

해 외 출 장 복 명 서

출 장 자	소 속	가족연구실	직 위	연구위원	성 명	홍승아, 유연규
출장기간	당 초	2008.6.18-6.26	출장지	당 초	아일랜드(더블린), 스웨덴(스톡홀름)	
	변 경			변 경		
출장목적	일가족양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제					
경비부담	우리원 부담(일반연구사업비) (총 9,509,000원 - 항공료: 6,444,600원, 체재비: 3,064,400원)					
주최기관	한국여성정책연구원					
방문기관		연담자			협의사항	
<ul style="list-style-type: none"> ◦ Dublin Bus Company(WLB Network 참여 기업) ◦ European Foundation for Living and Working Condition ◦ Department of Enterprise Trade and Employment ◦ Trinity College, Magret Fine-Davis 교수(Work Life Balance 관련 프로젝트 연구자) ◦ SOFI(스톡홀름대학 사회정책연구소) ◦ Philip Hwang 교수(예테보리 대학교 교수) ◦ Uppsala University ◦ Swedish Social Insurance Agency(스웨덴 사회보험청/연구소) ◦ Jämo(성평등감시정부기관) 		<ul style="list-style-type: none"> Patricial Normanly(HR팀장) John Hurely(research officer) 외 3명 Michael Greene 외 2명 Magret Fine-Davis 교수 Philip Hwang 교수 Bodhi Pieris(스웨덴 사회보험청 대외교섭 담당자) Magnus Jacobs(Jämo 대외교섭 담당자) 			<ul style="list-style-type: none"> ◦ WLB Network과 기업의 WLB 현황 ◦ EU국가들의 WLB 현황과 과제 ◦ 아일랜드 WLB 정책과 National Committee 운영 ◦ 아일랜드 childcare policy 발달과 과제 ◦ 내년도 연구과제 국제비교조사를 위한 업무 협의 ◦ 스웨덴 부모보험 제도 운영 실태 ◦ 스웨덴의 WLB현황과 젠더평등 함의 	

상세한 업무처리 및 세부내용은 별도 붙임

2008년 7월 7일

출 장 복 명 자 : 홍승아, 유연규

출장보고서

- 일 시 : 2007년 6월 17일 - 6월 26일
- 지 역 : 아일랜드, 스웨덴
- 출장자 : 홍승아, 유연규 (가족연구실 연구위원)

1. 출장 목적

- 2008년도 일반과제인 “일가족양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제” 과제수행을 위한 해외자료 수집 및 전문가 면담 수행을 목적으로 함.
- 관련 정부기관, 기업, 연구기관 및 연구자 등을 방문하여 각국의 일가족양립제도 최근 현황을 조사하고, 일가족양립제도 제도 운영 실태와 발전방향자료수집.

2. 방문지

<아일랜드>

- Dublin Bus Company(아일랜드 Work Life Balance Network 관련 기업)
- European Foundation for Living and Working Conditions
- Department of Enterprise Trade and Employment
- Trinity College, Magret Fine-Davis 교수(Work Life Balance 관련 프로젝트 연구자)

<스웨덴>

- SOFI(스톡홀름대학 사회정책연구소)
- Uppsala University 자료실
- Swedish Social Insurance Agency(스웨덴 사회보험청/연구소)
- Jämo(성평등감시정부기관)

3. 조사내용

- 아일랜드, EU, 스웨덴의 일가족양립정책 전반
- 현금급여, 휴가, 노동시간정책, 보육정책 등 정책 세부적인 내용
- 아일랜드 Work Life Balance Network의 활동 내용
- 일가족양립정책의 효과
- 일가족양립정책 활용의 성별 차이
- 아일랜드 보육정책 이슈화
- 스웨덴 gender equity bonus 도입과 정책 효과 예측
- 일가족양립정책 시행에 따른 기업의 참여와 딜레마
- 아일랜드 기업 일가족양립 프로그램 매뉴얼

4. 조사결과

Dublin Bus Company

- 만난 사람: Patricia Normanly (Dublin bus company 인력개발팀장)
- 일시: 2008. 6. 18(수), 오후 3시-5시
- 장소: Dublin Bus Company

Dublin Bus company와 Work-Life Balance Network

- Dublin Bus는 정부의 fund를 받는 공기업(commercial semi state)으로, EU의 Fund를 받기 위해 Post Office, Dublin City Council, Eirocom(통신회사), Irish Rail 등 5개 공기업, 사기업이 연합하여 EU European Foundation의 Work Life Balance 프로젝트를 4년간(2001.9.~2005.2)진행함.
- European Foundation은 오랜 기간 고용되지 못하는 인구집단(예를 들면, 여성, 이민자 등)에 대한 파일럿 조사와 지식 축적을 하도록 함.
- 모든 참여 기업이 이 프로젝트를 통해 추후 work life balance에 대한 guideline을 제공하는 등 활용되고 있음. 모든 기업의 manager들은 출산휴가, 부모휴가 등 일가족양립정책 입법화되어 있지만, 어떻게 활용해야 하는지 모르고 있기 때문에 이러한 작업은 추후 기업의 일가족양립 프로그램 실행에 큰 도움이 될 것임.

아일랜드 work life balance 관련 법령에 대한 설명과 Dublin Bus의 일가족양립프로그램

- 출산휴가 유급 26주(3주간 국가 지급), 무급 16주
- 아버지 출산휴가 3일간(고용주 지급)
- 부모휴가 무급 14주(8세까지 부모 중 한명 사용 가능)
- 가족간병휴가 1년에 3일~5일
- carer's leave 13~104주(정부가 수급 자격 정하고 소액의 급여 지급)
- 4주간(20일) 연차
- EAP
- 그 외 노동시간 정책(work sharing, flexi-time, reduced working weeks 등)

=> Dublin Bus는 EU 프로젝트를 통해 서베이를 하였고, 이러한 법령과 지침에 대한 매뉴얼을 작성함.

=> 실제로 이 매뉴얼을 배포한 이후 형평성과 일가족양립 프로그램 활용에 대한 인식과 사용의 기업내 변화가 있었음.

=> 근로자가 알아야 할 규칙들에 대한 인쇄물 배포, 인터넷을 통한 공지

=> 이 매뉴얼 배포 이후 출산휴가 이외에 부모휴가, carer's leave, 간병휴가 등에 대한 인지도 높아짐.

=> 사무직에서는 flexi-time 활용도 높음 - 특히 어린 자녀를 둔 근로자

아일랜드의 부모휴가와 보육서비스

- 여전히 부모휴가는 무급휴가이기 때문에 사용률 저조함.
- 아일랜드의 노동자 단체 ICTU(Irish Congress Trade Unions)와 경영자 단체 IBEC(Irish Business & Employer Confederation)가 2년에 한번 정부의 중재로 임금협상 등 중요한 사항 논의, 이 논의에서 work-life balance 관련 논의.
- 아일랜드에서 개별 가족이 지불해야 할 보육서비스 비용은 매우 높음. 2년 전 선거에서 보육서비스 부족은 여당이 패배한 주요한 이유 중 하나임. 개별 가구는 월 800유로 상당의 보육서비스 비용 충당해야 함.
- 대부분 민간보육시설이고, 공공보육시설, 직장보육시설은 거의 없음.
- 이웃에 맡기는 경우도 있지만, 대부분 현금을 받고 돌봄 제공자가 세금을 내지 않기 때문에 또한 문제가 되고 있음.
- 일부는 출산휴가, 육아휴직을 연달아 사용하며 보육 문제를 해결하려 함.
- 최근 정부는 적합한 보육시설 이용자에 대해 tax relief를 제공함. 일부는 조부모에게 맡기기도 하지만 최근 대부분 조부모들도 경제활동참여하기 때문에 여의치 않음.
- 총선에서의 이슈화 이후 tax incentive 도입했으나, 공공보육시설 도입에 대한 것은 움직임이 없음. 대부분 노동시간 감소를 통해 육아 문제 해결하려 함.

European Foundation

- 만난 사람: Catherine Preston(Customer Relations Unit), John Hurley(Research Officer, Employability & Competitiveness Unit), Gerlinde Ziniel(Research Manager, Living conditions & Quality of Life Unit). Teresa Ranehan(Information Officer, Living conditions & Quality of Life Unit)
- 일시: 2008. 6. 19(목), 오후 2시-4시
- 장소: EU at Dublin

European Foundation for Living and Working Condition 소개

- European Foundation for Living and Working Condition의 역할: 연구와 홍보
- 1975년 설립, 첫 번째 EU agency로서 연간 예산 200만 유로
- research survey, administration, campaigns 세 분야에 92명의 직원 상근
- 연구팀장은 각 회원국의 network을 활용하여 정보 수집

- 전문분야
 - 고용과 경쟁력
 - 노사관계와 노동시장

- 생활 수준, 삶의 질
- 모니터링과 서베이(고용, 삶의 질, 기업)
- 정보와 커뮤니케이션

□ 4개년(2005~2008) 프로그램의 3가지 주제

- 모니터링과 이해관계 변화
- 실제 일어나는 일의 탐구
- 지식과 경험의 교환과 공유

□ 4년마다 다음 사항에 대해 조사

- European Working Conditions Survey
- European Quality of life Survey
- Company Survey on working time.

Work & Family life Policy

□ The European Working Conditions Survey(EWCS) 소개

- 1991년부터 5년마다 실시됨(현재 제4차 조사결과 발표됨)
- 유럽 근로자의 일과 고용에 대한 다양한 영역 조사(100개 이상 설문항목)
- 지난 15년간 EU의 고용 조건 경향 볼 수 있고, 각국의 조건을 동일한 기준으로 살펴볼 수 있음.
- 4차 조사: 유럽 31개국(EU 25, 불가리아, 루마니아, 터키, 크로아티아, 스위스, 노르웨이) 국가별 1000명의 근로자를 조사하여 30,000 case 조사.

(작년에 한국의 Working condition 관련 연구자가 이 설문 문항을 사용하여 유럽 국가와 한국 고용 조건 비교하는 연구 수행)

□ 조사 결과

- WLB에 대한 만족도와 근로시간 상관관계 높음(근로시간 길수록 만족도 낮음).
- 무급노동과 유급노동을 합한 근로시간은 풀타임 여성 근로자가 가장 길다.
- 스칸디나비아 국가가 근로시간에 대한 근로자의 재량권이 많고, 동구권 국가는 낮음.
- 근로시간 유연성 높아지는 추세
- 자녀수가 많아질수록 유급노동시간 감소하는 추세는 특히 여성 근로자의 경우 나타남.
- 관리자 여성 비율 점차 높아지는 추세, 2005년 현재 약 25%
- flexi-timer 비율 스칸디나비아 국가가 높음
- flexi-time 도입 이유 1) 일가족양립 2) 업무량에 따라 조절 3) 출퇴근 시간 4) 유급 오버타임 근무 줄이기 위해
- flexi-time 도입의 긍정적 효과가 부정적 효과보다 더 많음: 직무만족도, 업무량

조절, 결근률 낮음, 유급 오버타임 근무 감소

=> WLB 프로그램은 업무 성과와 시간 효율성을 높이고 결근률을 줄이며 신규 고용 창출에 기여함.

=> WLB가 잘 되어 있는 기업은 생산성이 높음.

=> WLB 도입시 기업의 전체적인 인사 경영 전략에 따라 시행할 것

=> 50% 가량의 EU기업들이 flexi-time 시행하고 있음.

=> 기업은 WLB에 관심을 기울여야 함!

European developments in childcare policies

□ childcare policy 발달 배경

- 리스본 조약, 마르셀로나 조약의 여성경제활동참여율 목표(2010년까지 61~70%) 와 보육시설 보급률(3세 미만 33%, 3세~6세 90%) 목표
- 아동 권리에 대한 EU 전략(2006), 세대간 유대 증진 협약(2007)에서 아동 권리와 가족 지원에 대한 조항 다루고 있음.

□ EU 회원국의 childcare 제공 형태

- 공공보육시설: 지방정부 운영
- 자발적, 비영리 시설: 비영리조직, 종교기관, 노조에 의해 운영
- 지역사회기반, 가정 보육시설: 지역사회 위원회 등에 의해 운영

□ childcare 재정지원

- 이용자 비용 지불만으로는 운영되기 어려움
- 보육 효과를 위해서는 충분한 재정 지원 필요.
- 재원은 주로 정부, 비영리 자선단체
- 지원 형태는 재원과 기술, 경영 지원
- 재원 전달 형태는 공급자 보조금과 이용자 보육료 지원(조세, 크레딧, 지원금, 바우처 등)

□ childcare 감독과 모니터링

- 서비스의 질, 연속성, 건강과 안전에 중요함
- 보육서비스 시설, 보육 자료, 교사 자격, 교사 대 아동 비율, 커리큘럼 등

]

□ childcare 중요 함의

- 보육서비스는 접근성과 서비스 질이 중요하며 충분하게 제공되어야 함.
- 보육시설 운영을 위해서는 외부의 지원이 필수적임.
- 지역사회 참여가 있어야 좋은 서비스를 제공할 수 있음.
- 전체적인 접근이 필요함.

- 소수자와 취약계층 가족을 위한 특별한 서비스 필요

□ EU의 childcare 관련 연구 소개

- First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks
- Combining family and full-time work
- Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union. An analysis fo EIRO articles
- Childcare services in the EU - what future?
- Out-of-school childcare

Work-Life Balance: Experiences in the EU

□ EU의 WLB 이슈

- 고용: 일가족양립/ 여성과 남성의 일상생활; 활성화 정책(activation policy)
- 기회평등: 젠더 평등, 가족/가사일의 균형, 세대간 연대
- 사회적 보호: 아동 빈곤 감소, 아동과 노인에 대한 케어 서비스

□ 인구 변화에 대한 EU의 대응

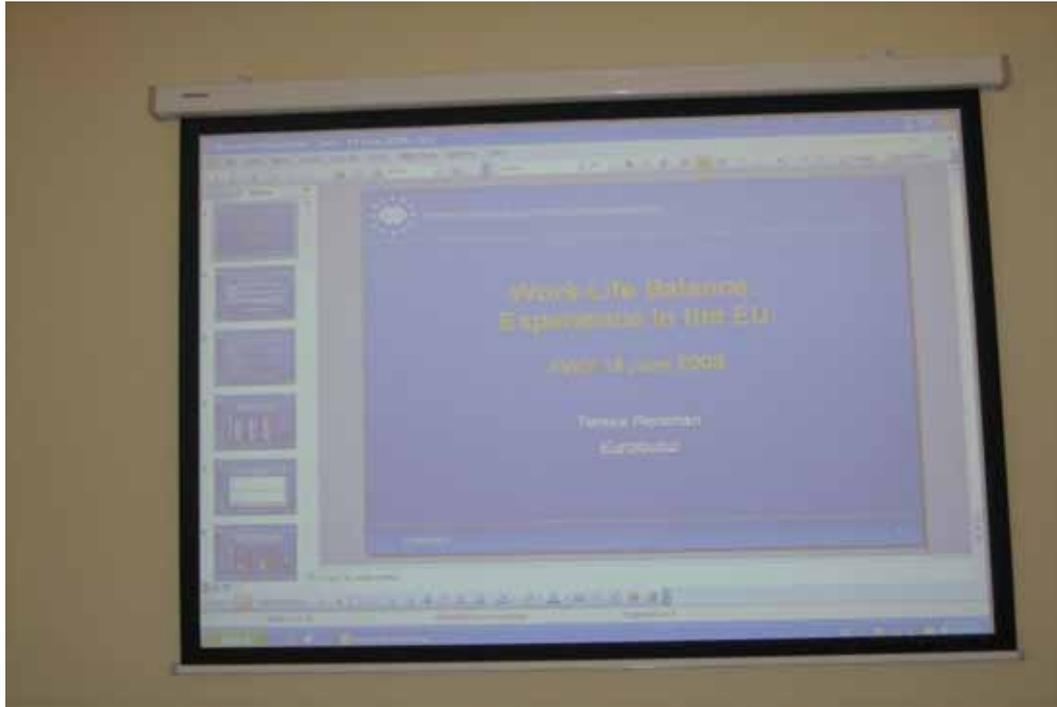
- 아동에 대한 보편적 보호 확대
- 55세 이상 인구 고용 증진
- 생산력과 경쟁력 강화: 특히 장기요양 부문
- 공공 재정 지원 강화
- 여성의 3중 부담 감소: 아동양육, 노동시장, 노인부양

□ 일가족양립의 어려움

- 일가족양립의 젠더 차별 현상 여전히 심각함
- 한부모가정일수록 어려움

□ WLB를 위한 EU의 과제

- 여성과 남성의 돌봄 부담 평등
- 가족관련 휴가와 근로시간 유연화 조치
- 아동과 노인에 대한 보호 강화
- 국가간 편차 감소



<European Foundation의 KWDI presentation>

Trinity College Magret Fine-Davis 교수 면담

- 만남 사람: Magret Fine-Davis 교수
- 일시: 2008. 6. 19(목), 오후 2시-4시
- 장소: Dublin Bus Company

□ Magret Fine-Davis 교수의 연구 소개

- European foundation의 지원을 받아 여러 연구 프로젝트 수행
- Men in Childcare: childcare 제공자 중 남성의 비율과 역할에 대한 연구
- Work Life Balance and Social Inclusion : in Ireland 아일랜드의 WLB 현황에 대한 부모, 노인 등에 대한 전국 서베이 조사 결과보고서
- Mental Health & Employment: 정신질환자의 고용과 통합에 대한 연구

□ WLB의 정의와 아일랜드의 WLB

- reconciling work & family라고 보는 경향이 많고, National Committee에서는 family-friendly policy를 많이 지칭하지만, 이는 자녀가 없는 근로자에게는 해당되지 않는 면이 있음.
- 2000년 말부터 WLB 이슈화되기 시작함.

□ childcare policy의 중요성 역설

- 1981~83년 노동부에서 childcare 시설을 위한 working party로 일하기 시작하여 childcare의 중요성을 역설했지만, 정부에서 잘 들으려고 하지 않음.
- 1993년 childcare 시설을 위한 working party 보고서 제출
- 1993년~1999년까지 일하는 부모에 대한 질 높은 childcare가 필요하다는 내용의 다양한 보고서 발표
- 2000~2006년 정부는 National Development Plan 발표, child benefit 증가, 33 childcare committee 구성

□ childcare benefit과 시설 현황

- 아동수당 5세까지 1년에 1000유로 지급, 소액이고 보편적 급여임, 전업주부인 어머니에 대한 고려. Child Tax Credit 없음. 취업모, 비취업모 차별하지 않고 제공.
- childcare 비용 감당하기 어려움. childcare service 이용 비용 매우 큼 (500~800유로). 시설도 충분하지 않아 대기자 수 많음.
- childcare issue화 된 시기가 매우 늦음/ 여성들(Women's Council of Ireland 등 단체)의 로비가 없었고, 남성 정치인들(재정관련 부서)은 childcare가 지역사회에 이미 많이 존재한다고 여겨서 childcare 시설 공급에 재원 투여 안함.



<Trinity College Magret Fine-Davis 교수 인터뷰 광경>

Department of Enterprise Trade and Employment

- 만난 사람: Michael Greene, Ashley Long(Department of Enterprise Trade and Employment, National Committee for WLB 실무운영자), Mary

McKenna(Department of Justice Equality and Law Reform)

- 일시: 2008. 6. 20(금), 오전 10시-12시
- 장소: Department of Enterprise Trade and Employment 회의실

□ National Framework for Work-Life Balance Committee(NFWLB)

- 2001년 구성
- Department of Enterprise Trade and Employment에서는 National Framework for Work-Life Balance Committee를 지원하고 WLB에 대해서는 2가지 접근을 함.
- > 법적 접근: flexible working arrangement, 가족 관련 leave 등 입법화 (minimum level)
- > voluntary 접근: 기업(고용주), 노동자에게 WLB를 쓰도록 설득하는 작업

□ NFWLB의 역할

- funding
- support initiative
- National WLB Day : 매년 3월 1일
- 지역사회 수준 위원회, 조직, 세미나 지원
- 미디어 캠페인, 홍보
- ICTU와 IBEC에 대한 지원
- WLB 컨설턴트 지원

□ WLB 정책 활용

- flexible working arrangement(flexi-time, term-time, job-sharing, teleworking 등) 사용에 대한 정확한 통계치는 없지만, flexi-time이 가장 많이 활용되는 것으로 보임.
- 출산휴가 42주(26주 유급, 16주 무급), 부모휴가 14주(무급), 가족관련 휴가
- 남성보다는 여성이 많이 사용하는 경향
- 부모휴가는 무급이기 때문에 남성 거의 사용 안함.

□ WLB과 기업의 이해

- 1987년 경제위기시 시민사회단체, 농민대표, 고용주, 노동자 4개의 조직과 정부가 모여 임금, 세금 등에 대한 합의를 이끌어 낸 이후 3-4년에 한번 임금 등에 대한 협상
- 경영자총연합(IBEC)은 WLB 확산을 위한 고용주 홍보, 설득 작업
- 중소기업 고용주일수록 설득하기 어려움
- 기업의 WLB에 대한 정부 재정지원은 컨설턴트에 대한 지원이 전부

□ WLB 홍보 활동

- 브로셔, 포스터, 인터넷, 신문 광고 등 사용
- 기업, 기차역, 백화점 등에 WLB에 대한 홍보 포스터 부착
- 최근 1년 사이 WLB에 대한 관심 대폭 증가, 관련 문의 전화와 문건에 대한 요구 대폭 증가함.

Swedish Social Insurance Agency

- 만난 사람: Bodhi Pieris(스웨덴 사회보험청 대외교섭 담당자)
- 일시: 2008. 6. 23(월), 오전 10시-12시
- 장소: 스웨덴 사회보험청 회의실

□ 사회보험청의 역할

- 사회보험 관련 행정 업무, 민원 처리
- 사회보험 관련 연구
- 연금보험, 건강보험, 산재보험, 고용보험, 부모보험 등의 제도 활용에 대한 매뉴얼 제작, 보급

□ 최근의 부모보험 관련 연구 내용 소개

- Who Takes care of the Children? : 부모휴가 활용이 직장생활에 미치는 영향에 대한 분석
- Division of parental leave-satisfied and dissatisfied parents: 부모휴가를 부모가 각각 또는 함께 활용하는 데 있을 수 있는 만족도와 불만족 이유에 대한 원인 조사
- Time for everyday life. A study on power relations and balance in terms of time in nuclear families. : 부모들의 시간활용과 시간활용 만족도에 대한 질적 조사 연구
- "With a 35-hour day one would be able to manage everything." : 부모의 일가족양립시 느끼는 어려움과 경험에 영향을 미치는 요인 양적 분석 연구

Philip Hwang 교수 면담

- 만난 사람: Philip Hwang(스웨덴 예테보리대학교 교수)
- 일시: 2008. 6. 24(화), 11시-13시
- 장소: 스웨덴 Birger Jarl 호텔 로비라운지

□ Philip Hwang 교수 연구 소개

- 스웨덴에서는 정부가 주도하는 유급 부모휴가가 1974년부터 여성과 남성 모두에게 제공되고 있으며, 2004년부터는 아버지가 반드시 사용해야 하는 2개월의 daddy quota 규정을 신설하였음(9개월의 부모휴가는 부모 중 아무나 사용 가능).

- 부모휴가는 애초에 성평등을 목표로 도입되었음. 즉 여성과 남성 모두 유급노동과 무급노동 책임을 동등하게 가질 수 있도록 하는 제도.
- 아버지의 부모휴가 사용이 아버지의 돌봄 부담 증대와 관계가 있는지에 대한 연구, 344명의 12세 이하 자녀를 둔 아버지에 대한 설문조사 실시: 아버지가 90일 이상 부모휴가를 사용할 경우 아버지의 돌봄 부담(책임) 증가에 유의미한 영향 있다고 밝혀짐.

□ 내년도 국제비교연구 조사 개요 설명

- 3~4개국의 근로자, 기업 인사담당자 대상 설문조사
- 일가족양립 프로그램, 프로그램 활용도, 인식 등의 설문 내용
- 표준화된 설문지 사용으로 비교 가능성 높은 국제비교연구 목적

□ 스웨덴 기업/개인 조사 가능성 협의

- 설문조사 질문지 내용 구성부터 과제 책임자와 긴밀한 협의할 필요성
- 설문 대상이 되는 기업과 개인의 대표성 확보가 중요함.
- 각국의 주요 조사 파트너 기관을 선정해서 파트너 기관간의 연계를 유지해 나가는 것이 중요함.
- EU의 Working Condition Survey 등 활용 가능성 타진

JAMO Magnus Jacobson 면담

□ JAMO에 대한 소개

- JAMO는 정부와는 다른 independent agency로서 경찰, 군대 등과 같은 지위의 gender equality를 위한 활동을 하는 기관임. 정부는 독립 기관의 활동에 간섭할 수 없으나, 기관장은 정부가 임명함.
- NGO와의 협력은 별로 없으며, 오히려 노조, 경영자연합 등과 많이 연계되어 있음. 1년에 두 번 정도 정기적인 meeting을 하고 있음.
- JAMO 직원들은 시민단체 경험 있는 사람들이 많이 있음.

□ Swedish Gender Equality and JAMO

- 여성과 남성이 '동일한' 기회, 권리, 의무를 모든 생활영역에서 누리는 것이 '성평등'임.
- 성차별은 인권을 훼손하는 것이고, 사회 전체가 성평등을 통해 편익이 있기 때문에 '성평등'이 중요함.
- 성평등 정책의 목표는 '여성과 남성이 사회와 개인의 삶을 영위하기 위한 동등한 영향력을 갖는 것'임.
- 이를 위해 '권력과 영향력의 동등한 분배', '여성과 남성의 경제적 평등', '무급노동/가사노동의 동등한 배분', '여성에 대한 남성 폭력 종결'의 세부 목표를 세움.

- 성평등을 위한 도구는 차별을 없애기 위한 입법활동과 실제적 조치, 성주류화임. 이를 위해 JAMO는 성차별 관련 사법활동, 지도·감독 활동, 홍보활동을 하고 있음.

□ JAMO와 Work-life balance

- 스웨덴에는 work-life balance만을 위한 ministry나 political activity 없음.
- 유급/무급노동에서의 gender equality를 위한 활동을 하는 것은 일종의 work-life balance를 위한 활동이라고 볼 수 있음.
- 남성이 여성에 비해 소득이 더 높는데 이러한 소득격차는 생애주기상 여성이 첫 아이를 낳을 때부터 시작되어 점차 간격이 늘어나 노년기까지 소득격차가 지속됨. 이는 여성이 아이를 낳으면 파트타임 근로를 하게 되고, 상대적 임금 격차도 84%에 불과하기 때문.
- 여성은 23시간 유급노동, 43시간 유급노동을 하는데 반해 남성은 36시간 유급노동, 26시간 유급노동을 함. 무급노동의 질까지 생각하면 여성의 무급노동 강도는 (통계상으로는 나타나지 않지만) 매우 높음.
- 스웨덴은 사회의 가장 기본적인 단위를 '가족'으로 보지 않고 '개인'으로 보는 전통.
- 야모는 고용주에 대한 가이드라인 제공하고 모니터하는 역할을 함: 고용주는 매년 임금 관련 서베이를 하여 성별 불평등 사례가 발견되면 3년안에 시정하여야 함. 3500명의 고용주를 12명이 감시해야 하기 때문에 업무 로드가 큼.
- 최근(2008년 7월부터) 부모휴가를 평등하게 사용하면 제공하는 'gender equity bonus'라는 세액공제 제도(최대 월 SEK 3000)가 생겼으나 이에 대한 실효성은 의문시됨. 부모휴가를 동등하게 사용하도록 의무화하는 제도가 더 실효성이 클 것이라 여겨짐.
- 관련 법령: Parental Leave Act, Equal Opportunity Act(유연한 근로시간 운영, 아침 일찍 또는 저녁 늦게 하는 회의 지양, 아버지의 부모휴가 참여 지향)



<야모 회의실 밖의 엠블럼>

5. 관련자료 수집

Dublin Bus Company

Dublin Bus Work-life balance 관련 프로그램 매뉴얼

Dublin Bus (2004). Report on work life balance audit

Work Life Balance Network (2005). Work Life Balance Network External Evaluation Final Report

Jane Pillinger (2006). Women at Work: Improving the representation of women in workplaces where they are under-represented. Dublin Bus Company, Post, Larnrod Eireann.

Dublin Bus(2001). Bus Atha Cliath Equality Review.

European Foundation for the improvement of living and working conditions

A. Elniff-Larsen, M. Dreyling & J. Williams(2006). Employment developments in childcare services for school-age children.

P. Reid & D. White(2007). Out-of-school care services for children living in disadvantaged areas.

A, Paret-Thirion, E. F. Macias, J. Hurley, & G. Vermeyn(2007). Fourth European Working Conditions Survey.

M. Daly(2007). First European Quality of Life Survey: Key findings from a policy perspective.

Eurofound News. issue 6, June 2008

Programme of work 2008: Annual management plan

Foundation Focus issue 1~5

Foundation Findings <work-life balance solving the dilemma>, <Flexicurity-Issues and Challenges>, <Mobility in Europe-The Way forward>, 2007

European Communities, 2007. EU agencies Whatever you do, we work for you

M. Fine-Davis 교수 자료

Fathers and Mothers: Dilemmas of the work-life balance

M. Fine-Davis, M. Mccarthy, G. Edge & C. O'dwyer(2005). Work-life Balance and Social Inclusion in Ireland: Results of a Nationwide Survey.

M. Fine-Davis, M. Mccarthy, G. Edge, C. O'dwyer & Mairead O'sullivan(2005). The Effects of Flexible Working on Work-life Balance and Social Inclusion: Evaluation of a Series of pilot Projects

M. Fine-Davis, M. Mccarthy, G. Edge, C. O'dwyer & Mairead O'sullivan & K. Wynne(2005). Men in Childcare: promoting gender equality in children. evaluation of a pilot project.

M. Fine-Davis, M. Mccarthy, G. Edge, C. O'dwyer(2005). Mental health & Employment: Promoting Social Inclusion in the Workforce.

Department of Department of Enterprise Trade and Employment

FGS Consulting (2007). Review of Work-Life Balance Policies and Practices Across the Original EU 15 Member States. National Framework Committee for Work Life Balance Policies.

Department of Justice, Equality and Law Reform (2007). National Women's Strategy 2007-1016.

Drew, E. & Humphreys (2002). Off the Treadmill: Achieving Work/Life National Framework Committee for Work/Life Balance Policies.

Swedish Social Insurance Agency

Byrgen, M. & Duvander, A.(2005). Who Takes care of the Children?

Berggren, S.(2005). An Overview of the Swedish family benefits-goals and development.

Joseffsson, J.(2007). Division of parental leave-satisfied and dissatisfied parents.

Kalrqvist, A. & Lindstrom, E.(2007). Time for everyday life. A study on power relations and balance in terms of time in nuclear families.

Nylin, A.(2008). "With a 35-hour day one would be able to manage everything." - A quantitative study of parents self-experienced balance in every-day life.

Social Insurance : General Information about Social Insurance

Jämo

The Swedish Government at Work

The Equal Opportunities Act

Parental Leave Act

Women and Men in Swedin: Facts and Figure 2006

| Research Title : International Comparative Study on Work-Family Balance and the Policy Directions in Korea

| Question List_Ireland

1. How do you define work-family balance policy in your country?
2. When did the work-family balance policies start to be actively discussed and become an issue in your country?
 - 2-1. Is there a department within your Government responsible for work-family balance policies? If so, when was this department formed and what is its role?
3. Who is responsible for the execution of work-family balance policies? What are the roles of the central government, local governments, and enterprises respectively?
4. Who are the target groups of these work-family balance policies? What are the characteristics of these groups?
5. Please give us an overview of your work-family policies. What are the details of these policies?
 - 5-1. What aspects of these policies does your country emphasize or concentrate on?
6. How has the policy performance emerged as a result of the implementation of work-family balance policy?
 - 6-1. Is the use of parental leave in Ireland on the increase? Is there any difference between genders?
 - 6-2. As for childcare arrangement in Ireland, what is the respective role of the central/local governments, private sectors (e.g enterprises) and

non-profit sectors? To what extent are they involved in the childcare arrangement respectively?

6-3. Does flexible working hours have a positive effect on work-family balance?

6-4. Which do you consider to be the most effective among the following work-life balance policies?

- parental leave
- childcare service
- flexible working hours

7. Since the implementation of the work-family balance policy, have there been any changes in gender relations (for example, changes in family life or gender relations within family)? Please provide information on the recent changes in your country.

8. In what ways is the future development of work-family balance policies going to be achieved (with a focus on policy contents or target groups)?

8-1. With respect to social policy provision, what are the prospects of your Government on the expansion of work-family balance policies?

9. What dilemmas, if any, have you come across in the policy implementation procedure?

10. Many people emphasize that the willingness of enterprises in implementing work-family balance policy is very important. Please provide information on the guidelines for enterprises on work-family policy and some successful businesses in the policy implementation.

Additional Questions

11. With respect to welfare policy in your country, please tell us about your tax policy. Does this have a positive or negative impact on dual-income families? How do you measure this?

12. Is there any research or related studies conducted on public attitude toward or changes in the public awareness of work-family balance policy?

- We would appreciate it if you could provide us with materials related to your work-family balance policies (publications, research papers, brochures etc.).

| Questions List_European Foundation

1. How do you define work-family balance policy?

2. Please give us an overview of your work-family policies. What are the details of these policies?

2-1. What aspects of these policies does your country emphasize or concentrate on?

3. What is the EU's role in terms of work-family balance policy implementation in each member state?

4. Who are the target groups of these work-family balance policies? What are the characteristics of these groups?

5. Does each member state show differences in the implementation and performance of work-family balance policies? What are the differences like?

5-1. Do these differences reflect the regimes or social, cultural and economic characteristics?

5-2. Are there any strategies or mechanisms for EU to administer or control the differences? What are the mechanisms?

6. In what ways is the future development of work-family balance policies going to be achieved (with a focus on policy contents or target groups)?

6-1. With respect to social policy provision, what are the prospects of your Government on the expansion of work-family balance policies?

7. What dilemmas, if any, have you come across in the policy implementation procedure?

Additional Questions

8. Is there any research or related studies conducted on public attitude toward or changes in the public awareness of work-family balance policy? Are there any relevant studies of enterprises within the EU member states in relation to programs or changes in their awareness of work-family balance issues?

- We would appreciate it if you could provide us with materials related to your work-family balance policies (publications, research papers, brochures etc.).

! Questions List_Sweden

1. How do you define work-family balance policy in your country?

2. When did the work-family balance policies start to be actively discussed and become an issue in your country?

- Is there a department within your Government responsible for work-family balance policies? If so, when was this department formed and what is its role?

3. Who is responsible for the execution of work-family balance policies? What are the roles of the central government, local governments, and enterprises respectively?

4. Who are the target groups of these work-family balance policies? What are the characteristics of these groups?

5. Please give us an overview of your work-family policies. What are the details of these policies?

5-1. What aspects of these policies does your country emphasize or concentrate on?

6. How has the policy performance emerged as a result of the implementation of work-family balance policy?

6-1. Do you think more and more workers take the parental leave in Sweden? Is there any difference between genders?

6-2. It is said that Swedish local governments play a central role in childcare arrangement. What are the roles of private and non-profit sectors and the extent of their involvement?

6-3. Does flexible working hours have a positive effect on work-family balance?

7. Since the implementation of the work-family balance policy, have there been any changes in gender relations (for example, changes in family life or gender relations within family)?

7-1. Please provide information on the recent changes in your country.

7-2. Sweden, in particular, has shown increase in female employment in the public sector and part-time employment. Does this reinforce gender segregation in the labor market? Has this brought any changes in gender relations?

8. In what ways is the future development of work-family balance policies going to be achieved (with a focus on policy contents or target groups)?

- With respect to social policy provision, what are the prospects of your Government on the expansion of work-family balance policies?

9. What dilemmas, if any, have you come across in the policy implementation procedure?

10. Many people emphasize that the willingness of enterprises in implementing work-family balance policy is very important. Please provide information on the guidelines for enterprises on work-family policy and some successful businesses in the policy implementation.

Additional Questions

11. With respect to welfare policy in your country, please tell us about your tax policy. Does this have a positive or negative impact on dual-income families? How do you measure this?

12. Is there any research or related studies conducted on public attitude toward or changes in the public awareness of work-family balance policy?

- We would appreciate it if you could provide us with materials related to your work-family balance policies (publications, research papers, brochures etc.).