

스웨덴 육아휴직제도의 유연성*

Parental Leave in Sweden: Flexibility of Use

김연진(룬드대학교 사회복지학과 박사과정)
Kim, Yeonjin(Lund University)

1. 들어가며

스웨덴의 육아휴직제도, 즉 부모휴가(Föräldraledighet)제도의 활용률은 매우 높은 편이다. 2010년에 태어난 자녀의 부모들을 8년간 추적한 결과, 이들 중 약 90%가 주어진 부모휴가 기간의 80% 이상을 사용하였다(Försäkringskassan, 2019b). 부모휴가의 높은 활용률은 단순히 높은 휴가급여에 의해서만 달성되지는 않는다. 지난 국제사회보장리뷰(13호) ‘스웨덴 육아휴직, 모든 부모의 권리’(김연진, 2020)에서 살펴보았듯이, 스웨덴 부모휴가제도의 급여 대상에는 임금근로자뿐만 아니라 구직자, 학생, 자

영업자, 회사의 대표까지도 모두 포함된다. 이번 호에서는 스웨덴 육아휴직제도의 또 다른 특징인 유연한 활용 구조를 살펴본다. 또한 유연성 이면에 가려진 부모휴가급여의 실질적 소득대체율에 대한 이해를 높이고자 한다.¹⁾

2. 부모휴가제도의 유연성

부모휴가를 적시에 사용하기 위해서는 일반적으로 전체 부모휴가 기간 동안 인정되는 분할 사용 횟수와 분할 시기 동안 근로, 학업, 구직 등 기타 개인 사정에 맞춰 유연하게 일정을 계획할 수 있는 가능성이 고려

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

1) 부모휴가제도의 개요, 즉 부모휴가의 기간, 급여 수준, 급여 대상 등에 대한 정보는 김연진(2020)을 참고하기 바란다.

되어야 한다.²⁾

먼저, 스웨덴의 부모휴가는 연 3회까지 분할하여 사용할 수 있다. 분할 횟수 3회는 법으로 보장된 최소한의 권리이며, 실질적으로는 고용주와의 협의를 통해 3회 이상의 더 잦은 분할 사용도 가능하다. 2020년 기준 스웨덴의 부모휴가는 자녀 한 명당 총 480일이다. 이 기간 중 80%, 즉 384일은 자녀 나이 4세까지, 나머지 일수는 자녀 나이 12세까지 사용할 수 있다.³⁾ 여기서 주목해야 하는 점은 부모휴가가 주 혹은 연 단위로 주어지는 것이 아니라 일일 단위로 주어진다는 점이다. 일일 단위로 주어지는 부모휴가 일수는 부모의 일일 근무시간을 기준으로 100%, 75%, 50%, 25%, 12.5% 단위로 쪼개어 신청할 수 있다(그림 3, 그림 4). 예를 들어, 하루 8시간 풀타임 근무를 하던 부모 A가 50% 부모휴가를 신청했다면, 부모 A는 휴가를 계획한 기간 동안 하루 4시간만 근무하고 나머지 시간은 사회보험청에서 절반에 해당하는 급여를 받으며 부모휴

가를 보낼 수 있다(근로시간에 대한 임금은 물론 고용주가 지급한다). 이와 같은 방식은 파트타임 근로자에게도 동일하게 적용된다. 하루 6시간 근무를 하던 부모 B가 50% 부모휴가를 사용하기로 했다면, 하루 3시간 일하고 나머지 3시간은 휴가로 사용할 수 있다. 하루를 5가지 시간 단위로 선택할 수 있는 부모휴가는 다시 일주일간의 근무 일수 조정 방식과 맞물려 사용 방식의 조합이 더 다양해진다. 즉 원칙적으로는 일주일에 하루, 1시간만 부모휴가를 사용할 수도 있다는 의미이다(소수지만 실제로 1일 미만으로 부모휴가를 사용하는 경우가 있다(그림 1)).

그러나 여기서 염두에 두어야 할 것은 국내외에 잘 알려진 스웨덴 부모휴가급여의 월 소득대체율, 즉 임금의 약 77.6%는 480일 중 정률 급여 구간에 해당하는 390일(주 7일(주말 포함) 사용한 경우에만 보장받을 수 있다는 사실이다. 주 7일 내내 부모휴가를 사용하는 경우 부모 한 명이 연속해서

2) The International Network on Leave Policies and Research(LP&R)에서 매년 발간하는 보고서(International Review of Leave Policies and Related Research)에서는 육아휴직제도의 유연성 여부를 다음 7가지 항목으로 측정하고 있다. ① 휴직 기간을 파트타임 형식으로 사용할 수 있는가(즉 육아휴직과 임금근로를 병행할 수 있는가), ② 주어진 휴직 기간을 분할해서 사용할 수 있는가, ③ 급여 수준과 휴직 기간의 조합이 자유로운가(예: 높은 급여 × 주어진 기간, 낮은 급여 × 기간 연장), ④ 부모가 아닌 사람이 대신 육아휴직을 사용할 수 있는가, ⑤ 주어진 육아휴직 기간을 자녀가 일정 나이가 될 때까지 언제든지 사용할 수 있는가, ⑥ 자녀 수, 심각한 질병 및 장애 여부에 따라 추가 휴직 기간이 주어지는가, ⑦ 부모가 동시에 (전체 혹은 부분적으로) 육아휴직을 사용할 수 있는가. 본 리뷰에는 ①~③의 특성을 집중적으로 살펴보고자 한다. LP&R에 따르면 2019년 기준으로 부모휴가의 분할 사용을 인정하고, 파트타임 사용 및 급여와 휴직 기간 조정이 모두 가능한 국가는 현재 LP&R에 활동 중인 46개국 중 스웨덴과 오스트리아, 폴란드, 노르웨이로 4개국에 불과하다.

3) 본 4세 규정은 2014년에 도입되었고, 그 이전에는 8세까지 480일을 모두 사용할 수 있었다.

사용할 수 있는 부모휴가 기간은 총 6개월 12일이다. 만약 주 5일만 부모휴가를 사용한다면, 해당 기간은 총 8개월 29일까지 늘어나지만 부모휴가급여의 소득대체율은 55.4%까지 떨어진다. 그러나 많은 부모들이 더 긴 부모휴가 사용 기간을 확보하기 위해 주말 동안의 정률 급여를 포기한다(Sundström, 1996; Berggren, 2004).⁴⁾ 스웨덴 부모휴가급여의 소득대체율은 높다고 알려져 있지만 실제로는 급여 수준에 불만을 가진 스웨덴 부모도 만날 수 있는데, 이는 주 5일간 부모휴가를 사용할 경우 소득대체율이 절반에 그치기 때문이다. 따라서 부모에 따라 180스웨덴 크로나(SEK)가 지급되는 정액 급여 기간을 주말에 신청하여 월 급여액을 좀 더 높이면서 정률 급여 기간을 더 길게 유지하는 방식을 활용하기도 한다.

3. 부모휴가 활용 현황

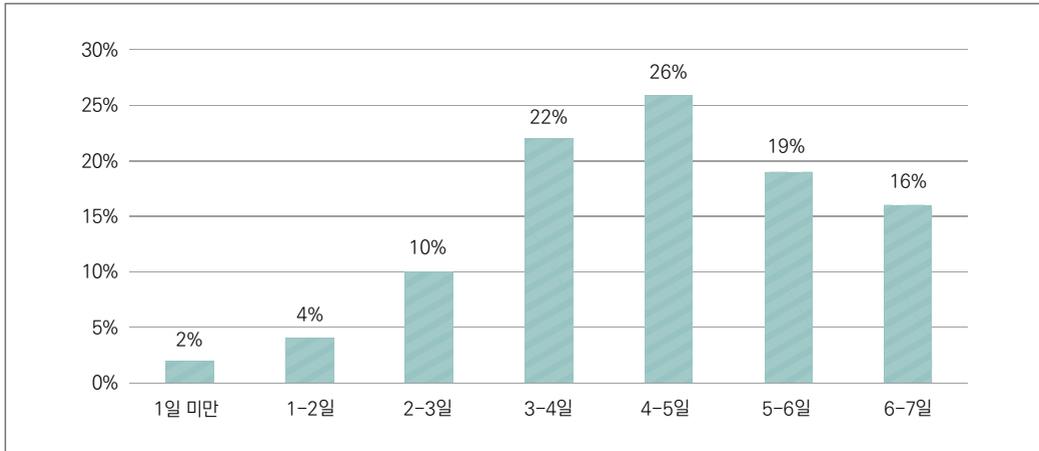
[그림 1]은 2015년생 자녀를 둔 부모들이 자녀 출생 후 1년간 사용한 부모휴가 주 단위 활용 방식을 나타낸다. 이들이 사용한 부모휴가 일수는 평균 총 229일, 주당 약 4.4

일을 사용했다. 위에서 언급했듯이 주 7일 내내 부모휴가를 사용한 경우는 약 16%에 그친다. 주 5일 이하로 부모휴가를 사용하는 경우가 약 65%를 차지한다. 즉 많은 부모들이 최대치의 부모휴가급여보다는 주어진 480일의 부모휴가를 좀 더 긴 시간, 근로와 학습 등 개인의 상황에 맞춰 유연하게 활용하는 방식을 택하고 있음을 알 수 있다.

가장 흔한 패턴은 어머니가 먼저 8~14개월 정도 부모휴가를 사용하고 아버지가 뒤이어 3~6개월간 부모휴가를 사용하는 것이지만, 부모가 일주일치 부모휴가를 나누어 사용하는 경우를 현실에서 종종 볼 수 있다(Eriksson, 2019). 예를 들어, 보호자 한 명은 일주일에 2일(월요일과 수요일) 부모휴가를 풀타임으로 내고, 나머지 보호자 한 명은 일주일에 3일(화요일, 목요일, 금요일) 부모휴가를 풀타임으로 내면 해당 자녀는 평일 내내 풀타임 돌봄을 받을 수 있고, 해당 부모는 일과 근로를 병행할 수 있게 되는 것이다. 부모휴가급여의 소득대체율이 높다고 해도 최대치 자체가 기존의 임금보다 더 낮게 측정되기 때문에 일과 부모휴가를 조합하는 방식은 월 소득을 높이는 데 유리하다.

4) 주말에만 부모휴가 정률 급여를 신청하는 것은 불가능하다. 평일 중 적어도 하루 이상 정률 급여 기간의 부모휴가를 연달아 사용한 경우에만 주말에 정률 급여를 받을 수 있다.

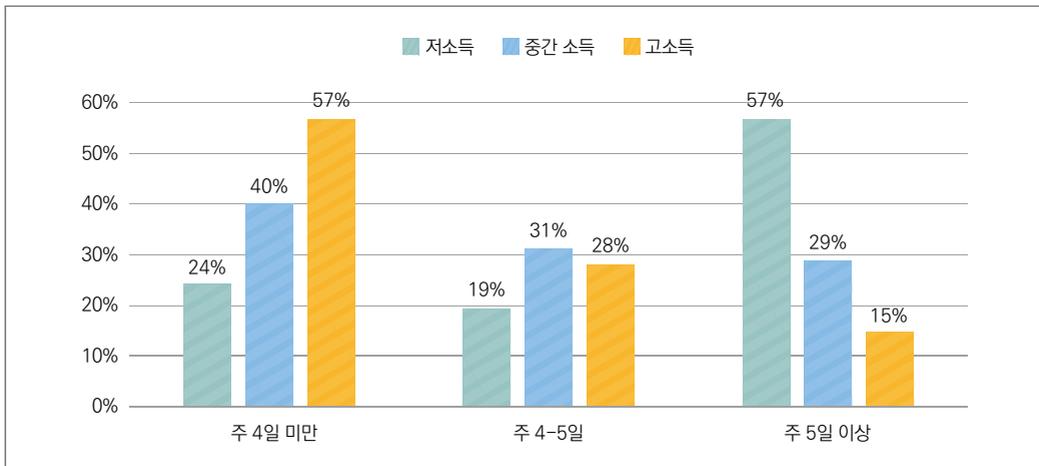
그림 1. 주 단위 부모휴가 사용 현황(2015년생 자녀를 둔 부모 기준)



자료: Försäkringskassan. (2018). Uttaget av föräldrapenning skiljer sig beroende på inkomst. Korta analyser. 2018, p. 2.

[그림 2]는 [그림 1]과 동일한 조사 대상 그룹의 소득 수준을 기준으로 분석한 것이다.⁵⁾ 위에서 언급하였듯이 부모휴가를 더 유연하게 사용하기 위해서는 높은 급여 수준을 일부 포기해야 한다. 따라서 저소득층일수록 주 5일 이상 부모휴가를 선호하는

그림 2. 소득 수준에 따른 주 단위 부모휴가 사용 현황(2015년생 자녀를 둔 부모 기준)



자료: Försäkringskassan. (2018). Uttaget av föräldrapenning skiljer sig beroende på inkomst. Korta analyser. 2018, p. 2.

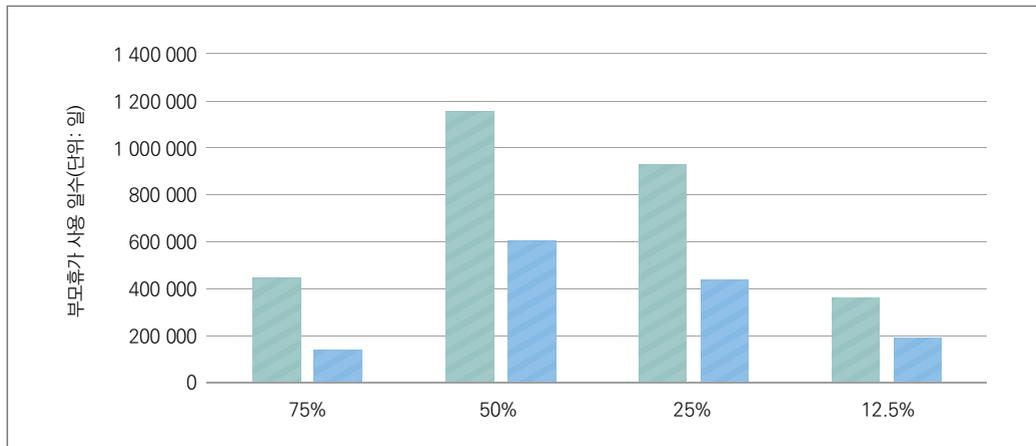
5) [그림 2]의 소득 수준은 자녀가 태어나기 전 해인 2014년을 기준으로 계산되었다. 고소득층은 해당 부모의 연금 근거 소득 (Pensionsgrundande inkomst) 수준의 중간 소득을 기준으로 130% 이상에 해당되는 38만 8,814크로나(한화 약 502만원, 환율 적용 시점 2020년 9월 24일) 이상 월 소득이 있는 경우, 저소득층은 중간 소득의 60%에 해당하는 17만 9,453크로나(한화 약 232만 원, 환율 적용 시점 2020년 9월 24일) 이하 월 소득을 가진 경우로 정의된다(Försäkringskassan, 2018).

것을 알 수 있다. 고소득자 부모는 주 4일 미만 사용률이 높는데, 이는 고소득자 부모의 경우 근로와 부모휴가를 병행하여 사용하는 경향이 높음을 의미한다. 또한 고소득 계층의 부모는 저소득 계층의 부모에 비해 부모휴가 사용 기간을 늘려 부모휴가를 더 오랫동안 유연하게, 그리고 적시에 활용할 수 있는 가능성을 남겨 둘 수 있다는 것을 의미하기도 한다.⁶⁾

아래 [그림 3]은 기존의 하루 근무시간을 기준으로 부모휴가를 75%, 50%, 25%, 12.5% 활용한 경우를 보여 준다. 2018년을

기준으로 부모휴가를 100% 활용한 일수의 비율은 97%에 달한다. 즉 대부분의 부모가 부모휴가를 신청할 경우 하루 단위, 즉 풀타임으로 사용하는 것을 선호한다는 사실을 알 수 있다. 그 밖에는 50%, 25%, 75%, 12.5% 순으로 많이 활용하고 있다. 기본적으로 남성이 사용한 부모휴가 일수가 적기 때문에 파트타임으로 사용한 일수도 여성보다 적은 것으로 추정된다.⁷⁾ 그러나 풀타임과 파트타임 사용 패턴은 비슷한 양상을 보인다.

그림 3. 2018년 파트타임으로 사용한 성별 부모휴가 일수



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

6) 사회보험청은 소득 수준에 따라 부모휴가 패턴이 달라지는 것을 보고 유연성 권리 측면에서 소득 불평등이 나타나고 있음을 우려하고 있다 (Försäkringskassan, 2018).

7) 2018년 기준, 사용된 부모휴가 총일수는 5569만 805일이다. 이 중 여성이 사용한 일수는 3934만 7785일, 남성이 사용한 일수는 총일수의 29.3%에 해당하는 1634만 3020일이다.

4. 나가며

육아휴직제도의 유연성 차원은 국내외의 관련 연구에서도 종종 간과되는 요소이다. 물론 직장에서 육아휴직 자체를 자유롭게 사용할 수 있는 여건이 함께 마련되어야 하겠지만, 육아휴직을 활용할 수 있는 기간(스웨덴의 경우 12년)이 주어진 육아휴직 일수(스웨덴의 경우 480일)보다 훨씬 길다는 것을 고려하면 제도의 유연적 구조는 제도 활

용을 극대화하는 데 일부 기여하고 있는 것으로 보인다. 그러나 한 가지 균형적인 접근이 요구되는 부분은 육아휴직급여의 소득대체율이다. 국내외에 주로 알려진 스웨덴의 부모휴가 소득대체율 약 80%는 틀린 설명은 아니지만 실질적인 부모휴가 활용 패턴을 고려한다면 일반 시민들이 누리는 혜택은 그보다 훨씬 적을 수 있다는 것을 염두에 둘 필요가 있다.

참고문헌

- 김연진. (2020). 스웨덴 육아휴직, 모든 부모의 권리. 국제사회보장리뷰, 13, 125-135.
- Berggren, S. (2004). Flexibel föräldrapenning-hur mammor och pappor använder föräldraförsäkringen och hur länge de är föräldradediga. RfV Analyserar, 14.
- Eriksson, Helen. (2019). Taking Turns or Halving It All: Care Trajectories of Dual-Caring Couples. *European Journal of Population*, 35(1), p. 191-219.
- Försäkringskassan. (2018). Uttaget av föräldrapenning skiljer sig beroende på inkomst. Korta analyser. 2018, p. 2.
- Försäkringskassan. (2019a). Antal mottagare och dagar efter omfattning, 1989-. 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/wps/wcm/connect/227b9c0c-2e17-4df6-8b8c-924767f78236/fp-dagar-som-inte-anvands.xlsm?MOD=AJPERES>
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Macht, A., & Moss, P. (2019). *International Review of Leave Policies and Research 2019*. Retrieved from <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Sundström, M. (1996). Determinants of the use of parental leave benefits by women in Sweden in the 1980s, i *Social Welfare* (1996:5), pp. 76-82. Munksgaard, Danmark.
- Försäkringskassan (사회보험청) <https://www.forsakringskassan.se/>