



서울시여성가족재단

서울시여성가족재단
주한스웨덴대사관 공동
「일·가족 양립 포럼」
Work-Life Balance Forum



EMBASSY OF SWEDEN



함께 누리는 일·쉼·삶

- 서울과 스웨덴의 일가족양립 제도 비교

Solving the Life Puzzle

2016. 4. 6. (Wed) 14:00 ~ 15:30

Gender Library, Seoul Women's Plaza(2nd floor)



서울시여성가족재단

www.seoulwomen.or.kr

함께 누리는 일·심·삶

- 서울과 스웨덴의 일가족양립 제도 비교

Solving the Life Puzzle

14:00~14:15

사회 조영미 (서울시여성가족재단 여성정책실장)

Moderator **Youngmi Cho** (Director, Dept. of Women's Policy and Research, Seoul Foundation of Women and Family)

개회사 Opening remarks:

강경희 (서울시여성가족재단 대표이사)

K. H. **Angela Kang** (President, Seoul Foundation of Women and Family)

환영사 Welcoming remarks:

안 회그룬드 (주한스웨덴 대사)

Anne Höglund (Ambassador of Sweden to the Republic of Korea)

축사 Congratulatory address

이기화 (한국여성경제인협회 서울지회장)

Ki-Wha Lee (President, Korean Women Entrepreneurs Association Seoul Branch)

14:15~15:00 발표 Presentation

1. 스웨덴의 가족경제정책 **Economic Family-Policy in Sweden**

니클라스 러프그렌 (스웨덴 사회보험청 수석 고문)

Niklas Löfgren (Senior Advisor, Swedish Social Insurance Agency)

2. 서울시 일가족양립정책 현황과 과제 **Work-Family Balance Policy in Seoul**

이선형 (서울시여성가족재단 일가족양립지원센터장)

Sunhyoung Lee (Head, Supporting Center for Work-Family Balance, Seoul Foundation of Women & Family)

15:00~15:30 지정토론 Discussion

윤정향 (한국노동사회연구소 연구위원)

Jeonghyang Yoon (Researcher, Korea Labor & Society Institute)

윤소영 (서울시 일가족양립지원센터 컨설턴트, 한국관광연구원 정책통계평가실장)

SoyoungYoon (Consultant, Supporting Center for Work-Family Balance, Seoul)

질의응답 Q & A

※ 한-영 동시통역이 지원됩니다.

※ Korean-English simultaneous interpretation will be provided.

서울시여성가족재단
주한스웨덴대사관 공동
「일·가족 양립 포럼」
Work-Life Balance Forum

자료집 순서

[한글]

- 발표1. 스웨덴의 가족경제정책 4
니클라스 러프그렌 (스웨덴 사회보험청 수석 고문)
- 발표2. 서울시 일가족양립 정책 현황과 과제 15
이선형 (서울시여성가족재단 일가족양립지원센터장)

[English]

- Presentation1. Economic Family-Policy in Sweden 30
Niklas Löfgren (Senior Advisor, Swedish Social Insurance Agency)
- Presentation2. Work-Family Balance Policy in Seoul 41
Sunhyoung Lee (Head, Supporting Center for Work-Family Balance,
Seoul Foundation of Women & Family)

서울시여성가족재단
주한스웨덴대사관 공동
「일·가족 양립 포럼」
Work-Life Balance Forum

발제1.
스웨덴의 가족경제정책

니클라스 러프그렌
(스웨덴 사회보험청 수석 고문)



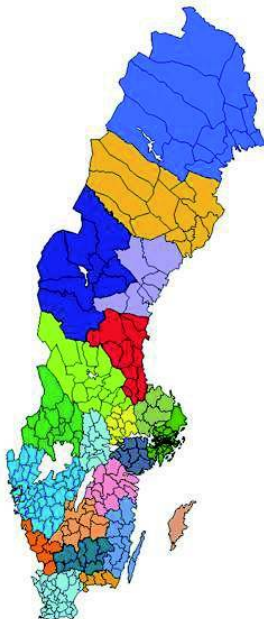
스웨덴의 경제 가족 정책

Life Puzzle 풀기

Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics/ children and families division/ managment

 Försäkringskassan

사회 보장 체계



지방자치체 (Municipalities, 290)

아동 및 가족 돌봄

노인 돌봄

사회 복지

지방 의회 (County Council, 21)

일반적인 보건 의료

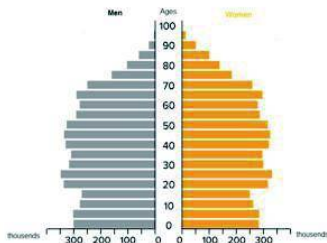
국가

현금 이체

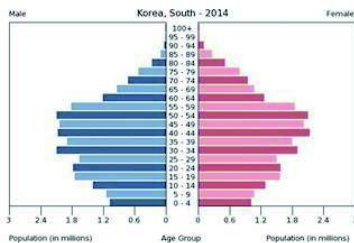
Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics/ children and families division/ managment

 Försäkringskassan

인구구조



- ✓ 천만 인구
- ✓ 18세 이하 인구 20%
- ✓ 18 – 64 세 60%
- ✓ 65세 이상 20%
- ✓ TFR 1.89 (TRR 2.1)
- ✓ 첫 자녀 출산 연령:
여성 29세
남성 32세
- ✓ 해외 출생 17%
- ✓ 약 11,000 여명의 인구가 한국에서 출생



NiklasLöfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment

Försäkringskassan

스웨덴 사회보험청

- ✓ 약 13,700 명의 직원,
가족아동 관련 부서 직원이 1,700 명
- ✓ 매년 약 200억 유로를 지급하며,
가족아동 관련 부서 업무로 87억 유로 사용
- ✓ 10개의 국립 센터
47개의 지역 보험 센터
6개의 고객센터가 있음.
- ✓ 매년 1,500 만 건 처리 (2015)
자녀가 있는 가족, 1,100만 건
- ✓ 매년 5천 4백만 지급



NiklasLöfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment

Försäkringskassan

일반 보험 ♪

✓ 연금 보험 (보장 수준)

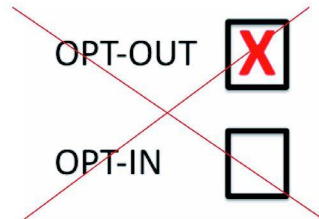
✓ 질병 보험

✓ 산재보험

✓ 실업 보험
(보장 수준)

✓ 부모 보험
(보장 수준)

✓ 일반 혜택과 자산조사복지혜택이 합쳐짐.



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment

 **Försäkringskassan**

보험료 / fee 2015	지출율 %
노령 연금	10.21
유가족 연금	1.17
질병 보험	4.35
부모 보험	2.60
산재 보험료	0.30
노동 시장 분담금	2.91
일반 급여세	9.88
합	31.42



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment

 **Försäkringskassan**

경제 가족 정책

- ✓ 가장 집중적 60:s – 80:s
- ✓ 성평등 토론
- ✓ 산업내 일자리 부족과 공공부문 여성 인력
- ✓ 외벌이에서 맞벌이로
- ✓ 어린이집 확대
- ✓ 개별 과세
- ✓ 부모 보험



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment



목표	정책 내용 어린이 집/학교	정책 내용 보험
1. 양부모 모두에게 일가정 양립을 가능하게 함 2. 무자녀 가족에서 유자녀 가족으로 돈을 재분배함. 3. 취약한 상황에서 지원함.	미취학 유아 기관 1- 5 세, 모든 아동의 84% 학교 6 – 16 세, 모든 어린이 수업 전 및 방과 후 과정 6 – 12 세 6-12세 모든 아동의 57% 6-9세 모든 아동의 83%	부모 보험 임신 혜택 부모 혜택 일시적 부모 혜택 혜택 아동 수당 주택 수당 양육비 지원 양육 수당

경제 가족 정책

성과

부모 모두 일과 가정의 양립이 가능함;

- + 여성의 높은 노동시장 참여율
- 많은 여성들이 파트타임으로 일함

높은 출산율

+ 성평등을 지원하며 관대한 가족 정책을 보유한 국가와 상대적으로 높은 출산율 사이에 상관관계가 있음.

(Wesolowski 2015 에서 33개국 비교)

+ 스웨덴에서는 수입과 첫째, 둘째 자녀 사이에 양의 상관관계가 있음. 세 번째 자녀의 경우 상관관계는 U자 형태를 보임.



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment



임신 혜택

육체적으로 힘든 일 혹은 작업환경의 위험성

- ✓ 출산 전 60일
- ✓ 소득의 80%
- ✓ 임신한 모든 여성의 1/4



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment



부모 혜택

- ✓ 출산에서 육아까지
- ✓ 0 - 8 세 (12 년)
- ✓ 상한선까지 소득의 80%
- ✓ 아이 당 480 일, 부모 한 명 당 240 일
390 일 소득의 80%
90 일 낮은 고정 요금 low flat rate
- ✓ 남성 97일, 여성 334 일



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment

 Försäkringskassan

1974년 이후의 개혁

정부의 임무

"사회 보험 은 부모 보험을 더욱 균등하게 사용할 수 있도록 노력할 것이다"

- ✓ 정보
- ✓ 캠페인

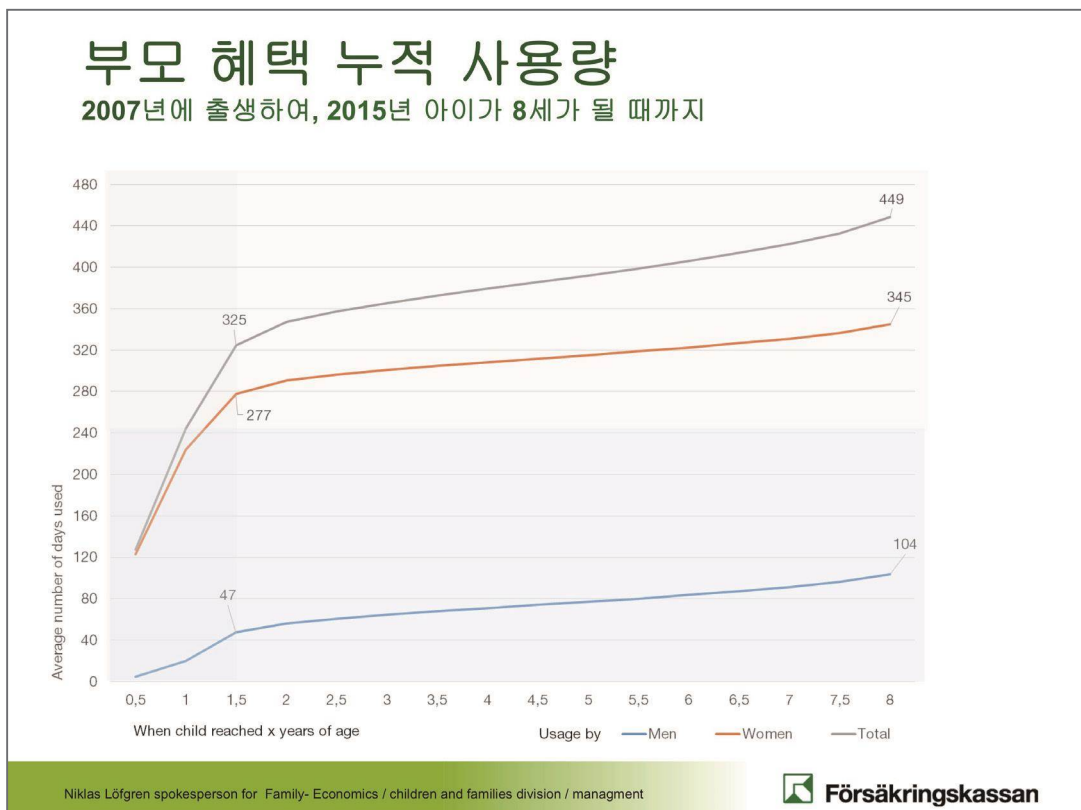
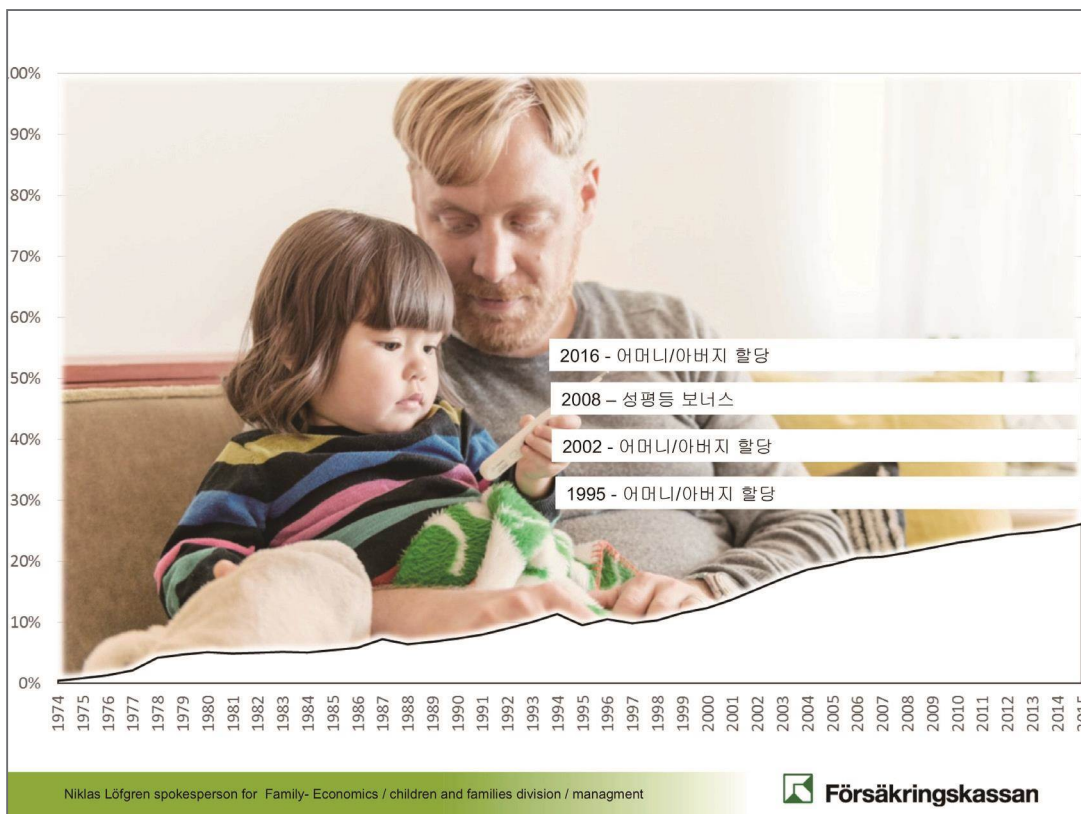


Lennart "hoa Hoa" Dahlgren 1978

"Hipp to be on childleave"

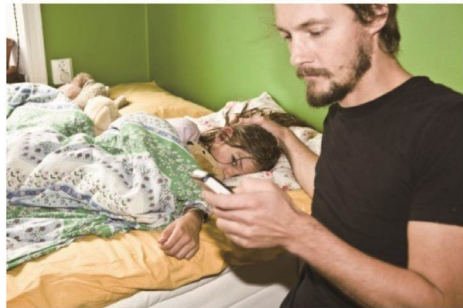
Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment

 Försäkringskassan



일시적 부모 혜택

- 자녀가 아플 때
- 0 - 12 세
- 소득의 80%
- 아이 한 명 당 120일
- 연간 아이 한 명당 8일
- 여성 연간 9 일 및 남성 연간 7일



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment



아동 수당

- 고정 혜택
- 월별 100 유로- 16세까지의 아동
- 연장 – 취학중인 17세 이상의 아동
- 가족 보조
2명 이상의 자녀



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment



주택 수당

- 유자녀 가족
- 젊은 층 18-28

자산 조사 – 고려됨

- 가구 내 가족 수
- 소득
- 주택 가격
- 주택의 규모

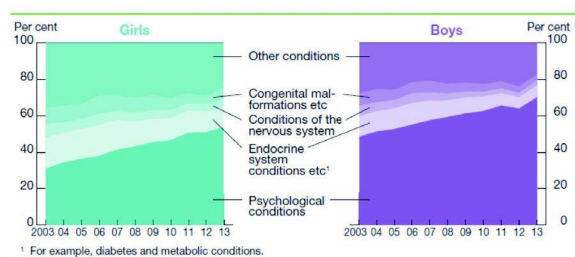
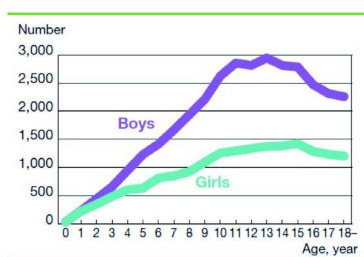
양육비 지원

- 헤어진 부모 - 양육비 지불 의무가 있는 부 또는 모가 지급하지 않음
- 선지급, 아동 한 명당 월 150 유로
- 양육비 지불 의무가 있는 부모가 반드시 국가에 상환해야 함.
- 모든 아동의 12%가 2008년 양육비 지원을 받음.

양육 수당

“부모에게 재정적인 도움의 제공을 통해 질병이나 장애가 있는 아동이 필요한 관리, 돌봄, 지원을 받게 함으로써 그들의 발달을 증진함.”

2013년 12월, 부모가 양육 수당을 받은 어린이의 34%가 여아, 66%가 남아였음.



¹ For example, diabetes and metabolic conditions.

Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / management

 Försäkringskassan

서울시여성가족재단
주한스웨덴대사관 공동
「일·가족 양립 포럼」
Work-Life Balance Forum

발제2.
서울시 일가족양립 정책
현황과 과제

이선형

(서울시여성가족재단 일가족양립지원센터장)

함께 누리는 일·쉼·삶, 서울시 일가족양립 정책 현황과 과제

이선형

서울시여성가족재단

가족정책실 연구위원

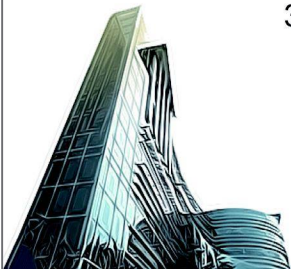
일가족양립지원센터장



2 / 31

차례

1. 젠더관점에 기초한 일가족양립
- 성별, 성별생애주기별 일과 돌봄의 균형
2. 서울시 일가족양립 정책
- 누구나 누리는 일가족양립
3. 서울시 일가족양립지원센터
- 연구, 컨설팅, 네트워크
4. 앞으로의 과제
- 일가족 양립 직장문화 및 사회환경 조성



1. 젠더관점에 기초한 일가족양립



함께선으로
서울시여성가족재단

4 / 31

서울시민의 일과 가족

- 서울시 남성, 맞벌이 여성에 비해 가사참여, 돌봄 **여전히** 적음.
- 가족생활 참여는 맞벌이 여부와 상관 없음
- 맞벌이 여성의 이중부담 증가



자료: 통계청(2014) 생활시간실태조사

- 2009년에 비해 남성의 가사참여 및 가족돌봄 시간이 **증가**



자료: 통계청(2014) 생활시간실태조사

서울시 3040 맞벌이 가구 시간 사용

서울시 3040 맞벌이 가구 워킹대디,
자녀돌봄에 **1시간 19분**,
가사참여에 **47분**을 사용한다고 응답

맞벌이 부인보다는 적은 시간이지만,
전체 맞벌이 가구 남편보다는 많은 시
간 할애

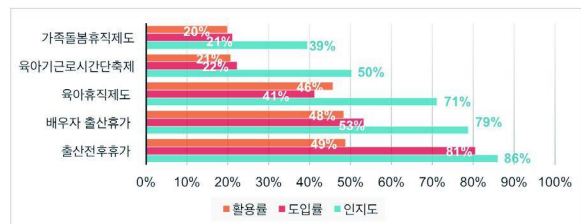


자료: 서울시여성가족재단(2015), 서울시 3040 워킹대디 일가족양립 지원방안

직장 내 일가족양립지원제도 도입

- 일·가족양립지원 제도 실효성이 낮아
기업과 시민의 정책 체감도가 낮음

인지도 > 도입률 > 활용률



자료: 고용노동부(2014), 일가족양립실태조사

- 3040 워킹대디, 노동시간, 업무량,
사용하기 어려운 직장문화로
일가족양립 **어려움**



자료: 서울시여성가족재단(2015), 서울시 3040 워킹대디 일가족양립지원방안 연구

남성 일가족양립의 현재

서울시 3040 워킹대디 일가족양립지원제도
사용률, 배우자출산휴가 48.3% 가장높고,
육아휴직 15.3%, 시차출퇴근제 12.2%에 불과



육아휴직 이용자 중 남성 비율은
2015년 현재 5.6%에 불과.
2010년 2%에 비하면 2배 이상 증가

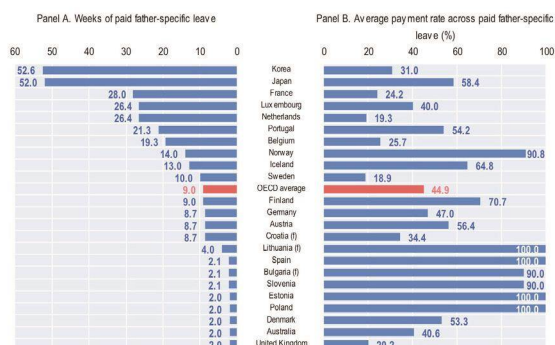


한국 남성의 유급 부성휴가, 기간 길고 소득대체율 낮고

- 유급휴가 기간은 OECD 국가 중
제일 길지만(52.6주)
소득대체율이 낮음.

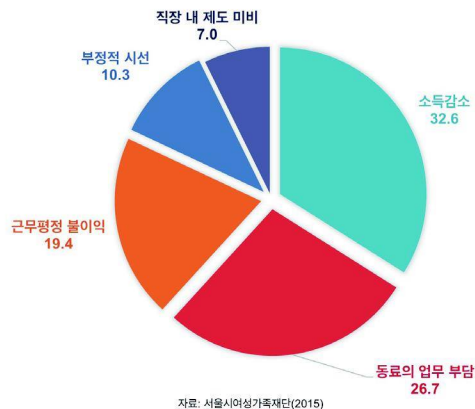
Chart PF2.1.C. Paid leave reserved for fathers, 2014

Duration of paid father-specific leave^a in weeks, and the average payment rate^b across paid father-specific leave for an individual on national average earnings



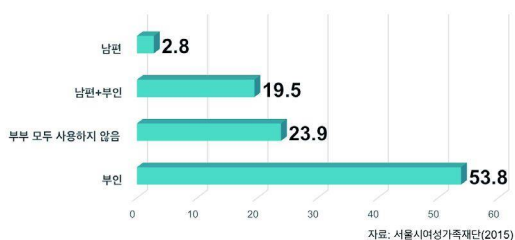
남성 육아휴직 이용 장애요인 : 소득감소, 업무부담

- 서울시 3040 워킹대디 육아휴직 이용 장애요인: 소득감소(32.6%), 동료 업무 부담(26.7%)으로 높게 나타남



맞벌이 가구 부부, 육아휴직 누가 쓰나?

- 맞벌이 가구 남편 중 육아휴직자 22.3%, 이 중 부인과 같이 사용한 남편이 대부분(19.5%)
- 부부 모두 육아휴직 이용 경험이 없는 비율 23.9%



- 육아휴직을 사용한 남편의 배우자 77.8%가 전일제 근로를 하고 있음



2. 서울시 일가족양립 정책



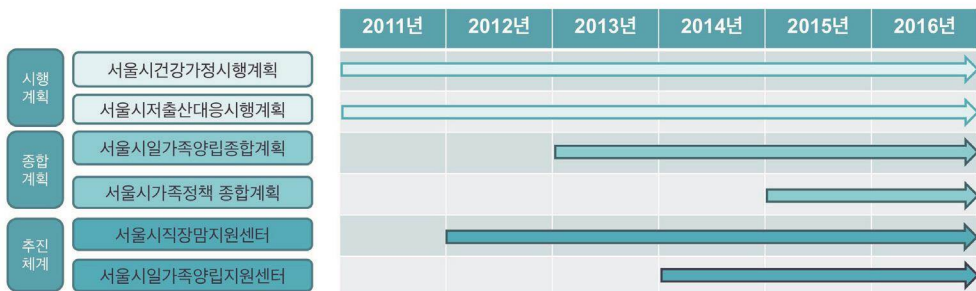
함께서울
서울시여성가족재단

서울시 일가족양립 정책

12 / 31

- 중앙정부의 건강가정계획, 저출산 고령화 정책 시행계획의 일부

➔ 일가족양립에 초점을 맞춘 종합계획 및 정책 수립, 추진체계 마련



서울시 일가족양립 종합계획

일가족양립지원체계 구축	가족친화직장문화 조성	돌봄지원체계 강화	일가족양립 인식개선
- 일가족양립지원센터 운영 - 일가족양립지원단 운영	- 공공부문 가족친화직장 문화 조성 - 서울시 복무제도 개선 - 힐링센터 '쉼표' 운영 - 가족의 날 운영 - 투자출연기관 근무환경 개선 - 민간부문 가족친화 직장 문화 조성 - 직장맘 지원센터 - 여성일자리창출 - 일가족양립우수기업 발굴	- 안심하고 맡길 수 있는 보육환경 조성 - 국공립 어린이집 확충 - 우리동네보육반장 - 공동육아활성화 - 아동청소년 건전한 성장 환경 조성 - 중학교 방과후 공부방 지원 - 지역아동센터 운영 - 청소년방과후 아카데미 운영 - 자기주도 학습관 지원	- 예비부부교육 - 세살 마을 부모교육 - 가족학교 운영지원 - 찾아가는 아버지교실 - 아이 좋아 아빠교실 - 행복한 불끄기: 가족친화 직장문화 - 저출산 인식개선 - 일가족양립 인식개선 캠페인

휴가 휴직 정책 변화

- 1988년 육아휴직, 생후 1년 미만 자녀를 둔 여성만 출산휴가 포함하여 1년 무급
- 1995년 여성대신 남성이 육아휴직 신청 가능
- 2001년 남녀 각각 육아휴직 신청 가능, 월 20만원
- 2002년 육아휴직 급여액 인상(월 30만원, 2004년 월 40만원)
- 2007년 배우자출산휴가 도입(3일, 무급), 육아기근로시간 단축 도입
- 2010년 육아휴직 자녀 연령 6세 이하로 확대
- 2011년 육아휴직 급여, 정액제 -> 정률제(통상임금 40%)(50하한, 100만원 상한)
- 2012년 배우자출산휴가 5일중 3일 유급
- 2014년 육아휴직 자녀 연령 8세 이하로 확대

3. 서울시 일가족양립 지원센터



함께선으로
서울시 일가족양립지원센터
서울시여성가족재단

서울시 일가족양립지원센터

16 / 31



서울시 일가족양립지원센터 비전과 목표

비전

서울 시민 누구나 누리는 일·심·삶

추진전략

Think Tank

직장문화 조성

사회환경 조성

세부전략

성평등 일·가족양립

정책 연구

일·심·삶이 가능한 일
터 만들기

일·심·삶이 가능한 마을
만들기

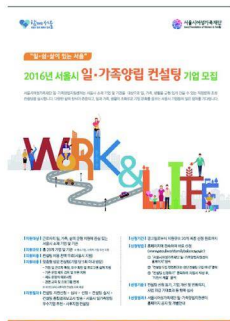
- 생애주기별, 가족유형별, 성별 일·가족양립
- 일·가족양립에서 일·생활균형으로의 확장
- 서울형 일·가족양립 정책 확산

- 서울시가업 맞춤형 방문 컨설팅, 중소기업, 사회적기업, NGO 등
- 실질적 직장문화 조성을 위한 사후지원
- 서울형 일·가족양립 우수기업 사례 발굴

- 일·가족양립 거버넌스 구축: 기업·기관·서울시·센터의 유기적 연계 및 정책 확산
- CEO, 시민 대상 일·가족양립 인식개선, 홍보

서울시 일가족양립 직장문화조성

- 일·가족양립 지원제도 도입, 직장문화 조성, CEO 및 근로자 인식개선을 위한 기업 컨설팅
- '14년부터 시작, 한 기업당 최대 4년간 지속 지원
- '16년 43개 기업 대상 맞춤형 방문 컨설팅 실시



사후지원	2014년	2015년	2016년(예상)	2017년(예상)
신규 참여				
계	11	23	43	68
2014년	11	8	8	8
2015년		15	15	15
2016년			20	20
2017년				25

컨설팅 참여 기업에서 일어나는 변화



- 기업 맞춤형 제도 설계로 인한 실효성 제고

“우리 회사에 맞는 유연근무제도를 설계해 줘서 도움이 되었다”
 “찾아가는 아빠교육, 은퇴교육 등은 우리 직원들에게 딱 필요한 교육이었다”
 “다른 기업의 사례가 많은 도움이 되었다”

- 컨설팅 과정에서 직원들의 일가족양립 욕구 및 소통 증가



“남성직원들도 일가족양립에 적극적으로 얘기해 주어서 좋았다” “일가족양립에 대해서 다른 부서 직원들과도 얘기를 하니 업무 효율성도 좋아졌다” “직원들이 적극적으로 참여하여 변화를 만들어가는 과정이 보람있었다”

- CEO 및 임직원 인식개선으로 제도 도입 과정 체감



“대표 및 임직원들이 일가족양립에 대해서 관심을 갖고 제도를 도입하니 앞으로 더 큰 변화가 기대된다” “일가족양립이 여성만을 위한 것이 아니고, 누구나 행복하게 오래 다닐 수 있는 직장인 될 것 같다”



출처: 서울시여성가족재단(2015), 우수사례집



20 / 31

서울시 일가족양립 우수기업

• 서울시 일가족양립 우수기업 시상, 기업 네트워크 포럼

B E N E F I T

Travelers' MAP

(주)대성BMS

E&Pharm
E&Pharm. co., ltd.

서울시농수산물공사

(사)한국여성인력개발센터연합

SAMSUNG
에스원이엔지(주)

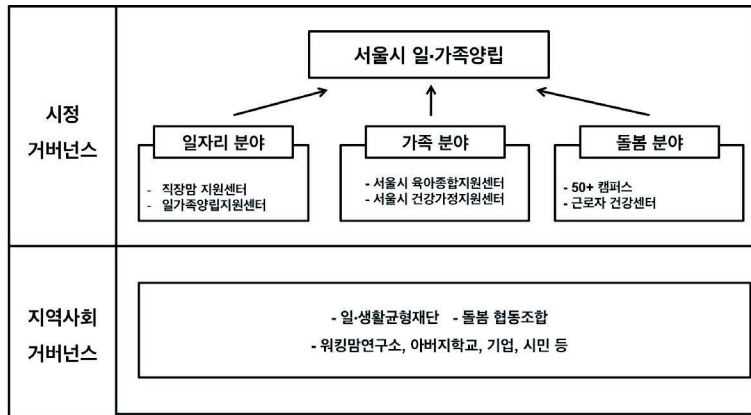
서울시자원봉사센터

“서울시가 여성의 내일(my job)을 응원합니다.”
 내일(work)도 내일(life)도
 모두 행복한 기업현장



서울시 일가족양립 지원 네트워크 구축: 사회환경 조성

• 서울시 일가족양립지원 기관 네트워크



4. 앞으로의 정책 과제

서울시 공공부문의 성평등 일가족양립 근로환경 조성을 위한 과제

- 관리직의 유연근무제 활용 할당제 도입
 - 서울시 현원 14.4% 유연근무제 사용, 2017년까지 40%참여 목표, 성과상여금 지급 시 출산 공무원 가점(5점) 부여
- 근로시간계좌제: 정규근로시간과 실제근로시간 차이를 개인별 시간계좌에 저축, 휴가 혹은 수당으로 지급
 - 스웨덴의 생애근로시간: 연간 0.5% 근로수입을 근로시간계좌에 저축하고, 이후 휴가를 가거나 근로시간을 단축할 때 사용하거나 현금으로 인출가능(배규식 외, 2013:468).
- 근로자의 부모역할 지원: 자녀 학교 상담, 입학 및 졸업 등에 필요한 학부모 휴가 신설
 - 경기도 공무원 복무 조례, 군입영 자녀 입영당일 1일 특별휴가 조항 신설(2015. 7. 17.)

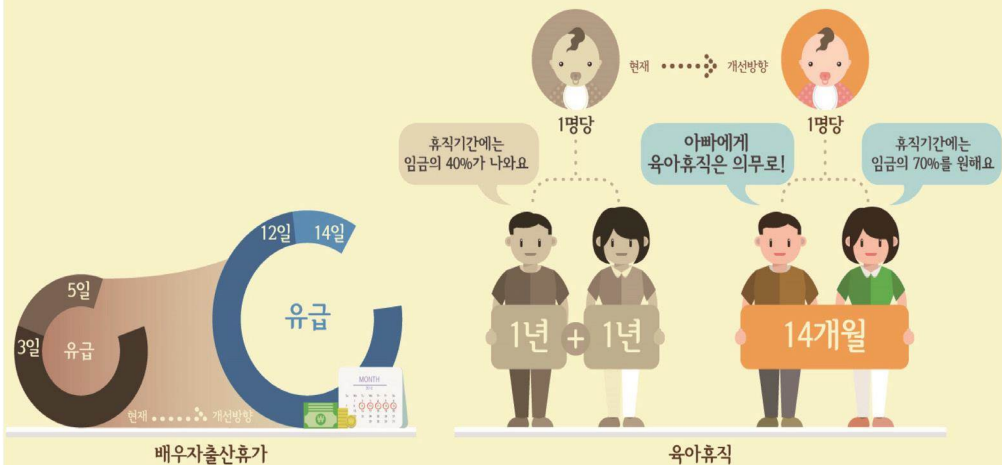
출산휴가 및 휴직제도 개선 과제(1)

- 남성 돌봄권 보장의 첫단추, 부성권 지원 강화
 - 현재: 5일(3일 유급) → 남성 돌봄 참여 제도화라기 보다는 경조사 휴가 성격
 - 앞으로: 별도 급여 지급되는 실질적 돌봄 가능 휴가 기간 부여
 - “양성평등기본법”(제25조) 모성과 부성이 권리의 근거이며, 이에 대한 비용을 사회보험에서 부담할 것을 명시
 - 포르투갈: 자녀 출생후 1개월 안에 남성 10일 의무적으로 사용, 그 중 5일은 자녀 출생 후 바로 사용

출산휴가 및 휴직제도 개선 과제(2)

- 육아휴직 기간 및 급여 현실화
 - 현재: 자녀 1명당 엄마 1년, 아빠 1년 최대 2년, 통상임금 40% 지급
 - 앞으로: 자녀 1명당 14개월, 통상임금 70% 지급(서울시여성가족재단, 2015)
- 육아휴직에 부부 공동 사용기간 및 시기 포함
 - 현재: 배우자출산휴가 3일만 공동사용
 - 앞으로: 자녀출산 후 45일 이내 10일 이상 의무 동시 사용
 - 핀란드: 9주의 부성휴가 중 여성과 18일 동시 사용 가능

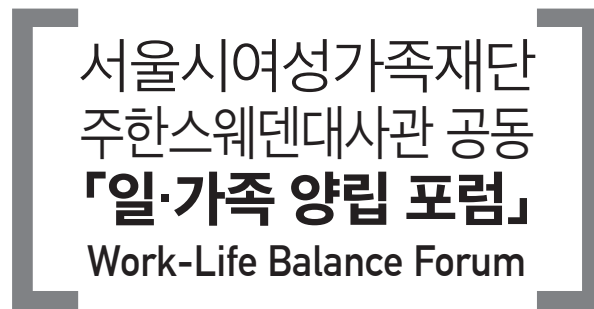
배우자출산휴가와 육아휴직, 기간과 소득대체율을 높여 현실화 하는 것이 필요



인식 및 문화 개선

- 시민, CEO 대상 일가족양립 자가진단 실시
 - 서울시일가족양립지원센터 웹플랫폼 활용 일가족양립 수준 자가진단 실시
 - 진단 결과에 맞는 정책 및 서비스 정보 연계
- 찾아가는 아버지 교실
 - 서울시 건강가정지원센터에서 기업으로 찾아가는 아버지 교육 실시
 - 아버지 일가족양립, 새로운 부성 등에 대한 교육
- 직장맘 3고충(일,가족, 개인) 상담
 - 서울시 직장맘지원센터 직장맘 전용 콜센터 상담
 - 직장부모 커뮤니티 지원, 직장맘 역량강화 교육 실시

감사합니다.



Presentation1.
Economic Family-Policy
in Sweden

Niklas Löfgren

(Senior Advisor, Swedish Social Insurance Agency)



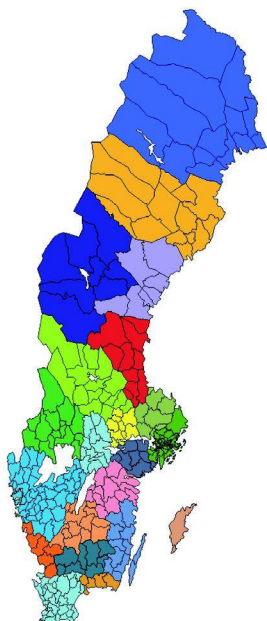
Economic family- policy in Sweden

Solving the life puzzle

Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / management

 **Försäkringskassan**

The Social Security order



Municipalities (290)

care for children and families
care for elderly
social assistance

County Councils (21)

Health care in general

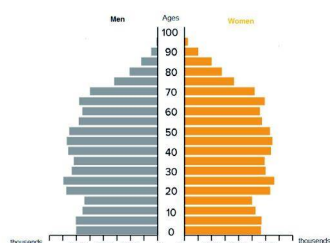
The State

cash transfers

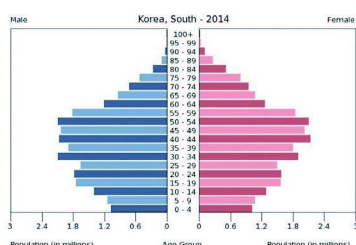
Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / management

 **Försäkringskassan**

Challenging demographics



- ✓ 10 million people
- ✓ 20% under 18 yrs
- ✓ 60% 18 – 64 yrs
- ✓ 20% 65 or older
- ✓ TFR 1.89 (TRR 2.1)
- ✓ Age first child:
Women 29 yrs
Men 32 yrs
- ✓ Foreign born 17%
- ✓ Approx 11 000 people born in South Korea

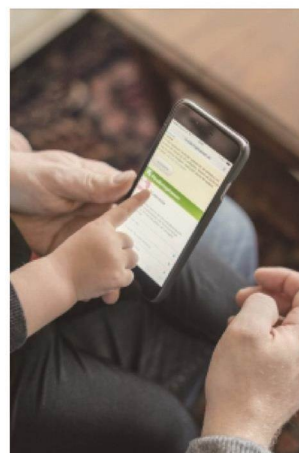


Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / management

 **Försäkringskassan**

Swedish Social Insurance Agency

- ✓ We have approx. 13 700 employees,
Families with children 1 700 employees
- ✓ We pay out approx. 20 billion Euro per
year, Families with children 8,7 billion Euro
- ✓ We have 10 national centers, 47 local
insurance centres and 6 customer
centeres
- ✓ We handle 15 million cases (2015)
Families with children 11 million cases
- ✓ We make 54 million payments a year

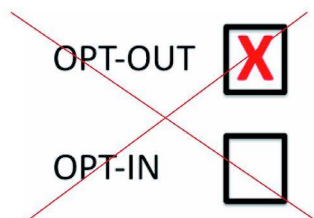


Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / management

 **Försäkringskassan**

General Insurances

- ✓ Pension Insurance (with guarantee levels)
- ✓ Sickness Insurance
- ✓ Work injury Insurance
- ✓ Unemployment Insurance (with guarantee levels)
- ✓ Parental Insurance (with guarantee levels)
- ✓ combined with...general and means tested benefits...



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment



Contribution / fee 2015	Expenditure rate %
Old age pension	10.21
Survivour pension	1.17
Sickness insurance	4.35
Parental Insurance	2.60
Occupational injury contribution	0.30
Labour market contribution	2.91
General pay roll tax	9.88
Total	31.42



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment



Economic family policy

- ✓ Most intense 60:s – 80:s
- ✓ Gender equality debate
- ✓ Workshortage in industry and public sector women in laborforce
- ✓ From one breadwinner system to two breadwinner system
- ✓ Daycare expansion
- ✓ Individual taxation
- ✓ Parental insurance



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment



Goals	Policy content Daycare/Schools	Policy content Insurances
1. Make it possible for both parents to combine workinglife with familylife 2. Redistribute money from families without children to familys with children. 3. Support in vulnerable situations	Pre- schools 1- 5 year olds , 84% of all children Schools 6 – 16 year olds , all children Before and after school services 6 – 12 year olds 57% of all 6-12 year olds 83% of all 6-9 year olds	Parental Insurance Pregnancy benefit Parental benefit Temporary parental benefit Benefits Child allowance Housing allowance Maintenance support Child- care allowance

Economic family policy

Outcomes

Both parents can combine work and family;

- + High female labour force participation
- Many women work part time

High fertility rates

- + there is a correlation between countries with a generous family policy that supports gender equality and a relatively high fertility rate.

(Wesolowski 2015 compared 33 countries)

- + In Sweden there is a positive correlation between income and having a first and second child. For a third child the correlation is u- shaped.



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / management



Pregnancy benefit

Physically demanding work OR risks in the working environment

- ✓ 60 days before birth
- ✓ 80% of income
- ✓ 1/4 of all pregnant women



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / management



Parental benefit

- ✓ Birth to childcare
- ✓ 0 - 8 years old (12 years)
- ✓ 80% of income up to a ceiling
- ✓ 480 days per child, 240 days per parent
 - 390 days 80% of income
 - 90 days low flat rate
- ✓ Men 97 days, women 334 days



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / management



Reforms since 1974

Mission from the government

"The Social Insurance agency shall work for a more equal usage of the parental insurance"

- ✓ Information
- ✓ Campaigns

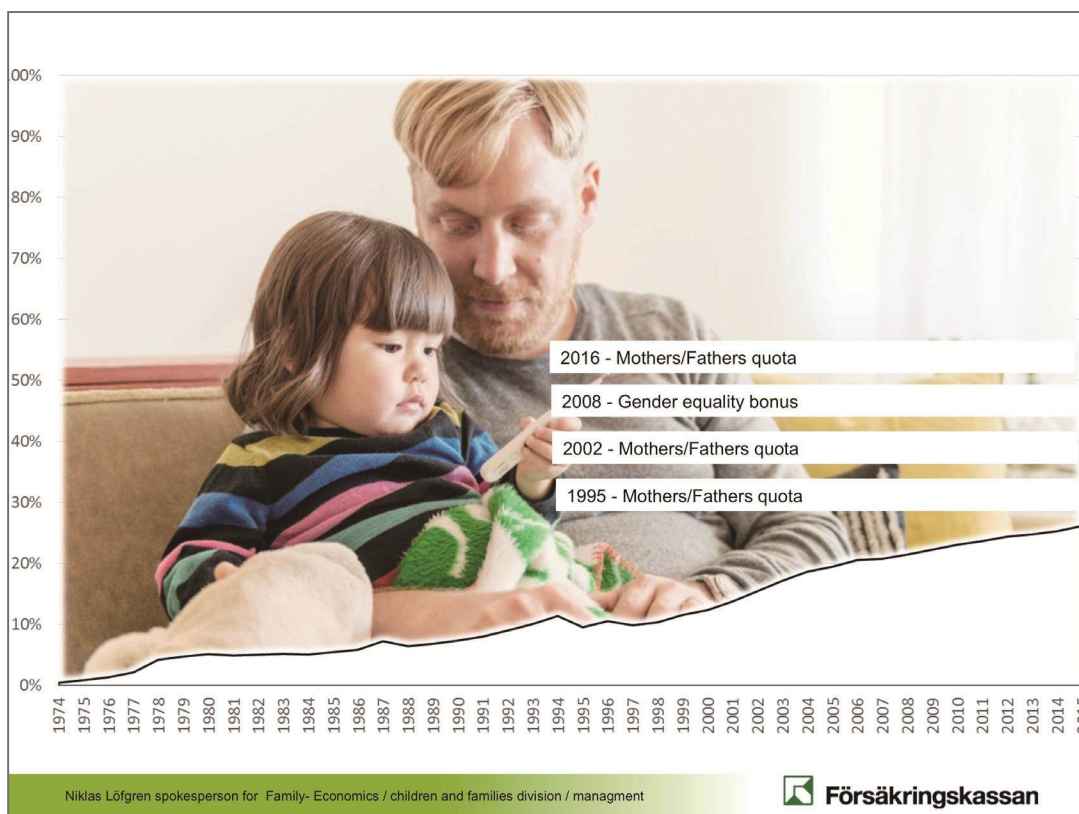


Lennart "hoa Hoa" Dahlgren 1978

"Hipp to be on childleave"

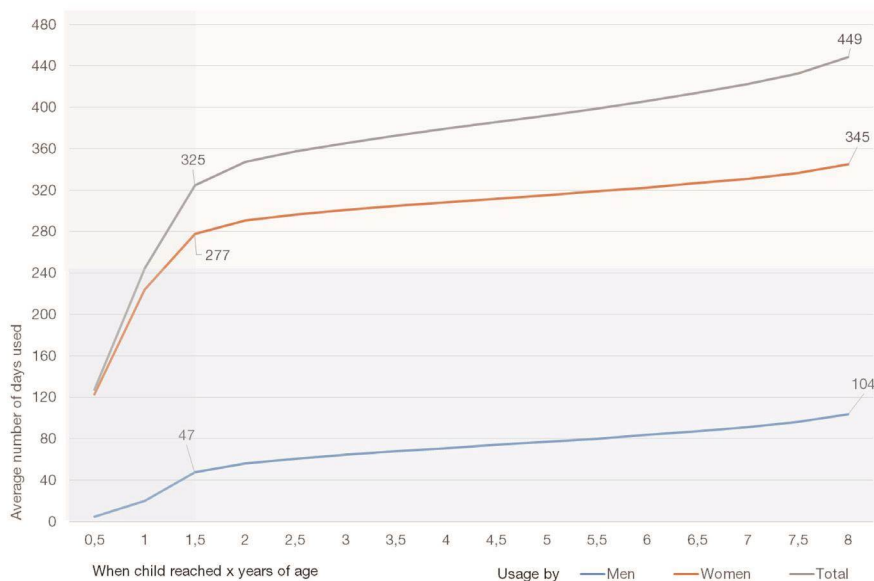
Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / management





Cumulative use of parental benefit

Children born 2007 until they turned eight years old in 2015



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment

Försäkringskassan

Temporary parental benefit

- When a child gets sick
- 0 - 12 years old
- 80% of income
- 120 days per child
- 8 days per child/year
- Women 9 days / year and men 7 days / year



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment



Child allowance

- A flat rate benefit
- 100 euros/month - children up to 16
- Extended – children over 16 at school
- Family supplement
2 or more children



Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / managment



Housing allowance

- Families with children
- Young people, 18-28

Means-tested – takes into account

- Number of persons in household
- Income
- Cost of housing
- Size of accommodation

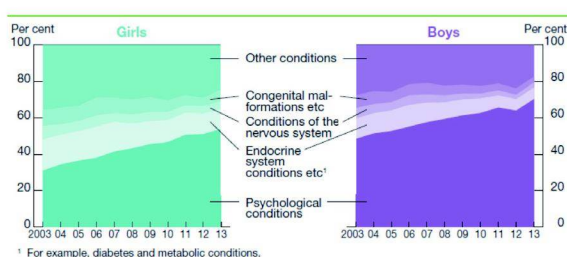
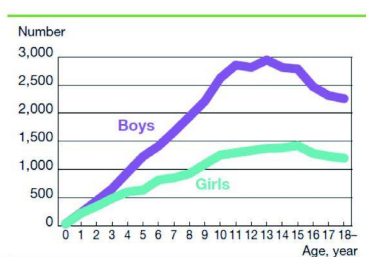
Maintenance support

- Separated parents - parent liable for maintenance fails to pay
- Paid in advance, 150 euros/month per child
- Parents liable for maintenance support must repay it to the state
- 12 % of all children received maintenance support 2008

Childcare allowance

“Promotes the development of children who have an illness or disability by ensuring that they receive the supervision, care and support they need through providing their parents with financial assistance.”

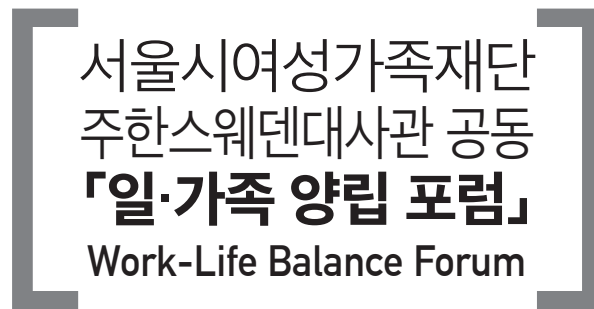
A total of 34 per cent of children whose parents were receiving childcare allowance in December 2013 were girls and 66 per cent were boys.



¹ For example, diabetes and metabolic conditions.

Niklas Löfgren spokesperson for Family- Economics / children and families division / management

 **Försäkringskassan**



Presentation2.

Work-Family Balance Policy in Seoul

Sunhyoung Lee

(Head, Supporting Center for Work-Family Balance,
Seoul Foundation of Women & Family)

Work-Family Balance Policy in Seoul

Sun-hyoung Lee

Family policy researcher

Head of work family balance support center

Seoul Foundation of Women & Family



2 / 31

Contents

1. Work-family balance based on gender perspective
 - Work-life balance by gender and by life cycle of man and woman
2. Work-family balance policy of Seoul
 - Work-family balance we enjoy together
3. Supporting center for work-family balance of Seoul
 - Research, consulting, network
4. Future tasks
 - Build a workplace culture and social environment for work-family balance



1. Work-family balance based on gender perspective



Work and family of Seoul citizens

- Men of double income household, **still** doing house chores and child care less than women.
- Participation in family life - no relation with whether it's double or single income family
- Increase in double burden of working women



- Men, spent **more hours** doing house chores and child care than they did in 2009

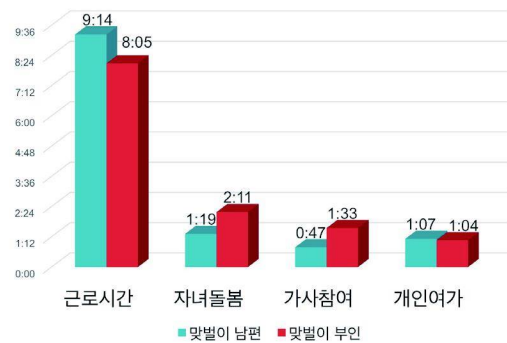


자료: 통계청(2014) 생활시간실태조사

함께서일
서울시여성가족재단

Time spent by 30s and 40s in Seoul (double income families)

- Working daddies spent
 - 1 hr and 19 mins child care
 - 47 mins house chores
 - less than wives
 - but more than husbands of overall double income families



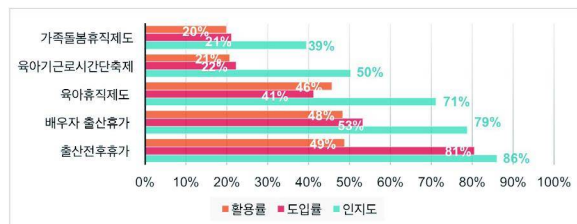
자료: 서울시여성가족재단(2015), 서울시 3040 워킹대디 일가족양립 지원방안

Introduction of work-family balance support system to company

- Low effectiveness of work-family balance system
 - Low level of experiences of companies and citizens

Level of awareness>

Introduction rate> usage rate



자료: 고용노동부(2014), 일가정양립실태조사

- 3040 working daddies, hard to use the system due to
 - 1) long working hours
 - 2) amount of workload
 - 3) organizational cultures



자료: 서울시여성가족재단(2015), 서울시 3040 워킹대디 일가족양립지원방안 연구

Current status of Men's work-family balance

3040 working daddies in Seoul used

- 1) paternity leave 48.3%
- 2) childcare leave 15.3%
- 3) free-work-hour system 12.2%



Among those who choose to use childcare leave,

men - only 5.6% in 2015,
but
only 2% in 2010.



서울시여성가족재단

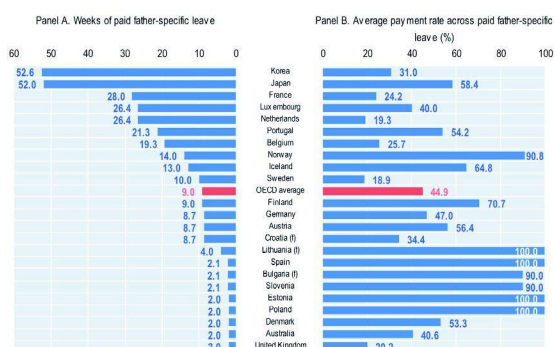
Paid father-specific leave for men in Korea, long period and low income replacement ratio

Chart PF2.1.C. Paid leave reserved for fathers, 2014

Duration of paid father-specific leave^a in weeks, and the average payment rate^b across paid father-specific leave for an individual on national average earnings

- Longest period of paid leave in OECD (52.6 weeks)

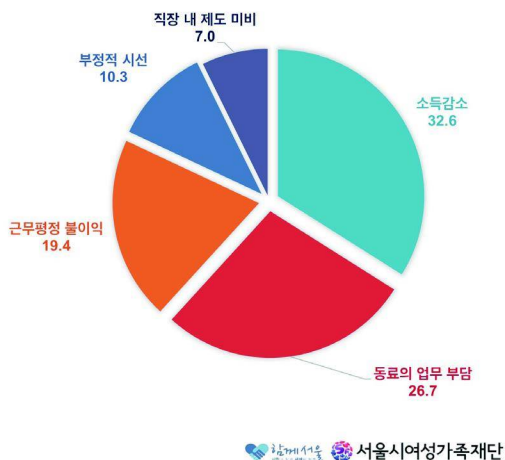
low income
replacement rate



서울시여성가족재단

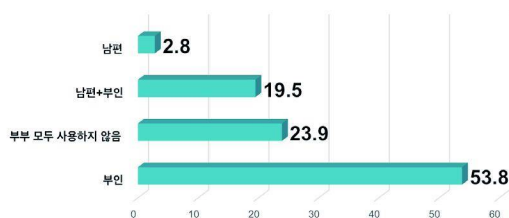
Barriers to men's use of childcare leave : decline in income, work-related burden

- decline in income(32.6%), increase in coworker's workload



Who in double income families uses childcare leave ?

- Childcare leaves - 22.3% of men
19.5% of them – together with their wives
- 23.9% - Neither of them used
- 77.8% of wives of husbands who took childcare leaves are full time employees.



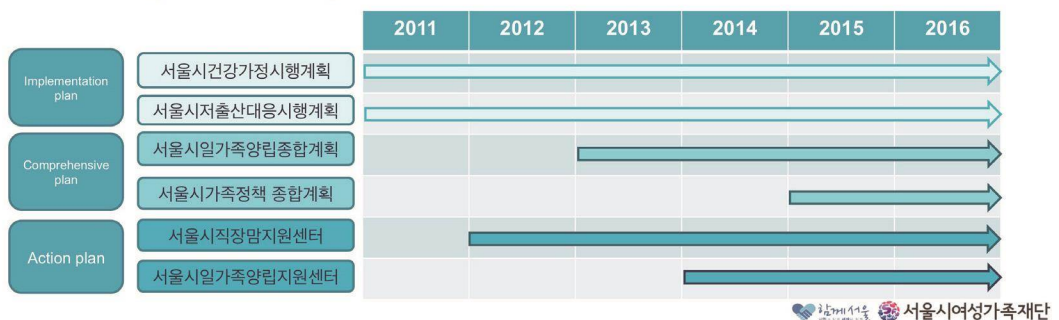
2. Work-family balance policy of Seoul



Work-family balance policy of Seoul

- Part of central government's healthy family plan, low fertility/aging population implementation plans

→ Established comprehensive plan, policies and action plans focusing on work-family balance



Comprehensive plan for work-family balance of Seoul

13 / 31

I

Establish a system to support work-life balance

- Operate supporting center for work-family balance
- Operate supporting group for work-family balance

Create family-friendly working environment

- Create family-friendly working environment in public sector
- Improve public service regulations of Seoul Operate a healing center
- Run Family day
- Improve working environment of companies invested by Seoul
- Create family-friendly working environment in private sector
- Operate supporting center for working moms
- Create jobs for women
- Identify good work-family balance companies

Strengthen childcare supporting system

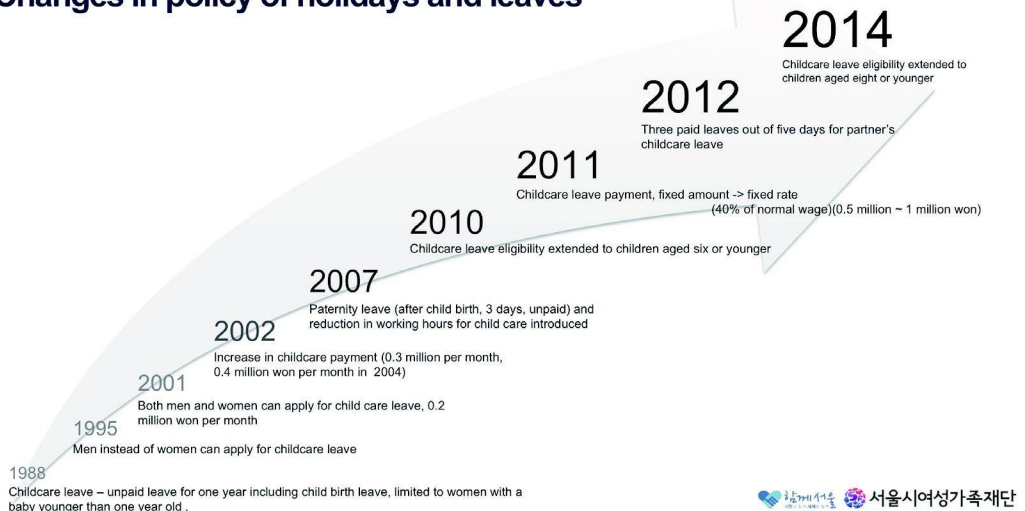
- Create a trustworthy childcare environment
- Expand public daycare center
- Have childcare leader of our community
- Vitalize co-parenting
- Create a sound growth environment for child and the youth
- Support after school class for middle school
- Operate regional children's center
- Operate after school academy for youth
- Support self-directed learning

Improve perception of work-life balance

- Educate soon-to-be married couple
- Educate parents for three-year-old village
- Support operation of family school
- Run on-site fathers' class
- Run fathers' school
- Turn off the light : family-friendly working environment
- Improve awareness of low fertility rate
- Conduct campaign to enhance awareness of work-family balance

Changes in policy of holidays and leaves

14 / 31

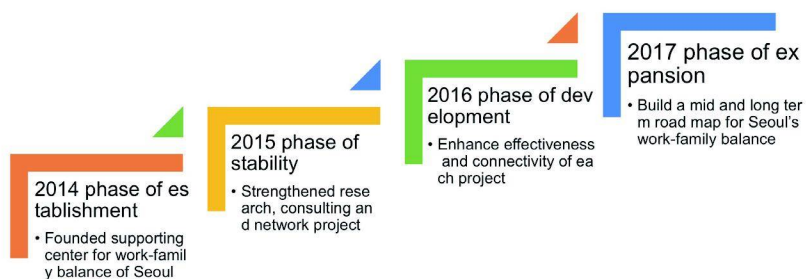


3. Supporting center for work-family balance of Seoul



Supporting center for work-family balance of Seoul

16 / 31



함께선으로 서울시여성가족재단

Vision and goal of supporting center for work-life balance of Seoul

17 / 31

Vision

Work·rest·life enjoyed by everybody in Seoul

Strategy

Think Tank

Creation of workplace culture

Creation of social environment

Detailed strategies

Gender equality

- Work-life balance by lifecycle, by family and by gender

Research on work-

- Expansion from work-family balance to work-life balance

life balance policy

- Spread of Seoul's work-family balance policies

Create a workplace

- On-site customized consulting for companies in Seoul: Small and medium companies, social enterprise, NGO, etc.

where everybody

- Post-support for creating workplace culture

enjoys work·rest·life

- Finding of best companies showing Seoul's work-family balance

Create a community

- Establishment of governance of work-family balance: Closer connection between companies, public offices, Seoul government and centers and spread of policies

where work·rest·life can

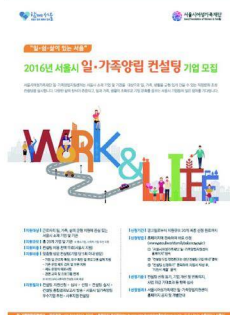
- Improvement and promotion of work-family balance for CEO, and citizens

be enjoyed

Creation of workplace culture for work-family balance in Seoul

18 / 31

- Introduce supporting system for work-family balance, create workplace culture and provide business consulting to improve awareness of CEOs and employees
- Began in 2014 and support a company for up to four years
- Provide on-site customized consulting services for 43 companies in 2016.



	2014	2015	2016(projected)	2017(projected)
Post-support				
New participation				
Total	11	23	43	68
2014	11	8	8	8
2015		15	15	15
2016			20	20
2017				25

Changes in companies provided with consulting services

19 / 31



- Increased effectiveness thanks to customized policies for the company

"It was great for the working hours policy at our company"

"On-site fathers' class and retirement class were those we really needed"
"Cases of other companies were very helpful"



- Employees came to have rising desire and communication for work-family balance



"It was great to see male employees actively talking about work-family balance" "Talking about work-family balance with employees of other teams increased work efficiency" "It was very rewarding for employees to actively participate and make changes"

- Experienced introduction of the system with rising awareness of CEO and employees firsthand



"We are expanding the policies for CEO and employees to achieve work-family balance"

"Work-family balance is not only for women. This will create a workplace where everybody can work and enjoy long careers."



Source: Seoul Foundation of Women & Policy(2015), Collection of Best Practices

Best companies in Seoul in terms of work-family balance

20 / 31

- Best company award for work-family balance in Seoul, Business network forum

B E N E F I T

Travelers' MAP

(주)대성BMS

E&Pharm
E&Pharm. co., ltd.

서울시농수산물공사

(사)한국여성인력개발센터연합

SAMSUNG
에스원이앤지(주)

서울시자원봉사센터

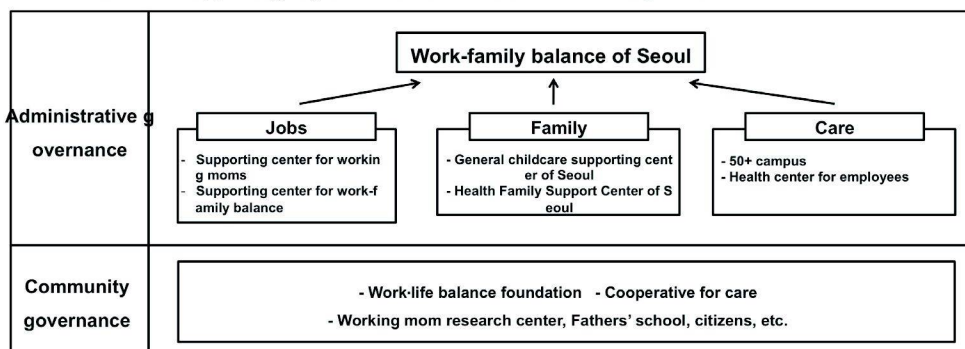
"서울시가 여성의 내일(my job)을 응원합니다."
내일(work)도 내일(life)도
모두 행복한 기업현장



한국여성인력개발센터 서울시여성가족재단

Establishment of supporting network for work-family balance of Seoul : creation of social environment

- Network of supporting organizations in Seoul for work-family balance



4. Future policy tasks



Tasks to create working environment with gender equality and work-family balance in public sector of Seoul

- Introduction of quota system
 - Currently 14.4% of officials using flexible working hours → 40% in 2017
 - Employees with child birth - added points for performance pay
- Working time account
 - Lifetime working time in Sweden
- Support for employees with school-age children
 - Public officials in Gyeonggi Province – Day off on a day when a child joins the army (July 17, 2015)

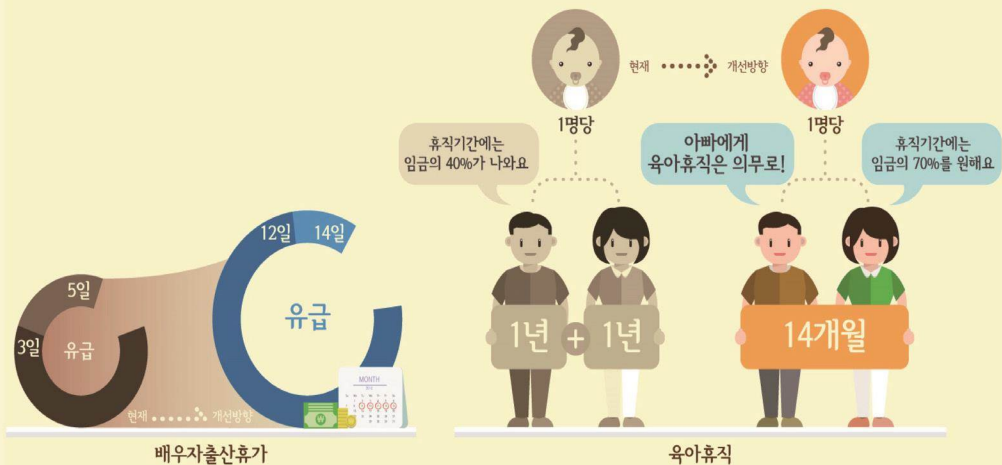
Improvement in the childbirth leave and other leaves (1)

- Paternity rights
 - Current : Five days (paid - three days)
→ Future : paid holidays
 - Article 25 of the Act on Gender Equality
 - Portugal: Men, required to use 10-day leave within one month after child birth. Five out of ten days should be used right after the birth.

Improvement in the childbirth leave and other leaves(2)

- Readjust period and payment of childcare leave to a realistic level
 - Current: Per child, one year each to mother and father, maximum two years. 40% of normal wage
 - Future: 14 months per child, 70% of normal wage
- Enable father to take a leave together with mother
 - Current: Only three days (paternity leave)
 - Future: More than 10-day leave within 45 days after child birth
 - Finland: Men are entitled to have 18-day leave with their partners out of 9-week paternity leave.

배우자출산휴가와 육아휴직, 기간과 소득대체율을 높여 현실화 하는 것이 필요



자료: 서울시여성가족재단, 2015, 「서울시 3040 워킹대디 일·가족양립실태 및 정책수요 조사」

함께 세우자
서울시여성가족재단

Improvement of awareness and culture

- Conduct self-check for citizens and CEOs
 - Self-check on work-family balance
 - Policies and information matched to the result of self-check
- On-site fathers' class
 - Visit companies and hold fathers' class
 - Educate fathers
- Counselling for working moms (work, family, personal)
 - Consulting thru call center (Working Mom Support Center of Seoul)
 - Support for working parents community, training on capability building for working moms

Thanks you for listening to my presentation

감사합니다.



