

# 공무국외출장 결과보고서

## 1. 출장개요

| 보고서 공개 여부 |   | 비공개 사유    |        |                     |
|-----------|---|-----------|--------|---------------------|
| ○         |   |           |        |                     |
| 출장목적      | - 북유럽(노르웨이, 스웨덴)의 출산·양육정책의 최근 변화 및 작동체계 파악<br>- 북유럽 출산·양육정책의 최신 자료 수집 |           |        |                     |
| 출장기간      | 2024. 10. 29. ~ 2024. 11. 6. (7박 9일)                                  |           |        |                     |
| 출 장 국     | 노르웨이, 스웨덴 2개국   |           |        |                     |
| 출 장 자     | 성명  | 소속        | 직급     | 역할                  |
|           | 이관률   | 지역도시문화연구실 | 선임연구위원 | 총괄 및 보육서비스 부문       |
|           | 박경철   | 사회통합연구실   | 연구위원   | 출산지원 및 아동·양육수당 부문   |
|           | 김용현   | 사회통합연구실   | 연구위원   | 부모휴직·휴가 및 일·가정양립 부문 |
|           | -   | -         | -      | -                   |

## 2. 출장내용

### 1) 전체 일정

| 일 정<br>(일차)      | 출발지  | 도착지  | 주요일정 및 업무수행내용         | 방문기관 및<br>접촉예정인물  |
|------------------|------|------|-----------------------|---|
| 10월 29<br>(1일차)  | 인천   |      | 비행기 이동(헬싱키 경유)        |   |
| 10월 30일<br>(2일차) |      | 오슬로  | 노르웨이 오슬로 도착 및 방문지 확인  |   |
| 10월 31일<br>(3일차) |      | 오슬로  | 노르웨이 육아 및 돌봄제도        | 노르웨이 교육연구부<br>(Tove Mogstad Slinde)                                     |
|                  |      |      | 노르웨이 출산·양육정책의 작동체계 파악 | 노르웨이 가정 인터뷰   |
| 11월 1일<br>(4일차)  |      | 오슬로  | 노르웨이 출산휴가휴직 및 수당제도    | 노르웨이 노동사회통합부<br>(Kine Moland Brox)<br>및 아동가족부<br>(Eirik Rønning Strand) |
| 11월 2일<br>(5일차)  | 오슬로  | 스톡홀름 | 기차 이동(오슬로 - 스톡홀름)     |   |
| 11월 3일<br>(6일차)  |      | 스톡홀름 | 연구진 회의: 조사내용 중간 점검    |   |
|                  |      | 스톡홀름 | 스웨덴 출산·양육정책의 작동체계 파악  | 스웨덴 가정 인터뷰  |
| 11월 4일<br>(7일차)  |      | 스톡홀름 | 스웨덴 부모휴직·휴가 및 보육정책 조사 | 스웨덴 보건사회복지부<br>(Pia Fagerström)   |
| 11월 5일<br>(8일차)  | 스톡홀름 |      | 비행기 이동(헬싱키 경유)        |   |
| 11월 6일<br>(9일차)  |      | 인천   | 인천 도착                 |   |

### 2) 노르웨이 교육연구부

#### ○ 최근 노르웨йд 출생률 하락의 이유

- 노르웨이에서도 2019년부터 인구감소가 시작되었는데 인구감소의 근본적인 이유는 잘 모름. 시니어 정책자문관의 개인적인 의견은 청년들의 스트레스, 많은 일거리, 문화의 변화, 미래에 대한 불안 요인이 가장 큰 원인인 것으로 판단됨. 특히

미래 경제적 문제의 불투명이 가장 큰 원인이라고 생각함.

- 교육연구부에서는 출생률에 대한 관심보다는 아이들을 어떻게 돌볼 것인가, 아이들의 건강, 웰빙은 어떻게 보장할 것인가에 대한 정책을 담당함.



[노르웨이 교육연구부 방문]

○ 최근 노르웨이 출생률 저하 이후 육아 및 돌봄교육에서의 변화

- 인구감소 이후 육아 및 돌봄교육에 대한 특별한 변화는 없이 기존 정책을 수행하고 있음.
- 매년 백서를 발간하는데 핵심적인 내용은 사회형평성, 사회적 이동성을 주요하게 다루고 있고 아이들의 건강과 교육 간의 연계를 중시하고 있음.

○ 육아 및 돌봄교육에서 가장 중점을 두고 있는 정책

- 아이들의 웰빙과 조기교육을 잘 시키는 것임. 조기교육은 주로 놀이와 체험을 위주로 진행하고 있음.
- 노르웨이에서는 1-5세 아이들의 유치원 참가율은 93.8%로 매우 높은 편이며 아이들의 어머니 중 85%는 일을 하고 있음. 여성들은 정규직업보다는 파트타임 직업이 매우 많고 핵심 근무 시간(오전 10-오후 3시)을 제외하면 유연근무가 가능해 출산을 하더라도 일하기가 수월함. 아이들은 대부분 풀타임으로 유치원에 맡김.
- 노르웨이 정부는 아이들의 건강을 중시해 5세 미만 아이에 대해서는 전문간호사와 15개 분야의 상담을 가짐. 정부에서는 유치원과 아동보호센터 간 긴밀한 협력을 요구하고 있음.

- 육아 및 돌봄교육에서 중앙정부와 지방정부의 역할과 지방정부 간 차이
  - 노르웨이에는 15개 주와 350개 시가 있으며 오슬로에는 60만 명의 인구가 존재함. 공공유치원과 사립유치원은 각각 2,600개, 2,700개임(스웨덴 유치원과 학교는 대부분 공립임).
  - 중앙정부에서 주로 정책을 기획하고 지방정부에서 정책을 수행함. 지방정부 간 큰 차이는 없으나 조건불리지역에서는 유치원비를 낮추거나 (전액) 감면해주고 있음.
- 공영 유치원과 사립 유치원의 가장 큰 차이점
  - 공립과 사립이 비슷한 규모로 운영됨. 아이들의 유치원 참여율은 93.8%로 굉장히 높은 편임. 공립과 사립 간 교육내용, 지원정책은 거의 차이가 없음.
  - 유치원은 공영과 사립이 99%를 차지고 나머지 1%는 가족유치원, 개방유치원이 있음. 가족유치원과 개방유치원은 특별한 교육프로그램이 없는 자유롭게 운영하기도 하고 특수한 활동(예, 운동)을 특화하기도 함.
  - 공립과 사립의 여건은 거의 비슷하나 공립은 노조가 있어 교사의 권리보장이 다소 나은 편이지만 사립 유치원도 교사들이 운영자와 임금을 협상할 수 있어 크게 다르지 않음.
  - 유치원의 정규교사는 60% 정도임. 보조교사는 국가 혹은 지자체에서 요구하는 직업학교를 다녀야 함. 유치원에서는 자체적으로 간호, 체육, 음악 분야의 교사를 채용할 수 있음.
- 선생님과 학부모들의 공영 유치원에 대한 선호도
  - 공립과 사립 유치원 간 선호도는 크게 차이가 없으나 선생님들은 공립이 연금혜택 면에서 약간의 장점이 있기 때문에 공립을 선호하는 현상이 다소 있음.
- 유치원과 돌봄기관에 대한 중앙정부와 지방정부 지원의 차이점
  - 지방정부는 유치원 허가승인, 공적자금지원, 사회서비스, 규정규칙 모니터링, 특별교육, 난민·이민자 보호 등을 수행함.
  - 현재 지방정부에는 우크라이나 난민이 크게 늘어 전체적으로 출산인구는 줄어든 것지만 아이 숫자는 증가하고 있음. 우크라이나 난민은 전쟁이 끝나도 돌아가지 않을 것으로 예상됨. 아이들은 기술을 배워 노르웨이에서 살기를 희망함.

- 2004년 유치원비는 월 3,500크로네였으나 2014년부터 2,000크로네로 낮춤. 하지만 농촌지역은 1,500크로네이며 북쪽지역의 경우 무료인 곳도 있음.
- 유치원 비용은 전체 비용 중 자부담이 9%에 불과함. 교육연구부에서 펀딩을 통해 자금을 지원하고 있음.

○ 유치원과 돌봄기관에 대해 교육연구부의 지원 사항

- 아이들에 대한 에듀케이션이 아니라 전인교육(holistic pedagogical philosophy)을 실시하고 건강 보호에 힘씀. 2017년에 개정된 노르웨이 아이들교육 9가지 커리큘럼\*을 준수하고 있음.

|  |
|--|
| <p>* Norway' s revised curriculum framework, 2017(개정 연도: 1996, 2006, 2011, 2017)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. core value</li> <li>2. roles and responsibilities</li> <li>3. objectives and content</li> <li>4. children' s particioation</li> <li>5. cooperations between home and kindergarten</li> <li>6. transitions : 0-1살, 유치원에서 학교에 들어갈 때, 초등학교에서 잘 협력을 안 해 법적으로 협력을 더 강화하도록 함.</li> <li>7. kindergarten as a pedagogical undertaling</li> <li>8. working methods</li> <li>9. learning areas</li> </ol> |
|--|

○ 향후 출생률 증대 및 인구 증대를 위해 교육연구부에서 역점으로 추진하는 정책

- 노르웨이에서는 출산율을 높이기 위해 특별히 실시하는 정책은 없음. 교육연구부에서는 모든 아이들이 높은 수준의 교육을 평등하게 누릴 수 있도록 노력하고 있음.

○ 어린이집 및 유치원 교사의 역량을 제고하는 것이 매우 중요함.

- 교사와 관리자의 역량 제고
- 스포츠, 뮤지컬 등 다양한 역량을 가진 인력의 확보
- 유치원 교사와 유치원 관리자의 직무교육을 구분하고 달리 진행해야 함.

○ 시사점

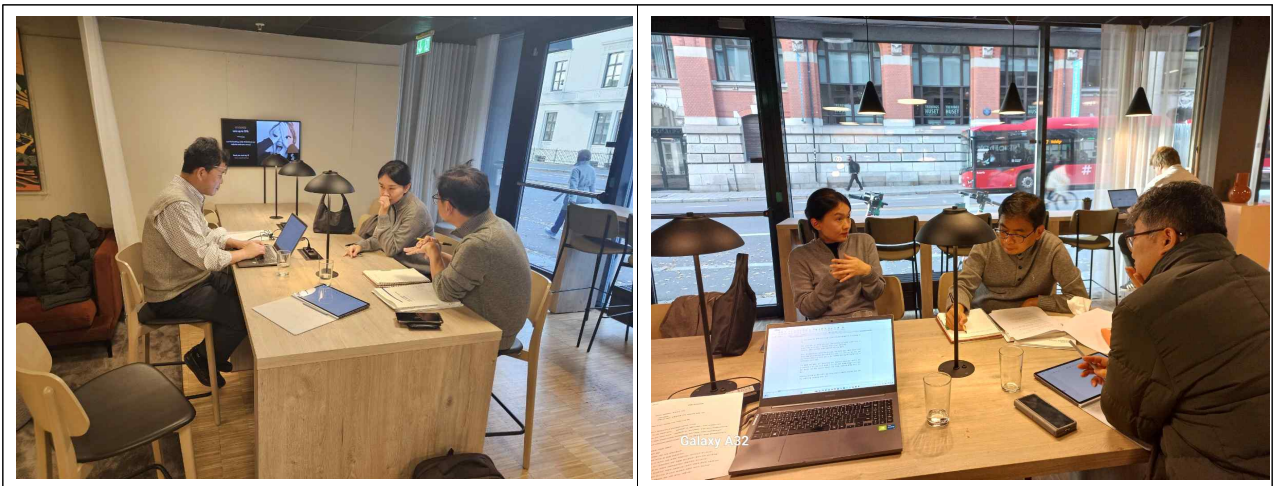
- 육아와 돌봄에 관한 노르웨이 정부의 기본 방침은 모든 어린이들에게 평등하고 건강한 교육 기회의 제공이며 학습보다는 놀이를 더 중시함. 이러한 교육철학은

정부의 지침으로 정해 전달하는 것으로 판단됨. 우리나라 유치원에서는 학습 중심의 교육을 많이 실시하고 있는지만 아이들에 대한 노르웨이의 교육철학은 우리도 참고할 필요가 있음.

- 육아와 돌봄에 관해 중앙정부와 지방정부, 공립과 사립 간 차이는 거의 없는 것으로 조사됨. 중요한 것은 아이들이 어디에 살든, 어느 유치원에 다니든 동등한 혜택을 받는다는 것임. 충남의 농산어촌지역의 어린이들에게도 이러한 정책이 강화될 필요가 있음.

### 3) 노르웨이 가정 인터뷰

- 노르웨이에서 4년간 거주한 가정을 대상으로 한 인터뷰 조사를 수행하였음. 간략히 개인소개 이후 스웨덴의 출산·양육정책에 대한 인터뷰가 진행되었음.



[노르웨이 가정 인터뷰]

### ○ 유치원 관련사항

- 노르웨이의 경우 9개월 아이부터 유치원에서 올 수 있고, 일반적으로 유치원은 7시 30분부터 5시까지 운영되고 있음. 주간 37.5시간을 위탁할 수 있는 구조임.
- 유치원의 경우, 8시30분부터 10시까지 모래놀이, 자전거 등이 야외에서 이루어지고, 10시40분부터 50분간 실내 활동이 이루어진 이후 11시 40분부터 점심식사를 함. 그리고 야외에서의 낮잠 시간(오후 2시까지이지만 아이에 따라 자율적으로 시행)을 가진 이후 약간의 레크리에이션 시간과 간식시간을 가짐. 그리고 5시 이후

집으로 돌아감. 노르웨이의 유치원은 아침 일찍부터 시작하다는 특징과 더불어 주로 야외의 놀이 위주로 구성된다는 특성이 있었음. 초등학교 입학 전의 아이들은 점심 이후 부모가 올 때까지 대부분 야외활동을 하는 것으로 구성되어 있음.

- 아이가 질병, 특히 전염병을 가진 경우 유치원에 올 수 없음. 이 경우 부모는 아이돌봄 휴가를 사용해 아이를 돌보게 됨. 구토나 설사 있는 경우는 48시간 이후, 그리고 열이 없는 시점 기준으로 하루가 지나야 유치원에 갈 수 있음(아픈 아이는 놀 수 없기 때문에 유치원에 오지 않는 것임).
- 유치원 교사의 경우, 대학교육을 받은 교사가 거의 없음. 유치원은 1명의 주교사와 2명의 보조교사로 구성되어 있고, 3세 이하의 아이의 경우 9명까지 돌볼 수 있음.

※ 노르웨이의 유치원은 공립유치원과 사립유치원으로 구분되지만, 재정은 기본적으로 지자체가 지원함. 이외에 직원 2~3명이 아이 5~6명을 돌보는 가족유치원과 개방유치원 등이 있음.

## ○ 아이돌봄 휴가

- 노르웨이는 유연근무 및 재택근무가 매우 자유로움. 예컨대 아이가 아프면 별도의 조치 없이 3일의 휴가를 사용할 수 있고, 연간 총 한도는 24일임. 이는 아이 1명당 기준이고, 아이가 2명 이상이면 휴가일수도 증가함.
- 아이가 아픈 경우 유급의 돌봄휴가가 가능하고, 병원진료 시 동행을 위한 휴가사용이 가능함. 그리고 아이가 아픈 경우 장기병가의 사용도 가능함. 이러한 휴가는 시간단위로 사용이 가능함.
- 그리고 만약 학교가 휴가이고, 직장은 출근해야 하는 경우, 부모가 아이를 데리고 회사로 갈 수 있음. 대부분의 회사에서 일상적인 문화로 이루어지고 있음. 그리고 노르웨이의 경우 야근에 따른 추가 수당이 없는 특징이 있음.

※ 야근을 하는 경우 시간저축제를 통해 휴가로 사용할 수 있음.

## ○ 아동수당

- 아동수당의 경우 1,000크로네가 지급(조건 없음)되고, 한부모인 경우 1,600크로네가 지급됨. 그러나 아동수당은 체감할 수 있는 규모가 아님.

## ○ 여성의 사회참여

- 사회적으로 여성이 사회활동을 장려하는 문화를 가지고 있고, 노르웨이에서 전업 주부는 거의 없는 실정임.

## ○ 지자체의 돌봄비용 지원 - 일종의 방과 후 프로그램 비용

- 오슬로 주변지역(지자체)에서는 아이를 돌봄에 필요한 경비를 4일에 2,100크로네 (50만원 정도) 지불해야 함. 다만 형제나 저소득층인 경우 추가적으로 더 지원을 해 주고 있음.
- 그러나 돌봄비용 지원은 지자체에 따라 다소 차이가 있음. 예컨대 오슬로시(지자체)의 경우는 5일에 1,100크로네를 4학년까지 지불하고 있음. 오슬로시의 경우 주변지역에 비해서 추가적인 돌봄비용을 지원하고 있음. 그러나 5학년부터는 추가 부담이 있음.
- ※ 학교는 오전 8시 15분부터 1시 15분까지 운영됨. 그 이후 5시까지 돌봄이 학교에서 이루어지는데, 이에 대한 비용을 지자체가 지원하고 있음.
- ※ 오슬로 주변지역의 경우 유치원수를 줄이고자 하는 계획이 있음. 현재 5개가 있는데, 이중 2개를 합병할 예정이고, 학교에 합병할 예정임. 이에 대한 지역주민의 반대가 있음.

## ○ 여유 있는 근로환경

- 노르웨이는 별도의 야근 수당이 없음. 그리고 한국 기준으로 1달에 할 일은 노르웨이에서는 2~3개월로 기간을 설정함.
- 유치원이 파업을 하는 경우는 유치원이 운영시스템으로 운영하는 형태로 전환하고, 꼭 필요한 아이들만 등원할 수 있도록 부모들에게 협조요청을 함.

## ○ 가족보육수당 및 육아휴직수당

- 노르웨이의 가족보육수당은 3,250크로네임. 육아휴직수당은 직장이 있는 경우에만 지급이 됨.
- 직장이 있는 지급되는 육아현금지원은 23개월부터 만13개월까지만 지원됨. 아울러 위험직종은 3개월 평균 월급을 지원해 주고 있음. 그러나 별도의 임신수당은 없음.
- 각종 수당은 신청주의에 의해서 지급되고 있고, 육아휴직수당은 최대 60만 크로네



까지 지급이 됨.

※ 직장이 없는 경우는 출산 시 1회성의 현금성 지원을 하는 반면, 직장이 있는 경우는 휴직제도를 사용할 수 있게 하고 있음(통상적으로 임금의 80% 지급).

※ 임신수당은 별도로 없고, 병가제도로 활용하고 있음.

#### ○ 아이돌봄시스템

- 각종 공공기관은 기본적으로 주말에 휴무이지만, 모바일로 예약을 하여 주말에 직원이 없어도 시용할 수 있는 시스템을 갖추고 있음.
- 그리고 기본적으로 육아는 가정이 중심이라는 관점에서 접근하고 있음.

#### ○ 시사점

- 노르웨이 사회는 매우 가족 중심으로 이루어지고 있는데, 이는 일과가 오후 5시 정도에 모두 끝나기 때문에 가능한 것으로 판단됨.
- 부모가 아이를 돌보는 것을 기본원칙으로 하고 있고, 아이돌봄에 필요한 휴가제도가 잘 갖추어진 것으로 판단됨. 경우에 따라서는 아이를 데리고 출근을 할 수 있음.
- 지자체별로 지원제도가 다소 상이하고, 인구감소에 따른 기반시설 부족이 발생하고 있음을 확인할 수 있었음. 재정여건이 좋은 지자체가 더 양호한 제도를 지원하는 것으로 나타남.
- 직장이 있는 경우는 휴가제도를 지원하고 있고, 직장이 없는 경우는 현금성 지원을 중심으로 지원하고 있음.

### 4) 노르웨이 노동사회통합부 및 아동가족부

#### ○ 정책성과 측면에서 부모휴가 실행 후 출생인구 증가 여부

- 노르웨이는 약 100년 전부터 부모휴가를 실행해 옴. 부모휴가를 한다고 출생인구가 증가했는지는 잘 모름. 한국이 이러한 제도를 도입하기는 쉽지 않을 것임. 앞으로 상당기간 논의의 시간이 필요할 것으로 판단됨.
- 출산휴가도 중요하지만 유연근무제도 중요함. 오전 9시에서 오후 3시까지 집중근무를 하면 다른 시간은 자유롭게 사용할 수 있음.

○ 부모휴가제도의 어려움과 한계(예산, 관리 등)

- 노르웨이의 부모휴가는 총 49주임. 엄마 15주, 아빠 15주, 공통 16주, 출산 전 3주. 이중 아빠휴가에 대해서는 정치적으로 많은 논의가 있지만 현재 유지되고 있음.
- 일을 하지 않는 어머니에 대해서는 1회성으로 출산지원금 약 1천만 원을 지원함.
- 1년간 유급 후 아이를 계속해서 가정양육할 경우 1달에 7500크로네(약 90만원)씩 모두 7개월 동안 지급함.



[노르웨이 노동사회통합부 및 아동가족부 방문]

○ 부모휴가제에 대한 향후 확대 계획 유무

- 부모휴가는 현재 상태로 유지될 것으로 판단되며 80% 유급 59주의 휴가는 늘릴 수도 있음.

○ 정책성과 측면에서 유연근무제 확대 후 출생인구가 증가 유무

- 노르웨이에서 유연근무제는 일반적임. 집중근무시간을 제외하면 자유로움. 10살 이하 아이돌봄을 위해 일의 20%는 줄일 수 있으나 월급도 20% 감소. 출산율에 어느 정도 영향이 있음.

○ 유연근무제의 어려움과 한계(예산, 관리 등)

- 유연근무제는 고용주의 재량에 달려있기 때문에 고용주의 판단에 따라 다름.

○ 유연근무제의 확대 계획 유무

- 정권에 따라 달라지기 때문에 어떻게 변화될지는 모르지만 현재 상태를 유지할 것으로 판단됨. 재택근무의 경우 코로나사태 이후 확대에 대한 논의 진행
- 직장 내 단체협약에 따라 유연근무제의 형태는 달라질 수 있음. 예를 들어 선생님과 간호사 등은 일반 직장인과는 다르게 운영될 것임.

○ 부모휴가제와 유연근무제의 민간과 공공영역에서의 차이 유무

- 공공과 민간 영역 간 휴가제도, 유연근무제는 큰 차이가 없음. 민간기업 대표도 휴가제도, 유연근무를 자유롭게 사용하고 있으며 이러한 근무제도를 마련하지 않으면 좋은 인재들이 들어오지 않기 때문에 기업들은 기본적인 복지제도(휴가제도, 유연근무제)를 실시하고 있음.

○ 부모휴가제와 유연근무제의 지방정부 간 차이 유무

- 인구가 적다 보니 지방정부 간 차이는 거의 없음. 사무실 근무는 거의 비슷하지만 일자리 형태에 따라 다소 달라지기도 함.

○ 아동수당과 양육수당 실행 상태

- 부모의 개인 연봉이 9천만 원 수준까지는 대부분 혜택을 받고 있음.
- 0-18세까지는 동일한 액수의 아동수당을 지급하고 있고 보육수당은 부모 휴가가 끝나는 13개월에서 23개월 사이 받을 수 있음. 양육수당을 많이 주면 노동참여가 줄어들기 때문에 장기간 지급을 하지 않음.
- 자영업자 등 프리랜서는 출산유급 월급은 받지 않고 일회성 지원금(출산지원금)을 받음.

○ 가족정책 이외 인구증가 정책

- 노르웨이에서는 2010년부터 인구감소가 시작됨. 그 직접적인 이유가 저출생 문제라고 판단됨. 하지만 출산율이 낮아지는 것은 출산 연령이 높아지고 있기 때문이라 판단됨. 노르웨이에서도 젊은이들의 교육기간은 점점 증가하는 추세임. 사회가 복잡하고 경쟁이 심화되다 보니 젊은이들이 점점 더 교육을 통한 경쟁력을 확보하기 위해 학습 시간을 늘리다 보니 인구감소가 초래된 것으로 판단됨.

- 현재 노르웨이의 출생률은 1.4이지만 40대의 경우 아이가 2~3명인 경우가 많음. 출산 연령이 늦어지는 추세는 계속되면 출산율은 이전과 같이 회복될 것으로 판단됨.

○ 향후 출생률 증대 및 인구 증대를 위해 노동 및 사회통합부, 아동가족부에서 역점으로 추진하는 정책

- 최근 노르웨이에서도 인구감소에 대한 국가차원의 전문가그룹이 구성되어 있음. 출산율 저하의 원인을 높은 부동산 가격, 고학력, 달라진 문화 등 다양한 요인으로 해석하고 있음.

○ 시사점

- 노르웨이 노동 분야의 핵심적 인구정책(복지정책)은 부모휴가제와 유연근무제임. 부모휴가는 49주에서 최대 59주를 사용할 수 있고 유연근무도 자유롭게 사용할 수 있음. 이러한 정책이 장기간 안정적인 인구를 유지케 한 것으로 판단됨.
- 우리나라도 현재 출산휴가, 육아휴가, 유연근무제를 실시하고 있지만 노르웨이에 비하면 거의 1/3 수준임. 특히 아버지 휴가의 경우 노르웨이는 의무 15주, 부부선택이 16주이지만 우리나라의 경우 5~10일 보장도 안 되고 있음.
- 우리나라에서도 노르웨이와 같은 정책 시스템을 갖추기 위해서는 시간이 걸리겠지만 이에 대한 획기적인 대책이 필요한 실정임
- 노르웨이에서 인구는 감소하고 있지만 정부 부처에서 특별히 인구증가 대책을 내지 않아 보임. 어떻게 보면 인구감소는 자연스러운 일이라고 판단하는 듯함. 특히 최근 청년들이 자신들이 원하는 학습, 직업 등을 갖기 위해 자신에 투자하는 시간이 많아져 출산 연령이 늦어져 인구감소 현상이 나타나며 이러한 현상은 시간이 지나면 회복될 것으로 판단함.
- 우리나라의 경우 워낙 빠르게 인구감소가 일어나고 있기 때문에 노르웨이와는 비교할 수는 없지만 출산문제는 결국 사회적 문제임을 감안해 젊은이들에게 부담을 덜어주는 방식으로 나갈 필요가 있음.
- 우리나라 출산휴가와 유연근무제는 정부 및 공공기관 위주로 실행되고 있고 일반 기업에게는 강제 조항이 없기 때문에 확대가 저조한 실정이지만 노르웨이 등 북유럽 국가는 이러한 제도가 문화적으로 자리 잡고 있기 때문에 직장 내 문화 전환을 위한 정부와 민간 차원의 노력이 필요함.

## 5) 스웨덴 가정 인터뷰

- 스웨덴의 출산휴가 중이 가정집을 방문하여 인터뷰 조사를 수행하였음. 방문가정의 경우 부부와 아이 2명(3살과 7살)으로 구성되어 있음. 방문가정의 엄마는 현재 출산휴가 중이고, 내년 1월에 직장에 복귀할 예정임.
  - 내년 1월에는 엄마와 아빠가 역할을 바꾸어 아이를 돌봄 예정임.



[스웨덴 가정 인터뷰]

### ○ 방문 가정의 일상생활

- 큰 아이가 아침에 6~7시 사이에 깨면 아침식사 이후 유치원으로 데려다 줌. 유치원에 데려다 주는 것은 부부의 일정에 따라 유연적임. 아빠는 일반적으로 8시경 출근을 해서 일과를 시작함.
- 오후3시 이후 큰 아이를 유치원에서 데려오고, 그 이후에는 가족이 같이 생활을 함. 유치원은 오전 8시부터 오후 3시까지 가지만, 금요일은 유치원을 가지 않음 (부모가 출산휴가 중인 경우 1주일에 30시간만 아이를 맡길 수 있기 때문임).
- 기본적으로 아이는 부모가 양육하는 것을 원칙으로 하고 있음.

### ○ 육아휴직의 사용

- 동 가정의 경우 엄마가 9개월 육아휴직을, 아빠가 6개월 육아휴직을 사용할 예정임.
- 육아휴직 기간 중에는 80%의 임금을 지급하고 있음. 이는 최소기준임. 단체협약

에 따라 10%를 더 주는 경우는 있지만, 상한선이 최대 4만 크로네임.

- 스웨덴의 경우, 총 500일(한부모당 각각 250일)의 휴가를 사용할 수 있음. 이중 90일은 한쪽 배우자가 의무적으로 사용해야 함. 출산휴가를 통해 아이를 1년 6개월 정도 부모가 직접 양육하게 되는데, 이때에 매우 강력한 유대감을 형성함(유치원은 일반적으로 1년 6개월 정도에 보냄).
- 한편 임신 중의 휴가는 32주부터 사용할 수 있는데, 이 경우도 육아휴직과 동일하게 80%의 임금을 지급함. 스웨덴의 경우, 임신휴가와 출산휴가 통합되어 운영 중에 있음. 스웨덴의 경우 직장을 그만 두는 상황을 오히려 육아휴직시간으로 인식하는 경향이 있는 것으로 나타남.

#### ○ 양육 시 애로사항

- 양육 시 어려움 점은 아이에게 항상 친절하게 대해야 하는 것임. 아이 입장에서 놀아주고 음식을 제공하는 것이 하는 가장 어려운 점으로 지적하고 있음. 스웨덴의 경우 타인에게 친절하게 대해야 한다는 문화가 힘든 것으로 파악됨.
- 유치원에서 질병 전염 방지가 어려움(동 가정의 경우, 둘째가 선천적 지병이 있어서)

#### ○ 남편의 육아참여

- 남편의 경우 청소, 세탁, 식사준비 등을 함께하고 있음. 남편의 경우 일찍 퇴근하고, 오후 5시에 저녁을 함께 함. 저녁 식사 이후에는 집에서 일을 하거나 다시 출근을 하는 경우도 있음.

#### ○ 스웨덴 출산양육정책의 만족도

- 방문가정의 경우, 스웨덴의 출산양육정책이 매우 우수하다고 판단하고 있음. 특히 경제적인 부담 없이 휴직이 되는 것이 가장 우수하다고 인식하고 있음.

※ 스웨덴 국민들은 자국의 출산양육정책과 인근 나라의 출산양육정책을 비교하지 않는 것으로 나타남.

#### ○ 최근 스웨덴의 출산율이 낮은 이유

- 최근 스웨덴의 경우도 출산율이 낮아지고 있는데, 이에 대해서는 전쟁 등의 사회적 환경, 높은 이자율(집값에 따른) 등의 경제적 요인, 적정한 배우자를 찾지 못하

는 3가지 측면으로 판단하고 있음.

- 그러나 최근 젊은 사람들 사이에서는 출산율에 대해서 더 긍정적이고, 실제 더 많은 출산율 하는 경향을 보이고 있음(인터뷰 대상자는 30대 중반, 즉 20대 후반의 경우 출산율이 최근 높아지는 경향이 있는 것으로 이해됨).

#### ○ 시사점

- 가정을 기반으로 한 돌봄시스템이 구축되어 있고, 이것이 가능한 것으로 빠른 퇴근과 탄력적인 근무환경으로 가능한 것으로 판단됨.
- 특히 생후 1년 6개월까지 부모가 직접 아이를 돌볼 수 있도록 하고 있는데, 동 기간에 아이와 부모가 강력한 유대감을 형성할 수 있기 때문임.
- 출산휴가를 하는 경우, 유치원을 이용할 수 있는 시간에 제한을 두어 하루는 가정에서 돌보는 시스템으로 운영하고 있음.
- 스웨덴의 출산율이 다소 낮아지는 경향을 보이고 있지만, 최근 20대는 출산에 대해서 보다 더 긍정적으로 변화되고 있는 것으로 파악됨.

### 6) 스웨덴 보건사회복지부

#### ○ 스웨덴 여성의 사회 진출과 가정 역할 변화의 기원

- 여성의 사회 진출과 가정에서의 역할 변화에 대한 논의는 1972년 개인별(부부단독) 소득세 시스템 도입으로 가족별(부부공동) 세금 부과에서 개인별 세금 부과로 전환에 기원을 둠.
- 1974년 출산 휴가를 엄마뿐만 아니라 아빠도 사용할 수 있도록 확대한 것이 현재 가족정책(부모휴가제도)의 근간이 됨.

#### ○ 출산 휴가의 사회적 필요성

- 부모휴가제도는 1930년대부터 군나르 뮐르달 같은 경제학자들이 아이들이 사회 유지에 필요하다는 인식을 형성하고 논의를 시작함.
- 전문가들의 논의에 이어 스웨덴 정부는 출산 휴가와 관련된 제도를 도입하여 아이들을 제대로 낳고 키울 수 있는 환경을 조성함.



[스웨덴 보건사회복지부 방문]

#### ○ 출산휴가 제도의 역사와 중요성

- 출산휴가 제도는 1974년에 시작되어 50년이 됨. 스웨덴에서 시작된 부모휴가 제도는 현재 많은 국가에서 시행되고 있음.
- 출산휴가 제도는 부모가 출산과 육아를 위해 일시적으로 직장을 쉬는 것을 보장하는 중요한 제도임.

#### ○ 스웨덴의 여성 노동력 참여 증가 배경

- 1930년대 스웨덴의 산업 발전으로 인한 노동력 부족 해소를 위해 여성 노동력 참여를 확대를 정책적으로 시도함.
- 여성이 마음 놓고 노동시장에 나올 수 있도록 아동 돌봄 문제를 노동정책과 가족정책을 통하여 국가가 해결하려고 함.
- 현재 스웨덴 여성의 대부분이 출산 후에도 일을 계속하고 있으며, 이들의 일자리 보호가 스웨덴 사회에서 중요함.
- 스웨덴 합계출산율은 지난 100년 동안 계속 변동해 왔으나 현재, 스웨덴의 여성은 가임기 동안 평균 1.82명의 자녀를 낳음.

#### ○ 평등한 양육책임

- 스웨덴에서는 아빠와 엄마는 육아와 가사에 대한 책임을 똑같이 분담함.
- 초창기에는 남성들의 육아와 가사 참여율이 높지 않았지만 점차 진전이 있었음.



- ‘아빠의 달’ 제도 도입과 함께 남성들은 이제 육아휴직을 하고 자녀의 양육에 관여할 가능성이 높아짐.

#### ○ 유치원 및 탁아소 시스템의 발전

- 부모휴가와 더불어 스웨덴에서는 여성 인력을 끌어들이기 위해 유치원 및 탁아소 시스템(pre-school)을 정비하기 시작
- 스웨덴에서는 12개월이 되면 모든 어린이가 유치원(pre-school)에 자리를 잡을 수 있도록 함.
- 스웨덴은 자녀 양육을 위한 제도적 지원이 잘 되어 있어, 부모들이 경제적 부담 없이 자녀를 키울 수 있음.
- 스웨덴의 자녀 양육 지원 제도는 세금으로 운영되며, 부모들이 일하면서 자녀를 키울 수 있도록 지원
- 스웨덴의 자녀 양육 지원 제도는 부모와 자녀 모두에게 이로운 제도임.

#### ○ 스웨덴에서의 출산율과 직업, 경제적 안정과 출산율 상관관계

- 스웨덴에서는 (한국과 달리) 농촌에 사냐 도시에 사느냐에 따라 출산율의 차이가 없음.
- 스웨덴에서는 일자리가 없는 사람의 출산율이 낮고, 일하는 사람들의 출산율이 높음. 즉 스웨덴에서는 출산율은 직업과 관련이 있음. 경제적으로 안정되면 출산율이 높아지므로 젊은 사람들에게 좋은 일자리가 필요.
- 노동력이 필요해서 최근 외국에서 이민을 받아들임.

#### ○ 인공지능과 로봇 산업의 발전으로 인한 일자리 감소와 출산율 저하

- 인공지능과 로봇 산업의 발전으로 일자리가 감소하고 있음.
- 일자리가 안정적이지 않아 경제적으로 취업도 어렵고 애도 낳기 어려움.
- 출산율이 감소하는 이유 중 하나는 일자리 감소 때문임.

#### ○ 스웨덴에서의 돌봄은 가족의 책임에서 사회의 책임으로 전환

- 과거에는 가족이 아이와 노인을 돌보는 것이 당연했지만, 요즘은 사회가 책임을 지고 있음.

- 노인들도 자기들 스스로 수입이 있어서 가족에게 부담을 줄 필요가 없음.
- 기초생활보장 등의 사회 보장 제도가 노인들의 삶을 보호하고 있음.

#### ○ 지방정부와 기업에서 능력 있는 사람들의 활용

- 스웨덴 담당자의 눈에는 한국에서는 능력 있는 사람들이(특히 여성) 지방 정부나 기업에 취직하지 않고 집에서 놀고 있음.
- 이런 사람들을 활용해야 함. 집에 있던 직장에 나가든 양쪽(일·가정 양립) 다 할 수 있게 해야 함. 육아를 위해 일을 그만두는 것은 비용 낭비.
- 직장인이 육아를 위해 일을 쉬는 동안 회사는 비용이 더 들지만, 장기적으로는 이익임.

#### ○ 올해 스웨덴에서 도입한 할아버지, 할머니 돌봄 수당 정책

- 할아버지, 할머니 돌봄 수당정책은 할아버지 할머니뿐만 아니라 누구나 이용 가능한 서비스임.
- 예를 들어, 일이 있어서 아이를 맡길 곳이 필요한 경우 옆집 사람에게 아이를 맡기고 나갈 수 있음. 이때 옆집 사람은 수당을 받음.

#### ○ 사실혼 관계에서의 출산휴가: 다양한 가족 형태와 사회적 혜택

- 스웨덴에서 만약 아이를 양육하고 같이 가정을 이루었지만 법적 부부는 아닐 경우 아이를 키우기 위해 출산휴가를 내야 하는데, 법적 부부가 아니어서 휴가를 낼 수 있을지 의문임.
- 스웨덴에서는 사실혼 관계도 혼인관계로 인정되기 때문에 출산휴가를 낼 수 있음. 스웨덴에서는 다양한 가족 형태가 존재하며, 사회적 구조에 따라 그 형태가 달라질 수 있음. 이러한 가족 형태에서 자라는 아이들은 여러 명의 부모를 가질 수 있으며, 그에 따른 사회적 혜택을 받을 수 있고 이러한 혜택은 상황에 따라 달라질 수 있음.

#### ○ 한국과 스웨덴의 출산율 차이

- 한국 젊은 여성의 3%만이 출산을 원한다고 함(스웨덴 담당자).
- 스웨덴은 한국과 달리 출산율이 높는데, 이는 스웨덴이 출산을 지원하고 있기 때

문. 한국에서는 결혼과 출산으로 인해 여성이 잃는 것이 많기 때문에 출산율이 낮은 것으로 스웨덴 담당자의 눈에는 보임.

○ 남성들의 가사와 출산에 대한 관여와 출산율의 상관관계

- 스웨덴의 연구에 따르면 가사와 육아에 적극적으로 참여하는 남성은 출산율을 높이는 데 기여. 이 연구에 따르면 식사 준비 등 가사와, 육아휴직 등을 통한 남성의 육아 참여는 출산율에 긍정적인 영향을 미침. 결론적으로 육아휴직을 더 많이 하는 아버지는 출산율을 높이는 데 기여.
- 육아휴직을 하는 아버지는 자녀와 더 좋은 관계를 맺고 부부가 육아휴직을 공유하면 이혼 위험이 줄어들고 자녀를 더 많이 가질 가능성이 높아짐.

○ 스웨덴 사회에서의 출산율 저하

- 스웨덴 사람들은 아이를 가져야 할지 말아야 할지 고민하는 것은 부부의 선택임.
- 스웨덴 사람들은 라이프 퍼즐처럼 아이 키우는 것을 계획적으로 해결해야 함.
- 최근 출산율 저하는 스웨덴 사회의 심각한 문제임.
- 스웨덴 정부는 최근 출산율이 하락하는 것에 우려함.
- 핀란드를 비롯한 선진국에서는 출산율이 감소하고 있음.
- 젊은이들은 과거보다 아이를 적게 낳고 있음.
- 감소폭은 다른 일부 국가들만큼 가파르지는 않지만 여전히 상당함.
- 문제를 조사하고 가족에 대한 연구 기관을 설립할 계획임.
- 사람들이 스웨덴에서 가정을 꾸리는 데 관심이 없는 이유를 이해하는 것을 목표로 기관을 운영할 계획임.
- 그러나 스웨덴 정부는 출산율을 높이기 위한 정책을 가지고 있지 않음. 즉 출산율 제고 정책이라는 것은 스웨덴에 없음.
- 출산율제고 정책이 없는 대신 스웨덴은 여성의 노동시장을 기반으로한 노동정책과 사회정책(가족정책)에 투자를 높여 출산율을 높일 수 있음.

○ 지방정부에서 아이 돌보는 일 정책실험

- 스웨덴 담당자로서 한국의 지방정부(충남도 같은) 에서 여성이 직업에 종사하면서 아이 돌보는 일이 병행가능한 정책실험을 실시하는 것을 제안함.

- 정책실험을 통해 아이 돌보는 일의 실제적인 소모와 비용을 파악하고 실험 결과를 바탕으로 다른 지역에서도 아이 돌보는 일을 확대할 수 있도록 하는 것을 제안함.

### ○ 시사점

- 스웨덴 보건사회복지부의 현지조사는 고등교육을 받았으나 일과 가정 사이에서 선택해야 하는 한국 여성의 사회참여와 출산을 제고에 정책 실마리를 제공함.
- 단기적인 출산을 반등보다는 노동정책과 가족정책으로 일과 가정의 균형을 찾게 하는데 초점을 두고 있음.

## 3. 연구반영 및 시사점

### ○ 출산지원부문의 시사점

- 북유럽에서 직장 여성이 임신한 경우, 임신여성은 위험한 일로부터 보호를 받을 권리가 있고 기업도 임신여성을 안전하게 보호할 의무가 있음. 만약 업무의 특성상 위험한 일에서 배제가 어려운 경우 임신여성은 2개월의 유급휴가를 사용할 수 있음. 정부와 지자체에서도 위험한 직종에서 근무하는 여성임신부에 대한 보호제도를 도입할 필요가 있음
- 북유럽에서는 출산지원금을 근로 여부에 따라 다르게 지원하고 있음. 근로를 하지 않는 여성이 출산한 경우에는 일회성 지원금으로 약 1천만 원을 지원하고 근로활동을 하는 여성은 유급 휴가제도 활용함. 우리나라에서도 근로여부에 따른 다른 지원 정책 실행이 필요함
- 북유럽에서 출산용품 지원은 바우처 형태로 지원하고 있음. 직접적인 물품지원 보다는 바우처 형태의 지원을 통해 개인의 선택권을 보장하고 있음. 충남도에서도 출산에 따른 용품지원은 직접적인 물품지원과 바우처 형태로 다양화해 출산가정의 선택권을 보장할 필요가 있음.

### ○ 아동·양육수당부문의 시사점

- 북유럽에서는 아동수당(0-18세), 가정 양육수당(1-5)을 지급하고 있음. 직장인인 경우에는 약 1년 동안의 유급휴가를 가짐. 따라서 우리나라 출산율 제고를 위해서는 현재 8세 이하 아동에 대한 아동수당의 기간을 점차 확대하고 부모의 유급 휴가도 점차 확대할 필요가 있음
- 북유럽에서는 수당제도보다는 유급휴가, 유연근무, 재택근무 등의 확대를 선호함. 그 이유는 여성의 85% 정도가 일을 하기 때문임. 현재 우리나라 여성의 취업률은 60% 정도이기 때문에 단순히 수당보다는 유연한 근무제도가 더 필요하다고 주장하기에는 무리가 있음. 여성의 경제적 안정을 보장하기 위해서는 안정적 근무제도도 필요하지만, 그에 못지않게 경제적 안정성이 우선하기 때문에 현재 상황에서는 수당제도도 중요한 인구증가 정책이라고 할 수 있음

### ○ 부모휴직·휴가부문의 시사점

- 노르웨이의 핵심적 인구정책은 부모휴가제임. 부모휴가제도로 인해 장기간 안정적인 인구를 유지케 한 것으로 판단됨.
- 우리나라도 현재 출산휴가, 육아휴가, 유연근무제를 실시하고 있지만 노르웨이에 비하면 거의 1/3수준임. 특히 아버지 휴가의 경우 노르웨이는 의무 15주, 부부선택이 16주이지만 우리나라의 경우 5~10일 보장도 안 되고 있음.
- 스웨덴의 부모휴가제도는 1930년대부터 군나르 뮌르달 같은 경제학자들이 논의를 시작함. 이는 본격적인 정책시행에 앞서 많은 시간 동안 전문가 그룹이 사전 연구를 했다는 점에서 정권마다 정책이 바뀌는 한국과 지자체에 시사점을 제공함.
- 전문가들의 논의에 이어 스웨덴 정부는 1974년에 출산 휴가와 관련된 제도를 도입하여 아이들을 제대로 낳고 키울 수 있는 환경을 조성함.
- 스웨덴의 경우, 총 500일(한부모당 각각 250일)의 휴가를 사용할 수 있음. 이중 90일은 한쪽 배우자가 의무적으로 사용해야 함. 출산휴가를 통해 아이를 1년 6개월 정도 부모가 직접 양육하게 되는데, 이때에 매우 강력한 유대감을 형성함(유치원은 일반적으로 1년 6개월 정도에 보냄).
- 돌봄시설에 위탁하지 않고 출산 후 1년 반 동안은 부모가 아이를 돌봐야 한다는 점은 아이중심의 스웨덴 정부의 철학을 잘 대변하는 정책임.
- 우리나라에서도 스웨덴, 노르웨이와 같은 정책 시스템을 갖추기 위해서는 시간이

걸리겠지만 이에 대한 획기적인 대책이 필요한 실정임

○ 보육서비스부문의 시사점

- 북유럽은 보육에 있어서 가장 우선되는 주체로 가정을 설정하고 있음. 그리고 보육서비스는 유치원이 중심이 되어 지원하고 있지만, 가정과 유치원의 연계에 초점을 두고 있음.
- 한편 북유럽의 유치원은 놀이를 중심으로 한 돌봄체계를 구축하고 있고, 돌봄 프로그램 개발을 강조하고 있으며, 돌봄 프로그램 개발과 모니터링에 아이들도 참여를 하고 있음.
- 그리고 북유럽 보육서비스는 기본적으로 지자체가 궁극적 책임주체이자 운영주체이고, 유치원을 통한 돌봄시스템이 구축되어 있음. 지자체에 따라 보육서비스가 다소 차이가 있지만, 기본적으로 동일한 서비스를 제공하는데 초점을 두고 있음.
- 한편 유치원은 공립과 사립으로 구분되지만, 사립에도 공적자금이 투입되고 있고, 공립과 사립의 수준 차이가 없음. 한편 스포츠, 예체능 등 특성화된 사립유치원이 존재하고 있음.
- 북유럽의 사례를 통해 볼 때, 보육서비스 체계 구축에서 지자체 역할을 보다 강화할 필요가 있고, 지역별로 보육서비스의 격차 해소에 주목해야 할 필요성이 있음. 그리고 다양한 보육서비스 프로그램 개발이 이루어져야 하고, 프로그램에 대한 지속적인 모니터링이 요구됨.
- 이와 더불어 공휴일 및 야간시간에 돌봄시설을 이용할 수 있도록 운영방식의 개선이 이루어져야 하고, 돌봄인력에 대한 역량강화가 이루어져야 할 것임.

○ 일·가장양립부문의 시사점

- 스웨덴에서는 아빠와 엄마는 육아와 가사에 대한 책임을 똑같이 분담함.
- 스웨덴역시 초창기에는 남성들의 육아와 가사 참여율이 높지 않지만 점차 1995년부터 도입한 ‘아빠의 달’ 제정과 함께 남성들은 이제 육아휴직을 하고 자녀의 양육에 동참하게 됨.
- 스웨덴 아빠의 경우 청소, 세탁, 식사준비 등을 함께하고 있음.
- 부모휴가와 더불어 스웨덴에서는 여성 인력을 끌어들이기 위해 유치원 및 탁아소 시스템(pre-school)을 정비하기 시작했고 보육서비스의 발전과 더불어 여성들이 일

과 가정 사이의 균형이 가능해 짐.

- 스웨덴은 자녀 양육을 위한 제도적 지원이 잘 되어 있어, 부모들이 경제적 부담 없이 자녀를 키울 수 있음.
  - 노르웨이의 경우 9개월 아이부터 유치원에서 올 수 있고, 일반적으로 유치원은 7시 30분부터 5시까지 운영되고 있음. 주간 37.5시간을 위탁할 수 있는 구조임.
  - 노르웨이는 유연근무 및 재택근무가 매우 자유로움. 예컨대 아이가 아프면 별도의 조치 없이 3일의 휴가를 사용할 수 있고, 연간 총 한도는 24일임. 이는 아이 1명당 기준이고, 아이가 2명 이상이면 휴가일수도 증가함.
  - 아이가 아픈 경우 유급의 돌봄휴가가 가능하고, 병원진료 시 동행을 위한 휴가사용이 가능함. 그리고 아기가 아픈 경우 장기병가의 사용도 가능함. 이러한 휴가는 시간단위로 사용이 가능함.
  - 그리고 만약 학교가 휴가이고, 직장은 출근해야 하는 경우, 부모가 아이를 데리고 회사로 갈 수 있음. 대부분의 회사에서 일상적인 문화로 이루어지고 있음. 그리고 노르웨이의 경우 야근에 따른 추가 수당이 없는 특징이 있음.
- ※ 야근을 하는 경우 시간저축제를 통해 휴가로 사용할 수 있음. 부모휴가는 49주에서 최대 59주를 사용할 수 있고 유연근무도 자유롭게 사용할 수 있음.

#### 4. 기타 사항

○ Kindergarten - The Nordic Way - 노르웨이 유치원 교육 방향

- <https://www.youtube.com/watch?v=SEiR2IFHCTM>

○ 노르웨이 보육서비스 포털: <https://barnehagefakta.no>

○ 노르웨이 유치원 관련 사이트: <https://www.udir.no/utdanningslopet/barnehage/>

○ 노르웨이 법률 사이트: <https://lovdata.no>