

# 스웨덴, 노르웨이, 덴마크의 육아휴직제도 및 사용실태

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 스웨덴

송지원 (스웨덴 스톡홀름 경제대학교 경영학 박사과정)

## ■ 머리말

육아휴직 문제는 고령화·저출산 사회, 여성의 노동시장 참여, 양성평등 등 다양한 사회문제와 관련이 있어 최근 들어 국내 연구자 및 정책 전문가들에게 더욱 주목받고 있다. 스웨덴을 비롯한 북유럽 국가들은 1970~80년대를 거치며 유급육아휴직과 부모 모두가 사용할 수 있는 육아휴직 형태를 먼저 도입한 국가들로 잘 알려져 있다.<sup>1)</sup> 북유럽 국가들의 복지, 사회정책에 대한 국내의 높은 관심에도 불구하고 그동안 이들 국가의 육아휴직제도를 한꺼번에 다룬 연구, 조사는 미미했다. 따라서 이 글에서는 스웨덴, 덴마크, 노르웨이 세 국가의 육아휴직정책을 간략히 살펴보고 이들 국가 간의 차이점과 강조점, 세 국가들이 특별한 관심을 두고 있는 아버지의 육아휴직 사용 확대에 대해서 다룬다.

1) 스웨덴은 1974년, 노르웨이는 1978년, 덴마크는 1984년.

## ■ 북유럽 3개국의 육아휴직정책 개요

### 육아휴직기간 및 급여

육아휴직제도는 부모 각각에게 개인별로 주어지는 육아휴직과 가족단위로 주어져 부모 간에 양도가 가능한 육아휴직, 이 둘이 혼합된 형태의 육아휴직과 같이 세 가지 형태로 나눌 수 있다(Leavenetwork, 2017). 이 글에서 살펴볼 국가 중 덴마크는 개인별 육아휴직제도를, 스웨덴과 노르웨이는 혼합된 형태의 육아휴직제도를 활용하고 있다.

스웨덴의 육아휴직 기간은 총 480일(부모 각각 240일)로 부모할당제로 인해 부모가 서로에게 양도할 수 없는 90일을 제외하고 나머지 기간은 양도가 가능하다. 스웨덴의 육아휴직은 기본적으로 유급이며 부모 각각에게 주어진 240일 중 195일에 대해서는 휴직 전 급여의 77.6%를 보전하여 지급하고(최대 수령가능금액 연 447,783크로나(한화 약 5,800만 원)) 나머지 45일에 대해서는 일 180크로나(한화 약 2만 원)를 지급한다. 한편 유급육아휴직 대상자가 아닌 부모의 경우, 주어진 240일 동안 일 250크로나(한화 약 3만 원)를 지급받는다(Duvander et al., 2017). 스웨덴 육아휴직의 양도기간에 대해서 자세히 살펴보면, 양도할 수 없는 90일을 제외한 기간, 즉 휴직 전 급여의 77.6%가 지급되는 105일과 정액 180크로나가 지급되는 45일, 총 150일을 모두 상대 배우자에게 양도한다고 가정했을 때, 상대 배우자는 본인이 사용할 수 있는 240일의 육아휴직 기간에 150일을 더해 총 390일을 사용할 수 있다. 이때 새로 양도받은 105일에 대한 육아휴직 급여는 배우자의 급여를 기준으로 설정된다. 이렇게 부모 간에 육아휴직을 양도하고자 하는 경우, 반드시 사회보험청에 그 기간을 명시한 양

<표 1> 스웨덴 육아휴직 기간 및 급여 개요

480일					
240일 (어머니)			240일 (아버지)		
195일 (이전 평균 급여의 77.6% 지급)		45일 (정액지급 - 일 180크로나, 양도 가능)	195일 (이전 평균 급여의 77.6% 지급)		45일 (정액지급 - 일 180크로나, 양도 가능)
90일 (어머니 할당, 양도 불가능)	105일 (양도 가능)		90일 (아버지 할당, 양도 불가능)	105일 (양도 가능)	

도서류를 제출해야 한다.

노르웨이의 육아휴직제도 역시 스웨덴과 같은 부모할당제를 갖추고 있다. 육아휴직 기간은 육아휴직급여의 수준에 따라 46주와 56주(산전휴가를 3주씩 추가하는 경우 49주, 59주)로 나뉜다. 1993년 부모할당제를 도입함에 따라 각 부모가 할당된 10주씩의 육아휴직을 의무적으로 사용해야 한다. 이를 제외한 나머지 26주 혹은 36주의 기간은 가족의 상황에 따라 부모끼리 나누어 사용할 수 있다. 육아휴직의 급여는 46주의 육아휴직을 택한 경우, 휴직 기간동안 이전 급여의 100%를 수령할 수 있고, 56주 육아휴직의 경우 급여의 80%를 수령할 수 있다. 이때 최대 수령금액은 월 92,576노르웨이 크로나(한화 약 1,200만 원)이다. 유급육아휴직 대상자가 아닌 부모의 경우, 2017년 1월 1일 기준 월 61,120노르웨이 크로나를 수령하게 된다(Brandth and Kvande, 2015).

한편 스웨덴, 노르웨이와 달리 개인별 육아휴직제도를 택하고 있는 덴마크는 각 부모가 사용할 수 있는 육아휴직 기간이 32주이다. 각 부모가 32주씩 총 64주의 육아휴직을 사용할 수 있지만 육아휴직의 급여는 가족 단위로 지급되어 한 가족당 32주에 대해서만 급여 혜택을 누릴 수 있다. 이때 지급되는 급여는 직전 직장 급여의 100%로, 일반적인 급여 지급은 단체협약을 통해 보장되어 있다(The Local, 2015). 하지만 최대 수령 가능한 금액에 제한을 두어 부모는 육아휴직 기간 중 주 4,245덴마크 크로나(한화 약 74만 원)를 수령하게 된다(Bloksgaard and Rostgaard, 2017).

이처럼 세 국가의 육아휴직 기간과 급여 지급 방식에는 차이가 있지만 육아휴직을 유연하게 사용 가능하게 한 것은 공통점이라 할 수 있다. 덴마크의 경우, 정해진 육아휴직 기간인 32주를 40주 또는 46주(자영업자)로 연장할 수 있는데, 이러한 경우 혜택 수준이 연장된 기간에 맞게 조정된다. 또한 총 육아휴직 급여액은 동일하기 때문에 시간제로 일하면서도 육아휴직을 사용할 수 있다. 예를 들어 반일 근무와 육아휴직을 동시에 실시할 경우, 육아휴직 기간을 64주까지 연장할 수 있다(Bloksgaard and Rostgaard, 2017). 노르웨이와 스웨덴의 경우, 부모끼리 양도가 불가능한 부모할당제 기간을 제외한 기간은 부모의 자율적 판단하에 양도하여 사용할 수 있다. 스웨덴의 예를 들면 아버지나 어머니 중 한 사람이 자신에게 주어진 90일을 사용하면 나머지 390일을 배우자가 모두 사용할 수 있는 것이다.

## 육아휴직 자격요건

스웨덴에 거주하고 있는 모든 부모는 기본적으로 육아휴직 혜택을 누릴 수 있으나 휴직 전 급여의 77.6%를 지급하는 유급육아휴직의 경우, 출산 전 240일간 일 250코로나(한화 약 3만 원) 이상의 소득이 있었다는 자격요건을 충족해야 수급자격을 갖는다. 자영업자의 경우, 사회보장시스템에 개별적으로 세금을 납부한 자에 한해 일반 근로자와 동일한 유급육아휴직의 혜택을 누릴 수 있다.

한편 노르웨이에서 유급육아휴직 혜택을 받기 위해서는 출산 전 10개월 중 6개월 이상 채용 상태에 있어야 하며 직장에서 기본보험급여의 최소 절반에 해당하는 금액의 급여를 수령해야 한다. 덴마크의 경우, 일반 근로자가 유급육아휴직 급여 수급을 위해서는 휴직 직전 최소 13주 동안 120시간 근무해야 한다. 자영업자는 육아휴직 전 12개월 중 최소 6개월의 경제활동을 기준으로 급여를 지급받게 된다. 특수한 경우로 육아휴직 전 최소 18개월 동안 직업학교를 다니고 마친 이들과, 직업학교 과정의 일환으로 직장에서 근로한 경험이 있는 이들도 유급육아휴직의 대상이 된다.

<표 2> 스웨덴, 노르웨이, 덴마크의 유급육아휴직 개요

	스웨덴	노르웨이	덴마크
기간	480일, 부모할당제(90일)	46주 혹은 56주, 부모할당제(10주)	32주
급여	부모 주어진 240일 중, 195일(대체율 77.6%), 45일(일 180코로나)	46주(대체율 100%), 56주(대체율 80%) 최대 수령 금액은 월 92,576노르웨이 코로나	가족당 32주 (대체율 100%)
수급권	혼합(개인, 가족)	혼합(개인, 가족)	개인
자격요건	출산 전 240일간 일 250코로나 이상의 급여 수령 기록	출산 전 10개월 중 6개월 이상 채용, 같은 기간 기본보험급여의 절반 정도의 급여를 수령한 기록	출산 전 최소 13주간 120시간 근무
유급육아휴직 수당 재원	고용주세(사회보장기여금)	일반조세	일반조세 (단, 첫 8주는 지자체에서 수당의 절반을 부담)

## 아버지의 육아휴직 사용 정도

전 세계적으로 육아휴직제도가 자리 잡고 있는 가운데 북유럽 국가들의 정책 전문가들은 어머니에 비해 아버지의 육아휴직 사용률이 낮다는 점을 지적하며, 이 비율을 높이는 데 큰 관심을 보이고 있다. 북유럽 국가들은 일찍부터 부모가 함께 사용할 수 있는 육아휴직제도를 도입했으나 여전히 어머니의 육아휴직 사용 비중이 아버지에 비해 높아 육아휴직 사용에 있어 성별 격차가 존재함을 보여주었다(Leira, 2006). 아버지의 육아휴직 사용을 확대하기 위해 노르웨이는 1993년, 스웨덴은 1995년, 덴마크는 1998년 아버지 할당제를 도입하였는데, 2002년 부모할당제를 폐지한 덴마크를 제외하고 나머지 두 국가는 지속적으로 할당 기간을 늘리는 노력을 기울여왔다. 할당제를 통한 아버지의 육아휴직 사용 확대가 여성 고용, 가족환경 개선 등에 효과가 있다는 연구 결과(Duvander and Johansson, 2012; Haas and Rostgaard, 2011)는 스웨덴과 노르웨이의 할당제 제도화에 큰 힘을 실어주었다.

스웨덴에서는 2015년 기준, 육아휴직 대상자 중 대부분(여성 88%, 남성 96%)이 유급육아휴직을 사용하는 것으로 나타났다. 하지만 육아휴직의 사용 기간을 비교했을 때, 2016년 기준, 어머니가 평균적으로 89일을 사용하는 데 비해 아버지는 평균 39일의 육아휴직을 사용하는 것으로 나타나 어머니의 육아휴직 사용 비중이 더 높다는 점을 확인했다. 하지만 아버지의 육아휴직 사용 비중은 점차 증가하는 추세이다. 2000년 아버지가 전체 육아휴직 기간 중 12%의 기간만을 휴가로 사용한 반면, 2016년 이 비율은 26%까지 증가했다. 1995년 도입된 이후 기간 확대의 과정을 거친(1995년 30일 → 2002년 60일) 육아휴직 부모할당제가 아버지의 육아휴직 사용 증가를 이끌었다는 평가를 받고 있다. Duvander and Johansson(2012)는 1995년 이루어진 첫 할당제 도입에 비해 2002년의 확대 조치의 효과가 적었다는 점을 지적했지만 스웨덴 정부는 2016년 이 할당기간을 90일로 확대하여 양성평등한 부모의 육아휴직 사용을 더욱 강조하고 있다.

노르웨이 역시 1993년 부모할당제가 도입되기 이전에는 아버지의 육아휴직 사용률이 4% 미만에 그쳤다. 하지만 할당제 도입 이후, 현재는 유급육아휴직 자격을 가지고 있는 아버지 중 90%가 육아휴직을 사용한 것으로 나타났다. 부모할당제의 기간은 2000년대 중반 이후(2005~2011년) 적녹연정(노동당, 사회당, 중앙당)에 의해 4주에서 6주, 10주, 12주, 14주까

지 확대되었는데 당시 야당이었던 보수당과 진보당의 큰 반발이 있었다(Eydal et al., 2015). 하지만 이 두 야당이 소수 연정을 구성한 2013년 총선 이후 14주였던 할당제 기간이 10주로 다시 축소되었다. 특히 2011년 이후의 변화를 눈여겨볼 만하다. 그 기간이 10주에서 12주, 14주로 확대된 2011년 이후, 아버지들은 평균 46일(2013년)에서 49일(2014년)로 증가했다. 하지만 아버지 할당기간이 2014년 7월 이후, 14주에서 10주로 다시 축소되면서, 아버지의 평균 육아휴직 사용기간은 47일로 감소했다. 또한 아버지 할당제 기간 확대는 아버지의 육아휴직의 유연한 활용을 가능하게 했다는 평가를 받고 있는데, 2014년 기준 육아휴직을 사용한 아버지 중 25%가 육아휴직을 시간제로 활용하였으나 할당제 기간이 축소된 2014년 7월 이후, 2015년, 2016년 아버지의 유연한 육아휴직 사용 비중이 약간 감소했다.

현재 덴마크의 육아휴직 사용 비중을 살펴보면, 아버지는 전체 육아휴직 기간 중 11%만을 사용하고 나머지(89%)는 어머니가 사용하는 것으로 알려졌다. 이는 2013년 10.7%에 비해 소폭 증가한 것이나 스웨덴, 노르웨이에 비해서는 낮은 수치다. 연구자들은 이웃 국가에 비해 덴마크의 아버지의 육아휴직 사용률이 낮은 이유로 부모할당제의 부재를 꼽는다(Eydal et al., 2015). 현재 덴마크는 부모할당제를 도입하고 있지 않지만 1998~2002년 동안 2주간의 유급육아휴직 부모할당제가 도입되어 운영되었다. 1990년부터 2007년까지 육아휴직을 사용한 백만 명의 덴마크 아버지들에 대한 연구 결과에 따르면, 1998~2002년의 할당제 도입이 아버지의 육아휴직 사용률 증가에 큰 효과가 있는 것으로 나타났다. 할당제 도입 이전인 1997년 당시 아버지의 육아휴직 사용률은 12%였지만 할당제 도입 이후 2001년 아버지의 육아휴직 사용 비율은 36%까지 증가했다. 이를 근거로 2011년부터 사민당, 사회자유당, 사회인민당으로 구성된 덴마크 정부는 12주의 부모할당제를 재도입하려 했으나 내부의 의견 충돌과 야당의 반대에 부딪쳐 법안을 통과시키지 못하였다(Eydal et al., 2015). 하지만 2000년대 후반부터 단체협약을 통해 일부 산업과 사업장에서는 부모할당제를 제공하고 있어 아버지의 육아휴직 사용률은 2001년과 비슷한 수준을 유지하고 있다.

## ■ 맺음말

이 글에서는 스웨덴, 노르웨이, 덴마크 북유럽 세 국가의 육아휴직 개요와 최근의 변화들을 다루었다. 본문에서 살펴보았듯, 이 국가들의 육아휴직 기간과 자격요건, 급여 대체율 등에는 차이가 있지만 육아휴직의 유연한 활용을 가능하게 하고, 아버지의 육아휴직 사용을 강조하는 면에서는 비슷한 점을 발견할 수 있었다. 한편 최근 국내의 육아휴직에 대한 높은 관심과 제도적 지원은 아쉽게도 적극적인 육아휴직 사용으로 이어지지 않고 있다. 특히 아버지의 육아휴직 사용률은 12.4%(2017년 9월 기준)에 그쳐 이 글에서 다룬 국가들과는 큰 차이를 보이고 있다. 스웨덴과 노르웨이는 육아휴직 부모할당제를 통해 아버지의 육아휴직 사용을 확대한 것 뿐아니라 여성의 경력단절 문제, 가족환경 개선 등에도 어느 정도의 효과를 본 것으로 알려져 있다. 기존의 연구에서 제안하듯(최숙희, 2016; 김유미, 2016) 아버지의 육아휴직 확대를 위해 우리나라에서도 할당제 도입을 적극적으로 고려할 필요가 있다. 이 밖에도 북유럽 국가들의 반일 근무와 같은 시간제 근무와 육아휴직 동시사용과 같은 유연한 방식의 육아휴직제도 활용은 경력단절이나 근로소득 감소에 대한 우려로 육아휴직 사용을 망설이는 우리나라의 부모들에게 큰 도움이 될 것이라 여겨진다. **KLI**

---

## 참고문헌

---

- 김유미(2016), 「남성육아휴직할당제도의 도입 필요성」, KiRi 고령화리뷰 2호.
- 최숙희(2016), 「남성육아휴직제도 활성화에 대한 고찰 : 해외사례 중심으로」, 『여성연구논총』 제18집, pp.37~62.
- Brandth, B. and E. Kvande(2015), “Norway country note”, in A. Koslowski, S. Blum and P. Moss(eds.), *International Review of Leave Policies and Research 2016*.

- Bloksgaard, L. and T. Rostgaard(2017), “Denmark country note”, in S. Blum, A. Koslowski and P. Moss(eds.), *International Review of Leave Policies and Research 2017*.
- Duvander, A.-Z., L. Haas and P. Hwang(2017), “Sweden country note”, in S. Blum, A. Koslowski and P. Moss(eds.), *International Review of Leave Policies and Research 2017*.
- Duvander, A. and M. Johansson(2012),“ What are the effects of reforms promoting fathers’ parental leave use?”, *Journal of European Social Policy* 22(3), pp.319-330.
- Eydal, G. B., I. V. Gíslason, T. Rostgaard, B. Brandth, A. Z. Duvander and J. Lammi-Taskula(2015), “Trends in parental leave in the Nordic countries: has the forward march of gender equality halted?,” *Community, Work & Family* 18(2), pp.167-181.
- Haas, L. and T. Rostgaard(2011), “Fathers’ rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave,” *Community, Work & Family* 14(2), pp.177-195.
- Leavenetwork(2017), “Statutory Parental Leave: April 2017,” Retrieved Nov 29, 2017 from [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/overviews\\_2017/Statutory\\_Parental\\_Leave\\_-\\_Final.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/overviews_2017/Statutory_Parental_Leave_-_Final.pdf)
- The Local(2015), “Working in Denmark: Taking parental leave,” Retrieved Nov 29, 2017 from <https://www.thelocal.dk/20150506/working-in-denmark-maternity-and-parental-leave>