

오스트리아 AUSTRIA

육아휴직 및 가족돌봄 관련 제도 개정

곽 서 회 레이든 대학교(Leiden University) 지역학과-정치학과 강사(Lecturer)

2023년 9월, 오스트리아는 육아휴직과 가족돌봄 관련 제도를 일부 개정했다. 이는 유럽연합(EU)이 채택하여 2019년 8월 1일자로 발효된 부모 및 돌봄제공자의 일·가정양립에 관한 지침(2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers)을 오스트리아 국내법에 반영하고 이행하고자 추진된 것이다.

유럽연합(EU)이 채택한 일·가정 양립에 관한 지침은 육아휴직 기간을 단순히 양적으로 확대하는 것뿐만 아니라 부모 모두 돌봄에 참여하고, 여성이 꾸준히 일할 수 있도록 보다 우호적인 노동시장 환경을 조성한다는 목표도 포함하고 있다. 해당 지침이 발효됨에 따라 유럽연합(EU) 회원국들은 각국의 사회·경제적 맥락을 반영하여 국내법을 수정할 의무가 생겼으며, 이에 따라 여러 회원국들이 최근 몇 년간 육아휴직 관련 제도를 수정해왔다.

오스트리아에서 개정된 내용을 좀 더 구체적으로 살펴보면, 우선 육아휴직(parental leave, Elternkarenz) 사용 기간과 조건이 일부 변경되었다. 육아휴직을 사용할 수 있는 법정 기간은 총 24개월이다. 부모는 자녀가 만 2세가 될 때까지 육아휴직을 사용할 수 있는데, 부모 양쪽이 번갈아 가면서 두 번 사용할 수도 있다. 여기서 주목할 점은 최소 사용 기간이 있다는 점이다. 주어진 총 24개월은 양쪽 부모가 각각 최소 두 달씩 사용해야 모두 사용할 수 있다. 만약 부모 한쪽만 육아휴직을 사용한다면, 사용할 수 있는 총 기간은 22개월이 된다. 한부모가정 혹은 부모 중 한 명이 학생, 자영업자이거나 미고용 상태와 같이 육아휴직을 사용할 수 있는 자격이 없는 경우에는 앞서 언급한 조건이 적용되지 않으며, 한 명이 24개월을 일괄적으로 사용할 수 있다.

오스트리아에서는 작년 하반기 법 개정 이전부터 자녀 출산 후 돌봄으로 인한 근로자의 시간제 근무 전환이 가능했다. 20명 이상이 근로하는 사업장에서 3년 연속 일한 근로자라면 성별 상관없이 해당 제도를 사용할 권리를 갖는다. 그리고 부모 양측 모두 동시에 시간제 근무 전환 제도를 사용할 수도 있다. 부모인 근로자는 자녀가 만 7세까지 시간제 근무 전환이 가능했는데, 만 8세로 사용기한이 확대되었다. 시간제로 근무할 수 있는 기간은 근로자별로 상황에 따라 다르게 책정된다. 즉 근로시간을 줄이더라도 일은 계속 하면서 자녀를 돌보는 시간도 낼 수 있다.

참고자료

- Federal Ministry of Labour and Economy (오스트리아 노동경제부 공식 웹사이트), "Elternkarenz," <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/Karenz-und-Teilzeit/Elternkarenz.html> (접속일: 2024.4.21.)
- Federal Ministry of Labour and Economy (오스트리아 노동경제부 공식 웹사이트), "Parental Part-Time Work," <https://www.bmaw.gv.at/en/Topics/Labour-Law/Unpaid-Leave-and-Part-Time-Work/Parental-Part-Time-Work.html> (접속일: 2024.4.21.)
- Österreichische Gesundheitskasse (오스트리아 공공건강보험 공식 웹사이트), "Familienzeitbonus(Family time bonus)," https://www.gesundheitskasse.at/cd_scontent/?contentid=10007.879676&portal=oegkportal (접속일: 2024.4.21.)
- Österreichische Gesundheitskasse (오스트리아 공공건강보험 공식 웹사이트), "Kinderbetreuungsgeldes (Childcare allowance)," https://www.gesundheitskasse.at/cd_scontent/?contentid=10007.879639&portal=oegkportal (접속일: 2024.4.21.)

고용주는 육아휴직을 사용하는 기간, 그리고 육아휴직을 끝내고 복귀 후 4주까지 해당 근로자를 해고하거나 계약을 종료할 수 없다. 전일제, 시간제 고용 형태나 성별 관계없이 육아휴직을 사용하고자 하는 근로자들이 법적으로 보호받는 셈이다. 즉, 육아휴직은 법적으로 근로자가 보장받는 기간(Protection period, Kündigungsschutz)이다. 이러한 보호기간은 출산 시에도 적용되는데, 여성 근로자는 임신 기간 동안, 그리고 출산 후 4개월간 근로자로서 보호기간이 적용된다. 출산휴가 직후 육아휴직을 사용한다면, 보호기간 역시 그대로 유효하며 연장된다. 법적으로 근로자는 육아휴직을 사용할 권리를 보장받으며, 고용주는 이를 거부할 수 없다. 근로자는 고용주에게 육아휴직 연기를 거부하는 사유를 서면으로 공식 작성해 줄 것을 요청할 수 있다. 이 경우 고용주는 서면으로 반드시 그 사유를 설명해야 한다.

자녀돌봄수당(childcare allowance, Kinderbetreuungsgeldes)은 부모 양측 모두 받을 경우 자녀 출생 이후 456일에서 1,063일까지 기간 내에 유연하게 수령 기간을 선택할 수 있다. 일반적으로 수령 기간이 길어질수록 수령액이 줄어든다. 단기 수령 기간을 기준으로 했을 때 2023년 일 35.85유로(한화 약 5만 3천 원)에서 2024년 일 39.33 유로(한화 약 5만 7천 원)으로 소폭 상승했다. 이 밖에도 소득에 기반하는 자녀돌봄수당도 있는데, 이는 가구 소득 상한선, 자녀 출생 전 최소 고용기간 182일 등 여러 기준을 충족할 때 지원할 수 있다.

그리고 남성 근로자가 자녀돌봄휴가를 사용하는 동안 받는 가족돌봄시간 보너스 수당(family-time bonus, Familienzeitbonus)이 확대되었다. 2023년 7월 기준 일 23.91유로(한화 약 3만 5천 원)이었던 반면, 2024년 수당은 52.46유로(한화 약 7만 7천 원)로 2배 이상 대폭 증가했다. 가족돌봄시간 보너스 수당은 자녀 출산 후 91일 내에 사용할 수 있고, 최소 28일에서 최대 31일 연속 사용이 가능하다.

또 주목할 부분은 평등대우법(Equal Treatment Act, Gleichbehandlungsgesetz)에 육아휴직이 새로운 차별 금지 사유로 포함되었다는 점이다. 근로자는 육아휴직, 시간제 육아휴직 사용, 돌봄 휴직 또는 기타 가족구성원 돌봄으로 휴가를 쓸 때 차별받지 않아야 한다고 명시되어 있다. 실질적으로 적용 및 이행여부를 평가하기에는 어려움이 있을 수 있겠으나, 돌봄 행위 자체를 보호하겠다고 명시했다는 점에서 규범적인 의의가 있다고 할 수 있다.

육아휴직 외에도 근로자는 1년에 보통 1주일(근로자 본인의 최대 주당 근로시간), 가족 구성원이 아프거나 입원했을 때 돌봄 휴가(care leave, Pflegefreistellung)도 사용할 수 있다. 부모, 조부모, 자녀, 손자녀 등이 그 대상이며, 배우자 역시 포함될 수 있다. 같은 세대에 거주하는 경우 형제, 자매, 삼촌이나 이모 등 세대원 누구나 그 돌봄 대상으로 포함된다. 12세 이하 자녀가 계속 아픈 경우, 추가로 1주 돌봄 휴가를 사용할 수 있다. 이전에는 같이 거주하고 있는 직계 가족만 돌봄 휴직 대상으로 인정되었고, 동일 세대 거주 여부를 증명했어야 하는데, 이제는 해당 휴가를 사용할 수 있는 범위가 한층 확대되었다.

오스트리아에서 육아휴직과 가족돌봄과 관련된 제도가 일부 개정되면서, 근로자가 일과 돌봄간 균형을 유지할 수 있는 방향으로 한층 개선되었다. 특히 휴직 기간이나 남성 근로자의 가족돌봄시간 보너스 수당을 양적으로 늘리는 데 그치지 않고, 근본적으로 돌봄에 대한 제도적 권리를 보장하고 부모 양측 모두 돌봄에 관여할 수 있는 환경을 조성하고자 했다는 점에 주목할 만하다.



양육자 고용권을 개선하기 위한 입법 변경

임 다혜 런던열대의학위생대학 국제보건/보건정책학 박사과정

영국은 2023년부터 양육자/돌봄책임자의 고용권을 개선하기 위해 관련 법을 개정했고 일부는 2024년 4월 6일부터 시행되었다. 이는 양육자의 일과 생활의 균형을 지원하고, 직장 스트레스를 줄이며, 결국 높은 직무 만족도와 생산성을 가져올 것으로 기대되고 있다. 영국은 여성의 경제참여 비율이 높아지는 추세에 맞지 않게 여전히 가정 내에서 여성이 양육에 전념하느라 경력이 단절되는 현상을 해결하고, 임신을 앞둔 여성이나, 임신 중인 여성이 직장 내 차별을 경험하지 않도록 이러한 개혁을 단행하였다. 특히, 이러한 관련 법 개정은 전 세계적으로 해결해야 할 과제인 성별 임금격차를 좁힐 수 있는 정책이 될 것이라고 기대된다. 본론에서는 양육자 고용권(Parenthood related Employment Rights)에 관련한 영국의 주요 법안에 대해 살펴볼 것이다.

유연 근무권 강화(Enhanced Flexible Working Rights) 관련 법 시행

- 기존에 영국에서는 피고용인의 고용기간이 26주(약 6개월) 지난 시점부터 유연근무를 신청할 수 있었으며, 12개월 이내에 한 번만 신청할 수 있었다. 또한, 유연근무를 신청하는 과정에서 피고용인은 유연한 근무 형태가 향후 고용주에게 어떤 영향을 미칠지에 대한 계획을 제시해야 했으며, 고용주는 신청인의 요청에 3개월 내에 응답해야 하는 의무가 있었다.

- 2024년 4월 6일부터 모든 피고용인은 근무 첫날부터 유연근무를 신청할 수 있게 되며, 12개월 내에 두 번 신청할 수 있도록 횟수가 증가했다. 이는 고용되기 전이나 직후부터 양육의 의무를 가지게 된 피고용인의 고용권을 강화하고, 양육 과정에서 시간이 흐름에 따라 변하는 양육 환경과 책임에 맞춰 근무시간을 시기적절하게 조정할 수 있는 가능성이 확대되었다. 또한, 유연근무를 신청하는 과정에서 해당 요청이 어떤 기대효과가 있는지에 관해 설명할 의무가 없어 유연근무 신청에 대한 장벽을 완화한다. 고용주는 기존에 비해 한 달 단축된 2개월내에 이들의 요청에 응답해야 할 법적 의무가 생겨서 양육자가 양육 필요에 따라 빠르게 근무시간의 조정을 반영할 수 있게 되었다.

유연 근무권 강화 관련 법안은 가정 내 양육을 주로 담당하는 경향이 있는 여성이 직장을 관두지 않고, 육아를 위한 시간을 계획할 수 있도록 지원하고자 마련되었다. 또한, 한 명의 양육자가 육아를 담당하는 것이 아니라 유연한 근무를 신청함으로써 가정 내 육아를 균형 있게 분담할 수 있도록 지원하고자 한다. 이를 통해, 더 많은 여성이 육아로 인해 경력을 단절하지 않아 결과적으로 성별 임금격차가 줄어들 것으로 기대된다.

참고자료

- GOV UK, "Flexible Working", <https://www.gov.uk/flexible-working/applying-for-flexible-working> (접속일: 2024.04.15.)
- Startups (2023.12.13.), "Flexible Working Bill: how to respond to a flexible working request", <https://startups.co.uk/people/management/flexible-working-bill/> (접속일: 2024.04.15.)
- People Management. (2024.01.02.), "New flexible working laws: an employer's guide", <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1856168/new-flexible-working-laws-employers-guide> (접속일: 2024.04.15.)
- GOV UK (2023.05.23.), "Workers' rights wins for parents and carers", <https://www.gov.uk/government/news/workers-rights-wins-for-parents-and-carers> (접속일: 2024.04.15.)
- Harper James (2024.03.27.), "Changes to Statutory Paternity Leave", <https://harperjames.co.uk/article/changes-to-statutory-paternity-leave/> (접속일: 2024.04.16.)
- UK Parliament (House of Lords) (2023.3.14.), "Neonatal Care (Leave and Pay) Bill", [https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/LLN-2023-0018/2023-0018-Neonatal-Care-\(Leave-and-Pay\)-Bill-Largefont.pdf](https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/LLN-2023-0018/2023-0018-Neonatal-Care-(Leave-and-Pay)-Bill-Largefont.pdf) (접속일: 2024.04.16.)
- Legislation GOV UK (2023.05.24.), "Protection from Redundancy (Pregnancy and Family Leave) Act 2023", <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2023/17/enacted> (접속일: 2024.04.16.)

유연한 남성의 육아휴직(Flexible Paternity Leave Options)을 위한 법 개정

- 2024년 3월 8일부터 남성의 육아휴직법도 변경되었다. 기존에 남성이 육아휴직을 2주 연속으로 낼 수 있고, 아이가 출생 또는 입양된 후 8주 안에만 육아휴직을 적용할 수 있었다면, 변경된 후에는 1주씩 휴가를 두 번 낼 수 있도록 허용하는 것이 추가되었다. 또한, 육아휴직 기간도 기존의 출생/입양 후 8주 내에서 52주 내로 확대되었다. 해당 법안은 2024년 4월 6일 이후 출생 예정인 자녀나 입양될 아이에게 적용된다. 이전에는 출생 또는 입양 예정일 15주 전까지 남성이 육아휴직을 신청할 수 있었다면, 법안 변경 후에는 28일 전까지 신청할 수 있게 된다.
- 변경된 법안은 대체적으로 육아휴직에 대한 유연성을 강화하였다. 이러한 변경에는 육아계획이 수시로 바뀔 수 있으며, 출생이나 입양 예정일까지 많은 변수가 생길 수 있다는 점이 고려되었다는 것을 알 수 있다. 특히, 육아휴직 신청기한을 출생/입양 예정일 28일 전까지 늦춰 남성이 가정 내의 육아 요구에 빠르게 대처할 수 있도록 지원하는 것이 가능해졌다.

신생아 치료 유급 휴가(Paid Neonatal Care Leave)법 시행 예정

- 스튜어트 맥도날드(Stuart C. McDonald) 의원에 의해 발의된 신생아 치료를 위한 유급 휴가법(The Neonatal Care (Leave and Pay) Act)이 2023년 5월 24일부로 의회에서 통과되었다. 해당 법은 출생 후 첫 28일 동안 7일 이상 병원 치료가 필요한 신생아의 양육자에게 최대 12주의 유급휴가를 부여하며, 유연 근무제와 같이 출근 첫날부터 신청할 수 있다. 해당 법은 신생아의 건강 문제로 인한 양육자의 경제적·감정적 부담을 줄이고, 아동을 돌보면서도 직업을 유지할 수 있는 여건을 만드는 것을 목적으로 한다. 신생아 치료 유급 휴가는 육아 휴직과는 별도로 사용할 수 있으며, 2025년 4월부터 시행될 예정이다.
- 해당 법은 자선 단체인 블리스(Bliss)에서 2019년 영국에 있는 700명의 양육자를 대상으로 설문조사를 시행한 결과를 바탕으로 만들어졌다. 조사 결과에 따르면, 신생아가 치료받아야 하는 양육자의 90%가 육아휴직 기간이 신생아가 치료받는 기간에 비해 너무 짧다고 대답했다. 또한 많은 수의 양육자들이 신생아가 치료를 마치지 못한 상황에서 직장에 복귀해야 했으며, 아이가 너무 어려서 보육원에도 맡길 수 없기에 양육자 중 한 명이 직장을 관둬야 하는 경우가 발생했다고 한다. 이미 5명 중 2명의 양육자가 신생아의 치료를 이유로 불안과 외상 후 스트레스(Post-traumatic stress)를 경험하는 상황에서, 치료를 지속하기 위한 재정적 부담도 커지기 때문에 양육자가 직장을 관두는 경우 악순환이 반복된다. 따라서 해당 법안이 정부의 목적대로 치료가 필요한 신생아를 둔 양육자의 경제적 및 정서적 부담을 덜어줄 것으로 기대된다.

- Equality and Human Rights Commission (2016), "Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage: Experience of Mothers",
https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/mothers_report_-_bis-16-146-pregnancy-and-maternity-related-discrimination-and-disadvantage-experiences-of-mothers_1.pdf
(접속일: 2024.04.16.)

임신과 육아기간 정리해고 보호법(The Protection from Redundancy (Pregnancy and Family Leave) Act)

시행

- 평등과 인권 위원회(Equality and Human Rights Commission)의 2016년 연구 결과에 따르면, 9명 중 1명의 여성이 출산 후 정리해고를 당하거나, 직장 내 차별로 인해 직장을 그만둘 수밖에 없는 상황에 놓여있다고 한다. 댄 자비스(Dan Jarvis) 의원은 이러한 차별적 관행으로부터 여성을 보호하기 위해 2023년 5월 24일 임신과 육아기간의 정리해고 보호법(The Protection from Redundancy(Pregnancy and Family Leave) Act)을 발의했다. 해당 법은 양육자가 임신 기간 전체와 출산/입양 후 18개월까지 정리해고로부터 보호될 수 있도록 보장하는 법이며, 2024년 4월 6일부터 시행되었다.
- 해당 법은 임신 또는 육아휴직 기간에 여성이 경험하는 고용 불안을 완화하여, 개인과 가족의 안녕에 집중할 수 있도록 지원하는 것이 목적이다. 이는 출산과 육아로 인해 직장에서 차별받거나, 경력 단절을 마주해야 하는 많은 여성에게 보호체계를 만들어줄 것으로 기대된다. 그러나, 해당 법으로 인해 고용주가 여성을 고용하는 것을 꺼리게 되는 또 다른 차별이 발생하지 않도록 정부와 사회에서 각별한 주의를 기울일 필요가 있다.