

인터뷰 / 요한 라르손 주한 스웨덴 국방무관·중령

# “스웨덴군의 ‘라떼 파파’, 육아휴직 선례 덕에 가능... 조직 내 롤 모델 필요하죠”

<커피를 손에 들고 유모차를 끌고 다니는 아빠>



지난 27일 주한 스웨덴 국방무관 요한 라르손 중령이 본지 임채무 기자와 인터뷰를 하고 있다. 주일 무관을 검직하는 라르손 중령이 현재 일본 도쿄에 머물고 있어 인터뷰는 화상으로 진행됐다.

“육아휴직 쓰겠습니다!”라는 이야기가 선풍 나오지 않던 시절도 있었다. 특히 아빠, 남성의 육아휴직에 대한 곱지 않은 시선이 존재했던 것도 사실이다.

하지만 사회적인 공감대 형성이 이뤄지면서 일-가정 양립은 우리군이 추구하는 또 하나의 가치가 되고 있다. 국방부는 국방개혁 2.0의 하나로 보육시설 확충, 임신·출산·육아 지원제도 개선 등 일-가정 양립은 물론 양성평등을 구현하기 위한 적극적인 지원에 나서고 있다. 그러나 갈 길이 멀다는 것이 군 안팎의 의견이다. 이에 국방일보는 지난 27일 주한 스웨덴 국방무관 요한 라르손 중령에게 양성평등한 군 만들기를 위한 다양한 시사점을 들어봤다. 라르손 중령이 소개한 스웨덴군의 양성평등 정책과 이런 정책들이 군에 온전히 녹아드는 과정은 많은 생각할 거리를 제공했다. 주일 무관을 검직하는 라르손 중령이 현재 일본 도쿄에 머물고 있어 인터뷰는 화상으로 진행됐다.

라르손 중령에 따르면 스웨덴은 총 16개월의 유급 육아휴직을 쓸 수 있다. 이 가운데 3개월은 부모가 함께 사용해야만 주어진다. 엄마, 아빠 모두 아이와 온전히 시간을 보낼 수 있도록 하기 위한 장치다. 스웨덴의 대표적인 풍경으로 유명한 이른바 ‘라떼 파파(커피를 손에 들고 유모차를 끌고 다니는 아빠)’는 이런 제도 속에서 정착할 수 있었다. 이 밖에 스웨덴은 18세까지 자녀 수당을 지급하고, 해외 파견 근무로 부부가 동반 출국하는 경우 배우자의 고용유지는 물론 무급휴직도 가능하다. 물론 이러한 제도는 군인에게도 동일하게 적용된다.

라르손 중령은 “남·여 구분 없이 징집제를 채택하고 있는 스웨덴군에 많은 지원자가 몰리는 이유는 이처럼 양성 평등한 정책, 인식들이 깊게 뿌리내렸기 때문”이라고 설명했다. 1980년대 초부터 여성 징집을 시작한 스웨덴군은 안보환경으로 10년여 동안 여성 징집을 중단했다가 2018년 재개했다. 이 과정에서 스웨덴군이 느낀 것은 ‘성별’보다는 개인의 ‘역량’ ‘기술’ ‘능력’이었다는 게 그의 설명이다.

그는 “스웨덴은 군이 요구하는 최고의 자질, 투지, 동기부여가 있는 이들이라면 성별에 관계없이 병역에 지원하도록 하고 있다”면서 “이런 군의 양성 포용적인 접근방식은 국방뿐 아니라 헌법이 수호하는 민주주의, 평등, 인권 등 중요 가치들을 지키는데 큰 힘이 되고 있다”고 밝혔다. 특히 “양성평등을 고취시킬 때 군이 필요한 역량이 있는 인재 모집이 더욱 수월해진다. 중요한 것은 성별이 아니라 개인의 역량, 기술, 능력이고 개인의 역량 발휘에 성별은 큰 문제가 되지 않는다”고 말하면서 ‘성적 중립성’을 강조했다.

“양성평등이란 각 개인에게 성별에 상관없이 동등한 권리와 기회가 주어질 때 가능하다고 생각합니다. 군의 어느 부서·부대라도 성별이 달라서 못할 일은 없습니다. 물론 신체적 역량이 뛰어나 남성들이 많은 역할을 하는 곳도 있겠지만, 이 경우에도 그 임무를 할 수 있는 여성을 배제할 필요는 없겠죠. 여군이 늘어나더라도 성별과 관계없이 개인의 역량과 기술, 능력에 따라 임무를 주고 평가가 이뤄져야 합니다.”

## 양성평등 정착, 가장 중요한 요소는 ‘사고 방식’

세계 성불평등지수(GII) 3위, 성 격차지수(GGI) 4위, 유리천장지수 1위 등 대표적인 양성평등 선진국으로 불리는 스웨덴이지만 제도가 안착하기까지 많은 시간이 필요했다고 한다. 그러면서 라르손 중령이 양성평등 정착을 위해 가장 중요한 요소로 꼽은 것이 바로 ‘사고 방식(Mind Set)의 전환’이었다.

“중요한 것은 육아휴직 같은 제도나 지원이 아니라 사회가 가지고 있는 사고방식의 전환입니다. 부모가 모두 육아휴직을 하지 않았을 때 ‘왜 하지 않아?’라고 하는 사람들의 반응 같은 것이 하나의 예

가 되겠죠. 스웨덴이 이 만큼의 일-가정 양립 시스템을 구축하는 데 오랜 시간이 걸렸지만, 오늘날 대부분은 현재의 시스템에 긍정적입니다.”

그렇다면 사고방식의 전환을 위해 필요한 것은 무엇일까? 라르손 중령은 ‘롤 모델’의 필요성을 강조했다. 그는 제도 도입 초기 어렵게 육아휴직을 사용했던 지상군사령관이 훗날 육군참모총장으로 진급한 사례를 언급하면서 “스웨덴군의 ‘라떼 파파’는 고위직 군인들의 육아휴직 사용 선례가 있었기에 가능했다”면서 “조직 안에 변화가 생기길 원한다면 누군가 용감한 롤 모델이 필요하다”고 말했다. 그는 아직도 스웨덴군은 좋은 군대, 좋은 직장으로 나아가기 위해 노력을 멈추지 않고 있다고 설명했다.

“스웨덴에서는 자신이 속한 조직을 좋은 조직, 또는 좋은 직장으로 만들기 위해 노력한 리더에게 ‘올해의 지도자상’을 줍니다. 지난해 이 상을 스웨덴총사령관이 수상했죠. 강조하고 싶은 것은 스웨덴이 모든 게 완벽하게 돌아가는 나라가 아니라는 것입니다. 대체적으로 평판이 좋지만 여전히 양성평등·일-가정 양립을 이루기 위한 노력이 지속되고 있고, 앞으로도 계속 노력해야 된다는 것이죠.”

## “육아휴직 기간은 내 인생 가장 소중한 시간”

두 아이의 아빠로서 육아휴직을 사용한 라르손 중령은 이 기간을 “인생의 가장 소중한 시간”이라고 표현했다. 그는 “이 기간에 아이들을 하나의 인격체로 이해할 수 있었다”면서 “아이들이 어렸을 때 한 육아휴직의 경험이 아이들과의 관계에서 근본이 됐다고 강하게 믿고 있다”고 힘줘 말했다.

그는 또 한국군 간부들에게 일-가정양립에 대한 조언을 아끼지 않았다. “힘진 파견 혹은 훈련 중으로 일-가정 양립 자체가 쉽지 않은 상황이죠? 해결책은 역시 사고방식이지 어떤 적절한 환경 자체가 아닐 것 같습니다. 부모로서의 역할을 평등한 방식으로 생각하고, 가정이라는 회사를 최선의 방식으로 꾸려나가고 서로 협력하는 것이죠. 동업자로서 말입니다. 제가 일주일간 출장을 가서 가정을 돌보지 못했다면, 꽃이나 반지로 보상하는 게 아니라 배우자에게 그만큼의 개인적인 시간과 공간을 주는 것입니다. 중요한 열쇠는 부모의 역할을 평등한 관계로 봐야 한다는 것입니다, 물론 쉽지는 않겠지만요.”

이미 3개월의 육아휴직을 사용한, 그리고 앞으로 육아휴직을 고민하는 두 기자에게도 ‘육아 선배’인 라르손 중령은 뜻깊은 이야기를 남겼다.

“육아휴직은 아이들과 가까워질 수 있는 계기일 뿐 아니라 아이들의 유년시절에 영향을 미칠 수 있는 좋은 기회입니다. 다만 이 과정에서 성별로 아이들을 구분 짓지 마시라는 조언을 하고 싶네요. 성별이 직업이나 미래를 결정하거나 방해해선 안되기 때문입니다.”

맹수열·임채무 기자

사고방식 전환 가장 중요  
부모 동시 육아휴직 안 할 때  
‘왜?’ 떠올릴 수 있어야

육아휴직 사용한 사령관  
육군참모총장 진급 사례도  
조직 변화 위한 노력 지속

부모의 역할은 평등한 것  
훈련이나 출장으로  
가정 돌보지 못했다면  
배우자에게 개인 시간 줘야



주한 스웨덴 국방무관 요한 라르손 중령이 퇴근 후 자녀를 돌보고 있는 모습.

스웨덴 대사관 제공