

스웨덴의 육아휴직: 모든 부모의 권리¹⁾

Parental Leave in Sweden: The Right of All Parents

김연진(룬드대학교 사회복지학과 박사과정)

이 글은 스웨덴 부모휴가제도에 대한 리뷰 연재 중 첫 순서로 부모휴가제도의 보편성에 대해 다루고 있다. 부모휴가제도의 간략한 개요 및 활용 현황을 소개하고, 임금근로자 부모뿐만 아니라 학생, 구직자, 자영업자 부모는 어떤 부모휴가 권리를 갖는지 살펴본다. 또한 부모휴가 도입 이전 시기인 1930~1950년대의 상황, 즉 부모휴가제도의 전신인 모성보험 도입 상황을 간략하게 살펴봄으로써 스웨덴의 현 부모휴가제도가 어떻게 모든 부모의 보편적 권리로 자리 잡게 되었는지 이해를 돕고자 한다.

1. 들어가며

스웨덴의 육아휴직제도, 즉 부모휴가(Föräldraledighet)는 주로 관대한 소득보장 구조와 아버지들의 (상대적으로) 높은 제도 활용률로 여타 국가들의 관심을 받아 왔다. 휴직으로 인한 소득 상실은 국가를 불문하고 부모들의 육아휴직 사용을 저해하는 가장 현실적인 문제이기 때문에 그 중요성에 대한 이견은 없다. 그러나 스웨덴 사례에 대한 최근 국내외 연구를 살펴보면 이들의 부모휴가제도 성공 요인, 즉 부모들의 높은 부모휴가 사용률과 성 평등한 활용의 원동력이 마치 높은 급여대체율과 아버지를 겨냥한 적절한 인센티브 부여에 의해서만 형성된 것처럼 논의되고는 한다. 이 글에서는 스웨덴 부모휴가제도의 개요와 현황을 그동안 간과되어 온 측면 중 하나인 급여 대상의 포괄성 차원에 집중해서 살펴보고자 한다.

1) 이 글은 대통령 직속 저출산고령사회위원회에 제출한 이슈페이퍼를 바탕으로 재구성되었다. 더 상세한 내용은 '해외 육아휴직제도 스웨덴 편'에서 확인할 수 있다. (<https://www.betterfuture.go.kr/front/policySpace/activityDetail.do?articleId=35>)

2. 스웨덴 부모휴가제도 개요

가. 부모휴가급여 대상 부모의 범위

스웨덴의 사회보험법(Socialförsäkringsbalk, 2010, p. 110)에 따르면 부모휴가 지급 대상인 부모는 부 혹은 모의 법률혼 배우자(동성 포함)뿐만 아니라 부 혹은 모의 사실혼 배우자(동성 포함), 후견인, 입양부모로 양육권을 가진 모든 경우를 포함한다.

나. 부모휴가 기간과 급여 수준

1) 재원 구조 및 예산 규모

스웨덴의 부모휴가급여(Föräldrapenning)는 대부분 고용주가 납부하는 사회보장기여금 중 일부로 마련되며 일부는 일반 조세에서 지원된다. 고용주는 고용인 임금의 약 31.42%에 해당하는 금액을 고용주세 명목으로 정부에 납부한다. 이 중 약 2.6%가 부모휴가 관련 급여로 사용된다.²⁾ 2018년 기준 부모휴가 관련 지출은 스웨덴 전체 사회보장지출액의 약 18.7%로 가장 큰 비중을 차지한다(Försäkringskassan, 2019c).

2) 총기간

스웨덴의 부모휴가는 자녀 한 명당 총 480일이며, 부모는 해당 자녀가 12세 혹은 초등학교 5학년을 마칠 때까지 주어진 480일을 재량껏 나누어 사용한다.³⁾ 그러나 부와 모에게 각각 할당된 기간이 90일이기 때문에 한부모 외에는 부모 중 한 명이 혼자 최대로 사용할 수 있는 부모휴가 기간은 90일을 제외한 390일이다. 또한 480일 중 80%, 즉 384일은 자녀 나이 4세까지 사용해야 한다.⁴⁾ 1년마다 최대 3회까지 분할해서 사용할 수 있으며, 480일 중 총 최대 30일까지 부모 동시에 휴가 사용이 가능하다. 필요한 경우 자녀를 출산하기 전부터 480일 중 일부를 사용할 수 있는데, 부모가 동시에 사용할 수 있는 30일도 이 경우에 포함된다.

2) 더 정확히 말하면 고용주세의 2.6%는 부모보험(Föräldraförsäkringsavgift) 명목으로 할당된다. 스웨덴의 부모보험은 국내의 고용보험과 같은 별도의 보험제도라기보다는 부모휴가를 포함하여 10일간의 배우자출산휴가, 자녀간병휴가, 장애자녀지원휴가, 임신휴가 등 각종 돌봄 휴가로 인한 소득 상실을 지원하는 통합 예산으로서의 개념이다. 부모보험 예산은 고용주의 기여금과 조세의 합으로 구성된다. 2018년 예산 안을 기준으로 부모휴가 급여로 지출된 금액은 전체 부모보험 지출의 약 80%를 차지할 정도로 가장 비중 있는 제도라고 할 수 있다(Försäkringskassan, 2019c).

3) 2014년 1월 이전에 태어난 자녀를 둔 부모는 자녀가 8세 혹은 초등학교 1학년을 마칠 때까지 480일을 사용할 수 있다.

4) 4세 규정은 2014년 부모휴가 사용 가능한 자녀 나이가 12세로 증가하면서 동시에 도입되었다.

따라서 예비부모가 함께 부모교육에 참여하는 경우 혹은 출산 60일 전 함께 병원 방문 시 동시에 휴가를 낼 수 있다.

3) 급여 구조에 따른 휴가 기간

부모휴가급여는 크게 세 종류로 나뉜다. 월 임금소득의 약 77.6%⁵⁾를 390일 동안 수급할 수 있는 정률 급여(소득 인정 최대 상한선은 월 임금의 3만 8750크로나), 90일간 180크로나가 지급되는 정액 급여, 기존의 임금소득이 정률 급여 기준에 미치지 못하는 경우 받을 수 있는 250크로나의 기본 급여가 있다.

〈표 1〉은 한 자녀의 양육권을 가진 사람이 두 명이고, 두 명 모두 부모휴가 급여 조건을 충족하는 경우 적용되는 부모휴가 기간과 급여의 조합을 보여 준다. 스웨덴의 부모휴가는 원칙적으로 부모가 동등하게 분담하는 것을 전제로 하기 때문에 한 사람이 절반 이상 사용하는 경우 양도 신청을 통해 휴가 권리를 위임받는다. 그러나 앞서 말한 90일 할당 기간 이외에는 남은 휴가 기간을 부부 간 자유롭게 양도할 수 있기 때문에 현실적으로 반반씩 나누어 사용하는 경우는 2016년생 기준으로 17.1%에 그친다(Försäkringskassan, 2019a).⁶⁾

표 1. 부모휴가 기간과 급여의 조합

480일(전체 기간)					
390일(정률 급여 기간)				90일(180크로나 정액 지급 기간)	
195일 (보호자 1)		195일(보호자 2)		45일 (보호자 1) 양도 가능	45일 (보호자 2) 양도 가능
90일 양도 불가능	105일 양도 가능	90일 양도 불가능	105일 양도 가능		

자료: 저자가 스웨덴의 사회보험청(Försäkringskassan)에 제시된 정책정보를 수집 후 독자의 이해를 높이기 위해 재구성

5) 정률 급여는 국내외 문헌에서 보통 임금의 80%라고 소개되고 있지만, 정확히는 상병급여 근거소득(Sjukpenninggrundande inkomst, SGI)의 77.6%이다. 일반적인 경우 SGI는 월 임금 수준과 비슷하다고 보면 무방하다. 하지만 SGI 산정 시 상한선이 적용되기 때문에 본인의 임금이 그 상한선을 넘는 경우, 부모휴가급여로 받을 수 있는 급여는 정확히 임금소득의 77.6%가 아니라, 그보다 낮은 SGI의 77.6%이다.

6) 스웨덴 사회보험청은 부모 중 한 명이 전체 부모휴가의 40% 이상-60% 이하를 사용한 경우를 부모 간 휴가를 '동등하게 사용한 경우'로 정의하고 있다.

4) 자격 요건에 따른 부모휴가급여

390일간 정률 급여를 받기 위해서는 연속 근무일 240일 이상 및 연 소득 8만 2300크로나 이상의 조건을 만족해야 한다. 하지만 이와 같은 기준을 채우지 못하더라도, 예를 들어 전업주부 같은 무소득자도 하루 250크로나에 해당하는 기본 급여를 지원받을 수 있다.⁷⁾ <표 2>는 부모 한 명이 원칙적으로 사용할 수 있는 240일 기간을 기준으로 자격 요건에 따라 수급받을 수 있는 급여의 수준과 기간을 나타낸다. 현재 임금소득이 없는 구직자나 학생도 경우에 따라서는 이전 소득에 비례하여 정률 급여를 받을 수 있으며, 자영업자와 주식 및 유한회사 대표도 여지없이 부모휴가급여 대상자에 포함된다.

사회민주주의를 기반으로 한 스웨덴은 보편주의 복지 이데올로기를 따르고 있지만 부모휴가 권리에서 가장 핵심이 되는 전제 중 하나는 부모들의 노동시장 참여 여부, 혹은 소득 활동 의지의 여부이다(Björnberg, 2002). 그러나 <표 2>에서 확인할 수 있는 것처럼 당장의 근로소득만 인정되는 것은 아니다. 예를 들어 구직자의 경우, 퇴직 및 실직 이후 3개월까지는 이전 근로소득이 인정되어 정률 급여를 받을 수 있다. 또한 고용서비스청에 등록하여 구직 활동 중임을 증명한다면 3개월 이후에도 이전 근로소득 수준이 그대로 인정되어 부모휴가 기간 동안 정률 급여를 받을 수 있다.⁸⁾ 또한 학생의 경우에도 기존 근로 경험이 있다면 기간과 상관없이 소득이 인정되어 정률 급여를 받을 수 있다. 임신부의 경우 출산 6개월 전 퇴직을 하더라도 기존 임금 수준이 인정되어 일정 기간 동안 정률 급여를 받을 수 있으며,⁹⁾ 부모휴가 중에 퇴사하는 경우에도 자녀 나이 1세까지는 부모 모두 정률 급여 수급 권리가 유지된다.

7) 250크로나의 기본 급여가 존재해도 정률 급여와 그 수준 차이가 하루 최대 약 4배까지 발생한다. 따라서 여타 아동, 교육, 가족복지제도가 잘 마련되어 있는 스웨덴에서도 안정적인 직장이나 풀타임 고용이 아닌 경우 자녀 계획 세우기를 꺼리는 것은 마찬가지이며, 많은 경우 적절한 소득에 도달할 때까지 부모휴가 계획을 조정하기도 한다(Fahlén & Olah, 2013). 그러나 상황이 여의치 않은 부모에게는 기본 급여도 경제적 도움이 되곤 한다. 예를 들어, 2019년 스웨덴 사회보험감독위원회(SF)가 발간한 보고서에 따르면, 2002년 부모휴가 기본 급여 인상은 저소득층 중에서도 공부 중인 엄마들의 첫째 아이 출산 증가에 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다.

8) 예를 들어, 4개월 이상 소득이 없고 고용서비스청에 등록하지 않아 구직 활동을 증명할 수 없는 부모는 기본 급여 250크로나만 수급 가능하다.

9) 이 경우 부모휴가 정률 급여 기준인 240일 연속 근무에 해당하지 않아 부모휴가 첫 180일간은 일일 250크로나의 정액 급여를 받게 된다. 나머지 210일간은 기존 SGI의 77.6%를 받을 수 있음.

표 2. 자격 요건에 따른 부모휴가급여 기간 및 수준¹⁰⁾

급여 자격 요건		총 240일	
		195일	45일
임금근로자	연속 근무일 240일 이상이면서 연소득 8만 2300코로나 이상인 경우	정률 급여 (일일 최대 989코로나)	180코로나
	연속 근무일이 240일 이하인 경우	250코로나(180일 동안) 나머지 기간 정률 급여 적용	
	연소득이 11만 7590코로나 이하인 경우	기본 급여 250코로나	
주식/유한회사 대표	회사에서 월급을 받는 경우 (사원과 동일한 지위로 간주됨)	정률 급여 (일일 최대 967코로나)	
	회사로부터 월급을 받지 않는 경우 혹은 연소득 11만 7590코로나 이하인 경우	기본급여 250코로나	
자영업자	일반사업자	정률 급여 (추계 소득의 77.6%)	
	스타트업 사업자 (추계소득만큼 벌 수 있는 경우)	정률 급여(본인과 동일한 의무, 훈련, 경험이 있는 사람들의 첫 24개월에 준하는 월급의 77.6%)	
	아무 소득이 없는 사업자 (스타트업 제외)	기본 급여 250코로나	
구직자	현재 고용서비스청에 구직 중으로 등록되어 있고, 구직 전 근무 기록이 있는 경우	정률 급여 (일일 최대 989코로나)	
학생	이전 근무 경험이 있는 경우	정률 급여 (마지막 수입의 77.6%)	
	이전 근무 경험이 없는 경우	기본 급여 250코로나	
무소득자		기본 급여 250코로나	

※ 소득 인정 최대 상한선: 월 임금의 3만 8750코로나까지만 인정함.

자료: 저자가 스웨덴의 사회보험청(Försäkringskassan)에 제시된 정책정보를 수집 후 독자의 이해를 높이기 위해 재구성

다. 제도의 활용 현황

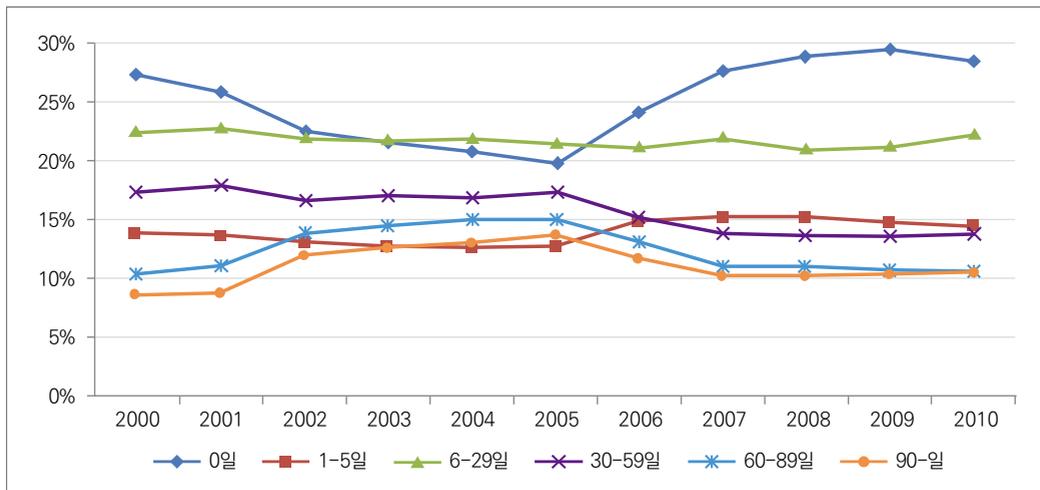
제도의 활용 현황을 3가지로 살펴보고자 한다. 첫째, 대부분의 부모는 부모휴가를 이용한 다. 스웨덴 부모휴가급여는 일정 임금소득 기준을 만족시켜야 받을 수 있는 정률 급여 외에도 누구나 보장받을 수 있는 기본 급여가 있기 때문에 대부분 부모휴가제도를 적극적으로 활

10) 참고로 최근 전 세계적으로 확대되고 있는 플랫폼 노동자에 대한 별도의 부모휴가급여 수급 조건은 마련되어 있지 않다. 송지원(2020)에 따르면, 스웨덴 정부는 플랫폼 노동자들의 지위를 자영업자로 볼 것인지 노동자로 볼 것인지에 대해 여전히 논의 중이며, 플랫폼 노동자들에게 새로운 기준을 적용하지 않더라도 이들을 기존의 노동시장 질서에 충분히 편입시킬 수 있다는 입장을 보이는 것으로 나타났다.

용한다. 실제로 2003년생 자녀를 둔 부모들의 부모휴가 사용 기간을 자녀가 7세 될 때까지 추적한 결과 사용하지 않고 남은 부모휴가 기간은 480일 중 평균 44일에 불과했다 (Försäkringskassan, 2012).¹¹⁾ [그림 1]은 자녀 나이 8세가 된 시점에서 사용하지 않아 소멸된 부모휴가 일수별 해당 아동 비율을 보여 준다. 2010년생의 경우 부모휴가를 모두 소진한 경우는 약 3분의 1에 이른다. 즉 3분의 2는 부모휴가 일부를 사용하지 하고 남겼다는 의미이다. 자칫 부모휴가를 모두 사용하지 않은 경우가 강조되어 보일 수 있으나, 바꿔 말하면 2010년에 태어난 아이의 부모들 중 약 90%는 부모휴가의 80% 이상을 사용하고 있다는 의미이기도 하다.

둘째, 부모의 90% 이상은 정률의 부모휴가급여 권리를 갖는다. 정률 급여 대상 기준이 폭 넓기 때문에 기본 급여만 받는 부모의 비율은 2018년 기준 여성의 11.8%, 남성의 4.4%에 그친다. 더욱이 11.8%에 해당하는 여성의 90%, 4.4%에 해당하는 남성의 80%는 이전 근로 경험이 없는 19세 이하로, 대부분의 성인 부모는 소득에 비례한 정률 급여를 받고 있다고 할

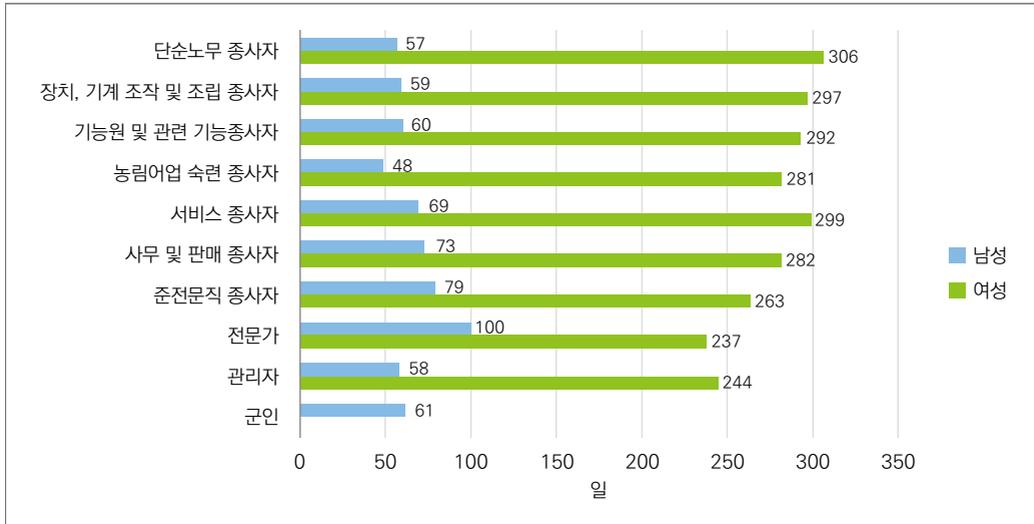
그림 1. 소멸된 부모휴가 일수별 아동 비율(2000~2010년생 기준)



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

11) 스웨덴의 경우 남은 과제는 스웨덴 태생이 아닌 자녀 혹은 외국인 부모에게서 태어난 자녀들이다. 2003년 기준 스웨덴 태생의 자녀 혹은 스웨덴 부모를 둔 경우 평균 436일을 사용했지만, 그렇지 않은 경우 약 277일을 남겨, 평균 203일만 사용한 것으로 집계되었다. 참고로, 외국인 엄마를 둔 자녀는 2000년 기준 약 18%를 차지하고 있다. 이들의 비율은 점점 높아져 2013년에는 26%를 기록했다(Statistiska centralbyrån, 2014).

그림 2. 직업 분류별 부모휴가 평균 사용 일수(2013년생 기준)¹³⁾



자료: 사회보험청. (2016). Föräldräpennning och yrke. Korta analyser(2016: 1)

수 있다(Försäkringskassan, 2019c).

셋째, 판매직 종사자도, 회사의 CEO도 부모휴가를 사용한다. 직업 분류별 부모휴가 평균 사용 일수를 나타내는 [그림 2]를 통해서도 실제로 스웨덴의 부모휴가가 직업과 크게 상관없이 널리 활용되고 있음을 알 수 있다.¹²⁾ 참고로 군인의 경우 여성 모집단 수가 적어 측정이 누락되었다.

3. 스웨덴의 부모휴가는 언제부터 모든 부모의 권리가 되었나

스웨덴 부모휴가제도의 보편성 논의는 주로 「부모휴가법」(Föräldraledighetslag, 1995, p. 584)이 제정된 1974년부터 시작된다. 그러나 모든 부모가 일정 수준의 부모휴가급여 혜택을 누릴 수 있게 된 것은 훨씬 이전, 즉 부모휴가제도의 전신인 모성보험에서 시작한다. 1931년 실시된 모성보험(Modernskapsförsäkring)은 취업 여성에게만 지급되는 모성급여(Modernskapspenning)와 모성급여를 받을 수 없는 여성들에게는 주어지는 별도의 지원금(Modernskapsunderstöd)으로 구성되

12) 여성이 모든 직업군에서 더 많은 부모휴가 일수를 사용하고 있는 모습은 성 평등 관점에서 따로 논의될 필요가 있다

13) 스웨덴 직업 분류의 한국어 번역은 한국표준직업분류(KSCO), 국제표준직업분류(ISCO), 스웨덴표준직업분류(SSYK)를 비교하여 KSCO에서 가장 적합한 표현을 일부 수정하여 사용하였다.

었다. 이후 모성보험에 보편적 커버리지 도입을 주장하는 쪽과 소득 기반의 보험 방식을 주장하는 쪽 사이에 정치적 논쟁이 이어졌다. 논쟁의 중점은 수급 대상에 누가 포함되어야 하는가, 가족의 전통적 자율성과 국가의 모성보호 지원을 어떻게 혼합시킬 것인가, 사회보험 혜택은 시민권 기반으로 주어져야 하는가, 잔여적이어야 하는가, 혹은 소득을 기반으로 평가해야 하는가, 보편적이어야 하는가 등 폭넓게 이루어졌다(Lundqvist, 2011). 정부가 위촉한 조사 위원회는 당시 제도의 잔여적 성격을 비판하며 보편적 보험제도 도입을 주장했고, 당시 집권 정당인 사회민주당에는 이러한 주장을 지지하는 입장과 제도의 비용 및 효과의 효율성을 이유로 소득 기반의 보험제도를 주장하는 입장이 공존했다. 그러나 결과적으로 소득에 기반한 모성보험에 대다수의 표가 몰리면서, 1938년 모성보험은 270일 이상 취업 중인 여성에게 지급되는 모성급여 일시금(최소 110크로나)¹⁴⁾ 과, 그렇지 않은 여성들에게 지급되는 지원수당 일시금(75크로나),¹⁵⁾ 그리고 자산조사를 통해 상황이 더 어려운 여성에게 지급되는 보조금(Behovsprövad mödrhjälp)으로 삼중 체계를 갖추게 되었다. 비록 보편주의에 기반한 체계는 아니었지만 촘촘한 삼중 구조로 당시 출산한 여성의 92~94%가 해당 제도의 혜택을 받았다(SOU, 1954, p. 4). 이후 1946년 국회가 상병보험의 전 국민 가입 의무화를 결정하고, 1954년 상병보험에 연동된 「모성보호법」(Lag om Moderskapshjälp, 1954, p. 266)을 제정하면서 모든 여성은 모성보험의 권리를 갖게 되었다. 당시 모성급여는 모든 여성에게 지급되는 270크로나의 기본 급여(Grundpenning)¹⁶⁾와 출산 전 최소 270일간 연속 근로해 온 여성에게 소득 수준과 연동해서 추가로 지급되는 일종의 모성휴가급여(Tilläggsjukpenning)¹⁷⁾로 구성되었다(Prop, 1954, p. 144).¹⁸⁾ 1930~1950년대를 거쳐 모성보험 혜택의 범위를 모든 여성으로 확대해 온 스웨덴 정부는 여성의 노동시장 지위 및 가정 내 성 평등 논의가 활발해지는 1960년대를 거치며 모성보험급여 수준을 당시의 상병급여 수준으로 향상시켰다. 급여 수준과 급여 대상의 포괄성 측면 모두 강화된 모성보험은 1974년 부모보험으로 대체되고, 기존의 모성급여는 마침내 모든 아버지를 포괄하는 현재의 부모휴가급여의 형태로 전환되었다. 이후

14) 2020년 4월 기준 약 3300크로나 해당한다.

15) 2020년 4월 기준 약 2200크로나 해당한다.

16) 2020년 4월 기준 약 4000크로나 해당한다.

17) 최대 90일까지 하루 최소 1크로나에서 최대 17크로나를 지급한다.

18) 자산조사를 통해 지급되는 보조금도 유지되었다.

스웨덴의 부모휴가는 국가 경제에 따라 소득대체율 75~90%를 오가며, 180일의 휴가 기간에서 시작해 1976년 210일, 1978년 270일, 1986년 360일, 1989년 450일, 2002년 480일로 확대되며 현재 구조를 형성하게 된다.

4. 나가며

스웨덴의 모든 부모는 부모휴가의 권리를 갖는다. 기존의 노동시장 참여 여부 혹은 종사상 지위 등에 따라 급여 수준에 차이가 있을 뿐이다. 부모휴가제도가 지금의 모습을 갖추기까지 스웨덴에서도 일하는 부모와 일하지 않는 부모 사이의 형평성 또는 고소득자에 대한 급여 지급의 필요성 등 여러 가지 논란이 끊임없이 이어졌다. 그럼에도 불구하고 스웨덴의 부모휴가 제도가 하나의 강력한 보편적 제도로 자리 잡게 된 것은 국가가 다음 세대를 길러내기 위해 필요한 돌봄 비용을 부모와 분담해야 한다는 원론에 사회 전체가 동의해 왔기 때문이다 (Björnberg, 2002). 이러한 원칙을 바탕으로 스웨덴 정부가 부모휴가의 보편적 소득 보장을 위해 구축해 온 제도적 방식, 즉 임금근로자뿐만 아니라, 구직자, 학생, 자영업자, 회사의 대표까지도 부모휴가를 활용할 수 있도록 정률 급여 자격 요건을 세분화하여 적용하고, 조세를 투입해 정률 급여 조건에 미달하는 저소득 및 무소득자 부모에게까지 기본 급여를 보장해 온 방식은 최근 고용보험 개혁 논의가 한창인 한국에서도 주목할 만하다.

참고문헌

- 송지원. (2020). 스웨덴 플랫폼 노동자의 불분명한 지위. 국제노동브리프, 2, 114-121.
- Björnberg, U. (2002). Ideology and choice between work and care: Swedish family policy for working parents. *Critical Social Policy*, 22(1), 33-52.
- Fahlén, S., & Olah, L. S. (2013). Work and childbearing intentions from a capability perspective: Young adult women in Sweden. In *Childbearing, Women's Employment and Work-Life Balance Policies in Contemporary Europe*(pp.28-64). Springer.
- Försäkringskassan. (2012). Föräldrapenning. Analys av användandet 1974-2011. Socialförsäkringsrapport 2019: 2.
- Försäkringskassan. (2016). Föräldrapenning och yrke. Korta analyser (2016: 1)
- Försäkringskassan. (2019a). 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. (2019b). Föräldrapenningdagar som inte använts när barnet fyllt 8 år. Retrieved from: <https://www.forsakringskassan.se/statistik/barn-familj/foraldrapenning>
- Försäkringskassan. (2019c). Socialförsäkringen i siffror 2019. Stockholm.
- ISF. (2019). Effekter av höjd ersättning i föräldrapenning på grundnivå. Rapport 2019: 6. Stockholm.
- Lundqvist, Å. (2011). Family policy paradoxes. Bristol, UK: Bristol University Press.
- Proposition 1954:144, Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om moderskapshjälp m.m.

SOU 1954:4, Moderskapsförsäkring m.m. Socialförsäkringsutredningens betänkande 2

Statistiska centralbyrån. (2014). Utrikes föddas barnafödande före och efter invandring. Demografiska Rapporter 2014: 4.

Statistiska centralbyrån. (2018). På tal om kvinnor och män. Stockholm: SCB.

송자원. (2020). 스웨덴 플랫폼 노동자의 불분명한 지위. 국제노동브리프, 2, 114-121.

Björnberg, U. (2002). Ideology and choice between work and care: Swedish family policy for working parents. *Critical Social Policy*, 22(1), 33-52.

Fahlén, S., & Olah, L. S. (2013). Work and childbearing intentions from a capability perspective: Young adult women in Sweden. In *Childbearing, Women's Employment and Work-Life Balance Policies in Contemporary Europe*(pp.28-64). Springer.

Försäkringskassan. (2012). Föräldrapenning. Analys av användandet 1974-2011. Socialförsäkringsrapport 2019: 2.

Försäkringskassan. (2016). Föräldrapenning och yrke. Korta analyser (2016: 1)

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

Försäkringskassan. (2019c). Socialförsäkringen i siffror 2019. Stockholm.

ISF. (2019). Effekter av höjd ersättning i föräldrapenning på grundnivå. Rapport 2019: 6. Stockholm.

Lundqvist, Å. (2011). Family policy paradoxes. Bristol, UK: Bristol University Press.

Proposition 1954:144, Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om moderskapshjälp m.m.

SOU 1954:4, Moderskapsförsäkring m.m. Socialförsäkringsutredningens betänkande 2

Statistiska centralbyrån. (2014). Utrikes föddas barnafödande före och efter invandring. Demografiska Rapporter 2014: 4.

Statistiska centralbyrån. (2018). På tal om kvinnor och män. Stockholm: SCB.

※ 법률

Socialförsäkringsbalk (2010: 110)

※ 스웨덴 정부 사이트

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

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

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