

저출산시대의 일가정양립정책 국제비교 : OECD국가의 휴가휴직정책 중심

*Comparative study on work and life balance focused on maternity and
childcare leave OECD countries*

이삼식 한국보건사회연구원 연구위원

최효진 한국보건사회연구원 연구원

1. 서론

우리나라는 단기간에 고출산사회에서 저출산사회로 이행하였으며, 2000년대에 들어서는 1.1명 내외의 극저출산수준이 지속되고 있다. 최근에는 저출산을 지속, 가입여성인구 감소, 이상자녀수 감소 등 이른바 ‘저출산 덩어리’에 빠져 출산율이 쉽게 회복되지 못할 것이라는 우려도 커지고 있다.

한국사회에서의 저출산현상은 만혼화 내지 비혼화 등 결혼행태와 함께 가족의 변화와도 연동하고 있으며, 더 나아가 경제적 및 사회문화적인 환경의 복합적인 상호작용에 기인하고 있다. 여기에 더해 최근에는 여성의 경제활동참가 증가로 노동시장과 가족생활에서의 성 형평성 즉, 일-가정 양립 정도가 결혼과 출산 행태에 중요한 영향을 미치는 요인으로 작용하고 있기도 하다. 즉, 맞벌이부부 증가로 인하여 돌봄 노동의 공백이 커짐에 따라 비용이 증가하고 일과 가정 간의 양자택일에 놓이게 되는 문제가 발생

하여, 결과적으로 만혼화·비혼화와 저출산으로 이어지는 것이다. 이러한 실정과 달리, 일가정양립 정책에 대한 논의는 다른 저출산정책에 비해 비교적 최근에 이루어졌으며, 그 결과 일가정양립 수준은 미약한 실정이다.

한편, OECD 국가들의 경우에는 우리나라에 비해 앞서 일가정양립 제고를 위해 다양한 정책을 실시하여 왔다. 대체적으로 이들 국가의 사례를 볼 때, 일가정양립정책은 궁극적으로 여성고용률을 높은 수준에서 유지시키면서도 출산율을 높이는 정적인 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 이러한 메커니즘은 양성평등을 매개로 여성고용률과 출산율 간에 밀접한 관련성이 있음을 나타내는 것이다. 따라서 본 연구에서는 OECD국가들의 일가정양립정책에 대해 정책분석(수평적 접근)을 실시하고자 하며, 이를 통해 우리나라 정책방향에 대한 시사점을 도출하고자 한다.

2. 저출산시대의 일가정양립정책 국제비교

1) 산전후휴가

우선, 산전후휴가의 운영방식을 살펴보면 우리나라와 마찬가지로 많은 OECD국가들은 산전후휴가와 육아휴직을 구분하여 운영하되, 산전후휴가 후에 육아휴직을 사용할 수 있도록 연계시키고 있다. 그러나 일부 국가들은 다른 형태로 운영하거나 아예 제도 자체를 두고 있지 않고 있으며, 또 다른 국가는 산전후휴가는 도입하고 있으나, 자녀 양육 등과 관련해서는 특별휴가나 근로시간단축제를 이용하도록 하고 있다. 노르웨이 등은 산전후휴가와 육아휴직을 구분하지 않고 통합적으로 운영하기도 한다. 영어권에 속한 미국과 호주의 경우에는 산전후휴가와 육아휴직을 제도화하기보다 일반적인 휴가를 이용하도록 하고 있다.

둘째, 산전후휴가 수혜대상의 경우 OECD국가들은 대체적으로 근로자에 집중하는 경향이 있다. 그러나 일부 국가들은 임금근로자를 포함한 다양한 종사상지위를 대상으로 하며, 더 나아가 경제활동을 하지 않은 자들도 산전후휴가 대상으로 설정하고 있다. 예를 들어, 덴마크의 경우, 자영업자, 실업수당 수급자, 직업훈련을 받은 자 등을 스위스에서는 근로자, 자영업자 혹은 출산당시 실업급여나 장애급여 수급자 등을 포함한다. 스페인도 산전후휴가 대상으로 보육미가입자를 예외적으로 적용하고 있다. 이상에서 주로 북유럽국가들이나 북어권국가에서 임금근로자 이외 다양한 유형의 종사상지위(자

영업)나 실업자와 비경제활동인구에까지 산전후휴가를 폭넓게 적용하고 있음을 알 수 있다.

셋째, 산전후휴가 기간의 경우 우리나라는 90일로 고정되어 있다. 그러나 많은 OECD국가들은 상황에 따라 산전후휴가 기간을 탄력적으로 적용하고 있다. 프랑스, 벨기에, 포르투갈, 폴란드, 슬로바키아 등에서는 태수(쌍둥이 등)에 따라 산전후휴가 기간에 차등을 두고 있다. 스웨덴, 프랑스, 뉴질랜드 등에서는 작업환경이나 산모와 태아의 건강상 필요한 경우 산전후휴가 기간을 앞당길 수 있도록 하고 있다. 독일, 오스트리아 등에서는 조산, 다태아 출산, 제왕절개 등의 경우 산후휴가기간을 연장해주고 있다. 종합하면, 일부 국가들은 다자녀나 다태아에 대해 산전후휴가 기간을 추가해주는 양상을 보인다. 그러나 이들 국가는 어느 특정한 권역의 특성이 기라기보다 국가별 고유한 정책의 성격을 가진 것으로 보인다.

넷째, 산전후휴가 사용형태를 살펴보면, 우리나라의 경우 산전후휴가는 90일간으로 최소한 45일간을 산후에 사용하도록 되어 있다. OECD 대부분 국가들도 산전후휴가를 산전휴가와 산후휴가로 구분하되, 반드시 일정 기간을 산후에 이용하도록 규정하고 있다. 노르웨이에서는 산전휴가를 일정기간 사용토록 규정하고 있다. 한편, 일부 국가들의 경우 산전후휴가 사용자의 상황에 따라 산전휴가와 산후휴가 기간을 보다 융통성 있게 사용할 수 있도록 하고 있다. 그 예로 스페인에서는 16주 산전후휴가 기간 중 10주는 단축제로 사용하도록 하고 있다. 종합하면, 산전후휴가를 사용하는 형태는 산전휴가와 산후휴가로 구분하되 일정기간을 산후휴가로

사용하게 하는 공통적인 특성을 보이고 있다.

다섯째, OECD국가 대부분은 산전후휴가를 유급으로 실시하고 있으나, 미국과 호주에서는 무급으로 실시하고 있다. 캐나다, 아일랜드 등의 경우 일부기간은 유급, 나머지 기간은 무급을 각각 적용하고 있다. 슬로바키아는 산전후휴가를 무급으로 제공하되, 사회보험가입자에게는 일부 지급하고 있다. 영국의 경우 자영업자를 포함한 비수급자에 대해 모성수당을 지원하기도 한다.

여섯째, 많은 OECD국가들은 산전후휴가 급여를 정률제로 실시하고 있다. 구체적으로 노르웨이, 덴마크, 독일, 네덜란드, 그리스, 스페인, 뉴질랜드 등은 통상임금의 100%, 영국은 90%, 스웨덴, 스위스, 이탈리아, 아일랜드 등은 통상임금의 80%, 핀란드는 고용상태와 소득수준에 따라 60~100%, 캐나다는 55%, 벨기에에는 계층에 따라 다양하게 적용하고 있다. 특히, 일부 국가들은 정률제를 적용하되, 최고한도액을 정액으로 설정하고 있다(노르웨이, 덴마크, 프랑스, 스위스, 네덜란드, 캐나다, 뉴질랜드 등). 영국의 경우에는 기간에 따라 정률제와 정액제를 혼합하여 적용하고 있다. 전체적으로 혹은 일부 계층에 대해 정액제로 지급하는 국가들이 있다. 실제로 독일에서 보험미가입자 혹은 자격 불충분자, 이탈리아에서 실직자, 불규칙근로자, 보험미가입자 등에 적용하고 있다. 종합하면, 극히 일부 국가들을 제외하면 상한제를 설정하여 산전후휴가 급여를 정률제로 적용하여 사회적 형평성을 고려하고 있음을 알 수 있다. 정액제를 지급하는 경우에도 주로 특수계층(주로 취약계층)에 한정하고 있으며, 이러한 방식도 취약

계층의 출산관련 부담을 적절하게 줄여주기 위한 조치로 풀이된다.

일곱째, 산전후휴가 급여에 대한 고용주의 역할에 대하여 살펴보면, 독일에서는 산전후휴가 사용으로 인한 고용주의 부담 경감을 위하여 2006년부터 기업규모에 관계없이 모든 사업장에 보조금을 지원해주고 있다. 캐나다에서는 고용주가 보험 지급액과 실제 임금간의 차액을 보전해주기도 한다. 영국의 경우 산전후휴가 급여는 고용주가 지급하고, 정부가 이를 보상해주고 있다. 즉, 국가가 고용주에게 환급해주는 정도는 92%이며, 중소기업(국가보험에 연간 45,000 £이하를 납입하고 있는 곳)에 대해서는 100%를 보상해주고 대체인력 채용시 추가로 4.5%를 지원하고 있다. 아일랜드에서는 단체협약에서 고용주가 산전후휴가 동안의 임금을 지원해야 한다는 규정이 있기 때문에 산전후휴가 동안의 급여와 임금간의 차액을 고용주가 부담해야 한다. 요컨대, 사회보험이 상대적으로 덜 발달된 일부 영어권 국가들의 경우 고용주에 대한 의존도가 크며, 이에 대해 국가의 보상시스템도 확립되어 있음을 알 수 있다.

2) 육아휴직

육아휴직의 자격조건에 대해 살펴보면, 우리나라의 경우 육아휴직은 고용보험에 가입한 사업체에 종사한 근로자가 그 대상이 된다. 따라서 비경제활동인구와 실업자는 물론 자영업자나 고용보험에 가입하지 않은 영세사업장의 근로자는 육아휴직 대상에서 제외된다. 특히, 고용보험에 가입한 사업장이라도 비정규직인 경

표 1. OECD국가의 산전후휴가 현황, 2009년

국가	자격기준	최대 기간(주)	급여	비고	
북 유럽	스웨덴	○ 모든 부모 ○ 14주 - 산전 7주, 산후 7주(2주 의무) - 작업환경 위험시 출산전 60일 부터 사용가능	○ 80%	○ 국가	
	노르웨이*	○ 유급휴직 - 휴가 전 10개월 중 최소 6개월 근무(보험료 10 개월 납부)	○ 자녀가 1세가 될때까지 54주 간(산전 모만 3주간, 산후 부모 각 6주간, 나머지 29~39주간 부모공용)	○ 54주 휴가시 80% ○ 44주 휴가시 100%(연간 341000NOK 제한)	○ 국가
	덴마크	○ 근로자, 자영업자, 실업 수당 수급자, 직업훈련 을 받은 자	○ 18주 - 산전 4주, 산후 14주(최소 2주 의무 포함)	○ 100% * 1일 최대 703DKK, 월 최 대 3,515DKK	○ 고용주
	핀란드	○ 모든 부모	○ 17.5주 - 산전 8주, 산전후 최소 2주 의무	○ 최초 105일동안 고용상 태 및 소득에 따라 60~ 100% * 휴가동안 근무시, 최소 수당(22.04유로) * 재정적 지원받는 학생 15.20유로/일	○ 사회보험
북 어 권 (서 유럽)	프랑스	○ 출산 전 최소 10개월간 보험료 지불 - 휴가 사용 전 90일 간 (200시간) 근무	○ 16주 - 산전 6주, 산후 10주 * 셋째이상 26주(산전 8, 산 후 18) * 쌍생아 32주(산전 10, 산후 22), 세쌍둥이상 46주(산 전 24, 산후 22) * 의료문제 2주 연장	○ 100%(최대 76.54유로)	○ 지역질병 보험기금
	벨기에	○ 고용보험 가입 여성	○ 15주간 - 산전 6주, 산후 9주 * 다태아인 경우 산전후 각 2주 연장 가능	○ 30일간 82%, 이후 75% * 공무원 100% * 실업자, 자영업자 등 본 문 참조	○ 사회보험, 건 강보험 혹은 실업보험
	룩셈부르크 (*05-06)	○ 보험 가입 여성	○ 16주 * 다태아의 경우 20주	○ 100%(최소/최대 존재)	○ 사회보험, 건 강보험 혹은 실업보험

〈표 1〉 계속

국가	자격기준	최대 기간(주)	급여	비고
독일어권(중유럽)	독일	○ 건강보험 가입 여성 ○ 14주간(산전 6주, 산후 8주) * 조산, 다태아 출산, 제왕절개 등의 경우 산후 12주로 연장	○ 최소 12주간 휴가사용 3개월 혹은 13주의 평균임금 100%(1일 최고 13유로) * 보험 미가입 경우 총 210유로(통상임금의 16일본 정도)	○ 사회보험, 건강보험 혹은 실업보험 + 고용주
	오스트리아	- ○ 16주(산전 8주, 산후 8주) * 다태아, 제왕절개, 산모와 신생아의 건강 상 이유로 의사가 필요하다고 판단시 산후 12주까지 가능(총 20주)	○ 100%	○ 국가/사회보험, 건강보험 혹은 실업보험
	스위스	○ 근로자, 자영업자 혹은 출산당시 실업급여나 장애급여 수급자 ○ 최소 14주(주에 따라 차이 존재) * 연방공무원 18주, 지방공무원 14~20주, 사기업 14주 이상 등)	○ 80%(월 최대 6,450 CHF)	○ 고용주
	네덜란드	○ 보험 가입 여성(자영업자 포함) ○ 16주 - 산전 4~6주, 산후 10~12주	○ 100%(1일 최고 174.64 유로)	○ 사회보장청
핀란드	이탈리아	○ 모든 거주 여성 ○ 5개월 - 산전 2개월, 산후 3개월	○ 80% - INPS에 등록은 되어 있으나, 출산전후 실적 상태/불규칙 근로자인 경우, 월283유로(고정급) - INPS미가입자 정부에서 보조금으로 1,747유로 일시금 지급	○ 사회보장청(INPS)
	그리스	○ 공공근로자, 2년간 200일 이상 근무자(민간근로자) ○ 공공근로자: 5개월(산전 2개월, 산후 3개월) ○ 민간근로자: 17주(산전 8주, 산후 9주)	○ 100%	○ 고용주, 사회보험(IKA) 및 고용기관
	스페인	○ 피고용자, 자영업자 및 실업급여 수급자로서 사회보험료 납부자 ○ 16주(출산직후 6주 의무적, 10주는 산전후 부부공용, 휴직·단축제 가능) * 실제기간은 상황에 따라 다양	○ 100%	○ 국가
	포르투갈	○ 6개월간 보험료 지불 ○ 4개월(산후 3개월 의무적) * 최소 6주 배우자 사용가능 * 의료적 이유, 다태아, 의료적 이유로 필요시 휴가 추가	○ 100%(최소 있음)	○ 국가

〈표 1〉 계속

	국가	자격기준	최대 기간(주)	급여	비고
동유럽	헝가리 (*05~06)	○ 보험 가입 여성	○ 24주	○ 산전(최소 4주) 70%, 이후는 수당	○ 사회보험, 건강보험 혹은 실업보험
	폴란드	-	○ 첫째아 18주, 둘째아 이상 20주, 다태아 26주	○ 100%	○ 사회보험, 건강보험 혹은 실업보험/고용주
	체코 (*05~06)	○ 지역에 거주하는 모든 여성	○ 28주 ※ 다태아 37주	○ 69%	-
	슬로바키아	○ 모든 거주 여성	○ 28주 * 다태아 37주	○ 무급(*05~06) * 단, 사회보험회사 총족자의 경우, 순소득의 55%	사회보험, 건강보험 혹은 실업보험
영어권	미국	○ 12개월 동안 최소 1,250시간 근무자	○ 12주(50인 이상 사업장 한정)	○ 무급	○ 국가
	호주 ¹⁾	○ 거의 모든 근로자 * 임시직도 12개월간 고용보장 받은 경우 사용가능	○ 산전후휴가 없이 52주간 무급 육아휴직 내 출산예정일 6주 전부터 사용	-	-
	영국	○ 출산예정 주 15주까지 26주간 계속 근무	○ 52주 - 산전 26주, 산후 26주	○ 초기 6주 통상임금의 90%, 이후 33주는 123.06 £(2010년 124.88 £ 계획) 또는 평균소득의 90% 중 적은 금액 * 산전후휴가 급여 비수급자에게는 모성수당을 최대 39주간 지급, 주당 123.0606 £나 총 평균 소득의 90% 중 적은 금액	○ 고용주 (최소 92%환급)
	아이슬란드	○ 6개월 이상 근무자	○ 13주	○ 80%	○ 사회보험, 건강보험 혹은 실업보험
	아일랜드	○ 휴가 사용 전 1년 중 39주간 보험료 지불자	○ 42주 - 산전 최소 2주, 산후 4주 의무	○ 최초 26주에 한하여 국가 사회보험기금에서 80% (자영업자 예외)로 대체적으로 1주일 221.80~280 유로	○ 국가

〈표 1〉 계속

	국가	자격기준	최대 기간(주)	급여	비고
영 어 권	뉴질랜드	○ 휴가 사용 전 최소 6개월간 근무(주당 10시간 이상)	○ 14주 - 산전 6주, 산후 최소 8주) * 특수경우 산전 6주이전부터 사용가능	○ 정부기금에서 100%(1주일 최대 391.28 \$NZ, '07년)	○ 국가
	캐나다	○ 52주간 600시간이상 근무자(고용보험 유급)	○ 평균 17주 * 주마다 다양	○ 최소 52주간 600시간 이상 근무한 경우 고용보험에서 55%정도(연간 최대 40,000CAD \$)를 15주간(나머지 기간은 무급) ¹⁾	-
기 타	일본 ('05~06)	○ 휴가시행하는 직장에서 근무하는 여성	○ 14주 * 다태아 경우 22주	○ 60%	○ 건강보험
	한국	○ 모든 고용 여성	○ 13주(90일)	○ 100%	○ 고용보험 · 고용주
	터키('05~06)	○ 보험 가입 여성	○ 12주	○ 66%	
	멕시코 ('05~06)	○ 휴가시행하는 직장에서 근무하는 여성	○ 12주	○ 100%	○ 사회보험, 건강보험 혹은 실업보험

주: * 표시는 육아휴직 내 산전후휴가가 포함되어 있는 경우

1) 고용주들 중 일부는 고용보험 급여와 평상임금 간 차액의 전부/일부를 실업수당형태로 추가 지원

자료: OECD Family database를 바탕으로 재작성

우에는 육아휴직을 받기도 전에 혹은 받은 중에 해고되는 것이 관행화되어 있다. 그러나 많은 OECD 국가들의 경우 육아휴직 대상을 근로자 이외로 확대 적용하고 있는 경향을 보인다. 스웨덴 등의 경우 전체 국민을 대상에 포함시키고 있으며, 실업자를 포함하는 경우(독일 등), 자영업자를 포함하는 경우(이탈리아, 뉴질랜드 등), 보험 미가입 등 자격조건을 충족시키지 못한 근로자를 포함하는 경우 등 다양하다. 호주도 무급이나 임시일용직의 경우도 휴직대상이 된다.

둘째, 우리나라의 육아휴직기간은 자녀가 6

세 될 때까지 1년간(여성공무원의 경우 6세 될 때까지 3년)이다. OECD 국가들의 경우에는 적게는 3개월(13주)에서 많게는 3년간이며, 사용가능기간은 자녀가 3세가 될 때까지부터 8세까지로 나타난다. 물론, 다태아(스웨덴, 핀란드 등), 한부모(노르웨이, 독일 등), 입양아, 장애아 등의 경우에는 육아휴직기간과 사용가능기간이 상대적으로 길어진다. 많은 OECD 국가들은 육아휴직을 자녀가 3세가 될 때까지 1년 이내로 규정하고 있다.

셋째, 많은 OECD 국가들은 육아휴직을 전일

제뿐만 아니라 시간제로도 사용이 가능하도록 하고 있다. 예를 들어, 스웨덴(3/4, 1/2, 1/4, 1/8 등), 노르웨이(평상 근로시간의 50%, 60%, 75%, 80%, 90%), 벨기에(반일제, 20% 단축제), 오스트리아(전일제, 반일제) 등이다. 우리나라의 경우 여전히 전일제가 일반적인 경향으로, 소득대체율이 상대적으로 낮은 상황을 감안하면 탄력적 육아휴직제를 보편화하는 방안이 중요할 수 있다.

넷째, 육아휴직에 대한 부의 사용에 대하여 살펴보면, 우리나라의 경우 부와 모는 독립적으로 1년간 육아휴직을 사용할 수 있도록 되어 있다. 일부 OECD 국가들의 경우에는 일정한 육아휴직기간을 부와 모가 분할하여 사용하도록 하고 있다. 구체적인 형태로는 부와 모에 동등한 혹은 서로 다른 휴직기간을 할당하고, 어느 한쪽이 사용하지 않거나 부분적으로 사용하는 경우 배우자에게 이전되지 못하고 소멸되도록 하고 있다(스웨덴, 벨기에, 이탈리아 등). 심지어 스웨덴의 경우에는 부와 모가 각각 일정기간(60일)을 의무적으로 육아휴직을 사용하도록 하고 있다. 육아휴직 사용 시, 남성의 참여를 독려하기 위한 제도적인 노력이 이루어져왔음을 알 수 있다.

다섯째, 우리나라를 포함한 OECD 국가들 대부분은 육아휴직을 유급으로 사용할 수 있도록 하고 있다. 다만, 포르투갈, 영국 등 일부 국가들에서는 휴직을 무급으로 사용하도록 되어 있다. 스웨덴, 노르웨이, 이탈리아 등에서는 육아휴직의 일정기간을 유급으로, 그리고 나머지 추가 기간은 무급(노르웨이) 혹은 감액분(스웨덴)을 지급하고 있다. 덴마크의 경우 휴직기간을 연장

해주되, 총 급여액을 일정하게 유지시키고 있다. 시사점으로는 육아휴직의 일정기간에 대해서는 임금대체수준에 가까운 휴직급여를 제공하고, 추가 사용에 대해서는 무급으로 하는 등 탄력적인 적용이 중요하다 하겠다.

여섯째, 육아휴직 급여수준의 경우 우리나라에서는 휴직 동안 정액제로 월 50만원을 지급하고 있다. 이와 달리, 많은 OECD 국가들은 정률제 혹은 정률제와 정액제의 혼합 형태로 지급하고 있다. 정률제를 적용하는 경우에는 사회적 형평성을 고려하기 위하여 최고 혹은 최저 한도액을 정하고 있다. 독일의 경우 통상임금의 100%(최소·최대 한도액), 노르웨이의 경우 54주간 80%(44주간 100%), 스웨덴의 경우 80%(390일간)와 정액제(90일간), 캐나다의 경우 55%, 덴마크의 경우 육체노동자 54%, 비육체노동자 30% 등이다. 이탈리아는 총 11개월 육아휴직기간 동안 6개월은 평상임금의 30%, 5개월은 무급으로 제공한다. 다만, 벨기에에서 우리나라와 마찬가지로 정액제를 적용하고 있다. 캐나다에서는 일부 고용주들은 고용보험과 통상임금의 차액분에 대해 부분적으로 보충해 주기도 한다. 요컨대, 많은 OECD 국가들은 일반적으로 정률제를 원칙으로 하되, 제도 상 문제점을 극복하기 위하여 상한액 혹은 하한액을 설정하는 경우가 있다. 이는 육아휴직 급여의 임금대체수준을 높이고, 그 경우 발생할 수 있는 휴직급여의 사회적 불평등성을 예방하기 위한 노력의 일환으로 볼 수 있다.

끝으로, 산전후휴가나 육아휴직 이후 복귀에 대해 살펴보면, OECD 국가들은 대체적으로 휴가 혹은 휴직 이후 직장 복귀는 물론 동일 직급

(직종, 지위 등)을 보장해주고 있다. 산전후휴가의 경우, 프랑스, 스페인, 미국 등에서는 동일직급 복귀를, 아일랜드 등에서는 동일직급이나 유사직급 복귀를 보장하고 있다. 육아휴직의 경우에는 벨기에, 스페인 등에서 동일 직위 복귀를, 그리스에서 유사 직업 복귀를, 미국, 영국 등에서 동일직급 혹은 유사 직급 복귀를, 그리고 호주 등에서 동일지위 복귀를 각각 보장하고 있다. 네덜란드의 경우 고용주는 산전후휴가 동안 근로자의 자리를 보호해야 한다. 우리나라의 경우 OECD 국가들과 마찬가지로 휴가 혹은 휴직

후 동일 직급으로의 복귀를 보장하도록 규정하고 있으나, 해고 등이 관행적으로 이루어지고 있는 경향이 있다.

3) 아버지 휴가(Paternity leave)

아버지휴가의 경우, 국가별로 휴가기간, 휴가시기, 법적 보장(의무화, 유·무급) 등 몇 가지 관점에서 유사성과 함께 부분적인 특이성이 나타난다. 우선, 아버지휴가는 여성의 산전후휴가가 오랜 기간 OECD 국가에서 널리 사용된 것

표 2. OECD 국가의 육아휴직제도, 2009년

국가	휴직형태	기간	지원수준	
북유럽	스웨덴	○ 전일제, 시간제(반일, 1/4, 1/8, 1시간 등)	○ 출산(입양)자녀8세(초등학교 1학년) 내 480일(부모 각각 240일) - 60일은 부모 각각 의무적 사용	○ 최초 390일은 80%, 이후 90일은 1일 60SEK
	노르웨이*	○ 전일제	○ 유급:보험료 납부자 - 자녀가 3세가 될 때까지 54주간(산전 모만 3주간, 산후 부모 각 6주간, 나머지 29~39주간 부모공용)	○ 54주 휴가시 통상임금의 80%, 44주 휴가시 100%(연간 341000NOK로 제한) 최대 590EUR)
		○ 전일제	○ 무급: 모든 부모 - 자녀 2세까지 부모 1년간(단, 한부모, 실업부모 2년간)	○ 무급
		○ 시간제	○ 파트타임 - 보육시설 미이용시 현금지원	○ 1달 3,657NOK(2008)
	핀란드	○ 전일제	○ 자녀 3세까지 약 26주간을 부모 중 한 명 혹은 공유 * 다태아 경우 자녀 당 10주 추가	○ KELA(사회보험)에서 고용상태와 소득에 따라 지급(최소 22.04유로) * 다태아경우 둘째아 이상부터 약 60일 정도 추가 지급
		○ 시간제		○ 부분부모수당(Partial Parental Allowance)
덴마크	○ 시간제	○ 자녀 9세까지 32주를 부모가 함께 사용 * 46주로 연장가능(총급여액은 동일)	○ 산전후휴가나 아버지휴가 동안 받은 수당의 60%(육체노동자의 경우 통상임금의 54%, 비육체노동자의 경우 30%에 해당)	

〈표 2〉 계속

	국가	휴직형태	기간	지원수준
부모 어 권	프랑스	○ 전일제	○ 자녀가 3세가 될 때까지 부모당 3년(자녀1명당) *입양은 1년	○ 가구당 개별혜택 ; 두자녀 이상이고, 특정기간 근속하였을 때
		○ 시간제	○ 자녀연령에 제한 없이 시간제 가능	
	벨기에	○ 전일제	○ 최소 12개월간 고용된 부모(양도 불가)를 대상으로 자녀(입양아 포함)가 4세(장애아 8세)가 될 때까지 3개월	○ 고용보험에서 고정급여(물가고려) * 월 547.37€('05)
		○ 반일제 ○ 20% 단축	○ 6개월('06) ○ 15개월('06)	월 273.68€('05) 월 109.47€('05)
부모 의 어 권	독일	○ 전일제	○ 자녀 3세까지 부모당 3년간 * 최초 2년 출산·입양직후, 추가1년 자녀 8세까지 연장 사용 가능	○ 최대 12개월간 통상임금의 67%(최소 300유로, 최대 1,800유로) * 한부모14개월간 급여 * 출산전 무노동시 300유로
	오스트리아	○ 전일제 ○ 시간제(자녀 4세까지)	○ 자녀 2세까지 최소 3개월간(1개월 부모 동시사용 가능)	○ 육아휴직수당은 지급되지 않으며, 다만 연간소득이 14,600€인 경우 양육수당이 지급
	네덜란드	○ 전일제 ○ 반일제	○ 자녀 8세까지 13주(부모간 이전 불허) ○ 6개월	○ 무급(일부 고용주 지급)
부모 의 부 부 권	이탈리아	○ 전일제	○ 자녀 8세(입양 6세)까지 11개월(부모 각각 최대 6개월 할당, 전가불가) * 한부모 10개월 * 여성자영업 자녀 3세까지 3개월	○ INPS에서 임금의 30%(6개월간), 나머지 5개월은 무급 * 저소득층('08년, 연가소득 14,410.4 유로 이하)에게는 평상시 임금의 30%를 6개월 후에도 계속 지원
	그리스	○ 전일제	○ 1년 이상 고용을 보장받는 근로자를 대상으로 공공부문 자녀 6세까지 2년, 민간부문 자녀 3.5세까지 13주(부모할당, 이전 불가) * 고용주는 연간 선착순으로 근로자의 8% 휴직 허용	○ 무급
	스페인	○ 전일제 ○ 시간제(1일 근무시간의 30~50%단축)	○ 현재의 고용주와 최소 2년간 근무한 근로자를 대상으로 자녀가 3세가 될 때까지 3년(시간제 6년) * 동일한 직장이 아닌 경우 부모 동시 사용가능	○ 무급
	포르투갈	○ 전일제 ○ 시간제	○ 자녀 6세 이하까지 부모당 3개월 ○ 시간제는 자녀 12세 이하 6개월간	○ 무급
		○ 특별휴가	○ 자녀 6세 이하까지 2년(셋째이상 3년, 장애아동 4년)(시간제는 12세 이하)	

<표 2> 계속

국가	휴직형태	기간	지원수준
동 부 유 럽 (06)	헝가리	○ 전일제 ○ 자녀가 2세가 될 때까지(생일)	○ 이전 급여의 70% * 최소임금 2배의 최대 70%까지
	폴란드	○ 전일제 ○ 자녀4세까지(장애아인 경우 18세) 부모 당 3년	○ 1개월 당 103EUR * 최대3년간 자산조사에 근거
	슬로바키아	○ 전일제 ○ 3세까지 * 산전후휴가 후 개별적 권리로 부여 ○ 입양부모는 22주	○ 월 3790SKK(부모가 일을 하거나 아플 때에는 1200SKK)
영 어 권	미국	○ 가족휴가 ○ 부모 각각에게 12주간 * 임신, 입양, 심각한 질병이 있는 부모· 배우자· 자녀 돌봄도 포함	○ 무급
	호주	○ 전일제 ○ 시간제 ○ 거의 모든 근로자를 대상으로 자녀1세 까지 52주 * 임시일용직도 12개월 고용보장시 가능	○ 무급
	캐나다	○ 전일제 ○ 시간제 ○ 출산 혹은 입양 후 1년 내에 35~52주	○ 고용보험에서 35주 간 평균임금의 55%(1주일 457CAD\$ 한도)
	뉴질랜드	○ 전일제 ○ 근로자: 14주(유급, 부부 분할 가능)+ 특별휴가(무급 10일간) ○ 자영업자: 최대 52주간 휴가(유급)	○ 근로자: 평상시 주급/주당 평균소득의 100%(세전기준 429.74\$ 한도) ○ 자영업자(최저임금이하): 주당 125.0\$
	영국	○ 전일제 ○ 자녀 5세까지 13주 * 맞벌이 부부가 장애아동인 경우 18주	○ 무급
	아일랜드	○ 전일제 ○ 자녀 8세까지 부모당 14주(분할가능) * 입양시 2년간 휴가 * 장애아는 16세까지 이용 * 자녀질병시 연기 가능	○ 무급
	아이슬란드 ('06)	○ 전일제 ○ 부모당 13개월	○ 80%
	룩셈부르크 ('06)	○ 전일제 ○ 고용주의 승인하 시간제 ○ 자녀1인당 부모당 6개월(전일제의 50%이하로 일한 경우 12개월) ○ 산전후휴가 이후부터 5세 이전까지 사용	○ 전일제 근무 시, 6개월 동안 1개월에 1840EUR 지급 ○ 시간제 근무 시 12개월 동안 1개월에 920EUR 지급
아 시 아	일본	○ 전일제 ○ 자녀 1세까지	○ 평상시 임금의 40%
	한국	○ 전일제 ○ 단축제 ○ 자녀가 6세가 될 때까지 1년	○ 월 50만원 정액

자료: OECD Family database를 바탕으로 재작성

과 달리 비교적 최근에 와서야 사용이 가능해졌다는 점이다.

둘째, 아버지 휴가를 법적으로 보장하고 있는 국가는 OECD의 절반을 조금 넘는 수준이다. 이들 중에서도 임금대체율이 100%인 국가는 4개국(프랑스, 네덜란드, 그리스 등)에 불과하다. 벨기에의 경우 전체 휴가기간 10일 중 3일은 의무휴가로 평상시 임금의 100%를 보장받으며, 나머지 7일은 본인의 건강보험료에서 평상시 임금의 82%를 받는다(공무원은 평상시 임금 전액 수령). 대체적으로 영어권 국가들의 경우에는 아버지휴가가 법적으로 보장되지 않고, 자녀들을 돌보기를 희망하는 남성들이 휴가 중 일부 기간을 무급으로 사용하고 있다. 예로, 호주의 경우 52주 중 1주(무급), 뉴질랜드 1~2주간(무급), 캐나다 3일~5주(임금의 70~75% 수준), 영국 1~2주(평균임금의 90%나 123.06 £ 중 적은 비용) 등이다.

셋째, 아버지휴가 기간을 살펴보면, 북유럽국가들의 경우 휴가기간은 10일 이상으로 상대적으로 긴 특징이 있다. 북어권국가들은 북유럽국가들에 비해 휴가기간이 다소 짧은 10일 정도이다. 독일어권 국가들의 아버지휴가 기간은 더욱 짧은데, 네덜란드에서 2일간만을 제공하고 있다. 남부유럽 국가들도 아버지휴가 기간이 비교적 짧은 특징을 보인다(그리스 3일, 포르투갈 5일, 스페인 2~13일). 이탈리아에서는 남성의 아버지휴가 사용에 대한 권리가 없으며, 대신 여성의 산전후휴가 중 미사용분에 대하여 사용할 수 있다. 포르투갈, 스페인 등에서도 여성의 산전후휴가중 남은 기간을 남성이 사용할 수 있다. 한편, 다태아 등의 경우에 아버지휴가를 연

장하는 국가들이 있다. 예로, 프랑스(18일까지 연장), 스페인(2일 추가) 등이다. 자녀를 입양한 경우에도 대체적으로 동일한 휴가기간을 제공해주고 있다(프랑스, 영국 등).

넷째, 아버지 휴가를 이용할 수 있는 시기는 대체적으로 출산직후 여성의 산전후휴가기간이다. 이에 따라, 아버지 휴가는 연기해서 사용할 수 있는 권리가 주어지지 않는다. 예외적으로 휴가기간이 상대적으로 긴 핀란드의 경우에는 휴가를 180일 이내로 연장하여 사용할 수 있도록 하고 있다. 벨기에에서는 아버지휴가 10일간을 분할하여 사용할 수 있도록 하고 있다. 스페인에서는 아버지휴가를 전일제 혹은 시간제로 사용이 가능하며, 산전후휴가와 동시에 혹은 산전후휴가 종료 후 사용할 수 있다.

3. 시사점

이상의 OECD국가들의 휴가·휴직제도에 대한 수평적 접근을 통한 분석결과를 토대로 우리나라 정책에 대한 시사점을 도출하면 다음과 같다. 첫째, 산전후휴가 및 육아휴직제도의 대상을 일-가정 양립이 어려운 모든 계층에 까지 확대하는 것이 필요하다. 구체적으로 산전후휴가 및 육아휴직 대상을 정규직 임금근로자에 한정하지 않고, 자영업자, 임시일용직(비정규직), 학생, 실업자, 노동불가능자 등까지 확대하도록 한다.

둘째, 산전후휴가 기간을 출산순위, 작업환경이나 건강위해수준, 조산, 다태아 출산, 제왕절개 등의 상황에 따라 기간 조정 및 연장 등 유연

표 3. OECD국가의 법정 아버지 양육 휴가

국가	법정 여부	자격기준	기간	급여	지원수준	고용 보장
북유럽	스웨덴	법정	○ EMP	○ 출산후 10일부터 60일이며, 여성과 동시사용 가능	○ ○ 최대 80%	
	노르웨이	특별한 규정 없음	○ 부모 모두 특정한 고용상태를 만족해야 함. 남성의 휴가는 출산전 여성의 고용상태에 따라 결정. 여성이 전일제로 50%이하를 근무하였으면 남성 휴가 미부여	○ 최소: 4주(52주간의 육아휴직 이후+출산후 2주간 무급 휴가) ○ 최대: 43주(33주는 100%). 여성이 미고용상태인 경우, 남성은 38주만 허용(28주는 100%)	○ 부모 모두가 42주 사용시 100%(최대 341000 NOK, 여성이 고용되지 않은 경우 28주) ○ 52주 사용시 80%(여성이 고용되지 않은 경우는 38주) ○ 여성이 전일제의 50~75% 근무한 경우 남성의 휴가 삭감	○
	덴마크	법정	○ EMP	○ 출산후 14주 내 2주	○ ○ 최대 90%까지	○
북유럽	핀란드	법정	○ EMP	○ 18일 : 육아휴직기간에 따라 1~12일 연장가능	○ 60~100% (산전 후휴가와 동일)분할(fragmented)	○
	프랑스	법정	○ EMP	○ 2주(다태아의 경우 3주)	○ ○ 최초 3일간 100%(이후에는 상한선 존재)	○
	벨기에	법정	○ EMP	○ 출산(입양)후 30일 내에서 10일	○ ○ 3일간 100%(고용주 부담) 이후 최대 82%(건강보험)	○
북유럽	룩셈부르크	법정	○ EMP	○ 출생후 2일	○ ○ 100%(고용주)	○
	이탈리아	극히 제한	○ EMP+편부이거나 여성이 아픈 경우만 해당(소득 제한)	○ 편부이거나 여성이 아픈 경우	○ ○ 80%(건강보험); 입양도 동일	○
	그리스	법정	○ EMP	○ 3일	○ ○ 100%	○
	포르투갈	법정	○ EMP	○ 출산후 첫달 이내 5일	○ ○ 100%	
북유럽	스페인	법정	○ EMP	○ 2일(타지역 출산시 2일 추가)(부모 모두가 조건을 충족시 10주간의 산전후휴가를 남성에게 양도 가능)	○ ○ 100%(고용주)	
	오스트리아	없음		○ 단, 노사간 합의에 의해 일반적으로 1~2일 정도 제공		
북유럽	네덜란드	법정	○ EMP	○ 2일(출산 후 한달 이내)	○ ○ 100%	○
	헝가리	법정	○ EMP	○ 5일	○ ○ 100%	○
영역	폴란드	제한	○ EMP, 산전후휴가의 일부 중 14주 이상을 아버지휴가로 사용 가능	○ 첫째아 최대 2주(14~16), 둘째아 이상 최대 4주(14~18)	○ ○ 100%	
	아일랜드	없음		○ 고용주에 따라 3일간 휴가 부여하기도 함	○	
영역	영국	법정	○ EMP/QP(26주)	○ 출산후 8주 내에서 2주이며, 1주단위로 사용	○ ○ 주당 100GBP 혹은 이보다 적은 경우 소득의 90%	

주: 1) 아버지휴가에 대한 조항의 세부사항은 민간기업근로자에 해당되는 것이며, 자영업자는 종종 아버지휴가에서 제외
2) EMP는 취업 상태인 경우를 의미, 자격기간(QP)은 정해진 기간 동안 일정기간의 근무기간이 있어야 함을 의미

자료: OECD family database를 바탕으로 재구성

화하는 것이 필요하다. 육아휴직기간과 사용기간도 다태아, 한부모, 입양아, 장애아 등 특수한 상황에 따라 탄력적으로 적용하도록 한다. 특히, 육아휴직 사용기간을 부모는 물론 고용주의 입장에서도 융통성 있도록 초등학교 저학년(3학년)까지 연장할 것을 고려한다. 육아휴직의 분할방법도 다양화하여, 수급자의 입장에서 필요한 여러 상황에 보다 적합하게 사용하도록 하며, 고용주의 입장에서 장기간 공백으로 인한 부담을 줄일 수 있도록 한다.

셋째, 육아휴직급여의 소득대체수준을 현실화하도록 한다. 이를 위해 정률제(50% 이상에서 점진적 확대)를 도입하며, 사회적 형평성을 고려하여 상한액을 설정하도록 한다. 한부모가족 등 취약계층에 대해서는 출산 및 양육 부담

을 현실적으로 줄여주기 위해 정액제 혹은 부분정액제로 지급하도록 한다. 핵가족 하에서 산후보호자가 적합하지 않은 상황을 고려하여, 배우자출산휴가를 현행 3일에서 5일 이상으로 일수를 늘려 유급으로 제공하도록 한다.

넷째, 산전후휴가 및 육아휴직제도의 양성평등적 접근을 강화하도록 한다. 이를 위해 휴가·휴직 중 일부를 유급으로 남성들이 사용할 수 있도록 제도적인 장치를 강구한다.

다섯째, 휴가 혹은 휴직 이후 직장 복귀를 법적으로 보장하는 것을 강화하도록 한다. 예컨대, 산전후휴가 및 육아휴직과 관련한 해고를 철저히 단속하고 적발시 엄격한 불이익을 주도록 한다. **보건복지**