

# 스웨덴의 일·생활 균형 정책과 시사점

## Sweden's Work Life Balance Policy and Implications

홍희정(울산라대학교 젠더연구센터 객원연구원)

이 글에서는 스웨덴 사회에 일·생활 균형 정책이 성공적으로 정착할 수 있었던 사회문화적 배경과 다양한 정책 및 제도에 대해 살펴보고자 한다. 한국에도 비슷한 제도가 이미 도입되어 시도되고 있지만 제대로 운영되지 못하는 상황에서 스웨덴의 사례를 살펴보는 것은 의미가 크다. 스웨덴은 일·생활 균형 정책의 핵심이 되는 부모의 육아휴직제도, 보육서비스의 공적 지원 확대, 유연근로제와 시간제 일자리의 활용 등 복지 정책에 기반한 일·생활 균형 정책의 시행으로 여성의 경제활동 참가율을 높이고 개인의 삶의 질을 높이는 데 크게 기여하고 있다. 따라서 스웨덴의 사례를 바탕으로 다음과 같이 정책적 시사점을 도출하였다. 첫째, 한국형 피카(휴식 문화)가 필요하다. 둘째, 부모 공동 육아 책임을 위한 육아휴직 할당제가 필요하다. 셋째, 보육서비스의 공적 지원 확대가 필요하다. 넷째, 유연근무제나 시간제 일자리를 제대로 활용하기 위한 근로시간 단축이 필요하다. 다섯째, 성평등에 기반한 사회적 인식 변화를 위해 여성의 경제활동 참가를 적극적으로 권장해야 한다.

### 1. 들어가며

2017년 말 청와대는 양성평등 구현을 위해 사용했던 일·가정 양립이라는 표현을 일·생활 균형으로 대체한다고 발표하였다. 그동안 잘 사용하던 용어를 바꾸게 된 이유가 몇 가지 있겠지만, 가장 큰 이유는 1인 가구 등의 증가로 기존 정상 가족<sup>1)</sup>으로 포용할 수 없는 형태의 가정이 등장했기 때문이고, 다음으로 여성의 경제활동 참여와 일·가정 양립을 위해 고려되었

1) 사회에서 말하는 '정상 가족'이란 아빠, 엄마, 그리고 정상 자녀로 이루어져 있는 전형적인 핵가족 형태의 가족을 의미하므로 기러기 아빠, 무자녀 가족, 입양 가족, 동거 가족, 조손 가족, 동성 결혼 가족처럼 정상 가족의 모습과는 조금 다른 형태의 가족을 비정상적으로 본다는 메시지를 함의하고 있다(출처: 위키피디아 정상 가족 이데올로기).

던 개념이 기혼 여성에게 노동과 가사라는 이중 부담을 초래했기 때문인 것으로 파악된다(김영주 외, 2014). 스웨덴도 한때 일·가정 양립이라는 용어를 사용했지만, 1970년대 후반부터 일·생활 균형으로 대체하였다. 1970년대 유럽 사회는 개인주의가 확산되면서 영국에서 처음으로 일과 개인의 시간 활용의 균형을 강조하는 일·생활 균형이라는 개념이 등장했고, 그 후 유럽 사회에서 일·가정 양립은 일과 가족 돌봄의 문제를 넘어 일과 생활을 유지하기 위한 개념으로 확장되었다. 이러한 유럽 사회의 변화 속에서 스웨덴도 일·생활 균형을 받아들이게 되었고, 당시 올로프 팔메 스웨덴 총리가 인권, 민주주의, 성평등을 강조하는 대개혁안을 제시하면서 스웨덴 사회에서 본격적으로 구체화되기 시작했다. 이때 스웨덴에서 논의되었던 다양한 정책, 가령 부모 육아휴직제도, 보육서비스의 공적 지원 체계 확립, 유연근로제 확대, 시간제 일자리의 활용 등은 현재 스웨덴 일·생활 균형 정책의 핵심이 된다(홍희정, 홍성현, 2019).

따라서 이 글에서는 스웨덴의 일·생활 균형 정책이 성공적으로 정착할 수 있었던 사회문화적 배경을 살펴보고, 다양한 정책과 제도를 알아본 후 한국에 적용 가능한 시사점을 도출해 보고자 한다.

## 2. 스웨덴의 일·생활 균형 철학과 제도

### 가. 사회문화적 배경: 스웨덴의 생활 철학과 피카

스웨덴에서 일·생활 균형에 대한 개념이 자연스럽게 받아들여진 계기는 스웨덴 사회의 오랜 생활 철학인 라곰(Lagom), 얀텔라겐(Jantelagen)과 관련이 깊다.

스웨덴의 오랜 생활 관습 중에서 라곰은 ‘틈을 돌려 썬’이라는 뜻의 ‘Laget Om’에서 유래한 단어로 8~11세기 바이킹 시대부터 사용됐으며, 현재는 ‘적당한’, ‘알맞은’과 같은 균형의 뜻으로 쓰이고 있다. 균형을 뜻하는 라곰은 또한 큰 계획을 세우기보다는 적당히 실현 가능한 계획을 세우고, 무리하지 않는 선에서 작은 성취에도 만족감을 느끼는 상태를 뜻하기도 한다. 따라서 이러한 관습은 개인에게는 균형 있는 삶을 강조하고, 크게는 자신이 속한 지역 사회, 환경과의 조화를 중요하게 여기도록 하고 있다.

얀텔라겐은 가상의 도시 얀테(Jante)를 중심으로 벌어지는 이야기를 담은 덴마크계 노르웨이 소설가 악셀 산데모세의 1933년 작품 ‘도망자, 자신의 자취를 가로지르다’(En Flyktning Krysser sitt

표 1. 안테의 법칙

- 
1. Du skall inte tro att du är något. 당신이 특별하다고 생각하지 마라.
  2. Du skall inte tro att du är lika god som vi. 당신이 다른 사람보다 선하다고 생각하지 마라.
  3. Du skall inte tro att du är klockare än vi. 당신이 다른 사람보다 똑똑하다고 생각하지 마라.
  4. Du skall inte inbilla dig att du är bättre än vi. 당신이 다른 사람보다 더 낫다고 생각하지 마라.
  5. Du skall inte tro att du vet mer än vi. 당신이 다른 사람보다 더 많이 안다고 생각하지 마라.
  6. Du skall inte tro att du är förmer än vi. 당신이 다른 사람보다 더 중요하다고 생각하지 마라.
  7. Du skall inte tro att du duger till något. 당신이 다른 사람보다 더 잘한다고 생각하지 마라.
  8. Du skall inte skratta åt oss. 다른 사람을 비웃지 마라.
  9. Du skall inte tro att någon bryr sig om dig. 누구든 당신한테 관심을 가질 거라고 생각하지 마라.
  10. Du skall inte tro att du kan lära oss något. 당신이 누군가를 가르칠 수 있다고 생각하지 마라.
- 

spor)'에 처음 등장한 용어이다. 소설 속 중심 배경이 되는 도시 안테를 다스리는 10가지 법을 안텔라젠이라고 하는데, 이를 스웨덴어로 해석하면 법률을 뜻하는 'Lag'와 관사 'En'에 'Jante'가 합쳐져서 안테의 법 또는 안테의 법칙이라고 한다. 안테의 법칙은 시간이 흐르면서 스웨덴 사회에서 개인의 우월함을 강조하기보다는 사회 구성원들의 조화와 평균을 중요하게 여기는 가치로 발전했다. 따라서 스웨덴에서는 아직까지도 타인과 경쟁하여 돋보이는 행위보다 공동체의 균형을 더욱 중요하게 여긴다.

이러한 스웨덴의 생활 철학인 '라곰'과 '안테의 법칙'은 아직까지 스웨덴 사회에 남아 있으며, 이는 직장 문화에도 고스란히 반영되어 현실에서 여전히 강조되고 있다. 따라서 스웨덴에서 초과 근무와 같은 긴 노동이 허락되지 않는 것도 이러한 생활 속 관습에서 그 이유를 찾을 수 있을 것이다.

피카(Fika)는 스웨덴어로 커피를 뜻하며, 보통 디저트와 함께 커피를 즐기는 시간을 보내는 것을 의미하기 때문에 한국의 휴식시간과 같다고 볼 수 있다. 스웨덴에서 피카는 단순한 휴식보다 중요한 의미가 있는데, 이는 충분한 휴식이 업무 성과를 높일 뿐만 아니라 개인의 생활 리듬을 지켜 주고, 건강하게 지속 가능한 근로를 할 수 있게 한다고 생각하기 때문이다. 즉, 피카에서도 일·생활 균형은 매우 중요한 개념인 것이다.

따라서 스웨덴에서 피카는 근무시간에 포함되며, 일반적으로 스웨덴 직장에는 보통 오전 10시, 오후 3시 두 번의 피카가 있는데, 각각 5~10분이 소요된다. 직장에 따라 차이는 있지만 일주일에 한 번, 또는 한 달에 한 번 정도는 공식적으로 피카를 여는데 직원들이 원하는

강사를 초청하여 짧은 강의를 하기도 하고, 사회적 이슈를 토론하기도 하며, 간단한 연주회를 열기도 한다. 스웨덴에서 피카는 직원 복지로 이해할 수 있기 때문에 중요한 업무가 아니라면 기관 대표부터 인턴사원까지 모두 참여하도록 하고 있다. 이러한 스웨덴의 피카는 조직 구성원 간의 화합을 도모하고, 업무 성과를 높인다는 점에서 인근 국가에도 긍정적으로 소개되고 있으며(BBC News, 2016). 일과 생활의 균형을 중요하게 생각하는 현재의 사회문화 조직에도 많은 영향을 미친 문화적 관습으로 볼 수 있다.

## 나. 일·생활 균형 정책 및 제도

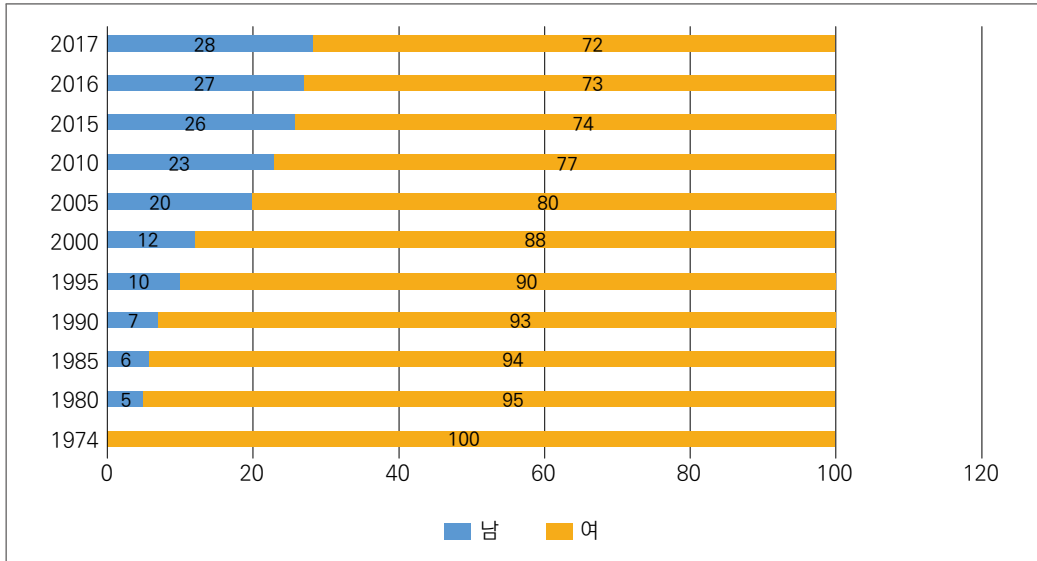
### 1) 부모 육아휴직제도의 등장과 그 성과

#### (㉠) 부모 육아휴직제도의 도입과 부모 육아휴직 할당제

스웨덴은 1974년 세계 최초로 부모 육아휴직제도를 도입하였으며, 여러 차례 개정해 현재 안정적으로 사회에 정착했다. 스웨덴은 1974년 제도를 도입할 당시 아이 양육을 위해 지급하던 모성보호수당이라는 용어를 부모보험<sup>2)</sup>으로 대체했으며, 남성도 육아휴직을 신청할 수 있도록 했다는 점에서 매우 급진적인 사례로 꼽힌다. 하지만 1995년 부모 육아휴직 의무 할당제가 도입되기 전까지 부모 육아휴직제도는 주로 여성이 사용했으며, 남성의 참여는 매우 드물었다. 이러한 문제를 해결하고자 스웨덴은 1995년부터 부모 육아휴직 의무 할당제를 시행했다. 부모 육아휴직 의무 할당제는 최소 30일은 부부가 각각 아이를 돌보아야 할 의무를 부과하는 것으로 남성의 육아 참여를 강제하는 것이다. 하지만 부모 육아휴직 의무 할당제에도 불구하고 당시 남성들의 육아 참여는 크게 늘어나지 않았는데, 그 이유는 30일 육아휴직을 사용하는 것보다 자신의 경력을 관리하고 사회활동을 유지하는 것이 훨씬 유리했기 때문이다. 따라서 이러한 문제점을 반영하여 2002년에는 부모 육아휴직 할당 일수를 60일로 확대하고, 의무 할당된 육아휴직 사용을 고용주가 거부하거나 사용한 사람에게 차별 행위를 하면 법으로 강력히 제재하였다. 이에 따라 1995년에 비해 남성 육아휴직자가 크게 증가하였

2) 스웨덴에서 부모보험(Parental Insurance)은 출산휴가(Mamaledighet)와 육아휴가(Föräldraledighet)를 사용할 때 국가로부터 받을 수 있는 부모 혜택(Parental benefit)으로, 재원은 고용주와 자영업자들에게서 걷은 세금이 포함되어 있는 통합사회보험기금으로 지원 대상이 폭넓게 적용된다(실제로 지급되는 수당은 개인의 여러 상황을 고려하기 때문에 모든 사람이 다르며, 사회보험청에서 상담을 받은 후 해당 금액을 받게 됨). 반면 한국은 고용보험기금에서 육아휴직수당을 지급하기 때문에 고용보험 가입자에게만 제한적으로 제공되는 차이가 있다.

그림 1. 부모 육아휴직 성별 참가 비율(1974~2017년)



자료: Swedish Social Insurance Agency.

고, 육아에 적극적으로 참여하는 소위 라테파파(Lattepapa)<sup>3)</sup>도 등장하게 된다. 일부 학자들은 스웨덴 남성의 육아 참여에 대해 더 많은 변화가 요구된다고 지적하지만 대부분의 학자들은 부모 육아휴직 할당제로 남성의 육아 참여를 이끌었다는 것만으로도 제도의 효과가 긍정적이었다고 평가한다(Duvander and Johansson, 2012). 특히 2016년 부모 육아휴직 할당 일수를 90일로 대폭 확대하면서 남성의 육아휴직 참가율이 꾸준히 증가하는 추세라는 점도 긍정적으로 평가할 수 있다.

#### (ㄴ) 부모 육아휴직 대상자

스웨덴에서는 육아휴직제도를 법으로 보장하기 때문에 기본적으로 스웨덴 내에 거주하는 모든 사람이 육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있다. 만약 고용주가 육아휴직을 거부하거나 육아휴직으로 인한 업무상 불이익이 발생하면 옴부즈맨에게 신고할 수 있다. 그리고 직원 중

3) 커피를 손에 들고 유모차를 끌고 다니는 육아에 적극적인 아버지를 의미하는 말로 남녀 공동 육아 문화가 자리 잡은 스웨덴에서 유래하였다 (<https://terms.naver.com/entry.nhn?docId=5665887&cid=43667&categoryId=43667>, 인출일 2019. 5. 23.)

육아휴직자가 있을 경우 반드시 대체 인력을 뽑도록 함으로써 육아휴직자로 인한 직원들의 불편을 유발하지 않으며, 업무 흐름에도 영향을 주지 않도록 배려하고 있다. 이러한 분위기에 따라 스웨덴에서는 육아휴직을 부모의 당연한 권리로 받아들이고 있으며, 한국에서와 같이 자신의 능력이나 책임감에 대해 직장 동료, 상사 등의 부정적 인식을 의식할 필요가 없다 (Chung, 2018a).

#### (ㄷ) 육아휴직 기간 및 급여 체계

스웨덴은 아이를 출산하거나 입양할 경우 총 480일(쌍둥이 660일, 세쌍둥이 840일)의 육아휴직을 할 수 있다. 이 중 300일은 파트너와 상의하여 자유롭게 사용할 수 있지만, 90일은 부부가 각각 반드시 사용하도록 규제하고 있다. 그리고 아이의 나이 만 12세 전까지 육아휴직을 세 번에 걸쳐 자유롭게 나누어 사용할 수 있도록 하고 있다.

스웨덴의 육아휴직은 기본적으로 유급이며 부모 각자가 사용하는 240일 중 195일에 대해서는 휴직 전 급여의 77.6%를 보전해 주고(최대 수령 가능 금액 연 44만 7783크로나, 약 5600만 원, 1SEK=125.09), 나머지 45일에 대해서는 하루 180크로나(약 2만2526원, SEK=125.15 기준)를 지급하고 있다. 그리고 유급 육아휴직에 해당되지 않더라도, 육아휴직자에게는 240일 동안 하루 250크로나(약 3만 1286원, SEK=125.15 기준)를 지급하도록 하고 있다. 스웨덴 육아휴직의 양도 기간에 대해 살펴보면, 양도할 수 없는 90일을 제외한 기간, 즉 휴직 전 급여의 77.6%가 지급되는 105일과 정액 180크로나가 지급되는 45일, 총 150일을 모두 배우자에게 양도한다고 가정하면 배우자는 본인의 육아휴직 기간 240일에 150일을 더해 총 390일을 사용할 수 있다. 이때 양도받은 105일에 대한 육아휴직 급여는 배우자의 급여를 기준으로 산정된다. 이렇게 부모 간 육아휴직을 양도하는 경우, 반드시 사회보험청에 기간을 명시한 신청서를 제출해야 한다(송지원, 2018에서 재인용).

하지만 통합사회보험기금에서 지급하는 유급 육아수당은 일정 조건이 되어야 수급 자격이 주어진다. 즉, 출산 전 240일간 하루 250크로나(약 3만 1286원, SEK=125.15 기준) 이상의 소득이 있었거나, 개별 세금을 납부한 자영업자에 한해 일반 근로자와 동일한 유급 육아휴직 수당을 받을 수 있도록 하고 있다.

이러한 스웨덴의 육아휴직제도는 육아에 대해 여성만의 책임이 아닌 부부 공동의 의무로

패러다임을 전환시켰다는 점에서 그 의미가 매우 크다.

## 2) 보육서비스의 공적 지원 확대

### (ㄱ) 보육수당과 보육서비스의 공적 지원

스웨덴에서 보육서비스를 국가가 본격적으로 담당하기 시작한 것은 1970년대이다. 당시 자녀 등 가족 돌봄의 영역이 여성이 아닌 국가 차원에서 책임져야 할 복지의 대상으로 인식되면서 다양한 성평등 정책이 등장했는데, 그중 하나가 보육서비스의 공적 지원 확대다 (Anell and Haas, 2009).

스웨덴은 현재 국가 차원에서 보육수당을 지급하고, 공공보육기관을 이용할 수 있도록 하고 있다. 우선 보육수당은 현재 스웨덴 국민뿐만 아니라 스웨덴 개인 번호<sup>4)</sup>가 있는 모든 사람에게 지급하고 있다. 보육수당은 자녀의 나이가 만 18세가 되기 전까지 지급하며, 자녀 수에 따라 달리 지급한다. 차상위계층은 추가 수당을 받을 수 있다.

공공보육기관을 이용하기 위해서는 우선 자신의 거주지가 등록된 지자체에서 신청할 수 있으며, 불가피하게 다른 지역에서 서비스를 받으려면<sup>5)</sup> 각각의 지방자치단체 간 협의가 선행되어야 하고 최종 승인이 이루어져야만 가능하다. 스웨덴에서는 모든 사회서비스를 자신이 속한 지자체에서 지원받을 수 있도록 하고 있기 때문이다. 기본적으로 지역에 상관없이 보편적 교육의 질은 비슷하지만, 보육서비스의 내용은 자치단체별로 차이가 있다. 따라서 보육기관을 이용할 수 있는 자격이나 이용 시간 등은 지역마다 차이가 있다. 보육기관 이용과 관련하여 스톡홀름시의 기준을 바탕으로 예를 들어 보겠다. 우선 보육기관은 주당 최대 30시간까

표 2. 2019년 보육수당

(단위: SEK)

아이 수	수당	추가 수당	최대 수당
1	1,250	-	1,250
2	2,500	250	2,650
3	3,750	730	4,480
4	5,000	1,740	6,740

자료: <https://www.forsakringskassan.se>

4) 스웨덴에서 공식적으로 1년 이상 체류하는 사람에게 부여하는 것으로, 한국의 주민등록번호와 같다.

5) 조부모가 아이를 돌보고 있거나, 부모의 직장이 거주지와 멀리 떨어져 있는 경우에 한해 제한적으로 승인된다.

지 이용할 수 있는데, 30시간을 이용하기 위해서는 다음 세 가지 조건 중 한 가지를 만족해야 한다. 첫째, 부모가 모두 일을 하는 경우, 둘째, 부모가 모두 전업 학생이거나 부모 중 한 명은 일을 하고 한 명은 전업 학생인 경우, 셋째, 부모가 모두 실업 상태이나 구직 활동을 하거나 직업훈련을 받는 경우, 부모 중 한 명은 일을 하고 다른 한 명이 실업 상태이나 구직 활동을 하고 있는 경우 보육기관을 100% 이용할 수 있다. 다음으로 주당 최대 20시간까지 이용할 수 있는 경우가 있는데, 다음 두 가지 조건 중 하나를 만족하면 된다. 첫째, 부모 중 한 명은 일을 하고 다른 한 명은 자발적 실업 상태인 경우, 둘째, 부모 중 한 명은 일을 하고 다른 한 명이 육아휴직 중인 경우에는 하루 4시간, 주당 20시간까지 공공보육기관을 이용할 수 있다(<http://forskola.stockholm>).

#### (ㄴ) 공공보육기관 이용 시간

일반적으로 공공보육기관은 오전 6시부터 오후 7시까지 운영된다. 스웨덴은 유연근무제를 이용하여 오전 6시부터 근무하는 근로자가 있기 때문에 이용자가 원한다면 보육기관은 오전 6시에 문을 열어야 한다. 또한 반대로 퇴근이 늦어지는 경우가 있는데, 이때는 사전에 근무시간과 관련한 서류를 제출하여 기관과 협의하면 늦은 시간까지 아이를 맡길 수 있도록 함으로써 경제활동에 어려움이 없도록 하고 있다. 또한 아이에게 장애가 있으면 특수시설을 이용할 수도 있고, 필요에 따라 보육도우미를 신청할 수도 있다. 보육도우미는 관할 지자체에 신청할 수 있고, 사전에 보육도우미와 협의가 된다면 주말에도 이용할 수 있다.

#### 3) 탄력근무를 가능하게 하는 유연근로제도: 유연근로와 재택근무의 활성화

스웨덴 직장인들은 보통 오후 4시에 퇴근해 저녁 시간을 가족과 함께 보내는 경향이 강하다. 이렇게 스웨덴 직장인들이 저녁 시간을 여유롭게 사용할 수 있는 것은 근무시간을 탄력적으로 조정할 수 있는 유연근로제도 덕분이다. 유연근로제란 개인의 여건에 따라 근로시간이나 형태를 조정할 수 있는 제도를 말한다.<sup>6)</sup> 이러한 제도 때문에 스웨덴 사람들은 하루 6시

6) 개인의 여건에 따라 근로시간이나 형태 등을 조절할 수 있는 제도로, 기업 조직에 유연성을 부과하려는 경영 전략을 말한다 (<https://terms.naver.com/entry.nhn?docId=931733&cid=43667&categoryId=43667>, 인출일: 2019. 5. 28.).



간만 근무한다는 오해를 받기도 하는데, 실제 스웨덴 회사는 근로시간법에 따라 주 5일, 하루 8시간 근무를 원칙으로 하고 있다. 따라서 직장인들은 오후 4시에 퇴근하기 위해 오전 7시에 출근한다. 대체로 스웨덴 회사는 유연근무를 신청할 경우 복잡한 절차를 거치지 않고, 매니저와 상의한다. 자신의 담당 매니저와 협의만 된다면 근무시간 조정은 크게 어렵지 않다. 따라서 스웨덴의 이러한 관대한 유연근로제도는 여성이 출산 후에도 근로시간을 유지할 수 있도록 함으로써 고위 직급으로 나아갈 수 있는 근거가 되며, 남녀 간 임금 격차를 줄이는 데도 긍정적으로 작용하고 있다고 볼 수 있다(Chung and Van der Horst, 2018; Fuller and Hirsh, 2018; Van der Lippe et al., 2018).

스웨덴 직장인들은 주 1회 정도는 본인이 원한다면 재택근무가 가능하기 때문에 일반 직장인들은 대부분 한 달에 1, 2회 정도 재택근무를 신청한다. 일부 회사에서는 공간 사용료를 절약하고 업무 효율성을 높이기 위해 일부 직원에게 재택근무를 권하기도 한다. 스웨덴에서는 서비스직이나 대민서비스를 제공하는 직업이 아니라면, 예를 들어 회계사, 정보기술(IT) 개발자 등의 직업군에서는 재택근무 활용률이 매우 높다. 일부 연구자는 재택근무가 일의 경계를 모호하게 하고, 특히 여성의 경우 가정 돌봄이나 집안일에 대한 기대감을 더 높임으로써 부정적으로 활용될 소지가 있다고 지적하지만(Sullivan and Lewis, 2001; Kim, 2018), 스웨덴은 오랜 성평등 사상과 인식을 바탕으로 오히려 여성이 일과 개인 시간의 분배를 자유롭게 계획할 수 있다며 긍정적으로 활용하고 있다(Kurowska, 2018).

#### 4) 시간제 일자리의 발전

스웨덴에서 시간제 일자리는 다른 국가들과 달리 고용 불안의 형태가 아니라 기혼 여성들의 근로시간을 탄력적으로 확보해 주기 위해 도입하여 발전시켰다. 1970년대 이전의 스웨덴은 육아와 가사 노동으로 인해 여성들이 경제활동에 참여하기가 어려웠다. 하지만 당시 구인난이 매우 심각했고, 인력난을 해소하기 위해서는 여성 인력을 적극 활용해야만 했다. 따라서 당시 일·가정을 양립할 수 있도록 기혼 여성들을 배려하는 차원에서 시작한 것이 시간제 일자리이다. 현재는 사회 전반적으로 여성의 일에 대한 요구가 늘어나고, 성평등을 기반으로 한 사회정책이나 제도가 생겨나면서 시간제 일자리는 예전과 달리 특수한 상황에 놓인 근로자가 사용하기 편한 제도로 변화되었다. 예를 들면 학업과 일자리를 병행하는 경우, 질병으

로 인한 건강상의 이유로 일은 계속하고 싶지만 전일 근무가 어려운 경우 시간제 일자리를 활용하고 있다. 시간제 일자리의 근로 유형은 정규직과 비정규직으로 구분할 수 있지만, 경제적 보상이나 임금, 연금, 휴가 등에서 차별은 존재하지 않는다. 따라서 시간제 일자리에 종사하더라도 다른 사람과 동일하게 승진할 수 있으며, 정규직의 경우 본인이 원하면 다시 100% 근로를 할 수 있도록 하고 있다. 한국에서 시간제 일자리를 선택할 경우 다시 본래의 자리로 돌아갈 수 없을지도 모른다는 불안감이 있는데, 스웨덴에서는 이러한 근로 불안감에서 해방되어 자유롭게 시간제 일자리를 선택할 수 있는 것이다.

현재 시간제 일자리 제도를 적극적으로 시행하고 있는 스웨덴 SE은행(Skandinaviska Enskilda Banken)은 직원의 약 14%가 시간제 근무를 하고 있다. 정규직 중 시간제 근무자 대다수는 언제든지 전일제로 복귀가 가능하며, 정규직의 시간제 근무 형태는 주 1회 휴무일 지정 또는 매일 2시간 단축 근무 등으로 일관되게 운영되고 있다. 그리고 임금, 유급 휴가, 연금 등은 근로시간에 비례하여 지급한다.<sup>7)</sup> 이는 스웨덴 사람들의 직업 선택에 중요한 계기가 될 수 있다.

### 3. 나가며

이 글에서는 스웨덴의 일·생활 균형 정책이 성공적으로 사회에 정착할 수 있었던 사회문화적 배경과 다양한 정책과 제도에 대해 살펴보았다. 한국에서도 비슷한 제도가 이미 시도되고 있지만 제대로 운영되지 못하는 상황에서 스웨덴의 성공적인 사례를 살펴보는 것은 매우 의미 있다. 스웨덴은 일·생활 균형 정책의 핵심이 되는 부모 육아휴직제도, 보육서비스의 공적 지원, 유연근로제도의 확대, 시간제 일자리의 활용 등 복지 정책에 기반한 일·생활 균형 정책의 시행으로 여성의 경제활동 참가율을 높이고 개개인의 삶의 질을 높이는 데 크게 기여하였다. 따라서 스웨덴의 사례를 바탕으로 한국에의 시사점을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 한국형 피카를 제안한다. 일의 강도를 줄이고 삶의 재충전을 위한 휴가 정책을 개편하는 것도 중요하지만 이는 장기적인 관점에서 논의해야 할 사항이고, 직장에서 일상 휴식시간을 정책적으로 보장함으로써 하루 일과의 일·생활 균형을 지킬 수 있도록 지원해 주는 것은 업무의 효율성을 높이고, 동료들 간의 유대를 돈독하게 하는 좋은 방안이 될 것이라고 생

7) 보도자료 "선진국은 어떻게 시간 선택제를 성공시켰을까?" 2014. 3. 7. 연구발표회 자료.

각한다.

둘째, 부모 공동 육아 책임을 위한 육아휴직 할당제가 필요하다. 현재 한국 사회도 육아휴직이 보편화되면서 과거에 비해 남성의 육아휴직 참여율이 점차 증가하는 추세이다. 실제로 남성들 중에는 육아휴직을 통해 양육에 좀 더 적극적으로 참여하고 싶어 하는 비율이 늘고 있다. 이는 학술적으로도 검증된바, 양육 초기에 아버지가 육아에 관여하는 경우 이후 더욱 적극적으로 육아에 참여한다는 연구 결과가 있다(Norman et. al., 2014). 하지만 아직까지 한국 사회에서 육아휴직은 자발적으로 선택하기 어려운 것이 현실이다. 육아휴직은 곧 자발적 퇴사, 승진 포기, 같은 업무를 하는 동료에 대한 죄책감으로 귀결되기 때문이다(Chung, 2018a, 2018b). 따라서 이러한 부정적 요인들을 제거하고 남성이 육아에 적극적으로 참여할 수 있도록 스웨덴과 같이 자녀가 태어난 후 첫 1년 안에 대체율이 높은 아버지들에게 지급되고 어머니에게 이전될 수 없는 할당 부성휴가를 부여할 필요가 있다(정희정, 2019). 또한 육아휴직으로 차별받지 않도록 법률을 강화하는 것도 육아휴직 할당제가 정착할 수 있는 계기가 될 것으로 생각한다.

셋째, 보육서비스의 공적 지원 확대가 필요하다. 현재 스웨덴은 보육시설의 95%를 국가가 운영하고 있으며, 서비스 시설이나 이용 시간도 사용자 중심으로 운영한다. 따라서 일·생활 균형의 질이 가장 낮은 그룹인 기혼 여성이면서 아이가 있는 가정에 이러한 시스템은 매우 효과적인 정책이 될 수 있다. 현재 한국의 수많은 여성이 임신과 출산 후 경력이 단절되는 이유가 아이를 맡길 곳이 없기 때문이다. 아직까지 한국 사회는 육아를 여성의 책임으로 여기는 경향이 크기 때문에 아이를 돌보아 줄 조부모나 육아도우미가 없다면 직장 생활을 포기해야 할 개연성이 크다. 따라서 여성의 직장 이탈을 막고, 질 높은 보육서비스를 제공할 수 있도록 국가의 공적 지원 확대가 절실하다.

넷째, 유연근무제도나 시간제 일자리를 제대로 활용하기 위한 근로시간 단축이 필요하다. 우리가 지향하는 일·생활 균형의 가장 기본이 되는 것은 일과 개인의 시간을 균형 있게 사용함으로써 삶의 질을 높이는 것이다. 하지만 한국에는 장시간 근로가 업무 성과와 동일 선상에서 논의되는 독특한 직장 문화가 있기 때문에 제도적 장치가 마련되어 있어도 실제로 활용하기는 매우 어려운 상황이다. 또한 장시간 근로로 인한 누적된 피로감과 개인 시간 활용의 부족은 고스란히 여성의 독박 육아와 가사 전담으로 이어진다. 따라서 이러한 문제점을 해결

하고 현 제도를 제대로 활용하기 위해서는 스웨덴과 같이 다양한 사회적 실험<sup>8)</sup>을 통해 근로 시간을 단축하는 데 좀 더 적극적으로 나서야 할 것이다.

다섯째, 성평등에 기반한 사회적 인식 변화를 위해 여성의 경제활동 참가를 적극적으로 권장해야 한다. 스웨덴은 1970년부터 개인 과세 단위 채택, 부모 공동 육아휴직제도, 보육서비스의 공적 지원 확대 등 여성들이 경제활동에 적극적으로 참여할 수 있도록 다양한 제도적 기반을 다져 놓았다. 한국은 스웨덴에 비해 사회적 인식은 아직 미미하지만 제도적으로 상당 부분 스웨덴과 비슷한 수준으로 향상되었다. 따라서 스웨덴 여성들이 경제활동에 적극적으로 참여하여 자신들의 권리를 주장한 것과 같이 한국 여성들도 경제활동에 적극적으로 참여함으로써 자신들의 요구를 반영한 정책을 제안하고, 제도가 실질적인 효과를 낼 수 있도록 고위직까지 성장하여 크리티컬 매스(Critical Mass)를 달성할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

---

## 참고문헌

- 김영주, 안선영, 김현아, 박효진. (2014). 일하는 방식-문화 개선 가이드라인 개발 연구. 서울: 일생활균형재단.
- 송지원. (2018). 스웨덴, 노르웨이, 덴마크의 육아휴직제도 및 사용 실태. 국제노동브리프, 18(1), 65-72.
- 정희정. (2019). 일생활 균형 및 성평등 현안과 유연근로제의 한계. 국제사회보장리뷰, 8, 49-60.
- 홍희정, 홍성현. (2019). 스웨덴에서 한국의 미래를 꿈꾸다. 파주: 이담북스.
- Anell and Haas. (2009). "Work-life in Sweden", Boston College Centre for Work & Family, Executive Briefing Series, July.
- Chung, H., & Van der Horst, M. (2018). "Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. Human Relations, 71(1), 47-72.
- Chung, H. (2018a). Gender, flexibility stigma, and the perceived negative consequences of flexible working in the UK. Social Indicators Research.
- Chung, H. (2018b). Women's work penalty in the access to flexible working arrangements across Europe. European Journal of Industrial Relations Online.
- Duvander, A., & Johansson, M. (2012). "What are the effects of reforms promoting father's parental leave use?" Journal of European Social Policy, 22(3), 319-330.
- Fuller, S., & Hirsh, C. E. (2018). "Family-Friendly" Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum. Work and Occupations, 46(1), 3-44.
- Kurowska, A. (2018). Gendered effects of home-based work on parents' capability to balance work with nonwork. Two countries with different models of division of labour compared. Social Indicators Research Online <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9>
- Norman, H., Eliot, M., & Fagan, C. (2014). Which fathers are the most involved in taking care of their toddlers in the UK? An investigation of the predictors of paternal involvement. Community, Work & Family, 17(2), 163-180.
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents, Gender, Work and Occupations, 8(2), 123-145.

---

8) 그 예로, '6시간 근무 실험' 등이 있다.

---

Van der Lippe, T., Van Breeschoten, L., & Van Hek, M. (2018). Organizational Work-Life Policies and the Gender Wage Gap in European Workplaces. *Work and Occupations*, 46(2), 111-148.

<http://www.bbc.com/capital/story/10160112-in-sweden-you-have-to-stop-work-to-chat> 인출일: 2019. 5. 30.

<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/6986fee9-055f-4cf1-b1b2-e701f316a31d/293-aktuella-belopp-2019-01.pdf?MOD=AJPERES&CVID=> 인출일: 2019. 5. 14.

스웨덴 사회보험청 <http://forsakringskassan.se>

스톡홀름 시 어린이집 관련 정보 <http://forskola.stockholm>