

## 부모공동양육을 위한 육아지원 정책

이영환<sup>1)</sup>

이진숙<sup>2)</sup>

이영순<sup>3)</sup>

### 요약

본 연구는 아버지 자녀양육 참여를 지원하기 위한 방안으로 스웨덴의 육아휴직에 관한 제도와 현황을 문헌연구와 면접연구 및 실태조사연구를 실시하였다. 실태조사에서는 스웨덴과 한국 아버지의 아버지의 자녀양육참여와 책임감을 측정하여 비교분석하였다. 특히 아버지의 자녀양육 참여는 자녀양육 관련 행동에서 주양육자가 아버지인지 또는 어머니인지를 측정하도록 구성되어 있다. 응답자는 양육행동의 각 문항에 대해 '거의 어머니', '주로 어머니', '반반씩 분담', '주로 아버지', '거의 아버지'의 5점으로 측정하도록 하였다. 연구결과는 다음과 같다.

대부분의 유럽국가들이 인구감소에 대응하여 직접적인 출산장려정책을 중심으로 대안을 마련한데 반해 스웨덴은 출산정책을 통해 남녀 모두에게 가족생활의 책임을 증대하는 방향으로 제도를 설계하였다. 가족 내에서 자녀에 대한 부모의 공동 책임을 강조하기 위해 부모의 자녀양육을 지원하기 위한 유급 육아휴직제도에 있어서 아버지 할당제를 도입한 것이다. 그 결과 오늘날의 스웨덴 아버지는 자녀 양육이 어머니의 역할이 아니라 부모의 역할이라고 간주하는 것으로 나타났다. 조사연구에도 한국의 경우는 어머니위주의 자녀양육이 이루어지고 있으나 스웨덴의 경우는 아버지의 양육참여가 높을 뿐 아니라 어머니와 아버지의 공동양육이 보편화되어 있었으며, 스웨덴의 아버지가 한국의 아버지보다 자녀 양육 책임감도 높게 나타났다.

주제어: 아버지 자녀양육 참여, 부모공동양육

## I. 연구의 필요성 및 목적

우리나라는 1980년대 2.83이었던 출산율이 1990년대 1.78, 2000년 1.47으로

- 1) 전북대학교 아동학과 교수
- 2) 전북대학교 아동학과 부교수
- 3) 전북대학교 아동학과 박사과정

낮아지다가 2002년은 세계 최저수준인 1.17명으로 OECD의 평균출산율인 1.57보다 훨씬 낮은 출산율을 보였다. 이는 경제협력개발기구(OECD) 평균 1.6이나 주요 선진국인 스웨덴 1.88, 프랑스 1.96(2007년 기준)는 물론 저출산 고령화사회인 일본의 1.34보다 훨씬 낮은 수치로서, 이제 우리나라는 저출산을 넘어 초저출산국가<sup>4)</sup>에 이르렀다. 특히 우리나라의 출산율 하락 시기는 다른 나라에 비해 늦은 반면 하락 속도는 더 빠르다는데 문제의 심각성이 더해진다. 합계출산율이 1.2명에서 유지될 경우 국가 잠재성장률은 2000년 4.6%에서 2020년 2.9%, 2040년에는 0.7%로 떨어질 것이란 게 한국개발연구원(KDI)의 전망이다.

우리나라 여성들이 출산을 기피하는 가장 큰 이유는 취업과 자녀양육을 병행하기 힘들기 때문이라 할 수 있다. OECD국가 중 우리나라는 여성의 경제활동 비율이 낮은 나라에 속하고 특히 25-34세의 젊은 여성의 경제활동 참여가 떨어지는 것으로 나타나는데 그 원인은 자녀에 대한 육아부담 때문인 것으로 조사되었다.

기혼여성의 취업률이 높아지면서 가정 내의 전통적인 성역할이 변화되고 있으며 아버지의 자녀양육 참여가 증가하고 있음을 아버지 연구들(Fagan & Palm, 2002; Lamb, 2004)은 지적한다. 이러한 경향은 우리나라에서도 예외는 아니어서 2005년에는 '전업주부로 나선 남편들이여, 이제 당당해지자'라는 주장을 펼치며 방영된 SBS드라마 "불량주부"가 화제를 모았으며, 2007년에는 "집에서 살림을 떠맡는 남자, 이른바 'Mr. 전업주부'의 증가(동아일보, 2007)"가 화두가 되었다. 우리나라의 통계청 조사에 따르면 2006년 비경제활동인구 가운데 육아활동을 하는 남자는 5000명, 가사활동을 하는 남자는 14만 6000명으로 모두 15만 1000명이 남자 전업주부였으며, 이는 2003년 10만 6000명보다 42.5%가 늘어난 수치이다. 또한 보건복지가족부는 2008년 저출산 극복 캠페인으로서 남성의 육아활동 참여 유도를 위한 '프렌디<sup>5)</sup> 육아 블로그 콘테스트'(http://blog.korea.kr/familylove)를 개최하기도 하였다. 이처럼 오늘날 새로운 트렌드의 이상적인 아버지는 아내와 함께 출산 예비수업에 참여하거나 분만실에 들어가 분만과정에 참여하기도 하며 아내가 직장에 나갈 때에는 신생아 돌보는 일을 책임지기도 하는 등, 젓병과 기저귀가방을 든 아버지 모습이 자연스러운 일이 되어가고

4) 초저출산사회는 합계출산율(여성 1명이 평생 낳을 것으로 예상되는 자녀 수)이 1.34이하의 사회임

5) 프렌디는 친구(friend)와 아빠(daddy)의 합성어로 친구가 같은 아빠를 의미한다. 블로그 주소는 http://blog.korea.kr/familylove

있는 것이다.

그러나 이러한 대중에게 비취지는 양육적인 아버지모습과는 달리 아버지 관련 연구들은 어린 자녀를 둔 여성의 취업증가와 같은 사회적 변화에 비교하여 볼 때 아버지의 모습은 크게 달라지지 않았음을 지적한다. Fuligni와 Brooks-Gunn(2002)는 비록 오늘날의 아버지들이 이전 세대보다 자녀 양육에 더 많은 시간을 보낸다 할지라도 여전히 어머니가 전형적으로 자녀의 일상적 양육의 대부분을 제공하고 있다고 주장한다. 이와 유사하게 이영미, 민하영(2006)연구에서도 여성의 취업이 아버지 양육참여에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 또한 이영환(2008)도 취업모 가족이 비취업모 가족에 비해 아버지의 자녀 양육 참여가 높지만, 자녀를 돌보고 양육하는 일상적양육과 자녀교육 및 지도 그리고 자녀 양육을 위해 시간과 에너지를 투자해야 하는 자녀의 음식 준비나 세탁, 청소와 같은 영역에서는 취업모가족 역시 아버지 참여가 매우 저조하다고 보고한다. 이러한 아버지를 둘러싼 문화의 변화 속도와 행동의 변화 속도 간의 괴리는 현대사회 아버지의 딜레마가 되고 있으며 ‘가족 내 돌봄 노동 문제는 복지국가 재현의 핵심과제(윤홍식a, 2006; Bergqvist & Nyberg, 2002)’라는 주장은 여성의 사회경제 활동에 따른 가족 돌봄 부양자 역할이 심각하게 위협받고 있는 현실을 역설적으로 표현하고 있다(이영석, 박은미, 허창덕, 2008).

반면에 스웨덴은 1981년-1985년 출산율이 1.6명으로 최저치를 기록했으나, 1990-1995년 동안 평균 2.1명으로 증가하여 서유럽에서 가장 높은 수치를 기록하였다. 이후 출산율이 내려가기 시작해서 1998년 1.5명으로 가장 낮은 출산율을 기록했으나 2000년에는 다시 1.9명으로 회복되었다. 이러한 수치는 다른 유럽 국가들에 비해서는 비교적 높은 편에 속한다. 대부분의 유럽 국가들이 인구감소에 대응하여 직접적인 출산장려정책을 중심으로 대안을 마련한데 반해 스웨덴은 출산정책이라는 명분을 통해 남녀 모두에게 가족생활의 책임을 증대하는 방향으로 제도를 설계하였다. 1970년대에 이르러 스웨덴에서는 아버지와 어머니 모두가 자녀양육을 위한 부모휴가를 사용할 수 있는 제도가 실현되었으며(Haas, 1992; 재인용 윤홍식, 2006a), 그 후로부터 20여년이 지난 1994년에 아버지 할당제가 제도화되었다(Bergman & Hobson, 2002; 재인용 윤홍식, 2006b). 아버지의 적극적인 자녀양육 참여를 국가가 제도적으로 지원한 결과 스웨덴은 여성 취업률이 90%로서 우리나라의 50%보다 훨씬 높으면서도 1.88이라는 높은 출산율을 보이고 있다.

앞으로 우리 사회는 여성의 노동참여가 계속 증가될 것이며, 아버지 양육참여의 정도와 책임감 또한 증가될 것이다. 남성이 가사노동(가정)과 자녀양육 활동에 통합됨에 따라 아동의 삶을 조직화하고 계획하는데 더 많은 책임감을 갖게 될 것이다. 출산과 양육이 사적 영역에서 해결되는 개인적 문제가 아니라 국가와 사회의 문제이며, 일과 가족의 갈등은 더 이상 취업모만의 문제가 아니라 양성 모두의 문제(이숙현, 2006)라는 점에서 우리 사회에서 아버지됨에 대한 폭넓은 개념화를 통해서 연구가, 이론가, 정책입안자들 사이에서 다양한 가족유형과 부모역할에 대한 토론이 활발하게 이루어질 필요가 있다. 북유럽 사회에서 아버지 양육 참여에 대한 관심은 1930년대 인구위기로부터 제기되었지만 아버지 양육 참여를 제도화하려는 시도는 사실 최근의 일이었다. 이러한 측면에서 볼 때 우리 한국 사회에서 아버지의 양육참여에 관한 논의는 이제야 제기되었지만 매우 빠른 속도로 진행되고 있다고 할 수 있다. 우리나라에서 육아휴직제도가 처음 도입된 것은 1987년 12월 남녀고용평등법의 제정과 함께 도입되었으며 2000년대에 들어서 급격한 변화를 겪었다. 즉 남성의 경우 선택적으로만 육아휴직 제도를 사용할 수 있었던 것이 법 개정을 통해 조문에서 성별 제한을 없앴으며 최근 윤홍식(2006, b)은 육아휴직에서 아버지 할당제를 적극 제안하고 있는 것이다.

본 연구는 여성의 노동시장 진출로 인한 부·모 역할의 변화를 조명하고 저출산이라는 위기를 극복하기 위한 적극적 방법으로서 우리 시대의 아버지역할은 어머니 역할과 다르지 않으며 아버지와 어머니가 모두 부모로서의 역할을 수행하고 책임감을 지닐 때 건강한 아동발달을 지원할 수 있다는 관점을 취한다. 이를 위하여 본 연구는 여성취업율이 높으면서도 출산율도 높은 나라인 보육 선진국 스웨덴의 육아지원정책을 살펴보고자 한다. 스웨덴이 아버지의 육아휴직 할당제를 도입하여 부모공동양육문화를 정착시킬 수 있었던 사회문화적 배경을 살펴보고, 스웨덴의 부모 공동양육이 어느 정도 일반화되어 있는지를 우리나라의 경우와 비교해 봄으로써 우리나라 육아지원 정책에의 시사점을 제안하고자 한다. 본 연구의 구체적 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 스웨덴 보육정책의 사회문화적 배경은 어떠한가?
- 연구문제 2. 스웨덴 육아지원정책의 특성은 어떠한가?
- 연구문제 3. 스웨덴에서 육아휴직제도는 어떻게 정착되고 있는가?

연구문제 4. 스웨덴과 한국의 자녀공동양육 실태는 어떠한 차이를 보이는가?  
 연구문제 5. 스웨덴과 한국 아버지의 자녀양육에 대한 책임감은 차이가 있는가?

## II. 연구 방법

### 1. 연구방법 및 연구대상

본 연구는 문헌연구와 조사연구를 병행하였다. 스웨덴 보육정책의 사회문화적 배경을 분석하고 스웨덴의 육아지원 정책의 특성을 분석하기 위한 연구문제 1, 2는 문헌연구를 통하여 진행되었다. 연구문제 3은 스웨덴 현지 방문 기간 동안 보육전문가, 회사원, 부모 및 미혼 성인 등을 대상으로 육아휴직에 관한 심층 면접을 통해 진행되었으며 면접대상자는 <표 1>과 같다. 스웨덴과 우리나라의 부모 공동양육 실태를 비교하기 위한 연구문제 4, 5는 질문지조사를 통해 진행되었다. 질문지 조사 대상은 만 1.5~5세 유아의 아버지로 스웨덴 아버지 119명, 한국 아버지 406명이며 인구학적 특성은 <표 2>와 같다.

<표 1> 면접대상자 특성

이름	구분	특 성
잉그리드 사무엘	교수	보육전문가, 예테보리대학 교육학부 교수
Tommy Kohle	회사원(남)	Volvo Truck Corporation 홍보국장
Kain Russberg	회사원(여)	Volvo Truck Corporation 인사부
Lars Bjorkstrand	아버지	소방관. 자녀가 다니는 보육시설에서의 부모역할 책임수행을 위해 휴가를 내고 자원봉사근무 중
Hellena	어머니	회사원. 4명의 자녀를 두었으며 4번째 육아휴직 중.
Hackman	미혼남성	회사원, 27세의 미혼 남성, 한국교포 2세

<표 2>에서 보듯이 스웨덴 아버지의 교육수준은 대학원 이상이 45%로 가

장 많은 비율을 차지하였고 대졸(32%), 고졸이하(23%) 순으로 나타났다. 한국 아버지들은 대졸이 53%로 가장 많았고 그 다음이 고졸이하(40%)였으며, 대학원졸(7%)이 가장 낮게 나타났다. 고졸의 경우는 양육이 유사했으나 스웨덴 아버지들이 대학원 이상의 교육을 받은 고학력 비율이 상대적으로 높은 반면 한국 아버지들은 대졸 비율이 높은 비율을 차지하여 차이가 있었다. 스웨덴 어머니의 취업비율은 97.4%이고 한국 어머니의 취업비율은 50.5%로 스웨덴의 경우 거의 모두가 취업중인 어머니로 나타났다. 또한 스웨덴 어머니들은 고졸이하가 18%, 한국은 40% 정도로 나타났으며 대졸은 스웨덴 40%, 한국 53%, 대학원졸은 스웨덴 42%, 한국 7%로서 스웨덴 어머니들이 한국 어머니들보다 고졸이하 비율이 낮고 대학원졸 이상의 비율은 상대적으로 높은 경향을 나타냈다<sup>6)</sup>.

<표 2> 조사대상자의 일반적 특성<sup>7)</sup>

단위: 명(%)

변 수	구 분	스웨덴	한국
아버지 교육수준	고졸이하	26(22.6)	102(25.4)
	대졸	37(32.2)	255(63.4)
	대학원이상	52(45.2)	45(11.2)
어머니 교육수준	고졸이하	21(17.9)	158(39.7)
	대졸	47(40.2)	212(53.3)
	대학원이상	49(41.9)	28(7.0)
어머니 취업여부	취업	114(97.4)	194(50.4)
	비취업	3(2.6)	191(49.6)

\* 무응답으로 변인별 사례수에 차이가 있음

- 6) 부모의 연령, 소득은 스웨덴에서 개인의 사적정보에 해당되어 자료가 수집되지 못함.  
 7) 질문지는 보육시설을 통해 배부, 회수하였다. 스웨덴의 질문지 조사는 예테보리시(스웨덴 수도인 스톡홀름 다음으로 규모가 큰 도시)의 24개 공립어린이집을 대상으로 하였다. 예테보리시와 유사하면서 우리나라 유형별 보육시설이 고루 표집 되도록 하기 위하여 서울의 강남, 강서, 강동, 강북의 4개 지역에서 법인 2개소와 민간 4개소 등 모두 24개소를 선정하였다. 시설당 아동 수가 스웨덴과 한국의 경우 차이가 많기 때문에 한국의 경우 선정된 보육시설 아동의 50%에게만 질문지를 배부하였음에도 불구하고 한국 399명, 스웨덴 115명의 아버지 질문지가 최종 분석대상이 되었다.

## 2. 연구 도구

질문지 연구에서 사용한 척도는 부모의 자녀양육 참여 척도, 부모의 자녀의 유아교육기관 참여 척도, 자녀양육 책임감 척도이다. 먼저 양육참여 척도는 어머니 역할로 간주되는 아이를 먹이고 채우며 목욕시키기, 아픈 아이 돌보기와 같은 일상적 양육행동과 비교적 아버지 참여가 높다고 보고된 책 읽어주기나 여행하기와 같은 자녀와의 놀이 및 교육활동에 관한 13개 항목에서의 양육행동으로 구성하였다. 자녀양육 참여를 부모공동 양육 관점에서 측정하기 위해서 13개 항목에서의 양육참여를 어머니가 거의 대부분 수행하는 경우, 어머니가 대체로 수행하는 경우, 아버지와 어머니가 반반씩 공동 수행하는 경우, 아버지가 대체로 수행하는 경우, 거의 대부분 아버지가 수행하는 경우로 나누어 체크하도록 하였다. 자녀의 유아교육기관에의 참여는 유아교육기관으로부터 전달되는 가정통신문을 통한 소극적 참여에서부터 수업 관찰·부모회·학급 도우미와 같은 적극적인 참여 등 7개 문항에 있어서 얼마나 자주 참여하는지를 질문하였다. 아버지의 자녀양육에 대한 책임감은 생산적인 아버지노릇 척도(이영환, 조복희, 이진숙, 1999)의 하위영역인 자원제공자로서의 책임감과 양육자로서의 책임감 등 9개 문항으로 측정하였다. 양육책임감은 5점 리커트 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 양육책임감이 높음을 의미한다.

## Ⅲ. 연구 결과

### 1. 양성평등 구현을 위한 실천적 접근으로서의 스웨덴 보육 제도

스웨덴은 남녀가 동등한 권리를 갖는 것 뿐 아니라 삶의 전 영역에서 동등한 권리와 책임, 기회를 갖는 것을 목표로 하는 성평등 정책을 가지고 있다. 여기에는 동일노동 동일임금뿐 아니라 동등한 권력 분배, 나아가 자녀와 가정에 대한 책임의 공유 등이 포함된다. 스웨덴에서 양성평등은 각 개인이 유급노동을 통해서 경제적 독립을 달성할 수 있다는 원칙에 근거하고 있다. 스웨덴을

비슷한 서구유럽사회는 1930년대부터 출산력 감소로 인한 인구위기에 대한 정책 대안을 고민하였다. 스웨덴은 유럽 국가들이 인구감소에 대응해 직접적 출산장려정책을 중심으로 대안을 마련한 데 반해 인구감소 문제를 젠더를 포함한 사회경제적 불평등을 완화하는 주요한 전기로 삼았다(한유미, 이영환, 박은숙, 이진숙, 오연주, 권정윤, 안온경, 2005). 즉 출산정책을 통해 남녀 모두에게 가족생활의 책임을 증대하는 방향으로 제도를 실시한 것이다. 1960년대 후반부터 스웨덴은 여성의 높은 노동시장 참여와 남성의 저조한 자녀양육 참여가 사회의 중요한 이슈로 등장하면서 부모휴가를 제도화하였다. 그리고 1970년대에는 자녀양육을 위한 부모휴가에서 아버지 할당제를 발의하였으며, 20년 뒤인 1994년에는 이를 제도화하였다. 스웨덴이 자녀양육에 참여하는 비율이 1960년대에 1%에 불과했으나 1990년대에는 85%에 이르게 되었고, 부모휴가 이용율은 1974년 3%에서 2002년 43%로 무려 15배 가까이 증가했다(Nyberg, 2004; 윤홍식, 2005, 재인용)

스웨덴의 육아지원정책은 부모가 되는 것과 직장생활을 병행할 수 있는 것은 남성과 여성에게 똑같이 중요하다는 점을 전제한다. 양성평등은 유급노동을 통한 경제적 독립에 근거하고 있으며, 따라서 남녀 모두 부모역할과 직장생활을 병행할 수 있도록 하는 것이 중요한 정책 목표로 설정되고 있는 것이다. 스웨덴은 산업화 과정에서 노동력의 부족으로 여성의 산업인력화 정책을 국가 주도하에 이끌어왔으며(이현근, 2001) 이 과정에서 여성의 노동시장 참여를 가능하게 할 수 있도록 보육서비스의 확장이 이루어져 왔다. 동일노동 동일임금, 가정생활에 대한 동등한 책임의 공유 등 성 평등을 보장하는 제도를 만들기 위해 보육서비스의 확대는 필연적으로 요청되었다. 즉, 삶의 전 영역에서 동등한 권리와 책임, 기회를 갖는 것을 목표로 하는 성평등 정책은 보육제도 확장에 있어서 중요한 원리로 작용했다고 볼 수 있다. 이처럼 스웨덴의 보육제도는 여성이 남성과 동등한 조건으로 사회적 노동에 참여하고, 사회적 노동과 자녀양육을 병행할 수 있도록 보장하는 지원체계로서의 역할을 담당한다. 이러한 배후에는 평등이라는 보편 가치와 성평등 사회 구현을 위한 정부와 사회 구성원 모두의 노력이 작용하고 있다. 이는 스웨덴 사회가 이미 양성 평등사회 건설이라는 ‘사회적 합의’가 이루어져 있기에 가능하였다(이현근, 2001). 스웨덴은 ‘왜 남녀가 평등해야하는가’ 라는 문제에서 탈피하여 ‘어떻게 혹은 어떤 방법으로 평등사회로 나아갈 것인가’라는 실천적 문제에서 접근하고 있다.

## 2. 부모 공동양육을 강조하는 스웨덴의 부모보험제도

스웨덴 정부는 가족 내에서 자녀에 대한 부모의 공동 책임을 강조한다. 스웨덴은 자녀를 가진 대부분의 가족이 맞벌이이기 때문에 자녀양육과 취업의 병행이 가능하도록 지원하는 제도를 발전시키는 데 많은 노력을 기울여 왔다. 스웨덴은 1937년의 모성휴가(maternity leave) 프로그램을 수정하여 1974년 부모보험을 도입한 이래 단계별로 확대하여 왔다. 스웨덴의 부모보험은 부모로서의 역할을 일 혹은 학업과 병행할 수 있도록 돕는데 목적이 있으며, 국가가 제도적으로 출산과 양육을 지원하고 아버지의 자녀양육 참여를 유도하는 특징을 갖고 있다.

### 가. 출산휴가와 아버지의 배우자 출산휴가

출산 예정일 최소 7주 전부터 7주 후 기간동안 산전후휴가(maternity leave)를 부여한다. 만약 이러한 휴가를 갖지 않을 경우 출산전후로 2주의 산전후 휴가가 의무화된다. 또한 스웨덴의 아버지들은 자녀출산과 관련하여 10일간의 배우자 출산휴가를 받을 수 있다. 즉 자녀 출산 시에 아버지가 ‘아버지 날(daddy days)’인 10일간의 휴가를 받는 것으로, 무급으로 이용할 수도 있고 유급 육아휴직을 사용할 수도 있다(Ministry of Health and Social Affairs, 2003). 아버지 휴가는 새로운 자녀가 태어났을 때 아버지가 자녀를 돌보고, 새로운 자녀를 따뜻하게 맞이할 수 있도록 하기 위함이다. 거의 모든 스웨덴의 아버지들은 10일간의 ‘아버지 날’을 사용하고 있으며 아버지 휴가 제도가 도입된 이래 스웨덴의 아버지들은 보다 적극적으로 부모역할에 참여하고 있다.

### 나. 일시적 육아휴직

아픈 자녀를 돌보기 위해 12세 미만의 자녀를 둔 부모는 연간 60일의 유급 휴가를 낼 수 있으며 12-15세 자녀는 의사의 증명서에 근거하여 사용이 가능하다. 자녀가 12세가 될 때까지 사용할 수 있지만 특별한 상황에서는 더 연장될 수도 있다. 부모 각각 매년 60일간의 휴가를 사용할 수 있으므로 각 아동당 120일간 사용할 수 있다. 아픈 자녀를 돌보기 위해 직장에 나가지 않는 120일의 휴가기간 동안 부모들은 자신이 받는 급여의 80%를 보상 받는다. 자녀의

병간호 휴가를 위한 아버지들의 참여는 비교적 높은 편이다. 이러한 제도는 특히 맞벌이 가족에게 긍정적이며, 부모들이 가정과 직장 일을 병행하는데 큰 도움을 주고 있다.

#### 다. 근로의 유연성

육아기동안의 부모가 일과 가족생활을 양립하기 쉽도록 자녀가 8세 또는 초등학교 1학년 마칠 때까지 부모는 정규 근로시간을 25%까지 단축할 수 있는 권리가 주어진다. 또한 출산일 전에 육체적으로 힘든 직업이나 금지된 작업으로부터 배치 전환을 할 수 있으며, 직업을 지속할 수 없는 경우는 휴가(임신급여)를 쓸 수 있다. 임신급여는 최대 50일동안 받을 수 있고 80%의 소득 대체율을 가진다.

#### 라. 유급 육아휴직제도와 아버지의 육아휴직 할당제

스웨덴의 육아휴직법에 따르면 취업부모는 자녀출산 후 18개월 동안 육아휴직을 할 수 있다. 그러나 국민보험법에 따라 유급으로 총 480일(1년 4개월)동안 부부 공동으로 육아휴직을 사용할 수 있다. 육아휴직 기간동안 부모는 정부로부터 390일동안은 수입의 80%가 지급되며 나머지 90일동안은 매일 60 SEK이 지급된다(Bjornberg and Dahlgren, 2003). 육아휴직동안 소득 보상을 받기 위해서는 자녀 출생 이전에 적어도 240일(8개월)간 부모가 직장을 가지고 있어야 한다<sup>8)</sup>. 육아휴직 기간의 소득보상은 자녀가 태어나기 전의 소득과 관련되지만, 첫 자녀가 태어난 지 30개월 이내에 둘째 자녀를 출산하는 경우는, 둘째자녀가 아닌 첫 자녀를 낳기 전 소득을 기준으로 부모수당을 제공한다(Corman, 2001; Bjornberg and Dahlgren, 2003). 이러한 정책은 여성들로 하여금 한 자녀 이상의 자녀를 갖도록 동기를 제공한다 육아휴직 기간의 소득보상이 자녀 출산 전 소득과 관련이 있기 때문에 대다수 여성들은 좋은 직장과 높은 소득을 먼저 가진 후에 자녀를 출산하는 경향이 있다.

스웨덴 육아휴직의 가장 큰 특징은 육아휴직 480일 기간동안 아버지 쿼터와 어머니 쿼터가 60일 존재하여, 390일은 공유하고 60일은 어머니만이, 나머지

8) 수급 자격이 없을 때는 소득비례급여를 받지 못하고 첫 390일동안은 180 SEK을, 나머지 90일동안은 60 SEK의 정액급여를 받는다.

60일은 아버지만이 사용 가능하다는 점이다. 1995년 유급 육아휴직 제도 시행 과정에서 ‘어머니의 달과 아버지의 달’을 규정, 30일은 어머니가, 30일은 아버지가 육아휴직을 하고 그 나머지 기간은 상대방에게 양도할 수 있도록 하였다. 아버지의 자녀양육 참여 및 부모급부 사용을 증가시킬 목적으로 도입되었으며, 이 제도는 아버지의 부모급부 사용율을 높이는데 긍정적으로 기여한 것으로 평가되었다. 이에 스웨덴은 유급 육아휴직은 부모가 똑같이 나누어 사용할 수 있지만, 아버지가 적어도 2달 이상 육아휴직을 신청할 경우만 육아휴직을 사용할 수 있도록 함으로써 아버지의 자녀 양육 참여를 더욱 적극적으로 지원하고 있다.

또한 스웨덴의 육아휴직은 매우 유연하여 풀타임, 하프타임, 쿼터타임, 1/8타임까지 쪼개서 사용가능하다. 자녀가 8살이 되거나 초등학교 1학년을 마칠 때까지 언제나 사용할 수 있으나 대다수 스웨덴 부모들은 출생~18개월 된 자녀를 돌보기 위해서 육아휴직을 이용한다. 부모에 대한 긍정적 애착을 형성하는 중요한 시기인 18개월 미만의 영아가 가정에서 자랄 수 있도록 지원하는 육아휴직제도로 스웨덴에서는 영아의 경우 가정양육을 실현하였으며, 지자체는 영아를 위한 공보육을 제공해야 하는 부담이 없어졌다.

#### 마. 아버지의 육아휴직을 지원하는 양육정책



<그림 1>

스웨덴의 국립사회복지원(National Board of Social Security)은 아버지의 양육 참여를 높이기 위하여 자녀양육에 아버지와 어머니 모두가 참여하는 것이 중요하다는 점을 강조하는 캠페인을 적극적으로 진행해 오고 있다. 즉 아버지와 자녀 간의 초기의 밀접한 접촉의 중요성을 강조하는 인쇄물을 모든 아버지에게 배포하며, 가장 남성적인 Hoa-Hoa Dahlgren 역도선수가 어린 영아를 안고 있는 포스터를 제작해서 새로운 아버지상에 대한 적극적인 홍보를 수행하도록 하였다(<그림 1> 참조).

부성은 여성적인 것이 아닌 남성적인 것이라는 것과 아버지가 자녀를 돌보는 것은 스웨덴 사회에 매우 유익하며 바람직한 시민으로서의 역할을 다 하는 것이라는 메시지를 전달하고자 하는 것이다. 부모가 유급 육아휴직을 신청함에

있어서 아버지가 2개월 이상을 사용할 때 육아휴직이 가능하도록 한 정책실시 이후 스웨덴은 어머니와 아버지가 아픈 자녀를 간호하는 책임과 권리를 훨씬 더 공평하게 공유하며 아버지들이 자녀와 시간을 보내고 요리를 하는 등 집안 일에 참여하는 비율이 증가(Gunnarsson, Korpi, & Nordenstam, 1999)하는 경향을 낳았다.

### 3. 스웨덴의 육아휴직제도 정착을 통한 아버지의 자녀양육참여

앞에서 살펴보았듯이 스웨덴에서는 성평등에 대한 광범위한 사회적 합의가 존재하기 때문에 육아휴직제도가 정착할 수 있었다. 육아휴직 기간을 양부모가 서로 나누어서 사용하는 것은 아버지의 자녀양육 참여를 유도하고 나아가 기혼여성들의 복직 기간을 단축시켜줄 수 있기 때문에 남녀 모두에게 유익하다고 보는 것이다. 이러한 점에서 스웨덴에서는 미국과 달리 육아휴직을 모성 휴가(Mother leave)라고 하지 않고 부모 휴가(Parental leave)라고 부르고 있다. 또한 아이를 출산하고 양육하는 기간이 직업적 경력을 단절시키고 능률 저하를 가져오기 보다는, 부모됨의 경험이 인간으로서의 성숙을 가져오며, 이는 궁극적으로 회사에 이익을 창출할 수 있다고 보는 긍정적 가치 부여도 육아휴직 제도가 정착하는데 크게 기여했다고 볼 수 있다.

스웨덴의 큰 목표는 성 평등입니다. 성평등 사회를 만들기 위한 가능한 시스템을 만들고 있습니다. 스웨덴은 육아휴가를 양 부모가 서로 나누어서 사용하도록 사회가 권장하고 있습니다. 아버지가 자녀양육에 더 적극적으로 참여하도록 하기 위해서입니다. 이 제도는 어머니들이 빨리 일에 복직할 수 있게 해주는 동시에 부모로서 성숙할 수 있도록 도와주는 좋은 시간입니다. 육아휴직동안 자녀를 돌보는 경험을 통해서 좀 더 성숙해져서 돌아오기 때문에 회사에 불이익을 준다고 생각하지 않습니다. 육아휴직 기간 동안 대체인력을 사용하게 되는데, 이 역시 기회의 평등에 기여합니다. 다양하고 새로운 경험을 가진 사람이 들어오게 되는 것도 회사의 활력에 보탬이 된다고 봅니다<볼보트럭 홍보국장>.

위 사례에서 보듯이 회사에서는 육아휴직 기간동안 대체인력을 사용하는 것이 부정적인 영향을 주기 보다는 다양하고 새로운 경험을 가진 사람들이 참여함으로써 회사에 활력을 주고 나아가 국제화된 오늘의 경쟁사회에서 도움이

된다고 보고 있다. 부모됨을 통해 성평등 및 사회적 평등의 보편가치를 실현하고 개인의 성숙뿐 아니라 회사 경영에도 도움이 된다고 생각하고 있는 스웨덴 회사 임직원의 사고방식은 인사나 승진에서의 불이익에 대한 불안감 및 사회적 편견 등으로 인해 육아휴직이 적극 사용되고 있지 못한 우리의 현실에 사고의 전환이 필요함을 보여준다.

첫 아이때, 저는 많이 고민 했습니다. 육아휴직동안 직장동료들은 계속 성장하고, 내가 하는 일인 IT시스템은 매일 발달해 가는데 어떻게 뒤쳐진 부분을 따라잡을 지 걱정이 되었습니다. 그러나 일년 후 복직해서 돌아 왔을때 육아휴직 기간동안 아이와 함께 지내는 경험을 통해 자신이 보다 성숙해졌다는 느낌을 갖게 되었습니다. 동료들과의 관계에서도 더 많은 배려를 할 수 있게 되어서 육아휴직은 저에게 굉장히 좋은 경험이었죠. 둘째 아이의 경우에는 1년을 쉬었습니다. 아이가 있다는 것은 일하는 것에 위협을 준다고보다는 이해가 요구되는 일입니다. 저는 지금 오전에만 일하고 오후는 쉬면서 아이를 돌볼 수 있어서 매우 만족합니다<볼보트럭 여직원 Kain Russberg>.

사실 스웨덴의 초기 보육제도는 부모로 하여금 자녀양육과 일 또는 학업을 병행할 수 있도록 지원하는데 목표를 두었기 때문에 일하거나 공부하는 부모의 권리를 보장해주는 성격을 지니고 있었다. 그러나 99%의 공보육을 실현한 오늘날의 스웨덴 보육정책은 부모의 취업 지원에서 더 나아가 아동의 권리를 옹호하고 발달을 지원하는 보다 상위의 목표를 지향하고 있다. 즉 스웨덴에서는 아동은 출생 시부터 자신의 권리를 갖고 있으며 아동은 존중되고 사회의 돌봄을 받고 부모에 의해 잘 양육받을 수 있어야 함을 강조한다. 특히 영아기는 부모와의 애착이 발달하는 시기이며 초기 부모와의 경험은 이후의 발달에 큰 영향을 미치기 때문에 영아기는 시설보육이나 타인 양육이 아닌 부모가 가정에서 직접 돌보고 양육할 수 있도록 해야 한다고 생각하는 것이다

스웨덴은 어린 영아는 가정에서 부모와 함께 자랄 수 있도록 하기 위해 시설보육보다는 육아휴직제도를 통한 육아를 적극 지원합니다. 또한 스웨덴은 2000년부터는 4세 유아는 부모의 취업여부와 무관하게 모두 하루 3시간을 무료로 교육을 받을 수 있는 보육정책을 실시하고 있습니다. 유아가 하루 3시간 이상 보육받기 위해서는 부모가 취업하거나 공부를 하고 있어야 합니다. 스웨덴 보육 목표는 부모의 취업을 지원하기 위한 것도 있지만 궁극적으로는 아동을 위해서 한다고 보기 때문입니다<사무엘슨교수>.

이러한 아동 중심 보육에 대한 마인드는 국가가 주도하는 보육정책에서 뿐 아니라 예비부모인 젊은 남녀의 의식에서도 자연스럽게 나타나고 있었다.

육아휴직을 크게 3등분합니다. 어머니가 1/3, 아버지가 1/3, 그리고 어머니와 아버지가 상의하여 1/3 이럴게요. 저는 결혼하여 자녀를 갖게 되면 부인이 8개월, 제가 8개월 육아휴직을 신청하여 아이를 키울 생각입니다. 어머니가 아이에게 모유를 줄 수 있기 때문에 어머니가 먼저 육아휴직을 갖는 것이 좋다고 생각합니다<미혼남성 Hackman>.

둘째 아이를 낳고 육아휴직 중입니다. 8개월 동안 제가 아이를 돌보고 직장 에 복귀하면 남편이 육아휴직을 신청할 예정입니다. 제가 먼저 육아휴직을 신청한 이유는 아기에게 젖을 먹여 키우고 싶어서 였지요. 아침에 아빠가 큰 아이를 어린이집에 데려다 주고 출근합니다. 오후에는 제가 아기를 데리고 어린이집에 가서 선생님과 이야기를 나누다가 큰아이를 데리고 집에 돌아옵니다<육아휴직중인 어머니>.

스웨덴에서의 자녀 양육은 사회적·국가적 문제이며 육아휴직에 대한 사회적 합의가 이루어져 있으며 아동의 잘 자랄 권리를 보장하는 아동발달에 적합한 육아정책을 실현하고 있다고 할 수 있다. 부모의 육아휴직제도를 통해 어린 영아를 가정에서 부모가 직접 양육하는 경향이 높기 때문에 스웨덴에서는 18개월 미만의 영아를 위한 보육시설은 찾아보기 어렵다. 이처럼 가정에서의 양육을 지원한 결과 스웨덴은 모유를 먹이는 것을 당연하게 생각하고 있으며 모유 수유율이 90%에 이르고 있다. 또한 우리나라에서는 거의 찾아보기 어렵지만 스웨덴에서는 공원이나 공공장소에서 어머니가 어린 영아에게 젖을 먹이는 장면을 쉽게 볼 수 있다(<그림 2> 참조).

스웨덴은 성평등에 대한 광범위한 사회적 합의를 기반으로 육아휴직제도가 정착될 수 있었으며, 육아휴직 기간을 양부모가 서로 나누어서 사용함으로써 아버지의 자녀양육 참여는 자연스럽게 이루어지고 있다. 스웨덴 공원이나 공공장소에서 어린 영아에게 수유를 하거나 기저귀를 갈아주는 아버지를 많이 볼 수 있다. 우리나라의 경우 여성화장실 안에 기저귀갈이대가 준비되어 있는 것과 달리 아버지나 어머니 모두 어린 자녀의 기저귀를 갈아줄 수 있도록 하는 양육실(<그림 3> 참조)은 부모공동양육을 정착시켜 나가기 위해 우리가 배워야 하는 노력이 될 것이다.



<그림 2>



<그림 3>

#### 4. 한국과 스웨덴의 부모공동양육 비교

아버지와 어머니의 자녀양육 분담이 한국과 스웨덴의 두 문화에서 어떻게 다른지를 알아보기 위하여 질문지 조사를 하였으며 그 결과는 <표 3>과 같다. <표 3>에서 보듯이 자녀의 옷을 입히거나 음식먹이기, 아이 잠재우기, 아픈 아이 돌보기와 같은 양육활동 영역 뿐 아니라 자녀에게 책읽어주기, 등하원시키기, 새로운 것 가르치기와 같은 교육활동 영역에 있어서도 우리나라의 경우 거의 어머니가 수행하거나 주로 어머니가 수행하는 경우가 60~70%이상이었다. 우리나라 아버지의 양육참여율이 높은 영역은 자녀와 함께 여행하기로 69%가 반반씩 분담한다고 응답하여 자녀와의 여행을 가족행사로 간주하는 경향이 있음을 보여준다.

반면 스웨덴에서는 모든 항목에서 어머니와 아버지가 분담한다는 반응 비율이 50% 이상이었으며, 자녀와 노래를 부르거나 악기연주하기 항목을 제외한 나머지 모든 항목에서는 어머니와 아버지가 공동으로 수행하는 경우가 60%~80%의 경향을 보이고 있다. 이러한 결과를 통해서 한국의 경우는 어머니위주의 자녀양육이 이루어지고 있으나 스웨덴의 경우는 아버지의 양육참여가 높을 뿐 아니라 어머니와 아버지의 공동양육이 보편화되어 있음을 알 수 있다.

<표 3> 한국과 스웨덴 부모의 자녀 공동양육 현황 비교

		단위 명(%)					
		거의 어머니	주로 어머니	반반씩 분담	주로 아버지	거의 아버지	기타 (도우미)
옷입히기	한국 (n=400)	119(29.8%)	181(45.3%)	79(19.8%)	7(1.8%)	5(1.3%)	9(2.3%)
	스웨덴 (n=115)	4(3.5%)	19(16.5%)	89(77.4%)	2(1.7%)	1(0.9%)	0(0%)
음식먹이기	한국 (n=401)	98(24.4%)	190(47.4%)	86(21.4%)	5(1.2%)	9(2.2%)	13(3.2%)
	스웨덴 (n=105)	5(4.8%)	26(24.8%)	71(67.6%)	1(1.0%)	1(1.0%)	1(1.0%)
아픈아이 돌보기	한국 (n=402)	111(27.6%)	179(44.5%)	92(22.9%)	6(1.5%)	4(1.0%)	10(2.5%)
	스웨덴 (n=113)	5(4.4%)	35(31.0%)	69(61.1%)	2(1.8%)	1(0.9%)	1(0.9%)
책읽어주기	한국 (n=400)	103(25.8%)	173(43.3%)	89(22.3%)	23(5.8%)	4(1.0%)	8(2.0%)
	스웨덴 (n=116)	5(4.3%)	22(19.0%)	78(67.2%)	11(9.5%)	0(0%)	0(0%)
실내놀이	한국 (n=401)	45(11.2%)	117(29.2%)	158(39.4%)	59(14.7%)	12(3.0%)	10(2.5%)
	스웨덴 (n=118)	4(3.4%)	11(9.3%)	84(71.2%)	19(16.1%)	0(0%)	0(0%)
실외놀이	한국 (n=400)	31(7.8%)	80(20.0%)	148(37.0%)	108(27.0%)	19(4.8%)	14(3.5%)
	스웨덴 (n=117)	3(2.6%)	8(6.8%)	84(71.8%)	21(17.9%)	1(0.9%)	0(0%)
등하원	한국 (n=397)	138(34.8%)	117(29.5%)	71(17.9%)	20(5.0%)	8(2.0%)	43(10.8%)
	스웨덴 (n=117)	3(2.6%)	9(7.7%)	88(75.2%)	14(12.0%)	3(2.6%)	0(0%)
여행	한국 (n=392)	17(4.3%)	46(11.7%)	271(69.1%)	39(9.9%)	11(2.8%)	8(2.0%)
	스웨덴 (n=117)	5(4.3%)	9(7.7%)	94(80.3%)	5(4.3%)	3(2.6%)	1(0.9%)
우는 아이 달래기	한국 (n=401)	45(11.2%)	118(29.4%)	181(45.1%)	40(10.0%)	12(3.0%)	5(1.2%)
	스웨덴 (n=117)	3(2.6%)	26(22.2%)	86(73.5%)	2(1.7%)	0(0%)	0(0%)
잠재우기	한국 (n=399)	108(27.1%)	161(40.4%)	98(24.6%)	14(3.5%)	12(3.0%)	6(1.5%)
	스웨덴 (n=116)	4(3.4%)	18(15.5%)	86(74.1%)	6(5.2%)	2(1.7%)	0(0%)
세수, 목욕시키기	한국 (n=402)	92(22.9%)	137(34.1%)	111(27.6%)	39(9.7%)	14(3.5%)	9(2.2%)
	스웨덴 (n=117)	4(3.4%)	37(31.6%)	69(59.0%)	6(5.1%)	1(0.9%)	0(0%)
노래부르기나 악기연주	한국 (n=399)	74(18.5%)	179(44.9%)	109(27.3%)	23(5.8%)	4(1.0%)	10(2.5%)
	스웨덴 (n=117)	5(4.3%)	44(37.6%)	59(50.4%)	8(6.8%)	0(0%)	1(0.9%)
새로운 것 가르치기	한국 (n=400)	75(18.8%)	177(44.3%)	111(27.8%)	21(5.3%)	4(1.0%)	12(3.0%)
	스웨덴 (n=116)	5(4.3%)	7(6.0%)	101(87.1%)	2(1.7%)	1(0.9%)	0(0%)

무응답은 missing 처리하여 총빈도가 일치하지 않는 경우가 있음

가정에서의 자녀양육 뿐 아니라 아버지의 유아교육기관 참여에 있어서 한국과 스웨덴 두 나라의 차이를 분석한 결과 <표 4>에서 보듯이 스웨덴 아버지가 한국 아버지보다 모든 영역에서 참여가 높은 것을 알 수 있다.

<표 4> 한국과 스웨덴 아버지의 보육기관 참여 현황

단위: 명(%)

		주 1회	월 1회	3개월에 1회	6개월에 1회	전혀없음
학급 도우미	한국 (n=368)	2(0.5%)	3(0.8%)	4(1.1%)	11(3.0%)	348(94.6%)
	스웨덴 (n=111)	2(1.8%)	7(6.3%)	1(0.9%)	18(16.2%)	83(74.8%)
수업관찰	한국 (n=371)	4(1.1%)	6(1.6%)	10(2.7%)	46(12.4%)	305(82.2%)
	스웨덴 (n=113)	33(29.2%)	14(12.4%)	17(15.0%)	18(15.9%)	31(27.4%)
발표회 참관	한국 (n=368)	1(0.3%)	3(0.8%)	13(3.5%)	119(32.3%)	232(63.0%)
	스웨덴 (n=105)	21(20.0%)	14(13.3%)	17(16.2%)	20(19.0%)	33(31.4%)
가정 통신문	한국 (n=374)	127(34.0%)	56(15.0%)	13(3.5%)	19(5.1%)	159(42.5%)
	스웨덴 (n=106)	18(17.0%)	23(21.7%)	23(21.7%)	9(8.5%)	33(31.1%)
전화상담	한국 (n=371)	7(1.9%)	22(5.9%)	14(3.8%)	17(4.6%)	311(83.8%)
	스웨덴 (n=108)	11(10.2%)	21(19.4%)	8(7.4%)	13(12.0%)	55(50.9%)
개별상담	한국 (n=374)	8(2.1%)	13(3.5%)	14(3.7%)	26(7.0%)	313(83.7%)
	스웨덴 (n=115)	1(0.9%)	1(0.9%)	16(13.9%)	81(70.4%)	16(13.9%)
부모회	한국 (n=369)	1(0.3%)	3(0.8%)	7(1.9%)	21(5.7%)	337(91.3%)
	스웨덴 (n=101)	3(3.0%)	4(4.0%)	9(8.9%)	12(11.9%)	73(72.3%)

주: 무응답은 missing 처리하여 총빈도가 일치하지 않는 경우가 있음

항목별로 보면 수업관찰은 우리나라 아버지는 82%가 전혀 없다고 응답하였으나 스웨덴 아버지는 약 30%의 아버지가 주 1회 자녀의 수업을 관찰하며 전혀 없는 경우는 27%에 불과했다. 발표회 참관에 있어서도 우리나라 아버지의 경우는 전혀 없거나(63%)6개월에 1회(12%)에 그치고 있으나 스웨덴 아버지의 경우는 주 1회 참여가 20%, 월 1회 참여가 13%, 3개월에 1회 참여가 16% 등

적어도 3개월에 1회 이상 참여한다는 아버지의 반응이 약 50%에 이른다. 가정 통신문을 통한 참여는 우리나라의 경우 34%가 주 1회로 응답하고 있어서 우리나라 보육시설의 경우 주간계획안을 가정에 발송하는 일반적 경향을 반영하고 있다.

한국 아버지의 경우 95%, 스웨덴 아버지의 경우 75%가 학급도우미의 경험이 전혀 없다고 응답하였으며, 전화상담에 있어서도 우리나라 아버지는 84%가, 스웨덴은 51%가 전혀 없다고 응답하였다. 또한 부모회에 있어서도 한국 아버지의 경우는 91%가, 스웨덴 아버지의 경우는 72%가 전혀 없다고 응답하였다. 두 나라 문화에서 모두 학급도우미와 전화 상담 그리고 부모회를 통한 아버지의 보육기관 참여는 다른 항목에 비해 저조한 것으로 나타났다.

## 5. 한국과 스웨덴 아버지의 자녀양육 책임감 비교

<표 5> 한국과 스웨덴 아버지의 자녀양육 책임감 비교

	한국	스웨덴	t값
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	
자녀를 위해 불편하더라도 거주지를 옮길 수 있다	2.92(.67)	2.84(.80)	1.07
다른 무엇보다 자녀와의 관계에 가장 의미를 둔다	3.14(.62)	3.17(.76)	-.48
자녀를 위해 시간과 에너지를 가능한 많이 투자한다	2.77(.66)	2.98(.72)	-2.98*
자녀의 미래를 위해 최소한의 경제적 준비(예를 들면 저축이나 보험 등)를 하고 있다	3.21(.59)	3.46(.91)	-3.51***
자녀의 성장에 따라 변화하는 부모 역할에 적응한다	3.06(.46)	3.45(.62)	-7.38***
나의 모든 행동이 자녀에게 모범이 되도록 노력한다	3.12(.60)	3.64(.59)	-8.18***
자녀를 위해서라면 내가 원하는 일을 미루거나 포기할 수도 있다	3.07(.64)	3.02(.94)	.65
자녀의 관심과 흥미가 무엇인지 알고 지지해 준다	3.13(.56)	3.47(.64)	-5.62***
자녀에게 더 나은 환경을 마련해 주기 위해 최선을 다 한다	2.69(.71)	3.45(.69)	-10.37***

단위: 점

주: \* P<.05 \*\* P<.01 \*\*\* P<.001

스웨덴 아버지와 한국 아버지의 자녀 양육에 있어서의 책임감을 살펴 본 결과 <표 5>에서 보듯이 총 9개 문항 중 9개 문항에서 스웨덴 아버지가 한국의 아버지보다 자녀양육에 있어서의 책임감을 더 높게 지각하는 것으로 나타났다. 즉 스웨덴 아버지는 한국의 아버지에게 비해 자녀를 위해 경제적인 투자뿐 아니라 시간과 에너지를 많이 투자하며, 자녀의 관심과 흥미를 지지하고 자녀에게 더 좋은 환경을 마련해 주기위해 최선을 다한다고 응답하였다. 또한 스웨덴 아버지는 한국 아버지보다 부모역할에 적응하고 자녀에게 모범이 되고자 하는 노력도 높게 나타났다.

#### IV. 논의 및 결론

Cabrera 등(2000)은 20세기 가족의 삶과 아버지 역할의 변화를 가져 올 수 밖에 없었던 가장 중요한 사회적 요인으로 기혼 여성 취업율의 극적인 증가를 지적한다. 최근 우리나라는 출산율이 급속히 낮아진다는 점이 사회적 문제로 부상되면서 자녀 양육과 출산에 대한 접근은 개인과 가족의 문제에서 국가와 사회의 문제로 인식되어야 한다는 주장이 제기되고 있지만 앞에서 살펴본 것처럼 제도적으로, 사회문화적으로 한계가 있다. OECD국가들 중 전통적 가족 중심의 양육시스템을 강조하는 국가들(이탈리아, 독일, 일본, 한국)은 출산율이 낮고, 모성보호수준이 높은 사회적 책임을 강조하는 양육시스템을 갖고 있는 국가들(프랑스, 스웨덴)은 출산율이 높다(이영석, 2003). 특히 스웨덴은 기혼 여성의 취업률이 매우 높으면서 출산율도 비교적 높은 현상을 보이고 있으며, 이는 선진화된 보육제도에 있는 것으로 지적된다(Hofferth & Deich, 1994)는 점을 강조하면서 본 연구결과를 중심으로 논의를 전개하고자 한다.

첫째, 스웨덴의 경우 아버지 할당 육아휴직제도가 정착할 수 있는 요인은 평등에 대한 광범위한 사회적 합의와 부모됨을 통해서 성평등 및 사회적 평등의 보편적 가치를 실현하고자 하는 확고한 신념이 있었기 때문으로 보인다. 스웨덴의 평등한 성역할을 향한 이념적 변화는 보육정책에서 부모의 공동양육을 제도적으로 지원함으로써 아버지의 양육행동에 영향을 미쳤으며 오늘날 아버지들은 예전보다 가족생활에 참여하는 경향이 높아졌고 공동양육을 가능케 했

다. 부모가 유급 육아휴직을 신청함에 있어서 아버지가 2개월 이상을 사용할 때 육아휴직이 가능하도록 한 스웨덴의 육아정책은 아버지로 하여금 자녀양육에 있어서의 책임감과 공동의 참여를 촉진하였다고 할 수 있다. 이러한 사회문화적 인식은 어머니와 아버지가 아픈 자녀를 간호하는 책임과 권리를 훨씬 더 공평하게 공유하며 아버지들이 자녀와 시간을 보내고 요리를 하는 등 집안일에 참여하는 비율이 증가(Gunnarsson, Korpi, & Nordenstam, 1999)하는 경향을 낳았다. 스웨덴은 개인과 가족만이 아니라 국가와 사회가 아동의 양육에 대한 공동의 책임을 진다는 개념하에 포괄적인 아동·가족복지정책을 근거로 자녀 양육을 지원하며 취업모를 대상으로 하는 선별주의적 원칙이 아니라 사회의 모든 사람을 위한 보편주의적 원칙에 근거하여 보육서비스가 제공되고 있다. 이러한 이면에는 사회적 평등 및 성 평등에 대한 국민적 합의가 존재하고 있으며, 아동은 사회의 현재이자 미래라는 아동기의 중요성과 아동의 권리에 대한 사회구성원 전체의 높은 인식이 있기에 가능한 것으로 분석된다.

둘째, 스웨덴의 육아정책은 궁극적으로 아동발달을 지원하기 위한 정책이다. 아동발달의 입장에서 볼 때 영아는 6개월경부터 특정양육자와 공고한 애착관계를 형성하기 시작하며, 12개월을 전후하여 애착대상자와 격리되는 경험은 영아기 발달에 위협요인이 될 수 있음을 많은 연구가 지적한다. 스웨덴에서 육아휴직 기간을 18개월까지 연장하였으며, 다양한 양육지원정책과 보육서비스를 확대하고 있는 것은 보육이 더 이상 여성의 취업을 지원하는 선별적 보육에서 아동을 위한 보육이 되어야 한다는 점을 강조하기 때문이다. 사회는 어린 자녀가 있는 가족을 위한 폭넓은 지원체계, 즉 어머니와 아버지가 가정 밖에서 일할 수 있고, 동시에 자녀에게 인생의 좋은 출발을 제공하는 부모역할의 수행을 보장하는 제도를 만들기 위해 많은 노력을 기울이고 있는 것이다. 이러한 스웨덴의 아동을 위한 보육정책은 여성으로 하여금 한 자녀 이상 자녀를 갖도록 동기를 제공할 뿐 아니라 육아휴직 기간의 소득보상은 자녀 출산 전의 소득과 관련이 있기 때문에 부모 보험제도는 여성으로 하여금 좋은 직장과 높은 소득을 먼저 가진 후에 자녀를 출산하도록 동기를 부여한다고 볼 수 있다. 전반적으로 유급 육아휴직 프로그램은 스웨덴에서 가정 밖에서의 영아 보육을 거의 없었다. 대다수 스웨덴 부모들은 출생~12개월 된 자녀를 돌보기 위해서 집에 머무르는 권리를 이용하기 때문에 영아를 위한 공보육을 제공해야 하는 지자체의 부담을 없앴다고 볼 수 있다. 이러한 결과 오늘날 스웨덴의 남성과 여성

은 가정과 자녀에 대한 책임을 적어도 이전 세대보다는 훨씬 많이 공유하고 있다.

셋째, 스웨덴은 자녀양육에 있어서 부모의 공동양육이 정착되고 실현되고 있으나 우리나라는 자녀양육에 있어서 아버지 참여가 매우 저조하다. 이러한 연구결과는 어머니의 취업 유무와 무관하게 어머니 위주의 자녀양육이 보편적이라고 보고한 이영환(2008) 연구와 일치한다. 우리나라 출산율의 급격한 저하와 여성의 자녀출산 기피 현상이 사회적 문제로 대두되고 있는 오늘날 출산과 양육을 지원하기 위한 각종 정책이나 제안에 있어서 아버지가 자녀양육에서 공동의 책임이 더욱 적극적으로 거론되어야 한다. 왜냐하면 개인이 남성 혹은 여성으로서 가져야 한다고 생각하는 가치, 특성, 행동을 말하는 성 이데올로기(Thompson & Pleck, 1995)는 아버지의 자녀양육참여를 꺼리게 하는 요소가 될 수 있기 때문이다. 유럽에서는 임신, 출산, 양육과 같이 사적영역인 가족에서 발생하는 문제를 신사회위험으로 인식되고 있다. 우리 사회에서 일과 가족의 갈등은 더 이상 취업모만의 문제가 아니라 양성 모두의 문제라는 점에서 최근 우리 사회에서 아버지 출산휴가나 부성 휴가 도입, 부모휴가(육아휴직)제도들이 정책적으로 거론되고 있음(나혜영, 2004; 윤홍식, 2006; 홍승아, 장혜경, 2006)은 고무적인 일이다.

넷째, 스웨덴의 육아휴직제도가 정착될 수 있었던 것은 소득에 대한 실질적인 보상, 즉 80%의 유급 육아휴직, 그리고 단기간이 아닌 12개월의 장기간 육아휴직이었기에 가능했다. 월 40만원의 정액 급여를 통해서는 남성의 양육참여를 증가시키기는 불가능하다. 아버지가 육아휴직을 1개월 이상 하는 경우 그 기간 동안만 통상임금의 100%를 보존(윤홍식, 2006)하는 방안도 제안되고 있다.

다섯째, 직장은 아버지가 되기 위한 남성의 발달적인 노력을 방해할 수도 촉진할 수도 있는 중요한 구조적 조건이다. 제도적으로 아버지의 육아휴직이 보장되어 있다 하더라도 고용주나 남성 노동자들이 육아휴직 사용을 꺼린다면 정착되기 어렵다. 스웨덴에서도 고용주가 “양육에 대한 윤리”를 갖고 있거나 휴가에 대한 관리자의 태도가 긍정적이면, 아버지의 육아휴직을 선택하는 경향이 보다 많아진다고 보고된다. 따라서 스웨덴 정부에서는 아버지의 자녀양육 참여를 위한 캠페인을 지속적으로 벌여오고 있으며, 불보자동차의 인사담당 국장의 면접에서도 나타나듯이 육아휴직으로 인해 회사가 불이익을 받는다는 근시적이고 능률 위주의 관점이 아니라 자녀양육과정에서 얻어지는 성숙된 인격

이 궁극적으로 회사에 도움이 된다는 장기적이고 인간중심적인 안목이 필요하다고 본다. 아버지의 육아휴직제도의 성공적인 정착은 이영석 등(2008)이 주장하고 있듯이 보수적 성역할 고정관념을 벗어나야하는 개인적 노력과 양육책임을 공유하는 기업의 노력이 함께 있어야 한다.

여섯째, 부모 공동양육의 정착에 있어서 걸림들의 하나로서 흔히 새로운 아버지들은 어머니보다 부모됨에 덜 준비되어 있다는 점도 지적된다. 성장과정에서 여아가 남아보다 부모역할에 대해서 보다 많은 비형식적인 훈련을 받기 때문이다. 그러나 Dollahite 와 동료들(1997)은 아버지노릇에 대한 역할-부적합관점에 대한 대안으로서 아버지노릇을 사회적 역할(role)이 아니라 일종의 일(work)로서 보아야 한다고 주장한다. 이들은 남성이 할 수 있는 가장 중요한 일의 하나로 ‘아버지 일(fatherwork)’을 제안하였다<sup>9)</sup>. 아버지 역할을 일로 간주하면 어머니의 가사노동을 직업으로 주장하듯이 아버지의 양육 참여 역시 ‘직업’으로 볼 수 있으며, 동시에 임금노동과 무임 가정노동 모두 아버지일의 개념 안에 포함시킬 수 있다. Gerson (1997)은 생산적인 아버지노릇을 경제적 지원의 제공을 넘어, 완전하고 평등하게 정서적·신체적 양육 활동의 전 영역을 공유하는 것으로 정의하고, 이는 부모됨의 기쁨 뿐 아니라 그 짐까지도 공유함을 의미한다고 주장하였다. 즉, 놀이 같은 재미있는 일뿐 아니라 청소나 기저귀갈기 같은 일상적이고 지루한 일도 똑같이 참여하며, 양육에 대한 평등한 책임을 지고, 자녀의 복지를 위해 직업과 여가를 희생하는 것과 같은 일을 하는 아버지는 생산적인 아버지 일을 수행하고 있다고 볼 수 있다.

국가는 어린 자녀가 있는 가족을 위한 폭넓은 지원체계, 즉 어머니와 아버지가 가정 밖에서 일할 수 있고, 동시에 자녀에게 인생의 좋은 출발을 제공하는 부모역할의 수행을 보장하는 제도를 만들기 위해 많은 노력을 기울여야 한다. 보육은 취업모를 위한 선별적 보육에서 시작되었지만 아동의 잘 자랄 권리를 보호할 수 있는 보육이 되어야 한다. 이러한 시각이 아동의 가치와 양육의 가치를 높이는 일이며 자녀 양육의 문제를 해결하는 출발점이 된다. 인생의 초기를 어린 영아가 전적으로 책임감이 있는 아버지와 어머니의 손에 의해 양육될 수 있는 사회적 제도적 지원과 사회문화적 분위기의 형성이 중요하다. 부모의 공동양육은 여성으로 하여금 양육과 출산을 혼자서 부담해야 한다는 중압감에서 벗어나게 해 주며 궁극적으로 아동발달에 도움이 될 뿐 아니라 부모로서의

9) 이영환, 이진숙, 조복희(1999)는 생산적인 아버지노릇 개념을 제안함.

역할 만족도를 높여 줌으로서 개인의 삶의 질에도 도움을 주리라고 기대한다. 우리나라의 출산율문제와 여성의 출산기피현상을 극복하기 위해서, 그리고 아동의 건강한 발달을 위해서는 아버지의 양육참여를 사회제도적으로 뒷받침하는 육아정책이 필요한 것이다.

## 참고문헌

- 나혜영(2004). 취업모 고용지원정책에 관한 연구 : 육아휴직/보육제도를 중심으로. 미출판 석사학위논문, 인하대학교, 인천.
- 동아일보(2002년 9월 13일). “아버지는 누구인가”.
- 동아일보(2007년 10월 22일). “아내는 출근했습니다, Mr. 주부 15만명”.
- 대통령자문 고령화및미래사회위원회(2004, 6), 미래인력양성 및 여성의 경제활동 참여확대를 위한 육아지원정책 방안 제46회 국정과제회의보고.
- 윤홍식(2005). 부모·부성휴가를 통해 본 남성 돌봄 노동 참여 지원 정책 비교. 경제협력개발기구 15개국을 중심으로. **한국사회복지학**, 58(2), 223-249.
- 윤홍식(2006)a. 부모·부성휴가를 통해 본 남성 돌봄 노동 참여 지원 정책 비교. 아버지 출산휴가제 관련 토론회 자료집(2006. 5.4). 여성가족부.
- 윤홍식(2006)b. 육아휴직 아버지할당제 도입의 원천과 방향. **노동리뷰**, 63-38.
- 이숙현(2006). 생산직 남성의 아버지 역할. **한국가족관계학회지**, 11(1), 133-159.
- 이영미·민하영(2006). 아버지의 유아 양육 참여에 대한 가족 사회인구학적 변인과 기질의 영향. **한국가정관리학회지**, 24(4), 93-101.
- 이영석·박은미·허창덕(2008). 아버지의 남성 육아휴직 수용태도에 미치는 영향 연구-경상북도를 중심으로-. **한국가족복지학**, 13(1), 25-42.
- 이영석(2003). 아동 출산 양육에 대한 사회적 문제와 대책. 국제아동복지학회 2003년차 학술대회 발표자료집, 3-18.
- 이영환(2008). 아버지의 자녀양육 참여에 영향을 미치는 변인-부모 공동양육 관점에서-. **아동권리학회지**, 12(5), 189-210.

- 이영환 · 이진숙 · 조복희(1999). 유아기 자녀를 둔 아버지의 생산적인 아버지노릇 : 척도개발연구. **대한가정학회지**, 37(12), 79-89.
- 이현근(2001). 스웨덴의 복지정치. 신지사원.
- 통계청(2002). 사회통계조사보고.
- 통계청(2004). 생활시간조사.
- 한유미 · 이영환 · 박은숙 · 이진숙 · 오연주 · 권정윤 · 안온경(2005). 스웨덴의 아동복지제도 연구. 한국학술진흥재단 연구보고서.
- 홍승아 · 장혜경(2006). 한국의 부모휴가 정착방안 연구. 한국여성개발원.
- Bjornberg, U. and Dahlgren, L.(2003). *Policy the case of Sweden*.
- Bergqvist, C. & Nyberg, A.(2002). *Welfare state restructuring and childcare in Sweden. Child care and policy at the crossroads : Gender and welfare state restructuring*. Michel S. & Mohan, R. (Ed). New York: Routledge. 287-308.
- Cabrera, N., Tamis-LeMondana, C. S., Bradley, R. H., Hofferth, S., & Lamb, M. E. (2000). Fatherhood in the 21st century. *Child Development*, 71, 127-136.
- Corman(2001). *Success at work and in family life, Dissertation*, Philosophy, Demography Unit, Stockholm University.
- Fagan, J., & Palm, G.(2004). *Fathers and early childhood programs*. Delmar Learning.
- Fuligni, A. S., & Brooks-Gunn, J. (2002). *Meeting the challenges of newparenthood : Responsibilities, Advice, and Perceptions*. In N. Halfon, K. T. Mclearn, & M. S. Schuster(Eds.), *Child rearing in America : Challenges facing parents with young children*(pp.83-116). Cambridge : Cambridge University Press.
- Gerson,K.(1997). *An institutional perspective of generative fathering; creating social support for parenting equality*. In Hawkins, A.J. & Dollahite D.C.(Eds), *Generative fathering*. Sage Publication.
- Gunnaarsson, L., Korpi, B. M., & Nordenstam, U.(1999). *Early childhood education and care policy in Sweden - Background paper prepared*

*for the OECD Thematic Review*. Ministry of Education and Science in Sweden.

Hofferth, S.L. & Deich, S.G. (1994). Recent U.S. childcare and family legislation in comparative perspective. *Journal of Family Issues*, 15(3), 424-448.

Lamb, M. E. (2004). *The role of the father in child development* (4ed). NJ : John Wiley & Sons.

Ministry of Health and Social Affairs (2003). Swedish family policy, *Fact Sheet* no 14, 2003, [www.regeringen.se\(2003-10-05\)](http://www.regeringen.se(2003-10-05)).

- 논문접수 2009년 4월 23일 / 수정본 접수 5월 20일 / 게재 승인 5월 27일
- 교신저자: 이영환, 전북대학교 아동학과 교수, [yyh3838@chonbuk.ac.kr](mailto:yyh3838@chonbuk.ac.kr)

## ABSTRACT

### **Child Care Policy for supporting the Shared Caregiving**

Yee, YoungHwan

Lee, JinSook

Lee, YoungSoon

This study focused on the public policy to support father involvement. To analyze the parental leave of Sweden through research literature and interview the Swedish. And also the research questionnaire were performed to compare the father involvement between Korean and Swedish fathers with child age 3. The measure were the participation of child's care center, the child-related responsibilities, father's shared caregiving. To create a measure of perceived shared caregiving, this study used responses to a set of items in the caregiving and child-related household tasks. Respondents answered "always mother", "usually mother", "shared", "usually father", "always father". The major findings were the following.

First, Sweden introduced a non transferable daddy-month that fathers must take or it will be lost. And also fairly generous paid parental leave system encourages Swedish fathers to use the leave. Second, now Swedish fathers don't think that it is the mother's job to take care of the children. Third, in Korea, caregiving and nurturing activities, child education were included in mother's area. But In Sweden, shared caregiving are generally accepted. And also Sweden father's child-related responsibility is higher than Korean's.

Key word : father involvement, shared caregiving