

스웨덴의 부모보험제도와 여성의 경제활동*

김 주 숙**

스웨덴의 부모보험(parental insurance, Parental leave)은 스웨덴의 국가사회보험 중 건강보험 내용의 일부이다. 이 부모보험은 부모에게 자녀출산과 경제활동을 동시에 가능하도록 보장함으로써 여성의 경제활동참여율을 높이고 가족내의 양성 평등적 역할구조를 가능하도록 해주는 제도이다. 부모보험에는 부모급부금과 일시적 부모급부금이 포함된다. 부모급부금으로 자녀 출산 후 부모가 360일간 수입의 80%를 보장받은 후 다시 90일간은 하루에 60크로나씩 지급 받는다. 즉 부모들이 자녀출산 후 수입의 대부분을 보전 받으면서 집에서 자녀를 직접 돌볼 수 있고 원한다면 자녀가 8세 될 때까지 75%의 시간제 노동을 할 수 있으며 물론 전일제로 전환할 수 있다. 일시적인 부모급부금 도 12세 이하의 자녀가 아파서 돌볼 때 수입을 보전해주는 제도이다. 스웨덴은 부모보험과 더불어 광범위한 탁아제도가 발전되어 있고 이를 뒷받침하는 양성평등이념과 제도가 있는데 이로 인해 스웨덴 남녀의 경제활동참여율이 80%이상으로 높을 수 있는 것이며 특히 어린 자녀를 가진 기혼여성의 동 비율도 높은 것이다. 어린 자녀를 가진 부부들이 출산 후 부모휴직제 덕택으로 직접 어린 자녀를 기를 수 있기 때문에 부모심리를 만족시켜주고 휴직이후 원래의 직장에 완전히 복귀할 수 있도록 보장하는 이 제도는 개인과 가정의 복지를 증진시킬 뿐 아니라 국가적으로도 양질의 노동력확보라는 측면을 가진다. 21세기를 앞두고 여성들의 경제활동의 욕구증대와 모성역할 수행을 제도적으로 해결해야 하는 한국사회에서 스웨덴의 부모보험제도는 정책대안을 제시하는 하나의 사례연구가 될 것이다.

* 이 논문은 1997년도 한국학술진흥재단 '97해외지역연구 연구비에 의해 연구되었음.

** 한신대학교 사회과학대학 사회복지학과 교수

I. 연구의 의의와 목적

인간에게 경제활동은 생존의 존재기반이며 사회적 지위의 결정변수 중 하나가 되고 있다. 현대 사회에서 직업활동은 일차적으로 개개인에게 소득을 준다는 점에서 매우 중요하다. 나아가 직업 활동을 통해서 사회적 분업에 참여하고 이를 통해 자아를 실현하는 기회가 증대한다는 점에서 사회성원 각자에게 중요하다. 이는 여성들에게도 마찬가지로서,

여성해방이론에서 여성의 경제활동 증가가 주요 명제가 되고 있는 것도 이 때문이다. 자녀를 출산하는 일과 어린 자녀를 일정 기간동안 수유하고 양육하는 일은 성인 개개인에게 생의 만족감을 줄뿐만 아니라 인간사회 자체의 영속을 위해 필수적이다. 그런데 인간재생산부문은 고도로 산업화된 기계문명사회에서도 기계화되거나 대체되지 않고 반드시 성인의 직접적 노력을 필요로 한다. 이 점으로 인해 자녀출산과 양육의 주역을 맡아 온 여성들에게 일정기간 큰 부담이 되고 있고, 여성들의 지속적인 가외 경제활동에 커다란 제약조건이 되어왔다. 여성지위의 하락과 억압을 야기하는 근본적인 원인으로서의 출산행위에 대한 거부와 새로운 대안을 찾는 급진적 여성해방이론이 나타날 수 있는 충분한 이유가 되는 것이다.

한편 여성의 취업욕구와 여성노동력의 사회적 수요는 증대되고 있다. 노동력시장에서의 여성노동력 수요증가가 있다는 조건외에도, 여성집단내부의 취업욕구가 상승될 조건이 갖춰진 것이다. 핵가족 비율의 증가현상, 이상자녀수의 감소등으로 여성의 가사역할이 감소되고 있고 여기에 고등교육을 받은 여성의 증가가 그것으로서, 기혼여성의 경제활동 참여가 증가해오고 있다. 우리 나라에서 지난 십 여 년 간 기혼여성의 경제활동참가율의 증가율이 미혼여성의 증가율보다 더 큰바, '85년의 미혼여성의 경제활동참가율이 44.7%이었고 '96년에는 49.5%로 증가했음에 비해 기혼여성의 참가율은 같은 기간 중에 41.0%에서 48.5%로 증가했던 것이다(여성백서, 1997). 소위 맞벌이 부부의 증가현상이 뚜렷한 것이다.

여기서 우리는 여성의 취업욕구 및 산업사회의 요구라는 한 측면과 여성의 재생산역할상의 제약조건이라는 상호모순되는 현상에 직면하게 된다. 개인적 욕구와 사회적 수요로서의 여성경제활동 증가와 인간재생산역할을 수행하는 전통적 여성역할이 충돌하게 되는 것이다. 지금까지 이 충돌은 개인적인 차원에서 해결하거나 혹은 간과돼왔다. 그러나 그러한 소극적인 자세는 더 이상 용납되어서는 안되며 여성의 취업보장과 자녀출산·양육을 동시에 해결해야 하는 제도적 장치의 마련이 요구된다. 현대사회에서 부부가 가사와 자녀양육 및 취업을 같이 하는 가족모형으로서 '대칭

적 가족'이 제시되기도 하거니와, 양성평등과 민주적 가족을 위한 전제이기 때문이다. 본 글은 바로 이러한 입장에서 출발하였다.

여성의 취업 보장과 자녀출산·양육기능을 동시에 보호하는 사회적 장치가 무엇일까? 물론 양성평등의 관점은 자녀양육의 기능조차도 부모양성의 역할로 규정한다. 스웨덴에서는 부모보험 내지 육아휴직이 제도화되어 있으므로해서 여성들의 자녀출산·양육과 여성의 직업활동 양자를 가능케 하고 있다. 스웨덴은 지난 20-30년간 여성들의 경제활동 참가율이 유럽의 어느 나라보다도 높은 것으로 나타났다. 1996년 현재 스웨덴여성의 경제활동참여율은 80%이고 전체 노동력의 절반에 해당한다. 한편으로 스웨덴여성들의 출산율은 유럽의 다른 사회에 비해 오히려 높다. 최근에 출산율이 하강하고 있지만 2-3년 전에는 2%를 상회하고 있었다.

스웨덴에서도 산업화초기에는 노동력시장에 미혼여성노동력이 많았고 기혼여성의 참여율은 낮았다. 그러나 오늘날 스웨덴은 산업화된 다른 나라들과 비교하여 여성의 경제활동 참가율이 높고 출산력도 높으며 성 평등의 정도가 높은 점에서 유명하다(Marianne Sundstrom, 1997: 272). 물론 스웨덴 여성의 경제활동 내용 중 파트타임 노동이 많은 점이나 노동시장에서 여전히 성별분리 현상 등이 일어나고 있음이 지적되며 이들 문제들에 대해서는 별도로 분석되어야 하겠지만 일단 경제활동참가율이 높고 노동시장에서의 여성비율이 거의 절반에 육박하고 있다는 점은 명백한 사실이다.

본 논문에서는 스웨덴 여성의 높은 경제활동참가율과 높은 출산율을 동시에 가능하게 한 요인으로서 부모보험 혹은 육아휴직제로 불리우는 제도의 발전과 현재의 운영실태를 검토할 것이다. 또한 스웨덴의 노동시장정책에서의 남녀평등이념과 아동양육 지원체계등도 검토를 할 것이다. 우리 나라에서도 초보적이긴 하나 육아휴직제가 선보였고 연구가 추진되고 있기 때문에(장성자외, 1993) 스웨덴의 사례는 하나의 시사점을 줄 것이다.

II. 스웨덴의 부모보험제도의 발전과 현상

1. 스웨덴 사회보험체계 속의 부모보험

스웨덴의 부모보험(Parental insurance, Parental leave)은 스웨덴의 국가보험체계 중 건강보험(질병 및 부모보험) 내용 중 일부이다.

대표적 복지국가인 스웨덴에서 사회보험제도는 사회보장의 핵심적 요소이다. 그것은 국립사회

보험청(RFV, National Social Insurance Board), 전국의 25개 사회보험사무소와 그 아래의 지방사무소에 의해서 운영되는 거대한 체계이다. 스웨덴에 거주하는 모든 피보험자는 16세에 지역보험 사무소에 등록되고 정부의 보조금, 고용자 및 자영업자들의 부담금과 피보험자의 기여금(실업보험의 경우)으로 충당한다. 전체적인 사회보험을 위해 국립보험법 등의 몇 가지 법이 있다.

스웨덴 사회보험의 범위는 크게 네 부문으로 나누인다(RFV, 1997: 7). 즉 1) 부모보험 및 자녀수당등이 포함되는 가족과 자녀들을 위한 금전적 지원, 2) 질병과 장애의 경우를 위한 금전적 지원, 3) 노인연금 등을 포함하는 노인을 위한 금전적 지원, 4) 훈련수당 등을 포함한 기타 지불형태 등이다. 즉 스웨덴의 사회보험내용에는 건강보험, 부모보험, 장애자를 위한 지원, 각종 연금, 작업재해보험, 훈련수당, 주택수당, 군대복무에 대한 지불, 노동시장의 현금보조 등 다양하게 포함되고 있다(The National Social Insurance Office, 1998).

스웨덴의 부모보험은 국가사회보험 중 크게는 건강보험체계(질병 및 부모보험)의 내용중 일부로서, 실제로 질병보험과 부모보험이 같이 질병보험기여금을 통해 재정조달이 된다. 이 질병보험 기여금은 피고용자가 지불하는 일반적 기여금에 고용주 및 자영업자가 지불하는 사회적 부담금의 일 부분이다.

스웨덴에서 건강보험 및 부모보험제도의 도입과정은 복지국가로의 긴 역사와 연관이 있다. 스웨덴 사회복지의 발전에는 세 차례의 계기가 있었음이 지적된다(Mats Forsberg, 1984: 7-8). 첫 계기는 1880년대에 시작되었는데 그때 자유주의 운동과 당시에 성장하고 있던 노동운동의 힘이 그 당시 만연하던 사고방식 즉 사회에서 법과 질서를 위해 빈곤층에 대해 엄격한 대책을 취해야한다고 믿고 있던 과거의 상황을 변화시키려고 한데서부터 이다. 초기의 사회복지정책은 작업장의 개혁에 집중되었는바, 노동자의 보호수단으로서의 건강보험과 사고보험 등을 해결하는 문제이었다. 그리하여 초기의 개혁 속에 아동복지, 금주운동, 빈곤구제 등의 개혁이 들어 있고 스웨덴 최초의 국가사회보험프로그램이나 기본연금제도가 이때에 도입되었다. 두 번째 계기는 1930년대 초기 사민당정부이래 전혀 새로운 가치에 기반 하는 사회복지정책이다. 당시 프로그램은 노동시장정책으로 완전고용을 지향하고 '인민의 집'을 향한 주택정책과 가족정책, 사회서비스 등의 도입, 사회보험의 발전, 아동복지의 발전. 확대 등이다. 세 번째의 계기는 1982년의 사회서비스법 이후로 든다.

스웨덴 사회복지제도의 발달이 사회민주당 정책수행의 결과만은 아니라는 지적(Walter Korpi, 1990: 3)도 눈여겨보아야 하겠지만 1932년이래 수십 년을 계속 집권해온 사민당의 정책들이 부모보험의 도입. 발전에 기여한 것은 사실이다. 구체적으로 보면 스웨덴은 1763년의 구빈법이래 1875년 공중보건법이 발효된바 있고 1931년이래 취업여성들이 자녀출산 때 모성휴가를 가질 권리를 가지게 되었다. 당시의 휴가는 1달이었고 보수도 매우 낮았다. 그러나 1937년에는 높아졌

다. 1955년에는 자녀출산 시 6개월의 휴가가 가능하고 그중 3개월에는 약간의 보수도 주어지는 새로운 법이 생겼고, 1962년에는 6개월 전부에 대해 현금급부가 보태졌다. 노동시장과 가정에서의 여자와 남자의 평등을 진작하기 위한 목적으로 세계에서 최초로 1974년에 부모보험, 즉 어머니나 아버지가 자녀를 돌보기 위해 집에 머무르는 것이 가능한 6개월의 부모보험을 도입했다(Marianne Sundstrom, 1991: 185). 즉 1931년의 자발적 질병급여조치가 인정되고 1937년에는 산모보험 도입, 1939년에 취업여성이 임신, 출산 및 혼인 때문에 해고되지 않도록 보장되었고, 1955년 의무적인 질병보험 도입, 1964년에 출산수당의 사전 지급과정을 거쳐, 드디어 1974년에는 보편적인 치과보험이 도입되는가 하면 출산보험이 부모보험으로 대체되는 역사적 기회가 왔다. 1974년에 부모휴가제도에서 보수의 수준도 질병급부금의 수준으로 인상된 것이었다.

스웨덴의 1974년 당시의 부모보험 조건은 어머니와 아버지에게 6개월간 보수를 받아서 직장을 쉴 수 있는 권리를 주는 것이었다. 그후 1975년에는 7개월로 연기되고, '78년에는 9개월로, '80년에는 12개월로 연장되었고 아버지휴가도 시작되었다. 임신한 여성이 건강상의 이유로 일을 계속할 수 없을 때 받는 임신혜택도 '80년부터 시작했다. 부모의 학교방문 휴가는 1986년부터 시작되었다. 부모혜택이 9개월에서 12개월로 된 것은 사민당에 의한 1988년 선거약 속의 결과이었다. 1989년에는 15개월로 연장되어 현재에 이른다.

2. 스웨덴 부모보험 내용과 사례

스웨덴의 부모휴직제는 부모 모두에게 자녀양육문제와 직장생활의 병행을 가능케 하려는 제도이다. 임신, 출산과 관련한 급부금이 주어지고, 어린 자녀를 돌보기 위한 부모 양자의 휴직이 보장되고 그 기간의 금전적 보상이 이루어지고, 그리고 자녀가 자라면서 시간제근무로 직장에 우선 복귀하고, 후에 전일제로 가는 과정이 그것이다. 물론 육아휴직 직후 전일제 근무로 복귀하기도 한다.

스웨덴의 부모보험에는 두 가지 종류의 부모급부금이 있다. 하나는 자녀출산과 관련한 부모급부금(Parent's cash benefit)이고 다른 하나는 부모가 아픈 자녀를 돌보기 위해 취업하지 못하는 상황에서 지불되는 일시적인 부모급부금(Temporary parent's cash benefit)이다(Fact Sheets on Sweden Classification:FS 5y OK, August 1997). 때로는 부모보험 내용이 부모현금급부금, 임시적인 부모현금급부금과 임신현금급부금으로 세분되는 경우도 있으나(RFV, 1997: 18) 일반적으로 위와 같이 두 가지 종류로 구분함이 일반적이다.

1) 부모급부금

자녀출생시 부모가 자녀와 집에서 머물 수 있도록 아동 당 450일간의 부모급부금이 주어진다. 아이의 부모가 공동으로 친권을 가지는 경우 450일 중의 30일은 어머니에게 그리고 아버지에게도 30일간이 확보된다. 나머지 기간은 부모 누구에게나 주어진다.

1997년 12월 현재 부모급부금은 처음 360일간은 부모의 질병급부금과 같은 액수, 즉 수입의 예상되는 손실의 75%가 주어진다. 1998년 1월 1일부터는 이 비율이 80%로 높아진다. 그리고 90일간에는 모든 사람에게 동등한 고정된 액수가 지불되는데 하루에 60 스웨덴 크로나씩(1999년 1월 현재 약 7500원)이다. 1995년에는 첫 360일간의 부모급부금이 수입의 90%를 보전해주었다. 그후 1996년과 1997년에는 75%로 낮아졌고 다시 1998년 1월부터 80%로 상향조정되었다.

부모급부금은 자녀가 8세가 될 때까지 언제나 받을 수 있고 노동시간도 1/2, 1/4등으로 조절할 수 있다. 부모급부금을 받는데 자녀들의 터울이 짧은 경우 매우 유리한 상황이다. 둘째 아이를 첫째아이 낳은 후 24개월 이내에 다음 아이를 출산하면 첫째아이를 낳기 전의 소득으로 기준 하여 계속하여 부모급부금이 계산되기 때문이다. 결국 부모보험제도가 여성들로 하여금 좋은 직장을 먼저 가진 후 자녀를 갖고 다음 자녀와의 터울을 짧게 하는데 인센티브를 제공한 셈이다.

2) 일시적인 부모급부금

일시적인 부모현금 지원으로 12세 이하의 자녀가 아프거나 규칙적으로 자녀를 돌보는 사람이 아플 때도 해당된다. 한 아이 당 연간 최고 60일까지 가능하다. 이 형태의 부모급부금의 대략 60%는 어머니가 이용한다.

일시적 부모급부금의 한 형태로 아버지에게 제공되는데 자녀출산과 관련하여 아버지에게 주어진다. 아버지는 자녀출산 후 60일 이내에 10일간의 아버지휴가를 받는다. 이 휴가는 자녀를 낳은 산모가 휴가를 하고 있는 동안에도 가능하다. 일시적 부모급부금은 상실하는 수입의 75%수준으로 받는다. 1998년 1월 1일 이후는 80%가 된다.

부모급부금은 세금을 공제하게 되며 보충연금계획에 기여하는 수입이 된다.

자녀학교방문을 위한 휴가(contact days)제도가 있었으나 현재는 없어졌다. 즉 자녀가 4살-12살인 경우 부모가 자녀의 학교나 탁아소를 방문할 수 있도록 1년에 자녀 당 이틀씩의 부모휴가를 주었으나 1996년 이후에 이 제도는 없어졌다.

임신한 여성이 일을 할 수 없을 경우 임신급부금(Pregnancy cash benefit)을 받을 수 있다. 출

산을 앞두고 여성이 너무 힘든 일을 하게 될 때, 그런데도 가벼운 일로 바꿀 수 없는 경우 최고 50일간의 임신급부금을 받을 수 있다. 출산전 수입이 없던 여성은 산후 450일간 일당 60크로나씩을 받는다.

스웨덴의 부모보험제는 정부의 정책변화로 수시로 변화해오고 있는데, 지난 3-4년간 스웨덴의 경제적 지체로 부모보험의 경제적 보상이 감소되었음이 지적되고 있다(Nordic Council of Ministers, 1999(b): 20). 이 최근 자료에 의하면, 스웨덴의 육아휴직제에서 출산모는 출산전 60일전에 휴직을 시작할 수 있고 출산후 4주는 반드시 산모가 해야 한다. 이 기간동안에 아버지는 2주간의 휴가를 가지며 또한 출산애기 아버지 몫으로 주어지는 4주간의 휴가를 가진다. 그리고 64주중에서 이를 제외한 기간은 부모 양자가 나누어 할 수 있다. 육아휴직에 따른 보상으로는 처음 26주간은 받던 보수의 85%를 받는데 최고액은 주당 4,630크로나가 한계이다. 다음 26주간은 보수의 75%이고 주당 4,115크로나가 한계이다. 나머지 12주간은 주당 420크로나를 받는다.

스웨덴은 출산모와 아버지가 출산후 휴가기간을 가지도록 격려하는 입장으로서 산모와 아버지 몫의 보장된 4주간에 대한 보상비율이 높다. 스웨덴 국가사회보험청에 의하면 남편(애기 아버지)의 수입이 높을수록 남편이 부모휴직을 가질 가능성이 커진다. 이는 낮은 수입을 가진 가족들이 생활비가 빠듯하고 그래서 아버지의 장기간의 휴직을 보충할 액수를 저축할 기회가 적기 때문이라고 보여진다(Nordic Council of Ministers, 1999(b): 23-25).

3) 부모보험의 사례(1998년 8월 조사)

(1) 사례 1 — 엄마는 40세의 학령 전 아동시설의 선생이고, 남편은 읍살라랜의 건축분야 책임자로 12세와 10세의 두 아들을 두고 있다. 엄마의 교육경력은 스웨덴 남부에 있는 2년 제 대학에서 수학했다.

1986년 에 큰아들을 낳았고 월급의 75%(당시 월 약 5,000kr)를 1년간 받았고, 그 후에 둘째 아이를 낳을 때까지는 하루에 60kr씩을 받았다. 1988년에 둘째 아이를 낳았고 다시 1년간 큰아이 낳기 전 월급의 75%를 받았다. 1년 후에는 집에서 개인적으로 가정탁아모를 약 2년간 했는데 본인의 두 아이와 다른 집 아이 두 명을 돌보았다. 2년 후에 다시 탁아소에 출근했다

가정탁아는 완전히 개인적으로 했는데 한 아이 당, 시간당 15KR를 받았고 하루에 6시간씩 돌보아주었다. 그래서 하루에 180KR를 벌었다.(2아이, 6시간, 15KR= 180KR).

지금은 다시 학령 전 아동을 위한 탁아소 교사(Forskollarare)로 일하는데 75%만 일한다. 오후에 본인의 아이들을 돌봐주기 위해서이다. 근무시간은 아침 8:30부터 오후 3:00까지 일한다.

수입은 월 11,500크로나인데 이는 정상으로 받을 수 있는 15,000크로나의 75%를 일하기 때문이다. 이중에서 세금을 제하고 나면 순 수입은 월 7,500크로나이다. 남편의 월급이 좋기 때문에 생활에 걱정이 없다.

두 아이가 10살 될 때까지는 아이들을 아이 학교에 있는 방과후교실(Fritidshem)에 보냈다. 물론 방과후 학교 교사는 학교의 정규교사와는 다른 사람이다. 하루에 3시간씩이었다. 아이가 2시에 학교가 끝나면 5시까지 그 곳에서 놀게 했다. 한 아이 당 한달에 1000kr씩 지불했다. 지불하는 액수는 부모의 수입에 따라 다르다.

남편은 부인이 자녀를 낳았을 때 아버지휴가(Father days)를 가질 필요가 없었는데 그것은 허리 수술을 한 후 일년간 집에 머물러 있었기 때문이다.

현재 두 자녀의 자녀수당(barnbidrag)으로 합하여 1,500크로나씩 매월 받는다. 1년 전에 약 두 아이 몫으로 1,340크로나(한 아이당 월 670크로나)를 받았는데 다시 1,500크로나(한 아이 당 750크로나)로 올랐다. 자녀들 학교를 방문할 수 있는 Contact days가 2년 전부터 없어졌다. 스웨덴의 자녀양육과 관련된 상황이 각박해진 것 같다고 표현했다.

(2) 사례 2--부인은 치과의사이고 남편은 고교 교사이다. 자녀로는 7세의 딸과 4세의 아들1명이 있다. 첫 번째 자녀인 딸을 1991년에 낳았는데 당시 부인은 전일제로 일하지 않고 50%만 일하고 있었기 때문에, 부모급부금은 이 파트타임(50%)에 해당하는 수입의 90%를 받았다. 그런데 이 액수를 1년 반에 나누어서 월 5,370크로나를 받았다. 당시 아이 아버지도 역시 반 일제(50%)일을 하고 있었는데 1992년 4-6월까지 3개월간 집에서 아이를 보고 자기 수입의 90%를 받았다(1/2을 일하던 수입의 90%). 이때 부인은 다시 일을 시작했는데 부인이 치과의사이기 때문에 남편보다 수입이 높으니까 남편이 집에서 아이를 보고 부인이 일을 시작했던 것이다.

현재 이들 부부는 남편이 80%일하면서 월, 화, 목, 금요일에만 출근하면서 출퇴근 시간조절을 한다. 부인은 옴살라렌스팅의 치과진료소에서 75%일하며 수요일에 출근을 안 한다. 두 부부가 근무 안 하는 요일과 시간을 조절해가며 가사와 자녀 돌보기 역할을 한다.

수입은 남편이 월16,000크로나이고 이중 세금을 제하면 월 10,000크로나정도임.(남편이 전일제로 일하면 20,000크로나를 받게됨). 부인은 전일제로 일하면 24,000크로나이나 75% 일하므로 18,000크로나인데 여기서 세금을 제하고 약 12,000크로나를 매월 받는다. 따라서 부부의 순 소득은 월 22,000크로나정도이다. 현재의 아파트는 1992년에 450,000크로나로 샀고 침실 3, 거실 1개의 아파트인데 월세는 3,500크로나이다. 남편은 독일계이고 부인은 핀란드에서 1989년에 왔다. 현재 두 아이에 대한 자녀수당으로 월 1,500크로나를 받는다.

III. 스웨덴의 남녀평등 정책 및 자녀양육 지원 체계

스웨덴에서 부모보험제도만으로 기혼여성의 직업활동이 충분히 보장되는 것일까? 자녀출산후 일정기간의 육아휴직을 마치고 다시 직장에 복귀한다고 해도 다시 어린 자녀의 양육이 문제되기 때문이다. 이 문제를 위해 탁아제도가 발달되어 있다. 스웨덴 여성의 높은 경제활동을, 상승하는 출산율, 부모보험제도의 실시등의 배경에는 복지국가를 향한 오래된 제도적 노력과 더불어 여성 지위 향상 및 남녀평등 정책수립등의 기반이 있었다.

한편으로는 자녀양육비의 사회적 분담이라는 차원에서 모든 아이를 위한 자녀수당이 주어지고 있으므로 출산율 저하를 방지하고, 학령 전 아동을 위한 탁아사업으로 어린 자녀를 가진 부모의 직장출근을 가능케 하므로 스웨덴 여성들의 출산율이 높아지고, 경제활동참가율도 높아질 수 있고 가족내에서의 양성평등의 기반이 마련된다.

1. 스웨덴의 남녀평등 이념과 노동시장 정책

스웨덴에서 남녀동등이 사회적, 제도적으로 수립되기 시작한 것은 1845년에 남녀동등의 유산 상속권이 인정된 것을 계기로 해야겠지만 남녀평등문제가 본격적으로 거론되기 시작한 것은 1960-70년대경이다.

'60년대 말에 사회주의 여성기구인 Group 8등의 여성운동단체도 결성되었다. '71년에 부부별산세금제도가 도입되었고 '76년에 정부의 모든 부처에서의 성평등이 선언되었고, '77년에는 동등기회에 관해 고용주와 노조간에 합의가 이루어졌으며, '79년에 어린아이를 가진 부모에게는 1일에 6시간만 노동할 권리가 주어졌다.

'80년대 들어 스웨덴의 양성평등정책은 더욱 활기를 띄었다. '80년 고용에서의 성차별을 금지하는 법이 통과되었고, '83년에는 모든 직업이 여성에게 공개되었다. '84년에 국가공무원 사회에서의 동등기회협약, '85년에는 일반회사에서도 성적동등협약이 이루어졌다.

1988년 6월 3일, '90년대 중반기를 위한 정부정책으로서 성별동등을 위한 5개년 행동계획을 국회에서 의결되어 스웨덴의 남녀동등정책의 진수를 보여주었다(Ministry of Public Administration, 1990). 이 법안의 내용을 구체적으로 보면 다음과 같은 다섯가지의 다른 부문으로 구분되며, 각각

의 부문은 동등을 위한 구체적인 목적을 가지고 있다. (1) 경제에서의 여성의 역할문제, (2) 노동시장에서의 평등, (3) 교육에서의 평등, (4) 가족내에서의 평등, (5) 여성의 영향력문제등으로서 이 모든 곳에서 구체적인 평등이 확보되어야만 남녀의 실질적인 평등이 달성될수 있다는 것이었다.

위의 법안에서 밝히고 있는 스웨덴 남녀평등정책의 목적을 부분적으로 설명하면 이렇다. 즉 여성과 남성은 삶의 모든 주요한 영역에서 같은 권리, 의무, 기회를 가져야 한다. 모든 개인은 그 자신이 살아가기에 충분한 수입을 주는 일자리를 가져야만 한다. 남성과 여성은 가정내의 양육과 일에 대한 책임을 나누어야 한다등등이다(Ministry of Public Administration, 1990: 6).

스웨덴의 노동시장정책은 경제정책의 우선적인 목표로서, 또 삶의 수준을 높이는 수단으로서 '완전고용'을 지향한다(OECD, 1963: 9). 완전고용이라는 스웨덴 노동시장정책이 여성에게도 적용됨은 말할것도 없다. 스웨덴의 노동시장정책의 특징으로는 실업을 치유하기보다 이를 예방하는 것에 더욱 역점을 두고 있음이 지적되고 있다. 그리고 스웨덴 남녀평등정책에서 가장 중요한 것이 바로 노동시장에서의 여성참여 및 평등성 확보이다. 1980년의 동등기회법에서 고용자가 성별 이유로 피고용자나 구직자를 차별하는 것을 엄격히 금지하며 또한 고용자가 직장에서의 여자와 남자사이의 평등성을 증진시키기 위해 적극적으로 노력할것이 법적으로 요구된 바있다. 그리고 그 법이 제대로 실현되도록 하기 위해 동등기회를 위한 기구(JamO, Equal Opportunities Ombudsman)가 구성되기도 했다. 물론 앞에서 언급한 1988년의 '90년대 중반기의 정부의 동등법안'은 매우 중요하다.

스웨덴의 남녀평등정책의 기본방향을 요약한다면, 여성들이 임금수입을 통한 경제적 독립을 위해 노동시장에서 여성의 완전고용을 실현하는 것, 가정과 아이에 대한 책임을 남성과 나누는 것, 일터와 가정에서 남녀의 역할구분을 없애 나가는 것이라고 볼수 있고 이를 위해 정부의 다양한 기구와 노력을 볼 수 있다(김주숙, 1992: 35-36).

2. 자녀양육을 위한 지원체계

1) 자녀수당제(barn bidrag)

스웨덴 국민이거나 스웨덴에 거주하는 가정의 16세 이하의 모든 어린이는 사회보험사무실로부터 자녀수당을 받는데 이는 자녀가 많은 가정이 경제적인 곤란에 처하지 않도록 하기 위한 배려이면서 동시에 자녀출산을 격려하는 결과를 낳는다. 자녀수당은 자동적으로 어머니에게 지불된다. 단 아버지가 혼자서 아이를 돌보는 경우 등 몇 가지 경우에는 아버지에게 지불된다.

스웨덴 자녀수당제도는 여러 단계를 거쳐 발전해왔다. 1947년에 아동수당이 도입되어 1948년에 16세까지 보편적인 자녀수당제가 도입되었다. 1979년에 어린 자녀를 가진 부모의 6시간 노동권

이 확보되었다. 물론 자녀가 있는 가정에 주택수당을 주는 일도 같은 해에 이루어졌다. 다음에서 보듯이 1980년도에는 한 자녀 당 연간 3,000크로나가 지불되었으나 점차 증액되어 오늘에 이르렀다. 현재 한 아동 당 자녀수당은 연간 9,000크로나다.(1 스웨덴 크로나는(kr.)는 1998년 8월 현재 한국 돈으로 170원이다). 즉 한 아동 당 한달 자녀수당이 750크로나다. 셋째 아이부터는 월 200 크로나씩의 추가수당이 주어진다.

* 스웨덴 자녀수당의 변화 (한 아동 당 연간 및 월 액수, 단위: 크로나)

1980. 1 - 1983. 12(년 3,000(월 250크로나), 1983. 1 - 1984. 12(년 3,300(월 275크로나)

1985. 1 - 1986. 12(년 4,800(월 400크로나), 1987. 1 - 1989. 12(년 5,820(월 485크로나)

1990. 1 - 1990. 12(년 6,720(월 560크로나), 1991. 1 - 1995. 12(년 9,000(월 750크로나)

1996. 1 - 1997. 12(년 7,680(월 640크로나), 1998. 1 - 1998.8현재(년 9,000(월 750크로나)

자녀수당제는 이와같이 변화가 있었는데, 즉 1996년 1월 1일 이후부터 1997년 12월까지 2년간 자녀수당이 640원으로 축소되었었고 셋째자녀이후에게 주던 추가수당도 없어졌었다. 물론 1995년 12월 31까지 태어났던 아이들에게는 3아이 이상 있을 때 추가수당을 받았다. 그후 1998년 1월 1일 이후 자녀수당 액수가 750원으로 회복되었고, 그러나 셋째자녀이상에게 주어지는 추가수당 액수는 아이 당 200크로나로 정해졌다. 따라서 3자녀 이상 있는 가정에 대해서는 2년 전에 비해 자녀수당총액이 삭감되었다.

추가자녀수당은 스웨덴에서 자녀가 셋 이상일 때 주어지는 자녀수당으로서, 1996년 1월 1일 이후 제도가 변경되기 이전과 1996년 1월 1일 이후의 제도를 비교해 보면 다음과 같다. 변경이전인 1995년 12월이었다면, 물론 16세 이하의 경우에, 세 번째 아이에게는 추가수당으로서 자녀수당의 50%가 증액되었고, 네 번째 아이는 100%를 추가로, 다섯 번째 아이는 150%를 추가로 더 받았다. 그리하여 한 가정에 16세 이하의 자녀가 있었다면 첫째아이-750크로나, 둘째 아이-750크로나, 셋째 아이-1,125크로나, 넷째 아이-1,500크로나가 주어졌다. 따라서 16세 이하의 세 자녀를 가지고 있다면 월 2,625크로나를, 네 자녀를 가진 부모는 4,125크로나를 매월 자녀수당으로 받았던 것이다. 다섯 아이가 있다면 월 5,625크로나를 여섯 아이일 경우에는 월 7,126크로나를 받았었다.

그러나 1996년 1월 이후 출생한 자녀부터 자녀수당 액수도 640크로나로 삭감했고, 추가수당도 없었던 것이다. 그러나 1998년 1월 1일 이후 자녀수당액수가 전처럼 750크로나로 다시 인상되었고 세 자녀 이상일 때 추가수당을 주고 있으나 추가수당액이 변화되어 한 아이 당 200크로나씩 일괄적으로 지불한다. 따라서 1998년 1월 1일 이후의 제도로는 세 아이일 경우에 1,700크로나를, 네 아

이 경우에 3,400코로나를, 다섯 아이일 경우 4,350코로나를 받게 된다.

2) 탁아사업

이미 언급했듯이 부모휴직제로 출산후 휴가를 가지는 것 만으로 여성의 경제활동은 보장되지 않으며 자녀양육의 사회화가 확대되므로서 부모휴직의 효과는 커질 수 있다.

1960년대 이후 스웨덴 여성들의 경제활동참가율이 증가하면서 탁아소가 자녀에게 좋은 지의 여부에 대한 공개적인 토론이 일었고 탁아제도가 자녀의 안녕에 긍정적인 효과를 얻는다는 결혼 후 탁아제도는 크게 확장되었다. 1972년에 0-6세 어린이의 10%만이 공공탁아소나 탁아가정에 갈 수 있었으나 '80년대에 그 비율이 높아졌고 1990년에는 0-6세 어린이의 45%가 탁아소나 가정탁아를 이용했다. 그러나 여전히 아동의 절반정도는 집에 있게 되고 이들 어린이들의 대부분은 부모가 부모휴직을 이용하여 돌보거나 시간제로 일함으로써 돌보고 있는 것이다.

스웨덴의 탁아형태 내지 아동보호서비스는 매우 다양하다. 공공 탁아센터, 가정탁아소, 특수집단부모들의 협동탁아소, 개인이 운영하는 탁아소, 학령 전 아동을 위한 공개적인 활동, 놀이센터 등등이다. 이들 제도나 기관들은 언제나 사회적 토론의 대상이 되고 행정 발전의 목표로 되기 때문에 명칭이나 운영방침 등에 변화가 많이 일어나고 있다.

여기서 스웨덴 한 도시의 탁아실태를 본다면, 인구가 178,011명(1992년)인 이 도시에 1-6세 아동의 수는 15,772명이고 7-12세 아동수는 13,217명이었다. 인구 18만명선의 이 콤문에 1994년에 콤문 탁아소 301개에 5,871명의 아동이 가고 있고, 가정탁아소는 371개이고 이곳에 1,728명이다. 사설탁아소나 협동탁아소가 증가하여 104군데가 있고 이곳의 아동 수는 1991명이다. 그 외에 한 교회탁아소에 40명이 있다. 이외에 6세 아동을 위한 학령전학교가 15군데가 있고 이곳에 498명이 간다. 따라서 이 콤문의 경우 해당아동의 약 60%가 탁아소의 혜택을 보고 있다. 한편 놀이센터는 콤문 소속이 129군데이고 이곳에 오는 학생 수는 3,008명이고 사설놀이센터는 12군데이며 이곳에 307명이 이용한다.

사례로서, 1998년 8월에 이 콤문소 속의 한 학령전아동학교(Peterslund forskola)를 사례 조사해보았다. 1940년에 설립된 이곳은 이 콤문의 첫 번째 탁아소였고 현재도 콤문소속이다. 명칭이 전에는 탁아소라고 불렀으나 10년 전부터 모두 학령전학교(forskola)라고 부른다. 현재 콤문에는 콤문소속 학령 전 학교와, 개인적 학령 전 학교 및 가정탁아 등으로 나뉘어진다.

아동: 1998년 8월 현재 아동 수는 약 90명이며 4개 그룹으로 나누어져 있다.

1 그룹 ... 1세 아동 18명; 2 그룹 ... 2-3세 아동 20명;

3 그룹 ... 3-4세 아동 20명; 4 그룹 ... 4-5세 아동 28명

이 학교가 위치한 지역이 오래된 아파트지역이므로 노인들이 많이 살고 있어서 아이들이 적고 그래서 인근에서 아이들이 오고 있다. 넓은 실내 공간을 갖춘 시설이었고 역시 넓은 놀이공간을 가지고 있다. 그외에 바로 옆에 작은 녹지와 공원이 있기 때문에 아동들이 역시 그 곳을 놀이공간으로 활용한다.

아이들은 아침 8시나 9시에 오지만 탁아소 시작시간은 7시이고 오후 5시 30분까지이다.

부모들: 어머니가 어린 아이 때문에 일을 쉬고 집에 있거나 실업자일 경우에는 아이를 일주일에 15시간만 보낼 수 있다. 즉 하루에 3시간만 맡길 수 있다. 즉 일을 안 하는 엄마는 애를 탁아소에 제한적인 시간만 보낼 수 있다. 탁아소는 일년 내내 연다. 휴가기간에도 연다. 부모는 수업료를 11개월만 지불한다. 요금은 월급이 적은 사람은 최소 월 400크로나라고 하며 최고로 월 2,500크로나를 지불한다. 3아이를 같이 보내면 월 3100크로나를 낸다. 콤포에 지로용지로 지불하며 지불하지 않으면 탁아소에 아동을 보낼수 없게 된다.

탁아소 스태프으로는 책임자 1명, 교사 6명, 아동돌보는 사람 5명, 쿡 1명과 부엌돕는 사람 1명, 청소원1명으로 모두 15명이 일한다. 모두 여자이다. 은퇴연령은 각각 다른데 교사는 63세이고 나머지 사람들은 65세이다. 근무시간은 하루에 8시간이고 연간 45주간의 휴가를 가진다.

스웨덴에는 위에서 열거한 부모휴직제나 탁아사업 이외에도 아동을 중심으로 하는 복지프로그램이 몇 가지 더 있다. 예를 들면 부양료선불제도(Maintenance advance)인데 부모가 이혼한 후 부모중 한 명이 자녀를 양육할 경우 다른 부모는 자녀를 위해 부양료를 내야 하는데 이때 부양료를 지불할 형편이 안 될 경우 국가사회보험체계에서 부양료를 선불해주는 제도이다. 1991-92년 부양료선불을 받은 스웨덴 아동의 수는 280,000명이었다. 또한 16세 이하의 장애 자녀를 돌보는 부모에게 주어지는 보호수당, 자녀가 많을 때 받는 주택보조금, 거의 완벽에 가까운 학교 급식 등등이다. 이들 프로그램들이 동시에 이루어짐으로써 기혼여성들의 경제활동이 활발해지도록 영향을 미치는 것이다.

IV. 스웨덴 여성의 경제활동

오늘날 스웨덴 여성들의 경제활동의 특징은 한마디로 높은 경제활동참가율, 특히 어린 자녀를 가진 기혼여성들의 높은 참여율이다. 여기에는 산업구조상의 변화, 여성노동력 수요의 증대, 사회복지의 확대로 인한 소위 여성친화적 직업의 확대현상이 있었고, 앞에서 밝힌바와 같이 여성노동

력을 활용하고자 하는 국가의 정책적 고려와 이를 뒷받침하는 부모휴직제나 탁아 등을 포함한 각종 정책 실천이 있다. 남녀 성인의 사회적 노동을 중시하는 사회적 관념이나 여성의 사회적 노동을 결과적으로 이끌어 내는 보충연금제나 개별세금제도 등이 있다.

1. 스웨덴 산업구조의 변화

100 여 년 전까지도 스웨덴은 농업에 기반하는 가난한 국가이었다. 스웨덴이 가난한 농업국가에서 현대적인 산업사회로 변화되는 데는 스웨덴이 보유한 철강 광석, 산림재목 그리고 수력발전에 기반해서였음이 보고되고 있다(Swedish Industry, Fact Sheets on Sweden FS 57, May 1997). 스웨덴은 1860년대 후반부터 경제적 변혁을 가져오기 시작하여 100 여년 전인 1890년대 초기에 근대화과정에 들어갔고 1920년대에 스웨덴 경제근대화의 기초가 확립되었다. 1870년대에 철도가 건설되었고 그 후로 철이나 목재 등의 가공제품 수출이 가능해졌고 1870년대부터 1930년 까지 국내 총생산량이 517% 증가되었고, 1930년 -50 년 사이에 다시 100% 증가되었다고 한다(김주숙, 1993: 46-47).

스웨덴의 산업별 노동력 구성을 연도별로 보면 1860년대에 농업인구가 70%수준이었으나 1940년대에는 이미 30.7%로 감소하였고 점점 농업인구는 감소하여 1990년도에는 3.3%로 낮아졌고 1995년도에는 다시 2.3%로 낮아졌다<표 1>. 제조업분야는 1940년대에 36.1%였으나 1950년대-6.70년대에 40%대로 상승하였고 다시 약간 하강하여 1990년도에는 29.1%를 차지하였다. 서비스분야는 1940년에 33.2%이었으나 50년 동안에 두 배로 상승하였다. 서비스분야의 확충은 여성의 높은 경제활동참여율과 직접적인 연관을 가진다.

<표 1> 스웨덴의 산업별 노동력 구성

	1940	1950	1960	1970	1980	1985	1990
농업	30.7	21.5	13.5	8.1	5.5	4.9	3.3
제조업	36.1	41.2	44.0	40.2	33.7	29.8	29.1
서비스	33.2	37.3	42.5	51.7	60.8	65.3	67.6

자료: census data 1940-1990, GF/EI 1991-05-24
AMS, GF/ML 910516, Statistika Arsbok, 1998

2. 여성경제활동 참여율과 파트타임 노동

1) 여성의 경제활동 참여율

스웨덴 여성들은 오늘날 혼인 여부, 어린 자녀가 있는 여부와 상관없이 경제활동 참여율이 높은 것으로 나타나 있다. 그러나 다음 표2에서 알 수 있듯이 스웨덴에서도 1920-50년대까지도 기혼여성들의 경제활동참여율은 낮았음을 알 수 있다. 전체노동력 중 여성이 차지하는 비율이 1920년에 30%이었으나 이는 대부분 미혼여성들로 채워졌다. 그리하여 1920년에는 여성노동력 중 5%만이 혼인한 여성이었을 뿐이다.

1990년도에는 전체노동력 중 48%가 여성이며, 여성노동력 중 66%가 기혼여성이다. 1990년도 스웨덴 여성의 경제활동참여율은 82%, 1993년에는 77%에 이른다. 이는 같은 년도의 남성 경제활동참여율인 86%, 81%에 비하여 큰 차이를 나타내지 않는 수치이다. 1996년 남자의 경제활동참여율은 80.0%, 여자는 75.6%, 그리고 전체적으로는 77.8%이고 전체적인 실업율은 8.1%이다. 스웨덴의 실업율은 1970년에 1.5%, 190년에 2.0%, 1990년에 1.6%였으나 '91년에 3.0%, '92년에 5.2%, '93년에 8.2%, '94년 8.0%, '95년 7.7%로 점점 상승하다가 '96년에 8.1%가 되었다.

<표 2> 스웨덴의 여성노동력, 1920-1990,

연 도	고용된 여성 수 (천명)	노동력중 여성 %	여성노동력중 혼인한 여성 %	전체여성중 LFPR (%)	기혼여성중 LFPR (%) 1)	미혼 여성중 LFPR (%) 2)
1920	775	30	5	27	4	52
1930	898	31	10	31	8	57
1940	810	27	16	29	9	58
1950	819	26	29	30	14	62
1960	966	30	44	32	23	54
1965	1160	34	51	35	30	51
1970	1207	35	58	38	38	44
1975	1373	39	56	46	43	51
1980	1604	43	69	53	55 1)	37 2)
1985	2022	47	68	59	68 1)	45 2)
1990	2158	48	66	61	71 1)	47 2)

자료: Marianne sundstrom, "Managing work and children..."1997, p. 273

1) 1890-90 자료는 모든 동거여성 자료이다.

2) 1980-90 자료는 비동거 여성 자료이다

LFPR: 경제활동참여율임. 1920-65까지는 15세 이상이고, 1970-90은 16세이상임.

1920-65에 농업에서의 여성가족종사자는 제외되었음. 주당 20시간 이하 일하는 사람이 1985-1990자료에만 포함되었음.

1985년에 새로운 정의가 도입되었고 옛날방법과 비교하여 고용이 과장되어 소개되었음.

1996년자료를 구체적으로 살펴보면, 스웨덴 인구는 8,844,149명으로서, 남자 4,369,717명, 여자 4,474,782명이다. 이중 16-64세의 남녀인구는 5,537(천명)이며 이중 4,310(천명)(77.8%)이 노동력인구(경제활동인구)이고 비경제활동인구는 인구는 1,227(천명)(22.2%)이다. 경제활동인구 4,310(천명) 중 고용된 인구는 3,963(천명)(91.9%)이고, 실업인구는 347(천명)으로서 경제활동인구의 8.1%에 해당한다.

다시, 고용된 인구 3,963(천명)중에 일을 하고 있는 사람 수는 3,383(천명)이고 일을 떠나 쉬고 있는 사람이 580(천명)에 이른다. 통계적으로 일을 떠나 있다고 보고되는 이들의 대부분이 자녀출산 후 부모보험으로 일을 떠나 있다는 해석도 가능하다.

<표 3> 스웨덴 노동력 인구, 1996 (%)

성별, 혼인여부별, \\ 연령별 자녀유무별	16-19세	20-24세	25-34세	35-44세	45-54세	55-64세	합계
남자	24.4	66.2	88.1	91.3	90.7	72.3	80.0
기혼(동거자)	46.2	81.3	91.3	93.7	93.3	74.8	88.9
독신	24.1	62.1	82.6	83.8	81.5	62.0	64.9
여자	27.6	60.1	81.1	87.6	88.7	65.0	75.6
7세 이하 아동이 있는 여성	-	-	79.3	85.5	82.1	-	79.2
7세이하 아동이 없는 여성	-	-	83.4	88.7	88.8	65.0	74.6
7-16세아동만 있는 여성	-	-	81.9	89.7	90.5	76.9	89.1
17세이하아동 있는 여성	-	-	-	-	-	-	83.5
혼인한(동거) 여성	49.9	66.1	81.8	89.2	90.2	66.5	82.0
독신 여성	26.4	55.9	79.1	81.6	83.7	60.9	62.4
전체	25.9	63.2	84.7	89.5	89.8	68.6	77.8

자료: Statkstika Arsbok, 1998, p. 170

1996년도 노동력 인구(경제활동인구)를 성별, 연령별, 혼인여부별, 자녀유무별로 구분해보면 표3과 같다(Statistika Arsbok, 1998, p.170). 앞에서 밝힌바와 같이 우선 남자의 경제활동참여율이 80.0%이고 여자가 75.6%로서 남녀간에 큰 차이가 없다. 여성만을 놓고 보면 혼인한(동거) 여성과 독신여성을 비교할 때 모든 연령층에서 독신여성보다는 혼인(동거)여성의 참여율이 조금씩 높다는 점이다. 특히 어린 자녀를 가질 연령층의 여성들만을 비교한다면 7세이하의 자녀를 가진 여성의 참여율도 7세이하 자녀가 없는 여성에 비해 경제활동참여율이 크게 낮지는 않다는 점이다.

2) 스웨덴여성 경제활동의 특성 - 파트타임노동:

스웨덴여성의 경제활동이 높은 이유, 특히 어린 자녀가 있음에도 노동력시장을 점유하는 비율

이 높은 사실에 대한 설명은 스웨덴 여성들이 파트타임으로 경제활동을 하는 비율이 매우 높다는 통계로 보충설명이 될 것이다. 실제로 최근 년의 스웨덴 여성의 경제활동은 파트타임이 그 특징중의 하나이다.

다음 표4에서 보듯이 스웨덴여성들의 파트타임 율은 매우 높다. 1965년에 34%이던 파트타임 율이 1982년에 47%로 피크를 이루었고 1993년에는 41%가 되었다. 그러나 주당 노동시간을 보면 남자들의 파트타임 율도 약간 씩 증가하고 있다. 1965년에 36시간이었고, 1993년에도 주당 33시간을 일하는 것으로 나타났는데 주당 33시간이면 전일제 노동시간의 약 80%를 일하는 셈이다. 더욱이 여성만을 볼 때 주당 20-34시간을 일하는 여성비율이 '93년에 85%인데 이는 파트타임으로 일하는 시간이 50% 내지 85%에 이른다는 계산이다. 즉 '짧은 파트타임'이 아니고 '긴 파트타임 노동'을 하고 있다는 해석이 가능하다.

스웨덴 여성의 파트타임 일은 여기서 주당 35시간 이내로 일하는 사람을 말한다. 스웨덴 여성들의 파트타임노동에 대해서 최근 한 논문은 간략하고 정확하게 그 성격과 특징을 설명하고 있다 (Marianne Sundstrom, 1997: 274). 첫째 스웨덴여성의 파트타임 일은 주당 노동시간이 길다. 주당 30시간은 드문 일이 아니다. 둘째 스웨덴 파트타임 노동자들은 사회적 급부금 전반의 자격을 가지는데 즉 유급 휴가, 직업의 안정성, 및 수입에 비례한 소득관련 급부금 등의 자격을 가진다. 셋째 스웨덴에서의 파트타임 일은 특별히 학령 전 아동의 어머니들 가운데는 노동시간의 감소의 형태를 취하다가 전일제노동으로 복귀할 권리를 가진다. 넷째 스웨덴여성의 파트타임 일은 계속적인 고용의 형태를 취한다. 즉 파트타임 일을 비고용기간으로 교대하는 일은 드물다. 다섯째 스웨덴에서 파트타임 일은 비숙련, 저급노동, 저임금직업에 한정되지 않는다. 고학력 여성의 상당비율도 파트타임 일을 한다. 스웨덴 여성들의 경제활동 참여율이 높은 것은 이 파트타임 노동과 이를 가능케 해주는 부모보험제도와 연관이 있다는 것이 명백하다. 즉 출산전 전일제 취업을 한 후 출산후 부모보험(육아휴직)의 혜택으로 집에서 자녀를 돌보고 있는 경우에도 이들이 육아휴직을 하고 있는 동안 전일제취업으로 통계에 잡힌다는 점이 지적되어야 한다(M.Sundstrom, 1977: 279). 또한 출산 후 자녀가 어린 동안은 부모보험 제도안에서 파트타임으로 직업활동을 계속할 수 있기 때문에 경제활동참여율이 높은 것이다. <표5>는 이 점을 잘 나타내준다. 즉 1992년 가장 어린 자녀가 0세인 경우를 가진 피고용여성의 87.3%가 일에서 떠나 있음이 통계로 나와 있다. 가장 어린 자녀가 1-2세일 경우에도 여성들 중 1/3이상이 일에서 떠나 있음이 이 통계에 보인다. 이 경우의 해석으로는 자녀가 어리니까 집에서 직접 돌보는 경우도 있을 수 있고 혹은 스웨덴 부모보험제도에서 한 자녀를 낳고 30개월 이내에 다시 자녀를 낳을 경우 첫 번째 자녀 낳기 이전의 수입을 계산하여 계속 부모보험급부금이 지급되기 때문에 연이어 자녀를 임신하는 경향이 있기 때문에 이러한 경

우의 여성들도 포함되어 있을 가능성이 있다. 여하튼 스웨덴 여성들 중 고용되어 있으나 부모휴가로 일에서는 떠나 있고 경제활동 인구로서 고용중인 숫자로 계산되고 있음을 알려준다.

<표 4> 스웨덴의 노동력참여율과 남녀간의 파트타임 비율, 1965-1993

년 도	경제활동참여율 (%)		파트타임 고용율 (%)		주당 노동한 시간 1)	20-34시간을 파트타임으로 일한 여자(%)
	여자	남자	여자	남자		
1965	55	89	34 *	4*	36	41
1970	59	87	38	3	33	63
1975	68	88	41	3	32	72
1980	75	88	46	6	31	78
1982	77	86	47	6	31	80
1985	79	86	44	6	32	84
1990**	82	86	42	7	34	86
1993**	77	81	41	9	33	85

1) 여성이 일한 평균 시간 *16-74세 인구 ** LFS방법으로 1993년에 조정된 데이터임.
 자료출처: 노동력서베이자료, 스웨덴 통계연보.

<표 5> 가장 어린 자녀의 연령별 고용된 여성들이 일에서 떠나 있는 비율(%)

가장 어린 자녀의 나이	1983	1986	1990	1992
0 세	—	—	87.0	87.3
1-2 세	—	—	35.7	31.7
0-2세	46.0	48.1	49.8	50.8
3-6세	16.5	15.4	24.0	15.6
7-10세	—	—	17.7	14.4

—: 자료 없음 출처: 노동력 조사들, Sundstrom,1997, p. 280.

<표 6> 일로 부터 떠나 있는 남녀 중 자녀양육이나 부모보험을 이유로 떠나 있는 비율 (%), 1992

여성의 연령	%
16-19세	1.7%
20-24세	39.6
25-34세	57.8
35-44세	20.8
모든 여성	28.1
7세 이하의 자녀가 있는 여성	68.8
7세 이하의 자녀가 있는 남성	15.1
모든 남성	3.4

자료: 노동력 조사들, M. Sundstrom, 1977, p.280

3) 스웨덴 여성의 산업별 분포

대부분의 사회에서 여성들의 경제활동이 특정한 산업분야와 직업군에 모여 있음을 보게 되는데 스웨덴도 예외가 아니다. 1995년 11월 현재 스웨덴의 산업분야별 경제활동 인구를 성별로 구분해 보면(표 7) 분야에 따라 남녀 구성비의 차이가 크다. 예컨대 남자의 구성비율이 높은 영역은 건설업(91.9%), 에너지, 수도 등(81.9%), 농. 임. 수산업분야(79.6%)등이다. 이에 비해 여성들의 구성비가 높은 분야는 간호분야(87.2%)로서 건강과 병간호 및 아동과 노인 및 장애인을 돌보는 일의 대부분은 여자들이 하고 있는 것을 알 수 있다. 교육, 연구직에서도 여성비율이 64.4%로서 남성보다 구성비율이 높는데 이는 교육직에 여성이 많기 때문이다. 즉 교육, 연구직을 다시 세분해보면 교육면에서의 여성비율은 66.6%이었고 연구직에서는 여성이 40.8%만을 차지하고 있다. 개인적, 문화적 사무에서도 여성비율이 56.1%로서 남성보다 조금 높는데 이 분야는 호텔이나 레스토랑, 오락, 문화, 스포츠, 기타 서비스분야의 일들이다. 공공관리, 경영분야는 여성비율이 49.6%로 남자에 비해 약간 낮을 뿐이다.

산업분야의 성별 구성에서 제조업분야의 여성비율이 일반적으로 높을 것으로 기대했는데 스웨덴의 경우는 25.9%로 낮는데 이는 아마도 스웨덴에서 경공업분야의 제조업이 번성하지 않으며 철광관련 제조업등이 강한 점과 연결지으면 이해된다.

스웨덴 여성들의 경제활동과 관련하여 유의할 또 하나의 점은 사적 영역보다는 공적영역에서 많이 활동하고 있다는 사실이다. 1997년 통계를 보면 (Arsbok 1998: .176) 스웨덴 전체 사적영역의 피고용자수는 전부 2,201,400명이었고 이중 여성은 36%를 차지한다.

<표 7> 성별 산업분야별 경제활동 인구, 1995.11.1

구분	전체 경제활동인구수	남자 %	여자 %
농.임.수산업	88,265	76.9%	23.1%
제조업, 철광산업	765,046	74.1	25.9
에너지, 수도, 쓰레기	39,459	81.9	18.1
건설업	223,818	91.9	8.1
상업, 교통통신	710,303	60.6	39.4
금융, 미디어 사무	406,359	56.5	43.5
교육, 연구	290,029	35.5	64.4
양육, 보호, 간호	752,081	12.8	87.2
개인적, 문화적 사무	242,994	43.9	56.1
공공관리, 경영	218,003	50.4	49.6
미분류의 일	100,565	53.6	46.4
합계(수) %	3,836,922(100.0%)	2,003,040(52.2%)	1,833,882(47.8%)

자료: Statiska Arsbok '98, pp.190-193

V. 요약 및 한국의 육아휴직제를 위한 제언

스웨덴의 부모보험은 자녀를 출산한 가족과 특히 여성을 경제적으로 지원하여 여성의 경제활동을 활발하게 만든다. 부모급여부금이나 일시적인 부모급여부금, 아버지의 육아휴직의 의무화, 어린 자녀를 가진 부모의 파트타임 노동의 제도화 등이 있다. 나아가 탁아제도의 확립등으로 부모의 직장 활동을 가능케해준다. 부모급여부금은 추산휴가시의 수입의 손실 때문에 자녀 출산을 포기하지 않도록 만들 것임에 틀림없다. 이 제도는 자녀출산 전 여성들의 취업에 강한 인센티브가 되어 여성 취업율을 높인다. 더구나 출산 전 수입 전체의 80%를 받기 때문에 출산전에 수입이 많은 직장을 가지려는 동기를 부여한다. 물론 배우자에게도 기회를 부여하여 자녀육아책임을 부부가 분담하도록 강제하여 양성평 등을 가정에서 실현시켜려고 한다. 부모보험의 장점은 1세미만의 자녀를 남의 손에 맡기지 않도록 배려된 것이다. 자녀출산 후 적어도 1년간은 부모의 손에서 자라도록 하는 것으로 현대에 와서 할머니나 이웃의 도움으로 자녀를 양육할 수 없는 여건임이 확실한 현실에서 아이의 부모가 갖 낳은 자녀를 직접 양육할 수 있도록 한 것이다.

스웨덴 부모보험은 어린 자녀가 있을 때 파트타임 노동을 할 수 있도록 배려하고, 또 원할 때는 전일제노동으로 복귀할 수 있는 권리를 부모에게 주고 있다. 노동력이 부족한 스웨덴에서 여성노동력을 확보하는 방안이기도 하다. 자녀양육과 직업활동 양자가 가능하도록 합리적인 조치를 준비해놓고 있는 것이다. 물론 젊은 부부에게 자녀양육 부담 외에도 노부모의 봉양이나 시중드는 일 등이 있을 수 있다. 그러나 스웨덴에서 노인의 경제나 돌보는 일은 연금이나 노인복지프로그램을 통해 해결해 놓고 있기 때문에 젊은 부부의 경제활동이 가능하게 하기 위해서는 자녀양육 문제해결이 단연 관건이 된다. 부모보험이 이 부분의 해결을 맡고 있는 것이다.

그렇다면 부모보험은 만능인가? 부모보험제도로 여성들의 경제활동은 완벽하게 보장되는가? 대답은 그렇기도 하고, 부족하기도 하다는 것일 것이다. 어린 자녀를 가진 여성의 파트타임 노동은 편리한 제도이다. 그러나 파트타임 취업으로 한 사람이 고도의 전문성을 유지해야 하는 직업을 계속하기에는 부적절한 경우도 있을 것이다. 물론 직종에 따라 다르다. 혹은 육아휴직 내지 파트타임노동을 하는 동안 훈련기회를 잃거나 승진가능성으로부터 멀어질 가능성도 또한 있다고 보아야 한다. 마지막으로 지적되어야 하는 점은 스웨덴 여성의 경제활동율이 높다는 통계 자체에 재해석이 필요하다. 왜냐하면 자녀를 출산하고 현재 집에서 자녀를 돌보는 상태에서도 그녀는 전일제 취업을 하고 있으나 단지 일에서만 떠나있는 상태로 통계에 나오기 때문이다.

그러나 스웨덴에 부모보험제도가 발달되어 있지 않다면 어떤 일이 일어날 것인가? 이미 노인 세대는 독립적으로 살고 있고 경제적으로도 연금 등으로 독립해 있다. 가족에 자녀를 돌 볼 손은 부부밖에 없다. 0세 아이를 맡아 줄 탁아소는 없고 바람직하지도 않다. 이 경우 과거처럼 경제활동은 자녀를 낳기 이전의 미혼여성이나 자녀가 모두 자란 중년층에서만 가능할 것이다. 그러나 현대사회에서 여성들의 경제활동 욕구도 강하고 사회는 일생에 걸친 여성노동력을 필요로 한다.

따라서 부모의 책임을 하고, 자녀를 인간적으로 보살피며, 경제활동을 통해 사회에 기여하고 자기발전을 하며 경제적으로 독립적인 여성이 될 수 있는 길은 부모보험제도를 기본으로 갖추고 여기에 다양한 탁아소 활동으로 대처하는 것이다. 복지국가로서의 스웨덴 부모보험의 가치와 의의는 바로 여기에서 찾을 수 있을 것이다.

여기서 한국사회에서의 부모보험제도를 생각해본다. 이미 한국에도 유사한 제도가 부분적이거나 법제화되어 있고 실천되고 있다. 한국사회에서 여성운동집단에서는 일찍부터 부모보험에 대한 개별적인 논의가 있었고 한 정당의 정책문건 속에서 육아휴직제가 진지하게 논의된 적이 있다(민중당 여성위원회의 정책자료집, 1991). 1993년 한국여성개발원이 [각국의 육아휴직제도 비교와 우리나라제도의 개선방향]을 발간함으로써 공식적으로 부모보험이 우리사회에서 정책적으로 받아들여지기 시작했고 '95년에 동 기관에서 발간한 [가족간호휴직제도의 법제화방안 연구]에서 다시 육아휴직제를 취급하고 있다.

현재 우리 나라에서 육아휴직제도와 관련된 법률은 남녀고용평등법, 국가공무원법 및 교육공무원법등이다. 여기서 나타나는 법 내용은 근로자가 주로 영아기(3세 미만)자녀의 양육을 위하여 일정기간 근로의무를 면제받는 휴직제도로 취급된다. 구체적으로 살펴보면, 우리나라 남녀고용평등법 제3장 제11조(육아휴직)에는 " 1) 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직(이하 육아휴직)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다<개정 '95.8.4>. 2) 제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 1년 이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다<개정 95.8.4> 3) 사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 제2항의 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다<개정 95.8.4> 4) 육아휴직의 신청방법, 신청절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다<신설 95.8.4>"고 되어있다. 이 개정된 법조항에서 주목되는 부분은 육아휴직의 대상이 여성근로자에게만 한정되지 않고 그 적용대상이 남녀근로자로 확대된 점이다.

국가공무원법 제71조 2항의 4. "자녀(휴직당시 1세미만의 자녀에 한한다)를 양육하기 위하여 필요한때" 공무원이 휴직할 수 있는 사유로 명시되어있다. 이때의 휴직기간은 1년 이내로 한다. 교

육공무원법 제44조(휴직) 1항 7에서 “자녀(휴직신청당시 1세미만인 자녀에 한한다)를 양육하기 위하여 필요하거나 여교원이 임신 또는 출산하게 된 때” 휴직을 원할 수 있다. 동 제45조의 1항 6은 “제 44조 제1항 제7호의 사유로 인한 휴직기간은 1년 이내로 한다. 다만, 여교원의 경우에는 3년 이내로 한다”고 되어 있다.

그러면 우리 나라에서 육아휴직이 어느 정도 실시되고 있는가? 우선 공무원의 실시현황을 한국여성개발원의 연구에 의해 보면, 총무처의 보고내용에 '95년 11월 현재 육아휴직을 한 중앙부처의 국가공무원은 87명인데 이중 여자는 82명이었다. 또한 노동부에 의뢰한 중앙행정기관47개소의 조사에서 소속직원 약 12 만 명 중 육아휴직을 실시한 공무원이61명이고 이중 여직원이 56명이었고 육아휴직의 평균실시기간이 9개월 15일이었다고 밝히고 있다(한국여성개발원, 1995: 84-85). 한국은 산업부존자원이 부족하지만 고등교육을 받은 인구가 많은 점을 강점으로 가진 사회이다. 여성들의 교육수준도 향상되었고 전문교육을 받은 여성비율도 증가했다. 여성들의 능력이 일생에 걸쳐 경제활동참여를 통해 발휘되도록 하기 위해서는 자녀출산행위와 양육에 대한 사회적 제도화를 통한 배려가 필요하다. 더구나 민주적인 가족생활과 양성 평등적인 부부관계를 위해 자녀양육을 위한 부부의 공동참여를 가능하도록 하는 정책은 필수적이다.

인근사회인 일본의 육아휴업법의 제정과 그를 둘러싼 논의, 그리고 그 시행내용을 타산지석으로 삼아야 한다(桑原洋子, 부성래. 노상학역, 1997). 여기서서는 다만 스웨덴의 부모보험을 검토하면서 우리가 교훈으로 받아드려야 할 점 두가지를 지적하고자 한다.

1) 전 국민에게 양성평등 이념의 내재화 및 복지의식 확산을 위한 노력이 있어야 한다. 그것이 육아휴직을 비롯한 진보적인 가족정책을 위한 기초이기 때문이다. 스웨덴의 남녀평등정책들은 일찍부터 스웨덴 사회민주당의 정치이념으로부터 출발했지만 유엔이나 노동기구등 세계기구들이 최근 년에 발표하는 양성평등에 관련된 권고안 등도 적극적으로 받아드려 양성평등정책을 과감히 펼치고 있다. 결국 보수정당들까지도 평등이념에 기반하는 복지체도를 사회의 기본구조로 받아드리게 된 점에 주목해야 한다.

한국에서도 인간평등과 양성평등을 정치이념으로 받아드려서 이를 정책적으로 강력하게 추진하는 정당이 필요하다. 그리고 양성평등 가족의 정착, 자녀양육의 사회적 분담 등에 관한 구체적 정책을 놓고 정치집단과 학계가 공동으로 공개적 토론을 거쳐 전국민의 사고의 전환을 가져와야 한다.

2) 사회적노동의 가치와 국가발전을 위한 여성노동력 활용측면을 정식으로 문제제기 할 필요가 있다. 여성의 경제활동참여가 개인의 자아실현에 도움이 된다거나 주부의 취업이 가정경제에 도움이 된다는 식의 소극적인 접근보다는 사회성인으로서의 책임부분을 강조할 필요가 있고 이에

대한 해결책으로서의 육아휴직이나 탁아정책 등이 과감히 도입되어야 한다. 그리고 공공부문에서 선도적으로 여성고용을 확대하고 발전된 육아휴직제를 적용하여 여성노동력의 활용모델을 제시함으로써 사회전체적으로 볼때 효용이 높다는 것을 보여줄 필요가 있다. 사적부문과 기업에 대해서는 차후에 강제해도 늦지 않다. 한국이 배워야 할 점은 우선 공적부문에서 여성채용을 높이고 높은 지위를 보장하고 그들이 출산과 육아역할을 사회적 지원아래 배우자와 더불어 합리적으로 해결하는 21세기형 민주적 부모생활이 정착하도록 해야 한다.

참 고 문 헌

- 김엘림. 장영아, 1995, 가족간호휴직제도의 법제화방안 연구, 한국여성개발원
- 김주숙, 1993, "스웨덴의 남녀평등정책과 여성고용", 사회복지연구 제1호, 한신대학교 사회복지정책연구소, pp.31-62.
- 문석남, 1996, "북유럽 삼국(Sweden, Norway, Denmark)의 노인복지정책과 연금제도에 관한 연구", 복지정책 의식과 제도, 한림과학원총서43, 小花, pp.345-398.
- 박덕순, 1993, "우리나라 育兒休職制度에 대한 연구", 단국대학교 경영대학원.
- 박정은, 윤영숙, 서명선, 1994, 취업여성의 모성보호비용과 자녀양육비용의 사회적 부담방식에 관한 연구, 한국여성개발원
- 변화순. 윤영숙. 강선혜, 1990, 한국 가족정책에 관한 연구 - 여성·아동복지 서비스를 중심으로, 한국여성개발원장성자.
- 김엘림. 최연희. 장영아, 1993, 각국의 육아휴직제도 비교와 우리 나라 제도의 개선방안, 한국여성개발원
- 조영철, 1997, 스웨덴 복지국가모형의 위기와 변화, 국제문제분석 제 31호, 국회입법조사분석실
- 조홍식. 김주숙, 1994, "선진국 가족정책의 교훈-스웨덴 가족정책을 중심으로-", 한국보건사회연구원, 가족정책의 방향과 과제 세미나 자료
- 한국여성개발원, 1994, 취업여성의 모성보호 비용과 자녀양육비의 사회적 부담 방식에 관한 연구
- 한국여성개발원, 1996, 여성발전기본법의 내용과 과제, '96연구보고서 200-6
- 한국여성개발원, 1997, 여성백서
- Haas Linda, 1992, *Equal Parenthood and Social Policy A Study of Parental Leave in Sweden*, State University of New York Press
- Hoem Jan, Stafford Frank and Sundstrom Marianne, 1990, "Parental leave policy and Women's Careers in Sweden", Arbetslivscentrum, Stockholm
- Mats Forsberg, 1984, *The Evolution of Social Welfare Policy in Sweden*, The Swedish Institute
- Nasman, Elisabet, 1992, "Parental leave in Sweden - A workplace issue?", Stockholm Research Reports in Demography 73
- Nordic Council of Ministers, 1999(a), *Women and Men in the Nordic Countries 1999*, TemaNord.

- _____, 1999(b), *Men on Parental Leave -how men use parental leave in the Nordic countries*, TemaNord.
- _____, 1999(c), *Men and Gender Equality -New Challenges*, TemaNord
- Sundstrom, marianne, 1987, *A Study in the Growth of Part-time Work in Sweden*, mimeo.
- Sundstrom, marianne, 1991, "Sweden: supporting work, family, and gender equality", *Child Care, Parental Leave, and Under 3*, (ed) by Kamerman, Sheila B and KahnAlfred J, Auburn House
- Sundstrom, marianne, 1995, "Swedish parental leave in the perspective of European Integration", *Stockholm Research Reports in Demography* 94
- Sundstrom, Marianne, 1996, "Determinants of the use of Parental leave benefits by women in Sweden in the 1980s", *Scandinavian Journal of Social Welfare*, vol.5
- Sundstrom, marianne, 1997, "Managing Work and Children: Part-time Work and the Family cycle of Swedish Women, *Between Equalization and Marginalization-Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*, ed. by Hans-Peter Blossfeld and Catherine Hakim, Oxford Univ. Press
- Walter Korpi, 1990, *The Development of the Swedish Welfare State in a Comparative Perspective*, The Swedish Institute
- Wennemo Irene, 1994, *Sharing the Costs of Children*, Swedish Institute for Social Research.25, Stockholm
- The National Social Insurance Office, *Social Insurance*, Sweden
- Forsakringskassan(Social Insurance Office), *Parental Insurance*, Sweden
- RFV(National Social Insurance Board), 1997, *Social Insurance Facts*, Sweden
- SCB, 1992, *On Women and Men in Sweden and EC*, Stockholm
- Social Insurance Statics*, 1997
- Fact Sheet FS 86 I Ohfb, Aug. 1996, "Child Care".
- Fact Sheets on Sweden Fs5y ok, Aug. 1997, 'Social Insurance in Sweden'.
- Fact Sheets on Sweden, FS 82 m ohj, Sept. 1997, 'Equality between Women and Men'.
- Fact Sheets FS82 m Ohj, Sept. 1997, 'Equality Between Women and Men'.
- Fact Sheets FS 5 y Ok , August 1997, 'Social Insurance in Sweden'.

Parental Insurance and Women's Economic Activities in Sweden

Kim, Joo-sook

Parental leave in Sweden is a part of the health insurance in national social insurance system. It has two kinds of benefits. One is parental cash benefit paid for both husband and wife on the occasion of child birth, currently 450days for each child. The other is temporary parental cash benefit when a child under the age of twelve or a caretaker for him is illness, which is six months for a child a year.

Parental insurance in Sweden permits parents to take care of their children just after birth at home with the amount of 80% of monthly income for 360 days and 60 Swedish krone each day for 90 days more. It also permits parents with children under the age of eight of part-time work and return to former job at full-time base when they want. It consequently encourages women's economic activity in her whole life and contributes to promotion of equality in sex roles between husband and wife. This insurance scheme is beneficent in that it enhances individual and family welfare and also secures labour force.

This case study on Swedish parental insurance offers implication how to resolve the conflict between women's increased demand for economic activity and maternal role.