

# 2016년 전국여성정책네트워크 국외연수

「여성정책전문기관의 일·가정 양립 및 출산장려  
관련 정책 개발 등을 위한 선진사례 벤치마킹」

## 국외출장 결과보고서

2016. 6. 30.

정일선·박영주

· 기간 : 5월30일(월)~6월7일(화), 7박9일

· 국가 : 스웨덴, 덴마크

# 목 차

I. 연수개요	1
1. 추진배경	3
2. 연수개요	3
3. 이동경로	4
4. 연수일정	5
5. 연수 참가자	6
6. 방문기관 담당자	8
II. 연수내용	10
1. 스웨덴 저출산 해결 및 가족친화 정책	12
- 스웨덴 보건사회부	
2. 일·가정 양립 정책 실현 방안	25
- 평등옴부즈만	
3. 여성 근로자 보호를 위한 스웨덴 노동조합	34
- 유니오넨	
4. 남녀고용평등을 위한 덴마크 최대 노동조합	43
- 3F	
5. 덴마크 여성고용 및 일·가정양립 정책사례	49
- 덴마크 인권연구소	
6. 덴마크 일·가정 균형 관련 연구 프로젝트 사례	53
- 덴마크 국립사회연구센터	
III. 참고자료	66
1. 코펜하겐 인생학교 Kies	66
2. 상인과 청년 창업이 상생하며 공존하는 재래시장 ‘토르브할렌’	70
3. 코펜하겐 비행청소년들을 위한 공간 디자인 ‘뇌레브로 지구’	72
4. 세계 최초의 보행자 전용도로 ‘스트리게트’	75
5. 성평등 전문 정보를 제공하는 젠더 도서관 ‘크빈포’	77
IV. 결론 및 시사점	82



# I. 연수개요



## 1. 추진배경

- 전국 16개 지자체 여성정책전문기관으로 구성된 <전국여성정책네트워크>는 2006년을 시작으로 매년 정기총회와 정례회의를 개최하여 지역별 여성정책에 관한 이슈를 공유하는 한편, 공동과제 발굴과 상호 교류협력을 도모
- 2015년 정기총회에서 <전국여성정책네트워크> 차원의 국외연수 추진 건을 제안, 통과하여 7월 실무회의와 12월 정례회의 때까지 기과별 의견을 수렴하여 구체적인 연수주제, 방문국가, 방문기관을 논의하여 확정함
- 이에 최근 우리사회의 여성가족정책에서 가장 이슈가 되고 있는 저출산을 극복하기 위한 출산친화적 환경 조성 및 일·가정 양립 활성화를 위해 선진사례 벤치마킹을 위한 국외연수에 회원기관들이 동의함

## 2. 연수개요

- 연수기간 : 2016. 5. 30(월) ~ 6. 7(화), 7박9일
- 연수국가 : 스웨덴, 덴마크
- 연수자 : 정일선, 박영주(여성가족부 공무원 및 16개 시·도 여성정책기관 연구원 총 21명)
- 연수목적 : 전국 여성정책전문기관의 일·가정 양립 및 출산장려 관련 정책 개발 등을 위한 선진사례 벤치마킹
- 연수주제 :

국가	기관	주제
스웨덴	스웨덴 보건사회부	스웨덴 저출산 해결 및 가족친화 정책
	평등옴부즈만	일·가정 양립 정책 실현 방안
	유니오넨	여성 근로자 보호를 위한 스웨덴 노동조합
덴마크	3F	남녀고용평등을 위한 덴마크 최대 노동조합
	덴마크 인권연구소	덴마크 여성고용 및 일·가정양립 정책사례
	덴마크 국립사회연구센터	덴마크 일·가정 균형 관련 연구 프로젝트 사례

□ 연수방법 :

- 국내교육 : 사전자료집(50쪽) 제작·배부, 사전질문지 작성·송부
- 국외연수 : 6개 기관 연수 및 견학 (기관당 1.5~2시간)

### 3. 이동경로

- 인천 - (파리 경유) - 스톡홀름 - 코펜하겐 - (파리 경유) - 인천



## 4. 연수일정

일자	장소	내 용
5/30	인천, 파리, 스톡홀름	인천국제공항→파리국제공항→스톡홀름국제공항
5/31	스톡홀름(스웨덴)	■ 보건사회부 공식 방문 ⇒ 스웨덴 저출산 해결 및 가족친화 정책
6/1	스톡홀름(스웨덴)	■ 평등옴부즈만 공식 방문 ⇒ 일·가정 양립 정책 실현 방안
6/2	스톡홀름(스웨덴)	■ 유니오넨 공식 방문 ⇒ 여성 근로자 보호를 위한 노동조합의 역할
6/3	코펜하겐(덴마크)	■ 3F 공식 방문 ⇒ 남녀고용평등을 위한 덴마크 노동조합의 역할
	코펜하겐(덴마크)	■ 덴마크 인권연구소 공식 방문 ⇒ 덴마크 여성고용 및 일·가정양립 정책사례
6/4	코펜하겐(덴마크)	● 토브르할렌 시장 시찰 ⇒ 상인과 청년 창업이 상생하며 공존하는 재래시장  ● 뇌레브로 지구 시찰 ⇒ 코펜하겐 비행청소년 문제 해결을 위한 공간 디자인  ● 스트리게트 시찰 ⇒ 세계최초의 보행자 전용도로
6/6	코펜하겐(덴마크)	■ 국립사회연구센터 공식 방문 ⇒ 덴마크 일·가정 균형 관련 연구 사례  ● 크빈포 도서관 시찰 ⇒ 덴마크 유일의 젠더전문 도서관
6/6~7	코펜하겐, 파리, 인천	코펜하겐국제공항→파리국제공항→인천국제공항

## 5. 연수 참가자

	기관	성명	직위	연락처(+82)
1	경기도가족여성연구원	김영혜	연구사업본부장	010-2590-1989
2		손영숙	성별영향분석평가센터장	010-5038-8967
3		백선정	가족행복정책부연구위원	010-9019-1331
4	경북여성정책개발원	김운순	원장	010-5333-1182
5		박은미	정책개발실장	010-2513-5148
6	광주여성재단	강현아	정책연구실장	010-6627-5599
7		임수정	연구위원	010-5283-6299
8	대구여성가족재단	정일선	대표	010-2277-4044
9		박영주	정책개발팀장	010-8587-9737
10	부산여성가족개발원	하정화	정책개발실장	010-5579-4106
11		최청락	일·가정양립지원센터장	010-2593-0689
12	서울시여성가족재단	이선형	일가족양립지원센터장	010-2216-9476
13	인천여성가족재단	문은영	정책연구실장	010-2727-5701
14	전남여성플라자	지희정	선임연구원	010-9412-7530
15	제주여성가족연구원	손태주	성별영향분석평가센터장	010-3694-6662
16	충남여성정책개발원	김영주	정책연구실장(수석연구위원)	010-8825-6920
17		송미영	연구팀장(선임연구위원)	010-8815-7744
18		태희원	교육·사업팀장(연구위원)	010-5367-4213
19		안수영	연구팀(연구위원)	010-5024-1202
20	여성가족부	김은형	사무관	010-5305-3257
21		박수미	사무관	010-2615-8449

## 6. 방문기관 담당자

방문기관	담당자
<ul style="list-style-type: none"> <li>스웨덴 보건사회부 (Ministry of Health and Social Affairs) SE-103 33 Stockholm www.government.se</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Joakim Svensson (Social Departementet) joakim.svensson@gov.se +46 8 405 42 07</li> <li>Fanny Zakrisson (Division for Gender Equality) tanny.zakrisson@gov.se +46 8 405 27 19</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>평등옴부즈만 (DO;Diskrimineringsombudsmannen) Torsgatan 11, 103 59 Stockholm www.do.se</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kerstin Jansson (International Secretary) Kerstin.Jansson@do.se +46 8 120 20 797</li> <li>Björn Andersson Bjorn.Andersson@do.se</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>유니오넨 (UNIONEN) Olof Palmes gata 17, 105 32 Stockholm www.unionen.se</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karin Ström (International Policy Officer) Karin.Strom@unionen.se +46 8 504 150 00</li> <li>Peter Tai Christensen(Policy Officer) peter-tai.christensen@unionen.se +46 8 504 152 83</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>3F (United federation of Danish Workers) Kampmannsgade 4 1790 København V www.3f.dk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Susanne Fast Jensen (Consultant to the executive management) susanne.fast.jensen@3f.dk +45 70 330 330</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>덴마크 인권연구소 (The Danish Institute for Human Rights) Wilders Plads 8K 1403 København K www.menneskeret.dk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ask Hesby Krogh (Team Leader of Equal Treatment) ahk@Humanrights.dk +45 3269 8767</li> <li>Kenn Waring(Ph.D in Social Sciences) kewa@humanrights.dk +45 32 69 88 78</li> </ul>

방문기관	담당자
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>덴마크 국립사회연구센터</b> (SFI-The Danish National Center for Social Research) Herluf Trolles Gade 11, DK 1052 København K www.sfi.dk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anne-Dorthe Hestbæk (Chief Researcher, Child&amp;Family) adh@sfi.dk +45 3348 0894</li> <li>• Karen Margrethe Dahl (Researcher, PhD, Child &amp; Family) kmd@sfi.dk +45 33 48 09 39</li> </ul>



## Ⅱ. 연수내용



# 1 스웨덴 저출산 해결 및 가족친화 정책

■ 스웨덴 보건사회부  
 (Ministry of Health and Social Affairs)  
 Tegelbacken 2, 111 52 Stockholm  
 www.government.se

스웨덴	스톡홀름	5월 31일	화	10:00
-----	------	--------	---	-------

## 방문 개요

구분	내용
면담자	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Joakim Svensson(Family and Social Services) =&gt; 스웨덴의 가족정책에 관하여 발표</li> <li>▪ Fanny Zakrisson(Division for Gender Equality) =&gt; 스웨덴의 양성평등정책에 관하여 발표</li> </ul>
방문기관 사진	

주요 내용

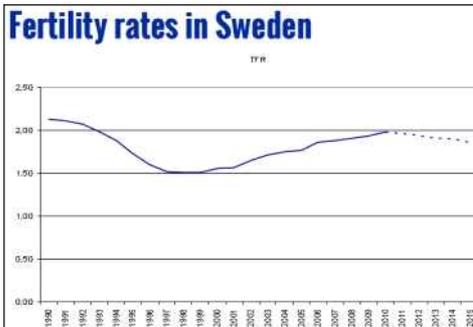


Government Offices of Sweden

- 스웨덴은 출산율과 여성경제활동참가율 제고를 동시에 성공한 국가임
- 스웨덴의 출산율은 1.9로 비교적 높으며, 2014 여성 고용률은 73.1%로 남성 76.5%와 비교하여 큰 차이 없음
- 스웨덴의 성공사례는 기본적으로 보육정책, 자녀양육지원정책, 일가정양립정책들을 지속적으로 발전시키고 이들 정책간 상호 유기적으로 연계하여 왔음
- 양성평등에 기반한 휴가제도, 잘 정비된 공보육제도, 자녀양육부담 경감 등을 통해 육아를 사회화하는 등 출산·양육과 노동시장참여간의 양립 제고에 중점을 두어 왔기 때문으로 분석됨
- 스웨덴에는 양성평등과 생산지향 이념 하에서 공보육과 공교육을 강조하고 있는데, 이를 위하여 보육과 아동·가족지원이 연계 될 수 있도록 육아 휴직과 아동수당을 정책의 기본으로 하고 있음

❖ 세계 최고 수준의 '성평등 국가'

- 스웨덴은 평균 1.9명 정도로 다른 유럽국가에 비해 높은 출산율을 보임. 1970년대 여성의 사회진출을 유도한 이래 2014년 여성사회진출율은 73.1%(남성의 사회진출율 76.5%)였으며, 최근에는 78%까지 올라갔다고 예측됨
- 남성과 여성의 사회진출율에 큰 차이가 없다는 특징이 있으며, 6세 미만의 아이를 가진 여성의 사회진출율은 79.2%(2014년 기준)로 유럽에서 3번째로 높음



One of the largest proportion of working mothers in the EU

- At 73.1% in 2014, the employment rate of women was close to that of men (76.5%)
- Measured at 79.2% in 2014, the employment rate of mothers of children under six is the third highest in the EU

자료: 2016. 5. 31 스웨덴 보건사회부 전국여성정책네트워크 기관방문 발표자료

- 경제협력개발기구(OECD)가 발표한 ‘2016 더 나은 삶 지수’에서 스웨덴의 일·생활 균형 수준은 8.5점으로 7위(한국 5.5점)를 기록함

**Data Lab**

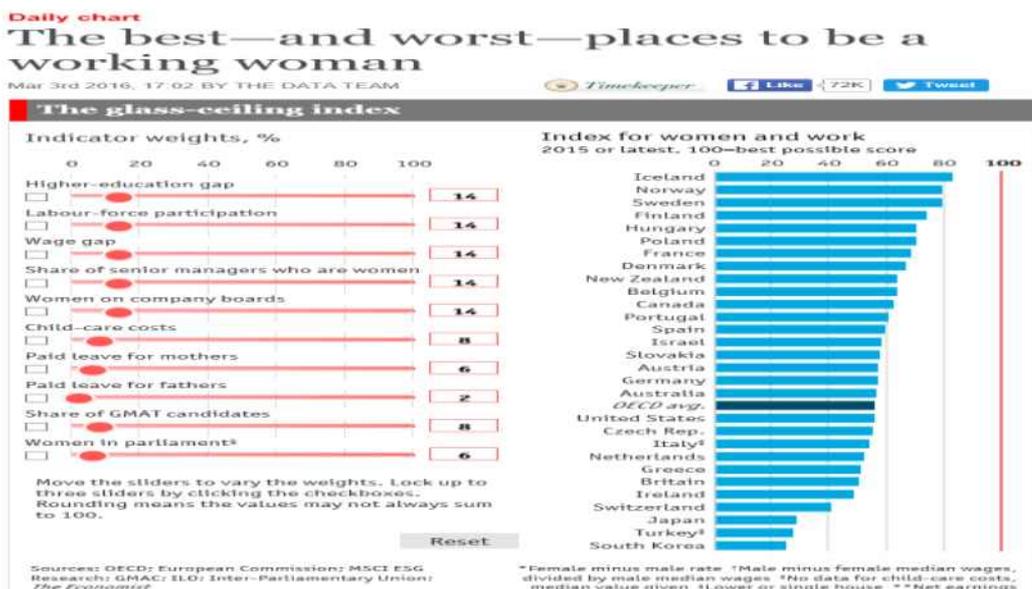
**OECD Better Life Index**



This interactive tool allows you to visualise well-being outcomes according to your priorities in OECD countries, Brazil and Russia. It lets you see how life compares for men and women, and for those at the top and bottom of the social and economic ladder. Also, you can compare your well-being priorities to those of other users by country, age and gender and share your results.

자료: 2016 더 나은 삶 지수, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

- 영국 이코노미스트지가 발표한 ‘유리천장 지수’에서는 스웨덴은 79점으로 OECD 29 개국 중 3위(한국 25.6점, 29위)에 올라 OECD 평균인 60점에 못 미치는 한국과 대조



자료: 영국 이코노미스트지, <http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2016/03/daily-chart-0?fsrc=scn/tw/once>

- 육아휴직은 480일 가능하며 적어도 각각의 부모가 90일의 휴가기간은 사용해야함, 30일은 동시에 이용가능함.
- 육아휴직 기간 480일 중 390일은 연간 수입의 80%를 받고, 수입이 없거나 낮은 경우에도 육아휴직 시 하루 평균 28€를 받으며 나머지 90일간은 하루에 20€ 받음

<p style="text-align: center;"><b>Parental benefit in connection with childbirth or adoption</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parental benefit can be received for a period of 480 days per child and is divided equally between parents with joint custody</li> <li>• Parents can give days to each other, except 90 days each that are reserved for each parent</li> <li>• Flexible: Can be used until the child is eight years old, compensation can be given for parts of a day</li> <li>• 30 days can be used by the mother and father at the same time during the child's first year.</li> </ul> <p style="text-align: right;"><small>Socialdepartementet</small></p>	<p style="text-align: center;"><b>Income related and flat rate days</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Out of the total of 480 days 390 are given at 80 % of annual income up to a ceiling.</li> <li>• Parents with a low income or no income at all receive a minimum guaranteed benefit of about €28/day</li> <li>• 90 days are given at a flat rate of about €20/day</li> </ul> <p style="text-align: right;"><small>Socialdepartementet</small></p>
---	---

자료: 2016. 5. 31 스웨덴 보건사회부 전국여성정책네트워크 기관방문 발표자료

❖ 스웨덴이 추구하는 양성평등 정책

- 1994년 이후 양성평등정책을 시도하자는 것이 대두되었고 정부의 모든 부서에서 양성평등을 기준으로 제도를 만들도록 함

**Statement of Government Policy**

**“Sweden’s new Government is a feminist government”**



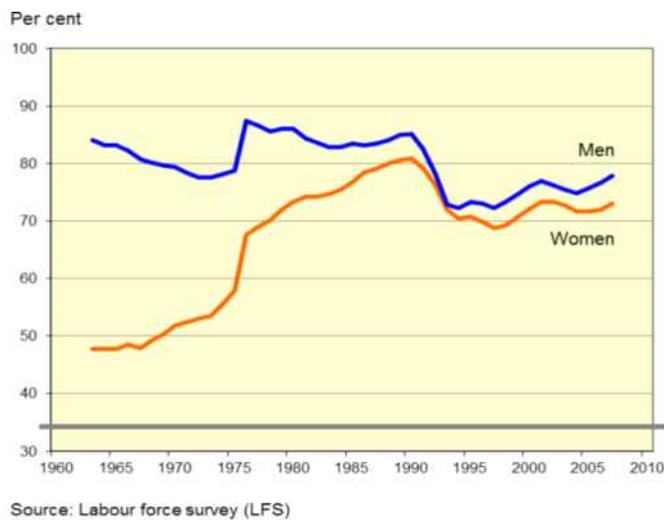
Ministry of Health and Social Affairs, Sweden  
Government Offices of Sweden



자료: 2016. 5. 31 스웨덴 보건사회부 전국여성정책네트워크 기관방문 발표자료

- 290개의 지방자치와 정부 간의 협력으로 지방자치 역시 양성평등을 기반으로 이루어지며, 모든 장관에게 양성평등 정책을 실시하도록 강조하고 모든 부서의 장관이 정책에서 양성평등문제가 이루어지도록 책임이 주어짐
- 힘과 권력에 상관없이 모두가 공평해야 함 : 국회는 여자가 44%, 남자가 56%임. 기업의 위원회는 여자가 49%, 남자가 51%임. 사기업의 운영위원회의 여자는 5%밖에 되지 않는 것이 스웨덴의 해결하지 못하는 문제이며, 정치적으로는 잘 이루어지고 있으나 경제적으로는 잘 이루어지지 않는 것이 개선해야 할 문제임. 국가기관에서도 높은 직위에 있는 사람은 남자가 훨씬 많다는 점도 개선해야 할 문제임
- 남녀의 경제적 평등 : 취업률은 여자 77%, 남자 82%로 거의 비슷하며, 여자들의 경우 파트타임으로 일하는 경우가 많기 때문에 평균적으로는 여자가 남자보다 15% 낮다고 보여짐. 그러나 다양한 방법으로 분석해도 여자의 경제적 평등이 6% 떨어짐. 여성의 경우 남자의 65% 만큼의 연금을 받는 것이 문제임

[스웨덴 남녀 취업률]



- 가사의 동등한 분배 : 평균적으로 여자가 남자보다 1시간 정도 더 가사 일을 많이 함

**3 Equal Distribution of Unpaid Care – and Household Work**

- Time use survey: women spend increasing time on paid work and less on unpaid work – and men vice versa.
- Women spend close to one hour more per day on unpaid work compared to men
- Men spend 1.5 hours more per day on paid work, compared to women
- In 2013, men took out 25% of all the parental benefit

Source: Time use study, Statistics Sweden

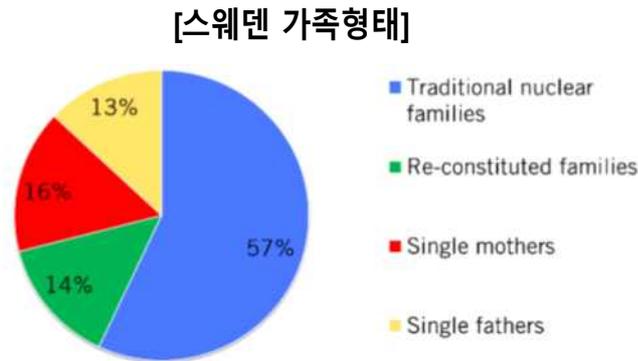
Ministry of Health and Social Affairs, Sweden  
Government Offices of Sweden

REGIERINGSKANSLIJET

자료: 2016. 5. 31 스웨덴 보건사회부 전국여성정책네트워크 기관방문 발표자료

- 여성폭력 해결 : 2014년 기준 28,000건의 여성폭력사건이 접수됨. 이런 여성폭력은 가까운 남성들에 의해 일어나며 대부분의 여성폭력이 전부 보고가 되지 않으므로 28,000건보다 더 많을 것이라 추정됨. 매년 17명의 여성이 partner or ex-partner에 의해 살해됨

❖ 스웨덴 가족형태



- 스웨덴 정부는 여러 유형의 가족 형태를 경제적으로 지원하는 다양한 제도가 존재함
- (경제적 보조) 출산휴가, 아이병가로 인한 휴가
- (보편적 아동수당) 국가에서 자녀가 15세 될 때까지 지원해주는 금액(예, Child allowance)
- (주택지원비) 저임금 소득층을 위한 경제적 지원

❖ 스웨덴의 가족친화정책

- 모든 가족들이 받을 수 있는 사회적 보험제도로 출산휴가, 양육비 지원 등의 경제적 지원제도를 비롯해 출산과 관련하여 부모가 받는 건강검진, 보육제도, 헬스케어 등의 분야가 포함
- 스웨덴은 이런 제도들이 경제적으로 열악한 사람에게만 적용하는 것이 아니라 국민 모두에게 적용 가능하도록 하는 것이 목표임. 이런 정책을 실시하는 이유는 부모 모두가 일한다는 가정 하에 정책을 설립하며, 모든 정책의 주요인은 양성평등과 일·가정 양립을 목표로 하고 있음

❖ 스웨덴 가족정책의 증점모델, 'Duel-earner model'

- 스웨덴도 한국과 마찬가지로 1970년대 이후 노동력 부족을 겪으며 여성의 노동시장 참여를 확대하기 위해 다양한 일·가정 양립 정책이 등장
- 경제 성장을 위해 현재 가지고 있는 노동자원을 효율적으로 이용하기 위해 가정과 일터에서 남녀가 모두 평등하게 일할 수 있는 권리를 주장하며, 남녀가 일, 임금, 가정

모든 분야에서 차별 없이 평등해야 한다는 목적을 가진

- 따라서 개인의 자율성을 부여하는 것에 중점을 두며, 한 가정에서 부모가 모두 일을 한다는 전제하에 만들어진 모델이기 때문에 한 사람이 실업을 하더라도 그 가정을 계속 이끌어갈 수 있는 안정성을 보여줌

#### ❖ 부모육아휴가법(Parental Leave Act)

- 스웨덴은 1974년 세계 최초로 부모육아휴가법(육아휴직제도)을 도입한 국가로 양성 중립적인 부모육아휴가법을 시행하고 있음
- 현재 480일간 육아휴직이 제공되며 부 또는 모는 각각 의무적으로 90일을 사용하여야 함. 나머지 기간은 부모의 선택에 따라 서로 나누어 이용이 가능하며, 아이가 8살이 되기 전까지 480일을 사용하면 됨
- 아이가 태어나고 일 년 이내 30일은 부부가 같은 기간 동안 출산휴가를 쓸 수 있으며, 출산휴가 이후 원래 직장으로 복귀할 수 있도록 함
- 높은 임금대체율, 일가정양립제도의 정착 등으로 인하여 자녀를 둔 근로자들은 휴직 일의 약 80%를 활용하고 있으며 60일간 휴직을 이용하는 부는 전체의 35%를 차지하여 OECD 국가 중 가장 높은 수준으로 나타남
- 육아휴직급여로 휴직기간 390일간은 소득의 80%를 지급하며, 직종에 따라 옵션이 제공되기도 함.
- 나머지 90일 동안은 하루에 20유로를 지급하고 있으며 출산 전 무직이었거나 저임금 가족들에게는 하루에 28유로정도를 제공함
- 부모가 각각 50%씩 육아휴직을 사용하도록 권장하고 있으나 실제로는 그렇게 이루어지지 않는 것이 스웨덴이 해결해야 할 문제임. 1974년 양성평등에 기준한 육아휴직제도를 시행한 이래 3%였던 남성의 육아휴직률이 2014년 기준, 25%로 나타났으며 점차적으로 남성의 육아휴직률이 늘어나 최근에는 30%정도 사용하는 것으로 예측됨
- 2005년 태어난 아이들 부(父) 중 10%는 육아휴직을 사용하지 않았음. 그 이유는 육아휴직기간 동안 임금의 80%정도만 받아 경제적 피해가 크기 때문에 임금이 높은 남성의 경우 육아휴직을 사용하지 않는 것으로 판단됨

#### ❖ 출산휴가 및 일시적 부모혜택(Temporary parental benefit)

- 출산 전 임산부는 최대 50일의 유급휴가(임금의 80% 제공)를 사용할 수 있음
- 12살 미만의 자녀가 있는 부모의 경우, 자녀가 아프면 임금의 80%만 받으며 휴직을 할 수 있음

[스웨덴 육아휴직제도]

구분	적용대상자	육아휴직 청구요건	육아휴직 기간	육아휴직형 태	고용보장	소득보장
육아휴직 권에 관한 법률사회 보험법	남녀근로 자 (친부모, 양부모, 사실혼부 모, 법정양육 권 등)	휴직일전 부터 과거 계속하여 6개월 고용되었 으며, 과거 2년 동안 12개월 이상 고용되어 야 함	자녀가 1년 6개월 될 때까지 부여함	전일휴직	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 휴직청구 및 이용을 이유로한 해고 및 해고예고 금지</li> <li>• 휴가만료 후 그전의 직 또는 상당직에 복귀</li> <li>• 휴직기간을 근무일로 취급하여 퇴직금 상정. 승진, 연차유급 휴가 등에서 불이익한 대우를 받지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자녀가 8세가 될 때까지 혹은 초등학교 1학년을 마칠때까지 부모합계 450일 동안 부모급여 지급함</li> <li>• 출생예정일전 계속해서 적어도 240일간 최저보장액을 넘는 수입이 있었던 부모에게는 390일간 본인의 월급의 80% 상당액을 부모급여로 지급하고 나머지 90일간과 수입이 없는 부모에게는 1일 60크로나를 부모급여로 지급함</li> <li>• 1/2일 단축일 때는 2일간을 하루 분으로 1/4단축할 때는 4일간을 하루 분으로 계산하여 부모급여를 지급함</li> </ul>
			자녀가 8세가 될 때까지 혹은 초등학교 1학년을 마칠 때까지	시간단축근 로 가능(하루통 상근로 시간을 1/2, 1/4 단축함)		

출처: 스웨덴 Official Gateway 홈페이지

❖ 양육지원정책

- 보편적 아동수당(Child allowance)으로 16세가 되는 첫 분기까지(학생은 20세미만, 지적장애는 23세 미만까지) 매일 117유로를 소득에 상관없이 지원하고 있으며, 2명 이상의 아이가 있는 가구는 추가로 대가족 보충수당 (Large family supplement)을 지원하고 있음
- 16세부터 18세까지는 117유로를 학생수당이라는 이름으로 제공함
- 가정양육수당은 부모가 부모휴가(parental leave) 후 1~3세 아동을 공보육시설에 보

내지 않고 직접 키우기 위해 휴직할 경우 가정양육수당(home care allowance)을 월 3,000SEK의 비과세 급여를 지급

- 세제혜택으로는 별도의 소득공제 및 세액공제 시스템은 없으나, 자녀수당에 대한 비과세 제도를 두고 있음

❖ **보육정책**

- 스웨덴에서는 부모의 육아휴직제도가 활성화되어 있어 기본적으로 18개월 미만 영아의 경우 보육시설 지원 서비스를 이용하는 비율이 낮음. 18개월 이상에서 취학 전까지는 반일제 무상보육을 제공하며, 만3~6세는 주당 15시간까지 무상, 취업모에게는 주당 40시간까지 무료 보육서비스를 제공함
- 스웨덴 아동은 연령 및 부모의 취업 등 가구 여건에 따라 피르스콜라(스웨덴 어린이집, 취학전 유아학교), 개방 피르스콜라, 유아학급, 가정보육시설, 여가활동센터 등을 이용할 수 있음

[스웨덴 보육시설 및 특징]

	기관	이동아동 연령	특징
유아학교	피르스콜라 (pre-school: forskola)	취학 전 아동 (만1~5세)	- 취업모를 위한 시설 - 연중무휴 종일보육서비스(부모 근무시간에 따라 조정가능)
	개방 피르스콜라 (open preschool: oppen forskola)	취학 전 아동 (만1~5세)	- 전업주부를 위한 시설 - 시간제(정기적 등록 필요 없음) - 부모, 가정보육교사 등이 함께 방문하여 가정에서 접하기 어려운 교재 등 이용
	유아학급 (pre-school class)	취학 전 아동 (만6세)	- 취학 직전 유아를 위한 기관 - 보육·유아교육 통합에 따라 만1~5세 피르스콜라, 만6세 유아학급으로 구분
	가정보육시설	취학 전 아동 (만1~6세)	- 지자체의 아동보육시설이 가정보육 제공 - 특별한 이유로 소집단 양육이 필요하거나 인근에 유아학교가 없는 아동 등 대상
	여가활동센터	취학 후 아동 (만 7~12세)	- 연중무휴, 시간제 서비스 제공 - 학교교육 보충, 아동발달 지원

- 시설서비스 지원과 관련하여 가정소득(총소득)과 시설 이용시간을 고려하여 부모부담 보육료 상한제(Maxatasa, 2002)를 도입하여 상한제 이상으로 부모에게 수납을 금지하고 있음
- 모든 시설의 보육료는 일반가구 소득의 3%를 넘지 않도록 책정(2011년 9월 기준)하

고 있음. 부모 보육료를 제외하고 시설 운영에 필요한 나머지 비용은 정부(특히 지방 정부)가 부담하고 있는데, 대개 보육비용의 80% 이상을 책임지고 있음

**[스웨덴 부모부담 보육료 상한액]**

(단위: SEK)

구분	첫 번째 자녀	두 번째 자녀	세 번째 자녀	네 번째 자녀
만1~5세	1,260 또는 월 소득의 3%	840 또는 월 소득의 2%	420 또는 월 소득의 1%	무료

**질의응답**

- Q. 일·가정양립을 위한 다양한 제도가 기업에서 잘 실현될 수 있도록 하기 위한 인식제고를 위해 한 노력은 어떤 것이 있는가?
- A. 1970년대부터 시작했기 때문에 모든 기업은 친가족제도 정책이 당연하다고 생각한다. 고용주가 내는 세금에서 커버되는 부분이 있기 때문에 현재는 문제없다.
- Q. 2014년에 스웨덴 정부가 바뀌면서 페미니스트 정부를 선언했다고 들었는데 이전 정부와 비교했을 때 양성평등 정책이 어떤 부분이 강화가 되었는지, 스웨덴 같은 경우는 정부가 바뀔 때 정책이 많이 바뀌는지?
- A. 정부가 바뀐지 1년 6개월 밖에 지나지 않아 비교치가 없으나, 현 정부는 여성들의 건강에 대해 집중하고 있으며, 사기업에서 여성참여율이 좀 더 올라갔다. 사기업체에서 여성참여율이 40%가 넘지 못하면 정책을 바꾸도록 압력을 가하고 있다.
- Q. 싱글파더와 싱글맘의 경우는 육아휴직의 480일을 어떻게 사용하는가?
- A. 480일을 혼자 다 사용할 수 있다. 이혼가정의 경우, 양육권을 가진 부모가 사용할 수 있다.
- Q. 480일과 별개로 200일은 가족 중에 누구나 사용할 수 있는 것인가?
- A. 누구나 사용할 수 있으며, 은퇴한 가족이 보는 경우 금액지원이 없다.
- Q. 출산휴가가 480일이라고 하였는데 그 때 대체인력 문제는 어떻게 해결하는가?
- A. 출산휴가를 쓰기 2주전에 각 부서에 이야기를 해야 함. 각 부서는 대체할 수 있는 인력을 충당 해야 한다.
- Q. 아이가 아플 때 할머니나 할아버지도 그 제도를 대신 쓸 수 있는지?
- A. 엄마가 쓰게 되면 엄마 수입의 80% 받는 것이고 할머니가 있게 되면 할머니 수입의 80%

를 받으며 유급휴가를 쓸 수 있다. 만약 할머니가 실업자, 은퇴하셨으면 못 받는다.

**Q. 스토킹 관련 처벌제도가 있는가?**

A. 스웨덴의 경우 최근에 문제가 되어 대두되고 있는 문제이긴 하나 아직 특별한 처벌제도는 없다.

**Q. 부서마다 양성평등정책이 잘 되고 있는가?**

A. 잘 되는 부서도 있고 아닌 곳도 있다. 근무하는 남녀 수와 상관없이 부처의 장관 정책에 따라 다른 것 같다.

**Q. 각 부처에서 실시하는 정책이 양성평등한 정책이라는 것을 분석하는 제도가 따로 있는가?**

A. 남녀의 반응을 통해 측정할 수 있고, 다양한 통계를 통해 측정 가능하다.

**Q. 부서마다 따로 양성평등을 관리하는 부서가 있는가?**

A. 보건사회부의 경우는 있고, 다른 부서의 경우 코디네이터를 두고 있다.

**Q. 예산편성할 때 양성평등을 실시하기 위해 예산을 따로 편성하는 것인가?**

A. 통계를 기준으로 하며 따로 하지 않고 각 항목마다 스며들어 있다.

**Q. 우리나라의 경우 역차별에 대한 연구를 상당히 많이 하고 있는데, 스웨덴의 경우 역차별에 대한 이야기가 실제로 없었는지?**

A. 스웨덴도 모든 제도를 실현할 때 문제가 있었으나 가장 문제를 완화할 수 있었던 것 중 하나는 노동시장에서 여성들의 참여가 필요했기 때문이다.

**Q. 유아기부터 성평등 교육 같은 것을 하는가? 한다면 어떤 내용인가?**

A. 스웨덴의 모든 육아원은 교육의 기본 커리큘럼을 짤 때 양성평등에 대한 이야기를 기본적으로 담고 있다.

**Q. 양성평등을 위해 중앙정부에서 지방정부에게 돈이나 예산 같은 것을 지원해주는가?**

A. 스웨덴은 '290개의 지방자치체는 작은 정부'라고 이야기하고 있다. 그 이유는 하나하나의 지방자치체가 자체적으로 일을 하고 있기 때문에 정부에서 제안을 할 순 있지만 관계성을 떨 수는 없다.

## 시사점

- 현재 우리나라는 가족친화인증기업을 확대 시켜, 근로자들이 일가정 양립이 가능할 수 있는 가족친화기업문화를 확산시키고자 노력하고 있음
- 스웨덴에서는 다양한 일가정양립을 위한 제도가 기업에서 잘 실현될 수 있도록 인식개선을 위한 노력을 물론 하겠지만 기업에서도 1970년대부터 이를 시작했기 때문에 모든 기업이 친가족제도가 정책이 당연하다고 생각한다는 것이 부러웠음. 또한 고용주가 내는 세금에서 커버되는 부분을 조사하여 우리나라에 적용할 수 있는 방안을 찾는 것도 필요할 것이라 생각됨
- 제도가 시행되고 이것이 하나의 문화로 확산되기까지는 시일이 걸릴 것임. 스웨덴의 일가정 양립제도와 가족친화기업문화 역시 1970년대 시작하여 약 40년이 흐른 지금에 정착되어 가고 있음. 우리나라도 이제 서서히 시작하고 있는 단계이므로 선진 사례를 벤치마킹하여 조금 더 빨리 확산될 수 있도록 해야 될 것임

관련 사진



## 2 일·가정 양립 정책 실현 방안

■ 평등옴부즈만

(Diskriminerings Ombudsmannen;DO)

Torsgatan 11, Stockholm Sweden

www.do.se

구분	스웨덴	스톡홀름	6월 1일	수요일	10:00
----	-----	------	-------	-----	-------

### 방문 개요

구분	내용
면담자	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kerstin Jansson(International Secretary) =&gt; 스웨덴의 평등 옴부즈만에 대해서 발표</li> <li>▪ Björn Andersson =&gt; 차별법의 두 가지 관점에 대한 발표</li> </ul>

방문기관 사진



### 주요 내용

#### ❖ 기관 소개

- 스웨덴 평등옴부즈만(이하 DO)은 모든 차별이 존재하는 부분에서 차별을 없애고 동등하게 만들자, 모든 사람에게 같은 기회를 주자라는 목표로 2009년 설립됨
- 다른 유럽국가에는 인권연구소와 같은 형태이나 스웨덴은 DO라는 하나의 기관으로 존재함. 2009년 이전에는 4개의 부서 △장애 옴부즈만 △인종 옴부즈만 △성 옴부즈만 △양성평등 옴부즈만으로 나뉘어져 있었으나 2009년에 하나로 합쳐 관련된 내용 전부를 다루는 스웨덴 문화부 산하 독립적인



기관으로 존재함

- 3개의 관련법이 있음(옴브즈만 관련법, 차별법, 출산휴가법)

**The legal base for the work carried out by the Equality Ombudsman**

- Act concerning the Equality Ombudsman (2008:568)  
*Gives the agency a broad mandate*
- Discrimination Act (2008:567)  
*Ban on discrimination based on seven grounds + positive action*
- Parental Leave Act (1995:584)  
*Ban on unfavourable treatment due to parental leave*

Page 3

자료: 2016. 6. 1 스웨덴 평등옴브즈만 전국여성정책네트워크 기관방문 발표자료

## ❖ 주요 기능

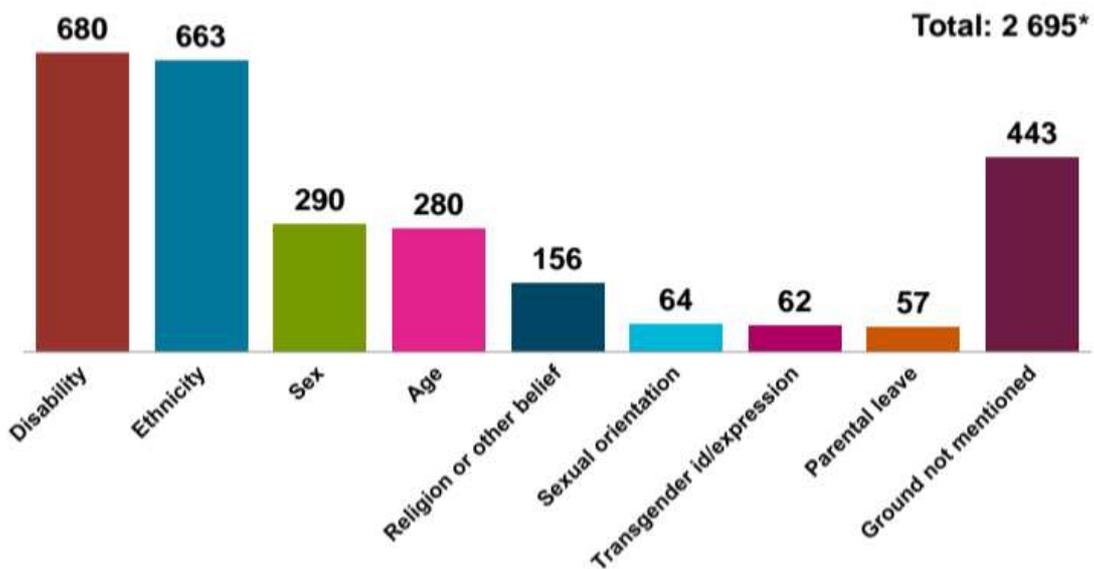
- 제도의 효율적 실현을 위해 주로 부모육아휴가법 시행에 대한 지속적 모니터링과 분쟁의 법적 해결을 지원함. 직장에서 출산·육아휴직 사용자가 불이익을 당하지 않도록 감시하고, 차별신고 시 조사와 법정 대리 역할 등을 통해 직장 내 일·생활 양립 정책이 실현되도록 지원하고 있음
- 고용주와 교육기관으로부터 차별을 방지하기 위한 모니터링과 차별에 대한 적극적 조치를 취하며, 평등에 대한 사람들의 인식을 높이고 이와 관련된 지식을 전파하기 위한 정보를 수집하고 여론을 형성하며 차별금지법(Equal Opportunities Act)<sup>1)</sup>의 준수여부를 감시함
- 법 개정을 제안할 수 있고, 필요한 경우 다른 정책 마련을 주도적으로 진행함. 또한 차별을 방지하기 위해 노조교육, 교사교육, NGO를 통한 시민교육을 실시함. 교육이 없다면 차별이 무엇인지, 부당한일이 무엇인지 잘 모르는 경우가 많기 때문에 시민교육이 중요하며, 시민교육을 통해 DO와 같은 기관이 있다는 것을 전파하는 홍보활동을 함.

1) 차별금지법 : 성(Sex), 트랜스젠더 정체성 또는 표현, 민족, 종교, 장애, 성적 취향, 연령 등의 7가지 영역에 대한 차별을 없애고, 동등한 권리와 기회를 증진하기 위한 내용을 담고 있음

❖ 문제 제기되는 주요 영역 및 분야

- 차별을 많이 당하는 주된 이유는 △장애 △민족 △성 △나이 △종교 △성적 취향 △트랜스젠더 정체성 또는 표현 영역 순임. 최근에는 나이로 인한 차별이 문제가 되고 있음.

### Complaints by discrimination ground



\* 중복진정 포함

자료: 2016. 6. 1 스웨덴 평등옴부즈만 전국여성정책네트워크 기관방문 발표자료

- 주된 7가지 이유 외에 문제가 야기되는 400건의 안건 중에서도 사회적 이슈가 되는 사건들이 많기 때문에 옴부즈만에서는 이 사건들을 다른 기구나 정부에 보고하여 예방할 수 있도록 함

Area	Number
Working life	619
Housing, goods and services	463
Education	320
Social services	174
Health care	174
Public employment	111
Labour market policies etc.	53
Social insurance/security etc.	41
Membership in trade / employer unions etc	18
Entrepreneurship	11
Military service	0
Outside the discrimination act	398
<b>Total</b>	<b>2,382</b>

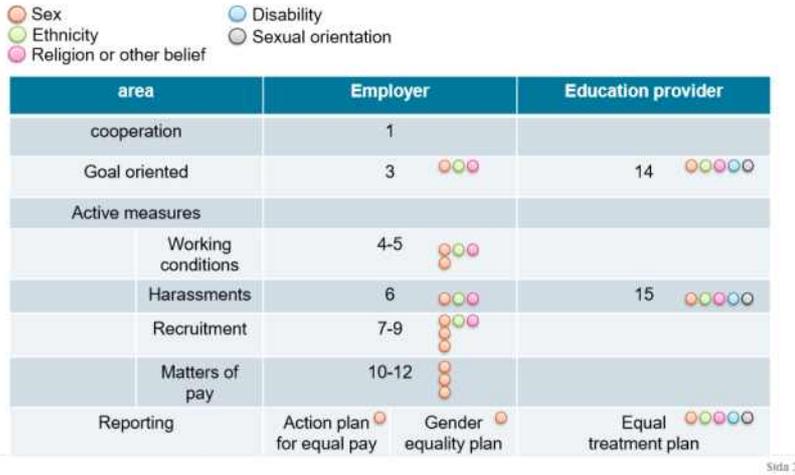
자료: 2016. 6. 1 스웨덴 평등옴브즈만 전국여성정책네트워크 기관방문 발표자료

- 2015년 기준, 위와 같은 분야에서 약 2,300건의 문제가 야기되었음. 가장 문제가 많이 야기되는 분야는 직장생활 내에서 일어나는 고용주에게 당한 불이익적인 차별대우이며, 두 번째로 많이 일어나는 하우징의 경우는 세를 들었을 때 집주인에게 받는 차별대우임.
- 스웨덴의 특이점이라고 볼 수 있는 것은 군복무 부분에서 예방을 잘 하고 있어 문제가 야기되지 않는 것임. 약 400건에 해당하는 문제는 법적인 틀에서 차별이라는 항목에 해당하지 않는 것인데, 이는 차별이라는 것이 개인이 느끼는 감정에 해당하는 것이기 때문임.
- 2개의 부서에 분야별 전문가가 있으며, 25명의 조사관이 사건들을 처리함. 각 조사관 아래 5~6명의 스텝이 일함.
- 관련사례: Social services, Health care와 관련한 사례로 스웨덴의 경우 정신적 장애가 있는 사람이 아이를 낳을 경우 아이를 국가가 아이를 장애여성과 분리하여 care 할 수 있음, 그러나 이에 대해서 장애여성이 본인이 키울 수 있음을 이유로 진정한 경우 있음. 법에 따라 국가가 아이를 분리하여 care한 것은 문제가 되지 않으나 실제 장애가 있는 여성인지에 대한 조사가 제대로 이루어지지 않은 사항에 대하여 개입한 바 있음.

❖ 차별금지법 실현을 위한 노력



**Working life and the educational system**



Sida 3



자료: 2016. 6. 1 스웨덴 평등음브즈만 전국여성정책네트워크 기관방문 발표자료

■ 근로조건

- 근무환경(working condition) : 성 차별 없이 같은 조건에서 일할 수 있는 있어야 함
- 일·가정 양립 환경 : 남녀 모두에게 평등한 근무시간과 가사 노동시간의 조정을 말함. 그러나 아직까지 스웨덴은 여자들이 일하는 시간이 적고, 가사노동 시간은 여자가 더 많이 하고 있기 때문에 이런 부분들을 조정해가고 있음. 요즘은 재택근무 형태가 많이 나옴.
- 성희롱, 보복 등에 대한 예방 : 보복에 대한 것은 고용인이 말을 듣지 않을 때 고용주 마음대로 고용인의 부서를 바꿔버리는 경우 등의 사건에 대해 고용인은 어떤 식으로 신고를 하고 절차를 밟는지 고용주는 고용인들에게 알려줘야 하므로, 고용주를 대상으로 교육을 많이 하고 있음.

■ 채용

- 아래 사항을 지킨다면 일가정양립 해소에 큰 역할을 할 것으로 예상

- 누구나 접할 수 있도록 구직정보 제공 : 모든 사람들이 접할 수 있도록 구직광고를 해야 하며, 스웨덴의 경우 국가에서 운영하는 직업안내소를 통해 구직광고를 함
- 고용인 구성 : 수직·수평적 관계 상관없이 남녀의 성비를 50:50으로 하도록 권장함 (현재는 남자 60 : 여자 40)
- 신입직원 채용 시 처음부터 남녀성비분포를 균등하게 하도록 주장
- Matters of pay
  - 고용인은 자신이 정당한 임금을 받고 있는지 스스로 체크해야할 의무가 있음. 스웨덴의 경우 호봉제가 아닌 능력제로 임금을 받음. 고용주의 경우 양성평등하게 임금을 지불해야 할 의무가 있으며, 옴부즈만에서는 모든 임금의 액수가 성별의 차이를 두고 한 것인지 아닌지의 분석 함. 보통 3년에 한 번씩 체크하면서 동등한 임금을 주기 위한 플랜을 만듦

## 질의응답

Q. 다른 유럽의 옴부즈만 제도와 동일한 방식인지, 아니면 스웨덴만의 독특한 방식인가?

A. 옴부즈만 제도의 스웨덴에서 시작하였다.. 지금은 다른 유럽의 옴부즈만과 하는 일이 거의 비슷하지만 종전에는 좀 특이했다. 옴부즈라는 뜻이 스웨덴말로 대신해준다는 뜻으로 일터에서 내가 컴플레인을 못하면 나대신 해주는 사람을 뜻한다.  
일반적으로 국회 옴부즈만을 생각하고 오시는데 그것이 제일 오래된 시스템이다. 맨 처음에 정부기관을 감독했던 것이 국회 옴부즈만인데 스웨덴은 이것이 굉장히 확산이 되어 어디든지 약자를 대표할 수 있는 것이라고 의미가 확산되었다.  
파리원칙(paris principles)이에서 모든 옴부즈만 기관들은 독립적이어야 한다고 정의하고 있으며, 스웨덴의 DO가 유럽에서도 선도하는 기관이다.

Q. 옴부즈만의 자격요건이 무엇이며, 임기가 있는가?

A. 누구나 될 수 있으며, 지금까지 옴부즈만은 대부분 법률사였다. 임기는 6년이며 3년 더 가 능하기 때문에 최장 9년까지 할 수 있다.

Q. 문제를 해결하는 곳이 아니라 경중을 따져 법정으로 사건을 끌고 가는 것인가?

A. 그렇다.

Q. 법정까지 가기 전 해결되는 사건들도 있는가?

A. 법정까지 가지 않고 해결되는 경우도 있으며 중재를 이끌기도 한다. 사건의 1%가 법정으 로 가고, 10%는 중재된다.

Q. 2,000건의 complement는 평균적인 수치인가?

A. 최근 5년을 봤을 때 평균적인 수치이며, 다른 유럽국가에 비하면 적은 편이다. 버려지는 400건의 안전도 사회적 이슈가 되는 사건들이 많기 때문에 다른 기구나 정부에 보고하여 예방할 수 있도록 한다. 부서에는 이것만 관리하고 분석하는 직원들이 존재한다.

Q. 1인당 몇 건을 담당하는가?

A. 2개의 부서에 25명의 조사관이 존재하며 각 조사관 아래에는 5~6명의 스텝이 일한다. 각 분야의 전문가가 있으며, 또 하나의 문제라고 보면 이런 모든 일을 전체적으로 진행 할 때 기간이 좀 많이 걸리는 편이다. 그렇기 때문에 우리가 옴부즈만으로 법률사를 많이 선호하는 이유이기도 하다.

Q. DO는 정부 산하의 독립적인 기관이라고 했는데, 공무원으로써 정부의 제약 없이 일하기 힘들지 않는가?

A. 일은 독립적인 법률을 바탕으로 하지만 DO에 소속되어 일하는 사람들은 공무원이다. 지방공무원도 마찬가지이다. 스웨덴은 산하기관이라고 하더라도 각 기관에 독립성을 주고 있다. 스웨덴이 다른 나라와 다른 점은 모든 기관들이 정부산하에 속해져 있지만 가이드라인만 내려올 뿐, 모든 일은 독립적으로 하고 있는 것이 스웨덴만의 특징이다. 현재 DO가 속해져 있는 곳은 문화부이다.

Q. 스웨덴은 여성과 남성이 과도하게 몰려있는 직종이 무엇인가?

A. 여성의 경우 보육원 교사와 간호사, 남성의 경우 소방관이다.

Q. 스웨덴은 차별 없는 유토피아를 만들 수 있을 것 같은데?

A. 그것이 DO의 비전이다.

Q. 다문화정책에 있어서 그들의 방식을 인정하고 있는지 아니면 그들이 스웨덴의 방식을 따르도록 하는가?

A. 다문화를 주장하고 있으나 법적으로 스웨덴을 따라야한다.

Q. 예방교육에서 시민교육이 독일의 사례를 가져와서 활용하고 있는 것인가?

A. 스웨덴은 민중교육은 1800년대부터 시작했기 때문에 나름대로의 시민교육이 있다.

Q. 정부기관에서 민간기업에 교육을 시키고 제도에 압력을 가하는 것에 있어 민간기업들이 협조적인가?

A. 정부산하 기관이긴 하지만 부정사례를 조사하고 있기 때문에 협조할 수 밖에 없다.

Q. 차별에 대한 견해차이가 있어 두 당사자가 서로 컴플레인을 할 경우, 어떻게 조정하는가?

A. 그런 경우는 없었다. 만약 고용인끼리 문제가 있을 경우는 고용주가 책임져야 하며, 고용주와 고용인과의 관계에서는 고용주는 예방할 수 있도록 책임져야 한다.

Q. 유아기부터 예방교육을 한다고 했는데 교육자료, 매뉴얼 같은 것이 있는지?

A. DO에서 하는 정보채널이 있어서 웹 사이트에서 확인할 수 있다. 정보는 교육청에서 나가기도 하고 DO쪽에서 나가기도 한다.

## 시사점

- 우리나라에서 널리 활용되고 있는 옴부즈만 제도가 처음 시행된 곳에서 옴부즈만 제도에 대해서 설명을 들을 수 있는 기회가 되어 유익했음. 물론 최근에는 정말 확산되어 크게 새로운 것이 없지만 힘없고, 권력이 없는 일반 시민들을 대신하여 권리를 찾을 수 있도록 조력을 제공하는 일은 정말 필요한 일일 것으로 생각됨
- 이렇듯 정말 필요하지만 어느 나라에서도 시행되지 않았던 새로운 제도들을 선제적으로 도입하고, 확산시켜 나가고자 하는 스웨덴의 노력을 엿볼 수 있었음

## 관련 사진





### 3 여성 근로자 보호를 위한 스웨덴 노동조합

■ 유니오넨  
(UNIONEN)

Esplanaden 3, 172 67 Sundbyberg

www.unionen.se

스웨덴	순드비베르	6월 2일	목요일	9:30
-----	-------	-------	-----	------

#### 방문 개요

구분	내용
면담자	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Karin Ström(International Policy Officer) =&gt; 전반적인 유니오넨 소개 및 비전</li> <li>▪ Peter Tai Christensen(Policy Officer) =&gt; 노동시장에서의 양성평등 관련 유니오넨의 정책과 활동</li> </ul>
방문기관 사진	

#### 주요내용

##### ❖ 스웨덴 노동조합

- 스웨덴의 노동조합원 수는 약 350만 명이며, 학생이나 연금수령자 등 비고용 상태의 조합원도 많음
- 스웨덴의 노동조합 조직률은 71%로 매우 높음. 주요 노총은 △산업노동자노조연맹(LO) △사무직노동자노조연맹(TCO) △전문직노동자노조연맹(SACO) 3개로 스웨덴의 전통적인 노동자 구분 방식에 따라 직업별·교육별로 나뉘어져 있으나, 돈독한 협력관계를 갖고 있음.

- 최대 노총인 LO는 육체노동자(Blue color)를 조직하며, 조합원 약 160만 명과 14개의 노조로 구성되어 있음. 두 번째로 큰 TCO는 비육체노동자(White color)로 구성된 노총으로 조합원 약 120만 명과 16개의 노조의 조합임. 가장 작은 노총인 SACO는 대학원을 졸업한 노동자를 조직함. 23개의 조직에 60만 명의 조합원으로 구성되어 있음.
- 3개 노총의 조합원 구성은 최근 몇 년 들어 변화가 나타났는데, SACO는 늘어난 반면, LO와 TCO는 조합원이 줄었음.
- 한국은 고용보험 안에 실업급여제도가 포함되어 있지만 스웨덴에서는 실업급여 가입도 자발적 가입, 조합 가입도 자발적임

❖ 기관소개

- TCO에서 가장 큰 노조인 유니오넨은 사무직·기술직 노조인 SIF와 소매업·유통업 노조인 HTF가 합쳐진 것으로, 2008년 출범한 스웨덴의 가장 큰 화이트칼라 노동조합임
- 직원수는 약 900명으로 18개 지역사무소가 있음
- 유니오넨은 근로자들이 직장에서 성공, 안전 그리고 만족할 수 있도록 지원하며 이를 강조하기 위해 홍보를 통해 이러한 이미지를 극대화 하고 있으며 이를 통해 가입원의 수가 다소 증가하고 있음



자료: 2016. 6. 2 스웨덴 유니오넨 전국여성정책네트워크 기관방문 발표자료 중 유니오넨 광고 모델

- 6만5천개 회사의 약 63만 명의 직원이 회원이며 근로자의 10퍼센트가 포함되어 있으며 55퍼센트가 남자, 45퍼센트가 여자임

#### ❖ 유니오넨 역할

- 유니오넨의 경우 연봉협상, 직장 내 차별, 경력개발, 예를 들어 연말 연봉협상 시기가 되면 바빠짐. 직장 내 차별은 인종, 성별, 고용 상태(정규직, 비정규직, 파트타임, 풀타임), 나이, 장애, 국적, 성적 취향 등의 따른 차별을 말함.
- 업종, 경력에 따라 평균적으로 얼마 정도의 임금을 받는지와 연봉협상에 대한 상담 서비스를 제공하며, 사업장이 노조와 단체 교섭 조약을 맺고 있는 경우 노조에서 직접 연봉협상 과정을 검토하기도 함. 그뿐 아니라 조합원이 경력 문제로 고민할 때 노조는 이력서 검토와 조언을 해주기도 하고, 따로 교육이나 연수가 필요한 경우에는 최대 200만 원까지 지원받을 수 있음
- 사업장 내 작업환경도 노조의 활동영역 중 하나임. 대부분 스웨덴 사업장들은 작업환경에 관해서 꽤 자세하게 기술된 정책이 있음. 작업환경은 산업재해와 안전과 같이 노동자의 안전에 직결되는 환경적 요소뿐 아니라 직장 내 차별, 휴식시간, 업무로 인한 육체적 혹은 정신적 상해, 탄력시간제와 같이 폭넓은 분야를 포함함. 사업장에서 정책을 세울 때 단체 협약을 맺은 노조들이 정책을 검토하고 협의하여 최종적으로 결정하는 경우가 많음.
- 하지만 유니오넨과 같이 큰 노조의 경우 모든 사업장에 일일이 관여하기에는 사실상 어려움이 있어, 사업장마다 대표를 뽑아 선출된 대표가 주로 상위 노조와 연락하게 됨. 이들에게는 경영진들과의 협상을 할 수 있는 권한도 주어짐. 보통 이사회에도 조합원들이 참석하는데 전체 참석자 중 3분의 1을 노조에서 지정하기도 함
- 유니오넨이 노동시장에서 양성평등을 실현하기 위해서는 노력하는 두 분야는 △성별 임금격차를 줄이기 위한 정책 및 실현 △부모친화적인 노동환경(일·가정 양립) 준수임

<p>스웨덴 유니오넨 조합원의 성별 임금격차</p>	<p>유니오넨의 일가정양립 지원 홍보</p>

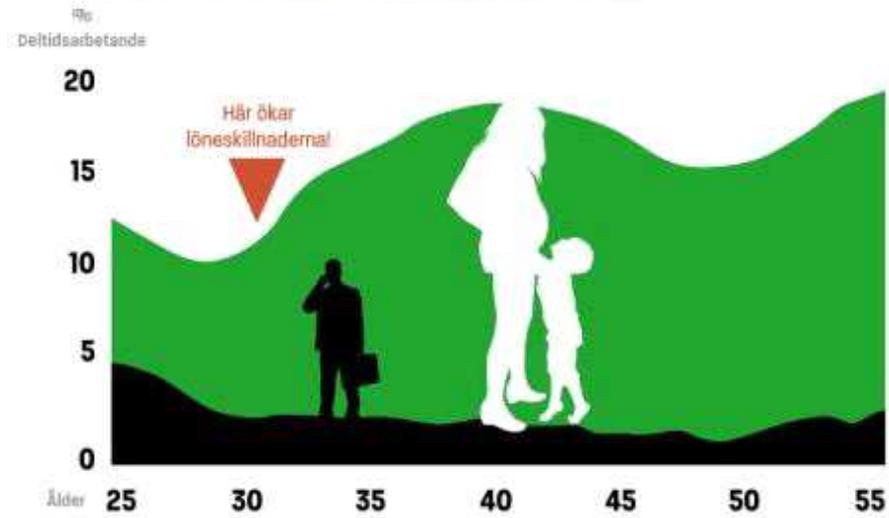
❖ 주요 성과

- 유니오넨의 특징적인 성과는 부모휴가의 경우 480일간이지만 사업주와의 단체협약을 통해서 90%까지 받을 수 있음. 특히 남성들은 자신의 임금보다 소득대체율이 낮으면 이용하지 않지만 협약을 통해 지원하기 때문에 이용률이 높아짐
- 노조를 통해서 혜택을 얻을 수 있는 것은 조합원뿐만이 아니라 사업장과 고용주들이 기도 함. 고용주들은 노동자들의 권리에 대해 잘 모르는 경우가 많은데 노조를 통해서 이에 대한 교육을 받을 수 있음. 고용주나 경영진들도 노조에 대해 우호적인 자세인 것이 보통임. 이것은 민주적인 절차를 중요시하는 전통에 따라 수평적인 조직관계를 확립해온 스웨덴의 사회적인 결과물이라고 볼 수 있음

❖ 스웨덴 여성의 경력단절 현황

- 10명 중 3명(여성 48%, 남성 19%)은 부모의 역할과 일을 성공적으로 병행하기 위해 파트타임으로 일한다고 대답했고 이 중 이었음
- 4명 중 1명(여성 37%, 남성 24%)은 부모이기 때문에 새로운 직장에 지원하는 것을 자제했다고 답함
- 3명 중 1명 이상의 여성이 육아휴직이 그들의 경력에 부정적인 영향을 미쳤다고 답했으며, 남성 응답자의 16%도 같은 반응을 보임

## Mammapuckeln – kvinnor går ner i tid under barnåren, inte män



### [여성의 경력단절 현황]

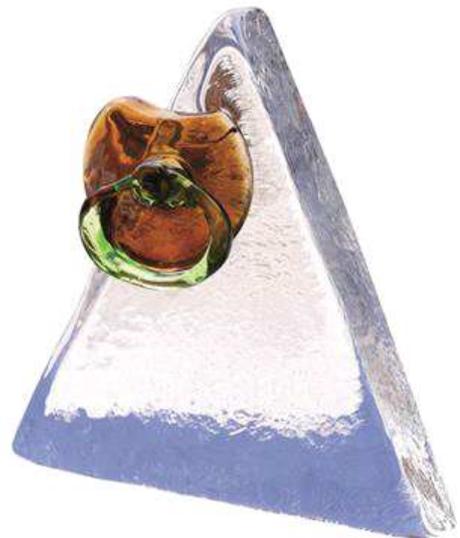
2016. 6.2. 스웨덴 유니오넨 기관방문 발표자료

❖ **일·가정양립 지원을 위한 유니오넨의 노력**

- 스웨덴 차별금지법 3주 5항에는 고용과 부모기의 결합이라는 항목이 있음. 이는 고용주는 남성과 여성 고용인 모두에게 일과 부모역할을 병행할 수 있도록 도와주어야 한다고 정의
- 누구도 자신의 경력과 부모 역할 중 하나를 선택해야만 하는 상황에 놓여서는 안 된다고 주장하며, 이를 위해 부모휴가에 대한 사업주들의 인식이 개선이 중요하다고 생각함.
- 남성 참여가 높아지면 성별임금격차가 최소화되고 휴가기간을 능력향상 기간, 다른 사람을 이해하는 능력 향상 기간 등으로 보도록 유니오넨에서 의식전환 노력을 하고 있음

❖ **성평등기업에 대한 평가**

- 유니오넨은 민간분야 노동시장에서 직장 내 부모친화적 기업문화를 잘 조성하고 있는 기업을 대상으로 해마다 ‘항금 젓꼭지(Guldnappen)’라고 불리는 상을 수여함
- 이 상을 수상한 스웨덴 기업은 이케아(IKEA), 램볼(Ramböll), 컴퓨터 공학기업(CSC)가 있음



[유니오넨의 Guldnappen]

❖ **직장 내 성평등을 위한 유니오넨의 이슈**

- 유니오넨은 현재 노동시장에서 더 젊은 여성들이 스스로를 교육하고 IT분야에서 일하도록 독려하기 위한 직업별 성차별 철폐, 일·가정 양립 지원 및 스트레스로 인한 병가를 줄이기 위한 업무환경 개선, 직장 내 성희롱 예방등을 위한 노력을 계속해서 해나갈 예정임

## 질의응답

**Q. 고용인 말고 고용주가 노조를 통해 받는 혜택이 무엇인가?**

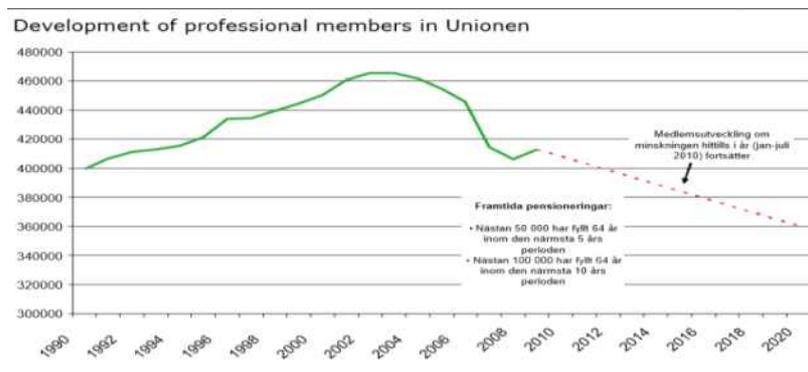
A. 장점이라고 하면 둘 다 주장을 한다면 합의를 볼 수 없다. 스웨덴은 종전에 파업이 많아서 고용주들이 겪는 문제가 많았기 때문에 고용주가 겪는 문제와 고용인이 갖고 있는 문제를 같이 협상을 하면 사회가 더 발달 할 수 있음. 예를 들어 한 기업체가 향후를 봤을 때 전망을 좋지 않으면 고용인들을 상대로 해서 호소를 할 수 있다.  
스웨덴은 협약으로 모든 것을 풀어나간다. 쌍방의 해결책이 있다고 하면 해결을 하고 가는 것이 좋다고 생각한다. 서로 주장이 엇갈리게 되면 중재인을 두게 되며, 이런 식으로 해결해나가는 것이 스웨덴식 모델이다.

**Q. 실업수당이 노조에서 나간다고 했는데 회비가 얼마인가?**

A. 유니오넨 같은 경우에는 실업수당만 받으려고 할 경우는 한 달에 125크로네 정도만 내면 된다. 멤버도 되면서 다하면 한 달에 350크로네 정도를 내며, 최대 350크로네를 넘어가지 않는다. 350 크로네를 내면 실업자가 되었을 때 모든 혜택을 받을 수 있다.  
급여가 높을 경우에도 회원비가 350크로네는 넘어가지 않는다. 자기 수입을 맞춰 내기 때문에 적게 내는 사람도 있지만 실업수당만은 기본적으로 125는 내줘야 한다.

**Q. 노조가입률이 점점 줄어드는 이유는 무엇이라고 생각하는가?**

A. 스웨덴의 70%가 조합에 들어가 있다. 조합원이 점점 줄어드는 제일 첫 번째 문제는 처음 직장을 들어가는 청년들이 가입을 하지 않는다. 경제적인 배경도 있겠고 학교로부터 안내 받은 노조에 대한 정보가 적었기 때문이다. 또한 ‘내가 다 해결하겠다’라는 개인주의적인 성향도 강해지고 있다. 그래서 요즘은 학생들을 대상으로 직장으로 가기 전에 미리 알려주고 가입할 수 있도록 안내하고 있다.



2016. 6.2. 스웨덴 유니오넨 기관방문 발표자료

## 시사점

- 스웨덴의 노조에는 근로자 뿐 만 아니라 기업이 적극적으로 가입하고 있는 것이 새로웠음. 이와 관련하여 스웨덴에서 파업이 많아 고용주들이 겪는 어려움이 많았고, 따라서 고용주들도 미리 이러한 문제를 해결하기 위해 적극적으로 협상을 통해 미리 해결할 수 있으므로 긍정적으로 평가한다고 함.
- 서로의 주장을 존중하고, 서로 주장이 엇갈릴 경우 중재인을 두게 되며 서로 협상으로 해결한다는 너무나 당연한 것이지만 이 또한 쉽지 않은 현실에서 이를 실천해 가고 있는 것 또한 부러웠고, 이러한 인식변화가 한국에도 필요함을 느꼈음

## 관련 사진





## 4 남녀고용평등을 위한 덴마크 최대 노동조합

■ 3F

(United Federation of Danish Workers)

Kampmannsgade 4, 1790 København V

www.3f.dk

덴마크	코펜하겐	6월 3일	금요일	10:00
-----	------	-------	-----	-------

### 방문 개요

구분	내용
면담자	<ul style="list-style-type: none"> <li>Susanne Fast Jensen (Consultant to the executive management)</li> </ul>



### 주요 내용

#### ❖ 덴마크 노동조합 현황

- 덴마크의 노조 조직율은 최근들어 떨어지는 추세이나 70%가 넘음. 노조원 대부분은 3개 노총, LO, FTF, AC에 속해 있으며 이 노총들은 직업과 교육에 따라 나뉘거나 노총들 사이의 조직 경계는 분명한진 않음. 노동조합원은 205만 명이며, 자영업자를 제외한 전체 노동력 266만 명의 77%가 노조원임
- 덴마크에서 가장 큰 노총은 LO로 약 120만 명의 조합원을 두고 있음. LO는 육체노동자와 정신노동자 모두를 조직함. 다음으로 큰 노총은 FTF로 조합원 수는 약 35만 명으로 대부분 공무원, 교사, 간호사 등 공공부문 노동자들을 조직하는 노조들이 속해 있음. 세 번째로 큰 노총은 AC로 조합원 수는 약 13만 명으로 공공부문과 민간부문의 대학원 졸업 학력의 노동자들을 조직함

### ❖ 3F 소개

- 가장 큰 노총인 LO 산하 최대 노조이자 **DANMARKS STÆRKESTE FAGFORENING** 덴마크에서 가장 큰 노동조합인 3F는 2005년 1월 일반노조인 SID와 여성노조인 KAD가 합쳐져서 만들어졌음
- 약 30만 명의 회원이 있으며 이 중 27%가 여성이며, 덴마크 국적이 아닌 회원도 12% 정도 됨. 현재 3F는 전체 회원수는 줄어 들고 있으나 외국인 회원이 가입하는 비율은 늘어나고 있는 추세임
- 3F는 일과 가족생활의 조화, 성별 직종 분리 및 임금 격차 해소, 여성의 의사결정직 진출 확대, 남성의 육아휴직 활성화, 직장 내 성희롱 예방, 실업자 지원 등 광범위한 범위에 걸친 사안을 다루고 있음



### ❖ 노동시장에서의 성별 격차

- 3F는 덴마크 최초 양성평등 노조이며 성별, 인종, 종교 등 모든 면에서 평등을 구현하고 있음
- 그러나 덴마크에도 성별 임금 격차가 존재하기 때문에 3F에서는 성별 동등 임금은 실현되어야 할 목표로 상정되어 있음
- 성별 직종의 문제 또한 있어서 여성과 남성이 집중되어 있는 분야가 다름. 3F는 직업군과 상관없이 모든 직종에 남녀가 동등하게 분포되어 일할 수 있도록 성차별 없는 환경 조성을 지향함
- 실업자의 취업 지원 시 직종 전환을 추진하지만, 실제로는 잘 되지 않음

### ❖ 남성에게 주목되고 있는 육아 휴직 확대 추진

- 성평등을 실현하는 핵심적 방법으로 남성의 휴직을 할당하는 데 관심을 두고 있음
- 육아휴직을 비롯해 돌봄의 책임이 지속적으로 여성에게 부과되고 있는 현실을 개선하기 위해 관련 휴직이나 휴가의 유급화를 확대하고자 추진하고 있음
- 현재 육아휴직을 갖는 덴마크 남성은 여성의 10%에 지나지 않아, 스웨덴이나 아일랜드에 비해 많이 부족한 편임
- 따라서 3F는 남자 최소 2주, 여자 최소 3개월은 보장되어야 한다고 주장하며, 최근에는 최소 1년의 기간은 보장되어야 하고 남성의 육아휴직 기간도 늘려야 한다고 주장함
- 그러나 현 정부는 기본적으로 남성의 육아휴직 기간은 각 가정이 결정해야 하는 사항이라고 주장하며, 3F에서는 남성도 최소한 2주의 육아휴직을 가지는 것은 개인의

권리라고 주장하며 상반된 의견을 보임

❖ **여성의 노동시장 참여를 높이기 위한 일·가정 양립 정책**

- 1958년까지만 해도 남성 위주의 노동참여가 이루어졌으나 이후 여성의 노동참여율이 높아짐
- 현재 남녀 각각 평균 37시간을 근무하므로, 한 가정당 총 74시간을 일하기 때문에 예전에 비해 가정당 노동시간은 늘어났다고 볼 수 있음
- 따라서 남녀 모두에게 일·가정양립이 잘 이루어질 수 있도록 많은 논의가 이루어지고 있음
- 덴마크에서는 △등원시간이 이른 보육원 운영 △이동시간 단축을 위한 대중교통 인프라 확충 △여성이 활동하기에 안전한 사회환경 개선으로 여성의 일·가정양립을 도와 주고 있으며, 성공적인 케이스로 볼 수 있음

연도	평균 근무시간
1900	60.40
1914	56.40
1958	47.50
1966	42.50
1970	41.75
1974	40.00
1987	39.00
1988	38.00
1990	37.00

[1900년부터 1990년까지 주당 평균근무시간 변화]

❖ **양성평등을 위한 노력 : 가정 폭력 개선**

- 해마다 여성의 경우 2만 9천명의 가정폭력 피해자 발생하며, 남성은 8천명 정도(동성부부 50%)가 발생
- 가정폭력이 많아지면 결근율이 높아지고 일반적인 사회생활이 힘들어지며 이는 노동시장에 영향을 미치기 때문에 이런 사람들을 도와주기 위해 3F는 노력함
- 덴마크 전체 37개의 쉼터에서 여성들이 생활할 수 있으며, 1주 동안 가정과 분리하여 시간을 가질 수 있도록 도와주며, 다른 지점이 있는 회사의 경우 직장을 이동시켜줌
- 덴마크의 경우 가정폭력에 대해 말하지 않는 것이 공공연하게 되어 있어, 이것을 드러낼 수 있도록 장인들을 상대로 폭력에 대한 공연이나 소셜미디어 등을 통한 다양한 홍보활동을 함.
- 매해 11월 25일이 여성폭력방지의 날이므로, 지금까지 어떻게 해왔는지 앞으로 우리가 어떻게 해야하는지에 대해 논의함



[가정폭력 예방을 위한 홍보활동 포스터]

❖ 양성평등을 위한 노력 : 성희롱 문제 해결

- 현재 사회는 ‘Everyday sexism’이라는 표현이 생길 정도로 성적인 발언 등이 늘어나고 있는 추세이며, 이런 현상이 직장 내에도 녹아들고 있음을 알 수 있음
- 직장 내 성희롱은 점점 증가하고 있는 추세로, 특히 최근에는 직장 내 남성에게 대한 성희롱이 증가하고 있음. 대표적인 예로 덴마크에서는 전체 남성 웨이터의 20%, 여성 37%가 성희롱 경험이 있다고 대답함
- 3F는 성희롱으로 인한 스트레스가 근무의 효율성 등에 문제를 미치고 이것은 결국 국가적인 손해이므로 앞으로 몇 년간 ‘성희롱’문제를 해결하기 위해 노력할 예정임
- 성희롱의 상황에서 노조와 상의하여 법적인 심판을 받을 수 있도록 장려하고 있으며, 직장 내 성희롱 예방 교육 실시함
- 3F의 경우, 남성이 당하는 성희롱 문제를 해결을 위한 노력이 새로운 과제임



[직가정폭력을 당하는 직장동료를 도와주도록 안내하는 책자 배포]

**질의응답**

Q. 대중교통확충을 위해 어떻게 노력하는지와 어떤 식으로 확충되었는지 알고 싶다.

A. 안전한 대중교통 이용이 여성의 직장 생활에 큰 도움을 줄 수 있다고 생각한다. 여성들이 출퇴근을 안전하게 하는 것이 나라 경제발전에 중요하다고 생각하기 때문에 노조에서 정부에 요청 한다.

코펜하겐은 주요 지역으로 가는 버스는 5분 간격으로 배차되어 있고, 이른 시간이나 늦은 시간 지하철역을 환하게 하거나 경비를 배치하여 안전에 노력을 기울인다.

대중교통이 효율적으로 짜여 있어 사람들이 이용하는데 문제없이 원활하게 이용할 수 있다.

Q. 가정폭력에 대해 극복한 케이스가 얼마나 되는가?

A. 하나의 케이스를 예로 들면, 공장에서 청소일을 하는 여성에게서 악취가 나자 동료들이 씻으라고 권유했고, 그 여성은 자신의 남편이 집에서 씻지 못하도록 하고 가정폭력을 행사한다고 밝혔다. 동료들은 이것을 노조에 얘기했고, 3F에서 피해여성을 쉼터로 옮겨주고 회사의 경영층과 얘기하여 유급휴가와 함께 다른 지회로 옮겨주었다.

Q. 가정폭력을 당한 여성에 대한 기업의 책임이 있는 것 같은데 이를 명시해놓은 것이 있는

가? 그리고 휴가를 주는 경우 유급인가? 그리고 그 여성을 어떤 방식으로 도와주었는가?

A. 명시된 것은 없고 기업의 선의에 의해 이루어진다. 당사자와 먼저 상의한 후 회사 경영층에 노조가 접근하여 해결책을 찾을 수 있도록 한다.

Q. 한국의 경우 쉽터는 비공개적인 시설인데, 덴마크도 그렇나?

A. 비공개 시설이며, 3F와 인접한 곳에 있는 쉽터는 인터폰을 통해 방문자의 신상을 확인 후 입장할 수 있도록 되어있다. 또한, 건물에는 피해자의 법적 도움을 주기 위한 법률사도 5~6명 정도 근무한다.

Q. 3F가 어떤 식으로 육아휴직을 위해 기업이 펀드를 조성하기 위해 노력하는가? 아니면 우리나라처럼 근로복지기금 같은 법률이 재정되어 있는가?

A. 육아휴직을 위한 비용은 상황마다 다르지만 대부분 정부에서 많은 지원금이 나온다. 기업간의 펀드를 조성하기 위한 노력보다는 그런 환경을 만들 수 있도록 노력한다. 사람들의 인식개선을 위한 홍보물 제작 등을 목적으로 모으는 기금은 있으나 육아휴직만을 위한 목적으로 만드는 펀드는 없다.

## 시사점

- 노동조합이 다양한 역할을 담당하고 있었으며, 일가정의 조화, 임금격차의 해소, 여성의 대표성 확대, 직장내 성희롱 예방 등 다양한 분야에서 지원을 하고 있었음
- 특히 노조의 역할과 관련하여 대중교통확충을 위한 노력과 결과에 대해 코펜하겐의 주요 지역으로 가는 버스가 5분 간격으로 배차될 수 있도록 하거나 이른 시간이나 늦은 시간에 조도를 밝게 하는 것 등의 노력을 기울였다고 함
- 스웨덴도 그렇지만 덴마크의 경우도 대중교통과 더불어 자전거가 활성화되어 있어서 특히 거리의 자전거 도로가 잘 발달되어 있었음. 심지어 자전거 신호등까지 구비되어 있음
- 대중교통의 이용과 자전거의 사용, 이러한 노력들이 함께 어우러져 깨끗한 도시로 거듭나는 것이라 생각함

관련 사진



## 5 덴마크 여성고용 및 일·가정양립 정책사례

■ 덴마크 인권연구소

(The Danish Institute for Human Rights)

Wilders Plads 8K

1403 København K

www.menneskeret.dk

구분	덴마크	코펜하겐	6월 3일	금요일	13:30
----	-----	------	-------	-----	-------

### 방문 개요

구분	내용
면담자	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ask Hesby Krogh(Team Leader of Equal Treatment)</li> <li>Kenn Waring(Ph.D in Social Sciences)</li> </ul>
방문기관 사진	

### 주요 내용

#### ❖ 기관 소개

- 1987년 의회법(act of parliament)에 의해 Danish Center for Human Rights라는 명칭으로 독립된 국가 인권기구로서 설립
- 2002년 6월 6일 ‘덴마크 국제학 및 인권 연구센터 설립을 위한 법률(Act on establishment of a Danish Centre for International Studies and Human Rights)’에 의거, 4개 타 연구소와 함께 덴마크 국제학 및 인권 연구센터의 틀 안으로 통합되면서 덴마크 인권연구소(Danish Institute for Human Rights)로 명칭 변경<sup>2)</sup>

**THE DANISH  
INSTITUTE FOR  
HUMAN RIGHTS**

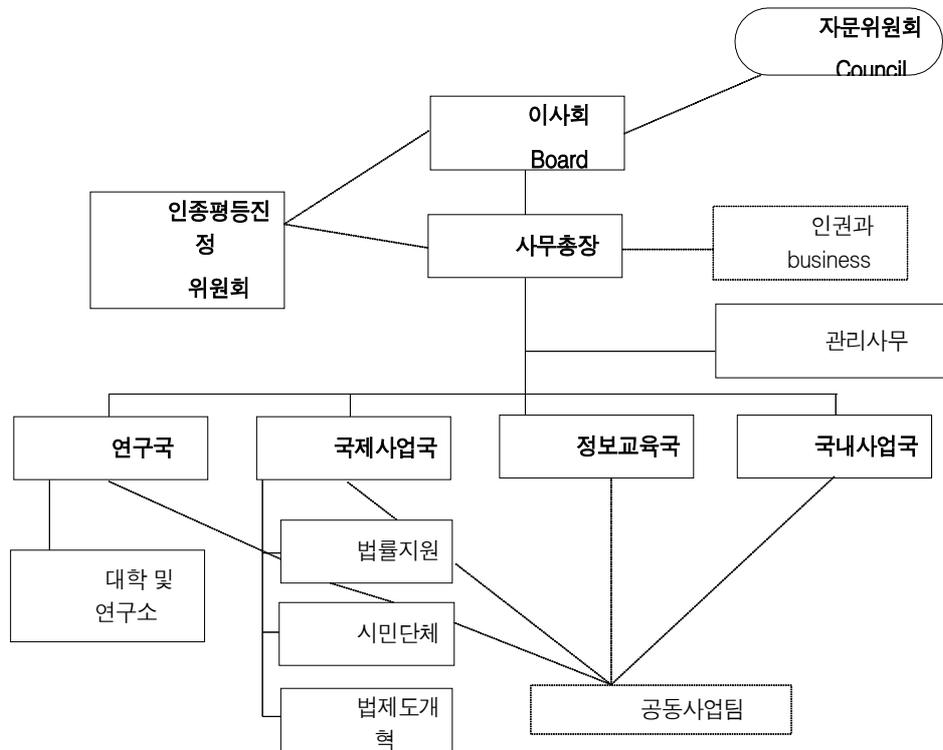
2) 덴마크 국제학 및 인권 연구센터가 덴마크 인권연구소 및 4개 연구소(국제학연구소, 발전연구센터, 코펜하겐 평화연

- 입법부로부터의 정부자금을 비롯하여, 국제기금 혹은 개인적 기부금에 의한 자금 조달하며, 유럽연합, 덴마크 국제발전지원부, 외교통상부 등 여러 기관에 의해 자금을 조달함

❖ 주요활동

- 덴마크 정부가 지정한 국가인권기구로서, 인권연구소는 인권관련 연구, 정보, 교육, 문서화(documentation) 등의 기능 수행

[덴마크 인권연구소 조직도]



자료: 2016. 6.3. 덴마크 인권연구소 기관방문 발표자료

- 사무국은 4개 연구국, 국제사업국, 정보교육국, 국내사업국으로 구성되어 있으며, 위 4개 부서를 상호연계해 인권전문인 교육, 연구 등을 공동 진행하는 팀 (Crossed-Sectional Unit)을 운영함
- 연구국(Research Department)은 대학 및 연구기관과 연계하여, 국내 및 국제 인권 이슈에 관한 연구사업 수행함. 연구원은 12~15인이며 법, 정치학, 윤리학, 역사학, 인류학, 신학 출신자 등으로 구성되어 있음
- 다음의 4개 주요 연구분야를 중심으로 22개 주요 프로젝트를 진행 중에 있음. (1)인권

연구소, 덴마크 유대인 등 학살 연구센터)의 소유권을 가지고 있음.

기준 (2)사회 발전에서의 인권과 역량개발 (3)인권 취약 집단 보호 (4)사회 및 문화적 관습과 인권

❖ 성평등한 국가를 위한 덴마크의 3가지 중점 분야

THE THREE MOST IMPORTANT CHALLENGES FOR GENDER EQUALITY (04.2013)	
WOMEN EARN LESS THAN MEN	58 %
MEN TAKE A VERY SMALL PART OF THE PARENTAL LEAVE	30 %
STEREOTYPIC PICTURES OF MEN AND WOMEN IN COMMERCIALS AND THE MEDIA	30 %
VIOLENCE AGAINST WOMEN	23 %
FEWER BOYS THAN GIRLS FINISH AN EDUCATION	21 %
12 % OF BOARD MEMBERS IN DENMARK ARE WOMEN	21 %
SIX OUT OF TEN EMPLOYEES WORK IN GENDER-DOMINATED OCCUPATIONS	19 %
FOUR OUT OF TEN YOUTHS CHOOSE A GENDER-DOMINATED EDUCATION	14 %
THE AVERAGE LIFE EXPECTANCY FOR MEN ARE FIVE YEARS SHORTER THAN FOR WOMEN	9 %
OTHER	4 %
DO NOT KNOW	12 %

1.020 RESPONDENTS.

- 1,020명을 대상으로 덴마크가 성평등한 국가가 되기 위해 노력해야 하는 분야를 조사한 결과 1위는 성 평등한 임금, 공동 2위는 매우 짧은 남성의 육아휴직과 광고와 미디어에 나오는 고정화된 남성과 여성의 모습으로 나옴

❖ 성평등 국가를 위한 덴마크의 역사

연도	Act
1875	여성 최초 대학교 입학
1915	여성의 투표권 획득
1924	여성 최초의 장관
1965	여성 위원회 탄생
1967	피임약의 합법화
1970	여성 자유화 운동
1973	낙태의 합법화
1975	성평등위원회 탄생
1976	여성과 남성의 동등한 임금에 대한 법령 제정
1978	노동시장에서 남성과 여성에 대한 동등한 대우에 관한 법령 제정
2000	양성평등위원회를 대신하여 양성평등부, 국가양성평등센터, 양성평등 이사회 탄생

- 1978년 노동시장에서 남성과 여성에 대한 동등한 대우에 관한 법령을 제정하며, 여성의 육아휴직은 271일, 남성은 30일로 지정함

## 시사점

- 덴마크에서 연구결과 성평등한 국가가 되기 위해서 가장 중요한 분야는 성평등한 임금이 1위, 남성의 육아휴직과 정형화된 남성과 여성의 모습이 개선되어야 한다고 함
- 한국 역시 남성대비 여성의 임금이 매우 적은 현실로 이의 개선이 필요하다는 것에 공감하였음. 또한 기관발표 담당자가 본인의 일가정 양립을 위해서 종료시간이 되어가는 것에 프리젠테이션을 마무리하기 위한 매우 민감한 반응을 보이는 것도 새로웠음

## 관련 사진



## 6 덴마크 일·가정 균형 관련 연구 프로젝트 사례

■ 덴마크 국립사회연구센터

(SFI-The Danish National Centre for Social Research)

Herluf Trolles Gade 11 DK- 1052 København K

www.sfi.dk

덴마크	코펜하겐	6월 6일	월요일	코펜하겐
-----	------	-------	-----	------

### 방문 개요

구분	내용
면담자	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Anne-Dorthe Hestbæk(Chief Researcher) =&gt; 스칸디나비아에서의 가족정책 전반적 상황</li> <li>■ Karen Margrethe Dahl(Researcher, PhD, Child &amp; Family) =&gt; 두 아이를 둔 엄마의 입장에서 가족정책 사례발표</li> </ul>
방문기관 사진	

### 주요 내용



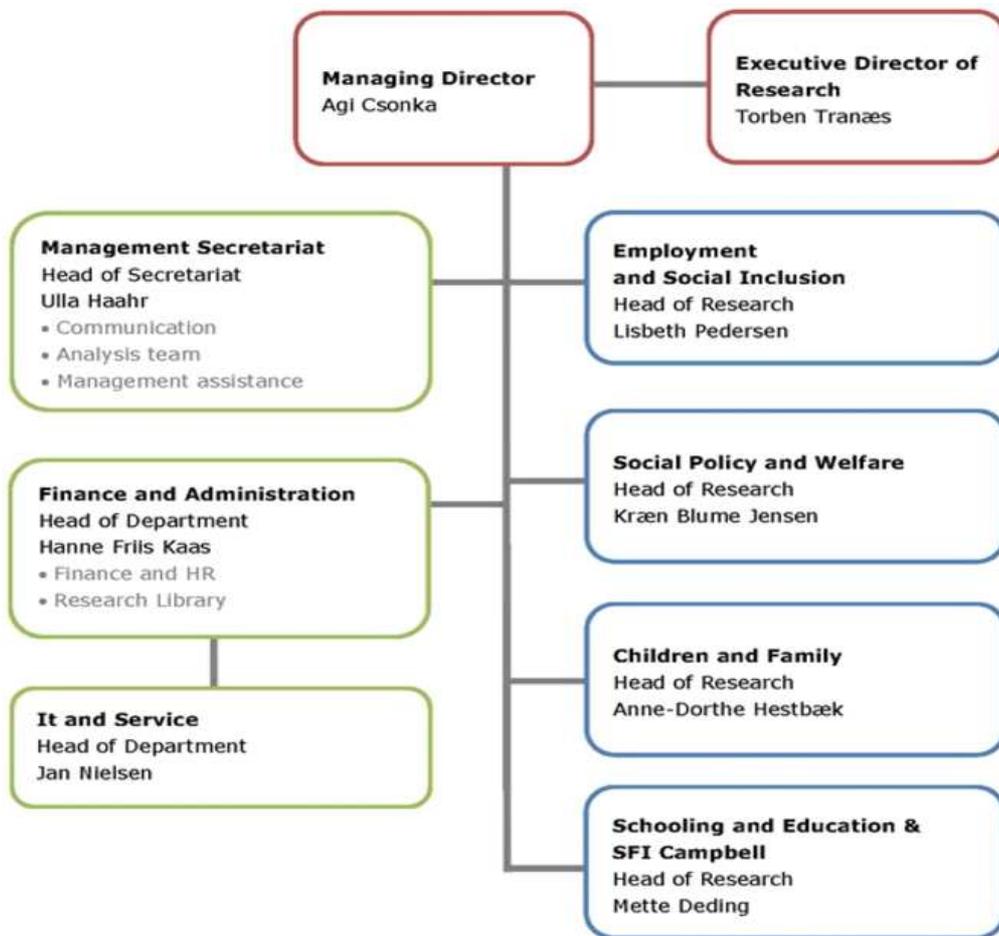
#### ❖ 기관 소개

- 덴마크 사회부(The Ministry of Social Affairs) 산하 기관으로 1958년 창립 이래 정책결정에 사용할 고용 관련 지식을 창출하고 보급하는 역할을 해오고 있으며, 현재 덴마크에서 고용 및 사회복지(Social welfare)관련 조사의 대부분을 담당하고 있음
- 현재 덴마크에는 8개 대학과 3개의 국책연구센터가 있으며, 덴마크 국립사회연구센터(이하 SFI)가 국책연구센터 중 사회복지와 사회과학에 대해 연구하는 기관임

❖ 주요 역할 및 조직구성

- SFI에는 △고용 및 직업연구부 △사회정책복지서비스 △아동가족부 △교육부 4개의 연구 부서가 있음
- 각 부서는 덴마크 사회부와 관련된 일에 초점을 두고 일하고 있으나, △가족관련 이슈 △고용 △이민 △노동시장 조건 △경제적 이슈와 같은 문제도 광범위하게 다루고 있으며 국민의 웰빙에서 중요한 국가적·국제적 사회조건과 발전 트렌드 또한 연구대상으로 다룸

[SFI 조직도]



자료: 2016. 6.6. 덴마크 국립사회연구센터 기관방문 발표자료

- 센터 구성원은 약 140명이며 이 중 60명이 연구진으로 구성되어 있음. 센터는 사회부와 독립된 이사회의 책임 하에 운영되며 이사회는 연구기관의 전반적인 활동과 발전에 대한 일반적 지침을 규정하고 있음

❖ 재정 조달 방법

- 정부, 사회부, NGO 단체를 통해 지원받으나 지원받는 정도가 많지 않아 대부분 스스로 조달해야 하는 상황임. 작년의 경우 재원의 74%를 직접 조달했으며, 이를 위해 다양한 분야를 넘나들며 수량조사, 질적조사와 같은 조사를 실시하고 통합하여 자료를 내는 일을 함

❖ 덴마크 가족정책의 목표

- 덴마크 가족정책의 특징은 고용주와 직원들의 의견을 조합하여 일·가정양립에 대한 정책이 설립되는 것임
- 덴마크의 일·가정양립을 위한 정책에는 교육, 보건, 노동 시장에 대한 합의 정책이 모두가 조합되어 있음. 이 정책의 목표는 성별, 사회적 배경을 넘어 개개인의 잠재력을 쓸 수 있도록 하는 데 초점을 두고 삶의 기회에 대한 동등한 제공을 기반으로 하고 있음

❖ 오늘날과 같은 덴마크 가족정책의 배경

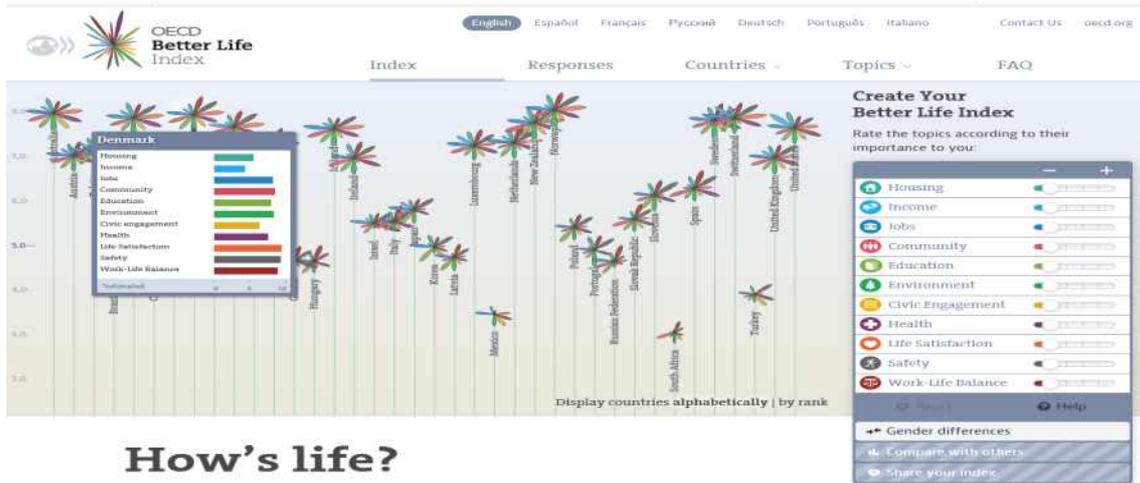
- 과거 20세기 스칸디나비아에서는 이민자 수와 여성의 노동참여율이 급증하면서 인구와 출산율이 줄어듦. 1900년 노동자들로부터 평등을 위한 노동운동이 일어났고, 1960년대 여성인구가 본격적으로 노동시장에 투입되며 가족정책에 대한 시위가 있었음. 특히 여성들이 평등을 원하고 일 할 권리를 주장하며, 새로운 형태의 가정과 사회 지원을 위한 개혁을 요구하기 시작하며 덴마크 가족정책 변화가 일어남



[(맨 왼쪽부터)△1900년대 노동운동 △1960년대 가족정책 개선 시위 △1960년대 여성노동자의 노동시장 투입]

❖ 덴마크 가족정책

- 근로자의 평균 근무시간, 각종 휴가제도, 무료 보건 시스템, 자녀가 있는 가정에 대한 경제적 지원 등 덴마크의 풍부한 사회복지 시스템은 덴마크 국민들에게 일·가정 양립이 잘 이루어지도록 하고 있음
- 덴마크의 일·가정양립 지수는 9.1로 OECD 국가중 2위에 해당함



자료: 2016 더 나은 삶 지수, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

- 출산 휴가의 경우, 출산 전 4~8주, 출산 후 46주를 사용할 수 있으며 1년 중 6개월은 유급, 나머지 기간은 실업자와 같은 혜택을 받음
- 자녀가 태어난 가정에는 1년에 5회 방문간호사(Homevisiting nurses)가 방문하여 아이와 산모의 상태를 체크함

[덴마크 사회복지 시스템]

대상	정책 및 혜택
모든 노동자 (All working citizens)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 평균 근무시간 : 주당 37시간</li> <li>• 휴가 : 연간 5~6주</li> <li>• 주택 시스템</li> <li>• 무료 보건 시스템</li> <li>• 실업급여 및 연금</li> </ul>
부모 (Parents only)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 출산휴가 : 출산 전 4~8주, 출산 후 46주</li> <li>• 자녀가 아픈 경우, 1일 휴무 가능</li> </ul>
자녀가 있는 가정 (Families with children)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 방문간호사(Homevisiting nurses)</li> <li>• 0~3세 어린이집, 3~6세 유치원, 6~12세 방과후교실</li> <li>• 한 가정 당 한달 평균 600\$ 보육비 지원 : 유치원 400\$, 방과후교실 200\$</li> <li>• 아동수당(Child allowance) : 18세까지 매달 200\$ 지원</li> <li>• 한부모가정 및 저임금가정 : 소득과 비례하여 주거비 및 보육비 지원</li> <li>• 고령인구 및 아픈 사람에 대한 국가적 책임</li> </ul>



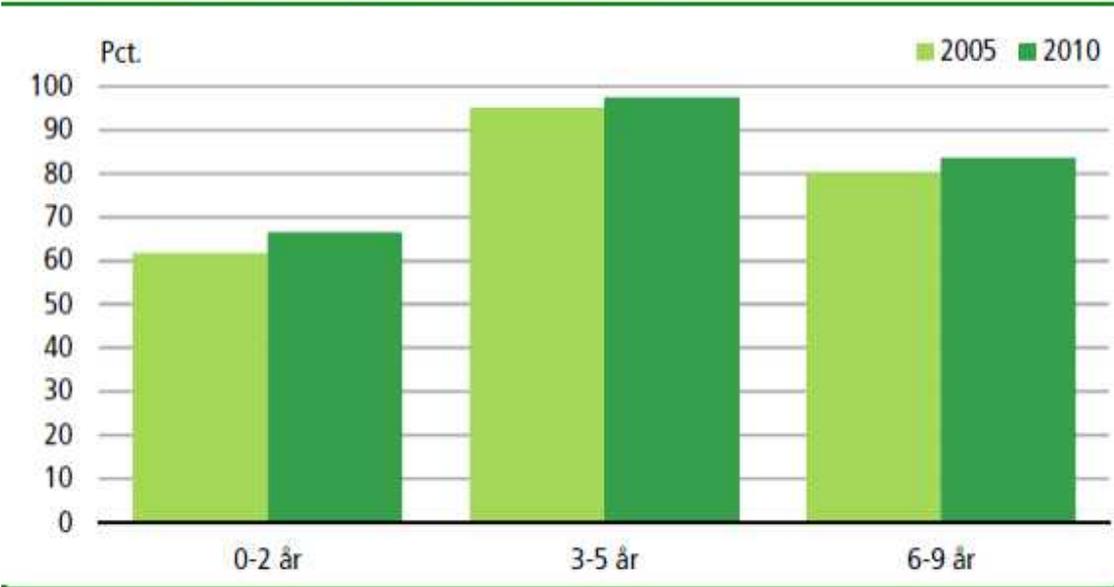
△방문간호사



△노인요양시설

[덴마크 아동의 보육시설 이용 현황]

Dagpasning for børn og unge, dækningsgrad



자료: 2016. 6.6. 덴마크 국립사회연구센터 기관방문 발표자료

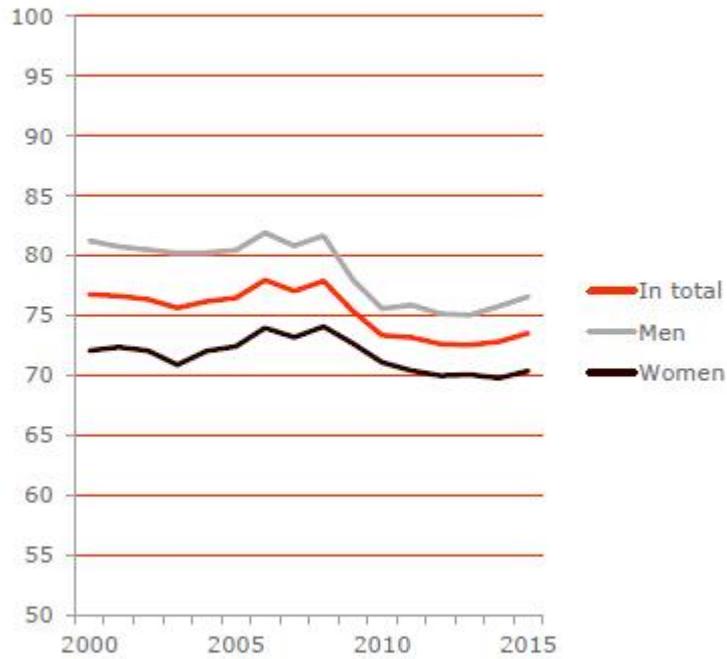
△어린이집 및 유치원에 다니는 아이들

❖ 높은 세금과 취업률로 재정지원 조달

- 육아휴직의 경우 회사에서 어느 정도 지급되며, 수입에 따른 높은 세율(46~51%)과 부가세(25%)로 인해 가족정책을 뒷받침할 재원을 마련함
- 취업률 역시 다른 나라에 비해 높은 편(남성 74%, 여성 70%)이며, 퇴직 나이가 67세로 높아져 일하는 노동인구가 많음. 2045년 퇴직연령은 72세로 늦춰질 것을 예상됨

[덴마크 노동인구 현황]

Employment rates

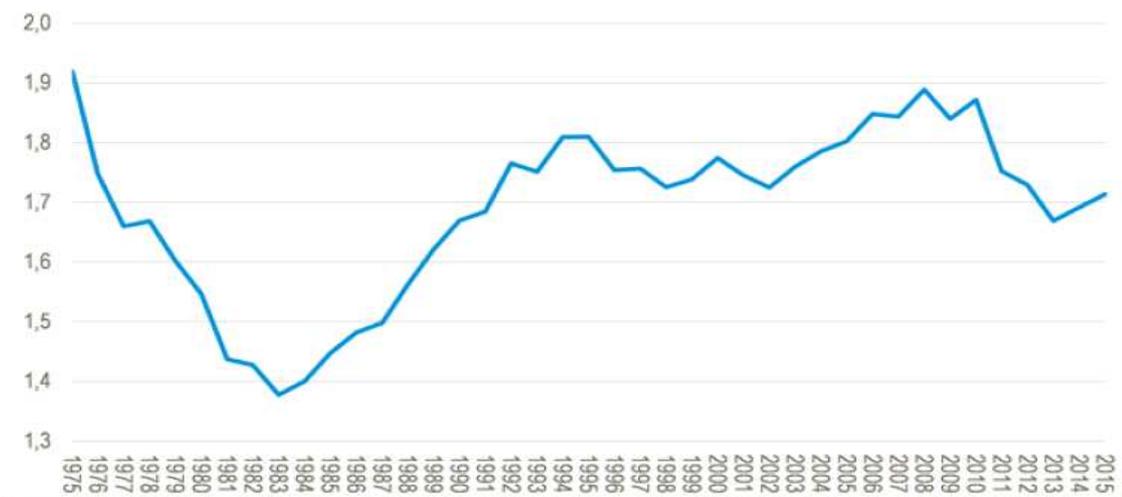


자료: 2016. 6.6. 덴마크 국립사회연구센터 기관방문 발표자료

❖ 덴마크의 출생률

[덴마크 출생률]

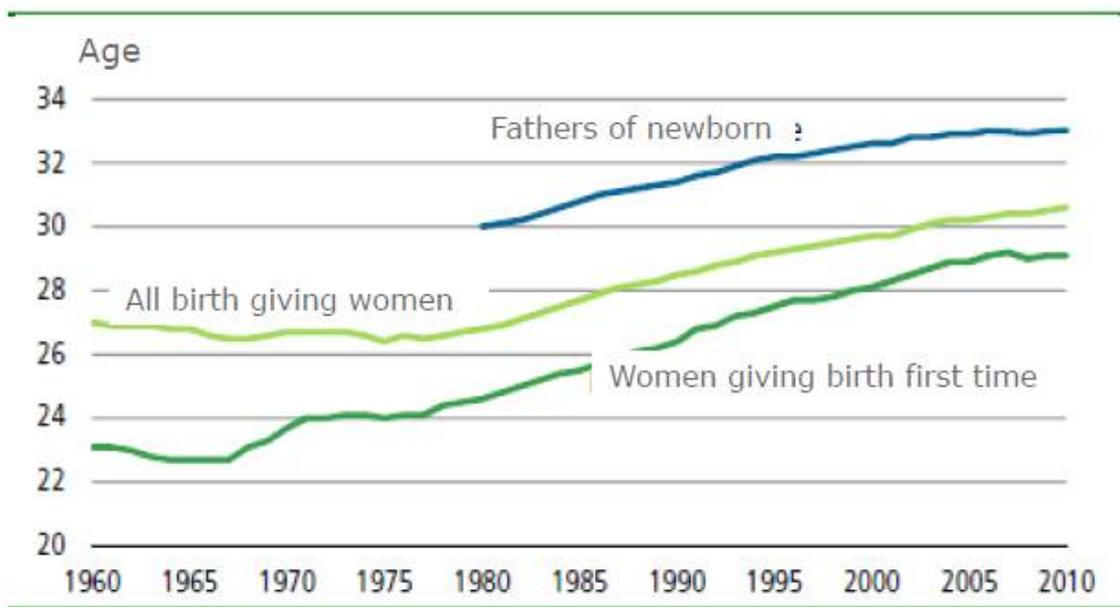
Fertility rate – expected number of children pr. women – 1.7



자료: 2016. 6.6. 덴마크 국립사회연구센터 기관방문 발표자료

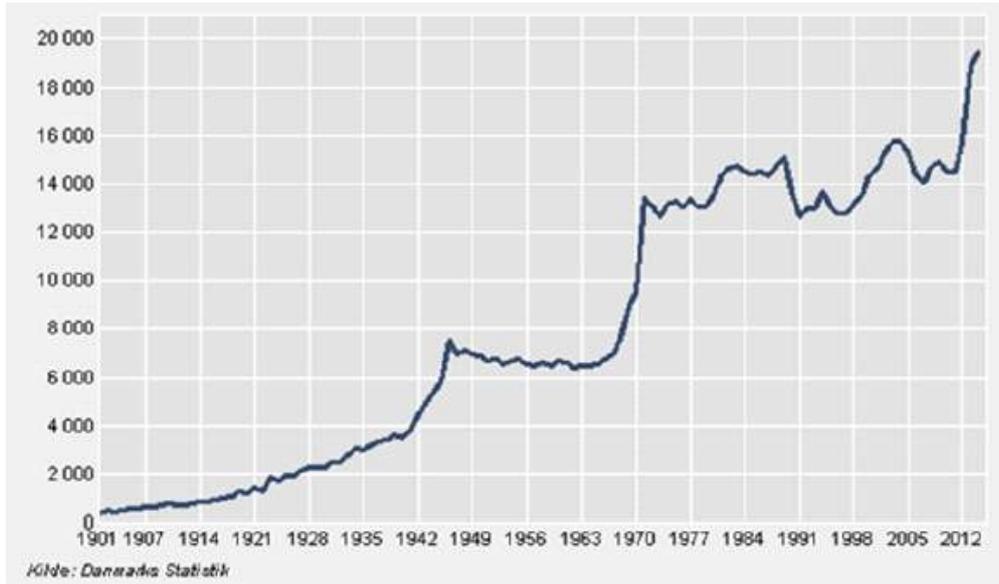
- 현재 덴마크의 출생률은 평균 1.7명으로 나타남
- 덴마크 출생률을 보면 풍부하고 탄탄한 사회적 기반이 있음에도 불구하고 세계정세에 많은 영향을 받는다는 걸 알 수 있음. 덴마크의 출생률이 올라가지 않은 이유는 유럽 경제가 2008년 이후 회복중이지만 아직까지 좋은 상황이 아니기 때문이며, 덴마크 역시 실업에 대한 우려, 첫아이가 늦어지는 이유 등 신체적인 이유, 높은 이혼율 때문임.
- 그 외에도 아이 외에도 자신의 다양한 커리어, 여행, 구매 의욕 등 다양한 이유로 인해 아이를 2명 이상 낳고 싶어 하지 않는 경향이 있음

[첫 아이를 낳는 남녀의 나이]



자료: 2016. 6.6. 덴마크 국립사회연구센터 기관방문 발표자료

[덴마크의 이혼률]



자료: 2016. 6.6. 덴마크 국립사회연구센터 기관방문 발표자료

시사점

- 한국에서 여성의 경제활동참가율의 확대를 위해서 시간선택제 일자리 확충을 주장하고 확산하기 위해 노력하고 있으나 덴마크의 경우에는 일가정양립을 위해서도 파트타임제보다는 동등한 노동참여를 지지하고 이를 위한 가족정책을 추구하고 있었음
- 물론 유럽경제의 어려운 현실을 고려하면 파트타임을 수가 늘어나지 않을 수 없지만 공평한 대우를 받기위해서 근로시간을 조정하고, 그 안에서 남성과 여성이 함께 가사 활동에 참가할 수 있도록 제도를 마련하는 것이 바람직해 보였음

## 질의응답

Q. 일가정양립의 가속화를 위해 구체적으로 진행한 사례 또는 정책과 앞으로의 초점은 무엇인가?

A. SFI는 정책을 만드는 기관이 아니라 연구만 하는 기관으로, 여기서 지식을 만들어 발표를 하면 그 지식을 기반으로 정책을 만드는 것은 정치인들이 해야 하는 책임이라고 생각한다. 연구의 결과물이 정책에 반영 되는데에는 시간이 많이 걸리고 고려되어야 할 것들이 많다. 프로젝트가 구체적으로 정책에 반영된 사례로는 2가지가 있었다. 가정에 문제가 있어 가정 밖 시설에 위탁된 아이들을 만나 연구를 해 본 결과 위탁시설에서 아이들에게 충분한 관심과 필요한 것들이 전달이 잘 되고 있지 않다는 것을 깨달았고 사회부에게 연구결과를 토대로 뜻을 전달을 했다. 그래서 담당자들이 아이들과 직접 만나 상담을 통해 아이들이 필요한 것을 제공해줄 수 있도록 한 예가 있다.

다른 예로는 노동연구를 했는데 결과적으로 국가에서 제공을 하는 프로그램이 별로 소득이 없는 것으로 드러나 그것을 반영해서 다른 프로그램을 만든 경우도 있다.

Q. 연구기관의 평가를 하는 기준은 어떻게 하는가?

A. 구독률, 국제학술지에 발표해야 하는 건수 등 매년 수량적인 목표를 달성하는 기준이 있다.

Q. 덴마크 여성운동이 지속적으로 주장해 온 것들이 여성과 남성의 동등한 노동참여를 주장하는 것 같다. 일가정양립을 위해 여성의 파트타임제 지지 보다는 동등한 노동참여를 지지하기 위해 가족정책을 세우는 것 같은데, 파트타임제에 대해 어떻게 생각하는가?

A. 유럽경제가 힘든 상황이라 덴마크에서 최대한 많은 사람들이 노동시장에 참여하기 바라기 때문에 가까운 미래에 파트타임의 수가 정책적으로 늘어나지 않을 것이라고 본다. 노조의 경우 파트타임 경우보다 풀타임일 경우 훨씬 영향력이 강하다. 여성운동가들의 입장은 공평한 대우이지 여성이 일을 덜 할 수 있도록 장려하는 걸 주장하는 것이 아니다.

나 역시 아이를 키우는 15년 동안 파트타임으로 일했고, 현재는 풀타임으로 근무 중이다. 한시적으로 파트타임으로 일하는 것은 괜찮지만 덴마크에서는 그것을 표준화하기 위해 주장하지는 않는다.

Q. 덴마크 남성들의 가사 참여율은 어느 정도 인가?

A. 교육을 많이 받은 사람들은 육아휴직을 안 받을지언정 아이를 픽업하거나 요리를 하거나 청소하고 남녀가 평등하게 하는 편이지만 교육을 많이 받지 않은 사람들의 경우는 가사일은 여자가 더 많이 하는 것과 같은 양상을 보인다.

Q. SFI에 대한 정부예산이 줄어들고 있는 이유는 무엇인가?

A. 전반적인 예산절감 때문이다. 덴마크 전체 연구에 쓰는 자금이 전체적으로 줄어들고 있다.

Q. 140명 외에 파트타임으로 종사하는 근로자가 있는지?

A. 140명은 풀타임이고 20명 정도의 파트타임 학생이 있으나, 대부분 대학원생이다.

Q. 1960년대 Family policy demonstration의 이슈는 무엇이었는가?

A. 26주의 육아휴직 보장과 그리고 보육시설 확장으로 모든 사람들이 사용할 수 있게 해달라는 요구가 있었다. 그러나 덴마크가 현재와 같은 시스템을 갖추기 위해서는 그 이후로도 많은 시간이 걸렸다.

Q. 편부모가족의 경우 소득과 상관없이 다른 가족보다 많이 지원해주는가?

A. 편부모가정이라도 소득과 비례하여 지원한다. 직업이 없는 경우는 주거비, 보육비 등을 더 지원해준다.

Q. 아동수당(Child allowance) 는 부모한테 주는 것인가?

A. 그렇다.

Q. 덴마크는 이혼율이 높다고 했는데, 전남편이 부양의무를 지키지 않을 경우 법적으로 제지 받도록 되어 있는지?

A. 법적으로 부양에 대한 의무는 제시가 되어있고 상세한 금액은 각자의 수입을 비교해 각자 합의하여 정하게 된다. 이행을 하지 않을 시 수입에서 자동으로 차감되도록 되어 있다. 덴마크에서는 어린이가 3명당 1명꼴로 이혼이나 편부모가정이다. 그렇기 때문에 체계적으로 제도가 준비가 되어 있다.

Q. 방문간호사 서비스는 어떻게 주는가?

A. 시에서는 신생아가 몇 명인지 파악하고 거기에 맞춰 간호사별로 아이를 할당한다. 무료 프로그램으로 부모가 따로 지급하는 금액은 없다.

Q. 방문간호사의 자격은 무엇이고 모든 가정이 받을 수 있는 복지인가?

A. 덴마크 모든 병원은 국립이고 도에서 관리한다. 간호사들 중에서도 방문간호사 교육을 받은 간호사만이 할 수 있는 자격이 주어진다. 1년에 5회 가정방문을 하며, 산모가 도움이 더 필요하다고 생각하면 5번 이상 방문이 가능하다.

Q. 방문간호사가 가정에 방문하는 것에 불편함을 느끼는 산모는 없는가?

A. 1970년부터 이어진 제도이기 때문에 낯설게 느끼는 산모는 없다.

Q. 정부기관에서 원하는 연구주제가 따로 있는 것인가? 아니면 SFI에서 자발적으로 동향에 따라 연구주제를 찾는가?

A. 사회부에서 요구하여 이후의 정책개혁에 참고하기 위한 조사를 의뢰한 프로그램이 있었다. 이혼 후 분쟁을 하고 있는 부모를 가진 아이들에게 치유 프로그램을 진행하였고 프로그램의 효과에 대한 조사를 하였다. 조사 결과 같은 상황에 있는 다양한 가정들 중 프로그램을 마친 부모와 그렇지 않은 부모, 좋은 부모가 되는 것 등 여러 가지 항목을 두어 비교하여

Q. 몇 일전 방문한 인권연구소의 경우는 덴마크의 경우 처음 계약할 때 한시적으로 필요에 의해 파트타임으로 갔다가 다시 전일제로 돌아오는 부분이 계약 출발 전에서 결정 되는것이지 중간에 왔다갔다 하는 건 안된다고 들었다.

A. 탄력적으로 파트타임을 할 수 있도록 만든 제도는 없으나, 소속회사와 협의하여 유연하게 이동할 수 있다.

Q. 1년 이내 마쳐야 하는 연구과제 외에 2~3년 중장기 연구과제 수행하는게 있는가?

A. 이혼 후 분쟁이 있는 부모를 위한 프로그램 영향 결과는 작년 시작해서 2018년 끝나는 프로젝트이다. 여기서는 장기적인 영향에 관심이 많아서 프로그램 있을 때 1년 이후 결과보다는 그 이후에 영향을 미치는지 더 관심있다.

Q. 한국의 경우 어린이집, 유치원 시기 끝나고 초등학교 입학의 경우 일하는 여성이 새로운 전환점에 부딪힌다. 전일제로 저녁6시까지 아이를 맡겼다 초등학생의 경우, 귀가 시간이 빨라 지기 때문에 한국에서는 육아휴직을 초등학교 1,2학년 때 사용하는 경우가 있다. 덴마크에서는 이 시기 많은 여성들에게 경력단절 현상이 나타나지 않는가?

A. 대부분 초등학생들은 방과 후 프로그램에 참석하며, 12살까지 원하는 아이가 있을 경우 받을 수 있는 장소와 프로그램이 있다.

Q. 야간 근로자와 같이 보육원이 운영하지 않는 시간에 근무하는 노동자를 위한 보육 서비스가 있는가?

A. 예를 들어 야간근무를 하는 간호사의 경우, 병원 내 아이들이 잘 수 있는 시설이 잘 갖추어져 있다. 따라서 근무시간에 아이를 맡기고 아침에 찾을 수 있으나, 여전히 주말이나 야간에 일하는 사람들에게는 힘든 점이 많다. 이런 경우 덴마크도 조부모의 영향력이 커서 도움을 요청하거나 부부간 근무시간 조절하는 방법 밖에 없다.

관련 사진



### Ⅲ. 참고자료



## 1 코펜하겐 인생학교 Kies

### 방문 개요

구분	내용
방문일시	▪ 2016년 6월 3일(금) 21:00
주소	▪ København Idrætsefterskole (자유방문)

#### ❖ 학생을 위한 1년간의 인생학교

- 덴마크의 의무교육 과정(1~10학년, 한국의 초·중학교) 막바지에 1년 동안 자유로운 분위기에서 다양한 학습 체험을 쌓으며 진로를 모색하는 사립 기숙학교인 애프터스콜레는 상급과정 진학을 앞둔 학생 25%가 거쳐갈 만큼 제도적으로 완숙되었음
- 덴마크에선 의무교육을 마친 학생들이 김나지움(대학 진학 준비과정) 또는 직업훈련 학교로 진학하는데, 애프터스콜레 출신 학생들은 대학 진학이나 직장 생활에서 보다 성공적 성과를 내는 것으로 알려져 있음
- 하루일과를 마치고 휴식을 즐기는 중 숙소에서 30분 거리에 Kies 라는 애프터스콜레가 있어 산책을 하다가 방문하게 되었으며, 백야가 진행되어 밤이었지만 거리도 밝았고, 마침 학교에서도 주말에 행사가 있어 영어교사와 학생들이 늦게까지 있어 학교를 둘러볼 수 있는 기회가 있었음
- Kies 방문 사진
  - 학교로 가는 길에 Kies 안내 문이 있었으며, 외진 곳에 위치하고 있었으나 학교는 축구장 등 매우 넓은 시설을 구비하고 있었음



- 모든 학생들은 1인 1종목의 운동을 해야 하며, Kies 의 경우 핸드볼과 축구를 특화하여 교육하고 있음



- 학교내의 모든 활동은 교사와 학생이 자율적으로 함께 운영하고 있음. 급식도 학생들의 자원으로 이루어지고 있음



## 2 상인과 청년 창업이 상생하며 공존하는 재래시장 '토르브할렌'

### 방문 개요

구분	내용
방문일시	▪ 2016년 6월 4일(토) 10:00
주소	▪ Torvehallerne KBH, Frederiksborggade 21, 1360 København K

#### ❖ 청년 창업가를 위한 프로젝트성 직업학교 시장

- 토르브할렌 시장은 단순한 생활시장이 아닌 훌륭한 품질의 브랜드 상품들이 마켓과 융합되어 있는 트렌디한 곳으로 생선가게, 채소가게, 정육점 등의 식료품점부터 베이커리와 카페테리아까지 다양한 상점이 모여 있음
- 특히 관심있게 볼 점은 시장 상인 대부분이 젊은이들이라는 것으로 처음 기획할 때부터 창업을 원하는 청년들이 가게 운영 실무를 경험할 수 있는 프로젝트성 직업학교로 세워졌음
- 토르브할렌은 15년 전 프로젝트화 되어, 긴 시간 동안 조심스런 과정을 통해 탄생된 계획된 마켓으로 그렇기에 전통적인 시장의 면모도 계승하되 현대적으로 시장을 재구성하여 세련됨과 멋스러움이 극대화 되어 있어 앞으로 우리나라 시장이 나아가야 할 방향을 제시함
- 외부적 구조를 살펴보면, 두 채의 건물 안에 마켓이 자리 잡고 있음. 프레임과 유리를 사용해 지어진 이 두 채의 시장 공간은 외부 채소 시장 공간을 사이에 두고 서로를 마주하고 있는데, 이러한 구성은 프로젝트를 주도한 덴마크 건축가 한스(Hans Peter Hagens)가 내부와 외부로 분리된 공간들을 연속되는 하나의 '열린 시장'으로써 두고 싶었기 때문이라고 함
- 내부에는 각자의 판매 식품에 따라 다른 구조를 가진 가게들이 깔끔히 줄지어 들어서 현재 북유럽의 냄새가 물씬 풍기는 분위기에 젊은이들의 활기가 더해져 코펜하겐의 명소가 되었음





### 3 코펜하겐 비행청소년들을 위한 공간 디자인 '뇌레브로 지구'

#### 방문 개요

구분	내용
방문일시	▪ 2016년 6월 4일(토) 14:00
주소	▪ Nørrebro parken, Stefansgade 28-30, 2200 København N

#### ❖ 보행자를 배려한 도시계획

- 코펜하겐 중앙역에서 10분 정도 자전거로 달을 수 있는 뇌레브로 지역은 덴마크에서 저평가되는 지역으로 주로 저소득층과 외국인, 젊은이들이 주로 거주함. 이 곳은 또한 코펜하겐의 비행청소년들과 갱들을 발견할 수 있는 지역이기도 함
- 특히 이 지역에는 과거 정유소로 사용되던 장소였지만 정유소가 문을 닫은 이후로 코펜하겐의 비행청소년들의 아지트가 되어 위험하고도 음밀한 그들의 장소로 점령당한 공터가 하나로 변모함. 갱들 간의 총기 사건이나 마리화나 불법 거래 등등 코펜하겐에서 가장 위험한 사건들이 벌어지기도 했던 이 공터가 가족친화적인 공원으로 거듭되고 있음
- 이렇게 살벌했던 장소에 새로운 숨을 불어넣을 공원 프로젝트가 뇌레브로 커문의 주관으로 기획됨. 그 계기는 지역 주민들의 요구에 의해서였는데, 이 공터가 코펜하겐 비행청소년들의 아지트가 되어 지역민들의 안전과 환경을 위협하게 되자 지역민들은 지역의 안전성 확보와 지역 공공시설 확충을 위한 서명운동을 벌였고, 이를 기초로 지역발전 및 청소년 교화 프로젝트를 지역커문에 제안하였음
- 그리고 뇌레브로 커문은 이를 받아들여 청소년



[가족들의 쉼터, 뇌레브로 공원]

년들을 위한 공원이나 청소년 스포츠센터 등의 지역청소년 교화 및 지역개발 프로젝트를 시작하게 되었음. 그리하여 코펜하겐에서 가장 위험했던 장소였던 곳에 지역의 이미지 쇄신과 지역 청소년을 위한 건전하고 쾌적한 놀이장소를 제공하기 위해 약 5,000m<sup>2</sup> 면적의 이 곳에 뇌레브로 공원, 사케트 청소년 센터, 바나나 파크, 이라는 색다른 청소년 공간을 조성하게 됨

■ 뇌레브로 공원

- 공원 입구는 유아를 고려하여 유아가 공원밖으로 쉽게 나가 위험에 노출되지 않도록 입구에 고정장치를 설치하여 보호자가 여달을 수 있도록 함.



- 범죄예방을 고려한 환경설계(CPTED)를 고려하여 자연적 감시가 가능하도록 시야를 확보한 것이 특징임



- 공원의외부와 내부를 구분함은 물론 공원 내부도 영역별로 구분하여 운동을 할 수 있는 공간, 성인들의 휴식공간, 가족이 함께 할 수 있는 공간 등을 구분하고 있었음.



- 사케트 청소년 센터

- 비행청소년을 대상으로 교화 프로그램을 진행하고 있음. 방문한 날 센터가 외부에 교육활동 중이어서 기관내에 들어가 보지는 못하고 외부에서 사진촬영만 하였음
- 외부에 CCTV 등 보안이 강화되어 있음



## 4 세계 최초의 보행자 전용도로 '스트리게트'

### 방문 개요

구분	내용
방문일시	▪ 2016년 6월 4일(토) 16:00
주소	▪ Strøget, København

#### ❖ 보행자를 배려한 도시계획

- 최근 Walk21이라는 비영리단체에서 실시한 '세계의 걷기 좋은 도시'에서 수도 코펜하겐이 1위의 영예를 차지함
- 세계에서 가장 긴 보행자 거리이자 코펜하겐 중심가에 있는 Strøget(이하 스트리게트)는 덴마크어로 '걷다, 산책하다'는 의미로, 도심에 5개의 스트리게트가 조성되어 있음
- 1960년 코펜하겐시는 늘어나는 자동차로 인해 환경오염과 교통혼잡의 문제를 해결하고 시민의 공공환경을 개선하기 위해 보행자 전용거리와 광장을 건축가이자 도시공학자인 얀 겔(Jan Gehl)과 함께 조성하기 시작함
- 처음부터 보행자 전용구역 사업이 순조롭게 진행된 것은 아니었음. 당시에는 자동차 없이 상가에 진열된 물건을 구매하는 모습은 상상하지 못하였음. 도시의 가장 번화한 지역을 관통하는 도로를 폐쇄하는 것에 대해 자동차 운전자들은 격렬히 반대하였고, 대상지의 상가 주인들은 영업매출액이 감소할 것을 두려워 반대함
- 그러나 시와 시민들은 자동차를 줄이면 환경피해가 줄고 교통혼잡이 감소하며 수입도 늘고 도심 경제는 반대로 살아날 것이라고 주장하였음. 1962년 덴마크 코펜하겐시는 시민의 지지를 업고 1962년 11월부터 보행자 전용거리를 실험적으로 실행하였으며, 1년 사이 보행자수가 30% 이상 증가할 정도로 실험은 성공적으로 완료됨
- 2년 뒤 스트리게트는 세계 최초로 영구적인 보행자 전용도로로 바뀌었음. 처음에는 시청사 앞 보행자 광장에서 콩겐스 뉘토브광장으로 이어지는 3개의 거리에 국한됐지



[보행자 전용 스트리게트 거리]

만, 1968년 그라브로드레토브와 피올거리가 보행자 전용구역으로 지정됨. 다른 도시와 다를 바 없었던 코펜하겐은 보행자를 위한 도시 실험을 통해 저비용으로 ‘보행 환경’과 ‘거리 문화’ 모두를 갖추게 되었음



[1962~1996년에 걸친 보행자 전용거리와 광장의 변화]

출처: Lars Gemzøe. 2001.

▪ 스트리게트 거리 사진

- 많은 사람들이 거리를 다니고 있었으며, 동화속 요정 등 다양한 문화콘텐츠를 가지고 거리에서 이벤트를 하고 있기도 하였음



## 5 성평등 전문 정보를 제공하는 젠더 도서관 '크빈포'

### 방문 개요

구분	내용
방문일시	▪ 2016년 6월 6일(월) 13:00
주소	▪ KVINFOs Library, Christians Brygge 3, 1219 København K
연락처	▪ kvinfos.dk ▪ +45 50 76 33 84

### ❖ 기관 소개

- 덴마크 왕립 도서관에서 근무하며 여성 컬렉션을 만들었던 닌 코크(Nynn Koch)는 이 경험을 바탕으로 덴마크 유일의 젠더분야 전문 도서관을 설립함
- 덴마크어로 젠더(køn), 지식(viden), 정보(information), 연구(forskning)의 앞글자를 따서 명명하였으며, 방대한 데이터베이스 구축으로 여성 역사의 과거와 현재를 하나로 연결하고 있음
- KVINFO(이하 크빈포)는 여성의 가시화 및 자료 구축을 위해 1964년 설립되었으며, 여성과 남성의 평등에 관한 조사와 토론 등 다양한 활동을 추진해왔음. 1995년 전문직 여성 관련 데이터베이스 구축의 필요성을 절감하여 언론사와의 협업을 통해 덴마크에서 고위직에 진출한 여성 1,000명에 대한 데이터베이스를 구축함

### ❖ 조직 규모 및 예산

- 총 직원은 26명이며, 제1예산처는 문화부(Ministry of Culture)이고, 이주민 지원 사업도 하고 있어 사회보장 및 통합부(Ministry of Social Affairs and Integration)에서도 예산 지원을 받고 있음. 그 외에 일반기업, 민간기구 등에 펀드 신청을 해서 지원 받기도 함
- 예산의 많은 부분은 조사를 위해 쓰이지만, 사람들의 관심을 제고하기 위한 활동에도 상당부분 할애하고 있음. 교육 수준이 높은 덴마크 여성들이 사회에서 고위직에 진입하지 못하는 것을 문제제기하고 지속적으로 환기시키고 있음

### ❖ 주요 역할: 현장과 연구의 가교(bridge)

- 크빈포는 일상의 현장과 연구 분야를 잇는 다리 역할을 하고 있음. 대학과의 협업을 통해 성평등과 관련해 조사 분석한 결과를 발표하며 '바로 이것이 현재 성평등의 현

실'임을 사회적으로 이슈화하고 있음

- 덴마크에 여전히 어떤 문제가 존재하는지, 예를 들어 남성과 여성의 임금 격차, 이사회 임원의 성비, 미디어에서의 성차별 등을 가시화함
- 관련하여 많은 토론회와 축제를 열고 도서관을 홍보하기 위한 행사도 진행함. 또한 인터넷이나 소셜 미디어를 통해 기자, 정치인, 청년세대 등 다양한 계층과 활발한 커뮤니케이션을 하고 있음
- 덴마크인들은 세계 최고의 국가, 남녀평등이 가장 잘 실현된 국가에서 살고 있다는 생각을 가지고 있지만, 여전히 해결되어야 할 숙제가 많다는 것을 사회적으로 드러내는 것이 크빈포의 주요 역할임. 즉 덴마크 여성들이 문화적·사회적·경제적 측면에서 현재 어떤 문제를 가지고 있는지, 예컨대 여성들이 노동시장에 진입해서 일자리를 찾는 것은 쉽지만, 남성과 같은 지위에 오르는 것은 어렵다는 것을 사람들이 알게 하는 데 초점을 두고 있음

#### ❖ 핵심 활동

- 소통 채널을 통해 확산되는 성차별에 주목: 정형화된 여성 이미지 개선
  - 덴마크에서도 성차별과 관련한 많은 논의가 진행되어 왔음. 크빈포에서는 특히 미디어에서 획일적으로 내보내는 정형화된 여성의 이미지가 여성들을 어떻게 통제하는지에 관해 관심을 두고 꾸준히 활동을 전개하고 있음
  - 최근 페이스북이나 트위터, 인스타그램과 같은 소셜 네트워크 서비스를 통해서도 여성이 원하지 않는, 여성 통제를 목적으로 한 사진 유포 등이 빈번하게 일어나고 있음. 공개되길 원하지 않는 사진이 여기저기 유포되거나 여성이 어떻게 행동해야 하는지, 어떤 외모를 보여야 하는지에 대해 요구하는 내용을 담은 사진들이 새로운 소통 채널을 통해 광범위하게 유포되는 부분을 지속적으로 문제제기 하고 있음
- 여성 '사이' 잇기에 초점: 다양성을 지닌 여성들 간의 멘토링을 통한 연결
  - 크빈포에서 다양성 확보를 위한 일환으로 실시하는 사업 가운데 멘토링 프로그램을 약 15년 간 운영하고 있음
  - 사업의 시작은 덴마크로 이주해온 여성들의 교육과 노동시장 진입, 덴마크 사회에의 적응 및 통합을 지원하기 위함이었음. 덴마크로 이주한 여성을 사회, 교육 시스템, 언어, 노동시장 등을 잘 아는 덴마크 여성과 연결시켜 평균 월 2회의 오프라인 멘토링을 실시하며, 멘토링 기간은 관계의 성격 및 목적에 따라 약 6개월 내 지 1년 정도 지속됨
  - 남성들이 참여하는 멘토링 프로그램도 시도하였으나 효과적이지 않아 중단하였음. 그 이유에 관한 토론을 통해 남성들이 주제에 접근하는 방식이 논의되었음. 멘토는

언어, 교육 시스템, 노동시장, 그리고 덴마크 사회의 규범을 잘 알고 있는 사람들인데, 남성 멘토들은 프로그램 초기에 곧장 노동시장 문제로 집중하는 경향을 보였음.

- 즉 덴마크 사회에 대한 지식이나 정보, 성평등에 관한 부분은 남성들로 이루어진 멘토링 프로그램에서 주요 관심대상이 되지 못하였음
- 이에 비해 여성들로 이루어진 멘토링 프로그램에서는 관심사와 주제가 매우 다양하고 범위가 넓음. 약 2년 전 실시한 설문조사에 따르면, 61.0% 정도의 멘티가 자신의 덴마크어 실력이 나아지고 있다고 답했고, 49.0%는 덴마크의 교육 시스템 안에 참여할 준비가 되어 있다고 답하였음. 그리고 38.0%는 일자리를 구했고, 62.0%는 자신이 덴마크 사회의 일원이라고 느낀다고 답했음. 요컨대, 멘토링 프로그램은 많은 이주여성들이 덴마크 사회에 안정적으로 정착하는 데 효과적이라고 평가됨
- 최근에는 새로운 멘토링 프로그램으로 젊은 여성에 주목하고 있음. 덴마크에는 교육 시스템이나 사회에서 ‘잘 보이지 않는’ 대규모의 젊은 여성들이 있으며, 이들은 친구나 가족관계, 학교와 사회 등에서 자존감이 부족함. 연령대로 보면 16세에서 30세 정도인데, 멘토링 프로그램에서 집중하고자 하는 연령은 18세에서 25세임
- 젠더 도서관에서 토론하는 남성: 진화하는 남성성
  - 도서관에서는 다양한 연령대의 다양한 직업을 가진 남성들이 참여하는 토론회를 진행하고 있음. 토론 주제는 현대사회에서 커리어를 유지하면서 어떻게 좋은 아버지가 될 수 있는지, 어떻게 나의 삶을 관리할지, 나의 남성성에 어떤 변화가 일어나고 있는지 등임
  - 노동시장에서는 남성 직원에게 자녀가 있다는 사실이 거의 고려되지 않음. 자녀가 아플 때 남성 직원이 하루 결근하고 아이를 돌볼 수 있도록 해주는 일은 매우 드뭄. 아이를 돌보는 것이 대체로 여성의 일로, 여성의 책임으로 간주되기 때문임
  - 크빈포에서 이러한 토론 프로그램을 운영하는 것은 과거의 시스템을 반복하고 싶어 하지 않는 젊은 남성들에게 매우 유의미함. 이들의 아버지는 가정 경제를 책임지는 사람으로 규정되어 집에 없을 때가 많았고 자녀와 함께 하는 즐거움을 누리지 못했지만, 최근에는 아내, 자녀들과 함께 시간을 보내려는 남성들이 정말 많아졌음. 이러한 논의의 장을 매우 필요로 함. 하지만 이들은 기존의 성별 고정관념에 직면해 어려움을 겪고 있음
- 잘 정비된 법과 제도: 필요조건이지만 충분조건은 아님!
  - 덴마크에는 차별을 겪을 시 동등대우법(Equal Treatment Law)에 근거해 문제제기를 할 수 있음. 성차별, 장애차별, 임금차별 등 여러 주제가 다루어질 수 있음
  - 직장 내 성희롱을 방지하는 법도 있음. CEO나 상사에게 성희롱을 당할 경우 신고를 하면 굉장히 중요하게 다루어지는 뜨거운 이슈로 부상함. 성희롱을 겪는 것 자체가

심리적으로도 상당히 심각한 문제이기 때문에 금전적 보상을 받을 수 있으며, 남성이 피해자인 경우도 해당됨

- 하지만 법률이 잘 마련되어 있다고 해서 성평등이 실현된 것은 아님. 문화적 장벽이 미치는 영향이 심대하기 때문에 KVINFO는 성평등 실현을 위해 아직 할 일이 많다는 것을 꾸준히 알리고 덴마크 사회 일원 모두의 책임임을 강조하고 있음. 이 과정에서 남성을 참여를 중요하게 보고 있음
- 최근 젊은 남성들의 변화는 이전 세대와 비교하여 주목할 만함. 많은 가정에서 남성들이 청소를 하거나 식사준비를 하고 식료품을 구입하는 등의 일이 상당히 자연스럽게 워졌는데, 이는 이전 세대에서 드문 일이었음. 앞서 언급한 바와 같이, 바로 문화적 과정으로서의 변화에 주목하고 있음

#### ❖ '회색자료' 및 자료 분류 체계

- 도서관에는 일반적으로 단행본 중심으로 자료가 비치되지만, 크빈포에서는 이른바 '회색자료(gray materials)'라고 불리는 것들을 수집하는 데 중점을 두고 있음. 여기에는 학생들이 젠더에 관해 작성한 논문을 포함하여 UN, EUNGO 등 ISBN이 부여되지 않은 자료들이 포함됨. 이러한 자료는 찾기도 더 어렵고, 수집·관리되는 것 자체가 쉽지 않음
- 도서관의 자료는 노동조건, 노동조합, 여성리더십 등 주제별로 분류됨. 이러한 분류체계는 오래된 방식이어서 현대화되었다고 보기는 어렵지만, 1964년 크빈포의 설립자가 설정한 것으로 역사적인 의미가 있음

#### 관련 사진



[크빈포 현장견학 중인 연수단]



## IV. 결론 및 시사점



## 결론 및 시사점

### ❖ 노동시간 단축

- 최근 OECD는 ‘삶의 질(well-being)’에 주목하여 더 나은 삶(better life)을 보여주는 다양한 영역에서 지표들을 제시하고 있음. 그 중 하나가 일·가정 양립(work-life balance) 영역으로 사용되는 지표인 ‘주당 50시간 이상 일하는 장시간 노동자의 비율’임
- 우리나라에서 주당 50시간 이상 일하는 장시간 노동자의 비율은 23.1%로 최하위 군에 속하고 있음

#### Background

Finding a suitable balance between work and daily living is a challenge that all workers face. Families are particularly affected. The ability to successfully combine work, family commitments and personal life is important for the well-being of all members in a household. Governments can help to address the issue by encouraging supportive and flexible working practices, making it easier for parents to strike a better balance between work and home life.

#### Employees working long hours

An important aspect of work-life balance is the amount of time a person spends at work. Evidence suggests that long work hours may impair personal health, jeopardise safety and increase stress. **At close to 13%, the share of employees working 50 hours or more per week is not very large in the OECD.** Turkey is by

#### Time devoted to leisure and personal care

Furthermore, the more people work, the less time they have to spend on other activities, such as personal care or leisure. The amount and quality of leisure time is important for people's overall well-being, and can bring additional physical and mental health benefits. **A full-time worker in the OECD devotes 62% of the day on average, or close to 15 hours, to personal care (eating, sleeping, etc.) and leisure (socialising with friends and family, hobbies, games, computer and television use, etc.).** Fewer hours in paid work for women do not necessarily result in greater leisure time, as **time devoted to leisure is roughly the same for men and women across the 20 OECD countries studied.**

#### Top Ranking

##### Work-Life Balance



#### Indicators

##### Time devoted to leisure and personal care



##### Employees working very long hours



자료: 2016 더 나은 삶 지수, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

- 긴 노동 시간은 일·가정 양립과 양립할 수 없기 때문에 이미 유럽에서는 일·가정 양립을 위해 노동시간 단축을 정책적으로 시도하였음. 따라서 OECD 국가 중 최장 노동시간을 기록하고 있는 한국 사회에서 가장 절실한 과제임
- 스웨덴과 덴마크와 비교할 때 한국의 평균 근로시간은 매우 긴 것으로 일·가정 양립을 위해 근로시간의 단축이 가장 필요함

### ❖ 육아휴직 대상을 근로자 이외로 확대 적용

- 현행 출산 및 육아휴직 제도는 고용보험에 가입한 근로자만을 대상으로 하기 때문에 고용보험 사각지대에 놓여 있는 비정규직들은 원천적으로 이 제도의 혜택을 받을 수 없음

- 산전후휴가 및 육아휴직제도의 대상을 일·가정 양립이 어려운 모든 계층에 까지 확대하는 것이 필요함. 구체적으로 산전후휴가 및 육아휴직 대상을 정규직 임금근로자에 한정하지 않고, 자영업자, 임시일용직(비정규직), 학생, 실업자, 노동불가능자 등까지 확대하도록 해야 함
  - 덴마크의 경우 자영업자, 실업수당 수급자, 직업훈련을 받은 자 등 북유럽국가들 임금근로자 이외 다양한 유형의 근로자나 실업자와 비경제활동인구에까지 산전후휴가를 폭넓게 적용하고 있음
- ❖ **산전후휴가 및 육아휴직제도의 양성평등적 접근 강화**
- 스웨덴의 경우 육아휴직 사용 시, 남성의 참여를 독려하기 위한 제도적인 노력으로 부와 모가 각각 일정기간(90일)을 의무적으로 육아휴직을 사용하도록 하고 있으며, 그중 30일은 함께 사용할 수 있도록 되어 있음
  - 우리나라도 남성 육아 휴직 할당제를 도입하여 휴가와 휴직의 사용을 부모가 공동으로 하는 것으로 남성이 의무적으로 일정기간을 사용하도록 하여, 사용하지 않으면 그대로 소멸하도록 하는 제도적인 장치를 강구해야 함
- ❖ **근로상의 지원 제도 강제**
- 탄력적 육아휴직제를 보편화하는 방안이 중요함. 뿐만 아니라 탄력 근무제(flexible scheduling) 및 재택 근무제가 기혼 여성과 남성들에게 적용되도록 해야 함
  - 산전후휴가 기간을 출산순위, 작업환경이나 건강위해수준, 조산, 다태아 출산, 제왕절개 등의 상황에 따라 기간 조정 및 연장 등 유연화하는 것도 필요함. 육아휴직기간과 사용기간도 한부모 가정 등 특수한 상황에 따라 탄력적으로 적용하도록 해야 함.
- ❖ **일·가정양립을 위한 인식 제고**
- 우리나라의 경우, 90일간의 출산 휴가, 남성 노동자에게 주어지는 배우자 육아 휴직 인센티브(아버지의 달), 초등학교 취학 전 자녀를 둔 노동자들에게 1년 동안 주어지는 육아 휴직, 육아기 근로시간 단축제도, 임신·출산 후 계속 고용 지원금 제도, 가족돌봄 휴직제 등 형식상으로 상당한 수준의 일·가정양립을 위한 제도를 구비하고 있으나 사람들의 인식 부족과 직장에서의 실제 사용의 어려움, 중소기업에 취업규칙 등에서 반영되지 않은 한계 등이 있음
  - 육아휴직 급여에 대한 공공 지출이 1인당 GDP에서 차지하는 비중이 낮은 이유는 휴직급여의 수준이 낮기 때문이기도 하지만 육아휴직을 사용하는 근로자 수가 적어서 급여의 공공 지출이 높지 않다는 사실 역시 반영하고 있음
  - 양육과 가사 노동의 일차적인 책임은 여성이라는 성 차별적 이데올로기를 해체하고,

일하는 부모를 비롯한 다양한 집단의 요구를 인정하고 지원하는 것이 일반적인 것이 될 수 있도록 해야 함. 또한, 기업 내 가족 친화적인 조직 문화가 뿌리내리도록 하고, 근로 환경에서 여성을 차별하는 행태가 발생하지 않도록 해야

- 이러한 점에서 스웨덴과 덴마크는 노동조합, 근로자, 기업 그리고 정부가 함께 “합의 (Collective Agreement)”하여 근로시간, 임금, 사회복지, 정책 등을 도출하고, 이를 지키기 위해 기업도 적극적으로 노력한다는 것이 인상적이었음
- 최근 지역에서 여성 직원이 결혼을 하자 퇴사를 강요한 모기업의 사례가 언론에 보도 되어 사회적 논란과 더불어 이에 대한 엄격한 제재를 가해야 하고 재발되지 않도록 해야 한다는 사회적 환기를 불러일으킨 사건이 있었음.
- 일가정양립을 강화하여 여성과 남성 모두의 사회참여를 증진시키고, 성에 차별없이 일하는 문화를 확산해야만 저출산의 문제도 그리고 여성과 남성 모두가 평등한 성평 등도 이를 수 있을 것임
- 정부구성에 있어서 여성과 남성이 함께 참여하는 것이 당연하며 적극적으로 이를 지키려고 노력하는 스웨덴과 덴마크의 정부, 그리고 일가정 양립을 위해 스스로 노력하는 덴마크의 남성들, 그리고 이러한 일가정 양립과 여성과 남성 모두의 사회참여를 높이기 위해 정비한 법령 등 모든 것이 함께 이루어져 스웨덴과 덴마크의 일가정 양립이 가능하고 저출산의 문제가 해소된 것으로 보임. 그러나 무엇보다 중요한 것은 여성과 남성 스스로 이러한 문화와 제도가 당연하게 받아들이는 인식이 확산되어 있다는 것임.
- 한국도 일가정 양립을 위한 다양한 제도의 정비와 지원이 뒷받침 되고 이를 지키기 위한 정부, 법제도, 기업 등의 노력이 필요하지만 남성과 여성의 인식이 우선적으로 변화될 수 있도록 유도해야 할 것임

#### ❖ 육아휴직급여의 소득대체수준 현실화 및 탄력적 적용

- 급여가 제공되는 출산전후 휴가기간과 육아휴직 기간을 합한 총 유급 휴가기간은 우리나라가 65주로 자녀 출산 관련 휴가기간은 OECD 국가들과 비교하여 상위 수준임. 하지만 휴직급여 수준은 통상임금의 40%에 불과하여 스웨덴과 덴마크의 경우 80%인 것에 비해 낮음. 전체 임금이 휴직급여로 제공된다고 가정할 경우(Full Rate Equivalent) 급여가 지급되는 기간이 육아휴직에서 차지하는 비중은 낮게 나타나는 것을 볼 수 있음.
- 덴마크와 스웨덴의 경우, 유급, 산전후휴가 급여를 정률제로 적용하되, 최고한도액을 정액으로 설정하고 있음. 스웨덴, 노르웨이 등에서는 육아휴직의 일정기간을 유급으로, 그리고 나머지 추가기간은 무급(노르웨이) 혹은 감액분(스웨덴)을 지급하고 있음. 덴마크의 경우 휴직기간을 연장해주되, 총 급여액을 일정하게 유지시키고 있음. 육아

휴직의 일정기간에 대해서는 임금대체수준에 가까운 휴직급여를 제공하고, 추가 사용에 대해서는 무급으로 하는 등 탄력적인 적용이 중요함.

- 따라서 육아휴직급여의 소득대체수준을 현실화하도록 해야 함. 이를 위해 정률제를 도입하며, 사회적 형평성을 고려하여 상한액을 설정하도록 함. 한부모가족 등 취약계층에 대해서는 출산 및 양육 부담을 현실적으로 줄여주기 위해 정액제 혹은 부분 정액제로 지급하도록 함. 핵가족 하에서 산후보호자가 적합하지 않은 상황을 고려하여, 배우자출산휴가를 현행 3일에서 5일 이상으로 일수를 늘려 유급으로 제공하도록 함

#### ❖ 휴가 혹은 휴직 이후 직장 복귀를 법적으로 보장

- 산전후휴가 및 육아휴직과 관련한 해고를 철저히 단속하고 적발시 엄격한 불이익을 주도록 해야 함

#### ❖ 느낀점

- 현재 우리나라는 가족친화인증기업을 확대 시켜, 근로자들이 일가정 양립이 가능할 수 있는 가족친화기업문화를 확산시키고자 노력하고 있는 현실에서 스웨덴에서는 이러한 문화가 이미 확산되어 있었음. 다양한 일가정양립을 위한 제도가 기업에서 잘 실현될 수 있도록 인식개선을 위한 노력을 물론 하겠지만 기업에서도 1970년대부터 이를 시작했기 때문에 모든 기업이 친가족제도가 정책이 당연하다고 인식한다는 것 또한 부러웠음. 또한 고용주가 내는 세금에서 커버되는 부분을 조사하여 우리나라에 적용할 수 있는 방안을 찾는 것도 필요할 것이라 생각됨
- 제도가 시행되고 이것이 하나의 문화로 확산되기까지는 시일이 걸릴 것임. 스웨덴의 일가정 양립제도와 가족친화기업문화 역시 1970년대 시작하여 약 40년이 흐른 지금에 정착되어 가고 있음. 우리나라도 이제 서서히 시작하고 있는 단계이므로 선진 사례를 벤치마킹하여 조금 더 빨리 확산될 수 있도록 해야 될 것임
- 우리나라에서 널리 활용되고 있는 옴부즈만 제도가 처음 시행된 곳에서 옴부즈만 제도에 대해서 설명을 들을 수 있는 기회가 되어 유익했음. 물론 최근에는 정말 확산되어 크게 새로울 것이 없지만 힘없고, 권력이 없는 일반 시민들을 대신하여 권리를 찾을 수 있도록 조력을 제공하는 일은 정말 필요한 일일 것으로 생각됨

- 이렇듯 정말 필요하지만 어느 나라에서도 시행되지 않았던 새로운 제도들을 선제적으로 도입하고, 확산시켜 나가고자 하는 스웨덴의 노력을 엿볼 수 있었음
- 스웨덴의 노조에는 근로자 뿐 만 아니라 기업이 적극적으로 가입하고 있는 것이 새로웠음. 이와 관련하여 스웨덴에서 파업이 많아 고용주들이 겪는 어려움이 많았고, 따라서 고용주들도 미리 이러한 문제를 해결하기 위해 적극적으로 협상을 통해 미리 해결할 수 있으므로 긍정적으로 평가한다고 함.
- 서로의 주장을 존중하고, 서로 주장이 엇갈릴 경우 중재인을 두게 되며 서로 협상으로 해결한다는 너무나 당연한 것이지만 이 또한 쉽지 않은 현실에서 이를 실천해 가고 있는 것 또한 부러웠고, 이러한 인식변화가 한국에도 필요함을 느꼈음
- 노동조합이 다양한 역할을 담당하고 있었으며, 일가정의 조화, 임금격차의 해소, 여성의 대표성 확대, 직장내 성희롱 예방 등 다양한 분야에서 지원을 하고 있었음
- 특히 노조의 역할과 관련하여 대중교통확충을 위한 노력과 결과에 대해 코펜하겐의 주요 지역으로 가는 버스가 5분 간격으로 배차될 수 있도록 하거나 이른 시간이나 늦은 시간에 조도를 밝게 하는 것 등의 노력을 기울였다고 함
- 스웨덴도 그렇지만 덴마크의 경우도 대중교통과 더불어 자전거가 활성화되어 있어서 특히 거리의 자전거 도로가 잘 발달되어 있었음. 심지어 자전거 신호등까지 구비되어 있음
- 대중교통의 이용과 자전거의 사용, 이러한 노력들이 함께 어우러져 깨끗한 도시로 거듭나는 것이라 생각함
- 덴마크에서 연구결과 성평등한 국가가 되기 위해서 가장 중요한 분야는 성평등한 임금이 1위, 남성의 육아휴직과 정형화된 남성과 여성의 모습이 개선되어야 한다고 함. 한국 역시 남성대비 여성의 임금이 매우 적은 현실로 이의 개선이 필요하다는 것에 공감하였음. 또한 기관발표 담당자가 본인의 일가정 양립을 위해서 종료시간이 되어가는 것에 프리젠테이션을 마무리하기 위한 매우 민감한 반응을 보이는 것도 새로웠음

- 한국에서 여성의 경제활동참가율의 확대를 위해서 시간선택제 일자리 확충을 주장하고 확산하기 위해 노력하고 있으나 덴마크의 경우에는 일가정양립을 위해서도 파트타임제보다는 동등한 노동참여를 지지하고 이를 위한 가족정책을 추구하고 있었음
- 물론 유럽경제의 어려운 현실을 고려하면 파트타임을 수가 늘어나지 않을 수 없지만 공평한 대우를 받기위해서 근로시간을 조정하고, 그 안에서 남성과 여성이 함께 가사활동에 참가할 수 있도록 제도를 마련하는 것이 바람직해 보였음

#### <참고문헌>

2016. 5. 31. 스웨덴 보건사회부 전국여성정책네트워크 기관방문 발표자료
2016. 6.1. 스웨덴 젠더 옴부즈만 기관방문 발표자료
2016. 6.2. 스웨덴 유니오넨 기관방문 발표자료
2016. 6.3. 덴마크 3F 기관방문 발표자료
2016. 6.3. 덴마크 인권연구소 기관방문 발표자료
2016. 6.6. 덴마크 국립사회연구센터 기관방문 발표자료
- 스웨덴 Official Gateway 홈페이지
- OECD 통계, 2016 더 나은 삶 지수,  
<http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
- 영국 이코노미스트지,  
<http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2016/03/daily-chart-0?fsrc=scn/tw/once>