2006년 연구보고서(수시과제)-1

한국의 부모휴가 정착방안 연구

연구책임자 : 홍 승 아 연구위원
공동연구자 : 장 혜 경 선임연구위원

한국여성개발원

본 연구는 주요 정책적 이슈에 대한 한국여성개발원 단기연구보고서의 일환으로 홍승아・장혜경이 2006년 4월부터 6월까지 수행하였다. 그리고 본 연구의 자료수집 및 정리에 김고은(한국여성개발원 위촉연구원)과 조원(연세대학교 국제대학원)이 참여하였다.

발 간 사

우리사회의 급속한 저출산・고령화는 국가경쟁력은 물론이거니와 사회 전반에 걸쳐 큰 영향을 미칠 것이라는 우려 가운데 정부는 지난 6월 [제1차저출산고령사회기본계획시안]을 발표한 바 있습니다. 다양한 정책과제들이 제시된 가운데 일・가정 양립지원 부문은 저출산 대응정책의 가장 우선순위과제로 강조되고 있습니다.

전 세계적으로 일과 가정의 양립을 위한 핵심적인 대안으로 논의되고 있는 정책은 육아와 관련한 부모의 휴가 및 휴직제도 입니다. 이는 부모휴가정책이 사회의 젠더(gender), 부모역할, 노동에 대한 근본적인 태도변화를 반영하면서 남녀가 함께 일하고, 함께 양육할 수 있도록 지원하는 것을 담고 있기 때문입니다.

그러나 아직 우리나라는 이러한 부모휴가와 관련한 정책적 지원이 매우 미흡한 상황이며 그 중요성에도 불구하고 적극적으로 정책의제로 고려되지 못하고 있는 실정입니다. 지금 각국 정부들은 부성(paternity)을 정책아젠다로 부상시켜 아버지의 양육참여를 적극 유도하고 있는 추세입니다. 여타의 복지제도가 남성부양자모델을 지향하고 있는 한 여성의 노동참여, 출산율 등에 긍정적인 영향을 기대하기는 어렵다는 것을 깊이 인식하게 되면서 부모휴가제도, 공보육서비스, 성평등하고 가족친화적인 노동시장, 성평등한 세제 등을 함께 상호작용시킴으로써 각 정책의 시너지 효과를 높이고자 노력하고 있습니다.

이에 본원에서는 우리나라에서 부모휴가제도를 어떻게 정착시킬 수 있을까를 고민하면서 그 시작으로 서구 복지국가들의 동향을 파악하여 그 방향을 모색하고자 하였습니다. 본 연구의 결과들이 정부관계자와 기업, 그리고 남녀 모두에게 널리 인식되고 특히 관련부처에서 한국의 부모휴가제도 정착을 위한 추진근거자료로서 구체적으로 활용될 수 있기를 바랍니다.

끝으로 본 연구를 수행한 연구진과 성의있는 자료를 제공해 주신 한국 주재 각 대사관 관계자, 그리고 본 연구에 도움을 주신 관련전문가 여러분의 노고에 진심으로 감사드립니다.

2006년 6월
한국여성개발원
원장 **서 명 선**

차 례

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구의 배경 및 목적 ····· 3

가. 연구의 배경 ····· 3

나. 연구의 목적 ····· 7

2. 연구의 내용과 방법 ····· 7

가. 연구내용 ····· 7

나. 연구방법 ····· 8

Ⅱ. 부모휴가정책의 발달과정 ····· 11

1. 모성보호·모성휴가·부모휴가 ····· 13

2. EU의 “부모휴가지침서” ····· 14

3. 부모휴가정책의 접근변화 ····· 17

Ⅲ. 부모휴가정책의 정의 및 범주 ····· 19

1. 부모휴가정책의 정의 ····· 21

2. 부모휴가정책의 범주 ····· 22

Ⅳ. 부모휴가정책의 특징과 내용 ····· 25

1. 부모휴가정책의 구성요소 ····· 27

가. 휴가기간 ····· 27

나. 급여수준 ····· 27

다. 고용보장 ····· 29

라. 자격요건 ····· 29

마. 성평등 ····· 29

바. 유연성 ····· 30
2. 부모휴가정책의 지출비교 ····· 31
가. 재원구조 ····· 31
나. 국가별 지출비교 ····· 32
3. 남성의 참여를 통한 동등한 부모역할 ····· 34
가. 부성휴가제도(paternity leave) ····· 34
나. 부(父) 할당제 ····· 36

Ⅴ. 국가별 부모휴가정책 현황 ····· 39
1. 덴마크 ····· 41
2. 노르웨이 ····· 42
3. 스웨덴 ····· 43
4. 핀란드 ····· 46
5. 독일 ····· 47
6. 프랑스 ····· 48
7. 네덜란드 ····· 52
8. 벨기에 ····· 53
9. 오스트리아 ····· 54
10. 룩셈부르크 ····· 54
11. 캐나다 ····· 55
12. 영국 ····· 55
13. 미국 ····· 56

Ⅵ. 부모휴가의 정책 효과성 논의 ····· 61
1. 부모휴가와 성평등 ····· 63
가. 휴가사용에 있어서의 성차 ····· 63
나. 부모휴가와 성별분업 ····· 64
다. 휴가기간과 성별분업 ····· 66

라. 부모휴가정책과 성평등 ····· 67
2. 부모휴가와 출산율 ····· 68
3. 부모휴가와 여성경제활동 ····· 71
4. 부모휴가와 아동빈곤율 ····· 74
5. 비용과 혜택 ····· 75

Ⅶ. 한국의 부모휴가정책 현실과 전망 ····· 79
1. 제도적 차원 ····· 81
2. 제도의 실효성 제고를 위한 여건조성 ····· 87
가. 정부의 역할 ····· 88
나. 기업의 역할 ····· 90
다. 보육서비스 인프라 구축 ····· 91
3. 요약 및 결론 ····· 91

참고문헌 ····· 95
부 록 ····· 101

표 차 례

<표 Ⅲ-1> 가족/부모휴가의 분류 ····· 23
<표 Ⅳ-1> 법정부모휴가 급여형태(전일제 휴가) ····· 28
<표 Ⅳ-2> 모성휴가 및 부모휴가의 재원구조 ····· 31
<표 Ⅳ-3> 모성 및 부모휴가 지출비 ····· 32
<표 Ⅳ-4> 법정부성휴가 ····· 35
<표 Ⅴ-1> 스웨덴 남성의 부모휴가 사용비율(1974-2004) ····· 44
<표 Ⅴ-2> 핀란드 남성의 부성수당 및 부모수당 지급율(1990-2003) ····· 47
<표 Ⅴ-3> 부모휴가의 성별 휴가사용 형태와 비율 ····· 48
<표 Ⅴ-4> 자녀수별 모성휴가 ····· 49
<표 Ⅵ-1> 성별 부모휴가 사용율 비교 ····· 63
<표 Ⅵ-2> 가족에 대한 사회적 투자의 비용산출: 덴마크의 예 ····· 77
<표 Ⅶ-1> 육아휴직급여 지원실적 ····· 84
<표 Ⅶ-2> <제1차저출산고령사회기본계획시안>에 나타난 휴가정책 ····· 86

그 림 차 례

<그림 Ⅱ-1> 부모휴가정책의 발달과정 ····· 18
<그림 Ⅳ-1> 모성 및 부모휴가 지출, 1998 ····· 33
<그림 Ⅳ-2> 모성 및 부모휴가 연간지출, 1998 ····· 34
<그림 Ⅴ-1> 부모휴가를 사용한 남녀의 변화 ····· 52
<그림 Ⅵ-1> 부모휴가사용기간 중 부의 참여비율 ····· 65
<그림 Ⅵ-2> 가족휴가정책의 성평등지수(2000년 전후) ····· 68
<그림 Ⅵ-3> 휴가기간과 출산율의 관계 ····· 69
<그림 Ⅵ-4> 모성휴가와 부모휴가(오스트리아) ····· 70
<그림 Ⅵ-5> 부모의 고용에 미치는 “preschooler effect”(90년대 중반) ····· 72
<그림 Ⅵ-6> 스웨덴 남성과 여성의 노동참가율 변화(1964-2002) ····· 73
<그림 Ⅵ-7> 출산후 24개월이내 복직비율(FMLA 전후 비교) ····· 74
<그림 Ⅵ-8> 아동이 있는 가족의 빈곤율 비교(1990년대 중반) ····· 75

Ⅰ

서 론

1. 연구의 배경 및 목적 3
2. 연구의 내용과 방법 7

1. 연구의 배경 및 목적

가. 연구의 배경

여성경제활동 증가와 더불어 이인소득자 가족형태가 증가하고 있으며, 노동시장내 일하는 부모가 크게 증가하고 있다. 반면 지난 30년간 일인부양자 가족은 크게 줄어들었다. 미국의 경우, 2000년 현재 18세미만 자녀가 있는 결혼한 부부의 64%가 취업을 하고 있으며, 18세미만 자녀가 있는 한 부모의 31%가 취업을 하고 있다(Bureau of Labor Statistics, 2001, Breidenbach, 2003에서 재인용).

그러나 이인소득자 가족의 증가와 노동시장의 변화에도 불구하고 가족내 양육의 책임은 여전히 여성에게 주로 부과되고 있으며, 이는 여성의 경제활동에 중요한 영향을 미치는 요인으로 나타나고 있다. EU 25개국을 대상으로 조사한 바에 의하면, 20-49세 여성의 고용율을 자녀유무에 따라 비교한 결과 유자녀 여성의 고용율이 61.1%인데 비해 무자녀 여성의 고용율은 75.4%로 나타났다. 시간제고용의 경우에는 유자녀 여성 23.3%, 무자녀 여성 15.9%로 나타나 자녀가 여성의 고용율 및 고용형태에 중요한 영향력을 가지고 있음을 보여주었다. 반면 남성의 고용율은 유자녀 남성 91.3%, 무자녀 남성 85.6%로 오히려 유자녀 남성이 높게 나타났다(Europe Commission, 2006). 특히 취학전 아동이 있는 경우 대부분의 여성들은 경제활동에 부적인 영향을 받게 된다[1].

이러한 변화 속에서 최근 일·가족 양립정책이 사회정책의 전면으로 부상하게 되었다(Core & Kutsogeorgopoulou, 1995). 양립지원정책이란 일하는 부모들이 노동자로서의 역할과 가족내 부모로서의 역할을 양립할 수 있게 하는 정책으로 부모휴가정책, 근로시간 단축제도, 유연적 근로시간제도, 보육서비스의 제공 등이 있다.

---

1) 본문 Ⅵ. 부모휴가의 정책 효과성 참조.

이러한 변화와 더불어 성역할에도 변화가 나타나고 있다. 노동시장에서의 노동과 가족내 양육노동을 부부가 함께 공유하는 체제로의 이전이 진행되고 있으며, 이는 궁극적으로 Crompton(1999)이 주장하는 이인소득자/이인양육자 사회(dual earner/dual carer society)를 지향하고 있음을 나타낸다[2]. 이인소득자/이인양육자 사회는 남녀가 시장노동과 양육노동에서 권리를 함께 가지며 책임을 함께 나누는 것을 기본전제로 한다. Gornick & Meyers(2003)는 이러한 변화에 필요한 요건들로 ①전통적 성별분업을 해체하여 남녀가 양육과 소득을 분담하고, ②보다 가족친화적인 노동시장을 조성하며, ③정부정책을 적극적으로 확대할 것 등을 지적하고 있다. 이를 위한 구체적인 정책들로는 유급 모성/부모휴가, 노동시간 규제, 공공보육서비스의 제공 등을 제시하였다.

이 중에서도 가장 최근에 대부분의 산업사회에서 앞 다투어 도입, 확대시키고 있는 제도는 부모휴가정책이다. 부모휴가정책은 노동시장에 참여하고 있는 부모를 표적화한 것으로 고용이 보장되는 조건 하에서 일정기간의 휴가를 제공하며, 높은 임금대체율을 제공한다. EU국가들을 중심으로 각국들은 이전의 모성휴가/육아휴가 정책을 보완하여 부모휴가정책으로 발전시키고 있다. 새로운 기준을 중심으로 휴가기간의 연장, 급여대체율의 증가 등의 경향으로 발전하고 있으며, 휴가제도는 가족의 아동양육의 대안으로 자리잡아가고 있다(Kamerman, 2000). 부모휴가정책의 의의는 부모 양성의 아동양육 책임을 부모가 동등하게 분담하며, 일가족양립을 지원하는 추구의지, 그리고 궁극적으로는 이인부양자-이인소득자사회로의 이전을 준비, 전망하는 것으로 아동양육의 패러다임 전환을 기반으로 한다. 실제로 여성주의 연구자들은 수년간 보편적 부모휴가 정책(universal parental leave policy)을 주장해 왔었다(Fried, 1998). 특히 우리나라도 세계 최저의 출산율

2) 양립지원정책은 여성의 노동권 지원의 측면만 있는 것은 아니다. 사회전체적으로 보면 빈곤의 위험을 감소시킬 수 있으며, 특히 고령(화)사회에서는 가족내 돌봄의 문제를 사회적으로 지원할 수 있는 매우 중요한 지원정책이 된다(Esping-Andersen, 2002; European Commission, 2005).

을 보고하면서 출산 및 양육의 문제가 중요한 사회문제로 대두되고 있다. 현재까지 우리나라에서의 출산 및 양육의 문제는 가족의 일차적 책임과 역할로 규정되고, 사회적 지원은 보육서비스에 주로 집중되어 있는 실정이다.

부모휴가 기간, 급여액, 수급자격 요건은 국가에 따라 다양하지만, 대부분의 국가에서 공통적으로 법적, 제도적 기반을 제공하고 있다[3]. 스웨덴, 노르웨이, 핀란드 등의 북구유럽을 중심으로 해서 최근에는 대륙유럽 국가에까지 부모휴가제도는 일가족양립정책의 중요한 기반으로 자리잡고 있다. 이러한 배경 속에서 최근에는 각 국가별로 부모휴가제도를 확대, 개편해 나가는 추세를 보이고 있다. 예컨대 독일에서는 종전의 육아휴직제도를 2001년 “부모시간제도”로 변경하였다. 변경의 의의는 육아에 대한 부부 공동의 책임을 더욱 강화하고, 다른 한편으로는 개별가정의 상황에 따라 일과 가족에 대한 부부간 역할분담을 유연하게 조정할 수 있는 제도적 환경을 구축한다는 점에 있었다(Ronsen & Sundstrom, 2002). 덴마크에서도 2002년 확대부모휴가제도를 도입하였으며, 영국에서도 2003년 26주의 유급모성휴가에 26주의 추가 무급휴가를 제공하는 등 많은 변화가 나타나고 있다. 포르투갈에서는 2000년부터 조부모도 손자녀의 출생이후 30일간의 휴가를 사용할 수 있게 되었다(아이의 부모가 16세미만이며, 조부모의 집에서 거주할 경우). 오스트리아에서도 조부모에게 24개월의 휴가를 제공한다(EUROnline, 2004b).

이와 같이 현재 세계 각국에서는 부모휴가정책에 대한 논의가 활발하게 진행되고 있으며, 특히 2000년을 전후로 많은 변화가 나타나고 있다. 부모휴가정책의 최근 경향은 다음과 같다.

첫째, 용어의 사용에 있어서 종래의 모성휴가제도나 육아휴가제도의 개념 대신 보다 포괄적인 개념으로서 부모휴가의 개념으로 사용되거나 변경되는 추세이다(국가에 따라서는 모성휴가와 연결하여 부모휴가를 사용하

3) 현재 세계 120개국 이상에서 모성 및 부모휴가(maternity/parental leave)를 유급으로, 고용보장의 조건하에서 제공하고 있다(ILO, 2002).

기도 하고, 혹은 모성휴가를 따로 구분하지 않고 부모휴가제도 속에 포함시키기도 한다). 스웨덴은 1974년 부모휴가제도를 최초로 도입하여 부(父)가 휴가기간을 함께 사용할 수 있도록 규정함으로써 동등한 부모역할(equal parenthood)을 강조한 국가이다. 노르웨이와 핀란드도 이어서 각각 1977년과 1978년 부가 함께 사용할 수 있도록 제도적 규정을 도입하였다(Ronsen & Sundstrom, 2002).

둘째, 휴가기간과 급여대체율을 확대시킴으로써 관대한 제도화 노력을 기울이고 있다. 휴가기간이 아이의 생후 몇 개월에서 1년으로까지 확대되고 있으며, 무급휴가제도를 유급휴가제도로 변경하고, 또한 기존의 급여대체율을 증액하는 등 제도의 관대성을 높이는 경향이 나타나고 있다.

셋째, 남녀의 동등한 참여를 강조하며, 남성의 참여를 보다 강력하게 유인할 수 있는 제도적 노력을 기울이고 있다. 최근에는 남성의 참여를 유도하기 위하여 모성휴가와 별도로 출산시 부(父)에게 특별히 제공하는 부성휴가(paternity leave)를 확대시키거나, 부모휴가기간 중 일정기간을 부에게 할당하여(daddy quota) 이 기간의 사용을 적극 장려하기 위한 제도적 설계를 마련하고 있다. 예컨대 스웨덴, 노르웨이, 핀란드 등에서는 “사용않으면 상실(use-or-lose)” 제도를 설치하여 부(父)에게 할당된 기간은 모(母)에게 양도할 수 없게 함으로써, 부(父)가 사용하지 않으면 자동적으로 권리를 상실하도록 하고 있다.

넷째, 휴가사용 시기와 사용방법에 있어서 유연성(flexibility)을 증대시켜 제도의 효과성을 높이는데 노력하고 있다. 휴가사용 시기를 아이의 생후 첫1년에만 제한을 두지 않고 부모의 필요에 따라 시기를 선택할 수 있도록 아이의 생후 5년 혹은 8년까지 시기를 연장할 수 있도록 하고, 사용방법에 있어서도 전일제 휴가는 물론 반일제 휴가 혹은 시간제 휴가의 형태로 사용할 수 있도록 하는 경향이 증가하고 있다. 예컨대 스웨덴에서는 휴가사용 가능시기를 아이의 8세 생일까지로 확대하여 필요한 시기에 따라 사용할 수 있도록 한 반면, 노르웨이나 핀란드에서는 이러한 유연성을 90년대

초 도입하여 두 기간으로 나누거나, 시간제로도 사용가능토록 하는 등 실제 사용의 편의성과 유연성을 증대시키는 노력을 하고 있다.

나. 연구의 목적

이에 본 연구는 EU국가를 중심으로 부모휴가정책의 동향을 파악하고 정책 효과성을 분석하고 평가해 봄으로써 한국의 적용방안을 모색해 보는데 그 목적을 두었다. 구체적으로 서구사회의 부모휴가정책 확대경향 속에서 부모휴가정책의 제도적 특성은 어떠하며, 그 특성은 어떠한 사회적 배경에서 생성, 결과되었는지, 그리고 부모휴가정책의 제도적 성과와 딜레마, 개선을 위한 필요한 대안 등을 살펴보고자 하였다.

본 연구의 결과는 부모휴가제가 저출산고령화사회협약[4] 논의과정에서 경총, 노동계, 여성계간의 뜨거운 쟁점이슈였던 점을 고려해볼 때 선진국의 부모휴가정책에 대한 기초자료를 구축함과 동시에 우리 사회가 당면한 가족해체 및 저출산문제에 대한 적극적인 정책적 대응으로서 한국의 부모휴가 정착을 위한 구체적인 적용이 가능할 것으로 기대된다.

2. 연구의 내용과 방법

가. 연구내용

본 연구는 다음과 같은 내용으로 구성하였다.

첫째, 부모휴가정책의 발달과정을 파악하기 위해 부모휴가의 개념과 지침서, 그리고 정책의 접근변화과정들을 구체적으로 살펴보았다.

---

4) 「저출산・고령화사회협약문」이 2006년 6월20일 체결되었다. 국무총리실의 저출산・고령화대책 연석회의는 저출산고령화대책에 대한 범국민적 합의를 도출하기위해 2005년부터 각계의 의견을 수렴해 왔다. 사회협약문은 부록을 참조.

둘째, 부모휴가정책의 정의와 범주를 정리하였다.

셋째, 부모휴가정책의 내용 및 특성을 살펴보았다. 구체적으로 부모휴가정책의 구성요소, 지출비교, 남성의 참여를 통한 동등한 부모역할 등의 측면에서 파악하였다.

넷째, 국가별 부모휴가정책의 제도적 특성을 적용대상과 포괄범위 등을 중심으로 살펴보았다.

다섯째, 부모휴가의 정책 효과성을 검토하였다. 성평등, 출산율, 여성경제활동, 아동빈곤율, 비용과 혜택 등의 측면에서 기존정책의 효과성을 평가해 봄으로써 정책선택에 있어서 부모휴가정책의 정책적 이점을 분석하였다.

여섯째, 한국의 부모휴가 정착을 위한 발전방안을 제언하였다.

나. 연구방법

본 연구수행을 위해 크게 문헌연구와 주한외국대사관과의 협의, 그리고 전문가회의 등을 활용하였다.

먼저 문헌연구를 통한 외국사례들을 분석하였다. OECD국가를 포함하여 전 세계적으로 가족의 급속한 변화 및 저출산을 경험하고 있기 때문에 이와 관련한 대응정책 논의에 대한 문헌들은 매우 다양하다. 특히 외국사례들의 사회보장과 현실 여건에 대한 기본적인 연구서들, 이들 국가들의 여성·가족정책에 관한 연구문헌들, 그리고 인터넷 홈페지에 게재된 각국의 각종 보고서와 정책동향 등을 면밀하게 검토하였다.

또한 국내에서도 최근 가족의 위기 및 합계출산율의 급격한 하락이 사회적 이슈로 표면화 되면서 연구보고서, 세미나 및 공청회 개최, 그리고 여성가족부 및 저출산고령화사회대책본부를 중심으로 한 기본계획안 등이 다양하게 이루어지고 있어 이러한 자료들을 바탕으로 부모휴가이슈에 관한 국내의 동향들을 통해 그 정착방향들을 살펴보았다.

그러나 OECD나 EU의 보고서들은 개별 국가의 보고자료를 수합하여 생산된 자료이어서 국가별 최근 변화를 적기에 반영하지 못하는 시간적 격차(time gap)를 갖는다. 이러한 한계로 인하여 보고서간, 국가간 상당히 다른 통계자료 및 정책자료가 제시되고 있어서 가장 최근의 정책자료를 보다 직접적으로 접근해서 살펴볼 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 이를 위하여 각국의 최근자료를 접근할 수 있는 방법으로서 주한 외국대사관과의 협의를 구하였다. 우리나라에 주재하고 있는 외국대사관의 협조를 통해 가장 최근의 각국 부모휴가정책 현황을 파악하고자 하였다. 2006년 5월8일 - 5월22일 기간 동안 15개국 대사관에 공식서한을 통해 본 연구의 목적과 중심내용을 소개하고 자국의 부성휴가정책, 모성휴가제도, 부모휴가제도, 그리고 자녀양육 관련정책들에 대한 직접적인 도움을 요청하였다. 이중 13개 대사관인 핀란드, 미국, 스웨덴, 노르웨이, 네덜란드, 덴마크, 독일, 프랑스, 벨기에, 록셈부르크, 오스트리아, 캐나다, 호주대사관의 회신이 있었으며 국가마다 최근의 정보와 구체적인 해당 사이트를 제공받았다.

마지막으로 전문가회의를 통하여 연구의 구성 및 방향성, 연구방법, 연구내용 등에 관한 자문을 구하였다. 주요내용은 비교 정책연구에 있어서 자료수집 및 자료간 비교시 문제점, 부모휴가제도 실행에 있어서의 사회환경 조성 및 이와 관련한 정책 수립의 필요성 등이 논의되었다[5].

---

5) 1차 전문가회의에는 전북대학교 사회복지학과 윤홍식 교수와 KT 경영연구소 미래사회연구센터 이정민 센터장이 참석하였다(2006.5.25). 2차 자문회의에는 호서대학교 사회복지학과 송다영 교수와 충북대학교 아동복지학과 최은영 교수가 참여하였다(2006.6.20). 또한 스웨덴 스톡홀름대학의 Tommy Ferrarini 교수를 방문하여 서구 부모휴가정책의 최근동향 및 쟁점에 관하여 면담하였다(2006.5.12).

Ⅱ

부모휴가정책의 발달과정

1. 모성보호 · 모성휴가 · 부모휴가 13

2. EU의 “부모휴가지침서” 14

3. 부모휴가정책의 접근변화 17

1. 모성보호·모성휴가·부모휴가

부모휴가정책은 1세기 전 출산전후 여성의 신체적 건강을 보호하기 위한 모성보호 및 모성휴가정책에서 시작하여 이후 근로여성 및 아동복지의 관점으로 발전하여 육아휴가, 부성휴가, 부모휴가 등의 형태로 발전해 왔다(Kamerman, 2000). 따라서 부모휴가정책은 모성보호정책의 발달과정에서 중요한 변화로 결과하였으며, 이러한 변화와 함께 부모권에 대한 정의나 외연도 함께 발전되어 왔다.

모성보호정책의 발달에 중요한 추진력을 제공한 것은 1919년 ILO의 모성보호조약(Maternity Protection Convention)이다. ILO의 모성보호정책은 "안전한 모성(safe motherhood)"과 "고용평등(equality in employment)"을 두 가지 축으로 한다(ILO, 1999). 초기에는 여성노동자의 노동조건 자체의 제한형태에서 시작하여 여성의 야간작업 금지, 여성노동자의 노동일(working day)의 제한, 유해작업에의 취업금지 규정 등 여성과 아이의 신체적인 안전과 보호를 주요관심으로 하는 보호입법(protection legislation)의 형태로 시작되었다. 이후 점차 신체적 안전과 보호 외에 임신과 출산, 육아로 인한 사회적 위험(social risk)과 이에 대한 대비책으로 사회적 보호에 대한 관심으로 발전되어, 출산전후의 모성휴가 권리와 휴가기간 동안의 상실임금을 대체해 주는 현금급여의 권리, 출산전후의 해고금지 및 직장내 보호 등을 중심으로 한 모성보호(maternity protection), 모성휴가(maternity leave)의 개념으로 발전하게 되었다[6].

이후 대부분의 산업국가에서 유급의, 고용을 보장하는 모성휴가를 법제화하고 있으며 모성휴가제도가 여성만이 아닌 남성에게도 확대되어 부성휴가, 그리고 부모 모두를 대상으로 하는 부모휴가정책으로 발전되고 있는

6) 역사적으로 모성급여(maternity benefits)는 어머니와 영아의 건강과 안녕에 위험요소를 제거하기 위한 노동보호기제로 발달되어, 점차 임금손실분을 보상하는 것으로 발달하게 된다(Sainsbury, 1996;89).

추세이다(ILO, 2001; Meyers, et al., 1999; Kamerman, 2000).

부모휴가제도를 처음 제도화시킨 국가는 스웨덴으로, 1974년 종래의 모성휴가제도를 부모휴가제도로 변경하면서 동등한 부모역할(equal parenthood)을 기반으로 관대한 휴가기간과 급여를 특징으로 하면서 남녀 근로자의 부모역할을 적극 지원하였다.

2. EU의 "부모휴가지침서"

유럽에서의 부모휴가정책 발달은 ILO와 EEC(European Economic Community)를 중심으로 사회정책적 아젠다로 오랜 기간 논의되어 왔다. 1970년대에는 평등고용기회(Equal Employment Opportunity for Women)에 관심이 집중되었던데 비해, 1980년대 들어와서는 남녀를 대상으로 한 평등기회 자문위원회(Advisory Committee on Equal Opportunities for Men and Women)가 결성되어 여성의 노동시장내 권리를 강화하였다. 1981년 ILO에서는 "가족책임이 있는 근로자를 위한 권고(Workers with Family Responsibilities Recommendation)"를 제시하여 남녀 근로자의 동등한 기회와 처우를 강조하였으며, EEC에서는 1983년 처음으로 의무적인 부모휴가제도를 제안하였다. 이후 유럽 노동시장내 여성참여가 크게 증가하면서 남녀 근로자가 일과 가족책임을 양립할 수 있도록 모든 남성노동자와 여성노동자를 대상으로 한 새로운 부모휴가지침서를 제안하였다. 이 지침서는 1991년 마스트리히트조약(Masstricht Treaty)에서 더욱 발전되어[7] 12개 회원국 중 11개 정부가 이에 사인을 하였다[8]. 1991년 당시에는 구체적인 사항이 부족하였으며, 1994년 백서를 발간하여 아이의 2세 생일까지,

7) 마스트리히트조약은 부모휴가제도를 "직업생활과 가정생활의 양립에 우선적으로 목표를 둔 최초의 EEC의 준수사항"으로서 새로운 기반을 마련하였다(Schmidt, 1997, Hass, 2003에서 재인용).

8) 유일하게 사인을 거부한 영국정부의 기본정책은 기혼여성의 취업을 지원하는 정책에 반대하는 입장이므로 반대하였다.

3개월간의 무급부모휴가제, 직장복귀보장, 지속적인 보험지급 등의 규정을 보완하였다.

1996년 EU는[9] "부모휴가지침서"(Parental Leave Directive)를 제시하여 회원국들의 부모휴가정책 도입 및 정착을 촉구하였다. 여기에는 평등자문위원회에서 발전시킨 부모휴가제도에 대한 구체적인 지침이 포함되어 있다.

"부모휴가지침서"는 "일하는 부모의 부모역할과 직업양립을 용이하게 하기 위해 마련된 제도"이다. 이 지침서는 EU의 부모휴가의 최소기준을 제시한 것으로, 최소 3개월의 부모휴가를 비양도성 권리로 제공할 것과 휴가종료후 복직보장을 중요한 지침으로 제시하였다. 부모휴가지침서의 중요내용은 다음과 같다.

- 남녀 근로자는 출산이나 입양 이후부터 아이의 8번째 생일까지(개별국가에 따라 달리 적용됨) 자녀양육을 목적으로 3개월간의 부모휴가를 양도될 수 없는 개별적인 권리로 갖는다(이 권리는 모성휴가의 권리와 별도로 주어진다).
- 개별 국가의 구체적인 부모휴가정책의 내용 및 접근성은 국내법 및 단체협상에 의해 결정된다(부모간 양도가능성, 시간제휴가의 허용문제, 유급, 무급의 문제 등은 개별정부의 재량부분으로 남겨두었다).
- 휴가기간 중 근로자들은 해고로부터 보호받아야 하며, 동일한 직장이나 유사직장으로 복직할 수 있는 권리를 갖는다.
- 회원국들과 노사 양측은 자녀양육 외 질병이나 사고로 인한 긴급한 가족적 이유로 인한 휴가의 권리를 보장하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

이후 영국을 제외한 모든 회원국들은 암스텔담조약(Amsterdam Treaty)에 합의하게 되는데, 이로써 사인일로부터 1년 이내에 자국의 국내법을 개

9) 1995년 오스트리아, 핀란드, 스웨덴을 공동체에 수용하면서 EEC는 EC(European Community)로 전환하게 되고, EU의 산하로 들어가게 된다.

정하여 부모휴가지침서를 이행할 의무를 지게 되었다(Hass, 2003)[10]. 암스텔담조약 이후 유럽에서는 많은 변화들이 있었으며, 특히 가족관련 휴가제도에 많은 정책적 노력을 기울이게 된다. EES(European Employment Strategy, 1997)에서는 지침서에서 도입한 법정 기준들을 더욱 강력히 요구하여 "일과 가족생활의 조화" 라는 명목 하에서 휴가제도를 적극 지원하였다. 2003년 EU Employment Guidelines 에서는 일과 개인생활의 조화, 가족책임과 직장책임의 공유를 더욱 강조하였다. 이로써 부모휴가는 일과 생활의 균형(work-life balance), 일과 가족생활의 조화(reconciliation of work and family life)의 중요한 부분으로 인식되었으며, Council of Europe(2005)은 부모휴가제도의 목적을 다음과 같이 제시하고 있다.

- 노동시장과 가족내 gender balance 증진
- 일가족 양립지원정책으로서 출산장려정책
- 노동시장정책- 실업 감소, 고용율 증가
- 아동의 복지
- 여성의 경제적 독립
- 남성의 가족생활 참여

10) 당시 EU 15개국 중 대부분의 국가들은 국내법의 제. 개정을 통하여 제도화 노력을 기울였으나, 아일랜드, 영국은 법정제도를 도입하지 않았고, 룩셈부르크는 제한적으로 도입하였다. 특히 보수적인 영국정부는 지침서 채택을 반대하여 예외조항을 적용시켜 1999년 12월까지 실행을 유예시켰다. 아일랜드 정부는 1998년 1996년 부모휴가지침서를 국내에 이전하면서 1996년 6월 이후 태어난 아동의 부모만을 대상으로 실시하여 이에 노조연합에서 Europe Commission에 이의를 제기하여 소급적용으로 변경하였다.

3. 부모휴가정책의 접근변화

또한 부모휴가정책에 대한 접근은 시대에 따라 강조점이 변화하는 모습을 보인다. 60년대에는 가장 핵심적인 문제를 경제적 보장, 고용보장을 골자로 하며, 보충적으로 아동의 심리, 정서적 안정 즉 아동복지를 부각한 반면, 70년대에는 아동복지에 대한 관심의 증대와 동시에 부모의 공동참여를 강조하였고, 80년대, 90년대에는 임신, 출산, 양육과정을 “부모의 권리와 의무”로 정의내리고(Collins, 1994), 부모의 참여를 유도하는 방향으로 변화되고 있다. 초기 양육기에는 가정에서 영아를 양육하는 방법을 하나의 대안으로서 모색(특히 노르딕국가)하여 “성평등 + 일과 가족의 조화, 양립”을 지원하는 방향으로 나아가고 있다. 또한 용어의 사용에 있어서도 모성휴가(maternity leave)외 부성휴가(paternity leave), 부모휴가(parental leave) 혹은 육아휴가(childcare leave), 부할당제(daddy quota), 입양휴가(adoption leave), 가족휴가(family leave)[11] 등 다양한 개념들을 사용하고 있다.

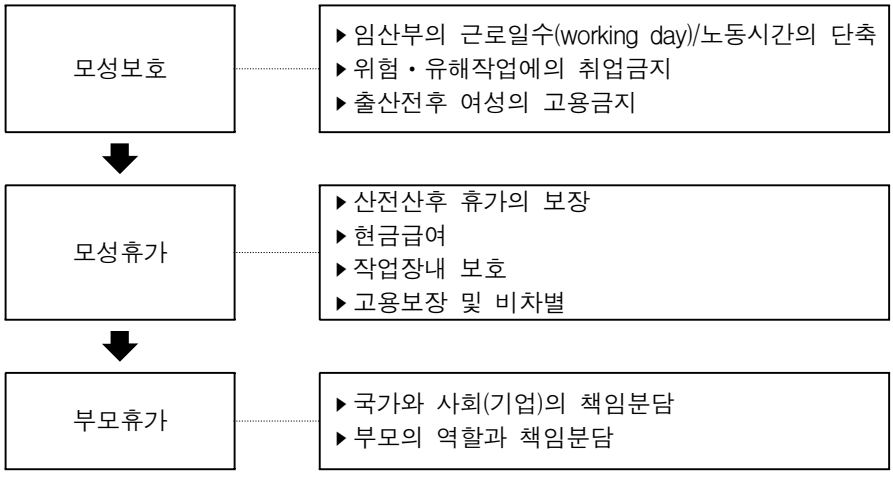
대상범위에 있어서도 점차 자격요건을 완화하여 확대해나가는 경향이 발견된다. 예컨대 대부분의 국가에서 취업여성(부모)을 대상으로 일정기간의 고용기간, 최소 근무시간 및 경력을 요건으로 제시하고 있는데, 그 규정이 점차 완화되고 있는 추세이다. 영국의 경우, 이전에는 2년 이내 주당 16시간 노동의 요구조건에서, 5년 이내 주당 8-16시간의 노동경력을 요구하여 많은 여성들을 혜택에서 배제시켜 왔지만, 1994년 이 규정이 폐지되면서 고용기간에 상관없이 모든 피고용자들을 대상으로 모성휴가의 자격을 제공하게 되었다. 뉴질랜드에서도 고용기간 요건은 남아있지만, 최소 고용기간이나 노동시간이 줄어들었다(ILO, 1999). 또한 휴가의 자격요건을 취업여성(부모)만이 아니라 비취업여성(부모), 학생(부모)을 포괄하거나(스웨덴), 조부

11) 예컨대 LIS에서 수집한 Family Policy Database의 경우에도 1997년의 1차 자료에서 사용했던 부모휴가(parent leave) 대신에 2003년 2차 자료에서는 가족휴가(family leave)의 개념을 사용하고 있다.

모를 포괄하는(오스트리아, 포르투갈) 등 대상을 확대해 나가고 있다.

요약하자면 부모휴가정책의 방향성이 초기에는 모(母)의 필요에서 출발하였지만, 점차 아동복지, 성평등의 관점이 중요하게 부각되고 있다. 이러한 변화는 초기의 정책이 "모성의 보호"라는 전제에서 보호입법의 성격으로 성립되었다면, 최근으로 올수록 "보호"보다는 "권리와 책임"의 차원으로 접근하고자 함을 보여준다[12]. 따라서 보다 근본적인 전제는 사회적 재생산의 책임을 가족과 사회, 여성과 남성이 분담해야 한다는 개념으로의 전환이다. 최근의 부모휴가정책에 대한 전반적인 경향은 "일하는 여성"에서 "일하는 가족"의 문제로 변화되고 있으며, 또한 가족과 일의 병행을 위한 사회적, 국가적 지원에 대한 관심으로 수렴되고 있다. 이러한 변화 속에서 Meyers et al.(1999)은 궁극적으로 여성친화적 복지국가는 "부모친화적"으로 나아가게 될 방향성을 예견한다. 즉 남녀가 성편향됨이 없이, 임금노동과 보살핌노동을 함께 분담해서 병행할 수 있도록 사회정책적 지원의 방향이 설정될 것이라고 주장한다.

<그림Ⅱ-1> 부모휴가정책의 발달과정



12) Collins는 EU의 출산정책을 연구하면서 여성이 아닌, "부모로서의 권리와 책임"이라는 입장을 기반으로 접근하고 있다(Collins, 1994).

III

부모휴가정책의 정의 및 범주

1. 부모휴가정책의 정의 21

2. 부모휴가정책의 범주 22

1. 부모휴가정책의 정의

부모휴가정책에는 출산전후 산모와 태아의 안전을 위해 제공되는 모성휴가(maternity leave), 모(母)의 출산이후 아버지에게 제공되는 부성휴가(paternity leave), 그리고 육아휴가(childcare leave) 등이 포함된다. 국가에 따라 제도의 설계방식에 다소의 차이는 있지만 대부분의 국가에서 모성휴가의 종료와 더불어 육아휴가를 제공하고 있다. 최근의 경향은 부모의 권리성을 강조하고, 평등한 부모역할(equal parenthood)을 기반으로 하여 육아 등의 가족에 대한 책임과 직장에서의 책임이 남녀 모두에게 동등하게 적용될 수 있도록 부모가 함께 휴가를 사용할 수 있게 한다는 의미에서, 종래의 육아휴가 대신에 부모휴가라는 표현을 사용한다[13]. Kamerman(2000)의 정의에 따르면 각각의 휴가는 다음과 같이 정의된다.

- 모성휴가(maternity leave): 근로여성들을 대상으로 제공되는 출산전, 후에(일부 국가에서는 입양시까지 포함됨) 고용이 보장되는(job-protected) 휴가. 일부 국가에서는 출산전후 일정 시기를 명문화하여 강제적으로 적용하는 경우도 있다.
- 부성휴가(paternity leave): 유사한 목적으로 부(父)를 대상으로 제공되는 휴가. 고용이 보장되는 조건 하에 특히 성평등에 근거하여 제공된다.
- 부모휴가(parental leave)[14]: 성중립적이며, 고용이 보장되는 휴가. 주로

13) 명칭사용에 있어서 유럽에서의 전반적인 변화추세는 부모휴가(parental leave) 개념을 주로 사용하는 반면, 미국 등에서는 가족사유로 인하여 휴가를 사용해야 하는 경우까지를 포함하여 “가족휴가”(family leave)의 개념으로 사용하고 있다(LIS, 2003; Gornick & Meyers, 2003). 혹은 “부모정책”(parenting policy)으로 사용하기도 한다(Kamerman & Kahn, 1991).

14) 부모휴가의 개념은 현재 두가지 의미로 사용되고 있다. 모성휴가, 부성휴가, 육아휴가를 통틀어 부모휴가의 개념으로 사용하기도 하고, 다른 한편으로는 종래의 육아휴가를 부모휴가로 전환하여 사용하기도 한다. 본 연구에서는 전자를 광의의 부모휴가로, 후자를 협의의 부모휴가로 구분하여 사용하고자 한다.

모성휴가 종료후에 여성이나 남성이 서로 나누어 사용하거나, 혹은 한 사람이 사용할 수 있다. 최근에는 부모휴가의 일부분을 부(父)에게 배정하여 “use it or lose it”을 기반으로 하여 부(父)들이 부모역할에 보다 적극적인 역할을 하도록 유도하고 있다.

- 육아휴가(child-rearing leave): 모성휴가의 보충으로, 부모휴가의 변형으로 일부 국가에서 발전되었다. 모성휴가보다 기간이 길며, 때로는 부모의 이전 직장근무에 제한을 두지 않을 수도 있다. 훨씬 낮은 수준의 급여가 제공된다.
- 가족휴가(family leave): 신생아 출산 이외의 이유들에 해당되며, 아이간호나 그 외 가족구성원들의 질병시, 혹은 아동의 학교방문시 사용할 수 있는 휴가이다.

2. 부모휴가정책의 범주

부모휴가에는 모성휴가와 부성휴가, 그리고 육아를 위한 (협의의) 부모휴가, 아동간병휴가 등이 포함된다. 여기에 아동외 가족구성원의 응급필요시 사용할 수 있는 가족사 관련 휴가를 포함하여 가족휴가로 포괄할 수 있다. 가족휴가는 <표 Ⅲ-1>과 같이 정리될 수 있다.

<표 Ⅲ-1> 가족/부모휴가의 분류

영 역			특 징	비 고
가족 휴가 (family leave)	부모휴가 (parental leave)	모성휴가 (maternity leave)	출산/입양 전후 모(母)에게 제공되는 출산관련 휴가	
		부성휴가 (paternity leave)	출산/입양 후 부(父)에게 제공되는 출산관련 휴가	
		부모휴가/ 육아휴가 (parental leave/ care leave)	아동양육관련휴가	※부할당제(daddy quota): 부(父)가 사용할 수 있는 기간을 별도로 설정해 둠 ※"use-or-lose":부(父)에게 할당된 기간을 비양도성 권리로 규정하여, 부가 사용하지 않으면 자동으로 휴가사용권리를 상실하도록 함
		아동간병 휴가 (leave for sick children)	아동간병이 필요한 경우 제공되는 휴가	
	가족사 관련 휴가 (leave for family reasons)	그 외 가족구성원에 대한 부양 및 간병이 필요한 경우		

Ⅳ

부모휴가정책의 특징과 내용

1. 부모휴가정책의 구성요소 27

2. 부모휴가정책의 지출비교 31

3. 남성의 참여를 통한 동등한 부모역할 34

1. 부모휴가정책의 구성요소

부모휴가정책의 가장 기본적인 세 요소는 첫째, 출산 및 양육을 위한 충분한 시간의 제공으로서 휴가기간(time), 둘째, 휴가기간 동안의 경제적 생활을 위한 임금보전(money), 셋째, 휴가후 복직보장(고용보장)이다. 여기에 더하여 필요한 지원요소는 부모 양성의 동등한 참여지원과 휴가사용의 유연성이다. 특히 제도의 유연성과 책임의 공유(shared responsibility)가 제도의 실질적 효과에 있어서 중요한 차이를 낳는 요인이다.

가. 휴가기간

우선 휴가기간은 90년대 중반이후 법정 휴가기간이 크게 확대되고 있는 추세이다. 국가에 따라 휴가기간은 다르지만 부모휴가기간에 모성휴가와 부성휴가를 모두 포함하여 일괄적으로 제공하기도 하고(스웨덴, 노르웨이 등), 혹은 모성휴가의 종료직후 별도로 부모휴가를 제공하기도 한다.

일부 국가에서는 두 번째 자녀, 세 번째 자녀, 쌍둥이 출산시에 휴가기간이 더 길어지기도 하며, 특히 90년대 초 이후 쌍둥이 출산시 휴가기간은 크게 확대되었다(프랑스, 룩셈부르크, 스페인 등). 입양이나 위탁의 경우에도 산전 휴가기간을 제외하고는 출산시 휴가기간과 동일한 기간이 제공된다.

나. 급여수준

휴가정책의 기본요소는 적절한 휴가기간(time)과 이 기간 동안의 소득대체(money)이다. 휴가급여는 주로 종전임금을 기준으로 국가에 따라 일정한 소득보전을 지원하고 있다.

대부분의 경우 모성휴가기간 전 기간 동안 급여가 지급되지만, 휴가기간이 긴 경우에는 유급기간과 무급기간으로 구성되기도 한다. 예를 들어서 아일랜드는 26주 중 첫 18주만 유급으로 지급되며, 영국은 최대 26주까지

는 유급휴가로 제공되지만 나머지 기간 26주는 무급으로 제공된다.

특히 90년대 이후 대부분의 국가에서 급여수준이 증대되었다. 90년대 초까지 아일랜드, 이탈리아, 스페인, 영국 등은 급여수준이 매우 낮았지만 최근 크게 개선되었다. 급여수준은 주로 종전임금 수준에 따라 차등적으로 지급되지만 상한선을 정하는 경우가 많이 있다[15]. 혹은 자산조사에 기반하여 제공되기도 한다.

<표 Ⅳ-1> 법정부모휴가 급여형태(전일제 휴가)

보상형태		국가
없음		그리스, 아일랜드, 네덜란드, 포르투칼, 스페인, 영국
정액급여	자산조사	폴란드
	소득역진 형태	독일
	비자산조사	오스트리아, 벨기에, 프랑스, 핀란드[1], 룩셈부르크, 슬로바키아
비례급여	임금의 80%미만	핀란드[2], 헝가리, 이탈리아
	임금의 80-90%	덴마크, 스웨덴
	임금의 100%	노르웨이, 슬로베니아

주[1]: 초기 26주 이후 [2]초기 26주

자료: EIRO and European Commission(COM 2003 (358) final), EIROnline, 2004b에서 재인용

<표 Ⅳ-1>에서 살펴보듯이 대부분의 경우 국가에서 건강보험이나 사회보장기금에서 급여를 제공하지만, 네덜란드의 경우에는 실업기금에서 제공된다. 또한 제공주체도 아일랜드, 노르웨이, 포르투갈, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴 등 대부분 국가이지만, 덴마크, 그리스, 폴란드, 독일 등은 고용주가 건강보험에서 제공되는 급여의 차액을 보충해 준다. 영국에서는 고용주가

15) 예컨대 핀란드에서는 평균 임금의 60-70%의 보상수준이지만, 저임금계층에서는 거의 100% 수준으로 지급된다.

법정급여액을 우선 제공하고, 다시 사회보장기여금과 부과금에서 100% 환불받는다.

다. 고용보장

휴가의 기본적인 요건 중 하나로 휴가종료후 동일직장 혹은 직종으로의 복직이 보장되어야 한다. 현재 실시되고 있는 휴가제도는 대부분의 국가에서 고용보장을 기본요건으로 하고 있다. 고용보장은 부당해고나 임신, 출산, 육아로 인한 노동시장내 제반 차별을 방지할 수 있는 중요한 요건이다. 유일하게 무급부모휴가제도를 제공하고 있는 미국에서도 동일/유사 직장(직종)으로의 복귀는 휴가제도의 중요한 요소로 기반하고 있다.

라. 자격요건

대부분의 국가에서 모든 취업여성을 대상으로 하지만, 국가에 따라서는 범위가 더 넓혀지기도 한다. 주로 근로자 요건에 기반하여 일정기간의 근무경력을 요구하지만, 경우에 따라서는 소득의 일정부분을 기여한 경우에(오스트리아, 네덜란드) 자격대상이 된다. 대부분의 국가에서 최소 기한의 근무경력 요건을 요구하고, 시간제 근로자를 제외시키는 경우가 많이 있다.

그러나 최근으로 올수록 이전에 배제되었던 집단들을 포괄하는 노력이 나타나기 시작하여, 자영업 여성들을 포함한다든지(아일랜드, 이탈리아), 일하는 학생들을 포함한다든지(룩셈부르크), 학생부모나 실업부모를 포함하는 등(스웨덴)의 변화가 있다.

마. 성평등

현재까지는 대부분의 국가에서 부모휴가의 남녀 사용비를 살펴보면 절대적으로 여성들에 집중되어 있다. 이는 제도화의 관대성 노력과는 달리, 주사용층이 여성으로 한정, 집중되는 또다른 문제를 노정하는 것이며, 이는 현

실적으로 노동시장과 가족내에서 성별분업의 재강화를 초래할 위험이 크다. 즉 노동시장내 상대적 저임금층인 여성들이 주로 휴가를 사용하게 될 것이고, 이는 다시 양육역할에 있어서 여성의 역할강화를 초래하고, 또다시 노동시장내 여성의 취약한 지위를 결과하게 되는 악순환을 가져오게 된다.

이에 각국에서는 평등한 부모역할을 강조하여, 남성의 참여를 보다 강력하게 유인할 수 있는 제도적 노력을 기울이고 있다. 우선 부모휴가 기간 중 일부를 부(父)에게 할당하고(daddy quota), 이 기간을 "양도할 수 없는 개별적 권리"로 규정함과 동시에 휴가권리의 적극적인 사용을 장려하기 위하여 "사용하지 않으면 상실(use-or-lose)" 제도를 마련하게 된다. 현재 스웨덴, 노르웨이, 핀란드 등에서 이러한 제도적 설계를 마련하고 있다. 혹은 별도로 부성휴가(paternity leave)를 제공하고 있다.

바. 유연성

EU의 부모휴가지침서에서는 휴가사용 제한시기와 사용방법의 유연성을 개별국가에서 적절하게 규정하도록 하고 있다. 대부분의 국가가 초기에는 자녀출생후 1년 정도를 제한시기로 규정하였던데 비하여 최근에는 휴가사용 시기와 사용방법에 있어서 유연성(flexibility)을 증대시켜 제도의 효과성을 높이는데 노력하고 있다. 부모휴가의 사용기간을 생후 5년, 8년까지 시기를 연장해서 사용할 수 있도록 하고 있다. 또한 사용방법에 있어서도 전일제 휴가, 반일제 휴가, 시간제 휴가 등 사용자의 편의에 따라서 사용방법을 선택할 수 있도록 하고 있다. 예컨대 부분부모육아휴가를 사용하면서 시간제근무를 병행할 수 있도록 하는 등이다.

2. 부모휴가정책의 지출비교

가. 재원구조

<표 Ⅳ-2> 모성휴가 및 부모휴가의 재원구조

국가	모성휴가		부모휴가
	기여구조	기여자	
덴마크	고용주+정부	첫2주 : 전액 고용주 부담 3주부터 : 전액 지방정부 부담	부모휴가: 고용주+근로자+정부 육아휴가: 근로자+정부
핀란드	건강보험	고용주+근로자+정부; 정부가 상당액의 보조금 지급	모성휴가와 동일
노르웨이	사회보험	고용주+근로자+정부; 정부가 상당수의 보조금 지급	모성휴가와 동일
스웨덴	부모보험	고용주+근로자	모성휴가와 동일
벨기에	사회보험	고용주+근로자+정부 (질병보험에서 지급됨)	고용주+근로자+정부 (실업급여기금에서 지급됨)
프랑스	건강보험	고용주+근로자+정부	모성휴가와 동일
독일	건강보험	고용주+근로자+정부; 경우에 따라서는 고용주가 공공급여의 차액을 “보충” 지원함	전액 연방정부 부담
룩셈부르크	건강보험	고용주+근로자+정부	전액 정부 부담
네덜란드	실업기금	고용주+근로자+정부	무급 (재원없음)
캐나다[1)]	고용보험*	고용주+근로자	모성휴가와 동일
영국	사회보험	고용주+근로자+정부; 정부가 상당액의 보조금 지급	무급 (재원없음)
미국	주별로 다름/ 일시적 장애보험	주별 프로그램에서 고용주와 근로자간 다양한 조합	무급 (재원없음)

주[1)]: 캐나다에서는 실업보험프로그램을 고용보험으로 명명함

자료: European Commission (2000); ISSA (2000); Jordan (1999); Rostgaard and Fridberg (1998); U.S. Office of Personnel Management (2001); Country expert, Gornick & Meyers, 2003에서 재인용

먼저 부모휴가정책의 재원구조를 살펴보면 스웨덴에서만 부모휴가보험이 따로 설정되어 있고, 그 외 대부분의 국가에서는 질병보험이나 고용보험, 실업기금 등에서 제공하고 있다. 기여구조의 경우에도 고용주와 정부, 근로자가 각각 분담하는 형태가 일반적이다(<표 Ⅳ-2> 참조).

나. 국가별 지출비교

OECD 국가의 부모휴가정책 보고서에 의하면, 모성/부성/부모휴가 급여를 모두 합해도 대부분의 국가에서 GDP의 아주 작은 부분을 구성하고 있을 뿐이라고 보고된다(Core & Koutsogeorgpoulou, 1995) (<표 Ⅳ-3> 참조). 그러나 1990년대 이후 가족관련 휴가지출은 변화가 많이 발견된다. 특히 대부분의 국가에서 부모휴가제도가 확대, 강조되면서, 모성, 부성, 부모휴가 급여를 모두 합하면 그 비중은 점차 증가하고 있다. 즉 전반적으로 제도의 관대성과 비례하여 지출이 증가하고 있는 것이다.

<표 Ⅳ-3> 모성 및 부모휴가 지출비 (% of GDP)

국가	1980년	1985년	1990년	1995년	1998년
덴마크	0.25	0.38	0.48	0.86	0.53
스웨덴	0.66	0.7	1.12	0.87	0.59
노르웨이	0.18	0.19	0.38	0.69	0.67
핀란드	0.27	0.67	1.04	0.95	0.63
독일	0.1	0.06	0.21	0.25	0.24
프랑스	0.31	0.25	0.33	0.25	0.35
네델란드	0.05	0.04	-	-	-
벨기에	0.08	0.08	0.16	0.16	0.17
오스트리아	0.27	0.21	0.22	0.23	0.16
룩셈부르크	0.19	0.22	0.23	-	-
캐나다	0.08	0.09	0.11	0.16	0.13
영국	0.09	0.07	0.09	0.07	0.07
호주	-	-	-	0.01	0.03
미국	-	-	-	-	-

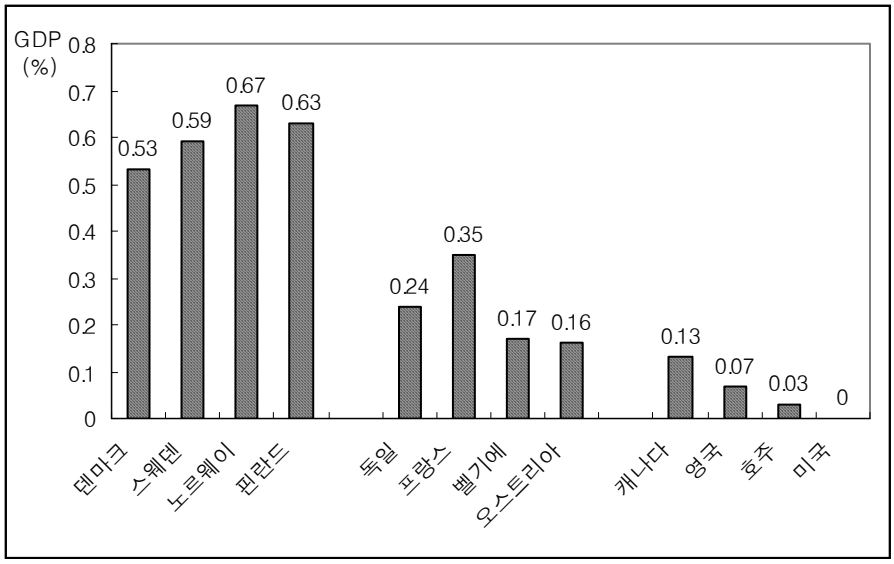
자료: OECD(2001). Social Expenditure Database

지출규모를 살펴보면 노르딕국가군에서 가장 높은 지출을 보이고 있으며, 특히 제도화에 비해 사용율이 낮은 국가일수록 비용지출은 작게 나타난다. 특히 90년대 복지국가레짐 내에서도 다양한 변화들이 있었지만, 모성 및 부모휴가 급여수준, 기간, 아동보육 프로그램에서는 긴축의 변화는 발견되지 않는다고 분석되고 있다(Hednderson & White, 2004).

모성 및 부모휴가 비용의 변화를 살펴보면, 덴마크, 노르웨이, 핀란드, 독일, 프랑스, 벨기에, 캐나다 등에서 점진적인 증가추이를 보이고 있다. 반면 스웨덴에서는 90년 초 증가했다가 98년 다시 감소한 추이를 보이고 있지만 자료수집의 제한성으로 이후의 변화를 살펴보지는 못하였다.

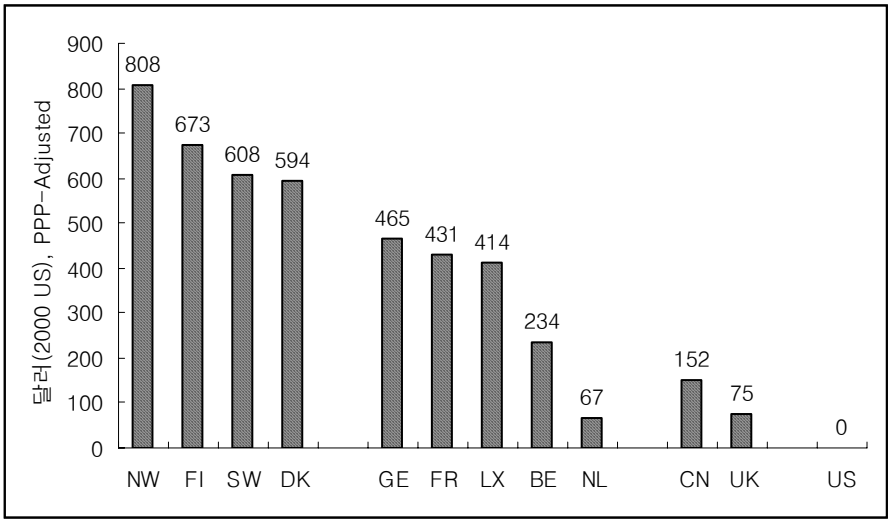
아래 두 그래프를 보면, 노르딕 국가군, 대륙유럽 국가군, 영미권 국가군의 지출비의 차이가 확연히 나타나고 있다(<그림 Ⅳ-1>과 <그림 Ⅳ-2>).

<그림 Ⅳ-1> 모성 및 부모휴가 지출 (GDP대비 비율), 1998



자료: OECD(2001). Social Expenditure Database

<그림 Ⅳ-2> 모성 및 부모휴가 연간지출 (취업여성 1인당), 1998



자료: LIS 자료. Gornick & Meyers, 2003에서 재인용

3. 남성의 참여를 통한 동등한 부모역할

가. 부성휴가제도(paternity leave)

휴가기간을 확대하고 급여율을 높이는 등 제도의 관대성을 확대하는 동시에 최근의 또다른 변화는 남성의 휴가사용을 장려하기 위한 법정 부성휴가제도나 제도의 설계를 강화하고 있다는 점이다. 특히 2000년 이후 부(父)의 부모휴가사용을 적극 장려하고 있다.

부성휴가제도란 모(母)의 출산(및 입양)시 부(父)에게 별도로 제공되는 휴가제도이다. 모성휴가와는 달리 출산(및 입양) 이후에만 사용할 수 있으며, 모성휴가보다 훨씬 짧은 기간으로 제공되며, 급여대체율은 상당히 높은 편이다. 현재 스웨덴에서 2개월, 노르웨이 4주, 핀란드에서 3주 등, 비교적 관대한 부성휴가를 제공하고 있으며, 임금대체율도 높은 편이다. 덴마크, 프랑스, 영국에서 2주씩을 제공하며, 그 외 벨기에, 오스트리아에서 각

각 10일을 제공하며, 룩셈부르크, 네덜란드 등에서 2일을 제공하고 있다. 대부분이 종전임금의 80~100%를 지급하고 있으나, 영국은 무급으로 제공되고 있다. 특히 덴마크, 스웨덴, 노르웨이, 프랑스, 영국 등에서 2000년 이후 가장 최근에 휴가기간을 확대하는 변화를 보이고 있다. 미국과 독일, 캐나다는 유급 부성휴가는 제도화되어 있지 않다. 덴마크, 스웨덴, 벨기에, 룩셈부르크, 네덜란드, 영국 등에서 부성휴가의 권리를 개별수급권리로 제공하거나, "사용않으면 상실" 제도를 설정하여 남성의 사용을 장려하고 있다.

<표 Ⅳ-4> 법정부성휴가

국가	기간	임금대체율	남성사용유인책
덴마크	2주 (2002년 확대개편) (추가제공)	60%이지만 대부분의 경우 단체협약을 통해 고용주가 충당하여 100%로 지급받음	Use-or-lose (1999년 도입) 양도불가능 조건
핀란드	3주 (부모휴가에 포함)	저소득층 70%, 중간소득층 40%, 고소득층 25% (평균66%)	25일로 확대할 것을 제안중임
노르웨이	4주 (부모휴가에 포함)	100% / 80%	
스웨덴	2달(2003년 확대) +10일(별도제공)	종전임금의 80%	Use-or-lose (1993년 도입) 양도불가능 조건
벨기에	10일	100%	Use-or-lose (1995년 도입) 양도불가능 조건
독일	유급 부성휴가 없음		
룩셈부르크	2일	100%	개별수급권리
네덜란드	2일	100%	양도불가능 조건
프랑스	2주 (2002년 도입)	유급	
오스트리아	10일	유급	
캐나다	유급 부성휴가 없음		
영국	2주 (2003년 도입)	무급	개별수급권리 양도불가능 조건
미국	유급 부성휴가 없음		

자료: 해당국가 관련사이트 및 통계자료

나. 부(父) 할당제

부(父)할당제(daddy's quota)란 부모휴가기간의 일정부분을 부(父)에게 따로 할당하여, 할당된 휴가기간을 사용하지 않는 경우에는 이전과 같이 어머니가 대신 사용할 수 없도록 이 기간에 대한 권리를 비양도성(non-transferable) 개별수급권리로 규정하고 있다. 또한 이 기간은 (국가에 따라서는) 부(父)가 사용하지 않으면 자동적으로 소멸되게 하는 "사용하지 않으면 상실하게 되는(use-or-lose)" 보다 강력한 유인체계를 채택하여 부(父)의 사용을 적극적으로 유도하고 있다. 부(父)할당제를 도입하게 된 배경은 공동사용을 전제로 한 부모휴가제도이지만 실제 사용율을 비교해 보면 대부분이 여성들이 주 사용자이며, 남성의 사용율은 매우 낮은 현실에서 비롯되었다. 또한 남성의 휴가사용 참여를 위해서는 휴가급여의 소득대체율이 일정수준 이상 보장되어야 한다.

부(父) 할당제의 3요소
- 높은 임금대체율
- 비양도성 개별 수급권리
- "use-or-lose" 제도

1993년 노르웨이에서 최초로 남성의 참여를 장려하기 위한 제도적 설계로 부(父)할당제를 도입하였다. 이후 스웨덴(1995년), 덴마크(1999년), 이탈리아(2000) 등이 차례로 도입하여 할당된 기간에 대한 남성의 사용을 적극 유인하게 된다(Ronsen & Sundstrom, 2002).

부(父)할당제를 통하여 부(父)의 개별적 휴가권리를 인정하고 있는 국가들로는 오스트리아, 벨기에, 그리스, 덴마크, 이탈리아, 네덜란드, 스웨덴 등이 있으며, "사용않으면 상실"제도를 제공하고 있는 국가들은 덴마크, 스웨덴, 벨기에 등이 있다. 또 핀란드나 오스트리아에서는 부(父)가 부모휴가를

사용하면 전체기간에 추가로 12일(핀란드), 혹은 기간확대 등의 혜택을 주어 부(父)의 사용을 장려하기도 한다(Stancanellii, 2003).

이 제도는 노르웨이, 스웨덴 등에서 성공적인 결과로 나타난다. 노르웨이의 경우 1993년 "부(父)할당제" 사용으로 부(父) 의 사용율이 증가하였음이 보고되고 있다. 즉 부(父)의 참여율이 4.1%(1993년), 45%(1994년), 68%가(1999년), 85%(2001년) 등으로 지속적으로 증가하고 있다. 그러나 사용기간은 길지 않아 4주 이상 사용한 남성은 13.5%에 불과하였으며, 모(母)의 평균 사용기간이 128일인 반면, 부(父) 의 평균 사용기간은 26일로 크게 차이가 나타났다(EIROnline, 2003; http://www.norway.org).

대표적인 모델이 스웨덴의 경우인데, 스웨덴은 제도의 관대성, 유연성을 특징으로 함과 동시에 남성의 참여를 위한 정책적인 노력이 지속적으로 추진되고 있다. 1995년 스웨덴 사회민주당의 평등고용부(Equal Opportunities Ministry)에서는 양성의 사용달을 따로 할당하는 "어머니의 달과 아버지의 달" 쿼터제도를 도입하게 된다. 이후에도 지속적으로 남성의 참여를 유도하기 위한 전국적 홍보 및 캠페인 등이 있었으며, 최근 들어서는 보다 강력한 조치들이 수행되고 있다.

2004년 3월에는 TCO(Swedish Confederation of Professional Employees)에서 매년 "daddy index"[16]를 발표하여 여성과 남성의 사용기간의 차이를 줄이려는 노력을 기울이고 있으며, 부모휴가 급여산정시 최대 급여액을 산출하여 소득상실을 최소화하는 노력을 기울이고 있다. 또한 2004년 5월에는 정부는 위원회를 임명하여 부모휴가제도와 급여제도를 아동의 관점과 성평등의 관점에서 최선책이 되고 있는지를 검토하게 하였다[17].

---

16) "daddy index"란 2002년부터 TCO에서 자체 산정해서 발표하는 지수로, 부모휴가를 사용한 여성의 사용기간과 남성의 사용기간에 기반하여 산정된다. 부모가 똑같이 사용한 경우 지수는 100이 된다. 2001년의 "daddy index"는 21.9, 2002년 25.8, 2003년 26.1로 발표되었다(http://www.sweden.se).

17) 스웨덴에서는 최근 부모휴가기간을 부모 각각 50:50으로 하는 방안을 논의 중에 있다(2006.5.12 Tommy Ferrarini 교수 면담; http://www.sweden.se).

Ⅴ

국가별 부모휴가정책 현황

1. 덴마크 41
2. 노르웨이 42
3. 스웨덴 43
4. 핀란드 46
5. 독일 47
6. 프랑스 48
7. 네덜란드 52
8. 벨기에 53
9. 오스트리아 54
10. 룩셈부르크 54
11. 캐나다 55
12. 영국 55
13. 미국 56

1. 덴마크

1994년 고용개혁으로 육아휴직제도를 도입하여 0-8세 아동이 있는 경우 최소 8주에서 최대 52주까지 양육가능토록 하고 있다. 육아휴직 기간 동안에도 부모에게 최대 실업급여율인 60%까지 급여제공이 가능하다[18].

2002년부터는 육아휴직과 부모휴가제도를 하나의 제도로 통합하여, 확대부모휴가제도(extended parental leave scheme)가 도입되면서 제도에 큰 변화를 가져왔다. 24주간 법정부모휴가가 제공되는데, 이 기간 중 첫 14주는 어머니에게 할당되고, 나머지 10주는 부모 중 한사람이 사용가능하다. 법정부모휴가 24주 뒤에는 부(父)가 부성휴가를 사용할 수 있는데, 기간은 2주까지 가능하다[19]. 이 기간 동안의 급여는 실업급여로 제공된다. 실업급여의 임금대체율은 공공부문에서는 임금전액을 보상받고 있지만, 민간영역에서는 보통 60%이다. 그러나 대부분의 덴마크 임금소득자들은 단체협상의 결과로 임금전액을 보상받고 있다. 이후 단체협약에 의해 26주를 추가 확대할 수 있지만 이 기간은 무급이다.

덴마크 부모휴가 사용에 대한 연구에 의하면, 남성들은 자신에게 제공되는 부모휴가를 사용하기보다는 일하기를 더 선호하고 부모휴가는 주로 여성들의 사용율이 높게 나타났다. 즉 아버지들은 총 66주를 부모휴가로 사용가능하지만(육아휴직 52주 포함) 평균 2.2주를 사용하는 반면, 어머니들은 44.8주를 사용하고 있으며, 어머니들은 평균 1년간 집에서 아이를 돌보고 있다[20].

---

18) 모든 부모는 실업보험 가입과 상관없이 급여지급 가능하다.
19) 2주간의 부성휴가는 1999-2002년까지 사용하였으나, 2002년 이후 폐지되었다.
20) http://denmark.dk/portal/page; eironline, 1998, 2001; Piketty, & Smith, 2004.

2. 노르웨이

노르웨이는 1956년 12주의 휴가로 시작하여, 1977년 휴가기간을 18주로 연장하고 부(父)와 공동사용이 가능토록 하였다. 1978년부터는 소득대체율이 100%로 증가하였으며, 이후 수차례 개정이후 1993년 오늘날의 제도로 뿌리를 내렸다.

노르웨이는 아이의 첫1년을 부모가 함께 보낼 수 있도록 부모휴가제도를 활용하고 있다. 부모휴가제도는 두 가지로 제공되는데, 소득대체율 80%로 총 52주간을 사용하는 것과, 소득대체율 100%로 42주간을 사용하는 것이다. 또한 입양의 경우에도 49주(80%)와 39주(100%) 중에서 하나를 선택할 수 있다. 부(父)는 (모(母)에게 할당된) 출산전 3주와 출산후 6주를 제외한 시기에 언제든지 휴가를 사용할 수 있으며, 여기에 추가로 2주간의 무급 부성휴가가 출산직후에 제공된다.

휴가기간을 나누어서 사용가능하며, 총 기간 중에서 부(父)와 모(母)가 반드시 사용해야 하는 기간을 정하고 있는데, 산전 3주, 산후 6주간은 반드시 모(母)가 사용해야 하며, 또한 4주간은 반드시 부(父)가 사용토록 하고 있다. 총 기간중 반드시 부(父)가 사용하는 기간을 규정한 남성할당제(paternity quota)는 1993년 도입되었다.

비취업여성의 경우에는 부모급여 혹은 입양급여를 제공받게 되는데, NOK 33,584(약 EUR 4,198)을 일시불로 지급받는다. 따라서 노르웨이에서는 모든 여성이 국민보험급여에서 어떤 형태로든 출산 및 입양관련 급여를 제공받고 있다(Norwegian Ministry of Children and Family Affairs).

노르웨이의 부모휴가제도 사용에 대한 연구에 의하면, 1993년까지는 부모휴가기간이 6개월이었으며, 주로 모(母)가 사용하였지만, 1993년 쿼터제 도입이후 85%의 남성이 부할당제를 사용한다고 보고된다. 이는 1992년 1.9%, 1993년 45%, 1996년 78%의 남성 사용율에 비해 크게 증가한 수치이다[21].

---

21) eironline, 2003; http:www.likestilling.no/english/fathers_norway.pdf; Royal

그러나 사용율의 증가에 비하여 사용일은 여전히 낮다. 2001년 현재 남성들은 유급부모휴가기간 중 평균 26일을 사용하는데 반해, 여성은 128일을 사용하고 있다(National Insurance Administration, eironline, 2003에서 재인용). 결과적으로 정부의 "부(父)친화적인(father-friendly) 정책"은 노르웨이의 부성에 거대한 영향을 미쳐서 부의 양육참여는 남성과 여성, 아동 모두에게 긍정적인 영향을 미친 것으로 평가된다.

재원은 사회보장제도에서 급여를 제공하지만, 일부 기업에서는 민간과 공기업이 일정부분의 추가 복지제도를 제공하고 있다.

3. 스웨덴

스웨덴은 1974년 세계 최초로 부모휴가제도를 도입하여 보편적 부모휴가제도와 높은 급여대체율을 특징으로 한다. 부모휴가기간은 총 480일이 제공되며, 출산 60일전부터 아이가 8세가 될 때까지 사용가능하다(쌍생아일 경우에는 추가로 180일간의 휴가제공). 자격요건은 최소 240일의 근로경력이 있어야 하며, 소득연계 급여를 제공한다. 근로경력 자격이 안되는 경우에는 180 SEK/day(EUR 20)를 지급한다. 총 480일의 기간중 60일간의 부모사용달을 별도로 할당하고 있으며, 이 기간은 양도되지 않고 부모 각자가 반드시 사용하도록 하고 있다[22]. 나머지 기간은 부모중 한사람이 사용가능하다. 아버지에게는 추가로 출산시 10일간의 추가 휴가로 부성휴가("daddy days")가 제공된다.

휴가급여는 종전임금에 기반하여 지급되며, 지급율은 평균 종전임금의 80%이지만, 소득상한이 있다. 총 480일 중 360일은 종전임금의 80%를 지급하고, 나머지 60일은 정액급여로 제공되며(60 SEK/일(7유로)), 60일은 무급이다. 일부 영역에선 고용주가 나머지를 채워주어 임금전액을 보전받

Norwegian Embassy, Seoul; http://www.norway.org/mixs/print.

22) 2002년 종전의 30일에서 60일로 확대하였다.

기도 한다. 모든 부모급여는 과세대상이다.

<표 Ⅴ-1> 스웨덴 남성의 부모휴가 사용비율(1974-2004)

	사용급여일 중 부(父) 사용일	부모휴가 사용자 중 남성비율	남성이 사용한 휴가일수
1974	0.5	2.8	21
1975	0.9	4.0	30
1976	1.4	5.2	36
1977	2.2	7.0	42
1986	6.2	23.0	26
1974	7.5	24.5	29
1988	6.5	23.1	31
1989	6.9	24.6	32
1990	7.1	26.1	33
1991	8.1	26.5	39
1992	9.1	26.9	43
1993	10.1	27.4	45
1994	11.4	28.3	44
1995	9.6	27.9	34
1996	10.6	31.1	30
1997	9.9	30.9	28
1998	10.4	32.4	27
1999	11.9	36.2	29
2000	12.7	37.7	28
2001	14.1	39.9	29
2002	15.9	41.6	30
2003	17.6	42.7	32
2004	18.7	43.2	32

자료: Calculations based on data from the National Social Insurance Agency, Duvander & Andersson, 2005에서 재인용

스웨덴 부모휴가제도의 가장 큰 특징은 동등한 부모역할(equal

parenthood)을 지향하여 일과 양육에서의 남녀의 동등한 참여를 적극 유도하고 있다는 점이다. 그 결과 스웨덴 남성들의 부모휴가 사용율은 계속 증가하고 있다. 최근 스웨덴에서는 부모휴가의 남녀 사용기간을 정확히 50:50으로 규정할 것을 논의 중에 있다[23].

아직도 많은 기업에서 잠재적인 저항이 있지만, 또한 많은 기업가들이 남성의 휴가사용을 장려하고 있다. Ericsson 사의 경우에는 법정 부모휴가제도 이외에 기업에서 추가휴가와 추가급여를 제공하여 근로자들의 휴가사용을 적극 지원하고 있다(Berg, 2001a, 2001b). 기업의 참여는 기업의 입장에서는 인력 유지 및 신규채용 비용의 절감, 근로자의 기업만족도 증가 등의 이점이 있다고 분석된다(김태홍 외, 2001).

정부에서도 부모휴가의 성평등한 시행에 큰 관심을 가지고 있으며, 최근 정부는 위원회를 임명하여 부모휴가제도와 급여제도를 아동의 관점과 성평등의 관점에서 최선책이 되고 있는지를 검토하게 하고 있다(2004.5월).

노조에서도 매우 적극적이어서 2004년 3월 TCO(Swedish Confederation of Professional Employees, TCO)에서는 매년 'daddy index'를 발표하여 남성의 참여를 장려하고 있다. 즉 2002년부터 TCO에서 부모휴가를 사용한 여성 사용기간, 남성 사용기간에 기반해 자체 산정해서 발표하고 있는데, 부모가 똑같이 사용한 경우 index 는 100이 된다. 2003년의 평균 'daddy index'는 26.1, 2001년 21.9, 2002년 25.8로 나타났다. 또한 부모의 동등한 사용을 보다 강화시키기 위해서, 2004년 봄에는 TCO, Swedish Confederation of Trade Unions(LO), Confederation of Prefessional Associations(SACO) 등이 연합하여 소득상실을 최소화하기 위해 부모휴가 급여산정시에 가능한 최대급여액을 제시하는 등 부(父)의 사용참여를 적극 지원하고 있다[24]

---

23) http://www.sweden.se, Tommy 대담(2006.5.12). 그러나 여기에 대한 반론 역시 제기되고 있다. 반대론자들은 새로 연장된 30일의 부할당기간의 정책효과에 대한 실증분석을 통해 반론을 제기하고 있다(Eriksson, 2005; Ekberg et al., 2004).

24) http://www.eiro.eurofound.eu.int. National Insurance Board(RFV): 부모휴가 총기간 중 부 사용율은 14.0%(2001), 15.6%(2002), 15.3%(2003)이다.

스웨덴 제도의 또하나의 특징은 제도의 유연성(flexibility)이다. 휴가사용은 전일제/ 시간제로 사용가능하며, 시기선택도 가능하여 휴가기간을 저축해 두었다가 필요한 시기에 사용할 수 있다. 또한 부모휴가 사용기간을 3/4, 2/1, 1/4, 1/8씩 나누어서 사용토록 함으로써 사용자의 편의를 최대한 배려하고 있다. 또한 동성애부부에게도 입양부모의 자격과 똑같은 자격을 주고 있다[25].

4. 핀란드

핀란드의 부모휴가는 총 263 근로일(working days)로 제공되는데, 이 기간은 모성휴가 105 근로일, 부모휴가 158일로 구성된다. 모성휴가는 출산전 30-50일, 출산후 55-75일 중 사용할 수 있으며 핀란드 거주요건(출산전 180일 이상 거주, 임신기간중 154일 거주)을 충족하면 된다. 부모휴가기간 중 부성휴가를 2주 이상 사용하면 추가로 12일의 유급 부성휴가를 제공한다. 부모휴가는 158 근로일이지만, 쌍둥이 경우에는 아동당 60일씩 추가된다.

부모휴가는 부모가 나누어 사용할 수도 있고, 시간제 근로와 병행할 수도 있다. 부모는 각각 최소 12일 이상, 두 번까지 번갈아 가면서 사용이 가능하다. 임신위기 상황일 경우 특별 모성휴가가 가능하며, 입양부모휴가는 아이의 연령에 따라 다르지만, 신생아의 경우 234일, 7세미만 아동의 경우에는 180일 등이다[26].

급여수준은 부모의 총소득에 기반해서 계산되며(소득비례), 평균 임금의 52% 수준이다. 급여액은 소득수준에 따라 차별적으로 산정되는데, 연소득이 EUR 28,403까지는 70%이며, 연소득 EUR 28,403~43,699의 경우에는 40%를, 그 이상 소득수준에서는 25%를 지급한다. 최소급여액은 EUR

25) http://www.sweden.se; Duvander, Ferrarini, Thalberg, 2005; Piketty & Smith, 2004; 2004. Social Insurance Board

26) http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/subjt/famil/paren/index.htx

15.20(2006년 기준)으로 소득이 없는 경우, 혹은 연간 소득이 EUR 1,091 이하인 경우가 여기에 해당된다. 급여는 사회보험기관(Social Insurance Institution of Finland, KELA)에서 제공된다(Ministry of Social Affairs and Health, 2006).

<표 Ⅴ-2> 핀란드 남성의 부성수당 및 부모수당 지급율(%)(1990-2003)

	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
부성수당	44.7	45.7	53.5	55.7	61.1	64.7	68.2
부모수당	3.5	2.9	1.4	2.4	2.3	2.2	5.6

자료: Ministry of Social Affairs and Health, 2005

5. 독일

1979년 모성휴가제도를 도입하여 아동이 만 6개월이 될 때까지 육아휴직을 제공하는 등의 법제화가 있었으나, 1986년 “연방육아수당법”시행으로 모성휴가제도를 폐지하고 종전의 모성휴가와 모성휴가급여의 기능을 대신하여 육아휴직제도와 육아수당제도를 도입하였다. 이후 2001년 육아및부모휴가법(Federal Childcare and Parental Leave Act)의 개정으로 육아의 과제를 부모공동의 책임으로 규정하고 아버지도 제도의 대상으로 포괄시켰다. 이 법의 개정은 육아에 관한 남녀의 전통적인 역할분담을 극복하는 것을 목표로 하였으며, 부모들이 육아와 직장의 책임을 보다 유연하게 양립할 수 있도록 지원하는 것을 중요한 목표로 하였다. 14주의 모성휴가(산전 6주 포함)를 제공하며, 휴가급여는 전액 지원된다. 이후 3년간의 부모휴가(parental child-rearing leave)를 제공한다.

2001년 법률개정의 의의는 종전의 육아휴직이라는 용어 대신에 “부모시간”으로 변경하여, 육아휴직의 권리성을 강화하고, 육아에 대한 부부 공동

의 책임을 더욱 강화하였으며, 다른 한편으로는 부부간 역할분담을 유연하게 조정할 수 있도록 함으로써 개별가정의 선택의 폭을 확대시킨 점 등이다. 이 법의 개정으로 부모들은 출산이후 3년 동안 양육을 위해 부모휴가를 사용할 권리를 갖는다. 급여는 2년간은 자산조사에 기반한 정액급여(DEM 600/월)를 지급하고, 나머지 1년은 무급이며, 이 1년은 아이가 8세가 될 때까지 연장해서 아무 시기나 사용할 수 있다.

2004년 Ministry for Family, Senior Citizens, Women and Youth 는 부모휴가에 관한 연구보고서를 발간하여 새 법의 효과를 분석하였다. 이 연구보고서에서는 725명을 대상으로 조사한 결과 아버지의 양육참여가 현저하게 증가하였음이 밝혀졌다. 2001년 법개정 이전에는 1.5%의 부(父)가 부모휴가를 사용하였던 데에서 새 법 이후 4.9%로 증가하였다(Ministry for Family, Senior Citizens, Women and Youth; eironline, 2000, 2001, 2004).

<표 Ⅴ-3> 부모휴가의 성별 휴가사용 형태와 비율

부모휴가 형태	사용율(%)
모 사용 (취업중단)	60.1
모 사용 (시간제 근로)	32.2
부모 사용 (둘다 시간제 근로)	4.7
부 사용 (취업중단)	0.2
한부모 (취업중단)	1.1
한부모 (시간제 근로)	1.7

자료: Ministry for Family, Senior Citizens, Women and Youth.

6. 프랑스

모성휴가제도는 1909년 도입된 이후 수차례 개정되었다[27]. 프랑스의 모

27) 프랑스의 노동법과 사회보장기금법에서는 부모로서의 양육권리를 위해 모성휴

성휴가 특징은 자녀수에 따라 차별적으로 제공된다는 것이데, 두 번째 자녀까지는 16주가 주어지고, 세 번째 자녀부터는 휴가기간이 총26주로 늘어난다. 쌍둥이의 경우 출산전 12주 출산후 22주가 제공되며, 세쌍둥이 이상의 경우에는 각각 24주와 22주가 출산전후로 제공된다. 휴가기간 동안의 급여는 사회보험에서 모성급여(maternity benefit)로 지급된다(MISSOC, 2004).

<표 Ⅴ-4> 자녀수별 모성휴가

자녀수(명)	모성휴가		전체(주)
	출산전(주)	출산후(주)	
1-2	6	10	16*
3	8	18	26
쌍둥이	12	22	34
세쌍둥이	24	22	46

* 이상 임신의 경우 출산전 2주의 추가휴가가 제공된다
자료: MISSOC, 2004

모성급여의 지급방식은 두 번째 자녀까지는 순임금(net salary)[28]의 100%를 보전해주며(종전소득의 80%수준임), 출산전 6주, 출산후 10주간 지급이 가능하다(SSA, 1999). 세 번째 이후 자녀부터는 총 26주간의 지급이 가능하며, 쌍둥이의 경우, 34주 내지는 46주 등의 지급이 가능하다. 사회보험에서 커버되는 모성보험에서는 임신과 관련되는 의료비용 및 의약비 비용, 병원비 등을 100% 충당해 준다. 입양시에도 출산휴가와 동일하게 적용되는 입양휴가가 제공되지만, 반드시 여성에게만 한정되지 않는다(EMIRE, 2004).

프랑스 모성휴가제도는 저출산시대에 대한 대응책으로 최근 다시 개정

가, 부성휴가, 아동간호휴가 등이 명시되어 있다(Letablier, 2003).
28) 순임금이란 사회보험기여분을 공제하고 난 후의 임금을 말한다.

되어 2005년부터는 세 번째 자녀를 낳으면 부모는 아예 취업을 중단하고 12개월간 월 750 EUR을 받을 수 있게 되었다. 또 모성휴가의 경우도 세 번째 아이부터는 휴가기간이 40주로 증가된다.

부모휴가제도는 의회의 주도로 시작되어 1977년 처음 법정 자격요건으로 도입되었다. 노동법(Labour Code)의 일부로 법적 규제체제를 가지고 있고, 모든 고용주에게 의무적으로 부과하고 있으며, 단체협상이나 의회내 협의를 통하여 추가적인 문구를 포함시키는 등 실질적인 권리를 확대하는 데 목표를 두고 있다[29]. 부모휴가제도가 실질적으로 사용되기 시작한 것은 1985년 양육수당(APE)을 통해서이다. 부모휴가는 1년간 사용할 수 있으며, 휴가기간은 3번에 걸쳐 갱신될 수 있어서 총 3년을 사용할 수 있다. 부모휴가는 전일제로 취업을 중단하는 방법과, 시간제로(주당 16~32시간) 취업하면서 휴가를 사용하는 방법이 있다.

부모휴가기간에는 급여는 없지만, 대신 양육수당(APE)을 제공받게 되는데, 급여액은 완전취업중단, 50%이하 노동, 50~80% 노동 등의 형태에 따라 급여수준이 달라진다[30]. 급여는 가족수당기금(Caisse nationale des allocations familiales, CNAF)에서 지급된다.

한편 프랑스에서 부성휴가(paternity leave)가 강조된 것은 극히 최근의 일로, 2002년부터 부성휴가기간이 3일에서 2주로 연장되었다. 휴가 기간동안 임금총액의 80%를 보상하며, 상한, 하한이 정해져 있다[31]. 휴가급여는 사회보험 가족수당부에서 지급된다. 급여액은 최근 3개월간의 총월급여에 기반하여 책정된다[32]. 2002년에 부성휴가를 사용한 부(父)는 약 250,000명

29) http://www.eiro.eurofound.eu.int
30) 프랑스의 APE 제도의 특성과 변화에 대해서는 홍승아(2005) 참조
31) 부성휴가급여의 지급방식은 공공영역과 민간영역에서 다르게 지급된다. 공공부문의 근로자들은 종전임금의 100%를 보전받지만, 민간부문 근로자들은 상한선이 책정되어 있어서 이보다 적게 받는다. 경우에 따라서는 고용주들이 근로자에게 보충분을 추가지급하기도 한다. 문제는 고임금층의 부(父)들이 휴가를 사용하지 않으려 한다는 점이다(Letablier, 2003)
32) 일일급여의 평균을 기준으로 100% 보전되지만, 여기에서 사회보험비와 특별사회보험비를 공제하면, 순소득이 보전되는 셈이다.

으로, 이들 중 90%가 임금근로자이며, 법적으로 보장된 기간을 거의 모두 사용한 것으로 보고된다. 자영업자나 상인, 경영직 종사자들은 경제적 이유로 거의 사용하지 않은 것으로 보고된다(Europa, 2003).

마지막으로 아동간호휴가(Congé de présence parentale)제도가 있다. 프랑스 노동법에서는 모든 근로자는 16세 미만의 자녀가 아픈 경우 이들을 보살필 권리가 있으며, 필요한 경우 시간제근무로 전환할 권리를 갖는다. 또한 장애아나 상해를 심하게 입은 아동을 돌보는 일도 허용된다(Letablier, 2003)[33]. 경우에 따라 양육수당(APE), 부모육아수당(APP) 등을 사용할 수 있다.

프랑스의 부모휴가제도는 최근 다시 개정되어 저출산시대에 대한 대응책으로 2005년부터는 세 번째 자녀를 낳으면 부모는 아예 취업을 중단하고 12개월간 월 EUR 750을 받을 수 있게 된다. 모성휴가의 경우도 세 번째 아이부터는 휴가기간이 40주로 증가된다.

프랑스의 부모휴가제도는 다른 국가와 비교했을 때 긴 기간과 높은 급여의 특징으로 인하여, 특히 실업여성이나 저소득층 여성들에게 매우 매력적인 제도로 기능한다. 즉 부모휴가를 사용하는 사람의 통계는 찾기 어렵지만, 양육수당(APE) 사용자수는 쉽게 나타난다. CNAF에서 매년 급여수급자에 대한 보고를 하고 있는데, 수급자의 99%가 여성으로 나타나고 있다. 따라서 양육수당은 여성고용에는 부정적 효과를 가지고 왔으며, 노동에서의 젠더평등에는 전혀 기여하지 못했다고 비판받기도 한다(Letablier, 2003; Fagnani, 2003).[34]

---

33) 휴가기간은 최고 4개월까지 가능하며 2번 갱신할 수 있어서 최고 12개월을 사용할 수 있다. 이 휴가는 무급이며, 고용계약은 보류상태이지만 근로자는 노동관련 사회급여(건강보험 등) 자격은 유지된다.

34) http://www.eiro.eurofound.eu.int/1998/01/work/fr9711183.doc
http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F506.xhtml

7. 네덜란드

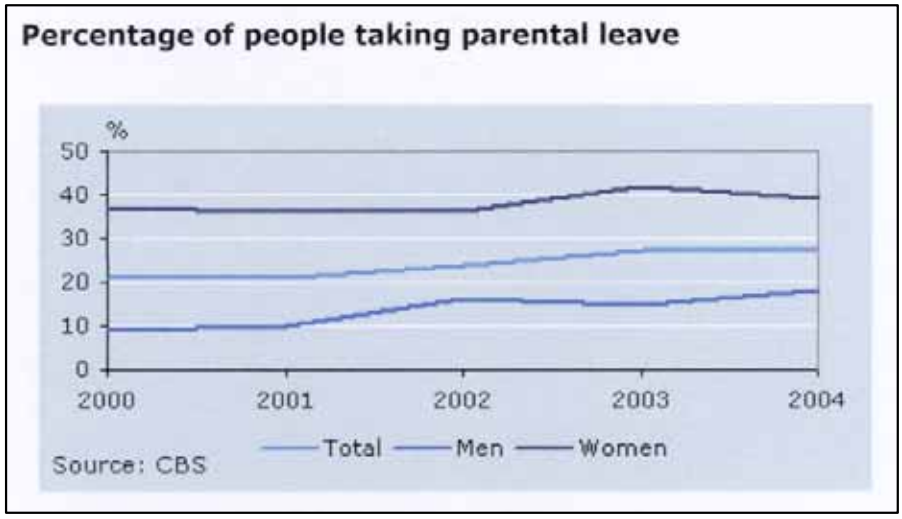
16주의 모성휴가를 임금의 100% 대체수준으로 제공하고 있다(상한선 있음). 비취업모는 낮은 수준의 급여를 제공받을 수 있다.

부모휴가는 6개월을 무급으로, 고용보장의 조건하에서 사용할 수 있으며, 아동연령 8세까지 가능하다. 휴가의 권리는 개별수급권리를 원칙으로 하며, 부모간 양도를 불가능하게 하여 부, 모의 사용을 장려하고 있다.

2004년 기준으로 유자격 근로자중 절반이상이 부모휴가를 사용하였으며, 여성은 남성의 거의 두 배 사용율을 보이고 있다. 그러나 남성의 참여율이 점점 증가하고 있어서 2000년 9%에서 2001년 12%, 2004년 18%로 증가하였다[35].

부성휴가는 2일을 유급으로 제공하며, 연간 10일까지 가족휴가의 사용이 가능하다(eironline).

<그림 Ⅴ-1> 부모휴가를 사용한 남녀의 변화



35) http://www.cbs.nl

8. 벨기에

EU의 부모휴가지침서의 실행을 위하여 1997년 국가노동위원회(National labour Council)에서는 부모휴가정책을 도입하였다. 총 6개월의 부모휴가 기간이 제공되는데, 3개월은 모(母)에게, 3개월은 부(父)에게 각각 제공되며, 각각의 권리는 양도할 수 없는 권리여서 반드시 모(母) 또는 부(父)가 사용하도록 하였다(시간제로 사용할 경우에는 각각 6개월씩이 된다). 휴가는 아동의 연령이 4세가 될 때까지 사용가능하다. 휴가종료 후에는 복직이 보장된다.

모성휴가는 15주가 제공되는데, 급여는 4주간은 임금의 82%를, 11주간은 임금의 75%를 지급한다. 자영업자는 3주간 휴가를 사용할 수 있으며 정액급여를 지급받는다. 공무원은 100%급여를 제공받는다. 부모휴가급여는 사회보장기금에서 정액급여로 제공된다. 입양아동이나 장애아동의 경우에는 7년간 휴가가 제공된다. 부(父)는 아이의 출생이후 12일간 부성휴가를 사용할 수 있으며, 12일 중 3일간은 유급이다.

또한 자녀양육을 위한 직업중단제도(career breaks)도 있는데, 근로자들은 6개월~5년간 휴가를 사용할 수 있으며 이 기간 동안 (등록된 실업자를 대체인력으로 사용하는 조건하에서) 실업급여에 해당하는 수당을 지급받는다. 이 제도는 2002년 시간계정제도(time-credits system)로 전환되어 5년간 전일제로나 시간제로 휴가방법을 선택하여 사용토록 함으로써 보다 실질적인 제도사용을 꾀하고 있다. 따라서 근로자들은 1년-5년간 고용보장과 사회보장의 조건하에서 취업을 중단할 수 있게 되었으며, 이 기간 동안에는 정책으로 월 500 EUR의 수당을 지급받게 된다(eironline).

9. 오스트리아

가장 먼저 부모휴가제도를 도입한 유럽국가 중의 하나로 이미 1950년대에 도입하였다. 모성휴가는 16주를 임금대체율 100% 수준으로 제공하고 있다. 부모휴가는 1990년 24개월로 확대하였으나 1996년 18개월로 줄어들었다. 이중 6개월은 아버지에게 할당되어 양도 불가능하도록 하였다. 2000년부터 자녀연령이 8세까지 유연적으로 사용할 수 있도록 하였으며, 조부모도 24개월의 부모휴가를 사용할 권리를 가진다(eironline).

오스트리아 제도의 특징은 자동갱신 조건이 있는데, 부모휴가기간 중 다음 자녀를 출산하게 되면 이전 근무경력에 대한 요구조건 없이 자동갱신이 가능하도록 하였다. Lalive & Zweimuller(2005)의 연구에 의하면 기간연장과 자동갱신 조건은 출산결정(출산시기, 출산터울, 출산 자녀수)에 긍정적인 영향을 주었으며, 여성의 복직에도 강한 영향을 미쳤다고 분석된다.

10. 룩셈부르크

룩셈부르크는 다른 유럽국가에 비해 부모휴가제도 도입이 늦어 1999년에야 도입되었다. 유급 모성휴가로 16주가 제공되며, 이 기간 중 급여는 임금의 100%로 지급된다. 이후 부모휴가는 6개월간 전일제로 사용할 수도 있고, 12개월간 시간제로 사용할 수도 있다. 부모 중 한사람은 모성휴가 종료 직후부터 부모휴가를 사용해야 하지만, 다른 부모는 5세 이전까지 편리한 시기에 사용할 수 있다. 부모휴가 급여는 정액급여이며, EUR 1,611이다[36]. 급여는 전국가족수당기금(National Family Allowances Fund)에서

36) 부모휴가는 두 가지 선택안이 있는데, 하나는 재고용 보장 없이 22개월까지 LUF 16,640/월을 받는 조건과, 다른 하나는 재고용 보장하에 6개월간 LUF 60,000/월을 지급받는 조건이다(eironline, 2003).

지급되고, 면세대상이며, 사회보험 기여의무에서도 면제대상이다. 부성휴가는 2일이 제공된다.

2001년 2월 기준으로 총 5,793명이 부모휴가를 사용하였으며, 9/10가 25~29세의 여성들이었다. 대부분의 여성들은 모성휴가 종료직후부터 부모휴가를 사용하는 경향이 있다. 현재는 강제적인 남성할당제도는 제도화되어 있지 않지만, 부모휴가 사용자의 90%이상이 여성임을 감안하여 4주간의 비양도성 부할당제도를 도입하려고 하고 있다(eironline).

11. 캐나다

모성휴가는 15주~18주(주마다 다름)를 제공하며, 평균 55%를 제공한다. 2001년 모성 및 부모휴가기간을 2배로 연장하고(6개월에서 1년으로 연장됨), 급여를 주당 평균임금의 55%를 상한선으로 하던 데 비해 저소득층의 경우 80%까지 지급가능하도록 하였다. 부모휴가는 아이의 출생 52주 이내에 완료되어야 한다.

2001년 개정 이후 부모휴가의 사용율은 증가하였다. 우선 부모휴가 급여가 24.3% 증가하였으며, 모성급여도 16.1% 증가하였다. 주로 사용하는 기간은 45주이며, 87%가 전일제로 사용하는 것으로 나타났다. 평균 사용기간은 9.4주에서 28.4주로 크게 증가하였다(eironline).[37]

12. 영국

영국은 특히 2003년부터 모성 및 부모휴가관련 개정이 있었다. 모성휴가는 기존의 26주(유급)에 26주를 무급으로 제공하게 되었으며, 모성급여는 일주일에 100파운드 증가되었다. 특히 2주간의 유급부성휴가(아동이 출생/

37) http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp

입양한 이후 8주 이내에 사용해야 함)를 도입하였으며, 급여는 모성급여와 같은 수준으로 제공하고 있다(평균 90% 수준임). 재원은 국민보험에서 지급된다.

부모휴가는 무급으로 13주가 제공된다(장애아동의 경우 18주). 부모휴가를 사용할 수 있는 기간제한도 크게 완화하였다. 99년까지의 출생아에게는 18개월까지가 적용이 되지만, 99년 이후 출생아부터는 5세까지 유연적으로 사용할 수 있게 되었다.

영국제도의 특징으로는 “fallback scheme”이 있어서, 고용주의 사정상 일이 바쁠 경우에는 휴가를 6개월까지 미룰 기회를 주어 보다 유연적으로 휴가를 사용할 수 있게 한다는 점이다. 또한 근로자들은 휴가를 한꺼번에 사용할 수도 있고, 여러 차례로 나누어서 사용할 수도 있다.[38)]

13. 미국

미국은 유럽국가들에 비해 모성 및 부모휴가제도가 뒤쳐져 있다(USA Today, 2005.7.26.). 유럽과 유사한 법정프로그램으로 부모휴가제도가 제도화된 것은 1993년 가족및의료휴가법(Family and Medical Leave Act)에 의해서이며, 그 이전에는 주별로 일부 법에 기반하여 편의적으로 사용하거나 개별기업의 차원에서 제공되는 수준이었다.

1993년 연방차원의 법제화가 수립되기 이전에는 캘리포니아, 하와이, 뉴저지, 뉴욕, 로드아일랜드 등의 5개주에서는 단기간의 장애발생시 임금을 보상해주는 일시장애보험(Temporary Disability Insurance, TDI)을 통해서 유급모성휴가가 제공되었다(Meyers et al., 1999;142).

그러나 TDI 프로그램이 없는 나머지 45개 주에서는 유급휴가제도가 없

38) http://www.dti.gov.uk/employment/balancing-work-family-responsible/parental-leave/guidance-summary/page21300.html;
http://www.flexibility.co.uk/flexwork/general/aprilchanges.htm

기 때문에 출산시 비용 뿐 아니라 출산과정에서 발생한 임금손실 부분까지를 개인적으로 충당해야 했다. TDI에서 제공되는 휴가급여도 매우 제한적이어서 이 경우에도 대부분의 비용은 여전히 개인의 부담으로 남는다[39]. 이러한 단기적 비용 외에도, 휴가를 사용한 여성들이 새로운 일자리를 찾을 때에는 임금인상이나 승진의 기회에서도 손실을 감당해야 하는 장기적 비용도 고려해야 한다. 이와 같은 상황에서 고용주들은 여성고용을 회피하게 되는 역효과를 낳기도 하였다.

그 외 주별로 다소의 편차를 가지면서 유급 혹은 무급의 가족휴가를 제공하였다. 콜럼비아지역을 포함한 20개 주에서 여성근로자들에게 고용이 보장되는 모성휴가를 제공하였으며, 일부지역에서는 약간의 부성휴가 권리도 제공하였다. 주법에 따라 휴가기간은 큰 차이를 보였다. 예컨대 하와이주에서는 4주의 휴가기간을 제공하였는데 비해, 알라스카주에서는 18주의 휴가를 제공하였다. 다른 주에서는 기업의 규모에 제한을 두기도 하였다. 또한 몇몇 주에서는 자격요건에 근무경력을 구체적으로 요구하기도 하였다. 따라서 각 주별로 제공되고 있었던 부모휴가제도는 보편적인 제도로 정착하지는 못하였다(Han & Waldfogel, 2003).

1993년의 가족 및 의료휴가법(Family Medical Leave Act, FMLA)으로 12주간의 무급휴가가 제공되고 있다. FMLA는 “응급의료 사건 발생시, 출산, 입양, 그 외 배우자나 부모가 심각한 건강상태에 있거나, 근로자 자신이 심각한 건강상태에 있을 때 12주의 무급휴가를 제공하는” 제도로 엄밀한 의미에서 부모휴가제도는 아니지만, FMLA에서 일부 기능을 찾을 수 있다. 그러나 대상이 종업원 50인 이상 기업체를 대상으로 하는 제한이 있으며, 따라서 제외되는 여성근로자들이 많다.

FMLA는 오랜 정치적 논쟁 끝에 통과된 것으로 주요 내용은 다음과 같

39) 5개 주의 TDI 프로그램은 사회보험에서 재정지원이 되며, 주에 따라서 고용주와 근로자의 기여금이 다르다. 예를 들어 로드아일랜드주에서는 전적으로 근로자가 기여금으로 조성되고, 나머지 4개주에서는 고용주와 근로자 기여분이 각각 다르다(Wisensale, 2001, Gornick & Meyers, 2003에서 재인용).

다(U. S. Department of Labor).

- 적용대상: 모든 공기업(주정부, 지방정부, 연방정부) 고용주와 근로자 50인 이상의 민간기업 고용주를 대상으로 한다.
- 자격요건: 근무경력 요건과 거주요건이 있다. 근무경력 요건은 동일고용주하에서 12개월 이상을 근무해야 하는 것을 요구하며(12개월 중 최소 1250시간 이상 근무해야 함), 거주요건은 반경 74마일 이내의 거주요건이 있다[40].
- 급여내용: 고용이 보장되는 무급휴가를 출산 및 해당 가족사관련 일 발생 첫해에 12주간 사용할 수 있다(부모 혹은 부부가 동일 고용주 하에서 일하지 않아야 함).
  - 근로자의 신생아 출산 및 보호
  - 입양 및 아동위탁시
  - 심각한 건강문제로 인한 가족구성원(배우자, 자녀, 부모)에 대한 돌봄 필요시
  - 근로자 자신의 의료휴가 사용시
- 고용보장: 근로자는 휴가기간이 종료되면 이전직종과 동일한 자리로, 혹은 유사한 자리로 복귀하여야 한다(직종, 임금, 급여, 그 외 고용조건). 고용주는 휴가기간 동안에는 근로자의 건강보험 자격을 유지시켜 주어야 하며 근로자는 건강보험 기여분을 계속 납부해야 한다(Gornick & Meyers, 2003).
- 휴가의 사용방법: 배우자는 휴가를 동시에 사용할 수 있고, 서로 연이어서 사용할 수도 있다. 휴가사용에 있어서 고용주는 FMLA 휴가 사용 전에 상병휴가나 개인휴가를 먼저 사용하고 나머지를 FMLA 휴가를 사용

40) 부모휴가제도에서 거주요건을 자격요건에 포함시키는 것은 매우 이례적인 형태로, 미국의 부모휴가가 가족의료휴가라는 범주 속에서 다루어지지 때문에 얻게 된 특성으로 보인다.

하도록 요구할 수 있다[41]. 고용주는 고임금층 10%의 근로자에게는(핵심 종업원) 이들의 휴가사용으로 기업에 "상당한, 치명적인 손실"이 초래된다면 휴가사용을 거부할 수 있다. 근로자는 휴가사용 30일전에 사용자에게 미리 통고해야 한다. FMLA는 노동부의 임금 및 시간분과(Wage and Hour Divisions of the US Department of Labor)에서 관리하고 있다(Kamerman & Kahn, 2001; Scheible, 1998; Bureau of Labor Statistics, 1993).

한편 주별로 FMLA에 보완적인 조치들을 제공하기도 한다. 약 17개 주에서 FMLA보다 관대한 휴가법을 제공하고 있다. 특히 15개주에서는 50인 미만의 기업에까지 FMLA를 확대하여 제공하고 있으며, 6개 주에서는 12주보다 긴 휴가기간을 제공하거나 아동의 첫 1년을 초과해서도 사용할 수 있는 권한을 제공한다.[42] 또한 미국의 낮은 노조조직율에도 불구하고 몇몇 기업에서는 단체협상 등을 통해서 휴가기간을 늘리거나 유급화시키는 경우도 발견된다. 2004년 캘리포니아주에서는 처음으로 유급 가족및의료휴가법을 도입하여 주의 장애보험 6주간, 고용이 보장된 유급휴가(월급의 1/2을 보상, 단 주당 $728 상한선)를 제공하게 되었다. 만약 고용주가 휴가를 거부하면, 근로자는 퇴직이 가능하고, 이 경우에도 휴가급여는 장애보험에서 수령이 가능하다. 단 고용주는 유급휴가 이전에 2주간의 근로자 개인휴가(vacation)를 우선 사용하도록 요구할 수 있다(Henneck, 2003). 그러나 미국의 남성들은 부모휴가보다 개인휴가나 상병휴가를 이용하는 경향이 높다.[43]

---

41) FMLA 휴가 사용을 개인휴가 사용을 먼저 하도록 한 요건 역시 또 하나의 제도적 특성이다.

42) 예를 들어 코네티컷주에서는 아동의 첫 2년간 16주를 사용할 수 있도록 하였다(Wisensale, 2001, Gornick & Meyers, 2003에서 재인용).

38) http://www.workplace/category/ScheeInitiatives/WorkFamily/Parentalleave.htm; http://www.babycenter.com/refcap/pregnance/pregnantatwork/8258.html

Ⅵ

부모휴가의 정책 효과성 논의

1. 부모휴가와 성평등 63
2. 부모휴가와 출산율 68
3. 부모휴가와 여성경제활동 71
4. 부모휴가와 아동빈곤율 74
5. 비용과 혜택 75

1. 부모휴가와 성평등

가. 휴가사용에 있어서의 성차

부모휴가정책은 남녀근로자의 성평등한 노동권과 부모권을 지향하지만, 여전히 어머니들에 의해 주로 사용되고, 남성의 동등한 참여가 어렵다는 정책적 딜레마에 놓여있다.

우선 대부분의 국가에서 공통적으로 나타나는 현상은 휴가의 주사용자가 여성으로 집중된다는 점이다. 이는 남성의 노동시장내 상대적 고임금, 노동중심적인 사회와 장시간 근로문화, 여전히 잔존하는 가부장적 사회문화 등이 그 중요한 배경이 될 것이다.

<표 Ⅵ-1> 성별 부모휴가 사용율 비교

국가	여성사용율(%)	남성사용율(%)
오스트리아	90	1
덴마크	93	3
핀란드	99	2
독일	95	1
네덜란드(2001)	42	12
스웨덴(2003)	90	78
룩셈부르크(2001)	90	10
노르웨이	94	33

자료: EU, 2004

Eurobarometer(2004)의 조사에 의하면, EU 15개국에서 아버지가 되었거나 아버지가 될 예정인 2,819명의 남성을 대상으로 조사한 결과, 응답자의 75%가 부모휴가제도의 권리에 대해서는 알고 있었지만, 84%의 응답자가 부모휴가를 사용하지 않았다고 응답하였다. 이 중 18%는 부모휴가를 사용할 수 없다고 응답하였다.

한편 전체 남성 응답자 5,688명을 대상으로 물었을 때, 42%의 응답자들이 부모휴가를 사용하지 않는 주요 원인으로 경제적인 문제를 지적하였다. 또한 전체 남성의 31% 정도는 부모휴가를 사용하게 되면 자신의 직업경력에 역효과를 미칠 것을 우려했으며, 5명 중 1명은 직업경력을 중단시키기를 원하지 않는다고 응답하였다. 34%는 부모휴가제도에 대한 충분한 정보를 가지고 있지 않다고 응답하였으며, 전체적으로 19%의 남성이 부모휴가제도를 남성보다는 여성이 사용하는 제도라고 생각하고 있었다. 응답자들은 남성의 부모휴가 사용율을 높이기 위해서 다음과 같은 문제들을 지적하였다.

- 경제적 보상이 더 높아야 하며
- 부모휴가기간이나 이후에 더 확실한 직장보장이 필요하며
- 부모휴가제도에 대한 정보가 더 좋은 정보가 필요하며
- 상급자나 동료들의 보다 개방적인 태도가 필요하며
- 휴가기간을 나누어서 사용하거나 시간제로 사용할 수 있는 가능성을 높일 것 등이다.

이외에도 남성의 휴가사용 참여를 위해서는 일부 국가에서 제시하고 있는 유형의 부(父)사용 유도를 위한 제도적 설계(비양도성 개별권리, “사용하지 않으면 상실”(use-or-lose)제도 등)가 중요하다.

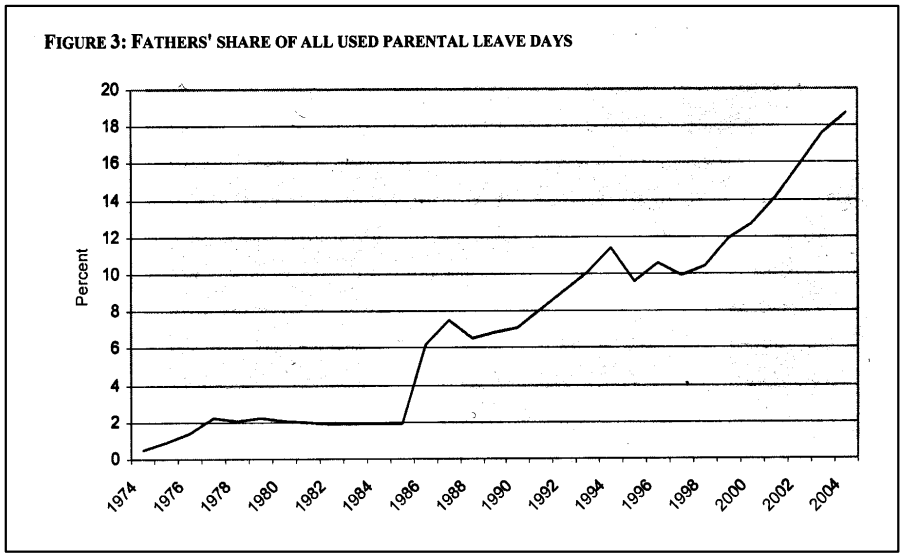
나. 부모휴가와 성별분업

그러나 부모휴가를 사용한 남성의 경우, 부모휴가는 큰 변화를 가져왔다고 보고되고 있다. 우선 부모휴가가 성별분업의 해소에 미친 효과를 분석한 연구에 의하면, 부모휴가를 사용한 부(父)들은 휴가가 끝난 뒤에도 아이양육에 보다 많이 참여한 반면 아이에 대한 책임을 전적으로 맡은 모(母)들은 (남편이 휴가를 사용한 여부에 상관없이) 노동시장 참여도 덜하고, 노

동시장내 만족도도 덜하게 나타났다(Hass, 1992; Hass & Hwang, 2005; European Commission, 2004).

Hass et al.(2002)의 연구는 남성들의 부모휴가사용에 미치는 조직문화의 영향력을 강조한다. 즉 기업의 양육에 대한 가치인정, "부(父) 역할을 인정하는"(father-friendliness) 기업문화, 여성의 동등한 고용기회를 지지하는 기업 등의 기업문화에 소속되어 있는 남성일수록 부모휴가 사용에 적극적인 태도를 보인다고 조사하였다.

<그림 Ⅵ-1> 부모휴가사용기간 중 부의 참여비율



자료: Duvander, et al., 2005

미국과 스웨덴의 부(父) 참여를 비교한 연구에 의하면, 스웨덴의 부(父)의 경우 평등한 양육참여가 나타나는 반면, 미국은 휴가를 사용하더라도 짧은 기간 동안만 사용하고 있었다. 이는 양국가간 제도발달의 차이가 크고, 미국의 부모휴가제도가 무급이라는 점, 부의 참여를 유인할 장치가 없다는 점에서 나타난 결과로 해석될 수 있다. 그러나 양국에서 모두 휴가를 사용한 부(父)의 양육에 대한 관여정도는 두 나라 모두 높게 나타났다

(Seward, et al., 2002).

스웨덴의 경우 부모휴가의 남녀 사용기간을 정확히 50:50으로 규정할 것을 논의 중에 있을 정도로 부모휴가의 남성참여에 대한 관심이 높다. 정부에서도 부모휴가의 성평등한 시행에 큰 관심을 가지고 있어서 아동의 관점과 성평등의 관점에서 최선의 정책이 되도록 논의하고 있다. 또한 노조에서도 매년 “daddy index”를 발표하여 남성의 참여를 장려하고 있다[44].

다. 휴가기간과 성별분업

기존연구에 의하면, 유급휴가와 관대한 급여율은 여성의 출산전 고용, 복직에 긍정적인 영향을 미치지만 휴가기간의 연장은 복직에 부적인 영향을 미치는 것으로 지적된다. 덴마크, 스웨덴 등 부모휴가정책이 정착되어 있는 경우에는 여성들의 복직시기가 빨라지는 경향이 보고된다. 심지어 무급휴가제도를 시행하고 있는 미국에서도 복직보장 조건하에서 제공되는 휴가제도로 인하여 여성들의 복직율이 높아지는 경향이 발견된다.

그러나 휴가기간이 지나치게 길어지면 오히려 휴가정책의 역효과를 가져올 수 있다(Kamerman, 2000). 일부의 국가에서는 훨씬 더 연장된 휴가를 제공하면서 저급의 급여율, 한정된 고용보장, 불충분한 보육시설 등을 제공함으로써 여성으로 하여금 노동시장을 떠나 집에 남도록 유도하는 정책으로 활용하고 있다.

또 다른 차원의 문제는 휴가기간의 연장과 함께 지급하는 양육수당의 문제이다. 덴마크, 핀란드, 프랑스, 노르웨이 등의 국가들은 부모가 자신의 집에서 아이를 양육할 경우 양육수당을 지불하고 있다. 핀란드에서는 3세미만 아동을 공공보육시설을 이용하지 않고 집에서 직접 양육할 경우 가정양육수당(Child Home-Care Allowance)을 지급한다. 이때의 조건은 공공보육시설을 이용하지 않는다는 조건 하에서이다. 일부 지방에서는 가정양육수당에 추가지원금까지 제공하여 공공보육에 대한 수요를 줄이려 한다(1990

44) 본 연구 Ⅴ의 국가별 부모휴가정책 현황 중 스웨덴 참조

년 도입). 노르웨이에서도(1999년 도입) 유사한 수당제도(Cash benefit scheme)를 도입하여, 1-2세 아동의 부모에게, 전일제 공공보육서비스를 이용하지 않을 경우 국가의 보육시설 지원비와 유사한 수준으로 수당을 제공하며, 이때 시간제로 공공보육서비스를 이용할 경우 수당이 감소되도록 하여 공공보육서비스 이용을 억제한다[45]. 덴마크에서는 아동이 8세가 될 때까지 각각의 부모에게 13주씩의 육아휴가를 제공한다(아동이 1세미만일 경우에는 26주). 이 경우에도 (3세미만) 아동이 공공보육서비스를 이용하지 않을 경우 휴가기간 동안 급여가 지불된다. 완전급여는 최대실업급여의 60%에 해당된다(Neyer, 2003).

비슷한 제도로 프랑스의 양육수당(APE) 역시 부모 중 한사람이 노동을 중단하고 직접 양육을 할 경우 수당을 제공함으로써 공보육 제공의 책임감소와 여성의 양육자 역할로의 회귀 등의 문제가 지적되고 있다(Letablier, 2003; Fagnani, 2003).[46]

이상에서 살펴본 바와 같이 휴가기간이 연장되고 일정한 보상이 주어지게 되면 오히려 집에 남아서 양육하게 되는 경향이 나타나며, 특히 그 결과는 매우 성편향적으로 나타난다. Ronsen & Sundstrom(2002)은 가정양육수당은 여성의 경력단절, 가득능력에 부정적인 영향을 미치며, 가족내 불평등한 성별분업을 재강화하는 경향을 초래하게 된다고 비판한다.[47]

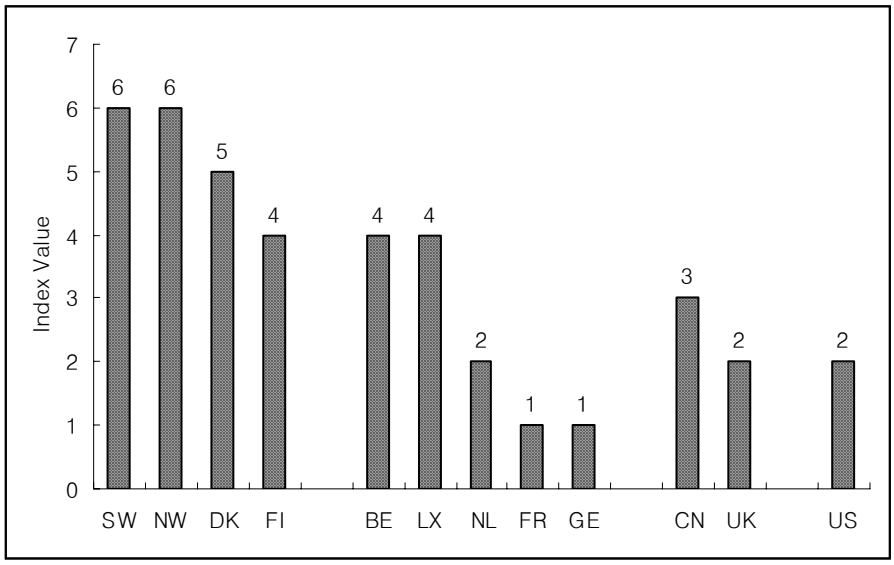
라. 부모휴가정책과 성평등

한편 Gornick & Meyers(2003)는 성평등척도를 사용하여 각국의 부모휴가정책을 평가하였다. 이들은 성평등척도(6점)를 개발하여, 유급 부성휴가의 유무(1점), 비양도성 권리/ 개별수급권리/ “use-or-lose” 제도의 유무(2

45) 대부분의 국가에서 3세미만 아동의 공식적인 보육시설에 대한 공공지원이 낮은데, 이는 어린아이의 보육비용이 높기 때문이다.
46) 프랑스의 양육수당에 대해서는 홍승아(2005) 참조.
47) 스웨덴에서는 1991년 양육수당이 도입되었으나 사회주의정권이 재진입한 1994년 폐지되었다.

점), 소득대체율(3점- 소득비례 80% 이상이면 3점, 80% 미만인 경우 2점, 정액급여인 경우 1점)을 주어 국가별 휴가제도의 성평등점수를 비교하였다. 비교결과, 역시 관대한 정책을 제공하고 있는 노르딕 국가군에서 가장 높은 점수를 보였고, 대륙유럽이 중간 점수, 그리고 가장 인색한 정책을 제공하고 있는 영미권에서 낮은 점수대를 보이고 있다.

<그림 Ⅵ-2> 가족휴가정책의 성평등지수 (2000년 전후)



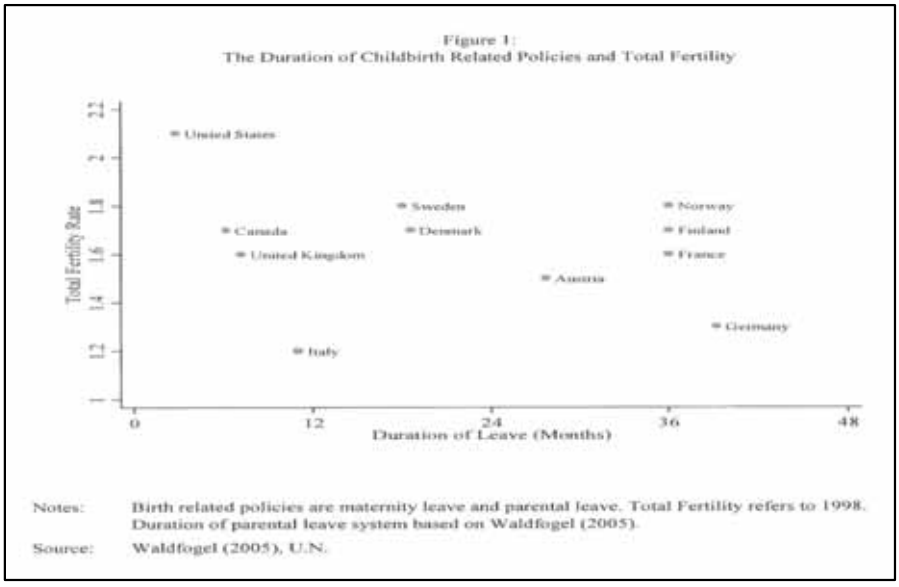
자료: Clearinghouse on International Development in Child, Youth, and Family Policies(2003); ISSA(2000); Moss and Deven (1999); OECD(2001a, 2001d); Work Life REasearch Center(2002); country experts. Gornick & Meyers, 2003에서 재인용.

2. 부모휴가와 출산율

일반적으로 부모휴가정책과 출산율의 일정한 관계를 설명할 수는 없다. 그러나 휴가기간과 출산율의 관계를 대조시켜 보았을때 휴가기간이 비교적 긴 노르웨이, 핀란드, 프랑스 등에서 출산율도 높게 나타났다. 그러나

독일과 같이 휴가기간이 길더라도 무급으로 제공되는 특성을 가질 경우에는 출산율에 큰 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난다. 스웨덴과 덴마크 역시 비교적 긴 휴가기간과, 높은 출산율의 관계를 보이고 있다. 그러나 미국의 경우에는 유급휴가기간이 없고, 무급으로 12주를 제공하고 있지만 출산율은 높게 나타나고 있다. 미국의 출산율은 휴가정책과의 관련성에서는 다른 나라의 경우와는 다소 이탈되어 있는 것으로 나타난다.

<그림 Ⅵ-3> 휴가기간과 출산율의 관계



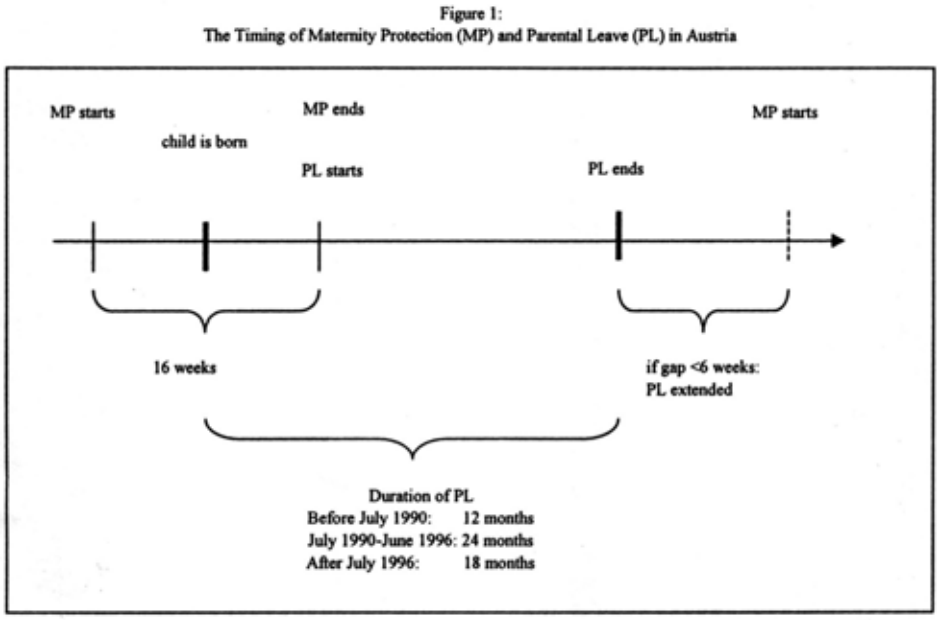
보다 구체적으로 일부 국가를 대상으로 한 연구에서 부모휴가정책은 출산율에 긍정적인 영향을 미친 것으로 분석되고 있다. 스웨덴의 출산율을 분석한 연구에 의하면 스웨덴 남성들의 부모휴가 참여가 늘어날수록 이후의 출산에(특히 둘째, 셋째 아이의) 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석된다. 그러나 장기간의 휴가를 사용하는 경우에는 이 영향력은 발견되지 않았다(Duvander & Andersson, 2005).

특히 휴가정책은 출산속도, 출산결정에는 분명한 영향을 미치는 것으로

나타난다. 특히 스웨덴에서는 부모휴가제도의 “speed premium”의 영향으로 출산터울이 빨라지는 경향이 발견된다. “speed premium”이란 부모들이 (주로 여성들) 급여만료 기간이 끝나기 전에 다음 아이를 임신한 경우 휴가기간의 보상을 종전 소득수준으로 소득보전을 하는 것으로, 이는 피급여자에게 유리한 급여제도가 된다. 적용기간도 1980년에는 적용되는 만료기간이 24개월이었지만 1986년 30개월로 확대되었다(Andersson, 2003; Bjorklund, 2003; Hoem, 1993, Lalive & Zweimuller, 2005에서 재인용).

오스트리아에서도 휴가기간 연장과 자동갱신 조건은 출산결정(출산시기, 출산터울, 출산자녀수)에 정적인 영향을 주며, 여성의 복직에도 강한 영향력을 갖는다고 분석된다. 즉 부모휴가 종료후 다음 모성휴가가 시작되는 기간이 6주 미만인 경우 복직과정을 거치지 않고 부모휴가기간이 자동적으로 연장된다(Lalive & Zweimuller, 2005).

<그림 Ⅵ-4> 모성휴가와 부모휴가(오스트리아)



자료: Lalive & Zweimuller(2005)

프랑스의 경우에도 1994년 양육수당(APE) 개혁 이후 노동참가율은 크게 떨어진 반면 출산율은 아주 조금 증가하였다고 분석된다(Piketty, 2003, Lalive & Zweimuller, 2005에서 재인용). 미국의 경우에도 FMLA (Family Leave and Medical Leave) 이후 여성의 출산율은 증가하였다고 분석된다 (Averett & Whittington, 2001).

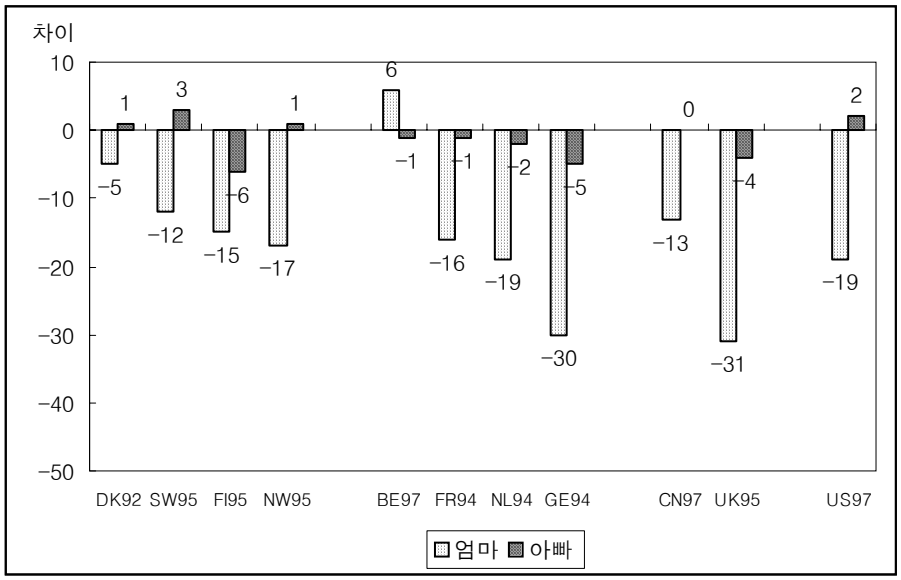
한편 독일, 영국, 네덜란드, 스웨덴 4개국을 대상으로 출산경향과 출산영향 요인을 분석한 연구에서는 보육서비스와 유급부모휴가가 덜 지원될수록 여성의 출산연령 늦춰지고, 노동시장 복귀기간이 길어진다고 보고함으로써(Gustafsson etc., 2002), 부모휴가제도가 출산결정과 복직에 긴밀한 영향력을 갖는다고 분석된다. 덴마크의 경우, 출산율 증가가 관대한 휴가제도를 증가시킨 것과 밀접한 연관성이 있다고 지적된다(OECD, 2002). Kravdal(1996)은 노르웨이에서도 휴가기간을 연장한 정책과 출산율이 미약한 긍정적 효과가 있음을 밝혀냈다(OECD, 2003에서 재인용).

3. 부모휴가와 여성경제활동

일반적으로 여성들은 특히 부모역할과 관련된 시간들로 인하여 취업에 부정적인 영향을 받는다. 이는 전통적인 성별분업으로 기인한 양육자로서의 역할부과와, 노동시장내 지속되고 있는 성차(gender gap)로 인하여 상대적 저임금층인 여성들이 주양육자 역할을 맡게 되기 때문이다. 특히 양육노동과 시간이 절대적으로 필요한 미취학아동이 있는 여성들의 경우, 자녀는 여성들의 경제활동에 부적인 영향을 미친다. <그림 Ⅵ-5>를 보면, 벨기에를 제외한 모든 국가에서 미취학아동의 존재는 여성들의 고용에 부적 영향을 미친다. 역시 일가족양립지원정책이 발달해 있다고 분류되는 북유럽 4개국에서 부적 영향력은 상대적으로 적고, 독일이나 영국과 같이 여성경제활동을 적극적으로 지지하지 않는 국가에서는 그 영향력이 매우 크게 나타난다. 반면, 대부분의 국가에서 여성들에게 미치는 부적 영향력의 크

기에 비해 남성들에게 미치는 부적 영향력은 매우 미미한 수준이며, 특히 스웨덴, 노르웨이, 미국 등에서는 오히려 정적 영향력으로 나타나고 있다. 국가별 차이는 구체적인 개별국가의 맥락 속에서 심층적으로 분석되어야 하지만 일단 위 그림에서 명확하게 드러나는 문제는 미취학아동이 여성과 남성에 미치는 영향력의 차이와 국가별 차별성이다.

<그림 Ⅵ-5> 부모의 고용에 미치는 "preschooler effect"(90년대 중반)



주: "preschool effect"는 막내자녀 연령이 3-5세인 부모의 고용율과 막내자녀연령이 13-17세인 부모의 고용율 차이를 측정하였음
자료: LIS 자료. Gornick & Meyers, 2003에서 재인용

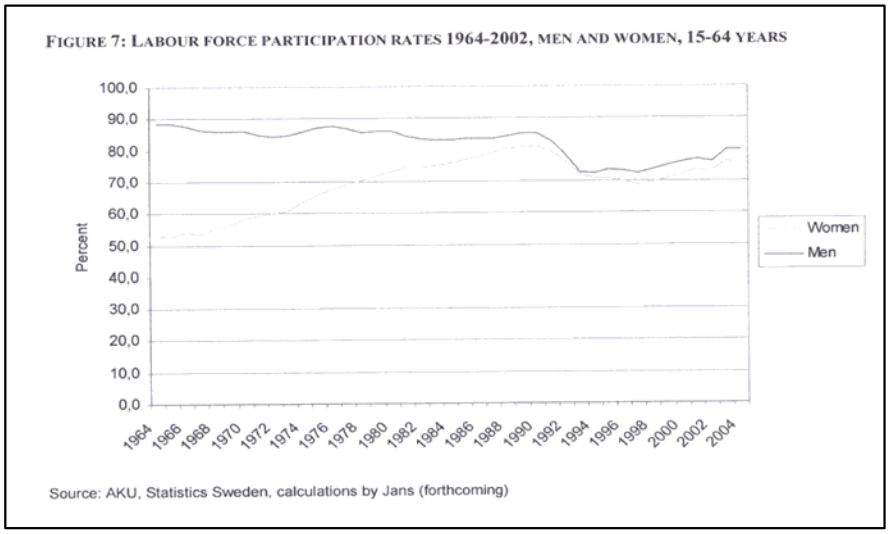
그렇지만 여성취업을 지원하고 일가족양립지원정책이 상대적으로 발달해 있는 국가에서는 이러한 영향력을 감소시킬 뿐 아니라 새로운 결과를 제시하기도 한다. 노르딕 국가군을 대상으로 한 일련의 연구들에서는 부모휴가제도는 여성의 경제활동에 긍정적인 영향을 미친 것으로 분석된다(Ruhm, 1998; Ronsen & Sundstrom, 1996; Devander et al., 2005; d'Addio & d'Ercole, 2005). 유급휴가제도는 출산전의 고용에 긍정적인 영향을 미치

며, 복직에도 정적인 영향을 미친다고 지적된다. 반면 휴가기간의 연장은 복직에 부적인 영향을 미치는 것으로 지적된다(Ronsen & Sundstrom, 2002). 스웨덴과 덴마크 여성들은 출산후 90% 이상이 복직하며 이는 관대한 부모휴가제도와 특히 스웨덴의 경우에는 광범위한 공보육제공이 복직시 큰 영향력을 미치는 것으로 분석된다. 또한 스웨덴의 경우에는 특히 부모휴가정책의 유연성이- 휴가기간을 나누어 사용하는 것을 가능하게 하고, 시기를 선택가능토록 한 점 등- 여성경제활동에 정적인 영향을 미치게 되었다고 분석된다(Pylkkanen & Smith, 2004).

핀란드에서도 부모휴가정책은 부모역할에 스트레스를 덜 주며, 부모역할이 여성의 경제활동에 부정적인 영향을 거의 미치지 않으며, 핀란드 여성의 시간제 고용비율도 낮게 나타난다고 평가된다(Savolainen, etc. 2001).

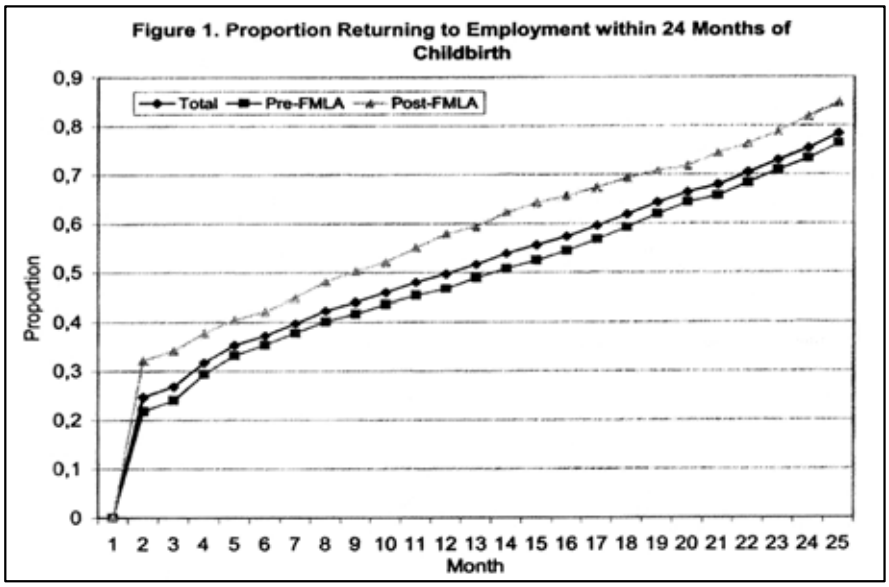
한편 휴가급여를 종전소득과 연계시킨 제도의 특성으로 인하여 스웨덴, 핀란드 등에서는 여성들로 하여금 출산이전에 취업에 대한 강한 유인책으로 작용하기도 한다(Sundstrom, 1991).

<그림 Ⅵ-6> 스웨덴 남성과 여성의 노동참가율 변화(1964-2002)



자료: Duvander, et al., 2005에서 재인용

<그림 Ⅵ-7> 출산후 24개월이내 복직비율(FMLA 전후 비교)



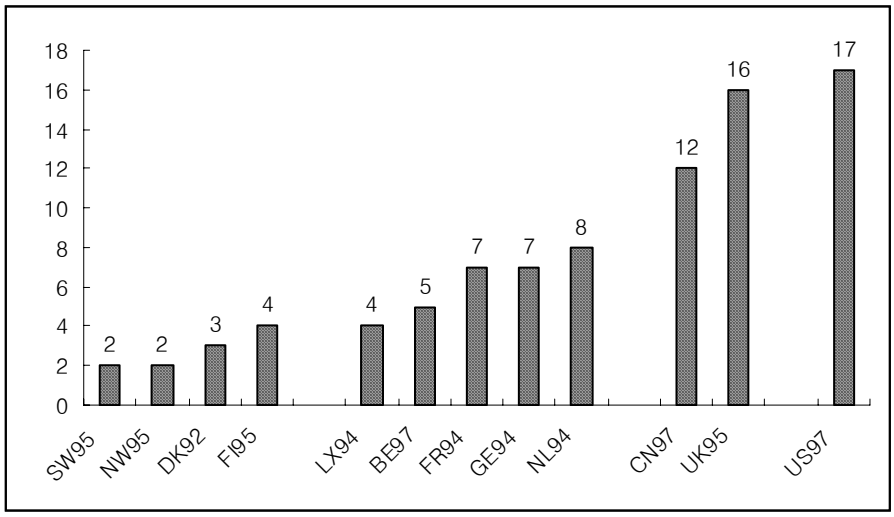
자료: Hofferth & Curtin(2003)

미국의 경우에도, 무급휴가라는 불리함에도 불구하고 FMLA 시행이후 여성들의 출산후 복직시기가 빨라지고 있으며, 복직율이 높아졌다는 연구결과가 나오고 있다(Waldfogel, 1999, 2001).

4. 부모휴가와 아동빈곤율

부모휴가정책은 아동빈곤율을 낮출 수 있는 중요한 제도 중의 하나로 평가된다. 아래의 <그림 Ⅵ-8>은 반드시 부모휴가정책의 효과성으로만 평가할 수는 없지만, 제도적 관대성이 아동이 있는 가족의 빈곤율에 어떠한 영향을 미치는지를 거칠게나마 살펴볼 수 있는 하나의 지표가 될 수 있을 것이다. 부모휴가정책과 아동빈곤율 감소의 직접적인 효과로는 보기 어려울 것이지만, 여성경제활동으로 인한 가구소득의 증대는 간접적으로 아동빈곤율 감소를 결과할 수 있을 것으로 추정할 수 있다.

<그림 Ⅵ-8> 아동이 있는 가족의 빈곤율 비교(1990년대 중반)



주: 빈곤율은 국가별 중위소득의 50%이하로 측정하였음
자료: LIS 자료. Gornick & Meyers, 2003에서 재인용

결국 여성의 취업은 가족소득에 긍정적인 영향을 미치게 되는데, 특히 고용을 보장하는 조건의 부모휴가정책은 여성의 취업중단을 억제하는 동시에 복직율을 높이는 작용을 하게 된다(Fried, 1998).

5. 비용과 혜택

마지막으로 취업모에 대한 공공정책적 배려와 관심은 사회전체의 비용면에서도 바람직한 해법이다. 광의의 사회적 비용과 혜택을 장기적 안목에서 보면 단기적 지출보다는 경제적 이득이 훨씬 크다(Rubery, et al., 1998; 240). 장기적으로 보면, 부모휴가정책은 공공재정에 편익을 준다. 더 많은 여성들이 일하고, 더 많이 아이들을 낳게 되고(이미 노르딕 국가군에서 여성의 높은 경활 참가율과 출산율 제시됨), 사회전체의 의존율을 향상시켜 일하는 자와 안하는 자 간에 더 나은 균형을 유지할 수 있도록 한다(Core & Koutsogeorgopoulou, 1995). 그러나 일부 학자들은 모성정책에 지출되

는 비용의 사회적 부담을 지적하면서, 여성의 상대적 생산성에 비해 공공비용이 너무 과도하게 지출되어 비효율성을 낳게 된다고 주장한다(Rosen, 1996). Esping-Andersen은 이러한 생산성 비판에 대하여 여성의 평생의 인생주기와 종신가득능력을 두고 본다면 오히려 생산적인 투자라는 점을 구체적으로 반론하고 있다(Esping-Andersen, 1999).

Cleveland and Krashinsky(2003)는 캐나다의 경우를 분석하여, 현재의 여성고용수준을 절반으로 낮추면(65%에서 32.5%) 가족에 지급되는 급여가 GDP의 1.5% 정도 되지만 여기에는 모(母)가 현재의 직장을 떠남으로써 발생되는 경제적 생산성의 손실, 조세수입의 감소, 또한 모가 노동시장에서 퇴출함으로써 경험하게 되는 직업기술의 감소, 이로 인한 장기적인 손실은 포함하지 않는다고 지적한다. 이들을 실제로 다 합하면 그 비용은 GDP의 5%가 되어, 결과적으로 사회전체로 보면 모(母)가 직접 양육하는 것보다는 부모가 취업하고 휴가정책과 보육지원이 되는 것이 경제적으로 보다 유익한 방법이 된다고 분석한다.

Ruhm(1998)은 대부분의 연구들이 부모휴가제도가 갖는 여성에 대한 결과에만 주목하고 있어서 아동에 대한 관심은 크지 않다고 지적한다. Ruhm의 연구에 의하면 관대한 부모휴가정책은 영아나 아동의 건강을 증진시키며, 부(父)의 긍정적인 관계형성이 나타나는 “아동의 심리적, 신체적 건강 향상을 위한 비용효과적 방법”이라고 주장한다.

<표 Ⅵ-2> 가족에 대한 사회적 투자의 비용산출: 덴마크의 예

1) 여성의 생애소득으로 보면,
① 5년간 노동시장에서 퇴장하면 매년 2% 포인트의 소득손실
② 시간제노동자로 남으면 0.5% 감소

따라서 출산후 25년을 더 일한다고 가정하면, 여성의 노동중단의 누적효과는 엄청나게 됨(50% 감소). 혹은 시간제고용으로 참여한다면 손실은 12.5%가 되며 여기에 세금기여분을 계산하면 영향력은 더 커짐.

2) 실제 산출의 예

아동1인당 공공비용(1995년 기준)

▸아동 1인당 보육비용(0-3세)	DKr. 41.945
▸아동 1인당 보육비용(0-6세)	DKr. 57.195
▸부모휴가비용	DKr. 92.638(-세금= 62.000)
▸모성휴가시 아동당 총비용(0-6세)	DKr. 100.938
▸보육서비스사용시 아동당 총비용(0-6세)	DKr. 65.495

① 부모휴가를 사용하는 기간동안 취업모의 지원비용은 큼. 그러나 부모휴가 급여가 과세대상이므로 순비용은 DKr. 62.000

② 취업모가 지불하는 세금을 감하면 보육비용은 더 낮춰짐. 취업모가 평균임금의 67%를 번다고 가정하면 세금으로 DKr. 63.400을 지불하게 됨.

③ 2자녀 가정을 상정하면, 보육시설 이용시 비용 DKr. 570.000
57.195 * 2명=114.000 * 5년 = DKr. 570.000
- 세금 63.400 * 5년 = DKr. 317.000
(순비용) DKr. 250.000(253.000)

여기에 은폐된(hidden) 추가비용도 물론 있으며(아동간호시의 결근비용 등)
따라서 보육시설의 비용효과성 충분함.

④ 5년간 노동중단하는 취업모의 경우, 연소득상실분은 1.5%. 25년을 더 일할 경우 얻게 될 누적수입의 35%를 손실, 이는 평균임금의 67%에서 계산해 보더라도 DKr.1.400.586에 달함. 여기에 정부의 세입손실도 490.205(세제변화 없다고 가정하고, 재직연수 증가에 따른 임금증가분 고려하지 않았음)

⑤ 바꿔말해서 노동중단 않을 경우 세금기여 DKr.490.000
- 2년의 부모휴가비용(아동1인당 1년) DKr.124.000(62.000*2명)
순세입은 490.000-124.000(부모휴가비용)-253.000(보육비용)=DKr.115.000(113.000)

⑥ 결과적으로 취업모의 취업지속과 소득은 가족전체의 빈곤위험을 줄이고(나아가서는 공공소득지원을 줄이는) 효과를 가짐.

자료: Esping-Andersen, 2002;88-90

VII

한국의 부모휴가정책 현실과 전망

1. 제도적 차원 81

2. 제도의 실효성 제고를 위한 여건조성 87

3. 요약 및 결론 91

1. 제도적 차원

우리나라의 경우 산전후휴가 및 육아휴직제도의 명칭으로 부모휴가정책이 제도화되어 있지만 아직까지 제도의 실용화 단계로는 나아가지 못하고 있다[48]. 2001년 모성보호관련 3개법(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법)의 개정 이전까지는 최소한의 수준으로 명목적 제도로 제공되었으며, 접근관점도 1953년 근로기준법 이후 40여년을 “보호”의 접근으로 지속되어 오다가 1995년 여성발전기본법으로 비로소 “평등”의 관점으로 전환되었다. 구체적인 법제화의 과정을 살펴보면, 1987년 남녀고용평등법(이하 ‘고평법’) 제정에 의해 모성보호의 일환으로 정책적 관심을 가지게 되었으며, 이후 고평법 1차 개정(1989년)에 의해 육아휴직기간을 근속기간에 포함시키도록 개정되었다. 1995년 고평법 2차 개정으로 육아휴직제도의 적용대상에 근로여성 외에 남성을 포함시킴으로써 남녀의 부모역할 책임과 분담에 대한 관심을 표명하게 되었다. 이후 2001년 모성보호관련 3법의 개정과 2005년 고평법 개정이후 비로소 우리나라 부모휴가제도가 정비되었다고 볼 수 있다[49]. 2001년의 개정으로 12주(90일)의 유급 산전후휴가가 고용보장의 조건하에서 제공되며 통상임금 수준의 급여를 대체받을 수 있게 되었다.

현재 부모휴가에 관련된 제도로는 산전후휴가제도와 육아휴직제도, 고용보험내 관련제도로는 육아휴직장려금, 여성재고용촉진장려금이 있다. 산전후휴가는 종전의 60일에서 90일로 늘어난 산전후휴가 중 연장된 30일분에 해당되는 급여를 고용보험에서 지원하도록 2001년 이후 변경되었다. 급여지급은 최고 지급액을 135만원으로 규정하여 30일분의 통상임금이 135만원을 초과하지 못하도록 하였으며, 최저임금에 미달되는 경우에는 최저임

48) 우리나라는 모성휴가를 산전후휴가로, (협의의) 부모휴가를 육아휴직의 명칭으로 사용하고 있다.

49) 법개정의 구체적인 과정에 대해서는 박선영외(2005) 참조.

금액을 지급받게 된다.

한편 육아휴직제도는 남녀근로자를 대상으로 1세미만의 영아양육을 위해[50] 동일 사업장에서 1년 이상 근속한 경우와 고용보험에 6개월 이상 가입한 후 육아휴직을 30일 이상 부여받은 경우 급여는 정액급여로 지급된다[51].

또한 유산이나 사산 시에도 30-90일의 유급 유사산 휴가제도가 제도화되었다.

고용보험내 관련 제도로는 육아휴직장려금과 여성재고용촉진장려금 제도가 있다. “육아휴직장려금”은 일종의 고용안정사업으로, 출산근로자에게 육아휴직을 부여한 사업주에게 간접노무비용을 지원함으로써 육아휴직을 실시하고자 하는 사업자의 근로자 고용유지를 돕는 것이 주목적이다. 육아휴직장려금을 지급받기 위해서는 육아휴직기간이 최소한 30일 이상 부여되어야 하며, 2006년 현재 육아휴직 1인당 월20만원을 지원하고 있다.

“여성재고용촉진장려금”은 임신, 출산, 육아를 이유로 퇴직한 여성을 재고용한 사업주에게 장려금을 지원하는 제도이다. 이를 지원받기 위해서는 사업주는 퇴직한 여성근로자를 당해 사업에서 퇴직 후 6개월 이후 5년 이내에 재고용하여야 한다. 2006년부터 반드시 당해 사업장이 아닌 전사업장으로 적용대상을 확대하여 여성재취업을 지원하는 노력을 보이고 있다[52]. 여성고용촉진장려금의 지급수준은 2006년의 경우 재고용 1인당 월30만원이다.

2006년 7월부터는 산전후(유산・사산 포함) 휴가 중이거나 임신 34주 이상인 여성근로자가 휴가기간 또는 임신기간 중에 근로계약기간 또는 파견계약기간이 종료되는 경우, 계약기간 종료 즉시 당해 근로자와 1년 이상

50) 자격대상은 2005년 고평법 개정에 의해 육아휴직 신청기간의 요건을 확대하여 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자에서 생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자로 확대되었다(2008.1.1. 이후 출생자부터 해당됨)

51) 2006년 현재 육아휴직급여는 월40만원이다.

52) 2006년 개정 이전에는 반드시 당해 사업장에서 퇴직하였다가 당해 사업장에 피보험자로 재고용되어야 하며, 최근 2년 이내에 재고용되었던 자는 제외하였다.

근로계약을 체결하는 사업주에게 “출산후계속고용지원금”을 지급하도록 하고 있다. 지원금액은 1년 이상 계속 고용계약을 체결한 경우 월 40만원, 기간요건 없이 계속고용계약을 체결한 경우에는 월 60만원을 지급한다(노동부 자료).

이상의 일련의 과정을 거쳐서 2006년 5월 발표된 <제1차 저출산고령사회기본계획시안>에는 산전후휴가에 대한 사회보험화 확대 노력, 유급 유사산휴가제도 도입, 배우자출산간호휴가제도, 육아휴직제도의 활성화 노력 등이 포함되어 있다.

우리나라의 부모휴가제도는 어떻게 평가할 수 있을까? 본 연구의 Ⅳ장에서 살펴본 대로, 휴가정책의 기본 5요소는 적절한 휴가기간과, 급여, 고용보장, 그리고 성평등과 제도와 사용의 유연성으로 제시된다. 기본 5요소에 비춰본다면, 우리나라의 휴가정책은 산전후의 휴가제도(모성휴가)의 경우 휴가기간이 종전의 8주에서 12주로 늘어났지만 여전히 국제기준에는 못미치는 실정이며[53] 급여재원에 있어서도 우리나라는 사업주와 고용보험에서 공동부담으로 하고 있어서 역시 ILO 모성보호 협약(183호) “급여의 재원을 사회보험 또는 공적 자금”으로 한다는 기본규정을 완벽하게 준수하지 못하고 있는 수준이기는 하지만 객관적인 형태는 갖추고 있다. 그러나 육아휴직(협의의 부모휴가)의 경우에는 1년의 휴가기간을 제공하지만, 급여제공이 저액의 정액급여로 제공되고 있어서 급여대체 효과를 거의 갖지 못하고 있다. 휴가급여는 휴가를 사용할 수 있도록 하는 현실적, 경제적 요건이므로 적절한 보장수준이 확보되어야 하며, 또한 재원부담의 문제에 있어서도 개별 기업주에 부담시키는 방식이 아니라 사회보험 방식으로 제공되어야 한다[54].

---

53) EU의 부모휴가지침서에서는 14주의 유급휴가를 제시하고 있다(본 연구 Ⅱ장 참조). ILO에서도 14주를 기준으로 제시하고 있으며, 16주를 권고기준으로 제시하고 있다.

54) 현재 우리나라 산전후휴가급여는 총90일중 60일은 기업주 부담, 30일분은 고용

다음으로 성평등의 관점에서 볼 때 우리나라 부모휴가정책은 보다 보완되어야 할 점이 많다. 우선 1995년 고평법 2차 개정으로 남성도 육아휴직의 사용이 가능하도록 하였지만 실제로 남성의 사용율은 극히 낮다. 2003년~2005년까지의 사용실적을 성별로 살펴보면 여성이 98%이상을 사용하고 있으며, 남성의 사용율은 2% 미만으로 나타난다.

<표 Ⅶ-1> 육아휴직급여 지원실적

(단위: 명)

년도	지급액 (백만원)	인원			1인당 월지급액 (만원)	산전휴가 사용자 중 육아휴직 비중(%)
		전체	여성	남성		
2003	10,576	6,816	6,712 (98.5%)	104 (1.5%)	30	21
2004	20,803	9,304	9,123 (98.1%)	181 (1.9%)	40	24
2005	28,242	10,700	10,500 (98.1%)	200 (1.9%)	40	26

자료: 노동부

이는 상대적으로 노동시장의 주변적 지위를 구성하고 있는 여성들이 상대적 고임금층인 남성보다 휴가를 사용하는 비율이 집중적으로 높은 현실과 남성의 양육역할을 적극적으로 수용하지 못하는 사회문화적 배경에 기인하고 있다. 그러나 여성의 입장에서 본다면, 여성들의 취업중단은 다시 노동시장내 여성의 위치를 불리하게 할 수 있으며, 반대로 여성들을 양육자의 역할로 고정시키는 결과를 초래할 수 있다. 따라서 부모휴가제도가 올바르게 정착하기 위해서는 남녀가 노동과 양육을 함께 책임지고 나누는 형태로서의 제도로 자리매김해야 하는 것이다. 이것은 제도의 설계에 있어

보험에서 지급토록 하고 있다. 단 우선지원대상기업에 대해서는 90일에 대한 전액을 고용보험에서 지급하고 있다.

* 우선지원대상기업: 광업 300인 이하, 제조업 500인 이하, 건설업 300인 이하, 운수. 창고 및 통신업 300인 이하, 기타 100인 이하(고용보험 시행령 제15조 3장 참조).

서 적절한 휴가기간의 설계, 휴가종료후 직장복귀를 가능하게 할 수 있는 인프라로서의 보육서비스, 휴가사용에 있어서 남녀의 동등한 참여와 역할(부할당제, 유급부성휴가제도) 등을 충분히 고려해야 할 문제이다.

특히 남성의 참여를 장려하기 위한 제도적 설계로는 부할당제도를 도입할 필요가 있다. 즉 서구국가들의 경험을 통하여 살펴보았듯이 휴가기간을 성별로 할당하여, 남성의 사용권리를 양도되지 않는 개별적 권리로 규정하며, 사용을 유인하는 보다 강력한 조치("use-or-lose" 등)를 도입할 필요가 있다.

또한 부성휴가제도(paternity leave)의 도입도 중요하다. 부모의 권리를 사회적으로 인정하고 남녀의 동등한 참여를 지원한다는 의미에서 부성휴가제도는 반드시 필요한 부분이다. 최근의 <제1차 저출산고령사회기본계획시안>에서는 부성휴가제도를 "배우자출산간호휴가제도"의 명칭으로 도입하였다. 그러나 기간이 3일로 제공되어 충분한 시간제공이 되지 못하고, 또한 무급휴가제도로 제공되기 때문에 실제로 남성들의 참여를 기대하기는 어려운 조건이 되고 있다.

아래 표는 <제1차 저출산고령사회기본계획시안>에 포함된 부모휴가정책들을 정리하고 이들의 보완점을 제시해 보았다.

<표 Ⅶ-2> <제1차저출산고령사회기본계획시안>에 나타난 휴가정책

	현행제도	기본계획안	보완점
산전후 휴가제도	• 휴가기간을 90일로 확대하고, 연장된 30일의 급여는 고용보험에서 지급하도록 함(2001년 개정) • 우선지원대상기업에 대해서는 90일에 대한 통상임금 지원('06)	• 휴가급여 지원확대 중소기업 지원을 지속적으로 확대하여 사회분담 노력('06년부터 90일분에 대한 급여전체를 지원함	점차적으로 휴가급여의 사회보험 지원을 확대하여 전사업장, 전 기간에 대한 급여의 사회보험화
유사산 휴가제도	• 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 근로자를 대상으로 휴가기간에 대하여 통상임금 지원(우선지원 대상기업은 전기간/ 대규모기업은 60일 초과분에 대해서만 지급함)	• 유사산휴가제도의 유급화	
배우자 출산간호 휴가제도	없음	• '08년부터 3일간 도입, 무급	유급화로의 전환이 필요함
육아 휴직제도	(근로자) • 1세미만 자녀양육을 위해 1년이내 휴직사용 가능토록 (기업주) • 육아휴직장려금 • 대체인력채용장려금 여성재고용촉진장려금	• 자격요건 완화' 만1세에서 만3세로 확대, '08.1.1. 출생아부터 적용 • 급여인상; 월 40만원에서 50만원으로 인상('07년) • 정보제공; 해피메일 시스템 개발운영 대체인력 채용 지원요건 완화 및 지원금 인상 • 출산후계속고용지원금제도('06.7.1 시행)	• 개별 근로자의 접근성 낮음(대상의 포괄성, 급여수준의 관대성) • 휴가급여의 현실화 필요함 • 복직보장에 대한 법적 보장성 낮음 • 남성참여 유인 필요함(부할당제도 도입) • 제도의 유연성 (기업주) • 육아휴직의 활성화를 위한 지원정책 확대가 필요함

2. 제도의 실효성 제고를 위한 여건조성

한편 제도화를 공고히 하는 것도 중요하지만 제도의 실효성을 높이기 위한 구체적인 실천방안들을 살펴볼 필요가 있다. 특히 우리나라의 경우 제도화의 노력은 상당히 진전되었지만 아직까지 제도의 실용화 단계로는 나아가지 못하고 있다. 따라서 육아휴직제도를 제대로 사용하기 위한 활용기반을 마련하는 방안이 시급하다.

우선 휴가 사용율이 극히 저조하다. 산전후휴가의 경우, 2001년 법개정 이후 점차 활성화되고 있지만, 앞서 <표 Ⅶ-1>에서 보았듯이 육아휴직 사용율은 여성, 남성 모두 극히 저조하다. 육아휴직 실제 사용율을 분석한 한 연구에 의하면, 2001년 육아휴직제도 도입이후~2003년 3월까지의 고용보험 데이터베이스를 분석한 결과, 이 기간 중 출산휴가 사용자 중 육아휴직 사용자 비율은 6.6%, 비사용자는 93.4%로 육아휴직 사용율은 극히 저조하다(이규용외, 2004). 또한 육아휴직 급여수급자는 98.3%가 여성으로 나타났으며, 남성의 사용율은 1.7%로 나타났다(노동부, 고용평등국 자료).

현재의 육아휴직제도가 활성화되지 못하고 있는 요인으로는 이용기간의 제한, 원직복직 보장에 대한 불안감, 승진이나 인사상의 불이익, 대체인력 확보의 문제, 낮은 휴직급여 수준의 문제, 사용에 있어서 여성편향성, 사회적 인식이 정착되지 못한 점 등의 문제가 지적되고 있다(한국직업능력개발원, 2002; 장지연, 2002). 2005년 국무조정실에서 조사한 바에 의하면, 육아휴직제 활용이 미흡한 이유를 응답자의 절반 가까이가(44.7%) '육아휴직 복귀후 불이익에 대한 불안감', 즉 육아휴직 사용으로 인한 불이익을 우려하고 있었다. 그 외 육아휴직제의 개선점으로 육아휴직기간의 탄력적 이용(30.8%), 대체인력 채용장려금 요건완화(27.4%), 육아휴직관리, 감독의 강화912.7%), 아버지 육아휴직제 참여확대(11.2%)로 나타났다(국무조정실, 2005).

이 중에서 가장 중요한 요인은 “고용보장”의 불투명성이다. 여전히 많은 여성근로자들이 출산을 이유로 해고의 위협을 받거나 휴가의 사용이 고용보장은 커녕 해고나 역차별을 초래할 수 있는 현실 속에서[55] 고용보장과 실제 사용율을 높이는 문제를 우선적으로 해결해 나가야 한다.

보다 근본적인 문제로는 취업여성의 상당 부분이 제도의 사각지대에 놓여 있으므로 이들에 대한 적용확대 방안이 보강되어야 할 것이다. 비정규직 여성들에 대한 보호장치 및 이들을 적용대상으로 포괄할 수 있는 방안들이 강구되어야 한다.

최근 정부에서는 이러한 문제를 해결하기 위해 일련의 조치들을 마련하고 있다. 예컨대 제도 사용을 장려하기 위하여 산전후 휴가, 육아휴직 중인 여성근로자를 대상으로 급여신청 및 지원금 지급과정 등에 대한 안내서비스를 제공한다든지(2006.7.1 시행), 저소득층의 산모신생아도우미 지원사업 확대[56] 등이 있다. 또한 비정규직 여성근로자를 위해서는 계약직근로자 및 파견근로자를 대상으로 한 “출산후계속고용지원금제도”를 도입하여 기간제 등의 비정규직 여성근로자가 출산하는 경우 산전후휴가에 따른 비용부담, 업무공백 등으로 인하여 사업주가 재계약을 기피하는 문제를 방지하기 위한 노력으로 제공되고 있다(2006.7.1부터 시행)[57].

가. 정부의 역할

최근(2004년 5월) 스웨덴 정부에서는 부모휴가의 성평등한 시행에 큰 관심을 가지고 있으며, 정부위원회를 임명하여 부모휴가제도와 급여제도를

---

55) 여성단체에 접수된 상담사례에 의하면 임신, 출산을 이유로 한 원거리 발령, 퇴직압력, 계약해지 등으로 고용불안을 경험하고 있는 것으로 나타났다(내일신문, 2004.7.13일자, 한겨레신문, 2004.3.8일자 참조).

56) 산모신생아도우미지원사업은 2006년. 4월부터 시작된 것으로, 최저생계비 130% 이하, 두 번째 자녀 출생시부터, 10일간 지원되어 오다가(쌍생아의 경우 15일), 2006. 6월부터는 출생순위에 상관없이 지원하는 것으로 확대되었다(보건복지부, 출산지원팀).

57) 노동부 여성고용팀

아동의 관점과 성평등의 관점에서 최선책이 되고 있는지를 검토하게 하고 있다. 이와 같이 제도의 시행과 관리감독에 있어서 정부의 역할이 매우 중요하다.

또한 휴가 사용에 있어서 남성의 참여를 적극적으로 유인할 제도적 설계 및 사회문화적인 변화가 요구된다. 예컨대 휴직기간의 일정부분을 아버지에게 할당하는 부할당제, 부성휴가제도, 높은 임금대체율과 비양도성 권리의 부여 등의 제도화 노력도 중요하지만, 남성들의 실제참여를 유도하기 위해서는 홍보 및 적극적 지원 등의 조치가 필요하다.

남성의 부모휴가 참여를 성공적으로 유도한 국가에서는 공공홍보를 통하여 양육참여의 중요성, 부성의 강조 등을 위해 노력하고 있으며, 정부차원에서의 여건조성과 노력이 매우 중요한 역할을 하고 있다.

예컨대 노르웨이에서는 부성을 정책아젠다로 부상시켜 “80년대 주요 정책이슈가 여성의 취업문제였다면, 90년대에는 아버지의 양육참여, 남성의 가정화(demestication)이다”라고 주장하고 있다(Ellingsaeter, Gornick & Meryers, 2001에서 재인용). 스페인에서도 부성휴가의 권리를 홍보하는 책자와 캠페인을 통하여 “일・가족양립을 위한 가이드북”을 제작하기도 하였다. 스웨덴에서는 가장 오랫동안 적극적으로 홍보노력을 기울여왔는데, 4개 TV 방송광고, 홍보비디오 제작, 안내책자 배부, 자동차 스티커 등 다양한 방법을 동원하여 부모휴가와 남성의 참여를 독려하였다(Council of Europe, 2005).[58]

58) 1974년 부모보험제도 이후 남성의 새로운 권리로 부모휴가의 사용을 지속적으로 홍보하고 있다. 1986년 4개 tv 방송광고, 20분간의 홍보비디오, 안내책자배부 등으로 홍보캠페인을 벌이고, 자동차 스티커(“Pappa kom hem(daddy come home)”), 포스터 등을 동원한 3차 방송캠페인이 있었으며, 노조도 이에 협력하여 “100% 아버지”라는 팜플렛을 제작, 배포하기도 하였다. 최근에는 보다 강력한 메시지를 통하여 남성들의 양육참여를 유도하고 있다(“How many men on their deathbeds say they spent too little time with their baby?”(Council of Europe, 2005)).

나. 기업의 역할

또한 고용주의 역할과 태도도 중요하다(Stancanelli, 2003). 특히 유럽국가들을 대상으로 연구한 결과, 고용주의 암묵적인 반대가 사용을 어렵게 한다고 지적되었다. 휴가사용이 어렵고 결과적으로 일가족양립이 어려운 현실에서 가장 중요한 장애요인으로는 장시간 근로문화[59]가 지적되고 있다(Sundstrom & Duvander, 2000). 그러나 일부 기업에서는 오히려 휴가정책을 기업의 인력관리 및 홍보효과로 사용하기도 한다. 스웨덴 Ericsson사의 경우에는 법정 부모휴가제도외 기업에서 추가휴가와 추가급여를 제공하여 근로자들의 휴가사용을 적극 지원하고 있다(Berg, 2001a & 2001b). 기업의 참여는 기업의 입장에서는 인력 유지 및 신규채용 비용의 절감, 근로자의 기업만족도 증가 등의 이점이 있다고 분석된다(김태홍외, 2001).

노조에서도 매우 적극적이어서 2004년 3월 TCO(Swedish Confederation of Professional Employees, TCO)에서는 매년 'daddy index'를 발표하여 남성의 참여를 장려하고 있다. 즉 2002년부터 TCO에서 부모휴가를 사용한 여성 사용기간, 남성사용기간에 기반해 자체 산정해서 발표하고 있는데, 부모가 똑같이 사용한 경우 index 는 100이 된다. 2003년의 평균 'daddy index'는 26.1, 2001년 21.9, 2002년 25.8로 나타났다. 또한 부모의 동등한 사용을 보다 강화시키기 위해서, 2004년 봄에는 TCO, Swedish Confederation of Trade Unions(LO), Confederation of Prefessional Associations(SACO), 부모휴가 급여산정시 최대급여액을 산출(소득상실을 최소화하기위해)하기도 하였다[60].

우리나라에서도 육아휴직 사용을 장려하기 위한 사업주 지원정책으로 육아휴직장려금(월 20만원), 대체인력채용장려금(월 20-30만원) 등을 제공

---

59) 현재 노동시장 현황을 보면, 미국은 미국 42-46시간/주, 프랑스 35시간/주, 우리나라 44.9시간/주로 나타난다.

60) http://www.eiro.eurofound.eu.int. National Insurance Board(RFV):부모휴가 총 기간 중 부 사용율은 14.0%(2001), 15.6%(2002), 15.3%(2003) 순서로 나타났다.

하고 있으나 지원액의 규모가 적어 실제 사업주의 인센티브로 작용하기에는 한계가 있다(부록 14, 15참조).

성별분업의 근본적인 변화는 가족과 가장 긴밀한 관계를 가지고 있는 노동시장의 변화에서부터 시작될 수 있으며, 이는 가족친화적 기업정책으로 발전될 수 있다. 더불어 사회적으로도 새로운 “아버지 모델(fathering model)”의 개발도 중요하다(Stancanelli, 2003).

다. 보육서비스 인프라 구축

한편 부모휴가제도의 제도적 정착을 위해 필요한 사회적 인프라로 보육서비스의 안정적인 제공이 필수적으로 요구된다. 보육서비스는 가족의 양육부담을 사회적으로 지원하는 사회인프라의 역할 뿐 아니라 전통적인 성별분업을 극복할 수 있는 가장 강력한 지원체계이다. 앞서 살펴본 대로 지나치게 길지 않은 적절한 기간의 휴가 이후에 부모들이 노동시장으로 복귀할 수 있도록 하기 위해서는 보육서비스가 필수적이다. 보육서비스는 휴가제도와 함께 가장 바람직한 해법이 될 수 있다. “공공재원으로, 충분한 수준으로, 유연적이며, 성평등적인 휴가의 권리와 급여, 공공보육의 제공”이 요구된다(Gornick & Meyers, 2003).

3. 요약 및 결론

우선, 부모휴가정책의 제도적 정착을 위해서는 사회적 욕구에 부합하는 적절한 정책의 설계와 제도화가 우선적으로 요구된다. 본 연구에서는 국가별 비교연구를 통하여 부모휴가정책의 제도의 설계와 목표가 무엇보다도 중요하다는 점이 파악되었다. 국가별 정책목표가 양육을 지원하고, 특히 영아기 자녀양육을 개별가족, 여성에게 책임을 지우는 정책으로 기획되었는가 혹은 여성의 시장노동을 용이하게 하며, 일과 가족생활의 양립을 지

원하고, 아동의 복지를 증진시키도록 기획되었는가에 따라서 구체적인 제도화 노력과 실행노력은 달리 전개되고 있다.

부모휴가정책은 남녀근로자의 성평등한 노동권과 부모권을 지향하지만, 여전히 어머니들에 의해 사용되고, 남성의 동등한 참여가 어렵다는 정책적 딜레마에 놓여있다. 특히 휴가의 제공은 기간과 제도의 설계에 따라서 전통적인 성별분업과 노동시장 및 가족내 불평등을 강화할 위험을 안고 있다. 예를 들어서 휴가기간이 길어지면 노동시장내 상대적 저임금층인 여성이 양육자역할을 담당할 경향이 커 결국 전통적인 성별분업을 재강화하고, 노동시장내 여성의 상대적 주변성을 고착화할 위험이 크다는 점이 지적되고 있다(Ruhm, 1998; Moss & Deven, 1999; Sainsbury, 1999; Greeve, 1999; Gornick & Meyers, 2003; Ronsen & Sundstrom, 2002).

다른 한편 급여수준이 낮은 경우에도 여성을 가정양육으로 유도하는 결과를 초래하게 될 것이다. 이러한 문제들은 여성의 노동권에 직, 간접적인 영향을 미칠 뿐 아니라, 공보육제공의 책임을 경감하는 방법으로 사용되기도 한다. 또한 자격요건에서 요구되는 노동조건으로 인하여 학생이나 노동시장 참여가 약한 사람들을 제외시키게 되고, 결과적으로 이들의 부모시기를 연기하는 결과를 초래하기도 한다(Duvander, et al., 2005)[61]. 따라서 부모휴가제도의 핵심문제는 제도의 설계, 휴가기간과 급여수준이 어떻게 디자인되는가, 양성의 동등한 참여를 기획하고 있는지 등이 중요한 문제가 된다. 가능한 대안으로는 적절한 휴가기간을 제도화하고, 부(父)의 사용을 장려하여 “평등한 부모역할(equal parenthood)”을 지원하며, 그리고 사회전

61) 스웨덴의 사례에서도 여전히 남아있는 과제들이 있다. 부모휴가정책이 “부모역할 동등분담”을 목표로 하고 있고, 세계적으로도 높은 남성의 참여율을 기록하고 있지만, 여전히 남녀의 동등한 참여와 책임분담의 과제를 남겨두고 있다. 결과적으로 여성들이 주 사용자임으로 인하여 동등한 노동시장 참여를 어렵게 만든 결과와, 전통적인 성역할과 불평등이 존속된다는 점, 자격요건에서 요구되는 노동요건으로 인하여 학생이나 노동시장 참여가 약한 사람들이 제외되어 이들의 부모시기를 연기하는 결과 등의 문제가 지적되고 있다(Duvander, et al., 2005). 이러한 문제들은 지속적으로 제도개선을 통하여 수정, 개선될 문제들이다.

반적인 문화 및 태도변화 등이 있다.

이러한 문제점들은 제도의 관대성만을 추구하는 일방적인 정책으로는 해결할 수 없는 현실적인 문제들이다. 제도를 정착시키고 확대시키는 과정과 함께, 제도내 성별 영향력을 세밀하게 분석하고 관찰하는 노력 역시 병행되어야 할 과제이다.

또한 제도화 못지않게 중요한 문제는 구체적인 현실 속에서의 제도의 실행이다. 이를 위해서는 정부, 사회, 기업, 전반적인 사회문화의 변화가 요구되며, 이와 더불어 교육 및 홍보, 캠페인 등의 노력도 필요하다.

결론적으로 부모휴가정책은 사회의 젠더(gender), 부모역할, 노동에 대한 근본적인 태도변화를 요구한다. 가장 근본적으로는 남녀가 함께 일하고, 함께 양육할 수 있도록 일가족양립지원정책의 중요한 일환으로 추구되며, 궁극적으로는 이인소득자사회로의 이전을 준비, 전망하는 것으로, 아동양육의 패러다임 전환을 기반으로 한다. 보다 근본적인 문제는 여타의 복지제도가 남성부양자모델을 지향하고 있는한 여성의 노동참여, 출산율 등에 긍정적인 영향을 기대하기는 어렵다. 따라서 공보육서비스, 부모휴가제도, 여성노동시장의 성평등, 성평등한 세제, 가족친화적 노동시장 등의 여러 요인들이 함께 상호작용함으로써 각 제도의 시너지 효과는 훨씬 높아질 것이다.

참고문헌

김태홍・고인아(2001). **「가족친화적 고용정책의 현황과 활성화 방안」.** 한국여성개발원.

박선영・윤덕경(2005). **「가족친화적 근로시간제도 마련을 위한 정책방안」.** 한국여성개발원.

장지연(2001). **「모성휴가제도의 변화과정과 여성노동권」.** 한국노 동연구원

장지연・이정우・최은영・김지경(2005). **「일・가족 양립체계의 선진국 동향과 정책과제」.** 한국노동연구원.

장혜경・김혜영 외(2005). **「가족정책기본계획연구」.** 여성가족부.

장혜경・홍승아・김영란・김수정(2005). **「돌봄노동의 사회적 지원 방안 연구」.** 한국여성개발원.

홍승아(2005). "복지국가 재편과 젠더: 프랑스 보육정책을 중심으로" 한국여성개발원 **「여성연구」**. vol.69; 139-173.

「제1차 건강가정기본계획안」 공청회자료집 (2006.4).

「제1차 저출산고령사회기본계획시안」 공청회자료집(2006.6).

A′ddio, A. & M. d′Ercole(2005). "Trends and Determinants of Fertility Rates in OECD Countries: The Role of Policies". OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 27.

Averett, S. and L. Whittington(2001). "Does Maternity leave Induce Births?"

Baker, M. (1997). "Parental Benefit Policies and the Gendered Division of Labor". *Social Service Review* 71(1);51-71.

Berg, A.(2001a). "Ericsson provides extra parental leave pay". European Industrial Observatory Online. www.eiro.eurofound.ie

_____(2001b). "Parental leave legislation to be reviewed" European Industrial Observatory Online. www.eiro.eurofound.ie

Bjorklund, A.(2003). "Does family policy affect fertility?". *Journal of Population Economics.*

Brewster, K and R, Rindfuss.(2000). "Fertility and women′s employment in industrialized nations." *Annual Review of Sociology* 26: 271.

Cleveland, G and M. Krashinsky(2003). "Financing ECEC Services in OECD Countries" OECD Occasional Papers.

Collins, H.(1994). *The EU Pregnancy Directive*. Oxford: Blackwell.

Council of Europe(2005). *Parental leave in Council of Europe member States*.

Core, F. V. Koutsogeorgopoulou(1995). "Parental leave: What and Where?". *The OECD Observer*. Aug, 1995.

Duvander, A-Z, & G. Andersson(2005). "Gender Equality and Feritility in Sweden: A Study on the Impact of the Father's Uptake of Parental Leave on Continued Childbearing". MPIDR Working Paper 2005-013.

Duvander, A-Z, T. Ferrarini, and S. Thalberg(2005). "Swedish Parental Leave and Gender Equality" Institute for Futures Studies.

Eurobarometer(2004). European's attitude to parental leave.

EIROnline(1998). The EU parental leave agreement and Directive: implications for national law and prctice.

_____(2000). Commission challenges Ireland over incorrect transposition of parental leave Directive.

_____(2004a). Survey finds that most men do not take up parental leave.

_____(2004b). Family-related leave and industrial relations Southern Economic Journal 68; 403-417.

Ekberg, J. R. Eriksson, and G. Friebel(2004). "Sharing Responsibility?: Short and Long Term Effects of Sweden's Daddy Monthe Reform". Swedish Institute for Social Research Working Paper 3/2004.

Eriksson, R. (2005). "Parental Leave in Sweden: The Effects of the second Daddy Month". Swedish Institute for Social Research Working Paper 9/2005.

Esping-Andersen, G.(1999). *Social Foundations of Post-industrial economies*. Oxford: Oxford University Press.

_____(2002). "A new European social model for the twenty-first centry?" in Lunvall et al., *The New Knowledge Economy in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar. 54-94.

European Commission(2005). *Equality between women and men in the Eruopean Union*. http://www.europa.eu.int

_____(2006). *Report on equality between women and men, 2006*.

EU(1998). “The EU Parental Leave agreement and Directive: implications for national law and practice”.

Fagnani, J. (2003). “Supporting Working Parents in France: Is Family Policy at a Turing Point?”. *Journal of Population and Social Security.* 1(1).

Fagnani, J. & M-T. Letablier(2004). “Work and family life balance: the impact of the 35-hour laws in France” *Work, Employment and Society,* 18(3): 551-572.

Fried, M.(1998). *Taking Time: Parental Leave Policy and Corporate Culture*. Philadelphia: Temple University Press.

Gornick, J & Meyers, M.(2001). “Support for Working Families”. *The American Prospect* 12(1).

_____(2003). *Families that Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. N.Y.: Russel Sage Foundation.

Gustafsson, S. E. Kenjoh and C. Wetzels(2002). “Postponement of maternity and the duration of time spent at home after first birth: Panel data analyses comparing Germany, Great Britain, the Netherlands and Sweden”. OECD Occasional Paper No. 59.

Hass, L.(1992). *Equal Parenthood and Social Policy: A Study of Parental Leave in Sweden*. N.Y.: State University of New York Press.

_____(2003). “Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union” *Review of Policy Research* 20(1);1-89.

Hiilamo, H.(2004). “Changing family policy in Sweden and Finland during the 1990s.” *Social Policy & Administration* 38(1): 21-40.

Han and J. Waldfogel(2003). “Parental Leave; The impact of recent legislation on parents′ leave taking” *Demography.* Feb.2003.

Hass, L.(2003). “Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union” *Review of Policy Research* 20(1);1-89.

Henderson, A. & L. White(2004). “Shrinking welfare states? Comparing maternity leave benefits and child care programs in European Union and North American welfare states, 1985-2000”. *Journal of European Public Policy* 11(3): 497-519.

Heymann, J. A. Earle, S. Simmons, S. Breslow, A. Kuehnhoff(2004). *The Work, Family, and Equity Index: Where Does the United States*

Stand Globally?. the Project on Global Working Families.

Hoem, J. M.(1993). "Public Policy as the Fuel of Fertility: Effects of Policy Reform on the pace of childbearing in Sweden in the 1980s" *Acta Sociologica* 36.

Hofferth, S. & S. Curtin(2003). "The Impact of Parental Leave Ststutes on Maternal Return to Work after Childbirth in the United States". OECD Social Employment and Migration Working Papers. No.7.

ILO(1999). *Maternity Protection at Work: Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952(No.103) and Recommendation, 1952(No.95).* Geneva: ILO.

____(2002). "Gender Issues in Social Security and Social Protection". www.ilo.org

____(2003). "International labour standards on maternity protection" www.ilo.org/ public/english/protection/condtrav/maternity_standard

KELA(Social Insurance Institution of Finland)(2004). *Annual Report.*

Kamerman, S. B.(2000). "Parental Leave Policies: An Essential Ingredient in Early Childhood Education and Care Policies". Society for Research on Child Development(SRCD). *Social Policy Report* 14(2):1-15.

Kravdal, ø.(2001). "The high fertility of college educated women in Norway: An artefact of the separate modelling of each parity transition." *Demographic research* 5 (6) : 187-215.

Lalive, R. & J. Zweimùller(2005). "Does Parental Leave Affect Fertility and Return-to-Work?" Institute for empirical research in Economics.

Letablier, M-T.(2003). "Fertility and Family Policies in France". *Journal of Population and Social Security.* 1(1).

Meyers, M., J. Gornick and K. Ross(1999). "Public Childcare, Parental Leave, and Employment" in Sainsbury(ed.) *Gender and Welfare State Regimes.* Oxford: Oxford University Press. 117-146.

Ministry of Social Affairs and Health (2005). *Trends in Social Protection in Finland 2004.* Helsinki University Printing House.

OECD(2004). *Babies and Bosses.* Vol.1~4. Paris: OECD.

_____(2005). *Employment Outlook*. Paris: OECD.

_____(2006). *Society at a Glance: OECD Social Indicators.*

Ohlander, A-S.(2003). "Children's position in the Swedish family from the

1940s up till now".

Piketty, T.(2003). "L'Impact de l'Allocation Parentale d'Education sur l'Activite Feminine et la Fecondite, 1982-2002" CEPREMAP. Paris.

Piketty, E. & N. Smith(2004). " The Impact of Family-Friendly Policies in Denmark and Sweden on mothers' Career Interruptions Due to Childbirth" IZA DP No.1050.

Rønsen, M and M, Sundström.(2002). "Family policy and after-birth employment among new mothers - A Comparison of Finland, Norway and Sweden." *European Journal of Population* 18: 121-152.

Rønsen, M.(2001). "Market work, Child care and the division of household labour : Adaptations of Norwegial mothers before and after the cash-for-care reform." *Statistics Norway.*

Ruhm, C.(1998) "The Economic consequences of Parental leave Mandate: lessons From Europe", *Quarterly Journal of Economics*. 113:285-317

Sainsbury, D.(1996). *Gender, Equality and Welfare State.* N.Y.: Cambridge University Press.

Savolainen, J. E. Lahelma, K. Silventionen, and A. Gauthier(2001). "Parenthood and Psychological Well-being in Finland: Does Public Policy make a difference?". *Journal of Comparative Family Studies.* 32(1).

Seward, R., D. Yeatts & L. Zottarelli(2002). "Parental Leave and Father Involvement in Child Care: Sweden and the United States". *Journal of Comparative family Studies.* 33(3): 387-400.

Sipilä, J and J, Korpinen.(1998). "Cash versus child care services in Finland." *Social Policy & Administration* 32(3): 263-277.

Stancanelli, E.(2003). "Do Fathers Care?". OECD Working Paper 2003-08.

Sundstrom, M.(1991). "Sweden: Supporting Work, Family, and Gender Equality". S. Kamerman & A. Kahn(ed.). *Child Care, Parental Leave, and the Under 3s*. N.Y.: Auburn House.

Vikat, A.(2002). "Fertility in Finland in the 1980s and 1990s: Analysis of Fertility Trend by Age and Parity." *Yearbook of Population Research in Finland* 38: 159-178.

_____(2004). "Women's labor force attachment and childbearing in Finland." MPIDR Demographic Research Collection. 3-8.

Waldfogel, J.(1999). Family leave coverage in the 1990s“ *Monthly Labor Review*. 122: 13-21.

_____(2001). “International Policies Toward Parental Leave and Child Care”. *International Policies 11*(1): 99-111.

부 록

저출산·고령화문제 해결을 위한 사회협약

세계 최저 수준으로 하락한 출산율과 유례없이 빠르게 진행되는 고령화는 생산가능인구의 감소, 노인부양에 대한 부담 가중, 성장잠재력 저하를 가져오게 되어 우리사회의 미래에 큰 시련과 위기로 다가오고 있다. 저출산·고령화 문제의 해결은 사회와 경제의 지속가능한 발전을 위해 미룰 수 없는 국가적 의제이다.

사회협약의 각 주체는 이 같은 위기가 출산·양육과 노인부양의 일차적 책임을 가족과 여성에게 지우고 국가와 사회가 이를 소홀히 하는 동안 형성된 제도·문화의 한계와 고용 및 소득 불안정 등 경제적 요인으로부터 비롯된다는데 공감한다.

우리는 출산·양육과 노인부양을 국가와 사회 공동체의 모든 구성원이 함께 책임지고, 여성과 고령자에 대한 사회·문화적 차별을 해소하며, 일과 가족생활의 양립이 가능한 양성 평등한 사회를 만드는 것이 저출산·고령화 문제 해결의 출발점이자 목표가 되어야 한다는 것을 확인한다. 또한 생명에 대한 존중, 가족친화적 문화의 확산, 경제 활성화에 따른 일자리 창출과 고용안정 등이 필요하다는데 동의한다.

사회협약의 각 주체는 이 협약이 저출산·고령화 문제를 해결하는 단초가 되기를 기대하며 이의 성실한 이행을 다짐한다. 더불어 우리사회의 밝은 미래를 위해 국민 각계각층의 관심과 참여를 호소한다.

2006. 6. 20

저출산·고령화대책 연석회의

제1장 출산과 양육에 어려움 없는 사회 실현

1-1. 육아지원 시설에 대한 접근성을 높이고 질을 향상시키는 한편 보육을 보편적서비스로 제공하여 출산과 양육이 보장될 수 있도록 한다. 이를 위해

① 정부는 보육의 공공성 강화를 위해 국공립 보육시설을 보육아동기준 30% 수준으로 확충하며 이를 저출산・고령사회기본계획에 반영한다.

② 종교계는 육아지원시설 확충을 위해 노력하고 정부는 이를 원활히 할 수 있도록 지원한다.

③ 노사는 직장보육시설 확충을 위해 함께 노력하고 정부는 이에 대한 지원을 확대한다.

④ 정부는 민간육아지원시설의 질적 수준을 향상시키기 위해 노력한다.

1-2. 아동양육에 대한 지원을 강화한다. 이를 위해

① 정부는 아동양육에 따른 부담을 완화하기 위해 지원대상의 소득수준을 고려하여 보육료 및 교육비 지원을 확대한다.

② 정부는 아동이 있는 가정의 양육비 부담 경감을 위한 아동수당 제도의 도입시기, 방안, 재원 등을 검토한다.

③ 정부는 아동양육에 대해 조세 및 사회보험 등 다양한 인센티브를 도입한다.

④ 연석회의에 참여한 모든 주체는 입양에 대한 국민의식 개선 및 국내입양 활성화를 위해 함께 노력한다.

1-3. 일과 가족의 양립을 위해 출산과 아동양육에 따른 부담을 사회가 공동으로 분담하도록 한다. 이를 위해

① 노사는 근로자의 출산휴가와 아동양육을 위한 육아휴직 등이 고용불안으로 이어지지 않도록 기업문화와 인사관리제도 개선에 함께 노력하고, 정부는 이를 위해 대체근로의 활성화 등 다양한 지원방안을 마련한다.

② 노사는 여성뿐 아니라 남성에게도 출산·양육에 대한 공동책임이 있음에 대해 인식을 같이하여 휴직 기회를 확대하기 위해 노력하고 정부는 이에 대한 지원방안을 마련한다.

③ 노사와 정부는 부담의 사회화 수준을 높이고 출산휴가와 육아휴직이 비정규직에게도 확대될 수 있는 방안을 마련한다.

1-4. 생명존중과 양성평등의 관점에서 출산과 양육이 기쁨이 되는 사회문화를 확산시킨다. 이를 위해

① 연석회의에 참여한 모든 주체는 생명존중 및 양성평등문화와 출산·양육의 사회적 인식 개선을 위한 교육·홍보·캠페인 등 다양한 활동을 전개한다.

② 연석회의에 참여한 모든 주체는 미혼부모, 입양아, 혼혈인, 결혼이민자가족 등에 대한 사회문화적 인식 전환을 위해 함께 노력하며 정부는 이들의 사회통합을 위한 지원을 확대한다.

③ 노사는 가족 친화적 기업문화의 확산을 위해 함께 노력한다.

④ 정부는 저출산·고령화 시대에 부합하지 않는 제반 법과 제도 등을 정비하도록 한다.

제2장 능력개발과 고용확대

2-1. 여성과 고령자의 능력개발 지원을 강화한다. 이를 위해

① 노사는 여성과 고령자의 직업교육·훈련이 미래에 대비한 투자라는 데 동의하며, 이를 활성화하기 위해 노력한다.

② 정부는 고용보험 등을 통해 여성과 고령자의 직업교육·훈련에 대한 지원을 확대한다.

2-2. 여성의 고용 확대가 여성의 자아실현과 고령화에 따른 사회적 부양부담 완화를 위한 주요한 수단이라는 데 동의한다. 이를 위해

① 노사와 정부는 여성고용을 확대하고 고용의 질을 향상시키기 위한 계획과 지원방안을 마련한다.

② 정부와 기업은 적극적 고용개선조치의 실효성을 높이기 위해 노력한다.

2-3. 고령자의 고용 확대가 활기찬 노년생활과 고령화에 따른 사회적 부양부담 완화를 위한 주요한 수단이라는 점에 동의한다. 이를 위해

① 기업과 정부는 중고령자가 기업의 핵심인력이 되는 사회가 다가오고 있다는 데 동의하고, 중고령자에 대한 고용을 확대하기 위한 조치를 적극적으로 추진한다.

② 노사는 중고령자 친화적인 인사관리·작업조직의 도입과 직무수행환경 개선을 위해 노력한다.

③ 노사는 고령자 일자리가 확대될 수 있는 여건조성을 위해 함께 노력하고 임금체계 개편과 연동된 정년제도의 개선 방안을 논의하며, 정부는 이를 위한 제도적 지원방안을 마련한다.

2-4. 노사와 시민사회단체 및 종교계는 여성 및 고령자의 일을 통한 사회참여를 확대하기 위해 다양한 사회적 일자리 창출 프로그램을 개발·실행하고, 정부는 이를 지원하기 위해 노력한다.

제3장 건강하고 행복한 노후생활 기반구축

3-1. 연석회의에 참여한 모든 주체는 ①사각지대 해소 ②지속가능성 제고 ③형평성 제고의 3대 원칙 하에 공적연금제도의 개혁방안을 논의하기 위한 사회적 대화의 장을 마련하고 조속히 합의안 마련을 위해 노력한다.

3-2. 퇴직연금제도가 건강하고 안정적인 노후생활기반 구축에 기여하도록 한다. 이를 위해

① 노사는 퇴직금 제도의 노후소득보장 기능을 강화하기 위해 퇴직연금 제도를 활성화하기 위한 방안을 공동으로 마련한다.

② 정부는 퇴직금의 퇴직연금으로의 전환에 대한 지원을 확대한다.

3-3. 고령사회에 대비하기 위한 요양서비스 기반을 구축한다. 이를 위해

① 연석회의에 참여한 모든 주체는 고령사회에 대비한 충실한 요양서비스의 필요성에 대해 동의한다.

이를 위해 서비스 도입시기, 공적 인프라 확충방안, 재원조달 방식, 정부의 재정적 역할 등에 관한 국회 차원의 조속한 사회적 합의를 촉구한다.

3-4. 건강하고 활기찬 노후생활 환경을 조성한다. 이를 위해

① 정부는 사전예방적 보건의료체계 구축, 노후 의료보장 내실화, 노인 건강 증진을 위한 운동사업 활성화, 고령자의 안전한 주거공간 확보, 고령친화적 도로 및 교통시설계획 수립과 노인 여가문화 활동기반 강화 등을 추진하며,

② 연석회의에 참여한 모든 주체는 노인 권익증진 및 효 문화 조성을 위해 노력한다.

제4장 모든 사회 주체의 실질적 역할 분담

4-1. 연석회의에 참여한 모든 주체는 저출산·고령화대책에 따르는 재원마련을 위해, ①정부지출의 효율성 제고와 재원배분의 우선순위 확립 ②세원 투명성 제고 등 조세의 형평성 제고 ③비과세 감면 제도 등 조세지출의 합리적 개선 ④국민합의에 기반한 조세·재정개혁을 위한 사회적 대화의 장 마련이라는 4대 원칙에 합의한다.

4-2. 연석회의에 참여한 모든 주체는 협약의 실효성을 확보하기 위하여 구체적 실천계획을 마련, 실행하고 이행정도를 점검·평가한다.

<부록 2> 각국의 부모휴가

<table>
<tr><th rowspan="2">국가명</th><th colspan="4">모성휴가</th><th colspan="3">부성휴가</th><th colspan="6">부모휴가/육아휴가</th></tr>
<tr><th>휴가 기간 (주)</th><th>평균임금의%</th><th>휴가 급여 최고액</th><th>산전후 휴가 및 배우자 출산휴가 재원조달</th><th>기간</th><th>급여(평균임금의%)</th><th>비고</th><th colspan="2">휴가명/ 기간</th><th colspan="2">급여 수준</th><th>이용 가능한 자녀연령 (만)</th><th>비고</th></tr>
<tr><td>덴마크</td><td>14</td><td>60(100)</td><td>주당DKK 2,758 (US$321)</td><td>고, 정
처음2주-고용주 부담
셋째 주부터-정부부담</td><td>2주</td><td>100</td><td>2002년도 개정-32주 (부모공유)로 증가(비양도성 개별권리)</td><td colspan="2">총52주까지 가능 (2002)</td><td colspan="2"></td><td></td><td rowspan="2">부모휴가 (고, 근, 정)
육아휴가 (근, 정)</td></tr>
<tr><td colspan="6"></td><td colspan="2"></td><td colspan="2">60%</td><td>8</td></tr>
<tr><td rowspan="2">노르웨이</td><td colspan="2" rowspan="2">부모휴가로 제공됨
52주/ 80%
42주/ 100%중 택일

어머니 9주, 아버지 4주 필수휴가</td><td rowspan="2">연간 NOK 290,261 (US$ 26,876)</td><td rowspan="2">글로벌사회보험 펀드
(고, 근, 정)</td><td rowspan="2">4주</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">use-or-lose</td><td>52</td><td>입양 49</td><td>80</td><td>입양 80</td><td rowspan="2">1-2</td><td rowspan="2">휴가기간 중 산전 3주, 산후 6주는 반드시 모가 사용.
4주간은 반드시 부가 사용-남성 할당제</td></tr>
<tr><td>42</td><td>39</td><td>100</td><td>100</td></tr>
</table>

<부록 2> 각국의 부모휴가 - 계속

국가명	모성휴가				부성휴가			부모휴가/육아휴가			
	휴가 기간 (주)	평균 임금의%	휴가 급여 최고액	산전후 휴가 및 배우자 출산휴가 재원조달	기간	급여(평균 임금의%)	비고	휴가명/ 기간	급여 수준	이용 가능한 자녀연령 (만)	비고
스웨덴	부모휴가로 제공됨 69주(총480일) -60일은 각각 부모권리 (양도불가능 개별권리)			부모보험	60일+ 10일	100		부모휴가 69주 (총480일) -60일은 각각 부모권리 (양도 불가능 개별권리)	480일중 (360일) -80% 60일- 정액금액 (60SEK/ 일) 60일은 무급	출산 60일 전~ 8세까지	자격- 최소240일 근로경력
핀란드	부모휴가로 제공됨(263 근로일)										
	105 근로일	52% EUR 28,403 까지는 70%, EUR 28,403- 43,699의 경우 40% 그 이상 소득수준 -25% 지급		건강보험	18일 (부모 휴가 사용시 1-12주 까지 연장 가능)	80		158 근로일 (쌍둥이 경우 아동당 60일씩 추가)			부모각각 (최소12일 이상 사용) 두 번까지 번갈아 가면서 사용 가능

<부록 2> 각국의 부모휴가 - 계속

국가명	모성휴가				부성휴가			부모휴가/육아휴가			
	휴가 기간 (주)	평균 임금의%	휴가급여 최고액	산전후 휴가 및 배우자 출산휴가 재원조달	기간	급여 (평균 임금의%)	비고	휴가명/ 기간	급여 수준	이용 가능한 자녀연령 (만)	비고
독일	14	100		건강보험 (고, 근, 정) 고용주-보조적 급여제공	없음			3년	정액제 2년- 월DM600 (US$309) 1년-무급	2세 (휴가의 3년차는 자녀가 만 8세가 될 때까지 사용가능)	주당 30시간까지 일하는 시간제 근로자 급여 지불 육아휴직- 정부가 모두 지불
프랑스	총16주 (산전6주+ 산후10주) 40주(셋째 자녀이상)	100	일당 FF387 (US$59)	건강보험 (고, 근, 정)	2주 (2001)		현재의 결혼 상태와 관계없이 지급	3년(1년씩 3번에 걸쳐 갱신가능)	급여는 없지만 대신 양육수당 (APE) 제공	3	시간제 근로자- 일정비율 줄어듬
네덜란드	16	100	310Guilder (US$154)	실업보험 (고, 근, 정)	2일	100	-아버지휴가 부분 호환 불가능 -임금대체 불가능	6개월 -비양도성 개별권리	무급	8	2001년 1월부터 유급휴가 제공 고용주에게 보조금 지불

<부록 2> 각국의 부모휴가 - 계속

국가명	모성휴가				부성휴가			부모휴가/육아휴가			
	휴가 기간 (주)	평균 임금의%	휴가 급여 최고액	산전후 휴가 및 배우자 출산휴가 재원조달	기간	급여(평균 임금의%)	비고	휴가명/ 기간	급여 수준	이용 가능한 자녀연령 (만)	비고
벨기에	15 ※자영업자 -3주간 휴가가능 ※입양, 장애아동-7년	4주간- 임금의 82% 11주간- 임금의 75% ※자영업자- 정액급여 공무원-100%		사회보장기금	출생 후 12일	12일중 3일간 유급		부모휴가 총 6개월 (3개월-부 3개월-모)		4	휴가 종료 후 복직 보장
오스트리아	16	100						18(6개월은 아버지 할당 양도 불가능)		8	조부모도 24개월 사용가능
룩셈부르크	16	100		전국가족수당 기금	2일			부모휴가 6개월간 전일제 사용가능/ 12개월간 시간제 사용가능	정액급여 EUR1,611	5	
캐나다	15~18주 주마다 다름 (2001년부터 두 배로 연장)	55 80(저소득가정)	주당 C$413 (US$350)	실업보험 (고, 근)	없음			부모휴가 35 -부모공유 -출산휴가와 부모급여 합쳐 50주 초과 불과	모성 휴가와 동일	1	아이의 출생 52주 이내에 완료되어야 함

<부록 2> 각국의 부모휴가 - 계속

국가명	모성휴가				부성휴가			부모휴가/육아휴가			
	휴가기간 (주)	평균 임금의%	휴가급여 최고액	산전후 휴가 및 배우자 출산휴가 재원조달	기간	급여 (평균 임금의%)	비고	휴가명/ 기간	급여 수준	이용 가능한 자녀연령 (만)	비고
영국	26(유급) +26(무급) (2003년)	・모성수당-임금의 90%미만 혹은 주당£60.20(US$92) ・법정모성급여-임금의 90% 6주간 지급. 나머지12주간-주당£60.20(US$92)지급 일주일에 100파운드 증가		2003년 개정 글로벌사회보험펀드조성 (고, 근, 정) 정부-보조금지급역할	2 출생/ 입양후 8주 이내 사용해야함	모성 휴가와 동일 (90% 수준)	재원은 국민 보험에서 2003년 부터	13 (장애아동18) 연간4주 이상 불가능	무급	5	-부모각각 사용 -호환불가능 -임금대체 불가능
미국	유급모성휴가에 대한 국가적 정책이 없음 인구의 약23%가 거주하는 5개의 주에서 임시장애보험법으로 약간의 급여 지급 주마다 다르게 지급함.			주정부프로그램 고용주와 근로자간의 다양한 조합	없음	무급	부모 휴가에서 부모각각 사용할 수 있는 휴가가 있음	가족휴가 의료휴가 12주 ※2004년 캘리포니아 주에서 유급가족휴가 제도 처음으로 도입 6주간 임금의 50% 지급	무급	50인 이상 사업장에 만1세 이하의 자려를 둔 사용자가 일정기간 이상 재직시	
	최대 26-52 평균 5-13	최대 $170-487 평균 $142-273									

<부록 3> 각국의 가족간호휴가

국가명	가족간호휴가			
	조건	기간	급여 (평균임금의%)	비고
덴마크	14세 이하의 자녀가 심각하게 아픈 경우	18 개월 이내로 52주간 지급	모성급여와 동일 (임금의 60% 정도)	
노르웨이	자녀가12세 이하일 경우 장애아의 경우 16세까지 자녀가 아픈 경우	부모각각 -1년에 10일까지 2명이상일 경우 -각각 15일까지 편부모일 경우 -20, 30일	100	
스웨덴	12세 이하의 자녀가 아프거나 특정 상황에서 16세 이하의 자녀가 아플 경우	120일	80	
프랑스	16세 이하의 자녀가 아플 경우	3일	100	2001년 중병자녀에 대한 육아휴직제도 도입 -중병, 장애자녀가 있는 근로자가 휴직 또는 단시간 근로 휴직-1번신청시 최대4개월까지 2회 더 갱신 가능. 최대기간은 12개월. 휴직시 급여-가족수단기금에서 지급
	자녀가 만1세 이하이거나 3명이상의 자녀를 둔 경우	5일		
독일	12세 이하의 자녀가 아픈 경우	맞벌이부모-자녀 1명당 1년에 10일 (최대 25일) 한부모가정-자녀1명당 20일(최대 50일)	100	

<부록 3> 각국의 가족간호휴가 – 계속

국가명	가족간호휴가			
	조건	기간	급여 (평균임금의%)	비고
독일	12세 이하의 자녀가 아픈 경우	맞벌이부모-자녀 1명당 1년에 10일 (최대 25일) 한부모가정-자녀1명당 20일(최대 50일)	100	
네덜란드	자녀가 배우자가 아픈 경우	1년에 최대 10일	70	
캐나다	몇 개의 지방에서만 긴급휴가 가능			
영국	'부양자를 위한 휴가' -아프거나 몸이 쇠약해진 구성원이 있을 경우	1년에 1-2일	무급	2000년 응급사태에 대한 유급휴가제도 도입
미국	가족구성원을 돌보기 위한 휴가	12개월 동안 12주		

<부록 4> 국가별 남성 고용율 비교 (15 – 64세)

	1990	2000	2001	2002	2003	2004
덴마크	80.1	80.7	80.2	80.2	79.7	79.9
스웨덴[1)]	85.2	76.2	76.9	76.4	75.7	75.0
노르웨이[1)]	78.6	81.7	81.0	80.2	78.7	78.4
핀란드	76.7	69.4	70.0	69.2	69.0	68.8
독일	75.7	72.9	72.8	71.7	70.4	71.0
프랑스	71.0	68.8	69.8	69.6	69.2	68.8
네덜란드	75.2	82.1	82.7	82.9	81.2	80.2
벨기에	68.1	69.8	68.5	68.1	67.1	67.9
오스트리아	..	76.2	75.9	75.3	75.3	73.0
룩셈부르크	76.4	75.0	74.9	75.5	73.3	72.4
영국[1)]	82.1	79.1	79.3	78.9	79.3	78.9
미국[1)]	80.7	80.6	79.4	78.0	76.9	77.2
캐나다	77.8	76.1	75.7	75.9	76.4	76.7
호주	78.5	76.6	75.9	76.4	76.4	76.4
일본	81.3	80.9	80.5	79.9	79.8	80.0
한국	73.9	73.1	73.5	74.9	75.0	75.2

1) 16-64세

출처: OECD database, *Employment Outlook*, 2005에서 발췌

<부록 5> 국가별 여성 고용율 비교 (15 – 64세)

	1990	2000	2001	2002	2003	2004
덴마크	70.6	72.1	71.4	72.6	70.5	72.0
스웨덴[1)]	81.0	72.2	73.5	73.4	72.8	71.8
노르웨이[1)]	67.2	74.0	73.8	73.9	72.7	72.7
핀란드	71.5	64.5	65.4	66.1	65.7	65.5
독일	52.2	58.1	58.7	58.8	58.7	59.9
프랑스	50.9	54.8	55.7	56.7	57.3	56.9
네덜란드	46.7	63.7	65.3	65.9	65.8	65.7
벨기에	40.8	51.9	50.7	51.1	51.4	53.0
오스트리아	..	59.7	59.8	61.0	61.2	60.1
룩셈부르크	41.4	50.0	50.8	51.5	52.0	50.6
영국[1)]	62.8	65.5	66.1	66.3	66.4	66.6
미국[1)]	64.0	67.8	67.1	66.1	65.7	65.4
캐나다	62.7	65.6	65.9	67.0	67.9	68.4
호주	57.1	61.8	61.6	62.1	62.2	62.6
일본	55.8	56.7	57.0	56.5	56.8	57.4
한국	49.0	50.1	51.0	52.0	51.1	52.2

[1)] 16-64세

출처: OECD database, *Employment Outlook*, 2005에서 발췌

<부록 6> 국가별 시간제 고용율 비교

	남성			여성		
	1990	2001	2004	1990	2001	2004
덴마크	10.2	9.3	11.6	29.7	21.0	24.3
스웨덴	5.3	7.3	8.5	24.5	21.0	20.8
노르웨이	6.9	9.1	10.3	39.8	32.7	33.2
핀란드	4.8	7.3	7.9	10.6	14.0	15.0
독일	2.3	5.1	6.3	29.8	35.0	37.0
프랑스	4.5	5.1	4.8	22.5	24.4	23.6
네덜란드	13.4	13.8	15.1	52.5	58.1	60.2
벨기에	4.4	5.7	6.3	28.8	32.5	34.1
오스트리아	..	2.7	3.7	..	24.8	29.6
룩셈부르크	1.6	2.0	1.7	19.1	30.1	33.3
영국	5.3	8.3	10.0	39.5	40.3	40.4
미국	8.6	8.0	8.1	20.2	18.0	18.8
캐나다	9.2	10.5	10.9	26.8	27.0	27.2
호주	11.3	15.8	16.1	38.5	41.7	40.8
일본	9.5	13.7	14.2	33.4	41.0	41.7
한국	3.1	5.2	5.9	6.5	10.4	11.9

자료: OECD database, *Employment Outlook*, 2005에서 발췌

<부록 7> 국가별 출산율 비교 (Total fertility rates, TFR)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
덴마크	1.7	1.7	1.8	1.8	1.8	1.8	1.7	1.8	1.7	1.73	1.77	1.74	1.72
스웨덴[1)]	2.1	2.1	2.1	2.0	1.9	1.7	1.6	1.5	1.5	1.5	1.54	1.57	1.65
노르웨이[1)]	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.81	1.84	1.85	1.78	1.75
핀란드	1.8	1.8	1.9	1.8	1.9	1.8	1.8	1.7	1.7	1.74	1.73	1.73	1.72
독일	1.5	1.3	1.3	1.3	1.2	1.3	1.3	1.4	1.36	1.36	1.38	1.35	1.31
프랑스	1.8	1.8	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7	1.76	1.79	1.88	1.89	1.89
네덜란드	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.5	1.5	1.6	1.63	1.65	1.72	1.71	1.73
벨기에	1.6	1.7	1.7	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	1.53	1.61	1.66	1.64	1.62
오스트리아	1.5	1.5	1.5	1.5	1.4	1.4	1.4	1.4	1.34	1.32	1.34	1.31	1.40
룩셈부르크	1.6	1.6	1.6	1.7	1.7	1.7	1.8	1.7	1.68	1.73	1.76	1.66	1.63
영국[1)]	1.8	1.8	1.8	1.8	1.7	1.7	1.7	1.7	1.71	1.68	1.65	1.63	1.64
미국[1)]	2.1	2.1	2.1	2.1	2.0	2.0	2.0	2.1	2.0	2.01	20.6	2.03	2.01
캐나다	1.7	1.7	1.7	1.7	1.6	1.6	1.6	1.58	1.5	1.54	1.53	1.53	1.52
호주	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.8	1.8	1.78	1.76	1.75	1.73	1.75
일본	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.4	1.4	1.4	1.38	1.34	1.36	1.33	1.32
한국	1.6	1.7	1.8	1.7	1.7	1.7	1.6	1.6	1.47	1.42	1.47	1.30	1.17

자료: OECD(2005) Society at a Glance: OECD Social indicators, Paris (WWW.oecd.org/els/social/indicators)

<부록 8> 총 사회지출과 1인당 GDP

	1인당 GDP	1인당 사회지출	사회지출 (GDP%)
덴마크	29,218	8,612	29.47
스웨덴	26,902	7,937	29.50
노르웨이	36,585	9,230	25.23
핀란드	26,355	6,569	24.92
독일	25,465	7,326	28.77
프랑스	26,562	7,558	28.45
네덜란드	28,700	6,442	22.45
벨기에	27,098	7,378	27.23
오스트리아	28,358	7,608	26.83
룩셈부르크	49,154	10,245	20.84
영국	27,068	6,050	22.35
미국	34,953	5,302	15.17
캐나다	29,593	5,386	18.20
호주	27,337	5,162	18.88
일본	26,538	4,637	17.47
한국	15,916	1,385	8.70

주: 공공, 민간부분의 당연지출의 합임.

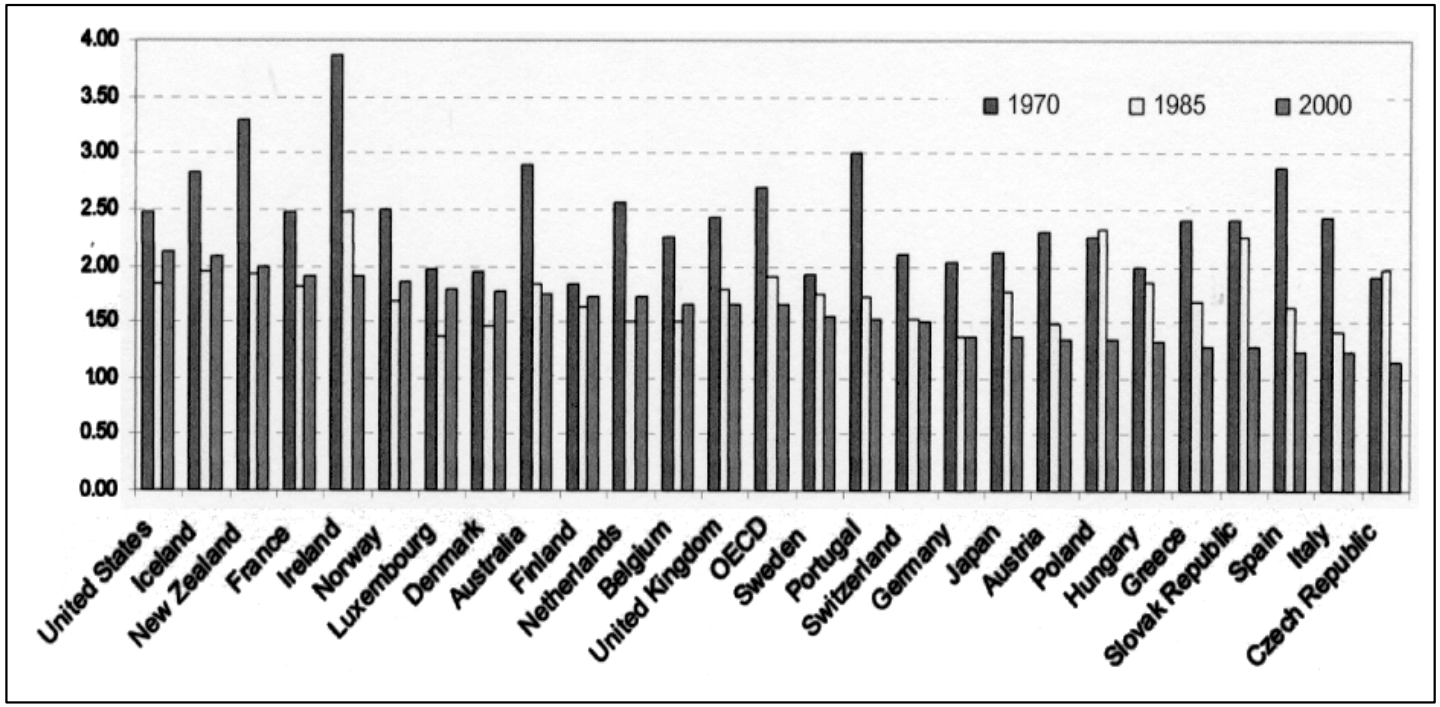
자료: OECD(2005) Society at a Glance: OECD Social indicators, Paris (WWW.oecd.org/els/social/indicators)

<부록 9> 국가별 모성 및 부모휴가 지출비 (% of GDP)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
덴마크	0.25	0.3	0.3	0.3	0.32	0.38	0.41	0.42	0.45	0.46	0.48	0.48	0.5	0.55	0.81	0.86	0.7	0.58	0.53	-
스웨덴	0.66	0.7	0.71	0.66	0.64	0.7	0.75	0.78	0.87	0.95	1.12	1.2	1.27	1.06	0.98	0.87	0.66	0.58	0.59	-
노르웨이	0.18	-	-	-	-	0.19	-	-	0.28	0.34	0.38	0.45	0.51	0.56	0.68	0.69	0.67	0.65	0.67	-
핀란드	0.27	0.26	0.56	0.62	0.6	0.67	0.69	0.78	0.79	0.84	1.04	1.26	1.45	1.21	1.08	0.95	0.75	0.72	0.63	-
독일	0.1	0.1	0.1	0.09	0.07	0.06	0.12	0.18	0.19	0.2	0.21	0.26	0.28	0.27	0.24	0.25	0.24	0.24	0.24	-
프랑스	0.31	0.34	0.33	0.28	0.28	0.25	0.23	0.31	0.36	0.31	0.33	0.33	0.33	0.32	0.31	0.25	0.31	0.35	0.35	-
네덜란드	0.05	0.05	0.04	0.05	0.04	0.04	0.05	0.05	0.05	0.05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
벨기에	0.08	0.09	0.08	0.08	0.08	0.08	0.08	0.07	0.07	0.07	0.16	0.18	0.18	0.18	0.17	0.16	0.16	0.18	0.17	-
오스트리아	0.27	-	-	-	-	0.21	-	-	-	-	0.22	0.23	0.24	0.24	0.24	0.23	0.23	0.17	0.16	-
룩셈부르크	0.19	0.24	0.19	0.23	0.23	0.22	0.23	0.22	0.22	0.22	0.23	-	-	-	-	-	-	-	-	-
영국	0.09	0.09	0.08	0.07	0.07	0.07	0.07	0.07	0.06	0.07	0.09	0.1	0.11	0.1	0.08	0.07	0.07	0.07	0.07	-
미국	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
캐나다	0.08	0.08	0.08	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.1	0.1	0.11	0.19	0.19	0.18	0.16	0.16	0.14	0.13	0.13	0.12
호주	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01	0.04	0.03	0.03	0.03

자료: OECD(2001) Social expenditure Database.

<부록 10> 국가별 출산율 비교 (1970, 1985, 2000)



자료: Society at a Glance: OECD Social indicators, Paris (WWW.oecd.org/els/social/indicators).

<부록 11> 산전후휴가 및 육아휴직제도 안내 – 노동부자료실

노동부에서는 여성의 경제활동욕구 및 필요성이 증대됨에 따라 여성고용으로 인한 사업주의 비용부담을 경감시키고, 출산 및 육아 등으로 인한 이직을 방지하여 근로자의 고용안정과 경제활동참가율을 높이고자 2001년 11월 1일부터 산전후휴가급여 및 육아휴직급여를 지급하고 있습니다.

|산전후휴가|

▶ ▶ **산전후휴가 제도**(근로기준법 제72조)

○ 여성근로자가 임신하였을 경우에는 근로계약의 형태와 관계없이 산전후를 통하여 90일의 휴가를 부여하되 반드시 산후에 45일 이상 확보되어야 함

○ 산전후휴가기간 90일중 최초 60일분에 대하여는 사업주가 통상임금 전액을 지급하여야 하고, 이후 30일분에 대하여는 고용보험에서 산전후휴가급여로 지급

○ 근로기준법 제30조에 의하여 산전후휴가기간과 그 후 30일간은 해고하지 못하고, 같은 법 제59조 제6항의 규정에 의하여 연차휴가를 산정함에 있어 산전후휴가기간은 출근한 것으로 처리하여야 함

▶ ▶ **산전후휴가급여 수급요건**

❶ 여성근로자가 근로기준법 제72조의 규정에 의한 산전후휴가를 부여 고,
❷ 산전후휴가 종료일 이전에 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이어야 하며,
❸ 산전후휴가 종료일로부터 6월 이내에 신청하여야 함.

▶ ▶ **신청기간 및 방법**

○ 산전후휴가종료일로부터 6월 이내에 사업주가 확인한 산전후휴가확인서와 근로자 본인이 작성한 산전후휴가급여신청서를 신청인 거주지 또는 사업장 관할 고용안정센터에 제출
(근로자 본인 또는 대리인이 직접 출석하여 제출하거나 우편접수 가능)

▶ ▶ **지급기간 및 지급액**

○ 산전후휴가기간중 60일(최초 60일분은 사업주가 지급)을 초과한 일수(30일 한도)에 대하여 근로기준법상 통상임금액에 상당하는 금액을 지급함.
➲ 통상임금 산정기준일은 산전후휴가 개시일이고, 지급 상한액은 135만원임

|육아휴직**|**

▶ ▶ **육아휴직제도**(남녀고용평등법 제19조)

○ 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자가 그 영아의 양육을 위한 휴직
(휴직기간은 1년 이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없음)
* 남, 녀 모두 사용 가능함

▶ ▶ **육아휴직급여 수급요건**

❶ 피보험자가 남녀고용평등법 제19조의 규정에 의한 육아휴직을 30일 이상 부여 받았을 것 ❷ 산전후휴가 종료일 이전에 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이어야 하며, ❸ 육아휴직개시일이후 1월부터 종료일이후 6월 이내에 신청

▶ ▶ 신청기간 및 방법

○ 육아휴직개시일 이후 1월부터 종료일 이후 6월 이내에 사업주가 확인한 육아휴직확인서와 근로자 본인이 작성한 육아휴직급여신청서를 신청인 거주지 또는 사업장 관할 고용안정센터에 제출
(근로자 본인 또는 대리인이 출석하여 제출하거나 우편접수 가능)

○ 육아휴직개시일 이후 1월이 경과한 시점부터 매월 단위로 신청하거나 기간을 적치하여 신청 가능
(이때에도 반드시 육아휴직 종료일 이후 6월 이내 신청)

▶ ▶ 지급액

○ 육아휴직급여는 매월 40만원씩 정액으로 지급
[고용보험법시행령 개정으로 '04.2.25부터 40만원씩 지급]

<부록 7> 산전후휴가 지원실적

	2002	2003	2004	2005
수혜자수(명)	22,711	32,113	38,541	41,104
지급액(억원)	226	335.7	416.1	460

자료: 노동부

<부록 8> 육아휴직급여 지원실적

(단위: 명)

년도	지급액 (백만원)	인원			1인당 월지급액 (만원)	산전휴가 사용자 중 육아휴직 비중(%)
		전체	여성	남성		
2003	10,576	6,816	6,712	104	30	21
2004	20,803	9,304	9,123	181	40	24
2005	28,242	10,700	10,500	200	40	26

자료: 노동부

<부록 9> 대체인력채용장려금

(단위: 명, 백만원)

	사업장	인원	지급액
2004	6	6	500
2005	55	58	6,400
2006. 5	43	65	4,600

자료: 노동부

<부록 10> 여성재고용촉진장려금 지급실적

(단위: 명, 백만원)

년도	인원	지원금액	1인당 지원기준
2002	172	232	월 30만원, 6개월
2003	118	159	
2004	75	106	월 30~40만원, 6개월
2005	79	123	

자료: 노동부

<부록 11> 산전후휴가급여 및 육아휴직급여 지급 실적

(단위: 명, 백만원)

구 분 / 년도별		산전후휴가급여		육아휴직급여			
		인원	지급액	전체인원	여성	남성	지급액
2002년		22,711	22,602	3,763	3,685	78	3,087
2003년		32,133	33,522	6,816	6,712	104	10,576
2004년		38,541	41,610	9,303	9,122	181	20,803
2005년		41,104	46,041	10,700	10,492	208	28,242
2006년	1월	3,440	3,859	990	969	21	2,588
	2월	6,943	7,802	1,869	1,827	42	4,881
	3월	4,300	5,489	1,007	994	13	2,604
	4월	3,946	6,859	934	919	15	2,482
	5월	4,547	8,868	1,197	1,169	28	2,740

2006년 연구보고서(수시과제)-1

한국의 부모휴가 정착방안 연구

2006년 6월 28일 인쇄
2006년 6월 30일 발행

발행인 : 서 명 선
발행처 : 한국여성개발원
서울시 은평구 불광동 1-363
전화 / 3156-7000 (代)
인쇄처 : 도서출판 한학문화
전화 / 313-7593 (代)

<정가 8,000원>

ISBN 89-8491-155-0 93330