
스웨덴 여성 일-가정양립 경로의 역사적 형성과정에 관한 연구*

최 성 은

본 연구는 스웨덴 여성 일-가정양립의 경로가 완성되기까지의 역사적 인과관계를 역사적 제도주의적 접근을 통하여 통시적으로 살펴보는 데 그 목적이 있다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 제1단계는 중간계급과 노동조합의 발달로 여성 권력자원이 형성되어, 여성의 경제적·법적 지위가 향상되었고 사민당의 ‘국민의 집’ 주창으로 인하여 국가적 돌봄의 확대와 여성지위 향상의 가능성이 예고된 시기였다. 제2단계는 사민당의 장기집권이 시작되고, 여성의 조직화된 힘이 코포라티즘적 정책기제를 통하여 보편주의적 가족정책 모델형성에 영향을 미쳐 여성 친화적 복지국가로의 진입이 이루어진 시기였다. 제3단계는 여성의 이중부담에 대한 반발이 거세지고 여성의 조직화된 힘이 더욱 강해짐에 따라 일하는 여성 친화적 복지국가로의 성장이 이루어진 시기였다. 제4단계에서는 경제적 위기 가운데에서도 인구문제와 여성고용에 대한 우선순위가 갈수록 높아졌으며, 노동시장제도 개선과 가족돌봄에 대한 지원이 확대되어 여성 일-가정양립의 경로 모델이 완성되었다. 스웨덴 경로에 있어 핵

* 이 논문은 2013년 교육부의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구(NRF-2013S1A3A2052898)입니다. 논문의 발전을 위해 귀중한 코멘트와 도움을 주신 익명의 3인의 심사위원님들께 감사드립니다.

심적인 발견은 여성이 일과 가정을 양립할 수 있는 다양한 국가의 지원이 정부, 노조(사용자, 노동자), 여성의 조직화된 힘 간에 코포라티즘적 정책기제를 통하여 확대되었다는 점이다. 또한, 그러한 국가정책의 설계가 복지서비스수요에 단순하게 대응하는 것이 아니라, 여성의 조직화된 힘에 의하여 생산과 복지가 선순환을 이룰 수 있도록 지속적으로 고안되고 발전되었다는 점이다.

주제어: 스웨덴, 여성 일-가정양립의 경로, 역사적 형성과정, 여성의 조직화된 힘, 코포라티즘적 정책기제

1. 서론

스웨덴은 관대한 국가복지제도 아래 여성의 일과 가정의 양립이 이루어지고 있는 대표적인 국가이다. 실제 OECD 국가들을 대상으로 14세 미만의 자녀를 둔 어머니들의 유급노동 현황을 비교해보면, 스웨덴이 단연 1위이다(OECD, 2013). 합계출산율도 2013년 기준으로 1.9명을 기록하였다. 동년 OECD국가들의 평균 합계출산율이 1.7명임을 고려할 때 상당히 높은 수치라고 할 수 있다. 따라서 스웨덴은 가족과 관련된 복지정책의 성공모델로 손꼽힌다. 한 국가의 정책적 경험을 배우고 이식하기 위해서는 통시적으로 제도주의적 관점에서 살펴보아야 한다. 국가마다 처한 제도적 맥락의 상이성과 경로의존성으로 인하여, 동일한 제도를 받아들인다고 하여도 그 효과는 크게 상이하게 나타날 수 있기 때문이다. 스웨덴의 복지와 관련된 많은 기존연구 축적되어 있으나, 여성의 일과 가정양립에 초점을 두어 통시적으로 살펴본 연구는 매우 드물다. 특히, 여성 일-가정양립에 관한 논의가 복지체제 뿐만 아니라 생산체제와의 관계 속에서도 이해할 필요가 있음에도 제도주의적 접근을 시도한 연구는 상당히 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 역사적 제도주의 관점에서 스웨덴 여성의 일-가정양립경로가 형성되어 온 역사적 인

과관계를 찾는 것을 목적으로 한다.

이에 본 논문은 다음과 같은 구성을 취하고자 한다. 이어지는 논문의 제2장에서는 스웨덴의 여성의 일과 가정생활에 대한 이해를 높이기 위한 이론적 논의로써, 일-가정양립에 대한 개념 정의와 스웨덴 여성고용의 특징과 노동시장 복귀 현황 및 관련된 선행연구를 검토한다. 제3장에서는 스웨덴의 여성노동경제의 발전과 각 단계에 영향을 미친 중요한 역사적 사건을 중심으로 크게 4단계시기로 구분하여 여성 일-가정양립의 역사적 경로의 형성 과정을 분석한다. 제4장에서는 간략히 앞선 논의를 정리한 후, 한국에 주는 정책적 시사점을 도출함으로써 결론으로 마무리하고자 한다.

2. 스웨덴의 여성고용 현황과 일-가정양립 영향요인

2.1 스웨덴 여성고용의 특징과 노동시장 복귀현황

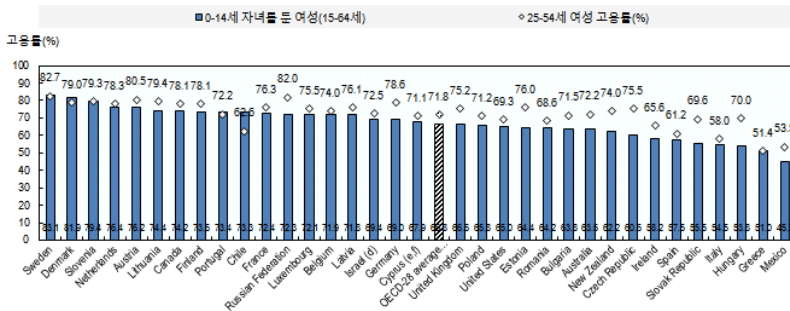
본 연구에서는 여성의 일과 가정의 양립을 ‘여성의 경제활동참여가 자녀의 출산과 양육으로 인하여 긴 경력단절을 겪지 않는 것’으로 정의하고자 한다(최성은, 2015). 이것은 여성의 일과 가정생활의 선택과 관련된 고전적인 논의이자 좁은 의미의 개념정의라고 볼 수 있다. 이 관점에서의 ‘양립’은 주로 유자녀 여성이 경제활동과 출산을 포함한 가족 돌봄 영역을 동시에 수행할 수 있는지 여부로 판단할 수 있다(OECD, 2002; Esping-Andersen, 1999). 보다 넓은 의미의 개념정의는 일과 가정생활의 균형을 중시하는 것으로 일-

1) 스웨덴 복지국가의 발달 단계는 학자마다 다소 차이를 보이나, 공통된 역사적 사건을 중심으로 나누어보면, 1단계 1930년 이전, 2단계 1930년대: 1932년 사민당 장기집권시작, 3단계 전후의 시대, 4단계 1976년 이후 로 볼 수 있다(박병현, 2005). 스웨덴의 여성 일-가정양립의 경로는 스웨덴 복지국가의 발달단계과 그 흐름을 같이 하고 있다(Morgan, 2006:3). 따라서 초기의 공공정책의 형성이 유자녀여성들의 고용에 크고 밀접한 영향을 미쳐왔음을 보여주기 위하여 크게 4단계로 구분하고자 한다(제1단계: 19세기 말-1929년, 제2단계: 1930-1949년, 제3단계: 1950-1970년, 제4단계: 1970 중반-2000년대 초반).

가정양립의 문제를 젠더중립적으로 해석하기도 한다(OECD, 2015). 그러나 본 논문에서는 여성의 노동시장참여와 여성이 자녀출산과 양육을 하면서도 노동시장에 진입(또는 재진입)이 용이한 여성노동시장특성을 강조하기 위하여 좁은 의미의 개념정의를 사용함을 밝힌다.

그렇다면, 오늘날 스웨덴 여성들의 일-가정양립은 어떠한 모습으로 이루어지고 있을까. 스웨덴 여성고용은 ‘유자녀 여성’의 경제활동이 높고, 남성에 비하여 여성의 파트타임 점유율이 높으며, 사회서비스부문에 있어서 여성고용이 집중되어 있는 특징을 보인다. 그리고 영아기 자녀(0~2세)를 둔 여성들의 경우 일에서 떠나 있는 비율이 비교적 높으나 전일제로의 복귀가 용이한 고용형태를 갖는다.

<그림 1> OECD 국가의 여성 고용률과 유자녀 여성의 고용률 비교(2013년 기준)



주: Australia의 자료는 2011년, Chile, Denmark, Finland의 경우 2012년 자료임. 스웨덴의 여성고용률의 경우, 15-74세의 결과임. United States와 Sweden의 경우 0-17세 자녀를 둔 여성의 결과임
 자료: OECD Family Database.

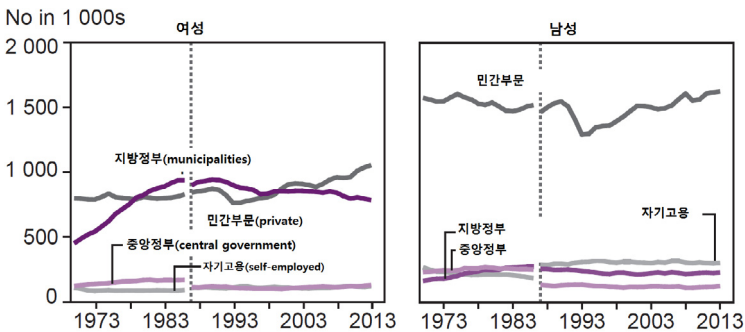
우선, <그림 1>은 OECD 국가들의 14세 미만의 자녀를 둔 어머니들의 유급노동 현황과 25-54세 여성의 고용률(2013년 기준)을 비교한 표이다. 스웨덴은 여성고용률과 유자녀여성의 고용률 모두 가장 높은 국가임을 확인할 수 있다.

둘째, 여성의 파트타임 고용률이 높다(Sundström,1991; Eklund, 2004). 가족

의 돌봄 영역이 주로 여성에게 부담되어왔던 전통으로 인하여, 많은 국가에서 여성들이 파트타임 전략을 통하여 노동시장에 진입을 도모한다. 그러나 스웨덴의 경우, 대부분의 국가에서 파트타임 일자리가 ‘좋지 않은 일자리’를 대표하는 것과는 달리, 비교적 ‘괜찮은 일자리’라는 점이 가장 큰 특징이다. 스웨덴의 파트타임 일자리는 정규직 일자리와 거의 비슷한 임금수준(92.3%, 1995년 기준)과 복지혜택을 보장받는다(OECD Employment outlook 2000:37, Chapter 1 Table 1.A.2).

셋째, 사회서비스부문에 여성고용이 집중되어 있다(Carlson, 2007: 215-218; Morgan, 2005). 고용주로서의 국가를 강조하는 스웨덴의 경우 완전고용을 목표로 우선 민간 부문에서의 고용을 극대화하고 민간부문에 고용될 수 없는 상황에 처한 저숙련 노동자 집단을 위해 공공부문-특히, 사회서비스분야의 고용을 증가시킨다. 민간부문에 고용되기 어려운 저숙련 노동자집단의 대다수가 여성이기 때문에 사회복지서비스 부문으로 흡수되게 되는 것이다.

<그림 2> 스웨덴의 남녀분야별 고용상태(1970-2013년)



자료: Labour Force Surveys, Statistics Sweden(SCB), 2014, p.56

<그림 2>는 1970년부터 2013년까지의 남녀분야별 고용상태를 보여주고 있다. 이에 따르면 여성의 경우 남성에 비하여 민간부문 고용률이 낮고, 지방정부 부문의 고용이 높은 것으로 나타난다. 스웨덴의 경우 지방정부차원에서 대부분의 복지서비스를 제공하고, 그러한 서비스의 제공자는 대부분이

여성이다. 여성이 고용되고 있는 민간영역분야도 복지서비스를 제공하는 사업체가 주를 이룬다(SCB, 2014:56).

<표 1> 자녀 출생 수별 여성이 노동시장 진입을 안 할 누적 비율

출생후 기간	A. 첫째 출생	B. 둘째 출생	C. 셋째 출생
3개월	0.95	0.96	0.98
6개월	0.94	0.93	0.98
9개월	0.88	0.87	0.8
12개월	0.6	0.67	0.7
15개월	0.51	0.51	0.57
18개월	0.34	0.41	0.5
24개월	0.22	0.27	0.29
30개월	0.22	0.22	0.25
36개월	0.2	0.16	0.22
사례수	91	105	55

자료: HUS 1984-1991; Gustafsson et al., (1996:238)

넷째, 영아기 자녀(0~2세)를 둔 여성들의 경우 일에서 떠나 있는 비율이 비교적 높으나 전일제로의 복귀가 용이하다(Sundström, 1994; Gustafsson et al., 1996:241). <표 1>은 숫자가 클수록 어머니가 출산 후 더 늦게 일자리로 복귀하는 것을 의미한다. 즉, 스웨덴 엄마들 자녀가 3세 때 복귀율이(첫째 출생 기준) 80%라는 것이다. 즉, 출산 후 3개월이 된 아이(첫째 출생 기준)를 두고 일자리로 복귀할 확률은 0.05% 밖에 되지 않는다. 스웨덴 여성이 자녀가 0-2세 동안 일자리 복귀 비율이 낮은 원인은 관대한 유급부모휴가제도 때문이다. 미국이나 영국에서 복귀가 빠른 것은 잔여적 복지국가의 특성상 출산휴가도 짧고 자녀의 돌봄을 시장에 의존해야 하기 때문이다.²⁾ 스웨덴은 부모와 자녀에 대한 관대한 지원으로 자녀의 영아기 때 부모가 돌볼 수 있는 것이다(Gustafsson et al., 1996:241).

2) 미국 엄마 첫째 아이 출생 3달 후 복귀하는 경우 1/3정도라고 한다 (Leibowitz et al., 1992:112-133).

2.2 제도적 맥락별 여성 일-가정양립의 영향요인

스웨덴은 고용주로서의 복지국가를 자처하며, 여성 고용을 위한 적극적인 인센티브 전략을 취하여 일-가정양립의 경로를 만들어갔다(Estévez-Abe, 2013). 이러한 스웨덴의 경로를 이해하기 위해서는 노동세력의 권력자원이거나 선거경쟁 등 정치적인 측면에서의 이해도 필요하지만, 최근의 자본주의 다양성 논의에서 강조하듯이 생산체제와의 관계 속에서 논의를 확장시키는 것이 필요하다. 여성과 관련된 복지정책의 기원과 발전을 그 나라의 독특한 산업화 양식 속에서 이해하려는 시도는 그 나라의 여성 일-가정양립의 경로가 경로 의존적으로 자기강화과정을 어떻게 밟아올 수 있었는지를 이해하는데 많은 정보를 제공해 줄 수 있기 때문이다. 이런 관점에서 스웨덴 여성의 일과 가정에 영향을 미쳐온 제도적 맥락은 크게 복지관련 요인, 정치관련 요인, 산업·노동시장 관련요인으로 분류된다. 선행연구들이 지목한 각 분야별 요인들의 내용을 살펴보자.

복지관련 요인으로는 스웨덴의 국가차원의 돌봄서비스 확대와 여성 조직화된 힘을 들 수 있다. 우선, 스웨덴의 공공보육서비스의 확대정책, 육아휴직프로그램 등 가족돌봄에 대한 휴가 지원 확대정책은 대표적인 여성 일-가정양립 지원 패턴으로 인식되어지고 있다(Huber and Stephens, 2000; Lewis and Åström, 1992). 스웨덴은 여성고용을 장려하는 것뿐만 아니라 여성의 자녀출산에 대한 지원 환경도 매우 좋은 것으로 유명하다. 스웨덴의 여성 일-가정양립을 지원하는 패턴은 출생 후 자녀가 만1세가 되는 기간에 엄마, 아빠가 집에서 아기를 돌볼 수 있다. 모든 아이들은 국가에서 지원하는 공공보육서비스 이용이 가능하다. 애초부터 아버지도 어머니와 같이 자녀돌봄을 위한 휴가에 대한 권리가 동일하였으며 이와 더불어 노인돌봄에 대한 휴가도 보장해 주었다(Estévez-Abe, 2013; Morgan, 2005, 2006; Pestoff and Strandbrink, 2002; Sundström and Stafford, 1992; Bergqvist and Nyberg, 2001; 메리 힐슨, 2010; 미아모토타로, 2003). 복지관련 두 번째 요인으로는, 강력한 노동운동과 사민당의 정치적 동맹에 기반한 코포라티즘적 정책결정 기제가 여성의 조직화된 힘을 강화시켜 여성친화적 복지국가를 이끌어 냈다는 점을

들 수 있다(김영순, 2004:400), 스웨덴의 높은 여성노동시장참여와 경제적 독립성 수준은 여성들의 높은 노동조합참여율과 정당참여에 기인한다고 분석하였다(Jenson, 1991). 여성들이 노동운동의 의사결정에 독자적으로 관여하여 ‘일하는 여성’의 여성특수적 이해들이 노동운동에 수용되어 정책적으로 더 잘 대표될 수 있었다는 것이다(Ruggie, 1984).

정치관련 요인으로는 여성의 대표성이 높고, 강력한 여성운동이 있었다는 점을 들 수 있다. 스웨덴 여성의 활발한 정당 참여를 통하여 여성 특수적 이해를 보다 광범위한 범위에서 대변하고, 정치적 의사결정에 관여한 것 역시도 여성의 노동시장 참여에 많은 영향을 미쳤다는 연구들이다(Jenson, 1991; Sainsbury, 1999; Ruggie, 1984; Wängnerud, 2010). 스웨덴의 강력한 여성운동의 경우 양성평등을 진작시켰고, 이러한 사회전반의 기조로 인하여 어머니들의 일과 가정 양립이 긍정적으로 이뤄질 수 있도록 이끌었다는 평가를 받고 있다(Karlsson, 1993; Jenson and Mahon, 1993). 여성운동이 발달한 미국과의 차이는 스웨덴의 여성운동은 주로 정부 및 기존정당을 중심으로 국가 내부를 비롯한 제도권 수준에서 이루어졌고, 미국의 경우 자발적인 민간조직을 통해 이루어졌다는 점에서 찾을 수 있다(김영순, 2004:406; 황영주, 2008:53).

셋째, 산업·노동시장 관련요인으로 노동시간정책(파트타임 일자리), 공공 부문 일자리 창출, 조세 인센티브를 들 수 있다. 우선, 스웨덴의 양질의 파트타임에 대한 연구는 지속적으로 축적되어왔다(Sundström, 1991, 1997, 2003; Sundström and Stafford, 1992; Gustafsson, et al., 2003)³⁾. 노동자의 권리로서 보장되는 긴 육아휴직과 결합된 시간제 근로는 부모보험제도로 통합되어 여성 친화적 복지국가의 핵심을 이루고 있다(김영미, 2011:296). 다음으로, 공공서비스 부문의 확대가 고용기회가 제한된 여성들의 수요와 공급에 긍정적 영향을 미쳤다는 설명이다(Kolberg, 1991: 119; Carlson, 2007; Evertsson et al.,

3) 출산·양육기 전후의 여성들은 관대한 부모휴가제도 아래, 파트타임으로 전환하고 이후 풀타임으로 복귀하는 것을 가정한다. 중요한 것은, 스웨덴의 파트타임의 고용조건이 정규직 고용과 비슷하며, 정규직으로의 전환이 매우 용이하다는 점이다. 이것은 좋은 일자리가 되기 위한 고용혜택과 노동조합 보호에 의해 가능하다(Sundström, 1997).

2009; Shalev, 2008). 일하는 여성들을 대신해서 ‘돌봄노동’을 공급하는 ‘서비스국가’(service state)의 발달은 당연히 공공부문의 확대로 연결되었다. 공공부문의 확대는 여성의 경제적 독립의 전제조건이었기 때문이다(Korpi, 2000). 마지막으로, 조세 인센티브와 관련된 영향요인으로, 1971년의 부부분리과세의 도입을 들 수 있다. 여성노동시장참여에 미치는 부부합산과세의 부정적 효과를 방지하기 위하여 도입된 이 제도는 1970년대 스웨덴 여성의 노동공급에 있어, 긍정적인 상승효과를 낳게 했다는 것이 많은 연구에서 실증적으로 검증된 바 있다(Schettkat, 1987; Morgan, 2006; Nyberg, 2000; 김혜원 외, 2005; 미야모토타로, 2001).

3. 스웨덴의 시대별 여성 일-가정양립 형성과정

3.1 제1단계: 여성 친화적 복지국가탄생의 예고 (19세기 후반-1929년)

3.1.1 여성 권력자원의 형성: ‘여성 운동의 제1의 과도’

스웨덴은 19세기 중반에서 20세기 초까지 약 1백만 명의 국민들이 빈곤을 벗어나기 위해 자국을 떠났을 정도로 가난한 농업국가였다. 비록 다른 유럽 국가들에 비하여 늦은 산업화과정을 거쳤지만, 급속한 산업화를 추진한 덕분에 스웨덴의 전반적인 생활수준이 향상되기 시작하였다. 스웨덴 국민들은 유럽의 선형 산업 국가들의 전적을 따라, 노동조합운동을 통한 노동자의 조직과 투쟁을 시작했으며 사회민주주의 운동을 통한 노동자 이익의 정치적 대변을 위해 노력했다. 1889년에 사민당(SAP, Sveriges socialdemokratiska arbetareparti, 이하 사민당)이 출범했고, 사민당의 주도아래 1989년 8월 8일 블루칼라 공장노동자들을 대표하는 노조총연맹인 LO(Landsorganisationen, 이하 LO)가 결성되어 노동자의 이익보호를 위한 정치적 단합을 이뤄나가기 시작하였다(신필균, 2011:54-55). 이는 노동운동의 정치화를 이룰 수 있었던 배경이 되었고 노동운동의 목표를 장기적 이익에 기초한 사회연대적인 것으로

만드는데 일조하였다(김영순, 1996; 2003:198)⁴⁾.

이 시기 유럽대부분의 국가들의 노동조합은 남성을 중심으로 조직되어, 대부분 남성노동자의 입장을 중심으로 반영해왔다. 반면, 스웨덴은 일찍부터 여성들의 노동조합 참여가 비교적 활발히 이루어져왔다. 스웨덴에서는 1920년에 이르러 노동조합원 중 11.7%가 여성이 될 정도로, 여성의 노동조합참여율이 증가하였다. 전체 노동력에서 여성이 차지하는 비율이 30%임을 고려하면 상당히 높은 노동조합참여율이라고 볼 수 있다(Quist, 1985). 스웨덴의 노동운동은 여성노동자들의 요구에 한층 더 민감할 수 있는 기본을 갖추며 성장해 나가고 있었다.

중간계급의 급진적 자유주의 사상과 노동자들을 중심으로 펼쳐진 사민주의 운동의 영향으로 ‘여성의 권리가 남성의 권리와 차이가 있을 수 없다’고 외치며 여성의 참정권 획득을 요구하는 여성들의 움직임도 자연스레 생겨났다. 그 결과 스웨덴 ‘여성운동의 제1의 파도’라 불리는 여성참정권 운동이 일어났다(Evans, 1977:90; 신필균, 2011:183). 스웨덴 여성의 참정권 운동은 제도권 내에서 계몽적이고 온건한 방식으로 진행되었다. 비슷한 시기에 납세반대운동처럼 다소 과격한 방법으로 여성운동이 펼쳐진 미국이나 영국과는 상당히 대조적이었다(신필균, 2011:185). 이것은 스웨덴이 일찍이 의회민주주의 제도가 발달하여 한쪽의 지나친 이익의 추구나 극단적 대립보다는 협력을 이루어 어느 한쪽의 일방적인 손실이 가해지지 않는 정치문화를 형성해 왔고, 오랜 대중교육전통으로 대중의 정치적 의식개혁 수준이 높았기 때문이었다(신광영, 2011:66).

여성들은 그녀들의 여성단체와 정당 내 조직 활동 등을 통하여 그녀들의 ‘힘’을 더 견고히 만들어 나갔다. 그 결과 1909년에 주정부의회 선거에서부터 여성의 참여가 가능해졌으며 1919년에 이르러 ‘모든 여성은 남성과 동등한 자격으로 선거에 참여할 수 있다’는 보편적 선거권이 실현되면서 여성의 참정권이 인정되었다. 1919년 지방선거를 시작으로 스웨덴 여성들은 선거권

4) 이후 1902년에는 고용주들의 중앙연맹인 경영자총연합회 SAF(Svenska Arbetsgivareföreningen, 이하 SAF)가 결성되어져 LO를 방어해 나가기 시작하였다(김윤권, 2008:88-94).

을 행사했으며 이어 1921년 국회의원 선거를 계기로 완전한 참정권이 이뤄졌다.

스웨덴은 북유럽에서 가장 늦게 여성 참정권을 획득하였고, 스웨덴 여성은 남성에 비해 참정권 획득에 있어 12년을 더 기다려야 했지만, 곧바로 비약적인 행보를 이어갔다. 1921년의 국회의원 선거에서 사상 최초로 5명의 여성 국회의원(상원의원 1명: 자유당·사민당 공동추천 1인, 하원의원 4명: 사민당 2명, 자유당 1명, 보수농민당 1명)이 선출되었고 여성의 투표 참여율은 선거권을 가진 여성의 47%(남성 60%)라는 성과를 보였다(Evans, 1977, 221.; 이건정, 1992:170). 이제 모든 여성에게 선거를 통한 정치 참여의 길이 열리게 됨으로써, 여성의 참정권 투쟁은 성공적으로 이루어지게 된 것이다. 여성들은 참정권과 더불어 여성의 교육기회 확대와 경제적 자립권도 동시에 요구하였다. 그 결과 1921년에 이르러 「결혼법(the Marriage Rights」, 1921)」은 그 간 남편에 의해서만 관리되어졌던 부부 소유 재산을 여성이 직접 관리하고 통제할 수 있도록 허용하는 재정자립권을 인정하였다. 이로써 기혼여성들도 독립적인 경제권을 행사할 수 있게 된 것이다(Niskanen, 2004: 243).

3.1.2 사민당의 “국민의 집” 주창: 국가적 돌봄의 확대와 여성 지위 향상의 가능성 예고

여성의 법적·경제적 권리의 획득은 곧바로 기혼여성들의 경제적 지위 상승으로 연결되지 않았다. 스웨덴에서 19세기 후반부터 1920년대의 노동시장의 주 노동력의 원천은 남성으로서 스웨덴 기혼여성의 경제활동은 매우 저조했다. 1920년의 자료에 따르면, 이 당시 농부의 아내를 제외하면, 기혼여성의 고용률은 3.9% 정도로 매우 낮은 수준이었다. 그것은 대다수의 국가들처럼 스웨덴 역시도 남성생계부양자 모델의 전통에서 쉽게 벗어날 수 없었기 때문이었다(Acker, 1994:231-238).

반면, 산업화로 인하여 빈곤가정의 해체가 증가하면서 홀로된 여성들은 생계유지를 위하여 경제활동을 필수적으로 해야만 했다. 따라서 빈곤가정에서의 자녀 돌봄 문제의 해결이 시급한 사회문제로 떠오를 수밖에 없었다. 근

대 정부가 설립되기 이전부터 지역사회 문제를 담당해왔던 코뮌(kommun)⁵⁾이 자녀 돌봄 문제에 대하여 행정적인 개입을 시작했지만, 현실적인 대응수준은 기초적인 구제에 그칠 뿐이었다. 빈곤 가정의 아동들은 탁아소(barnkrubba)에 맡겨졌으며 취학아동은 공예센터(arbetsstuga)로 보내졌다. 이러한 기관의 운영은 대부분 자선단체나 독지가에 의해 이루어졌다(신필균, 2011:90).⁶⁾

그러나 스웨덴 사민당은 정권의 불안정, 경제위기 가운데 세력을 확장해 나가며 복지국가의 새 국면을 맞이할 준비를 해 나갔다. 1917년 이래로 제1당이 된 사민당이 Hjalmar Branting과 같은 수정주의자의 지도 아래 사회주의 달성에 힘을 쏟기 시작했다. 이후 1921년에 사민당의 대표가 된 Per Albin Hansson은 Ernst Johannes Wigforss와 함께 현실에 직면한 사회문제를 해결하는 동시에 사회민주주의가 지향하는 미래에 대한 비전으로 ‘사회민주주의 집’(socialdemokratiska hemmet)을 제창하며 보수주의자들과 맞섰다. 1928년에 이르러, Hansson은 국회연설 제목을 “국민의 집(Folkemmet, medborgarhemmet)”으로 하여 국민이 가족 구성원으로 여겨지는 공동체적 사회를 대안으로 제시하였다. 그는 스웨덴의 ‘좋은 국민의 집’을 건설하기 위해 사회적 돌봄 정책과 경제적 균등 정책이 필요하며, 기업경영에 있어서는 노동의 가치가 인정되어야 하고 민주주의는 모든 사회·경제적 측면에서 이루어져야 함을 강조하였다(신필균, 2011:64-65). 이렇게 사민당의 “국민의 집” 슬로건은 앞으로 펼쳐질 국가적 돌봄의 확대와 여성의 지위 향상의 가능성을 예고하고 있었다.

5) 기초단위에서도 의원내각제를 채택한 스웨덴에서는 정치행정기구를 엄밀히 구분하지 않고 ‘코뮌’이라고 통칭한다. 오늘날까지도 코뮌은 주민들의 일상 생활의 복지-아동청소년 돌봄, 노인돌봄, 여성과 장애인을 위한 각종 복지 서비스 및 교육, 주택제공과 알선 서비스 등을 운영한다. 이러한 업무의 대부분은 국회에서 결정된 정부정책의 집행을 위임받아 수행하는 것이다(신필균, 2011:85).

6) 스톡홀름에만 200개가 넘는 자원봉사단체가 있었다. 실제 정부에 의해서 시작된 육아정책은 1912년에 보수정당 중심의 중앙정부가 유치원 운영에 정부 보조금을 지급한 것으로 볼 수 있으나, 지금의 관대한 육아지원과는 다른 소극적 지원이었을 뿐이다(한유미 외, 2005:66-69).

3.2 제2단계: 여성 친화적 복지국가로의 진입 (1930-1949년)

3.2.1 사민당 장기집권 시작: 완전고용 목표 설정, 코포라티즘적 정책기제 형성

산업화는 빈곤 수준의 임금, 오랜 노동시간, 경기침체와 실업, 산업재해, 병과 죽음 등을 가져왔다. 이는 노동자 계급의 심각한 박탈로 이어져 기혼여성들 사이에서는 안전하고 편안한 가족생활을 유지하는 것이 이상적인 것으로 여겨질 정도였다(Acker, 1994:242; 홍세영, 2012:10). 더구나 제1차 세계대전을 겪으면서 경기호황을 맞는 듯 했으나, 1920년대 대공황으로 경기침체가 악화되어 1931년에 실업률은 25%까지 치솟았다(메리 힐슨, 2010:84).

사민당은 ‘국민의 집’이 추구하는 고용확대와 노동자의 구매력을 증대시킬 수 있는 경제정책을 추진하기 위해, 농민당을 파트너로 받아들여 ‘적록연합(red-green alliance)을 맺으며 다수파 구성을 시도했다⁷⁾. 농민당의 지지를 통하여 안정적 정권의 기반을 잡은⁸⁾ 사민당은 1930-40년대 동안 경제위기에 대응하기 위하여 ‘노사대타협’에 기초한 성장전략, 완전고용을 지향하는 노동시장정책, 노동의 연대임금정책 등을 시도해 나갔다.

선진 산업국가들 중 노사 간의 원만한 타협이 이루어져 경제를 발전시켜 나간 국가들은 극히 드물다. 약한 사용자단체와 약한 노동조합이 특징인 자유주의 시장경제 국가들 뿐만 아니라 조정시장경제를 취하는 국가조차들도

7) 스웨덴 의회의 단원제적 구성과 비례대표 선거제도로 인하여 선거구 간에 비례대표상의 평등성을 허용하여 다당제가 발달할 수 있었다. 스웨덴에서는 비례대표 선거 및 다당제로 인하여 단일 정당이 의회의 과반수를 차지하기 어렵기 때문에 제1당이 다른 정당과의 정책연합을 모색해야 하므로 대화와 타협의 정치가 일찍부터 발달할 수 있었다(변광수 외, 1993).

8) 사민당이 여타의 정당 중 농민당과 손잡은 것은 1930년 즈음에는 농업인구가 전체 인구 중 34%를 차지할 정도로 많아 농민당의 세력을 간과하기 어려웠기 때문이다. 적록연합은 노동확대와 노동자의 구매력 증대가 농산물가격 유지로 연결된다는 점에서 사민당과 농민당 간의 이해관계가 맞았기 때문에 가능했다. 이후 적록연합은 1959년 소득비례연금제도로 인하여 균열되기 이전까지 지속적인 연합을 추진하여 권력을 유지해 나갔다(박병현, 2005:174).

사용자와 노동자 간의 세력균형이 이뤄지기란 쉽지 않은 일이다. 스웨덴에서 노·사 간의 문제들이 정치적 협상으로 해결될 수 있을 만큼 사회적 세력 균형이 이루어졌던 배경은 무엇일까? 가장 큰 원인은 노동자를 대표하는 사민당이 권력을 주도하였기 때문이었다. 사민당의 집권으로 노동조합총연맹(LO)은 자본에 대하여 파업과 같은 강경한 대응방식보다는 정치적 협상을 통해 노사문제를 해결할 수 있게 되었다. 자본가들을 대표하는 전국 조직인 고용주총연맹(SAF) 역시도 노조를 힘으로 억누르는 것이 유리하지 않다고 판단하여, LO와 정치적으로 타협한 것이었다(Martin, 1984:195-198). 그 결과, 역사적 노사대타협이라고 불리는 “살쯔요바덴 기본협정(saltsjobaden, 1938)”이 체결될 수 있었다. 살쯔요바덴 기본협정의 주 내용은 LO가 자본가의 경영특권을 인정하고 파업권을 통제함으로써 산업평화를 보장하는 대신, SAF는 노조의 파업권을 공식 인정하고 경영에 대한 공동 협의권을 부여하며, 노사 간 계약의 과정을 명문화 한다는 것이다(Martin, 184:197-198). 살쯔요바덴 협정은 케인스주의와 결합하여 ‘스웨덴 모델’로 탄생되었다.

물론, 이 시기의 노사대타협이나 경기부양책이 자녀가 있는 여성들의 경제활동에 직접적인 영향을 미친 것은 아니었다. 그러나 ‘완전고용 목표’를 설정하는 과정 가운데 사회적 세력의 균형이 이루어졌고, 노동자계급 정당의 안정적 집권이 이루어지는 상황까지 더해지면서, ‘여성 친화적 복지국가’를 만들어 나갈 기반이 마련될 수 있었다(김영순, 1996:100). 그 속에서 생성된 코포라티즘적(neo-corporatism) 정책기제는 조직화된 여성 집단들과 국가기관이 협력하여 공공정책을 만들어내고 집행할 수 있는 통로가 되어 주었기 때문이다(Lehmbrunch, 1974; 김영순, 2004: 400).

3.2.2 여성의 조직화된 힘에 의한 보편주의적 가족정책 모델 형성

1930년대부터 시작된 스웨덴 여성운동은 코포라티즘적 정책기제를 통하여 ‘국민의 집’ 건설을 위한 가족정책 모델 형성에 중요한 행위자가 되어갔

9) Andrew Martin에 따르면 ‘스웨덴 모델’이란 생산에 대한 결정은 자본가에게 맡기고 정책결정이 내려지는 환경은 국가와 노동조합에 의해서 강력히 통제되는 체계를 의미한다(김영순, 1996:99).

다. 이전 시기만 해도 여성조직들은 계급 간에 분열로 인하여 협력적 관계로 맺어져 있지 않았다. 사민당 정부의 정치적 상징인 “국민의 집”은 여성운동가들이 자신들의 정체성을 하나로 통합하고 활동할 수 있는 목표를 만들어 주었다. 1930년대 들어서 1910년보다 2배 이상의 여성조직이 생겨났고 여성조직들은 계급과 정당을 아우르는 협력을 도모해 나갔다(Hobson, 2003; 홍세영, 2012:157).

1930년대 동안 여성조직들의 동맹을 끈고히 하게 만든 지배적인 여성주의 담론은 Alva Myrdal의 ‘여성의 해방주의’였다. 그녀가 설명하는 국민의 집은 “남성과 여성이 모두 노동시장에 참여하고 가사를 분담하는 것이 국민의 집”이었다(이현근, 2007:40).¹⁰⁾ 또한 여성의 해방은 임금 노동을 통해서 가능하기 때문에 여성은 가사노동에서 해방시켜야 하며, 여기에 대한 대안으로 ‘공동주거 공동부양’이라는 급진적인 사상을 제시하기도 하였다(Hobson, 2003:69-70).

사실, 사민당이 내세운 ‘국민의 집’의 개념에는 전통적 가족이념을 반영한 모성주의적 선호가 반영되어 있었다(미야모토타로, 2001:91). 여성 역할의 기초를 어디까지나 모성에서 찾으면서 모성 발휘의 장소를 개개의 가족으로부터 사회 전체로 확대하려는 의도를 다분히 담고 있었기 때문이다. 그러나 여성들의 한층 성장된 힘은 코포라티즘적 정책기제를 통하여 스웨덴의 가족정책 형성에 적극 개입하였다. 이들은 알바 뮈르달의 견해를 따라 가사노동과 자녀 육아는 사회화되어야 한다고 목소리를 높였다(Sundström, 1991).

한편, 사민당이 당론으로 주창한 ‘국민의 집’ 이념이 국민들의 선풍적인 지지를 받을 수 있었던 것은 경제위기를 극복하기 위한 측면뿐만 아니라 심각한 인구문제위기를 해결하기 위하여 전 국민을 아우르는 포괄적이며 보편주의적인 복지제도를 목표로 삼았기 때문이었다. 스웨덴은 19세기 말부터 20세기 초 심각한 출산율 저하로 대표되는 인구문제의 위기를 겪었다¹¹⁾.

10) 1944년 사민당 강령에 “가사의 합리화를 공식적으로 요구함으로써 여성이 자유롭게 노동에 참여하도록 한다. 그리고 여성의 동등한 임금과 여성노동 영역의 확대를 요구한다”라는 내용이 포함되었는데 이 또한 Alva Myrdal의 적극적인 참여에 의한 것이었다(Jenson and Mahon, 1993:82).

11) 당시 많은 유럽 국가들이 산업화에 따른 사회변동으로 인하여 출산율 저

1899년부터 1910년 동안 인구 1천 명 당 보통출생률(CBR)이 26.8 이었는데, 1931년부터 1935년 동안에 14.1 까지 감소했다(Carlson, 1990:2-4, Kälvermak, 1980:38-39; 미야모토 타로, 2003:92). 출산율 저하의 이유는 기혼부부의 급속한 출산 감소 때문이었다. 혼인율은 1900년을 기점으로 상승세로 돌아섰지만 15세부터 45세까지 기혼여성 1천명에 대한 신생아수를 보면, 1900년의 274명에서 1933년에는 114명으로 크게 감소하였다. 출산율 저하는 스톡홀름과 같은 도시에서 두드러졌으며 소득계층별로는 중간계층에서 낮아지는 경향을 보였다(Kälvermak, 1980:40).

3.2.2.1 보편주의적 복지의 첫 걸음: 출산수당제도와 아동수당제도

사민당은 당론으로 주창해왔던 “국민의 집”이론을 구체적인 복지정책으로 만들기 위하여 여성정책과 아동정책의 개혁을 주도해 나갔다. 실제 사민당의 가족정책은 Myrdal 부부(Gunnar Myrdal and Alva Myrdal)가 출간한 ‘위기에 처한 인구문제(kris i befolkningsfrågan)’라는 저서에 큰 영향을 받아 시작되었다고 해도 과언이 아니다. 뮈르달 부부의 저서는 스웨덴 사회의 인구 감소에 대한 경제학적 분석과 그에 기초한 사회정책 개혁의 필요성을 논리적으로 제시한 것으로 널리 알려져 있다. Myrdal 부부는 결혼한 부부가 출산을 피하는 경향을 보이는 것은 취업한 여성이 아이를 갖게 되면 직장을 그만 둘 수밖에 없기 때문이라고 지적하면서 출산율 제고에 있어서는 예방적 사회정책이 필요하다고 강조하였다(Myrdal and Myrdal, 1934, 미야모토 타로, 2003:95). Myrdal의 예방적 사회정책에는 주택정책, 자녀가 있는 가정에 대한 수평적 재분배의 목적을 가진 출산과 육아정책, 여성취업을 가능하게 하는 조건의 정비와 노동시간의 단축 등 광범위한 정책분야가 포함되었다. Myrdal 부부는 보편적 사회복지를 통하여 사회적 평등과 경제성장을 모두 향상시킬 수 있다고 본 것이다. 이들의 주장은 스웨덴 사회에 커다란 논쟁을 야기했으며 정부의 인구문제위원회(Befolkningskommissionen) 발족과 가족

하로 골머리를 앓고 있었으나, 작은 규모의 국가이면서 산업화가 매우 급속히 진행되었던 스웨덴의 경우는 다른 국가들보다 더욱 심각한 상황이었다(미야모토타로, 2001:92)

정책에 모성보호에 관한 사항들이 새롭게 포함되는데 큰 영향을 미쳤다 (Antman, 1996; 박병현, 2005:177).

우선, 출산장려를 위하여 1937년부터 출산수당(mödrahjälp)제도가 시행되었다. 이는 기혼과 독신여부를 떠나 임신부 개인에게 급부되는 것이었다. 1937년에는 공적 사회보험에 가입한 여성들에게 한하여 최초로 출산휴가와 휴가비가 지불되었고, 1940년 이후부터는 직업이 없거나 사회보험에 가입하지 않은 여성들에게도 일정액의 출산·휴가비를 지급하는 보편적 제도로 발전했다. 1940년 초반에 전국 여성의 약 90%가 이 혜택을 받았다. 이제 ‘출산’은 비단 여성만의 문제가 아니라 부모 모두의 사회생활과 가정생활 사이의 조화와 역할 분담 문제인 것으로 여겨지기 시작하였다.

그러나 유럽에 전쟁기운이 드리워지면서 복지예산 축소의 압박이 거세졌다. 그런데 상승했던 출산율이 다시 하강했다는 사실이 밝혀지자 인구문제 논의가 다시 뜨거워졌다. 인구문제는 내부로부터의 위협이 아닌 외부로부터의 위협을 더욱 거세게 만드는 요인으로 받아들여지게 되었다. 의회 밖에서는 SAF, LO, TCO¹²⁾도 참여한 국민운동이 전개되었으며 의회내부에서도 이 문제는 당파를 초월한 국가적 문제라고 인식하게 되었다. 이러한 가운데 1941년에는 인구문제위원회를 계승한 제2차 조사위원회인 인구문제조사위원회(Befolkningsutredning)가 설치되었다. 이 조사위원회는 제1차 인구문제위원회에 비해 전문가 집단적 성격이 강한 조직이었다. 인구문제조사위원회는 강한 사회적 합의를 배경으로 하고 있었기 때문에 1942년부터 1945년 사이에 결혼자금 대부, 가사서비스나 보육소에 대한 보조, 아동 하계여행의 무료화 등 작은 규모의 프로그램을 연이어 실현시켰다. 그리고 1946년 발행된 인구문제조사위원회의 보고서는 고액소득자에게 유리한 소득공제는 모두 폐지하고 16세까지의 모든 아동에게¹³⁾ 소득조사 없이 급부하기로 한 내용을

12) 1937년에 공공부문 종사자들이 중심이 되어 사무직노동조합연맹 TCO를 조직하였다. 1944년에는 제조업과 서비스 부문에서의 화이트칼라 노동자들을 중심으로 조직된 민간부문사무직노동조합연맹 DACO와 통합하여 2000년대 초에는 세계에서 가장 큰 사무직 노동조합 운동조직으로 성장하였다(신필균, 2011:60).

13) 초기에는 고아나 과부를 대상으로 지급되었다.

다루어 1948년부터 아동수당이 도입되는 데 큰 역할을 하였다. 그 결과, 아동수당은 소득조사의 완전한 배제라는 점에서 보편적 복지제도로 자리 잡게 되었다(미타모토타로, 2001:111-113)

3.2.2.2 보육시설에 대한 변화된 관심: 민간주도에서 정부주도로의 이동 시작

아동수당과 같은 정치적 개혁의 일환으로 유치원과 탁아소를 확산시키려는 움직임도 생겨났다. 이전 단계에서 살펴봤듯이, 어린자녀의 돌봄 서비스는 제한된 범위 내에서 주로 자선사업이나 비정부 조직 및 단체에 의해 이루어졌었다. 반면, 1930년대에 들어와서는 이러한 탁아소나 공예센터의 사립 또는 자선적 특성이 변화하기 시작했다. 먼저 국가가 아동의 보호와 교육에 대한 책임을 담당해야 한다는 인식이 생겨나면서 ‘빈곤한 아이들이 머무는 곳’이라는 오명을 벗게 되었다(Pestoff and Strandbrink, 2002). 그러나 보육아동의 수는 아직 많지 않았으며, 시간제 유치원(leskola, play school)에 다니는 아동이 더 많았다(Skolverket, 2000). 또한, 전체 보육시설의 절반 이상이 지방자치단체 안에 위치해 있었지만, 지방자치단체가 직접 운영하는 시설은 1/10에 불과했다. 이러한 초기 보육시설들은 비영리를 기본으로 운영되었는데, 1943년에 정부보조금이 지급되기 시작하면서 보육시설의 운영을 맡는 지방자치단체들이 점차 증가하였다(Pestoff and Strandbrink, 2002)¹⁴).

이즈음 스웨덴 내에서 어머니로서의 여성의 역할과 임금노동자로서의 여성의 역할에 대한 논쟁이 활발히 일어났다. 아동에게 교육적 활동이 필요하다는 생각은 받아들여졌지만, 어머니가 취업했기 때문에 아동이 집 밖에서 시간을 보내야 한다는 것은 여전히 적절치 못한 것으로 인식되었다. 그리하여 탁아소가 정부보조금을 받기 시작한 1943년 때조차도 대부분의 국회의원들은 보육을 확장한다는 정부의 계획에 반대했다(Johansson, 1994; Nilsson,

14) 예를 들어, 지방자치단체가 공예센터의 운영 시간을 늘리고, 노동 대신 숙제나 레크리에이션을 하게하고, 비용을 낮추게 하는 등 공예센터를 통제하게 된 것이다. 이러한 과정에서 1944년 공예센터의 명칭은 방과 후 보육 시설로 바뀌었고, 교사와 수공업자 대신 유치원 교사가 아이들을 지도하게 되었다(Nilsson, 2003; 한유미, 2005:69-71)

2003). 이와 같이 이 시기에는 노동시장의 요구와 보육 간의 연관성이 아직 인식되지 않았다. 가족정책이 정치적 이슈가 되었던 이유는 당시 사회에 만연했던 사회적 빈곤에 대한 정치적·도덕적 자각에서 비롯된 것이었다. 그러나 국민들 사이에서는 오히려 공립 보육시설이 여성의 취업을 가능하게 할 것이라는 기대감에 공립보육시설에 대한 긍정적 반응이 생겨나기 시작하였다. 따라서 제2차 세계대전 후 여성노동력의 수요로 인하여 공립 보육서비스의 확충이 요구되었을 때 국가가 사적 영역에 관여해야 하느냐 아니냐에 대한 논쟁으로 시간을 허비하지 않고 보육서비스의 내용과 보육시스템의 내실을 기하는 데 집중할 수 있었다(Pestoff and Strandbrink, 2002).

3.2.2.3 출산의 자유 및 노동시장참여에 대한 여성의 권리확대

스웨덴이 일방적인 출산 장려정책만 펼친 것은 아니었다. 여성에게 출산에 관련한 선택의 자유와 노동시장 참여 권리를 확충하는 시책도 잇달아 실시하였다. 1938년 국회에서 피임용구의 취급이 의약품 수준으로 낮춰져 구입이 용이하도록 법이 개정되었다. 피임용구의 광고나 판매를 제한하였던 1910년 및 1911년의 법률을 지지하는 보수주의자들의 반발에도 불구하고, 사민당 정부는 과격적으로 여성의 출산에 대한 선택의 자유를 지지하는 정책을 펼치게 된 것이다. 낙태법 개정으로 낙태 인정범위도 대폭 확대되었다. 그와 더불어 1939년에는 중업원 3인 이상의 기업에서 결혼, 임신, 출산을 이유로 여성노동자를 해고하거나 감봉하는 것이 금지되었으며, 12주간 육아휴가가 인정되었다(Carlson, 1990:173-176).

3.3 제3단계: 일하는 여성 친화적 복지국가로의 성장 (1950-1970년대 초반)

3.3.1 전후 노동력 부족에 대한 대응: 적극적 노동시장정책을 통한 여성고용 증대

인구문제를 계기로 한 가족정책의 전개는 여성의 사회경제적 역할 변화에 결정적인 영향을 미치지 못하는 못하였다. 그러나 제2차 세계대전 이후 여성

의 사회경제적 역할이 변화하게 되었다. 여성의 증가된 경제활동참여정도가 그것을 보여준다. 1950년대 기혼여성의 고용률은 29%였으나 1963년 자료에 따르면, 기혼여성의 경제활동참여율은 49.1%로 상당히 증가한 것으로 나타난다.¹⁵⁾ 특히, 7세미만의 어린자녀가 있는 여성들의 경제활동참여율도 1963년에 37.9%에서 1970년에는 50%, 1974년에는 57%로 50년대에서 70년대를 거치면서 지속적으로 상승하였음을 알 수 있다(Nyberg, 2000: 5-20, table 1).

제2차 세계대전동안 중립국을 유지한 스웨덴은 전쟁기간 동안 대대적인 파괴와 손상을 입은 다른 유럽 국가들과는 다른 상황이었다. 손실이 적었던 것은 물론이고 오히려 전후 유럽의 건설재건 붐에 의하여 특수를 누릴 수 있었다. 스웨덴의 대표 수출품인 철강, 목재, 펄프 등에 대한 수출이 증대되었고 오히려 자국 내 노동력의 부족이 문제가 될 정도였다¹⁶⁾(메리 힐슨, 2010:94). 이러한 수출의존적인 성장전략은 높은 수준의 국제경쟁력을 필요로 했다. 그러나 1930년에 도입된 케인스주의식 완전고용과 복지서비스 확대를 목표로 하는 경제정책은 고임금과 높은 복지비용으로 인하여 국가 경쟁력을 떨어뜨리는 요인으로 지적되었다. 전후 기간 동안 인플레이션이 가속화되면서 실업률도 증가하기 시작하였다. 이와 같은 상황에서 완전고용과 물가안정이 함께 이뤄져야 할 필요성이 대두되었다. 이에 스웨덴 정부는 케인스주의적 경제정책을 뛰어넘는, 수요와 공급을 엄격하게 조절할 수 있도록 고안된 스웨덴식 경제관리방식 ‘Rehn 모델’을 수용하게 된 것이다.

Rehn 모델의 여러 프로그램 중 여성노동시장참여에 많은 영향을 미친 것은 연대임금정책과 적극적노동시장정책이다. 첫째, 연대임금정책은 신발산업과 섬유산업과 같은 저임금부문과 금속산업 간의 임금격차와 전통적 문제

15) 물론, 고용률과 경제활동참여율의 계산법의 차이 상 경제활동참가율에는 노동의사가 있는 여성들까지 포함하기 때문에 더 수치가 높을 수 있다. 그러나 가용인력까지 고려한 비율임을 고려하더라도 크게 증가한 수치라고 볼 수 있다.

16) 1930년대의 낮은 출산율에도 스웨덴 경제는 1차 산업에서 제조업으로 인구가동이 지속적으로 이루어지면서 경제성장을 이어갈 수 있었다. 이는 1954년 노르딕여권연합이 체결되면서 핀란드의 농촌인구가 대거 스웨덴 제조업으로 이동할 수 있었기 때문이다. 일부의 경우 남유럽 출신의 이주민에 의하여 노동력을 충당하기도 하였다(메리 힐슨, 2010:94)

로 지목되어왔던 남녀 임금격차를 현저히 축소하는데 결정적인 역할을 하였다. 그 결과 1960년 여성임금이 남성임금의 60%정도에 불과하던 것이 1970년에는 80%로 향상될 수 있었다(송호근, 1996:128-129). 두 번째 주요한 프로그램인 적극적 노동시장정책은 수요관리 정책으로 인하여 발생하는 충격을 완화시켜 시장의 불안정성으로부터 임금생활자를 보호하려는 공급관리 정책이다(송호근, 1996:130). 특히, 스웨덴은 여성들의 경제활동 참여를 촉진시키기 위해 적극적 노동시장정책의 일환으로 공공서비스부문에 고용을 창출하여 저숙련 여성들에게도 고용의 기회를 확대하였다.

스웨덴 산업·노동시장이 국제사회에서 비교우위를 점하기 위하여 집중하는 것은 고속련 산업이다(Hall and Soskice, 2001). 이와 같은 스웨덴의 고속련 산업체계는 여성의 노동시장진입에 방해요인으로 작용할 수 있다. 고속련을 필요로 하는 산업일수록 고용주가 그들의 노동자를 위한 숙련형성에 투자를 해야 할 경우가 많아지는데, 고용주의 입장에서는 여성 특정적 위험을 감수하면서까지 여성 노동자의 교육을 위하여 투자할 유인이 적기 때문이다(Estévez-Abe, 2006). 따라서 사민당이 강조해 온 완전고용에 대한 목표는 남성보다는 당시 노동시장참여율이 낮았던 여성들에게 보다 집중된 관심으로 연결되었다. 국가보조에 의한 직업훈련과 재훈련, 노동자의 이동성을 높이기 위한 정책 등을 실시함으로써 ‘원하는 모두’에게 일자리를 주는 보다 적극적이고 제도적인 고용촉진정책으로 전개되어 간 적극적 노동시장 정책 덕분에 경제적 주체로서의 여성의 역할은 보다 공식화되어질 수 있었던 것이다(신광영, 1991, 163-164; 김영순, 1996:107). 이와 더불어 사민당은 1960년 사민당 전당대회에서 “평등을 위한 투쟁은 모든 시민의 즉, 남성이든 여성이든 동등한 대우를 위한 투쟁으로 확대할 것을 제의하였다. 그리고 그 해 10월 Tage Erlander를 위원장으로 한 여성문제위원회를 발족시켜 스웨덴의 여성참여를 확대하기 위한 제도적 장치를 마련하기도 하였다(이현근, 2007:41).

이제 스웨덴 정부는 자국 내 부족한 노동력의 충원을 이주노동자들로 채우려던 과거와 달리, 여성(특히, 어머니)으로부터 해결하고자 고심하게 되었다. 다행스럽게도 노동시장에서 블루칼라 노동자 총연맹인 LO가 이주노동자보다는 여성들의 노동시장 진입을 적극 옹호했고¹⁷⁾, 이러한 영향으로

1960년대 이후 여성들의 고용이 늘어나기 시작하였다(김영순, 2004:406).

3.3.2 여성운동 제2의 파도: 여성의 이중부담 문제에 대한 반발

여성들의 유급노동참여를 저해하는 요인으로 ‘낙태금지제도’가 거론되기 시작하였다. 스웨덴에서도 출산과 양육은 여성들의 다양한 기회를 제약하는 대표적인 문제로 인식되었던 것이다(신필균, 2011:188-189). 또한, 1960년대 미국에서 발생하여 전 세계적으로 퍼져나간 여성해방운동의 영향으로 스웨덴에서도 여성의 이중부담과 차별에 반발하는 제2의 여성운동 파도가 일어나게 되었다.

1968년 조직된 그룹 8(Group 8)은 스웨덴 제2기 여성운동을 주도한 대표적인 여성운동단체로서 그룹 8의 지도자 및 주류인사들은 30-40대 직장 여성들로 가정과 직장에서 이중 역할을 모두 감당해야 하는 당사자들이었다. 이 단체를 시작으로 여성운동의 주류가 중산층 지식인에서 ‘유자녀 여성’으로 옮겨지게 되었으며, 여성에게 이중적 부담을 지우는 사회적 불공정성에 대한 반발은 점점 더 거세졌다. 특히, 여성의 낮은 임금에 불만을 가진 진보적 여성들의 움직임은 노동운동에서 거의 봉기적 성격으로 발전했다. 산업현장의 저임금 여성 노동자뿐만 아니라 병원 업무나 비서직 등 서비스 현장에 종사하는 여성 노동자들도 직간접적인 영향을 받아 계급 문제와 여성 차별문제를 동시에 제기했다. 전통과 역사를 지닌 기존 여성 조직들, 즉 프레드리카-브레메르 협회(FBF : Fredrika-Bremer Förbundet)와 사민당 여성위원회는 일부 지역에서 새롭게 등장하는 진보 여성운동에 합류하면서 어린이집 증축문제, 성추행에 관한 조사, 여성 실업자 문제 등을 다루기도 하였다(신필균, 2011:189).

3.3.3 일하는 여성 친화적 복지국가로의 발전

그렇다면, 일하는 여성들의 보다 강력해진 목소리는 스웨덴의 코포라티즘

17) 김영순(2004)에 따르면, LO가 여성노동자들을 노동시장으로 끌어들이려 한 이유는 장기적 관점에서 볼 때 외국인 노동자들보다는 자국의 여성을 노동자군으로 끌어들이는 것이 노동운동의 통일성 유지에 바람직하다는 판단 때문이었다고 한다.

적 정책과정 속에서 정부와 어떠한 협력을 이루어 나갔을까? 이 단계 동안 다수의 여성운동조직이 제기한 여성의 이중적 부담에 대한 문제는 정부, SAF, LO¹⁸⁾ 등 국민의 집 안의 모든 구성원들의 공감을 얻었다. 조직화된 여성 집단들과 노조, 그리고 정부는 이제 어머니 친화적 복지국가로 성장해나가기 위한 협력을 주저하지 않았다. 물론, 각 집단마다 여성이 일을 해야 하는 이유는 동일하지 않았다. 정부는 여성의 노동시장참여와 함께 저출산 문제에 대한 대처를 해내야 했으며, 사용자 노조는 1960년대의 산업경제발전 에 따른 노동자 수요 확보를 위하여, LO는 노동운동의 통일성을 유지하고 노동의 힘을 키우기 위하여 일하는 여성들이 필요하였다. 이렇듯 여성의 노동시장 참여는 모두의 ‘필요’에 부합되는 것이었기 때문에 어머니들을 위한 복지정책은 코포라티즘적 정책기제를 통하여 크게 확대될 수 있었다. 이 시기 동안 이루어졌던 정부의 대응은 크게 국가적 가족 돌봄의 확장과 노동시장의 젠더평등 제고와 인센티브 부여로 나누어 볼 수 있다.

3.3.3.1 가족 돌봄 정책 영역의 확장

우선 정부의 가족 돌봄 영역의 제도적 개선내용을 살펴보도록 하면 다음과 같다. 첫째, 출산을 장려하기 위한 국가의 지원이 더욱 확대되어 1955년에는 모든 임신부에게 출산수당이 지급되게 되었다¹⁹⁾(김주숙, 2000:72). 둘째, 1960년에는 「아동복지법(barnavårslagen)」을 개정하여 ‘처방적 복지’ 대신 ‘예방적 복지’라는 새로운 개념 아래 아동복지에 대한 공적지원을 공식화하고, 아동복지 전문 인력의 양성을 위해 노력해나갔다(Davison and Cooper, 1984)²⁰⁾. 이 법이 전국적으로 실효성을 거두기까지는 다소 시간이 걸렸으나

18) LO는 전체 블루칼라 노동자들의 85%, 여성블루칼라노동자의 87%를 조직하고 있는 스웨덴 최대의 전국적 노조이며, 사민당과 더불어 스웨덴 노동운동의 두 날개 중 하나로써 코포라티즘 구조의 핵심축으로 기능해 왔다.

19) 자녀출산 시 6개월의 휴가가 가능하고 그 중 3개월은 약간의 보수도 주어지게 되었다. 이후 1962년에는 6개월의 출산휴가기간 전부에 대한 현금급부가 지원되게 되었다(김주숙, 2000:72)

20) 이 법에는 자녀 부양가족을 안정시키기 위한 예방적 처방의 서비스를 확대하는 내용과 청소년들이 즐길 수 있는 놀이, 연극, 스포츠 등의 방과 후

1960년대 말 모든 코핀이 이를 시행하여 보편적 아동정책을 완성하였다.

셋째, 1960년대 후반부터 코핀의 보육소 건설이 급증하였다. 노동시장참가를 조건으로 아동을 입소하는 방식이었다. 이 시기 보육시설의 확장은 스웨덴 경영자단체 총연맹(SAF)과 스웨덴 노동조합 총연맹(LO)으로부터의 지지를 얻으면서 진행될 수 있었다. 1960년대 경제성장이 지속됨에 따라 노동시장에 참여하는 여성들이 더욱 늘어났지만 사실 이러한 여성들보다는 보육시설의 부족으로 노동시장에 참여할 수 없었던 여성들이 더 많았다. 이에 스웨덴 경영자단체 총연맹(SAF)과 스웨덴 노동조합 총연맹(LO)은 보육시설을 확장하여 여성들의 노동시장참여를 독려하고자 하였다. 게다가 사민당과 정치적으로 반대파인 정당들까지도 이러한 노력에 합세해서 여성노동시장위원회(Women's Commission of the Labor Market)을 결성하고 1961년에 보육의 필요성에 대한 조사보고서를 작성하여 정부에 제출하기도 하였다(Pestoff and Strandbrink, 2002). 정부는 이에 대응하여 1968년 국립보육위원회(Barnstugeutredningen)라는 특별위원회를 발족시켰다. 이 위원회의 활동으로 스웨덴은 '보육은 모든 아동에게 교육과 보호를 제공하는 것'이라는 보편주의적 방향성을 갖게 되었다(Pestoff and Strandbrink, 2002).

넷째, 국가의 가족 돌봄에 대한 지원은 비단 자녀돌봄 영역에 국한되지 않고, 노인돌봄문제까지 점차 확산되어갔다. 1965년에서 1975년까지 노인 인구는 약 4배로 증가하였고 동시에 양로원 등 시설 외에서 재가 서비스를 받는 노인은 전체 노인의 15%에서 23%로 증가하였다. 고령자 수발 서비스는 시설 중심의 사고로부터 재택 중심으로 전환하면서 총체적으로는 확대되었다. 1963년에 4만 5천 병상이었던 노인홈은 1973년의 6만 병상을 정점으로 점차 감소경향으로 접어들었고, 대신에 홈 헬프 서비스(Home-Help service)가 확대되었다. 1963년에는 홈 헬프 서비스를 받는 노인 및 장애자는 9만 명이었는데, 15년 후에는 35만 명에 달했다(미야모토타로, 2001:204). 홈 헬프 서비스의 총시간 수는 1971년의 4천만 시간에서 1988년에는 9천만 시간을 넘어섰다(Statistiska centralbyrån, 1990). 홈헬퍼(가정봉사원)의 수는 1956년에는 5천 명에 지나지 않았는데 1970년에는 8만 명으로 증가하였다. 그 중

나 휴일을 이용한 프로그램이 포함되어 있다.

에서 공무원 헬퍼의 비중이 급속히 확대되었다. 국가의 노인 돌봄에 대한 책임의 확대는 여성으로 하여금 가정 내 돌봄의 부담을 덜어 주었을 뿐만 아니라 여성 친화적 일자리의 증가를 통하여 여성 노동력의 수요 또한 증가시킨 성과를 만들어갔다.

3.3.3.2 노동시장의 젠더평등 제도: 여성임금 별도책정관행 폐지, 고용할당제

스웨덴 정부의 고용에 있어서의 남녀평등개선을 목표로 한 정책들로는 여성임금의 별도책정관행 폐지, 남녀평등에 관한 총리자문위원회 설치, 고용할당제를 들 수 있다. 먼저 남녀평등개선을 목표로 한 정책들을 살펴보면, 1960년의 ‘여성임금의 별도책정관행 폐지’를 들 수 있다. 스웨덴에서는 1900년대부터 남녀임금분리표(Different Tariffs for Men and Women)에 의하여 여성들에게 낮은 임금을 지급하는 관행이 있어왔다. 1960년에 LO와 SAF는 여성 임금률(pay rate)의 철폐에 관한 협정을 체결하여, 남녀임금격차의 축소를 위한 제도적 기반을 마련하였다(미야모토타로, 2001:205; 김영순, 2004:407; 우명숙, 2010:35)

그리고 스웨덴 정부는 1972년에 남녀평등에 관한 총리자문위원회(the Advisory Council to the Prime Minister on Equality Between Men and Women)를 설치함으로써 공공분야에 여성 일자리를 확대하고, 고용할당제를 장려해 나갔다²¹⁾. 이 위원회는 1970년대 초부터 여성을 노동시장으로 끌어들이기 위한 적극적 정책의 일환으로 설치된 기구으로써, 설치된 이후 4년 간 여성고용문제를 전담하는 100개의 공적 직책을 만들어내는 업적을 남겼다. 이들은 여성고용을 저해하는 교육기회 및 취업기회의 어려움을 해소하기 위해 여성에 대한 직업안내와 비전통적 직업분야의 훈련 프로그램을 운영하였다(Elman, 1995:241). 특히, ‘어떠한 한 성(性)이 60%를 넘어서는 안 된다’는 할당 기준을 마련하고 이러한 기준에 따르는 산업에 보조금을 지급하였다(Elman, 1995:241; Bacchi, 1996:108).

21) 고용할당제는 젠더중립적인 정책으로 설계된 것이지만 사실상 여성들을 대상으로 한 적극적 조치였다고 볼 수 있다(황정미, 2002:130).

3.3.3.3 노동시장참여 인센티브 부여: 부가연금, 부모보험, 상병수당, 부부에 대한 분리과세

다음으로 여성의 노동시장참여에 대한 인센티브를 부여하는 전략으로써 소득과 연동하여 지급되는 연금/수당과 조세 인센티브를 들 수 있다. 우선, 여성과 관련된 대표적인 소득비례형 복지제도는 부가연금(ATP, Allmän Tilläggspension), 부모보험(Parental Leave), 상병수당이 있다. 1950년대 노동시장 참여율이 급상승했고, 특히, 여성의 노동시장진출이 활발해지면서 정부는 1959년 기초 연금²²⁾에 이어 또 하나의 연금제도로써 고용기간과 소득에 비례한 부가연금제도를 도입했다. 부가연금은 직업을 가진 모든 사람들이 공정하게 소득 연금을 받을 수 있도록 연금 납부를 의무화 해 재분배 효과를 높이는 데 역점을 둔 정책으로 시작되었다. 이 연금제도는 소득이 없는 ‘주부’들에게는 미래의 삶에 대한 불안을 가중시켜 경제활동을 해야만 하는 압박 요인으로 작용하였고, 더 나은 노후 생활을 꿈꾸는 여성에게는 노동시장에 ‘장기간’ 참여해야할 유인을 갖게 하였다. ATP에 의한 급여 수준은 전 소득의 50~70%가 되었으며 이는 주로 중산층에게 유리하게 작동했다.

1974년에는 출산수당을 재편한 육아휴가제도인 ‘부모보험제도’가 도입되었다. 이는 스웨덴 정부가 노동시장과 가정에서의 여성과 남성의 평등을 진작시키기 위한 목적으로 도입한 제도으로써, 어머니나 아버지가 자녀를 돌보기 위해 집에서 머무르는 것이 가능한 제도이다(Sundström, 1991:185). 이것은 육아와 관계되는 소득보장의 대상으로서 양성을 동등하게 대한다는 점에서 그리고 노동시장참가와 육아의 결합을 제도의 전제로 한다는 점에서 가족정책의 큰 전환점이기도 하였다(미야모토타로, 2001:183).

또한 상병수당(Sickness benefit)이 시행되었는데 이것은 10세미만의 자녀를 둔 가정에 한하여 아픈 자녀를 간병하기 위하여 부모가 휴직할 경우 연

22) 스웨덴에는 원래 보편주의적 동일률의 급여체계의 기초연금만 있었으나 모든 사람에게 동일하게 적용되면서 급여규모의 적실성과 소득대체비율문제 발생하였다. 전후 월급생활자들은 자신들의 소득수준에 맞는 급여를 요구했다. 게다가 스웨덴의 노인빈곤 문제는 심각한 상황에 이른 상태였다. 이에 1950년대 중반 기존의 기초연금에 보충하여 의무적으로 가입하고 고용주가 재원을 부담하고 급여가 소득에 비례하는 소득비례연금제도를 추가로 도입하는 연금개혁을 단행하게 되었다.

간 10일에 대하여 소득의 90%가 지급되었다(SCB, 2014:44). 부모보험과 상병수당은 모두 소득이 높을수록 더 많은 혜택을 받게 되는 셈이다. 부모보험의 경우 이후 점차 확대되어 스웨덴의 대표적인 복지제도로 자리 잡게 된다. 이에 대한 보다 구체적인 설명과 발전과정은 다음 단계에서 다루도록 한다.

다음으로 스웨덴은 조세를 통한 인센티브 부여 전략으로써 1971년부터 부부에 대한 분리과세를 도입하였다. 스웨덴이 부부에 대한 분리과세제도를 선택하여 개인단위의 과세제도를 실시한 것은 여성이 취업을 통하여 얻은 소득을 바탕으로 경제적 자립을 할 수 있게 만드는데 그 목적이 있었다. 누진소득세를 구조 하에서 부부합산과세제도를 실시하게 되면, 세율이 높아지기 때문에 시장소득이 적은 부소득자의 근로의욕을 떨어뜨리는 효과가 나타난다. 특히, 시장소득이 적은 측이 여성일 가능성이 높으므로 개인별 과세제도에 비하여 부부합산과세 제도는 여성의 고용률에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 유인으로 크게 작용하기 때문에 조세제도를 변경하게 된 것이다(김혜원 외, 2007:106)²³⁾. 더구나 스웨덴에서는 소득세 외에 연금수급액을 정하는 연금권도 부부가 아닌 개인단위로 계산하기 때문에 여성이 보다 나은 노령의 삶을 위해서는 반드시 소득을 얻는 일을 해야만 하는 제도적 환경이었다. 이 제도는 중간층 맞벌이 부부에 대한 감세효과가 커 시민당은 중간계급의 많은 지지를 받을 수 있었고 제도의 목적대로 여성의 사회진출이 비약적으로 늘어나는 성과를 얻게 되었다(미야모토타로, 2001:187). 실제 여러 연구들이 1970년대 조세정책의 변화가 스웨덴 여성의 노동공급에 인과적 영향력을 미쳤음을 밝히고 있다(Schettkat, 1987; Morgan, 2006; Nyberg, 2000; 김혜원 외, 2005; 미야모토타로, 2001).

23) 스웨덴에서 피부양자수에 따른 소득공제제도가 없음에 따라 소득공제 제도가 갖는 역진적 성격 또한 최소화 되었다.

3.4 제4단계: 스웨덴 일-가정 양립 경로 모델 완성 (1970년대 중반-2000년대 초)

3.4.1 여성고용에 대한 우선순위 상향

1973년 제1차 석유파동으로 생겨난 전 세계적인 경기침체는 스웨덴의 경제에도 위기감을 안겨 주었다. 그러나 스웨덴은 정상적인 주기적 침체 때처럼 팽창정책을 통하여 대응하였고 오일쇼크라는 최악의 결과는 피해갈 수 있었다. 사실 스웨덴이 겪은 가장 큰 경제 위기는 1990년대 초 금융위기였다. 1980년대 후반의 금융자유화의 영향과 맞물려 발생한 스웨덴의 거품 경제가 1990년 들어서 붕괴한 것이다. 스웨덴의 복지국가라는 경제위기 속에서 재편을 맞게 되었다. 복지국가의 주요한 지원이 삭감될 수밖에 없었지만 스웨덴은 최대의 경제위기 앞에서도 영미권 국가들이 경제위기에 처했을 때의 방식-국민적 최소생활수준의 유지에 대한 책임을 개인에게 돌리려는-을 선택하지 않았다. 스웨덴은 국가복지의 수급을 여전히 시민의 사회적 권리로 인정하였고, 보편주의의 원칙을 고수해 나갔다(Morgan, 2006:112; 김영순, 1996:280-281; 메리힐슨, 2010:111-112)²⁴⁾.

그렇다면, 스웨덴은 왜 경제적 어려움에도 불구하고 관대한 가족정책과 젠더평등을 향한 노력의 방향을 선회하지 않았을까? Morgan(2006)은 이에 대하여 모든 사회구성원의 동의가 만들어진 ‘누구나 일하는 것이 당연한 사회, 국민이라면 누구나 일하고 세금을 납부해야 한다’는 사회적 정체성이 정책에 영향을 미치기 때문이라고 설명한 바 있다.

24) 보육에 대한 지원도 감소하여 1990년대 말까지 증가되지 않았다. 부모휴가수당도 임금의 75% 수준으로 떨어졌다. 부모휴가수당의 경우 1998년에 다시 80%로 상향되기는 하였지만, 이전처럼 90%수준까지는 올라가지는 못하였다.

<표 2> 스웨덴 여성(20-50세)의 고용상태(1968-2000년)

연도	1968	1974	1981	1991	2000
전체 여성					
전업주부*	36.7	26.0	11.3	5.0	5.8
피고용	55.6	67.2	80.1	81.3	75.2
피고용 중 시간제	39.7	43.7	47.4	37.6	32.0
7세 이하 아동을 둔 여성					
전업주부	62.4	45.5	20.0	10.2	8.9
피근로	34.7	53.3	74.9	80.5	75.8
피고용 중 시간제	60.9	58.5	66.1	55.9	40.5

주 * 여기서 전업주부는 고용상태에 있지 않은 학생이나 실업상태이거나 은퇴한 경우가 아닌 여성들로 정의된다.

자료: Korpi et al.,2003. table 1. ; 김영미(2011:300).

스웨덴에서는 제4단계에 접어들면서 이미 남성생계부양자 가족모델이 종식되고 맞벌이 부부(parents worker) 가족모델이 일반화되어져갔음을 알 수 있다(<표 2> 참조)²⁵⁾. 이것은 여성들이 코포라티즘적 정책 기제 가운데 주요한 행위자로서 행동하며, 자신들의 목소리를 온건하고 계몽적인 방식으로 관철시켜 남성생계부양자형 가족모델을 지지하는 세력 간의 마찰도 유연하게 줄어나갔기 때문이었다(Morgan, 2006:114).

이미 스웨덴 전역에는 다양한 여성단체가 만들어졌다. 1970년대부터 시작된 여성운동의 제2과도의 영향이었다. 이후 1990년대부터 시작된 제3의 여성운동 과도는 제2의 운동의 연장선상으로써 여성의 기본권 문제와 양성 평등에 대한 문제를 정치적 이슈로 만들어나갔다. 여성 운동은 여전히 대규모

25) <표 2>는 20세에서 50세 사이 스웨덴 여성들의 1968년부터 2000년까지 경제활동 상태의 변화를 조사한 것이다. 2000년을 기준으로 볼 때, 전체 여성의 경제활동참여율과 7세 이하 아동을 둔 여성경제활동참여율이 75% 수준으로 거의 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 이것은 양육부담이 있는 여성들과 그렇지 않은 여성들 간에 경제활동 패턴 상에서의 차이가 점차 사라져 가고 있다는 의미로 해석할 수 있다. 즉, 자녀에 대한 양육부담이 어머니들의 경제활동여부에 미치는 부정적 영향력이 크게 감소된 것이다.

의 시위나 모임과 같은 표출방식보다는 논리성이 담긴 책, 간행물, 비디오 등을 매개로 하여 온건한 태도를 유지하였다. 따라서 이 시기 여성운동은 과격한 과급효과는 없는 듯 보였지만 ‘여성주의 부흥시대’를 열었다고 평가되고 있다. 제3기 여성운동은 ‘여성당’을 만들겠다는 나름의 ‘위협’을 통하여 주요정당들로 하여금 많은 여성들을 공천하게 만들었다. 그 결과 여성의원의 비율은 33.5%에서 41%까지 증대되었다(김영순, 2004:411). 2000년에는 여성 국회의원 비율이 약 43%까지 상승했고 장관직의 절반을 여성이 차지하게 할 정도로 여성의 정치적 힘이 신장되었다(신필균, 2011:196-197). 정치적 양성 평등을 추구하는 선진적 정치 문화의 실현이 점차 이루어져 갔던 것이다(Wängnerud, 2010:3). Wängnerud(2010:10)은 스웨덴 의회 서베이 조사를 시도한 결과, 여성의원들이 남성의원보다 사회복지에 대한 정책 우선순위가 높은 것으로 나타났다고 설명한다. 이것은 여성운동을 통해 커진 여성의 정치적 힘의 성장이 여성의 이해를 반영한 정책의 형성과 발전에 영향을 미쳤음을 반증한다.

3.4.2 노조의 입장변화: ‘성 중립적’에서 ‘성 인지적’으로

1990년대의 여성운동이 정치적으로 세력을 확장시켜나가는 데 있어, 노동조합 역시도 중요한 역할을 수행하였다. 90년대 이전까지의 LO의 정책기조는 성차별, 여성문제, 여성권리 등을 앞서 해결하려는 것보다 성 중립적인 자세를 취하며 주로 남성노동자들의 입장을 대변하는 정책결정을 내렸다(김영순, 2004:410-413). LO의 핵심세력이었던 금속노조의 대부분이 남성노동자였기 때문이다. 그러나 LO의 태도는 90년대를 기점으로 ‘성인지적’ 여성정책을 지지하는 방향으로 전환되었다. 그것은 제3의 여성운동 물결과 사회전반의 성인지적인 개혁의 흐름이 LO의 정책방향에도 영향을 미쳤고, 80년대 이후로 LO의 세력이 크게 약화된 상황이었기 때문이었다. 80년대 이후 수출제조업부문인 금속노조 소속 남성노동자들이 LO로부터 대거 탈퇴를 선언하고 금속노조가 중앙협상으로부터 이탈하게 되면서, 상대적으로 LO 내에서 내수, 서비스부문 조합원들의 중요성이 높아져갔다. 특히, 이 중에서도 여성이 압도적 다수를 차지하는 지방자치단체노조(Kommunal)의 세력은 더욱 강

해졌는데 조합원들의 대부분은 지방자치단체에서 복지서비스에 종사하는 여성들이었다(약 81%가 여성). 이러한 상황으로 인하여 LO 내의 여성노동자들은 연대적 노동전략의 핵심자원으로 떠오르게 되었다. 이제 여성노조원들의 문제는 LO 전체의 문제로 여겨지기 시작했다. 따라서 스웨덴 노동조합 내의 여성 대표성도 높아질 수 있었다²⁶⁾.

LO 내 여성의 대표성이 높아지면서, 그 동안 ‘가려진 문제’였던, 공공부문에서 돌봄 노동을 수행하는 블루칼라 노동자들의 어려움을 해결하기 위한 적극적 움직임이 시작되었다. 첫째, 임금평등성에 대한 공식적 목표를 세우고 돌봄 노동의 구조와 체계를 개혁하고 숙련성을 재평가하는 작업을 추진되었다(Higgins, 1996:184-188). 둘째, 장기적 관점에서 여성의 임금인상을 위한 기술향상, 재직훈련, 책임 증대 등 여성의 업무 숙련도를 향상시키기 위한 훈련 및 직무 재조직화 프로그램도 마련되었다. 셋째, 여성의 파트타임 근로가 계급의 문제라는 점을 이슈화 시켰다. LO는 파트타임 근로에 종사하는 여성노동자들의 비중이 화이트칼라 노동자들인 TCO 조합원이나 전문직인 SACO 조합원들보다 육체노동자들인 LO조합원들의 경우에 압도적으로 높게 나타난다는 점을 들어, 이 문제가 여성문제이자 계급문제라는 점을 강조하였다. 그리고 블루칼라 여성노동자들의 높은 파트타임 비중이 결국 여성들의 경제적 독립성을 저해하는 요인이라고 지적하였다. 파트타임 노동은 사실상 공공부문의 여성저임금 문제보다 훨씬 더 해결하기 어려운 문제이다. 이것과 관련된 구체적 조치들은 현재 크게 진전된 바가 없으나, 공공부문의 여성 파트타임을 심각한 문제로 인식했다는 것 자체가 커다란 진보가 이루어진 것으로 볼 수 있다(김영순, 2004:415)

26) 노조의 여성대표성 증가추세는 특히 Kommunal 같은 여성다수의 노조에서 두드러지게 나타났다. Kommunal은 80년대 말까지 여성조합원이 절대다수를 차지하고 있음에도 불구하고 간부직의 80%가 남성이었다. 그러다가 1994년에 이르러 13개의 간부직 범주 중 8개에서 여성이 다수를 차지하게 되었다. 또한, LO는 연대적 노동의 전략에 따라 LO소속 노조 내에 여성조직들을 만들거나 여성이 사업장 단위에서 비공식적인 블루-화이트칼라 네트워크를 만드는 것을 장려하였다(Higgins, 1996:188).

3.4.3 가족 돌봄 지원의 확대와 스웨덴 여성 일-가정 양립 모델 완성

3.4.3.1 보육서비스의 확장을 위한 정책

여성의 정치적 역량이 확대되고 양성평등의 제도화나 어머니 고용에 대한 국가적 관심이 높아짐에 따라 자연스레 아동문제에 대한 사회적 이해도 포괄적으로 발전하였다. ‘모든 아이는 모두의 아이(alla barn är allas barn)’이라는 표어가 전국적으로 확대되어갔다. 정부는 모두의 아이들을 잘 돌보고, 자녀 돌봄에 대한 부모의 선택권을 존중하기 위하여, 일하는 부모를 지원하는 보육서비스와 부모로 하여금 자녀의 돌봄 시간의 양을 늘려나갈 수 있는 복지서비스를 동시에 발전시켜나갔다.

보육제도와 보육서비스의 확충과 관련된 일련의 변화모습을 70년대부터 살펴보자. 스웨덴은 1970년부터 공공보육시설을 대폭 확대해왔지만 증가하는 보육수요를 100% 충족시킬 수는 없었다. 따라서 공공보육시설의 이용 권리의 할당은 부모가 모두 취업한 아동에게만 우선적으로 이루어졌다(김혜원 외, 2007:109)²⁷⁾. 보육서비스가 확충되게 된 법적인 계기는 스웨덴 의회가 1973년에 통과시킨 「취학전 보육법(Preschool law)」의 제정이었다(Pestoff and Strandbrink, 2002:11). 그러나 중앙정부의 보육서비스 확장에 대한 의욕에도 불구하고, 이를 뒷받침 해 줄 지방정부의 적극적 노력은 부족하였다. 이에 1977년 「취학전 보육법」 대신 「아동법(Child Act)」이 제정되어 지방정부의 보육시설 증설에 대한 책임을 강화하고, 모든 과정에 대하여 국립보건원(Socialstyrelsen, National Board of Health and Welfare)으로부터 감독을 하도록 규정하였다(신동주, 2002). 1982년에는 「아동법」이 여러 사회복지 관련 법률과 함께 「사회복지법(Social Service Act)」로 통합되었다. 이 법에서는 아동과 청소년(15-20세)에 대한 사회적 돌봄과 정부의 의무가 대폭 강화되었으며 자녀 부양가족에 대한 규정도 구체화되었다. 여기에는 1.5세 이상의 모든 영유아들의 사회적 돌봄에 대한 구체적 목표와 내용도 담겨 있다. 이에 따라 중앙정부는 어린이집과 새로 등장한 이른바 가정탁아

27) 초기에는 한부모 가정의 자녀나 빈곤층의 어머니들의 자녀에게 우선 할당되었다.

(familjedaghem, 다그마마dagamma라고 불리기도 함)로 불리는 사설 어린이 집까지도 국가 보조금을 지원하여 아동 돌봄의 유형을 다양화 하였다.

이 변화는 아동정책 발전사에 또 하나의 획을 긋는 성과라 할 수 있는데 이제 공공영역의 범주가 민간 영역까지 포괄하게 되었음을 의미하기 때문이다. 물론, 민간지원은 철저히 공익성을 기준으로 이루어졌으며, 영리기관은 대상에서 배제되었다(신필균, 2011:94). 이로 인해 1974년에는 6만 2천 명에 불과하던 보육아동의 수가 1985년에는 26만 6천명으로 크게 증가하였다(Pestoff and strandbrink, 2002:11). 그리고 1980년에는 25~34세 여성의 81%가 노동시장에 참여할 정도로, 보육서비스 확대는 눈부신 성과를 만들어 나갔다.

보육서비스 확대는 서비스 질적 수준을 고민하며 이루어졌다. 국립보육위원회(Barnstugeutredningen)는 양육의 질적 수준을 높이기 위해서는 반드시 부모의 참여가 필요하다고 판단하였고, 부모들의 참여를 방해하는 요인이 ‘장시간 근로’에 기인한 것임을 지적하였다. 이를 토대로 가족위원회(Familjestösutredningen)는 ‘어린 자녀를 둔 부모들의 노동시간이 1일 6시간을 초과해서는 안 된다’는 입장에서 부모들의 노동시간 감축을 제안하게 되었다(Pestoff and Strandbrink, 2002:12). 또한 4~12세의 자녀를 둔 부모에게 보육 시설 및 학교를 방문하는 데 2일 간의 사회보험을 사용할 권리가 주어졌다. 1987년에 국립보건원은 부모와 교사간의 협력은 교사 업무의 일부분으로서 교사는 이를 촉진시킬 책임이 있음을 명시하였다.

1980년대 말의 출산율 증가와 더불어 1990년대에는 스웨덴의 보육서비스에 보다 다양한 변화가 이루어졌다. 향후 증가할 어린이집 수요를 대비하기 위해 코뮌의 책임이 강조되었고, 1995년에는 지방자치단체들에게 취학전 활동과 보육을 공급할 의무가 있음을 명시하는 방향으로 「사회복지법」이 개정되고 시행에 들어갔다. 이전의 「사회복지법」에서도 지방자치단체들은 보육 요구를 충족시키기 위해 보육 확충 계획을 세워야 할 의무가 있었으나 이제는 부모가 학업 또는 취업중이거나 특별한 보육의 필요성이 있는 1~12세 아동이 부당하게 오래 기다리지 않도록 보육을 제공해야할 의무를 갖게 된 것이다(Pestoff et al., 2002:17). 이렇게 보육서비스가 확대되면서 오히려

서비스 질에 대한 국민의 요구수준도 높아져갔다. 이후 보육서비스는 1998년에 「교육법(Education Act)」에서 다루게 되면서, 교육제도의 일부로서 더욱더 발전될 수 있었다²⁸⁾.

3.4.3.2 자녀 돌봄 시간 확대 정책: 부모보험제도, 노동시간 단축

다음으로 자녀의 돌봄 시간을 지원하는 복지서비스를 살펴보자. 스웨덴 정부는 부모보험제도를 통하여 부모들이 가정과 직장을 양립할 수 있도록 아이를 둔 부모가 휴가를 신청하거나 노동시간 단축을 선택할 수 있도록 했다(Huber and Stephens, 2000; Lewis and Astrom, 1992).

부모보험제도는 이전의 어머니들만 사용할 수 있었던 육아휴가(maternity leave insurance)를 대체하여 시행된 것으로써(Pestoff and Strandbrin, 2002:14), 크게 두 가지 종류의 부모급여부금으로 나뉜다. 하나는 자녀출산과 관련된 부모급여부금(Parental allowance)²⁹⁾이고 다른 하나는 부모가 아픈 자녀를 돌보기

28) 그러나 스웨덴에서의 공보육의 발전은 1991년 총선에서 승리한 비사회주의 정부(1991-1994년)에 의해 위기를 맞는 듯하였다. 정권을 잡은 보수당 정부는 민간보육을 통하여 보육의 문제를 해소하려 했기 때문이다. 1990년대의 경제위기와 긴축재정으로 인해 보육시설 확충에 대한 압력이 증가하였음에도 불구하고, 많은 지방자치단체에서는 보육과 관련된 지출을 줄어야 했다(Pestoff and Strandbrink, 2002:21). 지자체는 교사 대 아동 비율을 증가시킴으로써 지출을 감소하고자 하였다. 이 시기에 평균적으로 보육교사 1인당 아동의 비율은 1990년에 4.2명, 1993년에는 5.2명, 1997년 5.7명, 2003년 5.4명으로 증가하였다(Bergqvist and Nyberg, 2001:257 table 4). 1999년부터는 모든 지방자치단체가 아동이 보육을 받는 시간에 따라 보육료를 계산하는 방식을 도입하게 되었다. 재정위기에 처한 지방자치단체들이 보육료 부담을 부모에게 전가시키는 방법을 택한 것이다. 아동이 시설에 오래 있을수록 부모들이 보육료를 더 많이 부담하도록 하는 방식을 택하면서 지자체는 보육부담을 덜 수 있었다. 그러나 사민당은 1998년 선거캠페인 기간 동안 지자체별로 상이한 보육료 수준과 부모의 경제력에 따른 보육시간격차, 가계의 부담 증가 등을 이유로 보육료의 상한선을 정해야 한다는 아이디어를 제안하였다. 일부 지방자치단체와 비사회민주당의 반발이 이어지기도 했지만 정치적인 타협을 이루어 「보육료상한제(maxtaxa)」는 법안으로 제정될 수 있었다(Pestoff and Strandbrink, 2002:21-22).

29) 부모급여부금은 자녀출생 시 부모가 자녀와 집에서 머물 수 있도록 하는 제도로서 1974년 180일에서 1976년 210일(7개월), 1978년에는 270일(9개월), 1986년 360일(12개월)로 연장되었다. 정책을 처음 시작한 당시에는

위해 지불되는 일시적인 부모급부금³⁰(Temporary parental allowance)이다 (SCB, 2014:44).

부모보험제도 시행의 목적은 남녀평등에 기반 해 있었지만 남성의 육아 휴직률은 좀처럼 높아지지 않았다. 부부간 자유로운 양도가 가능했기 때문에 실제 부모보험제도의 주 사용자는 어머니인 여성이었다. 이러한 결과에 대응하여, 스웨덴 정부는 전통적인 성 역할을 변화시키기 위한 보다 강력한 정치적 조치를 마련해 나갔다. 1995년에 스웨덴 의회는 부모 간에 양도가 불가능한 한 달 간의 부모휴가를 도입(어머니 달, 아버지 달 각각 한 달씩)하기에 이른다. 아버지가 아니면 활용할 수 없게 된 육아휴직은 ‘부친쿼터’로 불리우며 2002년에 2개월로 늘어났다(Alfredsson, 2008:13; 유모토크지 외, 2011:110).

육아휴직제도 이외에도 자녀 양육의 시간을 연장하기 위한 정부의 다각

부모소득의 90%가 수당으로 지급되었으나(SCB, 2014:44) 현재는 아동당 450일의 육아휴가기간 중에 300일은 소득의 80%(최저보장이 1일 60 크로나), 90일은 60크로나의 수당이 지급된다. 부모급부금은 자녀가 8세 될 때까지 언제나 받을 수 있고 노동시간도 1/2, 1/4 등으로 조절할 수 있다. 부모급부금을 받을 때는 자녀터울이 짧을수록 유리하다. 둘째아이를 첫째아이를 낳은 후 24개월 이내에 다시 출산할 경우, 첫째아이를 낳기 전의 소득을 기준으로 계속하여 부모급부금이 계산되기 때문이다. 부모보험제도 자체가 여성들로 하여금 좋은 직장과 높은 소득을 먼저 가진 후, 자녀를 출산하고 다음 자녀도 연이어 갖도록 하는 효과를 낼 수 있도록 설계되어 있던 것이다.

- 30) 일시적 부모급부금은 현금지원으로서 12세 이하의 자녀가 아프거나 규칙적으로 자녀를 돌보는 사람이 아플 때도 적용받을 수 있는 제도이다. 한 아이 당 연간 60일까지 소득의 80%가 부가수당(Tollfällig föräldrpenning)으로 지급된다. 주로 어머니들이 많이 이용하는 제도라고 볼 수 있다. 일시적 부모급부금의 한 형태로 아버지휴가(father's month)가 있는데 아버지는 자녀 출산 후 60일 이내에 10일간의 휴가를 받을 수 있다. 이 휴가는 자녀를 낳은 산모가 휴가 중이어도 가능하다. 일시적 부모급부금은 수입의 75% 수준으로 보장되고, 1998년 1월 1일 이후에는 80%로 상향조정되었다. 아버지 휴가의 경우도 1999년에 상향조정되어 자녀가 8세가 될 때까지 매년 30일간 휴가를 이용할 수 있게 되었다. 학교 방문휴가제도도 일시적 부모급부금 중 하나인데 이는 1996년 이후 없어졌다. 임신한 여성이 일을 할 수 없을 경우 임신급부금을 받을 수 있다. 출산을 앞두고 여성이 너무 힘든 일을 해야 하거나 가벼운 일로 바꿀 수 없는 경우 최고 50일간의 혜택을 받을 수 있다(SCB, 2014, 41-45)

적인 노력이 추가되었다. 가장 대표적인 노력 중 하나는 다양한 근무형태를 사용할 수 있도록 했다는 점이다(유모토크지 외, 2011:113). 스웨덴에서는 1979년부터 어린자녀를 가진 부모는 하루에 6시간까지 근무시간을 단축할 수 있는 정책을 시행하였다. 공공부문의 여성지배적인 직종뿐만 아니라 일반 사기업도 우수한 여성인력을 확보하기 위해 일하기 쉬운 업무환경을 갖추고자 노력하였다. 무엇보다 노동조합이 근로시간에 대한 기업의 대응을 철저하게 관리하였기 때문에³¹⁾ ‘정시출근 정시퇴근’은 일반적인 직장 풍경이 될 수 있었다.

근로시간을 통한 맞벌이 부부 지원의 방향은 스웨덴 파트타임 일자리의 증가로 연결되었다. 스웨덴의 시간제 일자리는 어머니와 근로자라는 여성의 두 가지 역할을 동시에 지원하고자 하는 사회정책의 결과물이었다. 실제로 스웨덴 여성 고용률 증가에 파트타임 근로의 확대가 확실히 긍정적으로 기여했다. 여성 중 전업주부비율이 급격히 줄어든 시기인(<표 2> 참조) 1970-80년대 여성근로자 중 파트타임 근로자 비율이 크게 증가하였으며, 1981년의 경우 특히 7세 이하 아동을 둔 여성근로자들의 66%가 시간제로 일하고 있을 정도로 시간제 근로비율이 증가하였다(<표 2> 참조).³²⁾ 이 시기의 시간제 노동은 더 이상 1960년대의 좋지 않은 일자리가 아니었다. 거의 모든 국가에서 시간제 노동은 여전히 ‘좋지 않은 일자리’로 분류되는 반면, 스웨덴의 일자리는 정규직 노동과 처우가 크게 다르지 않을 정도로 비교적 좋은 일자리로 바뀌어 갔다.

31) 근로시간 및 시간제 근로에 대한 강력한 법적 규제 「Working Hours Act」, 1982; 「Prohibition of Discrimination of Employees Working Part Time and Employees with Fixed-term Employment Act」, 2002도 있음

32) 한편 80년 이후 시간제 근로자 비율이 점차 감소추세를 보이고 있는데 이것은 전일제로 일할 수 있는 취업기회들도 계속 확대되었음을 의미한다(김영미, 2011:298).

<표 3> 스웨덴의 노동력참여율과 남녀 간의 파트타임 비율(1965-1993년)

연도	경제활동참여율(%)		파트타임고용률(%)		주당노동시간*	20~34시간을 파트타임으로 일한 여성(%)
	여성	남성	여성	남성		
1965	55	89	34**	4**	36	41
1970	59	87	38	3	33	63
1975	68	88	41	3	32	72
1980	75	88	46	6	31	78
1982	77	86	47	6	31	80
1985	79	86	44	6	32	84
1990***	82	86	42	7	34	86
1993***	77	81	41	9	33	85

주: * 여성이 일한 평균 시간; ** 16~74세 인구; *** LFS 방법으로 1993년에 조정된 데이터임.
 자료: 스웨덴 통계연보, 김주숙(2000), 86쪽, <표 5>참조.

보다 구체적으로 스웨덴 파트타임 근로의 특징을 살펴보면, 다음과 같다. 첫째, 주당 노동시간이 길다는 점이다. <표 3>에 따르면, 1965년에 주당 근로시간은 36시간이었고, 1993년에도 주당 33시간을 일하는 것으로 조사되었다. 주당 33시간이면 전일제 노동시간의 약 80%를 일하는 셈이다. 둘째, 스웨덴 파트타임 노동자들은 유급휴가, 직업의 안정성 및 수입에 비례한 소득 관련 급부금 등의 사회적 급부금 전반의 자격을 갖는다. 셋째, 부분휴직 (partial leave of absence)을 인정받아 단축 근로를 하는 전환형 형태가 가장 지배적이다. 즉, 출산·양육기 여성들은 육아휴직 기간 동안 부분휴직을 청구하여 파트타임으로 전환하거나 육아휴직기간 이후 자녀가 8세 될 때까지 주당 10시간까지 근로시간을 단축하여 자신들의 경력을 이어갈 수 있다. 부분휴직제도를 사용하는 근로자들은 1960년대까지 소규모로 존재하다 1970년대 이후 급격하게 증가하였다. LO의 조사보고서에 의하면, 전체근로자를 상대로 조사한 결과 전체파트타임 근로자의 27%가 언제든지 전일제로 복귀할 수 있는 전환형 파트타임어인 것으로 나타났다(Larson, 2009). 넷째, 스웨덴에서 파트타임 일은 비숙련, 저급 노동, 저임금 직업에 한정되지 않는다. 고학력 여성의 상당 비율도 파트타임 일을 한다(김주숙, 2000:86-87). 이러한

파트타임근로형태가 가능해진 것은 앞서 살펴본 부모보험제도의 영향이 매우 컸다(Sundström, 1997:274-279; Nyberg, 2004:9).

3.4.3.3 사회서비스 집중 실행을 통한 규모의 효과

스웨덴에서는 육아, 장기요양, 학교교육, 의료와 같은 사회서비스의 대부분을 지방자치단체가 제공한다. 스웨덴의 사회서비스 특히, 돌봄서비스의 경우 전후부터 1992년 「신지방정부법(the new Local Government Act)」에 의해 구매자-공급자 분리가 허용되는 추세로 전환되기 전까지는 ‘공공영역 독점적’으로 확대, 발전되어 왔다(Blomqvist, 2004; 조남경 외, 2014:281). 사회서비스는 누구나 필요에 의해 제공받아야 하는 보편적 권리이며 국가가 책임지고 제공해야 하는 것이라고 보는 인식과 그에 따른 공적 영역에 대한 강한 요구와 기대가 사회 전반에 자리 잡고 있었기 때문이었다(Pirkko-Liisa Rauhala et al, 1997)³³). 스웨덴의 돌봄서비스는 조세 기반형 제도로, 서비스에 필요한 대부분(약 95%)의 재정 자원은 중앙/지방 정부의 세수(약 85%의 지방세와 10%의 중앙정부 교부금)에서 나온다. 이용자도 개인의 재정 상태와 이용하는 서비스의 내용에 따라 일부의 이용료를 지불해야 하지만, 2002년에 도입된 이용료 상한제를 통해 개별 이용자에게 큰 부담으로 작용하지 않도록 통제되고 있어, 전체 돌봄서비스 비용의 3~5%에 지나지 않을 정도로 그 비중이 크지 않다(WHO, 2013; 조남경 외, 2014:282).

앞서 선행연구에서 살펴보았던 스웨덴의 ‘1970년부터 2013년까지의 남녀 분야별 고용상태’에서도 설명했듯이(<그림 2> 참조), 공공과 민간(규모는 공공부문에 비하여 상대적으로 작을지라도) 모든 부문에서 서비스의 담당자들은 대부분 여성들이었다. 여성은 자신의 자녀와 가족을 돌보는 것에서 ‘모두의 자녀와 모두의 가족’을 돌보는 역할을 맡고 있는 것이다. 집안일도 사회구성원으로써 자부심을 느끼며 해 나갈 수 있는 것이 스웨덴사회이다. 70-80년대 육아시설이나 고령자의 장기요양시설이 확충되고 동시에 관련 서비스

33) 20년에 걸친 돌봄서비스 시장화 개혁이, 현재 전체 기초자치단체의 65%에서 민간부문으로부터의 서비스 구매가 전혀 일어나지 않고 있는(SFI, 2011) 현상이 이것을 반영한다.

의 담당자로서 여성노동력에 대한 수요도 한층 높아졌다. 증가하는 복지 서비스의 담당자에 대한 수요가 여성들의 노동공급과 연결되는 선순환이 이루어진 것이다. 게다가 공공부문은 서비스담당자로서의 여성의 능력을 높게 샀기 때문에 여성들의 요구에 보다 적극적이었다. 노조는 여성들이 공공부문 직종을 선택할 때 임금손실이 발생하지 않도록 단체협약을 통한 소득보장에 힘을 기울였다. 여성들은 자신들에 대한 수요도 높고, 친여성적 국가정책이 보다 확실히 시행되는 공공부문 직종에 더 많이 끌릴 수밖에 없었다 (Carlson, 2007: 215-218). 스웨덴에서 공공부문 여성 지배직종은 여성들이 상위직종으로부터 ‘배제’되어 나타난 결과라는 비판도 존재하지만 그 직종으로 여성들이 몰려들만한 충분한 인센티브의 결과라고 볼 수도 있는 것이다 (우명숙, 2010:39).

공공부문의 일자리는 양성평등 실현에 있어 긍정적인 역할을 해왔으며, 저학력, 저임금 여성들도 노동시장참여에 어려움을 겪지 않도록 젠더 내의 차별도 감소시키는데 공헌하였다. 특히 스웨덴의 높은 공공부문 노조조직률은 무엇보다 여성 저임금층이 몰려있는 공공부문 여성지배직종의 임금이 적정수준을 유지하고 직종의 전문성도 상대적으로 잘 확보되는데 결정적 기여를 해왔다(Morgan, 2005). 스웨덴에서 여성과 남성의 임금격차는 국제적 기준으로 볼 때는 매우 적으며, 그리고 특징적으로 저임금 여성노동자들이 미국과 같은 자유주의 국가들에 비해서 상대적으로 유리한 지위를 확보해왔다. 1980년부터 시행된 「남녀평등법」은 고용과 노동조건에서 성차별을 금지하고 노동조합은 기업의 준수상황을 엄격히 관리하였다. 그 결과 여성의 급여수준은 동일업무, 직급, 연령인 남성의 급여수준의 92%에(2006년 기준) 달한다(Evertsson et al., 2009: 226; Shalev, 2008: 434).

4. 결론

스웨덴이 여성 친화적 복지국가를 완성하여 여성의 일과 가정의 양립을 도모하는데 있어 중요한 원동력은 국가의 가족 돌봄 서비스 지원과 여성의 조직화된 힘이었다. 또한, 스웨덴의 역사적 경험은 완전고용과 소득평등을 유지하려는 스웨덴의 국가적 목표아래, 여성노동시장의 고용유연성에 있어 미국과 같이 외부적 수량적 유연화를 추구하기 보다는, 노동시간을 유연하게 조정하는 방식을 통하여 내부적 수량적 유연성과 기능적 유연성을 강화시켜 왔음을 보여준다. 국가가 창출해 내는 사회서비스부문의 여성친화적 일자리를 통하여, 여성들은 높은 학력이나 전문 자격을 갖추지 않더라도, 노동시장에 적극적으로 참여할 수 있었다. 부모보험제도와 파트타임 일자리의 연계, 노동시간단축제도, 정시출근·정시퇴근 문화의 형성(노동조합의 감시아래) 등 근로시간의 유연성은 여성들로 하여금 일과 가정을 양립하기에 보다 용이한 환경을 제공해 주었다.

한편, 이러한 스웨덴의 복지제도와 노동시장제도는 긴밀히 연결되어 생산적 복지제도로써 기능하였다. 이것이 가능할 수 있었던 것은 스웨덴의 정치체제의 역할이 컸다. 스웨덴의 경우 제1단계에서부터 제4단계에 걸쳐 온건하고 계몽적인 여성운동과 여성의 정치세력, 여성의 노동권력이 하나의 ‘조직화된 힘’으로 뭉치고 성장해나갔다는 점이 특징이다. 여성운동이 오히려 강성이었던 미국에서 여성의 권리로서 여성운동이 확대되지 못한 것은 스웨덴과 같은 조직화된 여성의 권력자원이 부족했기 때문이다(박진빈, 2003:242). 스웨덴 여성의 조직화된 힘은 국가 제도, 정부 및 정당 체제 속에 사회적 합의 문화를 통하여 자연스럽게 침투되어, 여성의 일과 가정 양립의 딜레마를 해결하는데 큰 공헌을 하였다. 코포라티즘적 정책기제를 통하여 발현된 여성의 조직화된 힘은 고용에 있어서의 젠더평등을 진작시키고 또한 여성 친화적 복지정책을 마련하고 확대시키는데 있어 중요한 행위자로서 그 역할을 수행한 것이다.

지금까지 살펴본, 스웨덴의 여성 일-가정양립의 역사적 경로를 통해 한국에 주는 어떠한 정책적 함의를 찾을 수 있을까? 본 논문의 가정은 각 국가의

여성 일-가정양립의 경로는 상이한 제도적 맥락으로 인하여 상이한 결과를 낳는다는 것이었다. 실제 한국은 노동시장의 성별화된 이중구조화가 심각하고 여성의 조직화된 권력자원의 크기도 매우 작다. 따라서 복지나 정치적 영향요인이 스웨덴과 크게 달라 경로를 그대로 모방하거나 이식하기란 쉽지 않다.

그렇다면, 한국이 처한 현재의 상황에서 여성의 일자리와 복지정책이 선순환을 이루기 위한 방안은 무엇인가? 앞으로의 한국은 산업·노동시장에서의 ‘남녀 모두에게 동일한 여건’을 형성해주는 정책을 강화시켜 나가야 한다. 여기에서 ‘남녀 모두에게 동일한 여건’은 법제도 측면³⁴⁾보다는 한국의 노동시장 특성인 ‘남성 중심의 내부노동시장’을 약화시키는 정책적 노력이 필요함을 의미한다. 유연근무, 단축근무, 육아기 근로시간 단축 등의 일-가정양립을 제고하기 위한 정책들이 여성의 가정 내 재생산 부담을 감소하는 것에 초점을 둔다면, 또한 그러한 제도가 ‘여성에게 해당되는 일자리의 특징’으로 고착화된다면 근원적인 여성 일-가정양립을 둘러싼 문제를 해결하지 못할 것이기 때문이다. 그러나 일-가정양립을 제고하기 위한 많은 정책들을 남녀 모두에게 적용시키는 것은 쉽지 않다. 젠더평등을 추구하는 스웨덴에서조차 부모보험제도의 남성 활용도는 여성에 비하여 크게 떨어지기 때문이다.

따라서 한국의 경우, 가장 먼저 실행할 수 있는 정책적 노력은 ‘남녀 모두의 장시간 근로 관행’³⁵⁾을 막는 것이다. 장시간 근로 가능 여부가 노동시장

34) 이미 법적 측면에서의 젠더평등 노력은 1980년대 후반부터 지속적으로 이루어져 왔다. 1987년 「남녀고용평등법」이 제정된 이후 수차례 개정되고 또한 5년마다 「남녀고용평등기본계획」을 수립하고 시행하여 온 덕분에 한국 노동시장 내에서 여성의 지위는 상당히 향상되었다. 또한 1995년 「여성발전기본법」 제정을 통해 1998~2002년간 제1차 「여성정책기본계획」이 시행되고 현재는 제4차 「여성정책기본계획(2013~2017년)」이 시행중이다. 그리고 2015년 7월 1일부터는 「양성평등기본법」이 시행되고 있다. 법 제도적인 측면에서는 이미 ‘여성의 발전’에서 ‘양성평등’으로의 여성정책 패러다임이 전환되고 있다.

35) 홍승아 외(2010)의 연구보고서에 따르면 한국의 12세 이하 자녀를 둔 취업부모를 조사한 결과, 44.7%가 정시퇴근을 하지 못하는 것으로 조사되었다.

에서의 남녀 지위경쟁의 차이를 빛는 주요한 요인으로 작용하는 것이 한국 노동시장의 현실이기 때문이다. 장시간 근로를 감소시키는 정책의 확대는 일자리 나누기, 일자리 창출과 같은 노동시장의 일자리 문제를 해결해 줄 수 있으며 자녀 돌봄의 부담을 남녀 모두에게 분담시킴으로써 여성 특정적 위험을 감소시켜 줄 수 있는 방안이 될 것이다. 단, 장시간 근로 문제는 단순한 입법 여부로 해결될 문제가 아닌 만큼, 향후 이와 관련된 심층적인 논의와 연구가 필요하다. 근로시간 문제는 노동 전반에 걸친 개혁이 노·사·정 모두의 합의 아래, 이루어져야 하는 동시에 소득불평등으로 인한 노동자 계급 간의 마찰을 줄여나가야만 하는 상당한 복잡한 것이기 때문이다.

그리고 저출산과 여성의 고용율을 제고하기 위해서는 보육에 대한 정책 재설계가 요구된다. 이명박 정부부터 도입된 한국의 무상보육은 정책설계 시 맞벌이 가정을 중심으로 두고 있지 않았다(양재진, 2013). 그 결과, 현재 재원의 제약으로 인한 중앙정부와 지방정부 간의 갈등, 중복수혜 등으로 논란의 대상이 되고 있다. 스웨덴의 부모보험제도는 설계의 중심이 맞벌이 부부이며, 12개월 미만의 아기들은 부모의 품에서 자라도록 유급휴가를 제공한다. 이러한 유급휴가가 여성고용을 위축시킬까봐 부모보험기금을 통해 비용을 지원한다. 부모보험제도는 단순히 유급휴가수당만 제공하는 것이 아니라 노동시간제도와 긴밀히 연결되어 있어 여성의 생애주기에 따른 노동시장 진입과 재진입에 매우 용이하게 설계되어 있다. 최근 한국도 맞춤형 보육제도가 실시되어 일하는 어머니들과 전업 주부들 간의 보육시간 등의 차등적 대우를 시도하고 있다. 그러나 ‘맞춤형 보육’이 ‘보육서비스의 질제고’와 함께 일하는 어머니들을 적극적으로 지원하기에는 상당히 미흡할 것으로 예상된다. 맞춤형 보육제도로 인하여 전체적인 보육예산은 삭감되었기 때문이다.

한편, 공공부문의 여성 집중현상으로 인하여 스웨덴에 대한 비판적 시각도 존재한다. 여성의 고용이 육아나 장기요양, 교육, 의료와 같은 사회서비스 부문이나 소매와 사무직 같은 서비스업에 집중된 ‘성별직종분리현상’이 바로 그것이다. 따라서 향후 한국이 여성의 일과 가정의 양립, 더 나아가 남녀 모두의 일과 가정생활의 조화로운 삶을 추구하기 위하여 스웨덴의 정책과 제도를 수입하고, 이식하려고 한다면, 공공부문 고용주로서 국가의 역

할, 폭넓은 사회서비스가 노동시장의 이중화와 병행되는 문제점을 안고 있다는 점도 정책설계 시 반드시 고려해야 할 것이다.

《참고문헌》

- 김영미. 2007. 『복지국가와 여성 노동권: 제도적 지원과 보장수준의 관계에 관한 비교사회정책연구』. 서울대학교 사회복지학 박사학위 논문. 서울대학교.
- 김영미. 2010. “스웨덴의 여성 파트타임 일자리: 유연성과 성평등의 공존과 긴장”. 『한국사회학회 2010 후기 사회학대회자료집』. 한국사회학회, pp.753-766.
- 김영순. 1996. 『복지국가의 위기와 재편: 영국과 스웨덴의 경험』. 서울대학교 출판문화원.
- 김영순. 2004. “노동조합과 코포라티즘, 그리고 여성 노동권”. 『한국정치학회보』 제38권 2호. 한국정치학회, pp.399-420.
- 김윤권 편저. 2008. 『스웨덴의 행정과 공공정책』. 서울: 법문사.
- 김주숙. 1999. “스웨덴의 부모보험제도와 여성의 경제활동”. 『한국사회복지학회 1999년도 추계학술대회자료집』. 한국사회복지학회, pp.187-212.
- 김주숙. 2000. “스웨덴의 가족정책 연구”. 『스칸디나비아 연구』 제1호. 한국스칸디나비아학회, pp. 237-274.
- 김혜원 외. 2007. 『OECD 주요국의 여성고용정책 연구: 영국, 캐나다, 스웨덴, 덴마크』. 한국노동연구원.
- 메리 힐슨. 2010. 주은선·김영미 역. 『노르딕 모델: 북유럽 복지국가의 꿈과 현실』. 서울: 삼천리.
- 미야모토타로. 2003. 『복지국가 전략(스웨덴 모델의 정치경제학)』. 서울: 논형.
- 박병현. 2005. 『복지국가의 비교: 영국, 미국, 스웨덴, 독일의 사회복지역사와 변천』. 공동체
- 배선희. 2007. 『국가 페미니즘의 정치학』. 한국학술정보.
- 신필균. 2011. 『복지국가 스웨덴』. 후마니타스.
- 우명숙. 2010. “스웨덴 공공부문 여성지배직종의 임금불평등과 노동조합의 대응”. 『한국사회학』 제44권 2호, 한국사회학회, pp.29-58.
- 유모토크렌·사토 요시히로. 2011. 『스웨덴 패러독스 (선진복지 대한민국을

- 위한 단 하나의 롤모델)』. 김영사.
- 이건정. 1992. “사회민주주의하의 스웨덴 여성”. 『여성과 사회』 제3권, 한국여성연구회, pp.143-179.
- 이현근. 2007. 『여성, 평등 그리고 정치발전』. 신지서원.
- 정이환. 2006. 『현대노동시장의 정치사회학』. 후마니타스
- 조남경·김경임. 2014. “성인 돌봄서비스 재정지원 방식과 그 변화의 이해”. 『한국사회복지행정학』 제16권 2호, pp.271-303.
- 최성은. 2015. 『여성 일-가정양립에 대한 제도주의적 분석』. 연세대학교 대학원 박사학위논문. 연세대학교.
- 최성은·우명숙. 2011. “여성복지수준에 미치는 여성의 조직된 힘의 효과 -OECD 국가비교와 한국의 저발전에 대한 함의”. 『한국정책학회보』 제20권 3호. 한국정책학회, pp.263-290.
- 한유미 외. 2005. 『스웨덴의 아동보육제도』. 학지사.
- 홍세영. 2012. “여성의 권력자원과 복지국가 형성에 관한연구”. 『스칸디나비아 연구』 제13호. 한국스칸디나비아학회, pp.151-174.
- 황영주. 2011. “국가페미니즘 비교 연구: 스웨덴, 호주 및 한국 사례를 중심으로”. 『비교민주주의연구』 제7권 2호, 비교민주주의연구센터, pp.39-70.
- Acker, J. 1994. “Women, Families, and Public Policy in Sweden”, In Esther Ngan-ling Chow and Catherine White Berheide(eds), *Women, the Family and policy: A Global Perspective*, States University of New York Press.
- Alfredsson, K. 2008. *Equal Opportunities: Sweden Paves the Way*, the Swedish Institute (한국외국어대 통번역센터 역. 2008. 『양성평등 스웨덴이 걸어온 길』. 스웨덴 대외홍보처).
- Bergqvist, C and Sue F. 1999. “Women’s Interests in Policy Process: Women’s Organizing and state initiatives in Sweden and Canada, 1960s-1990s.”, L, Briskin and Eliasson, eds. *Women’s Organizing and Public Policy in Canada and Sweden*. McGill: Queens University Press.
- Bergqvist, C and Nyberg, A. 2001. “Den svenska barnomsorgsmodellen -

- kontinuitet och förändring under 1990-talet”, The Swedish childcare model – continuity and change during the 1990s. in SOU.
- Carlson, L. 2007. *Searching for Equality: Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK, and US Law*, Uppsala: IUSTUS FORLAG.
- Eklund, R. 2004. "Sweden: part-time work-welfare or unfair?", in *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union: A Comparative Analysis*, Silvana Sciarra et al.(eds.), Cambridge University Press.
- Esping-Andersen, G. 1999. *Social foundations of postindustrial economies*, Oxford University Press.
- Estévez-Abe, M. 2013. “An international comparison of gender equality: why is the Japanese gender gap so persistent”, *Japan Labor Review* Vol.10(2), pp.82-100.
- Evertsson, M., et al. 2009. “Is Gender Inequality Greater at Lower or Higher Educational Levels? Common Patterns in the Netherlands, Sweden, and the United States.”, *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* Vol.16(2), pp.210-241.
- Evans, Richard J. 1977. *The Feminist*, Barnes and noble Books.
- Fagan, C., Rubery, J and Smith, M. 2003. *Women's employment in Europe: Trends and prospects*, Routledge.
- Gustafsson, L and A. Svensson. 1999. *Public Sector Reform in Sweden*, Sweden: Liber Ekonomi.
- Gustafsson, S. S., Wetzels, C. M., Vlasblom, J. D and Dex, S. 1996. “Women's labor force transitions in connection with childbirth: A panel data comparison between Germany, Sweden and Great Britain”, *Journal of population economics* Vol.9(3), pp.223-246.
- Gustafsson, S., Kenjoh, E and Wetzels, C. 2002. *The role of education on postponement of maternity in Britain, Germany, the Netherlands and*

Sweden.

- Hall, P. A., and Soskice, D. (Eds.). 2001. *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. OUP Oxford.
- Hobson, B. 2003. Recognition struggles in universalistic and gender distinctive frames: Sweden and Ireland. *Recognition Struggles and Social Movements*, pp.64-92.
- Huber, E., and J. D. Stephens. 2000. "Partisan Governance, Women's Employment, and the Social Democratic Service State.", *American Sociological Review* Vol.65(3), pp.323-342.
- Jenson, J and Mahon, R. 1993. "Representing Solidarity: Class, Gender and the Crisis in Social-democratic sweden," *New left Review* Vol.201.
- Jenson, J. 1991. "Making Claims: Social Policy and Gender Relations in Post-war Sweden and France.", In Annual meeting of the Canadian Sociology and Anthropology Association, mimeo cited in Daune-Richard.
- Korpi, T and Charlotta, S. 2003. "Women's Employment in Sweden: Globalization, Deindustrialization and the Labor Market Experiences of Swedish Women, 1950-2000", Unpublished manuscript.
- Korpi, W. 2000. "Faces of inequality: Gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states.", *Social Politics: international studies in gender, state and society* Vol.7(2), pp.127-191.
- Larsson, M. 2009. *Arbetstider år 2009 Heltids- och deltidsarbete, vanligen arbetstid och kön år arbetstidens forlaggnig efter klass och kon ar 1990-.2009*, Landsorganisationen i Sverige.
- Leibowitz A., et al. 1992. "Employment of new mothers and child care choice", *Journal of human Resource* Vol.27, pp.112-133.
- Lewis, J. and Åström, G. 1992. "Equality, Difference, and State Welfare: Labor Market and Family Policies in Sweden.", *Feminist Studies* Vol.18(1), pp.59-87.
- Lohkamp-Himmighofen, M and Dienel, C. 2000. "Reconciliation policies from a

- comparative perspective.”, *Gendered policies in Europe: Reconciling employment and family life*, Palgrave Macmillan UK, pp.49-67.
- Mahon, R. 1996. “Women Wage Earners and the Future of Swedish Unions.” *Economic and Industrial Democracy* Vol.17, pp.545-586.
- Morgan, K. 2005. “The ‘Production’ of Child Care: How Labor Markets Shape Social Policy and Vice Versa.” *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* Vol.12(2), pp. 243-263.
- Morgan, K. 2006. *Working mothers and the welfare state: Religion and the politics of work-family policies in Western Europe and the United States*. Stanford University Press.
- Niskanen, K. 2004. Marriage and economic rights: women, men, and property in Sweden during the first part of the twentieth century. In *The third European Social Science History Conference, held at the Vrije Universiteit in Amsterdam, The Netherlands, April 12-15, 2000*. Praeger Publishers.
- Nyberg, A, 2000, "From Foster Mothers to Child Care Centers: A History of Working Mothers and Child Care in Sweden", *Feminist Economics* Vol.6(1), pp.5-20.
- Nyberg, A 2004. “Parental Leave, Public Childcare and the Dual Earner/Dual Carer-Model in Sweden”. Discussion Paper. Swedish National Institute for Working Life.
- OECD. 2000. *Employment outlook*, OECD: Paris.
- OECD. 2001. “Balancing work and family life: Helping parents into paid employment.” *Employment Outlook*. OECD: Paris.
- OECD. 2002. *Employment outlook*, OECD: Paris.
- OECD. 2005. *Society at a glance*. OECD: Paris.
- OECD. 2015. *Government at a glance*. OECD: Paris.
- Pestoff, V and Strandbrink, P. 2002. *The politics of Swedish childcare, TSFEPS Project Changing Family Structures and Social Policy: Child Care*

- Services in Europe and Social Cohesion*, National Report Sweden, European Research network.
- Pirkko-Liisa Rauhala et al. 1997. "Why are social care services a gender issue?", in *social care services: the key to the scandinavian welfare model*, (Ed.) Sipilä, J. Avebury, pp.131-155.
- Rønson, M and Sundström, M. 2002. "Family policy and after-birth employment among new mothers—A comparison of Finland, Norway and Sweden", *European Journal of Population/Revue europeenne de demographie* Vol.18(2), pp.121-152.
- Ruggie, Mary. 1984. *The State and Working Women*, Princeton University Press.
- Sainsbury, D. 1999. *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford University Press.
- Statistics Sweden(SCB). 2014. *Labour Force Surveys*, p.56.
- Schettkat, R. 1987. *Erwerbsbeteiligung und Politik: theoretische und empirische Analysen von Determinanten und Dynamik des Arbeitsangebots in Schwede und der Bundesrepublik Deutschland*, Edition Sigma, Berlin.
- Schettkat, R. 1989. "The impact of taxes on female labour supply.", *International Review of Applied Economics* Vol.3(1), pp.1-24.
- Shalev, M. 2008. "Class Divisions among Women." *Politics and Society* Vol.36(3), pp.421-444.
- Sleebos, J. E. 2003. "Low Fertility rates in OECD countries: Facts and policy responses", OECD social, employment and migration working papers, OECD.
- SOU. 1990. "Democracy and power in Sweden", *Demokrati och makt i Sverige*, Stockholm, The Prime Minister's Office.
- SOU. 1990. *Förskola för alla barn 1991 - Hur blir det? Preschool for all children by 1991 - How will it turnout?*, Stockholm: The Ministry of Education.
- Stier, H., et al. 2001. "Welfare regimes, Family-Supportive policies, and Women's employment along the Life-Course1", *American journal of*

- sociology* Vol.106(6), pp.1731-1760.
- Sundström, M. 1991. "Sweden: supporting work, family, and gender equality", *Child care, parental leave, and the under 3s: Policy innovation in Europe*, pp.171-200
- Sundström, M. 1994. "Managing work and children: part-time work and the family cycle of Swedish women", *Stockholm Research Reports in Demography*, 81.
- Sundström, M. and Stafford, F. P. 1992. "Female Labour Force Participation, Fertility and Public Policy in Sweden", *European Journal of Population* Vol.8(3), pp.199-215.
- Sundström, M. 1991. "Part-time work in Sweden: Trends and equality effects". *Journal of Economic issues* Vol.25(1), pp.167-178.
- Wängnerud, L. 2010. "Diminished gender differences in the Swedish political science association.", Paper for delivery at the 2010 Annual Meeting of the Swedish Political Science Association, Sept. 30-Oct. 2 Gothenburg, SWEDEN.

<Abstract>

The Swedish Route of the Reconciliation between Work and Family

Choi, Seong Eun*

This study is focused on the historical formation path of the reconciliation between work and family in Sweden, especially by looking at the historical cause-and-effect relationship diachronically through the historical institutionalism approach. The main findings are as follows. In the first stage, female power resources is formed in the development of the middle class and labor unions, to improve the economic and legal status of women. And with the Social Democratic Party's slogan "People's Home (Folkhemmet)", national care expansion and women possibility of empowerment could be foretold. The second step was that the long-term Social Democratic Party government began and the growth of women's organizations affects the formation of the model of the universal family policy principle throughout the corporatist policy mechanism. In the third stage, the repulsion of the women of the double burden and the organized power of women is further strongly intensified. According to these, the growth of the women-friendly welfare state had been made. In the fourth stage, in spite of the economic crisis, growing more and more priority for population issues and women's employment, the support for labor market institutions improvement and family care was expanding, to complete the Swedish path model. Important discovery in Swedish path model is that the various governmental support to reconcile the work and family was expanded with

* Institute of Public Affairs, Yonsei University.

Swedish neo-corporatist system among the government, the labor union (users, workers), and the organized power of women. In addition, rather than simply meeting the demand of welfare services instantly, national policy design was continually devised to develop the production and the welfare by women's organized forces so as to achieve a virtuous cycle.

Key Words: reconciliation of work and family, Swedish historical route, female power resources, Swedish neo-corporatist system

성명: 최성은
소속: 연세대학교 공공문제연구소
E-mail: choise@yonsei.ac.kr

논문 접수일: 2016.5.18.

논문심사 완료일: 2016.6.7.

수정원고 접수일: 2016.6.8.

게재 확정일: 2016.6.8.