

II. 스웨덴의 성평등 정책

1. 스웨덴 성평등 정책의 배경

세계경제포럼(WEF)에서 발표한 2012년 성격차보고서에 따르면 스웨덴은 조사국 135개국 중에서 성 격차 순위가 4위로 상위권에 포함되어 있다(IMD, 2013). 성 격차 지수는 그 사회의 성평등 정도를 국제적인 비교를 통해 알아 볼 수 있으므로 세계적으로 권위 있는 평가 중의 하나이다(IMD, 2013)¹⁾. 스웨덴은 사회전반으로 성평등의 정도가 높게 나타나 전 세계적으로 양성평등이 가장 잘 이루어진 나라로 손꼽히고 있으며, 특히 여성경제활동참가율을 1970년대 60%에서 2012년 현재 83.8%로 여성들의 사회진출이 매우 활발하다. 이렇듯 스웨덴이 여성의 사회진출을 활발하게 도모할 수 있었던 까닭은 무엇일까? 이는 1932년 사회민주당이 집권한 해로 거슬러 올라가서 살펴볼 수 있다.

스웨덴은 오랜 기간 동안 사회민주당이 집권하였다. 1932년 사회민주당이 집권한 이래 몇 해만 간헐적으로 우파가 집권했을 뿐 대부분의 시기를 좌파가 집권했다. 스웨덴의 사회민주당 집권은 강력한 노동조합의 정치적 지지를 바탕으로 가능했다. 스웨덴의 노동조합 가입률은 80% 이상으로 OECD 국가 중에 서도 최상위권에 속하고 있으며, 스웨덴노동조합총연맹(LO)은 스웨덴 최대의 노동조합으로서 생산직근로자를 대표한다. 절정기의 스웨덴에서는 LO와 스웨덴사용자연합(SAF)과의 전국적 수준에서의 교섭을 통해 임금협상을 비롯한 단체협상을 타결 지었다.

1980년대 전국적 차원의 노사간의 중앙교섭을 근간으로 하는 스웨덴 모델은 붕괴했고, 1983년 LO 산하 최대 노조인 금속노조가 금속업 사용자연맹(Verkstadsforening)과 중앙단체교섭을 거치지 않고 바로 산업별 단체교섭을 체결함으로써 촉발되었다. 이것은 고수익-숙련직 노조가 LO의 평등주의로부터 불이익을 느꼈고 이들을 많이 고용하는 산업의 사용자단체 역시 인력부족 등을 이유로 별도의 협상을 하는 것에 동의했기 때문이다. 이후 스웨덴의 교섭은 산업별 교섭 중심으로 이루어지고 있고 이 때문에 산업간 경쟁적 임금인상이 가중될 수 있는 구조를 갖게 되었다. 이러한 누적적 임금인상을 억제하기 위한 여러 가지 노력이 계속되었으며 전체적으로 중앙교섭의 전통에 따라 큰 문제없이 교섭이 이루어지고 있는 것으로 평가된다.

좌파인 사회민주당의 지속적인 집권과 LO의 강력한 조직력을 바탕으로 임금압축이 이루어졌다. 이러한 임금압축은 성 중립적인 조치였지만 실질적인 혜택은 여성

1) 한국은 108위

에게 주어졌다. 여성의 상대적 임금을 빠르게 증가하였으며 이에 따라 여성의 노동 시장참가 유인이 이전 보다 더욱 강화되었다. 1970년대 정부 주도의 사회서비스 공급이 확대되면서 여성의 일자리가 공공부문에서 대폭 늘어났고, 이는 여성의 사회적 진출 및 사회적 지위가 한 층 강화되는 계기가 되었다(김혜원 외, 2007).

2. 스웨덴의 고용평등 정책

1) 육아휴직제도

스웨덴은 1974년에 양성중립적인 육아휴직 제도로 교체되면서 남성과 여성 모두 육아휴직을 사용할 수 있게 되었다. 이러한 양성 중립적인 제도는 유럽에서 최초로 시행된 것이다. 비록 사회민주당이 주도하여 도입하였고, 차후 휴직기간과 같은 부차적인 의견대립이 있기는 했지만 좌우파 간의 동의하에 제도가 도입되었다. 1974년 당시 유급휴직기간은 180일이었으며, 1990년에 450, 2002년 480일로 늘어났다.

스웨덴의 육아 휴직 법에 따르면 출산 예정일 최소 7주 전부터 7주 후 기간 동안에 산 전후 휴가(maternity leave)를 부여 받고 있으며 이러한 휴가를 갖지 않을 경우 출산 전후로 2주의 산 전후 휴가가 의무화된다. 산 전후 휴가는 무급으로 이용할 수도 있고, 유급 육아휴직을 활용할 수도 있다. 그리고 스웨덴 여성들은 출산일 전에 육체적으로 힘든 직업이나 금지된 작업으로부터 배치 전환될 수 있는 권리가 있다. 만약 직무배치 전환이 불가능한 경우, 1/4 수준으로 작업량을 줄일 권리를 가지며, 만약 직업을 지속할 수 없을 경우 휴가를 쓸 수 있다. 이때 지급되는 급여는 임신급여라고 불리는데 일종의 산 전후 급여라고도 할 수 있다. 이러한 임신급여는 최대 50일 동안 받을 수 있고 80%의 소득 대체율을 갖는다. 모든 아버지들은 아이가 태어날 때 10일의 배우자출산휴가를 받을 수 있다. 약 80%의 아버지들은 아이가 태어난 후에 즉시 배우자 출산휴가를 이용한다. 2004년의 조사에 따르면 평균적으로 10일 중 9.7일을 사용하여 거의 대부분이 사용함을 알 수 있다. 2001년 이후에는 배우자 출산휴가 제도가 좀 더 유연하게 변화하여 아버지가 없어서 엄마 혼자 이거나 아버지가 수급자격이 없을 경우에는 수급자격을 가진 다른 사람이 휴가를 받을 수 있게 되었다.

육아 휴직법에 따르면 각 부모는 18개월(1년 6개월)까지 자녀를 돌보기 위해 육아휴직을 할 수 있는 자격을 갖는다. 이때 육아휴직은 무급을 의미한다. 그런데 국민보험법(National Insurance Act, 1962: 381)에 따라 유급으로 총 480일(1년 4개월) 동안 부부 공동으로 육아휴직을 사용할 수 있다. 한 부모의 경우 480일의 전체 육

아휴직기간을 다 쓸 수 있다. 이러한 유급 육아휴직은 아동의 8세 생일까지 미루어서 사용할 수 있다. 일반적으로 스웨덴의 육아휴직이라고 말할 때는 아동이 8세에 이를 때까지 자유롭게 사용할 수 있는 480일간의 유급 육아휴직을 의미한다. 스웨덴은 1995년에 육아휴직 내에 아버지쿼터와 어머니쿼터를 도입하였다. 1995년 이전에 기존의 450일의 육아휴직기간은 부모가 공동으로 사용할 수 있었다. 그런데 대부분의 육아휴직을 여성이 사용하는 점이 자녀양육에서 남녀평등을 지향하는 것과 불일치 한다는 비판에 따라 450일 전체 일수는 유지하면서 390일은 공유하고 30일은 어머니만이 사용할 수 있고 나머지 30일은 아버지만이 사용할 수 있도록 바꾸었다. 2002년에 쿼터는 60일로 각각 늘어났다. 수급자격이 있는 이들의 경우 총 480일 중 처음 390일 동안은 소득의 80%가 지급된다. 육아휴직급여의 상한이 존재하는데 2005년 기준 최대 SEK 295,500(원화 기준 월 300만 원 가량)을 받을 수 있고 최소 SEK 180이 보장된다. 나머지 90일 동안에는 매일 SEK 60이 지급된다. 나머지 60일 동안의 지급 액수는 1987년 이래 고정되어 있다(김혜원 외, 2007).

스웨덴의 육아휴직제도는 매우 유연하다. 앞에서 언급한 것처럼 8세가 될 때까지 언제든지 이용할 수 있을 뿐만 아니라 시간 단위로 나누어 휴가를 사용할 수 있다. 풀타임, 하프타임, 쿼터타임, 1/8타임까지 사용할 수 있으며 하프타임 이들이 풀타임 하루와 같게 계산된다. 그렇다고 육아휴직을 언제든지 아무 때나 근로자가 원하는 대로 사용할 수 있는 것은 아니다. 연속적으로 일정 기간 사용한 것을 하나의 기간이라고 볼 때 1년에 세 번 휴직을 사용할 수 있다. 또한 육아휴직을 사용하기 2개월 전에 사용자에게 사전 고지해야 하며 이때 사용할 예정 기간을 알려줘야 한다. 부모나 다른 피보험자는 아픈 아동을 돌보기 위해 12세 미만 자녀의 경우 연간 60일의 유급휴가를 낼 수 있다. 또한 12~15세 자녀의 경우 의사의 증명서에 근거하여 사용 가능하다. 이것은 일종의 가족 간호 휴가제라고 할 수 있는데 스웨덴에서는 일시적 육아휴직이라고 불린다. 통상적인 육아휴직과 마찬가지로 80% 소득대체율의 급여가 주어진다. 육아휴직에 비해 아픈 아이를 돌보는 휴직은 어머니와 아버지 사이에 상대적으로 동등하게 사용되고 있다. 2002년의 경우 43%의 휴직이 아버지에 의해 사용되었다. 육아기 동안의 부모가 일과 가족생활을 양립하기 쉽도록 자녀가 8세 또는 초등학교 1학년을 마칠 때까지 부모는 정규근로시간을 25%까지 단축할 수 있는 권리가 주어진다. 일반적인 경우 두 시간씩 근무시간을 줄일 수 있는데 이에 대해 임금보상이 이루어지지 않는다. 육아휴직급여의 재원은 사회보장세로부터 조달된다. 근로자를 고용한 사용자는 급여의 일정 비율인 급여세의 형태로 사회보장세를 납부한다. 급여 중 2.20%가 육아휴직 관련 지출을 위해 사용자에 의해 납부된다. 자영업자의 경우 순소득의 2.20%를 납부한다. 스웨덴의 경우 연금을

제외하고는 특별히 분리된 기금으로 관리되는 것이 아니라 일반적인 정부수입으로 귀속되고 다시 정부예산으로부터 지출된다. 법에 의해서 사회보장세의 특정 항목으로 특정한 목적을 위해 거두어지기 때문에 구분될 뿐 독립적인 운용은 이루어지지 않고 있다(김혜원 외, 2007).

2) 적극적 조치

동일직업 동일노동에 대한 동일임금의 원칙은 스웨덴에서 오랫동안 적용되어 왔으며, 성평등(gender equality)에 대해 사회가 전반적으로 동의하여 왔다. 남성과 여성 사이의 임금격차는 다른 나라에 비해서는 적은 편이지만 평균적으로 여성은 여전히 남성보다 수입이 적다. 이러한 소득격차의 대부분은 여성들 사이에 파트타임 노동이 높은 데에 기인한다. 여성들은 또한 초과근로수당과 교대근무 보너스에서도 남성들에 비해 더 적은 보수를 받는다. 나머지 격차의 대부분은 남성과 여성의 나이, 직업, 교육 및 다른 요소의 분포 차에 의해 설명되지만, 1~8%의 임금격차는 성이외 다른 요소에 의해서는 설명되지 않고 있다. 이러한 설명되지 않는 소득격차가 차별에 기인할 가능성이 높고 따라서 이를 없애기 위해 여러 조치들이 시행되어 왔다.

스웨덴의 성별 임금격차를 시대적으로 구분해 보면 1960~80년대 초까지 크게 감소하였고, 1980년대 이후에는 오히려 확대되고 있다. 1980년대 초까지 감소한 원인은 다음과 같다. 첫째, 전반적인 임금구조의 압축 현상을 들 수 있다. 전국적 차원의 임금교섭이 생산직근로자가 주도하는 LO에 의해 이루어지면 남녀를 불문하고 상대적인 임금격차가 크게 줄어들었다. 이것이 남성과 여성의 임금격차 감소에 큰 영향을 주었다. 둘째, 임금 압축이 제도적 요인에 의한 것이라기보다는 수요공급 요인에 의해 설명될 수 있다. 스웨덴 경제의 고속성장과 함께 비숙련 노동에 대한 수요가 증가하였고 이에 따라 비숙련 노동의 가격이 상승하였는데 비숙련 노동의 여성 비중이 높았기 때문이다. 셋째, 1970년대에 단체협상 과정에서 동등임금의 원칙이 적용되기 시작한 것도 중요한 영향을 미쳤다. 1974년 반 임금 차별 규제가 시행되었고, 1977년 LO/PKT와 SAF 사이의 임금처우에 있어서 여성에 대한 동등대우협약이 맺어졌다. 넷째, 여성에 대한 통계적 차별의 근거는 주로 여성이 노동시장 정착도가 남성에 비해 떨어진다는 것이었다. 그런데 1970년대 보육정책과 조세정책 그리고 육아휴직정책 등이 여성의 노동시장에서 머무를 수 있는 방향으로 변화되면서 노동시장으로부터의 높은 이탈률이 해소되었다(김혜원 외, 2007).

1980년에 발효된 평등기회법 내의 평등임금 조항이 지난 반세기 동안 미친 영향

은 그리 크지 않은 것으로 보인다. Meyersson, Petersen and Snartland(2001)에 따르면 남녀 임금격차의 축소는 이 법이 통과되기 전 나아가 여성의 경력경로에 유리한 가족 관련법이 통과되기 전에 대폭 이루어졌다. 1960년부터 노동조합과 사용자조합은 남녀불평등에 대해 문제 제기를 시작했고 20여 년 사이에 많은 진전을 이루었다.

1980년대 이후 남녀 임금격차는 오히려 증가했는데 이들의 분석에 따르면 직종분리가 심화된 것에 기인한다. 적극적 조치와 공공조달 연계는 스웨덴의 경우 미온적으로 이루어지고 있다. 스웨덴 정부는 공공조달에 있어서 반차별 조항을 사용할 수 있도록 하는 조치를 준비하고 있다. 이것은 미국에서 이루어지는 공공조달과 연계된 적극적 조치를 스웨덴에서도 실시하는 것을 의미하는데 아직 중앙 정부 차원에서 적극적으로 실시되고 있지는 않고, 지방정부 차원에서 선도적인 사례가 발견되고 있다. 예를 들어, 스톡홀름 시의 경우 2001년 이래로 반차별법에 근거하여 시정부가 구매 하는 모든 물품과 서비스의 조달에 있어서 반차별 조항을 포함시키고 계약을 이행하는 동안 성, 종교, 인종과 관련된 근로자의 차별을 금지하고 있다. 반차별 조항이 포함됨에 따라 반차별 법을 충족하지 못하는 회사와 계약을 해지할 수 있다. 2001년에는 시정부가 구매하는 서비스 계약에 한정되었으나 2005년에는 모든 서비스와 물품으로 확대되었으며, 계약이행 기간 동안에 언제든지 반차별 법을 잘 이행하고 있는지에 대한 서면설명 제출을 요구할 수 있게 되었다(김혜원 외, 2007).

3) 여성 고용 관련 법

스웨덴의 성차별금지 및 남녀평등을 담은 법률은 평등기회법과 대학생에 대한 동등처우법이 있다. 먼저 성차별금지 및 남녀평등법의 내용을 살펴보면 이는 1980년 처음 시행되었으며, 성차별금지과 평등촉진의 내용을 담고 있다. 이후 1991년 기존의 남녀평등에 관한 법을 폐지하고 이를 대체하는 평등기회법을 제정하였다. 이 법은 구직 단계부터 성차별금지, 임금차별에 대한 제소 가능성, 성희롱의 금지 명시, 직접 혹은 간접차별금지, 사용자의 평등계획 작성의 의무화, 평등옴부즈맨의 감독 범위 확대 등의 내용을 담고 있다(김혜원 외, 2007). 1994년에 평등기회법은 다시 개정되는데 주요 개정 내용은 동일노동 또는 동일가치 노동에 대해 한쪽 성이 다른 성에 비해 임금을 차별하거나 근로조건을 차별하는 것을 금지하는 것이다. 또 다시 2001년 개정을 통해 동등임금 사례에서 동등가치의 노동개념의 정의를 추가하고, 사용자가 매년 임금 조사를 시행하도록 의무화했다. 또한 전체 채용 과정에서의 성차별금지를 확대했다. 2005년 7월 1일 성차별금지 입법이 조금 더 강화되었다. 평

등기회법의 경우 사용자에 의해 이루어진 성희롱은 성차별로 간주되었고 근로자는 상대방을 차별하도록 명령 받을 수 없다고 규정되었다. 또한 성차별 행위를 고발하거나 조사 행위에 참여하는 근로자를 괴롭힐 수 없으며 근로경험 프로그램에 참여하고 있는 사람도 성차별금지에 의해 보호된다(김혜원 외, 2007).

대학생에 대한 동등처우법은 2002년에 시행되었으며, 이 법에 따라 성, 인종, 장애, 성적 지향에 따라 대학에서 차별이 이루어지는 것이 금지되었다. 대학은 학생들 사이에 있어서 평등을 위해 노력해야 하고 성희롱 사건이 있을 경우 반드시 조사가 이루어져야 한다는 내용을 담고 있다.

차별금지법은 인종, 종교, 성적 지향 그리고 장애에 대한 차별을 금지하는 법으로, 차별금지법도 남녀평등과 관련되는데 2005년 개정된 차별금지법을 통해 새로이 고용지원 서비스와 고용정책 영역, 사업의 창업과 운영, 사회보험 및 소득이전 시스템, 실업보험 등의 영역에서 성을 이유로 차별적으로 처우 받지 않아야 한다는 것이 명시되었다. 성차별과 관련된 분쟁은 노동법원에서 다루어지며, 스웨덴에서 우선 근로자는 노조로부터 도움을 받을 수 있다. 노조에 가입하지 않는 근로자나 구직자, 노조로부터 충분한 도움을 받지 못하는 이들은 평등기회 옴부즈맨으로부터 도움을 받을 수 있다(김혜원 외, 2007).

이 외에 남녀평등을 지원하는 법으로서는 육아휴직법과 국가사회보험법이 있다. 육아 휴직법에는 육아기에 일과 가정의 양립을 지원하는 각종 휴직 제도와 근로시간 단축 제도 등이 담겨 있으며, 국가사회보험법에서는 육아휴직기간 중의 급여 지급 부분을 규정하고 있다(김혜원 외, 2007).

3. 스웨덴의 성주류화 정책

1) 스웨덴의 성주류화 계획의 목표와 구조

스웨덴에서 성주류화는 포괄적이고 장기적인 목표하에 발전되어 왔다. 1994년 성주류화가 도입된 이래 많은 노력이 있어왔지만, 여전히 사회의 불평등은 해소되고 있지 않다고 여기고 있으며 장기간에 걸쳐 누적된 성불평등 구조를 변화시키기 위해 보다 체계적이고 다차원적인 방법으로 접근해야 한다고 한다.

스웨덴의 성주류화 계획(a plan for gender mainstreaming in the government offices)은 2004-2009년 6년에 걸쳐 달성할 목표와 핵심적으로 추진 할 내용을 담고 있으며, 계획의 목표와 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

포괄적인 목표는 정부의 모든 정책 영역에 성평등이 통합될 수 있는 최상의 조건

을 만드는 것이며, 관리와 점검, 교육과 훈련, 방법론과 도구, 조정협력 체계 등 네 가지 영역이 계획의 기본구조를 이루고 있다. 각 영역은 하위 목표와 계획의 시행 결과를 연도별로 점검 할 수 있는 지표를 포함하고 있다. 계획에서 특히 중요한 정책영역으로 예산과 법률을 꼽고 있으며 점검지표에는 예산안 편성 지침, 중앙정부와 산하 기관의 소통문서, 중기재정계획, 정부 예산안 등 예산과정과 관련된 다양한 문서들, 위원회의 위임사무, 정부 간행물 등이 포함되어 있다.

2) 성주류화 정책의 특징

스웨덴 성주류화 정책의 특징은 크게 두 가지를 들 수 있다. 첫째, 성불평등에 대한 구조적 인식에서 출발한다는 것이다. 스웨덴의 성주류화 정책은 여성만을 대상으로 하는 정책이 아니며, 남성이 경험하는 불평등도 포함하고 있다. 그리고 스웨덴에서 성주류화 정책은 성불평등의 문제를 개인들간의 문제가 아닌 사회구조적인 문제라는 인식에 근거하고 있기 때문에 궁극적으로 성별에 기초한 권력구조의 해체를 목적으로 하고 있다(Swedish Government Office, 2007). 둘째, 성평등에 대한 명확한 목표의 설정이다. 스웨덴의 성평등 정책의 포괄적 목표는 "여성과 남성이 사회와 자신의 삶을 형성하는데 있어 동일한 권력을 가지는 것"(Women and Men in Sweden, 2012)으로 정의 하고 있다. 이는 성불평등 문제가 구조적 인식에서 도출되었다는 것을 의미하고 있으며, 이는 성별 권력 구조를 변화시키고, 사회에서 일반적으로 만연해 있는 여성의 낮은 사회적, 경제적, 정치적 지위를 가져오는 체계적 불평등 문제를 해결하고자 함이다(한국여성정책연구원, 2008).

4. 스웨덴 성평등 관련 주요 부서

1) 성평등국(the Division for Gender Equality)

성평등국은 정부의 성평등 정책을 조정하고 점검하는데 있어서 통합 및 성평등부(Ministry of Integration and Gender Equality)를 지원하는 특별국으로서의 위상을 지니며, 성주류화 계획의 시행에 있어서 다음과 같은 업무를 한다. 첫째, 중앙정부 수준에서 정부의 계획을 주도하고 조정하며, 둘째, 12개 행정부처와 총리실, 국무조정실의 성주류화 계획의 시행을 지원하기 위한 자문의 역할을 수행한다. 셋째, 성주류화 방법론을 개발하고, 넷째, 연간 수립되는 시행계획의 기초자료를 생산한다. 그리고 마지막으로 전체 시행계획을 점검하고 그 결과를 통합 및 성평등부에 보고한

다(Swedish Government Office, 2007).

2) 성평등 담당관(Gender Equality Coordinators)

성주류화 계획에 따라 총리실, 12개 행정부, 국무조정실 등이 포함되는 중앙행정 기구는 성주류화 업무를 추진하기 위한 조직을 구성하고, 시행계획을 수립하는 역할을 한다.

3) 성주류화 실무회의(inter-ministerial working group)

성주류화 실무회의는 성평등국이 주관 하고 각 부처 담당관, 성평등국의 성주류화 실무자들로 구성되어 있다. 성평등국은 실무회의를 한 달에 한번 개최하여 각 부처의 업무 현황을 파악하고 서로간에 정보를 교환한다. 성평등국의 성주류화 실무자는 실무회의 이외에도 각 부처의 담당관들과 일상적으로 접촉하여 각 부처 내에서의 성주류화 업무를 자문하고 있다.

4) 재정부(the Ministry of Finance)

중앙정부에서 예산업무를 주관하는 재 정부는 자체적인 성주류화 업무 영역과 이를 추진할 수 있는 담당자를 지정하고 있으며, 경제정책 결정의 기초자료 생산 과정에서 성평등국과 협력하여 일을 추진하고 있다. 스웨덴 재정부의 성주류화 업무는 크게 다섯 가지로 구분할 수 있다. 첫째, 재정부 경제정책실은 다음 해 예산안을 편성하기 이전에 매년 봄 의회에 제출되는 중기재정계획의 책임을 맡고 있는데, 이 부록에서 경제적 자원 분배의 성별 차이를 다루고 있으며, 둘째, 재 정부는 그 자체 소관 업무에 대해 성평등 분석을 실시하고, 셋째, 예산실은 성평등국과 함께 예산안 편성 지침을 작성하여 각 부처에 통보한다. 넷째, 세제실은 성평등 관점에서 세제 법안을 분석할 수 있는 방법론에 대하여 계획하고 다섯째, 국제협력실은 EU, IMF, OECD와 같은 국제기구와의 협상에서 성평등 측면을 도입하고자 목표를 설정하고 계획을 추진한다(Swedish Government Office, 2007).

5. 스웨덴 여성의 사회적 지위 관련 통계

1) 의회 위원회

<표 II-1>에서 알 수 있듯이 지난 1975년 여성의 사회적 지위는 남성에 비해 상대적으로 열악했다. 그러나 1985년부터 조금씩 남성과 여성이 비슷해지기 시작했으며, 2012년 현재 완전히 동등하지는 않지만 남성과 여성의 지위가 비슷한 수치를 보이는 것을 확인 할 수 있다.

<표 II-1> Parliamentary committees in 1973, 1985 and June 2012

Sex distribution (%) and number

| Comittee | 1973 | | 1985 | | 2012 | |
|--------------------------------|------|-----|------|-----|------|-----|
| | W | M | W | M | W | M |
| Labour market ¹⁾ | 20 | 80 | 27 | 73 | 47 | 53 |
| Housing/interior ²⁾ | 13 | 87 | 20 | 80 | 59 | 41 |
| Finance | 7 | 93 | 20 | 80 | 35 | 65 |
| Defence | 7 | 93 | 20 | 80 | 24 | 76 |
| Justice | 33 | 67 | 27 | 73 | 47 | 53 |
| Constitution | 7 | 93 | 20 | 80 | 29 | 71 |
| Culture | 33 | 67 | 60 | 40 | 35 | 65 |
| Civil Law ³⁾ | 27 | 73 | 33 | 67 | - | - |
| Environmental and agriculture | 13 | 87 | 20 | 80 | 41 | 59 |
| Industry | - | 100 | 20 | 80 | 47 | 53 |
| Taxation | 13 | 87 | 13 | 87 | 29 | 71 |
| Health and Welfare | 20 | 80 | 47 | 53 | 53 | 47 |
| Social Insurance | 20 | 80 | 60 | 40 | 41 | 59 |
| Traffic | - | 100 | 13 | 87 | 41 | 59 |
| Education | 20 | 80 | 27 | 73 | 53 | 47 |
| International | 7 | 93 | 27 | 73 | 47 | 53 |
| Total percent | 15 | 85 | 28 | 72 | 42 | 58 |
| number | 36 | 204 | 68 | 172 | 107 | 148 |

1 Standing Committee on Interior until 1975/76.

2 Standing Committee on Civil Law until 1982/83.

3 Civil Law Committee ceased to exist in October 2006.

Source: Secretariat of the Chamber, Swedish Parliament

Before 1996 each committee had between 12 and 17 members.

Since 1996 each committee has had 17 members.

출처: Women and men in Sweden(2012) 재인용

2) 여성 고위간부

스웨덴의 경우 1973년과 현재 2012년 여성 고위간부의 비중이 눈에 띄게 변화한 것을 알 수 있다. 현재는 남성과 거의 대등한 수준으로 성장했지만, 여전히 주요 관직에는 남성이 수적으로 더욱 우위에 있는 것으로 확인된다.

<표 II-2> Top officials in Government Offices 1973, 1985, 1998 and January 2012

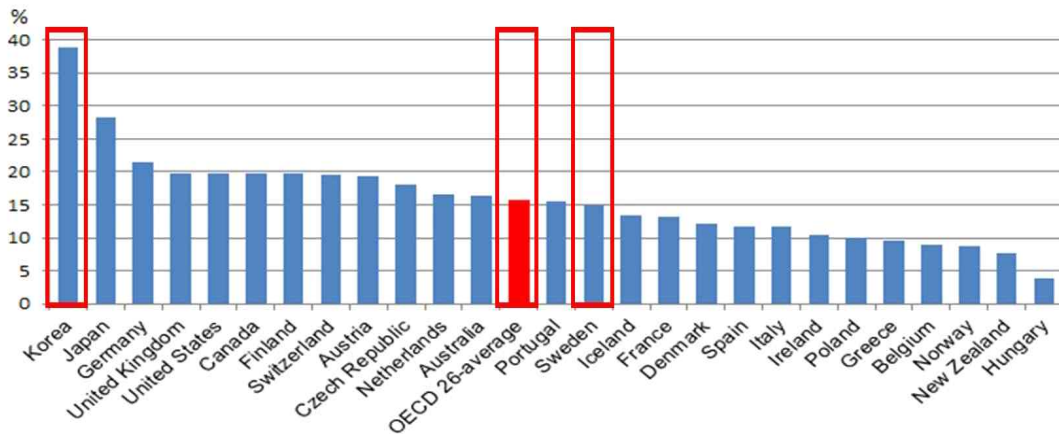
| <i>Sex distribution (%)</i> | | | | | | | | |
|--|------|-----|------|----|------|----|------|----|
| Position | 1973 | | 1985 | | 1998 | | 2012 | |
| | W | M | W | M | W | M | W | M |
| Ministers (incl. Prime Minister) | 11 | 89 | 25 | 75 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| State Secretaries (incl. cabinet secretaries) | - | 100 | 12 | 88 | 35 | 65 | 35 | 65 |
| Top administrators | 2 | 98 | 11 | 89 | 17 | 83 | 36 | 64 |

출처: Women and men in Sweden(2012) 재인용

3) Gender gap in median earnings of full-time employess, 2009

[그림 II-1]은 풀타임 근로자의 성별 임금 차이이다. OECD 평균보다도 조금 낮은 차이를 갖고 있는 것으로 나타나고 있으나, 반면 한국은 조사국가 중에서 성별 임금 차이가 가장 높은 것으로 나타난다.

[그림 II-1] Gender gap in median earnings of full-time employess, 2009



출처: OECD Employment Outlook 2012

참고문헌

- 김혜원 외(2007), 「OECD 주요국의 여성고용정책 연구: 영국, 캐나다, 스웨덴, 덴마크」, 한국노동연구원
- 마경희 외(2008), 「해외의 성인지 예산: 정부주도 3개국 심층연구」, 한국여성정책연구원.

OECD Employment Outlook(2012)

Swedish Government Office(2007), Moving Ahead: Gender budgeting in Sweden.

Women and men in Sweden(2012), Statistics Sweden.

세계경제포럼 홈페이지 <http://www.weforum.org>

스웨덴 정부 <http://regeringen.se>

스웨덴 의회 <http://riksdagen.se>

스웨덴 통계청 <http://scb.se>