

참고자료

육아휴직제도 관련 국외 참고자료

— 스웨덴 —

스웨덴 부모의 일·가정 양립을 위한 휴가제도

본 이슈페이퍼에서는 스웨덴 부모가 일과 돌봄을 병행할 수 있도록 마련된 각종 휴가 정책의 개요와 사용 현황을 살펴보고자 한다. 관련 휴가 정책으로는 한국에서 육아휴직으로 불리는 부모휴가, 배우자 출산휴가로 불리는 10일 출산휴가, 아빠의 달로 불리는 부모휴가 할당제, 출산전후휴가로 불리는 임신휴가 등이 있다. 또한 평소 일상에서 부모의 일·가정 양립에 도움이 되고 있는 자녀간병휴가와 장애자녀지원휴가까지 포함한다. 모두 부모보험 명목으로 지원되는 일련의 지원들로서 스웨덴 부모의 자녀 돌봄 관련 휴가제도 제반을 살펴볼 수 있다.

※ 본 이슈페이퍼에 포함된 내용에 대해서는 김연진(yeonjin.kim@soch.lu.se)에게 문의 바람.

※ 참고: 본 이슈페이퍼에서 다루고 있는 휴가제도는 모두 부모보험 명목으로 지원되고 있다. 따라서 재원에 해당되는 부모보험에 대한 포괄적인 설명을 제시하고, 부모보험 하위 급여에 해당되는 세부 휴가제도를 설명하는 방식을 택하였다.

[목 차]

| | |
|---|-----------|
| 1. 부모보험 | 5 |
| 1.1. 지원 급여 및 해당 휴가 정책 | 5 |
| 1.2. 재원의 마련 | 5 |
| 1.3. 부모보험 지출 규모 | 6 |
| 2. 부모보험급여: 부모휴가 지원 | 8 |
| 2.1. 부모휴가(= 육아휴직) | 8 |
| 2.2. 부모휴가 제도 사용 현황 | 16 |
| 3. 한시적 부모보험급여: 10일 출산휴가, 자녀간병휴가, 장애자녀지원 휴가 | 35 |
| 3.1. 10일 출산휴가(= 배우자 출산휴가) | 35 |
| 3.2. 자녀간병휴가 | 36 |
| 3.3. 장애자녀지원휴가 | 37 |
| 3.4. 한시적 부모보험 사용 현황 | 38 |
| 4. 임신급여(= 출산전휴가) | 41 |
| 4.1. 일반자격요건 | 41 |
| 4.2. 급여 수준 및 수급 기간 | 41 |
| 4.3. 임신 급여 사용 현황 | 42 |
| 5. 시사점 | 43 |
| 부록 1. 부모휴가제도 변화 현황 | 49 |
| 부록 2. 질병급여 근거소득 (SIG, 부모보험급여 책정 기준) | 52 |
| 부록 3. 그래프 원자료 | 53 |
| 참고자료 | 61 |

[표 목차]

| | |
|--|----|
| [표 1] 부모보험 하위 급여 개요 | 5 |
| [표 2] 고용주세 하위명목별 세금 납부 비율 | 6 |
| [표 3] 부모보험 하위급여별 지출 규모 및 비율 | 7 |
| [표 4] 사회보험청 최근 3년간 지출 내역 및 규모 | 7 |
| [표 5] 자격요건에 따른 부모휴가급여기간 및 수준 | 13 |
| [표 6] 사회보험청 홈페이지 내 부모휴가 남은 일수 확인란 실제 사례 | 16 |
| [표 7] 성별우위직업별 남성의 부모휴가 평균 사용일수 | 24 |
| [표 8] 3차 개혁 후 공공부문과 민간부문 조직 내 부모휴가 사용일수 증감 효과 · | 35 |
| [표 9] 3차 개혁 후 부부의 소득수준에 따른 부모휴가 사용일수 증감 효과 | 35 |
| [표 10] 10일 출산휴가 사용 현황 (2007년부터 2018년까지) | 40 |
| [표 11] 자녀간병휴가 사용 현황 (2007년부터 2018년까지) | 41 |
| [표 12] 장애자녀지원휴가 사용 현황 (2010년부터 2018년까지) | 41 |
| [표 13] 임신급여 사용 현황 (2007년부터 2018년까지) | 43 |

[그림 목차]

| | |
|---|----|
| [그림 1] 2018년 부모보험 항목별 지출 규모 | 6 |
| [그림 2] 휴가 기간 유연 사용에 따른 정률급여 변화 | 14 |
| [그림 3] 1974년-2018년 부모휴가 사용일수의 남녀비율 | 16 |
| [그림 4] 1974년-2018년 부모휴가 사용일수 | 17 |
| [그림 5] 1989년 - 2018년 부모휴가 수급자 변화 | 18 |
| [그림 6] 1989년 - 2018년 부모휴가 수급자 남녀 비율 | 18 |
| [그림 7] 파트타임으로 사용된 부모휴가 일수 (2018년 기준) | 19 |
| [그림 8] 부모휴가 사용 방식에 따른 남녀 사용 비율 (2018년 기준) | 20 |
| [그림 9] 주 단위 부모휴가 사용 방식 (2015년생 기준) | 21 |
| [그림 10] 소득수준에 따른 부모휴가 사용 (2015년생 기준) | 21 |
| [그림 11] 직업분류별 부모휴가 평균 사용일수 (2013년생 기준) | 22 |
| [그림 12] 자녀가 8세 될 때까지 사용하지 않고 남은 급여구간별 휴가 일수 | 24 |
| [그림 13] 소멸된 부모휴가일수별 해당 아동수 (2000, 2005, 2010년생 기준) .. | 25 |
| [그림 14] 소멸된 부모휴가일수별 아동 비율 (2000년-2010년생 기준) | 25 |
| [그림 15] 1-8세 동안 사용된 부모휴가 사용 패턴 (2010년생 기준) | 26 |
| [그림 16] 1-4세까지 연령별 부모휴가 사용일수 (2014년생 기준) | 27 |
| [그림 17] 자녀 출생 후 2년간 부모휴가일수 성별 사용비율 | 28 |
| [그림 18] 부모휴가 평등하게 사용한 부모 비율 (2005년-2016년생 기준) | 28 |
| [그림 19] 부모 소득수준별 부모휴가 평등 사용 비율 | 29 |
| [그림 20] 부모 교육수준별 부모휴가 평등 사용 비율 | 31 |
| [그림 21] 할당제 개혁에 따른 부모휴가 사용일수 증감 패턴 | 32 |
| [그림 22] 아버지 교육수준에 따른 할당제 개혁 효과 | 33 |

1. 부모보험

1.1. 지원 급여 및 해당 휴가 정책

스웨덴의 부모와 관련된 휴가 정책은 모두 부모보험 명목으로 지원 및 관리된다. 부모보험에서 지원하는 휴가급여는 크게 세 가지 하위 항목으로 구성된다.¹⁾ 일반적인 부모휴가를 지원하는 부모보험급여, 그 밖의 단기적 부모휴가를 지원하는 한시적 부모보험급여, 임신 중인 산모를 보호하기 위한 임신급여로, 각 급여가 지원되는 경우는 다음 [표 1] 과 같다.

[표 1] 부모보험 하위 급여 개요

| 급여명목 | 지원 대상 및 관련 휴가 제도 |
|--|---|
| 부모보험급여 (Föräldrapenning) | 자녀 보육을 위해 일정기간 가정에 머무는 부모 (근로, 학업, 구직 활동 등 할 수 없음) → 부모휴가 |
| 한시적 부모보험급여 (Tillfällig Föräldrapenning) | ① 자녀가 아파 출근할 수 없을 때 → 자녀간병휴가 ② 배우자가 출산했을 때 → 10일 출산휴가 ③ 자녀에게 장애가 있어 추가적인 돌봄이 필요할 때 (지원 기관 탐색, 학교적응시기, 부모교육 등) → 장애자녀지원휴가 |
| 임신급여 (Graviditetspenning) | 임신부의 기존 업무 특성 및 근무환경이 위험하지만 직무의 배치 전환이 불가능하여 결근 비율이 높아지고 (25% 이상) 임금 손실이 야기된 경우 → 임신휴가 (로 볼 수 있으나 공식 용어 없음) |

1.2. 재원의 마련

부모보험은 고용주가 부담하는 사회보장기여금 중 부모보험 명목으로 할당된 재원과 추가 일반 조세가 합쳐져 마련된다. 고용주는 고용주세 명목으로 고용인 임금의 31.42% (2018년 기준)에 해당하는 금액을 국가에 납부한다. 본 고용주세는 크게 사회보장기여금과 지불급여세로 구성되며, 사회보장기여금은 일반연금, 유족연금, 질병보험, 부모보험, 장애급여, 실업급여 등 총 6개의 하위명목으로 나뉜다 (아래 [표 2] 참고). 부모휴가 등 부모의 유급 휴가를 지원하는 제도는 모두 부모보험에서 지출되고 있다.

1) 부모보험구조를 이해하려면 부모의 정의도 함께 고려할 필요가 있다. Socialförsäkringsbalk (2010:110)에 의하면 부모보험지급을 위해 정의하고 있는 부모는 다음과 같다. ① 부 혹은 모의 법률혼 배우자, ② 부 혹은 모의 사실혼 배우자, ③ 후견인, ④ 입양부모

[표 2] 고용주세 하위명목별 세금 납부 비율

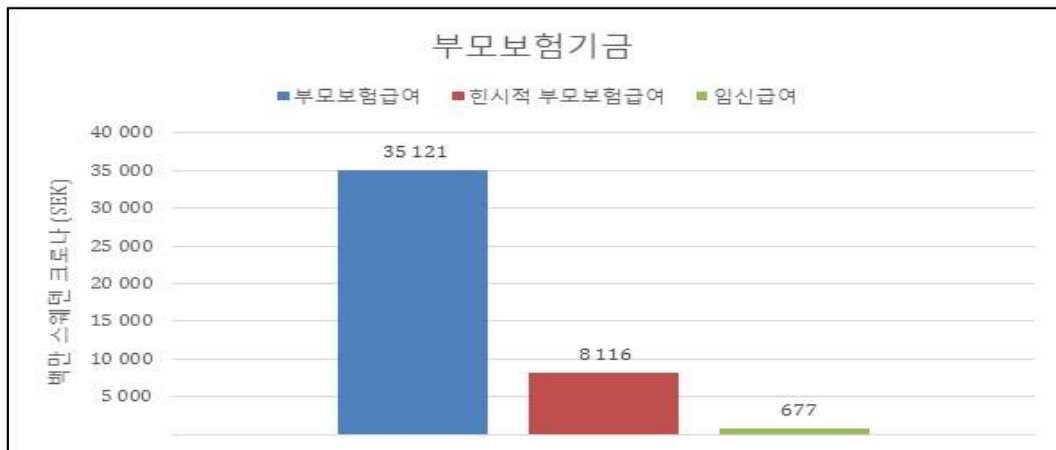
| 항목 | 2016년 | 2017년 | 2018년 | 2019년 |
|-------|--------|--------|--------|--------|
| 일반연금 | 10,21% | 10,21% | 10,21% | 10,21% |
| 유족연금 | 1,17% | 0,70% | 0,70% | 0,60% |
| 질병보험 | 4,85% | 4,35% | 4,35% | 3,55% |
| 부모보험 | 2,60% | 2,60% | 2,60% | 2,60% |
| 장해급여 | 0,30% | 0,20% | 0,20% | 0,20% |
| 실업급여 | 2,64% | 2,64% | 2,64% | 2,64% |
| 지불급여세 | 9,65% | 10,72% | 10,72% | 11,62% |
| 총 | 31,42% | 31,42% | 31,42% | 31,42% |

출처: 세금청 홈페이지(<https://www.skatteverket.se>) > Arbetsgivaravgifter

1.3. 부모보험 지출 규모

2018년 기준 스웨덴의 부모보험 총 지출은 전체 사회보장지출액의 18.7%(약 439억 SEK)를 차지하고 있다. [그림 1]에서 확인할 수 있듯이, 세 가지 항목 중 한국의 육아 휴직에 해당하는 부모휴가 제도를 지원하기 위한 관련 지출이 약 80%로 가장 큰 비중을 차지한다. 다음 이어지는 표는 최근 3년간 부모보험의 하위급여별 지출 규모를 나타낸다.

[그림 1] 2018년 부모보험 항목별 지출 규모 (단위: 백만 SEK= 약 1억2천만 원)



출처: Försäkringskassan [사회보험청]. Socialförsäkringen i siffror 2019.

표 3] 부모보험 하위급여별 지출 규모 및 비율 (단위: 백만 SEK= 약 1억2천만 원)

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------|----------------|----------------|---------------|
| (일반)부모보험급여 | 32,169 (80,2%) | 33,563 (80,3%) | 35,121 (80%) |
| 한시적 부모보험급여 | 7,275 (18,1%) | 7,564 (18,1%) | 8,116 (18,5%) |
| 임신급여 | 686 (1,7%) | 684 (1,6%) | 677 (1,5%) |
| 총 | 40,130 (100%) | 41,811 (100%) | 43,914 (100%) |

출처: Försäkringskassan [사회보험청]. Socialförsäkringen i siffror 2019.

※ 참고: 부모보험 지출 규모에 대한 이해를 돕기 위해 사회보험청의 사회보장 관련 전체 지출을 보면 아래와 같다.

[표 4] 사회보험청 최근 3년간 지출 내역 및 규모 (단위: 백만 SEK = 약 1억2천만 원)

| 분류 | 항목 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---------|---------------|---------|---------|---------|
| 가족 및 아동 | 부모보험 | 40 533 | 41 838 | 43 914 |
| | 아동수당 | 26 349 | 27 287 | 31 722 |
| | 양육비 | 3 936 | 3 704 | 2 593 |
| | 기타 아동 및 가족 지원 | 8 433 | 8 618 | 8 660 |
| 질병 및 장애 | 질병보험 | 40 452 | 38 563 | 38 499 |
| | 활동 및 질병보상 | 44 566 | 42 740 | 40 676 |
| | 주택추가지원금 | 4 858 | 4 949 | 4 949 |
| | 산업재해보상 | 3 119 | 3 007 | 2 811 |
| | 활동보조보상 | 26 344 | 27 930 | 25 308 |
| | 기타 질병 및 장애 지원 | 10 579 | 10 568 | 11 068 |
| 기타 | 기타 지원 | 18 113 | 18 509 | 14 776 |
| 행정 | 관리, 집행 등 행정비용 | 8 702 | 8 806 | 9 265 |
| 총 | | 236 266 | 236 798 | 234 423 |

출처: Försäkringskassan [사회보험청]. Socialförsäkringen i siffror 2017-2019 [연간 보고서 3개 데이터 통합].

2. 부모보험급여: 일반 부모휴가 지원²⁾

2.1. 부모휴가 제도

2.1.1. 일반 자격요건

- 아동의 부모이거나 아동의 양육권을 가진 경우
- 아동의 부모와 혼인관계이거나 동거 중인 경우
- 근로, 학업, 구직 활동 대신 가정에서 아동을 돌보는 경우
- 주로 스웨덴에 거주하거나 재직하는 경우
- 아동이 스웨덴, EU/EEA, 스위스에 거주하는 경우

2.1.2. 급여 수급 기간

① 총 기간 및 분절사용 횟수 제한

스웨덴에서 자녀 한 명을 위해 주어지는 부모휴가 기간은 총 480일이다. 자녀 한 명당 부모에게 각각 1년씩 독립적으로 휴가가 주어지는 한국과 달리, 스웨덴 부모는 주어진 480일을 서로 나눠서 사용해야 한다. 부모휴가는 1년에 최대 3회까지 분절하여 사용할 수 있으며³⁾, 그 이상도 고용주의 동의 아래 사용 가능하다. 휴가일수는 제도가 처음 도입된 1974년 180일을 시작으로, 76년 210일, 78년 270일, 86년 360일, 89년 450일, 마지막 2002년 480일까지 확대된 이후로 지금까지 유지되고 있다. 임부의 경우 출산 예정일 60일 전부터 부모휴가를 사용할 수 있다.

2) 국내에 사용되는 용어로는 육아휴직에 해당함. 해당 파트의 정보는 Socialförsäkringsbalk (2010:110) (사회보험법), Föräldraledighetslag (1995:584) (부모휴가법), Försäkringskassan (사회보험청)의 각종 공식 보고서를 기반으로 작성됨.

3) 스웨덴의 부모휴가제도를 설명한 국내 자료 중에 간혹 분절 사용 횟수 제한에 대해 오해를 일으킬만한 설명이 등장함. Föräldraledighetslag (1995:584), 10 § (부모휴가법 제10조)에 따르면 부모휴가의 분절 사용 횟수 제한은 총 기간 중 3회가 아닌, 1년 중 3회임 (만약 3회차 부모휴가가 한 해를 걸쳐 사용되고 있다면 해당 휴가는 시작 시점을 기준으로 계산되어 이듬해에도 부모휴가 3회 분절 사용이 가능함).

② 자녀 나이에 따른 휴가 사용

2014년 1월 이전에 태어난 자녀를 둔 부모의 경우 자녀가 8세 되기 전까지, 혹은 초등학교 1학년을 마칠 때까지 부모휴가를 사용할 수 있다. 만약 자녀가 초등학교 1학년을 마쳤는데도 여전히 7세라면 8세 생일날까지 휴가 사용이 가능하다. 2014년 1월 이후 태어난 자녀의 부모의 경우 사정이 다르다. 자녀 나이 제한이 8세에서 12세(혹은 초등학교 5학년을 마칠 때까지)로 확대되었다. 그러나 동시에 자녀가 4세가 된 이후로 사용할 수 있는 휴직 기간에 제한을 두어, 480일 중 최소 384일은 자녀 나이 4세 이전에 사용하도록 법이 개정되었다. 즉 자녀 나이 4세 이후 사용할 수 있는 최대 부모휴가 기간은 96일(쌍둥이를 둔 경우 132일까지)이다.

③ 부모 동시 사용 가능성

자녀가 태어난 직후부터 1년 이내에 한 하여 최대 30일간 양부모 동시에 부모휴가 사용이 가능하다. 동시에 사용 가능한 부모휴가일수는 소득 비례 정률급여 구간⁴⁾에서만 사용 가능하다. 자녀가 태어나기 전에도 부모휴가를 함께 사용할 수 있는데, 이는 부모교육에 참여하는 경우, 혹은 출산 60일 전에 한하여 병원 방문시 가능하며 이 때 사용한 휴가일수는 총 30일에 포함되지 않는다.

④ 부부간 휴가기간 양도

1995년 스웨덴 정부는 아버지들의 부모휴가 사용을 촉진시키기 위해 부모휴가기간 중 일정 기간을 부부간 양도할 수 없고 해당 부모에 의해 사용되지 않으면 자동 소멸 되도록 할당제를 도입했다. 이 제도는 일명 ‘아버지 할당제’로 소개되었지만 해당 기간을 사용하지 않으면 소멸되는 규정은 엄연히 부모 둘 다에게 해당된다. 1995년 당시 총 450일이던 휴가 기간 중 부모에게 각각 30일씩 할당하는 것으로 시작하여, 2002년 480일 중 60일, 2016년 480일로 중 90일로 점차 확대되었다. 휴가 기간의 양도 기간 기준과 적용 방식은 아래 사례별 급여 수급 기준에서 좀 더 자세히 살펴볼 수 있다.

2.1.3. 사례별 급여 수급 기준

스웨덴의 부모휴가는 급여 수준에 따라 크게 두 기간으로 나뉜다. 하나는 임금에 비례하는 정률급여구간⁵⁾, 다른 하나는 최소액이 지급되는 정액급여구간이다.

4) 정률급여에 대한 설명은 2.1.3. 사례별 급여 수준 기준 참고

① 부모 두 명 모두 휴직을 사용하는 경우

| 480일 (전체기간) | | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------------|---------------------|------------------------|------------------------|
| 390일 (임금의 약 77.6% 보장 기간) | | | | 90일(180SEK 정액지급기간) | |
| 195일 (보호자 1) | | 195일(보호자 2) | | 45일 (보호자 1) 양도가능 | 45일 (보호자 2) 양도가능 |
| 90일 양도불가능 | 105일 부모간 양도가능 | 90일 양도불가능 | 105일 부모간 양도가능 | | |

※ 소득 인정 최대상한선: 월 임금 38,750 SEK 까지만 인정함

아동의 보호자가 두 명인 경우 (친부모든 부모의 동거인이든) 이들은 아이에게 주어진 480일을 나누어 사용한다. 480일은 두 가지 특성, 즉 급여의 수준과 보호자 간 양도가능성을 기준으로 구분될 수 있다. 480일 중 이전 평균 급여의 77.6%가 보장되는 정률급여기간은 총 390일이다. 나머지 90일은 최소의 정액급여(일 180SEK)가 지급된다. 최저급여를 받는 90일은 부모 간 서로 양도가 가능하지만 임금의 약 77.6%가 보장되는 390일은 양도가 가능한 기간과 양도불가능한 기간으로 나뉜다.

390일 중 서로 양도할 수 있는 기간은 부모 각 105일씩 총 210일이다. 즉 각 부모에게 서로 양도할 수 없는 휴가 기간 90일이 주어지는데, 이는 본인이 직접 사용하지 않으면 종국에 소멸된다. 만약 부모 중 한 쪽만 부모휴가를 사용한다면 상대 배우자의 권리에 해당되는 90일을 제외하고 총 390일을 사용할 수 있는 셈이다. 이 중 300일 동안은 이전 급여의 77.6% 를, 나머지 90일은 최저금액을 보장받는다.⁶⁾

② 한부모 경우

| 480일 (전체기간) | |
|---------------------------|-------------|
| 390일 (임금 소득의 77.6% 보장 기간) | 90일(정액지급기간) |

※ 소득 인정 최대상한선: 월 임금 소득 38,750 SEK 까지만 인정함

5) 기준 급여에 대한 자세한 설명은 부록 2를 참고.

6) 2018년 스웨덴 정부가 정액급여구간도 남녀 모두 반반 사용하도록 해야 한다고 주장했으나, 제도의 유연성을 떨어뜨린다는 이유로 국회에서 거절되었음

친권이 한 쪽 부모에게만 있기 때문에 총 480일 모두 혼자 사용할 수 있다. 390일은 이전 소득의 77.6%를, 나머지 90일은 최저금액을 보장받는다.

③ 쌍둥이 자녀를 둔 경우

| 쌍둥이 수 | 임금 소득의 77.6% 보장 기간 | 정액지급기간 | 전체 기간 |
|-------|--------------------|--------|--------|
| 2 | 480일 | 180일 | 660일 |
| 3 | 660일 | 180일 | 840일 |
| 4 | 840일 | 180일 | 1,020일 |

※ 소득 인정 최대상한선: 월 임금소득 38,750 SEK 까지만 인정함

쌍둥이 자녀를 둔 경우 각자 서로 다른 자녀에 대한 부모휴가를 신청하여, 부모 모두 동시에 휴직이 가능하다. 그러나 여전히 90일 할당제도가 적용되기 때문에 한 명이 한 자녀에 할당된 모든 휴가를 사용하는 것은 불가능하다.

④ 입양부모

자녀를 입양하는 시점부터 부모휴가 사용이 가능하며, 그 밖의 규정은 출산한 경우와 동일하게 적용된다. 참고로, 자녀 나이 4세 이후 사용 가능한 부모휴가 수 96일 제한 규정의 경우, 자녀의 나이가 아닌 입양해서 자녀를 양육한 기간 4년으로 수정 적용된다.

2.1.4. 급여 수준

부모휴가급여의 기본구조는 위에서 설명한 것과 같이 정률 (월 임금소득의 77.6%⁷⁾)과 정액급여 두 가지로 구성되어 있지만, 근로자의 상황에 따라 급여 수준이 달리 적용된다. 아래 표는 수급자의 자격요건에 따른 급여수준을 정리한 것으로, 부모휴가기간 총 480일을 부와 모가 평등하게 각각 240일씩 사용하는 것을 전제로 한다.

7) 기준 급여에 대한 자세한 설명은 부록 2를 참고.

[표 5] 자격요건에 따른 부모휴가급여기간 및 수준

| 급여자격요건 | | 총 240일 | |
|------------|--|--|---------|
| | | 195일 | 45일 |
| 재직자 | 연속 근무일 240일 이상이면서 연소득 82,300 SEK 이상 경우 | 정률급여 적용 (임금의 77.6%, 최대 989 SEK) | 180 SEK |
| | 연속 근무일이 240일 이하인 경우 | 250 SEK (180일 동안) 나머지 기간 정률급여 적용 | |
| 저/무소득자 | 연소득이 117,590 SEK 이하인 경우 | 250 SEK | |
| 구직자 | 현재 고용서비스청에 구직 중으로 등록되어 있고, 구직 전 근무 기록이 있는 경우 | 정률급여 적용 (임금의 77.6%, 최대 989 SEK) | |
| 주식/유한회사 대표 | 회사에서 월급을 받는 경우 (사원과 동일한 지위로 간주됨) | 정률급여 적용 (임금의 77.6%, 최대 989 SEK) | |
| | 회사로부터 월급을 받지 않는 경우 혹은 연소득 117,590 SEK 이하인 경우 | 250 SEK | |
| 개인사업자 | 일반사업자 | 추계 소득의 77.6% | |
| | 스타트업 사업자 (추계소득만큼 벌 수 있는 경우) | 본인과 동일한 의무, 훈련, 경험이 있는 사람들의 첫 24개월에 준하는 월급의 77.6 % | |
| | 아무 소득이 없는 사업자 (스타트업 제외) | 250 SEK | |
| 학생 | 이전 근무 경험이 있는 경우 | 마지막 수입의 77.6% | |
| | 이전 근무 경험이 없는 경우 | 250 SEK | |

※ 소득 인정 최대상한선: 월 임금의 38,750 SEK 까지만 인정함

※ 단체협약에 따라 회사가 근로자의 부모휴가 급여를 추가로 보조해줄 수 있다. 사회보험청에서 임금 소득의 약 77.6%를 보조해주기 때문에 회사에서는 주로 10-20%까지 지원한다. 관련 규정은 노조의 단체협약에 따라 결정되기 때문에 산업군과 회사에 따라 지원 기간, 지원 대상, 지원 조건 등이 매우 다양하다. 대체로 공공 영역은 2000년 전부터 보조금을 지급해 왔으며, 사기업들은 2000년 이후부터 보조금을 도입해 왔다. 여성에게만 보조금을 지급하는 기업제도 존재하며, 대체적으로 블루칼라 직업군보다 화이트칼라 직업군 사이에서 보조금 지원률이 더 높은 편이다.⁸⁾

8) 더 자세한 연구는 Ann-Zofie Duvander 교수에 의해 현재 진행 중이며 2020년에 발표될 예정임

2.1.5. 휴가 기간 사용의 유연성과 이에 따른 급여의 변동

① 정률급여구간

스웨덴의 부모휴가의 정률급여 구간은 총 390일 (주말포함), 즉 일수로 주어지기 때문에 그만큼 휴가사용의 방식도 매우 유연하다. 일단 하루 약 8시간 근무하는 것을 100%로 가정하며 하루 중 휴가 사용 시간을 100%, 75%, 50%, 25%, 12.5%로 분할하여 신청할 수 있다 (그 이외의 분할은 불가능하다). 예를 들어 휴가 사용 방식을 50%로 결정했다면 하루에 4시간만 근무하면 되는 셈이다. 이렇게 하루를 쪼개는 방식은 다시 일주일 간의 근무 (혹은 휴가) 일수를 쪼개는 방식과 맞물려 더 다양한 조합이 만들어진다.

부모휴가는 주말까지 포함하여 주 7일 사용하는 것을 기본으로 한다. 따라서 정부가 월 기대소득의 77.6%를 수령할 수 있다고 말하는 경우는 부모가 주말을 포함한 총 주 7일의 휴가를 신청하는 경우이다⁹⁾. 이 경우 한 명의 부모가 사용할 수 있는 휴가 기간은 총 6개월 12일이다. 하지만 출근하지 않고 자녀를 돌볼 수 있는 시간을 늘리고 싶은 부모는 주말을 제외한 주 5일만 휴가를 사용해 기간을 총 8개월 29일까지 늘릴 수 있다. 하지만 그만큼 급여는 낮아진다. 아래 [그림 3]은 2018년 스웨덴의 중위소득값 (세전 월 30900 SEK)을 기준으로 부모휴가 사용 패턴에 따른 급여 변동을 보여준다. 즉 부모가 주 7일의 휴가를 사용한다면 이 부모는 임금 소득 30,900 SEK의 77.6%인 23,978 SEK (세전)를 휴가급여로 받을 수 있다. 주 5일만 휴직하기로 한다면 임금의 17,127 SEK (세전)를 수령한다¹⁰⁾. 이는 결과적으로 임금의 약 55.4%에 해당된다. 스웨덴의 부모휴가 급여의 소득 보전율이 높은 것으로 알려져 있으나 어떤 방식으로 사용하는가에 따라 그 정도에 차이가 발생할 수 있다.

9) 하지만 주중에 근무하고 주말에만 부모휴가 정률급여를 받는 것은 금지되어 있음. 주말에만 부모휴가를 사용하여 정률급여를 받고 싶다면 평일 중 적어도 하루 이상 연달아 정률급여 구간의 부모휴가를 사용해야 함. 즉 적어도 주말 직전후인 금요일이나 월요일에 부모휴가를 함께 사용한 경우여야 가능하다는 의미임.

10) $30900 \text{ kr} * 0.776 * (5/7) = 17127\text{kr}$

[그림 2] 휴가 기간 유연 사용에 따른 정률급여 변화



※ 소득 인정 최대상한선: 월 임금 38,750 SEK 까지만 인정함

같은 중위소득값으로 또 다른 예를 하나 들어보자. 앞서 언급한처럼 스웨덴은 부모 휴가를 매우 유연하게 활용할 수 있다. 예를 들어 일반 근로자인 부모 A 는 주 4일 동안 부모휴가 100% 를 사용하고 주 1일은 출근을 해서 100% (즉 8시간)로 일하기로 했다. 그렇다면 A가 부모휴가급여로 받게 되는 금액은 총 13,701 SEK이며, 주 1회 근무했기 때문에 회사로부터 월급의 20%인 6,180 SEK를 받아 부모 A의 총 월 수입은 약 19,882 SEK(세전)가 된다¹¹⁾.

② 정액급여구간

부모휴가기간 총 480일 중 90일 (부모 각각 45일)은 180 SEK의 정액급여가 주어진다. 이 정액구간은 정률구간과 혼합하여 언제든지 사용이 가능하다. 예를들어, 위의 부모 A의 상황에서 추가로 주말 이틀 동안 정액급여를 받는다면 월급은 더 높아진다¹²⁾.

11) $30,900 \text{ kr} \times 0.776 \times (4/7) + 30,900 \text{ kr} \times (1/5) = 19,882 \text{ kr}$

12) $30,900 \text{ kr} \times 0.776 \times (4/7) + 30,900 \text{ kr} \times (1/5) + 180 \text{ kr} \times 8 = 21,322 \text{ kr}$

2.1.6. 급여 지급 절차

병원에서 발급받은 임신진단서를 사회보험청에 송부하고, 출산 예정일 두 달 전에 고용주에게 미리 알린다. 고용주는 고용인이 부모휴가 희망 시작날짜로부터 두 달 전 이미 휴가 계획 중임을 알렸다면 이를 거절할 수 없다. 하지만 단체협약에 따라 일부 직장에서는 통보 시점 기준이 다를 수 있다. 임신확인서가 등록된 이후에는 사회보험청 홈페이지에 본인 계정으로 접속하여 휴가 기간 및 급여 수준을 결정할 수 있다. 사회보험청 홈페이지에 접속하면 다음과 같은 화면을 통해 본인과 배우자가 어떤 비율로 휴가를 사용했는지 한 눈에 알아 볼 수 있다. 이어지는 표는 해당 화면의 표를 번역하여 구성한 것으로 실제 화면의 캡처 원본은 부록 3에서 확인 가능하다.

[표 6] 사회보험청 홈페이지 내 부모휴가 남은 일수 확인란 실제 사례

| | | | | | |
|--------------------------------|-----|---|--------|---|--------|
| 해당 자녀에게 할당된 부모휴가 중 남은 일수 | | | | | 442.75 |
| - 정률구간 (임금의 약 77.6% 지급) | | | | | 352.75 |
| - 정액구간 (180 SEK 지급) | | | | | 90 |
| 부모 동시에 사용가능한 휴가 일수 30일 포함되어 있음 | | | | | |
| | 본인 | | 배우자 | | Total |
| 신청 가능한 휴가 | 240 | + | 202.75 | = | 442.75 |
| 최근 승인된 휴가 | 0 | + | 5 | = | 5 |
| 사용한 휴가 | 0 | + | 32.25 | = | 32.25 |
| 부모휴가 합계 | 240 | + | 240 | = | 480 |

2.1.7. 고용주의 승인 의무

고용주는 경우에 따라 고용인의 부모휴가(무급 휴가 포함) 사용 신청을 거절할 수 있다. 다만 아래 세 가지 경우 승인 거부 자체가 불가능하다.

- ① 휴가를 신청한 자가 산모인 경우: 이 조항은 출산 예정일 7주 전부터 적용되며 필요하다면 출산 전부터 휴가를 낼 수 있다.

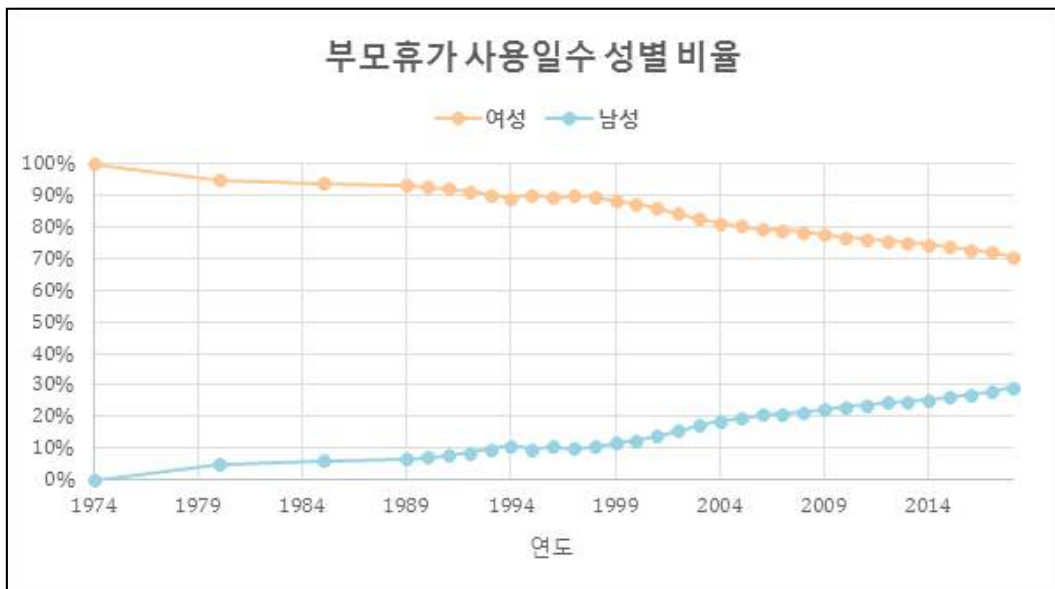
- ② 자녀 나이가 18개월 미만인 경우: 부모는 자녀 나이가 18개월 될 때까지 풀타임으로 휴가를 사용할 수 있는 권리가 있다.
- ③ 자녀가 8세 이하이거나 초등학교 1학년 과정을 아직 마치지 못한 경우

2.2. 부모휴가 제도 사용 현황

2.2.1. 1974년-2018년 부모휴가 사용일수 및 사용일수의 남녀비율

아래 그래프는 부모휴가 사용일수의 남녀 비율을 나타낸다. 제도가 도입된 1974년 전체 부모휴가 일수 중 남성이 사용한 일수의 비율은 1974년 0%로 시작하여, 1980년 5%, 1995년 10.9%, 2006년 20.6%, 2018년 현재 29.3%를 기록하고 있다.

[그림 3] 1974년-2018년 부모휴가 사용일수의 남녀비율

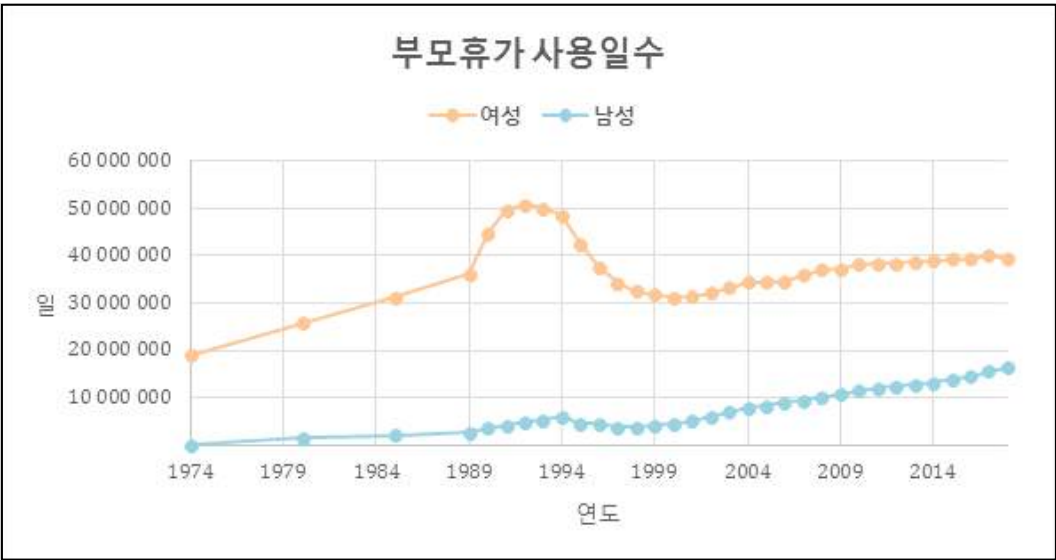


출처: 통계청 (2019). På tal om kvinnor och män. 사회보험청 (2019). Antal mottagare och dagar efter omfattning, 1989-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

아래 그래프는 동일 기간 실제로 사용된 휴가일수 전체 변화를 나타낸다. 2018년 기준으로 여성이 사용한 총 휴가일수는 39,347,785일, 남성은 16,343,020일을 사용

했다. 1990년대 초 여성의 부모보험 일수 사용에 급격한 증가를 볼 수 있는데, 이는 1989년 부모휴가 기간이 360일에서 450일로 증가했고, 80년대 말 경제호황기로 인해 1989년부터 1993년까지 평균 출산율 2.05명을 기록했던 시기였기 때문으로 분석된다. 다시 급격한 하강곡선을 보이는 90년대 중후반은 경제침체기로, 1999년에는 스웨덴 역사상 가장 낮은 출산율 1.5명을 기록했다.

[그림 4] 1974년-2018년 부모휴가 사용일수

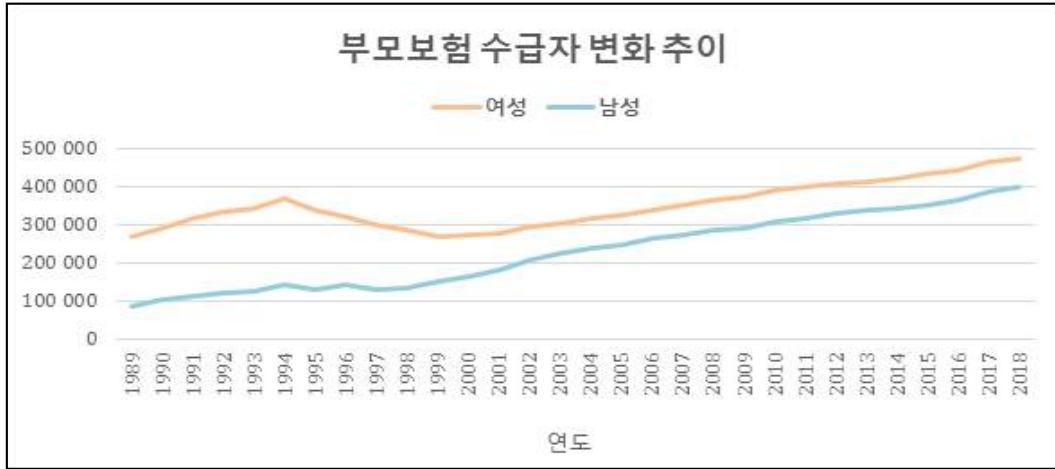


출처: 통계청 (2019). På tal om kvinnor och män. 사회보험청 (2019). Antal mottagare och dagar efter omfattning, 1989-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

2.2.2. 1989년 - 2018년 부모휴가 수급자 및 수급자의 남녀 비율

아래 그래프는 1989년부터 2018년까지 부모휴가를 사용한 휴직자 수의 변화를 보여준다. 90년대 초반을 기준으로 급격한 증가와 하락이 보이는 등 앞서 살펴본 휴가 일수 변화 패턴과 매우 유사하다. 남성 휴직자의 경우 여성보다 훨씬 적은 변동을 보이며 지속적으로 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 2018년 기준 부모휴가를 사용한 여성은 476,021명, 남성은 403,101명이다.

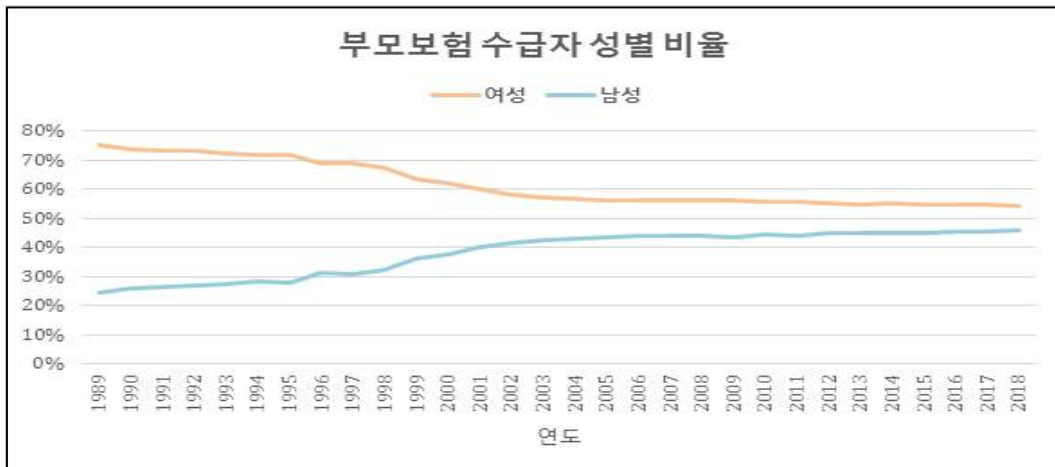
[그림 5] 1989년 - 2018년 부모휴가 수급자 변화



출처: 사회보험청 (2019). Antal mottagare och dagar efter omfattning, 1989-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

아래 그래프는 동일기간 부모휴가 사용자의 남녀 비율을 나타낸다. 아버지 할당제가 도입되었던 1995년을 기점으로 여성과 남성의 비율 차이가 점차 줄어들고 있다. 1995년의 경우 여성 72.1%, 남성 27.9%, 2002년 여성 58.4%, 남성 41.6%, 2018년 현재 여성 54.1%, 남성 45.9%의 비율을 기록하고 있다.

[그림 6] 1989년 - 2018년 부모휴가 수급자 남녀 비율

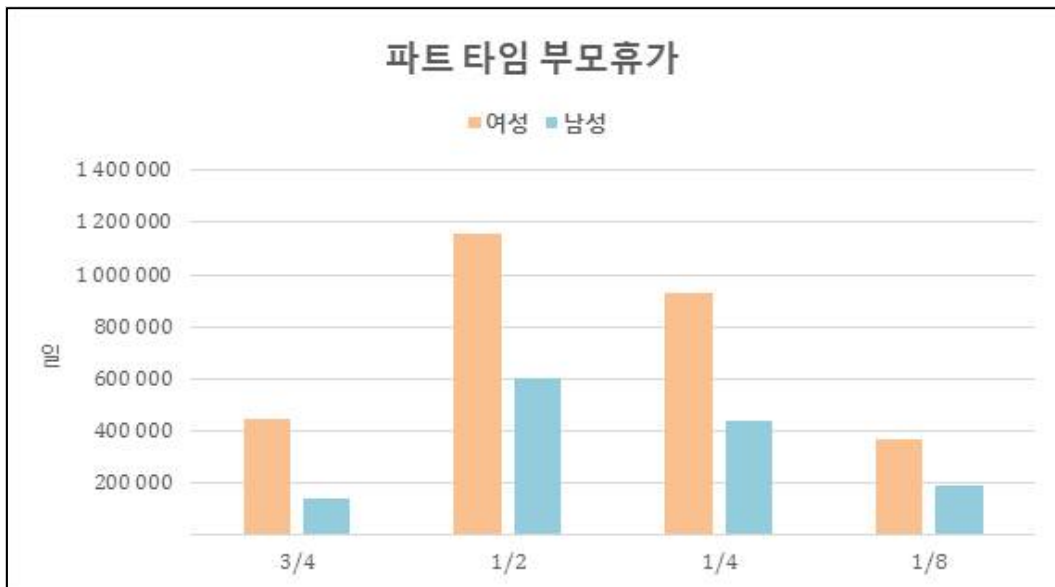


출처: 사회보험청 (2019). Antal mottagare och dagar efter omfattning, 1989-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

2.2.3. 부모휴가의 유연한 사용 패턴 (하루 기준)

앞 2.1.5에서 언급했던 것처럼 스웨덴의 부모휴가는 하루 8시간을 $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{8}$ 쪼개어 활용하는 것이 가능하다. 하지만 부모휴가 일수 중 풀타임으로 활용되는 비율은 2018년 기준으로 97%에 달한다. 나머지 3%에 해당하는 휴가일 수는 $\frac{1}{2} > \frac{1}{4} > \frac{3}{4} > \frac{1}{8}$ 순으로 많이 사용되었다.

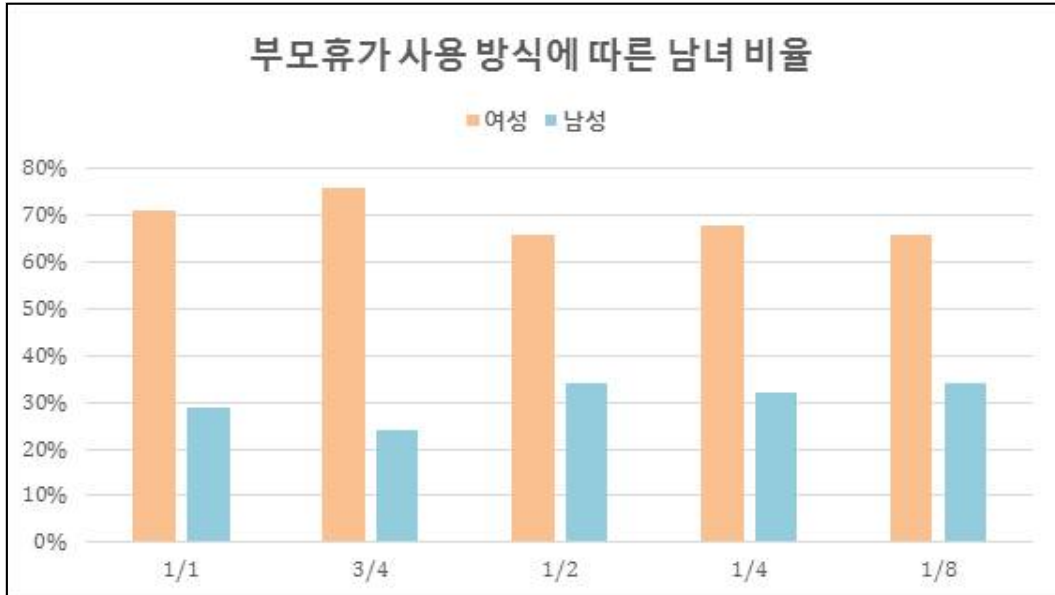
[그림 7] 파트타임으로 사용된 부모휴가 일수 (2018년 기준)



출처: 사회보험청 (2019). Antal mottagare och dagar efter omfattning, 1989-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

아래 그래프는 부모휴가 활용 방식별 성별 비율을 보여준다. 유형에 상관없이 여성이 모든 유형의 휴가일수 중 약 70% 를 사용했다. 남녀의 비중 차이는 $\frac{3}{4}$ 휴가를 사용한 경우 가장 크게 나타났다.

[그림 8] 부모휴가 사용 방식에 따른 남녀 사용 비율 (2018년 기준)

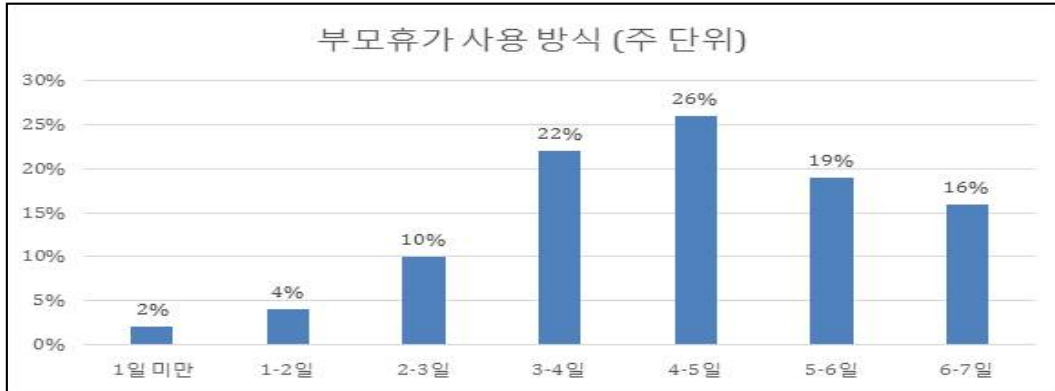


출처: 사회보험청 (2019). Antal mottagare och dagar efter omfattning, 1989-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

2.2.4. 부모휴가의 유연한 사용 패턴 (주 기준, 2015년생 자녀 기준)

아래 그래프는 2015년생 자녀를 대상으로 1년간 부모휴가 사용 방식을 주 기준으로 살펴본 것이다. 2.1.5 에서 설명했던 것처럼 부모휴가는 유연하게 사용할 수 있기 때문에 사정에 따라 주 1일(혹은 1일 미만)에서 주 7일까지 사용 가능하다. 국내에 잘 알려진 약 80% 소득 보장 부모휴가급여는 정률급여구간으로만 주 7회 휴가를 사용해야 받을 수 있는 금액이다. 하지만 아래 그래프에서 볼 수 있듯이 주 7일 모두 휴가를 사용하는 경우는 16% 보다도 낮다. 주당 근무 일수인 5일 보다도 적게 휴가를 사용하는 경우는 부모휴가 급여 없이 휴직 중이거나 근무와 병행하는 경우일 수 있다. 참고로, 2015년생 자녀를 기준으로 출생 후 1년간 부모휴가는 평균 총 229일로 평균 주당 사용일수는 약 4.4일이다.

[그림 9] 주 단위 부모휴가 사용 방식 (2015년생 기준)

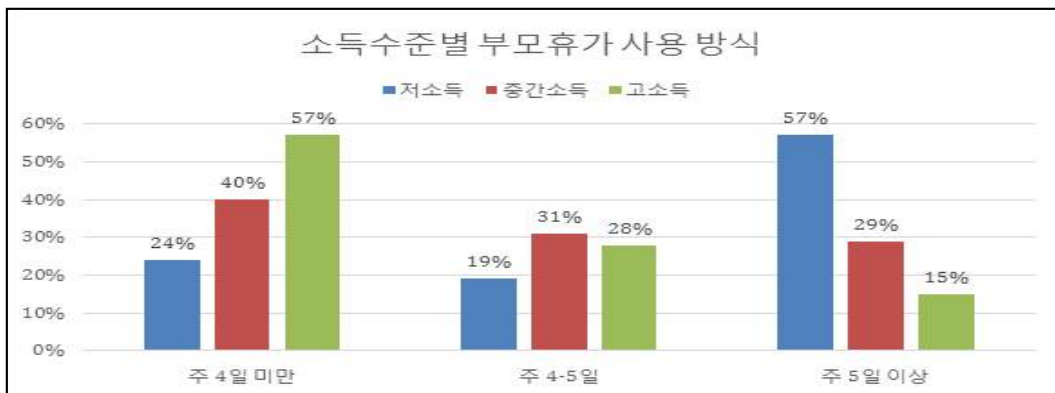


출처: 사회보험청 (2018). Uttaget av föräldrapenning skiljer sig beroende på inkomst. Korta analyser. 2018:4

2.2.5. 소득 수준에 따른 부모휴가 사용 방식 (주 4회 이하, 4-5회, 5회 이상)

아래 그래프는 2015년생 자녀를 대상으로 1년간 부모휴가 사용 방식을 소득 수준에 따른 주 단위로 살펴본 것이다. 소득이 낮을 수록 주 5회 이상, 소득 높을 수록 주 4일 미만 휴가를 사용하는 경향이 높다. 즉 저소득층의 경우 자녀 출생 후 1년 동안 소진하는 부모휴가일수가 더 많이 때문에 자녀가 성장하면서 유연하게 사용할 수 있는 부모휴가 기회 또한 적게 된다.

[그림 10] 소득수준에 따른 부모휴가 사용 (2015년생 기준)

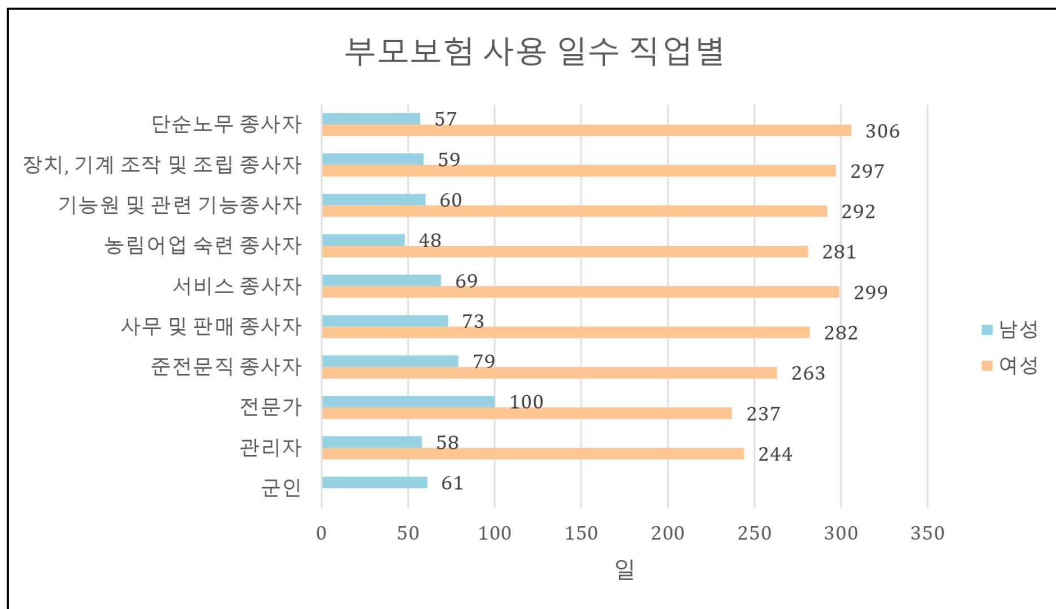


출처: 사회보험청 (2018). Uttaget av föräldrapenning skiljer sig beroende på inkomst. Korta analyser. 2018:4

2.2.6. 직업분류별 부모휴가 평균 사용일수 (성별)¹³⁾

아래 그래프는 2013년 기준 스웨덴의 10개 직업분류별 부모휴가 사용 평균일수를 나타낸다. 2013년 당시 부모휴가 총 480일, 부모 각각 60일 할당제가 적용되던 시기이다. 당시 남성의 부모휴가 사용 평균일수는 69일이었다. 이와 비교해서 고등교육이 필요한 전문가 직업군, 예를 들어 물리학자, 화학자, 엔지니어, 건축가 등의 분류에서 부모휴가 사용이 비교적 가장 성평등하게 사용되었다 (남성 평균 100일, 여성 평균 237일). 특히 사서의 경우 남성의 휴가 사용 일수는 평균 137일에 달한다. 관리자직은 남녀 모두 부모휴가 사용 자체가 낮은 편인데, 그 중에서도 CEO 및 기업 주 남성의 경우 평균 35일 휴가를 사용해 가장 낮은 사용율을 보였다. 게다가 이들 중 46%는 자녀가 태어난 후 2년 동안 평균 5일 이하의 휴가를 사용한 것으로 나타났다.

[그림 11] 직업분류별 부모휴가 평균 사용일수 (2013년생 기준)¹⁴⁾



출처: 사회보험청(2016). Föräldrapenning och yrke. Korta analyser (2016:1)

13) 직업분류와 관련된 데이터는 2016년 사회보험청에서 발표한 것이 가장 최신 자료임. 본 자료는 2013년에 태어난 자녀를 기준으로 작성되었음. 군인 여성의 데이터는 해당 사례가 너무 소수이기 때문에 확인되지 않음.

14) 스웨덴 직업분류의 한국어 번역은 한국표준직업분류 (KSCO), 국제표준직업분류 (ISCO), 스웨덴표준직업분류 (SSYK)를 비교하여 KSCO에서 가장 적합한 표현을 일부 수정하여 사용함.

아래 [표 7]은 성별우위직업별 남성의 부모휴가 사용 평균 일수를 나타낸다. 여성 우위 직업에서 남성들의 휴가 사용이 더 활발하게 나타나고 있다(예외: 미용사 및 기타 개인 생활 서비스 종사자).

[표 7] 성별우위직업별 남성의 부모휴가 평균 사용일수¹⁵⁾

| 여성우위직업 10개 | 부모휴가 사용일수 | 남성우위직업 10개 | 부모휴가 사용일수 |
|------------------------|-----------|-------------------|-----------|
| 비서 및 사무보조 | 85 | 기계 및 운송장비 정비원 | 53 |
| 유치원 및 방과후 활동 교사 | 104 | 건설 및 배관공 관련직 | 62 |
| 간호사 | 110 | 주조원, 용접원 등 | 60 |
| 회계 및 경리 사무원 | 82 | 건설 단순 종사원 | 69 |
| 조산사 및 전문 간호사 | 92 | 전기공 | 61 |
| 돌봄서비스 종사자 | 74 | 목수 | 64 |
| 물리치료사, 치과위생사, 등 | 107 | 단조원, 금형원 등 | 53 |
| 심리전문가, 사회복지사, 등 | 125 | 공작 기계 조작원 | 46 |
| 미용사 및 기타 개인 생활 서비스 종사자 | 51 | 광원, 채석원, 석재 절단원 등 | 57 |
| 초등학교 교사 | 93 | 군인 | 61 |

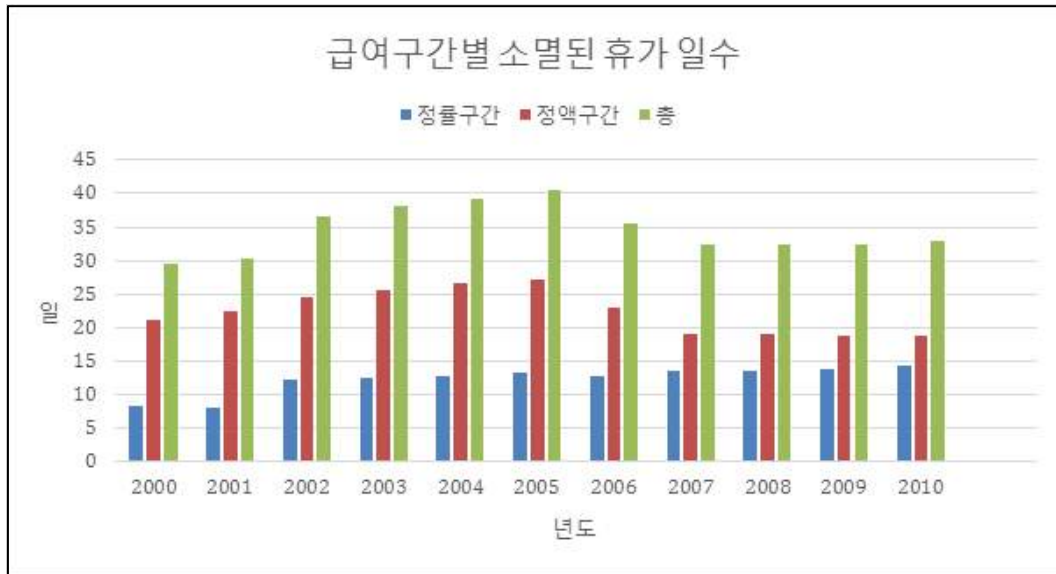
출처: 사회보험청(2016). Föräldrapenning och yrke. Korta analyser (2016:1).

2.2.7. 자녀가 8세 될 때까지 사용하지 않고 남은 급여구간별 휴가 일수

아래 그래프는 2000년에서 2010년에 태어난 자녀가 8세가 되는 시점까지 추적해 사용되지 않고 남은 부모휴가 일수의 평균을 분석한 그래프이다. 2000년과 2001년은 자녀 한 명당 총 450일, 2002년부터는 총 480일의 부모휴가가 주어졌다. 소득의 약 77.6%가 지급되는 정률구간의 경우 정액구간에 비해 더 많이 소진되어 왔다. 2010년에 태어난 자녀가 8세 되는 2018년의 시점에 남은 부모휴가는 평균 33일이다. 총 390일이 주어지는 정률구간의 경우 평균 약 3.7%에 해당하는 14.3일이, 90일이 주어지는 정액구간의 경우 약 21%에 해당하는 18.7일이 남아 소멸되었다.

15) 스웨덴 직업분류의 한국어 번역은 한국표준직업분류 (KSCO), 국제표준직업분류 (ISCO), 스웨덴표준직업분류 (SSYK)를 비교 후 KSCO에서 가장 적합한 표현을 일부 수정하여 사용함.

[그림 12] 자녀가 8세 될 때까지 사용하지 않고 남은 급여구간별 휴가 일수
(2000년생 - 2010년생 기준)

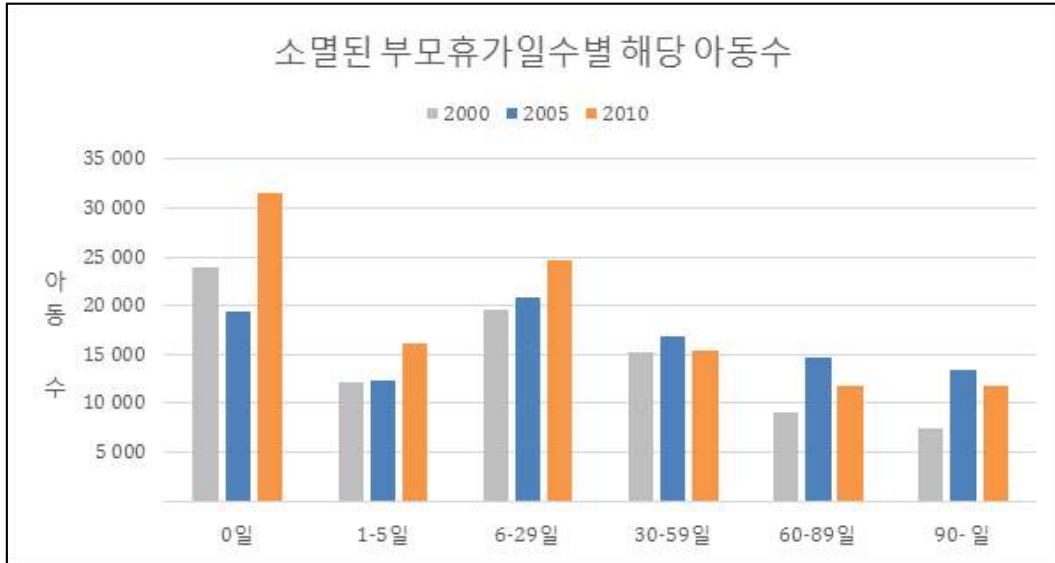


출처: 사회보험청 (2019). Föräldrapenningdagar som inte använts när barnet fyllt 8 år.
Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

2.2.8. 자녀가 8세 될 때까지 사용하지 않고 남은 부모휴가일수별 해당 자녀 수 및 비율

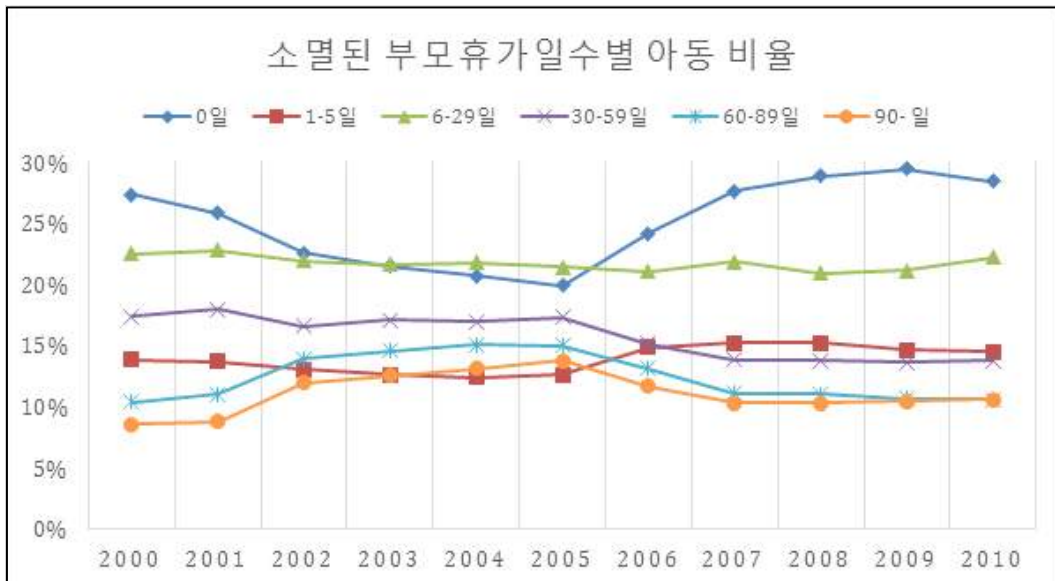
다음 그래프 두 개는 소멸된 부모휴가일수별 해당 아동수와 그 비율을 보여준다. 2010년생의 경우 부모휴가를 모두 소진한 경우는 약 1/3에 이른다. 즉 2010년생 중 2/3는 부모휴가 일부를 사용하지 않고 남겼으며 그 분포는 아래 그래프들과 같다. 자칫 보면 부모휴가를 모두 사용하지 경우가 강조될 수 있으나, 다시 말하면 2010년에 태어난 모든 아이들 중 약 90%는 부모휴가의 80% 이상을 사용하고 있다고 볼 수 있다. 이러한 추세는 2005년 다소 주춤했지만 2000년생부터 2010년생까지 큰 폭의 변동없이 유지되고 있다.

[그림 13] 소멸된 부모휴가일수별 해당 아동수 (2000, 2005, 2010년생 기준)



출처: 사회보험청 (2019). Föräldrapenningdagar som inte använts när barnet fyllt 8 år.
Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

[그림 14] 소멸된 부모휴가일수별 아동 비율 (2000년-2010년생 기준)

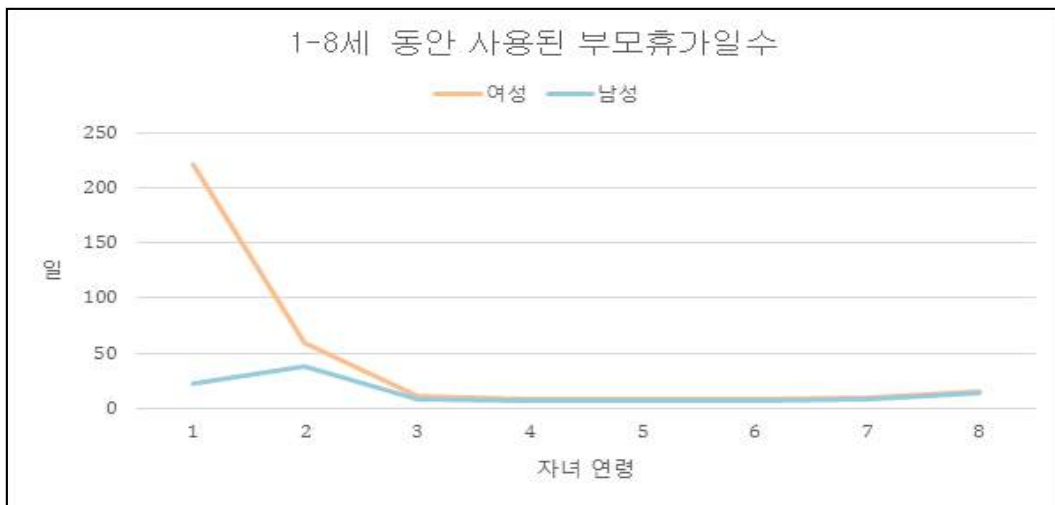


출처: 사회보험청 (2019). Föräldrapenningdagar som inte använts när barnet fyllt 8 år.
Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

2.2.9. 부모휴가 사용 평균 현황 (자녀가 8세 될 때까지)

아래 그래프는 2010년생 자녀들을 대상으로 8년간 부모들의 부모휴가 사용 패턴을 보여준다. 2010년에 태어난 자녀의 경우 8세 혹은 초등학교 1학년을 마칠 때까지 총 480일의 부모휴가를 사용할 수 있었다. 평균적으로 이 중 약 절반에 해당하는 240여 일의 부모휴가가 자녀 출생 후 1년 동안 사용되었으며, 이 중 여성에 의해 사용된 비율은 90%(약 222일)에 달한다. 부모휴가는 주로 자녀 나이3세 이전에 대부분 소진 되는 것을 볼 수 있다.¹⁶⁾

[그림 15] 1-8세 동안 사용된 부모휴가 사용 패턴 (2010년생 기준)



사회보험청(2019). Antal uttagna nettodagar vid uppnådd ålder på barnet efter födelseår, 1999-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

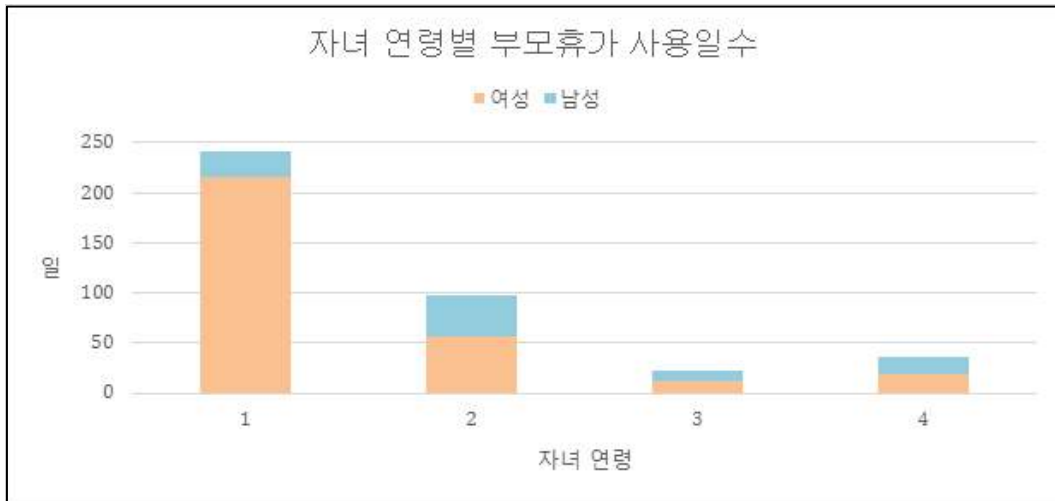
2.2.10. 1-4세까지 연령별 부모휴가 사용일수

아래 그래프는 부모휴가 사용이 집중되는 출생 후 4년간의 평균 부모휴가 사용일수를 2014년생을 기준으로 보여주고 있다. 2014년에 태어난 자녀의 경우 부모휴가를

16) 스웨덴에서 공공연한 돌봄 관행은 약 1년에서 1년 반 정도 부모휴가를 사용해 가정에서 아이를 직접 돌본 후 어린이집으로 보낸다. 실제로 어린이집 등록률을 살펴보면 2010년생을 기준으로 생후 평균 18.2개월에 공공보육시설을 처음으로 이용하기 시작한 것으로 나타났다 (Skolverket, 2017: 192).

사용할 수 있는 자녀의 연령이 12세로 늘어났으며, 자녀나이 4세 이후 사용할 수 있는 부모휴가일수가 96일로 제한되었다.¹⁷⁾ 그 영향으로 4세에 부모휴가 사용이 다소 증가하는 경향이 보인다. 그러나 출생 후 1-2년 안에 대부분의 부모휴가가 사용되는 경향은 앞에서 보여준 2010년생의 8년간 부모휴가 사용 패턴과 매우 비슷하다.

[그림 16] 1-4세까지 연령별 부모휴가 사용일수 (2014년생 기준)



사회보험청 (2019). Antal uttagna nettodagar vid uppnådd ålder på barnet efter födelseår, 1999-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

2.2.11. 자녀 출생 후 2년간 사용된 부모휴가 성별 사용비율

앞에서 살펴보았듯이 부모휴가 상당 부분은 출생 후 2년간 집중적으로 사용된다. 아래 그래프는 1999년생부터 2016년생을 추적한 자료로 이들이 2세되었을 무렵, 즉 2001년부터 2018년까지의 상황을 나타낸다. 1999년생¹⁸⁾의 경우 남성이 사용한 부모휴가일수는 평균 총 33일, 여성은 324일로 남성 비율은 9%에 그친다. 그러나 이후 남성의 참여가 조금씩 확대되었음을 알 수 있다. 2016년생의 경우 남성에 의해 사용된 부모휴가일수는 평균 약 69일(약 21%)로 증가, 여성은 256일(약 79%)로 감소되었다.

17) 1.2.1. 설명 참고

18) 당시 사용가능한 부모휴가일수는 총 450일이었음.

[그림 17] 자녀 출생 후 2년간 부모휴가일수 성별 사용비율 (1999년-2016년생 기준)

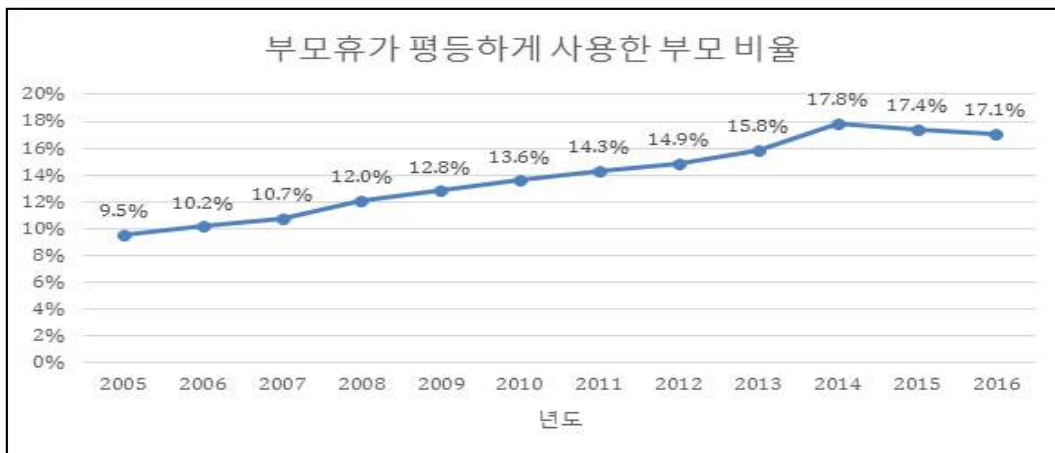


사회보험청 (2019). Antal uttagna nettodagar vid uppnådd ålder på barnet efter födelseår, 1999-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

2.2.12. 부모휴가 평등하게 사용한 부모의 비율

아래 그래프는 2005년생부터 2016년생 자녀를 대상으로 이들이 2세가 되었을 때 부모 각각 부모휴가일수의 40% 이상을 사용한 비율을 나타낸다. 10여년 간 상승세를 보이다가 2014년생을 기점으로 다소 낮아지고 있다.

[그림 18] 부모휴가 평등하게 사용한 부모 비율 (2005년-2016년생 기준)



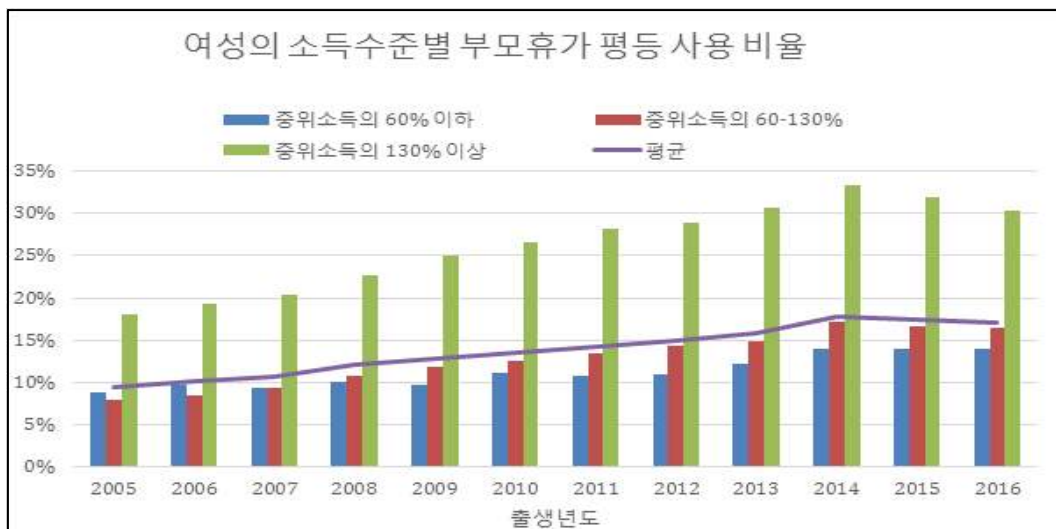
사회보험청 (2019). Andel föräldrar som delat lika (40/60) på dagarna när barnet fyllt 2 år, barn födda 2005-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

a. 부모의 소득수준별 사용

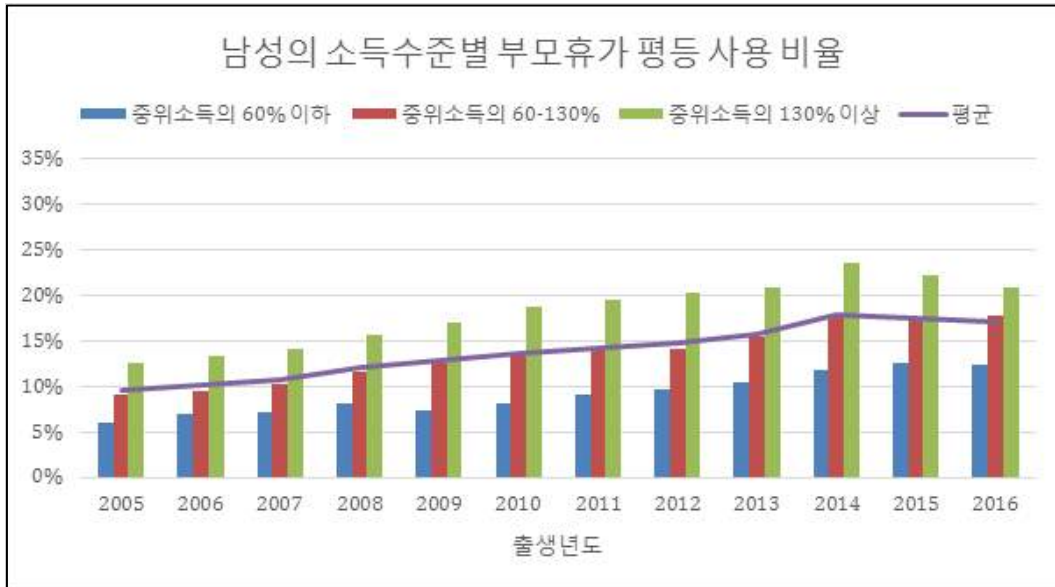
아래 그래프는 2005년생부터 2016년생 자녀를 대상으로 이들이 2세가 되었을 때 부부 각각 부모휴가일수의 40% 이상을 사용한 비율을 부모 소득수준에 따라 살펴본 것이다. 고소득층에 속하는 중위소득 130% 이상 여성들 사이에서 배우자와 부모휴가를 평등하게 사용하는 비율이 다른 소득계층에 비해 두 배 가까이 높다. 2014년생의 경우 그 비율이 33%에 달했으며, 2016년생의 경우 다소 감소해 30%에 머물렀다. 중산층과 저소득 계층 간의 비율 차이는, 예를 들어 2016년생의 경우 각각 16%, 14%로 큰 차이가 없지만 2007년 이후로 중산층의 평등 사용 비율이 저소득층의 비율보다 항상 앞서는 경향이 나타나고 있다.

남성의 소득수준별 부모휴가 사용은 고소득층에서 다른 소득계층 보다 평등한 휴가 사용 비율이 높다는 측면에서 여성 소득수준별 사용 패턴과 흡사하다. 하지만 여성의 경우 그 차이가 두 배에 달했다면, 남성 소득수준에 따른 휴가 평등 비율은 그 차이가 좀 더 고른 편이다. 예를 들어, 2016년생의 경우 고소득층에서는 21%, 중위소득층에서 18%, 저소득층에서 12%를 기록했다.

[그림 19] 부모 소득수준별 부모휴가 평등 사용 비율



사회보험청 (2019). Andel föräldrar som delat lika (40/60) på dagarna när barnet fyllt 2 år, barn födda 2005-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

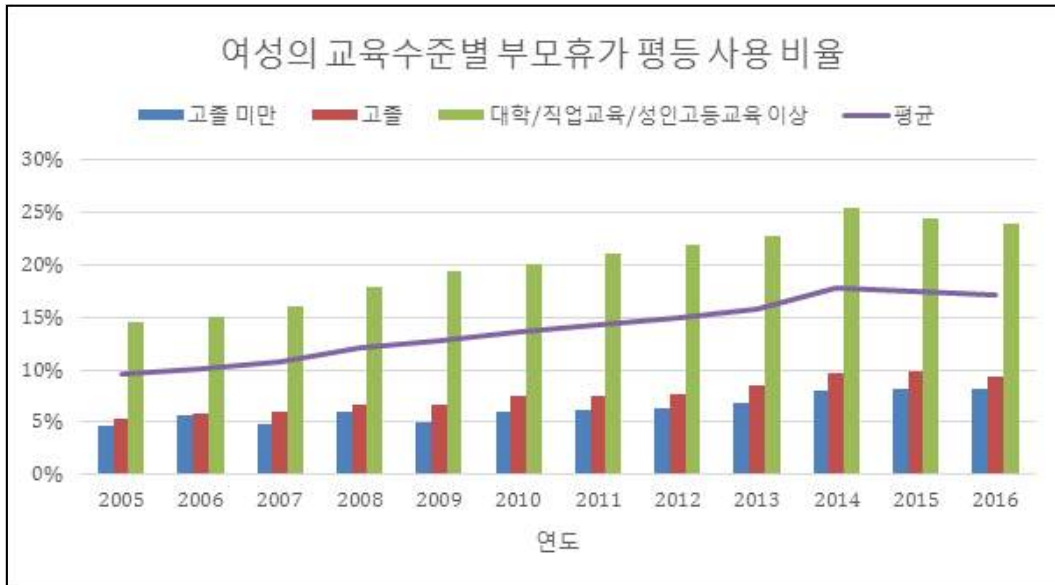


사회보험청 (2019). Andel föräldrar som delat lika (40/60) på dagarna när barnet fyllt 2 år, barn födda 2005-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

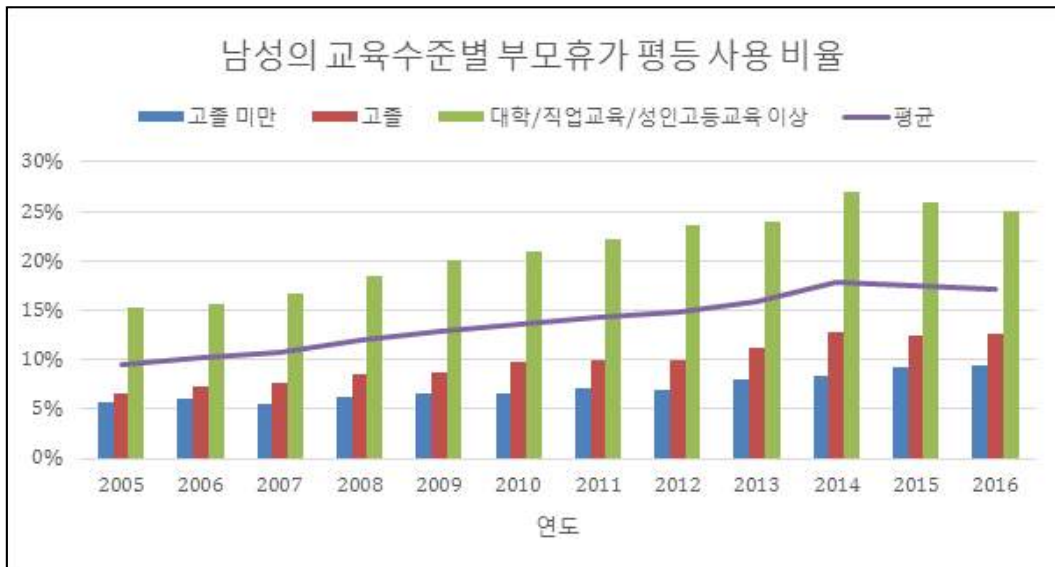
b. 부모의 교육수준별 사용

아래 그래프는 2005년생부터 2016년생 자녀를 대상으로 이들이 2세가 되었을 때 부부 각각 부모휴가일수의 40% 이상을 사용한 비율을 부모 교육수준에 따라 살펴본 것이다. 남녀 모두 고등학교 졸업 이후 대학, 직업교육, 성인고등교육 등의 과정을 거친 집단에서 부모휴가를 더 평등하게 사용하는 비율이 현저히 높게 나타났다. 예를 들어 2016년생의 경우 고등교육을 받은 여성 부모 중 평등하게 휴가를 사용한 비율은 24%인데 반해 고졸의 경우 9%, 고졸미만 8%를 기록했다. 남성의 경우도 고등교육 집단 사이에서 평등 휴가 사용 비율이 더 높게 나타난다. 2016년생 기준으로 고등교육 받은 남성 부모의 경우 25%, 고졸 13%, 고졸미만 9%를 기록했다.

[그림 20] 부모 교육수준별 부모휴가 평등 사용 비율



사회보험청 (2019). Andel föräldrar som delat lika (40/60) på dagarna när barnet fyllt 2 år, barn födda 2005-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

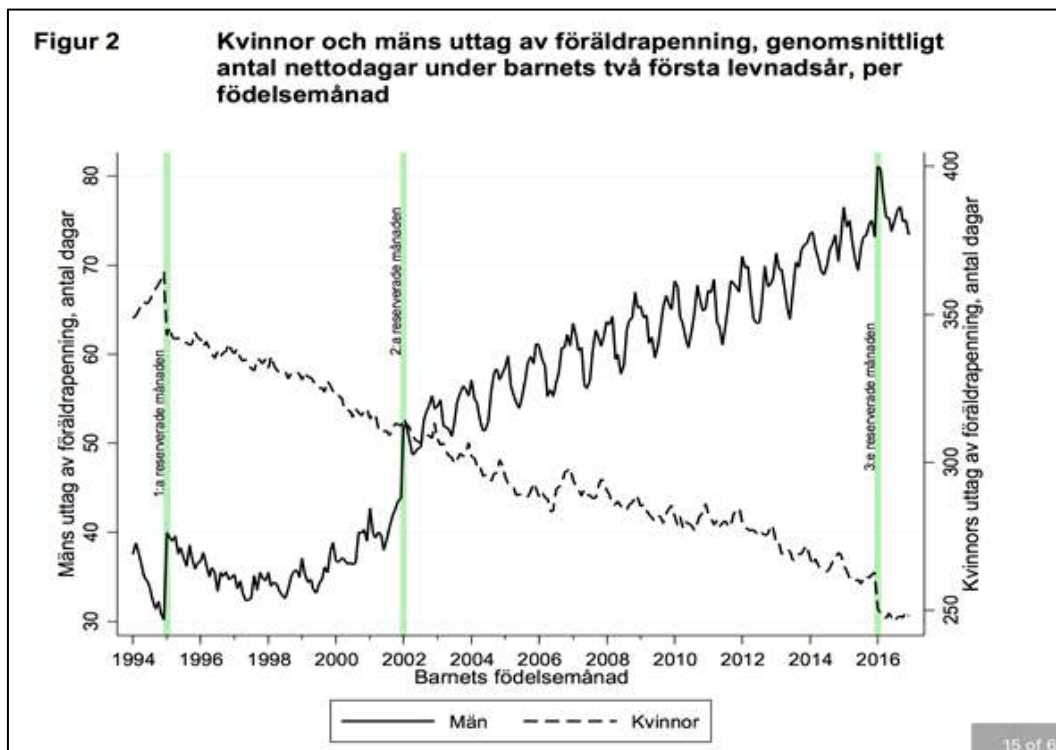


사회보험청 (2019). Andel föräldrar som delat lika (40/60) på dagarna när barnet fyllt 2 år, barn födda 2005-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

2.2.14. 아버지 할당제 개혁 효과

아래 그래프는 1995년, 2002년, 2016년 세 차례 있었던 할당제 개혁 효과를 자녀가 2세 되었을 당시를 기준으로 나타내고 있다. 1995년 1차 개혁 후 남성의 부모휴가 사용은 약 9.9일 증가, 2002년 2차 개혁 후 4.4일 증가, 2016년 3차 개혁 후 약 4.1일 증가하였다. 특히 1차 및 3차 개혁의 경우 남성의 부모휴가 사용이 소폭 상승함과 동시에 여성의 부모휴가 사용 또한 감소하였다. 예를 들어, 할당일이 90일로 확대된 3차 개혁 이후 여성은 7.5일 덜 사용하는 변화가 있었고 2년 안에 90일 이상 부모휴가를 사용하는 아버지 비율이 36%에서 40% 증가하였다. 하지만 3차 개혁은 앞선 두 차례 개혁에 비해 대체로 그 효과가 적은 것으로 분석되고 있다.

[그림 21] 할당제 개혁에 따른 부모휴가 사용일수 증감 패턴 (1994-2016년생 기준)

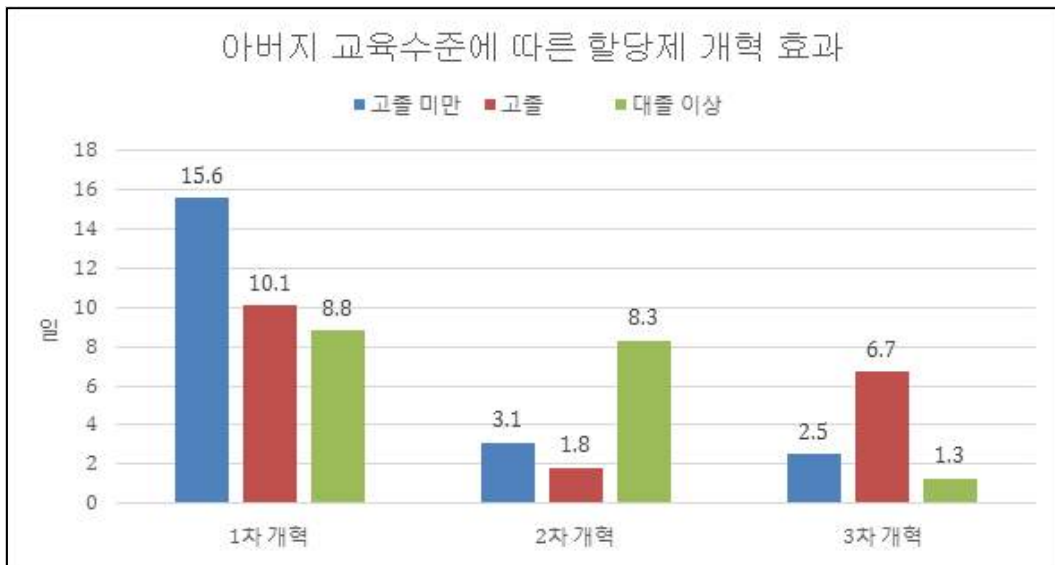


출처: 사회보험청 (2019). Jämställd föräldraförsäkring. Socialförsäkringsrapport 2019:2. P.15

a. 교육수준별 개혁효과

아래 그래프는 1995년, 2002년, 2016년 세 차례 있었던 할당제 개혁 효과를 자녀가 2세되던 해 아버지의 교육수준에 따라 분석한 것이다. 1차 개혁 이후에는 고졸 미만 학력의 아버지들, 2차 개혁 이후에는 대졸 이상 아버지들, 3차 개혁 이후에는 고졸 학력의 아버지들 사이에서 제일 두드러진 효과가 있었다. 특히 2016년 개혁의 경우 중산층의 고졸 아버지들에게 가장 큰 영향을 미친 것으로 나타난다. 최근 발간된 보고서는 아버지 할당제 개혁이 저소득층의 저학력 아버지들에게도 영향을 미치기 위해서는 별도의 조치가 필요하다고 역설하고 있다.

[그림 22] 아버지 교육수준에 따른 할당제 개혁 효과



출처: 사회보험청 (2019). Reserverade dagar ökar pappors uttag av föräldrapenning. Korta analyser. 2019:1.

b. 공공부문과 민간부문 조직 내 부모휴가 사용일수 증감

아래 표는 2016년 3차 개혁 후 자녀가 2세 되었을 때를 기준으로 공공부문과 민간부문에서 나타난 부모휴가 사용 증감 효과를 보여준다. 남성의 경우 개혁 전 공공부문에서 사용되는 부모휴가일수 자체가 민간부문에서보다 높았으며 개혁 이후 증가 효과도 훨씬 높게 나타난다. 여성의 경우 오히려 민간부문에서 다소 더 긴 휴가를 사용하는 경향이 있었으며, 감소 효과도 민간부문에서 더 크게 나타나고 있다.

[표 8] 3차 개혁 후 공공부문과 민간부문 조직 내 부모휴가 사용일수 증감 효과

| 부문 | | 남성 | 여성 |
|------|----------------------------------|--------|--------|
| 공공부문 | 추산효과 (평균 증감일수) | 10.2 | - 3.9 |
| | 개혁 전해 태어난 자녀 대상으로 사용된 평균 부모휴가 일수 | 91.9 | 256 |
| | 추산대상 부모 수 | 4,185 | 9,310 |
| 민간부문 | 추산효과 (평균 증감일수) | 2.1 | - 10.1 |
| | 개혁 전해 태어난 자녀 대상으로 사용된 평균 부모휴가 일수 | 74 | 262.4 |
| | 추산대상 부모 수 | 19,492 | 12,455 |

출처: 사회보험청 (2019). Jämställd föräldraförsäkring. Socialförsäkringsrapport 2019:2

c. 부부의 소득수준에 따른 부모휴가 사용 증감

아래 표는 부부 간의 소득수준이 가계 수입 내 차지하는 비율에 따른 부모휴가 사용 증감을 보여준다. 이 또한 2016년 3차 개혁 후 자녀가 2세 되었을 때를 기준으로 분석되었다. 부부 간 소득 수준이 비슷할 때 다른 그룹에 비해 남성의 부모휴가 사용이 가장 길고 여성의 부모휴가 사용이 짧은 편으로 나타난다. 3차 개혁 후 가장 남성의 부모휴가 사용 증가가 가장 높은 그룹도 서로 소득이 비슷한 경우이다. 모순적이게도 여성이 수입이 가계 수입의 60%를 차지하는 경우 오히려 40%를 차지하는 경우보다 여성의 부모휴가 사용일수가 다소 높게 나타났으며, 3차 개혁 후 부모휴가 사용 감소 효과도 더 적은 것으로 보인다.

[표 9] 3차 개혁 후 부부의 소득수준에 따른 부모휴가 사용일수 증감 효과

| 소득수준 | | 남성 | 여성 |
|-------------------------------|----------------------------------|--------|--------|
| 여성의 수입이 가계 수입의 60% 차지 | 추산효과 (평균 증감일수) | - 1.8 | - 8.8 |
| | 개혁 전해 태어난 자녀 대상으로 사용된 평균 부모휴가 일수 | 70.9 | 269.6 |
| | 추산대상 부모 수 | 2,464 | 2,468 |
| 여성과 남성 수입 모두 가계 수입의 40-60% 차지 | 추산효과 (평균 증감일수) | 6.4 | - 5.5 |
| | 개혁 전해 태어난 자녀 대상으로 사용된 평균 부모휴가 일수 | 84.6 | 253.3 |
| | 추산대상 부모 수 | 10,967 | 10,968 |
| 남성 수입이 가계 수입의 60% 차지 | 추산효과 (평균 증감일수) | 2.6 | - 11.6 |
| | 개혁 전해 태어난 자녀 대상으로 사용된 평균 부모휴가 일수 | 69 | 265.3 |
| | 추산대상 부모 수 | 10,164 | 10,174 |

출처: 사회보험청 (2019). Jämställd föräldraförsäkring. Socialförsäkringsrapport 2019:2

3. 한시적 부모보험급여: 10일 출산휴가, 자녀간병휴가, 장애자녀지원 휴가

3.1. 10일 출산휴가 (즉 배우자출산휴가)

3.1.1. 일반자격요건

- 직접 출산하지 않은 부모
- 주로 스웨덴에 거주하거나 인 중인 경우
- 자녀가 스웨덴, EU/EEA, 스위스에 거주하는 경우
- 가까운 친척(산모가 한부모인 경우)

3.1.2. 급여 수준 및 수급 기간

배우자 출산휴가는 총 10일이다. 두쌍둥이의 경우 20일, 세쌍둥이의 경우 30일 동안 지원된다. 부모휴가와 동일하게 배우자 출산휴가도 유연하게 사용할 수 있다 (2.1.5. 참고). 즉 하루 8시간 근무시간을 75%, 50%, 25%, 12.5%로 구분하여 계산할 수 있는데, 100% 이하를 선택할 경우 일과 병행하며 휴가를 10일 이상 사용할 수 있다. 예를 들어, 휴가를 50%만 사용하기로 했다면, 총 20일 동안 하루 4시간만 근무하면 되는 셈이다. 휴직 급여는 하루 100% 휴가 사용시 금 소득의 77.6%가 지급된다.

※ 자녀를 입양하는 경우

10세 이하의 자녀를 입양할 경우 출산한 것과 동일한 권리가 주어진다. 총 10일의 휴가를 사용할 수 있으며 입양 후 뿐만 아니라 입양을 위해 이동 해야 하는 경우에도 휴가를 신청할 수 있다. 두쌍둥이 혹은 세쌍둥이를 입양하는 경우 각각 20일, 30일이 주어진다. 자녀 출산시와 동일하게 본 휴가도 근무와 결합해서 유연하게 사용할 수 있다.

3.2. 자녀간병휴가

3.2.1. 일반자격요건

- 자녀 나이 생후 8개월부터 11세까지(12세 되는 생일부터는 다른 규정이 적용 됨)
- 가정에서 아픈 자녀를 돌보느라 직장에 나가지 못하는 경우
- 아이와 동반하여 병원에 가는 경우
- 주양육자도 아파서 본인이 직접 가정에서 자녀를 돌봐야 하는 경우
- 자자체 의료기관에서 제공하는 자녀 간병 관련 수업에 참가하는 경우
- 주로 스웨덴에 거주하거나 재직중인 경우
- 자녀가 스웨덴, EU/EEA, 스위스에 거주하는 경우

3.2.2. 급여 수준 및 수급 기간

자녀간병휴가는 자녀 한 명당 1년에 총 120일까지 주어진다. 급여는 부모휴가와 동일하게 월 임금 소득의 77.6%가 지급되며, 부모휴가와 마찬가지로 75%, 50%, 25%, 12.5%로 유연하게 활용 가능하다. 주말포함하여 1주일까지는 별다른 증명 없이 휴가를 낼 수 있지만, 자녀가 만약 1주일 이상 아프다면 8일째 되는 시점에는 병원 진단서를 제출해야 휴가 급여를 받을 수 있다. 원칙적으로 부모 모두 동시에 자녀 간병휴가를 낼 수 없다. 하지만 주양육자가 아파서 아이를 돌볼 수 없는 경우 다른 한 쪽 부모가 휴가를 내고 함께 집에 머물 수 있다. 단, 120일 중 마지막 60일 동안은 부모 모두 동시에 한 아이를 위해 집에 머무는 경우 휴가 급여의 혜택을 받을 수 없도록 제한하고 있다.

3.2.3. 급여 수급 대상 유연화 및 기타 수급 방식 사례

① 주양육자가 부모휴가 중인데 아픈 경우

주양육자가 아픈 경우 원칙적으로 그 배우자가 자녀간병휴가를 낼 수 있다. 하지만 자녀가 생후 8개월 이하인 경우 그 배우자는 자녀간병휴가 대신 일반 부모휴가를 신청해야 한다. 8개월부터는 자녀간병휴가를 사용할 수 있으며 만약 다른 부모가 일 때문에 자녀를 돌볼 수 없는 경우 친척, 이웃, 친구 등이 대신 휴가를 낼 수 있다.

② 한부모인 경우: 부모휴가 중 아파서 자녀를 돌볼 수 없는 경우

자녀가 3세 이하인 경우 친구나 다른 가족이 해당 부모를 대신하여 휴가를 신청할 수 있다. 만약 대체자가 이로 인해 소득을 상실하는 경우 휴가 급여를 신청할 수 있지만 그렇지 않은 경우에는 휴가 급여가 지급되지는 않는다.

③ 실업 상태로 고용서비스청에서 제공되는 직업 훈련 참여 중인 경우

실업 상태로 직업 훈련에 참여 중 자녀가 아프다면 이를 해당 기관에 보고하고 자녀간병휴가를 낼 수 있다. 직업 훈련 중 지급되는 훈련지원금은 지급되지 않지만 자녀간병휴가 급여가 지급된다.

④ 자녀가 입원한 경우

부모 동시에 자녀간병휴가를 낼 수 있다. 또한 부모휴가 중이던 부모는 자녀간병휴가로 대체할 수 있다.

⑤ 자녀가 두 명인 경우

자녀 두 명이 동시에 아픈 경우 부모 중 한 명만 자녀간병휴가를 사용할 수 있다. 한 명의 부모가 한 자녀를 위해 부모휴가 중 다른 자녀가 아픈 경우 역시 그 해당 부모가 자녀 둘을 모두 돌봐야 한다. 하지만 배우자까지 자녀간병휴가를 내야 하는 경우가 있다면 사회보험청에 사유서를 제출할 수 있다. 사유서는 개별적으로 검토되며 타당한 경우로 인정되면 배우자도 자녀간병휴가 급여를 받을 수 있다.

⑥ 그 밖의 사례들

- 양쪽 부모가 하루씩 번갈아 가며 휴가를 낼 수 있다.
- 개인사업자나 고용주도 자녀간병휴가를 낼 수 있다.

3.3. 장애자녀지원휴가

본 휴가는 자녀에게 장애가 있어 추가적인 돌봄이 필요할 때 (지원 기관 탐색, 학교 적응시기, 부모교육 등) 신청할 수 있다.

3.3.1. 일반자격요건

- 16세 이하이면서 LSS 규정¹⁹⁾에 해당하는 장애를 둔 자녀의 부모
- 휴가 신청 전 최소 6개월 동안 지속적으로 근로했거나 근로할 예정이면서 연소득이 11,160 SEK 이상인 경우
- 소득 활동에 지장이 있거나, 실업급여 수령에 지장이 있는 경우
- 주로 스웨덴에 거주하거나 재직중인 경우

3.3.2. 급여 수준 및 수급 기간

장애자녀지원휴가는 자녀간병휴가와 동일하게 임금의 77.6% 가 지급되며, 매해 자녀 한 명당 총 10일이 주어진다. 급여를 받기 위해 자녀도 함께 동반해야 할 필요는 없으며, 두 부모가 동시에 한 자녀를 위해 휴가를 신청할 수 있다. 다른 돌봄 휴가들과 마찬가지로 휴가 비율을 하루 근로시간의 75%, 50%, 25%, 12.5%로 쪼개어 유연하게 활용 가능하다. 예를 들어, 하루 6시간 근무하는 부모가 장애 재화에 관련된 수업을 듣기 위해 4시간 동안 자리를 비운 경우 $4/6=0.66$, 즉 66% 휴가를 사용한 셈이다. 이 경우 휴가 신청시 50% 휴가 + 50% 근로한 것으로 신청할 수 있다.

3.4. 한시적 부모보험 사용 현황

3.4.1. 10일 출산휴가 (= 배우자 출산휴가)

아래 표는 2007년부터 2018년까지 10일 출산휴가를 사용한 부모수, 평균 사용일수, 이들이 받은 급여의 하루 평균 급여액을 보여준다. 직접 출산하지 않은 배우자에게 부여되는 휴가이기 때문에 남성 사용자가 월등히 많다. 그러나 입양 부모, 직접 출산한 부모의 친척 등도 사용할 수 있기 때문에 일부 여성들도 휴가를 사용하고 있다. 남성의 경우 10일 출산휴가 평균 사용일수가 거의 10일에 달하고 있다.

19) LLS (Lagen om stöd service till vissa funktionshindrade)는 일정 장애에 대한 지원 관련 법률로 다음과 같은 장애를 지원 대상으로 규정한다. ①지적 장애나 자폐증, 혹은 자폐증과 비슷한 조건의 장애, ② 외부 요인이나 신체적 질환에 의한 두뇌 손상에 의해 유발된 정신장애, ③ 노화 외의 요인으로 인한 그 밖의 신체적, 정신적 장애로 추가 도움없이 일상 생활이 어려운 경우

[표 10] 10일 출산휴가 사용 현황 (2007년부터 2018년까지)

| 년도 | 휴가 사용자수 | | 평균 사용일수 | | 평균 하루 급여액 | |
|------|---------|--------|---------|-----|-----------|----------|
| | 여성 | 남성 | 여성 | 남성 | 여성 | 남성 |
| 2007 | 831 | 81 030 | 7,7 | 9,6 | 755 kr | 851 kr |
| 2008 | 972 | 82 616 | 8,0 | 9,7 | 771 kr | 846 kr |
| 2009 | 1 077 | 81 447 | 7,9 | 9,5 | 854 kr | 893 kr |
| 2010 | 1 138 | 82 938 | 7,9 | 9,6 | 816 kr | 888 kr |
| 2011 | 1 058 | 82 827 | 7,9 | 9,5 | 867 kr | 907 kr |
| 2012 | 1 154 | 82 163 | 7,9 | 9,5 | 885 kr | 932 kr |
| 2013 | 1 201 | 82 077 | 8,0 | 9,5 | 905 kr | 945 kr |
| 2014 | 1 311 | 84 973 | 8,2 | 9,6 | 909 kr | 940 kr |
| 2015 | 1 096 | 84 905 | 8,2 | 9,6 | 925 kr | 952 kr |
| 2016 | 1 011 | 87 405 | 8,0 | 9,6 | 950 kr | 963 kr |
| 2017 | 1 096 | 87 107 | 8,3 | 9,6 | 971 kr | 979 kr |
| 2018 | 1 067 | 88 293 | 8,2 | 9,6 | 980 kr | 1 000 kr |

출처: Försäkringskassan [사회보험청]. Socialförsäkringen i siffror 2007-2019 [연간 보고서 12개 데이터 통합].

3.4.3. 자녀간병휴가

아래 표는 2007년부터 2018년까지 자녀간병휴가를 사용한 부모의 수, 평균 사용 일수, 평균 하루 지원급여액을 보여준다. 부모휴가와 비슷하게 여성 사용자가 더 많으며 평균 사용일수도 여성 쪽이 길게 나타난다. 예를 들어 2018년의 경우 자녀간병휴가를 사용한 부모 중 여성은 약 56%, 남성은 44%를 차지했다. 자녀간병휴가 급여 역시 소득 비례하여 주어지기 때문에 남성의 평균 급여액이 여성 평균액보다 지속적으로 높게 나타나고 있다.

[표 11] 자녀간병휴가 사용 현황 (2007년부터 2018년까지)

| 년도 | 휴가 사용자수 | | 평균 사용일수 | | 평균 하루 급여액 | |
|------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | 여성 | 남성 | 여성 | 남성 | 여성 | 남성 |
| 2007 | 387 946 | 281 777 | 7,6 | 5,6 | 722 kr | 928 kr |
| 2008 | 392 549 | 286 378 | 7,7 | 5,8 | 717 kr | 831 kr |
| 2009 | 376 543 | 271 661 | 7,7 | 5,9 | 751 kr | 855 kr |
| 2010 | 379 724 | 274 811 | 7,9 | 6,0 | 770 kr | 874 kr |
| 2011 | 400 607 | 293 681 | 8,1 | 6,1 | 800 kr | 903 kr |
| 2012 | 397 815 | 292 413 | 7,9 | 6,1 | 821 kr | 927 kr |
| 2013 | 425 319 | 321 763 | 8,4 | 6,6 | 843 kr | 941 kr |
| 2014 | 430 716 | 326 564 | 8,6 | 6,8 | 844 kr | 943 kr |
| 2015 | 440 967 | 336 734 | 8,5 | 6,9 | 864 kr | 953 kr |
| 2016 | 458 260 | 353 289 | 8,5 | 6,8 | 874 kr | 957 kr |
| 2017 | 472 376 | 364 177 | 8,5 | 6,9 | 894 kr | 971 kr |
| 2018 | 487 310 | 378 451 | 8,7 | 7,0 | 922 kr | 992 kr |

출처: Försäkringskassan [사회보험청]. Socialförsäkringen i siffror 2007-2019 [연간 보고서 12개 데이터 통합].

3.4.3. 장애자녀지원휴가

아래 표는 2010년부터 2018년까지 장애자녀지원휴가를 사용한 부모의 수, 평균 사용일수, 평균 하루 지원급여액을 보여준다. 휴가 특성상 다른 휴가에 비해 사용일수가 짧은 편이지만, 여전히 여성 사용자수가 남성 사용자수 보다 높게 나타난다.

[표 12] 장애자녀지원휴가 사용 현황 (2010년부터 2018년까지)

| 년도 | 휴가 사용자수 | | 평균 사용일수 | | 평균 하루 급여액 | |
|------|---------|-------|---------|-----|-----------|--------|
| | 여성 | 남성 | 여성 | 남성 | 여성 | 남성 |
| 2010 | 3 233 | 1 945 | 2,5 | 2,3 | 803 kr | 898 kr |
| 2011 | 3 382 | 2 052 | 2,5 | 2,3 | 834 kr | 910 kr |
| 2012 | 3 416 | 1 921 | 2,5 | 2,2 | 847 kr | 941 kr |

| | 휴가 사용자수 | | 평균 사용일수 | | 평균 하루 급여액 | |
|------|---------|-------|---------|------|-----------|--------|
| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 2013 | 3 285 | 1 985 | 2,5 | 2,3 | 866 kr | 946 kr |
| 2014 | 3 511 | 2 065 | 2,5 | 2,2 | 874 kr | 954 kr |
| 2015 | 3 686 | 2 282 | 2,4 | 2,1 | 894 kr | 959 kr |
| 2016 | 4 287 | 2 509 | 2,3 | 2,1 | 893 kr | 958 kr |
| 2017 | 4 497 | 2 527 | 2,2 | 2,1 | 920 kr | 967 kr |
| 2018 | 4 843 | 2 691 | 2,2 | 2,1 | 950 kr | 982 kr |

출처: Försäkringskassan [사회보험청]. Socialförsäkringen i siffror 2011-2019 [연간 보고서 9개 데이터 통합].

4. 임신급여

본 급여는 임신한 여성의 업무가 신체적으로 고되거나 근로 환경이 위험하여 업무량이나 업무기간을 줄이는 것이 불가피한 경우 신청할 수 있다.

4.1. 일반자격요건

- 신체적으로 힘든 업무를 맡고 있거나 근로 환경이 위험해 더 이상 근로가 어려운 경우 (급여 지원을 받기 위해서는 적어도 25% 이상 근무시간을 감소시켜야 함)
- 고용주가 더 쉽거나 덜 위험한 업무로 재배치 해줄 수 없는 경우 (자영업자는 해당하지 않음)
- 소득 감소가 불가피한 경우
- 주로 스웨덴에 거주하거나 재직중인 경우

4.2. 급여 수준 및 수급 기간

급여는 다른 부모보험 급여처럼 월 임금의 약 77.6%가 지급된다. 하지만 하루 최대 급여액이 741 SEK로 정해져있다. 임신급여를 받는 동안은 질병급여 등 사회보험청에서 제공하는 여타 급여와 중복 수혜할 수 없다. 수급 기간은 임부의 근로 및 고용 상황에 따라 다음과 같이 정해진다.

- ① 신체적으로 힘든 일을 하는 경우: 출산 예정일 60일 전부터 11일 전까지²⁰⁾
- ② 근로환경이 위험한 경우 (일반 고용인): 고용주가 고용인의 근로 활동을 금지한 날부터 출산 예정일 11일 전까지
- ③ 근로환경이 위험한 경우 (자영업자): 자영업 중인 산모의 경우 자신의 근로환경에 대한 직접적인 책임이 따른다. 따라서 임신급여를 받기 위해서는 근로 환경 위험을 관련 전문가를 통해 입증 받아야 한다.

4.3. 임신 급여 사용 현황

아래 표는 2007년부터 2018년까지 임신급여를 사용한 부모의 수, 평균 사용일수, 평균 하루급여액을 나타낸다. 임신급여 평균 사용일수가 지난 10년간 조금씩 증가하고 있는 것을 볼 수 있다.

[표 13] 임신급여 사용 현황 (2007년부터 2018년까지)

| 년도 | 사용자수 | 평균 사용 일수 | 평균 하루 급여액 |
|------|--------|----------|-----------|
| 2007 | 24 430 | 38 | 489 kr |
| 2008 | 24 371 | 38 | 503 kr |
| 2009 | 24 007 | 39 | 510 kr |
| 2010 | 23 600 | 39 | 524 kr |
| 2011 | 21 815 | 39 | 534 kr |
| 2012 | 23 143 | 40 | 546 kr |
| 2013 | 23 662 | 40 | 556 kr |
| 2014 | 24 777 | 41 | 563 kr |
| 2015 | 25 228 | 41 | 573 kr |
| 2016 | 27 210 | 41 | 583 kr |
| 2017 | 26 501 | 41 | 597 kr |
| 2018 | 25 794 | 41 | 612 kr |

출처: Försäkringskassan [사회보험청]. Socialförsäkringen i siffror 2007-2019 [연간 보고서 12개 데이터 통합].

20) 출산 예정일 10일 전부터는 대신 부모휴가를 사용할 수 있다.

5. 시사점

본 이슈페이퍼를 통해 스웨덴의 부모보험이 지원하는 각종 돌봄휴가 정책의 구조와 사용 현황을 살펴보았다. 부모휴가 정책을 중심으로 스웨덴 사례가 주는 시사점을 제도의 구조적 요인과 제도 활용 현황 파악 방식 측면에서 논의하고자 한다.

5.1. 제도 구조적 요인

① 부모휴가 제도의 통합성 및 유연성

□ 자녀돌봄 권리에 대한 통합적 접근

한국 상황과 비교하여 스웨덴의 부모휴가 제도가 가진 특징 중 하나는 휴가의 통합이다. 국내의 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 제도가 스웨덴에서는 부모휴가라는 명목으로 한 데 묶인 셈이다. 출산 직전·후, 출산휴가 사용 이후, 육아휴직 사용 이후 등 3단계를 나누어 고민하거나 고용주와 협의할 필요없이, 부모는 자녀가 12세 될 때까지 부모휴가를 사용할 수 있는 하나의 강력한 권리를 갖는다. 부모휴가가 분절되지 않은 하나의 강력한 권리로 통합되어 있기 때문에 본 제도 활용의 필요성에 대한 사회적 논의, 실제 활용률, 제도 내 높은 유연성 역시 밀도 높게 집중된다.

□ 부모휴가 활용 유연성

흔히 알려진 스웨덴 부모휴가 제도의 장점은 휴가급여의 높은 소득대체율이다. 하지만 자세히 들여다보면 이전 소득의 77.6%를 보장받는 경우는 정률급여 기간인 390일을 주말을 포함하여 주 7일씩 사용하는 경우에만 해당한다. 이런 경우는 [그림 9] 혹은 [그림 10]에서 볼 수 있듯이 많지 않다. 예를 들어, 2015년생 자녀를 기준으로 부모가 1년간 사용한 부모휴가 평균 일수는 주당 약 4.4일에 그치며, 고소득 계층일수록 4일 미만으로 부모휴가를 사용하는 비율이 절반을 넘는다. 중산층의 경우도 약 71%는 5일 이하로 사용하고 있다. 즉, 많은 부모들이 부모휴가를 높은 소득대체율로 짧게 사용하는 것보다 급여를 이전 소득의 55.4% 이하로 낮추더라도 보다 길게, 적시에 유연하게 사용하는 방식을 활용하고 있음을 알 수 있다.

부모휴가를 적시에 사용하기 위해서는 기본적으로 제도의 분할 사용이 유연해야 한다. 한국의 경우 현재 육아휴직의 분할 사용은 1회 보장된다. 스웨덴의 경우 1년에 3회까지 법적으로 보장하고 있으며, 이 횟수 역시 고용주와 협의하여 더 늘릴 수 있다. 또한 연차휴가 사용의 유연성은 상사에 의해 일부 제한될 수 있으나 부모휴가의 경우 고용주가 거절하기 어렵기 때문에 스웨덴 부모들은 자신의 부모휴가 권리가 일반 휴가보다 우선된다는 점을 적극적으로 활용하려는 경향이 있다. 즉 평소에 예상치 못한 돌봄의 공백이 발생하거나, 자녀의 어린이집, 학교 등이 방학을 할 때 남은 부모휴가를 전략적으로 활용하여 자녀 곁을 지키는 경우를 자주 볼 수 있다.

재직자의 경우 낮은 소득대체율로 보다 길게, 유연하게 부모휴가를 사용할 수 있는 이유는 이들이 나머지 시간에는 근로를 하고 이에 상응하는 임금을 보전받기 때문이다. 이는 국내의 육아기 근로시간 단축제도와 같은 성격의 유연성인데²¹⁾, 스웨덴의 경우 휴가와 연계된 근무시간은 일일 단위로 계산되어 고용주와 협의 후 업무 및 직장 상황을 고려하여 선택할 수 있는 근로 방식이 더 다양하게 주어진다. 예를 들어 일주일에 하루만 출근해서 2시간 근무하고, 나머지 4일은 휴가를 100%로 사용할 수 있다. 이 경우 주당 근로시간은 2시간에 불과한 셈이다. 극단적인 반대의 경우로 4일 동안 8시간 근무하고 하루는 7시간 근무 후 1시간 부모휴가를 낼 수도 있다. 이 경우 주당 근로시간은 39시간까지 올라간다. 물론 원칙적으로 가능하다고 해서 모든 조합이 적극적으로 활용되는 것은 아니다. [그림 9]에서 보듯이 1일 미만의 부모휴가 사용은 단 2%에 그친다. 하지만 더 많은 가능성을 열어둔다는 점은 직장 및 업무 상황을 고려하여 근로자의 업무의 연속성을 높일 수 있다는 점에서 유리하게 작용할 수 있다.

② 휴직급여 혜택 권리의 사각지대

□ 제도적 사각지대

스웨덴의 부모보험제도는 급여 수준에 차이는 있지만 휴가제도를 사용할 권리에 있

21) 단축된 근로시간만큼 정부가 임금을 보전한다는 의미에서 국내의 육아기 근로시간 단축제도는 스웨덴의 부모휴가 제도의 성격을 일부 닮아있음. 하지만 스웨덴에 임금 보전이 보장되지 않는 육아기 근로시간 단축제도가 별도로 존재함. 부모보험법 Parental Leave Act (Föräldraledighetslagen, 1995 : 584) 제 7조항에 따르면 8세 이하의 자녀를 가진 부모의 경우 75%까지 근로시간을 단축할 권리가 있음. 때로는 자녀 나이 12세까지도 근로시간 단축 제도를 사용할 수 있으나 이는 회사와의 개별적 협의를 통해서만 가능함.

어서 제도적 사각지대는 없다. 부모휴가 급여의 재원이 100% 일반 조세가 아닌 고용주의 사회보장기여금에 기반하고 있기 때문에 재원 마련에 기여한 부모일수록 더 합당한 보상을 받는 것은 어찌보면 당연하다. 하지만 학생, 구직자, 파트타임 근로자, 부모휴가 중 퇴직자, 스타트업 사업자까지도 부모휴가를 신청해 일정 수준의 소득을 보장받을 수 있다는 점에서 현재 고용보험 가입자만 사용가능한 한국 육아휴직 제도에 시사하는 바가 크다.

스웨덴 정부가 이와 같은 결정을 내린 것은 부모휴가를 사용하는 것은 부모지만, 이를 통해 근본적인 보호를 받는 것은 미래 사회 주역인 아동들이기 때문이다. 부모가 아닌 아동 자체를 기준으로 놓고 보면 부모휴가를 사용할 수 없는 부모의 자녀는 시간과 소득이 일부 확보된 보호자로부터 안정된 돌봄을 받을 권리를 박탈당하는 셈이다. 국내 육아휴직 제도는 해당 수혜자가 고용보험 가입자로 한정되어 왔기 때문에 사각지대 개편 과정에서 근로자 간의 보험세 기여에 대한 형평성 논의는 불가피해 보인다. 하지만 부모휴가 제도의 사각지대가 마땅히 보호받아야 할 아동의 권리를 침해하는 것과 다름없다는 점을 우선적으로 고려할 필요가 있다.

또한 부모휴가 제도가 아동이 안정된 환경에서 보호받을 권리를 우선시 하고 동시에 노동의 탈상품화 지원을 목적으로 한다면, 육아휴직 급여 25% 사후지급 제도의 고용유지 효과만 강조할 것이 아니라 휴가 기간 동안 인간다운 생활을 할 수 있는 환경 마련에 더 집중할 필요가 있다²²⁾. 특히 예상치 못한 문제로 휴가 중간에 퇴사 처리되는 부모의 경우 그들이 기본적으로 누려야 할 권리가 침해당하는 셈이며, 기존 저소득층 부모나 별도 저축 자산이 없는 부모, 외벌이 부모의 경우 휴가 기간 동안 재정적으로 불안정한 생활을 하게 될 가능성이 높기 때문이다.

□ 실질적 사각지대

스웨덴 부모휴가제도에도 실질적 사각지대는 존재한다. 기업의 규모나²³⁾ 부모의 교

22) 스웨덴 사회보험청에 자료 요청 과정에서 비공식적으로 전해들은 바에 따르면 스웨덴에서 부모휴가 최저 정액급여를 받는 가정의 경우 다른 복지급여를 추가로 지원 받는 비율이 높다고 함.

23) 스웨덴의 기업의 규모에 따른 부모휴가 사용 현황 전수조사 자료를 사회보험청에 요청했으나 파악된 바가 없다는 답을 들음. 개별적인 연구 결과에 따르면 대기업 일수록 아버지 부모휴가를 지원한다는 결과 (Socialdepartementet, 2005)와 작은 규모의 직장일수록 유리하다는 결과가 혼재해서 나타남(Bygren and Duvander, 2006).

육수준, 거주지역, 종사하는 직업군 특성과 맞물려 부모휴가 사용이 저조한 경우가 있다. 또한 제도 활용 방식에 대한 정확한 정보 전달이 미흡하여 정액급여 구간이 사용되지 않고 낭비되는 경우가 잦다.

스웨덴 역시 공공기관 보다는 사기업에서 남성들의 부모휴가 사용이 저조하다. 하지만 기업 수준에 초점을 맞춘 연구가 여전히 미흡해 관련 대안, 전략 등을 심도있게 파악하기 어려운 실정이다. 기업별로 단체협약에 따라 노동 조건이 다소 상이하기 때문에 사기업 관련 연구에 현실적으로 제약이 따르는 것으로 보인다. 현재 스톡홀름 대학의 Duvander 교수가 단체협약 관련 자료를 분석하고 있어 곧 스웨덴 기업 내 실질적 사각지대에 대한 연구도 차츰 다양해질 것으로 보인다.

기업 내 최근 관행을 살펴보면 부모휴가 사용이 비교적 자유로운 스웨덴에서도 조직에 따라서 여러가지 한계가 존재한다²⁴⁾. 특히 아버지들의 경우 부모휴가 중 인력공백에 대처하기 위한 방안을 적극적으로 마련해야 하는 주체가 매니저가 아닌 근로자라는 점, 부모휴가를 낼 때 업무 및 직장 사정에 맞춰 휴가 시기와 기간을 조정해야 한다는 무언의 압박이 존재한다는 점, 긴 부모휴가 보다는 하루씩 단발적 휴가를 사용하거나 파트타임으로 사용하는 데 그치기도 한다는 점 등이 문제로 지적된다²⁵⁾. 특히 제도 본연의 의의를 고려한다면 부모휴가가 집중 육아가 아닌 여가식, 혹은 땀질식 돌봄을 위해 사용되는 현상은 제도의 허점으로 해석될 수 있다.

하지만 평일에도 아버지 부재가 심각한 한국 사회의 입장에서 보면, 아버지들이 부모휴가 제도의 유연성을 활용해 자녀와 함께 할 시간을 마련할 수 있다는 점에서 제도의 유연성이 부정적이지만은 않다. 아버지들의 부모휴가 사용이 기업 문화로 보편화되기 위해 오랜 시간이 걸린다는 현실적 한계를 고려하면, 부모휴가에 어떤 가치를 더

24) 2000년대 상황을 다룬 연구로는 Haas & Hwang (2009), Josefsson (2007), Elvin-Nowak (2005) 등이 있음. 이들은 스웨덴 아버지들이 부모휴가를 더 마음껏 사용할 수 없는 이유로 고용주, 매니저, 동료들의 부정적인 태도를 지적하고 있음. 하지만 Bekkengen (2002) 연구에 따르면, 스웨덴 근로자의 직장 내 재량은 상당히 큰 편이며, 오히려 고용주의 부정적인 태도에 대한 영향이 과장되었다고 주장함.

25) 스웨덴 아버지들의 경우 부모휴가 제도 활용 방식이 매우 유연하기 때문에 부모휴가를 단순히 여름 휴가의 연장선으로 활용하는 경우가 있다는 점도 한계로 지적됨. 예를 들어 스웨덴 정부가 4년 안에 부모휴가 80% 이상 사용하도록 법을 개정한 것도 높은 유연성에 일부 강제성을 부여한 방식이라고 할 수 있음.

강조할 것인지에 대한 합의와 이를 통해 실질적 사각제대를 제도적 유연성으로 보완할 수 있는 중간적·이행적 전략에 대한 논의가 필요하다.

③ 아버지 참여 유인책

아버지들의 부모휴가 활용률이 비교적 높은 스웨덴과 노르웨이 같은 국가에서 공통적으로 나타나는 정책 유인은 높은 급여대체율과 결합된 아버지 할당 휴가 기간이다. 두 가지가 결합된 제도의 효과는 국제비교정책 연구자들 사이에서도 종종 강조되어 왔다.²⁶⁾

이들이 사용한 유인책인 쿼터제가 직장에서 아버지들의 협상력을 강화시켰다는 점에서 의의가 있다. 스웨덴의 경우 할당 기간이 증가하면서 아버지들의 부모휴가 사용이 다소 증가했으며, 노르웨이의 경우 아버지 할당 휴가 기간의 증감 여부에 따라 아버지가 사용한 부모휴가 평균 일수도 다소 증감하는 경향을 보였다. 이는 쿼터제의 제도적 특징에 기인한 것으로 보인다. 해당 기간이 아버지에 의해서만 사용될 수 있고, 다른 한 쪽 부모가 오롯이 사용할 수 있는 부모휴가 기간이 1년이 채 되지 않기 때문에 직접 사용하지 않으면 아이를 집에서 돌볼 수 있는 기간 자체가 줄어들기 때문이다. 따라서 직장에서도 아버지들에게 할당된 기간만큼 그들의 권리를 보장해야 한다는 일종의 압박감이 작용하고, 아버지들 스스로의 권리감도 높아지는 효과가 있었다.

하지만 두 가지를 모두 갖춘 북유럽 국가에서도 아버지들은 자신에게 할당된 부모휴가 기간 이상 사용하는 것을 부담스러워하는 경향이 발견된다. 할당된 기간 넘어 부모휴가를 사용할 경우 어머니가 사용할 수 있는 부모휴가가 짧아지기 때문이다. 이러한 점을 감안했을 때 한 쪽 부모의 부모휴가 사용이 다른 한 쪽 부모의 휴가권에 영향을 주지 않도록 설계된 현재 한국 육아휴직 제도는 위와 같은 부부 간 성역할 규범에 기인한 반작용 자체는 적을 것으로 예상된다. 그러나 여전히 아버지들의 권리감이 어떤 가치에 의해 자극될 수 있는가에 대해 한국 실정에 맞춘 논의가 필요하다. 예를 들어, 일부 연구자들은 아버지들의 부모휴가 사용 이유로 성평등이나 사회 정의 등은 좀처럼 발견되지 않는다고 보고하고 있지만²⁷⁾, 노르웨이 아버지들을 대상으로 진행된

26) 근거가 될 수 있는 학술자료는 다음과 같다: Haas & Hwang (2019), Karu & Tremblay (2017), O'Brien (2009), Brandth & Kvande (2019).

27) Liebig & Oechsle (2017)

연구에서는 공평성에 대한 인식이 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 여전히 남성의 생계부양 역할이 강조되는 한국 사회에서 아버지들의 육아휴직 참여를 돕기 위한 맞춤 전략에 대한 고민이 필요해 보인다.

5.2. 제도 활용 현황 파악 방식

스웨덴 정부가 부모휴가 제도의 활용 현황을 파악할 때 부모의 휴가 신청 여부를 추적할 뿐만 아니라 태어난 아이를 기준으로 그 활용도를 파악하고 있다. 두 방식 모두 중요하다. 본 페이퍼에서는 아이를 기준으로 부모휴가 사용 현황을 파악하는 방식의 장점 두 가지를 강조하고자 한다.

첫째, 아이를 기준으로 활용 현황을 추적할 경우 앞으로 더욱 확대될 가능성이 큰 부모휴가 대상자, 즉 가족 혹은 부모에 대한 정의가 변하는 과정에서 더 융통성 있는 대응이 가능하다. 스웨덴의 경우 전통적인 핵가족 혹은 법적 혼인 관계 개념이 약화되면서 부모휴가를 사용할 수 있는 대상자가 부모의 동거인까지 확대되었다. 게다가 자녀가 아플 때 사용할 수 있는 자녀간병휴가의 경우 부모의 친척, 조부모, 이웃, 친구 까지도 활용할 수 있다. 한국의 제도로 앞으로 혼인여부나 가족유형에 변화에 유연하게 대처하기 위해서는 자녀를 기준으로 부모휴가 현황을 파악 할 필요가 있다.

둘째, 태어난 아이를 기준으로 수년 간 추적해 간 자료는 해당 자녀의 보호자가 부모휴가를 정확히 얼마나, 어떤 방식으로 활용하고 있는지 파악할 수 있다. 매 분기 육아휴직자 신청자 수를 파악하는 것은 것은 증감하는 휴직자 수 전체 경향을 보여줄 뿐 육아휴직 사용 가능 기간 동안 부모가 해당 자녀를 위해 대해 얼마나 길게, 자주, 어떤 패턴의 휴가를 사용하고 있는지 면밀히 파악하기 어렵다. 또한 부부간 성평등한 휴가 사용 여부를 실증적으로 파악하고 검토하기 위해서도 해당 자녀의 출생시점을 기점으로 부모의 휴가 사용 현황을 추적해 나아갈 필요가 있다.

부록 1 부모휴가제도 변화 현황²⁸⁾

| 연도 | 부모휴가 | 한시적 부모휴가 & 임신급여 |
|------|---|--|
| 1974 | <ul style="list-style-type: none"> 기존의 모성보험제도를 부모휴가제도로 대체 (즉, 남성에게도 부모수당 권리 부여) 자녀 나이 8세 전까지 180일간 임금의 90% 보상 | <ul style="list-style-type: none"> 아픈 아이를 위한 질병급여 도입 가구당 연간 10일, 임금의 약 90% 보상, 자녀 나이 10세까지 수령 가능 |
| 1976 | <ul style="list-style-type: none"> 부모휴가 기간 180일 → 210일로 증가 | |
| 1977 | | <ul style="list-style-type: none"> 아픈 아이를 위한 질병급여를 부모보험 제도로 편입(= 자녀간병휴가) 휴가기간은 자녀 수에 따라 결정 |
| 1978 | <ul style="list-style-type: none"> 부모휴가 기간 210일 → 270일로 증가, 30일 최소급여(정액구간) 도입 | |
| 1980 | | <ul style="list-style-type: none"> 육체적으로 힘든 일을 하는 여성을 대상으로 임신급여 도입 출산 예정일 60일전부터 11일 전까지 사용 가능 자녀간병휴가 자녀 당 연간 10일 → 60일로 증가, 10세 → 12세로 증가 아버지 출산휴가 (즉 배우자출산휴가) 10일 도입 임금의 90% 보상 |
| 1985 | | <ul style="list-style-type: none"> 임신급여 대상을 육체적으로 힘들지 않더라도 태아에게 위험한 환경에서 일하는 여성으로 확대 |
| 1986 | <ul style="list-style-type: none"> 부모휴가 기간 270 → 360일로 증가 | <ul style="list-style-type: none"> 한시적 부모급여 용어 도입 |
| 1988 | | <ul style="list-style-type: none"> 자녀간병휴가 자녀 당 연간 60일 → 90일로 증가 |
| 1989 | <ul style="list-style-type: none"> 부모휴가 기간 360 → 450일로 증가 | |
| 1990 | | <ul style="list-style-type: none"> 자녀간병휴가 자녀 당 연간 90일 → 120일로 증가 |
| 1991 | | <ul style="list-style-type: none"> 자녀간병휴가급여 첫 14일 동안 임금의 80%, 이후에는 90% 보상 |

28) SCB (2018)과 Försäkringskassan (2019)에 언급된 제도 변화를 장지연·윤자영·신현구(2013)에서 번역·정리한 자료와 비교하여 수정, 보완, 갱신함.

| 연도 | 부모휴가 | 한시적 부모휴가 & 임신급여 |
|------|---|--|
| 1995 | <ul style="list-style-type: none"> ● 450일의 부모휴가 기간 내 할당제 (“어머니/아버지의 달”) 도입 <ul style="list-style-type: none"> - 부모 각각 30일씩 사용하지 않으면 해당 기간은 소멸됨. 임금의 90% 보상. - 즉 할당된 기간 이외 300일 간 임금의 80%, 나머지 90일은 최소정액급여 보상 유지 | <ul style="list-style-type: none"> ● 자녀간병휴가 신청 대상을 부모 외 (부모 대신 아이를 돌봐줄 수 있는 사람) 까지로 확대 |
| 1996 | <ul style="list-style-type: none"> ● 부모 각각에게 할당된 부모휴가기간 동안 임금 보상 비율 90% → 85% 감소 ● 나머지 300일 간 임금 보상율도 80% → 75% 감소 ● 최소정액급여 구간은 유지 | <ul style="list-style-type: none"> ● 한시적 부모보험급여와 임신급여의 임금 보상 비율 75% 로 감소 |
| 1997 | <ul style="list-style-type: none"> ● 부모 각각에게 할당된 부모휴가기간 동안 임금 보상 비율 85% → 75% 감소 | |
| 1998 | <ul style="list-style-type: none"> ● 부모휴가급여 임금의 80%로 다시 증가 | <ul style="list-style-type: none"> ● 한시적 부모보험급여와 임신급여의 임금 보상 비율 80% 로 증가 |
| 2002 | <ul style="list-style-type: none"> ● 부모휴가 기간 450 → 480일로 증가 <ul style="list-style-type: none"> - 최소정액구간은 90일로 동일 ● 할당제 (“어머니/아버지의 달”) 기간 30 → 60일로 증가 | <ul style="list-style-type: none"> ● 해당 자녀의 부모가 아파 일을 할 수 없을 때도 다른 사람(스웨덴 피보험자 중)이 대신 신청하여 아이를 돌봐줄 수 있음. ● 배우자 출산휴가도 상황에 따라 다른 피보험자가 대신 사용할 수 있음 |
| 2006 | <ul style="list-style-type: none"> ● 부모보험수당의 근거가 되는 질병급여 근거소득(SGI)²⁹⁾의 상한선(연 기준)을 물가기초액(prisbasebelopp)³⁰⁾의 10배로 상향 | |
| 2007 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 한시적 부모보험급여와 임신급여에 한하여 SGI 상한선을 물가기초액의 7.5배로 하향 |

29) 부록 2 참고

30) 물가기초액은 연금 등 각종 사회보장수당 및 급여를 설정하는 데 기준이 되고 있으며 한 해의 소비자물가지수와 연동되어 조정된다. 참고로 2006년의 물가기초액은 39,700 SEK, 2007년은 40,300 SEK였으며, 2020년 물가기초액은 47,300 SEK(1 SEK = 120 원 적용시, 약 5,676,000 원)로 결정되었다.

| 연도 | 부모휴가 | 한시적 부모휴가 & 임신급여 |
|------|---|-----------------|
| 2008 | <ul style="list-style-type: none"> • 부모휴가를 평등하게 나눠 쓴 부모에게 주는 성평등보너스 제도 도입 (부모보험에서 제공) (→ 2017년 폐지됨) | |
| 2012 | <ul style="list-style-type: none"> • 부모가 동시에 휴가를 낼 수 있는 중복일 (Dubbeldagar) 제도 도입 - 자녀 출생 1년 안에 30일 사용 가능 | |
| 2014 | <ul style="list-style-type: none"> • 부모휴가 총 480일 중 최대 20%까지만 자녀 나이 4세 이후 사용 가능해짐 • 부모휴가 사용 가능한 자녀 나이 8세 → 12세로 증가 | |
| 2016 | <ul style="list-style-type: none"> • 할당제 (“어머니/아버지의 달”) 기간 60 → 90일로 증가 • 최저정액구간 급여 일 250 SEK로 증가 | |
| 2017 | <ul style="list-style-type: none"> • 자녀 나이 1세 이후 스웨덴으로 이민 온 경우 부모휴가 기간 제한됨 | |

부록 2 질병급여 근거소득 (Sjukpenninggrundande inkomst)

스웨덴의 부모보험급여는 질병급여 근거소득(이하 SGI)을 따른다. 많은 국내외 자료에서 스웨덴 부모휴가급여가 임금의 77.6%로 보상한다고 간단하게 설명하고 있으나, 실제로는 임금 자체를 기준으로 하기보다 한 해 (과거 + 미래)소득에 기반하여 계산된 질병급여 근거소득을 사용하고 있다. 일반적인 경우 SGI는 현재 임금 수준을 기반으로 설정된다고 생각해도 무방하다. SGI는 보통 월 임금의 12배이기 때문이다. 하지만 한 해 동안 임금 수준이 고르지 않다면 별도의 계산 방식이 적용된다. 또한 SGI에는 상한 금액이 존재하기 때문에 본인의 임금이 그 상한선을 넘을 경우 SGI 계산에 포함되지 않는다. 따라서 정확히 말하면 부모휴가급여로 받을 수 있는 액수는 본인 임금의 77.6%가 아닌 SGI의 77.6%이다 (즉, 부모휴가 중간에 임금인상이 된 경우에도 이를 사회보험청에 보고하고 휴가 급여를 높일 수 있다). 자신의 SGI 수준을 파악하고 있는 것은 중요하며, SGI 수준에 따라 부모휴가 급여도 결정되기 때문에 스웨덴 부모들은 SGI 수준을 최대한 높은 상태에서 휴가에 들어갈 수 있도록 계획하기도 한다.

SGI에 대한 이해가 중요한 이유는 SGI를 상실한 경우 정률구간의 부모휴가급여를 받을 수 없기 때문이다. SGI는 한 해 임금 소득을 기준으로 하기 때문에 실업이 장기화 된 경우 SGI 자체를 상실하게 된다. 일반적으로 실업 직후 3개월 간은 기존의 SGI를 보장 받을 수 있으며, 예외적으로 그 이후에도 보장되는 경우가 있다. 예를 들어 실업 후 고용서비스청에 등록하고 구직활동을 지속하면 SGI가 유지된다. 부모휴가를 사용하는 경우도 예외 중 하나이다.

임신한 여성의 경우 출산 전 6개월 전부터 근로시간을 줄이거나 일을 그만두더라도 기존의 SGI를 유지할 수 있다³¹⁾. 출산 이후에는 부모휴가를 사용하든 사용하지 않든 자녀가 1세 될 때까지 부모 모두 자신의 기존 SGI를 유지할 수 있다 (즉, 중간에 퇴사하더라도 1년 간은 SGI가 유지되어 기존 임금의 77.6% 해당하는 부모휴가 급여를 받을 수 있음). 1세가 넘어가면 주 5회 이상 100% 부모휴가를 사용하는 경우에만 SGI를 유지할 수 있다. 만약 1세가 넘어 직장으로 복귀했지만 근로시간을 줄이고 부모휴가를 파트타임으로 사용하는 경우에도 부모휴가를 사용하는 동안은 SGI를 유지할 수 있다.

31) 단, 이 경우 부모휴가 정률급여 기준인 240일 연속 근무에 해당하지 않아 부모휴가 첫 180일 간은 일일 250 SEK의 정액급여를 받게 됨. 나머지 210일 간은 기존 SGI의 77.6%를 받을 수 있음. [표 4] 참고.

부록 3 그래프 원자료

[표 6] 사회보험청 홈페이지 내 부모휴가 남은 일수 확인란 실제 사례

| | | | | |
|--|---------|---|----------------|----------|
| Antal dagar kvar för barnet | | | | 442.75 |
| Med sjukpenningnivå | | | | 352.75 |
| Med lägstanivå | | | | 90 |
| - Varav 30 möjliga dubbel dagar | | | | |
| | För dig | | Annan förälder | Totalt |
| + Dagar kvar att ansöka om | 240 | + | 202.75 | = 442.75 |
| + Dagar som handläggs eller är beslutade | 0 | + | 5 | = 5 |
| + Utbetalda dagar | 0 | + | 32.25 | = 32.25 |
| Summa föräldrapenningdagar | 240 | + | 240 | = 480 |

[그림3 & 4] 1974년-2018년 부모휴가 사용일수 및 남녀비율

| 연도 | 여성 (명) | 남성 (명) | 여성 (%) | 남성 (%) |
|------|------------|-----------|--------|--------|
| 1974 | 19 017 000 | 0 | 100% | 0% |
| 1980 | 25 669 000 | 1 351 000 | 95% | 5% |
| 1985 | 31 201 420 | 1 991 580 | 94% | 6% |
| 1989 | 36 082 013 | 2 564 857 | 93% | 7% |
| 1990 | 44 851 315 | 3 440 701 | 93% | 7% |
| 1991 | 49 600 570 | 4 145 532 | 92% | 8% |
| 1992 | 50 801 232 | 4 793 160 | 91% | 9% |
| 1993 | 50 030 342 | 5 299 543 | 90% | 10% |

| 연도 | 여성 (명) | 남성 (명) | 여성 (%) | 남성 (%) |
|------|------------|------------|--------|--------|
| 1994 | 48 459 832 | 5 901 470 | 89% | 11% |
| 1995 | 42 519 211 | 4 507 101 | 90% | 10% |
| 1996 | 37 713 386 | 4 463 173 | 89% | 11% |
| 1997 | 34 151 144 | 3 754 007 | 90% | 10% |
| 1998 | 32 552 062 | 3 775 354 | 90% | 10% |
| 1999 | 31 869 907 | 4 166 279 | 88% | 12% |
| 2000 | 31 225 746 | 4 435 481 | 88% | 12% |
| 2001 | 31 458 797 | 5 042 319 | 86% | 14% |
| 2002 | 32 210 665 | 5 917 761 | 85% | 16% |
| 2003 | 33 235 014 | 6 911 239 | 83% | 17% |
| 2004 | 34 407 652 | 7 901 513 | 81% | 19% |
| 2005 | 34 338 735 | 8 320 078 | 81% | 20% |
| 2006 | 34 524 796 | 8 957 898 | 79% | 21% |
| 2007 | 35 856 090 | 9 434 538 | 79% | 21% |
| 2008 | 37 117 288 | 10 143 062 | 79% | 22% |
| 2009 | 37 169 343 | 10 669 822 | 78% | 22% |
| 2010 | 38 228 681 | 11 489 945 | 77% | 23% |
| 2011 | 38 363 061 | 11 921 067 | 76% | 24% |
| 2012 | 38 370 595 | 12 407 072 | 76% | 24% |
| 2013 | 38 706 268 | 12 741 697 | 75% | 25% |
| 2014 | 38 962 053 | 13 212 016 | 75% | 25% |
| 2015 | 39 256 182 | 13 921 297 | 74% | 26% |
| 2016 | 39 248 402 | 14 527 527 | 73% | 27% |
| 2017 | 40 211 877 | 15 585 949 | 72% | 28% |
| 2018 | 39 347 785 | 16 343 020 | 71% | 29% |

출처: 사회보험청 (2019). Antal mottagare och dagar efter omfattning, 1989-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>, 통계청 (2019). På tal om kvinnor och män. Retrieved from: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/jamstallldhet/jamstallldhet-sstatistik/pong/publikationer/pa-tal-om-kvinnor-och-man.-lathund-om-jamstallldhet-2018/>

[그림 5 & 6] 1989년 - 2018년 부모휴가 수급자수 및 남녀비율

| 연도 | 여성 (명) | 남성 (명) | 여성 (%) | 남성 (%) |
|------|---------|---------|--------|--------|
| 1989 | 270 288 | 88 379 | 75% | 25% |
| 1990 | 295 080 | 104 356 | 74% | 26% |
| 1991 | 320 880 | 115 772 | 74% | 27% |
| 1992 | 335 329 | 123 318 | 73% | 27% |
| 1993 | 345 006 | 129 951 | 73% | 27% |
| 1994 | 372 004 | 146 766 | 72% | 28% |
| 1995 | 339 857 | 131 695 | 72% | 28% |
| 1996 | 324 873 | 146 839 | 69% | 31% |
| 1997 | 299 841 | 133 948 | 69% | 31% |
| 1998 | 286 882 | 137 750 | 68% | 32% |
| 1999 | 271 678 | 154 036 | 64% | 36% |
| 2000 | 275 219 | 166 663 | 62% | 38% |
| 2001 | 280 872 | 186 177 | 60% | 40% |
| 2002 | 295 287 | 210 456 | 58% | 42% |
| 2003 | 306 267 | 228 623 | 57% | 43% |
| 2004 | 318 480 | 242 572 | 57% | 43% |
| 2005 | 325 774 | 251 629 | 56% | 44% |
| 2006 | 339 152 | 266 528 | 56% | 44% |
| 2007 | 353 618 | 277 436 | 56% | 44% |
| 2008 | 367 274 | 288 716 | 56% | 44% |
| 2009 | 377 673 | 292 846 | 56% | 44% |
| 2010 | 392 043 | 311 740 | 56% | 44% |
| 2011 | 403 230 | 319 429 | 56% | 44% |
| 2012 | 410 314 | 333 246 | 55% | 45% |
| 2013 | 416 476 | 340 246 | 55% | 45% |
| 2014 | 424 591 | 344 658 | 55% | 45% |
| 2015 | 435 183 | 355 383 | 55% | 45% |
| 2016 | 446 083 | 368 779 | 55% | 45% |
| 2017 | 466 052 | 387 286 | 55% | 45% |
| 2018 | 476 021 | 403 101 | 54% | 46% |

출처: 사회보험청 (2019). Antal mottagare och dagar efter omfattning, 1989-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

[그림 7] 파트타임으로 사용된 부모휴가 일수 (2018년 기준)

| 유형 | 여성 | 남성 |
|-----|-----------|---------|
| 3/4 | 445 490 | 141 960 |
| 1/2 | 1 155 158 | 604 392 |
| 1/4 | 930 416 | 440 244 |
| 1/8 | 364 842 | 188 048 |

출처: 사회보험청 (2019). Antal mottagare och dagar efter omfattning, 1989-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

[그림 8] 부모휴가 사용 방식에 따른 남녀 사용 비율 (2018년 기준)

| | 1/1 | 3/4 | 1/2 | 1/4 | 1/8 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 여성 | 71% | 76% | 66% | 68% | 66% |
| 남성 | 29% | 24% | 34% | 32% | 34% |

출처: 사회보험청 (2019). Antal mottagare och dagar efter omfattning, 1989-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

[그림 12] 자녀가 8세 될 때까지 사용하지 않고 남은 급여구간별 휴가 일수
(2000년생 - 2010년생 기준)

| 연도 | 정률구간 | 정액구간 | 총 |
|------|------|------|------|
| 2000 | 8.3 | 21.2 | 29.5 |
| 2001 | 8 | 22.4 | 30.4 |
| 2002 | 12.2 | 24.4 | 36.6 |
| 2003 | 12.4 | 25.7 | 38.1 |
| 2004 | 12.6 | 26.5 | 39.1 |
| 2005 | 13.2 | 27.2 | 40.4 |
| 2006 | 12.7 | 22.9 | 35.6 |
| 2007 | 13.4 | 19 | 32.4 |
| 2008 | 13.5 | 19 | 32.5 |
| 2009 | 13.7 | 18.8 | 32.5 |
| 2010 | 14.3 | 18.7 | 33.0 |

출처: 사회보험청 (2019). Föräldrapenningdagar som inte använts när barnet fyllt 8 år. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

[그림 13] 소멸된 부모휴가일수별 해당 아동수 (2000, 2005, 2010년생 기준)

| 일수 | 2000 | 2005 | 2010 |
|--------|--------|--------|--------|
| 0일 | 23 846 | 19 434 | 31 620 |
| 1-5일 | 12 099 | 12 324 | 16 125 |
| 6-29일 | 19 646 | 20 912 | 24 722 |
| 30-59일 | 15 163 | 16 932 | 15 333 |
| 60-89일 | 9 052 | 14 650 | 11 801 |
| 90- 일 | 7 465 | 13 452 | 11 756 |

출처: 사회보험청 (2019). Föräldrapenningdagar som inte använts när barnet fyllt 8 år.
Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

[그림 14] 소멸된 부모휴가일수별 아동 비율 (2000년-2010년생 기준)

| 연도 | 0일 | 1-5일 | 6-29일 | 30-59일 | 60-89일 | 90- 일 |
|------|-----|------|-------|--------|--------|-------|
| 2000 | 27% | 14% | 23% | 17% | 10% | 9% |
| 2001 | 26% | 14% | 23% | 18% | 11% | 9% |
| 2002 | 23% | 13% | 22% | 17% | 14% | 12% |
| 2003 | 22% | 13% | 22% | 17% | 15% | 13% |
| 2004 | 21% | 12% | 22% | 17% | 15% | 13% |
| 2005 | 20% | 13% | 21% | 17% | 15% | 14% |
| 2006 | 24% | 15% | 21% | 15% | 13% | 12% |
| 2007 | 28% | 15% | 22% | 14% | 11% | 10% |
| 2008 | 29% | 15% | 21% | 14% | 11% | 10% |
| 2009 | 29% | 15% | 21% | 14% | 11% | 10% |
| 2010 | 28% | 14% | 22% | 14% | 11% | 11% |

사회보험청 (2019). Föräldrapenningdagar som inte använts när barnet fyllt 8 år. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

[그림 15] 1-8세 동안 사용된 부모휴가 사용 패턴 (2010년생 기준)

| 자녀 연령 | 여성 | 남성 | 총 |
|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 222,20 | 22,01 | 244.20 |
| 2 | 59,60 | 37,57 | 97.16 |
| 3 | 10,37 | 8,50 | 18.88 |
| 4 | 8,13 | 6,83 | 14.97 |
| 5 | 7,42 | 6,31 | 13.72 |
| 6 | 7,93 | 7,01 | 14.93 |
| 7 | 8,91 | 8,46 | 17.37 |
| 8 | 15,24 | 14,36 | 29.60 |

사회보험청 (2019). Antal uttagna nettodagar vid uppnådd ålder på barnet efter födelseår, 1999-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

[그림 16] 1-4세까지 연령별 부모휴가 사용일수 (2014년생 기준)

| 자녀 연령 | 여성 | 남성 | 총 |
|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 214.94 | 26.52 | 241.46 |
| 2 | 57.14 | 40.35 | 97.49 |
| 3 | 12 | 9.83 | 21.83 |
| 4 | 19.68 | 16.30 | 35.98 |

사회보험청 (2019). Antal uttagna nettodagar vid uppnådd ålder på barnet efter födelseår, 1999-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

[그림 17] 자녀 출생 후 2년간 부모휴가일수 및 성별 비율 (1999년-2016년생 기준)

| 연도 | 여성 | 남성 | 총 | 여성 | 남성 | 총 |
|------|----------|---------|----------|-----|-----|------|
| 1999 | 324,3979 | 32,7750 | 357,1729 | 91% | 9% | 100% |
| 2000 | 316,2628 | 35,0368 | 351,2996 | 90% | 10% | 100% |
| 2001 | 309,6719 | 37,9042 | 347,5761 | 89% | 11% | 100% |
| 2002 | 307,1604 | 48,4675 | 355,6279 | 86% | 14% | 100% |
| 2003 | 301,2316 | 50,3912 | 351,6228 | 86% | 14% | 100% |
| 2004 | 296,1202 | 51,5195 | 347,6397 | 85% | 15% | 100% |
| 2005 | 290,6045 | 53,7283 | 344,3328 | 84% | 16% | 100% |
| 2006 | 290,1168 | 54,9498 | 345,0667 | 84% | 16% | 100% |
| 2007 | 290,8625 | 56,4794 | 347,3419 | 84% | 16% | 100% |
| 2008 | 287,1352 | 57,8660 | 345,0012 | 83% | 17% | 100% |
| 2009 | 283,5454 | 58,8436 | 342,3890 | 83% | 17% | 100% |
| 2010 | 281,8048 | 59,5829 | 341,3877 | 83% | 17% | 100% |
| 2011 | 282,3713 | 61,0246 | 343,3960 | 82% | 18% | 100% |
| 2012 | 281,1880 | 63,0697 | 344,2576 | 82% | 18% | 100% |
| 2013 | 279,5597 | 65,0167 | 344,5764 | 81% | 19% | 100% |
| 2014 | 272,3991 | 66,8268 | 339,2259 | 80% | 20% | 100% |
| 2015 | 269,3538 | 67,1812 | 336,5350 | 80% | 20% | 100% |
| 2016 | 256,4097 | 69,3542 | 325,7639 | 79% | 21% | 100% |

사회보험청 (2019). Antal uttagna nettodagar vid uppnådd ålder på barnet efter födelseår, 1999-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

[그림 18] 부모휴가 평등하게 사용한 부모 비율 (2005년-2016년생 기준)

| 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 9.5% | 10.2% | 10.7% | 12.0% | 12.8% | 13.6% | 14.3% | 14.9% | 15.8% | 17.8% | 17.4% | 17.1% |

사회보험청 (2019). Andel föräldrar som delat lika (40/60) på dagarna när barnet fyllt 2 år, barn födda 2005-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

[그림 19] 부모 소득수준별 부모휴가 평등 사용 비율

| 여성 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 중위소득의 60% 이하 | 9% | 10% | 9% | 10% | 10% | 11% | 11% | 11% | 12% | 14% | 14% | 14% |
| 중위소득의 60-130% | 8% | 8% | 9% | 11% | 12% | 13% | 13% | 14% | 15% | 17% | 17% | 16% |
| 중위소득의 130% 이상 | 18% | 19% | 20% | 23% | 25% | 27% | 28% | 29% | 31% | 33% | 32% | 30% |

| 남성 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 중위소득의 60% 이하 | 6% | 7% | 7% | 8% | 7% | 8% | 9% | 10% | 10% | 12% | 12% | 12% |
| 중위소득의 60-130% | 9% | 10% | 10% | 12% | 13% | 13% | 14% | 14% | 16% | 18% | 17% | 18% |
| 중위소득의 130% 이상 | 13% | 13% | 14% | 16% | 17% | 19% | 20% | 20% | 21% | 24% | 22% | 21% |

사회보험청 (2019). Andel föräldrar som delat lika (40/60) på dagarna när barnet fyllt 2 år, barn födda 2005-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

[그림 20] 부모 교육수준별 부모휴가 평등 사용 비율

| 여성 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 고졸 미만 | 5% | 6% | 5% | 6% | 5% | 6% | 6% | 6% | 7% | 8% | 8% | 8% |
| 고졸 | 5% | 6% | 6% | 7% | 7% | 7% | 7% | 8% | 8% | 10% | 10% | 9% |
| 고졸 이상 ³²⁾ | 15% | 15% | 16% | 18% | 19% | 20% | 21% | 22% | 23% | 26% | 24% | 24% |

| 남성 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 고졸 미만 | 6% | 6% | 6% | 6% | 7% | 7% | 7% | 7% | 8% | 8% | 9% | 9% |
| 고졸 | 6% | 7% | 8% | 9% | 9% | 10% | 10% | 10% | 11% | 13% | 12% | 13% |
| 고졸 이상 ³³⁾ | 15% | 16% | 17% | 19% | 20% | 21% | 22% | 24% | 24% | 27% | 26% | 25% |

사회보험청 (2019). Andel föräldrar som delat lika (40/60) på dagarna när barnet fyllt 2 år, barn födda 2005-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>

32) 대학, 직업교육, 성인고등교육 과정 등을 포함함

33) 대학, 직업교육, 성인고등교육 과정 등을 포함함

참고자료

- Bekkengen, L. (2002), Man får välja: om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv, Malmö: Liber.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2019). Workplace support of fathers' parental leave use in Norway. *Community, Work & Family*, 22(1), 43-57.
- Bygren, M., & Duvander, A-Z. (2006). Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family*, 68, 363-372)
- Elvin-Nowak, Y. (2005). Världens bästa pappa? Om mäns relationer och strävan efter att göra rätt. Stockholm, Sweden: Albert Bonniers Förlag.
- Försäkringskassan (2016). Föräldrapenning och yrke. Korta analyser (2016:1)
- Försäkringskassan (2018). Uttaget av föräldrapenning skiljer sig beroende på inkomst. Korta analyser. 2018:4
- Försäkringskassan (2019). Antal mottagare och dagar efter omfattning, 1989-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>
- Försäkringskassan (2019). Antal uttagna nettodagar vid uppnådd ålder på barnet efter födelseår, 1999-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>
- Försäkringskassan (2019). Andel föräldrar som delat lika (40/60) på dagarna när barnet fyllt 2 år, barn födda 2005-. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>
- Försäkringskassan (2019). Föräldrapenning. Vägledning 2002: 1 Version 15.
- Försäkringskassan (2019). Föräldrapenningdagar som inte använts när barnet fyllt 8 år. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>
- Försäkringskassan (2019). Jämställd föräldraförsäkring. Socialförsäkringsrapport 2019:2.
- Försäkringskassan (2019). Reserverade dagar ökar pappors uttag av föräldrapenning. Korta analyser. 2019:1.
- Försäkringskassan (2007-2019). Socialförsäkringen i siffror.

- Haas, L., & Hwang, P. (2009). Is Fatherhood Becoming More Visible at Work? Trends in Corporate Support for Fathers Taking Parental Leave in Sweden. *Fathering: a Journal of Theory, Research, and Practice About Men as Fathers*, 7(3), 303-321.
- Haas, L., & Hwang, P. (2019). Workplace support and European fathers' use of state policies promoting shared childcare. *Community, Work & Family*, 22(1), 1-22.
- ILO (2012). International standard classification of occupations. ISCO-08. 1. Geneva: International Labour Office.
- Josefsson, J. (2007). Uppdelning av föräldraledighet - Nöjda och missnöjda föräldrar. *Working Papers in Social Insurance* 2007:2. Stockholm: Försäkringskassan.
- Karu, M., & Tremblay, D.-G. (2017). Fathers on parental leave: an analysis of rights and take-up in 29 countries. *Community, Work & Family*, 21(3), 344-362.
- Liebig, B., & Oechsle, M. (Eds.). (2017). *Fathers in Work Organizations*. Verlag Barbara Budrich.
- O'Brien, M. (2009). Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), 190-213.
- Skolverket (2017). *Beskrivande data 2016 - Förskola, skola och vuxenutbildning*. Rapport 452.
- Socialdepartementet (2005) *Reformerad Försäkring. Statens offentliga utredningar* 2005:73. Stockholm: Statens Offentliga Utredningar.
- Statistiska centralbyrån (2018). *På tal om kvinnor och män*. Stockholm: SCB.
- Statistiska centralbyrån (2012). *SSYK 2012-Standard för svensk yrkesklassificering*.
- Sveriges Riksdag (2013). *Nya åldersgränser och ökad flexibilitet i föräldraförsäkringen*. Socialförsäkringsutskottets betänkande 2013/14: SfU3.
- Sveriges Riksdag (2018). *Föräldrapenning för fler familjekonstellationer och reserverad grundnivå*. Socialförsäkringsutskottets betänkande 2018/19: SfU11.

장지연·윤자영·신현구(2013). 모성보호 사각지대 해소 및 고용효과 강화를 위한 모성
보호 제도 재설계방안 연구. 한국노동연구원.

※ 법률

Socialförsäkringsbalk (2010:110)

Föräldraledighetslag (1995:584)

Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade

※ 스웨덴 정부 사이트

Regeringskansliet (중앙정부) <https://www.regeringen.se/>

Försäkringskassan (사회보험청) <https://www.forsakringskassan.se/>

Skatteverket (세금청) <https://www.skatteverket.se/>

Statistiska Centralbyrån (통계청) <https://www.scb.se/>