



노르딕 4개국의 보육정책 사례를 통한 우리나라 보육 및 육아지원정책 방향에 관한 연구

A Study on the Korean Policy Directions for Nursery and Childcare Support Policy through Childcare Policy Cases in 4 Nordic Countries

박언하*

대동대학교 사회복지학과

Eon-Ha Park*

Daedong College Department of Social Welfare

Abstract

The study looked at childcare policies in the nordic countries and provided basic data needed for childcare policy, childcare assistance, and establishment of child care policies. Nordic countries have established a firm foothold in childcare policies and national childcare facilities. Childcare policies developed in conjunction with gender equality in the labor market, whereas Denmark and Finland developed child care policies with emphasis on child development. Also, Sweden and Denmark are based on childcare policies that are compatible with childcare and family life, and in Finland and Norway, childcare benefits are a key part of childcare policies with childcare facilities and parental leave. Examples of these Nordic countries suggest that a radical shift in childcare policies is required in the direction of childcare policy, which requires a radical shift in childcare, and the need for childcare for childcare. In addition, it is necessary to strive to reduce the cost of childcare as well as indirect children's costs, as childcare policies are difficult to expect, as childcare policies are difficult to expect.

Key words: nordic country, childcare policy, nursery policy

I. 서론

현대사회는 산업기술, 가족구조, 가치관 등의 변화, 여성의 사회진출 증가 등으로 인해 다양한 현상들이 나타나고 있으며, 이로 인해 여러 가지 문제들이 발생하고 있다. 특히 이러한 현상들에 따른 문제들 중 저출산과 고령화는 대부분의 선진국들이 앓고 있는 문제라고 할 수 있다.

OECD 국가 출산율 변화를 살펴보면, 1970년대에는 대부분의 국가들의 출산율이 2명 이상으로 나타난 것에 반해 2000년대 이후부터는 대부분 국가들의 출산율이 1명을 겨우 넘어서는 수준에 이르렀다(OECD, 2013). 고령화 또한 저출산만큼이나 심각한 문제가 아닐 수 없다. 전체 국민 인구 대비 65세 이상 인구 비율이 14% 이상을 나타내는 고령사회에 이미 많은 국가들이 진입하였으며, 우리나라

* Corresponding Author: Eon-Ha Park

Tel: +82-51-510-4956

E-mail: ehp221@gmail.com

라도 2018년이면 고령사회로 나아가게 된다. 이와 같은 저출산과 고령화의 문제는 단지 오늘날 국가의 문제로 끝나는 것이 아니라 계속적으로 이어지는 미래 사회의 문제이기도 하다. 이를 해결하기 위해 우리나라와 많은 선진국들은 다양한 노력을 기울이고 있다.

우리나라에서 저출산에 대한 이슈에 관심을 갖기 시작한 것은 통계청에서 2002년도 출산율이 1.32명으로 '세계 최하수준'이라고 발표했을 때부터였다. 그러나 그때까지만 해도 저출산의 문제를 심각하게 여기지 않아 공론화가 이루어지지 않았다. 그 후 노무현 정부가 들어서고 나서 출산장려정책을 계획했으며, 이명박 정부에서도 저출산에 대한 대책을 마련하는 정책을 계속해서 추진하였다. 이후 박근혜 정부에서는 저출산을 해결하기 위해 제1차 기본계획(2006-2010년), 제2차 기본계획(2011-2015년), 제3차 기본계획(2016-2020년)을 준비하였으며, 올해 새로 출범한 문재인 정부에서도 역시 저출산을 해결하기 위한 여러 가지 출산 및 보육정책의 시행을 약속하였다. 이처럼 우리나라에서는 저출산에 관한 사회적 지원의 총량을 계속해서 늘리고 있지만 아직까지 그 성과는 미비한 것으로 보인다.

반면 우리나라보다 먼저 저출산의 문제를 경험하고 출산 및 보육정책을 성공적으로 추진하고 있는 국가들이 있다. 이러한 국가들은 그들이 시행한 출산 및 보육정책을 통해 꾸준히 출산율을 증가시킨 나라들이다. 대표적으로 영국, 프랑스, 스웨덴, 노르웨이, 덴마크, 핀란드가 이에 해당한다(OECD, 2014). 이 중에서도 특히 스웨덴, 노르웨이, 덴마크, 핀란드는 노르딕 국가에 해당하며, OECD 회원국들 중 ECEC(Early Childhood Education and Care) 서비스를 효과적으로 제공하고 있어 보육 및 육아 지원정책이 있어서 모범적인 사례로 꼽히는 국가들이기도 하다(OECD, 2015). 또한 우리나라가 복지제도를 심층적으로 발전시키고 보편적 복지를 실행하기 위해 벤치마킹을 하고 있는 국가들에 속하기도 한다(Kim, 2014).

노르딕 국가들은 오래 전부터 저출산과 고령화에 따른 문제의 심각성을 인식하고 국가적인 차원에서 대응정책을 추진하였다. 이들은 이러한 인구문제를 해결하기 위해 보육정책을 최우선적으로 다루었으며, 양질의 보육정책을 제공하기 위해 많은 재원을 투자하여 '아이 키우고 싶은 나라, 아이가 행복한 나라'를 만들기 위해 부단히 노력해 오고 있다(Partanen, 2017). 노르딕 국가들은 '아동 중심'의 관점으로 보육정책을 시행하고 있는데, 이는 아동을 존중함으로써 아이들의 행복한 어린 시절을 지켜주어야

한다는 노르딕 국가들의 가치이자 철학을 의미한다. 이와 같이 노르딕 국가들의 보육정책은 구조적인 측면뿐만 아니라 철학적인 측면도 명확하게 확립되어 있으므로 모범적 사례로 자주 거론되고 있다(Shin, 2015). 또한 노르딕 국가의 보육정책은 아동의 성장 발달을 위한 다양한 수당, 교육환경 제공뿐만 아니라 부모의 공동휴가제도, 노동권 보장 등과 같이 부모가 일·가정 양립된 생활환경에서 아이를 양육할 수 있도록 돕는다(Norwegian Ministry of Education and Research, 2013). 특히 이들 국가의 보육정책은 아이를 양육하는 일을 포함한 가사 일에 있어서 부모와 모가 함께 참여하게 함으로써 젠더통합을 이루고 있다.

이처럼 노르딕 국가들은 아동 중심성, 성 평등, 보편주의 등과 같은 공통적인 특성이 있으나 실제로 '노르딕 국가의 복지모형'의 프레임에 대한 공식적인 합의된 개념은 존재하지 않는다(Yoon, 2007). 복지정책을 비교하는 대부분의 선행 연구들에서는 노르딕 국가들을 공통적인 특징을 지닌 국가들로 분류를 하고 있지만, 복지정책은 국가의 이념 및 정치·경제·사회상황, 그리고 문화 등에 따라 좌우될 수 있다. 그러므로 동일한 복지국가 유형에서도 보육정책에 관한 성격은 국가별로 차이가 있을 수 있다. 따라서 노르딕 국가들을 하나의 개념으로 보는 것이 아닌 국가별 특징에 대한 차이를 살펴보는 것이 필요할 것이다.

이와 같은 노르딕 국가들만의 보육정책의 강점으로 인해 해당 국가들은 적정 수준의 출산율을 유지하고 있으며, 국민들 스스로도 보육정책에 대해 만족해하는 것으로 나타났다(Partanen, 2017). 이런 점에서 볼 때, 현재 우리나라가 직면해있는 저출산 문제 해결방향을 모색하기 위해서는 동일한 문제를 효과적으로 이겨내고 있는 국가들의 보육정책을 면밀하게 살펴볼 필요가 있다. 그러나 국가 간의 보육정책을 비교하는 선행 연구들을 살펴보면, 복지국가 유형 분류에 따라 대표적인 1개의 국가들만 선정된 연구들이 대부분이었으며, 노르딕 국가 중에서도 스웨덴, 노르웨이, 핀란드에 관한 연구는 다소 존재하나 이들과 마찬가지로 높은 복지정책 수준을 지닌 덴마크에 관한 연구는 미흡한 실정이다. 또한 전체적으로 노르딕 국가에 대한 연구는 2014년 이후로 미비한 실정이다. 이러한 국가의 정책 및 제도는 정권의 변화, 다양한 사회적 상황 등에 따라 변화할 수 있는 민감성을 지닌다. 그러므로 가장 최근 국가의 정치적·사회적 상황을 고려한 정책에 대한 연구가 필요할 것으로 사료된다. 최근 우리나라는 2017년 5월 10일에 문재인 정부가 새롭게 출범하였으며, 그 이래

로 계속해서 보육정책에 관한 내용을 발표하고 있다. 즉 지금이 우리나라 보육정책이 나아가야 할 방향을 새롭게 정비할 수 있는 적기라고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 우리보다 한 발 더 앞서나가고 있는 노르딕 국가별 보육정책을 살펴봄으로써 새롭게 출범하는 정부의 보육정책체제 발전 방향을 강구할 수 있는 자료를 제시하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구내용

본 연구는 노르딕 4개국인 스웨덴, 노르웨이, 덴마크, 핀란드의 보육정책 현황을 검토함으로써 우리나라 보육정책 추진체계의 발전방향에 대한 모색을 목적으로 하고 있으며, 주요 연구내용은 다음과 같다.

첫째, 노르딕 4개국별 보육정책의 주요 동향을 파악하기 위해 주요 부문별 세부 지원내용을 분석한다. 보육지원 부문을 1) 현금급여 및 세제혜택, 2) 서비스 지원, 3) 돌봄시간 지원으로 구분하여 각 부문별 지원 내용을 검토하고 함의를 모색하고자 한다(Lewis, 2009).

둘째, 국내 보육정책 역사를 비롯한 현재 보육정책 체계 추진 내용에 대해 살펴보고, 향후 방향을 제시한다. 특히 본 연구는 보육지원의 효과성을 제고하고, 노르딕 국가별 사례를 바탕으로 주요 부문별 방향을 정립하는데 주력하였다.

2. 연구방법

본 연구는 기존 연구보고서, 정부 자료, 신문기사, 도서, 각종 문서 등을 사용하여 특정 현상 및 특징을 분석함으로써 다양한 방안을 제시할 수 있는 문헌연구방법을 활용하였다.

본 연구에서는 노르딕 국가별 보육정책 동향을 파악하기 위해 OECD와 EU 국가의 보육지원 관련 각종 통계자료, 보고서, 인터넷 문서 등을 활용하여 조사하였다. 또한 국내 보육정책 동향을 분석하기 위해 법률, 각종 정부 보고서, 정책 보고서, 인터넷 문서 등을 활용하여 조사하였다.

3. 연구범위 및 분석틀

1) 연구범위

일반적으로 보육지원은 아동 양육을 위한 1) 비용, 2)

서비스, 3) 시간에 대한 지원으로 개념화된다(Lewis, 2009). 다시 말해 보육지원은 아동을 양육하는데 필요한 비용, 부모가 아동을 직접 양육하기 힘든 상황을 대비하여 아동 돌봄을 제공하는 보육서비스, 그리고 일하는 부모들이 계속적으로 직장에 종사하면서 아동을 충분히 돌볼 수 있는 시간에 대한 지원을 의미한다. 보다 구체적으로 아동 돌봄에 대한 현금지원, 정부에서 제공하는 보육에 관한 각종 서비스, 일하면서 아동을 양육해야 하는 부모들을 위한 노동권 보장, 휴가제도 등이 핵심이라 할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 보육정책을 아동 돌봄에 소요되는 비용, 보육서비스, 아동 돌봄 시간을 지원하는 제도로 개념화함으로써, 1) 현금급여, 2) 보육서비스(기관보육/가정내보육), 3) 노동권 보장 및 근로유연화 제도, 휴직제도를 중점으로 다루고자한다.

2) 분석틀

본 연구의 보육정책 동향 분석은 Gilbert와 Terrell(2007)의 사회복지정책 분석틀을 참조하여 정책 분석 요소들을 다루었다.

Gilbert와 Terrell(2007)의 복지정책 분석은 크게 ‘누구에게 어떤 혜택을 제공할 것인가, 혜택을 어떻게 전달할 것인가, 혜택을 제공하는 데 필요한 재정은 어떻게 마련할 것인가’로 정의하였다. 구체적으로 분석틀을 구성하는 주요 차원들은 다음과 같은 네 가지로 정립할 수 있다. 1) 복지정책의 형태, 2) 복지서비스 전달 대상, 3) 복지서비스 전달 방법, 4) 복지정책에 필요한 재정 마련 방법

본 연구에서는 이를 바탕으로 보육정책 동향 분석의 요소에 따른 분석틀을 [Figure 1]과 같이 설정하였다.

III. 노르딕 4개국의 출산 및 보육정책

1. 스웨덴

1) 현금지원

스웨덴에서 보육지원은 공공을 위한 것으로 인식되고 있다. 따라서 공립과 사립보육기관 모두 대부분의 예산을 정부 보조금과 지방자치재원인 공적자금으로 사용하고 있다. 스웨덴의 유아교육기관은 대부분 지방정부에서 직접 운영하는 공립기관이며, 재정의 70% 이상을 지방정부에

Analysis scope	Child care policy		
	Cash support	Child care service support	Care-time support
Analysis constituent	<ul style="list-style-type: none"> • Types of child care policy • Target for support • Method of delivery • Method of financial preparation 		



Direction of improvement for the Korean child care policy

[Figure 1] Research analysis framework

서 담당하고 있다(Swedish Institute, 2012). 스웨덴의 자녀가 있는 가구에 대한 정부지출액은 전체 GDP의 3.75%를 차지하는 수준으로 유럽 평균(2.6%)과 비교하면 높은 수준인 것을 알 수 있다. 이와 같이 스웨덴이 보육지원과 관련된 부분을 공공을 위한 것이라고 인식하는 이유는 바로 보육정책을 단순히 복지정책으로 보기보다는 사회정책으로 인식하기 때문이다. 그러므로 스웨덴의 보육지원 재정은 개개인의 국민이 감당해야할 부분이 아닌 국가가 해결해야할 부분으로 본 것이다.

스웨덴의 보육정책에 관한 수당으로는 임신수당, 주거수당, 아동수당이 있다. 임신수당은 임신으로 인해 근로를 유지하기 힘든 경우 지급되는 수당으로 최대 50일까지 가장 최근 임금의 80%까지 지급된다. 주거수당은 자녀가 있는 저소득층 가구에 제공되며, 가구소득, 자녀수, 주거비용에 따라 차등 지급된다(The Legislative Policy Study Group, 2015). 주거수당은 자녀가 1명인 가구에 월 SEK1,300(2017년 기준, 한화 약 18만원), 자녀가 2명인 가구에는 월 SEK1,750(2017년 기준, 한화 약 25만원), 자녀가 3명 이상인 가구에는 월 SEK2,350(2017년 기준, 한화 약 34만원)가 제공된다. 아동수당은 자녀가 16세가 될 때까지 자녀 1인당 월 SEK1,050(2017년 기준, 한화 약 15만원)을 지원한다(Choi, 2015). 또한 아동수당은 자녀수에 비례해서 2자녀 이상인 가구에는 추가 수당을 지급하여 다자녀 가구에 대한 경제적 유인을 제공한다. 이러한 아동수당의 사용처는 정부가 따로 지정하지는 않지만, 피르스콜라(Förskola, 취학 전 통합기관)에 보내기 전인 영아기에는 부모들이 육아생필품을 사는 데에서 수당을 사용하며, 피르스콜라를 보낸 후에는 기관 등록비가 지원

금과 비슷한 수준으로 정부가 수당을 통해 피르스콜라에 보내는 것으로 인식한다(Choi, 2015).

한편 스웨덴은 2002년부터 3~6세의 모든 아동들에게 주당 15시간 무상 보육 및 교육을 제공하고 있으며, 부모가 취업이나 학업 중인 경우 90%의 지방자치단체에서 피르스콜라 이용시간을 주당 40시간까지 이용할 수 있도록 보장해주고 있다. 2016년부터는 지원 대상 연령을 만 2세로 확장을 하여 시행하고 있다. 이와 같은 영유아 기관의 비용은 중앙정부, 지방자치단체, 부모의 삼자 분담을 원칙으로 하며, 모든 유아교육기관은 인건비, 시설비를 중심으로 보조금 지원을 받는다(Nuffield Foundation, 2017). 부모 부담금은 전체 비용의 10~15%의 수준으로, 일반적으로 가구 소득의 3% 이내, 월 최대 SEK1,287(2017년 기준, 한화 약 19만원)을 넘지 않도록 하며, 이러한 상한제는 공립과 사립기관의 구분 없이 동일하게 적용한다.

2) 보육서비스

스웨덴은 1998년 복지부에서 담당하던 보육정책을 교육부로 이관하였으며, 유아교육의 체제로 편입함으로써 유보통합을 이루었다. 이러한 스웨덴은 일찍부터 공보육 체계가 확립된 국가이기도 하며, 여성의 일과 가정의 양립을 위한 보육서비스가 가장 발달되어 있는 국가이기도 하다. 스웨덴은 산모 대부분이 취업모이므로 3세 미만 아동을 위한 보육시설 확충에 많은 비용을 투자하였다. 이에 법적으로 취업 또는 학업 중인 부모의 자녀가 3~4개월 동안 보육시설을 이용할 수 있도록 보장하고 있으며, 국공립 보육시설에서는 1~12세 아동들을 대상으로 종일

제 보육서비스도 제공된다. 1991년부터 18개월 미만의 아동들은 부모가 일을 하거나 공부를 할 때 정부에서 운영하는 보육시설에 위탁되며, 2003년부터는 4세 이상의 모든 아동들에게 부모들의 경제활동과 상관없이 취학 전 무상교육이 이루어진다(Adema, 2012).

스웨덴의 보육 및 교육시설은 4가지 형태 즉, 가정보육, 개방형 피르스콜라, 피르스콜라(Förskola)로 구분할 수 있다. 가정보육은 만 1~12세의 아동을 돌봐주는 사람이 가정으로 방문하여 데이케어를 하는 경우가 해당된다. 개방형 피르스콜라는 전업주부를 위한 시설로 피르스콜라(기관)에 다니지 않는 아동이 양육자인 부모와 함께 이용하는 서비스이다. 피르스콜라는 만 1~5세 아동을 대상으로 하며, 취업 혹은 학업 중인 부모가 이용하는 것이 원칙이나 미취업인 상태이거나 육아휴직인 경우에도 이용가능하다. 특히 피르스콜라는 약 75%가 공립시설이며, 사립시설은 부모협동, 기업, 단체, 직원협동 등에서 운영하고 있고, 비영리기관이 대부분이다. 스웨덴의 대부분의 보육시설은 365일 동안 하루도 빠짐없이 전일제(06:30~18:30)로 운영되고 있으며, 포괄적인 가족정책에 기반하여 노동자로서의 여성의 역할을 강조하고 있다.

스웨덴의 보육정책은 취업모와 비취업모를 구분하는 정책을 시행하고 있다는 점에서 독특하다고 할 수 있다. 즉, 스웨덴의 유아학교는 부모의 취업 및 교육 정도에 따라 이용시간이 다르다. 부모가 취업 및 학업 중인 경우에는 지방자치단체의 90%가 주당 40시간 동안 유아학교를 이용할 수 있도록 규정하고 있고, 취업하지 않은 부모와 육아휴직 중인 부모의 자녀는 주당 15시간을 이용하도록 제한하고 있다. 이는 2000년 이전까지만 해도 전업주부나 육아휴직 중인 여성의 자녀는 유아학교를 이용할 수 없었던 것과 비교하면 지원 수준이 확대되었지만 기본적으로 스웨덴의 보육정책은 취업모를 우선적으로 지원하고 있음을 알 수 있다. 이는 스웨덴의 자녀가 있는 여성들이 일과 가정을 효과적으로 양립할 수 있도록 돕는 정책이라고 할 수 있다.

3) 돌봄시간에 대한 지원

스웨덴 정부는 아이를 출산하고 양육함에 있어 1차적 장애요인을 일가정 불균형이라고 판단하고 부모의 양육 부담을 덜기 위해 정책적으로 많은 노력을 기울여왔다. 스웨덴은 세계 최초로 1974년 출산과 육아 휴직제도에 남성을 강제로 참여시키는 '부모 보험제도'를 마련하였다. 이는 여성 중심적인 육아 문화를 탈피하고 양성 중립적인

육아 문화를 만들기 위한 첫 걸음이라 할 수 있다. 이처럼 양성평등모델에 기반하여 부모 모두에게 제공되는 육아휴직은 8개월~16개월이라는 긴 기간을 보장한다(Choi, 2015). 이와 같은 스웨덴의 육아휴직은 출산휴가와 육아휴직이 구분되지 않고 육아휴직으로 통용하여 사용한다. 16개월의 육아휴직 기간 중 2개월은 부와 모가 각각 사용해야 하며, 부부 간의 양도는 불가능하다.

스웨덴은 육아휴직 13개월 동안 평균 급여의 약 80%를 받을 수 있는데, 이러한 급여는 월 최대 SEK37,083(2017년 기준, 한화 약 540만원)이다. 나머지 3개월은 기존 소득수준과 관계없이 고정된 비용을 받게 되는데, 이는 취업하지 않은 경우에도 육아휴직 급여를 받을 수 있다. 2008년에는 부모 간 자녀양육 분담을 위해 양성평등 보너스 제도(Gender equality bonus)를 도입하여 남성이 육아휴직을 사용할 시 세액공제의 추가 혜택을 적용하고 있다. 즉 유급 육아휴직을 부부가 동등하게 나누어 사용했다면 양성평등보너스를 받을 수 있다. 이와 같은 육아휴직제도는 근로시간 제도와 병행되어 자녀가 초등학교 1학년까지 근로시간의 25%를 단축하는 것이 가능하며, 급여는 근로시간만큼 받을 수 있다(Choi, 2015; Swedish Institute, 2016; The Legislative Policy Study Group, 2014).

2. 노르웨이

1) 현금지원

노르웨이는 스웨덴과 마찬가지로 보육지원은 공공을 위한 것으로 인식되므로 보육비용의 상당부분을 국가가 책임지는 구조이다. 노르웨이의 대부분의 유아교육기관은 중앙정부와 지방자치단체로부터의 재원 지원과 부모 부담금으로 운영된다. 2004년에는 비용상한제를 도입하였으며, 2013년에는 공보육 시설 이용 시 월 최대 보육료 부담액이 NOK2,326(2017년 기준, 한화 약 34만원)으로 부모 부담금이 총 비용의 20%가 넘지 않도록 적용하고 있다. 또한 노르웨이 정부는 국공립과 사립 유아교육기관을 차이를 두지 않고 보조금을 지원하고 있다. 그러나 2014년 기준 노르웨이의 교육 재정 투자액을 살펴보면, 초·중·고 학생 1인당 지출액이 각각 12,255\$, 13,852\$, 18,512\$로 동일년도 OECD 국가 및 EU 국가 평균 보다 월등히 높은 비용을 지출하는 것으로 나타났으나 취학 전 아동에 대한 1인당 지출액은 6,610\$로 OECD 국가 중 14위를 차지하였다. 즉 노르웨이는 교육에 대한 지출액 수준은 높은 편

이나 영유아 교육에 대한 지출 수준은 상대적으로 낮은 편이다.

노르웨이에서는 1998년에 보육정책의 개선책의 일환으로 양육수당을 도입하였으며, 2012년부터는 만 2세 자녀에 대한 양육수당이 폐지되고 만 1세 자녀(13~23개월)에게 제공되는 금액이 증액되었다. 양육수당은 만 1~2세 자녀 중 공공 보육시설을 이용하지 않는 자녀를 대상으로 월 NOK3,303(2017년 기준, 한화 약 48만원)을 제공하고 있다. 사립보육시설 이용 시에도 양육수당을 제공하고 있으며, 양육수당의 최대 지급기간은 11개월이고, 만 13~18개월에 해당되는 자녀에게는 월 NOK5,000원(2017년 기준, 한화 약 72만원)을, 만 19~23개월에 해당되는 자녀에게는 월 NOK3,303(2017년 기준, 한화 약 48만원)을 차등적으로 제공하고 있다. 주당 20시간미만 공보육 시설을 이용하는 아동에게는 50%의 양육수당을 지급하고 있다.

노르웨이에 양육수당이 도입될 당시에는 지급률이 75%로 높았으나, 2011년부터는 만 1~2세 아동을 기준으로 25%로 대폭 감소하였다(Statistics Norway, 2016). 이처럼 양육수당의 지급률의 감소는 보육시설의 증가가 기인하는 바가 크다. 노르웨이 정부는 2005년부터 보육시설을 급격하게 늘렸으며, 보육료 상한제를 도입하여 부모가 자녀양육에 있어서 부담감을 덜 수 있도록 하였으므로 보육시설 이용이 늘어난 것에 반해 양육수당 이용률이 감소한 것으로 볼 수 있다.

한편 노르웨이의 양육수당 지급은 가정의 소득 및 교육수준과 밀접한 관계가 있다. 최근에는 저학력층, 저소득층, 이민자 가정이 양육수당의 주된 수혜집단이 되어가고 있다. 이에 따라 노르웨이 정부에서는 양육수당의 감축에 관해 발표하였는데, 이는 양육수당의 부정적 측면인 이민자 가구의 노동시장 이탈, 기관 미이용에 따른 아동의 언어습득 장애 등에 대한 우려를 반영한 것이라 할 수 있다(Statistics Norway, 2016).

2) 보육서비스

노르웨이의 보육정책 업무는 2005년까지 아동가족부가 담당하였으나 2006년에 교육연구부로 이관되었으며, 보육 기관을 유아교육과 통합하는 ‘유치원법’이 발효되었다. 이 법에서는 각 지방자치단체들의 각 지역 유치원 관할 책임과 유치원 운영 지침 제시를 명시하고 있으며, 이러한 지침에 따라 유치원이 운영되어야 한다고 규정하고 있다. 이와 더불어 지방교육청은 공공기관들이 지자체 내에서 인가된 모든 유치원과 동등한 유아교육 환경을 조성하

도록 관리하고 있다.

노르웨이는 보육정책을 ‘육아지원기관’과 ‘가정’이라는 두 가지 측면에서 일·가정의 양립을 이루며, 부모 모두 실질적인 양육 참여를 가능하게 하는 제도적 지원을 발전시켰다. 즉 부모 모두의 양육 참여를 보장하고 1세 미만 자녀를 둔 부모를 대상으로 육아휴직 제도를 실시하고 있으며, 1세 이상 자녀에 대해서는 기관 이용을 통해 일·가정의 양립과 아동의 균형 있는 발달을 지원하고 있다. 이처럼 노르웨이는 육아지원 제도 및 정책이 가정 혹은 기관 어느 한 쪽에 국한되지 않고 가정과 기관의 균형적인 역할을 발전시키고 있음을 보여주고 있다.

다른 노르딕 국가에 비해 노르웨이는 보육시설이 부족한 실정이었으나 2000년 이후 보육시설을 지속적으로 확충하여 왔다. 2009년부터는 보육시설의 공급이 어느 정도 충족되면서 영유아의 권리로 보육기관 이용을 명시하고 있고 있다. 노르웨이의 보육기관은 약 45%가 공립이고, 나머지 55%는 사립 혹은 비영리로 운영되고 있다. 이용 아동들은 사립시설보다 공립시설 이용 아동이 상대적으로 많으며, 노르웨�훈 다른 북유럽 국가와 마찬가지로 국가가 보육비용의 상당 부분을 지원하고 있는데, 이는 국공립과 사립 보육시설의 차이 없이 지원하고 있다. 2016년 노르웨이 통계에 따르면, 1~5세 아동에 대한 낮 시간 주 양육자(기관)는 89.6%가 유치원, 부모 9.2%, 베이비시터 0.6%, 친인척 0.4%, 기타 0.2%로 많은 부모들이 자녀의 낮 시간 돌봄 제공자로 유치원을 선호하는 것으로 나타났다(Statistics Norway, 2016). 노르웨이의 보육서비스 기관은 유치원, 가정보육시설로 구분되며, 이 밖에도 개방형 유치원, 학동보육시설 등이 있다. 유치원은 0~5세를 대상으로 하며, 가정보육시설은 종일제와 시간제로 유치원 교사의 감독 하에 운영된다. 또한 개방형 유치원은 부모와 아동이 함께 참여할 수 있으며, 유치원 교사들의 지도 하에 시간제 활동을 제공한다(Lee, 2014).

3) 돌봄시간에 대한 지원

노르웨이 여성들은 어머니로서의 삶의 만족도와 경제 활동 참여율이 전 세계적으로 가장 높은 편으로 나타났는데, 이는 양성평등을 위한 정부의 노력과 육아휴직제도의 활성화와 같은 노력들의 결과라고 할 수 있다. 현재 노르웨이의 15~64세 여성취업률은 74.8%로 OECD 회원국들 중 가장 높은 수준에 속하며, 많은 국가들이 출산 및 양육으로 인해 여성취업률이 M자 형태를 유지하는 반면, 노르웨이는 대부분의 여성 연령층의 취업률이 높은 것으

로 나타났다(OECD, 2014).

이처럼 노르웨이의 여성들이 일과 가정을 양립할 수 있었던 원인들 중 가장 중요한 요인은 부모의 육아휴직과 아동의 보육기관 이용이라고 할 수 있다(Engel et al., 2015). 노르웨이 여성들의 경제활동은 양적인 부분뿐만 아니라 많은 여성들이 전문직, 임원 등과 같은 직업에 종사하고 있어 질적인 부분에 있어서도 뛰어나다. 또한 취업모와 취업부를 위한 육아휴직은 공적 재원으로부터 지출되고 있으며, 기간은 30년 전 12주로부터 오늘날 47주로 확장되어 일·가정 양립을 도모하고 있다.

노르웨이의 육아휴직제도는 남성들이 자녀양육에 분담하는 비중을 늘리기 위해 아버지의 의무 육아휴가제도(부성할당)를 세계 최초로 도입하였다. 하지만 노르웨이의 육아휴직제도가 처음부터 획기적이었던 것은 아니다. 오히려 1990년대 초반까지 노르웨이는 다른 노르딕 국가의 보육정책에 비해 매우 제한적이고 더딘 발전을 보였다. 실제로 1977년부터 10주 간의 부성휴가가 주어졌으나 1990년대 초반까지는 이를 이용하는 비율이 약 2~3%에 불과했다. 그러나 1990년대 중반부터는 부모 간의 양도가 불가능한 부성휴가 할당제를 도입하였으며, 이후로 육아휴직 기간을 점점 연장하여 부성휴가 이용률이 급격하게 증가하였다. 2013년에는 부성할당 기간 역시 모성할당과 마찬가지로 14주로 연장하였으며, 임금의 100%를 받으며 육아휴직 기간인 47주를 사용하거나 50%를 받으며 59주를 사용할 수 있게 되었다. 특히 노르웨이의 부성휴가는 다른 노르딕 국가인 스웨덴 10주, 핀란드 7주, 덴마크 2주에 비해 긴 부성휴가를 보장한다는 것을 알 수 있다(OECD, 2014).

3. 덴마크

1) 현금지원

덴마크도 앞서 살펴본 스웨덴과 노르웨이같이 공공적 차원에서 보육정책을 시행하고 있으며, 0~6세 아동에게 보육기관을 이용할 수 있는 법적 권리를 부여하고 있다. 이러한 보육기관의 재정 중 75%가 지방정부에서 부담하며 부모 부담금은 25%를 넘지 않도록 규정하고 있다. 또한 영유아 자녀를 양육하는 부모의 부담을 완화시키기 위한 목적 하에 국가에서 기관 운영비의 상한선 범위를 지정하여 적용하는 원비상한제는 국공립 기관의 경우에만 적용을 하고 있으며 사립이나 공공형에는 적용하고 있지 않다. 이는 다른 노르딕 국가인 스웨덴, 노르웨이, 핀란드

에서 원비상한제를 국공립, 사립 기관에 차이를 두지 않고 모두 적용하는 것과는 상이한 점이라고 할 수 있다(Park & Jang, 2014).

덴마크의 아동수당은 지방자치단체에서 담당하며, 종류로는 아동혜택, 일반아동수당, 보조적 아동수당, 특별아동수당이 있다. 먼저, 아동혜택은 18세 미만의 모든 아동을 의미하며, 아동 연령에 따라 지원 비용의 수준이 다르다. 0~2세는 월 DKK1,417(2017년 기준, 한화 약 25만원), 3~6세는 월 DKK1,121(2017년 기준, 한화 약 20만원), 7~17세는 월 DKK882(2017년 기준, 한화 약 16만원)을 제공한다. 일반 아동수당은 한부모 가정의 18세 미만 아동 및 기본 퇴직연금 수령자의 아동을 대상으로 하며, 월 DKK406(2017년 기준, 한화 약 7만원)을 제공한다. 보조적 아동수당은 일단 아동수당을 받는 한 부모 가정에 지급하고, 자녀수와 상관없이 보조적 아동수당은 한 자녀에게만 지급이 가능하며, 월 DKK413(2017년 기준, 한화 약 7만원)을 지급한다. 특별 아동수당은 부모가 없는 18세 미만의 아동 또는 한 부모 또는 양부모가 돌보거나 조기 퇴직연금을 받는 경우에 지급한다. 지급 금액은 일반 아동수당과 보조 아동수당을 합한 금액이다.

2) 보육서비스

덴마크에서 보육은 국가와 가족에 그 책임이 있으며, 일과 가정의 양립에 대한 기업의 참여는 정책적으로 그다지 중요하지 않다. 지자체가 가정에서 베이비시터 이용에 대한 재정적 보조를 해주며, 활발하지는 않지만 민영시설에도 재정적 지원이 이루어지고 있다. 하지만 공급과 비용 지원 측면에서는 공보육에 대한 투자가 훨씬 많다. 또한 덴마크에서 보육서비스는 전통적으로 사회복지정책의 핵심적인 부분으로 정립되어 오고 있으며, 스웨덴과 마찬가지로 덴마크 보육서비스 역시 부모가 일을 하거나 공부를 하는 경우 아동에게 양질의 보육 환경을 제공한다는 목적을 갖고 있다. 이러한 덴마크의 보육서비스는 높은 공적 투자, 보편적 서비스 제공, 프리벨 전통을 바탕으로 한 교육 및 보육환경을 제공하고 있으며, 2011년부터 유아교육과 보육을 통합하여 교육부가 총괄한다(Moon, 2013).

덴마크의 보육서비스는 생후 26주부터 초등학교 입학 전까지 종일제 서비스를 무상으로 제공하고 있는데, 이는 부모가 직장으로 복귀할 수 있도록 유급 육아휴직기간이 끝나기 전에 제공된다. 덴마크의 보육서비스 유형에는 데이케어 센터, 가정보육, 유아원, 유치원, 연령 통합기관으

로 분류된다. 먼저, 데이케어 센터는 취학 전 보육서비스를 총괄적으로 지칭하며, 유아원, 유치원, 연령 통합기관, 가정보육 모두 포함한다. 가정보육은 생후 26주부터 6세까지의 아동을 돌보는 가정보육을 의미하며, 유아원은 생후 26주부터 6세까지의 아동을 돌보는 보육기관, 유치원은 3세부터 6세까지의 아동, 연령 통합기관은 생후 26주부터 6세까지 아동 및 12세까지의 방과 후 아동을 대상으로 한다(Danish Ministry for Children and Education, 2012).

3) 돌봄시간에 대한 지원

덴마크는 공공보육을 통해 고용의 지속에 기여하고 있다. 다시 말해 고용상태를 지속하려는 노동권이 아동을 양육하는 부모권보다 중시되고 있다고 할 수 있다. 덴마크 보육정책의 가장 대표적인 특징은 어머니의 노동권을 중시하는 흐름에서 보육에 대한 투자, 특히 영아보육에 대한 투자가 집중적으로 이루어지고 있다. 덴마크의 보육의 사회화는 여성의 고용 증대를 가져왔을 뿐만 아니라 저출산 문제에도 상당한 기여를 한 것으로 보인다. 덴마크의 출산율은 스웨덴처럼 경기의 흐름에 따라 변동을 보이기보다는 매우 안정적이며, 초산 시기도 다른 나라보다 빠른 편이다.

덴마크의 휴가제도는 크게 4가지 종류가 있다. 출산 전 4주와 출산 후 14주의 휴가는 어머니에게 주어지며, 아버지는 같은 기간 중에 2주까지 배우자 출산휴가가 가능하다. 출산 후 14번째 주 다음에는 10주간의 육아휴직이 가능하고, 여성에게만 임신 기간 중 진단과 검진을 위한 휴가가 주어진다. 또한 0~8세의 자녀를 가진 부모는 육아휴직이 가능하며, 이러한 육아휴직제도는 부모권으로서의 성격보다는 실업에 대한 대응이자 노동시장 내의 직무전환(job rotation)을 촉진하기 위한 수단으로 시행되었다(OECD, 2014). 출산휴가에 해당하는 모성휴가, 부성휴가의 사용 시기 및 기간이 고정적인 것과 달리 육아휴직에 해당하는 부모휴가의 사용 시기와 기간이 매우 유연한 편이다. 먼저 휴가 기간 32주 중 8~13주는 자녀가 태어난 지 48주가 지난 후에도 사용가능하며, 부모가 동시에 휴가를 내는 것도 가능하다. 또한 휴가 기간을 32주에서 40주로 연장하는 것도 가능하지만, 휴가 기간을 연장하게 되더라도 총 휴가급여는 동일하게 제공되기 때문에 매주 지급되는 급여액은 연장된 휴가 기간에 비례하여 감소한다.

한편 육아휴가제도에 관한 사용 실태를 살펴보면, 2005

년에는 전체 산모의 99%가 모성휴가를 사용했으며, 2011년에는 산모의 배우자인 남성들의 60%가 부성휴가를 사용한 것으로 나타났다. 그 이후 부모휴가 사용률을 파악할 수 있는 공식적인 통계자료는 존재하지 않지만, 덴마크의 보육정책의 안정화와 여성들의 안정적인 고용상태를 통해 부모휴가 사용률이 꾸준히 증가하고 있을 것이라 짐작해 볼 수 있다(OECD, 2016).

4. 핀란드

1) 현금지원

핀란드도 다른 노르딕 국가와 같이 보육지원제도를 공공을 위한 정책이라는 인식을 갖고 있으며, 자녀가 있는 가구에 대한 정부의 지출은 전체 GDP 대비 약 3.3%로 높은 수준이다. 핀란드는 아이를 출산한 모든 산모들에게 다양한 육아용품이 담긴 ‘엄마상자’를 무상으로 제공하며, 17세 자녀를 둔 부모에게는 아동수당을 지급하고 있다.

구체적으로 핀란드의 보육정책 재정 지원은 지방자치단체가 지원하는 유아교육기관인 빠이바꼬피에 약 70% 이상이 사용되며, 핀란드 정부가 운영하는 사회복지 기관인 켈라가 지원하는 예산의 약 85% 이상이 가정양육수당에 사용된다. 유아교육 및 보육기관인 빠이바꼬피는 정부와 지방자치단체가 운영하고 있지만, 국민 모두에게 전액 무상은 아니다. 부모가 추가로 지불하는 금액은 부모의 소득, 자녀수에 비례하여 차등적으로 부담하게 된다. 이러한 핀란드는 초등학교 이후부터 대학원 박사과정까지 완전 무상교육을 실시하고 있으므로 자녀가 취학 전인 시기에 교육비가 가장 많이 들어간다고 말하기도 한다(Na & Lamblin, 2015).

핀란드 보육정책에서 가장 특징적인 제도가 있다면 바로 가정양육수당일 것이다. 이러한 수당의 목적은 3세 미만의 자녀를 부모가 직접 양육할 수 있는 환경을 제공하기 위함이다. 이는 3세 미만의 아동에게는 보육기관을 이용하면서 주양육자가 계속해서 바뀌는 것보다 부모의 직접적 양육이 훨씬 더 바람직하다는 전문가의 의견을 따른 정책이다. 그러나 부모가 어린 자녀를 돌보기 위해 가정에 머무르게 되면 소득이 감소할 수밖에 없다. 그러므로 직장에 다니는 여성들은 일을 함으로써 연금을 축적할 수 있지만 전업주부인 여성들은 연금을 축적할 수 없는데, 이는 가정에서 자녀를 양육하는 책무를 수행하고 있는 여성들에게 다소 불공평한 부분이다. 하지만 이 수당의 취지는 여성에게 불공평함을 조성하고자 함은 아니다. 1950

년대 말, 부모에게 자녀양육을 위한 선택의 자유를 주어야 하며, 평등한 사회를 구현해야 한다는 취지로 가정양육수당이 지급되어야 한다는 주장이 제기되었다. 이러한 주장에 대해 여러 여성단체와 학계는 이 수당이 오히려 여성의 노동권을 훼손하며 커리어 발전을 더디게 할 수 있다는 이유로 반대를 했으며, 의회와 정부 간에도 의견이 서로 대립되다가 마침내 1986년에 통과되었다. 이 수당은 3세 미만의 자녀의 경우 출산수당과 부모수당 지급 기간이 끝난 후에도 지급되며, 6세 이하의 자녀를 둔 부모에게도 지급이 되는 것으로 결정되었다(Lee, 2016; Ministry of Social Affairs and Health, 2013).

가정양육수당은 2013년 기준 총 95,785명이 이용하였는데, 연령층 비중을 살펴보면, 0세 아이는 73.3%, 1세 아이는 61.1%, 2세부터는 가정양육이 대폭 줄어들어 3세 아이 중 14.1%만 가정양육수당을 수령하는 것으로 나타났다. 즉 핀란드의 부모들은 자녀가 만 3세에 이를 때까지 가정양육을 선호하다가 자녀가 만 3세 이상이 되었을 때부터 집에서 자녀의 양육을 담당하던 대부분의 부모가 다시 일을 시작한다는 것을 알 수 있다.

2) 보육서비스

핀란드의 보육지원제도 관련 업무는 유아교육과 보육을 통합하면서 2013년 1월 1일부터 교육문화부로 일원화되었다. 핀란드에서 영유아 자녀를 둔 부모는 1) 지방자치단체가 제공하는 공립 뻘이바꼬띠 또는 정부에서 지원하는 가정보육사, 2) 민간이 제공하는 사립 뻘이바꼬띠 또는 사립 가정보육사, 3) 자녀가 3세 미만인 경우 가정양육수당을 받고 집에서 양육하는 경우(이 경우는 1) 또는 2)의 시간제와 병행 가능) 와 같은 3가지 보육서비스 중에서 선택하여 이용할 수 있다.

핀란드의 보육시설은 대부분 정부와 지방자치단체에서 운영하며, 사립 시설을 이용하는 아동은 전체의 5% 미만이다. 핀란드의 경우 자녀가 만 3세가 될 때까지 부모가 가정에서 직접 양육하는 방식이 선호되므로 다른 노르딕 국가에 비해 영아의 기관 이용률이 현저히 낮은 편이다. 일반적으로 부모들의 육아휴직 기간이 약 1년이므로 만 0세의 기관 이용은 찾아보기 힘들며, 만 1세의 기관 이용률은 약 30%, 만 2세의 기관 이용률은 약 51%가 넘는 수치를 나타낸다(Ministry of Social Affairs and Health, 2013).

정부와 지방자치단체에서 운영되는 뻘이바꼬띠와 가정보육사는 연중으로 운영되며 종일제를 기본으로 시행한

다. 부모의 필요에 따라서 시간제도 사용 가능하며, 교대 근무하는 부모를 위해 24시간 돌봄 서비스도 제공하고 있다. 대부분의 부모들은 종일제를 이용하고 있으며, 뻘이바꼬띠의 종일제 비율은 약 77%, 가정보육사의 종일제 비율은 약 91%로 뻘이바꼬띠보다 가정보육사의 종일제 비율이 훨씬 높다. 이를 통해 핀란드는 다른 노르딕 국가에 비해 가정 중심의 보육문화를 선호한다는 것을 알 수 있다. 가정보육사는 자신의 자녀를 포함하여 약 5명의 아이를 돌보는 사람으로, 고용한 부모와 지방자치단체가 공동으로 부담하여 월급이 지급된다. 또한 가정보육사는 근로 연금을 받을 수 있으며, 보육 관련 다양한 교육을 받을 수 있도록 의무화되어 있다.

3) 돌봄시간에 대한 지원

핀란드에는 부모의 육아휴직제도를 설명하는 하나의 명제가 있다. 바로 ‘영유아 자녀를 둔 부모들은 육아휴직을 반드시 사용하라.’이다. 이를 통해 핀란드도 다른 노르딕 국가와 같이 선진화 된 육아휴직제도가 정립되어 있음을 알 수 있다. 핀란드는 2015년 OECD 28개 회원국을 대상으로 여성이 해당 국가의 사회에서 어느 정도 승진할 수 있는지를 평가하는 ‘유리천정지수(glass-ceiling index)’에서 80점으로 1위를 차지하였다. 이처럼 핀란드 여성들의 활발한 사회 진출과 조직 내에서 상층부로의 이동이 가능한 것은 발달된 육아휴직제도가 큰 역할을 했다고 볼 수 있다(Lee, 2016).

핀란드의 육아휴직제도를 살펴보면, 먼저 출산휴가는 총 150일이며, 여성들은 출산 전 30~50일, 출산 후 55~75일을 사용할 수 있다. 또한 임신부가 근무하기 해로운 환경에 처한 경우 사용할 수 있는 특별출산휴가도 활용할 수 있다. 부성휴가는 출산 후 최대 3주이며, 이는 자녀를 출산하는 남성들 중 약 3분의 2가 부성휴가를 사용하였다. 부성휴가를 장려하기 위해 핀란드 정부에서는 2002~2003년, 2007~2008년 두 차례에 걸쳐 부성휴가와 부성육아휴직을 장려하는 캠페인을 대대적으로 시행한 적이 있다(OECD, 2016).

부모휴가는 출산휴가가 끝난 다음 부모 중 한 명이 부모휴가를 신청할 수 있다. 기간은 총 158일이며, 부모 각각 최대 2회를 신청할 수 있다. 시간제 육아휴직은 영유아 자녀를 둔 부모가 탄력적 근무를 하면서 자녀를 양육할 수 있도록 돕는 제도이다. 부모휴가가 끝난 후 부모 모두가 시간제 육아휴직을 사용할 수 있으나 부모가 동시에 사용할 수는 없다. 시간제 육아휴직을 사용하게 되면 급

〈Table 1〉 Comparison of child care policies in Nordic countries

	Sweden	Norway	Denmark	Finland
Cash support	<ul style="list-style-type: none"> - The pregnancy allowance is up to 80 % of the most recent wage for up to 50 days. - Housing allowance is paid to low-income households. - Children's allowance is proportionate to the number of children, and additional allowances are provided for households with more than 2 children. - The government supplies daily necessities for child care before sending them to nursery schools. 	<ul style="list-style-type: none"> - Child care allowances are paid to children who do not use public child care facilities. - 50 % Child care allowances for children using child care facilities less than 20 hours per week. 	<ul style="list-style-type: none"> - Unlike other Nordic countries, national budgets are provided only for public institutions. - Child benefit, general child allowance, secondary child allowance, special child allowance 	<ul style="list-style-type: none"> - Payment of mothers' boxes for various child care items for mothers. - Child welfare payments to parents with 17 children. - Pay more than 70 % of the government's budget to the infant education institution. More than 85 percent of Kella's budget for social welfare is spent on household parenting payments.
Child care service support	<ul style="list-style-type: none"> - Ministry of Education(ECEC) - Children aged 1 through 12 offer all-day care services. - Children aged 4 or older provide free education. - Separated from family care, open Förskola and Förskola. - The government provides child care services by dividing the unemployed and the non-experienced businesses. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ministry of Education(ECEC) - Among the Nordic countries, it is most favored to predicate in families. - national budget is paid without distinction between national and private facilities. - Separated from kindergarten, family care center. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ministry of Education(ECEC) - Full daycare services for children from 26 weeks to elementary school before entering elementary school. - Separated from Day Care Center, Family Care Center, preschool, kindergarten, age integrated agency. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ministry of Education(ECEC) - Separated from public child care institutions, family heirloom, private child care institution. - Parents prefer raising their children to their families until they reach the age of three. - Better use cases of home care teachers than in the child care institutions.
Care-time support	<ul style="list-style-type: none"> - Respect for parental rights - Introduction of the first male child care leave system. - to provide parents with a long period of parental leave from 8 months to 16 months. - Approximately 80 % of the average salary paid for 13 months for child-care leave. - Parents who do not have employment leave pay for child-care leave. 	<ul style="list-style-type: none"> - Among Nordic countries, Child care services were developed slowly. - Among the Nordic countries, the maternity leave period is the longest. - Men's maternity leave is identical to that of women's maternity leave. 	<ul style="list-style-type: none"> - More emphasis on labor rights than parental rights - Particularly important to mothers' labor rights. - There are four classes of leave systems for child care. Four weeks after birth, 14 weeks after birth, and 10 weeks after maternity leave. - Fathers and mothers can use child care leave at the same time. 	<ul style="list-style-type: none"> - Maternity leave is 150 days. - Paternal leave is up to 3 weeks after birth. - Parental leave may be used by parents alternately.

여의 40~60%만 지급받게 되며, 종합학교 2학년 때까지도 사용할 수 있다. 시간제 육아휴직제도의 장점은 부모가 일별 혹은 주별 단위로 번갈아가면서 시간제 휴직을 사용하여 부모가 공동육아를 할 수 있다는 것이다. 한편 일시적 육아휴직제도는 부모가 자녀와 같은 집에서 살고 있지 않은 경우 같이 살고 있지 않은 배우자는 해당 육아휴직제도를 활용할 수 있다.

5. 노르딕 국가 보육정책의 시사점

본 연구에서는 앞서 살펴본 스웨덴, 노르웨이, 덴마크, 핀란드의 보육정책을 분석함으로써 몇 가지 주목할 만한 시사점을 도출하였다. 첫째, 노르딕 국가는 자녀를 둔 가정의 양육 부담을 완화하고, 여성의 활발한 경제활동 참여를 위해 노력하였다. 노르딕 국가가 이전부터 국가적인 차원에서 보육 지원 정책을 지속적으로 지지하는 것은 노동 시장에 대한 여성들의 높은 참여를 유도하기 위한 것에 그 목적이 있다고 할 수 있다. 노동 시장에 대한 여성들의 참여가 활발할수록 양성 평등이 이루어질 수 있으며, 여성 인력 활용을 통해 노동력을 확보할 수 있고, 이는 경제 성장으로 이어지게 된다. 따라서 국가의 보육정책을 통해 양육에 대한 부담을 완화하고, 여성들의 지속적인 경제활동 참여를 이끌어냄으로써 일·가정 양립을 이룰 수 있도록 하는데, 이는 저출산의 문제를 해결하는 것에 긍정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 고령화 사회에서 지속 가능한 경제의 발전 또한 이끌 수 있게 된다.

둘째, 보육의 공공성이 확보되고 있다는 점이다. 보육의 공공성은 국가의 공공재원을 얼마나 많이 쓰느냐와 국가가 보육계획을 세우고, 양질의 공보육서비스를 강화하기 위해 국가가 적극적으로 개입하는 정도에 따라 달라진다(Nuffield Foundation, 2017). 국가의 책임이 중요한 스웨덴, 노르웨이, 덴마크, 핀란드는 영리시설에 대한 규제를 강화하고 보조금 지원을 통한 양질의 보육서비스를 제공하기 위해 국가가 개입하고 있으며, 최근에는 부모의 보육비 부담을 완화하기 위해 보육료 상한제를 도입하고 있다. 이처럼 노르딕 국가는 보육과 관련된 부분들을 공공문제라고 인식하면서 보육수당을 지원하며 세계혜택을 대폭 늘려 양육 부담을 덜어주고자 노력하고 있다.

마지막으로, 보육의 보편성은 부모의 경제력과 상관없이 아동들 모두에게 평등한 보육과 교육의 기회를 준다는 점에서 중요하다고 할 수 있다. 노르딕 국가에서는 4~5세 아동에 대한 무상보육이 보편적으로 이루어지고 있는

추세이며, 공적보육시설을 확충해 어린 자녀를 부모들이 믿고 맡길 수 있는 환경을 조성함으로써 영유아의 공적보육시설 이용률도 높게 나타나고 있다. 이처럼 노르딕 국가에서 보육정책을 보편적 복지의 성격으로 시행하는 이유는 보육지원제도를 단순히 하나의 복지정책으로 인식하는 것이 아니라 현존하는 사회와 미래 사회를 이끌어 나갈 다양한 자원들을 양성해내는 방안, 즉 사회정책으로 인식하기 때문이다(OECD, 2016).

IV. 우리나라 보육정책 현황 및 개선방향

1. 현금지원

우리나라는 2009년에 보육시설을 이용하지 않고 가정에서 양육되어지고 있는 영유아들을 위한 수당인 가정양육수당이 도입되었다. 2009년 도입 당시 가정양육수당의 지급 대상 아동 연령은 0~1세였으나 2011년도에는 2세, 2013년도에는 3~5세로 확대되었으며, 소득기준은 차상위계층에서 전 계층으로 확대되었고, 급여 수준은 10~20만원대로 유지되고 있다(Ministry of Health and Welfare, 2017).

현재 정부는 민간 및 가정어린이집의 모든 영아에게 보육료 및 교육비 차등 지원과는 별도로 연령별로 기본 보육료를 일정한 금액으로 지원하고 있으며, 그 지원액은 2006년 이후 매년 증가하고 있다. 이러한 영유아 보육료는 양육수당과 종일제 아이돌봄서비스를 지원받지 않고 어린이집을 이용하는 만 0~2세 영유아를 대상으로 지원하고 있으며, 연령별 보육료는 종일반 기준 만 0세 430,000원, 만 1세 378,000원, 만 2세 313,000원, 만 3~5세 220,000원으로 지정되어 있다. 또한 만 3~5세는 누리공통과정으로 약 220,000원정도가 지급된다. 한편 영아 기본 보육료는 아동별로 지원되어 부모 보조금의 성격을 띠지만 부모가 아닌 시설이 수령하고, 국공립어린이집에 대한 인건비 지원이라는 점에서 시설 보조금으로 인식되는 경향이 강하다. 또한 부모에 대한 보육료 지원은 소득 계층별로 차등적으로 지원되고 있으며, 무상보육 및 다자녀 가구에 대한 지원형태로 이루어지고 있고, 정부가 정한 단가에 의해 지원되고 있다.

최근 우리나라 정부에서는 2018년부터 0~5세 아동을

대상으로 차등 없이 월 10만원의 아동수당을 지급할 예정이라고 발표하였다. 계속되는 저출산 문제로 인하여 이제 우리나라도 출산 및 보육을 공공의 문제로 받아들이고 보편적 복지의 실행을 준비하고 있다. 이처럼 우리나라도 노르딕 국가들처럼 보육은 개인 혹은 가정이 감당해야할 문제가 아니라 국가가 맡아서 해결해야할 문제라는 사회적 의식이 생겨나고 있다.

그러나 아직까지 우리나라에서는 보육과 관련된 부분을 사회적 문제로 다루어야하는지 아님 가정에서 해결해야할 문제로 인식해야하는지에 대한 이념적 갈등이 지속되고 있다. 또한 2018년부터 시행 예정인 아동수당의 예산 마련에 대한 방안도 모호한 실정이다. 최근 정부가 2018년부터 아동수당을 지급하겠다는 발표를 하자마자 몇몇 지자체에서는 반발을 하고 나섰다. 우리나라의 복지사업 대부분은 중앙정부와 지방자치단체가 공동 부담하는 ‘매칭’ 방식이므로 중앙정부가 복지 예산을 부담하는 만큼 지자체에서도 일정 비율을 분담해야 하기 때문이다. 따라서 세원은 한정되어 있는데 복지비용 부담 비율이 증가하면서 재정이 부족한 지자체들이 난색을 표한 것이다.

이를 해결하기 위해서는 노르딕 국가들의 복지 모델의 특징을 살펴볼 필요가 있다. 노르딕 국가들의 복지 모델의 특징 중에서도 지방분권제도는 탄탄한 복지제도를 펼칠 수 있는 장을 마련하였으며, 이는 현재 우리나라의 지방자치제도가 나아가고자 하는 방향이기도 하다. 특히 스웨덴의 지방분권제를 살펴보면, 보육정책을 중앙정부와 지방정부에서 함께 분담하고 있는데, 광역자치단체에서는 교육과 복지 등과 같은 서비스를 담당하고, 기초자치단체에서는 의료, 교통, 기타 행정 등에 대한 부분을 담당한다. 또한 중앙정부는 두 지방정부의 정책을 관리감독하며 균형적인 지역 정책이 성립될 수 있도록 조정하는 역할을 담당한다. 또한 기초자치단체의 재정을 자율적이고 안정적으로 만들기 위해 조세를 부과할 수 있는 권한도 부여하였다. 이러한 지방분권을 통해 각 지역 주민들의 욕구를 명확하게 파악하여 해당 지역에 맞는 정책들을 중심으로 집행할 수 있게 되었다. 따라서 우리나라도 보육에 관한 현금지원제도가 효과적으로 시행되기 위해서는 지방분권제도를 이루어 각 지역에 맞는 효과적인 제도를 정립해나가는 것이 필요할 것이다. 더불어 보육에 관한 사회적 인식을 개선하기 위한 노력 또한 지속적으로 필요할 것이다.

2. 보육서비스

우리나라의 보육서비스의 가장 큰 특징은 바로 누리과정이라고 할 수 있다. 누리과정은 만3~5세의 아동을 대상으로 보육 및 교육에 대한 국가의 책임을 강화하기 위한 목적으로 계획되었으며, 어린이집과 유치원으로 이원화되어 있는 보육 및 교육 과정을 ‘누리과정’으로 통합하기 위해 시행되고 있다. 누리과정은 초등학교 교육과정과 0~2세 표준 보육과정의 연계성을 고려하여 구성하였으며, 신체운동 및 건강, 의사소통, 사회관계, 예술경험, 자연탐구의 5개 영역을 중심으로 구성되어있다(Ministry of Health and Welfare, 2017). 이러한 누리과정을 시행함으로써 2012년 3월부터 모든 만 5세를 대상으로 어린이집 보육료와 유치원비를 지원하였으며, 2013년 3월부터는 지원 대상을 만 3~4세까지 확대를 하였다. 이처럼 우리나라는 어린이집과 유치원으로 이원화되어 있는 교육을 통합하기 위해 누리과정을 시행하고 있지만, 아직까지 어린이집과 유치원을 담당하는 주요부처는 통합하지 못하였다. 노르딕 국가들이 일찌감치 유보통합을 이룬 것과 같이 우리나라도 교육부와 보건복지부로 이원화되어 있는 유아교육과 보육과정 업무를 하나로 통합하여 모든 아동들이 같은 교육 환경에서 교육을 받을 수 있는 제도가 필요할 것으로 사료된다.

우리나라에서 시행하고 있는 보육서비스의 또 다른 특징으로는 맞춤형 보육서비스이다. 맞춤형 보육이란 정부가 아동과 부모의 다양한 보육서비스 요구 상황에 맞게 지원을 다양화하고자 2016년 7월부터 시행하는 제도이며, 지원 대상은 어린이집을 이용하는 만 0~2세 아동을 둔 취업, 구직, 장애, 다자녀, 임신, 한부모, 입원, 간병 등으로 인해 해당 제도가 필요한 부모가 활용할 수 있다. 이러한 맞춤형 보육제도는 크게 종일반 서비스와 맞춤반 서비스로 나눌 수 있다. 종일반 서비스는 오전 7시30분부터 오후 7시30분까지 12시간 동안 보육시설을 이용할 수 있고, 맞춤반 서비스는 오전 9시부터 오후 3시까지 이용할 수 있으며, 맞춤반 아동이 맞춤반 보육시간 이외에 어린이집 추가 이용이 필요할 때는 긴급보육바우처를 통해 월 15시간 동안 이용할 수 있다(Ministry of Health and Welfare, 2017).

한편 우리나라의 보육시설은 2016년 기준으로 국공립 시설이 약 6,200개, 민간 시설이 약 35,000개로 민간 보육시설이 국공립 보육시설보다 약 6배가 더 많다. 이를 통해 우리나라에서는 그동안 보육과 관련된 부분을 국가가 아닌 민간에서 대부분 담당했다는 것을 알 수 있다. 그러나 노르딕 국가는 우리나라와 반대로 대부분의 보육시설이

국공립 시설이므로 보육시설에 대한 중앙정부와 지자체의 관리가 수월하고 모든 아동들이 평등한 보육 및 교육을 경험할 수 있다. 이에 대해 최근 우리나라 정부도 국공립 보육시설을 확충함으로써 표준 보육료를 지원하고 국공립 보육시설을 이용하는 아동의 비율을 40%로 확충할 것이라는 계획을 발표하였다. 하지만 각 지자체와 민간 보육 시설 등과 같은 관련 주체들 간의 협의가 제대로 이루어지지 않아 여전히 많은 지자체들이 어려움을 겪고 있다. 따라서 이러한 계획을 시행하기 위해서는 충분한 시간을 두고 관련 주체들 간의 분명한 협의가 필요할 것이다.

또한 부모가 자녀를 가정에서 양육할 수 있도록 도움을 주는 제도인 아이돌보미 서비스를 개선할 필요가 있다. 현재 우리나라에서 아이돌보미는 근로기준법상 근로자에 해당하지 않기 때문에 매우 낮은 시급을 받으며 열악한 환경에서 근무를 하고 있는 등의 문제점으로 인해 아이돌보미 서비스가 활성화 되고 있지 않다. 이러한 우리나라의 아이돌보미와 비슷한 제도인 핀란드의 가정보육사는 현행법 상 근로자로 인정되므로 안정된 고용을 보장하고, 근로 연금을 받으며, 정부에서 지원하는 보육과 관련된 다양한 교육도 받고 있다. 이와 같이 우리나라에서도 아동들이 자신의 가정에서 안전하게 양육될 수 있도록 아이돌보미의 전문화에 대한 제도의 개선이 필요할 것이다.

3. 돌봄시간에 따른 지원

우리나라의 자녀 돌봄시간을 위한 제도는 산전 후 휴가와 휴가제도, 유연근무제가 있다. 먼저 산전 후 휴가는 임신 중 여성근로자에게 90일(출산 후 45일 확보)의 출산 전후 휴가를 부여하는 제도이다. 배우자 출산휴가는 유급 3일이며, 필요시 무급 5일까지 사용할 수 있다. 2008년에 도입된 배우자 출산휴가는 2012년 개정을 통하여 무급으로 2일을 추가하여 5일까지 확대를 하였다. 최근 정부에서는 2022년을 목표로 최소 10일간 유급 출산휴가를 배우자가 사용할 수 있도록 계획하고 있다(Ministry of Employment and Labor, 2017).

육아휴직제도는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자들을 대상으로 실시하고 있고, 최대 1년을 사용할 수 있으며 육아휴직급여로 월 통상 임금의 40%를 정부에서 지원하고 있다. 이러한 육아휴직은 동일 자녀에 대해 부모가 순차적으로 휴직하는 경우 두 번째 휴직 사용자의 첫 3개월 급여는 통상임금의 100%를 지급하게 된다. 또한 2017년 7월 출생아부터 적용되는

‘아빠의 달’ 휴직급여 상한액은 둘째자녀부터 150만원에서 200만원으로 인상되었다. 한편 육아휴직을 사용할 수 있는 근로자가 육아휴직을 사용하는 대신 주당 15~30시간 근무하는 방법을 사용할 수 있으며, 이는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 분할 및 혼합사용이 가능하다. 유연근무제는 유연근무, 재택, 원격 근무 등 일하는 시간과 장소가 유연하며, 중소기업에 도입하여 일·가정의 양립을 이룰 수 있도록 도모하는 제도이다. 이처럼 산전 휴가와 육아휴직, 유연근무제 등과 같은 제도를 확산하기 위해 정부는 2008년부터 근로자의 일·가정 양립 지원을 위해 기업과 기관을 대상으로 가족친화인증을 수여하는 가족친화인증제도를 도입하여 가족친화적인 기업문화를 조성하고자 하였다.

최근 우리나라 정부는 근로자들의 일·가정 양립을 지원하고자 다양한 계획들을 발표하였다. 먼저, 자녀수에 상관없이 현재 월급의 40%인 육아휴직 급여를 3개월 간 3배, 즉 80%로 인상하여 지급할 것이라는 계획을 밝혔으며, 배우자 출산휴가 및 육아휴직을 연속으로 사용할 시 출산 3개월 후부터 6개월까지 육아휴직 급여를 2배 인상하여 상한액 200만원까지 인상하여 지급할 것이라고 발표하였다. 또한 초등학교 2학년 이하 혹은 만 8세 이하 자녀를 둔 근로자를 대상으로 최장 24개월 범위에 오전 10시부터 오후 4시까지 근무하는 유연근무제를 시행할 계획이라고 밝혔다.

그러나 우리나라에 일·가정 양립 지원 제도들은 이전부터 시행되고 있었으나 활발히 사용되지 못했던 이유는 경직된 기업 문화, 장시간의 근무 시간, 육아에 관한 전통적인 성의식 등과 관련된 문제가 상당수를 차지했다. 따라서 돌봄시간에 대한 제도를 활성화시키기 위해서는 보육 및 육아에 대한 기업의 적극적인 태도와 가족친화적인 인식이 필요하며, 부모 모두가 육아휴직을 적극적으로 사용할 수 있도록 정부차원에서 강력한 관리 및 규제가 필요할 것이다. 또한 육아는 여성의 몫이라는 전통적인 성역할에서 벗어나 남성과 여성이 함께 분담해야 하는 젠더의식이 필수적이라 할 수 있다. 하지만 아직까지 우리나라는 고용노동정책 부분에서 대상자별 정책을 살펴보면, 여성 부분에 산전 휴가와 육아휴직, 유연근무제에 관한 정책이 분류되어있는 것을 볼 수 있다. 이를 통해 여전히 우리나라는 출산 및 육아와 관련된 부분을 ‘여성’의 문제로 인식하고 있다는 것을 알 수 있다. 그러므로 출산 및 육아는 ‘여성’만이 감당할 문제가 아닌 남성과 여성이 함께 감당할 문제로서 젠더 통합 의식이 필요할 것으로 생각된다.

V. 논의 및 결론

본 연구에서는 보육정책에 있어서 선진국으로 분류되는 노르딕 국가의 보육 및 육아지원정책에 대한 분석을 통해 우리나라 보육정책이 한층 더 발전할 수 있는 방향을 탐색함으로써 저출산 및 보육과 관련된 여러 가지 문제를 해결 할 수 있는 방안을 제시하고자 하였다. IV장의 내용인 노르딕 국가의 보육정책에 대한 분석을 중심으로 현재 우리나라 보육정책 상황 및 개선방향에 관해 제시한 방안을 바탕으로 우리나라 보육정책이 나아가야 할 방향을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 탈가족화(de-familialization)의 방향으로 나아가야 할 것이다. 탈가족화는 부와 모가 가족 내에서 자녀를 돌보지 않더라도 아동이 적절한 돌봄을 받을 수 있는 것을 뜻한다. 노르딕 국가에서는 보육 및 육아의 문제를 개인이나 가족이 해결해야 할 문제로 인식하는 것이 아니라 국가적 차원에서 보육 및 육아지원을 통해 아동을 양육할 수 있도록 한다. 따라서 노르딕 국가의 부모들은 자녀양육에 대한 부담감을 비교적 적게 느끼게 되는데, 이는 자녀양육에 관해 막중한 부담감을 느끼는 우리나라 부모들과는 상반된 모습이라고 할 수 있다. 특히 우리나라의 기업문화는 다소 일 중심적이며, 가족과 관련된 문제는 개인의 문제라는 인식이 있다. 그러므로 자녀 돌봄에 대한 다양한 휴직제도가 있음에도 불구하고 이를 사용하는 근로자들은 많지 않다. 따라서 우리나라의 저출산 및 보육과 관련된 여러 가지 문제들을 해결하기 위해서는 정책 및 제도뿐만 아니라 일 중심적인 문화 또한 탈가족화적인 인식을 가질 수 있도록 다양한 노력들이 필요할 것이다.

둘째, 탈상품화(truly de-commodification)의 방향으로 나아가야 할 것이다. 탈상품화는 부모가 가족 안에서 자녀를 돌보기 위해 노동을 중단해도 국가에서 적절한 수준의 생활환경이 조성될 수 있도록 보장해주는 것이다. 노르딕 국가들에서는 충분한 육아휴직 급여 보장을 통해 부와 모 모두가 자유롭게 육아휴직제도를 활용함으로써 자녀 양육을 할 수 있도록 도모하였다. 최근 우리나라에서도 정부가 육아휴직 급여 인상 계획을 발표하면서 영유아 자녀를 둔 부모들의 관심을 이끌었다. 이러한 계획을 효과적으로 시행하기 위해서는 무엇보다 육아휴직 급여를 양육노동에 대한 임금의 성격으로 인식하기보다는 노동을 중단했을 때 임금 급여를 보존하는 의미로서의 인식이 필요하며, 육아휴직 급여 인상을 위한 구체적인 예산 계획이 뒷받침되어야 할 것이다.

셋째, 젠더통합의 관점으로 나아가야 할 것이다. 젠더통합의 관점이란 자녀의 돌봄에 있어서의 책임을 여성에게만 주는 것이 아닌 남녀 모두에게 평등하게 주어지는 것이며, 남녀 모두 자녀 돌봄과 함께 노동권리 또한 지켜지는 것을 의미한다. 노르딕 국가들이 효과적인 보육정책을 시행하여 저출산을 해결하고, 세계에서 가장 행복한 엄마 순위 상위권, 깨어진 유리천장 순위 상위권을 차지할 수 있었던 가장 큰 이유가 바로 젠더의식이라고 할 수 있다. 따라서 우리나라의 보육 및 육아지원 관련 정책을 계획하고 시행할 때 무엇보다 남녀 모두에게 평등하게 적용될 수 있는 젠더 문화가 확립될 수 있는 다양한 노력들이 필요할 것이다.

넷째, 아동을 중심으로 정책이 개선되어야 할 것이다. 노르딕 국가의 공통된 보육정책에 대한 철학은 바로 아동의 건강한 성장에 있다. 아동은 사회를 구성하는 중요한 구성원이자 국가의 미래라고 할 수 있다. 그러므로 국가는 아동들이 심리적, 정서적, 신체적으로 건강하게 성장할 수 있도록 이들을 양육하는 부모를 통해 지원한다는 의식을 갖는 것이 필요하다. 이와 같은 보육정책에 대한 철학을 확립한 나라일수록 지속적이고도 안정적인, 건강한 사회구성원을 길러내는 정책을 펼칠 가능성이 높아진다. 따라서 우리나라도 효율적이고도 효과적인 보육정책을 펼치기 위해서는 ‘아동 중심’이라는 명확한 철학을 세우는 것이 선행되어야 할 것이다.

주제어 : 노르딕 국가, 보육정책, 육아지원정책

REFERENCES

- Adema, W. (2012). Setting the scene: the mix of family objectives and packages across the OECD. *Children and Youth Services Review*, 3(34), 487-498.
- Choi, Y. K. (2015). Early childhood education in sweden. *Korea Institute of Child Care and Education*, 46, 40-49.
- Danish Ministry for Children and Education(2012). *Fakta om dagtilbud*. Copenhagen : Danish Ministry for Children and Education.
- Engel, A., Barnett, S., Anders, Y., & Taguma, M.

- (2015). *Early childhood education and care policy review*. Paris : OECD.
- Gilbert, N., & Terrell, P. (2007). *Theory of social welfare policy : analysis framework and selection*. Seoul : Nanumbook.
- Kim, W. S. (2014). Korean growth-oriented welfare model based on government expenditures of northern European countries. *The Korean Association of Public Finance, 2014*, 1-23.
- Lee, J. W. (2013). Nursery policy in Norway. *Korea Institute of Child Care and Education, 38*, 34-43.
- Lee, Y. J. (2016). Nursery policy in Finland. *Korea Institute of Child Care and Education, 49*, 34-45.
- Lewis, J. (2009). *Work-family balance policies*. Massachusetts : Edward Elgar.
- Ministry of Employment and Labor(2017). *Child care leave and child care allowances*. Sejong : Ministry of Employment and Labor.
- Ministry of Health and Welfare(2017). *Nurture policy in Korea*. Sejong : Ministry of Health and Welfare.
- Ministry of Social Affairs and Health(2013). *Child and family policy in Finland*. Helsinki : Ministry of Social Affairs and Health.
- Moon, M. K. (2013). Nursery policy in Norway. *Korea Institute of Child Care and Education, 37*, 32-38.
- Na, Y., & Lamblin, M. (2015). *Slow life of Finland*. Seoul : Miraebok.
- Nuffield Foundation(2017). *Early childhood education and care*. London : Nuffield Foundation.
- OECD(2013). *Strengthening social cohesion in Korea*. Paris : OECD.
- OECD(2014). *Family database*. Paris : OECD.
- OECD(2014). *OECD gender initiative*. Paris : OECD.
- OECD(2015). *Starting strong IV : monitoring quality in early childhood education and care*. Paris : OECD.
- OECD(2016). *Parental leave: where are the fathers?, OECD policy brief*. Paris : OECD.
- OECD(2016). *Starting strong IV : early childhood education and care data country note*. Paris : OECD.
- Park, E. H., & Jang, M. Y. (2014). A comparative study of integration of early childhood education and care in 8 countries. *Journal of Educational Studies, 45*(1), 149-180.
- Partanen, A. (2017). *The Nordic theory of everything : in search of a better life*. Seoul : Wonderbox.
- Shin, D. J. (2015). Early childhood education and care system in Nordic countries: Norway, Finland and Sweden. *The Korean Society for Early Childhood Research & Review, 19*(5), 73-99.
- Statistics Norway(2016). *Norwegian labour and welfare service-stat res*. Oslo : Statistics Norway.
- Swedish Ministry of Health and Social Affairs(2016). *Childcare in Sweden*. Stockholm : Swedish Institute.
- The Legislative Policy Study Group(2014). *Policy directions of childbirth policy in Korea*. Seoul : The Legislative Policy Study Group.
- Yoon, H. S. (2007). The differences and similarity of family policies in Nordic countries: childcare and parental leave. *Korean Journal of Social Welfare, 59*(2), 327-354.

Received 17 October 2017;

1st Revised 7 November 2017;

Accepted 7 November 2017