

스웨덴의 부모보험제도와 여성의 경제활동 *

김 주 속**

스웨덴의 부모보험제 혹은 부모휴직제는 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 부모급부금 등이 포함된다. 부모급부금으로 자녀출산 후 부모가 360일간 수입의 80%를 보장받은 후 다시 90일간은 하루에 일정액씩 지급받는다. 즉 부모들이 자녀출산 후 수입의 대부분을 보전받으면서 집에서 자녀를 직접 돌볼 수 있고 원한다면 자녀가 8세 될 때까지 25~75%의 시간제 노동을 할 수 있으며 물론 전일제로 전환할 수 있다. 일시적인 부모급부금도 12세 이하의 자녀가 아파서 돌볼 때 수입을 보전해 주는 제도이다. 스웨덴은 부모보험과 더불어 광범위한 탁아제도가 발전되어 있고 이를 뒷받침하는 양성평등이념과 제도가 있는데, 이로 인해 스웨덴 남녀의 경제활동참여율은 80% 이상으로 높으며, 특히 어린 자녀를 가진 기혼여성의 동 비율도 높은 것이다. 어린 자녀를 가진 부부들이 출산후 부모휴직제 덕택으로 직접 어린 자녀를 기를 수 있기 때문에 부모심리를 만족시켜 주고 휴직 이후 원래의 직장에 완전히 복귀할 수 있도록 보장하는 이 제도는

* 이 논문은 1997년도 한국학술진흥재단 '97 해외지역연구비에 의해 수행되었음.

** 한신대학교 사회과학대학 사회복지학과 교수

개인과 가정의 복지를 증진시킬 뿐 아니라 국가적으로도 양질의 노동력 확보라는 측면을 가진다. 21세기를 앞두고 여성들의 경제활동의 욕구증대와 모성역할의 양자를 제도적으로 해결해야 하는 한국사회에서 스웨덴의 부모보험제도는 정책대안을 제시하는 하나의 사례연구가 될 것이다.

1. 연구의 의의와 연구내용

인간에게 경제활동은 생존의 존재기반이며 사회적 지위의 결정변수 중 하나가 되고 있다. 현대사회에서 직업활동은 일차적으로 개개인에게 소득을 준다는 점에서 매우 중요하다. 나아가 직업활동을 통해서 사회적 분업에 참여하고 이를 통해 자아를 실현하는 기회가 증대한다는 점에서 사회성원 각자에게 중요하다. 이는 여성들에게도 마찬가지로서, 여성해방론에서 여성의 경제활동 증가가 주요 명제가 되고 있는 것도 이 때문이다. 한편 자녀를 출산하여 어린 자녀를 일정기간 동안 수유하고 양육하는 인간 재생산 과정은 성인 개개인에게 생의 만족감을 주기도 하며 인간사회 자체의 영속을 위해 필수적 기능이다. 이 인간재생산부문은 고도의 기계문명사회에서도 아직은 기계화되거나 산업화되지 않고 성인 특히 어머니의 직접적 노력을 요구한다. 이 점으로 인해 자녀출산과 양육의 주역을 맡아 온 여성들에게 일정기간 큰 부담이 되고 있고, 여성들의 지속적인 가외 경제활동에 커다란 제약조건이 되어 왔다. 여성지위의 하락과 억압을 야기하는 근본적인 원인으로서 출산행위가 거론되며 그에 대한 거부와 인간재생산 역할에 대한 새로운 대안을 찾고자 하는 급진적 여성해방이론이 나타날 수 있었던 충분한 근거가 있는 것이다.

현대사회에서 여성의 취업욕구와 여성노동력의 사회적 수요는 증대되고 있다. 자본주의 시장경제에서 결과적으로 여성노동력 수요가 증가되고 있고, 여성집단의 취업욕구가 상승될 조건, 예컨대 핵가족 비율의 증가현상, 자녀수의 감소, 여성의 가사역할 감소, 고등교육 및 전문교육을 받은 여성의 증가 등이 이루어지고 있는 것이다. 실제로 여성의 경제활동 참여가 증가하고 있는데 기혼여성의 경우도 마찬가지이다. 우리나라에서도 지난 십여년간 기혼여성의 경제활동참가율의 증가율이 미혼여성의 증가율보다 더 크게 나타났다. 1985년의 미혼여성 경제활동참가율은 44.7%였고 1996년

에 49.5%로 증가한 데 비해, 기혼여성의 참가율은 같은 기간중에 41.0%에서 48.5%로 증가한 것이다(여성백서, 1997).

여기서 우리는 여성의 취업욕구 증대 및 산업사회에서의 여성노동력 요구라는 한 측면과 여성의 재생산역할의 요구 및 이에 따른 제약이라는 딜레마에 직면하게 된다. 개인적 욕구와 사회적 수요로서의 여성경제활동 증가현상과 자녀출산 및 양육이라는 전통적 여성역할이 충돌하게 되는 것이다. 지금까지 이 문제는 각 가정에서 개별적으로 해결하거나 혹은 여성취업의 포기로 나타나기도 했다. 그러한 소극적인 자세를 지양하고 여성의 취업보장과 자녀출산·양육을 동시에 해결하는 제도적 장치의 마련이 요구된다.

여성의 취업보장과 자녀출산·양육 기능을 동시에 보호하는 사회적 장치가 무엇일까? 현대사회에서 부부가 가사와 자녀양육 및 취업을 같이 하는 가족모형으로서 양성평등과 민주적 가족으로서의 '대칭적 가족'이 제시되기도 하거니와(김주숙, 1999: 105), 이 글은 바로 이러한 시각에서 출발하였다.

자녀출산 및 양육 기능을 부부가 공동으로 분담하거나 혹은 사회적 지원체계를 활용하여 부모의 역할을 감소시킴으로써 여성의 경제활동을 보장해 주는 방안을 강구할 수 있다. 필자는 여기서 스웨덴 사회의 사례를 검토하면서 이 문제에 접근하고자 한다. 스웨덴은 부모보험 내지 육아휴직이 제도화되어 있어 여성들의 자녀출산·양육과 여성의 직업활동 양자를 가능케 하고 있다고 보기 때문이다.

오늘날 스웨덴은 산업화된 다른 나라들과 비교하여 여성의 경제활동 참가율이 높고 출산력도 높으며 성평등의 정도가 높은 점으로 유명하다(Marianne Sundstrom, 1997: 272). 스웨덴은 지난 20~30년간 여성들의 경제활동 참가율이 유럽의 어느 나라보다도 높은 것으로 나타났다. 1996년 현재 스웨덴여성의 경제활동참여율은 80%에 이르고 있고 전체 노동력의 약 절반에 해당한다. 한편, 스웨덴 여성들의 출산율은 유럽의 다른 사회에 비해 오히려 높다. 최근에는 출산율이 하강하고 있지만 2~3년 전에는 2%를 상회하고 있었다. 물론 스웨덴 여성의 경제활동 내용 중 파트타임 노동이 많은 점이나 노동시장에서 여전히 성별분리 현상 등이 일어나고 있음이 지적되며 이들 문제들에 대해서는 별도로 분석되어야 한다.

이 논문에서는 스웨덴 여성의 높은 경제활동참가율과 높은 출산율을 동시에 가능하게 한 요인을 부모보험 혹은 육아휴직제로 상정하여 이 제도의 발전과 현재의 운영실

태를 검토할 것이다. 또한 스웨덴의 노동시장정책에서의 남녀평등 이념과 아동양육 지원체계 일부를 검토할 것이다. 이해를 돕기 위해 스웨덴 사회보험제도의 발전과정을 일별하고 스웨덴의 남녀평등정책 내용을 부분적으로 검토할 것이다. 그리고 부모보험제도의 사례를 첨부하고자 한다.

이 연구는 부모보험제도와 여성경제활동의 증가측면에 대한 분석틀을 제시한다거나 체계적인 영향분석의 수준에 이르지 못하고 있다. 이 연구의 한계이다. 다만 우리나라에서도 초보적이긴 하나 육아휴직제가 선보였고 관련연구가 추진되고 있기 때문에 (장성자 외, 1993), 앞으로의 정책결정과 제도 도입과정에서 참고할 하나의 사례로서 가치를 지닐 것을 기대한다.

2. 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. 스웨덴 사회보험의 범위는 크게 네 부분으로 나뉜다(RFV, 1997: 7). ① 부모보험 및 자녀수당 등이 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 다양한 내용이 포함된다(The National Social Insurance Office, 1998).

대표적 복지국가인 스웨덴에서 사회보험제도는 사회보장의 핵심적 요소이다. 그것은 국립사회보험청(RFV, National Social Insurance Board), 전국의 25개 사회보험사무소와 그 아래의 지방사무소에 의해서 운영되는 거대한 체계이다. 스웨덴에 거주하는 모든 피보험자는 16세에 지역보험사무소에 등록되고, 사회보험은 정부의 보조금, 고용자 및 자영업자들의 부담금과 피보험자의 기여금(실업보험의 경우)으로 충당한다. 전체적인 사회보험을 위해 국립보험법 등의 몇 가지 법이 있다.

스웨덴에서 건강보험 및 부모보험제도의 도입과정은 복지국가로의 긴 역사와 연관이 있다. 스웨덴 사회복지의 발전에는 세 차례의 계기가 있었다(Mats Forsberg, 1984: 7~8). 첫번째 계기는 1880년대에 시작되었는데, 그때 자유주의 운동과 당시에 성장하고 있던 노동운동의 힘이 그 당시 만연하던 사고방식, 즉 사회에서 법과 질서를 위해 빈곤층에 대해 엄격한 대책을 취해야 한다고 믿고 있던 과거의 상황을 변화시키려고 한 데서부터이다. 초기의 사회복지정책은 작업장의 개혁에 집중되었고, 노동자 보호수단으로서의 건강보험과 사고보험 등을 해결하고자 했다. 그리하여 초기의 개혁 속에 아동복지, 금주운동, 빈곤구제 등의 개혁이 들어 있고 스웨덴 최초의 국가사회보험 프로그램이나 기본 연금제도가 이 때에 도입되었다. 두번째 계기는 1930년대 초기 사민당 정부이래 전혀 새로운 가치에 기반하는 사회복지정책이다. 당시 프로그램은 노동시장정책으로 완전고용을 지향하고 '인민의 집'을 향한 주택정책과 가족정책, 사회서비스 등의 도입, 사회보험의 발전, 아동복지의 발전·확대 등이다. 세번째 계기는 1982년의 사회서비스법 이후로 든다.

스웨덴 사회복지제도의 발달이 사회민주당 정책수행의 결과만은 아니라는 지적(Walter Korpi, 1990: 3)도 눈여겨보아야 하겠지만 1932년이래 수십 년을 계속 집권해 온 사민당의 정책들이 부모보험의 도입·발전에 기여한 것은 사실이다. 스웨덴은 1763년의 구빈법 이래 1875년 공중보건법을 발효한 바 있고, 1931년이래 취업여성들이 자녀출산 때 모성휴가를 가질 권리를 가지게 되었다. 당시의 휴가는 1달이었고 보수도 매우 낮았으나 1937년에는 높아졌다. 1955년에는 자녀출산시 6개월의 휴가가 가능하고 그 중 3개월은 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 질병급여조직 인정, 1937년의 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 대치되는 역사적 기회가 왔다. 1974년에 부모휴가제도에서 보수의 수준도 질병급여금의 수준으로 인상된 것이었다.

스웨덴의 1974년 부모보험은 어머니와 아버지에게 6개월간 보수를 받으며 직장을 쉴 수 있는 권리를 주는 것이었다. 그후 1975년에는 7개월로 연기되었고, 1978년에는 9개월로, 1980년에는 12개월로 연장되었으며, 아버지 휴가도 시작되었다. 임신한 여성이 건강상의 이유로 일을 계속할 수 없을 때 받는 임신혜택도 1980년부터 시작됐다. 부모의 학교방문 휴가는 1986년부터 시작되었다. 부모혜택이 9개월에서 12개월로 된 것은 사민당의 1988년 선거약속의 결과이었다. 1989년에는 15개월로 연장되어 현재에 이른다.

2) 스웨덴 부모보험 내용과 사례

스웨덴의 부모보험에는 크게 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 부모연금급부금, 일시적인 부모연금급부금과 임신연금급부금으로 세분되는 경우도 있으나(RFV, 1997: 18) 일반적으로 위와 같이 두 가지 종류로 구분하는 것이 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. 자격조건은 출산 180일 이전에 사회보험사무소에 등록되어 있어야 한다.

1997년 12월 현재 부모급부금은 처음 360일간은 부모의 질병급부금과 같은 액수, 즉 수입의 예상되는 손실의 75%가 주어졌다. 1998년 1월 1일부터는 이 비율이 80%로 높아졌다. 그리고 90일간에는 모든 사람에게 동등한 고정된 액수가 지불되는데 하루에 60kr씩(스웨덴 크로나: 1999년 1월 현재 약 7,500원)이다. 1995년에는 첫 360일간의 부모급부금이 수입의 90%를 보전해 주었었다. 그후 1996년과 1997년에는 75%로 낮아졌고 다시 1998년 1월부터 80%로 상향조정된 것이다. 출산전 수입이 없던 사람

은 450일간 일당 60kr를 받는다.

부모급부금은 자녀가 8세가 될 때까지 언제나 받을 수 있고 노동시간도 1/2, 1/4 등으로 조절할 수 있다. 부모급부금을 받는데 자녀들의 터울이 짧은 경우 매우 유리한 상황이다. 둘째아이를 첫째아이 낳은 후 24개월 이내에 다시 출산하면 첫째아이를 낳기 전의 소득으로 기준하여 계속하여 부모급부금이 계산되기 때문이다. 부모보험제도가 여성들로 하여금 좋은 직장과 높은 소득을 먼저 가진 후 자녀를 출산하고 다음 자녀의 터울도 짧게 갖도록 동기를 제공하는 셈이다. 부모급부금은 세금을 공제하게 되며 보충연금계획에 기여하는 수입이 된다.

(2) 일시적인 부모급부금

일시적인 부모현금 지원으로 12세 이하의 자녀가 아프거나 규칙적으로 자녀를 돌보는 사람이 아플 때도 해당된다. 한 아이당 연간 최고 60일까지 가능하다. 이 형태의 부모급부금은 주로 어머니가 이용한다. 일시적 부모급부금의 한 형태로 아버지에게 제공되는 아버지휴가가 있다. 아버지는 자녀출산 후 60일 이내에 10일간의 아버지휴가를 받는다. 이 휴가는 자녀를 낳은 산모가 휴가를 하고 있는 동안에도 가능하다. 일시적 부모급부금은 상실하는 수입의 75% 수준으로 받았고, 1998년 1월 1일 이후는 80%가 되었다.

자녀학교방문을 위한 휴가(*contact days*) 제도가 있었으나 1998년 현재는 없어졌다. 즉 자녀가 4~12살인 경우 부모가 자녀의 학교나 탁아소를 방문할 수 있도록 1년에 자녀당 이틀씩의 부모휴가를 주었으나 1996년 이후에 이 제도는 없어졌다.

임신한 여성이 일을 할 수 없을 경우 임신급부금(*Pregnancy cash benefit*)을 받을 수 있다. 출산을 앞두고 여성이 너무 힘든 일을 하게 될 때, 그런데도 가벼운 일로 바꿀 수 없는 경우 최고 50일간의 임신급부금을 받을 수 있다.

스웨덴의 부모보험제는 정부의 정책변화로 수시로 변화해 오고 있는데, 지난 3~4년간 스웨덴의 경제적 지체로 부모보험의 경제적 보상이 감소되었음이 지적되고 있다(Nordic Council of Ministers, 1999b: 20). 이 최근 자료에 의하면, 스웨덴의 육아휴직제에서 출산모는 출산전 60일 전에 휴직을 시작할 수 있고 출산후 4주는 반드시 산모가 해야 한다. 이 기간동안에 아버지는 2주간의 휴가를 가지며 또한 출산아기 아버지 몫으로 주어지는 4주간의 휴가를 가진다. 그리고 64주 중에서 이를 제외한 기간은 부

모 양자가 나누어 할 수 있다. 육아휴직에 따른 보상으로는 처음 26주간은 받던 보수의 85%를 받는데 최고액은 주당 4,630kr가 한계이다. 다음 26주간은 보수의 75%이고 주당 4,115kr가 한계이다. 나머지 12주간은 주당 420kr를 받는다.

스웨덴은 출산모와 아버지가 출산후 휴가기간을 가지도록 격려하는 입장이며, 산모와 아버지 몫으로 보장된 4주간에 대한 보상비율이 높다. 스웨덴 국가사회보험청에 의하면 남편(아기 아버지)의 수입이 높을수록 남편이 부모휴직을 가질 가능성이 커진다. 이는 낮은 수입을 가진 가족들의 생활비가 빠듯하고 그래서 아버지의 장기간의 휴직을 보충할 액수를 저축할 기회가 적기 때문이라는(Nordic Council of Ministers, 1999b: 23~25) 설명이 있으나 확실하지 않다.

(3) 부모보험의 사례

스웨덴의 부모보험제도의 실상을 구체적으로 파악하기 위해 1998년 8월에 옘살라시의 몇 가정을 필자가 직접 방문하여 사례조사를 실시하였고 그 중 일부를 소개하고자 한다. 출산 전에 취업하고 있지 않았던 여성의 사례도 조사하였으나 지면상 생략한다.

① 사례 1

엄마는 40세의 학령 전 아동시설의 선생이고, 남편은 옘살라렌의 건축분야 책임자로 12세와 10세의 두 아들을 두고 있다. 엄마는 스웨덴 남부에 있는 2년제 대학에서 수학했다. 1986년에 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. 사례의 이 여성이 했던 가정탁아는 완전히 개인적인 사업이었는데 한 아이당, 시간당 15kr를 받았고 하루에 6시간씩 돌보아주었다. 그래서 하루에 180kr를 벌었다 (2아이×6시간×15KR=180KR). 2년 후에 다시 탁아소에 출근하기 시작했다.

지금은 다시 학령 전 아동을 위한 탁아소 교사(Forskollarare)로 일하는데 전일제가 아니고 75%만 일한다. 오후에 본인의 아이들을 돌봐주기 위해서이다. 근무시간은 아침 8시 30분부터 오후 3시까지 일한다. 수입은 월 11,500kr인데 이는 정상으로 받을 수 있는 15,000kr의 75%를 일하기 때문이다. 세금을 제하고 나면 순수입은 월 7,500kr

이다.

두 자녀가 10살 될 때까지는 자녀 학교에 있는 방과후교실(Fritidshem)에 보냈다. 하루에 3시간씩, 2시에 학교가 끝나면 5시까지 그곳에서 놀게 했다. 방과후 학교 교사는 학교의 정규교사와는 다른 사람이다. 한 아이당 한 달에 1,000kr씩 지불했다.

남편은 부인이 자녀를 낳았을 때 아버지휴가(Father days)를 가질 필요가 없었는데 남편이 허리 수술을 한 후 일년간 집에 머물러 있었기 때문이다. 참고로 현재 두 자녀의 자녀수당(barnbidrag)으로 1,500kr씩 매월 받는다. 1년 전에 약 두 아이 몫으로 1,340kr(한 아이당 월 670kr)를 받았었는데 다시 상승한 것이다. 부모가 자녀들 학교를 방문할 수 있는 제도로서의 학교방문휴가(Contact days)가 2년 전부터 없어졌다.

② 사례 2

부인은 치과의사이고 남편은 고교 교사이다. 자녀로는 7세의 딸과 4세의 아들 1명이 있다. 1991년에 첫번째 자녀를 낳을 때 부인은 전일제로 일하지 않고 50%만 일하고 있었기 때문에, 부모급여금은 이 파트타임(50%)에 해당하는 수입의 90%를 받았다. 그런데 이 액수를 1년 반에 나누어서 월 5,370kr씩 받았다. 당시 아이 아버지도 역시 반일제(50%) 일을 하고 있었는데 1992년 4~6월까지 3개월간 부모휴직으로 집에서 아이를 보고 자기 수입의 90%를 받았다(1/2을 일하던 수입의 90%). 이때 부인은 일을 시작했는데 치과의사인 부인의 수입이 높으니까 남편이 집에서 아이를 보고 부인이 일을 시작했다고 한다.

현재 이들 부부는 남편이 80% 일하면서 월, 화, 목, 금요일에 출근하면서 출퇴근 시간조절을 한다. 부인은 치과진료소에서 75%일하며 수요일에 출근을 안 한다. 두 부부가 근무를 안 하는 요일과 시간을 조절해가며 가사와 자녀 돌보기 역할을 나누어 한다. 참고로 수입을 보면 남편이 월 16,000kr이다(세금을 제하면 10,000kr 정도이다. 전일제로 일하면 20,000kr를 받게 됨). 부인은 전일제로 일하면 24,000kr를 받게 되지만 75% 일하므로 18,000kr의 월급을 받는다(여기서 세금을 제하고 약 12,000kr를 받는다). 부부의 월 순 소득이 22,000kr 정도인데 1992년에 450,000kr으로 구입한 현 아파트(침실 3, 거실 1개)의 월 관리비로 3,500kr를 지불한다. 두 자녀 수당으로 월 1,500kr를 받는다.

3. 스웨덴의 남녀평등 정책 및 자녀양육 지원 체계

스웨덴에서 부모보험제도만으로 기혼여성의 직업활동이 충분히 보장되는 것일까? 여성이 자녀를 출산한 후 일정기간의 육아휴직을 마치고 다시 직장에 복귀한다고 해도 다시 어린 자녀의 양육이 문제되기 때문에 여전히 문제는 남는다. 이 문제를 위해 스웨덴에는 탁아제도가 발달되어 있다. 물론 스웨덴의 자녀양육을 위한 지원체계로는 탁아사업보다도 오히려 자녀수당제가 먼저 설명되어야 할 것이다. 따라서 여기서 스웨덴 사회의 부모보험제도와 그 맥을 같이 하는 남녀평등정책 및 자녀양육 지원체계를 참고로 검토해 보고자 한다. 스웨덴 여성의 높은 경제활동률과 높은 출산율 뒤에는 부모보험제도뿐만 아니라 복지국가를 향한 다양한 제도적 노력과 더불어 1980년대 이후의 여성지위 향상 및 남녀평등을 위한 집중적인 정책들이 있었다. 한편으로는 자녀양육비의 사회적 분담이라는 차원에서 모든 아이를 위한 자녀수당이 주어지고 있고, 학령전 아동을 위한 탁아사업이 있는 것이다. 이들 조건으로 어린 자녀를 가진 여성의 경제활동참가율이 높아지고 양성평등 사회의 기반이 마련될 수 있었다.

1) 스웨덴의 남녀평등 이념과 노동시장 원칙

스웨덴에서 남녀동등이 사회적·제도적으로 수립되기 시작한 것은 1845년에 남녀동등의 유산상속권이 인정된 것을 계기로 해야겠지만 남녀평등 문제가 본격적으로 거론되기 시작한 것은 1960~1970년대경으로서, 1960년대 말에 사회주의 여성기구인 'Group 8' 등의 여성운동단체도 결성되었다. 1971년에 부부별산 세금제도가 도입되었고 1976년에 정부의 모든 부처에서의 성평등이 선언되었으며, 1977년에는 동등기회에 관해 고용주와 노조간에 합의가 이루어졌고, 1979년에 어린 아이를 가진 부모에게는 1일에 6시간만 노동할 권리가 주어졌다. 1980년대 들어 스웨덴의 양성평등정책은 더욱 활기를 띠었다. 1980년 고용에서의 성차별을 금지하는 법이 통과되었고, 1983년에는 모든 직업이 여성에게 공개되었다. 1984년에 국가공무원 사회에서의 동등기회협약, 1985년에는 일반회사에서도 성적 동등협약이 이루어졌다.

1988년 6월 3일, 1990년대 중반기를 위한 정부정책으로서 '성별동등을 위한 5개년 행동계획'이 국회에서 의결되어 스웨덴의 남녀동등정책의 진수를 보여주었다(Ministry

of Public Administration, 1990). 이 법안의 내용을 구체적으로 보면 다음과 같은 다섯 가지 부문으로 구분되며, 각각의 부문은 동등을 위한 구체적인 목적을 가지고 있다.

① 경제에서의 여성의 역할문제, ② 노동시장에서의 평등, ③ 교육에서의 평등, ④ 가족내에서의 평등, ⑤ 여성의 영향력 문제 등으로서 이 모든 곳에서 구체적인 평등이 확보되어야만 남녀의 실질적인 평등이 달성될 수 있다는 것이었다.

위의 법안에서 밝히고 있는 스웨덴 남녀평등정책의 목적을 부분적으로 설명하면 다음과 같다. 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 한다 등등이다(Ministry of Public Administration, 1990: 6).

스웨덴의 노동시장정책은 경제정책의 우선적인 목표로서, 또 삶의 수준을 높이는 수단으로서 '완전고용'을 지향한다(OECD, 1963: 9). 완전고용이라는 스웨덴 노동시장 정책이 여성에게도 적용되는 것은 말할 것도 없다. 스웨덴 노동시장정책의 특징은 실업을 치유하기보다 이를 예방하는 것에 더욱 역점을 두고 있다는 것이다. 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 남자 사이의 평등성을 증진시키기 위해 적극적으로 노력할 것이 법적으로 요구된 바 있다. 그리고 그 법이 제대로 실현되도록 하기 위해 동등기회를 위한 기구(JamO, Equal Opportunities Ombudsman)가 구성되기도 했다.

스웨덴의 남녀평등정책의 기본방향을 요약하면, 여성들이 임금수입을 통한 경제적 독립을 위해 노동시장에서 여성의 완전고용을 실현하는 것, 가정과 아이에 대한 책임을 남성과 나누는 것, 일터와 가정에서 남녀의 역할구분을 없애나가는 것이라고 볼 수 있고 이를 위해 정부의 다양한 기구와 노력을 볼 수 있다(김주숙, 1993: 35~36).

2) 자녀양육을 위한 지원체계

(1) 자녀수당제 (barn bidrag)

스웨덴 국민이거나 스웨덴에 거주하는 가정의 16세 이하의 모든 어린이는 사회보험

사무실로부터 자녀수당을 받는데 이는 자녀가 많은 가정이 경제적인 곤란에 처하지 않도록 하기 위한 배려이면서 동시에 자녀출산을 격려하는 결과를 낳는다(Ake, 1987). 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. <표 1>에서 보듯이 자녀수당으로 1980년도에는 한 자녀 당 연간 3,000kr(월 250kr)가 지불되었으나 점차 증액되어 오늘에 이르렀다. 1998년 현재 한 아동 당 자녀수당은 연간 9,000kr이다(스웨덴 1kr는 170원이다). 즉 한 아동당 한 달 자녀수당이 750kr이다. 셋째 아이부터는 추가수당이 주어진다.

추가 자녀수당은 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, 세번째 아이에게는 추가수당으로서 자녀수당의 50%가 증액되었고, 네번째 아이는 100%를 추가로, 다섯번째 아이는 150%를 추가로 더 받았다. 그리하여 한 가정에 16세 이하의 자녀가 있었다면 첫째아이 - 750kr, 둘째 아이 - 750kr, 셋째아이 - 1,125kr, 넷째 아이 - 1,500kr가 주어졌다. 따라서 16세 이하의 세 자녀를 가지고 있다면 월 2,625kr를, 네 자녀를 가진 부모는 4,125kr를 매월 자녀수당으로 받았던 것이다. 다섯 아이가 있다면 월 5,625kr를 여섯 아이일 경우에는 월 7,126kr를 받았었다. 그러나 1996년 1월 이후 출생한 자녀부터 자녀수당 액수도 640kr으로 삭감했고, 추가수당도 없앴었다. 그러나 1998년 1월 1일 이후 자녀수당액수가 전처럼 750kr으로 다시 인상되었고 세 자녀 이상일 때 추가수당을 주고 있으나 추가수당액이 변화되어 한 아이당 200kr

<표 1> 스웨덴 자녀수당의 변화(한 아동당 연간 및 월 액수)

(단위 : kr)

1980. 1~1983. 12(년 3,000(월 250크로나)	1983. 1~1984. 12(년 3,300(월 275크로나)
1985. 1~1986. 12(년 4800(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)

씩 일괄적으로 지불한다. 따라서 1998년 1월 1일 이후의 제도로는 세 아이일 경우에 1,700kr를, 네 아이 경우에 3,400kr를, 다섯 아이일 경우 4,350kr를 받게 된다.

(2) 탁아사업

이미 언급했듯이 부모휴직제로 출산후 휴가를 가지는 것만으로 여성의 경제활동은 보장되지 않으며 자녀양육의 사회화가 확대됨으로써 부모휴직의 효과는 커질 수 있다.

1960년대 이후 스웨덴 여성들의 경제활동참가율이 증가하면서 탁아소가 자녀에게 좋은지의 여부에 대한 공개적인 토론이 일었고 탁아제도가 자녀의 안녕에 긍정적인 효과를 얻는다는 결론 후 탁아제도는 크게 확장되었다. 1972년에 0~6세 어린이의 10%만이 공공탁아소나 탁아가정에 갈 수 있었으나, 1980년대에 그 비율이 높아졌고 1990년에는 0~6세 어린이의 45%가 탁아소나 가정탁아를 이용했다. 그러나 여전히 아동의 절반 정도는 집에 있게 되고 이들 어린이들의 대부분은 부모가 부모휴직을 이용하여 돌보거나 시간제로 일함으로써 돌보고 있는 것이다.

스웨덴의 탁아형태 내지 아동보호서비스는 매우 다양하다. 공공 탁아센터, 가정탁아소, 특수집단 부모들의 협동탁아소, 개인이 운영하는 탁아소, 학령전 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 스웨덴의 한 도시의 탁아실태를 살펴보면, 인구가 17만 8,011명(1992년)인 한 콤포문(도시)에 1~6세 아동의 수는 15,772명, 7~12세 아동수는 13,217명이었다. 인구 18만 미만의 이 콤포문에 1994년에 콤포문탁아소 301개에 5,871명의 아동이 다니고 있었고, 가정탁아소는 371개였는데 이곳에 1,728명의 아동이 있었다. 사설탁아소나 협동탁아소가 증가하여 104군데가 있고 이곳의 아동 수는 1991명이었다. 그 외에 한 교회탁아소에 40명이 있었다. 이외에 6세 아동을 위한 학령전 학교가 15군데가 있었고 이곳에 498명의 아동이 다니고 있었다. 따라서 이 콤포문의 경우 해당 아동의 약 60%가 탁아소의 혜택을 보고 있었다. 한편 콤포문소속 놀이센터는 129군데가 있었고 이곳에 오는 학생수는 3,008명이었으며, 사설놀이센터는 12군데였고 이곳은 307명이 이용하고 있었다.

참고로 1998년 8월에 읍살라 콤포문 소속의 한 학령전 아동학교(*Peterslund forskola*)를

조사해 보았다. 1940년에 설립된 이곳은 이 콤포의 최초 탁아소였고, 현재도 콤포소 속이다. 명칭은 이전에는 탁아소라고 불렀으나 10년 전부터 모두 학령전학교(*forskola*)라고 부른다. 현재 콤포에는 콤포소속 학령전 학교와 개인적 학령전 학교 및 가정탁아 등으로 나뉘어진다.

① 아동

1998년 8월 현재 아동수는 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 있고 아이들이 적어서 인근에서 아이들이 오고 있다. 넓은 실내공간과 놀이공간을 갖춘 시설이었다. 그 외에 바로 옆에 작은 녹지와 공원이 있기 때문에 아동들이 역시 그곳을 놀이공간으로 활용한다. 아이들은 아침 8시나 9시에 오지만 탁아소 시작시간은 7시이고 오후 5시 30분까지이다.

② 부모들

어머니가 어린 아이 때문에 일을 쉬고 집에 있거나 실업자일 경우에는 아이를 일주일에 15시간만 보낼 수 있다. 즉, 하루에 3시간만 맡길 수 있다. 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 400kr라고 하며, 최고로 월 2,500kr를 지불하기도 한다. 세 아이를 같이 보내면 월 3,100kr를 낸다. 콤포에 지로용지로 지불하며 지불하지 않으면 탁아소에 아동을 보낼 수 없게 된다.

③ 탁아소 스태프

책임자 1명, 교사 6명, 아동 돌보는 사람 5명, 쿡 1명과 부엌 돕는 사람 1명, 청소원 1명으로 모두 15명이 일한다. 모두 여자이다. 은퇴연령은 각각 다른데 교사는 63세이고 나머지 사람들은 65세이다. 근무시간은 하루에 8시간이고 연간 4~5주간의 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 부모 중 한 명이 자녀를 양육할 경우 다른 부모는 자녀를 위해 부양료를 내야 하는데 이때 부양료를 지불할 형편이 안 될 경우 국가사회보험체제에서 부양료를 선불해주는 제도이다. 1991~1992년 부양료선불을 받은 스웨덴 아동의 수는 28만 명이었다. 또한 16세 이하의 장애자녀를 돌보는 부모에게 주어지는 보호수당, 자녀가 많을 때 받는 주택보조금이 있다. 이외에 거의 완벽에 가까운 학교 급식제도가 있다. 각급 학교에서 이루어지는 학교급식과 방과후에 학교시설이나 탁아시설을 활용하여 아동을 보호·지도하는 제도야말로 기혼여성들의 가외 경제활동을 활발하게 하도록 영향을 미치는 요인일 것이다.

4. 스웨덴 여성의 경제활동

오늘날 스웨덴 여성들의 경제활동의 특징은 한마디로 높은 경제활동참가율, 특히 어린 자녀를 가진 기혼여성들의 높은 경제활동참가율이다. 여기에는 산업구조상의 변화, 여성노동력 수요의 증대, 사회복지 확대에 의한 이른바 여성친화적 직업의 확대 현상이 있었고, 앞에서 밝힌 바와 같이 여성노동력을 활용하고자 하는 국가의 정책적 고려와 이를 뒷받침하는 부모휴직제나 탁아 및 방과후 아동보호제도 등을 포함한 각종 정책적 실천이 있다. 이외에도 연금제도상에서 기본연금 외에 개인의 일생에 걸친 소득의 수준을 반영하는 보충연금제도의 도입으로 성인 여성의 경제활동을 간접적으로 격려하고 있다. 그리고 1971년도부터 시행되는 분리세제 또한 여성들에게 독립적인 경제활동을 격려하는 효과를 주고 있다.

1) 스웨덴 산업구조의 변화

100여 년 전까지도 스웨덴은 농업에 기반하는 가난한 국가이었다. 스웨덴이 가난한 농업국가에서 현대적인 산업사회로 변화된 데는 스웨덴이 보유한 철강, 광석, 산림재목 그리고 수력발전이 기반해서 였다(Swedish Industry, Fact Sheets on Sweden FS 57, May 1997). 스웨덴은 1860년대 후반부터 경제적 변혁을 가져오기 시작하여 100여 년

〈표 2〉 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, 1991.5.24; AMS, GF/ML 910516, *Statista Arsbok*, 1998.

전인 1890년대 초기에 근대화과정에 들어갔고 1920년대에 스웨덴 경제의 근대화 기초가 확립되었다. 1870년대에 철도가 가설되었고, 그 후로 철이나 목재 등의 가공제품 수출이 가능해졌고, 1870년대부터 1930년까지 국내 총생산량이 517% 증가되었으며, 1930~1950년 사이에 다시 100% 증가되었다고 분석된다.

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 2〉). 제조업 분야는 1940년대에 36.1%였으나 1950년대~1960, 1970년대에 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.

2) 여성경제활동 참여율과 파트타임 노동

(1) 스웨덴 여성의 경제활동 참여율

1990년 스웨덴 여성의 경제활동참여율은 82%, 1993년에는 77%에 이른다. 이는 같은 연도의 남성 경제활동참여율인 86%, 81%에 비하여 큰 차이를 나타내지 않는 수치이다. 1996년 남자의 경제활동참여율은 80.0%, 여자는 75.6%, 그리고 전체적으로는 77.8%이다. 참고로 실업률을 보면 전체적인 실업률이 8.1%이다. 30여년 전인 1965년의 여성의 경제활동참가율이 55%였음에 비해 같은 해의 남자의 비율은 89%로 여성에 비해 월등히 높았음을 알 수 있다. 1975년에는 여성의 경제활동참가율이 68%이었고 남자의 경우는 88%이었다. 1985년에는 여성의 경제활동참가율이

79%이었고 남성의 경우는 86%이었다. 즉 스웨덴에서 남성의 경제활동참가율은 큰 변화가 없는데 비해 여성의 경제활동참가율은 점점 증가해오고 있으며 특히 1980년대에 이르러 높아졌음을 알 수 있다.

오늘날 스웨덴 여성들은 혼인 여부, 어린 자녀가 있는 여부와 상관없이 경제활동 참여율이 높은 것으로 나타나 있다. 그러나 과거에는 여성의 경제활동참가율도 낮았고 그것도 미혼여성노동력이 주로 였다. <표 3>을 보면 전체노동력 중 여성이 차지하는 비율이 1920년에 30%이었다. 그리고 그 해의 여성노동력 중 혼인한 여성비율은 5%에 지나지 않았다. 10년 후인 1930년에도 여성노동력 중 10%만이 혼인한 노동력이었다. 그러나 최근에 올수록 전체노동력 중 여성비율이 높아져서 1980년에는 전체노동력의 43%가 여성이었고, 동 비율이 1990년에는 48%가 되었다. 여성노동력 중 혼인한 여성비율도 1980년에 69%였고, 1990년에는 여성노동력 중 66%가 혼인한 여성이었다.

이러한 통계는 앞에서 설명한 스웨덴의 사회복지제도의 도입, 남녀평등 사상의 확산 및 구체적으로 양성평등을 위한 정부의 다양한 정책과 제도화 등이 영향을 미쳤음을 간접적으로 증명해주는 것이 아니겠는가?

<표 3> 스웨덴의 여성노동력 (1920~1990)

연 도	고용된 여성수(천명)	노동력 중 여성(%)	여성노동력 중 혼인한 여성(%)
1920	775	30	5
1930	898	31	10
1940	810	27	16
1950	819	26	29
1960	966	30	44
1965	1160	34	51
1970	1207	35	58
1975	1373	39	56
1980	1604	43	69
1985	2022	47	68
1990	2158	48	66

자료 : Marianne-Sundstrom, "Managing work and children," 1997, p. 273에서 일부분 발췌했음.

최근 자료인 1996년 통계를 놓고 스웨덴의 경제활동참가를 구체적으로 살펴보면, 스웨덴 인구는 884만 4,149명으로서, 남자 436만 9,717명, 여자 447만 4,782명이다. 이 중 16~64세의 남녀 인구는 553만 7,000명이며, 이 중 431만 명(77.8%)이 노동력인구(경제활동인구)이고 비경제활동인구는 122만 7,000명(22.2%)이다. 경제활동인구 431만 명 중 고용된 인구는 396만 3,000(91.9%)이고, 실업인구는 34만 7,000으로 경제활동인구의 8.1%에 해당한다.

다시, 고용된 인구 396만 3,000명 중에 일을 하고 있는 사람 수는 338만 3,000명이고 일을 떠나 쉬고 있는 사람이 58만 명에 이른다. 통계적으로 일을 떠나 있다고 보고 되는 이들의 대부분이 자녀출산 후 부모보험으로 일을 떠나 있다는 해석도 가능하다.

1996년도 노동력 인구(경제활동인구)를 성별, 연령별, 혼인여부별, 자녀유무별로 구분해보면 (<표 4>, Statistika Arsbok, 1998, p.170), 앞에서 밝힌 바와 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 기혼(동거) 여성의 참여율이 높다. 특히 어린 자녀를 가진 연령층의 여성들만을 비교한다면 7세 이하의 자녀를 가진 여성의 참여율도(79.2%) 7세 이하 자녀가 없는 여성에(74.6%) 비해 경제활동참여율이 오히려 높다.

<표 4> 스웨덴 노동력 인구 (1996)

성별, 혼인여부별, 연령별, 자녀유무별	16 ~19세	20 ~24세	25 ~34세	35 ~44세	45 ~54세	55 ~64세	합 계
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
7세 이하 아동이 없는 여성	-	-	83.4	88.7	88.8	65.0	74.6
7~16세 아동만 있는 여성	-	-	81.9	89.7	90.5	76.9	89.1
17세 이하 아동 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 (1996)	25.9	63.2	84.7	89.5	89.8	68.6	77.8

자료 : Statkstika Arsbok, 1998, p.170.

(2) 스웨덴 여성의 경제활동의 특성 - 파트타임 노동

스웨덴 여성의 경제활동이 높은 이유, 특히 어린 자녀가 있음에도 노동력시장을 점유하는 비율이 높다는 사실에 대한 설명은 스웨덴 여성들이 파트타임으로 경제활동을 하는 비율이 매우 높다는 통계로 보충설명이 될 것이다. 실제로 최근의 스웨덴 여성의 경제활동은 파트타임이 그 특징 중의 하나이다.

〈표 5〉에서 보듯이 스웨덴 여성들의 파트타임 비율은 매우 높다. 1965년에 34%이던 파트타임률이 1982년에 47%로 절정을 이루었고 1993년에는 41%가 되었다. 그러나 주당 노동시간을 보면 남자들의 파트타임률도 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 1993년에 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 파트타임 노동에 대해서 최근 한 논문이 간략하고 정확하게 그 성격과 특징을 설명하고 있다(Marianne Sundstrom, 1997: 274). 첫째 스웨덴 여성의 파트타임 일은 주당 노동시간이 길다. 주당 30시간은 드문 일이 아니다. 둘째 스웨덴 파트

〈표 5〉 스웨덴의 노동력참여율과 남녀간의 파트타임 비율 (1965~1993)

연 도	경제활동참여율(%)		파트타임고용률(%)		주당노동 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; ** LFS 방법으로 1993년에 조정된 데이터임.
자료: 노동력서베이 자료, 스웨덴 통계연보.

타임 노동자들은 사회적 급부금 전반의 자격을 갖는다. 즉 유급 휴가, 직업의 안정성, 및 수입에 비례한 소득관련 급부금 등의 자격을 가진다. 셋째 스웨덴에서의 파트타임 일은 특별히 학령전 아동의 어머니들 가운데는 노동시간 감소의 형태를 취하다가 전일제노동으로 복귀할 권리를 가진다. 넷째 스웨덴 여성의 파트타임 일은 계속적인 고용의 형태를 취한다. 즉, 파트타임 일을 비고용기간으로 교대하는 일은 드물다. 다섯째 스웨덴에서 파트타임 일은 비숙련, 저급 노동, 저임금 직업에 한정되지 않는다. 고학력 여성의 상당 비율도 파트타임 일을 한다. 스웨덴 여성들의 경제활동참여율이 높은 것은 이 파트타임 노동과 이를 가능케 해주는 부모보험제도와 연관이 있다는 것은 명백하다. 즉, 출산전 전일제 취업을 한 후 출산후에 부모보험(육아휴직)의 혜택으로 집에서 자녀를 돌보고 있는 경우에도 이들이 육아휴직을 하고 있는 동안 전일제 취업으로 통계에 잡힌다는 점이 지적되어야 한다(Sundstrom, 1977: 279).

또한 출산후 자녀가 어린 동안은 부모보험제도 안에서 파트타임으로 직업활동을 계속할 수 있기 때문에 경제활동참여율이 높은 것이다. <표 6>과 <표 7>은 이 점을 잘 나타내준다. 즉, 1992년 가장 어린 자녀가 0세인 경우를 가진 피고용 여성의 87.3%가 일에서 떠나 있음이 통계로 나와 있다. 가장 어린 자녀가 1~2세일 경우에도 여성들 중 1/3 이상이 일에서 떠나 있음이 통계를 통해 알 수 있다. 이 경우의 해석으로는 자녀가 어리니까 집에서 직접 돌보는 경우도 있을 수 있고 혹은 스웨덴 부모보험제도에서 한 자녀를 낳고 30개월 이내에 다시 자녀를 낳을 경우 첫번째 자녀 낳기 이전의 수입을 계산하여 계속 부모보험급부금이 지급되기 때문에 연이어 자녀를 임신하는 경

<표 6> 어린 자녀를 가진 취업여성들이 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.

자료 : 노동력 조사들; M. Sundstrom, 1997, p. 280.

〈표 7〉 일로부터 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.

향이 있기 때문에 이러한 경우의 여성들도 포함되어 있을 가능성이 있다. 어쨌든 스웨덴 여성들 중 고용되어 있으나 부모휴가로 일에서는 떠나 있고 경제활동 인구로서 고용중인 숫자로 계산되고 있음을 알려준다.

(3) 스웨덴 여성노동력의 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 8〉) 분야에 따라 남녀 구성비의 차이가 크다. 예컨대 남자의 구성비율이 높은 영역은 건설업(91.9%), 에너지, 수도 등(81.9%), 농·임·수산업 분야(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. 교육·연구직을 다시 세분해 보면, 교육면에서의 여성비율은 66.6%였고 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 서비스 분야의 일들이다. 공공관리·경영분야는 여성비율이 49.6%로 남자에 비해 약간 낮다.

성별 산업분야 구성에서 일반적으로 제조업분야의 여성비율이 높을 것으로 예상하지만 스웨덴의 경우는 25.9%로 낮다. 이는 아마도 스웨덴에서 경공업분야의 제조업

〈표 8〉 성별 산업분야별 경제활동 인구 (1995. 11. 1)

구 분	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.

이 번성한 것이 아니라 철광관련 제조업 등이 번성한 점을 연결지으면 이해할 수 있을 것이다.

스웨덴 여성들의 경제활동과 관련하여 유의할 또 하나의 점은 사적 영역보다는 공적 영역에서 많이 활동하고 있다는 사실이다. 1997년 통계를 보면(Arsbok, 1998: 176) 스웨덴 전체 사적 영역의 피고용자수는 전부 220만 1,400명이었고, 이 중 여성이 36%를 차지하였는데 이는 주로 사회복지를 위한 서비스 부문이 주종임을 짐작할 수 있게 한다.

3) 논 의

스웨덴의 부모보험은 자녀를 출산한 가족과 특히 여성을 경제적으로 지원하여 여성의 경제활동을 활발하게 만든다. 부모급부금이나 일시적인 부모급부금, 아버지의 육아휴직의 의무화, 어린 자녀를 가진 부모의 파트타임 노동의 제도화 등이 있다. 나아가 탁아제도의 확립 등으로 부모의 직장활동을 가능케 해준다. 부모급부금은 출산휴가시의 수입의 손실 때문에 자녀출산을 포기하지 않도록 만들 것임에 틀림없다. 이 제

도는 자녀출산 전 여성들의 취업에 강한 인센티브가 되어 여성취업률을 높인다. 더구나 출산전 수입의 80%를 받기 때문에 출산전에 수입이 높은 직장을 가지려는 동기를 부여한다. 물론 배우자에게도 기회를 부여하여 자녀육아책임을 부부가 분담하도록 강제하여 양성평등을 가정에서 실현시켜려고 한다. 부모보험의 장점은 1세 미만의 자녀를 남의 손에 맡기지 않도록 배려한 것이다. 자녀출산 후 적어도 1년간은 부모의 손에서 자라도록 하는 것으로 할머니나 이웃의 도움으로 자녀를 양육할 수 없는 여건임이 확실한 현실에서 아이의 부모가 갓낳은 자녀를 직접 양육할 수 있도록 하였다.

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 부부에게는 자녀양육에 대한 부담 외에도 노부모의 봉양이나 시중드는 일 등이 있을 수 있다. 그러나 스웨덴에서 노인의 경제문제나 노인 돌보는 일은 연금이나 노인복지 프로그램을 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 파트타임 노동을 하는 동안 훈련기회를 잃거나 승진가능성으로부터 멀어질 가능성도 또한 있다고 보아야 한다.

마지막으로 지적되어야 하는 점은 스웨덴 여성의 경제활동률이 높다는 통계 자체에 재해석이 필요하는 것이다. 왜냐하면 자녀를 출산하고 현재 집에서 자녀를 돌보는 상태에서 그녀도 전일제 취업을 하고 있으나 단지 일에서만 떠나 있는 상태로 통계에 나오기 때문이다.

그러나 스웨덴에 부모보험제도가 발달되어 있지 않다면 어떤 일이 일어날 것인가? 이미 노인 세대는 대부분 독립가구를 형성하여 따로 살고 있고 경제적으로도 연금이 있어 자녀로부터 독립해 있다. 따라서 가족내에 자녀를 돌볼 손은 부부밖에 없다. 0세 아이를 맡아 줄 탁아소는 없고 바람직하지도 않다. 이 경우 과거처럼 경제활동은 자녀

를 낳기 이전의 미혼여성이나 자녀가 모두 자란 중년층에서만 가능할 것이다. 그러나 현대사회에서는 여성들의 경제활동 욕구도 강하고 사회는 일생에 걸친 여성노동력을 필요로 한다.

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

5. 한국의 육아휴직제를 위한 제언

여기서 한국사회에서의 부모보험제도를 생각해 본다. 이미 한국에도 유사한 제도가 부분적이거나 법제화되어 있고 실천되고 있다. 한국사회의 여성운동집단에서는 일찍부터 부모보험에 대한 개별적인 논의가 있었고, 한 정당의 정책문건 속에서 육아휴직제가 진지하게 논의된 적도 있다(민중당 여성위원회의 정책자료집, 1991). 1993년 한국여성개발원이 《각국의 육아휴직제도 비교와 우리나라제도의 개선방향》을 발간함으로써 공식적으로 부모보험이 우리사회에서 정책적으로 받아들여지기 시작했고, 1995년 노동기관에서 발간한 《가족간호휴직제도의 법제화방안 연구》에서 다시 육아휴직제를 취급하고 있다.

현재 우리나라에서 육아휴직제도와 관련된 법률은 남녀고용평등법, 국가공무원법 및 교육공무원법 등이다. 여기서 나타나는 법 내용은 근로자가 주로 영아기(3세 미만) 자녀의 양육을 위하여 일정기간 근로의무를 면제받는 휴직제도로 취급된다. 구체적으로 살펴보면, 우리나라 남녀고용평등법 제3장 제11조(육아휴직)는 다음과 같다.

- ① 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직(이하 육아휴직)을 신청하는 경우에 이를 허용해야 한다. 다만 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다 <개정 1995. 8. 4>.
- ② 제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 1년 이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다 <개정 1995. 8. 4>.

- ③ 사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 제2항의 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다 <개정 1995. 8. 4>.
- ④ 육아휴직의 신청방법, 신청절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다 <신설 1995. 8. 4>.

이 개정된 법조항에서 주목되는 부분은 육아휴직의 대상이 여성근로자에게만 한정되지 않고 그 적용대상이 남녀근로자로 확대된 점이다.

국가공무원법 제71조 2항의 4는 “자녀(휴직당시 1세 미만의 자녀에 한한다)를 양육하기 위하여 필요한 때” 공무원이 휴직할 수 있는 사유로 명시되어 있다. 이 때의 휴직기간은 1년 이내로 한다. 교육공무원법 제44조(휴직) 1항 7에서 “자녀(휴직신청 당시 1세 미만인 자녀에 한한다)를 양육하기 위하여 필요하거나 여교원이 임신 또는 출산하게 된 때” 휴직을 원할 수 있다. 동 제45조의 1항 6은 “제44조 제1항 제7호의 사유로 인한 휴직기간은 1년 이내로 한다. 다만 여교원의 경우에는 3년 이내로 한다”고 되어 있다.

그러면 우리나라에서 육아휴직이 어느 정도 실시되고 있는가? 우선 공무원의 실시 현황을 한국여성개발원의 연구에 의해 보면, 총무처의 보고내용에 1995년 11월 현재 육아휴직을 한 중앙부처의 국가공무원은 87명인데 이 중 여자는 82명이었다. 또한 노동부에 의뢰한 중앙행정기관 47개 소의 조사에서 소속직원 약 12만 명 중 육아휴직을 실시한 공무원이 61명이고 이 중 여직원이 56명이었고, 육아휴직의 평균 실시기간이 9개월 15일이었다고 밝히고 있다(한국여성개발원, 1995: 84~85).

한국은 산업부존자원이 부족하지만 고등교육을 받은 인구가 많다는 강점을 가진 사회이다. 여성들의 교육수준도 향상되었고 전문교육을 받은 여성의 비율도 증가했다. 여성들의 능력이 일생에 걸쳐 경제활동참여를 통해 발휘되도록 하기 위해서는 자녀출산행위와 양육에 대한 사회적 제도화를 통한 배려가 필요하다. 더구나 민주적인 가족생활과 양성평등적인 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·노상학 역, 1997). 여기서는 다만 스웨덴의 부모보험을 검토하면서 우리가 교훈으로 받아들여야 할 점 두 가지를 지적하고자 한다.

1) 전 국민이 양성평등 이념의 내재화 및 복지의식 확산을 위해 노력해야 한다

이것이 육아휴직을 비롯한 진보적인 가족정책을 위한 기초이기 때문이다. 스웨덴의 남녀평등정책들은 일찍부터 스웨덴 사회민주당의 정치이념으로부터 출발했지만 유엔이나 노동기구 등 세계기구들이 최근에 발표하는 양성평등에 관련된 권고안 등도 적극적으로 받아들여 양성평등정책을 과감히 펼치고 있다. 현대에는 집권한 보수정당들까지도 평등이념에 기반하는 복지제도를 근본적으로 거부하지 않는다는 점에 주목해야 할 것이다. 그리고 스웨덴 사례에서 간과해서는 안 되는 일은 19세기에 이미 양심적이고 자유주의적인 정치집단이 국민보호의 차원에서 복지의 기초를 수립했고, 20세기 초에 사회민주당이 본격적인 사회복지제도를 수립할 기초를 마련했다는 점이다. 이는 우리의 정치지형으로 볼 때 타산지석의 교훈으로 받아들여야 할 것이다.

한국에서도 인간평등과 양성평등을 정치이념으로 받아들여서 이를 정책적으로 강력하게 추진하는 정치세력이 빠른 시일 안에 대두될 필요가 있다. 이를 위해 양성평등적 가족의 정착, 자녀양육의 사회적 분담 등에 관한 구체적 정책을 놓고 정치집단들과 학계가 공동으로 공개적 토론 기회를 많이 가질 필요가 있다.

2) 사회적 노동의 가치와 국가발전을 위한 여성노동력활용 측면을 정식으로 문제제기할 필요가 있다

여성자원을 개발하고 능력을 발휘하도록 해야 하고 이를 강제에 의하기 보다는 여성들 스스로의 각성과 여성집단의 역량강화 과정을 통해 달성되도록 유도해야 할 것이다. 여성의 경제활동참여가 개인의 자아실현에 도움이 된다거나 주부의 취업이 가정경제에 도움이 된다는 식의 소극적인 접근보다는 사회성인으로서의 사회적 노동에의 참여라는 책임부분도 강조할 필요도 있다. 그리고 이를 위한 여성의 출산 및 육아담당 문제의 해결책으로서의 육아휴직이나 탁아, 방과후 이동보호 대책 등이 과감히 도입되어야 한다. 여성단체들이 여성의 역량강화를 위한 프로그램을 다양하게 진행할 수 있도록 대폭적인 재정 지원을 하는 것도 필수적이다.

정부는 공공부문부터 선도적으로 여성고용을 확대하고 발전된 육아휴직제를 적용하여 여성노동력의 사회적 기여를 증진하는 모델을 제시함으로써 사회전체적인 인식의

전환을 가져와야 할 것이다. 공직에서의 여성할당제나 선거직에서의 여성배려 등이 한시적으로 필요한 시점이다. 그런 후에 사적 부문과 기업에 대해서 요구하고 점차적으로 강제해나가는 과정이 필요할 것이다. 스웨덴의 사례를 교훈삼아 우리나라에서도 공적 부문의 여성채용을 높이고 높은 지위를 보장하며 여성들이 출산과 육아역할을 사회적 지원아래 배우자와 더불어 합리적으로 분담하는 21세기형 민주적 가족 및 부모 역할 모델을 진작한다면, 남녀 성인과 아동이 보다 인간화되고 사회는 보다 평화롭게 유지될 수 있을 것이다. 이를 위해서는 사회집단들과 정치세력들이 지속적인 토의과정을 거쳐 정책을 개발하고 실천을 유도하며 제도화시켜 나가야 한다.

■ 참고문헌 ■

- 김엘림·장영아. 1995. 《가족간호휴직제도의 법제화방안 연구》. 한국여성개발원.
- 김주숙. 1993. “스웨덴의 남녀평등정책과 여성고용.” 《사회복지연구》 제1호. 한신대학교 사회복지정책연구소. pp. 31~62.
- _____. 1999. “스웨덴의 가족정책 고찰.” 《21세기 스칸디나비아 사회민주주의 복지국가의 전망》. 한국스칸디나비아학회 제1회 학술대회 자료.
- 문석남. 1996. “북유럽 삼국(Sweden, Norway, Denmark)의 노인복지정책과 연금제도에 관한 연구.” 《복지정책 의식과 제도》. 한림과학원총서 43. 소화. pp. 345~398.
- 박정은·윤영숙·서명선. 1994. 《취업여성의 모성보호비용과 자녀양육비용의 사회적 분담방식에 관한 연구》. 한국여성개발원.
- 변화순·윤영숙·강선혜. 1990. 《한국 가족정책에 관한 연구: 여성, 아동복지 서비스를 중심으로》. 한국여성개발원.
- 장성자·김엘림·최연희·장영아. 1993. 《각국의 육아휴직제도 비교와 우리나라 제도의 개선방안》. 한국여성개발원.
- 조영철. 1997. “스웨덴 복지국가모형의 위기와 변화.” 《국제문제분석》 제31호. 국회입법조사분석실.
- 조홍식·김주숙. 1994. “선진국 가족정책의 교훈: 스웨덴 가족정책을 중심으로.” 한국보건사회연구원. 가족정책의 방향과 과제 세미나 자료.
- 한국여성개발원. 1996. 《여성발전기본법의 내용과 과제》. 1996 연구보고서 200-6.
- 한국여성개발원. 1997. 《여성백서》.

- 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. 1999a. *Women and Men in the Nordic Countries 1999*. TemaNord.
- _____. 1999b. *Men on Parental Leave - how men use parental leave in the Nordic countries*. TemaNord.
- _____. 1999c. *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." in Kamerman, Sheila B and Kahn Alfred J. eds. *Child Care, Parental Leave, and Under. 3*. 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." in Hans-Peter Blossfeld and Catherine Hakim ed. *Between Equalization and Marginalization - Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*. 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.
- 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.
- 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. Aug. 1997. "Social Insurance in Sweden".

Parental Leave System and Women's Economic Activities in Sweden

Kim, Joo-sook (Hanshin University, Dept. of Social Welfare)

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.