al.,(2004)은 i) 학령전 경험이 없는 경우와 비교하여 이 시기의 서비스 이용경험은 아동발달에 긍정적 효과를 준다; ii) 3세 이전의 6세 시기의 인지발달과 독립심, 집중력, 사회성을 발달시키는데 효과적이다; iii) 시간제 참여는 전일제로 참여하는 것과 비교하여 그 효과가 거의 없거나 미약하다고 주장하였다.

반면 Belsky(2005) 최소 2세 이전, 심지어 4.5세 이전의 보육시설 참여는 아동의 공격성, 불복종 등과 같은 문제행동을 초래할 수 있다고 밝혔다. 이러한 부정적 영향은 부모의 세심한 관심, 참여, 부모의 교육수준 등에 따라 상쇄될 수도 있다.



## 아동 대 종사자(교사)비율

공적 보육이나 기타 영유아 서비스의 품질을 측정하는 것은 간단한 작업이 아닌데, 서비스 제공환경과 종사자와 아동간의 상호작용을 측정할 수 있는 적절한 단일지표가 없기 때문이다. 따라서 이들 품질의 일면만을 측정하는 오류를 범할 수도 있지만 아동수 대비 종사자수를 비교하는 것은 보육사/교사와 아동의 접촉빈도를 양적으로 제시하는 지표로 자주 활용된다. 대부분의 국가들은 아동대 종사자 비율을 명시하는 명확한 규정을 갖고 있는데, 대체로 아동의 연령이 증가함에 따라 그 비율도 증가한다(그림 6.3의 패널 A, B 참고, 상세정보 정보는 부록표 6.A1.1과 6.A1.2 참고).

그림 6.3의 패널A를 보면, 0~3세 영아 대상의 서비스를 제공하는 경우(등록보육시설) OECD 국가 평균 아동 5~7명당 종사자(교사) 1명의 배치를 규정하고 있다. 이러한 비율은 아동의 연령이 증가함에 따라 높아지는데, 3~6세 유아반 프로그램의 경우, 평균 아동 14~15명당 교사 1명이 요구된다(그림 6.3. 패널 B 참고). 아동대 교사의 비율이 높아지면 서비스 비용을 줄일 수 있기 때문에 영아중심 프로그램과 비교하여 운영비 규모가 훨씬 작다. 이러한 이유로 영아중심 보육서비스의 제공보다 유아반, 주로 학령전 프로그램의 제공이 보다 활발하게 이루어진다.

## 종사자 자격기준과 교과과정

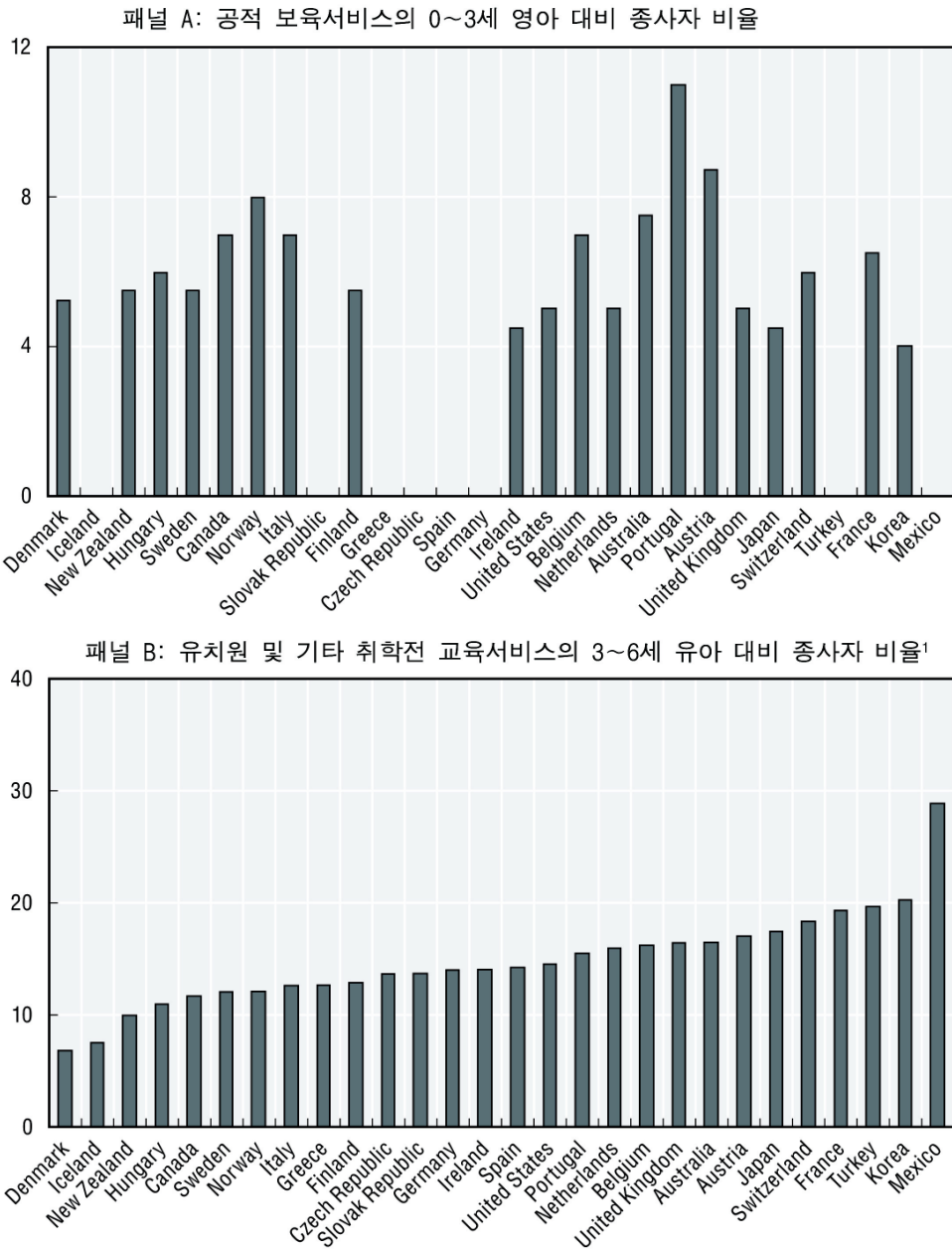
전반적으로 보호와 교육의 양분적 사고는 매우 부적절한 것이다. 하지만 보육교사의 자격 기준은 국가별 또는 제공하는 서비스 유형에 따라 상당히 다르다. 보육교사는 직업교육 수준의 졸업장내지 자격증을 소지하는 경우가 많고, 특히 보육사 수준에서는 기술학교 또는 1~2년의 양성과정을 마치면 취업이 가능하다. 북유럽 국가에서는 보육시설 보조 인력의 경우, 자격기준이 구체적으로 명시되어 있지 않거나 직업훈련으로 대체하는 경우도 빈번하다. 부록표 6.A1.1과 6.A1.2는 보육시설 종사자 및 보육교사의 근무환경과 자격기준을 보육시설 및 학령전 교육 서비스(Preschool-services)로 구분하여 제시하고 있다.

일반적으로 보육시설 종사자는 초등학교 교사양성과 비교하여 상대적으로 자격기준이 덜 엄격하지만, 급여수준 등 근무조건은 초등학교 교사보다 열악하다. 보육시설 종사자의 낮은 임금수준 때문에 이직률이 높는데, 이는 서비스 대상 아동에게는 매우 부적절한 것이다. 높은 이직률은 또한 고용주가 제공하는 각종 훈련기회를 줄이기도 한다. 보육서비스 확충을 빠르게 전개하고 있는 국가들(예를 들어 아일랜드, 영국)에서 보육교사 양성에 대한 투자는 그다지 활발하지 못한 상황인데, 인력에 대한 제한적 투자는 이들 국가에서 동 분야의 발전을 압박하는 주요 요인으로 등장하고 있다(OECD, 2005a).

## 부모역할

공적 보육이나 영유아기 조기교육 서비스는 부모의 양육과 교육을 대체하는 서비스이다. 아동발달의 1차적 책임은 부모에게 있다고 보았을 때, 보육정책에서 부모의 역할과 기능에 대

그림 6.3. 덴마크의 보육/취학전 교육 참여 아동수 대비 종사자 비율은 낮은 수준이다



1. 아동 대비 종사자의 비율에서 종사자는 전문교사를 의미함(전문 교사의 정의는 OECD, 2007, Education at a Glance 참고). 호주, 네덜란드, 노르웨이의 비율은 초등학교 교사수 대비 비율로 간주함.

자료: 0~3세아 자료의 경우 OECD, Babies and Bosses(각판), OECD(2006), Starting Strong II. 3~6세아 자료의 경우 OECD (2007), Education at a Glance.

한 제한적 접근은 다소 비정상적인 것이다. 하지만 조기교육 프로그램 및 보육시설의 상당수들은 부모의 참여를 이끌어내는 것이 결코 용이하지 못하다는 것을 경험하고 있다(OECD, 2006a). 이에 일부 국가에서는 유치원 프로그램에 부모의 참여를 유인하기 위한 다양한 정책적 방안을 도입하고 있다. 미국의 17개 주에서는 부모참여 정책을 명문화 하였으며, 또 다른 17개 주에서는 교육위원회와 학군에 대해 부모가 교육과정에 보다 적극적으로 참여할 수 있도록 추가적 지원금을 전달한다. 아울러 많은 주에서는 부모-교사 회의 등 각종 모임활동 등을 통해 부모가 직접적으로 학교활동에 참여할 것을 도모하고 있다.

이론의 여지가 전혀 없는 것은 아니지만, 덴마크는 부모의 참여와 감독기능을 가장 강력하게 중시하는 국가이다. 덴마크에서는 1993년 이후 보육시설의 감독권한을 부모위원회와 지방자치단체 당국이 갖고 있다. 부모위원회는 선거로 결정되며, 보육활동 관련 연간계획의 수립 및 예산관리 등과 관련된 부분적 의사결정 권한을 행사한다. 또한 종사자 채용과 관련된 추천권도 갖는다. 한편 지방자치단체의 교육감도 보육계획의 수립에 필요한 정보제공 및 조언을 주기도 하며, 시설자체의 서비스 품질 모니터링 과정을 수행할 수 있도록 지원한다.

#### 6.3.4. 방과후 보육: 중요성의 부각

학교일정은 종종 근무시간과 일치하지 않는다. 사실 학교의 수업일수가 짧은 경우도 있지만, 평균적으로 OECD 국가들은 초등학교의 수업시간을 연간 700시간 정도로 규정하고 있다(OECD, 2006b). 이러한 시간은 근무시간을 고려할 때, 부모가 직면하게 되는 문제를 이해할 수 있다: 네덜란드의 부모들은 일과 학교 수업시간을 조정하는데 커다란 어려움을 겪는데, 이는 학교의 수업시간을 예측하기 어렵기 때문이다. 특히 교사가 사전 통보 없이 추가적인 휴가를 이용하거나 병가를 사용하게 될 경우, 대체교사를 확보하지 못해 계획된 수업일수 및 수업시간을 충족시키는 것이 불가능하다. 그 결과, 저학년 학급을 우선으로 하여 수업이 취소되고, 부모들은 이에 대한 통보를 직전에야 알 수 있었고,8 급작스럽게 자녀의 보육 문제를 해결해야 했던 것이다. 2000/2001년의 실태조사 결과에 의하면, 35%의 학교들이(도시학교의 50% 이상) 때때로 교사부족으로 인해 학생들을 예정된 시간보다 일찍 귀가하도록 조치하였으며(van Langen and Hulsen, 2001) 이러한 상황이 확실하게 개선되었다는 증거는 없다.

#### 박스 6.4. 덴마크, 스웨덴, 캐나다 퀘벡지역의 방과후 보육서비스

근로시간과 학교 수업일수의 문제는 (학령전 포함)학교에 재학 중인 아동을 대상으로 하는 방과 전·후 및 점심시간에 대한 추가적 보육서비스의 필요성을 함축하고 있다. 이러한 요구는 최근 증가하고 있는 방과후학교보육서비스(Out-of-School-Care Services, 이하 OSH서비스)를 통해 해결할 수 있다. OSH서비스가 가장 발달한 국가는 덴마크, 스웨덴, 그리고 캐나다의 퀘벡지역이다.

2000년을 전후로 5명 중 4명의 덴마크 학령기 아동들은 OSH 서비스를 이용하고 있다(1990년대 중반에는 5명 중 3명 정도가 이용). OSH 보육서비스를 학령전 보육프로그램 일정에 포함하고 있는 OECD 국가는 없다. 다만, OSH 프로그램이 발달된 일부 국가들에서 (학령전) 초등학교 교과과정의 일부와 병행하여 실시하고 있을 뿐이다. 덴마크에서 OSH 프로그램은 여가활동 프로그램으로 통용되고 있는데, 학교교장의 책임관리 하(학부모위원회의 감독)에 학교시설을 이용하여 서비스를 제공한다. 이들 프로그램은 지방자치단체의 재정지원을 바탕으로 운영되며, 부모가 일부 이용료를 지불하기도 하지만 매우 제한적이어서 전체 프로그램 비용의 약 30~40%만을 분담한다.

스웨덴의 OSH서비스는 1990년대 양적으로 확충된 여가시간센터(leisure time center)를 통해 제공된다. 6~12세 연령의 아동을 대상으로 오후 2시부터 5시까지, 또는 부모의 퇴근시간까지 서비스를 제공하고 있다. 6~8세 아동의 80%가 프로그램에 참여하고 있으며, OSH 서비스 이용료는 첫째 자녀의 경우 가구총소득의 2% 수준이며(최대 한 달 평균 EUR100 수준), 둘째 아동 이상의 경우 첫째 아동 이용료의 50%가 경감된다. 여가시간센터의 운영은 초등학교 관리체계와 통합되며, 이들 프로그램은 National Agency of Education 담당이다.

캐나다 퀘벡지역에서는 1997년 이루어진 가족정책의 개혁을 통해 OSH 보육서비스에 대한 보조금 지원이 시작되었다. 하지만 OSH 서비스 3시간당 CAD 7 수준의 이용료는 상당히 비싼 수준이다(종일반 보육서비스를 이용할 경우 동일한 비용으로 10시간의 서비스를 이용할 수 있는 것과 비교하여). 2003년도를 기준으로 1,579개소의 방과후보육서비스 제공기관이 등록되어 있으며, 174,548명의 정기적 서비스 이용아동 이외에 57,667명의 아동이 부정기적으로 서비스를 이용하였다. 대부분의 방과후보육서비스 프로그램은 여가활동을 중심으로 운영되지만 일부 학교숙제 지원이 제공되기도 한다. 학교에서 제공되는 방과후 프로그램의 경우 교육부(Ministry of Education)의 관할인데, 지방자치단체는 방과후보육시설의 설치·운영의 책임을 갖는다. 일반적으로 서비스 제공은 매일 약 2시간 30분가량 이루어지며, 대부분의 정규 학교일정이 8시 또는 8시 30분에 시작되지만 OSH 서비스의 경우 6시 30분 또는 7시에 시작된다. 한편, 여름방학기간에 지방자치단체는 다양한 여가활동을 제공한다.

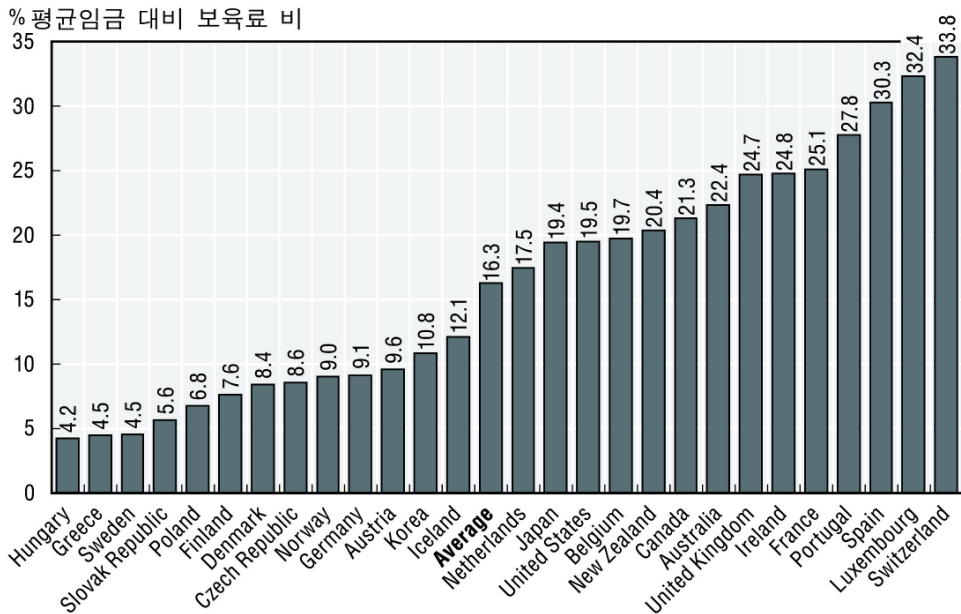
### 6.3.5. 보육료와 부모의 보육관련 준비비용

보육비용에 대한 국가별 비교는 부득이하게 이용아동의 연령, 가족형태, 소득수준, 부모부담 분, 서비스 이용정도 등의 대한 가정(assumptions)에 근거할 수밖에 없다. 이때 한 가지 유념해야 할 점은 보육료는 국가에 따라서도 매우 다르지만, 보육서비스의 제공형태, 서비스의 이용빈도, 지역, 이용아동 및 부모특성 등에 따라서도 달라질 수 있다는 점이다. 다음에서 비교하게 되는 보육료의 산정기준은 종일제 서비스를 이용하는 것을 가정하였지만, 실제에서 상당수의 부모들은 다양한 형태의 공적 보육서비스와 비공식적 양육지원을 복합적으로 이용하고 있다.

예를 들어, 스웨덴의 보육서비스는 주당 30시간의 서비스를 제공하는 것이 보편적이지만, 네덜란드에서는 일주일에 이들은 공보육서비스를 이용하고 하루는 비공식적 보육서비스(노부모, 친척, 이웃 등)에 의존하며, 나머지 이들은 부모가 직접 자녀를 돌보는 것이 상당히 전형적인 모습이기 때문에, 공적 보육시설의 이용은 주로 시간제 형태를 나타낸다.

그림 6.4. 보육료는 중앙 및 동유럽 국가와 스웨덴의 경우 평균소득의 5%정도 이지만  
룩셈부르크와 스위스의 경우 평균소득의 1/3수준이다

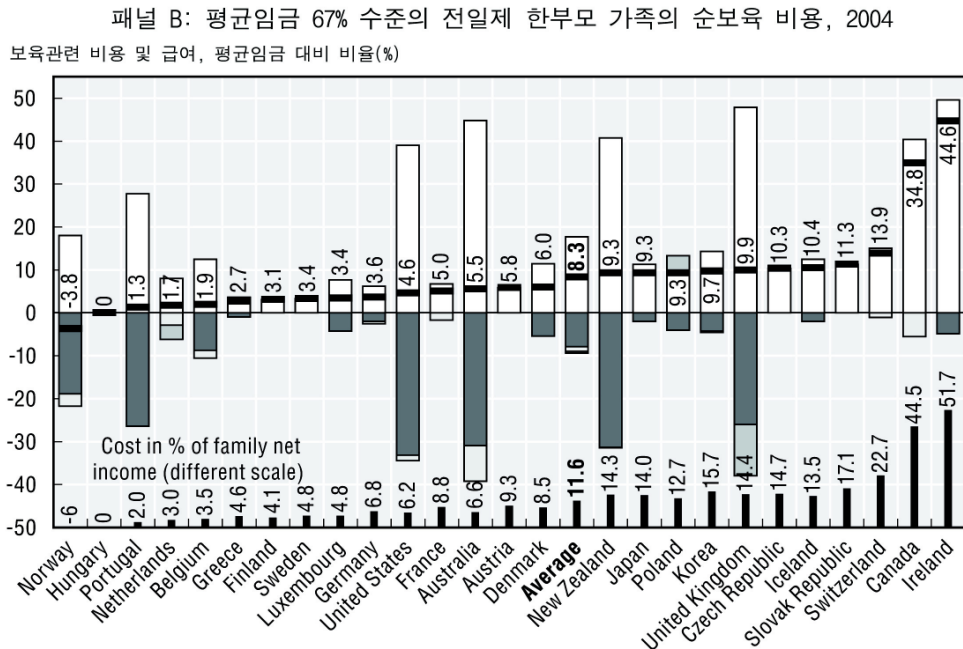
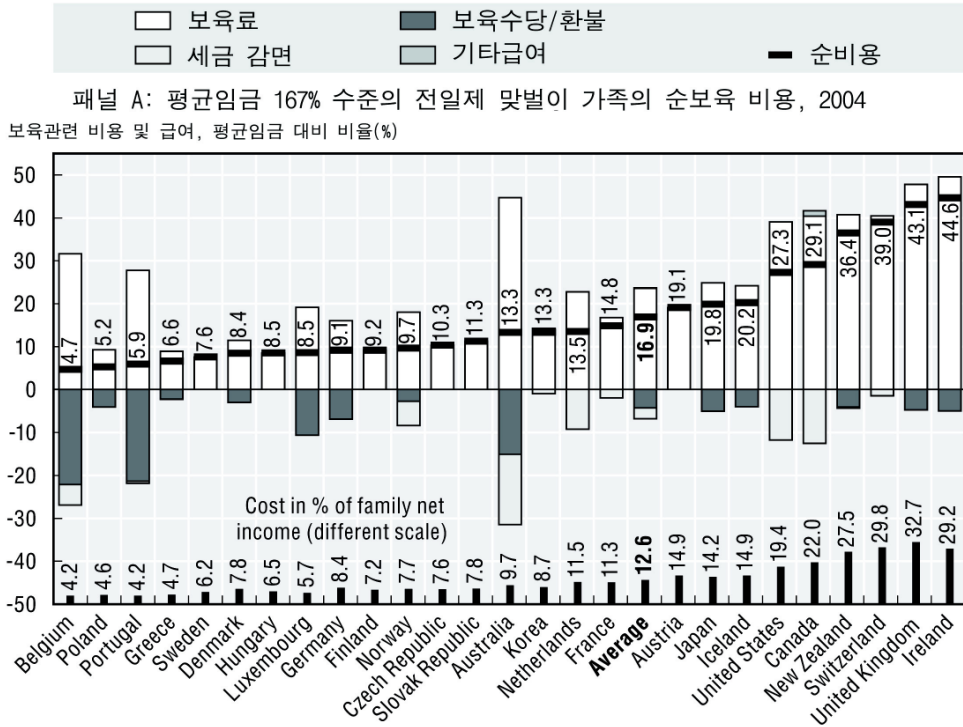
등록 보육시설/조기교육 서비스를 이용하는 2세 영아의 보육료 비교, 2004



주: '평균임금'은 평균 근로자의 소득을 반영한 것임(OECD, 2007e). 보육료는 2세 영아가 1개월간 전일제 서비스를 이용한 경우를 산정한 것이며, 휴일 등 보육서비스가 제공되지 않거나 필요하지 않은 기간은 고려하지 않았음. 보육료 정보가 시간당으로 제공된 경우, 전일제 보육을 가정하여 주당 40시간의 보육료를 비교하였음. 보육료는 부모에게 부담된 총액을 산출한 것으로, 공급자에게 지원되는 보조금 이후의 비용이지만, 아동관련 현금급여, 부모 대상 세금우대, 현금급여와 유사한 보육료 환불 이전의 비용임. 보육료가 소득수준, 가족특성 등에 따라 결정되는 경우, 책정가능한 최고비용으로 비교하였으며, 보육료 단가가 정해지지 않거나 규정된 바 없는 경우, 평균 또는 일반적인 보육료 수준을 제시하였음.

자료: OECD (2007f).

그림 6.5. 순보육 비용은 아일랜드가 가장 높다

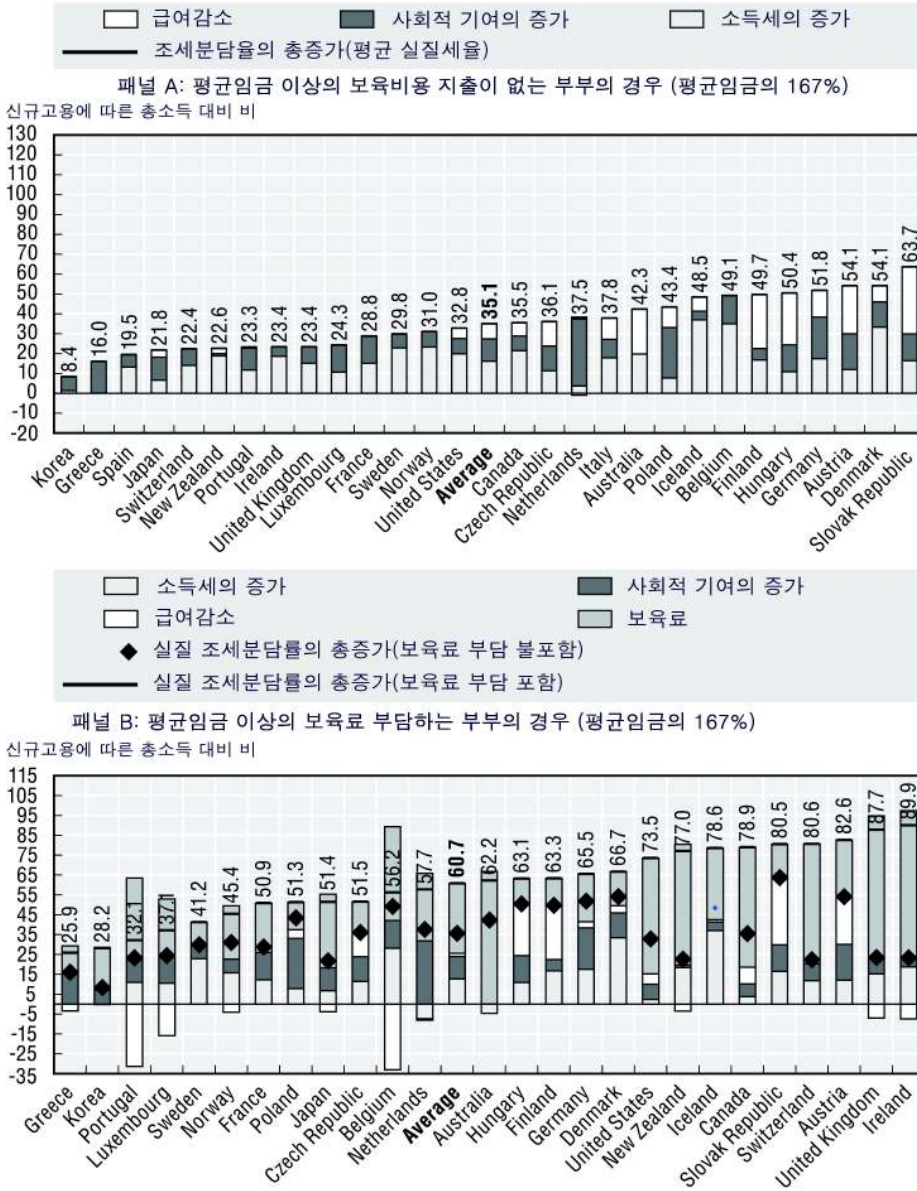


주: 그림 6.4.의 주석 참조.  
 자료: OECD (2007f).

부모에게 제공되는 재정적 지원을 포함하여 보육서비스의 이용가능성은 공급자에 의해 결정되는 보육료수준에 따라 결정된다. 그림 6.4는 OECD 국가의 평균 보육료를 제시하고 있다. 2세의 영아가 종일제로 서비스를 이용할 경우 평균 부모부담 보육료를 보여주는데, 보통 가구 소득의 약 16%를 차지하는 수준이다. 국가별 편차가 뚜렷해서 최소 5%에서 룩셈부르크와 스위스에서는 최고 33%를 차지하기도 한다. 국가별 편차가 발생하는 이유는 보육서비스 시장구조가 상이할 뿐만 아니라 정부지원 보조금의 수준이 다르기 때문이다.

보육료는 가족이 특별한 상황에 처한 경우 경감되기도 한다. 예를 들어, 저소득 가구이거나 한부모 가족인 경우, 한명 이상의 자녀가 보육시설에 참여하고 있는 경우, 또한 아동의 연령에 따라서도 감소할 수 있다. 이는 한정된 가족자원을 갖고 있거나, 인구정책 목표의 달성을 위해 보육서비스의 이용에 있어 형평성과 접근가능성을 담보하기 위한 수단으로 고려된다. 아울러 매우 구체적인 정책목표에 따라 전술된 보육료 경감정책을 활용하기도 한다. 예를 들어, 한부모 가정에서 부모의 취업을 유인하기 위해 보육서비스를 제공하면서, 그 이용료 부담도 동시에 경감해 주는 것이다.

그림 6.6. 보육서비스를 이용하는 아일랜드와 영국 맞벌이 가족의 일을 통한 순소득 증가분이 가장 작다

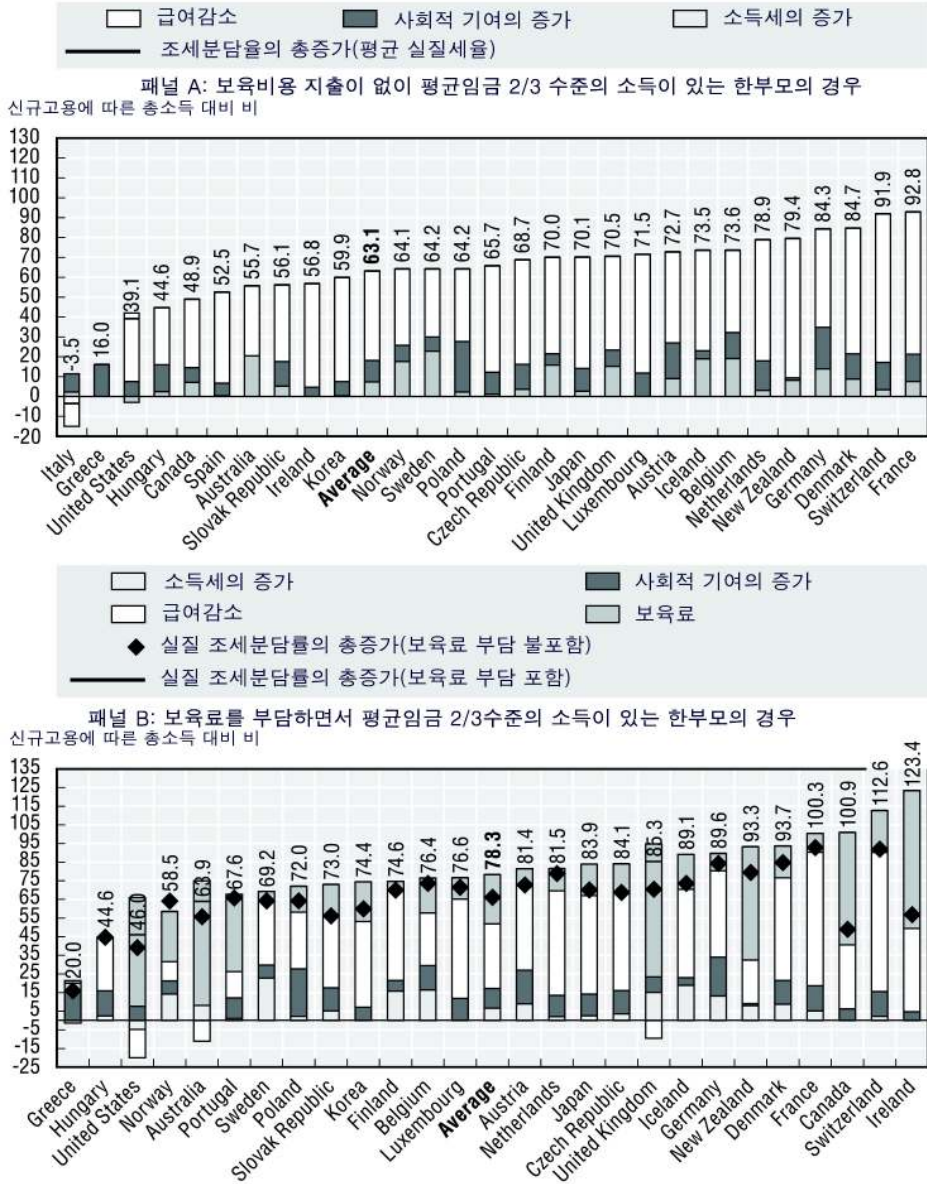


주: 영유아 자녀(2명)가 있으면서 노동시장에 참여하지 않다가 가구내 2차 소득원이 저임금의 전일제 고용(평균임금의 67%) 상태에 진입한 경우를 산정하였음. 가구내 주소득원은 평균임금을 받는 것으로 가정하였음. 모든 세율과 급여수준은 가구단위로 설정되며, 급여는 최소임금기준에 따른 사회복지급여, 주거수당, 고용지원수당, 가족수당 등을 포함함. 기타 보육수당 및 보육료는 패널 A에 포함되지 않았으며, 패널 B는 포함하고 있음.

자료: OECD (2007f).



그림 6.7. 프랑스, 캐나다(온타리오), 스위스(취리히), 아일랜드에서는 보육서비스를 이용하는 평균 소득수준의 한부모는 일을 통한 순소득 증가의 단기효과가 나타나지 않았다



주: 영유아 자녀(2명)가 있으면서 노동시장에 참여하지 않다가 저임금의 전일제 고용(평균임금의 67%) 상태에 진입한 한부모의 경우를 산정하였음. 가구내 주소득원은 평균임금을 받는 것으로 가정하였음. 모든 세율과 급여수준은 가구단위로 설정되며, 급여는 최소임금기준에 따른 사회복지급여, 주거수당, 고용지원수당, 가족수당 등을 포함함. 기타 보육수당 및 보육료는 패널 A에 포함되지 않았으며, 패널 B는 포함하고 있음.

자료: OECD (2007f).

## 6.4. 결 론

많은 OECD 국가의 부모들은 임금근로 활동에 참여하기를 희망하지만, 보육시설이 충분하지 않거나 보육료가 지나치게 부담스럽거나, 또는 희망하는 보육시간을 맞추기가 어려워 취업하지 못하고 있다. 이때 부모의 취업여부는 이웃, 친인척 등 경제적으로 부담이 덜한 비공식적 보육서비스의 이용가능성에 따라 결정된다. 하지만 이러한 비공식적 보육자원은 점차 줄어들고 있다. 여성의 경제활동참여율이 높아지면서 비공식 보육자원이었던 어머니, 친인척들이 노동시장에 참여하게 되었기 때문이다. 따라서 OECD 국가들은 공식적인 조기교육체계 및 보육지원체계를 수립하는데 정책적 관심을 모으고 있다.

북유럽국가들은 공적 보육체계를 발달시킨 최초의 국가들이며, 이들은 보육참여율, 보육서비스의 접근성에 있어서의 형평성, 서비스 품질 등의 측면에서 여전히 보육정책의 선진국이다. 전반적인 보육체계는 방과후 보육서비스를 포함하여 매우 포괄적이어서 부모의 일-가정 양립을 지원하기 위한 현실적인 대안으로 제시되고 있다. 그 밖의 국가들은 보육서비스 제공률이 북유럽국가들과 비교하여 다소 낮으며, 특히 3세 미만의 영아보육서비스 제공률은 특히 낮다.

하지만 대부분의 OECD 국가들은 보육서비스의 확충과 서비스의 질적 수준을 향상하기 위해 투자를 아끼지 않고 있으며, 이에 따르는 재정적 부담을 해소하기 위해 소득-자산조사에 기초한 지원방식이나 우선 지원대상자 선정 등의 제도적 수단을 활용한다.

보육정책의 목표달성을 위해서는 서비스의 품질을 담보할 수 있다면 공급자 지원방식이나 수요자 지원방식 모두 효과적일 수 있다. 서비스 품질표준은 보육서비스 제공과정에 대한 안전 및 보건위생의 문제뿐만 아니라 아동발달의 목표를 포함한다. 부모의 역할과 참여는 서비스의 효과를 형성하는 주요 요인이 된다.

일부 OECD 국가들은 포괄적인 방과후서비스 또는 여가시간서비스(예; 덴마크, 스웨덴)를 학교시설을 이용하여 제공하고 있다. 공공기관이나 학교시설을 이용할 경우, 추가적인 예산부담을 피할 수 있으며, 서비스의 이용을 위해 이동에 필요한 비용을 절감할 수 있다. 따라서 정책입안자들은 학교당국이 시설사용 허가를 주저하고 있을 때, 보다 적극적으로 설득할 수 있어야 한다. 기존의 학교시설을 이용하고, 아동의 연령이 증가할수록 아동 수 대비 교사의 비율이 높아지면서 재정적 부담을 덜한 서비스 제공이 가능하기 때문에 방과후 보호서비스는 부모의 보육욕구에 대응하기 위한 전략적 수단이 될 수 있다. 따라서 방과후 서비스를 확충하기 위한 정책은 OECD 국가들의 정책 우선순위를 가질 충분한 당위성을 갖는다.

## Notes

1. 영유아기 서비스의 교육적 가치에 대한 고려를 제외하고, OECD Babies and Bosses 보고서는 ‘보육’을 공적보육 및 취학 전 이용가능한 모든 교육서비스를 통칭하는 광의의 개념으로 사용하고 있다.
2. 예를 들어, Robertson(2007)은 뉴질랜드 부모의 다양한 보육서비스 이용현황을 고려하였다.
3. 핀란드는 학령기 이전의 모든 아동에 대한 보육서비스의 제공을 법적으로 보장하고 있는 OECD 회원국 중에서 유일한 국가이지만, 가정양육수당은 보육시설의 이용을 억제하는 요인으로 작용하고 있다(제5장 참고).
4. 덴마크제도의 가장 효과적인 측면은 사회적 역할이다. 모든 아동에 대한 방문보건체계는 자치 지역 내 대부분의 보육시설을 대상으로 하고 있으며, 지역사회복지사와의 직접대면은 특별한 보호가 필요하거나 학대, 방임의 상황에 있는 아동을 조기에 발굴하고 개입서비스를 제공하는데 효과적이다.
5. Cleveland & Krashinsky (2003)는 영유아기 보육 및 교육서비스는 수당이나 급여를 통한 즉각적 개인 소비를 넘어서, 외부효과를 창출하는 공공재라고 주장하였다. 공공재로서 이들 유형의 서비스는 건강증진, 아동 성장발달의 촉진, 사회적 자본의 형성, 그리고 성인기 이후 불필요한 부정적 지출을 감소시킬 수 있다.

## 부록 6.A1

### 보육교사 및 학령전 교육의 종사자 자격기준

표 6.A1.1. 유자격 아동보육시설 종사자의 자격요건과 주요 근무 분야

호주	아동보육 워커	2년에서 3년 또는 tertiary training (또는 4년 tertiary program)	0-5	유치원/주간보육	아동보육-특별 서비스에서만 제한	5.0(0-2살) 10.0(2-3)
오스트리아	<i>Erieheninnen</i> 유치원 교사	5년간 vocational secondary	0-5	<i>Krippen and Hort</i> , 유치원	지방정부가 재정적 지원 : 1년에 3-4일	8.7
벨기에	<i>Kinderverzorgster/Puercultrice</i>	3년, 이후 16 vocational secondary	0-3	<i>Kinderdagverblijf/Crèches</i> (or assistant in école Maternelle)		7.0
캐나다	조기아동교육가	2년 EOE(교직학위)	0-12	아동보육, 탁아소, 학령전		5.5(0-1살) 8.5(2-3살)
체코	<i>Dietska sestra</i>	4년간 secondary 간호학교	0-3	Crèche	지역센터에서 자발적으로 제공	
덴마크	<i>Pædagog(교사)</i>	3년에서 5년까지의 vocational tertiary education(이전 경력에 따라)	0-5	교육직, 사회적 케어, 특별한 필요를 위한 기관들 (주간보육센터포함)	지방자치단체에 분산 재정지원	3.3(0-2살) 7.2(3-5살)
핀란드	<i>Sosionomi(사회교사)</i> <i>Lähihoitaja(보조간호사)</i>	3년간 secondary vocational	0-6	<i>Päiväkotit</i> (아동주간보육센터) <i>Avoin päiväkotit</i>		4.0(0-3살) 7.0(3세+)
프랑스	<i>Puéricultrices</i> 아동교육가	간호사/조산원+1년간 전문교육 훈련기간에서 27개월 post-Bac	0-3 0-6	<i>Crèches/ assistant in école Maternelle</i>		5.0(0-2살) 8.0(2-3살)
독일	<i>Kindertpflegerinnen</i>	2년간 secondary vocational training	0-6	유치원		
그리스						
헝가리	<i>Gondozó (아동보육 워커)</i>	다양함	0-6	<i>Bölcsőde</i> (3살 이하 아동)		6.0
아이슬란드						
아일랜드	아동보육사/아동돌봄인	다양함	0-6	아동보육 센터		3.0(>1살) 6.0(2-3살)
이탈리아	<i>Educatrice</i>	secondary vocational diploma	0-3	<i>Asili nido</i>	지방자치단체 혹은 관리자/검사관 결정	7.0
일본	아동보육교사	보육특이훈련학교 졸업	0-12	주간보육, Crèche, 탁아소		3.0(<1살) 6.0(1,2살)
한국	아동보육 워커	2년 동안 tertiary 또는 고등학교 졸업 후 1년간 훈련	0-3	아동보육 센터, 학원	지역센터에서 모든 아동보육, 유치원 교사에게 제공	3(1살), 5(2살), 15(9살)
룩셈부르크			0-5			
멕시코			0-6			
네덜란드	<i>Leidster kinder-centra</i>	18세 후 2년 training	0-3 0-6	<i>Kinderopvang</i>	지방자치단체에 분산하여 재정지원	4(1살), 5(2살), 6(3살)

표 6.A1.1. 유자격 아동보육시설 종사자의 자격요건과 주요 근무분야 (계속)

종사자의 주요 형태		초기교육 필요요건	연령범위	주요근무분야	지속적 교육	아동 대 종사자 비율
뉴질랜드	조기 아동 교육가	교육학(EOE): 3년 코스 또는 그에 상응할만한 자격요건				4-5(0-2) 8-12.5(2-3)
노르웨이	Assistents	16세 후 2년 견습	0-7	Barnhager/SFO		3(>3살)
폴란드						
포르투갈	Educadora de infância	4년제 대학 또는 종합기술전문학교	0-6	Crèches, ATL	지역교사센터와 대학에서 모든 교사에게 제공	11
슬로바키아						
스페인						
스웨덴	Barnskötare	16세 후 2년 secondary	0-7	Oppen Förskola, Fritidshem	지방자치단체에 분산하여 재정지원	5.5
스위스	아동보육 워커	주에 따라 다양		Crèches, nurseries		4.5(0-2) 7-8(2-3)
타기						
영국	훈련받은 아동보육사, 아동간호사	16세 후 2년 secondary	3-11, 0-5	탁아보육소 (또는 프리스쿨 보조교사)	주간보육워커들에게만 한정	3(>2살) 4(2-3살) 8(3-5살)
미국	아동보육교사	1년 코스부터 4년 대학까지	0-5	공립학교, Head Start, 아동보육센터	대부분의 주가 매년 몇 시간씩 요구	5.0

출처 : OECD 가족 데이터, 2006년 11월 ([www.oecd.org/eis/social/family](http://www.oecd.org/eis/social/family)).

표 6.A1.2. 유자격 학령전 교육 종사자의 자격요건과 주요 근무분야

종사자의 주요 형태	초기 교육 필요기간	인명범위	주요 근무분야	지속적 교육	이동 대 종사자 비율(%남성교사)
호주 교사	3년에서 4년 동안 tertiary training	0-8	프리스쿨/예비 초등	교사- 몇몇 재정지원의 일간/년간 교육	
오스트리아 Erzieherinnen 유치원 교사	5년의 vocational secondary	0-5	Krippen and Hort, 유치원	지방정부기 재정적 지원 : 1년에 3-5일	17.0(0.8%)
벨기에 Kleuteronderwijzer(es)/ Instituïce de maternelle	3년의 pedagogical-tertiary	2.5-6	Kinderdagverblijf/école Maternelle)	학교에 분산하여 재정지원	16.1(1.6%)
캐나다 교사	4년 tertiary (not PEI)	0-5/ 5-10	(PRE-)유치원과 전기초등학교	유치원 교사들에게 제공	8-15(5세) (31.9%-2001 data)
체코 Učitel materské školy	4년간 secondary pedagogical 또는 3년 tertiary	3-6	Materská škola		13.4(0.3%)
덴마크 Pædagog(교사)	3년에서 5년까지의 vocational 또는 tertiary (이전 경험에 따라)	0-10	교육적, 사회적 케어, 특별한 필요를 위한 기관들(주간보육센터포함)	지방자체 단체에 분산하여 재정지원	6.6(16%-2001 data)
핀란드 Lastentarhanopettaja	3-4-5년 대학교육 또는 3-5년 종합기술전문학교	0-7	6-vuotiaiden esiopetus (유치원같은 프리스쿨 플랫폼)	지방자체 단체에 분산하여 재정지원	12.5(3.1%)
프랑스 Professeurs d'école	4년 대학교육 + vocational training	2-6	École maternelle		19.3(19%)
독일 Erzieherinnen	3년 vocational training+ 1년 인턴십	0-6	유치원		13.9(1.7%)
그리스 학거리	3년 tertiary degree	0-7	Όμοιά(3-7세를 위한 유치원)		10.7(0.2%)
아이슬란드 아이슬란드	3년 tertiary degree	4-12	학교		7.3(3.2%)
이탈리아 Insegnante di scuola materna	4년 tertiary degree	3-6	Scuola materna	지방자체단체 혹은 관리자/감사관 결정	13.9(7.7%) 12.4(0.4%)
일본 유치원 교사	유치원 교사 자격증(3년제 대학, 4년제 대학, 혹은 대학원)	3-6	유치원		17.4(2%)
한국 유치원 교사	4년제 tertiary degree	3-6	유치원	지방 센터에서 모든 유치원 교사에게 제공	20.2(0.7%)
룩셈부르크 멕시코	대학 학위- licenciatura	0-6	Educación inicial, Educación preescolar	및 몇 재정지원의 일간/년간 교육	(1.7%) 28.9(4.6%)
네덜란드 Leraar basisonderwijs	3년 voc, higher education	4-12	Basisonderwijs		
뉴질랜드 유치원 교사	교육학위(ECE)-3년 코스 또는 그에 상응 할만한 자격요건	3-5	유치원	지방자체 단체에 대한 분산된 재정지원	9.8(1.1%)
노르웨이 Pedagogiske ledere	3년 vocational higher education	0-7	Barnhager		
폴란드					

표 6.A1.2. 유자격 학령전 교육 종사자의 자격요건과 주요 근무분야(계속)

종사자의 주요 형태	초기교육 필요요건	인원범위	주요근무분야	지속적 교육	아동 대 종사자 비율(%남성교사)
포르투갈 <i>Educadora de infância</i>	4년 대학학위 또는 종합기술학교	0-6	<i>jardim de infância</i>	지역교사선터와 대학에서 모든 교사들에게 제공	15.4(1.8%)
슬로바키아					
스페인					
스웨덴 <i>Förskollärares Fritidspedagog</i>	3년제 대학, 3년제 대학	0-7	<i>Förskoleklass, Förskola</i>	지방자치단체에 대한 분신된 재정지원	14.1(6.7%) 11.2
스위스 유치원 교사	3년 upper-secondary and tertiary degree	3-6	유치원/아동선터/영아학교		18.3(1.9%)
터키					
영국 유자격 교사	4년제 대학	4-8 (0-8)	탁아플래스, 리셉션플래스	교사들을 위한 정규적인 접근	19.7(4.8%) 16.3(3.1%)
미국 공립학교 교사 Head Start 교사	4년제 대학, CDA=1년 voc.tertiary	3-5		대부분의 추가 매년 몇 시간씩 요구함	14.5(6.4%)

자료: OECD 가족 데이터, 2006년 11월 ([www.oecd.org/els/social/family](http://www.oecd.org/els/social/family)).



## 제7장

# 가족친화적 근무환경

근무시간은 일과 가정생활을 양립하려는 사람들에게 매우 중요하다. 근무시간은 국가들 간에는 물론, 한 국가 내에서도 유연한 직장환경 조성을 위해 필요한 제도들에 대해 상이한 수준의 접근성을 갖고 있는 다양한 형태의 근로자들 사이에서도 매우 다르게 나타난다. 본 장의 첫째 절은 일반 근로시간에 대한 국가 간 차이를 보여주고 있으며, 주당 근무시간, 유급연가, 시간제 고용조건에 대한 국가 간 정책적 차이점을 제시하고 있다. 다음 절은 가족 친화적 직장을 위한 잠재적인 경영적 접근들을 재택근무나 아동보육지원 같은 상대적으로 덜 보편화된 방법들, 그리고 시간제 근무나 탄력 근무제도 등과 같은 보다 보편화된 주요 실천 방안들과 함께 서술하고 있다. 이어서 고용주들이 이러한 제공을 확대하도록 장려하는 것부터, 나아가 모든 근로자들의 가족친화적 직장생활 지원에 대해 일정정도의 접근성을 담보하기까지의 다양한 범위의 가족친화적 직장생활 확장을 위한 공공 정책적 접근에 대한 논의로 결론을 맺고 있다.

OECD회원국의 많은 부모들은 그들의 근무시간과 그에 따르는 가구의 소득수준에 만족하고 있다. 그러나 또 다른 많은 부모들은 그들이 노동시간 선택의 위기에 직면하고 있어, 가족들과 충분한 시간을 보내지 못한다고 느끼는 “시간압박(time-crunch)”으로 고통 받는데, 이는 비판력적이고 장시간의 근무시간 때문이다. 부모들이 유급으로 일하는 시간은 그들이 선호하는 근무시간이나 경력, 가구소득, 자녀의 연령, 양질의 보육서비스의 이용가능성(제6장 참고), 그리고 유급고용의 상태가 아닐 때 조세/급여 체계가 경제적으로 어느 정도까지 지원가능한가의 정도 등의 여러 가지 요인들과 관련되어 있다. 나아가, 좀 더 많은 부분이 일반적인 직장환경이 부모들에게 유급 고용과 부모역할을 함께 할 수 있는 시간을 찾는 데 도움을 줄 수 있는가의 여부에 관련되어 있다.

고용주들은 일하는 부모를 위한 직장에서의 지원이 이론적으로 신규고용인들을 유인할 수 있으며, 이직률이나 장기결근을 감소시키고, 직장 내 생산성을 전체적으로 향상시킬 수 있기 때문에 이러한 지원을 제공한다는 생각에 매료될 수 있다. 또한 근로자들도 이러한 직장에서의 지원을 이에 상응하는 현금보다 더 중요하게 생각할 수 있기 때문에 고용주들은 높은 임금을 지불하는 것보다 이와 같은 서비스를 제공함으로써 노동비용을 감소시킬 수 있다. 이러한 가능성은 가족친화적 직장생활을 위한 “경영적 접근”으로 압축된다. 그리고 그것의 가장 단순하고 낙관적인 형태는 노동시장 전환을 위해 필요한 것이 자녀 있는 부모들에게 좀 더 많은 지원책을 소개해 주는 것이며, 이러한 투자가 결국 기업 입장에서 가장 큰 이익을 창출해 낼 것이라는 점을 고용주들에게 이해시키는 것이다.

실제로, 경영적 접근 하나만 가지고는 가족친화적인 직장환경을 광범위하게 확장시키는 데는 어느 정도 한계가 있다. 단지 개발만을 기다리는 이윤창출의 기회라는 실증적 증거가 충분하지 못하다. 확인 가능한 증거에 의하면, 일부 고용주들은 이러한 방법들을 근로자 중의 일부에게 제공하는데 관심을 갖지만, 모든 고용주들이 그런 것도 아니고, 전체 근로자에게 제공하는 것도 아니다. 만일, 이와 같은 제도의 지원여부 또는 지원수준이 개별 혹은 단체교섭에 맡겨진다면, 일부 조치들(탄력근무시간, 약간의 유급휴가의 형태들)은 특정분야의 노동자들에게만 한정적으로 제공될 것이다.

만약에 고용주들이 가족친화적인 직장환경을 제공하는데 관심이 없다면, 고용인들이나 노동조합은 그것들의 제공을 주장하지 않을 것이다. 이 경우, 노사협약이 부모들에게 일-가정양립이 좀 더 순조로워질 것을 기대하는 것은 단순한 희망사항처럼 보인다. 그러나 정부가 이러한 노사협약에 개입하는 것은 단순히 노사협약에 관련된 이익을 상회하는 사회전체로서의 이익을 위해 필요하다. 즉, 고용주와 피고용인들 간의 노사협약의 결과에 관심을 갖는 것일 수도 있지만 또 다른 경우도 가능하다. 예를 들어, 출산율과 양성평등에 대한 관심들은 일반적인 노

사협약에서는 고려되지 않을 수 있지만, 직장환경이 이러한 결과에 영향을 미칠 수 있기 때문에, 정부는 개입의 필요성을 느낄 수 있다.

## 7.1. 근무시간

직장환경은 전반적으로 일과 가족생활의 균형을 맞추려는 가족의 능력을 결정지을 수 있다. 그것들은 조세/급여 제도에서의 공적지원, 유급부모휴가와 아동보육 방면 같은 다른 정책들이 상대적으로 덜 발달되었을 때, 특히 중요하다. 유연한 직장환경과 감소된 근무시간 일정(working schedule) 그리고 다른 직장환경지원에 대한 접근과 이용은 어떤 경우에는 일과 보육의무사이의 균형을 맞추는데 매우 결정적이다. 그러나 모든 부모들이 같은 정도로 이러한 수단들에 접근할 수 있는 것은 아니며, 비록 이러한 직장환경지원에 접근할 수 있다고 해도, 그걸 사용할 때 마음이 편한 것은 아니다. 결과적으로 근무시간일정은 직업과 분야, 국가에 따라 매우 다양하게 나타난다.

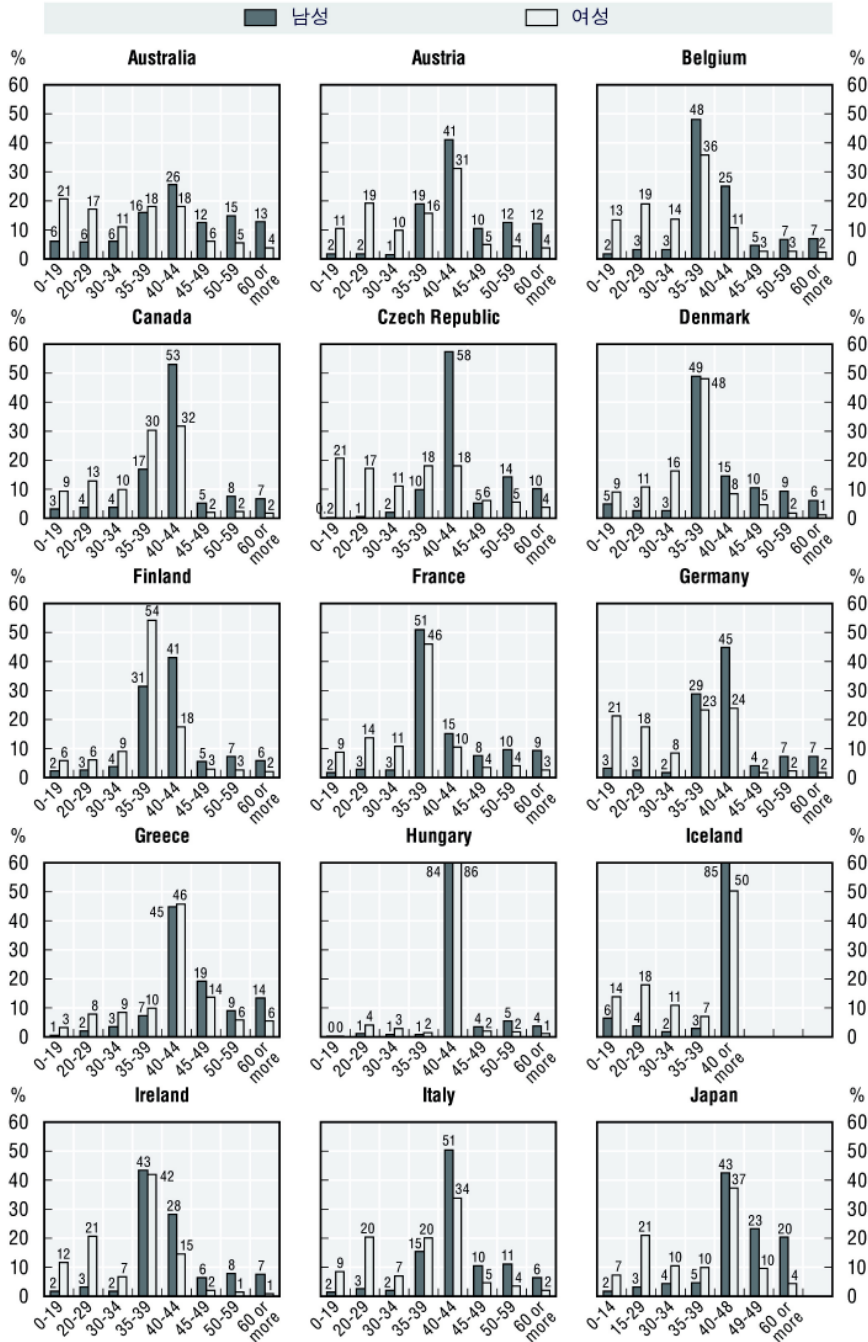
그림 7.1은 OECD 국가들 간에 매우 상이한 근무시간결과물을 보여준다. 2005년에는 캐나다, 체코공화국, 헝가리, 아이슬란드, 이탈리아, 룩셈부르크, 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아 공화국, 스페인, 스웨덴, 스위스, 미국의 20세~54세 사이의 남성근로자들 중 50% 이상이 주당 40시간 이상을 일했다. 그리스, 아이슬란드, 룩셈부르크, 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아 공화국, 미국은 20세~54세 사이의 여성중 적어도 반 이상이 주당 40시간에서 44시간까지 일했다. 이론의 여지는 있지만 주당 40시간에서 44시간대에 근로하는 비율은 여섯 명 중 다섯 명의 남성 및 여성근로자가 그 시간대에 일 하는 헝가리에 집중되어있다. 벨기에, 덴마크, 프랑스 그리고 노르웨이에서는 주당 35-39시간 근무에 주로 집중되었고, 20-54세의 여성근로자들은 덴마크, 핀란드, 프랑스, 노르웨이에서 주당 35-39시간 근무에 집중되었다. 핀란드와 북유럽 쪽의 국가들은 아동보육지원과 방과 후 지원에 대한 접근뿐만 아니라, 지속성의 측면에서 주당 근무시간이 OECD회원국들의 평균을 밑돌았다.

다른 국가들에서는 많은 여성들이 시간제 고용으로 일하고 있다. 호주, 오스트리아, 벨기에, 체코공화국, 독일, 아이슬란드, 네덜란드, 뉴질랜드, 노르웨이 스위스, 그리고 영국의 20~54세 사이의 여성근로자들의 40% 또는 그 이상이 주당 34시간을 일하거나 혹은 그보다 적게 일한다. 단기시간제 고용근무(주당 20시간 이하)와 장기시간제 고용근무(주당 20~30시간)의 발생률은 국가 간에 다양하게 나타난다. 호주, 체코, 독일, 네덜란드, 스위스에서는 20~54세의 여성 근로자들의 20% 이상이 주당 20시간 이하를 일하고 있고, 오스트리아, 벨기에, 체코, 독일, 아이슬란드, 아일랜드, 이탈리아, 일본, 룩셈부르크, 네덜란드, 스위스, 영국에서는 20~54세 여성 중 1/5정도가 장기시간제 고용근무에 종사하고 있다. 여성 근로자들은 남성근로자보다 단축된 근로시간으로 근무하고 있다. 호주와 네덜란드에서는 단지 15%의 남성근로자만이 주당 35시간을 일하고 있다. 사실, 호주와 영국(정도가 좀 덜하긴 하지만 오스트리아, 멕시코, 뉴질랜드까지)은 OECD 회원국 중 주당 일하는 시간들 배분의 집중도가 가장 낮았다.

또한 그림 7.1.은 호주, 오스트리아, 그리스, 일본, 한국, 멕시코, 뉴질랜드, 폴란드, 터키, 영국에서 장시간의 노동이 가장 일반적임을 보여준다. 호주, 오스트리아, 그리스, 뉴질랜드, 폴

그림 7.1. 호주, 오스트리아, 그리스, 일본, 한국, 멕시코, 뉴질랜드, 폴란드, 터키, 그리고 영국에서 장시간 근로가 보편적으로 나타난다

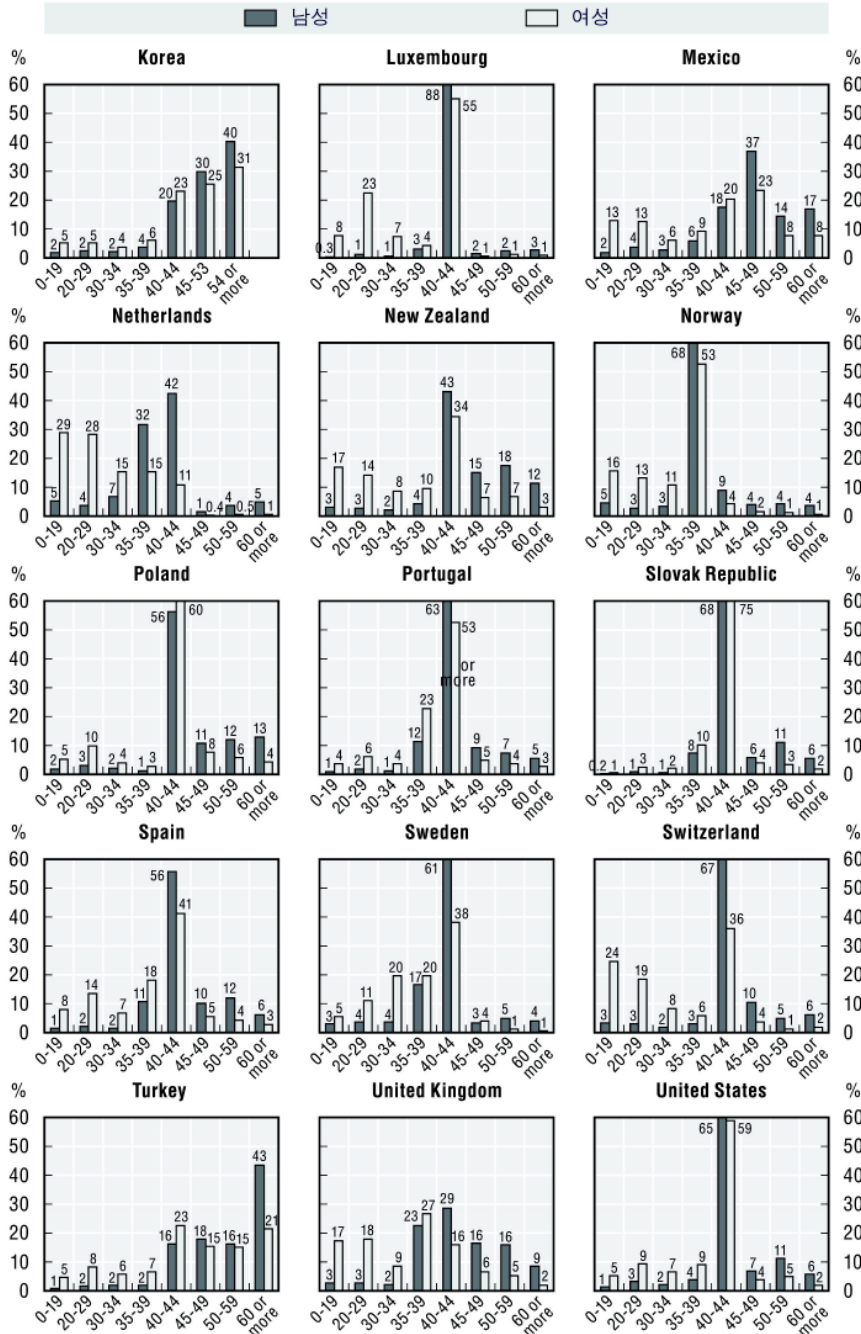
20~54세 근로자의 주당 실제 근로시간 (2005)



자료: 주당 근로시간 관련 OECD database

그림 7.1. 호주, 오스트리아, 그리스, 일본, 한국, 멕시코, 뉴질랜드, 폴란드, 터키, 그리고 영국에서 장시간 근로가 보편적으로 나타나다(계속)

20~54세 근로자의 주당 실제 근로시간 (2005)



자료: 주당 근로시간 관련 OECD database

란드, 영국에서는 다른 OECD회원국들보다 여성들의 근로시간이 길었다. 그러나 여성근로자들 중 장시간 근무를 하는 발생률은 20~54세의 여성들 중 40%이상이 주당 45시간이상을 일하는 한국, 멕시코, 터키에서 가장 높았다. 또한, 이 세 국가에서 남성근로자들의 경우 주당 45시간 이상을 일하는 비율이 60%이상 이었다. 그림 7.1.에서 일본 근로자의 근무시간 분포는 다른 OECD 회원국과 다소 다르게 나타난다. 그럼에도 불구하고, 40%이상의 남성근로자와 15%이상의 여성근로자가 주당 50시간 이상을 일하는 만연한 장시간 노동문화를 보여주고 있다. 다른 어떤 OECD 회원국보다 일본과 한국의 일반적인 고용(근무) 조건은 가족생활이 사적 보육을 제공하는 어머니들에게 매우 크게 의존하고 있음을 시사한다(박스 7.1).

**박스 7.1. 한국과 일본의 노동시장 관례와 직장환경은 모성근로를 제한하며, 낮은 출산율에 기여한다**

남성소득원 모델(male-breadwinner)은 책임성과 시간에서의 분명한 할당을 포함한다. 여성은 집에서 자녀들을 돌보는데 시간을 소비하고, 남성은 가족을 위한 임금을 벌 수 있는 직장에서 시간을 소비한다. 일본과 한국에서 남성소득원개념은 장기고용관련 노동시장체계를 양분화 시키는 결과를 초래한다(대기업 교섭 체계 안에서 잘 안착되어 있음; Araki, 2002). 정규직 근로자는 노사교섭의 결과들에 의해 보호받으며, 비정규직 근로자는 노사교섭의 결과들에 의해 보호받지 못하고, 근무조건 또한 정규직만큼 좋지 않다. 다른 몇몇 OECD회원국에서도 마찬가지이다. 호주의 임시고용인(비록 이러한 근로자들이 높은 보수를 받긴 하지만)이나 네덜란드의 단기 파견직 근로자들의 경우 정규직들과 고용조건에서 결정적인 차이가 존재한다. 그러나 이러한 국가들의 고용조건 차이는 일본과 한국의 정규직과 비정규직근로자만큼 광범위하진 못하고(자세한 사항은 Grubb et al., 2007 참고) 또한 노동시장에서의 여성에 대한 관행에 중대하고 지속되는 효과를 미치지 못한다.

일본의 경우 일본노동인구의 약 75%, 남성근로자들의 85%이상이 정규직인 반면, 비정규직의 65%가 여성근로자들이다.(통계청, 2006) 한국의 경우 전체 노동력의 52%가 정규직이며, 남성근로자들의 62%이상, 여성근로자들의 38%가 정규직이다(KNSO, 2005). 비정규직 노동자들은 특별한 직종이나 과제를 수행하기 위해 매일 혹은 1년 단위로 계약되고 있으며, 종종 상대적으로 낮은 임금을 받는다. 정규직 근로자는 회사에 고용되며(직업이 아니라), 이러한 근로자들은 고용주와 장기고용관계를 맺게 된다. 정규직들은 재택으로 훈련을 받을 수 있으며, 고용주들이 그들의 남성근로자들의 가족의 안녕을 위한 전통적 관심을 반영하는 배우자, 자녀 혹은 주택수당을 받는다. 해고는 꺼려지며 급여는 주로 유자격 기술(예를 들어 학사학위 등), 나이, 종신고용(회사에 대한 충성심을 나타내는 것으로 여겨지는)과 강하게 연결되어 있다. 업무결과의 역할을 좀 더 증가시키려는 움직임이 있긴 하지만(상대급여와 급여에서 연공서열폐지) 매우 제한적인 효과만 있을 뿐이다.

### 박스 7.1. 한국과 일본의 노동시장 관례와 직장환경은 모성근로를 제한하며, 낮은 출산율에 기여한다(계속)

다시 돌아와서, 장기고용을 위해 정규직 근로자들은 근로조건의 “유연한” 조정을 받아들인다. 근로자들은 동의의사를 고용주에게 알리고, 무급오버타임근무를 포함한 장시간 근무와 규정된 것보다 적게 유급휴가를 받는 방식으로 자신의 경력을 쌓아나간다. 많은 정규직 노동자들은 일에 대한 완전한 헌신을 보여주는데 실패하는 것은 향후 경력이나 보상의 측면에서 현명하지 못한 행동이라고 믿고 있다. 일본의 정규직 근로자들은 종종 오버타임에 대한 급여를 요구하거나, 유급휴가를 전부 다 쓰는 것을 주저한다(7.2.1.절) 이러한 근무패턴은 그들의 시간 중 일부를 자녀양육에 쓰고 싶어 하는 여성 근로자들에게(물론 남성근로자들에게도) 매력적이지 못하다.

5,000명 이상의 근로자를 둔 일본 기업 중 반 정도가 정규직 근로자들을 크게 두 부류로 나누어 하나에 고용하는 “career-track system”을 채택하고 있다.; 간부직 “sougou-shoku”(경영관리 쪽을 위한 것으로, 일반적으로 장시간 근무와 고용주가 원할 때마다 전환 가능한 고용조건)과 일반직 “ippan-shoku”. “sougou-shoku(간부직)” 근로자중 3.5%만이 여성이다.

남성과 여성의 고용기회에서의 차이는 생애주기를 따라 지속된다. 일본과 한국의 많은 고용주들은 여성들이, 그들의 교육수준과 상관없이, 비록 사회정책이 일을 계속하고 싶어 하는 여성들 편에 있어도, 결혼이나 혹은 출산시(일시적이라도) 일을 그만두길 바란다. 고용주들은 그래서 여성근로자들과 그들의 직업적 전망에 투자하기를 꺼린다. 이것은 다소 잘못된 흐름이다. 자신의 경력을 추구하는 여성근로자들은 이미 남성근로자에 비해 더 제한된 인센티브를 받고 있기 때문에, 만약에 그들이 남성보다 출세가 더 제한된다고 인지하면, 출산시점에 회사를 더 그만두려고 할 것이다.

게다가, 아이들의 양육을 위해 잠시 일을 그만두었다가 다시 일터로 복귀한 ‘mother returners’은 주로 시간제 고용이나 비정규직 고용(일본의 사회보장체계 내에서 인센티브를 받게 됨에 따라 : 배우자보다 평균 1/3보다 적게 버는 배우자는 사회보장관리를 갖기 위해 사회보장비를 내지 않아도 됨. 4장 참고)으로 일하게 된다.

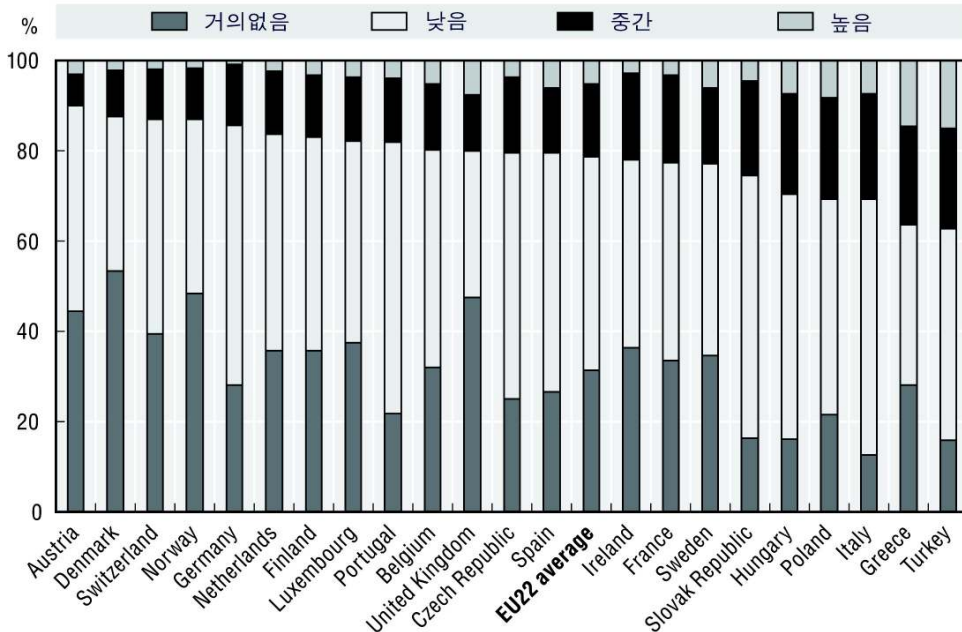
한번 비정규직으로 일하게 되면, 정규직 고용으로 들어가는 힘들다. 나이 관련한 장벽 때문에 더 그렇다. 예를 들어, 한 지방자치제의 공공 정규직 아동보육사로 일하려면 지원자는 보통 28세 이하여야 한다. 단지, 비정규직 고용만이 가능하다. 정규직과 비정규직 사이에는 급여의 차가 크다. 여성 비정규직 근로자의 경우 남성 정규직 근로자보다 33% 적게 번다. 이러한 조건 아래, 자신의 경력을 추구하려는 여성이 종종 아이를 낳지 않기로 결심하는 것과 잠재적인 “mother returners”이 가족수입이 허락한다면, 그들의 능력이나 하는 일에 비해 낮은 임금을 받는 일을 하기 보다는 집에 있기를 결정하는 것은 놀라운 일이 아니다.

양육시간(parental working hours)에 대한 정보는 국가 간 비교가 어렵지만 자녀의 존재는 아버지의 노동시간을 줄이지는 않는다. 양육시간은 일반적인 남성들과 비슷해 보인다. 그러나 몇몇 국가에서는 아버지는 일반적인 남성근로자들보다 좀 더 장시간을 일한다. 예를 들어 영국에서는, 자녀가 있는 남성근로자들은 평균적으로 주당 3시간 이상 더 근무하고 있다(Stevens et al., 2004). 본 보고서의 제3장에서 살펴보았듯이, 어린 자녀들이 있는 여성 근로자들은 일반적인 여성근로자보다 시간제 고용에서 근무할 확률이 높다.

장시간 근무를 포함하는 직장 문화는 근로자들의 가정생활에 스트레스를 야기할 수 있다. 그림 7.2.는 유럽국가에서 30~44세(이 나이대의 사람들은 어린 자녀들의 양육 책임을 가지고 있을 확률이 높음) 연령대의 20%정도가 중간 수준 또는 높은 수준의 직장생활의 갈등을 경험하고 있음을 보여준다(EFILWC, 2007). 중간 또는 높은 수준의 직장생활 갈등을 경험하고 있는 근로자 분포는 그리스와 터키에서 거의 40%로 증가한다(우연인지 아닌지 모르지만, 상대적으로 주당근로시간이 긴 국가들임). 비유럽권 OECD회원국들 간에 직접적으로 비교 가능한 정보는 가능하지 않지만, Duxbury and Higgins(2003)에 따르면, 40%정도의 캐나다 직장인들은 그들의 직장생활과 개인적인 생활을 조화롭게 영위하는데 적어도 중간수준 이상의 갈등을 경험하고 있다고 한다.

일과 가정생활의 갈등 수준은 시간제 고용과 전일제 고용 근로자들 사이에 차이가 있는 것은 아니지만, 주당 55시간 이상을 일하는 근로자들이 중간에서 높은 수준까지의 갈등을 가장 빈번히 보였다(부록표 7.A.1.1 참고).

**그림 7.2. 대부분의 근로자들은 일-가정 양립에 있어 중대한 갈등에 직면하지 않는다**  
30~44세 근로자의 근로시간과 가족 및 기타 사회참여 간의 갈등정도 (2005)



자료: EFILWC (2007).



### 7.1.1. 정규직 전일제 고용 근로자의 근로시간과 연가 규정

대부분의 OECD 회원국들은 각국 노동법에 근거하여, 근로자들의 실제적 근로시간에 영향을 미치는 최대 노동시간 또는 ‘일반적인’ 노동시간을 명기하고 있으며(유럽연합에서는 유럽연합수준의 법률이 존재한다) 일반적으로 최소 연가규정도 갖고 있다.

일반적인(혹은 표준) 전일제 고용 근로일 수의 명시는 초과근무에 대한 임금 지급이 가능하다는 전제로부터 출발한다(Gornick and Meyers, 2003). 일부 유럽 국가들은 주중 근로시간을 법제화 하거나 노사간 단체협상을 통해 규정하고 있으며, 또 다른 유럽 국가들은 “일반적 근무시간”을 결정하는 최장 근로시간을 노사간의 단체협상을 통해 조정한다(표 7.1. 참고). 유럽 국가들의 일부는 주당 최장 근로시간을 유럽연합(EU)의 근로시간 지시문서에 따라 48시간까지로 규정하고 있다. 그러나 대부분의 유럽 국가들은 40시간 정도까지로 제한하고 있으며, 근로시간 선택제 또한 주당근로시간을 다양하게 만들고 있다(표 7.1.의 Note 참고). 프랑스에서는 35시간이 일반적 주당 근무시간이고, 다른 많은 유럽 국가들은 37시간에서 39시간 정도로 분포되어 있다. 일본과 미국은 법정 표준근로시간이 주당 40시간이다. 하지만 미국에서 ‘공정노동기준법(the Fair Labor Standards Act, FLSA)’은 약 27%의 관리자와 슈퍼바이저 등의 전일제 고용 근로자들을 초과근로 근무규정에서 제외하고 있으며, 초과근무로 받은 임금수준의 상한선도 제한하고 있지 않다(Gornick and Heron, 2006).

정책은 또한 법정휴일과 공휴일을 통해 1년 단위의 근무일수에 영향을 미친다. 대부분의 OECD회원국들은 법정 최소한의 휴일을 설정하고 있다(많은 유럽국가에서는 1993 EU 근로시간 지시규정에 따라, 적어도 1년에 20일 이상으로 정하고 있다). 실제로 유럽의 근로자들은 1년 동안 공휴일을 포함해서 30~35일 동안 유급휴가를 받으며, 근무일수는 년당 46주 정도이다. 뉴질랜드에서는 유급휴가가 2007년 4월부터 4주까지 확장되었으며, 30일까지 지속될 수 있다. 일본과 한국은 상대적으로 높은 공휴일수 때문에 전반적인 휴일 일수가 실제적으로는 유럽과 비슷한 수준이 된다.

일본의 근로자들은 법적으로 6개월 지속 근무 후 10일의 휴가를 받게 되어있으며, 근무일수에 따라 최대 20일까지 가능하다. 덧붙여 일본에는 15일의 법정 공휴일이 있다. 미국의 FLSA는 최소한의 유급휴가를 규정해놓진 않았다. 그러나 근무기간이 길수록, 휴가일수 또한 길다. 대부분의 호주, 유럽, 뉴질랜드 그리고 북부미국 근로자들은 그들의 휴일 일수를 사용할 것이다. 일본에서는 일반적인 휴가사용은 실질적으로 근로자들이 부여받은 것보다 낮다. 2002년도에 근로자 1인당 18일 정도의 유급휴가를 사용하였으며, 이는 전체 유급 휴가 중 단지 48%만이 사용된 것이다(OECD, 2003a).

표 7.1. 유럽의 근로자들은 연간 7주간의 유급휴일을 보장받는다

법정 및 합의된 주당 근로시간 및 연가일수 (2005)

호주	주당 근로시간			연가 일수(유급)		
	법정 최대 <sup>1</sup>	일반	단체협약(평균)	법정 최소 <sup>2</sup>	단체협약(평균)	공식 휴일 <sup>3</sup>
오스트리아	48	38	..	20	..	8~10
벨기에	40	..	38.8	25	25	10
캐나다	38	38	38	20	..	8
체코	48	40 <sup>5</sup>	..	10~20	..	10
덴마크	40	..	38	20	25	8
핀란드	48	..	37	25	30	9
프랑스	40	..	37.5	20	25	10
독일	48	35	35	25	25	11
그리스	48	..	37.7	20	30	9
헝가리	48	..	40	20	23	10
아일랜드	48	..	40	20	..	6
일본	48	..	39	20	..	9
이탈리아	..	40	39.4	10~20	..	15
한국	48	40	38	20	28	10
룩셈부르크	44	..	..	8~20	..	14
네덜란드	48	..	39	25	28	10
뉴질랜드	48	..	37	20	25.6	8
노르웨이	..	..	..	(15)20 <sup>6</sup>	..	11
폴란드	40	..	37.5	21	25	8
포르투갈	40	..	40	20	..	11
슬로바키아	40	..	38.3	22	24.5	12
스페인	40	..	38.6	20	21.3	12
스웨덴	40	..	38.5	22	..	11
스위스	40	40	38.8	25	33	9
영국	45~50 <sup>7</sup>	..	..	20~25	..	8
미국	48 <sup>8</sup>	..	37.2	20	24.6	8
미국		40	..	0	..	10

- 1) 근로시간의 유연성 측면에서 볼 때, 근로시간은 특정기간의 평균 근로시간을 기준으로 법정 최장 근로시간을 초과할 수 있음. 예를 들어, 오스트리아의 주당 근로시간은 주당 평균 40시간을 유지한다면 실제 근로시간은 최장 50시간 까지 다양하였음(유럽국가의 구체적 사례를 위해 Carley, 2006 참고). 또한, 캐나다의 주당 평균 근로시간은 2주 평균 48시간 근무할 경우, 주당 48시간까지 근무할 수 있음(Federal Labour Standards Review, 2006).
- 2) 캐나다, 일본, 한국, 스위스의 최소 휴가일수는 보직기간의 증가에 따라 늘어남.
- 3) 연방제 국가의 경우, 지역(지방, 주)에 따라 상이하지만, 일반적으로 지역에 따라 1~2일의 추가적 공휴일이 있음.
- 5) 연방기준이며 법정 최장근로시간은 지역에 따라 상이함.
- 6) 2007년 4월 1일 이후 20일(이전에는 15일).
- 7) 산업체 근로자 45시간, 기타 50시간.
- 8) 개별근로자는 근로시간제한을 조정할 수 있음.

자료: 호주정부 ([www.workchoices.gov.au](http://www.workchoices.gov.au)); European Industrial Relations Observatory (EIRO) on line ([www.eurofound.europa.eu/eiro](http://www.eurofound.europa.eu/eiro)); Gomick & Heron (2006); Human Resource and Skills Development Canada ([www.hrsdc.gc.ca/asp/gatewa.asp?hr=en/lp/spila/chlli/eslc/01Employment\\_Standards\\_Legislation\\_in\\_Canada.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gatewa.asp?hr=en/lp/spila/chlli/eslc/01Employment_Standards_Legislation_in_Canada.shtml)); Canadian Heritage ([www.pch.gc.ca/progs/cpsc-ccsp/jfa-ha/index\\_e.cfm](http://www.pch.gc.ca/progs/cpsc-ccsp/jfa-ha/index_e.cfm)); International Labour Organization, National Labour Law Profiles, Republic of Korea and the Swiss Confederation ([www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/index.htm)); New Zealand Department of Labor, Employment Relations ([www.ers.govt.nz/](http://www.ers.govt.nz/))

### 7.1.2. 시간제 고용 근로자의 위치를 강화하기 위한 정책들

1980년대 이후로 시간제 고용 근무는 많은 OECD국가에서 광범위하게 보이는 노동시장의 특징이다(제3장 참고). 시간제 고용 기회는 국가에 따라, 시간에 따라, 고용분야에 따라 또는 다음의 여러 가지 다른 이유로 촉진되었을 수 있다: 특히 1980년대의 되도록 많은 사람들을 일하게 하기 위한 가능한 한 많은 일자리 창출을 통한 실업과의 전쟁, 서비스 생산의 유연성, 일과 가족 의무의 더 나은 조화 추구 등. 프랑스에서는 근로시간을 주당 35시간까지 줄이기 위한 근거는 남녀근로자들 간의 유급노동과 무급노동에 대한 더 공정한 배분을 지원하는 것을 포함하였으며 (Fagnani and Letablier, 2004), 네덜란드에서는 (Claassen, 2007) 일과 가정생활의 균형과 남녀평등의 문제가 주당 30시간 전일제 고용 근무의 논의로까지 가열되었다(박스 7.2.).

증가하는 시간제 근로활동에 대응하여, 주요 OECD국가들의 정책권자들은 시간제 고용 근로자들의 동등한 권리를 문서에 기입하는 법률을 도입하는 쪽으로 이동해왔다. 이러한 법제화는 시간제 고용 근로자와 전일제 고용 근로자간, 또는 전일제 고용에서 시간제 고용으로 혹은 시간제 고용에서 전일제 고용으로 이동가능성이 있는 근로자 그룹들의 동등비례임금과 수당을 포함한다. (위쪽 참고) 시간제 고용 근로자의 급여와 수당에 대한 시간제 고용 법제화의 효과는 잘 알려져 있지 않다. Bardasi and Gornick(20002)은 이러한 수단들이 법제화 없이 현재 국가들에 존재하는 시간제 고용/전일제 고용 근로자간 급여 차이를 줄이는데 기여할 수 있을 것이라고 제안하고 있다.

시간제 고용이 증가함에 따라, 일하는 부모들의 비표준화된 근무 스케줄(규제하기도 힘들고 예측가능성도 낮은 근무 시간)도 증가하고 있다. 고용주들의 많은 수(이 분야에 있어 가장 규범적인 법률을 지니고 있는 유럽에서도 종종)가 평균 근무시간단위를 한 주 단위나 어떤 경우에 1년 단위까지 잡을 수 있는 것을 허락하는 다양한 “연간 작업시간(annualized hours)” 체계를 가동하고 있다(EFILWC, 2006). 연간 작업시간 협정은 고용인의 대표자들에 의해 선호되어지며, 전체 근로시간의 감소에 대한 보상으로 제공된다(Kouzis and Kretzos, 2003).

가족보육책임이 있는 근로자들에게는 비록 시간이 총체적으로 감소된다 해도, 규정되거나 조정되지 않은, 또는 예측할 수 없는 작업일정은 일과 가족의 자녀양육 책임을 양립하는 것을 어렵게 만들 수 있다. 전체 일하는 시간을 통제하더라도, 스케줄 변화 공지 없이 혹은 아주 가끔씩 알려주거나 또는 근로자가 그들의 근로시간을 전혀 통제할 수 없이, 하루 근무 시간, 주중에 근무하는 날들, 시작하고 끝나는 시간이 다양하면 갈등은 중대하게 높아진다. 불규칙한 근무시간은 일과 보육의무를 조화시키는데 필수적일 수 있지만, 대부분의 부모들은 예상 가능한 표준근무시간을 선호한다(La Valle et al., 2002; DARES, 2004). 프랑스의 경우, Fagnani and Letablier(2004)는 전체적인 근로시간을 줄이는 것은 충분하지 않으며, 예정된 근로시간과 그 스케줄을 결정하는 과정 등이 일하는 부모들의 일상생활의 향상을 가져올 것이라고 결론지었다. 근무스케줄의 변화에 대한 최소 공지 기간 강제규정, 그리고/또는 고용주와 근로자 간에 근로시간에 대한 통제권을 나누는 타임-뱅크 협정(time-bank agreement)은 부모들이 줄어든 근무시간으로 인한 이점이 근무 스케줄 문제로 반감되지 않을 것이라는 것을 확인하는 데에 중요한 역할을 할 수 있다.

### 박스 7.2. 남성, 여성 그리고 양육을 위한 시간

미국과 유럽 국가들(이탈리아와 다른 남부 유럽 국가들을 제외하고)에서 남성과 여성의 유급노동시간과 무급노동시간의 총량은 비슷하다(Burda et al., 2007). 그러나, 여성들은 남성보다 더 많은 무급(가사)노동(그리고 자녀를 돌보기 위한 휴가를 받는다)을 한다. 여기에는 약간의 경제적 논리가 작용하는데, 일반적으로 남편이 배우자보다 33~66%이상 더 벌기 때문에, 가족양육의 기회비용은 여성의 경제활동 참여를 감소시킬 때 더 적게 된다.

유럽국가에서 아버지들은 평균적으로 자녀양육에 있어 주당 5시간 이하를 할애하지만, 북유럽쪽 국가, 네덜란드, 스위스에서는 주당 8시간에 가까운 시간을 할애한다. 이들 국가에서 어머니들은 보통 아버지들의 보육시간보다 약 2배 정도를 더 소비하며, 일반적인 유럽 국가에서는 2.5배에서 3배 정도에 가깝다(무급가사노동에 헌신하는 시간은 포함되지 않은 자료임. EFILWC, 2007). 2002년도의 통계에 따르면 미국의 결혼한 커플들 가운데 어머니들은 하루에 3.4시간을 자녀양육에 할애했으며, 아버지들은 2.7시간을 할애했다(1977년도의 1.8 시간)(Families and Work Institute, 2004). 맞벌이 부부의 경우에도, 남성은 여성보다 가사일과 자녀양육에 있어 적은 시간을 할애했다. 종종 아동의 기본적인 양육업무-예를 들어, 밥 먹이기, 목욕, 옷 입히기-에서는 아버지의 관여가 특히 제한되었다. 한국과 일본에서의 장시간 근무와 도시지역에서의 긴 통근시간(그리고 남성들에게는 최소한, 근로시간 이후의 동료들과 어울리는 문화)은 사실상 아버지가 자질구레한 가사 일들에 관여하는 시간은 거의 없다는 것을 의미한다. 사실, 2001년도에 비취업 배우자를 지닌 일본근로자들은 가사일과 아동보육에 하루에 18분을 할애했으며, (Ministry of Internal Affairs and Communication, 2001) 한국의 경우 30분 정도를 할애했다.

맞벌이 부모를 위한 일과 생활의 균형을 유지하기 위한 하나의 대안은 개인적인 근로 스케줄을 지속적인 부모의 아동양육과 함께 구성하는 것이다(교대 양육-shift parenting). 캐나다에서는 아이가 있는 모든 맞벌이부부의 거의 반 정도가 교대로 일을 하고 있다. 비정규적인 시간에 일을 하는 엄마는 배우자가 아이를 돌봐줄 수 있는 주말에 일을 하기 쉬운 반면에, 모든 영국아빠들의 거의 반 정도가 학교시간 전이나 후에 일한다.

## 7.2. 유연한 근로조건

기업에서 가족친화적 조정은 기업이 법적인 요건들을 충족시키기 위해 도입하는 일과 가정 생활의 조화로운 영위를 촉진하기 위한 실천들로 정의된다. 가족친화적 조정들은 다음과 같은 것들을 포함할 수 있다.

- 가족을 위한 근로조정에의 변화는 근무시간의 감소(시간제 고용근무, 또는 업무공유), 학기 중 고용, 텔레워킹, 재택근무, 탄력적 근무시간조정(주중에 비표준시간대 전일제 고용으로 일하기를 포함하는)을 포함한다.
- 휴가제도는 법정기준 외의 모성, 부성, 부모 휴가지원, 경력 단절, 연가저축, 노인친척 돌봄을 위한 휴가, 아픈 자녀나 혹은 아동양육과 관련된 문제를 해결할 수 있는 유급휴가의 제공을 포함한다.
- 아동에 대한 지원 및 방과후 보육 그리고 노인돌봄비용

### 7.2.1. 유연한 근무 시간

근무시간의 유연성은 부모들이 그들의 스케줄을 학교나 아동양육센터시간에 맞게 조정할 수 있도록 한다. OECD 회원국들의 전반적인 자료는 존재하지 않지만, 다른 출처들로부터 시간제 고용근무와 유연한 시간운영이 가장 일반적인 형태라는 유연한 직장환경에 대한 일종의 공통된 패턴을 도출해 낼 수 있다. 호주에서는, 2005년 41%의 호주직장조약(AWAs)들이 유급휴가의 선택적 사용을 포함하였으며, 25%가 시간제 고용근로에 대해서, 16%가 재택근무에 대한 부분을 포함하였다. 일하는 엄마들을 대상으로는, 비율이 좀 더 높은데, 44%가 선택적 시간근무를, 35%가 시간제 고용근무를 그리고 17%가 재택근무를 포함하였다(호주 정부, 2006). 미국에서는 많은 고용주들이 그들이 직원들을 위한 경력 단절의 허용과 출산 후의 점차적인 복귀 중 탄력적인 일일 근무시간 선택이 가장 일반적으로 행해지고 있는 유연한 직장환경조성을 위한 지원이라고 보고하고 있다. 압축된 근로주간(예를 들어 주중 4일 근무), 업무공유(예를 들어, 주중 2.5일 근무) 또한 꽤 널리 보급되었으나, 재택근무(표 7.2)는 아직 광범위하게 보급되진 않았다. 재택근무는 유럽에서도 비보편적이다(EFILWC, 2007). 고용주 제공 아동양육지원과는 다르게, 대기업은(1000+)은 50-100명 정도의 고용인을 지닌 직장들보다 선택적 근무시간을 승인할 가능성이 낮다. 캐나다의 경우 규모가 작은 회사일수록 대기업보다 고용인들을 위해 선택적 근무시간을 만드는 것에 좀 더 유연했다.

많은 캐나다와 영국 회사들은 부모들을 돕기 위해 많은 시간관련 정책들을 제공한다. 가장 일반적인 옵션은 약 75%의 고용주들이 제공하는 선택적 시간 적용이 가능한 시간제 고용근무이다(부록 표 참고). 영국의 많은 수의 고용주들이 공공영역 안에서 대안적인 가족친화적 정책, 예를 들어 학기 중 고용(예를 들어 학교스케줄에 병행하는 근무 스케줄)같은 것과, 업무공유 같은 것들을 제공하기 쉽다. 1980년대 후반부터, 업무공유(10%)나 압축된 근로시간(20%)같은 탄력적인 근로 조정을 하고 있는 캐나다의 대규모 회사들을 포함하는 집단적 협정이 늘어나기 시작했다. 아일랜드, 이탈리아, 영국의 의 1/4정도의 고용인들은 그들의 매일 근로 스케줄에서 근무시작시간과 마침시간을 조절할 수 있으며, 유럽은 이런 흐름을 주도하는 대기업과 함께 16%정도의 고용인이 근무시작시간과 마침시간을 조절할 수 있다(EFILWC, 2006).

**표 7.2. 미국의 유연한 직장내 근무환경 접근성**  
미국의 직장내 유연 근무환경에 접근 가능한 근로자비율 (2005)

유연 근무환경 제공 유형:	인사관리자의 응답			
	제한된 근로자에게만 적용되는 경우	대부분 근로자에게 적용되는 경우	대부분 근로자에게 적용하는 경우	
			회사규모 50~99명 (%)	회사규모 1,000명 이상 (%)
탄력 출퇴근제(기간제)	68	33	37	26
탄력 출퇴근제(매일)	34	13	17	4
Job Sharing	46	13	15	4
집중근로주간	39	10	12	8
재택근무(기간제)	34	3	3	2
재택근무(비정기적)	31	3	4	2
양육 및 가족책임을 위한 경력단절	73	57	53	48
출산후 점진적 복귀	86	67	66	49
직장보육서비스의 제공 <sup>2</sup>	7	..	5	17
방학중 보육서비스 제공 <sup>2</sup>	3	..	3	8

1) 근로사 50명 이상 기업의 고용자 1,092명을 대상으로 조사한 결과(66%는 영리기업, 34%는 비영리조직)

2) 모든 근로자에게 적용됨

자료: Bond et al. (2005).

### 7.2.2. 고용주제공휴가

많은 수의 고용주들은 공적으로 지원할 수 있는 정도에 따라 부모휴가를 제공하고 있다(제 5장 참고). 이러한 지원이 가능하지 않은 미국에서는 단지 12% 정도의 회사만이 유급 모성휴가를 (몇몇 주에서는 단기 장애 급여에 의한 좀 더 많은 소득보조, 제5장 참고) 제공하고 있다. 유급 모성휴가는 1/4 정도의 일하는 엄마들 사이에서만 이루어지며, 무급휴가 또한 비슷하다. 약 20% 정도의 엄마들이 유급연가, 병가, 장애수당을 사용하며, 약 25% 정도의 엄마들이 일을 그만둔다(Catalyst, 2006a and 2006b). 스위스에서는 유급모성휴가가 2005년에서야 도입되었으며, 많은 수의 고용주들이 유급 근로를 영유아를 둔 엄마들에게 더 매력적이게 만드는 것이 회사의 노동력을 유지하는 수단이라는 것을 인식해가고 있다. 몇몇 회사들은 그렇게 하지 않으면 많은 수의 엄마들이 직장으로 돌아오지 않기 때문에, 5개월까지 유급모성휴가 기간을 늘리는 것을 고려하고 있다. 스위스에서는 OECD Babies and Bosses 연구 과정에서 방문한 다른 OECD 회원국과 마찬가지로, 기업들이 유급 부모휴가자들을 대상으로 그 기간 동안 뉴스레터나, 정기적 회의 등을 통해 근무지의 발전모습을 알려줌으로서 회사와의 애착 관계를 유지시켜 휴가가 끝났을 때 다시 일터로 돌아올 의사를 증가시키려고 노력하고 있다.

“휴가저축”은 휴가와 선택적 근로시간의 합쳐진 형태이다. 1/4 정도의 유럽 기업들은 그들이 유급휴가형태의 보상과 결합함으로써, 탄력적 근무시간을 가능하게 하는 체계를 가지고 있다고 보고하고 있다(EFILWC, 2006). 이론의 여지는 있지만 틀림없이, OECD 회원국 중 시간관련 근무지원에서 대해서 공적인 개입이 가장 강한 네덜란드에서는 법률적으로 5년 이상의

휴가를 손해 없이 합산을 할 수 있어, 유급휴가를 확장시킬 수 있다. 고용인들은 급여나 휴가를 나중에 최대 1년까지 쓰기 위해 전체 연간수입의 12%정도의 가치까지 저축할 수 있으며, 저축된 양은 휴가 기간 동안 급여로 지불될 수 있다. 종종 이러한 협정은 노사협정안에 포함되거나(11%의 호주 직장 협정은 유급휴가의 탄력적 사용의 제공을 포함한다. 호주정부, 2006) 약식으로 협정장에서 이루어진다. 이러한 수단의 실질적 중요성은 활용 가능한 통계치만으로는 과소평가되기 쉽다.

### 7.2.3. 기업의 직장보육 지원

당연히, 큰 규모의 기업만이 자신들의 보육 시설이나 서비스를 충분히 체계화할 수 있다. 아주 적은 수만이 그렇게 하고 있다; 일본의 30인 이상 전체 고용 기업 중 약 3%; 미국의 경우 1,000명 이상 고용 대기업 중 17%만이, 50-99명 고용 중소기업 중 5%만이 보육시설을 직장 내 또는 직장 가까이에서 제공하고 있다(Bond et al., 2005). 유럽의 경우, 이러한 지원은 대기업(500명이상 고용)의 13% 정도를 제외하곤 제한되어있다(EFILWC, 2006).

물론, 고용주들은 보육비를 지원하거나 각자(직종 상 또는 분야 상) 보육장소 구매를 위한 공동출자를 통해 고용인들을 지원할 수 있다. 이 후자의 모델은 부모, 회사, 국가가 공적보육 비용을 각각 1/3씩 부담하기로 되어 있는 공공정책을 갖추고 있는 네덜란드를 제외하곤 일반적이지 못하다. 최근의 보육정책의 개정에 앞서, 약 2/3의 보육협정들이 고용인들에 대한 보육 지원의 제공을 포함했다. 2005년 1월부터 고용주들은 조세시스템을 통해 일하는 부모들에게 지불된 보육지원의 재정에 기여하는 것이 기대되어져왔으나, 2006년 5월 기준으로 단지 64.7%만이 재정에 기여한바(그리고, 2008년까지 90%의 고용주들이 이렇게 기여할 것으로 기대하는 것은 비현실적으로 여겨짐), 정부는 보육에 대한 고용주들의 기여를 2007년 1월 이후로 조세시스템에서 강제 의무로 만드는 방향으로 이동하였다. 고용주들은 전체 보육비용중 적어도 1/6을 담당하도록 기대되며(이것은 단체협정에서 규정되어질 수 있음), 이것은 시간당 최대치의 전체 임금 중 0.28%의 기여로 전환될 수 있다(Ministerie van Financien, 2007).

## 7.3. 가족친화적 근무환경을 위한 경영적 접근

가족친화적 정책수단을 도입하려는 고용주들을 위한 잠재적인 경영적 접근들이 있다. 이는 가족친화적 정책수단이 없었다면, 회사를 그만두었을 근로자들과 가족친화적 직장 지원을 매력적으로 생각하는 근로자들을 머무르게 함으로서 기업의 총노동력의 질에 기여할 수 있기 때문이다(그리고 모성휴가 후에 어머니들이 같은 회사로 돌아오려는 것을 증가시킬 수 있음). 이러한 요인들은 둘 다 모집과 훈련비용의 감소에 기여한다. 가족친화적 지원은 일하는 부모들 간의 스트레스를 감소시킬 수 있으며(박스 7.3), 장기부채를 감소시킬 수 있고 근로자들의 회사에 대한 충성심을 증가시킬 수 있다; 이 모든 요인들은 전체 노동자의 생산성, 유연성, 동기부여에 기여한다(예를 들어, Comfort et al., 2003; Duxbury and Higgins, 2003; Gray, 2002; and Nelson et al., 2004). 게다가 여성근로자를 관리직까지 오르게 하는 정책은 고용

주들이 더 많은 숙련된 노동자들의 인력풀에 접근할 수 있게 한다. 또한 부모들은 근무시간의 탄력성의 제공을 고용주가 제공하는 급여보다 더 중요하게 생각하는 것도 가능하기 때문에, 고용주들은 전체적인 급여 및 수당 비용을 줄일 수도 있을 것이다. 다양한 이론들이 현실을 반영했음을 고려해볼 때, 모든 이러한 가능한 결과들은 수익성을 증가시킬 것이고, 고용주들은 가족친화적 직장환경을 자발적으로 도입해야 할 것이다. 실제적으로, 이런 경영적 접근들은 이론이 너무 낙관적이라든지, 혹은 직장생활이 부모문제를 야기하는데 다른 이유가 있다든지 하는 것을 제시하지는 않는다.

다양한 논의들에 따르면, 근로자들이 대체하기 힘들거나 대체 비용이 많이 들어, 근로자들을 원위치에 유지시키는 것에 더 큰 인센티브가 있을 때, 더 많은 가족 친화적 직장 지원이 행해진다고 한다. 더 숙련된 근로자일수록, 그들을 대체하는 데는 더 많은 비용이 든다. 기술적 분야나 전문적 능력이 필요한 분야에 일하는 여성일수록 가족 친화적 직장환경에 대한 더 많은 접근이 가능하다는 것은 사실이다. 게다가, 일과 가족생활을 조화시키는데 가장 어려움을 겪고 있는 대상은 엄마들이기 때문에, 더 많은 여성들이 이미 고용되어 있을수록, 가족친화적 직장환경을 갖는 것으로부터 더 많은 잠재적인 효과를 얻을 수 있을 것이다. 규모에 대한 이슈가 또한 존재한다. 규모가 큰 회사일수록 예를 들면, 가족친화적 직장환경 실천을 실행할 재정적이고 조직적인 능력을 가지고 있지 못한 많은 중소기업들보다 탄력적 시간 운영이 좀 더 쉽다. 그래서, 우리는 많은 숙련된 여성근로자들을 많이 고용한 대기업들은 가족친화적 직장환경을 도입할 때, 선두적인 위치에 설 것이고, 비숙련된 남성을 많이 고용한 작은 회사들은 뒤쳐질 것을 예상할 수 있다. 각종 증거들이 이것이 실제 사례란 걸 제시한다.

이와는 다르게, 가족 친화적 직장환경은 종종 어떤 시장실패의 형태들로 인해 본래 되어져야만 하는 형태로 존재하지 않을 수 있다. 예를 들면, 아래에 기술된바와 같이, 회사가 전세계적으로 정부가 재정을 뒷받침하고 주도권을 가져온 이러한 정책이나 신념의 잠재적인 이점에 대해 무지할 수도 있다. 게다가, 편견(여성에 대한, 또는 아동의 부모에 대한)이 이러한 수단을 실행하는 사람들을 눈멀게 할 수도 있다. 이러한 주장이 가능한 근거는, 동등고용기회정책(Equal Employment Opportunities policy)을 승인하고 있고, 상대적으로 높은 비율의 여성 매니저를 지니고 있는 회사는 가족 친화적 직장환경의 실행을 좀 더 하기 쉽다는 데서 찾아질 수 있다.

가족친화적 직장생활이 천천히 보급되는 다른 잠재적인 이유는 이러한 수단에 대한 부모들의 기호가 협상과정에서 필수적으로 발언되지 않기 때문이다. The Babies and Bosses reviews는 (주로 조합장이 남자인) 노동조합이 종종 가족 친화적 제공을 요구하는데 특별히 적극적이지 않다고 언급했다. 이러한 요구가 협상 처음에는 상정되더라도, 종종 협상 과정의 중반부 썸엔 중요한 사안으로 추진되지 않는다. 그러므로 단체협상을 통해 가족친화적 직장생활의 확장하는 과정은 그렇게 빠르게 진행되지 않는다. 사실, 어떤 경우는 노동조합활동 내의 갈등이 진행을 방해하기도 한다. 덴마크의 아주 적은 수의 여성 멤버가 있는 금속노조에서는 모성보험에 대한 노조전체수준의 기여에 대한 공유를 그러한 제공은 조합원들에 대한 비용을 증가시킨다는 이유로 반대했다.



### 박스 7.3. 직장에서의 스트레스

직장과 가정환경에서의 스트레스 요소는 개인적인 신체적/정신적 건강에 부정적으로 영향을 미친다고 알려져 왔으며(예를 들어 약물남용이나, 우울증, 위장 장애), 또는 조직 수준에서는 근로자의 장기결석, 높은 이직률, 낮은 업무 수행성과, 직무불만족과 낮은 헌신도로 나타난다.

“일/가족 스트레스”는 아동, 그리고 대체보육의 마련 및 그 질적 수준, 부모로서 방과 후 시간에 대한 관심사 등에 대한 걱정과 연관될 수 있다(Barnett and Gareis, 2006). 스트레스는 종종 낮은 업무 결정 권한 혹은 낮은 통제성 등과 결합된 높은 수준의 심리적 직무 요구 때문에 일어난다(예를 들면, 높은 성과 요구). 높은 요구와 일에 대한 낮은 통제권을 지닌 비전문적이고 비관리적인 근로자들(예를 들어, 레스토랑/병원 근무/ 데이터 입력/ 생산라인/ 점원/ 행정지원직원)은 상대적으로 높은 일/생활 갈등에 시달리기 쉽다(Duxbury et al., 1999). 캐나다에서는, 높은 수준의 일/생활 갈등을 보고하는 여성들은 그들의 일에 불만족하기 쉬우며, 장기 결석률이 높고, 더 높은 수준의 인지된 스트레스 수준을 지니고 있고, 소진과 우울증을 경험한다. 영국에서는 장기 병가결근을 한 거의 반 정도가 스트레스로 인한 비육체노동 근로자들이었다(CIPD, 2004).

추정치에 의하면, 1995년에 스트레스관련 장기결근은 연 GBP 37억 이상의 손실을 입혔으나 근로자들의 인지된 스트레스 수준은 연구가 수행된 해 이후로 두 배 이상으로 증가하였다(Hewit, 2004). 캐나다의 경우 평가들은 높은 수준의 일/생활 갈등을 지니고 있는 근로자들의 직접적이고 간접적인 비용(예를 들어, 장기결근, 마감시간에 맞출 수 없음, 임시적 근로자 대체비용, 줄어든 생산성)이 연 UDS 39억에서 USD 87억 사이라고 보고하고 있다(Duxbury and Higgins, 2003). 고용주들은 그리하여 근로자들과 매니지먼트 실천에 있어 작업량 집중을 고려하는 재정적인 사례를 지니고 있다.

만약에 시장실패가 가족친화적 직장을 도입하려는 잠재적으로 바람직한 기회가 개척되지 않는 것을 의미한다면, 이것을 식별하는 것이 가능할 것이다 - 이러한 수단을 가지고 있는 회사들은 다른 것들이 동일하다면, 가지고 있지 않은 회사보다 더 이윤창출이 높을 것이다.

이것에 대한 경험적인 증거들은 섞여져 있고, 질문의 척도에 따라 다양하다. 생산성과 산출 수준을 유지하기 위해 대체 근로자들을 고용하고 훈련시키는 데서 파생하는 부가적인 비용은 별도 문제로 하고, 탄력적 근무 스케줄을 도입하는 것은 현존생산과정보다 좀 더 비용이 많이 발생할 수 있다. 게다가, 각기 다른 환경들에 각기 다른 수단들이 더 적합할 수 있기 때문에 “one-size-fits-all”도 없다. 예를 들면, 재택근무와 학기 중 근무는 모든 생산 과정에 다 적합한 것은 아니고, 업무공유가 다른 직장보다 한 직장에서 더 적합하지도 않는다. 이것은 몇몇 수단들을 사용하는데 모호함을 더한다. 예를 들면, Meyer et al.,(2001)은 업무공유가 규모의

마이너스 경제 철학 때문에 이윤에 부정적인 효과를 미친다는 것을 찾아냈다. Gray(2002)년 업무공유가 기업생산에는 긍정적인 영향을 줄 수 있지만, 좀 더 확실한 그리고 전일제 고용일 쪽으로 더 관계된 선택근무시간제도 같은 수단보다는 덜하다는 것을 발견해냈다. 위에서 나타났듯이, 시간제 고용근무와 탄력적 업무스케줄에 대한 드러난 선호는 변화하는 노동에 대한 요구에 가장 성공적으로 매치하는 노동공급이 되어왔고, 회사가 노동공급(주로 여성)을 가변게 할 수 있게 해왔다.

전반적으로, 가족친화적 정책들을 위한 경영적 접근들을 지원하는 실무적인 증거는 그리 압도적이지 않다. 사실, 일-가정생활의 균형을 위한 수단들을 도입효과에 대한 초기의 기대는 전반적으로 낙관적으로 보인다. Bloom and van Reenen(2006a)은 생산성과 일/생활 균형사이에는 정적 상관관계가 있는 것을 찾아내었으나, 매니지먼트 실천이 좋을 때면, 정적 효과는 사라져서, 기업생산성과 일-가정생활의 균형정책과의 상관관계는 ‘본질상 0’이다. 이 증거를 해석할 수 있는 여러 가지 방법들이 있다. 가장 직접적인 것은 그들의 가족친화적 직장환경을 위한 경영적 접근들이 과장되었다는 다양한 주장들이다. 잠재적인 이득도 존재하지만, 가능한 불이익도 존재한다. 예를 들면, 몇몇 직원들은 자신에게 보장되지 않는 이익을 부모들이 누리는 것 때문에 그들 자신이 부가적인 일 부담에 직면한다는 이유로 부모들에게만 주어지는 고용에서의 유연성을 불공평하다고 생각한다.

요약하면, 가족친화적인 근무환경의 자발적인 도입이 시장의 압력과 고용주와 노동조합사이의 협약 때문에 언젠가는 증가할 것으로 예상되지만, 아마도 이러한 예상들이 전세계 수준으로 실현되기를 기대하는 것은 상당히 비현실적일 것이다. 다만, 하나의 가능한 것은 시장이 가족친화적 근무환경을 조성한 사례들의 창출하는 근본적 가치를 인정하고 동시에, 이러한 근무환경의 조성을 위해 노사간의 협의과정에서 시장을 본질적인 혹은 궁극적인 중재자로 받아들이는 것이다. 가족친화적 근무환경을 위한 경영적 접근들이 증명되지 않았다 하더라도 정부가 이러한 근무환경의 확산을 위한 개입에 적극적인 이유는 다음과 같다.

첫째, 협상과정의 결과에 대한 어떤 외부적 효과 때문일 것이다. 예를 들어 정책입안자는 출생률과 인구통계학적 동향에 대해 관심을 가질 수 있겠지만, 이 문제는 고용주와 노동조합에겐 일차적인 관심사항이 아니기 때문에 개별 협상과정에서 두드러지게 나타나지 않을 것이다. 이와 유사하게, 남성지배적인 분야의 기관에서는 양성평등 목표를 추구하기 위한 인센티브를 줄이고 싶어 할 것이다. 그러나 정부는 아버지와 어머니 모두에게 취업과 그들의 자녀들을 위한 충분한 시간을 주는 것이 출산율을 유지시키고, 미래의 노동공급을 담보하며, 아동빈곤의 위험을 감소시키기 때문에 관심을 가질 수밖에 없다.

정부가 가족친화적 근무환경을 조성하기 위한 노사간의 단체협상에 개입하고 싶어 하는 두 번째 이유는 이에 대한 접근이 고용주나 근로자에게 모두 동등한 권리와 의무가 있다는 것을 확신시키고자 하기 때문이다. 앞서 설명되었듯이, 단지 몇몇 고용주들이 일부 근로자(특히, 숙련된 기술을 보유한)들을 위해 가족친화적 근무환경을 도입할 가능성이 있거나 또는 도입할 수도 있다. 만약에 이러한 선택이 정책입안자들에게 받아들여지지 않는 것이라면, 상대적으로 취약한 협상 지위에 있는 근로자들에게도 수용될 수 없을 것이고, 대부분의 근로자들이 접근하지 못한 최소한의 가족친화적 근무환경을 조성할 수 있도록 그 중요성을 확인시키고자 하기 때문이다.

다음 절에서는 정부가 어떻게 협상과정에 개입할 수 있는가에 대해 논의할 것이다. 그러나 본격적인 논의에 앞서, 만약에 몇몇 직장만이 가족친화적 근무환경을 갖추고 있다면 어떤 일이 일어날 것인가를 고려해볼 수 있다. 근로시간을 보육서비스의 이용시간과 맞추길 희망하는 근로자들은 일반적으로 특정한 형태의 가족친화적 근무조건(예를 들어, 탄력근무제, 시간제 고용, 유급휴가와 아픈 아이를 돌볼 수 있는 보육휴가 등)을 제공하는 가족친화적 기업이나 그러한 분야에 취업하는데 더 흥미를 느끼게 될 것이다. 예를 들어, Nielsen et al.(2004)은 여성들이 가족친화적 근무조건에 좀 더 호의적이고, 자녀를 출산·양육하는 것에 대한 급여상의 불이익이 낮은 공공분야로의 취업을 ‘자기 스스로 선택’ 한다고 설명하고 있다. 그러나 이러한 종류의 현상은 자녀를 양육하는 여성들의 출세와 고소득을 감소시킬 수 있다. 예를 들어, 캐나다의 법률 서비스 분야에서(상대적으로 높은 여성관리자) 선택적 근무를 선택한 약 반 정도의 여성근로자들은 그들의 선택이 승진이나 출세의 줄어든 기회에 비할 만 하다고 생각하고 있다.

### 7.3.1. 직장에서 더 많은 일/생활 균형을 지원을 위한 공적개입

#### 장려

주중 근무시간과 유급휴가 그리고 시간제 고용근로자들의 고용조건을 보호하기 위한 표준을 설정하는 것과는 달리, 정부는 노사협정의 과정에서 가족친화적 직장 정책의 촉진을 위한 노사협상의 결과에 영향을 줄 수 있는 여러 가지 수단들을 갖고 있다.

한 가지 확실한 방법은 대부분의 OECD국가에서 가장 대규모의 고용주인 국가/정부의 권력을 사용하는 것이다. 공공부분의 고용주들은 공공부분의 근로자들이 사적영역의 근로자보다 평균적으로 가족친화적 근무환경에 용이하게 접근할 수 있도록 지원함으로써 공공부분의 힘을 보여준다. 그러면서 소수이지만 남성지배적인, 비숙련된 사적영역의 직장들은 종종 이러한 실천을 실행하는데 주저하고 있음을 강조한다. 하지만, 가족친화적 근무환경 조성을 위한 정책적 개입은 종종 논쟁의 여지가 없는 정보캠페인을 지원하는 것이나, 가족친화적 정책의 장점을 인식시키는 비의무적인 조치(가족친화적 지원들을 가능하게 만드는 가장 좋은 환경을 가진 기업들에 대한 표창 등을 포함)들을 지원하는 것과 유사하게 평가되기도 한다. 스위스 정부는 전반적인 경영적 접근들의 윤곽을 보여주며, 효과적인 경영수단들의 개괄을 제공하고, 다양한 가족친화적 근무환경 수단들의 실행과정에서 나타날 수 있는 일부의 저항과 같은 문제에 효과적으로 대응하기 위한 “일-가족 핸드북”을 장기간 준비하였다(SECO, 2007).

일부 OECD국가에서 추구된 비의무적인, 그러나 좀 더 혁신적인 전략은 근무환경을 가족친화적으로 개선시키기 위해 가장 실질적이고 적절한 수단들(예를 들어, 부분적 보조금)을 포함하기도 한다. 예를 들어, 오스트리아의 일-가족 회계 감사제도는 가족친화적 제도를 도입한 20명 이하의 근로자를 고용한 회사에 대해 관련 비용의 90% 정도를 상환해주고, 동일한 수준의 500명 이상 근로자를 고용한 회사에 대해서는 관련 비용의 약 20%까지를 상환해준다. 즉, 감사대상 기업들에게 일률적인 일-가족 양립의 표준을 적용하는 것이 아니라, 개별 기업의 상황이나 요구에 초점을 맞추는 것을 강조한다. 또한 가족친화적 관점에서 노동자들의 근로시간과 근무환경의 개선, 관리경쟁력, 개별적 발전과 지원 서비스를 포함하는 10개 부분을 포괄적

으로 평가한다. 이러한 조치의 강점은 고용인과 고용주의 구조화된 관여와, 성과를 사정하는 외부 회계감사자의 정규적인 사후 관리 가능성에 있다. 그러나 이러한 조치가 널리 보급되었다는 증거는 많지 않다.

### 법률적 요건

그러므로 일부 국가에서는 가족친화적 직장을 만들기 위한 정책이 격려나 장려를 넘어 교섭지위가 상대적으로 약한 저소득 근로자들에게 가족친화적 근무환경에의 접근 가능성을 제고하기 위한 강제적 방향으로 옮겨지고 있다. 이미, 지난 1978년, 스웨덴의 정책은 초등학교(8세 이하)에 진학하지 않은 자녀를 양육하고 있는 부모들에게 하루에 6시간을 일할 수 있는 법적 권리를 주었다. 독일은 15명 이상 근로자를 고용한 기업에 대해서는 시간제 고용으로 일할 권리를 근로자들에게 보장해주고 있다. 네덜란드의 경우 10명 이상의 근로자를 고용한 기업에서 근무시간을 선택할 수 있는 권리를 근로자들에게 보장해주고 있다. 벨기에는 자녀를 양육하는 근로자가 일반적인 근무시간의 80%까지만 근무할 수 있는 권리를 보장해주고 있으며, 대부분의 경우에 법률적 시각에 따라, 고용주들은 경영원칙에 근거하는 경우에만 근로자가 요청한 근로시간의 변경을 거절할 수 있는 권리가 있다.

직장에서 가족친화성을 강화하기 위해 법제화를 사용하는 다른 방법도 존재한다. 대체로 직장에서 유연한 근로환경을 인정하도록 법제화하기 쉽지 않다. 2001년 일본의 “아동과 가족 양육 휴가에 관한 법(Law on Childcare and Family Care Leave)”은 기업들이 3세 이하의 자녀를 양육하는 고용인들을 지원하기 위해 다섯 개의 선택사항(단기 근무시간, 탄력근무제, 업무시작과 종료 시점의 조정(탄력출퇴근제), 의무 근로일수 이외의 노동 면제, 직장보육시설의 설치 및 운영)중 적어도 하나는 선택하게 규정하였다.

영국의 법제는 장려 정책과 직접적인 권리 법률의 제정 이외의 또 다른 대안을 보여준다. 이 법은 6세 이하의 자녀를 양육하는 부모들의 선택적 근무시간 신청에 대한 권리를 법제화했다. 비록 이러한 권리가 당연한 것처럼 여겨지지만, 부모들에게 시간제 근무의 권리를 보장해 주진 않는다. 이 법률은 근로자들이 요구할 것을 강제하며, 고용주들은 거부를 하기 위해서는 정당성을 입증해야 한다. 이것은 양측 모두에게 선택근무의 사용 동기에 대해 좀 더 자세히 설명하게 하여, 직장에서의 의사소통을 강화시키고, 이러한 법률적 조치는 고용자와 근로자들에게 적합한 수단들에 집중하게 할만큼 충분히 탄력적이다. 그러나 상환청구권에 대한 법률적인 절차를 진행할 때, 양쪽 모두에게 비용이 들게 된다.

## 7.4. 결론

가족친화적 직장은 일과 가족생활을 조화롭게 영위하는데 필수적이다. 노동력의 질을 향상시키고 구인 및 훈련비용을 감소시키며, 근로자들의 스트레스를 감소시킨다. 또한 가정문제로 인한 근로자의 장기결근을 예방하고, 기업에 대한 근로자들의 충성심을 증가시켜 궁극적으로 기업과 기업이 책임져야 하는 노동력의 유연성, 생산성, 그리고 수익성을 증가시키는데 기여한

다. 이러한 가족친화적 근무환경을 조성하기 위한 다양한 경영적 접근들이 있다.

경영적 접근들은 대체하기 어렵거나 비용이 많이 드는 근로자들을 고용한 기업이나, 이미 많은 수의 여성근로자를 고용한 기업에서 가장 활발하게 시도되고 있으며, 대규모 그리고 공적 기업들의 고용주들이 종종 이러한 흐름을 주도하고 있다.

그러나 본 Babies and Bosses 보고서는 이러한 수단들을 도입한 고용주들이 가족친화적 근무환경의 조성의 필요성에 대해 열광적인데 반해, 가족친화적 정책의 생산성에 대한 긍정적인 결과를 입증하는 명백한 증거를 충분히 갖고 있지 못하다는 사실을 확인했다. 그 결과, 근로자들이 경험할 수 있는 가족친화적 근무환경에 대한 접근성은 매우 불공평한 현실이다. 대다수의 기업들이 매우 한정된 가족친화적 근무제도만을 도입하고 있으며, 시간제 고용근무, 탄력적 근무시간, 아픈 자녀를 돌보기 위한 휴가의 사용, 그리고 고용주 제공 유급휴가를 초과하는 기타 가족친화적 접근(예를 들어 재택근무, 고용주제공 아동보육지원, 자녀 수업시간 중 근무)들은 상당히 제한되어 있다.

정부는 노사간 협상과정에서 결과에 대해 최종 결정권을 갖는 것에 대해 전반적으로 조심스러운 태도를 취하지만, 공공 정책의 목적을 추구하는데 방해가 되는 협상과정에 대한 외부적 영향들 때문에 종종 강력한 개입을 선택하기도 한다. 예를 들어, 정책입안가는 출산율의 저하나, 인구통계학적 동향에 관심을 가질 수 있지만, 이러한 문제는 고용주와 고용인들에게는 직접적인 관심사가 아니기 때문에 협상과정에서 두드러지게 나타나지도 않고 성과물로 연결되기도 못한다. 저소득 노동자들의 직장지원에 대한 제한된 접근에 대한 형평성에 관심을 갖는 것도 가족친화적 수단의 적용을 확산하기 위해 정부가 관여하는 주요 이유가 되기도 한다.

노사간 협상과정에서 정부가 개입하는 것을 ‘제한’ 하고자 하는 것은, 많은 국가에서 종종 권력집단이 가족친화적 정책의 이점의 인식을 증가시키기 위한 교육·홍보 캠페인이나 다른 조치들을 제한하는 것과 유사한 의미이다. 아울러 Babies and Bosses 보고서는 공적으로 지원된 (개별 기업에 적합한 가족친화적 근무환경 조성방안을 제공하는) “상담(consultancy)” 조치는 특히, 그것들이 장기적인 회사의 위탁을 받아내었을 때, 가족친화적 직장을 양성하는데 혁신적인 방법이라는 것을 찾아내었다. 그러나 이러한 상담조치들이 일반적이라는 증거가 많지 않다.

일부 국가에서는 이미 많은 직장에서 도입하고 있는 가족친화적 실천들을 법적으로 정형화하기 시작했다. 독일, 네덜란드, 스웨덴은 근로자들의 근무시간 변경신청 권리를 법제화시키고 있으며, 일본에서는 고용주가 가족친화적 근무환경 관련하여 적어도 5개의 선택사항(주로 근무시간과 연관된) 중 하나는 선택·적용해야한다고 규정하고 있다. 영국은 6세 이하의 자녀를 양육하고 있는 근로자들이 탄력적 근무를 신청할 수 있는 권리를 법적으로 보장하고 있다.

이러한 모든 제도적 조치들은 개별 고용주들에게 노동비용의 부담을 가중시키기도 한다. 그러나 가족친화적 직장을 마련하는 과정이 단순히 고용주들의 자발적인 참여나 혹은 노동조합과의 협의 후에 이루어졌을 때, 가족친화적 근무환경을 조성하는 과정 자체가 불공정해 지는 것에 대한 우려를 간과할 수 없다. 또한 협상과정에서 상대적으로 취약한 지위에 있는 대다수의 노동자들은 본인들에게 가장 필요한 제도들에 대한 접근의 기회조차 가질 수 없게 될 수도 있다. 따라서 많은 국가들에서 가족친화적 근무제도에 대한 근로자의 “요구할 수 있는 권리”

는 고용주와 피고용자(근로자) 모두의 참여를 강조하고, 하나의 수단으로 모든 문제를 해결하고자 하는 “one-size fit all” 수단이 아니라 다양한 기회를 대다수의 저소득 근로자들에게 제공하기 위한 가장 중도적 방법으로 고려되고 있는 것이다.

## Notes

1. 시간제 고용 고용에 대한 OECD의 정의는 자신의 주 직업으로 주당 30시간 이하를 일하는 사람을 말한다(OECD, 2007c).
2. 일본에 대한 여러 다양한 출처의 자료들은 20~54세 사이의 남성 근로자들 중 65%정도가 2001년에 주당 43시간 이상 노동에 참여했음을 보여준다(OECD, 2003a).
3. 그림 7.2.는 일하는 부모뿐만 아니라, 모든 근로자들로부터의 반응을 포함한다. 그러므로 낮은 출산율을 나타내고 있는 몇몇 국가(오스트리아, 독일, 스위스)들이 갈등수준도 낮다는 것에 대한 이유는 전적으로 통계적 수치일 뿐이다. 확장된 해석을 하자면, 취업을 포기하도록 종용된 자녀가 있는 여성들은 근무시간과 가족생활의 이해 간에 아무 갈등이 없다고 나타난다.
4. Fagnani and Letalier(2004)는 35시간 노동시간 법의 실행 이후에 어린 자녀가 있는 프랑스 부모들이 얼마나 일과 가족의 균형을 유지할 수 있었는가를 보고했다. 표준 근무일정을 지닌 근로자들 중 거의 2/3이상이 주당 35시간 노동시간 법이 일과 가정생활의 양립을 좀 더 용이하도록 만들어주었다고 응답했으며, 비정형화 된 근무일정(예를 들어, 저녁, 밤, 주말 근무 등)을 지닌 근로자들 중에서는 절반 정도만이 그렇다고 대답했다.
5. 현대사회의 의사소통 방법은 떨어져있는 근로자와 회사 간의 소통을 더욱 쉽고, 빠르게 해준다. 그러나 재택근무는 커뮤니케이션 서비스 산업에 종사하는 회사들을 제외하곤, 생각만큼 그렇게 지지받는 것은 아니다.
6. Bond et al.(2005)은 미국 고용주들의 79%가 실직의 걱정 없이 노인부양 유급·무급 휴가를 제공하고 있다고 보고했으며, 이 비율은 회사의 크기와 관계 없었다.
7. 예를 들어, 재택근무, career break, 시간제 고용근무, 학기 중 근무, 업무공유 등의 인적자원관리 패키지를 지니고 있는 대규모의 영국 항공전자공학 회사는 스트레스 관련 결근을 15%까지 줄일 수 있었으며, 모성휴가 이후 회사에 복직하는 여성근로자의 숫자를 35%까지 증가시킬 수 있었다(DTI, 2004).
8. 고용주와 관리자, 그리고 근로자들의 근접성을 고려할 때, 소규모 기업들은 노동자들의 특별한 필요에 좀 더 유연하게 반응할 수 있다.
9. 근무환경과 근무시간 관련 정책들은 OECD회원국들 간에 다양한 제도상의 특성에 따라 작동하지만(EIRO, 2007; and OECD, 2002a, 2003a, 2004a, and 2005a) 분산된 협정의 증가로 최근 10년간 노동조합 가입률이 많은 국가에서 감소했다. 대부분의 국가에서(북유럽 국가를 제외하고) 남성근로자들이 노동조합가입률이 높았는데, 최근 핀란드, 스웨덴에서는 여성근로자의 80%정도가 노동조합에 가입하고 있으며, 남성 근로자의 경우 70~75%정도였다. 시간제 고용 근로자들은(특히 여성근로자에게 두드러진, 제3장 참고) 노동조합가입률이 낮았으나(노동조합 내에서도 비활동적이기 쉬움) 상대적으로 급속한 남성노동조합원들의 감소로 인해, 여전히 남성이 주류이긴 하지만, 노동조합가입률이 하위에서 중간정도 가는 유럽 국가들에서 양성간 노동조합가입률의 차이는 감소하였다.

10. 덴마크에서는 많은 고용주들이 여성근로자를 고용하는 것이 상대적으로 비용이 많이 필요한 모성급여를 지급한다. 몇몇 노동조합은 고용주가 모성급여에 대해 공동부담을 하도록 하여, 남성 또한 비용에 기여하도록 하게 한다. 대신, 금속노동조합은 조합원의 1-2%만이 여성근로자이고 이들을 위한 필요 부가액이 매우 낮기 때문에 모성급여를 단지 그들 조합원내에서만 제공하는 체계를 선호한다. 회사들간 공동부담은 남성지배적인 분야에서, 여성지배적인 분야로 순 이동을 포함하기 때문에, 상대적으로 낮은 비용을 남성조합원들에게 부가하면서, 여성조합원들에게 상대적으로 관대한 급여를 제공하는 것은 금속노동조합원들의 협의의 이익 안에 있다.
11. 정부가 지원하는 개별기업의 사정에 맞는 상담조치들의 다른 예는 2000년과 2003년 사이에 400개 이상의 공공, 민간 기업에서 각기 적합한 일/가정 균형 수단의 도입·실행할 수 있도록 개별적 컨설턴트의 고용에 USD 22백만 정도의 재정적인 지원을 제공하였던 영국의 "Work Life Challenge Fund"를 포함한다. 평가에서, 고용주들은 전문적 컨설턴트의 존재가 직장 내에서 가족친화적 정책들을 실행하고 받아들이는 것을 촉진하였다고 보고하였다(Nelson et al., 2004). 캐나다의 퀘벡지방의 경우 2000명 이하 고용 회사들에게 "Emploi Quebec management consultant" 또는 개인 인적 자원 전문가들과 연결시켜주며 비용의 반 정도를 지원하여, 기업들이 일-가정생활 양립정책을 그들의 고용인들을 위해 도입시키는 것을 고무시켰다.



## 부록 7.A1

# 일-가정 양립갈등 수준과 직장유연성 관련 국가별 통계정보

2005년도에 실시된 제4차 유럽 근무조건 조사는 더블린에 설치된 EU자치기관 일-가정생활 조건의 향상을 위한 유럽재단에서 수행되었다(EFILWC, 2007). 31개국에서 거의 30,000명의 근로자가 조사대상으로 참여하였으며, 22개국의 결과는 부록 표 7.A1.1에 제시하였다.

동 조사에서, 고용주들은 그들의 작업이 “회사일 이외의 가족 혹은 사회적 요구와 부합한다.”라는 문항에 4점 스케일에 따라(매우 잘 부합한다, 잘 부합한다, 그렇게 잘 부합하진 않는다, 전혀 부합하지 않는다) 응답하도록 질문되었다. 그 결과를 부록 표 7.A1.1에 최소, 낮은, 중간, 높은 수준의 일-가정양립 갈등 수준에 따라 각각 설명·제시하였다. 일과 양육의무에서 가장 부담스러울 것으로 예측되는 연령집단에 초점을 맞추기 위해서, 30~44세 연령집단이 선택되었으며, 가장 높은 수준은 일-가정양립 갈등(23%)이 주당 55시간 이상 근무하는 집단에서 나타났다. 반면, 주당 30시간 이하를 근무하는 시간제 고용 근로자들의 50% 이상이 그들의 “일 이외의 가족/사회적 요구와 일 부합성’ 이 최소 수준의 일-가정생활 간의 갈등을 야기한다고 말했다.

표 7.A1.1. 유럽국가 근로자들의 일-가족양립에 따른 갈등정도

30~44세 근로자들의 근로시간정도에 따른 근로시간과 가족 그리고 다른 사회적 의무와 갈등정도 2005

		최소	낮음	중간	높음
호주	30시간 이하	54.4	40.5	3.4	1.6
	30시간에서 45시간	48.1	42.5	7.1	2.2
	45시간에서 55시간	12.2	79.0	4.8	4.0
	55시간 이상	16.5	12.2	16.3	55.0
벨기에	30시간 이하	40.2	44.0	9.2	6.7
	30시간에서 45시간	30.8	50.3	14.7	4.2
	45시간에서 55시간	25.9	64.5	9.6	0.0
체코	55시간 이상	9.0	4.8	60.8	25.4
	30시간 이하	65.9	19.9	14.2	0.0
	30시간에서 45시간	29.6	61.3	8.0	1.1
덴마크	45시간에서 55시간	13.3	47.7	26.4	12.5
	55시간 이상	12.7	47.4	39.9	0.0
	30시간 이하	49.7	40.2	8.1	2.0
핀란드	30시간에서 45시간	59.1	30.7	9.4	0.8
	45시간에서 55시간	37.4	42.3	12.0	8.3
	55시간 이상	14.2	59.8	18.2	7.8
프랑스	30시간 이하	57.8	28.2	9.1	5.0
	30시간에서 45시간	36.2	47.3	13.1	3.4
	45시간에서 55시간	13.3	72.8	13.9	0.0
독일	55시간 이상	20.6	0.0	79.4	0.0
	30시간 이하	37.5	31.7	28.1	2.7
	30시간에서 45시간	34.5	45.8	16.7	3.0
그리스	45시간에서 55시간	20.4	49.8	29.8	0.0
	55시간 이상	16.6	43.0	26.6	13.8
	30시간 이하	43.2	54.9	1.0	0.9
헝가리	30시간에서 45시간	30.0	56.3	13.2	0.4
	45시간에서 55시간	2.6	73.8	23.6	0.0
	55시간 이상	5.5	26.4	68.1	0.0
아일랜드	30시간 이하	44.1	32.4	12.0	11.5
	30시간에서 45시간	35.5	36.3	18.3	9.8
	45시간에서 55시간	9.4	38.8	37.6	14.2
이탈리아	55시간 이상	7.4	29.4	19.6	43.6
	30시간 이하	60.8	27.0	7.4	4.8
	30시간에서 45시간	16.7	61.7	17.9	3.7
룩셈부르크	45시간에서 55시간	11.3	36.4	38.5	13.9
	55시간 이상	1.9	32.2	37.4	28.5
	30시간 이하	60.6	32.0	7.4	0.0
영국	30시간에서 45시간	35.5	44.8	15.6	4.1
	45시간에서 55시간	13.5	50.4	34.8	1.2
	55시간 이상	0.0	18.2	76.8	5.0
미국	30시간 이하	18.6	70.3	11.1	0.0
	30시간에서 45시간	12.7	52.5	25.8	9.0
	45시간에서 55시간	2.8	54.8	30.8	11.7
일본	55시간 이상	0.0	29.5	41.8	28.7
	30시간 이하	52.3	41.1	4.1	2.5
	30시간에서 45시간	35.7	45.5	15.0	3.9
한국	45시간에서 55시간	32.5	41.8	20.6	5.0
	55시간 이상	0.0	100.0	0.0	0.0

자료: EFILWC(2007)

표 7.A1.1. 유럽국가 근로자들의 일-가족양립에 따른 갈등정도(계속)

30~44세 근로자들의 근로시간정도에 따른 근로시간과 가족 그리고 다른 사회적 의무와  
갈등정도 2005

		최소	낮음	중간	높음
네덜란드	30시간 이하	51.8	36.2	11.7	0.3
	30시간에서 45시간	28.5	55.4	13.4	2.7
	45시간에서 55시간	20.3	52.3	24.5	3.0
	55시간 이상	0.0	0.0	14.9	85.1
노르웨이	30시간 이하	56.3	27.1	14.7	1.9
	30시간에서 45시간	48.7	39.6	10.0	1.7
	45시간에서 55시간	36.0	42.7	21.3	0.0
	55시간 이상	31.8	42.2	0.0	26.0
폴란드	30시간 이하	47.8	35.3	12.8	4.1
	30시간에서 45시간	22.5	55.0	18.5	4.0
	45시간에서 55시간	15.6	36.1	35.3	13.0
	55시간 이상	10.1	42.0	28.9	18.9
포르투갈	30시간 이하	43.2	29.5	25.2	2.1
	30시간에서 45시간	21.4	63.4	11.4	3.7
	45시간에서 55시간	22.4	49.3	22.1	6.3
	55시간 이상	8.9	56.3	32.3	2.6
슬로바키아	30시간 이하	61.2	34.7	0.0	4.1
	30시간에서 45시간	17.8	62.0	16.4	3.8
	45시간에서 55시간	7.4	54.1	34.7	3.8
	55시간 이상	7.3	38.3	40.1	14.2
스페인	30시간 이하	54.5	45.5	0.0	0.0
	30시간에서 45시간	29.3	54.1	12.4	4.2
	45시간에서 55시간	3.7	49.2	39.0	8.1
	55시간 이상	4.9	55.9	2.9	36.4
스웨덴	30시간 이하	52.6	34.9	10.1	2.4
	30시간에서 45시간	34.8	43.6	16.2	5.5
	45시간에서 55시간	27.5	41.9	24.7	6.0
	55시간 이상	19.9	43.8	12.9	23.4
스위스	30시간 이하	57.9	36.3	5.2	0.6
	30시간에서 45시간	38.9	47.7	10.3	3.1
	45시간에서 55시간	20.9	61.8	17.2	0.0
	55시간 이상	11.2	49.1	34.0	5.7
터키	30시간 이하	29.4	40.6	11.5	18.5
	30시간에서 45시간	25.5	40.2	33.1	1.3
	45시간에서 55시간	20.8	61.3	12.6	5.3
	55시간 이상	5.4	44.4	19.4	30.9
영국	30시간 이하	70.1	26.8	1.7	1.4
	30시간에서 45시간	46.9	34.8	14.6	3.8
	45시간에서 55시간	26.6	43.7	22.0	7.6
	55시간 이상	0.0	23.9	28.2	47.8
유럽 22개국 평균	30시간 이하	50.5	36.8	9.4	3.3
	30시간에서 45시간	32.7	48.7	15.1	3.6
	45시간에서 55시간	18.0	52.0	24.3	5.6
	55시간 이상	9.3	36.3	31.8	22.7

자료: EFILWC(2007)

## 부록 7.A2

# 고용주 제공 선별적 직장지원 수준에 관한 국가별 통계

표 7.A2.1. 호주의 유연한 근무환경  
호주 직장 협정(AWAs)의 일/생활 지원, 2004

	일하는 부모 (%)	일하는 엄마(%)
AWAs는 다음과 같은 제공을 포함한다.		
유급가족휴가	59	..
보육목적의 다른 (유급)휴가	40	..
연가의 탄력적 사용	11	..
선택적 근무 시간제 <sup>1</sup>	41	44
영구적인 시간제 고용 <sup>1</sup>	25	35
work from home arrangement <sup>1</sup>	16	17

1) 적어도 부모 한명은 고용된 가족에게 적용

자료: 호주통계청 및 DEWR

## 표 7.A2.2. 캐나다의 유연한 근무환경

선택적인 가족지원정책 중 고용주제공의 비율과 고용인의 선택비율

	고용주제공			고용인선택			
	시간제근로 <sup>1</sup>	아동보육서비스 <sup>2</sup>		선택적근무시간제		재택근무	
	전체	여성	남성	여성	남성	여성	남성
전체 근로자	57	6	6	36	44	5	5
회사규모							
10명이하	53	2	1	42	53	7	6
10-49	68	3	2	35	48	4	5
50-99	74	3	3	41	39	5	4
100-499	72	4	4	34	37	4	4
500-999	86	9	12	34	39	5	6
1000+	91	23	24	30	39	4	7
단체협약 위치							
no coverage in workplace	57	3	3	38	48	6	6
some coverage in workplace	57	12	11	32	36	3	4
고용지위							
전일제 고용				35	44	5	6
시간제고용				41	42	6	3
종신고용				36	43	5	5
비종신고용				37	54	8	4

정의 : **시간제고용** - 주당 30시간 이하 근무. **아동보육서비스** - 다양한 지원서비스를 포함함. (정보나 소개 서비스, 외부공급자나 온라인센터지원 등 포함) **선택적근무시간제** - 시작시간과 끝나는 시간을 근로자가 설정할 수는 없지만, 주당 정해진 시간만 일할 수 있다. 어떤 경우에는 꼭 근무해야 하는 시간이 포함될 수도 있다. **재택근무** - 정기적으로 스케줄된 시간에 집에서 일하게 하는 조정들

1. 정책을 사용한 근로자들의 비율
2. 시간제고용 근로자들을 고용하는 직장의 비율을 말함.
3. 비율은 고용주가 제공하는 정책을 알고 있는 근로자의 비율을 말함.

Source: Comfort et al. (2003).

## 표 7.A2.3. 일본의 유연한 근무환경

자녀양육 근로자들을 위한 직장내 지원제도 도입률 (1999)

	비율 <sup>1</sup>
수단(조치)들을 제공하는 전체 회사의 비율	59.6
회사가 제공하는 비율	
단시간 근무 시간	70.6
선택적시간근무제	17.5
업무시작/종료 시간의 조정	46.1
비스케줄 근무의 제외	51.5
아동보육센터의 제공	2.7
아동보육을 위한 재정적인 지원	3.3

1) 30명 이상 고용 회사 기준

자료: 여성의 고용상태에 대한 기본 조사, 노동부, 1999.

표 7.A2.4. 영국의 유연한 근무환경 조성을 위한 참여 동향

지속적으로 근무하는 직장에서의 비관리직 근로자들을 위한 탄력적 근무와 휴가 조정들 (1998 & 2004)

	직장비율	
	1998	2004
<b>고용주/관리자 반응<sup>1</sup></b>		
전일제 고용에서 시간제 고용으로 전환	46	64
선택적 근무시간제	19	26
업무 공유	31	41
재택근무	16	28
학기간 근무	14	28
연간근무	8	13
Zero hours contracts	3	5
<b>근로자 응답<sup>2</sup></b>		
전일제 고용에서 시간제 고용으로 전환	..	32
선택적 근무 시간제	32	38
업무공유	15	19
재택근무	9	14
학기중 근무	..	14

1) 1998년과 2004년에 근로자 10명 고용이상 모든 직장 포함. 수치들은 최소 847명의 매니저들의 반응에 기초하여 가중치됨.

2) 16에서 37%의 근로자들이 이러한 탄력적 근무 조정이 있는지 알지 못해서, 질문에 대답할 수가 없었음.

자료: 2004년 직장 고용관계 조사(WERS), "직장속으로; 첫 번째 발견들"

표 7.A2.5. 영국의 고용주 제공 부모휴가제도

보육의무를 지원하기 위한 법정 외 추가 휴가, 2004

	직장의 비율		
	사적 영역	공적 영역	전체 직장
유급 모성 휴가(전액) <sup>1</sup>	51	84	57
유급 부성 휴가(전액) <sup>1</sup>	49	84	55
유급 부모 휴가	21	47	25
가족응급상황을 위한 특별 유급 휴가	43	80	49
노인돌봄을 위한 휴가	4	16	6

주: 2004년도 기준 10명 이상 근로자 고용 모든 직장 포함. 수치들은 적어도 1,928명의 관리자들의 반응으로부터 가중치됨. 적어도 몇 명의 여성근로자(모성휴가를 계산하기 위해)와 남성 근로자(부성휴가를 계산하기 위해)가 있는 모든 직장들임.

출처 : B.Kersy, C. Alpin, J. Forth, A. Bryson, H. Bewley, G. Dix and S. Oxenbridge(2005), Inside the Workplace; First Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey(or WERS 2004), Routledge.

## 표 7.A2.6. 미국의 고용주 제공 부모휴가제도

미국에서의 고용주 제공 휴가와 휴가 중 대체 급여의 수준에 대한 요약, 2005

	제공하는 고용주들의 비율				
	12주 이하 휴가	12주 휴가	12주 이상 휴가	약간의 급여	6주 이하 대체 급여
모성휴가	22	50	29	46	7
부성휴가	29	52	19	13	..
입양 및 가정위탁	22	58	19	..	..
심각하게 아픈 아동을 돌보기 위한 휴가	21	59	19	..	..

주: 인터뷰된 회사들은 근로자가 그 전해에 최소 1250시간을 일했다면, 그들의 출산, 입양, 위탁양육을 위해 최소 12주의 무급, 직장보장 휴가가 주어야 함을 요구하는 Federal Family and Medical Leave Act(FMLA, 1993)법에 따르도록 되어있음.

자료: Bond et al.,(2005).

## 참고문헌

- ABS (2007), ““Labour Force Statistics and Family Characteristics, series 6224.0.55.001”” (FA4 – Families by Couple and One Parent family type, Age of parents, Age group of dependents, Labour force status), Australian Bureau of Statistics, Canberra.
- Adema, W. (2006a), ““Towards Coherent Care and Education Support Policies for New Zealand Families””, *Social Policy Journal of New Zealand*, Vol. 28, Ministry of Social Development, Wellington, pp. 46-76, July.
- Adema, W. (2006b), ““Social Assistance Policy Development and the Provision of a Decent Level of Income in Selected OECD Countries””, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 38, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).
- Adema, W. and M. Ladaique (2005), ““Net Social Expenditure, 2005 edition””, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 29, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).
- Adema, W., D. Gray and S. Kahl (2003), ““Social Assistance in Germany””, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 58, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).
- Adsera (2004), *Labor Market Performance and the Timing of Births. A Comparative Analysis across European Countries*, Population Research Center, University of Chicago, [www.spc.uchicago.edu/prc/pdfs/adsera03.pdf](http://www.spc.uchicago.edu/prc/pdfs/adsera03.pdf).
- Ahn, N. and P. Mira (2002), ““A Note on the Changing Relationship between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries””, *Journal of Population Economics*, Vol. 15(4), pp. 667-682.
- AIHW (2006), *Australia's Welfare 2005*, Canberra, Australia.
- Albrecht, J., A. Björklund and S. Vroman (2001), ““Is There a Glass Ceiling in Sweden?””, IZA Discussion Paper, No. 282, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (Institute for the Study of Labour), Bonn.
- Algemene Rekenkamer (2003), ““Alleenstaande ouders in de bijstand””, Tweede Kamer der Staten-Generaal, vergaderjaar 2002-03, 28875, Nrs. 1-2, SDU Uitgevers, ““s-Gravenhage (the Hague)””, the Netherlands.
- Algemene Rekenkamer (2005), *Terugblik 2005, elf onderzoeken nader beschouwd*, SDU Uitgevers, ““s-Gravenhage (the Hague)””, the Netherlands.
- Araki, T. (2002), ““Re-Examining the Role of Labor Unions in the Era of the Diversified Workforce””, *Japan Labor Bulletin*, Vol. 41, No. 5, Japan Institute of Labour, Tokyo, pp. 6-14.
- Arulampalam, W., A.L. Booth and M.L. Bryan (2006), ““Is There a Glass Ceiling over Europe?””, Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60, No. 2, The Berkeley Electronic Press.
- Aughinbaugh, A. and M. Gittleman (2003), ““Maternal Employment and Adolescent Risky Behaviour””, BLS Working Papers, No. 366, US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, February.
- Australian Government (2006), ““Work and Family, The Importance of Workplace Flexibility in Promoting



- Balance between Work and Family”, Paper prepared by the Minister for Employment and Workplace Relations, September, [www.workplace.gov.au/workplace/Individual/Employee/WorkFamily](http://www.workplace.gov.au/workplace/Individual/Employee/WorkFamily).
- Baker, M., J. Gruber and K. Milligan (2005), ““Universal Childcare, Maternal Labour Supply and Family Well-Being””, NBER Working Paper No. 11832, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, December, [www.nber.org/papers/w11832](http://www.nber.org/papers/w11832).
- Bardasi, E. and J. Gornick (2002), ““Explaining Cross-National Variation in Part-Time/Full-Time Wage Differentials Among Women””, Paper presented at the workshop on Comparative Political Economy of Inequality, Cornell University, New York.
- Barnett, R. and K. Gareis (2006), ““Antecedents and Correlates of Parental After-school Hours Concerns: Exploring a Newly Identified Work-family Stressor””, *American Behavioral Scientist*, Vol. 49, pp. 1382-1399.
- Batljan, I. (2001), ““Focus on Fertility: From a Population Policy to a Child Friendly Society””, *Ds*, Vol. 57, Fritzes public publications, Stockholm.
- Baum, C.L. (2003), ““Does Early Maternal Employment Harm Child Development? An Analysis of the Potential Benefits of Leave taking””, *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 2, University of Chicago, pp. 408-448.
- Becker, G. and H.G. Lewis (1973), ““On the Interaction between the Quantity and Quality of Children””, *Journal of Political Economy*, Vol. 81, pp. 279-288.
- Behrman, J.R., S.W. Parker and P.E. Todd (2005), ““Long-Term Impacts of the Oportunidades Conditional Cash Transfer Program on Rural Youth in Mexico””, Ibero-America Institute for Economic Research (IAI) Discussion Papers, No. 122, Georg-August Universität, Göttingen, Germany.
- Belsky, J. (2005), ““childcare and its Impact on Young Children (0-2)””, in R.E. Tremblay, R.G. Barr and R. de V. Peters (eds.), *Encyclopedia on Early Childhood Development* [on line], Centre of Excellence for Early Childhood Development, Montreal, Province of Québec, Canada, pp. 1-6.
- Belsky, J., E. Melhuish, J. Barnes, A.H. Leyland, H. Romaniuk and the National Evaluation of Sure Start Research Team (2006), ““Effects of Sure Start Local Programmes on Children and Families: Early Findings from a Quasi-experimental, Cross Sectional Study””, *British Medical Journal*, 16 June.
- Bennett, F. and J. Millar (2005), ““Making Work Pay””, *Benefits*, Vol. 13, No. 1, Colchester, United Kingdom, pp. 28-33.
- Berger, E., D. Chauffaut, C. Olm and M-O. Simon (2006), ““Les bénéficiaires du Complément de libre choix d'activité : une diversité de profils””, *Études et résultats*, No. 510, Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES), ministère des Affaires sociales, Paris, August, [www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er510/er510.pdf](http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er510/er510.pdf).
- Blanpain, N. (2005), ““Accueil des jeunes enfants et coûts de garde en 2002””, *Études et Résultats*, No. 422, Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES), ministère des Affaires sociales, Paris, August, [www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er422/er422.pdf](http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er422/er422.pdf).
- Blau, F.D. and J. Currie (2004), ““pre-school, Daycare, and Afterschool Care: Who is Minding the Kids””, National Bureau of Economic Research Working Paper, No. 10670, Cambridge, MA.
- Blau, F.D. and L.M. Kahn (2001), ““Understanding International Differences in the Gender Pay Gap””, *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, pp. 106-144.
- Bloom, N. and J. van Reenen (2006a), ““Management Practices, Work-Life Balance, and Productivity: A

- Review of Some Recent Evidence””, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 22, No. 4, Oxford University Press.
- Bloom, N. and J. van Reenen (2006b), ““Measuring and Explaining Management Practices across Firms and Countries””, Centre for Economic Performance Discussion Paper, No. 716, London School of Economics Research on Line, April, <http://eprints.lse.ac.uk/archive/00000733>.
- Blossfeld, H-P. (1995), ““Changes in the Process of Family Formation and Women’s Growing Economic Independence: A Comparison of Nine Countries””, in H.P. Blossfeld (ed.), *The New Role of Women-Family Formation in Modern Societies*, Westview Press, Oxford.
- Bond, J.T., E. Galinsky, S.S. Kim and E. Brownfield (2005), *2005 National Study of Employers*, The Families and Work Institute, New York.
- Bradshaw, J. and N. Finch (2002), ““A Comparison of Child Benefit Packages in 22 Countries””, Department for Work and Pensions Research Report, No. 174, Leeds.
- Brewer, M. and A. Shephard (2004), *Has Labour Made Work Pay?*, Joseph Rowntree Foundation, York.
- Brewer, M., A. Duncan, A. Shephard and M.J. Suarez (2003), ““Did Working Families’ Tax Credit Work? Analysing the Impact of In Work Support on Labour Supply and Programme Participation””, Inland Revenue Working Paper, No. 2, London.
- Brooks-Gunn, J. (2003), ““Do You Believe in Magic? What We Can Expect From Early Childhood Intervention Programs””, *Social Policy Report*, Vol. XVII, No. 1, Society for Research in Child Development, Washington DC, [www.srdc.org/spr.html](http://www.srdc.org/spr.html).
- Burda, M., D.S. Hamermesh and P. Weil (2007), ““Total Work, Gender and Social Norms””, NBER Working Paper No. 13000, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, March, [www.nber.org/papers/w13000](http://www.nber.org/papers/w13000).
- Butz, W. and M. Ward (1979): ““The Emergence of Countercyclical US Fertility””, *American Economic Review*, Vol. 69, No. 3, pp. 318-328, June.
- Calhoun, C.A. and T.J. Esenshade (1988), ““Childbearing and Wives’ Foregone Earnings””, *Population Studies*, Vol. 42, No. 1, pp. 5-37, March.
- Carley, M. (2005), ““Industrial Relations in the EU, Japan and USA, 2003-04””, *European Industrial Relations Observatory*, EIRO on Line, [www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/02/feature/tn0502102f.html](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/02/feature/tn0502102f.html).
- Carley, M. (2006), ““Working Time Developments””, *European Industrial Relations Observatory*, EIRO on Line, [www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/update/tn0608101u.html](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/update/tn0608101u.html).
- Catalyst (2006a), ““Quick Takes, Maternity Leave””, updated 9-6-06, [www.catalystwomen.org](http://www.catalystwomen.org).
- Catalyst (2006b), ““Quick Takes, Working parents””, updated 8-30-06, [www.catalystwomen.org](http://www.catalystwomen.org).
- Catalyst (2006c), ““Beyond a Reasonable Doubt: Lawyers State their Case on Job Flexibility””, *Catalyst*, New York, [www.catalyst.org/files/full/BeyondReasDoubtJobFlexibility.pdf](http://www.catalyst.org/files/full/BeyondReasDoubtJobFlexibility.pdf).
- CBS (2007), ““Aantallen sociale uitkeringen en percentages ziekteverzuim””, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen, the Netherlands, [statline.cbs.nl](http://statline.cbs.nl).
- Chapman, B., Y. Dunlop, M. Gray, A. Liu and D. Mitchell (2001), ““The Impact of Children on the Lifetime Earnings of Australian Women: Evidence from the 1990s””, *Australian Economic Review*, Vol. 34, No. 4, pp. 373-389.
- CIPD (2004), *Employee Absence 2004: A Survey of Management Policy and Practice*, Chartered Institute of Personnel and Development, London.

- Claassen, R. (2007), “Kindertijdwerk: Pleidooi voor een dertigurige werkweek”, *Socialisme en Democratie*, Nr. 1/2, Jaargang 64, pp. 57-67.
- Cleveland, G. and M. Krashinsky (2003), *Fact and Fantasy: Eight Myths about Early Childhood Education and Care*, Childcare Resource and Research Unit, University of Toronto, Toronto.
- Comfort, D., K. Johnson and D. Wallace (2003), *Part-Time Work and Family-Friendly Practices in Canadian Workplaces*, The Evolving Workplace Series, Human Resources Development Canada and Statistics Canada, Ottawa.
- CSO (2006), *Quarterly National Household Survey, Childcare, Quarter 1-2005*, Central Statistics Office, Dublin, 31 May.
- Cummings, C., A. Dyson and L. Todd (2004), “Evaluation of the Extended Schools Pathfinder Projects”, DfES Research Report No. 530, Department for Education and Skills (DfES) and University of Newcastle upon Tyne, [www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR530.pdf](http://www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR530.pdf).
- Cummings, C., A. Dyson, I. Papps, D. Pearson, C. Raffo, L. Tiplady and L. Todd (2006), “Evaluation of the Full Service Extended Schools Initiative, Second year: Thematic papers”, DfES Research Brief No. RB795, Department for Education and Skills (DfES), September.
- Currie, J. (2001), “Early Childhood Education Programs”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 15, No. 2, pp. 213-238, Spring.
- Currie, J. (2004), “Viewpoint: Child Research Comes of Age”, *Canadian Journal of Economics*, Canadian Economics Association, Vol. 37, No. 3, Montreal, pp. 509-527.
- D’Addio, A.-C. and M. Mira d’Ercole (2005), “Trends and Determinants of Fertility Rates in OECD Countries: The Role of Policies”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 27, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).
- DARES (2004), “La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale”, *Premières synthèses*, no 50.3, ministère de l’Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Paris, December.
- Datta Gupta, N. and N. Smith (2002), “Children and Career Interruptions: the Family Gap in Denmark”, *Economica*, Vol. 69, No. 276, pp. 609-629.
- Datta Gupta, N., R. Oaxaca and N. Smith (2003), “Swimming Upstream, Floating Downstream: Comparing Women’s Relative Wage Positions in the US and Denmark”, IZA Discussion Paper, No. 756, Bonn.
- Deding, M.C., M. Lausten and A. Rosenstjerne Andersen (2007), “Starting School: The Effect of Early Childhood Factors on Child Well-Being”, SFI Working Paper No. 2:2007, Danish National Institute of Social Research, Copenhagen.
- Del Boca, D. (2003), “Low Fertility and labour Force Participation of Italian Women: Evidence and Interpretations”, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 61, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).
- Dex, S. and K. Ward (2007), “Parental Care and Employment in Early Childhood”, Equal Opportunities Commission Working Papers Series, No. 57, Institute of Education, University of London/Equal Opportunities Commission, London.
- DfES (2004), *Every Child Matters: Next Steps*, Department for Education and Skills, London.
- Dingeldey, I. (2001), “European Tax Systems and Their Impact on Family Employment Patterns”, *Journal of Social Policy*, Vol. 30, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 653-672.
- DREES (2005), “Les bénéficiaires de l’Allocation parentale d’éducation: trajectoires d’activité et retour à

- l'emploi ””, *Études et Résultats*, no 399, ministère de l'Emploi, du Travail, et de la Cohésion sociale, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, Paris, May.
- DTI (2004), “Achieving Best Practice in Your Business: Maximising Potential through Work-life Balance. Case Studies from the IT, Electronics & Communications Industries”, Department of Trade and Industry, London.
- Duxbury, L. and C. Higgins (2003), *Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium: A Status Report*, prepared for Health Canada, October, [www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/pdf/rprt\\_2\\_e.pdf](http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/pdf/rprt_2_e.pdf).
- Duxbury, L., C. Higgins and K. Johnson (1999), *An Examination of the Implications and Costs of Work Life Conflict in Canada*, submitted to Health Canada, [www.phacaspc.gc.ca/dca-dea/publications/duxbury\\_e.html](http://www.phacaspc.gc.ca/dca-dea/publications/duxbury_e.html).
- Dwyer, G. (2005), *Dissecting the Working for Families Package*, New Zealand Business Roundtable, Wellington.
- Edwards, P., M. Ram and J. Black (2003), “The Impact of Employment Legislation on Small Firms: A Case Study Analysis”, *Employment Research Series*, No. 20, Department of Trade and Industry, London.
- EFILWC (2004), *Fertility and Family Issues in an Enlarged Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- EFILWC (2006), *Working Time and Work-life Balance in European Companies: Establishment Survey on Working Time 2004-05*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).
- EFILWC (2007), *Fourth Survey on European Working Conditions 2005*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).
- Einarsdóttir, Þ. with G.M. Pétursdóttir (2004), *Culture, Custom and Caring: Men's and Women's Possibilities to Parental Leave*, Centre for Gender Equality, Centre for Women's and Gender Studies, Akureyri, Iceland.
- EIRO (2007), *Industrial relations developments in Europe 2006*, European Industrial Relations Observatory, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Engelhardt, H., T. Kögel, and A. Prskawetz (2001), “Fertility and Women's Employment Reconsidered: A Macro level Time Series Analysis for Developed Countries, 1960-2000”, MPIDR Working Paper, No. WP 2001 021, Max Planck Institute for Demographic Research (MPIDR), Rostock.
- Engström, P., P. Hesselius and M. Persson (2007), “Excess Use of Temporary Parental Benefit”, IFAU Working Paper, No. 19, Institute for Labour Market Policy Evaluation, Uppsala, Sweden.
- Ermish, J. and M. Francesconi (2001), “The Effects of Parents' Employment on Children Lives”, Joseph Rowntree Foundation, Family Policy Studies Center, York.
- Evangelou, M., G. Brooks, S. Smith and D. Jennings (2005), *The Birth to School Study: A longitudinal Evaluation of the Peers Early Education Partnership (PEEP) 1998-2005*, Department of Education and Sciences, DfES Publications, Nottingham, United Kingdom, [www.dfes.gov.uk/research](http://www.dfes.gov.uk/research).
- Eydoux, A. and M-T Letablier (2007), “Les familles monoparentales en France”, Centre d'études de l'emploi, rapport de recherche, no 36, Juin.
- FaCSIA (2006), “childcare”, Department of Family, Community Services and Indigenous Affairs, Canberra, [www.facs.gov.au/internet/facsinternet.nsf/childcare/nav.htm](http://www.facs.gov.au/internet/facsinternet.nsf/childcare/nav.htm).

- Fagnani, J. and M-T. Letablier (2004), ““Work and Family Life Balance: The Impact of the 35-hours Laws in France””, *Work, Employment and Society*, Vol. 10, No. 3, pp. 551-572.
- Families and Work Institute (2004), *Generation & Gender in the Workplace*, American Business Collaboration, New York.
- Federal Labour Standards Review (2006), *Fairness at Work, Federal Labour Standards for the 21st Century*, Human Resources and Skills Development Canada, Gatineau, Québec, Canada.
- Ford, R., D. Gyarmati, K. Foley, D. Tattrie and L. Jimenez (2003), *Can Work Incentives Pay for Themselves? Final Report on the Self Sufficiency Project for Applicants*, Social Research and Demonstration Corporation, Ottawa.
- Förster, M. and M. Mira d’Ercole (2005), ““Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s””, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 22, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).
- Fitzgerald, J. and T. Maloney (2007), ““The Impact of Changes in Family Assistance on partnering and Women’s Employment in New Zealand: A preliminary Look””, Paper presented at the New Zealand Association of Economists Annual Conference 2007, 25 June.
- Francesconi, M. and W. van der Klaauw (2007), ““The Socioeconomic Consequences of ‘In Work’ Benefit Reform for British Lone Mothers””, *Journal of Human Resources*, Vol. XLII, No. 1, pp. 1-31.
- Freud, D. (2007), *Reducing Dependency, Increasing Opportunity: Options for the Future of Welfare to Work – An Independent Report to the Department of Work and Pensions*, HMSO, London.
- Galtry, J. (2003), ““The Impact on Breastfeeding of Labour Market Policy and Practice in Ireland, Sweden and the USA””, *Social Science and Medicine*, Vol. 57, Elsevier, the Netherlands, pp. 167-177.
- Gauthier, A.H. and J. Hatzius (1997), ““Family Benefits and Fertility: An Econometric Analysis””, *Population Studies*, Vol. 51, No. 3, pp. 295-306.
- Gislason, I.V. (2007), *Parental Leave in Iceland, Bringing the Fathers in*, Jafnréttisstofa, Reykjavik, Iceland.
- Gornick, J. and A. Heron (2006), ““The Regulation of Working Time as Work-Family Reconciliation Policy: Comparing Europe, Japan and the United States””, *Journal of Comparative Analysis*, Vol. 8, No. 2, pp. 149-166, June.
- Gornick, J. and M. Meyers (2003), *Families that Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, Russell Sage Foundation, New York.
- Government of Ireland (2006), *Government Discussion Paper: Proposals for Supporting Lone Parents*, Department of Social and Family Affairs, Dublin, Ireland.
- Gray, H. (2002), ““Family Friendly Working: What a Performance! An Analysis of the Relationship between the Availability of Family Friendly Policies and Establishment Performance””, Centre for Economic Performance, Discussion Paper, No. 529, London School of Economics, London.
- Gray, M. and B. Chapman (2001), ““Foregone Earnings from Child Rearing: Changes Between 1986 and 1997””, *Family Matters*, No. 58, pp. 4-9, Autumn.
- Gregg, P. and L. Washbrook (2003), ““The Effects of Early Maternal Employment on Child Development in the UK””, CMPO Discussion Paper, No. 03/70, Leverhulme Centre for Market and Public Organisation, University of Bristol.
- Grubb, D., J.-K. Lee and P. Tergeist (2007), ““Addressing Labour Market Duality in Korea””, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers),

forthcoming.

- Gustafsson, S.S., E. Kenjoh and C.M.M.P. Wetzels (2002), “Postponement of Maternity and the Duration of Time Spent at Home after First Birth: Panel Data Analysis Comparing Germany, Great Britain, the Netherlands and Sweden”, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 59, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).
- Hagoort, K., M. Hersevoort and M. Goedhuys (2007), “De arbeidsmarkt- en inkomenspositie van moeders met jonge kinderen in 2004”, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen, the Netherlands.
- Hewitt, P. (2004), *Unfinished Business: The New Agenda for the Workplace*, Institute for Public Policy Research (IPPR), London.
- HM Treasury (2004), *Choice for Parents, The Best Start for Children: A Ten Year Strategy for Childcare*, Her Majesty’s Treasury, London.
- Hofferth, S. and S. Curtin (2003), “The Impact of Parental Leave on Maternal Return to Work after Childbirth in the United States”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 7, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).
- Hullen, G. (2000), “The Effects of Education and Employment on Marriage and First Birth”, FFS Flagship Conference; Partnership and Fertility – A Revolution, Brussel, May 29-31.
- Immervoll, H., H.J. Kleven, C.T. Kreiner, and E. Saez (2005), “Welfare Reform in European Countries: A Microsimulation Analysis”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 28, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).
- INEGI (1996), “Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares – ENIGH” (Results from the National Income and Expenditure Household National Survey), Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Mexico.
- INEGI (2002), “Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares – ENIGH” (Results from the National Income and Expenditure Household National Survey), Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Mexico.
- INEGI (2004), “Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares – ENIGH” (Results from the National Income and Expenditure Household National Survey), Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, Mexico.
- INSP (2006), “Encuesta Nacional de la Salud y Nutrición – ENSANUT” (Results from the Health and Nutrition National Survey), Instituto Nacional de la Salud Pública, Mexico.
- Jaumotte, F. (2003), “Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries”, OECD Economics Department Working Papers, No. 376, OECD, Paris.
- Jeon, S. H. (2004), “The Impacts of the 1988 Tax Reform on Married Women’s Labour Supply in Canada”, Department of Economics Working Paper, Vol. 19, McMaster University, Hamilton, Ontario.
- Joshi, H. (1990). “The Cash Opportunity Costs of Childbearing: An Approach to Estimation Using British Data.”, *Population Studies*, Vol. 44, No. 1, pp. 41-60.
- Joshi, H. and H. Davies (1992), “Child Care and Mothers’ Lifetime Earnings: Some European Contrasts”, Discussion Paper No. 600, Centre for Economic Policy Research, London, January.
- Joshi, H. and H. Davies (2002), “Women’s Incomes over a Synthetic Lifetime”, in E. Ruspini and A. Dale (eds.), *The Gender Dimension of Social Change*, The Policy Press, Bristol, pp. 111-131.
- Kamerman, S., M. Neuman, J. Waldfogel and J. Brooks-Gunn (2003), “Social Policies, Family Types and

- Child Outcomes in Selected OECD Countries”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 6, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).
- Kapsalis, C. and P. Tourigny (2002), *Profiles and Transitions of Groups at Risk of Social Exclusion: Lone Parents*, Human Resources Development Canada, November.
- Kezuka, K. (2000), “Legal Problems Concerning Part-time Work in Japan”, *Japan Labor Bulletin*, Vol. 39, No. 9, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- KNSO (2005), *Social Indicators in Korea -- 2005*, Korean National Statistical Office, Seoul, Korea.
- Kögel, T. (2001), “Did the Association Between Fertility and Female Employment Within OECD Countries Really Change its Sign?”, MPIRD Working Paper, No. 34, Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock, Germany.
- Kohler, H.P. and J. A. Ortega (2002), “Tempo-adjusted Period Parity Progression Measures, Fertility Postponement and Completed Cohort Fertility”, *Demographic Research*, Vol. 6, Article 6.
- Koutzis, G. and L. Kretzos (2003), “Annualised Hours in Europe”, *European Industrial Relations Observatory*, EIRO on line, [www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/08/study/tn0308101s.html](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/08/study/tn0308101s.html).
- Lanfranchi, A, J. Gruber and J. Gay (2003), “Succès scolaire des enfants d’immigrés: effets des espaces transitoires destinés à la petite enfance”, *Programme National de Recherche 39*, Centre Suisse de Coordination pour la Recherche en Éducation, Aarau, Switzerland.
- Langen, A. van and M. Hulsen (2001), *Schooltijden in het basisonderwijs: feiten en fictie*, ITS, Nijmegen.
- La Valle, I.S., C. Arthur, J. Scott Millward and M. Clayden (2002), “The Influence of Atypical Working Hours on Family Life”, *Findings*, No. 982, Joseph Rowntree Foundation, York, United Kingdom, [www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/982.asp](http://www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/982.asp).
- Lefebvre, P. and P. Merrigan (2002), “The Effect of Childcare and Early Education Arrangements on Developmental Outcomes of Young Children”, *Canadian Public Policy*, Vol. 28, No. 2, University of Toronto Press, Downsview, Ontario, pp. 159-186.
- Lei, Y. and C. Michalopoulos (2001), *SSP Plus at 36 Months: Effects of Adding Employment Services to Financial Work Incentives*, Social Research and Demonstration Corporation, Ottawa.
- Ludwig, J. and D. A. Phillips (2007), “The Benefits and Costs of Head Start”, NBER Working Paper No. 12973, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, March, [www.nber.org/papers/w12973](http://www.nber.org/papers/w12973).
- Lutz, H. (2003), “Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern”, Austrian Institute of Economic Research (WIFO), Vienna.
- Manning, A. and B. Petrongolo (2004), *The Part-Time Pay Penalty*, Department of Trade and Industry, London.
- Meyer, C.S., S. Mukerjee and A. Sestero (2001), “Work Family Benefits: Which Ones Maximize Profits?”, *Journal of Managerial Issues*, Vol. 13, No. 1, Pittsburgh State University, Pittsburgh, pp. 28-44.
- Michalopoulos, C., D. Tattrie, C. Miller, P.K. Robbins, P. Morris, D. Gyarmati, C. Redcross, K. Foley and R. Ford (2002), *Making Work Pay: Final Report on Long Term Welfare Recipients in the Self-sufficiency Project*, Social Research and Demonstration Corporation, Ottawa.
- Millar, J. and K. Gardiner (2004), *Low Pay, Household Resources and Poverty*, Joseph Rowntree Foundation, York, United Kingdom.
- Mincer, J. (1985), “Inter-Country Comparisons of Labor Force Trends and of Related Developments: An

- Overview””, *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, pp. 1-32.
- Ministerie van Financiën (2007), “”Werkgeversbijdrage in de kosten van kinderopvang””, Ministry of Finance, “”s-Gravenhage (the Hague)””, the Netherlands, [www.minfin.nl/nl/onderwerpen,belastingen/belastingplannen/belastingplan-2007/werkgeversbijdragekinderopvang/index.html](http://www.minfin.nl/nl/onderwerpen,belastingen/belastingplannen/belastingplan-2007/werkgeversbijdragekinderopvang/index.html).
- Ministry of Internal Affairs and Communication (2001), *Survey on Time Use and Leisure Activities*, Tokyo, [www.stat.go.jp/english/data/shakai/2001/shousai/yoyaku.htm](http://www.stat.go.jp/english/data/shakai/2001/shousai/yoyaku.htm).
- MOL and JIWE (2000), *Employment Management Study Group on Part-time Work Report*, Ministry of Labor (Women’s Bureau), Tokyo and Japan Institute of Workers’ Evolution, Tokyo.
- Morishima, M. (2002), “”Pay Practices in Japanese Organizations: Changes and Nonchanges””, *Japan Labor Bulletin*, Vol. 41, No. 4, Japan Institute of Labour, Tokyo, pp. 8-13.
- Morris, P. and C. Michalopoulos (2000), *The Self-Sufficiency Project at 36 Months: Effects on Children of a Program that Increased Parental Employment and Income*, Social Research and Demonstration Corporations, Ottawa.
- Moss, P. and M. O’Brien (2006), “”International Review of Leave Policies and Related Research 2006””, Employment Relations Research Series, No. 57, Department of Trade and Industry, London, Crown copyright.
- NAO (2004), *Early Years: Progress in Developing High Quality Childcare and Early Education Accessible to All*, National Audit Office, London.
- Nelson, A., K. Nemeč, P. Solvik and C. Ramsden (The Tavistock Institute, 2004), “”The Evaluation of the Work Life Balance Challenge Fund””, Employment Relations Research Series, No. 32, Department of Trade and Industry, London.
- New Zealand Ministry of Education (2006), *Growing Independence: A Summary of the Key Findings from the Competent Learners @ 14 Project*, Ministry of Education, Wellington, New Zealand.
- NICHD Early childcare Research Network (2005), *Childcare and Child Development – Results from the NICHD Study of Early Childcare and Youth Development*, National Institute of Child Health and Human Development, the Guilford Press, New York/London.
- Nielsen, H., M. Simonsen and M. Verner (2004), “”Does the Gap in Family-Friendly Policies Drive the Family Gap?””, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 106, No. 4, Oxford, pp. 721–744.
- Nishi, F. and M. Kan (2006), “”Current Situation of Parasite-singles in Japan (Summary)””, Statistical Research and Training Institute, Ministry of Internal Affairs and Communication, Japan, March, [www.stat.go.jp/training/english/research/r-index.htm](http://www.stat.go.jp/training/english/research/r-index.htm).
- NOSOSCO (2005), *Social Protection in the Nordic Countries 2005*, Nordic Social Statistical Committee, Copenhagen, Denmark.
- NS (2006), “”Work and Worklessness among Households””, National Statistics, First Release, 28 July 2006, London.
- OECD (1984), *The Tax/Benefit Position of Production Workers, 1979-83*, OECD, Paris.
- OECD (1997), *The Tax/Benefit Position of Employees, 1995-96*, OECD, Paris.
- OECD (1999a), *OECD Historical Statistics, 1960-97*, OECD, Paris.
- OECD (1999b), *The Battle Against Exclusion, Vol. 2: Social Assistance in Belgium, the Czech Republic, the Netherlands and Norway*, OECD, Paris.



- OECD (1999c), *The Battle Against Exclusion, Vol. 3: Social Assistance in Canada and Switzerland*, OECD, Paris.
- OECD (2001a), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2001b), *Starting Strong: Early Childhood Education and Care*, OECD, Paris.
- OECD (2002a), *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life, Vol. 1: Australia, Denmark and the Netherlands*, OECD, Paris.
- OECD (2002b), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2003a), *Babies and Bosses, Reconciling Work and Family Life, Vol. 2: Austria, Ireland and Japan*, OECD, Paris.
- OECD (2003b), *Taxing Wages, 2001-02*, OECD, Paris.
- OECD (2004a), *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life, Vol. 3: New Zealand, Portugal and Switzerland*, OECD, Paris.
- OECD (2004b), *Learning for Tomorrow's World, First Results from PISA 2003*, OECD, Paris.
- OECD (2004c), *Benefits and Wages*, OECD, Paris.
- OECD (2005a), *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life, Vol. 4: Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom*, OECD, Paris.
- OECD (2005b), *Extending Opportunities: How Active Social Policies Can Benefit Us All*, OECD, Paris.
- OECD (2005c), *Taxing Wages, 2003-04*, OECD, Paris.
- OECD (2005d), *Economic Surveys: New Zealand*, OECD, Paris.
- OECD (2006a), *Education at a Glance*, OECD, Paris.
- OECD (2006b), *Education Policy Analysis: Focus on Higher Education, 2005-06 edition*, OECD, Paris.
- OECD (2006c), *Women and Men in OECD Countries*, OECD, Paris.
- OECD (2006d), *Revenue Statistics, 1965-2005*, OECD, Paris.
- OECD (2006e), *Starting Strong II: Early Childhood Education and Care*, OECD, Paris.
- OECD (2006f), *Taxing Wages, 2004-05*, OECD, Paris.
- OECD (2007a), *Social Expenditure Database, 1980-2003*, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/social/expenditure](http://www.oecd.org/els/social/expenditure).
- OECD (2007b), *Society at a Glance, OECD Social Indicators*, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/social/indicators](http://www.oecd.org/els/social/indicators).
- OECD (2007c), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2007d), *Facing the Future: Korea's Family, Pension and Health Policy Challenges*, OECD, Paris.
- OECD (2007e), *Taxing Wages, 2005-06*, OECD, Paris.
- OECD (2007f), *Benefits and Wages*, OECD, Paris.
- OECD (2007g), *Economic Surveys: Hungary*, OECD, Paris.
- OECD (2008), *Child Well-being and Child Policy across the OECD (working title)*, OECD, Paris, forthcoming.
- Ogawa, T., C.-F. Ko and K.Y.-M. Oh (2004), "Implications of Population Ageing in East Asia: An Analysis of Social Protection and Social Policy Reforms in Japan, Korea and Taiwan", Paper presented at the Conference of the International Sociological Association, Ageing Societies and Ageing Sociology: Diversity and Change in a Global World, United Kingdom.

- Oliveira M., J. F. Gonand, P. Antolin, C. de la Maisonneuve and K.-Y. Yoo (2005), “The Impact of Ageing on Demand, Factor Markets and Growth”, OECD Economics Department Working Papers, No. 420, OECD, Paris.
- Oreopoulos, P. (2003), “The Long-Run Consequences of Living in a Poor Neighbourhood”, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, MIT Press, Cambridge, MA, pp. 1533-1575.
- Osawa, M. (2001), “People in Irregular Modes of Employment: Are they really not subject to discrimination?”, *Social Science Japan Journal*, Vol. 4, No. 2, pp. 183-199.
- Parker, S. (2003), “Evaluation of Impact of Oportunidades Program on School Registration, School Failure and School Leaving” (Title in Spanish), Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE).
- Perry, B. (2004), “Working For Families: The Impact on Child poverty”, *Social Policy Journal of New Zealand*, Vol. 22, July.
- Prognos (2005), *Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik*, Kasimir Meyer AG, Wohlen, Switzerland, [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch).
- Puide, A. (2001), *Recipients and Social Assistance Dependency*, STAKES, Helsinki, Finland.
- Riele, S. (2006), “Gebruik van kinderopvang”, *Sociaal-economische Trends*, aflevering 3, Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen, the Netherlands.
- Riesenfelder, A, C. Sorger, P. Wetzal and B. Willsberger (2006), *Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes*, Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG, Wien, Austria.
- Robertson, J. (2007), *Parental Decision Making in Relation to the Use of Early Childhood Education Services*, Ministry of Education, Wellington, New Zealand.
- Román, A.A. (2006), *Deviating from the Standard: Effects on Labor Continuity and Career Patterns*, Proefschrift aan de Universiteit van Utrecht, Dutch University Press, Amsterdam, the Netherlands.
- Roy, L. and J. Bernier (2007), *Family Policy, Social Trends and Fertility in Québec: Experimenting with the Nordic Model?*, ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, Québec, Canada.
- Ruault, M. and A. Daniel (2003), “Les modes d'accueil des enfants de moins de 6 ans : premiers résultats de l'enquête réalisée en 2002 ”, *Études et Résultats*, no 235, Direction de la recherche, des études de l'évaluation et des statistiques (DREES), ministère des Affaires sociales, Paris, avril, [www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er235/er235.pdf](http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er235/er235.pdf).
- Ruhm, C. (1998), “The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons From Europe”, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, pp. 285-317.
- Ruhm, C.J. (2004), “How Well do Parents with Young Children Combine Work and Family Life?”, NBER Working Paper, No. 10247, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Scèveour, R. and R. Finnie (2004), “Social Assistance Use: Trends in Incidence, Entry and Exit Rates”, *Canadian Economic Observer*, Statistics Canada, Ottawa, August.
- SECO (2007), *KMU-Handbuch “Beruf und Familie” – Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleine und mitt l e ren Unternehmen*, Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD, Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, Bern, [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch).
- Sigle-Rushton, W. and J. Waldfogel (2006), “Motherhood and Women’s Earnings in Anglo American, Continental European and Nordic Countries”, Paper presented for the Conference on Cross-National Comparisons of Expenditures on Children, Princeton University, 7-9 January, Princeton.
- Sleebos, J. (2003), “Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses”, OECD Social,

- Employment and Migration Working Papers, No. 15, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).
- Spiess, C.K. and K. Wrohlich (2006), “The Parental Leave Benefit Reform in Germany: Costs and Labour Market Outcomes of Moving Towards the Scandinavian Model”, IZA Discussion Paper, No. 2372, Bonn, [www.iza.org](http://www.iza.org).
- Statistics Bureau (2006), “Report on the Annual Report on the Labour Force Survey”, Table 15, Ministry of Internal Affairs and Communications, Tokyo, [www.stat.go.jp](http://www.stat.go.jp).
- Statistisches Bundesamt (2005), “Tabellenband, Kinderlosigkeit von Frauen”, Statistisches Bundesamt Deutschland, Berlin, [www.destatis.de](http://www.destatis.de).
- Stevens, J., J. Brown and C. Lee (2004), “The Second Work Life Balance Study: Results from the Employees’ Survey”, Department of Trade and Industry, Employment Relations Research Report, No. 27, London.
- Stevenson, B. and J. Wolfers (2007), “Marriage and Divorce: Changes and their Driving Forces”, NBER Working Paper No. 12944, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, March, [www.nber.org/papers/w12944](http://www.nber.org/papers/w12944).
- Sutherland, H., T. Sefton and D. Piachaud (2003), *Poverty in Britain: The Impact of Government Policy Since 1997*, Joseph Rowntree Foundation, York, United Kingdom.
- Sylva, K., E. Melhuish, P. Sammons, I. Sirja-Blatchford and B. Taggart (2004), “The Effective Provision of Pre-School Education Project: Final Report Results”, DfES, November, London, [www.ioe.ac.uk/projects/eppe](http://www.ioe.ac.uk/projects/eppe).
- SZW (2006), *Beleidsdoorlichting arbeid en zorg, September 2006*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, “s-Gravenhage (the Hague)”, the Netherlands.
- Thibault, F., F. Legendre, J-P Lorgnet and R. Mahieu (2004), “De l’APE à la PAJE: Comment appréhender les effets sur l’emploi des femmes?”, *Revue de l’OFCE*, Vol. 90, pp. 276-282.
- Torres, A., T. Monteiro, F. Vieira da Silva and M. Cabrita (2000), “Men and Women between Family and Work in Portugal”, Work and Organisation Research Center, Tilburg, the Netherlands.
- Tougas, J. (2002), “Reforming Quebec’s Early Childhood Care and Education: the First Five Years”, Centre for Urban and Community Studies Occasional Paper, No. 17, University of Toronto, Canada.
- Valdimarsdóttir, F.R. (2006), *Nordic Experiences with Parental Leave and its Impact on Equality Between Women and Men*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen.
- Weichselbaumer and Winter-Ebmer (2005), “A Meta-Analysis on the International Gender Wage Gap”, *Journal of Economic Surveys*, Vol. 19, No. 3, pp. 479-511.
- Weichselbaumer and Winter-Ebmer (2007), “International Gender Wage Gaps”, *Economic Policy*, April, pp. 235-287.
- Whiteford, P. and W. Adema (2007), “What Works Best in Reducing Child Poverty: A Benefit or Work Strategy?”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 52, OECD, Paris, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).
- Willis, R.J. (1973), “A New Approach to the Economic Theory of Fertility Behavior”, *Journal of Political Economy*, pp. 14-64, March.
- Woodland, S., N. Simmonds, M. Thornby, R. Fitzgerald and A. McGee (2003), “The Second Work Life Balance Study: Results from the Employers’ Survey”, National Center for Social Research, Department of Trade and Industry, Employment Relations Research Report, No. 22, London.

Woolley, F. (2004), ““Why Pay Child Benefits to Mothers?””, *Canadian Public Policy*, Vol. XXX, No. 1., pp. 47-69.

World Values Survey Association (2004), *World Values Survey*, Stockholm.