

스웨덴의 휴가제도: 스웨덴 사람들은 도대체 언제 일하는 걸까?

Ann-Zofie Duvander (스웨덴 스톡홀름대학교 사회학과 인구통계학 교수)

■ 도입

스웨덴은 남녀 모두의 경제활동참가율이 높은 국가다. 2015년을 기준으로 20~64세 인구 집단의 경제활동참가율은 여성이 76.8%, 남성이 79.0%이다(스웨덴 통계청(2016). 공식 통계). 전체 인구 중 노동력 비중이 높기 때문에 직장에서 일시적으로 휴가를 가질 수 있는 권리가 대단히 중요하다. 이 글에서는 주요 휴가제도와 각 휴가 활용 방법에 대해 설명한다. 특히 가족과 관련된 휴가제도에 초점을 두도록 한다. 스웨덴의 출산율은 여성 1인당 아동 1.8명으로 비교적 높고, 자녀가 없는 여성과 남성의 비중이 전체 인구의 약 10~20%로 낮은 수준으로 유지되고 있다. 따라서 대부분의 스웨덴 사람들은 성별에 크게 관계없이 삶의 어느 시점에 선가는 가족 관련 휴가제도에 관심을 갖는다.

광범위한 휴가제도는 스웨덴 국내법에 규정되어 있고, 사용자단체와 노동조합 사이에 체결된 여러 단체협약을 통해서도 보완되고 있다. 이러한 단체협약은 체계화되어 있지 않고 산업, 근무형태, 직종별로 차이를 보인다. 일반적으로 단체협약은 휴가기간 및 기타 특별한 경우의 경제적 혜택을 보완하며, 연가일수를 늘리는 등의 방식으로 추가 휴가에 대한 권리를 행사할 수 있도록 한다(Sjögren Lindquist and Wadensjö, 2006).

국내법과 단체협약에 명시된 휴가제도를 모두 고려해야 할 필요가 있는데, 휴가 중 지급되는 수당도 국내법과 단체협약에서 달리 정하고 있다. 따라서 휴가제도가 근로자 개인이 한 눈

에 알아보기에 어렵고 복잡하다는 비판은 어느 정도 일리가 있다.

또한 국내법의 일부는 유럽연합(EU)의 지침에 따라 채택되었다. 그중 한 예로, 출산휴가(maternity leave)는 관련 EU 지침에 따라 연장되어 있지만 수당이 없기 때문에 스웨덴의 유자녀 여성들에게 상대적으로 큰 의미를 갖지 못한다.

이하에서는 스웨덴의 휴가제도와 관련 수당을 개괄적으로 설명하고, 최근 스웨덴의 휴가제도와 관련된 논의 동향을 기술하도록 한다. 또한 가족 관련 휴가 사용현황과 휴가가 미치는 영향에 대해 살펴보고, 결론으로 마무리하고자 한다.

■ 휴가제도

스웨덴의 노동시장 관련법에는 여러 휴가제도가 명시되어 있다. 스웨덴의 법정 근무일수는 통상 260일이며, 여기에 주말, 성탄절과 부활절과 같은 휴일은 제외되어 있다.

모든 근로자에게 보장되는 기본적인 형태의 휴가로 25일의 ‘연가(annual leave)’가 있다(Semesterlag 1977: 480). 이 제도가 명시되어 있는 법은 1970년대에 최초로 제정되었으며, 이후에 임시직 근로자 또는 연중에 풀타임 고용이 개시된 근로자 등과 관련하여 여러 차례 개정이 이루어졌다. 특별한 상황이 발생하지 않는 한, 25일의 휴가 중 20일은 해당 연도에 사용하여야 하며 나머지 5일은 적립하여 이후에 사용할 수 있다. 연가기간이 단체협약에 의해 연장되는 경우가 적지 않으며, 때로는 근로자의 연령과 재직기간에 따라 차이가 나기도 한다. 40세를 초과한 공공부문(state sector) 근로자의 연가일수가 7주(35일)로 가장 많다.

또한 1970년대 중반에는 업무상 역량 개발뿐만 아니라 기타 분야의 학업을 위해 ‘학업휴가제도(leave to study)’가 도입되었다(Studieledighetslagen 1974: 891). 이 제도는 저학력 근로자가 역량을 개선하여 노동시장에서의 경쟁력을 높일 수 있도록 지원하는 데 주된 목적이 있다. 학업휴가제도는 스웨덴에 새로 유입된 이주민에게도 관련성이 점차 커지고 있으며, 이들에 대해서는 별도의 규정이 적용되고 있다. 학업휴가기간 동안 고용계약은 보호되며 이에 따라 임금수준 및 기타 고용조건도 보장된다는 것이 핵심이다.

질병으로 인해 업무를 수행할 수 없는 근로자는 ‘병가(sick leave)’를 사용할 수 있다. 병가

가 5일이 경과하는 경우에는 의사의 진단서가 필요하며, 병가기간에 따라 다른 규정이 적용된다(Försäkringskassan.se 참조). 일정 기간이 경과하면 근로자에게 다른 업무가 주어지고 결국에는 노동시장 내 다른 일자리가 제공될 수도 있다. 스웨덴에서 병가는 중요한 이슈로, 병가 사용현황은 상당한 변동을 보여 왔다(Swedish Social Insurance Agency, 2016 참조).

또한 가족 관련 휴가도 다수 존재한다. ‘육아휴직법(Föräldradighetslagen, 1995: 584)’에 따라, 부모는 자녀 출산일로부터 18개월간 휴가를 사용할 수 있다. 그런데 휴가를 사용할 수 있는 권리와 별도로 급여청구권이 있다. 잘 알려져 있는 육아휴직보험(parental leave insurance)에는 부모가 각각 자녀를 8개월간 집에서 양육하면서 받을 수 있는 급여가 포함되어 있다. 부모는 자신의 휴가기간을 서로 양도할 수 있으며, 일반적으로는 여성의 휴가 사용기간이 남성보다 더 길다. 2016년부터 부모가 각각 3개월을 의무적으로 사용하도록 하는 이른바 부모 육아휴직 할당기간이 정해지면서 이 기간은 상대방에게 양도할 수 없게 되었다.

출산 후 18개월의 휴직을 사용할 수 있는 권리에 더하여, 출산 전후로 7주의 휴가를 사용할 수 있는 출산휴가제도도 있다. 그러나 출산휴가제도는 상대적으로 덜 알려져 있다.

또한 8세 이하의 자녀를 둔 모든 근로자를 대상으로 하는 ‘근로시간단축권’이 있는데, 근로자는 자녀의 취학 전 기간 전체에 대해 또는 한시적으로 근로시간을 25% 단축할 수 있고, 이에 상응하는 임금삭감이 이루어진다. 이러한 근로시간 단축이 해당 근로자의 임금인상, 업무내용 및 기타 사용자가 정하는 근로조건에 영향을 미쳐서는 안 된다. 근로시간단축권은 여러 공공부문 단체협약에서 12세까지의 자녀에게로 확대 적용되고 있다.

활용도는 낮지만 가장 관대한 휴가제도는 ‘자녀간병휴가’이다. 임신 부모휴가는 아픈 자녀를 돌보기 위해 12세 미만의 자녀 1인당 120일을 사용할 수 있다. 개별 질환별로 휴가기간이 5일을 경과하는 경우에 의사의 진단서가 필요하지만, 1년간 휴가를 사용할 수 있는 질환 건수에는 제한이 없다. 중증 질환을 앓거나 중증 질환으로 인한 치료를 받는 자녀들에 대해서는 사용할 수 있는 휴가일수에는 제한이 없다. 일반적으로는 공공보육시설을 이용할 수 없어서 부모 중 한 명이 집에서 보살펴 주어야 하는 아동에 대해 연속 2일 정도를 사용하는 경우가 많다.

이와 같은 주요 휴가제도 외에, 중증 질환을 앓는 가족 돌봄, 장례식 참석 등을 위한 휴가제도도 있다.

■ 휴가수당

휴가기간 중 지급되는 수당은 휴가 유형에 따라 다르다. 연가의 경우에는, 근무일과 동일하게 임금이 지급되며, 때로는 추가 휴일수당이 지급되기도 한다. 학업휴가는 일반적으로 무급 휴가이며 국가에서 제공하는 학자금 대출이 적용된다. 병가의 경우에는 최초 1회의 기간에 대해서는 상한선의 범위 내에서 통상임금의 77.6%에 해당되는 수당이 지급되며 최초 1일에 대해서는 수당이 지급되지 않는다. 질병수당은 기간이 경과함에 따라 감소하지만, 단체협약에 의해 소득 손실의 일부가 보전되며 결과적으로 상한선을 초과하기도 한다.

육아휴직기간에 지급되는 수당은 통상임금의 77.6%로 정해져 있지만, 상한선은 질병 수당보다 높다. 또한 단체협약으로 이러한 수당을 보전하는 규정을 두고 있어 추가 지급금으로 인해 실제 급여액이 총소득의 90% 정도에 이르는 (또한 상한선도 초과하는) 경우가 일반적이다. 휴가/휴직제도와 수당청구권이 별도로 운영되기 때문에 부모들이 이러한 유연성을 활용하는 경우가 많다. 따라서 휴가/휴직수당과 휴가/휴직일수는 부모의 선택, 공공 보육 접근성, 해당 가구의 경제적 제약 등에 따라 상당한 차이를 보인다(Duvander and Viklund, 2014).

취학 전 자녀를 위한 근로시간 단축의 경우에는 통상적으로 임금이 지급되지 않지만, 자녀간병휴가에 대해서는 병가와 마찬가지로 통상임금의 77.6%를 상한선으로 하는 수당이 지급된다. 또한 이 경우에도 단체협약을 통해 지급액이 보전될 수는 있으나, 병가의 경우처럼 일반적이지는 않다.

■ 휴가제도의 최근 동향

스웨덴 노동시장에서 25일의 연가는 매우 안정적인 제도로 이에 대한 논의는 거의 없다. 학업휴가도 상당히 안정적인 제도이지만 상대적으로 사용도가 낮은 제도이며 이주민, 특히 스웨덴 언어 교육과 관련하여 논의될 수 있다.

병가의 경우에는 근로자의 병가 사용기간에 대한 제한 등에 대하여 주기적으로 제도적 변화가 이루어졌다. 병가에 대해서는 빈번하게 논의되었으며, 병가 사용을 줄이기 위한 다양한

조치들이 취해졌다. 최근 병가 사용의 증가는, 특히 여성들 사이에서 두드러지게 나타났으며, 그 사유로는 정신질환 진단의 비중이 커지고 있다. 이는 스트레스와 노동시장 및 가사업무로 인한 여성들의 이종고와 관련된 경우가 많으며, 그 인과관계를 고찰하기 위한 연구들이 다수 진행되어 왔다(Swedish Social Insurance Agency, 2015).

가족 관련 휴가의 경우, 육아휴직기간에 대해서는 별다른 쟁점이 없지만 휴직 사용 방식의 유연성 측면에 우려가 커지고 있다. 육아휴직 사용의 유연성에 대한 우려는 주로 스웨덴에 신규 유입된 이주민들의 노동시장 참여 문제에 대한 것이다. 2014년까지는 8세 미만의 자녀를 둔 신규 이주민의 경우에 부모가 총 16개월의 육아휴직을 사용할 수 있었는데, 이 제도로 인해 이주민들의 노동시장 진입이 지연될 뿐만 아니라 이주민 자녀들의 취학 전 교육 시작도 늦어지면서 언어 교육에 장기적으로 부정적 효과를 미친다는 점에서 우려의 대상으로 간주되었다. 이에 따라 2014년부터는 육아휴직의 80%는 4세 이전에 사용하고 나머지는 12세 이전까지 사용토록 하였다. 그러나 최근 스웨덴으로 유입되는 난민이 급증하고 상당수의 이주민 가족이 어린 자녀를 두고 있기 때문에, 이러한 조정만으로는 충분치 않은 것으로 판단되었다. 이에 따라 2017년 7월 1일부터는 신설법을 통해 스웨덴 입국 당시 자녀의 연령에 따라 휴직기간을 달리하도록 제한하도록 하였다. 입국 당시 자녀가 만 1세가 넘는 경우에 200일의 휴가를 사용할 수 있지만, 자녀가 만 2세가 넘는 경우에는 100일만 사용할 수 있다.

놀랍게도, 가장 관대한 가족 휴가인 자녀간병휴가에 대해서는 논의가 이루어지지 않을뿐더러 반대 의견도 없다.

스웨덴의 또 다른 가족 관련 수당인 돌봄수당은 최근에 폐지된 바 있다. 이 수당은 육아휴직을 사용한 부모들이 고용계약은 유지한 상태에서 자녀가 공공보육을 이용할 수 있을 때까지 자녀를 돌볼 수 있도록 휴직기간을 연장하고자 하는 경우에 수급할 수 있었다. 수당 액수는 상대적으로 적어서 이 제도를 활용하는 경우는 드물었으며, '전업주부의 덫(housewife trap)'으로 간주되면서 폐지되기에 이르렀다. 주로 여성, 특히 다자녀를 둔 여성들과 이주민 여성들이 사용하였다(Duvander and Ellingsaeter, 2016). 스웨덴의 이웃 나라인 핀란드에서는 이와 유사한 제도의 활용도가 매우 높으며 대부분의 여성들이 사용하고 있다(Erlandsson, 2017).

■ 휴가의 사용

연가는 사실상 모든 근로자들이 사용하고 있으며 법에 의해 강행되고 있다. 학업휴가의 사용 빈도에 대해서는 공식적인 통계 자료가 없지만, 무급휴가이기 때문에 제한적으로만 사용되고 있다.

스웨덴 사회보험청은 매년 병가 사용현황에 대한 통계를 발표하고 있다(Swedish Social Insurance Agency, 2016). 앞서 언급한 바와 같이, 질병 현금급여의 사용 정도는 변동폭이 매우 크다. 2015년의 경우, 등록된 16~64세 전체 개인 가입자 중 10%만이 질병 현금급여를 지급받았다. 정신질환과 근골격계 질환이 가장 흔한 지급 사유였으며, 정신질환은 전체 여성의 수급 사유 중에서 50%를 차지하였다. 정신질환은 50세 미만 연령 집단에서도 상대적으로 높은 비중을 차지했다. 질병 현금급여건의 63%는 여성에게, 나머지 37%는 남성에게 지급되었지만, 1일 급여액은 남성이 더 많았다. 질병 현금급여의 평균 지급일수는 연령이 증가함에 따라 늘어났으며, 여성은 75일, 남성은 74일을 기록하였다.

가족 휴가의 목표 중 하나는 육아와 기타 가사업무가 남녀간에 더욱 평등하게 분담될 수 있도록 하여 결과적으로 노동시장에서 양성평등을 촉진하는 데에 있다. 스웨덴에서는 여러 수단을 통해 남성의 육아휴직 사용을 촉진하고 독려하여 왔다. 이와 관련하여 가장 잘 알려진 전략으로, 휴직의 일부 기간을 남성이 반드시 사용하도록 정하고 그 기간을 사용하지 않는 경우에는 그 기간에 대한 권리를 포기하는 것으로 간주하였다. 이를 가리켜 아버지 할당제(father's quota)로 부르기도 한다. 1995년에 1개월의 아버지 할당 휴직이 도입되었을 당시, 휴직을 사용하는 남성의 수와 남성의 휴직기간이 크게 증가하였다. 2002년에는 2개월의 아버지 할당 휴직이 도입되었고, 마찬가지로 남성들의 휴직기간도 늘어났다. 양성평등 장려금(gender equality bonus)을 비롯한 기타 방안들도 시도되었지만, 남성들의 육아휴직 사용에는 뚜렷한 효과를 가져오지 못했다(Duvander and Johansson, 2012). 또한 2006년에는 급여 상한액이 인상되었으며, 육아의 남성 분담을 촉진하기 위해 첫해에는 휴직을 남녀가 동시에 사용할 수 있도록 하였다. 2016년에 아버지 할당 휴직을 3개월로 확대하였으나, 이 조치의 효과를 평가하기는 너무 이르다.

거의 모든 유자녀 여성들이 육아휴직을 사용하며 유자녀 남성은 10명 중 9명이 육아휴직

을 사용한다. 유급 외에 무급휴가를 사용할 수도 있기 때문에, 유급과 무급을 합한 평균 휴직 일수는 여성이 13.5개월, 남성이 3.5개월이다(Duvander and Viklund, 2014). 휴직일수는 부모 집단별로 차이가 있으며, 가계소득은 육아휴직 후에 자녀가 공공 보육을 시작하는 시기에 상당히 큰 영향을 미치는 요소다(Viklund and Duvander, 2017). 2015년의 경우, 전체적으로 유자녀 남성은 육아휴직급여가 지급되는 전체 휴직기간 중 26일을 사용하였는데, 지역별 휴가 사용기간에는 차이가 있었다.

임시 육아휴가는 주로 2~3세 자녀가 아플 때 사용한다. 이 연령대는 일반적으로 공공 보육을 시작하면서 여러 새로운 질병에 감염되는 나이다. 임시 육아휴가 사용에는 계절적 요인이 강하게 나타나며, 스웨덴에서 가장 추운 달인 2월이 휴가 사용건이 가장 많은 달이기도 하다. 평균 사용기간은 여성이 8.5일, 남성이 6.9일이다. 그러나 자녀가 아픈 경우에 이 제도를 사용하지 않고 다른 방식으로 문제를 해결하는 부모들도 상당히 많다. 그러한 방법 중 하나는, 자녀가 아픈 기간 동안 한시적으로 재택근무를 함으로써 육아와 노동시장 근로를 병행하는 것이다. 물론 이 방법은 일부 직종이나 일부 사업장의 경우에만 가능하다. 결국 자녀 병간호를 위한 임시 부모휴가의 실제 사용기간은 연간 허용되는 120일에 훨씬 못 미치고 있다(Swedish Social Insurance Agency, 2016).

■ 휴가의 영향

비록 다양한 사유로, 휴가를 사용하는 근로자들을 차별하지 못하도록 하는 강력한 법규가 시행되고 있지만, 연구 결과에 의하면 장기 결근은 해당 근로자에게 부정적인 영향을 미치고 있다(Albrecht et al., 1999). 또한 결근의 다양한 사유뿐만 아니라 성별에 따라서 다양한 영향이 나타난다. 결근은 인적자원의 손실로 이어질 수 있는데, (실업, 병가, 육아휴직 등) 결근의 사유에 따라 경력에 다소 부정적인 영향을 가져올 수 있다. 여러 연구에 의하면, 스웨덴에서 육아휴직의 사용은 유리천장 효과와 관련이 있다(Albrecht et al., 2015 참조). Evertsson and Duvander(2010)는, 관찰되지 않은 이질성에 대해 통제하더라도, 유자녀 여성의 장기 육아휴직은 지속적인 경력개발에 부정적인 결과를 초래하는 것이 분명하다고 밝혔다. 또한

남성과 여성 모두 자신의 장기휴직이 지속적인 임금인상에 상당히 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 보고 있다(Evertsson, 2014).

■ 결론

스웨덴은 휴가권을 법으로 강력하게 보장하는 특징이 있으며, 연가 외에도 가장 일반적인 휴가 사유인 가족 관련 사유로 인한 휴가를 법으로 보장하고 있다. 물론 대부분의 부모들이 경제활동에 참여하고 있어서, 그러한 제도 마련과 권리 보장이 필요하다는 것이 중요한 이유다.

또 다른 주요 특징으로, 단체협약의 강력한 지위를 들 수 있다. 단체협약은 가족과 관련된 경우나 건강상의 이유로 필요한 휴가를 사용하는 데 걸림돌이 되는 경제적 장해요소들을 제거하거나 완화하는 데에 주로 목적을 두고 있다. 때로는 휴가 사용 가능성을 높이거나 권리를 확대하기도 한다. 그러나 노동시장의 어느 부분이 어느 협약의 적용을 받는지를 전반적으로 설명하기는 매우 어려우며, 누가 어떠한 협약의 적용을 받는지에 대한 인식도 상당히 낮다. 이에 대해 체계적으로 기술한 자료는 아직까지 제공되고 있지 않다.

그러나 법에 명시된 권리와 단체협약상 권리를 구분하는 일은 중요하다. 단체협약은 노동시장 전반에 적용되지 않기 때문이다.

또한 휴가에 대한 권리와 급여청구권을 구분하는 것도 중요하다. 연가의 경우에는 휴가 기간과 급여기간이 동일하지만, 학업휴가는 급여가 지급되지 않으며, 육아휴직은 휴직기간보다 급여 지급기간이 짧다.

또한 연가와 같은 일부 휴가나 휴직은 의무화되어 있지만, 남성의 육아휴직을 포함한 또 다른 일부 휴가와 같이 사용이 장려되는 휴가도 있고, 병가와 같이 사용을 제한하는 휴가도 있다.

이러한 상황은, 스웨덴에 다양한 목적으로 사용할 수 있고 그 취지도 다양한 휴가제도가 존재함을 확실히 보여준다. 모든 휴가와 휴직은 스웨덴 노동시장정책의 가장 중요한 목표인 최대의 많은 성인들의 경제활동 참여 촉진에 부합한다. 이른바 ‘근로라인(work line)’은, 다른

필요로 인해 풀타임 근로가 힘들거나 건강문제로 근로가 어려운 경우에도 고용을 유지할 수 있는 여러 제도들을 통해 지원될 것이다. **KLI**

참고문헌

- Albrecht, J. W., Edin, P. A., Sundström, M., och Vroman, S. B.(1999), “Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data”, *Journal of Human Resources* 34: 294-311.
- Albrecht, J., Skogman Thoursie, P., och Vroman, S.(2015), Parental leave and the glass ceiling in Sweden, IFAU Working Paper 2015: 1.
- Duvander, A. and A. Ellingsaeter(2016), Cash for childcare schemes in the Nordic welfare states: diverse paths, diverse outcomes, *European Societies* 18(1), pp.70~90.
- Duvander, A. and M. Johansson(2012), “What are the effects of reforms promoting fathers’ parental leave use?”, *Journal of European Social Policy* 22(3), 319-330.
- Duvander, A. and I. Viklund(2014), Kvinnors och mäns föräldraledighet[Women’s and men’s parental leave] pp.23-61, in Katarina Boye and Magnus Nermo (Eds). SOU 2014: 28 Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser.
- Erlandsson, A.(2017), “Child Home Care Allowance and the Transition to Second- and Third-Order Births in Finland”, *Population Research and Policy Review* 1-24, doi: 10.1007/s11113-017-9437-1
- Evertsson, M., and A. Duvander(2010), “Parental Leave- Possibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women’s Labour Market Opportunities?”, *European Sociological Review* 27: 1-16.
- Evertsson, M.(2014), Föräldraledighet och karriär. Kvinnors och mäns lön efter en

föräldraledighet. [Women's and men's wages after parental leave] pp.187-226, i K. Boye och M. Nermod(Eds.), *Lönsamt arbete - familjeansvarets fördelning och konsekvenser*. SOU 2014: 28. Fritzes.

- Föräldraledighetslagen [Parental leave law] 1995: 584.
- Semesterlagsstiftningen [Annualleave law] 1977: 480.
- Studieledighetslagsstiftningen [Study leave law] 1974: 981.
- Sjögren Lindquist, G and E. Wadensjö(2006), *National Social Insurance - not the whole picture*, Report for ESS, Expert Group on Economic Studies, 2006: 5, Stockholm.
- Swedish Social Insurance Agency(2015), Jämställdhet och sjukfrånvaro, Förstagångs-föräldrar och risken för sjukfrånvaro vid olika jämställdhetssituationer och effekter på sjukfrånvaron av reformer inom föräldraförsäkringen. [Gender equality and sick leave]Social Insurance Report 2015: 3. Stockholm, Swedish Social Insurance Agency.
- _____(2016), Social insurance in Figures 2016, Stockholm, Swedish Social Insurance Agency.
- Viklund, I. and A. Duvander(2017), "Time on leave, timing of preschool - The role of socioeconomic background for preschool start in Sweden", in Blossfeld, H.-P., Kulic, N., Skopek, J., & Triventi, M.(Eds.), *Childcare, Early Education and Social Inequality: An international perspective*, Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.

Internet sources

- Statistics Sweden(2016), Fler förvärvsarbetande i alla län [More labor force participation in all regions] <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/registerbaserad-arbetsmarknadsstatistik-rams/pong/statistiknyhet/registerbaserad->

arbetsmarknadsstatistik-2015/

- New law on restrictions in the parental leave: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/begransningar-i-foraldrapenningen-for-foraldrar_H401sfU23
- Acknowledgement to Gabriella SjögrenLindquist for sharing unpublished documents on collective agreements on annual leave and parental leave.