

신제도주의적 관점에서 본 스웨덴 복지모델과 기업의 시간제 근로 운영 사례*

양 윤 정** · 최 연 혁***

〈 요약 〉

신제도주의적 관점은 사회구성원들의 가치정향과 행태적 변화는 사회적 관습과 문화, 그리고 법제도의 변화를 통해 점진적으로 진행된다고 하는 입장에서 출발한다. 본 연구는 이러한 신제도주의적 관점에서 스웨덴 복지제도의 특징을 설명하고, 나아가 이러한 특징들이 어떻게 현재의 모습에 투영되고 있는가를 최근 민간 기업에서의 시간제 일자리 현황과 운영에 관한 심층 사례 연구를 통해 분석하였다. 스웨덴은 OECD 국가 중 가장 높은 여성 고용률을 기록하고 있지만, 시간제 고용률은 상대적으로 낮게 나타난다. 노사협약주의, 평등주의, 그리고 가족복지를 통한 삶의 질 향상이라는 세 가지 특징으로 구성되는 ‘스웨덴 모델’의 발전과정은 전일제 일자리를 남녀 모두의 노동시장의 규범으로 자리 잡게 했으며, 사례연구에 포함된 글로벌 기업이자 스웨덴에 본부를 두고 있는 SEB와 알파라발 두 기업 모두 정규직 시간제 고용은 대개 부모휴가 혹은 육아를 위한 단축근무이거나, 혹은 점진적 은퇴를 위해 단축 근무를

* 본 연구는 2013년도 시간제 고용 스웨덴 사례연구를 위한 노사발전재단의 지원을 받아 수행되었음.

** 주저자, 한국외대 국제지역대학원 조교수(yunyang@hufs.ac.kr)

*** 교신저자, 한국외대 정치외교학과 교수(ykce@hufs.ac.kr)

하는 경우 등 두 가지로 압축된다.

본 연구의 이론적 적용 대상으로서의 기업 사례연구의 시사점은, 첫째, 스웨덴의 노동 및 고용정책의 근간은 스웨덴 모델이라는 특징적 요소에 바탕을 두고 있으며, 고용노동법, 가족법, 그리고 사회안전망 구축 등 법제도적 변화에 영향을 받았다는 점을 들 수 있다. 둘째, 스웨덴에서 채용되어 왔던 시간제 근로가 단순히 단기간 근로의 양상을 통한 고용 유연화를 위해서라기보다는 보다 포괄적인 일과 가정의 양립이라는 생애접근적 인식에 기초하고 있다. 결론적으로 현재 스웨덴의 소위 ‘맞벌이모델’은 지난 반세기 이상의 세월 동안 여성의 노동시장참여에 따른 가족정책과 성평등 사상에 기초한 노사 협의 전통 및 이를 반영하는 법적, 제도적 지원을 통해 가능해졌다고 할 수 있다. 이로써 본 연구가 시사하는 바는, 현재 우리에게 필요한 것은 정부 주도 정책으로서의 선언적 시간제 고용의 확대보다 노사의 자발적 참여와 합의 하에 장기적인 노동시장의 규범을 공동으로 설정하고 이를 이루기 위한 여성, 복지, 노동정책 분야의 종합적 검토 및 노, 사, 정, 사회전반적인 공동의 노력을 통해 사회적 공감대와 가치의 변화를 유도해 점진적으로 변화시켜나갈 필요가 있다는 점이다.

주제어: 여성고용, 시간제근로, 육아, 복지모델, 스웨덴, 신제도주의

1. 들어가며

최근 고용률 높이기의 방책으로 시간제 일자리가 주목받고 있다. 특히 여성의 일과 가정의 양립을 돕는 좋은 일자리 기회로서 이제 여성도 육아 걱정 덜하면서 더욱 적극적으로 노동시장에 뛰어들 수 있게 될 것이라며 혹자는 주장한다. 본 연구의 목적은 1930년대 이후 최근까지 장시간에 걸쳐 점진적으로 구축된 스웨덴의 복지 모델의 특징적 분석과 민간 기업에서의 시간제 일자리 현황과 운영에 관한 심층 사례 연구를 통해 우리나라의 시간선택제 일자리 창출 및 운영에 관한 정책적 함의와 시사점을 얻고자 한다. 우리보다 앞서간 소위 선진국의 사례를 들여다보는 이유는 비록 각 사회적, 문화적 차이로 인해 타 사회의 모델을 그대로 적용하기 힘들다 할지라도, 서로 다른 모델은 우리의 지향 방향을 선택하는 데 시사점을 제시해 줄 수 있는 이유에서다.

우리가 여성의 고용률을 높이려는 이유가 무엇인가? 시장이 여성을 필요해서인가,

여성이 시장노동을 원해서인가? 한국 사회가 여전히 ‘남성부양자모델(Male Breadwinner Model)’에 만족하고 향후에도 그러하길 바란다면, 여성의 일자리 증가에 관해 논하는 것은 그다지 유익한 논의가 아닐 수 있다. 오히려 부양자로서 실패한 남성에게 대한 지원, 혹은 이러한 모델이 작동하도록 지원해 주는 사회적 시스템의 실패에 관한 고찰과 개혁이 필요할 것이다. 그러나 최근 한국 사회의 특징은 가족중심의 전통문화의 붕괴와 일인 가족의 급증, 만혼과 낮은 출산율, 특히 경제적 지원이 절실한 고령 여성의 증가 등, 여성의 경제적 독립성은 이제 사치가 아닌 필수가 되어가고 있음을 보여준다. 지난 2012년도 여성가족부에서 실시한 여성정책수요조사에서 일과 가정생활의 병행을 위한 정책수요를 조사하기도 했는데, 이는 2012년 현재 60% 이상의 경제활동참가율을 보여주고 있는 20대, 40대 여성에 비해 주 육아연령기인 30대에는 약 10% 포인트 낮은 비율을 기록하면서 여전히 M커브를 보여주고 있는 여성의 일과 가정의 양립 필요성을 새삼 부각하기도 했다. 이러한 상황에서 시간제 일자리는 여성의 고용에 어떠한 의미가 있으며, 이 전환시점에 우리는 어떠한 방향으로의 선택을 해야 하는가?

왜 (또) 스웨덴인가? 스웨덴은 소위 남녀 ‘맞벌이모델’이 범사회적, 그리고 노동시장의 규범으로 알려져 있으며, 이에 따라 여성의 고용률 역시 유럽에서도 단연 높다. OECD 국가 중 가장 높은 여성 고용률을 자랑하지만, 최근 정부가 벤치마킹으로 삼은 듯한 네덜란드와 달리 비교적 낮은 시간제 고용률을 기록하고 있다 (표 1). 물론 스웨덴도 지난 반세기 이상의 역사 동안 여성의 고용률을 높이는 데 긴 시간제 근로의 증가가 일부 작용했음은 부정할 수 없는 사실이다. 그러나 이는 남녀 동일하게 전일제 고용이라는 최종점을 향한 일종의 과정으로 이해할 수 있으며, 이나마 1990년대 초 경제위기를 겪으면서 최근 20년간 그 비중이 오히려 줄어드는 경향을 보이고 있다. 현재의 스웨덴 여성들은 노동시장에서의 남녀평등의 실현은 남녀 모두 전일제 고용이 전제되어야 한다고 강조하고 있으며, 여성이 상대적으로 긴 시간제 근로를 더 많이 하는 이유를 특히 육아, 가사노동의 양성평등이 아직도 자리 잡지 못하고 있음으로 지적하였다. 이에 화답이라도 한 듯 2014년 선거를 앞두고 (이미 상당히 진보적인 것으로 알려져 있는) 부모휴가의 남녀 양분제에 관한 논의가 뜨겁다. 지난 반세기 동안 스웨덴 노동시장의 특이한 점은 여성의 긴 시간제 고용의 활용보다도, 오히려 남성의 긴 시간제 근로의 지속적인 증가를 지적할 수 있겠다.

논문의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는, 현재 스웨덴의 여성고용과 시간제 일자리 현황을 중심으로 스웨덴 노동시장의 현황을 파악함으로써 왜 스웨덴인가에 관한 성찰을 도모한다. 제3장은 이러한 오늘의 스웨덴 현황이 어떻게 가능했는가 하는 질문에의 답이며, 이는 지난 반세기 이상의 제도적, 정책적 변화와 맞물려 있음을 보여준다. 이는 노사협약주의, 평등주의, 그리고 가족복지를 통한 삶의 질 향상이라는 세 가지 특징으로 대표되는 소위 ‘스웨덴 모델’로 축약된다. 이러한 사회구성원들의 가치정향에 따른 현실적 결과의 모습을 우리는 제4장에서 스웨덴 노동시장의 전반적인 고용상황에 관한 스케치와 더불어 민간기업의 구체적인 사례를 통해 보여주고자 한다. 마지막 결론에서는 스웨덴의 시간제 근로 현황과 기업사례, 그리고 역사적 맥락에서 찾아볼 수 있는 시사점을 종합적으로 정리한다.

글로벌 기업이자 스웨덴에 본부를 두고 있는 두 기업의 사례 선택은 두 가지 측면에서 결정되었다. 첫째 기준은 소위 ‘여성 집중’ 산업/기업, ‘남성 집중’ 산업/기업, 그리고 ‘남녀공동’ 산업/기업을 각각 선택함으로써 남녀 근로자 비중의 차이에 따른 기업내 시간제 근로 문화와 운영의 차이를 보여줄 수 있는 사례를 우선적으로 선택하고자 하였다. 최근 스웨덴 시장에서 ‘여성 집중’ 산업으로는 병원, 보건, 교육 등이, ‘남성 집중’ 산업으로는 제조업, 에너지 관련, 그리고 ‘남녀공동’ 산업으로는 금융과 비즈니스 서비스, 소매업 등이 대표적이다. 그러나 본 연구에 주어진 시간 내 연락과 인터뷰가 가능한 곳으로 축소해야 하는 현실적 제약으로 인해, 결과적으로 ‘남녀공동’ 기업과 ‘남성 집중’ 기업 두 곳이 선정되어 조사에 포함되었다. 이는 편의상 선택의 측면이 크며, 이러한 방법론적 한계는 가능한 여성 집중 산업의 특성에 관한 설명, 특히 사무직과 생산직 근로자들을 대표하는 노조의 여성 관계자들과의 인터뷰를 통해 보완하고자 했다.

이러한 사례 선택의 한계에도 불구하고, 제 4장의 기업들의 사례는 스웨덴의 전형적인 시간제 근로를 바라보는 시각과 기본적인 접근 방법을 보여준다고 피력할 수 있는데, 이는 다시 제3장의 역사적 맥락과 법제도의 성격으로 이해될 수 있다. 즉, 스웨덴의 탄탄한 노동시장과 정책, 안정적이고 신뢰성 있는 법제도의 운영은 각 기업에 따른 다양성보다는 대부분의 산업/기업에서 거의 예측가능한 모습을 보여주고 있다. 실상 전일제 일자리를 사회적 규범으로 하는 스웨덴의 노동시장에서 정규직 시간제 고용은 대개 부모휴가 혹은 육아를 위한 단축근무이거나, 혹은 점진적 은퇴를 위해 단축 근무를 하는 경우 등 두

가지로 압축되었다. 다만, 상대적으로 여성 근로자가 많은 기업/산업에서 일과 가정의 양립을 위한 육아로 인한 단축 근무에의 관대성이 더 크게 나타났으며, 이는 현재 전일제 정규직을 규범으로 삼는 스웨덴의 노동시장에서 시간제 일자리가 여성의 고용률을 높이는 효용성보다는 남녀의 여전히 성차별적인 육아와 가사돌봄 책임에 관한 불만을 토로하는 여성 근로자들의 목소리를 높이는 이유가 되는 것을 볼 수 있다.

2. 여성고용과 시간제 일자리

1) 왜 스웨덴인가?

2012년 현재, 스웨덴은 OECD 국가 중에서도 가장 높은 여성 고용률(15~64세 기준 71.8%)을 기록하고 있으며, 25~54세 여성의 총고용 대비 전일제(주 30 시간 이상) 비율은 87.5%에 달하고 있다. 한편, 총 시간제 고용 중 여성의 비율은 67.5%로, OECD 평균 대비 약 10% 포인트 낮으며, 여성이 시간제 고용의 80% 이상을 차지하는 네덜란드, 독일, 영국, 프랑스 등 유럽 선진국이나 일본(83.5%)과는 확연한 차이를 보여주고 있다(OECD.Stat, 표 1). OECD의 비교가능한 정의(common definition; 주 30시간 미만 기준, 자영업자 포함 총 고용 대비)에 의한 스웨덴의 총 시간제 고용률은 2012년 현재 14.3%를 기록하고 있으며, 이는 OECD 평균(16.9%)보다 2.6% 포인트 낮은 수치이자, 네덜란드 37.8%, 영국 24.9%, 일본 20.5%에 비해 월등히 낮은 것으로 나타나고 있다.

지난 1987년 전체 시간제 고용의 91%를 차지했던 피고용인(25~54세) 기준 여성의 시간제 고용률은 이후 지속적인 하락세를 보여온 반면, 여성의 전일제 비율은 지속적인 상승세로 지난 1987년 69.6%에서 2012년에는 87.5%로 상승, 거의 대다수의 여성이 전일제로 일하고 있는 것으로 나타난다. 요컨대, 다른 국가 대비 스웨덴 노동시장의 특징은 성별의 구분 없이 남녀 모두 전일제 정규직으로 일하는 ‘남녀공동부양자모델(dual earner/career model)’, 소위 ‘맞벌이(듀얼커리어)모델’로 이해할 수 있겠다.

[표 1] OECD 국가의 여성과 시간제 고용률 (2012년, %)

국 가	여성 고용률 (15~64세)	시간제 고용률 ¹ (남녀, 전체 고용 대비 ²)	여성(25~54세)	
스웨덴	71.8	14.3	전일제	87.5
			시간제	12.5
			시간제 고용 중 여성	67.5
네덜란드	70.4	37.8	전일제	44.1
			시간제	55.9
			시간제 고용 중 여성	87.1
독일	68.0	22.1	전일제	62.1
			시간제	37.9
			시간제 고용 중 여성	85.1
영국	65.1	24.9	전일제	64.4
			시간제	35.6
			시간제 고용 중 여성	82.8
미국	62.2	13.4	전일제	87.3
			시간제	12.7
			시간제 고용 중 여성	75.2
일본	60.7	20.5	전일제	69.4
			시간제	30.6
			시간제 고용 중 여성	83.5
프랑스	60.0	13.8	전일제	79.4
			시간제	20.6
			시간제 고용 중 여성	81.1
OECD 평균	57.0	16.9	전일제	77.1
			시간제	22.9
			시간제 고용 중 여성	77.8
한국	53.5	10.2	전일제	89.2
			시간제	10.8
			시간제 고용 중 여성	67.0
그리스	41.9	9.7	전일제	85.3
			시간제	14.7
			시간제 고용 중 여성	65.5

주: 1) 여기서 시간제 고용은 OECD 비교가능한 정의(common definition)인 주 30시간 미만 근로를 의미.

2) 자영업자를 포함한 전체 고용 대비 비율임. 자영업자를 제외한 피고용인(dependent employment) 대비 비율과 약간의 차이가 있지만, 후자의 경우 한국과 일본의 자료가 부재함.

자료: OECD 통계(OECD.Stat, 2013년 10월 19일 검색).

위의 표에서 유의해야 할 점은, 이러한 OECD 수치들은 (비교가능하도록 만든) ‘공동 정의(common definition)에 의한 주 30시간 미만 기준이므로, 비교적 관점에서의 해석은 가능해도 해당 국가에 관한 정확한 이해에서는 주의를 요한다는 점이다. 정작 스웨덴에서는 ‘시간제 근로’를 EU의 정의에 따라 전일제 근로자들의 평균 근로시간 미만으로 일하는 근로자들을 일컬으며, 이는 통상 35시간 미만 근로자들을 칭한다. 시간제 근로자들 사이에서도 근로시간의 차이가 커서 대개 주당 20~34시간의 긴 시간제근로(long part-time work)와 주 20시간 미만의 초단시간근로(short part-time work)로 나누며, 많은 여성들이 ‘긴 시간제근로’를 하고 있는 것으로 나타났다. 즉, OECD 정의에 따른 시간제 고용률은 상당히 축소 보고되는 것이다.

스웨덴의 주 35시간 미만 기준을 적용할 때, 여성의 전일제 비율은 2000년대 중반까지도 67~68%대를 유지하다가 2011년에 이르러서야 겨우 70%를 넘어서게 된다. 즉, 25~54세 사이 여성의 약 1/3이 최근에까지 (주로 긴) 시간제 고용의 대다수를 차지하고 있었으며, 이는 ‘듀얼커리어모델’에서 여성이 육아를 위한 단축 근로를 더 많이 하는 것과 밀접한 상관관계가 있는 것으로 이해된다. 25~54세 피고용인 대비 시간제 고용의 여성 비율은 2008년까지도 80%대를 차지하고 있었으며, 2009년에 와서야 80% 이하로 감소하기 시작하여 최근 2012년도에는 76.8%를 기록하고 있다.

한편, 스웨덴의 많은 여성 시간제 근로자들은 주 20시간 미만의 초단시간근로가 아닌, 비교적 긴 시간제근로(20~34시간)로 근무하고 있는 것으로 나타나고 있다. 2011년도 현재 20~64세 인구 총 550만(여성 270만) 명 중 남성 88.6%, 여성 82.3%가 경제활동인구로 분류되며, 남녀 고용률은 각각 82.6%와 77.0%(실업률 각각 6%와 5.3%)이며, 이 중, 남성은 약 90%가 주 35시간 이상의 전일제로 일하는 반면, 여성의 전일제 비율은 68.4%에 불과하다. 나머지 26.6%가 긴 시간제근로, 그리고 약 5%가 초단시간근로(짧은 시간제) 고용인 것으로 파악되고 있다.

특히 여성의 긴 시간제고용(주 20~34시간 근무)은 지난 1970~80년대에 특히 크게 증가하여, 전반적인 여성의 고용률 증가에 기여한 것으로 보여진다(표 2). 1970년도만 해도 60% 미만에 머물렀던 여성(20~64세)의 고용률은 이후 약 20년간 꾸준히 증가하여, 1990년 최고 84.1%에까지 이르는데, 긴 시간제 일자리의 증가율이 전일제 일자리의 증가보다 큰 폭으로 상승하는 양상을 볼 수 있다. 1970년 37.1%였던 전일제가 1980년에는 약 40%

로 증가, 최고 정점이었던 1990년의 경우, 50.6%를 기록한 반면, 긴 시간제 고용률은 1970년 14.5%에서 1990년 30%로 20년 동안 두 배가 넘는 증가율을 보였다. 이후 2000년대 이래 20세 이상 여성의 전일제 고용률은 약 50% 내외를 유지하고 있으며, 긴 시간제의 비율은 20~24%를 기록하고 있다. 한편, 주 20시간 미만의 초단시간근로는 1970년 7.6%에서 꾸준히 감소하여 1995년의 4% 이후 최근까지도 4% 미만을 유지하고 있다. 1990년대 초 경제위기에 전반적으로 실업이 증가하면서 여성 고용률 역시 주춤하였지만 이후 전일제와 긴 시간제의 비율은 비교적 안정적으로 유지되어 왔다.

[표 2] 스웨덴 남녀(20~64세) 근로형태와 근로시간(1970~2011)

연도		1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2011	
여	고용률	59.2	67.8	75.4	79.9	84.1	74.7	75.6	75.3	77.0	
		전일제(35시간 +)	37.1	41.1	39.9	44.9	50.6	45.3	50.1	49.2	52.7
		긴 시간제 (20~34시간)	14.5	19.5	28.0	30.0	30.0	25.4	22.0	22.4	20.5
		짧은 시간제 (1~19시간)	7.6	7.2	7.5	5.0	3.5	4.0	3.5	3.7	3.8
	총 근로자 대비 시간제 비율	37.3	39.4	47.1	43.8	39.8	39.4	33.7	34.7	31.6	
남	고용률	89.3	89.9	89.5	87.6	89.1	78.0	80.6	80.5	82.6	
		전일제(35시간 +)	87.4	87.9	84.8	83.1	83.6	71.4	74.1	72.1	74.2
		긴 시간제 (20~34시간)	1.2	1.4	3.7	3.5	4.6	4.9	4.6	6.2	6.1
		짧은 시간제 (1~19시간)	0.7	0.6	1.0	1.0	0.9	1.7	1.9	2.2	2.3
	총 근로자 대비 시간제 비율	2.1	2.2	5.3	5.1	6.2	8.5	8.1	10.4	10.2	

자료: 스웨덴 Labour Force Surveys.

오히려 주목할 만한 현상은 남성의 전일제 고용률이 1970년 87.4%에서 1992년 76.7%로 최초로 80% 미만으로 떨어진 이래 이후 최근까지 75%를 넘어서지 못하고 있는 반면, 1970년 1.2%에 불과하던 긴 시간제 고용률은 1980년 3.7%, 1995년 4.9%, 그리고 최근 2011년 6.1%로 꾸준히 증가하고 있다는 점이다. 남녀를 불문하고 긴 시간제 근로는 특히 육아, 즉 일과 가정의 양립과 긴밀한 관계가 있는 것으로 파악되는데, 이는 아래에서 자세히 다루도록 한다.

2) 육아와 단축 근로

남성의 긴 시간제 근로의 꾸준한 증가에도 불구하고, 위의 내용은 표면적으로는 맞벌이 모델을 표방하지만, 상대적으로 가장 발전된 복지국가인 스웨덴에서조차 여전히 남성보다는 여성이 육아와 가사 업무에 주 역할을 맡고 있는 현실을 반영한다고 볼 수 있다. 실제로, 2011년 기준, 20~64세 근로자 중 만1~5세 사이의 어린 아이를 둔 부모 집단에서 여성이 시간제 근로를 하는 비중은 40% 이상에 달한 반면, 남성은 여전히 약 90%가 전일제로 근무하는 것으로 파악되고 있다.¹⁾ 또한, ‘육아’는 여성의 시간제 근로에 있어서 ‘전일제 일자리를 찾을 수 없어서’에 이어 두 번째로 중요한 이유에 해당하나, 남성의 경우, ‘건강상의 이유, 개인의 역량 감소’, ‘학업’, ‘전일제를 원치 않아서’ 등의 응답 수가 더 높은 것으로 나타났다(SCB, 2012).

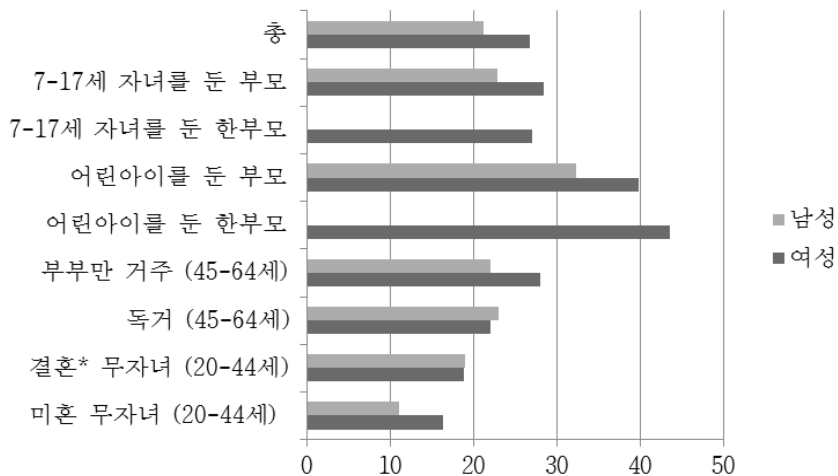
2010/11년도 남녀의 시간사용 차이에 관한 조사에 의하면, 20~64세 연령구간의 남녀가 주중 평균 하루 7.5시간씩 거의 동일하게 ‘일’한 것으로 나타났다(SCB, 2012: 38-39). 다만, 그것이 노동시장에서 급여를 받고 하는 일(paid work)인지, 가사, 육아, 돌봄 등 급여가 지급되지 않는 일(unpaid work)인지에 따라 남녀 차이가 확연했는데, 여성이 후자의 비급여 노동에 더 많은 시간을 할애하는 것으로 조사되었다. 주중 평균 여성은 시장노동에 매일 5.5시간 사용하는 반면 남성은 거의 7시간 사용하는 것으로 나타났다. 이는 20년 전인 1990/91에 비해 여성이 주중 하루 평균 30분씩 노동시장에서의 일을 늘려온 반면 남성은 45분씩 줄여 온 양상이다. 한편, 여성은 가사, 돌봄 등의 비급여 노동에 주중 하루 평균 3.5 시간을 사용하는데 이는 20년 전에 비해 1시간 이상 감소된 것인 반면, 남성은 평균 2.5시간을 사용하며, 이는 20년 전에 비해 8분 증가한 것으로 나타났다. 2010/11년도 현재 주중 평균 여성의 시장노동 시간은 약 30시간으로, 1990/91년의 27시간에서 3시간 증가했으며, 남성은 41시간에서 37시간으로 감소 추세에 있다. 한편, 주중 가사, 돌봄 등의 비급여 노동에의 남성의 참여 시간은 21시간으로, 이는 여성의 26시간에 비해 5시간 짧으며, 20년 전의 수치와 별 차이가 없는 것으로 나타났다. 여성의 20년 전 수치는 33시간에 달했다. 즉, 남성의 가사 노동에의 참여시간은 그리 변화가 없으면서 여성의 가사 노동시

¹⁾ 한편, 아이가 만1세가 되기 전에는 오히려 부모휴가제를 활용하여 여성도 80%가 전일제(휴가 사용 중)로 파악됨.

간이 줄어든 데에는 가사, 돌봄 노동 등의 공적/사적 부문으로의 외주화가 빠르게 이루어진 것으로 유추해 볼 수 있다.

이는 남녀의 생애주기, 그리고 가구형태별 비급여 노동시간에서 더욱 확연히 나타난다(그림 1). 남녀 모두 7세 미만 어린아이를 둔 시기에 주로 가사, 돌봄 노동을 포함하는 비급여 노동시간이 비교적 긴 것으로 나타났다. 이 중에서도 여성이 주 40시간을 할애하는데, 이는 평균적으로 말하는 전일제 노동시간인 35시간 이상이며, 남성은 이에 약간 못 미치는 32시간을 할애하는 것으로 나타났다. 특히 7세 미만 어린아이를 둔 한부모의 경우 여성이 43.5시간을 할애하고 있는 반면, 남성의 경우는 자료 자체가 없었다. 즉, 한부모의 자녀양육은 주로 여성이 맡는 것으로 이해할 수 있으며, 결혼율 자체가 그리 높지 않은 사회²⁾에서 이는 곧, 여성에게 일과 육아를 양립할 수 있는 제도적 여건으로서 긴 시간제근로의 중요성을 가늠해 볼 수 있는 대목이다.

[그림 1] 스웨덴 남녀(20~64세)의 생애주기 및 가구형태에 따른 비급여 노동 시간 (2010/11)



주: '결혼'에는 '동거'도 포함(원래 표현은 cohabiting).

자료: Time use study, Statistics Sweden; SCB(2012: 40)에서 재인용.

2) 2010년 현재, 스웨덴의 15세 이상 인구 중 아직 미혼(21%)이나 이혼(5%) 등을 제외하고, 커플의 경우에 결혼한 상태는 48%, 동거(domestic partner)가 20%를 차지해, OECD 평균 각각 54%와 7%에 비해 동거율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다(원자료: Gallup World Poll 2010). 이는 자료가 포함된 OECD 34개국 중에 결혼이 50% 미만인 7개국 중의 하나이며, 동거율이 20%인 경우는 에스토니아, 아이슬란드, 그리고 스웨덴 등 3개국이 전부였다. 흔히 높은 것으로 알려져 있는 프랑스도 11%에 불과한 것으로 나타났다. (다만, 프랑스에서는 싱글(또는 결혼한 적 없음)이 29%, 사별이 10%로 높게 나타난 점이 두드러졌다.)

스웨덴의 부모휴가제도는 세계 어느 곳보다도 관대한데, 남성에게 부모휴가 청구권을 제공한 것은 약 40년 전인 1974년이며, 그때까지만 해도 부모휴가제도 활용의 주체는 100%가 여성이었다(표 3). 1995년 ‘아버지의 달’의 도입으로 남녀 각각 최소 30일씩 휴가 할당제를 도입하면서 남성의 사용비율이 겨우 10%에 이르게 되며, 최근 2011년 자료에는 전체 부모휴가의 약 1/4(24%)를 남성이 사용하고 있는 것으로 나타난다.

[표 3] 유급부모휴가 사용일수(1974~2011)

연 도	부모휴가 사용 일수 (1,000일)	여성(%)	남성(%)
1974	19,017	100	0
1980	27,020	95	5
1985	33,193	94	6
1990	48,292	93	7
1995	47,026	90	10
2000	35,661	88	12
2005	42,659	80	20
2011	50,284	76	24

주: 부모수당이 지급된 휴가를 일단위로 재계산한 수치임.
 자료: Swedish Social Insurance Agency; SCB(2012: 43)에서 재인용.

이를 부모수당 혜택자 비율로 바꿔 말하면, 1985년에 전체 부모휴가 사용자 중의 약 1/4(23%)이 남성이었으며, 2000년도까지도 40% 미만이었던 것이 2005년이 되어서야 44%를 차지하였으며, 이것이 최근 2011까지 별 변화를 보이고 있지 않다(Swedish Social Insurance Agency). 이렇듯, 혜택자 대비 사용일수의 남녀 차이가 더 크게 나타나는 것은, 남성도 점점 더 많은 부모휴가를 사용하고 있는 것은 사실이나 (이에는 물론 법적인 효과를 간과할 수 없겠다), 결국 더 긴 시간을 부모휴가에 할애하는 것은 여성이라는 점이다. 시간제 근로로의 전환은 부모휴가 사용 방법 중 일부이며, 실제로 여전히 남성보다는 여성들이 주로 ‘긴’ 시간제 근로로의 전환을 꾀하여 부모휴가를 이용하는 것으로 보인다. 2011년도 통계에 의하면, 육아를 이유로 시간제 근로로 일하는 20~64세 시간제 근로자의 90%가 여성인 것으로 나타났다(Swedish Labour Force Surveys).

요컨대, 육아문제를 제외하고 스웨덴 여성의 시간제 근로를 논하는 것은 무의미하다. 이는 아래 기업 사례와 전 인터뷰에서 반복적으로 지적되는 사안이기도 하다. 스웨덴에서 이렇듯 시간제 근로 형태가 매우 제한적 형태로 나타나게 되는 이론적 논거는 무엇일까? 다음 장에서는 신제도주의적 입장에서 스웨덴 모델의 특징적 요소를 살펴보도록 한다.

3. ‘스웨덴 모델’ 복지국가와 고용정책의 세 가지 특징

스웨덴의 노동정책과 노동시장정책은 복지국가 형성과 사회보장제도의 발전과정과 궤를 함께 한다. 특정적 국가작용 방식으로서의 스웨덴 모델의 특징은 바로 사회보장 제도의 틀 형성과 매우 밀접한 관련이 있다는 뜻이다(Lane 1991). 스웨덴의 복지국가 형성과정에서 발현되었던 다양한 정책의 조합, 즉 경제정책, 재정정책, 고용정책, 성평등정책, 그리고 교육정책과 직업교육 정책 등은 1940년대 이후 복지국가의 틀에 관한 정치적 논의, 그리고 노조와 기업인 등의 경제 주체간의 경쟁과 협조구조, 그리고 국민적 합의 등 시대적 요구에 따라 노동시장정책이 영향을 받는다. 즉, 현재 시행되고 있는 노동 정책은 오랜 기간에 걸친 정치적 논의와 국가적 차원의 국가조사기능을 부여받은 국가특별위원회(Special Committees) 제안, 정당들의 정책조율을 통한 법제화를 통해 현실화하기 때문에 제도적, 문화적 접근법을 통해 명확해질 수 있다.

제도문화적인 변화가 새로운 사회현상의 동력이 되는 이러한 접근법은 신제도주의적 이론의 틀 속에서 많이 다루어진다. March & Olsen(1984, 1996)은 조직 구성원의 태도와 행태의 변화는 전통적 가치의 변화와 논리 및 합리적 근거의 변화에 초점을 둔 규범적 신제도주의(Normative New Institutionalism)에 기초를 두고 있다고 본다. 이러한 규범의 변화는 새로운 법의 제정, 기존법의 개정, 새로운 규정의 도입 등을 통해 이루어지기도 하지만, 교육과 사회화 과정을 통해 관습, 전통, 인식을 점진적으로 변화시키면서 가능하다고 보았다. 한편 Peters(1999)는 사회적 계층관계, 정치사회적 관계도 장기적으로 법제도의 변화를 통해 바뀌갈 수 있다는 시각을 공유하면서도 비용과 혜택(Costs and benefits)의 측면에서 합리적 선택이 이루어지는 신제도주의(Rational-choice new institutionalism)까

지 영역을 넓히고 있다(Peters, 1999; Goodin & Klingemann, 1998). 이 같은 시각은 스웨덴 모델의 특징적 모습이 1930년대 사민당의 집권 이후 사회보장제도와 복지 및 가족정책의 구축을 통해 서서히 골격을 갖추게 되었다는 시각을 잘 반영하고 있다는 점에서 매우 유용한 이론적 논거가 될 수 있다.

‘국민의 집’으로도 불리는 스웨덴의 정치사회 모델을 통칭해 부르는 ‘스웨덴 모델’의 특징은 무엇으로 정의할 수 있을까? 크게 세 가지로 정의해 볼 수 있다. 첫째, 살트셰바덴의 노사협약주의, 둘째는 평등주의 사상, 그리고 셋째는 국민들이 폭넓게 지지하는 복지를 통한 삶의 질 확대다(Aspling, 1989; Nilsson, 1997; Svallfors, 1996, 2000, 2004; Choe, 2011). 그중에서도 스웨덴의 노사관계의 틀과 평화적 협의와 타협을 가장 잘 표현하고 있는 것은 살트셰바덴 정신(Saltsjöbadsandan, The Spirit of Saltsjöbaden)이다. 결국 국민의 집 사상은 살트셰바덴 정신의 기초가 되었으며, 아래 스웨덴 모델의 특징을 잘 담아내고 있다.

1) 노사협약주의

스웨덴 노동시장에서의 평화체제는 스웨덴 모델 구축의 가장 핵심적 요소로 평가된다. 1930년대 초까지 노사 양측은 파업(Strike)과 직장폐쇄(Lock-out)을 강력한 대항수단으로 사용하고 있었기 때문에 노동시장뿐만 아니라 계급간의 갈등과 사회 전체에 불안 요인으로 작용하고 있었다. 1931년 파업과 소요 이후 1932년에 등장한 사민당 정부는 노사 간의 갈등해소를 정책의 최우선 순위로 두고 노조단결권, 임금인상, 실업문제와 노동보험 문제 등에 큰 관심을 가지고 있었다(Thullberg & Ostberg, 1994; Hansson, 1996; Åmark, 1994, 2005; Moschonas, 2002).

노사 간의 산업평화를 가능하게 한 가장 중요한 요인으로 Walter Korp(1994)는 노조의 권력자원을 든다. 즉, 노조가 살트셰바덴조약에 참여하게 된 직접적 동기로 사민당을 통해 노동정책 및 노동환경정책, 임금 정책 등에 있어 친노조정책을 펼 것이라는 기대감을 가질 수 있었다는 점과 강한 노조의 힘에 따르는 책임의 부담이 결국 노사 간의 타협점을 찾게 하는 계기가 되었다는 것이다. 즉, 강한 노조의 자원은 책임과 의무가 있는 노조

의 역할을 떠안게 하는 기폭제가 되었다는 측면에서 노동시장정책의 새로운 틀을 짤 수 있는 계기가 되었다. 노사 간의 대타협은 단기적으로는 노동시장 주체들 간의 갈등관계를 평화체제로 이행하는 변곡점이 되어 주었고, 여기에 그치지 않고 사회적 신뢰, 합의문화도 완전히 새롭게 변화시키는 계기가 되어 스웨덴 역사에서는 이를 살트셰바덴 정신(Saltsjöbadsandan)이라고 부르기도 한다(Halvarson, Lundmark & Staberg, 1995; Arter, 2009; Möller, 2004).

하지만 1970년대 이후 평화적 타협정신이 점차 노사 간의 긴장된 관계 속에서 퇴색되기 시작했다. 1971년부터 노조가 들고 나온 기업수익금의 20% 노동기금의 요구를 바탕으로 한 임노동기금(Löntagarfonderna, Wage-earner's Fund)에 따른 갈등은 스웨덴 모델의 위기이자 새로운 변화의 시작이었다. 1969년 철광회사 LKAB 광부들의 3개월에 걸친 파업, 1971년 교원노조 SACO의 총파업, 1976년 사민당의 선거패배, 1977년의 Volvo 노동자 대 해고와 파업, 1909년 이후 최대규모인 14,000명이 참가한 1980년의 전국공무원노조의 총파업과 이에 상응한 12,000명의 직장폐쇄 등 국가 경제의 마비상태로 이어지면서 노조와 사측간의 밀월관계가 상당히 상처를 입게 되었다(Hansson, 1996).

1974년에 발효된 고용보호법(Lagen om anställningsskydd, Employment Protection Law)은 사용자의 해고에 대한 피고용자의 고유권한을 다루고 있다. 이 법에 따르면 노조에 소속되었다는 이유로 해고를 할 수 없다고 규정하고 있으며, 임신이나 출산 등의 이유로 여성 피고용자를 해고할 수 없다고 못 박고 있다(7장). 이 법의 발효로 고용주는 피고용자를 임의적으로 해고할 수 없고, 반드시 직장노조의 협의를 거쳐 해고할 수 있게 해 줌으로써 1938년의 노사협약의 정신을 다시금 확인하는 법으로 인정되고 있다. 고용보호법 22조는 해고의 원칙도 담고 있다. 회사가 경영상의 문제로 피고용자를 해고할 때 임의로 고용주가 해고자를 선정하여 통보하는 것이 아니라 입사의 역순으로 해고한다. 즉 맨 마지막 입사한 순으로 해고하게 함으로써 경험과 연륜이 있는 피고용자를 보호하는 효과를 보고 있다. 25조는 회사의 경영여건이 개선되어 고용을 늘릴 때는 해고된 노동자를 우선으로 채용하게 하여 해고되는 노동자를 우대하는 내용을 담고 있다.

한편, 1982년에 개정된 고용보호법은 경영자들의 요구사항이 관철된 내용을 담고 있다. 즉, 경기의 악화로 경영상황이 안 좋아도 마음대로 해고를 할 수 없게 된 기업 측에서는 고용보호법이 너무 노동자의 고용안정에만 초점을 두고 있어 실질적으로 경영악화를

초래해 경쟁력을 약화시키는 원인으로 보고, 6개월 인턴제 임시직과 시간제 비정규직을 채용할 수 있도록 해 노동유연성을 높일 수 있도록 했다. 6개월 인턴제의 경우 사회보장을 모두 제공하기는 하지만 이 기간 동안 고용주가 2주의 유급해고를 할 수 있도록 하고 있다. 이 제도의 도입으로 정규직의 고용보호와 안정에 기여하고, 고용주들이 경기가 안 좋을 때 신속하게 해고할 수 있는 가능성을 열어주기는 했으나, 피고용자 입장에서 보면 불안정한 고용상태가 되어 노동시장 전체가 악영향을 받을 수 있다는 문제점을 안고 있었다. 하지만 1976년 발효된 노사공동결정권 법은 노사합의 사항으로만 비정규직의 비율을 늘려나갈 수 있기 때문에 고용주가 비정규직을 마냥 늘릴 수 있는 것도 아니다.

1976년 발효된 노사 간의 공동결정권에 관한 법(Medbestämmandelagen, MBL; Law on Shared Decision)은 노조의 경영권 참여를 합법화하고 있다. 노사가 합의하지 못할 때는 어느 한 측이 일방적으로 해고와 고용 등에 관한 사안을 결정할 수 없다고 못 박고 있어 좌익계열에서는 노동시장에서의 민주주의 법이라고 부르기도 하지만, 고용자 입장에서는 경영의 독립성을 훼손한 아주 부당한 내용을 담고 있는 셈이다. 1990년의 외환위기를 거치면서 파업금지, 임금인상금지 등의 반노조정책으로 사민당과 노조 간에 냉전관계가 지속되었으며, 우익정권의 등장과 함께 복지제도의 대수술이 진행되기도 했지만, 근본적으로 전일제 정규직 중심의 노동시장 전통과 노사 간의 합의를 존중하는 노동시장은 아직도 큰 틀에서 그대로 유지되고 있다(Starrin & Svensson, 1998).

2) 평등성

스웨덴 모델의 두 번째 특징으로 평등민주주의(Equal Democracy)를 들 수 있다. 스웨덴에서 사회 가치 중 가장 중요한 요소로 평등주의를 든다. 복지제도는 자본주의에서 파생되는 사회적 불평등과 계급적 차이 그리고 소외계급을 축소시키는데 탁월한 효과가 있다. 이를 통해 절대빈곤층이 없어지고 중산층이 두꺼워지며 부자와 가난한 사람과의 격차가 상당히 줄어들게 한다. Esping-Anderson(1992, 1996)이 지적하는 것처럼 스웨덴의 복지체제(Welfare State Regime)는 상당히 높은 수준의 평등을 지향한다(Thullberg & Östberg, 1994).

평등사회에서 찾아 볼 수 있는 특징 중에서 가장 두드러진 것이 사회적 안정성이다. 비록 평등주의(Egalitarianism)는 좌익계열인 사민당이 추구하는 노선이었음에도 불구하고, 우익정당인 보수당도 복지를 통한 평등적 가치의 추구는 스웨덴에 필수적인 요소라고 말할 정도다. 그 이유는 사회 각 계층 간, 그리고 지역 간 격차가 줄어 긴장관계가 줄어들고 사회갈등을 미연에 예방하는 효과가 있어서 사회의 안정을 바탕으로 경제발전에 중요한 역할을 한다고 보고 있기 때문이다. 즉, 노동시장의 평화와 사회적 안정은 생산력 향상과 경쟁력 강화로 연결된다는 인식이 강하다. 따라서 평등에 관한 인식은 좌와 우, 지역, 계급과 관계없이 스웨덴 경제발전에 가장 중요한 요소라는 인식이 뿌리 깊게 자리 잡고 있다. 재원이 많이 필요한 사회보장제도 및 복지제도의 유지를 위해서는 높은 소득세와 기업의 사회적 책임성이 필수적이다. 그러나 국민들은 복지제도의 유지 혹은 확대를 위해 아직도 세금인상에 폭넓게 동의할 정도로 복지제도에 대한 지지와 충성도가 매우 강하다. 평등사상은 T. H. Marshall이 주장한 세 권리, 즉 시민적 권리(Civil Right), 정치적 권리(Political Right), 그리고 사회적 권리(Social Right) 중 마지막 세 번째인 사회적 권리와 밀접한 연관성을 지닌다. 사회적 권리는 인간은 가난으로부터의 자유(Freedom from poverty)를 충족시켜야 하는데 개인이 달성하지 못할 때는 국가가 대신 충족시켜 주어야 할 의무가 있다는 주장이다(Johansson, 2008).

평등관계에서 또 한 가지 중요한 분야가 바로 남성과 여성의 성평등이라고 할 수 있다. 스웨덴은 성개발지수, 성권한척도 등 평등지수에서 세계1위를 지속적으로 차지하고 있다. 높은 생산참여와 정치권력분점 등 실질적인 부분에서 여성이 남성과 더불어 중요한 권력을 분점하고 있다(Bergqvist 1999). 스웨덴의 양성평등정치는 소위 ‘두 명당 한 명 꼴로 여성을’이라는 내용을 담고 있는 ‘바르안난 다메르나스(Varannan damernas)’로 대표된다. 이 용어는 1970년대까지 구축된 복지제도를 기조로 한 가정 내에서의 양성평등적 구조를 정치 및 사회전반에 파격적으로 영향을 미친 다양한 정책목표를 제시하고 있다. 이 국가보고서의 제목인 ‘바르안난 다메르나스’는 스웨덴 양성평등 정책의 상징으로 1990년대 들어 세계에서 가장 앞서가는 양성평등국가를 지향하기 위한 국가적 목표로 자리 잡은 후 현재까지 스웨덴의 모든 정책분야에 필수적으로 적용되고 있다(Bergqvist, 1999).

이 보고서는 또한 남-여성 간의 불균형적 권력관계를 해소하기 위해 최우선으로 해결해야 할 사안이 중앙 및 지방의회 내 여성의원율의 지속적 증가와 함께 사회 전반에 걸쳐 여성의 지위향상을 위해 노력해야 한다고 못 박고 있다. 따라서 남성과 여성의 사회적 위상이 결국 정치참여에 있어 불균형관계와 연결된다고 보고 여성의 권력확대를 위해 양성평등문제가 사회에서 중요한 아젠다로 자리 잡게 되는 중요한 단서가 된 연구였다. 1991년 선거에서 승리한 우익정부는 사회부내에 양성평등부를 신설하고 양성평등의 구체적 실현을 위한 전문적인 행정업무를 관장하도록 하였으며, 이는 1980년 세계에서 유일하게 설립된 양성평등 ombudsman제도와 더불어, 같은 해에 제정된 양성평등법과 함께 매우 진일보한 양성평등정책 실현국가로 앞서갈 수 있는 계기로 평가되고 있다.

3) 가족복지제도와 삶의 질

마지막으로 가족복지제도의 팽창을 통한 삶의 질의 확대를 들 수 있다. 스웨덴의 가족복지제도는 일반적으로 사회민주주의 모델이라 부른다. 다른 세 가지의 모델, 즉 보수적 모델 혹은 대륙모델(Conservative Model or Continental Model), 영미모델 혹은 자유시장 모델(Anglo-Saxon Model or Liberal Market Model), 그리고 남유럽 모델(South European Model) 들은 사회민주주의 모델과 근본적으로 다르다. 우선 사회민주주의 모델은 국가의 개입 정도와 국가의 세금의존도에 있어 여타 모델보다 높다. 북유럽국가들은 전체 국민 총생산에 차지하는 조세율의 비율이 약 50%에 이른다. 2012년 현재 덴마크가 48%로 1위, 스웨덴이 46%로 2위를 차지하며 다른 북유럽 국가들도 40%를 상회하고 있다(Ekonomifakta, 2013). 사민주의 모델은 국가의 사회안전망 구축에 있어서도 단연 앞서며, 특히 사회부조, 공공서비스 등에 있어 세계에서 가장 앞선다. 개인의 사회적 위기에 대한 선택적 지원 등도 여타 모델에 비해, 시장이나 가정, 혹은 직장의 부담보다 국가가 더 높은 부담률을 보인다. 출산 및 육아 부모보험, 실직급여, 병가급여 등의 지원도 탁월하게 높다(Esping-Andersen, 1990, 1992, 1996).

1960년대 말부터 시작된 가족복지정책 논쟁은 여성의 평등권에 초점이 맞춰져 있다. 좌익공산당(Left Communist Party)와 사민당(Social Democratic Party)은 공공서비스의 확

대를 통해 여성이 출산 이후에도 경력단절 없이 직장생활을 할 수 있도록 해야 한다는 논리를 폈지만 중도우익 정당들은 부모가 자율적으로 선택할 수 있도록 사립탁아소 확대, 직접 양육 등의 방법을 선호하는 양상으로 전개되었다. 그러나 1965년부터 사민당 정권 하에서 진행된 가족정책 특위의 국가정책보고서에서 아동가족의 경제적 지원과 함께 출산, 육아와 관련하여 부부가 함께 처음부터 끝까지 계획세우고 실천할 수 있도록 산모휴가제(Maternal leave)를 부모보험제(Parental Insurance)로 전환할 것을 권고하고 있다(SOU, 1972: 34, 17-44).

이 보고서에 따라 1974년 발효된 부모보험법(Föräldraförsäkringslagen, Parental Insurance Law)은 출산휴가를 180일로 규정하고 직장여성을 출산으로부터 직장생활로부터 자유롭게 해주었다. 이 전까지만 해도 출산을 위해 퇴직을 신청하거나, 무급휴직을 신청해 고용주가 허락할 때만 출산휴가를 할 수 있어 여성 직장인의 불평등한 노동조건으로 많은 사회적 논란이 있었다. 이때부터 노동시장에서 여성의 진정한 평등성이 보장되었다고 할 수 있다. 입양의 경우도 출산과 같은 동일한 조건으로 출산휴가를 사용할 수 있도록 입양을 권장하는 정책도 동시에 도입해 불임여성들에게도 기회를 주었다.

1995년부터 직장 남성도 반드시 최소 30일을 출산휴가로 사용하도록 해 출산과 육아를 위해 남성의 책임성을 높이기 위한 노력을 기울였다. 2008년부터 보너스제를 도입해 출산부모가 480일의 출산휴가기간 동안 동시에 135일씩 합계 270일을 사용할 경우 최대 SEK13,500를 지급하는 제도를 도입했다. 남성이 70일 그리고 여성이 100일을 사용했을 경우 공동으로 동시에 겹치는 70일의 2배 즉 140일로 산출해 $140/270 \times 13,500$ 을 계산한 SEK7,000를 부모의 통장에 50%씩(각 SEK3,500) 입금하도록 하고 있다. 이 같은 노력을 기울이고 있으나 아직 2012년 기준으로 여성의 부모출산휴가일수의 사용 비율은 76%를 차지하고 있어 최근 들어 부모출산휴가 공동 양분제, 즉 50%씩 의무적으로 하자는 안이 폭넓게 정당차원에서 논의되기 시작했다(DN, 2013).

1995년 이후 부모휴직법(Föräldraledighetslagen, 1995: 584)의 제정으로 출산과 양육을 위한 부모의 권리를 더욱 명확히 규정하고 있다. 자녀의 출산 시 1년 6개월까지 출산휴가를 사용할 수 있게 해 주고, 동시에 출산 혹은 육아의 이유로 임금이나 진급, 그리고 근무지 등의 불이익을 받을 수 없도록 하고 있다. 직장에 다시 복귀하고 나서도 아이가 8세가 될 때까지 잔여 출산휴가를 사용할 수 있도록 해, 자녀의 건강상의 이유로 하루 육아휴직,

1주일 육아 휴직 등을 활용할 수 있도록 해주고 있다. 이는 직장생활을 하고 있는 부모, 특히 여성 직장인들이 아이를 양육하는데 있어 직장의 이유로 양육을 소홀히 하거나, 다른 가족의 도움을 받아 자녀 병간호를 하게 하는 경우를 미연에 방지하는 효과도 보고 있다. 즉 직장인의 경우에도 양육을 우선으로 할 수 있도록 해 육아의 어려움으로 직장생활에서 불이익을 당하지 않도록 보호하고 있다는 점에서 의의가 있다. 최근 2010년에는 부모 휴직법의 개정으로 자녀의 병 간호 및 건강 등의 이유로 보다 자유롭게 임시부모휴직을 할 수 있도록 하고 단일부모의 경우 자신이 병 등으로 아이의 병간호를 할 수 없을 때 가족 중 한 사람이 대신 병가휴가를 내고 병가급여를 수령할 수 있도록 하고 있다.

이상에서 살펴본 스웨덴 노사화합모델, 평등주의, 가족친화적 복지모델은 스웨덴의 노동시장정책과 노사정책의 변화를 이해하는 데 필수적 요소가 된다. 다음 장에서는 이 같은 특징들이 어떻게 스웨덴의 역사적 고용 상황의 변화에 반영되고 있는지, 그리고 최근의 기업 사례에서는 어떻게 드러나는지 검토해 보도록 한다.

4. 철학에서 현실로

1) 고용 상황의 변화

1948년 노동시장위원회(Arbetsmarknadsstyrelsen, The board of labor market)가 설립되면서 스웨덴은 적극적 노동시장정책의 골격을 갖게 되었다. 1938년 살트슈바덴 노사협약에서 체결한 네 가지 합의사항, 즉 중앙임금교섭에 대한 조항, 고용 및 해고에 관한 조항, 노동환경에 대한 조항, 그리고 마지막으로 재취업 및 노동교육에 관한 조항을 바탕으로 1940년대부터 1970년대까지 노사 간의 평화체제를 이루었다. 그러나 노동시장의 변화에 따른 해고 시 노동자 재취업교육, 직업학교의 운영, 그리고 직업알선 노사협의체 운영 등의 부분은 1940년대 들어 제대로 작동하지 못하고 있다가 노사가 국가의 도움을 요청해 국가가 담당하도록 일임한 결과, 1948년 국가기관으로 노동시장위원회가 설립되어 이때부터 국가가 직업고등학교 관리, 취업알선 및 직업소개소 등을 설립해 적극적 노동시장정책을 통해 완전고용을 지향했다(Rothstein, 1986, 1994).

스웨덴의 고용정책은 1951년부터 소개되기 시작한 렌-마이드너 모델에 따른 완전 고용, 경제성장, 형평성과 재분배 정책, 그리고 물가안정의 기초를 바탕으로 양질의 일자리 창출을 위해 연대임금제를 통한 대기업성장, 중소기업 경쟁력강화, 중화학 위주의 수출경제를 바탕으로 진행된 결과, 1970년대 초 이미 남성고용율 85% 도달로 노동력의 절대부족 현상과 함께 동시에 여성의 노동시장 참여도 빠르게 확대되었다(Erixon, 1993, 1998). 1960년대 이후 일시적으로 노동이민정책을 통해 외국인 노동자를 수급받기는 했어도 국내의 양질의 노동력 확대가 더 효율적 노동정책이었다.

따라서 궁극적으로 2차 대전 이후 지속적 경제성장과 수출경제의 확대는 적극적 노동시장정책을 통한 완전고용정책을 취하게 만들었다(Erixon, 1998). 즉 전일제 고용정책은 사회보장제도와 가족복지정책을 수단으로 한 선순환적 노동시장정책의 기초를 이룬다. 즉 노동자의 정규직화는 1938년 노사협약의 중요한 약정이다. 이 후 스웨덴의 노동시장은 최근까지도 정규직 채용, 고용안정, 그리고 차별금지 등의 기본골격을 바탕으로 하고 있다. 여성의 경우에 있어서도 임신, 출산, 육아 등으로 노동시장에서 차별받지 않도록 출산휴가제가 도입되었다(Erimisch, 1989; Esping-Andersen, 1990, 1992, 1996). 1974년 도입된 부모보험제는 이 같은 정신을 잘 뒷받침해 주고 있으며, 현재 스웨덴 고용시장에서 성차별 금지의 기초 하에 원칙적으로 전일제 정규직을 우선으로 하고 있다. 고용주들의 애로사항을 반영해 1982년부터 도입된 시간제 비정규직의 채용은 노동유연성을 높이고 생산성 강화와 경쟁력 제고에 일부 긍정적 변화를 이끌어 낸 것은 사실이지만, 노동시장에서의 유연성은 항상 고용불안정을 초래해 노조의 반발을 야기하고 있다.

한편, 고용·해고 등 노사 간의 중요한 사항은 반드시 공동책임 하에서 논해야 한다는 공동결정권에 관한 법(MBL)은 스웨덴의 고용시장의 틀을 획기적으로 바꾸지는 못했고 노사 간의 합의 하에 비정규직 시간제 노동자의 채용비율을 결정하게 되어 있다. 시간제 근로 노동자의 경우에 있어서도 정규직에 비해 봉급수준의 차이가 거의 없고 사회복지비용으로 기업이 채용 직원 당 31.24%를 부담하고 있어 병가급여, 실업급여, 부모보험 등의 모든 사회보장을 제공하고, 탁아소, 자녀 방과 후 교육과정 참여, 청소년시설 이용 등 모든 공공 복지서비스의 혜택을 볼 수 있기 때문에 시간제 비정규직이라고 해도 실질적으로 차별금지제도로 통제하고 있어 실질적인 고용평등이 폭넓게 실천되고 있는 것이다. 시간제 근로는 엄격한 의미로 정규직의 유연근무제에 바탕을 두고 있어서 본질적으로 차

별적 요소를 원천적으로 봉쇄하고 있다는 점에서 여타 유럽 및 미국의 시간제 비정규직과는 차별된다고 하겠다.

스웨덴의 고용정책의 기초는 무엇보다 정규직 전일제이지만 1990년대 초부터 불기 시작한 신행정운동(New Public Management)의 바람은 유연근무제 도입에 중요한 단서를 제공해 주었다. 이 제도는 고용안정에 초점을 두면서도 피고용자들이 하루 중 근무시간을 택해서 근무하거나, 주말근무, 야간근무 혹은 재택근무까지 가능하게 해 주었다. 또한 주부, 학생, 자기개발을 위한 재교육 등의 이유로 근무시간을 유연하게 줄일 수 있도록 하는 근무제가 정착하기 시작했다.

스웨덴에 찾아온 1990년 초의 경제위기는 더욱 그런 양상으로 변화시키는 계기가 되었다. 전체 해고보다는 50% 고용을 유지하면서 학업에 임하거나, 재취업 준비를 위한 교육에 참가하는 등의 근무방식도 도입되었고, 부모휴가제의 도입에 따라 점차 확대된 부모유연근무 육아제 등은 70% 근무, 30% 육아 등의 비율 등도 보편적으로 사용되었다. 1990년대 후반의 복지개혁은 유연시간 근무제의 폭넓은 도입과 적용에 기여한 것도 사실이다. 하지만 유연시간근무제는 정형화된 고용형태가 아닌 변형적 일시적 근무형태로 다시 전일제 근무로 되돌아가기를 원하는 피고용자의 경우 아무 제약 없이 다시 복귀할 수 있다. 이 같은 근무형태가 가능한 것은 노사협약정신에 따라 직장에서 자유롭게 근무시간을 조절할 수 있는 협의체가 존재하고, 임의로 해고하거나 불이익을 줄 수 없는 고용주의 한계 등으로 인해 가능할 수 있다.

위에서도 언급했듯이 스웨덴 노동시장의 기초가 노사 간의 합의를 통한 정규직 우선 고용정책의 선호이지만, 최근 노사 간의 시각의 차이는 조금씩 명확해지고 있다. 1982년부터 도입되기 시작한 최대 6개월 임시 고용제 및 최대 2년 비정규직 채용에 관한 고용주 입장은 비정규직 시간제를 바탕으로 한 능력임금제를 새로운 고용형태로 더욱 선호하지만, 노조의 경우 안정적인 고용형태인 정규직 유연근무제를 사수하기 위해 노력하고 있다(Motion, 2011/12: A320; IF Metall, 2013; Kommunal, 2013; SN, 2013). 스웨덴의 노사문화가 타협과 협의의 전제로 이루어지는 노동시장 평화주의에 원칙을 두고 있기 때문에 큰 변화는 예상되지 않지만, 2014년 선거 결과에 따라 스웨덴의 노사문화에 변화의 바람이 밀려올 수도 있다는 뜻이다.

2) 기업 사례

여기에서는 지난 2013년 10월 연구진이 직접 방문하여 인사담당자와 인터뷰 진행을 통해 조사한 스웨덴의 두 기업의 사례를 소개한다. 첫 사례인 SEB는 스톡홀름에 본부가 위치하고 있는 글로벌 금융기관으로서 남녀 근로자의 비율이 각각 절반에 가까운 ‘남녀공동’ 기업/산업으로 이해할 수 있으며, 두 번째 사례인 알파라발(Alfa Laval)은 남성 기술자 위주의 글로벌 산업기술 솔루션 제공 업체이다.

[표 4] 스웨덴 기업사례 요약

	SEB (스웨덴)	Alfa Laval (스웨덴)
기업 특징	(남녀공동) 금융업	(남성집중) 산업기술솔루션
총 근로자 수(명)	8,959	1,500
여성 근로자 비율	54%	22.2%
시간제 근로자 비율	14% ¹⁾	3% ²⁾
시간제 근로의 경우	육아를 위한 단축근무 또는 부모휴가; 은퇴 전 단축근무	좌 동
대체 근로의 특징	주로 임시직 기간제로 대체하며, 정규직으로의 전환 기약 없음	현실적으로 매우 적음 (단축 근무보다는 유연근무제로 활용)

주: 1) 정규직의 경우 약 9%에 해당하며, 총 근로자의 7%에 해당하는 임시직의 80% 이상이 시간당 임금 근로자인 관계로 총 시간제 근로자 비율이 높아진 것임.

2) 알파라발 스웨덴 전체에 해당하는 수치이며, 연구자가 방문한 툼바(Tumba)의 경우(10%)처럼 상대적으로 사무직 근로자가 많은 경우 시간제 근로자의 비율이 더 높게 나타난다.

(1) Skandinaviska Enskilda Banken (SEB)

SEB 스웨덴에서 근무하는 총 8,959명의 임직원 가운데 정규직(permanent workers)이 약 93%인 8,313명을 차지하고, 나머지 672명은 임시직(temporary workers)으로 근무하고 있으며, 성비로는 여성이 절반보다 약간 많은 54%를 차지하고 있다. ‘시간제 근로(part time work)’의 형태로 나누면, 정규직의 약 9% (724명), 그리고 임시직 중에서는 80%가 넘는 인원(554명)이 시간당 임금을 받고 있는 것으로 나타나, 2013년 10월 현재 임시직을 포함한 총 직원 가운데 약 14%가 시간제 근로를 하고 있는 것으로 파악되고 있다.

‘시간제 근로’ 현황에 관해 물었을 때 인사관리자는 우선 정규직이나 임시직이나를

먼저 구분해서 봐야 한다는 점을 강조하였는데, 이유인즉, 임시직은 일반직원으로 규정하지 않는다는 것이었다³⁾. 일반적인 고용은 전일제 정규직을 의미하며, 임금, 인사, 근무시간 관리 등은 단체협약에 의거한다. 스웨덴의 단체협약은 노조가입 여부에 상관없이 모든 근로자에 적용되는데, SEB의 경우, 관리직, 회계업무, IT 등 작업분야별로 총 8개의 노조가 있으나 단체협약 대상 노조는 2개이다. 이에 따라 ‘일반단체협약(사무직 노동자(white color workers) 노조인 TCO가입자용)’과 ‘고등교육근로자단체협약(전문직 노조인 SACO 가입자용)’ 두 가지 협약이 있으며, 대개 석사 이상의 학위자는 이 둘 중에 선택할 수 있다. 고등학위가 없는 근로자는 자동적으로 일반단체협약을 따르게 된다.⁴⁾

지난 2011년부터 시행 중인 단체협약은 근무시간을 24/7제도로 운영(주 7일, 하루 24시간에서 선택, 조정할 수 있도록 허용)하되, 정상 근무시간을 7~21시로 폭넓게 인정하고 이 중에서 7.7시간을 협의하여 결정하도록 하고 있다(주 38.5시간 기준). SEB는 시간제 임시직 고용보다는 개별 근무시간선택제(individual schedule)⁵⁾를 시행하고 있었는데, 주로 콜 센터, 폰뱅킹 센터, 지원부서 등 매 시간단위로 근무자의 위치파악이 필요한 부서에서 많이 이용되고 있었다.

정규직의 시간제 근로는 대다수가 육아기에 법적 권리로 보장된 단축 근무를 청구하는 경우, 혹은 부모휴가제(parental leave/benefits)⁶⁾ 등 언제든 전일제(주 38.5시간)⁷⁾로의 복귀가 보장된 전환형 시간제 그룹인 반면, 임시직 시간제 근로의 대다수는 학업이 주이면서 일종의 아르바이트를 하는 학생들이었다. 두 그룹 모두 기업 입장에서 볼 때에는 자

3) 한편, 아래에서 보다 자세히 다루고 있듯이 시간당 임금이나 그 외 혜택 등에 있어서 근무 시간 비례로 볼 때 각종 수당이나 혜택에 있어 크게 차이가 나지도 않는 것으로 판단된다. 인사관리자에게 이 사실에 관해 재차 물어 보았을 때, 담당 직원의 교육수준이나 경력 수준에 따른 차이 외에 크게 차별을 한다면 임시직 근로자를 차별하지 않도록 하는 법(시간제와 기간제 근로자에 대한 차별금지법, Prohibition of Discrimination of Employees Working Part Time and Employees with Fixed-term Employment Act (2002:293))에 위배된다는 답변이 돌아왔다.

4) 이는 대학학위 이상 근로자들의 임금이 더 높았던 과거의 역사에 기인할 뿐이며, 현재 실제 두 단체협약의 내용상의 큰 차이는 없다고 한다. 오히려 일반단체협약에서 시간외수당 등 일종의 수당 수준이 높게 책정되고 있는 것으로 파악되었다. 그러나 대개 수당지급 등은 부서별로 이루어지므로, 동일 부서 내에서 서로 다른 단체협약에 서명했다고 해서 개별수당의 차이가 나지는 않는다고 한다.

5) 매일 8시간 전일 근무가 아니라, 개인과 가정의 여건에 따라 특정 요일에 단시간 근로를 하고 대신 다른 요일에 장시간 근로로 주 38.5시간의 전일제 근로조건을 채울 수 있도록 함.

6) 8세 미만의 자녀를 둔 부모는 총 480일의 부모휴가(일정수준의 상한 금액을 둔 약 80%의 임금대체율이 보장된 390일과 기본정액급여 90일간)를 사용할 수 있으며, 휴가를 다 쓴 이후에도 아이가 8세가 될 때까지, 혹은 초등학교 1학년 을 마칠 때까지의 육아 기간 동안 전일제 근로시간의 75%까지 시간제 근로에의 청구권을 갖는다.

7) 전일제인지 아닌지를 결정하는 주당 근무시간은 단체협약에서 정하는데, 스웨덴 대부분의 단체협약에서 38-39시간을 기준으로 하고 있음. SEB의 경우 38.5시간.

발적 의사에 의한 시간제 근로인 것이며, 그룹 별로 성별의 차이는 크게 눈에 띄지 않았다. 정규직 시간제 근로 집단을 다시 세분화 하면, 아이를 돌보기 위해 단축 근무를 선택한 집단이 가장 큰 집단이며, 다음으로는 은퇴연령⁸⁾에 가까운 자로 점진적 은퇴를 위해 단축 근무를 희망하는 집단이다.

주로 부모휴가 등 정규직 근로자 중에 단축 근무를 원하여 꼭 필요한 경우 대체인력 등을 위해 시간제 고용을 활용하는 경우가 있으나, 그 외 별도의 이유로 회사에서 시간제 고용을 하지는 않으며, 전일제 정규직 채용이 기본 원칙이다.

‘대부분의 근로자들이 물론 전일제 일자리를 원한다. 하지만 개인의 생애주기 중에서 어린아이가 있는 때라던가 기타 이유로 전일제 근로가 힘들어 근무시간을 단축하고 싶을 때가 있다. 어쨌든 기본은 전일제 근무이다.’ (인터뷰 중에서)

정규직 근로자 중에서 시간제 근로로 전환하는 사례는 크게 세 그룹인데, 이 중 가장 큰 그룹은 (i) 육아를 위해 법적으로 보장된 단축근무 신청자 (부모휴가와 별도로 무급휴직에 해당함, 대다수 여성), (ii) 부모휴가 사용자, 그리고 (iii) 은퇴 전 단축근무를 희망하는 그룹으로 나뉜다. (i)과 (ii)의 경우 이전 직위로의 복귀가 법적으로 보장되어 있는 반면, (iii) 그룹의 경우, 법적 권리도, 단체협약도 아닌, 고용주 측에서 제공하는 일종의 혜택⁹⁾으로 운영되고 있었다.

요컨대, SEB의 시간제 고용이 사용주의 필요에 따른 것이라기보다는 근로자들의 개인생애 관점에서 일과 가정의 양립이라는 필요에 따른 자발적인 선택에 기인한 것이라

⁸⁾ 은퇴연령 65세(남녀 동일), 근로자가 원하는 경우에 법적 권리로써 67세까지 연장 근로할 수 있으나 매우 소수에 불과함. 공적연금은 65세부터 완전노령연금(full pension) 수령 가능, 기업연금은 62세부터 완전노령연금을 받을 수 있으며, 따라서 62세 은퇴자는 기업연금에서는 완전노령연금을 받으나 공적연금에서는 조기은퇴로 분리되어 완전노령연금액에 못 미치는 액수를 수령함. 조세방식의 최저보장연금 외에 모든 연금은 기본적으로 노동시장 참여 및 사회보험 납부기간에 연동되므로, 1970-80년대부터 단시간 근로를 해온 많은 여성들의 실제 연금 수령액은 상대적으로 낮은 형편이며, 이로 인해 경제적 형편에 따라서는 부족한 연금액을 채우기 위해 오히려 은퇴연령 이후까지 일하는 고령여성 근로자도 있음.

⁹⁾ 지난 2000년도 초기부터 소위 ‘80/90/100 제도 (80% 근무, 90% 임금 지급, 100% 연금액 지급)’를 시행하고 있는데, 이는 55세부터 조기 은퇴(연금 수준은 62%로 삭감)를 장려하던 이전 관행에서 변화한 것임. 본래의 취지는 인력 조정을 위해 은퇴를 앞둔 고령근로자들의 근로시간을 단축하기 위해 일종의 인센티브로 지급하기 시작했으나, 최근에는 오히려 근무시간의 유연성을 통해 은퇴를 늦추고 더 오래 일할 수 있는 인센티브로 작용하고 있으며, 고용주 입장에서는 사내인력의 고령화라는 배경 하에 세대간의 지식 전수 방안으로도 이해되고 있다.

할 수 있으며, 따라서 시간제 고용의 증감은 부서 내 인력의 평균 연령대와 상당한 상관관계가 있어 보인다. 즉, 대부분의 근로자가 전일제로 근무를 시작하지만, 아이가 생기면서 부모휴가, 단축 근로에의 법적 권리 등의 혜택을 영위하면서 시간제 근로로 전환하기도 하며, 아이가 자라면서 다시 전일제로 복귀하였다가, 은퇴 연령이 가까워지면서 다시 근로 시간 감축의 선택이 가능한 것이다. 이러한 개인생애 흐름에 따른 시간제 근로의 활용으로 인해, 해당 부서의 평균 연령대가 얼마냐에 따라 그 부서의 시간제 고용 정도를 예측해 볼 수 있게 된다.

한편 총 직원 수의 약 7%를 차지하는 임시직 근로자는 다시 전일제와 시간제로 나뉘는데, 전일제 임시직은 대부분 정규직 단축 근무자(대부분 부모휴가 사용자)의 대체인력으로 6개월 또는 1년 정도 지속적으로, 전일제로 일하는 경우이며, 시간제 임시직은 대부분 학생들로서 학업을 지속하고자 용돈벌이를 위해 서비스 센터나 콜 센터에서 주로 초단시간근로를 하는 경우이다. 임시직 시간제 근로자들의 고용계약은 보통 6개월 단위로 연장하며, 이들이 전일제 정규직 고용을 원하는 경우에는 다른 신입직원과 마찬가지로 공식 채용절차를 거쳐야 한다. 즉, 아무리 오랜 기간 동안 일해도 임시직 시간제 근로자가 자동적으로 정규직화 되지는 않는다.

시간제 근로로의 변경은 개인 근로자가 해당부서 직속상관과의 협의 하에 결정하면 헤드 인사부서에 알린 후 회계과로 넘겨 근무시간만큼 임금이 지급되도록 일괄 처리하도록 되어 있다. 개인별 근무시간 조정이지만 과정은 매우 단순, 신속하게 처리되는 것으로 이해할 수 있겠다. 시간제 근로로 변경하는 경우, 물론 근로시간 단축에 따른 임금감소와 더불어, 임금에 연동된 모든 혜택의 감소를 의미하며, 이에는 상여금, 유급 휴가 일수, 연금(소득비례) 등이 포함된다. 이는 소위 적게 일한 시간만큼 혜택도 따라 감소(pro-rata basis)하는 상식에 기인한다.

다만, 모든 직원이 매년 직속상관과 함께 전년도 업적평가를 동반하는 매해 2월 연차 임금협의(yearly salary review)에 필수적으로 참여하도록 되어 있는데, 여기서 대부분의 관리자들은 부모휴가 등의 이유로 휴무한 근로자에 대해 좋은 성적을 주지 않아 임금인상률에서 타 동료에 비해 적게 받는 경우가 종종 있다. 여성이 부모휴가 기간을 더 많이 쓰는 경향이 있으므로, 결국 여성 근로자가 남성동료에 비해 더 낮은 임금인상 결정을 받게 되는 상황이 도래하는 것이다. 이는 사실상 어린 아이를 둔 시기로부터 시작된 남녀 임금

의 차이가 평생을 가도 따라잡지 못하는 것으로 귀결되는 경향이 있으며, 인터뷰에 응한 두 명의 인사관리담당자들(여성)은 이러한 관행에 대해 대단히 불공정한 처사로 받아들이고 있었다.

시간제 근로자들에게 초과근무는 있을 수 없으며, 단순한 근무의 연장선으로 인정하여 시간당 임금 100% 동일하게 지급한다. 정규직 시간제 근로자들은 전일제 기준인 주당 38.5시간이 될 때까지, 연간 최대 50시간까지 연장근무 할 수 있다. 다만, 이렇게 근무시간이 연장되는 경우에는, 시간제 근로 시 유급휴가, 연금 등의 불이익을 감안하여 대개 전일제로 복귀할 것을 권고한다. 임시직 시간제 근로자들은 대개 초단시간근로(주 20시간 미만)이므로 단순히 몇 시간 근무했는지 보고하고 그만큼 시간당 임금을 지급받는 선에서 처리된다.

전일제 근무자가 시간제 근로를 신청하는 경우 대체인력에 관한 기본적인 해결방안은 해당부서에서 알아서 하는 것을 전제로 하지만, 사실상 규모가 큰 부서에서 소수 인원이 시간제 근로로 전환하는 경우 대체인력은 거의 지원되지 않는 현실이다. 이유인즉,

(i) 해당 개인이 재택근무 등으로 결국 전일제 근무나 마찬가지로 일하여, 부서 차원에서 크게 문제되지 않거나;

(ii) 해당 부서에서 작업량 등에 문제가 제기되는 경우, 동일 부서에서 동료직원들이 조금씩 나눠 부담할 수 있으며(인정에 의한 업무 분담);¹⁰⁾¹¹⁾

(iii) 혹은, 꼭 필요한 경우에 한해, 대체인력의 임시직 시간제 고용을 하기도 한다. 이 경우에는 사내 인터넷 공고를 먼저 하고, 사내에서 인력조달이 되지 않는 경우에만 대외 공식 채용공고를 낸다. 사내 인력전환에는 여러 경우가 있을 수 있는데, 이에선 인력 구조 조정 필요시, 혹은 개인 근로자가 업무 전환을 시도하는 경우 등이 포함된다. 사내 인력이 업무 전환을 통해 보충하는 경우, 대체근무 기간이 6개월 미만이면 원래 부서로 복귀하는 반면, 6개월 이상이 되면 대체근무를 요청한 부서의 관리자가 단축 근로 신청자가 전일제

¹⁰⁾ 이러한 경우에 동료 직원들이 불만을 제기한 적이 없어 별 문제가 없다고 말하고 있으나, 이는 인터뷰 대상자가 인사부서 관리자급이라는 상황을 감안해야 할 것이다. 즉, 실제 동료들이 불만을 가지고 있는지 아닌지는 직접 조사하지 않는 한 파악하기 힘들 것으로 사료된다.

¹¹⁾ 사내 인력이 충분할 때(대규모 구조조정이 있기 전인 몇 년 전까지는) 단축 근무를 신청한 동료를 위해 조금씩 업무분담을 하는 것에 문제가 없었으나, 구조조정 이후 현재의 인원에서 앞으로 단축 근로 신청자가 많아지면 대체인력을 외부로부터 (주로 기간이 명시된 임시직 시간제 고용으로) 조달하게 될 것으로 예상된다. 임시직 시간제 고용으로 채용된 신규 인력은 내부 직원으로 간주되지 않으며, 이들이 정규직을 원하는 경우엔 공식 채용 절차에 따라 재지원해야 한다.

로 복귀한 후 대체근무자의 인사를 책임지도록 한다.

(2) Alfa Laval Sweden

알파라발은 산업 기술 솔루션이라는 기업의 특성 상 초대졸 이상의 고등교육을 받은 남성 기술자가 직원의 다수를 차지하고 있다.¹²⁾ 스웨덴 전 직원(약 1,500명) 대비 시간제 근로 비율은 약 3%에도 못 미치는 것으로 파악되고 있는데, 이를 남녀로 분리해 보면, 전체 직원의 약 80%를 구성하고 있는 남성의 경우 1%도 안 되는 0.86%만이 시간제 근로를 선택하고 있는 반면, 전 구성원의 약 1/5을 약간 상회하는 여성(22.2%)의 경우 거의 열 명의 한 명 꼴(9.98%)로 시간제 근로를 선택하고 있었다. 인터뷰가 이루어진 알파라발 툼바(Tumba)의 경우, 생산보다는 주로 R&D와 영업 및 공급을 담당하고 있으며, 시간제가 전체 직원(약 450명)의 약 10% 가량 차지하고 있었는데, 이는 생산공장이 있는 스웨덴 본부인 룬드(Lund) 등에 비해 훨씬 높은 비율이다. 시간제 근로 선택은 생산직(blue collar workers)보다는 사무직 근로자(white collar workers) 사이에서 비교적 빈번한 것으로 이해되고 있으나, 그나마 남성 전문직의 경우는 거의 전무한 상태이며, 알파라발 툼바의 경우 단 한 명에 불과한 상황이었다.

위의 SEB와 마찬가지로, 고용주 입장에서 시간제 근로를 요구하는 경우는 드물다. 일반 외부공고 채용은 대개 전일제가 기본이며, 간혹 사내 근무전환 요청시 시간제 근로로의 단축근무를 함께 요청하는 경우가 있을 때에 한해 고용주와 근로자 간의 개별 협의에 의해 결정한다. 시간제 근로 희망자는 주로, (i) 8세 이하 아이를 둔 부모 그룹과 (ii) 은퇴연령그룹(주로 회사에서 완전은퇴보다는 점진적 은퇴를 선호하여 단축 근로로의 전환을 허용할 만큼 전문경력을 가진 자) 등 두 그룹으로, 이는 위의 SEB의 예와 별반 다를 바 없었다.

주로 사무직의 (i) 그룹은 그나마 시간제 근로로의 단축 근무 선택보다는 유연근무시간제(flexible working hours)를 활용하는 경우가 많은데, 그 이유는 첫째, 단축 근로에 따른 월급의 감액, 그리고 무엇보다도 근무시간을 단축한다고 업무가 줄어들거나 대체인력이 투입되지 않으므로 결국 본인의 업무 처리에 오히려 부담만 커지기 때문인 것으로 판단

¹²⁾ 남자 직원의 약 60%가 초대졸 이상의 학력을 보유하고 있으며, 나머지 40%도 거의 고졸 이상임. 직원의 약 22%를 구성하고 있는 여성 근로자 역시 초대졸 이상의 학력 보유자가 거의 70%를 차지함(내부 자료).

된다. 즉, 100% 전일제 근로나 75% 시간제 근로나 결국 본인의 업무 책임은 본인만이 지는 상황에서, 단축 근무로서의 시간제 근로는 업무 분담이나 일자리 나누기의 효과가 아닌, 개인업무의 지연에 불과한 것으로 인식하기 때문이다. 이렇듯, 기업 문화상 시간제 근로 희망자가 소수일 경우, 단축된 시간만큼 채워줄 대체근로자를 별도로 배치하지 않는 경향이 있어, 결국 단축 근무가 법적으로 보장된 부모 휴가가 아니고서는 거의 사례를 찾아볼 수 없는 현실이며, 알파라발에서도 안내, IT, 회계 등 지원부서에서 (주로 여성 근로자가) 간혹 신청하는 정도인 것으로 파악되었다.

8세 이하의 자녀를 둔 여성 근로자가 부모휴가를 갈 때는 누구나 법적 권리를 인정하기 때문에 별 문제가 되지 않는 반면, 대개 외부 고객을 상대하는 남성 근로자가 1-2개월이 아닌 6개월 이상 긴 부모휴가를 신청하게 되면 관리자 입장에서 곤란해질 것으로 예상된다. 실제로 스웨덴에서는 부모휴가할당제를 도입한 1995년과 2002년 두 차례의 법 개정 이후 남성의 부모휴가 이용률이 급격히 증가해 왔으며, 2~3개월에 불과하던 ‘아버지 휴가’가 최근 들어 세대 변화와 더불어 점점 늘어나고 있는 추세이다. 특히 최근 이슈가 되고 있는 부모휴가 남녀 절반씩 나눠 쓰기로 부모휴가할당제가 더욱 확대될 경우, (남성 집중 산업 부문에서 일하는 남성 근로자들을 포함하여) 더 많은 남성들이 부모휴가, 즉 많은 경우 시간제 근로를 신청하게 될 것이고, 이렇게 되면 사용자 인사관리 측면에서 순환 대체근무나 혹은 신규 시간제 채용 등 가능한 해결방안을 마련해야 할 것으로 예상된다. 알파라발 스웨덴은 현재 직원 평균 연령이 40대 중반,¹³⁾ 인터뷰를 수행한 알파라발 톱바의 경우는 이미 50대에 달하는, 여전히 보수적인 면이 강한 남성 집중 기업이다. 따라서 아직까지는 체감할 만한 변화를 느끼지 않지만, 앞으로 세대 변화와 더불어 미래의 전망을 물었을 때, 인사관리자는 개인적으로는 찬성하지만 역시 관리자로서는 변화가 필요한, 고심해 볼 만한 사항이라고 답변했다.

(3) 소결

SEB와 알파라발 두 기업 모두 대개 시간제 근로를 원하는 경우는 육아 또는 점진적 은퇴를 위한 단축근무 등 두 가지로 축약될 수 있는데, 육아의 경우 부모휴가 등 법적으로 보호되고 제도적으로 지원되는 단축 근무에의 권리로 당당하게 행사되고, 당연하게 받아들

¹³⁾ 2013년 10월 현재 알파라발 스웨덴의 남성 근로자의 평균 연령은 46.5세, 여성은 평균 44세임.

여지고 있는 반면, 은퇴 전 단축근무는 법적으로 제도화된 권리라기보다는 근로자의 편의를 인정해 주는 고용주의 동의를 구해야 하는 사안이며, 과거의 조기은퇴로의 인센티브 차원에서 최근에는 고령화 현상과 더불어 유능한 고령 근로자의 고용유지 차원에서 활용되고 있었다.

한편, 상대적으로 여성 근로자 비중이 큰 ‘남녀공동’ 기업인 SEB와 ‘남성집중’ 기업인 알파라발의 시간제 근로에 관한 운영의 차이는 다소 두드러진다. 여성 근로자가 상대적으로 많은 SEB에서는 시간제 근로의 활용도가 상대적으로 높게 나타났으며, 단축 근무자들을 위한 대체 근무 방식이 공식화되어 있는 반면, 알파라발에서는 긴 시간제 근로로의 단축 근무 전환을 원하는 경우의 이유도 비슷하고, 원칙적으로 가능했으나, 실제로 대체 근무가 제대로 이루어지지 않아 현실적으로 단축 근무보다는 유연근무제를 활용하도록 하는 분위기였으며, 그나마 소수의 시간제 근로는 대개 사무직 여성 근로자의 선택이었다. 성별집중 기업/산업에 따라 시간제 근로의 활용도 면에서 차이가 난다는 것은 모든 인터뷰에서 동일하게 지적된 사항이기도 했다. 즉, 여성 근로자가 많은 곳에서는 특히 육아를 위한 단축 근로, 다시 말하면, 긴 시간제 근로로의 전환이 빈번하게 이루어지는 반면, 남성 근로자 집중 기업/산업에서는 그러한 문화가 정착되어 있지 않아, 간혹 소수의 단축 근로 희망자가 있을 경우 대체 근무에 있어서 애로사항이 나타날 수 있다는 것이다.

한편, 시간제 근무로의 전환은 이러한 기업의 특징을 차치하고는, 대부분 사무직 또는 하층 관리직에서 행해지고 있었으며, 상급 관리직이나 전문직의 경우는 남녀를 막론하고 일의 특성상 단축 근무가 무의미한 것으로 이해되고 있었다. 이는 놀라운 사안이 아니며, 이를 직업군의 차이에 의해서라기보다는 개인의 생애 접근적 측면에서 이해해야 할 것으로 사료된다. 즉, 단축 근무 또는 긴 시간제 근로로의 전환은 앞서 언급된 바와 같이 주로 인생에서 육아 시기에 일시적 필요에 의한 것으로 이해할 수 있는데, 어린아이를 둔 시기는 상급 관리직의 경우보다는 대개 사무직 또는 하층 관리직인 경우가 많을 것으로 쉽게 예측해 볼 수 있다. 이는 다시, 이러한 인생의 특수 시기를 제외하고는, 스웨덴의 노동 규범은 여전히 전일제라는 사실을 일깨워주는 사항이기도 하다. 다만, 여전히 육아의 ‘주’ 담당 인력은 여성이어서, 여성이 많은 기업/산업에서 법적 육아 권리가 더 많이 행사되고 있는 것으로 이해할 수 있으며, 이는 비교적 선진화되고 양성평등적 스웨덴 사회에서조차 여전히 남녀평등을 주창하는 여성 근로자들의 불만 요인이 되고 있다.

5. 맺으며

신제도주의적 관점은 사회구성원들의 가치정향과 행태적 변화는 사회적 관습과 문화, 그리고 법제도의 변화를 통해 점진적으로 진행된다고 하는 입장에서 출발한다. 본 연구는 이러한 신제도주의적 접근방식에 입각하여 스웨덴 복지제도의 특징이 어떻게 발달되어 왔으며, 나아가 이러한 특징이 현재 민간 기업의 시간제 일자리 현황과 운영에 어떻게 반영되고 있는가를 살펴보았다. 이 장에서는 한국의 시간선택제 일자리 창출 및 운영에 관한 정책적 함의를 찾아봄으로써 결론에 갈음하고자 한다.

시간제 근로 혹은 임시 단시간 근로를 선호하는 이유가 주로 가격경쟁력을 유지하려는 국가들과 달리, 근로시간과는 관계없이 근로유무에 따라 고용주가 사회보험 기여분을 부담하고, 나아가 시간제 근로자들에 대한 보호 법제가 탄탄한 스웨덴에서는 시간제 근로자를 사용함으로써 비용을 절감하는 효과를 거두기 힘들다. 따라서 값싼 노동력을 위해 시간제 근로를 선택하는 경우는 그리 많지 않아 보이며, 오히려 유연한 인력배치를 위한 활용이 더 설득력이 있어 보인다(김영미, 2011). 밤이나 주말 등 정상근무시간 이외의 고객 수요변동에 유연하게 대처할 수 있도록 시간대 인력배치 요구가 있는 은행인 SEB와 같은 사례가 이를 방증한다.

현재, 스웨덴 사회의 규범은 남녀 모두가 주40시간 전후 전일제로 근로하는 것이라고 인터뷰에 응한 모든 관계자들(기업의 인사관리자와 노조의 정책연구자 포함)이 하나 같이 입을 모았다. 이를 입증해 주듯, 유연근무제나 개별 타임뱅크(time bank)¹⁴⁾의 활용 등 근무시간을 탄력적으로 조절할 수 있는 제도 역시 잘 갖추어져 있다. 즉, 근무시간의 탄력적 활용과 충분한 휴가제도로 인해 스웨덴에서는 굳이 시간제 근로로 전환할 필요성

¹⁴⁾ 초과근무수당을 신청하지 않는 대신 개인마다 근무1일당 40분이채워져 연간 최대 50시간이 허용되며, 이는 개인의 필요에 따라 자유롭게 사용할 수 있다. 알파라발 응답자의 경우, 근로계약에 따른 기본 휴가와 타임뱅크(약 1주)를 합해 연간 약 7주의 휴가에다가 아직 남아있는 부모휴가의 몇 주까지 보태면 충분한 휴가를 자유롭게 활용할 수 있어 굳이 시간제 근로를 선택, 단축 근무를 할 필요성을 느끼지 못하는 것으로 판단된다. 타임뱅크의 여분의 시간을 필요로 하지 않는 자는 이를 유급휴가로 사용하지 않는 대신 연금 추가납부로도 활용 가능하다. 다만, 이러한 추가혜택은 중소기업보다는 대규모 기업에서 주로 제공한다. 스웨덴의 기본 연간휴가는 약 5주이다. 즉, '기본 휴가 5주와 초과근무수당 지급', 혹은 '1주의 추가휴가 제공과 초과근무수당 미지급'라는 두 종류의 단체협약 중에 선택하는 경우인데, 근무시간을 탄력적으로 활용하는 상급 관리자급에게는 주로 선택의 여지없이 후자가 제공된다.

을 느끼지 못하는 것으로 보인다. 더구나, 대부분의 관리자급 일자리는 대개 더 높은 임금과 더 긴 연차 휴가를 조건으로 초과수당을 요구하지 않는 단체협약¹⁵⁾을 맺고 있으며, 인터뷰에 응한 알파라발의 인사관리자 역시 이와 같은 근로 계약에 만족하고 있는 것으로 보였다. 이와 더불어, 장시간 근로를 하지 않는 것이 기본이며, 각 해당 부서팀의 관리자는 팀원이 너무 긴 시간 동안 일하지 않도록 지도, 감독할 의무가 있음을 강조하였다.

SEB 역시 개별 근무시간선택제(individual schedule)를 시행하고 있었는데, 이러한 탄력적 근무시간선택제가 없었다면 시간제 고용이 더 많았을 것이라고 인사담당자는 인정하고 있었다. 즉, 유연한 근무시간 조정이 가능함으로써 많은 정규직 근로자들이 굳이 시간제로 전환하지 않고 전일제로 일함과 동시에 가정 생활을 양립할 수 있게 되는 것이다. 근무시간선택제는 해당 부서 직속 팀 상사와 합의만 이루어지면 자유롭게 조정이 가능하다. 근무시간선택제는 1990년대 중반 폰빙킹, 지점 저녁시간대 운영시간 확대 등에 따라 정상근무시간 외 근무가 점차 필요해짐에 따라 도입되었는데, 이는 특히 여성이 전일제로 근무할 수 있도록 하는 훌륭한 유인책으로 작용하는 것으로 판단된다. 탄력근무제가 시행되지 않는 경우 대부분 단시간근로를 신청하게 되는 쪽은 대개 여성이 될 것이기 때문이다.¹⁶⁾

한편, 위에서 언급했듯이 시간제 고용은 대체로 근로학생 등 시간당 일자리가 필요한 사람들에게 임시적으로 제공하는 일자리의 기회로서, 이들이 정규직으로 자동 전환, 연계되는 시스템은 없으며, 따라서 시간제 고용으로 인한 정식 직원 신규채용의 효과는 전무하다고 볼 수 있다. 인터뷰의 첫 시작을 정규직 직원과 임시직 직원은 별도로 고려해야 한다는 인사관리자의 강조는 그래서 의미심장한 것이었다. 더불어, 정규직 중 위에서 언급한 주 세 가지 이유 외 기타 일신상의 이유로 시간제 근로를 선택한 자는 다시 전일제로 복귀를 인정하지 않는 것이 인사관리 측면(대체인력 계획 등)에서 회사의 기본 원칙이며, 이러한 원칙을 수용하지 못하는 해당 근로자가 전일제로 복귀를 주장하는 경우가 시간제 근로전환 과정에 있어서 사용자 입장에서 가장 큰 애로사항임을 인정하였다. 이는 개인의 생애 관점에서 전일제-시간제 전환의 필요성을 인정하고 또 실제로 그러한 전환이 가능하도록 하는 데는 법적 권리로서의 보호가 필요 불가결하다는 점을 반영한다.

¹⁵⁾ 노조는 물론 이런 종류의 단체협약을 좋아하지 않지만, 이러한 협약이 점점 더 많이 채택되고 있는 것이 최근 스웨덴 사회의 현실로 보인다.

¹⁶⁾ 실제로 현재 시간제 근로로 전환한 정규직 근로자(위의 ① 경우)의 다수가 여성임.

한편, 시간제 근로는 실질적으로 어린 자녀의 유무와 긴밀한 연관성이 있는 것으로 보여지는데, 특히 사무직 여성의 노동시장 참여 형태에 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 싱글 여성의 시간제 근로 비율이 10% 이하인 데 반해 자녀가 생기면서 여성 근로자의 약 절반 가량이 긴 시간제 근로로 전환하며, 아이 출생 후 약 16~7개월 사이에 대개 원래의 전일제로 복귀하나 여전히 여성의 절반 가까이(48%)가 아이가 학교에 들어가기까지 주 10시간 가량 단축 근무, 즉 주 30시간 정도의 긴 시간제근로로 전환하는 것으로 파악되고 있다(TCO 인터뷰에서).¹⁷⁾

이는, 주로 생산직 근로자들을 대변하는 노동자연맹인 LO에서 소위 소매업, 청소, 개인서비스 부분 등 블루칼라 노동직에서 대부분 전일제 일자리를 찾지 못한 비자발적 시간제 근로자들의 증가에 우려와 일맥상통하는 면이 있다. 특히 병원, 돌봄서비스, 소매업 등 여성집중 산업 부문(women-dominated sector)에서 블루칼라 여성 노동자들에게는 대부분 해당 분야 일자리의 제공 자체가 아예 시간제로 이루어지기 때문에 생계를 위해 일을 해야만 하는 노동자 입장에서 선택의 여지가 없다는 점이며, 부차적인 보조 노동자(secondary workers)로서의 비정규직 단시간 근로 시간제 일자리의 난무에 반대하는 이유이기도 하다. 사무직 여성 근로자의 경우 시간제 근로 비율이 육아기 이후에 집중적으로 증가하며 전체적으로는 30% 내외에 머무르는 반면, 생산직 여성 노동자의 경우 전 연령대에서 약 50% 수준에서 꾸준히 유지되는 것은 개인 생애관점에서 자발적 선택에 의한 근로 형태의 전환 외에 다른 구조적인 이유가 있다는 것이다. 또한, 쉽게 대체 가능한 단시간 근로계약은 정규직 전일제로의 전 단계(stepping stone)라기보다는 만성적인 임시 일자리로 지속되는 경우가 많으므로 제도적 도입의 첫 단추를 신중히 하라는 지적에 귀 기울여야 할 것이다.

한편, 사례의 직접 대상인 기업의 인사관리담당자는 물론 추가정보를 위한 인터뷰에 응한 노조 관계자를 포함한 총 7명 전부 여성인 점은 매우 주목할 만하다. 이는 스웨덴 여성의 상대적으로 높은 고용률을 방증하기도 하지만, 다른 한편으로 이들이 공통으로 지적하는 여성 근로자의 애로사항은 여전히 여성이 보육과 가내 돌봄 노동을 담당하고 있다는 사실과, 따라서 법적으로 보장된 육아로 인한 단축 근로권 행사자가 대부분 여성으

¹⁷⁾ 최근에는 어린 아이를 둔 남성의 경우도 시간제 근로로의 전환 비율 역시 최근 9%로 증가 추세에 있으나, 이는 최근 변화여서 장기적인 패턴으로 정착할지는 아직 지켜봐야 할 것이다(TCO 인터뷰에서).

로, 이는 평균임금, 승진효과, 연금에 이르기까지 노동시장에서의 남녀 불평등을 고착화시키는 주요인이라는 점이다. 2014년도 중요한 선거를 앞두고 최근 부모휴가의 남녀 공동 양분제에 관한 뜨거운 사회적 논쟁은 이러한 배경에 기반하고 있으며, 이후 스웨덴 사회 및 노동시장에서의 변화가 주목되는 사안이기도 하다.

본 스웨덴 사례연구에서의 중요한 시사점으로는, 첫째, 시간제근로가 단순히 단기간 근로의 양상을 통한 고용 유연화를 위해서라기보다는 보다 포괄적인 일과 가정의 양립이라는 생애접근적 인식의 중요성이다. 즉, 단순히 양적인 일자리 창출이 목표가 아니라 (그것이 여성의 노동시장참여를 높이는 단기간적 목표를 이룰 수 있다 할지라도), 궁극적으로 남녀 모두가 노동시장에 안정적인 일자리를 보존해 나가는 장기적인 목적 하에 정책을 구상해야 한다는 뜻이다. 이는, 현재 OECD 국가 중에서 가장 장시간 근로를 자랑하는 한국에서 일을 한다는 것이 곧 가정, 육아를 포기하는 일이 다반사라는 현실을 인지하여, 일방적인 고용정책을 넘어선, 공공보육, 육아휴직제도 등과 같은 가족정책이 함께 이루어져야 함을 의미한다.

둘째, 현재 스웨덴 사회에서의 남녀 전일제를 기본으로 하는 노동사회의 규범은 하루아침에 이루어진 것이 아니라 지난 반세기 이상의 세월 동안 평등사상에 기초한 노사협회의 전통과 이를 반영하는 법적, 제도적 지원을 통해 가능해진 것이라는 사실이다. 자고로 결정과정에서의 참여가 있을 때 행위자들의 책임 의식도 요구할 수 있다. 목소리의 반영은 그에 대한 책임을 묻게 하는 한편, 비자발적, 수동적 참여에서 책임성을 강요하기는 어렵다. 한 사회의 노사문화, 노동정책은 실제 당사자인 근로자들과 사용자들 간의 협의에 의거할 때 가장 안정적이고 지속가능할 것이다. 사회적 합의가 우선되어야 함은, 스웨덴의 전일제 기본 남녀공동부양자모델과 이에 따른 부모휴가제도의 발전과정에서 보듯이, 제도의 변화는 물론 사회 구성원의 인식의 변화에도 기여할 수 있으며, 이는 다시 노동시장에서의 행동변화로 귀결될 수 있다는 사실 때문이다. 이러한 맥락에서 본 연구가 시사하는 바는, 현재 우리에게 가장 필요한 것은 정부 주도적 정책으로서의 선언적 시간제 고용 활성화보다는 노사의 자발적 참여와 합의하에 장기적인 노동시장의 규범을 공동으로 설정하고 이를 이루기 위한 노, 사, 정, 사회전반적인 공동의 노력일 것이다.

■ 참고문헌 □

- 김영미(2011). 스웨덴의 시간제근로: 유연성과 성평등의 긴장 속 공존. *산업노동연구*, 17(1), 293-319.
- 배규식, 김명중(2011). 외국의 시간제 노동 사례에 비추어 본 한국의 시간제 노동. 한국노동연구원, 2010 일자리대책사업 평가 연구시리즈 8.
- 이주희, 김영미, 우명숙, 전병유, 최은영, 소마 나오코(2010). 여성 고용률 제고를 위한 선진국 시간제 근로자 실태 연구. 노사발전재단.
- Arter, D. (2009). *Scandinavian politics today*. Manchester: Manchester University Press.
- Aspling, S. (1989). 스웨덴에서의 100년. 국민의 집 구축의 과정. 100 År I Sverige. Vägen till Folkhemmet. Stockholm: Tiden.
- Bergqvist, C., et al. (1999). *Equal democracies: gender and politics in the Nordic countries*. Oslo: Scandinavian University Press.
- Choe, Y. (2011). Beyond the welfare state: institutionalized conflict treatment within the Nordic welfare state regime. *International Journal of Peace Research*, 16(2), 25-42.
- Classon, S. (1988). *보장된 삶을 위한 투쟁*. Kampen för tryggheten. Stockholm: Boréa.
- Clement, W. & Mahon, R. (1994). *Swedish social democracy. A model in transition*. Toronto: Canadian Scholars' Press.
- Dahlberg, H. (1999). *스웨덴 100년사*. Hundraår I Sverige. Stockholm: Bonniers, DN, 2013-07-04.
- Einhorn, E. S. & Logue, J. (1989). *Modern welfare states: politics and policies in social democratic scandinavia*. New York: Praeger.
- Erixon, L. (1998). *The golden age of the swedish mode: coherence between capital accumulation and economic policy in Sweden in the early post war period*.
- Esping-Andersen, G. (1990). *Three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- _____ (1992). "The making of a social democratic welfare state", in Misgeld, K., Molin, K. & Åmark, K. (eds) *Creating social democracy. A century of the social democratic labor party in Sweden*. Pennsylvania: Pennsylvania University Press.
- _____ ed. (1996). *Welfare states in transition*. National adaptations in global economies. London: Sage.
- Goodin, R.E. & H-D. Klingemann, (eds.) (1998). *A new handbook of political science*. Oxford: Oxford University Press.

- Hague, Rod & Harrpo, M. (2013). *Comparative government and politics*. London: Palgrave Macmillan.
- Halvarson, A., Lundmark K. & Staberg, U. (1995). *스웨덴의 통치체제*. Sverigesstatsskick, Stockholm: Almqvist & Wiksell.
- Hansson, Carl-Gösta. (1996). *노조 내 경력*. Fackliga Karriärer. Stockholm: Boréa.
- Holmberg, S. & Weibull, L. (1997). *Trends in Swedish opinion*. Göteborg: The SOM Institute, Göteborg University.
- Johansson, Håkan. (2008). *사회정책의 고전들*. Socialpolitiska klassiker. Malmö: Liber.
- Korpi, W. (1994). "Solidarity and Interest Politics. Sammanhålling och intressepolitik", in Thullberg, P. & östberg, K. (ed) (1994). *The Swedish model, Den svenska modellen*, Lund: Studentlitteratur.
- Lane, Jan-Erik and Svante E. (1991). Interpretations of the Swedish model. *West European Politics*, 14(3). 1-8.
- March, J. G. and J. P. Olsen. (1984). The new institutionalism: organizational factors in political life. *American Political Science Review*. 78. 738-49.
- March, J. G. and J. P. Olsen. (1996). Institutional perspectives on political institutions. *Governance*. 9. 246-64.
- Möller, T. (2004). *스웨덴 정치사 1809-1975*. Svenska politisk historia 1809-1975. Stockholm: Boréa.
- Moschonas, G. (2002). *In the name of social democracy. The great transformation: 1945 to the present*. London: Verso.
- Nilsson, L. (1997). "The fall and rise of support for the public sector", in Holmberg & Weibull. *Trends in Swedish opinion*, Göteborg: The SOM Institute, Göteborg University.
- Peters, G. B. (1999) *Institutional theory in political science: the new institutionalism?*. London and NewYork: Pinter.
- Rothstein, B. (1986). *사민주의국가: 노동시장 정책과 교육정책에 있어서의 개혁과 행정*. Den socialdemokratiska staten. Reformen och förvaltning inom svensk arbetsmarknads-och skolpolitik. Stockholm: Boréa.
- _____ (1996). *The social democratic state, The Swedish model and the bureaucratic problem of social reforms*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Starrin, B. & Svensson, R. (1998). *복지위기 이후의 스웨덴. 위협과 희망 사이에서*. Sverige efter välfärdskrisen mellan hot och hopp. Stockholm: Boréa.

- Statistics Sweden (SCB) (2012). *Women and men in Sweden: facts and figures 2012*. Sweden: SCB.
- Svallfors, S. (1996). 복지국가의 도덕적 경제: 1990년대 스웨덴 복지여론. *Välfärdsstatens moraliska ekonomi, Välfärdsopinionen I 90-talets Sverige*. Stockholm: Boréa.
- _____ (2000). 비제도적 과정: 계급과 정치에 관한 에세이. *Sidospår, Essäeromklass & politik*. Stockholm: Boréa.
- _____ (2004). 계급사회의 집단인식. *Klassamhällets kollektivamedvetande*. Stockholm: Boréa.
- Thullberg, P. & östberg, K. (ed) (1994). *The Swedish Model, Den svenska modellen*. Lund: Studentlitteratur.
- Warren, T. (2004). Working part-time: achieving a successful 'work-life' balance?. *The British Journal of Sociology*. 55(1). 99-122.
- Åmark, K. (1994). "Conditions and Strategy of the Swedish Labour Movement. Den svenska arbetarrörelsens förutsättningar och strategier", in Thullberg, P. & östberg, K. (ed) (1994). *The Swedish Model, Den svenska modellen*. Lund: Studentlitteratur.
- _____ (2005). 복지정책의 100년: 노르웨이와 스웨덴에서 복지국가의 성장과정. *Hundraår av välfärdspolitik, Välfärdsstatens framväxt I Norge och Sverige*. Stockholm: Boréa.

인터넷 자료(2013. 11. 15일 검색)

DN. 2013. 부모휴가 분담제에 대한 논쟁. www.dn.se/nyheter/politik/majoritet-emot-delad-foraldradedighet/

Ekonomifakta. <http://ekonomifakta.se/>

IF Metall(스웨덴 금속노조 고용보호에 관한 입장)

http://www.ifmetall.se/ifmetall/avd/content.nsf/aget?openagent&key=rör_inte_var_anstallningstrygghet_1373520911431

Kommunal(스웨덴 지방자치공무원 노조의 고용보호에 관한 입장)

<http://www.kommunal.se/Kommunal/Medlem/Avtalsrorelse/Avtalsnyheter/Kommunal-kraver-bättre-arbetstider-och-anstallningstrygghet-i-trafikbranschen/#.UpK-mX6weZM>

SN(Svenskt Näringsliv)(스웨덴 경영자 총연맹의 고용보호법에 관한 입장) <http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/las/>

Statistics Sweden (SCB) <http://www.scb.se/>

The Swedish Model and Business Practices regarding Part-time Work: the New Institutionalism Approach

Yunjeong Yang* · Yonhyok Choe**

New Institutionalism argues that the formation of any new belief-system and behavioral patterns are widely influenced by ongoing changes in legal and institutional make-up. Based on this approach, this study reviews the way by which the Swedish welfare model, which records the lowest rates of part-time workers among OECD countries, has been formed and also analyses how this has affected current business practices regarding part-time work. Based on two global businesses located in Sweden, namely SEB and Alfa Laval, our study shows that the socially accepted work norm in Sweden for both men and women is full-time regular employment while part-time work is mostly used by parent-workers with small children or by aged workers nearing the retirement age, all of which are considered limited stages of a person's life course. We believe that this so-called 'dual earner/career model' has been socially accepted and promoted through a long history of over half a century based on i) peaceful labour practices emphasizing labor-management consultations and agreements; ii) equity-oriented philosophy; and iii) a quality life approach via family and welfare policies, which all resulted in an increase of women's full participation in the labour market.

* Hankuk University of Foreign Studies, Graduate School of International and Area Studies(yunyang@hufs.ac.kr)

** Hankuk University of Foreign Studies, Department of Political Science and Diplomacy, corresponding author (ykce@hufs.ac.kr)

Important implications for Korea from the study are two-folds. First, what we need may not be the government's leading role in increasing part-time work opportunities for most women, but rather, common efforts by workers and employers together with the entire society in deciding the future direction of the society model we want to pursue in the long run. Moreover, what types of roles women will be expected to play in the future Korean society must also be decided upon. Therefore, not only labour policies, but also women, family, and welfare policies should be considered all together in harmony.

Key Words: Female employment, part-time work, childcare, welfare model, Sweden, new institutionalism

◆ 2013.12.03. 접수 / 2014.01.15. 1차 수정 / 2014.01.27. 게재 확정