

발 간 등 록 번 호

11-1352000-001095-01



■ 정책보고서 2013-69

취업 부모의 출산양육여건 개선을 위한 부모보험제도 모형 개발

이삼식 · 윤홍식 · 신현웅 · 최효진



보건복지부
MINISTRY OF HEALTH & WELFARE

KIHASA 한국보건사회연구원
Korea Institute for Health and Social Affairs

【책임연구자】

이삼식 한국보건사회연구원 연구위원

【주요저서】

출산에 영향을 미치는 요인에 대한 심층사례 분석
보건복지부·한국보건사회연구원, 2012(공저)

일가정양립정책과 보육정책간 연계방안 연구
한국보건사회연구원, 2011(공저)

【공동연구진】

윤홍식 인하대학교 교수

신현웅 한국보건사회연구원 연구위원

최효진 한국보건사회연구원 연구원

목 차

제1장 서론	1
제1절 연구의 배경 및 목적	3
제2절 연구내용	6
제3절 연구방법	7
제2장 한국형 부모보험제도 도입의 필요성 검토	13
제1절 휴가휴직제도의 법적 근거와 발전	15
제2절 휴가휴직제도 운영현황과 문제점	24
제3절 한국형 부모보험제도 도입의 필요성	32
제3장 한국형 부모보험제도 재원구조와 운영방향 검토	35
제1절 재원구조와 부모휴가의 보편성 비교분석	37
제2절 부모보험제도 운영 사례분석	59
제3절 한국형 부모보험제도의 재원구조와 설계 방향	101
제4장 한국형 부모보험 도입에 관한 공감대 형성 검토	111
제1절 국민 인식 분석	114
제2절 전문가 의견 분석	140
제3절 한국형 부모보험제도 도입관련 공감대 검토	144

제5장 한국형 부모보험제도 도입방안 147

제1절 한국형 부모보험제도 도입의 기본방향 149

제2절 한국형 부모보험제도 방안 151

제3절 한국형 부모보험제도 도입의 기대효과 165

제4절 한국형 부모보험제도 도입 공감대 형성 방안 170

제6장 결 론 175

참고문헌 183

부 록 189

[부록 1] 출산전후휴가 및 육아휴직 활성화를 위한 국민인식조사 조사표 ... 189

[부록 2] 전문가 의견 조사표(양식) 195

표 목차

〈표 1- 1〉 국민인식조사 표본의 일반특성	9
〈표 1- 2〉 국민인식조사의 주요 조사항목	10
〈표 1- 3〉 전문가 의견조사 응답자의 전공 분포	11
〈표 2- 1〉 고용형태별 고용보험가입률, 2013년 8월 기준	29
〈표 2- 2〉 고용형태별 고용보험가입률, 2012년 3월 기준	29
〈표 2- 3〉 실업급여 지급자 및 신규 신청자 수	30
〈표 2- 4〉 출산전후휴가 및 육아휴직 급여액 현황	31
〈표 2- 5〉 실업급여계정 재정 상황	31
〈표 3- 1〉 국가별 부모휴가급여의 재원구조의 특성	40
〈표 3- 2〉 부모휴가급여를 위한 별도의 기금 또는 보험을 제도화한 국가	47
〈표 3- 3〉 국가별 부모휴가 이용자격	51
〈표 3- 4〉 부모휴가 이용 자격기준에 따른 국가 분류	53
〈표 3- 5〉 국가별 부모휴가 남녀 이용비율	55
〈표 3- 6〉 스웨덴 부모보험 보험료율	64
〈표 3- 7〉 스웨덴 부모보험 등 수입 및 지출 추이	64
〈표 3- 8〉 스웨덴의 자녀 연령별 부와 모의 육아휴직 사용일수	68
〈표 3- 9〉 스웨덴 부모보험 지급 현황, 2010	69
〈표 3-10〉 캐나다 고용보험의 2013년도 보험료	76
〈표 3-11〉 캐나다 일반급여의 수준	77
〈표 3-12〉 캐나다 2011/2012년도 특별급여제도 현황	79
〈표 3-13〉 캐나다 휴가·휴직제도 이용자 수 추이	81
〈표 3-14〉 캐나다의 남성의 육아휴직 이용자 추이	83
〈표 3-15〉 캐나다 퀘벡주 부모보험 급여 유형 및 수준	89
〈표 3-16〉 캐나다 퀘벡주 부모보험 급여 수혜 자격	90
〈표 3-17〉 캐나다 퀘벡주 피보험 자격기간	91
〈표 3-18〉 캐나다 퀘벡주 부모보험 급여 지급 기간	92

〈표 3-19〉 캐나다 퀘벡주 부모보험 산정에 포함되는 피보험자의 소득 유형	93
〈표 3-20〉 캐나다 연방정부와 퀘벡주의 보험료 비교	94
〈표 3-21〉 캐나다 퀘벡주 부모보험의 급여산정 기준	94
〈표 3-22〉 캐나다 퀘벡주 부모보험 관리 및 운영	96
〈표 3-23〉 부모보험 상 휴가·휴직 유형별 자격기준 및 급여수준	99
〈표 4- 1〉 저출산·고령화의 파급효과가 본인(가족)에 미칠 영향에 대한 인식	114
〈표 4- 2〉 일하는 여성에 대한 출산전후휴가 제공 필요성에 대한 인식	116
〈표 4- 3〉 일하는 여성에 대한 육아휴직 제공 필요성에 대한 인식	118
〈표 4- 4〉 일하는 남성의 육아휴직 사용 필요성에 대한 인식	120
〈표 4- 5〉 출산전후휴가/육아휴직 활성화를 위한 제도 강화 필요성에 대한 인식	122
〈표 4- 6〉 육아휴직 사용 대상자에 대한 인식(복수 응답)	123
〈표 4- 7〉 육아휴직 적정기간에 대한 인식	125
〈표 4- 8〉 육아휴직 급여(휴직 전 임금의 비율)에 대한 인식	126
〈표 4- 9〉 육아휴직 아버지 할당제 필요성에 대한 인식	128
〈표 4-10〉 육아휴직 아버지 할당 적정기간에 대한 인식	130
〈표 4-11〉 육아휴직급여 지급 방법에 대한 인식	131
〈표 4-12〉 육아휴직 활성화를 위해 개선이 필요한 부분에 대한 인식	133
〈표 4-13〉 출산전후휴가/육아휴직 활성화 위한 별도 사회보험료 징수 필요성에 대한 인식	134
〈표 4-14〉 출산전후휴가/육아휴직을 위한 보험료 징수대상에 대한 인식(중복응답)	136
〈표 4-15〉 출산전후휴가/육아휴직 활성화 위한 별도 사회보험료 지불의향	138
〈표 4-16〉 사회보험료 지불 불가한 취업자에 대한 조세 지출 필요성 인식	139
〈표 5- 1〉 한국형 부모보험제도 도입을 위한 시나리오 : 보험체계와 대상	152
〈표 5- 2〉 한국형 부모보험제도의 육아휴직 급여수준(안)	157
〈표 5- 3〉 2011년 기준 연령별 육아휴직 사용자 및 2012년 기준 상용근로자 월급여	158
〈표 5- 4〉 한국형 부모보험제도 방안 종합	164

그림 목차

[그림 2- 1] 출산전후휴가와 유사산휴가의 법적 근거 체계도	17
[그림 2- 2] 육아휴직의 법적 근거 체계도	18
[그림 2- 3] 출산전후휴가자 및 지원금액 추이(2001~2012)	25
[그림 2- 4] 육아휴직자 및 지원금액 추이(2001~2012)	26
[그림 2- 5] 여성 휴가휴직제도의 사각지대, 2013년 8월 기준	28
[그림 2- 6] 남성 육아휴직제도 사각지대, 2013년 8월 기준	28
[그림 3- 1] 부모휴가급여의 재원에 따른 국가분류	42
[그림 3- 2] 부모휴가급여의 재원별 국가 비율	45
[그림 3- 3] 스웨덴의 부모휴가 사용 일수 비율	67
[그림 3- 4] 캐나다 주별 위치	72
[그림 3- 5] 캐나다 휴가·휴직제도 이용자 수 추이	80
[그림 3- 6] 캐나다의 성별 육아휴직 이용자 추이	82
[그림 4- 1] 출산전후휴가 및 육아휴직의 적정 대상자에 관한 전문가 의견	140
[그림 4- 2] 육아휴직 등의 대상에 자영업자 포함 방법에 관한 전문가 의견	141
[그림 4- 3] 육아휴직급여의 적절한 임금대체율 수준에 관한 전문가 의견	142
[그림 4- 4] 육아휴직 급여비율의 상한액 기준에 관한 전문가 의견	143
[그림 4- 5] 육아휴직 등의 활성화를 위한 재원 마련에 관한 전문가 의견	144
[그림 5- 1] 한국형 부모보험제도의 육아휴직 기간별 급여수준(안)	155
[그림 5- 2] 한국형 부모보험제도의 재원 마련 방안	159
[그림 5- 3] 부모보험 관련 위원회 체계(안)	161
[그림 5- 4] 현 고용보험체계 유지 시 보험료 부과 및 징수 절차(현행)	162
[그림 5- 5] 부모보험체계 도입 시 보험료 부과 및 징수 절차	162
[그림 5- 6] 한국형 부모보험제도 운영 방안 종합	163
[그림 5- 7] 1세미만 자녀를 둔 여성의 육아휴직 이용률과 여성고용률(2011)	166
[그림 5- 8] 1세미만 자녀를 둔 남성의 육아휴직사용률과 여성고용률(2011)	167
[그림 5- 9] 1세미만 자녀를 둔 취업여성의 육아휴직 이용률과 합계출산율(2011)	168



[그림 5-10] 1세미만 자녀를 둔 취업남성의 육아휴직 이용률과 합계출산율(2011) 169

[그림 5-11] 여성고용률과 합계출산율(2011) 170



제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

제2절 연구내용

제3절 연구방법

제1절 연구의 배경 및 목적

21세기에 들어 우리나라의 합계출산율은 세계 최저수준인 1.3 이하에서 지속되고 있다. 우리보다 앞서 저출산현상을 경험한 많은 OECD 국가들은 그 영향으로 노동력 부족, 내수시장 위축, 사회보장 부담 증가, 경제성장 둔화 등을 우려하여 출산율을 높이기 위한 직·간접적인 정책들을 오랫동안 펼쳐왔으며, 그 결과 최근에 일부 국가들의 출산율 수준은 거의 인구대체수준에 근접하고 있다. 현재 우리나라가 겪고 있는 초저출산현상은 출산율 수준이 지나치게 낮다는 점에서 예상하여 왔던 이상으로 심각한 영향을 미칠 것으로 보인다.

정부는 2006년 제1차 저출산고령사회기본계획(새로마지플랜) 수립을 통해 초저출산현상을 완화시키기 위한 정책들을 본격화 하였다. 보육료와 유아교육비 및 양육수당 지원을 지속적으로 늘리는 동시에 돌봄 인프라를 확충하고, 임신 및 출산에 대한 기초적인 보건의로 지원을 확대하며, 육아휴직과 직장보육시설 등을 중심으로 일-가정 양립에 용이한 사회환경을 조성하고자 하는 등의 다양한 노력을 하여 왔다. 그러나 새로마지플랜 시행 이래 거의 10년이 가까워지고 있음에도 불구하고 좀처럼 출산율이 반등할 조짐이 나타나지 않으며, 심지어는 다시 출산율이 하락할 것이라는 우려마저 존재하고 있는 것이 사실이다.

최근에 정부에서 추진해 온 저출산대책들 대부분은 순수하게 한국적인 것이라기보다 이미 OECD 국가들에서 성공적으로 추진된 것으로 평가되고 있다. 그럼에도 불구하고, 한국에서 정책의 성과가 미진한 이유는 무

4 취업 부모의 출산양육여건 개선을 위한 부모보험제도 모형 개발

엇일까? 가장 주된 이유들 중 하나는 정책의 수준이 아직은 열악하다는 점을 지적할 수 있다. 일-가정양립제도 중 가장 대표적인 출산전후휴가와 육아휴직의 경우 2006년 이래 많은 진척이 있어왔으나 아직 여러 측면에서 실효성을 나타내기에는 미흡한 수준이다. 이들 제도가 고용보험 체계 하에서 실시되고 있음에 따라 고용보험 미가입자인 임시·일용직 근로자와 자영업자를 포괄할 수 없어 광범위한 사각지대가 존재하고 있다. 또한, 고용보험의 실업급여계정만으로 육아휴직 급여 등을 인상하는데 한계가 있어, 결과적으로 낮은 임금대체수준으로 인하여 남성은 물론 여성들마저 육아휴직 이용이 쉽지 않은 실정이다. 요컨대, 제도는 시행되고 있으나 실질적으로 보편적인 이용은 제약되어 제도의 실효성을 담보하기 곤란하다.

육아휴직제도에 대한 개혁을 단행한 대표적인 국가들로 스웨덴과 캐나다 퀘벡주를 들 수 있다. 이들 국가가 부모보험제도를 도입한 시기는 1974년과 2006년으로 약 30년의 차이가 있다. 그럼에도 불구하고 부모보험제도를 도입하게 된 시대적인 배경은 유사하다. 즉, 이들 국가의 부모보험제도 도입 시기 즈음에 남편1인가족부양체계에서 맞벌이가족부양체계로 전환됨에 따라 낮은 출산율이 지속되고 여성의 고용률이 낮아지는 등 노동력 부족에 대한 대처와 함께 남성의 육아 참여가 요구되었다. 이에 더하여 퀘벡주의 경우에는 베이비붐세대가 은퇴하기 시작함에 따라 급격한 고령화에 따른 사회보장의 지속가능성이 크게 우려되기도 하였다.

이러한 배경은 우리나라의 현 상황과도 거의 맥락을 같이 한다. 결국 한국사회도 저출산·고령사회의 문제를 슬기롭게 극복하기 위해서는 현행 일-가정양립제도 특히, 육아휴직제도에 대한 근본적인 개혁이 요구되고 있다. 그럼에도 불구하고, 현재 한국사회에서는 육아휴직제도 등의 문제

점을 인지하면서도 사회적인 개혁에는 주저하고 있는 실정이다. 아무래도 필요성은 인정하나 어떠한 방식으로 개혁을 할 것인지에 대한 명료한 방안들이 존재하지 않으며, 그로 인하여 개혁 시 어떠한 문제들이 발생할 것인지에 대해 우려하고 있기 때문으로 짐작된다. 실로 최근까지 우리나라 육아휴직 등의 제도에 대해 개선의 필요성은 빈번하게 제기되어 왔으나 실제로 어떠한 방식으로 개혁을 할 것인가 등에 대한 심층적인 연구는 거의 찾아보기 어려운 실정이다.¹⁾ 그로 인하여 부모보험 등 육아휴직제도 등의 개혁에 대한 본격적인 논의는 아직 시작조차 하지 못하고 있다.

이와 같은 맥락에서 본 연구는 한국형 부모보험제도의 도입 방안을 모색하는데 주안점을 두었다. 이를 위하여 한국의 육아휴직제도 등 문제점을 진단하여 한국형 부모보험제도 도입 필요성을 검토하였고, 외국사례를 심층적으로 분석하여 한국형 부모보험제도의 도입 원칙과 방향을 검토하였으며, 국민인식조사와 전문가 의견조사를 실시하여 한국형 부모보험제도 도입에 대한 욕구도와 구체적인 설계 방향에 대한 다양한 욕구 내지 의사를 진단하였다. 이들 결과를 토대로 도입 방식, 급여 수준, 재원 마련 방안 등 한국형 부모보험제도의 도입 모형을 구체적으로 모색하였다.

본 연구 결과는 우리나라 휴가·휴직제도의 개선 및 부모보험제도 도입 등에 기초자료로 활용될 수 있으며, 더 나아가 부모보험제도 도입 등과 관련한 공론화 및 사회적 합의 도출을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 이를 통해 본 연구는 출산·양육 여건 조성을 통한 일-가정 양립 수준을 높이고, 더 나아가 출산율과 여성고용률 모두를 높이는데 기여할 것으로 기대된다.

1) 예로 김주숙(2000)은 스웨덴 부모보험제도의 발전과정과 운영 실태에 대한 개괄적인 분석을 하였으며, 장지연(2005)은 출산 및 양육과 관련된 휴가제도에 대한 국제적인 비교를 실시하였으며, 조준모(2012)는 현재의 모성보호제도의 한계에 대하여 비판적으로 고찰한 바 있다.

제2절 연구내용

본 연구는 총 6개의 장으로 구성된다. 제1장 서론에 이어 제2장에서는 한국형 부모보험제도 도입의 필요성을 검토하고자 하였다. 이를 위하여 한국의 출산전후휴가와 육아휴직제도의 현 주소를 진단하고 문제점들을 체계적으로 분석하였다.

제3장에서는 한국형 부모보험제도의 재원구조와 설계방향을 검토하고자 하였다. 이를 위하여 OECD 국가들의 출산전후휴가 및 육아휴직의 재원구조를 체계적으로 비교분석하였다. 또한, 스웨덴과 캐나다 퀘벡주의 부모보험제도에 대해 심층적인 사례분석을 실시하였다. 국가 사례분석은 도입 배경부터 구체적인 제도 내용에 이르기까지 종단면적으로 실시하였다.

제4장에서는 한국형 부모보험제도 도입과 관련하여 사회적 공감대 형성 가능성 등을 검토하였다. 이를 위하여 국민인식조사를 실시하여 결과를 분석하였다. 또한, 전문가를 대상으로 의견조사를 실시하여 한국형 부모보험제도의 도입 방안에 대한 견해를 분석하였다.

제5장에서는 앞서의 분석 결과들을 토대로 한국형 부모보험제도 설계 방안을 제시하였다. 여기에는 보험체계와 그에 따른 보험료 납부자와 수혜자, 급여 지급기간과 수준, 재원 구성, 보험 운영 등이 포함된다. 또한 부모보험제도 도입의 효과성을 간접적으로 평가하였다. 구체적으로 육아휴직 이용률과 여성고용률, 출산율의 관계를 국가 간 비교(cross-country)를 통해 분석하였다. 이어서 부모보험제도 도입을 위한 사회적 공감대 형성 방안을 제시하고자 하였다. 끝으로 제6장에서는 본 연구의 결과를 요약하고 정책적 건의를 하였다.

제3절 연구방법

본 연구에서 적용한 연구방법은 크게 4가지로 구분된다. 즉, 제도 고찰, 외국사례 연구, 국민인식조사 및 전문가 의견조사가 해당된다.

우선 제도적 고찰은 주로 우리나라의 출산전후휴가와 육아휴직을 중심으로 관련 법령들(근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 고용보험법)을 제정부부터 최근 개정까지 고찰하여 어떻게 변화해왔는가를 분석하였다. 그리고 세 법령 간의 관계에 대한 고찰도 실시하였다. 이러한 제도적 고찰은 현재의 출산전후휴가와 육아휴직의 상태와 발전 정도를 가늠케 하는데 매우 중요한 역할을 하며, 더 나아가 현행 제도들이 내포하고 있는 문제점들을 진단하기 위한 현황 분석의 기초가 된다.

외국사례분석은 두 가지 방법으로 실시하였다. 하나는 OECD 회원국들과 일부 비회원국가들을 대상으로 육아휴직제도 등의 재원 구조와 이용률을 연계하여 분석하였다. 즉, 육아휴직 급여 등의 재원을 마련하는데 있어서 국가들의 특징을 분석하고, 그 결과로서 육아휴직 이용률을 어느 정도 향상시켰는가에 대한 이른바 효과성 분석을 실시하였다. 이러한 분석 결과를 통해 부모보험제도 등의 재원 구조를 결정하는데 있어서 기본 원칙과 방향을 정립하였다. 또 다른 방법으로 스웨덴과 캐나다 퀘벡주에 대해 심층적인 사례분석을 실시하였다. 이를 위하여 연구진이 스웨덴의 보건사회부(Ministry of Health and Social Affairs), 사회보험청(Swedish Social Insurance Agency(Försäkringskassan)) 등과 캐나다 연방정부의 인적자원 및 기술개발부(Human Resources and Skills Development Canada), 퀘벡주 고용사회연대부(Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale), 부모보험위원회(Conseil de gestion de l'assurance parentale), 보험관리기관 등을 방문하여 장시

간의 회의(퀘벡주의 경우 2일간 오전 10시부터 오후 5시까지 워크숍 형태로 진행)를 통해 사례 소개와 질의응답 및 토론을 실시하였다. 이들 두 국가에 대한 사례분석은 도입을 하게 된 역사적 배경부터 도입 과정, 제도 내용 및 변화, 운영 형태, 성과 등을 포함한다. 이러한 분석 결과는 한국형 부모보험제도의 구체적인 모형설계에 반영하였다.

「출산전후휴가 및 육아휴직 활성화를 위한 국민인식 조사」는 부모보험제도 도입과 관련하여 일반국민들의 인식을 파악하기 위하여 전화조사방법으로 실시하였다. 조사대상은 25~50세미만 남녀(기혼·미혼) 1,000명이다. 조사기간은 2013.11.15.~11.19로 5일 정도가 소요되었다. 표본선정을 위하여 통계청의 「2010년 인구주택총조사」를 활용하여 특별시 이상, 10개 시도로 층화하여 각 층별로 25~50세 미만 남녀를 25~40세 미만, 40~50세 미만으로 구분하였다. 여기에 연령집단별 유업률을 적용하여 표본을 추출하였다. 전화조사 결과는 일하는 부모의 출산 및 육아 관련 휴가휴직제도의 확대를 위해 새로운 사회보험제도를 도입하는 것에 대한 일반국민들의 수용성 등을 파악하는 데 기초자료가 될 것으로 사료된다.

조사대상의 일반특성은 <표 1-1>에 제시하였다. 조사대상의 50.4%는 남성, 49.6%는 여성이며, 연령대는 25~40세 미만이 58.1%, 40~50세 미만이 41.9%로 나타난다. 교육수준은 고등학교 졸업 이하가 23.3%, 대학교 졸업 이상이 76.7%이며, 취업자는 72.8%, 비취업자는 27.2%로 각각 나타난다. 취업자들의 직종을 살펴보면 사무직이 46.8%로 가장 많고 그 다음으로 서비스·판매직 23.5%, 고위관리직 16.6%, 기타 13.0% 등의 순으로 나타난다. 종사상지위는 상용근로자가 73.7%로 가장 많고, 그 다음으로 비임금근로자 15.7%, 임시일용근로자 10.6% 순으로 나타난다.

조사대상자의 혼인상태를 살펴보면 기혼자 69.1%, 미혼자 30.1%, 기

타(이혼 및 사별 등) 0.8% 등으로 나타나며, 기혼자 중에서 맞벌이를 하고 있는 가구는 55.4%로 나타난다. 월평균 가구소득은 2013년 2/4분기 전국 월평균가구소득을 100%로 하였을 때, 70%미만인 가구가 19.9%, 70~130%미만인 가구가 53.7%, 130%이상인 가구가 26.5%로 나타났다.

〈표 1-1〉 국민인식조사 표본의 일반특성

		(단위 : %, 명)	
	비율		비율
전체	100.0(1,000)		
성별		종사상지위	
남성	50.4	비임금근로자 ²⁾	15.7
여성	49.6	상용근로자	73.7
연령		임시일용근로자	10.6
25~30세 미만	18.7	혼인상태	
30~35세 미만	21.1	미혼	30.1
35~40세 미만	18.3	기혼	69.1
40~45세 미만	22.8	기타	0.8
45~50세미만	19.1	맞벌이 여부	
교육수준		맞벌이	55.4
고졸이하	23.3	홀벌이	44.6
대학이상	76.7	소득수준 ³⁾	
취업여부		월평균소득 70%미만	19.9
비취업	27.2	월평균소득 70~130%미만	53.7
취업	72.8	월평균소득 130%이상	26.5
직종 ¹⁾			
고위관리직	16.6		
사무직	46.8		
서비스판매직	23.5		
기타	13.0		

주 : 무응답은 분석에서 제외하였음.

- 1) 고위관리직에는 관리자, 전문가 및 관련종사자, 군인이 해당되며, 기타에는 농업, 임업 및 어업 숙련종사자, 기능원 및 관련기능종사자, 장치, 기계조작 및 조립종사자, 단순노무종사자가 해당됨.
- 2) 비임금근로자에는 자영업자, 고용주, 무급가족종사자가 해당됨.
- 3) 소득수준은 통계청 도시근로자 월 평균소득(2013.2/4분기 기준 404만1천원을 기준으로 70%미만을 저소득, 70~130%를 중간소득, 130%이상을 고소득으로 분류함.

표본조사의 주요 조사항목은 〈표 1-2〉에 제시하였다. 출산전후휴가 및

육아휴직제도와 관련하여 저출산고령화의 파급효과가 본인(혹은 가족)에게 미칠 영향에 대한 인식, 일하는 여성에 대한 출산전후휴가 및 육아휴직 제공 필요성, 남성의 육아휴직 사용 필요성, 육아휴직 기간 중 남성에 대한 할당 필요성 및 적정 할당기간, 출산전후휴가 및 육아휴직 활성화를 위한 정책 강화 필요성, 육아휴직제도 대상자 범위, 육아휴직의 적정 기간, 육아휴직급여의 적정 수준, 육아휴직 지급 방법, 육아휴직 활성화를 위한 조건 등이 해당된다.

부모보험제도 도입과 관련하여 향후 출산전후휴가 및 육아휴직제도의 이용을 활성화하기 위하여 별도로 보험료를 징수하는 것의 필요성, 보험료 납부 대상자, 본인의 보험료 징수 의사, 보험료를 지불하기 어려운 취업자에 대한 조세 지출 필요성 등을 질문하였다.

일반 사항과 관련하여서는 만 연령, 성별, 최종학력, 혼인상태, 취업상태, (유배우자인 경우)배우자 취업상태, (취업자인 경우) 직종, 종사상 지위, 가구소득 등을 질문하였다.

〈표 1-2〉 국민인식조사의 주요 조사항목

구분	문항
출산전후휴가 및 육아휴직 관련	저출산고령화의 파급효과와 본인(가족)과의 연관성 출산전후휴가 필요성, 육아휴직 필요성, 남성의 육아휴직 사용 필요성, 육아휴직의 남성 할당제 필요성, 할당기간, 출산전후휴가 및 육아휴직 활성화를 위한 정책 강화 필요성, 육아휴직제도 대상자, 육아휴직의 적정기간, 육아휴직급여의 적정 수준, 육아휴직 지급 방법, 육아휴직 활성화를 위한 조건
부모보험제도 도입 관련	출산전후휴가 및 육아휴직제도 활성화를 위해 별도의 보험료를 징수하는 것에 대한 견해, 보험료 징수대상, 본인의 보험료 징수 의향, 영세자영업자 등에 대한 조세 지원에 대한 찬성정도
일반사항	만 연령, 성별, 최종학력, 혼인상태, 취업상태, (유배우자인 경우)배우자 취업상태, (취업자인 경우) 직종, 종사상 지위, 가구소득

끝으로 전문가 의견조사를 인터넷조사방식을 통해 실시하였다. 이는

한국형 부모보험제도 설계 시에 참조하기 위한 것이다. 대상 전문가는 부모보험제도와 직·간접적으로 관련된 분야에서 일하고 있는 전문가들로 총 60명에 대해 실시하였다. 실제 조사에 응한 전문가는 58명으로 나타났다. <표 1-3>은 전문가 의견조사에 응답한 전문가들의 전공 분포이다.

<표 1-3> 전문가 의견조사 응답자의 전공 분포

(단위: 명, %)

전공	명	비율
인구학	2	3.4
사회학	10	17.2
사회복지학	18	31.0
노동경제학	2	3.4
경제학	11	19.0
가족학	7	12.1
통계학	2	3.4
보건학	3	5.2
기타	3	5.2
전체	58	100.0



제2장 한국형 부모보험제도 도입의 필요성 검토

제1절 휴가휴직제도의 법적 근거와 발전

제2절 휴가휴직제도 운영현황과 문제점

제3절 한국형 부모보험제도 도입의 필요성

2

한국형 부모보험제도 << 도입의 필요성 검토

제1절 휴가휴직제도의 법적 근거와 발전

1. 휴가휴직제도 법적 근거

본 연구에서 다루고자 하는 휴가휴직제도는 출산전후휴가와 유·사산 휴가 및 육아휴직이다. 출산전후휴가란 임신한 여성근로자로 하여금 임신·출산을 준비하고 임신과 출산으로 소모된 체력을 회복시키기 위한 목적으로 제공하는 휴가를 의미한다.²⁾ 유·사산휴가는 임신한 여성 근로자가 유산 또는 사산한 경우 일정 기간 제공하는 휴가를 의미한다. 이렇듯 출산전후휴가와 유·사산휴가는 모성보호의 목적이 강하다. 반면, 육아휴직은 출산 후 어린 자녀를 양육하기 위하여 일정 기간 휴직을 제공하는 제도로 육아의 목적이 강하다.

이들 제도의 법적 근거는 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률, 고용보험법이다. 세 법령은 유기적인 연관성을 맺으며 출산전후휴가 및 유·사산휴가, 육아휴직에 대해 규정하고 있다.

우선 출산전후휴가와 유·사산휴가에 관한 법적 근거이다. 이는 세 가지 법령에 근거한다. 휴가 권리 및 의무는 근로기준법, 사회보험을 통한 국가의 급여 지원은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 그리고 구체적인 급여 기준은 고용보험법에서 규정하고 있다. 구체적으로 이들 법적 규정들을 살펴보면 다음과 같다.

2) 고용노동부 홈페이지. <http://www.moel.go.kr>

첫째, 근로기준법은 모성보호 차원에서 출산전후휴가와 유·사산휴가에 대한 근로자의 권리와 사용자의 의무를 규정하고 있다. 구체적으로 근로기준법 제74조(임산부의 보호) 1항에서 사용자는 임신 중의 여성에게 90일의 출산전후휴가를 주어야 한다는 이른바 ‘법정휴가’ 성격의 의무를 규정하고 있다.³⁾ 3항에서 사용자는 임신 중인 여성근로자가 유·사산휴가를 청구하면 제공하여야 한다고 규정하고 있다.⁴⁾ 제4항에서는 출산전후휴가와 유·사산휴가 중 최초 60일을 유급(사용주 지급)으로 하되, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 규정에 따라 출산전후휴가 급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다고 규정하고 있다.

둘째, 위 근로기준법에 의거하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 국가에 의한 출산전후휴가와 유·사산휴가 기간 동안 사회보험을 통한 급여의 지급 근거를 제시하고 있다. 동법 제18조(출산전후휴가에 대한 지원) 1항과 2항에서 국가는 사업주를 대신하여 출산전후휴가 또는 유·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(급여)을 지급할 수 있다고 규정하고 있다. 3항에서는 출산전후휴가와 유·사산휴가의 급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가가 재정 및 사회보장기본법에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다고 규정하고 있다.

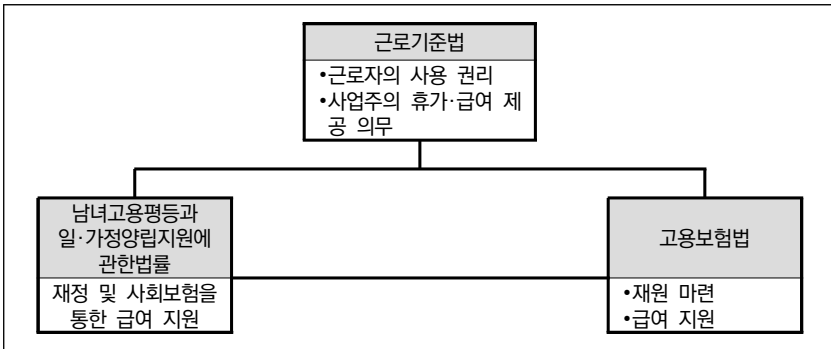
셋째, 출산전후휴가와 유·사산휴가 기간 중 급여 지급의 구체적인 사항은 그 재원으로서 고용보험의 운영 등에 관한 법적 근거인 고용보험법에

3) 동조 2항에서는 사용자로 하여금 임신 중인 여성근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한 것과 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일 이상이 되어야 한 다라고 규정하여 출산전후휴가의 탄력적 사용을 규정하고 있다.

4) 다만, 모자보건법에서 규정하고 있는 이유들 이외의 사유로 인공임신중절 수술에 따른 유산의 경우는 포함되지 않는다.

서 규정하고 있다. 동법 제75조(출산전후휴가 급여 등)에서는 일정한 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가와 유·사산휴가의 급여를 지급하도록 규정하고 있다. 지급 요건으로는 휴가가 끝난 날 이전에 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상이 되어야 한다.

[그림 2-1] 출산전후휴가와 유사산휴가의 법적 근거 체계도



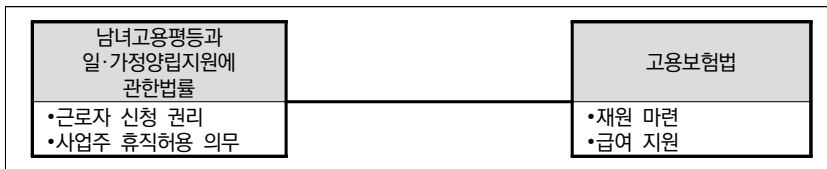
다음으로 육아휴직에 관한 법적 규정이다. 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」은 육아휴직에 대한 근로자의 신청 권리와 사업주의 의무를 그리고 고용보험법에서는 육아휴직 급여 지원의 법적 근거를 규정하고 있다. 구체적으로 각 법령의 규정들을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직) 1항과 2항에서 사업주는 근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 신청하면 1년 이내로 이를 허용하여야 한다고 규정하고 있다. 3항에서 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다고 규정하고 있다.⁵⁾

5) 동조 5항에서 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로

둘째, 고용보험법 제70조(육아휴직 급여) 1항에서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(근로기준법 제74조에 따른 출산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 일정한 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다고 규정하고 있다. 그러한 요건들로 육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상이어야 하며, 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직 또는 육아기근로시간단축을 실시하지 않아야 한다고 규정하고 있다.

[그림 2-2] 육아휴직의 법적 근거 체계도



2. 휴가·휴직제도 발전

가. 출산전후휴가

출산전후휴가는 1953년 근로기준법 제정 시 산전후휴가의 명칭으로 도입되었다. 근로기준법 제60조(산전후휴가)에서 “사용자는 임신 중의 여자에 대하여는 산전후를 통하여 60일의 유급보호휴가를 주어야 하며, 임신 중의 여자근로자의 청구가 있는 경우에는 경역한 근로에 전환시켜야 하며 시간외근로를 시키지 못한다”고 규정하고 있다.

자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입하지 아니한다.

1961년에 근로기준법 제1차 개정을 통해 산후 휴가 30일 확보라는 규정이 추가되었다. 즉, 동법 제60조(산전후휴가) 1항에서 사용자는 60일의 유급보호휴가를 주어야 하며, 유급보호휴가는 산후에 30일 이상 확보되도록 한다고 규정하고 있다. 이후 근로기준법은 9차례 개정을 거친 후 1997년에 폐지되고 법률 제5309호로 새롭게 제정되었는데, 산전후휴가 규정은 1961년 개정 내용이 그대로 지속되었다.

근로기준법의 2001년 개정 시 산전후휴가에 다소 변화가 있었다. 동법 제72조(임산부의 보호) 1항에서 산전후보호휴가 일수를 90일로 확대하고, 산후 휴가를 45일 이상으로 규정하였다. 그러나 휴가 중 최초 60일은 유급으로 하여 유급보호휴가 기간은 이전과 동일하였다. 2001년에 개정한 남녀고용평등법 제18조(산전후휴가에 대한 지원)에서는 나머지 무급 30일에 대해 국가에서 무급휴가에 해당하는 기간 동안 통상임금에 상당하는 금액(산전후휴가급여)을 재정 및 사회보험(고용보험)을 통해 분담할 수 있도록 규정하고 있다. 여기에서 말하는 사회보험은 고용보험으로서 산전후휴가에 관한 급여는 실업급여의 보험료를 통해 충당하도록 하였다(고용보험법 제2절 제6장 제56조). 즉, 2001년 개정 고용보험법에서 산전후휴가종료일 이전 피보험단위기간이 통산 180일 이상(제55조의7)인 경우 산전후휴가기간 중 60일을 초과한 일수(30일을 한도)에 대하여 근로기준법상 통상임금(산전후휴가 개시일을 기준)에 상당하는 금액을 지급하되 상한액과 하한액(제55조의8)을 정할 수 있도록 규정하고 있다. 동 고용보험법 제68조의8의 규정에 의하여 상한액은 통상임금에 상당하는 금액이 135만원을 초과하는 경우에는 135만원이며, 하한액은 통상임금에 상당하는 금액이 피보험자의 휴가개시 전 1월간의 소정근로시간에 휴가개시일 당시 적용되던 최저임금법에 의한 시간단위에 해당하는 최저임금액을 곱한 금액(최저기준월액)보다 낮은 경우에는 최저기준월액이다.

2005년 5월 31일 개정된 근로기준법(제72조 제2항)에서는 유·사산휴가를 새로이 규정하고 있는데, 사용자는 임신 중인 여성이 임신 16주 이후 유산(모자보건법 상에서 인정하지 않은 인공임신중절은 제외) 또는 사산한 경우로서 당해 근로자가 청구하는 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 보호휴가를 주도록 하고 있다. 이러한 유·사산휴가에 대한 규정들은 고용보험법 제55조의7과 제55조의8 등의 규정들에 의해 대부분 산전후휴가에 관한 규정들을 준용하고 있다.

2005년 5월 31일에 개정된 고용보험법 제15조에서는 국내외 경기 변동, 산업구조의 변화, 기타 경제상의 이유 등으로 인력이 부족하게 되거나 고용기회가 감소하여 고용상태가 불안하게 되는 경우에는 피보험자 및 피보험자이었던 자 등의 실업의 예방, 재취업의 촉진, 고용기회의 확대 기타 고용안정을 위한 고용안정사업을 실시하며, 이 때 근로자수 등이 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 기업을 우선적으로 고려하도록 하고 있다. 이러한 근로자 수 등이 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 기업인 경우에는 산전후휴가 또는 유·사산휴가 급여를 휴가기간 전체에 대해 고용보험으로 지급하고, 그렇지 않은 기업의 경우에는 당초대로 30일 한도 내에서 지급하도록 하고 있다.

2012년 2월에 개정된 근로기준법에서는 종래 ‘산전후휴가’의 명칭이 출산한 후에 사용할 수 있는 휴가라는 오해를 불러일으키는 측면이 있어 ‘출산전후휴가’로 명칭이 바뀌었다. 여기에 더해 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하였다. 다만, 이 경우에도 출산 후 45일 이상은 사용하도록 하고 있다.

현재 시행 중인 출산전후휴가와 유·사산휴가의 주요 내용을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 출산전후휴가는 총 90일 간이며 출산 후에 45일 이상을 사용해야 한다.

둘째, 임신 중인 여성근로자가 유산·사산의 경험이 있는 경우, 출산전후휴가 청구 당시 만 40세 이상인 경우, 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우에는 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있으며, 단 이 경우에도 출산 후의 휴가기간은 연속하여 45일 이상이 되어야 한다.

셋째, 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우에는 유·사산휴가를 이용할 수 있다. 다만, 모자보건법 제14조 1항에 따른 사유가 아닌 인공임신중절 수술은 유산의 경우에는 휴가를 이용할 수 없다.⁶⁾ 유·사산휴가는 임신기간이 11주 이내인 경우 유산 또는 사산한 날부터 5일까지, 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 10일까지, 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 30일까지, 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 60일까지, 임신기간이 28주 이상인 경우 유산 또는 사산한 날부터 90일까지 이용할 수 있다.

넷째, 휴가기간 동안에는 출산전후휴가급여가 지급되는데 최초 60일에 대해서는 사업주(통상임금의 100%)가 그리고 마지막 30일에 대해서는 고용보험 기금을 통하여 지급된다. 다만 일정 규모 이하의 사업장⁷⁾인 경우에는 최초 60일에 대해서도 월 135만원 한도 내에서 고용보험을 통해 지급한다. 따라서 근로자의 임금이 135만원 이상인 경우에는 사업주

6) 모자보건법 제14조 1항에서 인공임신중절을 허용하는 경우는 ①본인이나 배우자가 우생학적(優生學的) 또는 유전학적 정신장애나 신체질환이 있는 경우, ②본인이나 배우자가 전염성 질환이 있는 경우, ③강간 또는 준강간(準強姦)에 의하여 임신된 경우, ④법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척간에 임신된 경우, ⑤임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우 등이다.

7) 우선지원대상기업은 i) 광업 300인 이하, 제조업 500인 이하 건설업 300인 이하, 운수·창고 및 통신업 300인 이하, 기타 100인 이하 사업장과 ii) 중소기업법 제2조 제1항 및 제3항의 기준에 해당하는 기업 등

가 추가로 부담하여야 한다. 출산전후휴가는 임신한 모든 여성근로자가 사용할 수 있으나, 출산전후휴가급여는 휴가가 끝난 날 이전에 피보험단위기간⁸⁾이 통산 180일 이상인 경우에만 받을 수 있다. 피보험단위기간이 180일이 되지 않는 경우에는 사업주가 임금을 지급해야 한다.

나. 육아휴직

육아휴직제도는 1987년 제정된 남녀고용평등법에서 처음으로 규정하였다. 동법 제11조(육아휴직)에서 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성이 그 영아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하며, 육아휴직기간은 산전·산후 유급휴가기간을 포함하여 1년 이내로 규정하고 있다.

출산전후휴가의 급여가 사회보험을 통해 지급된 시점인 2001년 육아휴직 급여도 사회보험화되었다. 2001년 개정 고용보험법의 제19조에 의거하여 육아휴직을 30일(산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간 제외) 이상 부여받은 피보험자 중 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인 경우에 육아휴직 급여를 고용보험에서 지급하였다. 동일한 자녀에 대해서 피보험자인 배우자가 육아휴직(30일 미만은 제외)을 부여받지 않고 있어야 한다. 이때의 육아휴직 급여는 출산전후휴가 급여와 마찬가지로 고용보험 중 실업급여의 보험료로 지급되었다. 육아휴직급여액은 월 20만원이며, 육아휴직급여액의 지급대상기간이 1월을 채우지 못하는 달에 대하여는 일수로 계산하여 지급한다(제68조의3). 이후 육아휴직급여액은 2002년 30만원(12월 30일 개정 제68조의3), 2004년 40만원(2월 25일 개정), 2007년 50만원(4월 27일 개정)으로 확대되었다.

8) 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날

2005년 개정 남녀고용평등법 제19조(육아휴직)에서 사업주는 생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자가 그 영유아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하며, 육아휴직기간은 1년 이내로 하되, 당해 영유아가 생후 3년이 되는 날을 경과할 수 없다고 규정하고 있다. 즉, 2006년부터 육아휴직 대상이 모뿐만 아니라 부까지 확대되었으며, 대상자녀의 연령도 만0세에서 만3세 미만까지 확대되었다.

2011년에는 육아휴직 급여에 커다란 변화가 있었다. 그간 정액제로 지급하던 휴직급여를 정률제로 전환한 것이다. 2011년 개정 고용보험법 제95조에서는 육아휴직 개시일을 기준으로 근로기준법에 따라 산정한 월 통상임금의 40%를 육아휴직 급여로 지급하되 상한액 월 100만원과 하한액 월 50만원 사이에서 지급하도록 규정하였다. 또한, 육아휴직 급여의 15%에 해당하는 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급하도록 하였다. 육아휴직 급여의 15%에 해당하는 금액을 빼고 남은 금액이 50만원 미만일 경우에는 월 50만원을 지급하도록 하였다.

육아휴직 사용 대상자는 2006년 생후 3년 미만의 영아를 둔 근로자에서 2012년부터는 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양자녀 포함)를 둔 근로자로 확대되었다(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 2012년 시행).

한편, 2008년에는 육아기근로시간단축제가 도입되었다. 육아기 근로자들에게 선택의 폭을 확대하기 위하여 ‘휴직’을 선택하는 대신 근로시간을 단축하여 근무할 수 있도록 하는 제도이다. 동 제도를 통해 만 6세 이하 자녀를 둔 근로자는 주당 근로시간을 15~30시간을 단축하여 근무할 수 있게 되었고, 2011년 9월 고용보험법 개정으로 근로시간을 30일 이상 단축한 근로자를 대상으로 육아휴직 급여에 해당하는 금액을 기준으

로(통상임금의 40%) 단축한 근로시간에 비례하여 지원하게 되었다. 2012년에는 육아기 근로시간 단축청구권이 도입되어 사업주는 경영상 특별한 이유가 없는 한 근로시간 단축을 허용하도록 규정하고 있다.

이와 같은 변화를 통해 현재 육아휴직제도는 다음과 같이 운영되고 있다.

첫째, 육아휴직의 사용 대상자는 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자녀를 포함하며, 2008.1.1 이후 출생하거나 2008.1.1 이후 입양한 경우)가 있는 근로자이다.

둘째, 육아휴직 기간은 1년 이내로 부부가 교대로 육아휴직을 할 경우 동일한 자녀에 대하여 2년간 육아휴직을 할 수 있다. 다만 고용보험법 제 70조 제1항 제2호에 의하여 피보험자인 배우자와 동시에 육아휴직을 부여받은 기간에 대하여서는 부부근로자 중 1인에 대하여만 육아휴직 급여를 지급하게 되어 있다.⁹⁾

셋째, 육아휴직 기간은 1회에 한하여 분할 사용이 가능하며 출산전후 휴가에 이어서 사용하지 않아도 된다.

넷째, 육아휴직 기간이 30일 이상이면서 휴직 개시일 이전 피보험단위 기간이 180일 이상인 경우 육아휴직 급여를 받을 수 있다. 휴직급여로서 매월 통상임금의 40%(상한 100만원, 하한 50만원)를 지급하고, 급여 중 일부(15%)는 직장 복귀 6개월 후에 합산하여 일시불로 지급받게 된다.

제2절 휴가휴직제도 운영현황과 문제점

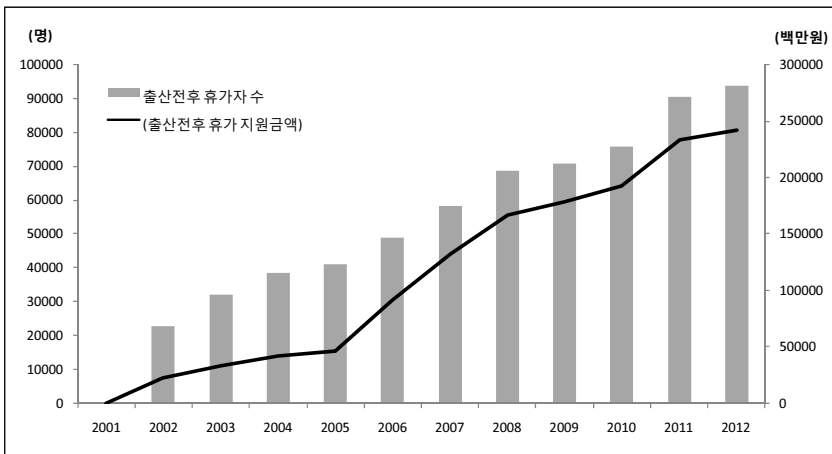
1. 운영 현황

앞서 살펴보았듯이 우리나라에서 출산전후휴가가 도입된 것은 1950년

9) 고용노동부 홈페이지. <http://www.moel.go.kr>

대이나, 사회보험(고용보험 중 실업급여)을 통해 보장된 것은 2001년 11월부터이다. 출산전후휴가 사용자수는 출산전후휴가급여 수급자로 계산이 가능하며 이에 2001년 이후부터의 사용자수 변화를 살펴보고자 한다. 출산전후휴가 사용자는 2002년 22,711명에서 2012년 93,394명으로 10년간 7만 여명이 증가하였다. 동 기간 출산전후휴가 급여로 지원한 총 금액은 2002년 22,602백만 원에서 2012년 241,900백만 원으로 10배 이상이 증가하였다.

[그림 2-3] 출산전후휴가자 및 지원금액 추이(2001~2012)



	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
휴가자	2	22,711	32,133	38,541	41,104	48,972	58,368	68,526	70,560	75,742	90,290	93,394
지원금액	2	22,602	33,522	41,610	46,041	90,886	132,412	166,631	178,477	192,564	232,915	241,900

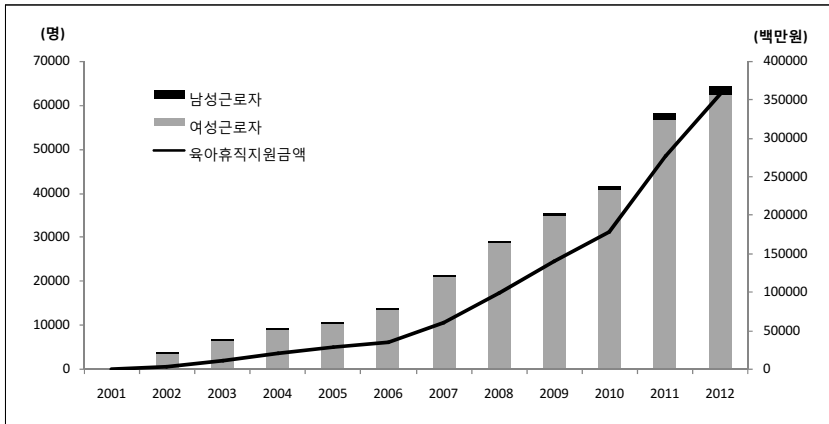
주 : 산전후휴가자 수는 산전후휴가급여 수급자 수로 2001.11월부터 지급되기 시작

자료 : 통계청, e-나라지표

육아휴직제도의 발전으로 육아휴직 이용자도 빠른 속도로 증가하고 있다. 육아휴직 이용자수는 2002년 3,763명에서 2012년 64,069명으로 10년간 64천 여명이 증가하였다. 남성 육아휴직자는 2002년 78명에서 2012년 1,790명으로 18백 여명이 증가하였다. 남성 육아휴직자의 증가

에도 불구하고 이는 여전히 낮은 수준인데 전체 육아휴직자 대비 남성 휴직자의 비율은 2012년 2.8% 수준에 불과하다.

[그림 2-4] 육아휴직자 및 지원금액 추이(2001~2012)



(단위 : 명, 백만원)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
인원	25	3,763	6,816	9,304	10,700	13,670	21,185	29,145	35,400	41,733	58,137	64,069
여성	23	3,685	6,712	9,123	10,492	13,440	20,875	28,790	34,898	40,914	56,735	62,279
남성	2	78	104	181	208	230	310	355	502	819	1,402	1,790
금액	5	3,087	10,576	20,803	28,242	34,521	60,989	98,431	139,724	178,121	276,261	357,797
여성	4	3,033	10,415	20,477	27,755	33,989	60,249	97,449	138,221	175,582	270,500	348,644
남성	1	54	161	326	487	532	740	982	1,503	2,539	5,761	9,153

자료 : 통계청, e-나라지표

2. 한계점

현재 운영되고 있는 휴가·휴직제도는 제도 도입 이후 상당 부분 개선되어 왔으나 여전히 한계가 있는 것도 사실이다. 가장 큰 한계점은 사각지대 발생과 낮은 임금대체율로 인한 낮은 사용률(특히 남성의 경우 육아휴직) 등으로 인하여 대표적인 제도로서 휴가·휴직제도가 일·가정 양립 수준을 제고하는 기능을 제대로 수행할 수 없다는 것이다. 이는 일하는 부

와 모의 삶의 질 저하, 아동의 원만한 성장발달 저해, 여성의 경력단절 증가(그로 인한 인적자원 활용도 저하), 남성의 육아참여 배제, 출산율 저하 등 수많은 사회문제를 유발하고 있다.

앞서 살펴보았듯이 출산전후휴가와 육아휴직 모두 고용보험의 실업급여 보험료를 통해 휴직급여를 지급하고 있다. 출산전후휴가의 경우 모든 여성근로자들이 사용할 수는 있으나 휴가기간 동안 급여를 받을 수 있는 대상은 근로계약 형태와 무관하게 여성근로자가 임신 시 출산전후휴가가 끝난 날 이전에 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인 경우로 제한되어 있다. 육아휴직의 경우에는 육아휴직 시작 전날까지 해당사업에서 계속 근로한 기간이 1년 이상인 근로자 중 피보험단위기간이 모두 합해서 180일 이상인 근로자가 신청하여 급여를 받을 수 있다.

이들 규정에 의하여 고용보험 미가입 근로자 및 피보험단위기간 180일 미만의 단기 근로자는 대부분 소규모 영세업종 종사자, 비정규직, 자영업자 등으로 광범위한 사각지대가 발생하게 되는 것이다. 특히 자영업자의 경우에는 2012년부터 고용보험에 자발적으로 가입할 수 있음에도 불구하고, 임신·출산·자녀양육으로 폐업 시에는 실업급여(가입당시 선택한 기준보수의 50%)를 받을 수 있을 뿐이다.

아래에서는 휴가휴직제도의 사각지대 규모를 대략적으로 살펴보도록 한다. 현재 제도적으로 출산전후휴가는 모든 여성이 사용할 수 있으나, 실질적으로 출산전후휴가급여를 받을 수 있는 집단은 별도의 조건을 충족(출산전후휴가 사용이 끝난 날 이전에 피보험단위기간이 180일 이상)시켜야 하므로 이들을 제외한 집단을 사각지대로 규정한다. 육아휴직제도의 경우 휴직 사용 전 피보험단위기간이 180일 이상이 되지 않는 경우가 사각지대가 된다. 이를 고려할 때 출산 및 양육 관련 휴가휴직제도의 사각지대는 고용보험에 가입하였으나 피보험단위기간이 180일이 채 되

지 않는 집단과 고용보험 미가입 집단으로 정의하도록 한다. 이를 도식화한 것이 <그림 2-5>와 <그림 2-6>이다. 음영처리가 된 부분이 출산전후휴가(유산·사산휴가 포함)제도와 육아휴직제도의 사각지대라 할 수 있다. 한편, 출산전후휴가는 여성에게만 한정된다.

[그림 2-5] 여성 휴가휴직제도의 사각지대, 2013년 8월 기준

15세 이상 여성경제활동인구(10,912천명)						
실업자 (285천명)	취업자(10,627천명)					
	비임금근로자 (2,779천명)		임금근로자 (7,848천명)			
	자영업자	무급 가족 종사자	정규직 (4,661천명)		비정규직 (3,187천명)	
			고용보험 가입자	미가입 및 적용 제외자	고용보험 가입자	미가입 및 적용 제외자

주 : 음영부분은 출산전후휴가 및 육아휴직제도의 사각지대로 간주
자료 : 통계청. 경제활동인구조사 자료로 재구성

[그림 2-6] 남성 육아휴직제도 사각지대, 2013년 8월 기준

15세 이상 남성경제활동인구(15,162천명)						
실업자 (498천명)	취업자(14,664천명)					
	비임금근로자 (4,272천명)		임금근로자 (10,392천명)			
	자영업자	무급 가족 종사자	정규직 (7,634천명)		비정규직 (2,758천명)	
			고용보험 가입자	미가입 및 적용 제외자	고용보험 가입자	미가입 및 적용 제외자

주 : 음영부분은 출산전후휴가 및 육아휴직제도의 사각지대로 간주
자료 : 통계청. 경제활동인구조사 자료로 재구성

고용형태별 고용보험가입률을 살펴보면, 정규직의 경우 80%수준이나 비정규직은 44%수준으로 거의 절반 수준으로 감소한다.

〈표 2-1〉 고용형태별 고용보험가입률, 2013년 8월 기준

(단위 : %)

	전체	정규직	비정규직	한시적			시간제 ²⁾	비전형
				기간제	비기간제 ¹⁾	시간제 ²⁾		
고용보험가입률	67.7	80.6	43.6	63.0	66.8	47.7	17.3	29.7

주 : 1) 비기간제란 근로계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유(계약만료, 일의 완료, 이전 근무자 복귀, 계절근무 등)로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자를 말함

2) 시간제 근로자의 경우, 사회보험 적용제외자인 주당 소정 근로시간 15시간미만인자가 포함되어 실제 가입대상을 기준으로 한 가입률 보다 낮음

자료 : 통계청. 근로형태별 및 비임금 근로 부가조사 결과, 2013.10.24.일자 보도자료.

고용형태를 좀 더 세부적으로 나누어 살펴보면, 정규직 중에서도 임시·일용직의 고용보험 미가입률이 각각 70%와 94%수준으로 높고, 이는 비정규직의 경우에서도 동일하게 나타난다. 적용제외 사업장에 종사하는 근로자들은 1,332천 명으로 나타난다.

〈표 2-2〉 고용형태별 고용보험가입률, 2012년 3월 기준

(단위 : 천명, %)

	가입	미가입	적용제외
임금근로자	10,695(61.4)	5,395(31.0)	1,332(7.6)
정규직			
상용	7,302(83.1)	240(2.7)	1,250(14.2)
임시	803(30.5)	1,823(69.4)	2(0.1)
일용	12(6.3)	181(93.7)	-
비정규직			
상용	1,857(88.1)	190(9.0)	60(2.9)
임시	655(27.6)	1,695(71.5)	20(0.8)
일용	66(5.0)	1,266(95.0)	-

자료 : 한국고용정보원. 고용동향 브리프, 2012년 6월

다음으로 출산·양육 관련 휴가휴직제도의 기금 안정성에 관한 문제이다. 고용보험법 제1장제6조의 2항에 의하면 징수된 고용안정·직업능력개발 사업의 보험료 및 실업급여의 보험료는 각각 그 사업에 드는 비용을

충당하도록 되어 있으나, 실업급여의 보험료로 육아휴직 급여 및 출산전후휴가 급여 등에 드는 비용도 충당하도록 규정하고 있다. 현재 실업급여의 적용대상은 1인 이상 사업장이며, 실업급여보험료로 근로자와 사업주는 0.65%를 부담하고 있다.

본래 실업급여의 목적은 고용보험에 가입하였던 근로자가 비자발적인 이유로 실직하게 되는 경우 생활의 안정 및 재취업의 기회를 제공하기 위하여 지급하는 것이다. 실업급여 수급자 수는 2010년부터 다소 감소하는 추세를 보이고 있으나, 고용보험 적용 대상의 확대 등을 고려하였을 때에는 장기적으로 증가할 것으로 전망해볼 수 있다.

〈표 2-3〉 실업급여 지급자 및 신규 신청자 수

(단위 : 천명)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
실업급여지급자	374	363	433	590	697	767	854	990	1,301	1,239	1,202	1,187
신규 신청자	349	299	380	472	566	613	688	839	1,074	979	906	902

자료 : 통계청 e 나라지표, 고용보험 지출현황

이와 같은 상황에서 출산전후휴가 및 육아휴직 급여를 현 실업급여의 보험료로 충당할 경우 실업급여 본래의 취지가 훼손되고 기금의 안정성이 위협받을 수 있다. 실로 실업급여 지출액 중 출산전후휴가와 육아휴직 급여로 지출되는 비중은 빠른 속도로 증가하고 있다. 특히 육아휴직급여가 정액제에서 정률제로 변화한 시기인 2011년을 기점으로 실업급여 지출액 대비 출산전후휴가 및 육아휴직급여 지출액이 기존 8% 수준에서 12~13% 수준으로 증가하였다. 여기에 더해 출산전후휴가 및 육아휴직에 대한 국고부담액은 최근 몇 년간 100억 원 수준에서 머무르고 있어 실업급여로의 충당비율이 증가하고 있다.

〈표 2-4〉 출산전후휴가 및 육아휴직 급여액 현황

(단위 : 억 원, %)

	실업급여(A)	출산 및 육아관련 급여 (일반회계전입금)	출산전후 휴가급여	육아휴직 급여	(B+C)/A*100
2002	9,131	257(150)	226	31	2.8
2003	11,375	441(20)	335	106	3.9
2004	15,844	624(20)	416	208	3.9
2005	19,054	742(20)	460	282	3.9
2006	22,842	1,254(100)	909	345	5.5
2007	27,132	1,934(100)	1,324	610	7.1
2008	32,290	2,650(100)	1,666	984	8.2
2009	45,294	3,182(100)	1,785	1,397	7.0
2010	41,585	3,360(100)	1,926	1,781	8.9
2011	41,876	5,092(101)	2,329	2,763	12.2
2012	43,873	5,997	2,419	3,578	13.7

자료 : 통계청 e 나라지표, 고용노동부 「고용보험기금 결산보고서」

2002~2010 일반회계전입금은 김성은·이진우(2010). 고용보험 재정기준선 전망과 과제. 국
회예산정책처

실제 실업급여계정은 2007년부터 적자로 전환되었다. 2009년에는 법정 적립배율(1.5)을 하회한 0.8로 떨어졌으며 2012년에는 0.4까지 감소하였다. 실업급여의 적립금이 해당 연도 지출액의 2배가 넘거나 1.5배를 밑돌 경우 요율을 인하 또는 인상할 수 있도록 법제화되어 있는데, 최근의 경기 하향 추세 등을 감안하면 실업급여 지출 증가로 인한 적립금 소진에 대한 우려가 등장하고 있다. 이에 2013년 7월부터 실업급여요율이 1.3%(근로자 0.65%, 사업주 0.65%)로 증가된 것이다.

〈표 2-5〉 실업급여계정 재정 상황

(단위 : 억 원, 배)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
수입(a)	26,063	28,629	29,938	29,787	35,738	43,790
지출(b)	27,132	32,290	45,294	41,585	41,876	43,860
수지차(a-b)	△1,069	△3,661	△15,357	△11,798	△6,138	△151
적립금(c)	54,328	50,667	35,310	23,512	17,374	17,222
적립배율(c/b)	2.0	1.6	0.8	0.6	0.4	0.4

자료 : 고용노동부, 7월부터 고용보험 실업급여요율 0.2%p인상. 2013.04.25. 보도자료.

제3절 한국형 부모보험제도 도입의 필요성

미취학 아동에 대한 보육서비스가 급격하게 확대되고 있음에도 불구하고, 여성의 경제활동율과 합계출산율이 담보상태를 면하지 못하고 있는 현실은 육아휴직제도의 미비로 인해 발생하고 있을 개연성이 있다. 왜냐 하면 자녀출산이후 일정기간은 부모가 직접 아동을 양육하는 것이 바람직하다는 암묵적인 사회문화가 여전히 남아 있기 때문이다. 이런 사회문화적 상황에서 부실한 육아휴직제도는 부모의 일과 가족생활 양립을 어렵게 하는 중요한 원인 중 하나가 될 수밖에 없다. 실제로 한국의 3세 미만 아동의 공식 보육시설 이용비율은 2010년 현재 50.5%로 편편적 보육서비스가 잘 발달한 스웨덴(46.7%), 핀란드(27.7%) 보다 높다(OECD, 2013). 물론 민간보육시설을 중심으로 보육시설이 편재되어 있어 보육서비스의 질은 여전히 문제가 되고 있지만, 형식적으로는 한국의 3세 미만 아동의 보육시설 이용비율은 이미 세계 최고수준에 도달해 있다고 할 수 있다. 2010년 현재 3세 미만 아동보육 비율이 한국보다 높은 OECD 국가는 덴마크(65.7%), 아이슬란드(55.7%), 노르웨이(54.0%), 네덜란드(60.6%) 4개국 밖에 없다(OECD, 2013).

반면 육아휴직 이용률은 매우 낮다. 2012년 출생아 수는 484,600명인데 반해 2012년 육아휴직(부모휴가)을 이용한 모는 62,279명이고, 부는 1,790명에 불과하다(통계청, 2013a, 2013b). 출생아 수 대비 여성은 12.8%, 남성은 0.4%이다. 절대 다수의 부모가 육아휴직을 이용하지 못하고 있는 현실을 보여주고 있다. 대상을 취업자로 제한하면 이용률은 조금 높아지겠지만, 전반적인 상황은 그리 나아질 것 같지 않다. 육아휴직 제도가 보육서비스와 함께 대표적인 일과 가족생활 양립제도인 점을 고려하면, 낮은 육아휴직 이용률은 한국사회에서 부모의 일과 가족생활 양

립이 여전히 어렵다는 것을 보여주고 있다. 즉, 육아휴직과 보육시설의 유기적 연관관계가 부재한 것이다. 이런 상황에서 보육시설에 대한 재정 투입만 늘린다고 해서 여성의 노동시장 참여율과 출산율을 높일 수는 없을 것이다. 실제로 보육시설에 대한 정부예산은 2001년 3,610억 원에서 2013년 4조 1,778억 원으로 13년 간 11.6배나 증가하였다(보건복지부, 2013; 유희정 외, 2003). 육아휴직급여 총 지급액도 2002년 31억 원에서 2011년 2,763억 원으로 지난 10년 동안 거의 89배나 증가하였다(고용노동부, 2012). 그러나 보육시설이 형식적인 면에서 일정 수준의 보편성을 담보한 것에 반해 앞서 언급했듯이 육아휴직 이용자는 여전히 소수에 머물고 있다. 육아휴직제도의 취약성은 국가 간 비교에서도 드러난다. 한국의 GDP 대비 가족에 대한 현금지원은 2009년 기준으로 0.04%로 OECD 33개국 중 33위인데 반해 서비스지원은 0.77%로 18위로 OECD 평균 0.94%에 근접해있다(OECD, 2013). 최근 보육시설에 대한 지출이 증가했다는 점을 고려하면 거의 평균수준에 이르렀을 것으로 추정된다.

어쩌면 이러한 아동 돌봄 지원정책의 불균형이 한국에서 일과 가족생활 양립을 어렵게 하는 주요한 원인 중 하나일 수 있다.¹⁰⁾ 아동 돌봄 정책의 불균형은 결과적으로 보육예산의 확대에도 불구하고, 아동의 보육시설 이용비율을 재고한다는 정책 목표를 제외하고는 일과 가족생활 양립과 관련된 가시적 성과를 내지 못하는 이유일 수도 있다. 대표적인 지표로 여성의 노동시장 참여율과 합계출산율을 보면 여성의 경제활동 참가율은 50%를 전후로 등락을 반복하고 있는데, 2001년 49.3%에서 2012

10) 아동양육과 관련된 일과 가족생활 양립문제는 미취학 아동의 돌봄에만 국한된 문제가 아니다. 취학아동에 대한 방과후돌봄의 적절성은 물론이고, 기혼여성들이 취업할 수 있는 괜찮은 일자리가 있는지 여부 또한 일과 가족생활 양립문제를 성공적으로 해결하기 위한 중요한 정책과제이다. 물론, 자녀의 교육성취, 구체적으로 좋은 대학에 보내는 것이 어머니의 능력을 평가하는 가장 중요한 기준이 되고 있는 현실에서 일과 가족생활 양립은 어쩌면 2차적인 과제일 수도 있다(윤홍식, 2012).

년 49.9%로 불과 0.6%포인트 증가하였다(통계청, 2013c). 합계출산율은 2001년 1.30에서 2005년 1.08로 최저점을 기록한 등락을 반복하다가 2012년 1.3으로 초저출산율에서 벗어나는 듯하였다(통계청, 2013b). 그러나 2013년 다시 1.1대로 낮아질 전망이다(조선일보, 2013).

결국 일과 가족생활 양립문제는 단순히 가족(주로 모)의 돌봄 책임을 탈가족화하는 보육서비스의 확대만으로 해결하기는 어렵다. 가족의 돌봄 책임을 탈가족화하는 것과 함께 가족이 직접 집에서 자녀를 양육할 수 있는 부모권을 보장하는 돌봄의 가족화 정책 또한 필요하다는 것을 의미한다. 이러한 관점에서 보면 육아휴직제도의 보편성을 높이기 위해 육아휴직 제도를 위한 독립적인 재원을 만드는 것을 검토해 볼 필요가 있다. 제도의 적절한 정책효과가 발생하지 않는 이유 중 하나는 일반적으로 해당 제도가 적절한 성과를 낼 수 있을 만큼의 재원이 충분히 투입되지 못해서 발생하는 문제일 수도 있기 때문이다.



제3장 한국형 부모보험제도 재원구조와 운영방향 검토

제1절 재원구조와 부모휴가의 보편성 비교분석

제2절 부모보험제도 운영 사례분석

제3절 한국형 부모보험제도의 재원구조와 설계 방향

3

한국형 부모보험제도 << 재원구조와 운영방향 검토

이 장은 세 부분으로 구성된다. 하나는 부모휴가(우리나라의 경우 출산 전후휴가와 육아휴직제도에 해당되는 것으로서 국가 간 명칭이나 특성이 다르므로 여기에서는 ‘부모휴가’로 통칭한다)의 재원구조와 부모휴가의 보편성에 관한 국제비교 분석이다. 이러한 분석의 결과는 우리나라 육아 휴직 등의 재원을 어떻게 구성하는 것이 바람직한가에 대한 방향을 도출 하는데 이용했다. 또 다른 하나는 고용보험이나 건강보험(상병보험)이 아닌 제3의 유형으로서 부모보험을 도입하고 있는 국가들에 대한 심층 분석이다. 이러한 분석의 대상은 스웨덴과 캐나다(퀘벡주)가 포함되며, 그 결과는 우리나라가 부모보험 도입 시 운영 방향을 도출하기 위해 이용하였다. 마지막으로 한국형 부모보험제도의 재원구조와 설계 방향에 대해 논의하였다.

제1절 재원구조와 부모휴가의 보편성 비교분석

이 절에서는 OECD 국가들과 브라질, 러시아 등 신생 산업국들의 육아 휴직(부모휴가제도)¹¹⁾의 재원구조를 검토하였다.¹²⁾ 이를 통해 본 연구는

11) 육아휴직과 부모휴가는 동일한 개념의 용어로, 한국의 부모휴가를 언급할 때에는 가급적 육아휴직이라고 용어를 사용했고, 외국의 경우는 부모휴가라는 용어를 사용했다.

12) 이 절에서 사용한 외국의 부모휴가에 대한 정보는 Moss가 편찬한 2011년, 2012년, 2013년 판 “International Review of Leave Policies and Related Research” 자료를 활용했다. 한국에 대한 정보를 제외하고 별도의 인용처가 없는 경우 외국의 부모휴가에 대한 정보는 Moss(2011, 2012, 2013)의 자료를 인용한 것이다.

육아휴직제도를 활성화시키기 위한 한 방편으로 주장되고 있는 (부모보험제도로 대표되는) 육아휴직 제도를 위한 별도의 재원마련 방안의 원칙과 방향에 대해 논의하도록 한다. 이어서 OECD 국가들과 다른 주요 국가들의 부모휴가의 재원구조를 검토하였다. 분석대상 국가들의 부모휴가의 재원구조의 특성에 대해 기술하였다. 그리고 부모휴가 제도의 재원구조의 특성과 부모휴가제도의 보편성을 검토하였다. 형식적 보편성과 실질적 보편성을 중심으로 분석하였다. 특히 부모휴가제도의 보편성 수준과 자격조건과 재원구조와의 관계에 대해 살펴보았다. 이러한 분석결과를 토대로 한국적 부모보험제도 도입의 원칙과 방향에 대해 제시했다.

1. OECD 국가들과 주요국들의 부모휴가 재원구조

가. 육아휴직(부모휴가) 재원구조의 특성

부모휴가제도의 재원은 국가에 따라 상이한 구조를 갖고 있다. 특히 복지국가별 부모휴가의 재원구조는 Esping-Andersen(1990)의 주류 복지국가 유형과는 아무런 관련성이 없어 보인다. 먼저 주류 복지국가 유형에 따라 가장 보편적인 복지국가로 알려져 있는 사민주의 복지국가 5개국을 보면 스웨덴과 아이슬란드(부성모성휴가기금)는 부모보험, 핀란드는 상병보험, 노르웨이와 덴마크는 일반조세(중앙정부와 지방정부)¹³⁾에서 재원을 조달하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 특성은 보수주의 복지국가들에서도 나타난다. 오스트리아는 고용주의 기여금과 일반조세를 통해, 벨기에는 건강보험, 독일은 일반조세, 프랑스는 가족수당기금을 활용하

13) 일부 지방정부가 중앙정부가 지급하는 부모휴가 급여 이외에 추가적인 급여를 제공하는 캐나다, 스위스 등과 달리 덴마크는 부모휴가의 재원으로 지방정부 예산을 활용하는 거의 유일한 국가로 보인다.

고 있다. 자유주의 복지국가들도 마찬가지이다. 호주는 일반조세, 뉴질랜드와 영국은 무급, 캐나다는 고용보험을 재원으로 활용하고 있다. 강한 가족주의를 특징으로 하는 남유럽 복지국가(Naldini and Jurado, 2009; Katrougalos and Lazaridis, 2003)에서도 공통된 특징을 발견하기 어렵다. 그리스는 민간부문은 무급이고, 공공부문은 일반조세를 재원으로 하고 있다. 반면 이태리는 고용주와 피고용주가 기금을 조성하는 방식으로 재원을 마련하고 있다. 포르투갈은 사회보험을 이용하고 있으며, 스페인은 무급이다. 다만, 동아시아의 한국과 일본의 부모휴가는 모두 고용보험의 재원을 활용한다는 공통점이 있다.

한편 젠더관점에서 복지국가를 유형화한 것에 따르면 주류 복지국가 유형화와는 달리 유형에 따라 (분명하지만 않지만) 일정 정도 공통점이 발견된다. Lewis(1992)가 분류한 유형에 따라 복지국가를 강한 부양자모델, 온건한 부양자모델, 약한 부양자모델로 나눌 경우, 강한 부양자모델에 속하는 영국과 아일랜드는 부모휴가를 제도화했지만 모두 무급이라는 공통점이 있다. 탈가족화를 중심으로 복지국가를 유형화한 Leitner(2003)의 유형화에서도 부분적으로 공통점을 발견할 수 있다. 선택적 가족주의(혼합)라고 분류되는 핀란드와 벨기에는 모두 건강(질병)보험을 부모휴가의 재원으로 사용하고 있다. 그러나 다른 유형에서는 이러한 공통점을 발견하기가 어렵다. Hantrais(2004)의 유형화에서도 유형에 따른 재원의 공통점을 발견하는 것은 쉽지 않다. 특히 Hantrais의 유형화는 복지국가의 재원구조를 반영했음에도 불구하고 복지국가 유형에 따른 부모휴가 재원의 공통점을 발견하기 어려웠다.

40 취업 부모의 출산양육여건 개선을 위한 부모보험제도 모형 개발

〈표 3-1〉 국가별 부모휴가급여의 재원구조의 특성

국가	주요재원	주요특성	모성휴가
호주	조세 (추가급여: 고용주)	유급부모휴가체계 하에서 정부부모휴가급여 지급. 단 개별 기업의 정책, 단체협상, 공공분야 피고용자에 대한 법률에 따라 추가적인 급여를 제공함 (p.43).	없음
오스트리아	가족책임균 등화펀드	Familienlastenausgleichsfond(FLAF), 고용주기여 금과 일반조세	일반조세(70%) 건강보험(30%)
벨기에	연방 건강보험	고용주와 피고용주의 기여금과 정부의 일반조세에 의 해 운영되는 연방건강보험	건강보험
브라질	사회보장 기금	고용주와 피고용주의 기여금. 자영업자 또는 기업소유 주의 경우 개인 기여금.	동일
캐나다	고용보험 (연방)	고용주(소득의 2.63%), 피고용주(1.88%). 지역에 따 라 추가적인 기여금이 있음(예, Québec).	동일
크로아티아	일반조세	일반조세	동일
체코	일반조세	일반조세	상병보험
덴마크	일반조세	일반조세	일반조세와 지 방정부 재정
에스토니아	일반조세	일반조세	건강보험
핀란드	상병보험	전체 비용의 73%를 고용주가 기여하고, 피고용주는 27%를 기여. 2013년 기준 고용주는 전체 임금의 2.09%, 피고용주는 과세소득의 0.79% 부담.	상병보험
프랑스	가족수당 기금	아동양육수당(CLCA)은 전국가족수당기금. 세 자녀 이 상을 위한 동양육수당(COLCA)은 지역가족수당기금	건강보험
독일	일반조세 (연방)	일반조세	건강보험
그리스	(민간부문)	무급	사회보장기금 과 인력고용조 직(국가, 고용 주, 피고용주)
	(공공부문)	일반조세(3개월)	
헝가리	일반조세	(GYES): 비보험 부모휴가급여로 일반조세에 근거해 재무부가 지급	건강보험
	건강보험	(GYED): 고용주와 피고용주의 기여금	
아이슬란드	모성부성휴 가기금	보험료 4.54% 중 1.08%가 부성모성휴가기금으로 조 성됨. (일종의 부모보험이라고 볼 수 있음)	동일
아일랜드	무급	해당사항 없음	사회보험기금
이태리	사회복지부 기금	고용주와 피고용주가 산업부문과 계약에 따라 기금을 조 성함(예를 들어, 제조업의 경우 고용주는 소득의 0.46%, 피고용주는 0.28%를 부담함) (일종의 부모보험)	동일
일본	고용보험	고용주, 피고용주, 국가의 기여금. (모성휴가는 건강보험)	건강보험
리투아니아	사회보험	고용주와 피고용주. 자영업자는 본인 기여금	동일
룩셈부르크	일반조세	(모성휴가는 건강기금)	건강기금
네덜란드	무급	단 1시간 휴가를 이용할 때 마다 시간당 4.24유로 조 세감면	실업보험

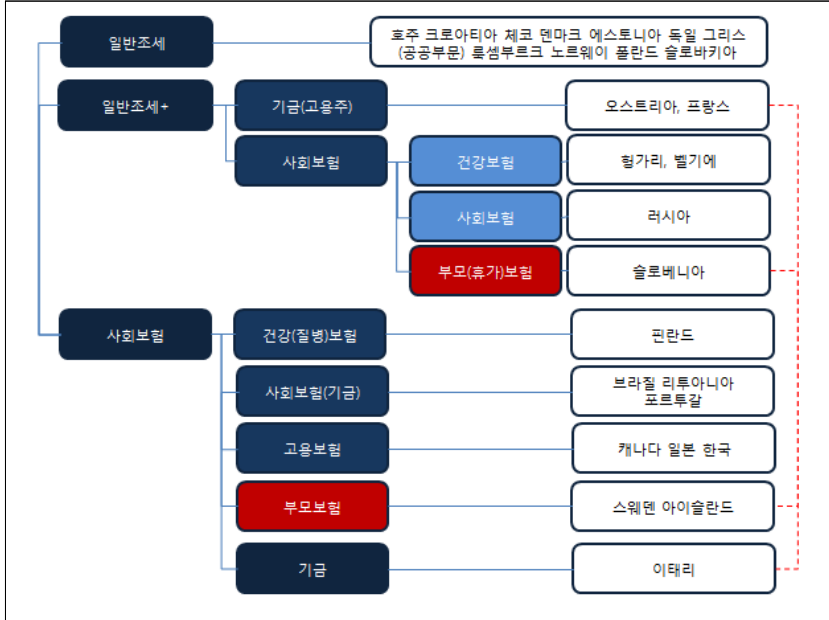
〈표 3-1〉 계속

국가	주요재원	주요특성	모성휴가
뉴질랜드	무급	관련 없음	일반조세
노르웨이	일반조세		동일
폴란드	일반조세		사회보험 (고용주제외)
포르투갈	사회보장 제도	고용주와 피고용주(피고용주의 월급여의 34.75%, 이 중 고용주가 23.75%, 피고용주가 11% 부담)	동일
러시아	사회보험, 정부예산	보험에 가입된 노동자의 경우 사회보험기금에서 부담 하고, 미가입자는 국가예산에서 지급	사회보험 연방정부
슬로바키아	일반조세		상병보험
슬로베니아	부모(휴가) 보험 정부예산	사회보장보험의 일부로 구성됨. 피고용주와 고용주의 총 임금의 0.1% 정부예산	부모보험 정부예산
남아프리카	법정제도 없음		실업보험
스페인	무급		사회보험
스웨덴	부모보험	스웨덴 사회보험 기여금 중 2.2%를 부모보험 기금으 로 활용	사회보험
스위스	법정제도 없음		소득상실 보상기금
영국	무급		국가보험
미국	법정제도 없음		무급
한국	고용보험	고용보험(고용주와 피고용주)	동일

자료 : Moss, P. (ed.). 2013. International review of leave policies and related research 2013. Institute of Education, University of London. Moss, P. (ed.). 2012. International review of leave policies and related research 2012. Institute of Education, University of London. Moss, P. (ed.). 2011. International review of leave policies and related research 2011. Institute of Education, University of London.

이제 복지국가 유형화와 관계없이 부모휴가 급여의 재원에 따라 복지 국가를 유형화해보면 〈그림 3-1〉과 같다. 크게 3개의 유형으로 수렴된다. 3개의 유형은 일반조세모델, 일반조세플러스(+)모델, 사회보험모델로 구분된다.

[그림 3-1] 부모휴가급여의 재원에 따른 국가분류



먼저 첫 번째 유형인 일반조세모델은 일반조세가 부모휴가급여의 재원으로 사용되는 경우다. 11개국이 일반조세를 부모휴가급여의 재원으로 사용하고 있다. 분석대상 35개국 중 유급급여를 제공하는 27개국 중 가장 큰 비중(41%)을 차지한다(그림 3-2 참고). 호주, 크로아티아, 체코, 덴마크, 에스토니아, 독일, 그리스(공공부문), 룩셈부르크, 노르웨이, 폴란드, 슬로바키아가 여기에 속한다. 특이한 점은 구 동구권 국가들의 비중이 상대적으로 높다는 점이다. 또한 일반적 기대¹⁴⁾와 달리 조세를 부모휴가의 재원으로 사용하는 것은 특정한 복지국가 유형으로 수렴되지 않는다는 것이다.

14) 일반적으로 가족정책과 관련해서 조세를 재원으로 사용하는 것은 사민주의 복지국가의 특성으로 알려져 있다(Hantrais, 2004).

두 번째 유형은 일반조세와 다른 재원을 혼합해서 부모휴가급여의 재원으로 사용하는 경우이다. 이 유형은 다시 두 개의 하위유형으로 나뉜다. 하나는 고용주가 출연하는 기금을 재원으로 사용하는 오스트리아와 프랑스 같은 방식이다. 오스트리아는 고용주의 기여금과 일반조세로 조성된 “가족책임균등화펀드(Familienlastenausgleichsfond, FLAF)”를 조성해 부모휴가급여의 재원으로 사용하고 있다. 프랑스는 고용주의 기여금과 일반조세로 조성된 국립가족수당기금(Caisse Nationale des Allocations Familiales, CNAF)에서 부모휴가급여를 지급한다. 다른 하나는 일반조세와 사회보험재원을 혼합해서 사용하는 방식으로 사회보험의 종류에 따라 다시 3개의 하위유형으로 구분된다. 건강보험재원을 조세와 함께 사용하는 사례는 벨기에와 헝가리에서 발견된다. 벨기에의 사례에 주목할 필요가 있는데 벨기에의 부모휴가의 재원은 명시적으로는 건강보험이다. 그러나 건강보험은 고용주와 피고용주의 기여금과 함께 일반조세에 의해 충당되고 있다는 점을 고려하였을 때, 부모휴가의 재원은 건강보험과 일반조세가 결합된 유형으로 이해될 수 있다. 물론 건강보험이 주요 재원이 되고, 일반조세는 보조적 역할을 하고 있다. 사회보험을 조세와 함께 이용하는 국가는 러시아이다. 슬로베니아는 일반조세와 함께 독립적인 부모휴가보험을 재원으로 사용하고 있다. 헝가리, 러시아, 슬로베니아의 사례를 구체적으로 보면 헝가리에서 건강보험 가입자의 부모휴가급여는 건강보험에서 부담한다. 하지만 건강보험 가입자가 아닌 경우 부모휴가급여는 일반조세로 재무부에서 지급한다. 헝가리에서 전자는 GYES(부모휴가)로, 후자는 GYED(부모휴가)로 구분된다. 러시아에서도 사회보험에 가입하지 않은 경우, 연방정부 예산에서 급여가 지급된다. 슬로베니아에서는 부모휴가를 위한 별도의 부모휴가보험을 제도화했지만 대부분의 급여는 일반조세에서 지급된다.

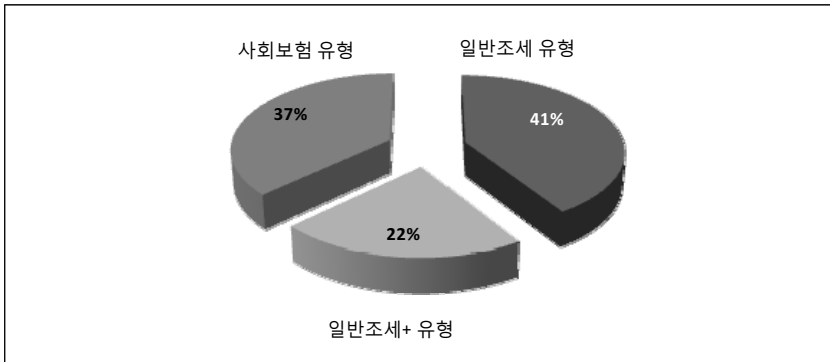
세 번째 유형은 사회보험을 재원으로 사용하는 경우로 사회보험의 종류에 따라 5개의 하위유형으로 구분된다. 상병보험을 사용하는 국가는 핀란드가 대표적이다. 핀란드는 고용주와 피고용주의 기여금으로 운영되는 상병보험에서 부모휴가의 급여를 지급한다. 주목할 점은 전체 비용에서 고용주가 부담하는 비중이 피고용주가 부담하는 비중 보다 2.7배 크다는 점이다(부모휴가 급여 전체 비용의 73%를 고용주가 부담하고, 피고용주는 23%만 부담한다). 사회보험 또는 사회보장기금을 재원으로 사용하는 국가는 브라질, 리투아니아, 포르투갈이다. 고용보험을 재원으로 사용하는 국가는 캐나다, 일본, 한국이다. 독자적인 부모보험을 제도화한 국가는 스웨덴, 아이슬란드이다. 이태리는 고용주와 피고용주가 부담하는 독자적인 기금을 조성해 사회복지부가 운용하고 있다. 사회보험은 아니지만 고용주와 피고용자가 각각 기여금을 납부한다는 점에서 사회보험방식의 기금이라고 할 수 있다. 부모휴가를 위한 독자적인 재원구조를 갖고 있는 부모보험, 이태리의 기금 등은 다음에서 구체적으로 검토하였다.

이상에서 검토한 부모휴가는 모두 중앙정부에서 운영하는 프로그램이다. 하지만 캐나다의 퀘벡, 스위스의 베른, 미국의 캘리포니아와 뉴저지 등 일부 국가에서는 지방정부(지역정부)에서 별도의 부모휴가 제도를 운영하는 경우도 있다(Ray, Gornikck, and Schmitt, 2009, 17). 이 경우에는 부모휴가에 소요되는 재원은 지방정부 차원에서 조성된다. 퀘벡과 베른에서 운영하는 부모휴가제도는 중앙정부에서 운영하는 부모휴가제도 보다 더 관대한 급여를 제공한다. 캘리포니아와 뉴저지의 부모휴가는 피고용주의 임금의 0.1%를 사회보장세로 걷어 운영된다.

지금까지의 비교분석 내용을 종합하면, 부모휴가의 재원유형은 (1) 일반조세로 운영되는 경우, (2) 일반조세에 사회보험재정 또는 기금 등을 혼합하여 운영하는 경우, (3) 사회보험으로 운영되는 경우 3가지로 분류

할 수 있다. 더불어 일부 국가에서는 지방정부가 별도의 재원을 마련하여 지방정부 차원의 부모휴가(또는 아동양육과 관련된 휴가제도)를 운영하기도 한다.

[그림 3-2] 부모휴가급여의 재원별 국가 비율



나. 독립적 재원: 부모보험

부모휴가를 위한 독자적인 재원을 제도화한 국가는 스웨덴, 아이슬란드, 이탈리아와 두 번째 모형에 속하는 오스트리아, 프랑스, 슬로베니아 5개국이다. 슬로베니아는 부모휴가의 급여를 제공할 목적으로 부모휴가보험을 독립적으로 제도화했지만 재원구조에서 일반조세가 차지하는 비중이 크기 때문에 두 번째 유형으로 분류했다. 오스트리아와 프랑스도 고용주의 기여금과 일반조세를 혼합해 부모보험과 유사한 가족책임균등화기금, 국립가족수당기금을 조성하고 있기 때문에 부모보험의 사례를 검토할 때 함께 살펴 볼 필요가 있다(이러한 이유로 <그림 3-1>에서 오스트리아, 프랑스, 슬로베니아, 스웨덴, 아이슬란드, 이탈리아가 속한 그룹과 별도의 실선으로 연결했다).

구체적으로 살펴보자. 먼저 오스트리아는 가족부담균등화기금(Familienlastenausgleichsfond, Family Burdens Equalisation Fund, FLAF)이라는 별도의 기금을 고용주의 기여금(지급되는 임금에 기초함)과 일반조세로부터 조성된 재원에서 부모휴가급여를 지급한다. 다만 가족부담균등화기금은 부모휴가는 모성휴가 급여의 재원으로도 사용된다.¹⁵⁾ 프랑스의 국립가족수당기금은 오스트리아와 같이 고용주의 기여금과 정부 재정으로 충당된다(Institute for Child and Family Policy, 2013).¹⁶⁾ 고용주는 피고용자에게 지급되는 임금의 5.4%를 기여금으로 납부한다. 정부는 전체 예산의 1.1%와 상속재산에 1%의 세금을 부과한 것을 국립가족수당기금으로 충당한다. 피고용자의 부담 없이 고용주의 기여와 일반조세로 기금을 마련하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다.

슬로베니아의 부모휴가보험(Parental Leave Insurance)은 사회보장보험의 일환으로 만들어졌다(Moss, 2013, 240). 피고용주와 고용주의 총소득의 0.1%를 부모휴가보험이 기여금으로 납부한다. 그러나 2008년 부모휴가보험은 부모휴가급여에 소요되는 비용의 11%만을 부담하고 있으며, 나머지 89%는 정부예산에서 출연하고 있다.

스웨덴 부모보험의 재원은 스웨덴 사회보험으로부터 할당된다(Moss, 2013, 268). 사회보험은 고용주가 모든 피고용주의 소득의 31.42%를 기여금으로 납부하는데, 이중 2.2%를 “부모보험”으로 배당하는 방식으로 부모보험의 재원이 조성된다. 더불어 부모휴가급여를 부모보험 재원으로 충당할 수 없을 경우, 부족분은 정부예산으로 충당된다. 아이슬랜드는 모성·부성휴가기금을 조성해 부모휴가급여를 지급한다(물론 모성휴가와 부성휴가도 이 기금을 사용한다). 아이슬랜드는 보험료로 소득의 4.54%를

15) 모성휴가급여는 가족부담균등화기금과 건강보험의 재원을 활용한다(Moss, 2013:51).

16) 프랑스의 가족수당기금은 부모휴가만이 아니라 다른 가족정책의 재원으로도 사용된다.

긴는데 이중 1.08%를 모성·부성휴가기금을 위해 사용한다. 이태리의 부모휴가급여는 사회복지부에서 조성한 기금을 사용한다(Moss, 2013, 163). 이 기금은 고용주와 피고용주의 기여금으로 조성되는데, 산업별로, 개별 계약에 따라 고용주와 피고용주가 부담하는 비중이 상이하다. 예를 들어, 제조업의 경우 고용주는 소득의 0.46%, 피고용주는 소득의 0.28%를 이 기금에 납부해야 한다. 아이슬란드와 같이 이태리에서도 조성된 기금은 부모휴가 급여만이 아닌 모성휴가급여와 부성휴가급여를 위해서도 사용된다.

6개국의 차이를 살펴볼 필요가 있는데 <표 3-2>에서와 같이 부모휴가만을 위해 독립적인 별도의 재원(또는 기금)을 마련하는 경우는 슬로베니아가 유일하다. 슬로베니아에서는 사회보험의 일환으로 부모휴가보험을 제도화했다. 그러나 염두에 두어야 할 점은 독립적인 부모보험휴가를 제도화했음에도 불구하고, 부모휴가급여에 소요되는 재원의 대부분은 일반 재정을 통해 충당하고 있다는 것이다. 사실상 독립적으로 제도화된 부모휴가보험은 정작 부모휴가급여를 지급하는데 있어서는 부분적인 역할을 하고 있다. 스웨덴과 아이슬란드의 부모보험과 모성부성휴가기금은 별도의 보험료를 징수하는 방식이 아닌 징수된 사회보험료의 일부를 배당받는 형식으로 재원을 조성한다. 이는 스웨덴과 아이슬란드가 연금, 보건의료 등과 관련된 보험료 징수가 하나의 사회보험체계에 통합되어 있기 때문에 가능한 방식이다. 이태리는 고용주와 피고용주만이 부담하는 별도로 조성된 기금에 의해 부모휴가급여를 제공하는 유일한 국가이다.

<표 3-2> 부모휴가급여를 위한 별도의 기금 또는 보험을 제도화한 국가

국가	재원명칭	재원구조	대상제도	일반조세
오스트리아	가족부담균등화 기금	기금조성	부모휴가 모성휴가	일부 부담

〈표 3-2〉 계속

국가	재원명칭	재원구조	대상제도	일반조세
프랑스	가족수당기금	기금조성	부모휴가 모성휴가 부상휴가	40% 정도 부담
슬로베니아	부모휴가보험	사회보장보험의 일환	부모휴가	대부분 부담
스웨덴	부모보험	사회보험으로부터 배당	부모휴가 모성휴가	부족 시 부담
아이슬란드	모성·부성휴가기금	사회보험으로부터 배당	부모휴가 모성휴가 부성휴가	-
이태리	별도의 명칭 없음	사회복지부가 조정한 별도의 기금	부모휴가 모성휴가 부성휴가	-

종합하면, 분석대상 국가들 중 어떤 국가도 부모휴가만을 위해 조성된 별도의 기금으로 부모휴가급여를 모두 충당하는 경우는 없다. 또한 슬로베니아를 제외하고는 부모휴가의 재원은 모성휴가 또는 부성휴가를 위한 재원으로 활용되고 있다. 스웨덴의 부모보험과 아이슬란드의 모성·부성휴가기금은 스웨덴과 아이슬란드 사회보장체제의 특성(사회보험 통합징수)에 기인한 것으로 보인다. 또한 부모휴가를 위한 명목상의 재원을 마련한다고 해도 오스트리아, 프랑스, 슬로베니아, 스웨덴에서 보는 것처럼, 정부재정이 부모휴가급여를 제공하는데 중요한 또는 부분적인 역할을 분담하고 있다.

2. 재원 유형과 부모휴가의 보편성

여기에서는 부모휴가의 재원구조와 부모휴가의 보편성과의 관련성을 검토해보자. 재원구조는 앞에서 검토했기 때문에 여기서는 보편성에 대한 검토와 보편성과 재원구조의 관계에 대한 고찰하고자 한다. 보편성과

관련하여 두 가지 요소를 살펴볼 필요가 있다. 하나는 부모휴가의 자격조건이 얼마나 보편적인지와 다른 하나는 자격을 충족한 대상자 중 얼마나 부모휴가를 이용하는지를 보는 것이다. 자격의 보편성은 부모휴가의 형식적 보편성을 알아 볼 수 있는 지표가 될 것이다. 한편, 자격을 충족한 대상자 중 부모휴가 이용비율은 부모휴가의 실질적 보편성을 나타내는 지표이다. 왜냐하면 법적으로 자격을 갖추었다고 해도 실제로 부모휴가를 이용하는 비율은 상이할 수 있기 때문이다. 특히 남성(부)의 부모휴가 이용의 보편성은 부모휴가제도가 부모 모두의 보편적 돌봄을 지향하는 제도라는 것을 감안할 때 관심 있게 살펴볼 필요가 있다. 예를 들어, 핀란드의 부모휴가제도는 거의 대부분의 부모에게 자격을 부여한다. 즉, 형식적 보편성이 대단히 높다. 그러나 부모휴가를 이용할 수 있는 자격이 있는 부의 2~3%만이 부모휴가를 이용하고 있다는 점에서 부모휴가의 실질적 보편성에 심각한 문제가 있다고 할 수 있다. 이러한 현상은 한국에서도 발생한다. 정규직 남성 노동자의 대부분이 부모휴가를 이용할 권리가 있음에도 불구하고 실제로 부모휴가를 이용하는 사례는 2012년 현재 1,709명에 불과하다.

가. 형식적 보편성

〈표 3-3〉는 부모휴가를 법제화한 주요 국가들의 형식적 보편성을 가늠해 볼 수 있는 부모휴가의 이용 자격에 대한 현황을 정리한 것이다. 부모휴가 이용을 위해 필요한 자격조건의 유형은 크게 4가지로 구분할 수 있다.

첫째, 자산조사 방식이다. 호주는 부모휴가 이용과 관련해 자산조사를 실시하는 유일한 국가이다. 다만 자격 기준이 되는 15만 호주 달러는 연

평균 여성소득의 3.5배, 전일제 여성의 연평균 소득의 2.4배가 된다. 이는 노동시장에 참여하는 대부분의 여성이 유급부모휴가의 조건을 충족시키고 있다고 볼 수 있다. 상위 소득계층을 배제하는 방식의 호주 복지국가의 전형적인 특성이 부모휴가제도에도 적용되고 있다(Castles, 1996).

둘째, 고용을 전제한다. 오스트리아, 크로아티아, 독일, 아이슬란드, 이태리가 여기에 해당된다. 이들 국가들에서 부모휴가를 이용하기 위해서는 자녀 출산 전에 반드시 고용상태에 있어야한다. 하지만 고용기간에 대한 특별한 규정은 없는 것으로 보고되고 있다.

셋째, 일정한 고용기간을 명시하는 방식이다. 가장 많은 국가들에서 사용하는 방식으로 부모가 부모휴가를 이용하기 위해서는 출산 전에 반드시 특정 기간을 고용상태에 있어야 한다고 규정하고 있다. 또한 일부 국가에는 반드시 동일한 고용주에게서 일정기간 고용상태에 있을 것을 요구한다. 이 방식은 조사대상 국가들 중 가장 많은 국가들에서 부모휴가의 자격조건으로 제도화 한 방식이다. 호주, 벨기에, 캐나다, 덴마크, 프랑스, 그리스(민간영역), 아일랜드, 일본, 리투아니아, 룩셈부르크, 뉴질랜드, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 영국, 한국이 여기에 속한다(모두 16개국).

넷째, 시민권에 근거해 자격을 부여하는 방식이다. 에스토니아, 핀란드, 헝가리, 슬로바키아, 스웨덴 5개국이 여기에 해당된다. 슬로바키아의 경우 시민권자는 물론 자격을 갖춘 임시체류자에게도 부모휴가를 이용할 권리를 부여한다.

마지막으로 사회보장세(보험료) 납부를 전제로 자격을 부여하는 러시아이다. 사회보험료 납부가 고용상태에 연동되는 것인지 아니면 임의가입형식으로 납부할 수 있는지 여부는 불명확하다.

〈표 3-3〉 국가별 부모휴가 이용자격

국가	주요특성	고용지위		
		상용직 (정규)	임시직 (비정규)	자영업
호주 ¹⁾	주양육자는 최소한 13개월 중 10개월을 연속적으로 유급노동에 참여해야함. 또한 유급 부모휴가 이용자는 연간 소득이 AU\$150,000(153,708,000원)이하 이어야 함.	▲	▲	▲
오스트리아 ²⁾	모든 피고용자	●	▲	●
벨기에	지난 15개월 동안 1년 동안 피고용자인 경우 자격이 부여됨. 단 자영업 종사자는 제외됨.	●	▲	X
캐나다 ³⁾	기본적으로 고용보험가입자를 대상으로 함. 관찰구역에 따라 상이함. 대부분은 적어도 12주에서 12개월 동안 피고용 되었을 경우 자격을 부여함. 부 또는 모는 반드시 지난 52주 동안 600시간 이상을 고용되어 있어야함.	●	▲	▲
크로아티아	모든 피고용자	●	●	●
체코	모든 피고용자(특별한 자격규정이 없음)	●	●	●
덴마크 ⁴⁾	급여이전 13주 동안 120시간 이상을 일한 경우. 직업 훈련 수료자, 실업보험 대상 실업자, 학생도 자격부여.	●	▲	▲
에스토니아	모든 가족	●	●	●
핀란드	시민권 또는 유럽연합국가에서 보험대상이 되는 사람	●	●	●
프랑스	자녀 출생 전 최소 1년 동안 일한 사람 모두	●	●	●
독일 ⁵⁾	자녀 출생 전에 고용상태에 있는 모든 부모 (단 부모 휴가 급여는 주당 30시간 이상 일하지 않는 부모에게 지급)	●	●	●
그리스(민간)	일 년 동안 연속고용상태에 있는 경우(동일 고용주 일 필요는 없음)	●	●	●
헝가리	GYES는 모든 부모. GYED는 모만.	●	●	●
아이슬란드	부모 각각은 노동시장 상황에 따라 자격부여	n.a.	n.a.	n.a.
아일랜드	현재 고용주에게 1년 이상 고용된 경우	●	▲	X
이태리 ⁶⁾	모든 피고용 된 부모	●	●	●
일본	고용보험가입자(1년 이상 동일고용주에 의해 계속 고용된 경우).	●	▲	X
리투아니아	지난 24개월 동안 12개월 이상 사회보장세를 납부한 부모	●	▲	X
룩셈부르크	동일한 고용주에게 1년 이상 고용된 경우	●	▲	X
네덜란드	동일한 고용주에게 1년 이상 고용된 경우	●	▲	X
뉴질랜드	동일한 고용주에게 주당 평균 10시간 이상 고용된 경우. 동일한 고용주에게 12개월 미만으로 고용된 경우 자격이 없음.	●	▲	X

〈표 3-3〉 계속

국가	주요특성	고용지위		
		상용직 (정규)	임시직 (비정규)	자영업
노르웨이	출생 전 10개월 동안 6개월 이상 고용상태에 있어야 하며, 적어도 지난 해 국가보험 급여의 절반 이상의 소득이 있어야함.	●	●	●
폴란드	6개월 이상의 고용경력이 있는 경우	●	●	X
포르투갈 ⁷⁾	6개월 이상 보험에 기여금을 납부한 경우. 보험납부 기록이 불충분한 경우 자산조사에 의해 급여지급	▲	▲	▲
러시아	보험가입자	▲	▲	?
슬로바키아	시민권자 또는 자격이 있는 임시체류자(에 자격 부여	●	●	●
슬로베니아	부모휴가보험 기여금 납부자	▲	▲	▲
스페인 ⁸⁾	모든 피고용주	●	▲	X
스웨덴	모든 부모	●	●	●
영국	현재 고용주에게 1년 이상 고용된 피고용자	●	▲	X

주 : 1) 무급휴가의 경우 정규직과 비정규직 모두 이용이 가능하지만 최소한 12개월 동안 연속적으로 동일한 고용주에 고용되어 있어야만 무급부모휴가를 이용할 수 있다(Moss, 2013:44). 자영업 종사자는 무급이용대상에서 제외된다.

2) 단, 단기 고용자, 프리랜서 등은 제외된다.

3) 학생, 농업노동자, 영세사업 종사자, 정부가 운영하는 프로그램에 고용된 경우는 대상에서 제외된다. 자영업자의 경우 고용보험의 특별급여 프로그램(EI Special Benefit Program)에 가입한 경우에 한해 자격이 부여된다.

4) 임시직이 배제되는 경우는 임시직 종사자가 실업급여의 대상이 아닌 경우이다.

5) 독일의 경우 부모휴가의 자격은 모든 피고용부모에게 자격을 부여하지만, 부모휴가 급여는 주당 30시간 이상 일하지 않는 부모로 제한되어 있다. 이는 시간제로 일하는 경우에도 부모휴가를 이용할 수 있기 때문이며, 30시간 이상 일하는 경우 자녀양육을 위해 부모휴가를 이용한다고 볼 수 없기 때문이다.

6) 이태리, 단 가내노동자와 가사도우미는 제외됨.

7) 자영업자는 사회보장기여금을 납부했을 경우 자격이 부여됨.

8) 스페인은 단기피고용자는 고용기간 보다 짧은 기간 동안 부모휴가 이용 가능

부모휴가 이용자격의 형식적 보편성 수준은 시민권 > 고용 > 특정한 고용기간 > 기여금 납부여부 > 자산조사 순으로 높을 것으로 예상된다. 물론 호주와 같이 물론 최상위 소득자를 배제하는 방식으로 제도를 설계할 경우, 자산조사 방식도 상대적으로 광범위한 대상을 포괄할 수도 있다. 시민권의 권리에 기반하여 자격을 부여하는 국가들은 상용직은 물론 임시직과 자영업자 또한 부모휴가의 대상으로 포괄하고 있다. 실제로 시민권에 근거해 급여자격을 부여하는 국가들의 이용률이 높게 나타나는 것

을 확인할 수 있다. 반면, 특정한 고용기간을 자격조건으로 제도화한 경우 임시직 또는 비정규직, 자영업 종사자가 부모휴가 제도에서 배제될 가능성이 높다. 특히 자격조건으로 설정되는 고용기간이 대부분 12개월 이상이기 때문에 임시·일용직 등 비정규직이 상용직에 비해 부모휴가 제도로부터 배제될 가능성이 구조적으로 높게 나타난다. 또한 자영업자를 명시적으로 부모휴가로부터 배제하고 있는 벨기에, 아일랜드, 일본, 리투아니아, 룩셈부르크, 네덜란드, 뉴질랜드, 폴란드, 스페인, 영국 등도 1년 내외의 고용기간을 부모휴가 이용을 위한 자격조건으로 규정하고 있다.

〈표 3-4〉 부모휴가 이용 자격기준에 따른 국가 분류

자격기준 분류	국가
자산조사	호주 ¹⁾
고용전제	오스트리아, 크로아티아, 체코, 독일, 아이슬란드, 이태리
일정기간 고용전제	호주, 벨기에, 캐나다, 덴마크, 프랑스, 그리스(민간부문), 아일랜드, 일본, 리투아니아, 룩셈부르크, 뉴질랜드, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 영국, 한국
시민권	에스토니아, 핀란드, 헝가리, 슬로바키아, 스웨덴
보험가입	러시아

주: 1) 호주는 일정 소득 이하의 기준과 일정기간 고용이라는 두 가지 자격을 동시에 요구하고 있다.

나. 실질적 보편성, 자격조건, 재원구조

국가별 부모휴가의 실질적 보편성의 정도는 형식적 보편성에 기반해 얼마나 많은 부모들이 부모휴가를 이용하고 있는지를 통해 비교할 수 있다. 그러나 형식적 보편성이 단순히 법제적 측면에서 부모휴가의 이용 권리를 부여하는지 여부를 보는 것인데 반해, 실질적 보편성의 수준은 법제적인 측면 이외에 해당 사회의 사회, 문화, 경제 등과 같은 전반적인 조건과 관련된다. 예를 들어 자녀는 여성이 돌보아야 한다는 성별분리가 강하

게 남아 있다면 형식적 보편성 측면에서 부모 모두에게 부모휴가의 이용 권리를 부여한다고 해도 실제로 부모휴가를 이용하는 사람은 여성으로 제한될 것이다. 남성의 참여는 매우 낮은 수준일 것이다. 또한 부모휴가의 소득대체율이 낮다면 비록 형식적 보편성 수준이 높다고 해도 실질적 보편성은 낮아질 수밖에 없다. 이러한 이유로 단순히 자격 있는 대상자의 이용비율을 통해 국가별 부모휴가 이용의 실질적 보편성의 정도를 비교하는 것은 쉽지 않다. 이하에서는 단순히 부모휴가를 이용할 수 있는 형식적 자격을 갖춘 부모의 부모휴가 이용비율을 비교해보고 이를 재원구조와 연관 지어 검토해보고자 한다.

〈표 3-5〉는 국가별 부모휴가 이용 비율을 정리한 것이다. 부모 모두를 포함하였다. 그러나 이용비율을 제공하는 국가 수가 제한되어 있어 25개국에 대한 정보만을 기록하였다. 더불어 일부 국가들은 정보를 제공하고 해도 단순히 이용자의 수만 보고하고 있어 실질적 보편성 정도를 다른 국가들과 비교하는 것이 불가능하다. 예를 들어 포르투갈에서 자격 있는 모 중 부모휴가를 이용하는 비율은 83%에 이르고 있다. 그러나 전체 이용자수를 보면 1,851명에 그치고 있다. 포르투갈의 인구가 천만 명을 넘는다는 점을 고려하면 결코 높은 비율이라고 할 수 없다. 즉, 형식적 보편성의 수준이 매우 낮아 이용비율이 과대평가된 경우이다. 한국의 인구는 5천만 명으로 포르투갈의 5배가 된다. 이용자격이 있는 모 중 부모휴가를 이용하는 비율은 22.6%에 불과하고 이용자의 수는 62,279명이다. 이를 포르투갈과 단순비교하면, 만약 포르투갈이 한국 정도의 형식적 보편성을 갖추었고 이용비율이 한국과 유사하다면 적어도 모의 이용자 수는 최소 만 명 이상이어야 한다(포르투갈과 한국의 합계출산율은 2012년 기준 1.3으로 같다). 이용률을 통한 비교는 이러한 제약이 있다는 점을 반드시 염두에 두고 검토할 필요가 있다.¹⁷⁾

먼저 부모휴가 이용자격이 있는 대상자 중 부모휴가를 이용한 모의 비율을 보자. 핀란드, 아이슬란드, 노르웨이, 슬로베니아는 자녀를 출산한 여성의 100%가 부모휴가를 이용하는 것으로 보고되고 있다. 물론 부모휴가를 이용 할 수 있는 자격이 있는 여성들 중 부모휴가를 실제로 이용하는 비율이다. <표 3-4>에서 보는 것과 같이 이중 시민권에 기반 해 모든 부모에게 자격을 부여하고 있는 국가는 핀란드가 유일하다. 아이슬란드는 고용된 모, 노르웨이는 일정기간 동안 고용된 모, 슬로베니아는 부모휴가보험에 기여금을 납부한 모로 부모휴가 이용대상을 제한하고 있다. 재원구조와의 관련성을 보면 핀란드는 상병보험, 아이슬란드는 부모보험, 슬로베니아는 일반조세와 부모보험, 노르웨이는 일반조세를 부모휴가의 재원으로 하고 있다. 부모휴가의 재원구조와 부모휴가의 실질적 보편성 수준과는 어떤 특정한 관계가 있는 것으로 보이지 않는다.

<표 3-5> 국가별 부모휴가 남녀 이용비율

국가	(여성)이용률 ¹⁾	남성이용비율	년도
호주	65.6%(모) ²⁾	n.a.	2010
오스트리아	93~96%(모)	0.6~2%	2000년대 후반
캐나다	95.1% ³⁾	14%	2010/2011
크로아티아	84.0% ⁴⁾ (모)	0.3%	2011
체코	328,777명 ⁵⁾	1.5% ⁶⁾	2008
덴마크	94%(모)	24%	2006
에스토니아	80% 이상(모)	4.8%	2000년대 후반
핀란드	100%(모)	2~3%	2004~2007
프랑스 ⁷⁾	98~99%(모)	n.a.	1990년대 중반
독일		27.8% ⁸⁾	2011년 3/4분기
아이슬란드	100%(모)	96.4%	2009
이태리	296,000명, 89%(모)	11%(이용자 중)	2011
일본	87.8%(모)	2.6%	2010
리투아니아	n.a.	4.5%(이용자 중)	2012

17) 이러한 문제를 완화하기 위해, 이용비율은 자격조건, 재원구조와 비교하면서 검토했다. 만약 A국과 B국의 이용비율이 70%로 같지만, A국은 시민권에 기반 해 자격을 부여하고, B국은 일정기간 고용을 전제로 부모휴가 자격을 부여한다면, 우리는 A국의 실질적 보편성 수준이 B국 보다 높다고 추정할 수 있을 것이다.

〈표 3-5〉 계속

국가	(여성)이용률 ¹⁾	남성이용비율	년도
룩셈부르크	66%(모)	13%	2003
네덜란드	49%(모)	27%	2011
뉴질랜드	57%(모)	3%	2005/06
노르웨이	100%(모)	90%	2011
폴란드 ⁹⁾	50%(모)	2.5%	2005
포르투갈 ¹⁰⁾	1,851명(모-83%)	17%(약 315명)	2010
슬로베니아 ¹¹⁾	100%	6.8%	2011
스페인	34,128명 ¹²⁾	4.5%(이용자 중)	2010/11
스웨덴	93%(모)	98%	2011
영국	11%	n.a.	2012
한국	22.6% ¹³⁾ 62,279명	0.6% ¹⁴⁾ 1,790명	2012

- 주 : 1) 이용비율은 자격이 있는 부모 중 부모휴가를 이용하는 비율임.
 2) 전체 취업출산모 중 82%가 자격이 있고, 이중 80%가 이용했기 때문에, 전체취업모에 대한 비율은 대략 65.6%가 된다.
 3) 고용보험 가입자의 대부분이 모성휴가(산전후휴가)를 이용하며, 산전후휴가를 이용한 모의 95.1%가 부모휴가를 이용하는 것으로 나타났다(Moss, 2013, 77).
 4) 자녀출산 후 6-12개월 동안 부모휴가를 이용한 비율(Moss, 2013, 86).
 5) 부모휴가를 이용한 비율(%)에 관한 정보는 없음
 6) 부모휴가를 이용한 사람들 중 남성(부)이 이용한 비율.
 7) 고용주가 보고할 의무가 없기 때문에 공식적인 통계작성 불가능. 연구에 의해 추정
 8) 2007년 부모휴가의 급여를 정책에서 소득비례(대략 67%)로 전환하고 나서 아버지의 이용비율이 2006년 3%에서 2011년 27.8%로 급증했다.
 9) Kotowska and Baranowska(2006)과 Matysiak(2007)의 추정치(Moss, 2013, 217, 재인용).
 10) 포르투갈은 모성휴가, 부성휴가, 부모휴가가 모두 부모휴가로 통합되었고, 과거 부모휴가는 현재 추가부모휴가(Additional Parental Leave)로 분리 두고 있음.
 11) 소득을 100% 대체해주고 있음.
 12) 2011년 전체 출산아동의 7.2%에 해당함.
 13) 2012년 현재 취업한 여성 중 출산한 여성의 수와 이중 육아휴직을 이용한 비율에 대한 정확한 통계가 공시되지 않았다. 이러한 이유로 한국의 이용비율은 다음과 같이 추정했다. [2012년 육아휴직 여성이용자수 64,069/(2012년 출생아 수 484,300*20~30대 여성고용률 57%)]*100=(단순 추정된) 육아휴직이용비율
 14) 남성 이용률로 추정된 수치로 다음과 같이 추정했다. 출생아 수와 고용률은 통계청 자료를 사용했다. [2012년 육아휴직 남성이용자수 1,790/(2012년 출생아 수 484,300*20~30대 남성 고용률 65.4%)]*100=(단순 추정된) 육아휴직이용비율. 그러나 자녀를 출산한 남성의 취업률을 65.4%로 잡은 것은 30대의 취업률이 72.7%인 점을 감안하면 과소 추정된 수치이다. 즉, 실제 남성이용비율은 0.6% 보다 더 낮을 것으로 추정된다.

자료 : Moss, P. 2013. International review of leave policies and related research 2013. Institute of Education, University of London. Moss, P. (ed.). 2012. International review of leave policies and related research 2012. Institute of Education, University of London. Moss, P. (ed.). 2011. International review of leave policies and related research 2011. Institute of Education, University of London. 통계청. 2013. 성/연령별 경제활동 인구. <http://kosis.kr>. 통계청. 2013a. e-나라지표: 출산 및 육아휴직 현황. <http://www.index.go.kr>.

다음으로 대상자의 100%는 아니지만 대상자 중 90% 이상의 모가 부모휴가를 이용하는 국가들을 살펴보자. 오스트리아, 캐나다, 덴마크, 프랑스, 스웨덴에서 모의 부모휴가 이용비율이 90%를 넘고 있다. 자격조건을 보면 오스트리아는 고용을 전제하고, 캐나다, 덴마크, 프랑스는 일정 기간 고용을 전제하며, 스웨덴은 시민권에 기반 해 권리를 부여한다. 물론 시민권에 기반 해 권리를 부여하는 스웨덴에서 실질적 보편성의 수준이 높겠지만, 여기서도 이용률과 자격조건과 특별한 관련성은 없어 보인다. 재원구조와 관련해서도 스웨덴은 부모보험, 캐나다는 고용보험, 덴마크는 조세, 프랑스는 조세+기금이다. 여기서도 재원구조는 이용비율과 특별한 관계가 없다.

이번에는 이용비율이 상대적으로 낮은 국가를 살펴보자. 대표적으로 한국과 영국을 보면, 한국은 전체 취업 모 중 22.6%가 부모휴가를 이용했다고 추정되고, 영국은 대상자 중 11%가 부모휴가를 이용했다고 보고되고 있다. 이 두 국가의 재원구조를 보면 한국은 고용보험이고, 영국은 무급이기 때문에 별도의 재원은 없다. 한국은 고용보험의 포괄대상이 제한적이기 때문에 이용비율이 낮게 나타나고 있다. 김유선(2012)의 보고서에 따르면 2012년 8월 현재 비정규직의 63.4%가 고용보험으로부터 배제되어 있고, 여성의 59.4%가 비정규직인 것으로 조사되었다. 영국의 경우는 부모휴가 기간 동안 적절한 소득대체를 하지 않는 것이 부모휴가 이용에 커다란 장애로 작동하고 있는 것으로 보인다.

한국과 영국보다는 높지만 상대적으로 낮은 이용률을 보이고 있는 네덜란드, 뉴질랜드, 폴란드의 경우를 보자. 폴란드에서 부모휴가 이용자격은 6개월 이상 고용상태에 있어야 부여되고, 네덜란드는 1년 이상 동일한 고용주에 고용된 경우 자격을 부여하고 있다. 뉴질랜드는 동일한 고용주에게 주당 평균 10시간 이상, 12개월 이상 고용상태에 있어야 자격을 부

여 받는다. 재원구조를 보면 폴란드는 일반조세이고, 네덜란드와 뉴질랜드는 무급이다. 이 또한 재원구조와 특별한 연관을 찾기는 어려울 듯하다. 다만 무급인 경우 상대적으로 낮은 이용률을 보이고 있다. 그러나 무급인 네덜란드와 뉴질랜드에서 모의 부모휴가 이용비율이 부모휴가를 유급화한 한국보다 높다는 점에서 이 또한 둘 간의 관계(이용비율과 재원)를 정확하게 반영하는 것은 아니다.

부의 부모휴가 이용비율을 보면 아이슬란드 96.4%, 노르웨이 90%, 스웨덴 98%에 이르고 있다. 특히 스웨덴에서 부의 이용비율은 모 보다 높다! 물론 이용비율은 단순히 이용여부를 집계 한 것으로 부모휴가 이용기간과는 관계가 없으며, 스웨덴에서도 부모휴가의 이용기간은 부보다 모가 훨씬 길다(Ekberg, Eriksson, and Friebe, 2005; Eriksson, 2005). 이들 국가들의 자격조건을 보면 스웨덴은 시민권에 기반 해 있고, 노르웨이는 일정기간 고용을 전제하고, 아이슬란드는 고용을 전제하고 있다. 재원구조는 스웨덴과 아이슬란드가 부모보험, 노르웨이가 일반조세를 통해 부모휴가의 재원을 마련하고 있다. 특히 남성의 부모휴가 이용비율이 높다는 것은 상대적으로 부모휴가의 급여수준과 밀접한 관련성이 있다는 점을 고려할 필요가 있다(Michoń, 2008; Bruning and Plantenga, 1999). 왜냐하면 대부분의 국가에서 남성은 여전히 주 생계 부양자로서의 역할을 담당하고 있기 때문에 일정정도의 소득대체율을 보장해 주지 않는다면 남성의 부모휴가 이용률은 높아질 수 없다. 즉, 부모휴가와 조세에 기반한 상대적으로 높은 수준의 급여를 제공한다면 남성의 실질적 보편성을 높일 수 있다. 또한 남성의 이용률은 여성의 이용률과 비례한다는 점도 염두에 둘 필요가 있다.

그러면 우리의 주된 관심사인 부모보험을 제도화한 국가들의 이용률은 어떤 수준일까(또는 이와 유사한 목적으로 별도의 재원을 제도화한 국가)

들)? 부모보험을 제도화한 국가들 중 아이슬란드와 슬로베니아는 100%, 오스트리아와 스웨덴은 93% 이상, 이태리는 89%이다. 대상자 중 이용비율이 상당히 높은 것으로 나타났다. 그러나 이는 높은 이용률이 부모보험을 통해 재원을 마련했기 때문이라고만 보기는 어렵다. 예를 들어, 슬로베니아는 부모휴가보험을 제도화하였지만, (앞서 언급했듯이) 부모휴가급여 중 부모휴가보험을 통해 조달되는 비율은 11%에 불과하다. 스웨덴도 부모보험의 재원이 부족할 경우 일반조세에서 그 부족분을 충당해주고 있다. 부모보험(또는 이와 유사한 재원)을 제도화한다는 것은 부모휴가의 재원을 안정적으로 마련하기 위한 목적도 있겠지만, 해당 국가에서 부모휴가를 활성화시키고자하는 정책적 목적이 더 강하게 작동한 것으로 보는 것이 타당할 것이다.

제2절 부모보험제도 운영 사례분석

1. 스웨덴 사례

가. 도입 배경

스웨덴에서는 1931년 취업여성들이 자녀 출산 시 모성휴가를 가질 권리를 가지게 되었으나, 휴가기간은 1달이고 보수도 낮은 수준이었다(김주숙, 1999). 1957년에는 자녀 출산 시 6개월의 휴가를 사용할 수 있었는데 처음에는 휴가기간 중 3개월 동안 약간의 보수를 받았으나, 1962년에는 전체 휴가기간 6개월에 현금 급부를 받게 되었다(김주숙, 1999).

스웨덴에서 부모보험(Parental Insurance)의 도입은 1960년대부터

논의되기 시작하였다. 당시 시대적인 상황으로 지속적으로 출산율이 하락하였고(최연혁, 2011), 경제부흥기로 노동력이 부족하여 여성 특히, 자녀가 있는 기혼여성의 경제활동참여가 증가하여 남성의 육아 참여가 중요해졌다(Earles, 2008). 1965년 후반부의 가족정책을 둘러싼 정치적 논쟁은 주로 양성평등에 초점이 맞춰져 좌익공산당(Left Communist Party)과 사민당(Social Democratic Party) 등 좌익계열 정당들은 공공 탁아소의 확대를 통해 여성이 출산 이후에도 사회진출을 쉽게 할 수 있도록 해야 한다는 주장을 펼 반면, 중앙당, 국민당, 보수당 등 중도우익 정당들의 경우 점차 여성의 자율적 선택권에 맞춰 양육할 수 있도록 사립탁아소 확대, 부모의 자율선택 등을 선호하는 양상으로 전개되었다(최연혁, 1999). 1965년 사민당 정권 하에서 진행된 가족정책 특위의 국가정책보고서에서는 아동·가족의 경제적 지원과 함께 출산, 육아와 관련하여 부부가 함께 처음부터 끝까지 계획세우고 실천할 수 있도록 산모보호제를 부모보험제로 전환할 것을 권고하였다(SOU 1972:34, 17-44; 최연혁, 2011에서 재인용).¹⁸⁾ 이와 같이 자녀 돌봄을 위하여 장기간 집에 머물러야 하는 여성을 위한 돌봄수당을 도입해야 한다는 주장과 자녀돌봄 및 근로환경 개선이 필요하다는 상충된 주장이 제기되었는데, 노동조합(Labor Organization)과 사회민주노동당(Svenska Arbetsgivarforenigen)의 노력으로 자녀돌봄과 부모휴직, 근로환경 개선을 위한 노력을 하는 것으로 결정하게 되었다(Earles, 2008). 1969년 노동조합(LO)의 가족정책 관련 문서는 맞벌이 가족의 규범에 근거하여 육아휴직제도를 계획하였는데,

18) 이 보고서의 골자는 ‘산모’라는 단어 대신 성중립적인 ‘부모’로 대체시켰으며, 출산과 동시에 부모가 함께 부모육아교육참가, 출산 시 분만실의 남성입실허가, 출산휴가, 육아휴가 등을 남성과 여성이 함께 준비할 수 있도록 함으로써 출산 및 육아에 있어 남성의 역할을 더욱 확대시켜 가정 내에서 평등성을 실현하고자 하였으나 다른 한편으로 부부의 결정에 따라 자율적으로 부모출산 휴가기간을 결정할 수 있도록 자율성을 부여하는 것이 중요하다고 보았다(SOU 1972:34, 45쪽; 최연혁, 2011에서 재인용).

이것이 부모휴직 발전에 기여하였다(Earles, 2008). 결국 부모휴직의 필요성에 대하여 정당에서의 합의가 도출되었으나 세부적인 면에 대해서는 차이가 존재하였다. 구체적으로 1960년대 후반~1970년대 초반에 육아 휴직제도 도입을 주장한 위원회에서 추가적인 개월을 남성에게 단독으로 배정하는 것을 추가해야 할지 말아야 할지에 대한 논의가 있었으며, 위원회의 대다수 의원들이 그러한 생각에 반대하였는데 여기에 관한 논쟁은 계속 되었다(Earles, 2008).

1974년에는 기존에 여성에게만 초점을 두었던 모성휴가를 대체하여 생부에게도 휴가를 제공하여 노동시장과 가정에서의 여자와 남자의 평등을 진작하기 위한 부모보험제도를 세계 최초로 도입하였다. 초기의 부모휴직제는 자녀 1인당 180일을 부모가 자유로운 방식으로 나누어 사용할 수 있으며 급여대체수준은 90%였다. 이후 부모보험제도의 추가적인 개정이 이루어졌는데, 예로 1978년 부모휴직은 9개월(마지막 3달은 고정 급여)로 연장되었다. 이와 같은 혁신적인 개혁에 대해 정당 간 합의가 있었다는 것은 스웨덴이 남성 1인 부양체계에서 맞벌이 부양 체계로 변화해가고 있음에 강한 믿음이 있었다는 것을 드러낸 것이다(Earles, 2008).

궁극적으로 부모휴가제도의 주요 목표는 ①아동의 행복(well-being), ②여성의 경제적 독립, ③남성의 가정에서의 참여이며, 이중 ②와 ③은 맞벌이부양체계와 가정에서의 역할 특히, 자녀돌봄에 대한 양성평등과 관련이 있다(Earles, 2008). 또한 여성이 출산휴가를 장기간 갖게 될 경우 직장에서의 장기공백으로 인한 노동생산성 저하 등의 문제 때문에 장기적 측면에서 고용주들이 여성보다는 남성고용을 선호해 여성에게 불평등한 노동시장이 형성될 수 있을 가능성을 억제하기 위한 것이었다(최연혁, 2011). 부모보험제가 시행되기 이전까지만 해도 임신, 출산 및 육아는 전

적으로 여성의 책임이라는 인식이 강했으나 이 부분에서도 남성과 여성에게 공동으로 책임을 나누게 함으로써 가정에서의 모든 대소사를 공동 분담하게 하여 이전까지 사회적 통념으로 받아들여지고 있던 이분법적인 사고, 즉 남성의 가정경제 책임자, 여성은 가정의 책임자라는 인식에서 공동의 경제책임자, 출산·육아가사 등을 성평등 가정으로 만들어 스웨덴을 성평등 사회로 만드는 데 중요한 획을 긋게 되었다(Klint 2002:200; Bengtsson 1994:46; 최연혁, 2011에서 재인용).

나. 부모보험 제도

가족정책의 목적은 사회보장, 질 높고 저렴한 취학 전 및 육아 돌봄을 통한 관대하고 융통성 있는 가족 지원, 양성평등(특히 노동시장에서) 및 부모 간 육아분담, 방과후서비스 및 무료학교 급식, 고용주로부터 긍정적인 접근, 높은 여성고용률과 높은 출산율 동시 제고 등이다. 특히, 노동시간과 가족시간 연계를 강화하기 위하여 노동시장에서 양성평등을 제고하고 있으며 이와 관련해서 가족 구성을 중시한다. 스웨덴의 2012년도 가족구성을 보면, 전통적 핵가족(동거 포함) 57%, 재혼가족(재혼·결혼 후 타 부·모와 살고 있는 가족) 14%, 미혼모(법적으로 함께 살고 있지 않아야 함) 16%, 미혼부 13% 등이다.

스웨덴의 가족정책은 크게 세 부문으로 구성된다. 경제적 가족정책, 보육, 공공서비스이다. 경제적 가족정책은 아동수당, 가족수당, 부모보험 등이 포함된다. 보육은 보육서비스, 질 높은 육아시스템 등이 해당된다. 공공서비스는 임신부 보호, 육아, 건강검진, 어린이 무료 치과 치료, 교육 등이 포함된다.

경제적 가족정책의 목적은 경제적 생활 여건 향상, 부모를 위한 자유스

러운 선택권 제고, 개인 삶 설계에 대한 유연성 제고 등이다. 경제적 가족 정책 하에서는 6종류의 급여를 제공하고 있다. 보편적으로 지급하고 있는 급여는 아동수당과 입양수당이다. 부모보험을 통해 지급하는 것으로는 부모급여(parental benefit), 일시부모급여(temporary parental benefit), 임신급여(pregnancy benefit), 육아기간동안 연금권(pension rights for child care years) 등이 해당된다. 소득자산에 의거하여 지급하는 급여는 주거수당, 유지지원(maintenance support) 등이다. 기타 급여로는 양성평등보너스(gender equality bonus)와 아동양육수당이 있다.

스웨덴의 사회보험은 5대 보험으로 구성된다. 연금(pension insurance), 상병보험(sickness insurance), 산재보험(work injury insurance), 고용보험(unemployment insurance), 부모보험(parental insurance)이다. 이들 모든 사회보험은 국세청에서 징수한다. 연금과 상병보험을 제외한 부모보험, 고용보험 및 산재보험은 사회보험청에서 보험료를 산정하고 국세청에서 징수한 보험료를 이용하여 지급한다. 보건사회부에서는 부모보험을 기획하고 중요한 사항에 대해 의사결정을 한다. 2012년 사회보장 총 지출 760억 크로나 중 부모보험 급여 38억 크로나, 육아기간동안 연금권 및 장애아돌봄수당 4억 크로나, 유지수당 3억 크로나, 주거수당 5억 크로나, 일시부모보험급여 7억 크로나, 아동수당 34억 크로나, 기타 수당 2억 크로나 등이 지출되었다.

스웨덴의 사회보험은 고용주와 자영업자의 분담금, 일반 연금의 분담금, 국가 고령자 연금 분담금, 세금, 기금의 수익금 등으로 구성된다. 부모보험의 경우는 고용주와 자영업자로부터 징수한다. 보험료율은 2012년부터 모두 2.6%(이전에는 2.2%)이다. 즉, 고용주로부터는 근로자 임금 총액의 31.42%에 해당하는 금액 중 2.6%를 부과한다. 자영업자의 경우

순소득의 2.6%를 징수한다. 이러한 보험료율은 매년 조사 후 정해진다. 자영업자의 경우 세금을 적게 내나 부모보험료율이 고용주와 동일한 수준인 이유는 자영업자가 부모보험을 적게 사용하기 때문이다. 이러한 문제에 대해서는 현재 논의 중이다. 근로자는 부모보험료를 납부하지 않는데 그 이유로는 현실적으로 급여가 평상시 임금의 80%만 지급되기 때문이다. 즉, 부모보험은 궁극적으로 고용주가 근로자를 위하여 의무적으로 조성하여야 하는 것으로 인식하고 있다.

〈표 3-6〉 스웨덴 부모보험 보험료율

	2000~2011	2012~
고용주	2.2	2.6
자영업자	2.2	2.6

주 : 보험료율은 근로자의 임금 총액의 31.42%인 사회보험 보험료에 해당하는 금액 중 비율을 의미함
자료 : Försäkringskassan

연간 기준으로 부모보험 재정이 부족한 경우에는 국고에 의해 보충되고, 반대로 부모보험이 남은 경우에는 국고에 귀속된다.

〈표 3-7〉 스웨덴 부모보험 등 수입 및 지출 추이

(단위 : 백만 크로나)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2008	2009	2010
보험료수입	19,141	20,849	21,634	22,143	22,738	23,504	27,151	26,671	27,079
수입-지출	2,050	2,213	1,336	-136	-898	-1,128	-2,657	-4,261	-5,396

주 : 2005년까지 임신급여, 부모급여, 일시부모급여 모두 포함, 2008년부터 임신급여는 상병보험(sickness insurance)에서 지출
자료 : Försäkringskassan

부모보험제도는 궁극적으로 임신, 출산, 자녀 질병 시 간호 등으로 휴직하여 발생한 소득상실분을 보상하기 위한 제도이다. 부모보험은 부모급여(parental cash benefit), 일시부모급여(temporary parental

cash benefit) 등에 지출된다.¹⁹⁾ 자녀가 태어났을 때 남성에게 10일 간의 추가 휴가가 주어진다.

2013년 현재 육아휴직 시 부모급여는 아동 당 총 480일이다.²⁰⁾ 부모급여는 390일 간에 평상시 소득의 80%를 제공하며(소득이 낮거나 전혀 없는 경우에는 임금의 80% 대신 1일당 225크로나의 최저액 지급), 나머지 90일 동안에는 1일 고정급여로서 180크로나를 지급한다. 자격기간이 충족되지 않은 경우에는 최초 180일간 지급하는 임금의 80% 대신 최저액을 지급받는다. 대부분 부모는 출산 후 1년간 육아휴직을 이용하고, 나머지 일수(480일-365일)는 자녀가 성장한 후 사용하기 위하여 보관해둔다. 부모급여는 공동양육권을 가진 부모에게 동등하게 나누어진다. 다만, 부모 중 한 사람만 있는 경우에는 혼자 모두 지급받는다. 60일(mum's month 또는 dad's month)²¹⁾을 제외한 나머지 일수는 부모 간 양도할 수 있다. 보통 50% 대 50% 사용하는데, 각각 사용하는 일수를 정할 수 있다(예로, 1주일 기준으로 2일은 부, 3일은 모 등). 2012년 1월 1일부터 자녀가 1세가 될 때까지 30일간은 엄마와 아빠가 동시에 이용이 가능하다. 부모급여는 대체적으로 약 200일을 이용하고 있다. 자녀가 8세까지 사용할 수 있으며, 1일을 분할하여 사용이 가능하다. 육아휴직은 1주일당 7일, 5일, 3일 등 자유로운 선택이 가능하고, 1일의 경우에도 전일, 1/4, 1/8 등 융통성 있게 이용이 가능하며, 급여액은 비례적으로 적용한다.²²⁾

일시부모급여(temporary parental cash benefit)는 12세 미만의 자

19) 임신급여(pregnancy cash benefit)는 상병보험(sickness insurance)에서 지급되는데, 휴가기간 중 소득의 80%를 보전해준다.

20) 부모휴가 기간 동안 인력대체는 전적으로 고용주의 책임이며, 다만 근로자는 2달 전에 육아휴직 계획을 제출하여야 한다.

21) 1995년 개혁 시에 30일이었으나, 2002년 개혁 시 60일로 증가

22) 1일급여액=연간소득×0.8/365일

녀가 아플 때(혹은 16세 이하의 장애가 있는 자녀가 있을 때) 자녀 돌봄을 위하여 일시적으로 휴직할 때 지원한다. 이러한 일시부모휴직은 최대 1년간을 제공하는데, 자녀 1명당 최대 60일간 부모보험 혜택을 받을 수 있고 질병이 아주 심한 경우에는 연장이 가능하다. 이는 고용주에게 어려움을 주나 법적으로 해고를 금하고 있다.

한편, 양성평등보너스(gender equality bonus)제도도 시행하고 있다. 이는 부모휴직을 부와 모간 동등하게 사용할 것을 조장하여 궁극적으로 노동시장에서 양성평등을 제고하기 위한 것이다. 부와 모가 육아휴직을 더욱 동등하게 사용할 경우 보너스로 1일당 50크로나를 지급하는 것이다(누적 한도액 13,500크로나). 이러한 보너스는 각각의 부/모에게 할당된 60일 이상을 사용하지 않은 경우에는 지급되지 않는다. 양성평등보너스는 부와 모 각각에 지급된다.

한편, 2013~2014년 기간 동안 부모보험 관련 개혁이 진행 중이다. 예를 들어 최저임금을 받는 저소득층 부모가 증가하고 있는데, 이들 가정에서는 상대적으로 소득대비 자녀양육지출이 많음을 고려하여 가급적 자녀가 성장하기 전에 재정적인 도움을 주기 위하여 부모급여의 대부분은 자녀가 4세가 되기 전에 사용하여야 한다는 새로운 규칙을 제정하였다. 나머지는 자녀가 12세가 되기 전에 사용될 수 있다.

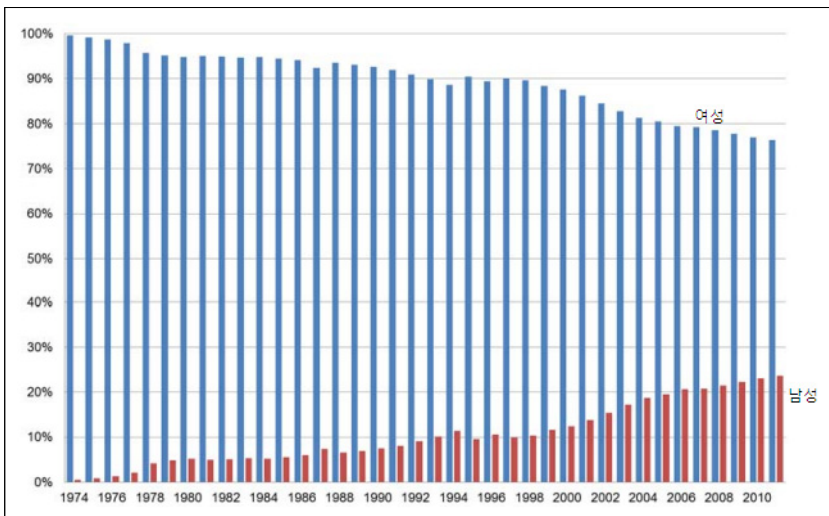
다. 부모보험제도 도입의 성과

부모휴직제도는 자녀돌봄시스템의 개발과 확대를 위한 보완물로 여겨졌으며, 남성과 여성의 일-가정양립을 돕는 것을 목표로 하고 있다. 부모휴직제도는 부와 모가 어떻게 나누어 사용하는가에 대한 목표(법적 의무 부과 안함)는 없고, 단지 시스템에 근거하여 자유선택에 맡기고 있다. 이

에 따라 1974년 육아휴직 도입 당시 휴직 사용 남성은 3%에 불과하였으며, 이들은 이용할 수 있는 전체 휴직기간의 1%도 채 사용하지 않았다. 이러한 수치가 점차 늘어나기는 했으나 여전히 제도가 추구하는 목표만큼 빠르게 증가하지는 않았다. 1992년에는 휴직을 사용한 남성의 48.3%가 평균 63일간 휴가를 사용하였다.

이에 여러 수단이 동원되어 부와 모가 동등하게 사용하는 노력을 하여왔다. 앞서 제시하였듯이, 일정 기간을 부와 모간 양도를 할 수 없도록 하고 있다. 1995년에는 한 부와 모를 위한 30일간의 양도할 수 없는 기간(mum's & dad's month)을 도입하였다. 출산 직후 1달 이내에 부와 모가 부모휴가를 동시에 사용하는 것을 허용하였으며, 양성평등보너스도 지급하고 있다.

[그림 3-3] 스웨덴의 부모휴가 사용 일수 비율



자료 : Försäkringskassan

이에 따라 모의 사용일수가 감소하고 부의 사용일수가 약 10일 정도 증가하였다. 특히, 저소득층, 저학력층, 외국출신 남편의 사용일수가 증가하였다. 2002년에는 30일에서 60일로 부/모에게 각각 할당된 육아휴직일수(mum's month 또는 dad's month)를 증가시켰다. 그 결과 부의 평균 사용일수는 41일에서 47일로 증가하였다. 모의 사용일수도 증가하였다(전체 육아휴직일수의 증가에 기인). 이후에도 부의 사용비율이 점차적으로 증가하였다. 남성의 부모보험 급여일수는 1974년 부모보험 도입 당시 3%에서 2011년 23%로 증가하였다. 1996년 출생한 자녀가 8세에 이를 때까지 하루도 부모급여를 사용하지 않은 부는 10%로 줄어들었다.²³⁾

〈표 3-8〉 스웨덴의 자녀 연령별 부와 모의 육아휴직 사용일수

(단위: 일)

자녀연령	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
전체										
1세	248	247	245	242	240	241	244	246	244	246
2세	345	354	350	346	342	344	346	344	342	
3세	360	371	367	363	360	362	364	361		
4세	369	382	379	375	372	374	376			
5세	377	393	389	386	383	385				
6세	385	403	400	397	395					
7세	396	416	413	412						
8세	411	435	433							
남성										
1세	16	19	19	19	19	20	20	21	21	22
2세	38	48	50	51	54	55	56	58	59	
3세	43	56	58	59	61	63	64	66		
4세	48	62	64	65	67	69	71			
5세	51	67	69	71	73	75				
6세	55	73	75	76	78					
7세	60	79	81	83						
8세	67	88	91							

23) 2012년 전체적으로 육아휴직을 이용하지 않고 있는 부의 비율은 14%이다.

〈표 3-8〉 계속

(단위: 일)

자녀연령	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
여성										
1세	231	228	226	223	220	221	224	224	223	222
2세	307	305	299	294	289	289	290	286	283	
3세	316	315	309	304	298	299	299	295		
4세	322	320	315	310	305	305	306			
5세	326	325	320	315	310	311				
6세	331	331	325	321	316					
7세	336	337	332	328						
8세	344	346	342							

자료 : Försäkringskassan

〈표 3-9〉 스웨덴 부모보험 지급 현황, 2010

(단위 : 명, 일, 크로나)

연령	수혜자 수		평균 사용 일수		평균 부모급여(일일 기준)	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성
19세 이하	1,720	52	171	93	184	210
20~24	23,630	3,939	159	49	286	436
25~29	67,049	26,337	133	43	408	539
30~34	118,139	73,056	106	42	497	614
35~39	116,354	102,042	79	36	513	636
40~44	52,220	67,895	58	31	474	608
45~49	11,687	27,576	42	31	421	574
50~54	1,180	7,811	39	32	380	530
55세 이상	64	3,032	52	40	285	485
총	392,043	311,740	98	37	454	603

자료 : Försäkringskassan

2. 캐나다

캐나다에서 일하는 부모가 자녀를 출산하고 양육하는데 필요한 휴가 휴직은 다른 나라에서 찾아볼 수 없는 독특한 형태를 보이고 있다. 캐나다 연방정부에서는 퀘벡주를 제외한 모든 주(province) 및 준주(territory)에서 고용보험을 통해 부모휴가를 시행하고 있는 반면, 퀘벡주에서는 부

모보험을 통해 부모휴가제도를 시행하고 있다. 따라서 캐나다 퀘벡주에 실시하고 있는 부모보험을 이해하기 위해 캐나다의 인문지리적인 특성과 더불어 캐나다 연방정부의 정책을 사전적으로 파악하였다. 이후 캐나다 퀘벡주의 부모보험의 주요 특징을 진단하고 우리나라에의 시사점을 논의하였다.

가. 캐나다의 인문지리적 배경

캐나다는 북미주에서 미국의 바로 위에 위치하고 있다. 국토면적은 9,984,670km²로 러시아 다음으로 세계에서 2번째로 가장 넓다²⁴⁾. 이는 남한 면적의 100배에 해당된다.

캐나다는 10세기경 노르만인에 의해 처음으로 세상에 알려졌으며, 이후 14세기 전반까지 덴마크인이 거주하였다. 1497년 영국 국왕 헨리 7세의 명을 받은 이탈리아인 지오반니 카보토가 뉴펀들랜드 등 캐나다 동해안을 탐험하였다. 영국인은 1628년 노바스코샤 식민지의 설립과 동시에 본격적으로 진출하였으며, 이후 150년간 뉴펀들랜드, 뉴브런즈윅, 프린스에드워드섬, 허드슨만 지방에 많은 식민지가 만들어졌다(이들 식민지는 사실상 독립해 있었다). 프랑스인은 1608년부터 캐나다에 진출하기 시작하여 세인트로렌스강 연안에 퀘벡, 몬트리올 등의 식민지들을 설립하였다.

영국과 프랑스 간 전쟁은 유럽과 캐나다 식민지에서 1756~1763년 간 지속되었다. 양국 간 7년 전쟁(Seven Year War)에서 영국군이 퀘벡, 몬트리올을 점령하여 승리를 거두었다. 1763년 파리조약에서 영국은 프랑스로부터 캐나다 동부 New France와 미국 루이지애나에 대한 권리를

24) 주 캐나다 대한민국 대사관 홈페이지(<http://can-ottawa.mofa.go.kr>)

넘겨받았다. 이리하여 캐나다는 완전하게 영국의 식민지 지배를 받게 되었다. 이후 영국은 1774년에 퀘벡법(The Quebec Act)을 공포하였는데, 이는 퀘벡주의 구(舊)프랑스령 식민지에서 지주와 교회의 특권을 승인하는 대가로 프랑스계 주민이 미국독립혁명에 참가하는 것을 방지하기 위한 것이다. 이 법에서는 구(舊)프랑스령 식민지의 문화와, 종교, 풍습을 간직하고 언어를 계속 사용할 수 있도록 허용하였다.

영국은 미국측의 합병운동을 두려워하여 1867년 ‘영국령 북아메리카 조례(The British North America Act)’에 따라 캐나다를 자치령으로 인정하였다. 처음에는 퀘벡주·온타리오주·노바스코샤주·뉴브런즈윅주 4개주만으로 구성되었으나, 이후 매니토바주(1870)·브리티시컬럼비아주(1871)·프린스에드워드섬(1873)·앨버타주(1905)·서스캐치원(1905)·뉴펀들랜드주(1949)가 합쳐져 현재는 10개의 주(province)와 유콘·노스웨스트·누나부트의 3개의 준주(準州, territory)로 구성되어 있다. 1926년 영국제국회의는 캐나다 및 기타 자치령의 완전자치를 인정하였고, 1931년에는 웨스트민스터조례에 의하여 주권국가로서 영연방을 구성하였다. 1949년에 캐나다 헌법인 ‘영국령 북아메리카 조례’가 수정되어 캐나다의 완전독립이 법적으로 완성되었으며, 1951년 12월 정식 국명을 캐나다자치령에서 캐나다로 변경하였다. 1982년 4월 17일 최초의 헌법이 선포되어 캐나다는 영국과의 법적 예속 관계에서 벗어나 명실공이 주권국가로서의 면모를 갖추게 되었다.

캐나다의 인구규모는 약 3.5백만 명으로 약 90%가 미국과 캐나다 국경 근처에 밀집되어 있다. 인구 대부분은 이민자들로 영국계, 프랑스계, 이탈리아계, 필리핀계 등 매우 다양한 민족으로 구성되어 있다. 그 영향으로 공식 언어는 영어와 불어이지만 이외의 비공식 언어를 이용하는 가정도 11%나 된다. GDP는 1조 8,045억 달러로 세계 10위(IMF, 2012)

를 차지하고 있다. 캐나다인의 종교는 로마가톨릭교 42.6%, 개신교 23.3% 등으로 구성되고 있다.

퀘벡 주(Québec)는 캐나다 동부에 있는 지역으로 캐나다의 10개 주 가운데 가장 큰 지역이며 면적은 1,667,441km²이다. 퀘벡주 인구는 2012년 8,054,756명으로 추정되며 캐나다 내에서 2번째로 많은 규모이다(퀘벡주 통계청). 퀘벡주로 유입하는 국제이동자는 계속적으로 증가하고 있는데 2012년을 기준으로 약 55천명인 것으로 추정되고 있다(퀘벡주 통계청). 퀘벡주는 17세기 개척 초기에 프랑스계 이민(移民)의 이주에서 형성된 영향으로 현재까지도 프랑스계 주민이 주 인구의 다수(80% 수준)를 차지하고 있다.

[그림 3-4] 캐나다 주별 위치



전술한 바와 같이 퀘벡주는 1608년부터 1759년 전쟁에 패할 때까지 150년 간 프랑스의 지배를 받았는데, 1774년 퀘벡법(the Quebec Act)의 영향으로 200년 동안 구 프랑스령 식민지의 문화, 종교, 풍습, 언어가 지속되었으며, 그 영향으로 지금까지 퀘벡지역을 캐나다연방에서 분리 독립시키려는 움직임이 계속되었다. 독립 움직임은 1960년대부터 본격화되었다. 1980년 5월 퀘벡의 입법권, 징세권, 외교권 등 국가로서의 주권 획득을 골자로 한 “분리”에 대한 투표가 실시되었으나, 60%가 반대하며 무산되었다. 1995년에도 투표가 진행되었으나 약 1%의 근소한 차이로 퀘벡의 캐나다 연방정부로의 분리는 무산된 바 있다.²⁵⁾

나. 캐나다 고용보험

(1) 목적

캐나다 고용보험(Employment Insurance)은 ①비자발적으로 실업상태에 있는 사람, ②임신출산, 양육, 질병, 가족돌봄 등(Part 1)으로 실업상태에 있는 사람들의 근로소득 상실분을 보충하기 위하여 일시적으로 소득을 지원하는 역할을 한다. 고용보험은 급여를 통한 소득보충(Part 1) 뿐만 아니라 교육훈련 등 고용조치(Part 2)를 통하여 개인들이 노동시장으로 다시 돌아갈 수 있도록 지원하고 있다. 특히, 고용보험은 보험료율 등을 경기주기에 따라, 소득계층 간, 지역 간, 산업 간에 서로 다르게 적용하여 경기를 안정시키고 소득을 분배하는 중요한 역할을 하고 있다.²⁶⁾

25) <http://www.gouv.qc.ca>

26) 한편으로 지역 간 및 산업 간 보험료율 등의 차별적 적용으로 인하여 일부 주나 직종에서 불만을 제기하는 경우도 있다(캐나다 고용부 현지 인터뷰 내용 중).

(2) 운영조직

고용보험은 고용보험위원회(Canada Employment Insurance Commission, CEIC)에 의해 관리되고 있다. 동 위원회는 캐나다 고용부(Human Resources and Skills Development Canada, HRSD) 차관이 위원장을 맡고 있으며, 위원들은 근로자와 고용주 대표로 구성되어 있다. 고용보험위원회(CEIC)에서는 고용보험 프로그램의 일상적인 운영에 대한 많은 부분의 권한을 고용부(HRSD)에 위임하였다. 동 위원회는 고용보험 규칙의 제·개정을 승인하며, 상소법원(Federal Court and Supreme Court)에 항소하는 등의 역할을 수행한다. 또한 근로자와 고용주의 입장을 고려하여 프로그램을 관리하고 있으며, 매년 고용보험 모니터링 및 평가를 통해 프로그램의 효과에 대해 분석하고 있다.

또 다른 기관으로 고용보험재정위원회(Canada Employment Insurance Financing Board)가 있다. 동 기관은 2008년에 설립된 공기업으로 고용보험 수익과 지출의 균형을 맞추기 위하여 보험료율을 조정하고, 당해 연도의 잉여 수입이 이후에 고용보험의 목적에 맞게 지출되도록 별도로 개설된 계좌를 관리하는 등의 역할을 수행한다.

(3) 보험료

캐나다 고용보험은 고용주와 근로자에게 보험료를 징수하여 운영된다. 고용주의 보험료는 근로자에 비해 1.4배 높다. 고용주들이 고용보험 질병 혜택을 제공할 때에는 보험료가 감액된다. 근로자는 일한 시간을 기준으로 그리고 자영업자는 소득을 기준으로 보험료를 책정한다. 한편, 여기에서 소득은 보험료 산정 대상이 되는 소득을 의미한다(이하에서는 소득

으로 통칭하여 표기하도록 한다). 연간 소득이 2,000달러 이하인 근로자(또는 연간 420시간 미만 동안 일을 하는 자영업자)는 고용보험에 가입할 수 없으며, 만약 보험료를 기 납부한 경우에는 그 금액을 상환해준다.²⁷⁾ 이와 반대로 보험료를 지불하는 최대소득기준은 매년 초에 결정되는데, 2013년 1월 1일에 기존 45,900달러에서 47,400달러로 상향조정되었다. 예컨대, 2013년 소득이 47,400달러 이상인 경우에 보험료는 47,400불을 기준으로 산정된다.

「Economic Action Plan(EAP) 2012」에서는 고용보험 사업회계(Operation Account)의 수입과 지출이 균형을 이룰 때까지 보험료 상승을 5센트까지로 제한하였다. 그 후에 보험료는 매년 7년 간의 손익 평형률로 설정된다. 즉, 보험료율의 연간 조정은 계속 5센트까지로 제한될 것이다. <표 3-10>은 2013년도 기준 고용보험의 보험료이다. 퀘벡주 이외의 지역에서 보험료가 퀘벡주에 비해 상대적으로 높은 것은 보험료에 비자발적인 실업상태 시 급여(훈련비 등 포함)와 임신, 출산 및 양육 시 급여를 위한 보험료 모두를 고용보험에 지불하기 때문이다. 반면, 퀘벡주에서의 고용보험료가 상대적으로 적은 것은 전자의 비자발적 실업상태 시 급여를 위한 보험료만을 고용보험에 내고, 임신, 출산 및 양육 시 급여를 위한 보험료는 퀘벡주의 부모보험에 지불하기 때문이다.

27) 이러한 근로자들은 대체적으로 일 하길 원치 않는 자들이거나 대학생 등 일부 계절에 아르바이트를 하는 자들로서 고용보험을 통해 실업상태 등을 보호할 필요가 없는 것으로 간주되고 있다(캐나다 고용부 현지 인터뷰 내용 중).

〈표 3-10〉 캐나다 고용보험의 2013년도 보험료

(단위: 캐나다 달러)

	보험료(100달러 당 율)	연간 최대 보험료
고용주(퀘벡주 이외지역)	2.63달러	1,247.57달러
고용주(퀘벡주)	2.13달러	1,008.67달러
근로자(퀘벡주 이외지역)	1.88달러	891.12달러
근로자(퀘벡주)	1.52달러	720.48달러

(4) 급여

(가) 일반급여(regular benefits, 실업급여)

Part I 일반급여는 비자발적으로 실직하여 구직활동을 하고 있는 경우에 한하여 지급한다. 급여 수준은 2011/2012년 기준으로 주당 평균 384 달러이다. 수급 대상자 선정기준과 기간은 ‘가변적가입조건(Variable Entrance Requirement)’에 의거한다. 구체적으로 58개 고용보험 경제 지역(지역 간 경제수준, 실업률 등을 감안하여 보험료 등에 차이를 두기 위하여 설정한 구역)으로 구분한다. 급여 수준은 경제지역별 실업율과 최근의 경제 변화(계절조정)와 연계하여 결정한다. 실업률이 매 1%포인트 증가할 때 마다 가입조건으로서 근로시간기준은 35시간씩 감소시키고, 급여 지급기간은 2주씩 증가시킨다. 보험혜택을 받을 수 있는 근로시간은 자격기간(52주 또는 급여 신청 시작일 부서의 기간 중 최근) 내에 반드시 충족되어야 한다. 이러한 기준들은 매 5년마다 재검토되는데 차기 재검토 시기는 2013년 여름부터로 계획되어 있다. 한편, 노동시장에 새로 진입하는 신규가입자와 고용단절 이후 노동시장에 재진입하는 재가입자는 고용보험 혜택을 받기 위하여 최소 910시간 동안 일을 해야만 한다.

〈표 3-11〉 캐나다 일반급여의 수준

가입조건(보험료를 책정할 수 있는 근로시간)	지급 기간
420~700 시간 또는 최소 910시간 시간(신규 또는 재가입자의 경우)	14~45주

처음 급여를 받기 전에 2주 간의 대기기간이 있는데 이 기간 동안에는 혜택을 받을 수 없다. 대기기간을 두는 이유는 부정이나 잘못된 급여 수령을 방지하기 위하여 급여 신청자의 자격조건들을 정확하게 판정하기 위한 것이다.²⁸⁾

급여 수준(임금대체율)은 주당 평균 소득의 55%이다.²⁹⁾ 최대 소득 47,400달러(2013년 기준)의 경우에는 주당 최대 지급액이 501달러이다. 2013년 4월부터는 평균 주당 피보험 소득을 계산할 때, 지역별 실업률을 고려하여 피보험기간(통상 55주) 동안 피보험 소득이 가장 높았던 주(week)(14~22주 기간 내)에 기초한다.³⁰⁾ 다만, 어부와 자영업자들은 제외된다.

한편, 유자녀 저소득가족³¹⁾에게 가족보충수당(Family Supplement)으로 평균 주당 피보험 소득의 최대 80%를 추가로 지급하고 있다.³²⁾ 이

28) 이에 대해 수혜자들의 불이익(최대 2주 동안 아무런 수입이나 급여 없이 생활하게 되는 등)이 발생할 수 있으나 현 체계는 부정수급 등을 방지하기 위하여 필요하다는 관계자의 진술이 있었다.

29) 이와 관련, 고용부 담당자들은 급여의 임금대체율은 1970년대와 1980년대에만 해도 약 70%로 높았으나 직장으로 복귀하는 비율을 높이기 위하여 현재 55% 수준으로 상대적으로 낮게 책정한 것으로 밝히고 있다.

30) 예로, 지난 52주간 소매판매상에서 근무하여 14주는 750달러, 24주는 500달러, 14주는 375달러를 받은 상황을 가정한다. 동 근로자가 거주하는 지역의 실업률은 11.3%였고, 근로자의 소득이 가장 높았던 16주를 기초로 고용보험급여율을 설정한다. 동 근로자의 주당 혜택은 $[(14 \times \$750 + 2 \times \$500) / 16] \times 55\% =$ 주당 \$395가 된다.

31) 연간 소득이 25,00달러 미만인 가족이 해당된다.

32) 고용보험에서 유자녀 저소득가족에게 지급되는 가족보충소득은 CTB(child tax benefits)와 상호 보완적인 특성을 가진다. 즉, 소득이 증가하여 CTB 급여액이 증가하면 자연스럽게 가족보충소득이 줄어들고, 소득이 감소하여 CTB 지급액이 줄어들면 고용보험의 가족보충소득 급여액이 높아지게 된다.

러한 가족보충수당은 모든 유형의 급여에 적용될 수 있다. 2011/2012년 총 101,130명이 가족보충수당을 수급 받을 자격을 갖추었으며, 이들 중 43,710명이 실제 혜택을 받았다. 가족보충수당의 평균 주당 임금은 42.31달러에서 42.69달러로 증가하였다.

급여를 신청한 동안 일을 하고 있는 경우에는 피보험자의 고용보험 급여액 1달러 당 50센트씩 피보험 소득의 최대 90%까지 허용한다. 이러한 상한선을 초과한 소득은 고용보험 급여에서 1달러 소득 당 1달러씩 삭감된다.

(나) 특별급여(special benefits, 휴가휴직급여 등)

근로자와 자영업자가 삶의 환경 변화로 일을 할 수 없는 상황에 처했을 때에는 특별 급여 혜택을 제공하고 있다. 자영업자는 2011년 1월부터 특별 급여 대상에 포함되었다. 특별 급여 대상이 되는 상황(휴가·휴직)으로는 모성휴가(임신이나 출산 후), 육아휴직(입양 혹은 신생아를 돌볼 때), 병가(질병, 사고, 전염병 확산 방지를 위한 격리 등으로 일을 할 수 없는 경우), 가족간호휴가(생명이 위독할 정도의 중대한 질병이 있는 가족을 돌봐야 할 때), 자녀질병부모휴가(심각한 질병이 있거나 사고를 당한 자녀를 돌보아야 하는 부모에게 제공하는 제도로 2013년 6월 9일 시행) 등이 해당된다.

모성휴가는 15주로 출산 전후 생리적인 이유로 임금 상실이 발생할 때 이들을 보호하기 위하여 만든 제도이다. 출산 예정일(혹은 실제 출산일) 8주 전~출산예정주(혹은 실제 출산 주)로부터 17주까지 사용이 가능하다. 입양을 위해 임신을 하지 않거나 임신 19주 내에 유산된 경우에도 사용이 가능하다.

육아휴직은 35주로 출산 혹은 입양으로 자녀를 돌보아야 하는 근로자들에게 일-가정양립을 지원하기 위하여 제공하는 제도이다. 부와 모는 출산 혹은 입양한 주의 다음 주부터 52주 내 육아휴직을 사용할 수 있다. 육아휴직은 개정을 통하여 2000년 12월 31일부터 효력이 발생하여 육아휴직 기간이 10주에서 35주로 연장되었다. 모성휴가, 육아휴직 및 병가를 사용할 수 있는 피보험 근로시간은 연간 700시간에서 600시간으로 감소하였다. 육아휴직을 분할하여 사용할 경우 두 번째 이용하는 육아휴직에 대해서는 '2주 대기기간'을 적용하지 않는다.

〈표 3-12〉 캐나다 2011/2012년도 특별급여제도 현황

급여종류	최대 휴가 주수	주당 급여(평균)	신청자	총 급여액
모성휴가	15주	14.6달러	168,620명	933.6백만달러
육아휴직	35주	29.6달러 (입양 25.1달러)	187,090명 (입양 1,840명)	2,203.3백만달러 (입양 18.7백만)
병가	15주	9.4달러	331,220명	1,117.3백만달러
가족간호휴가	6일	4.7	5,975명	11.0백만달러
자녀질병휴가	35일	N/A	N/A	N/A

고용보험 특별급여 혜택의 자격 조건으로 근로자들은 지역의 실업률에 관계없이 피보험기간동안 근로시간을 최소 600시간을 충족시켜야 한다. 자영업자들은 2013년 1월 1일자로 연간 소득이 6,342달러 이상인 경우에 고용보험에 가입할 수 있다. 자영업자인 어부들은 피보험 기간 동안 3,760달러의 어업소득이 있어야 한다.³³⁾ 2010년 7월 4일부터 효력이 발생한 것으로 육아휴직 이용가능 기간 동안 군복무로 인해 육아휴직을

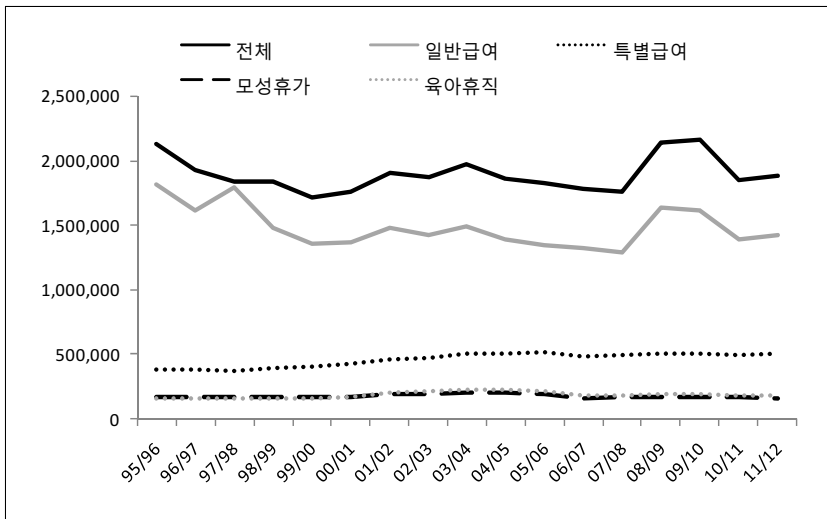
33) 캐나다에서 어부들은 대체적으로 소득수준이 높은 계층에 속하며, 노동조합이 매우 강하여 정부에서는 별도의 보험료나 급여액을 적용하고 있다.

중단하거나 연장해야 하는 군복무자에게는 피보험자격기간을 연장하였다. Survey of Labour and Income Dynamics의 분석결과에 의하면, 2010년 12월 기준으로 근로자들의 90.8%가 자격조건을 갖춘 것으로 추정되고 있으며, 90% 이상 비율은 지난 몇 년 동안 유지되고 있다. 2000년 10월에 재가입 부모들에 대한 규칙들이 조정되어, 일반급여 자격을 갖춘 다른 근로자들과 동일한 근로시간을 충족시켜야 한다. 자녀양육을 위하여 휴직기간을 연장하여 사용한 후에 직장へ 복귀한 부모들에게 패널티를 부과하지 않도록 하고 있다.

2011/2012년 동안 휴가·휴직제도를 사용한 사람은 1.8%(508,500명), 지급액은 2.5%(430억 달러) 증가하였다.

[그림 3-5] 캐나다 휴가·휴직제도 이용자 수 추이

(단위: 명)



자료 : 캐나다 인적자원 및 기술개발부 내부자료.

〈표 3-13〉 캐나다 휴가·휴직제도 이용자 수 추이

(단위: 명)

	전체	일반급여	특별급여	모성휴가	육아휴직
95/96	2,130,160	1,817,810	381,010	172,580	167,940
96/97	1,924,410	1,616,750	378,480	176,770	169,270
97/98	1,833,140	1,797,750	371,440	173,240	164,510
98/99	1,834,700	1,488,190	389,280	173,920	167,170
99/00	1,713,550	1,361,250	401,410	175,800	167,020
00/01	1,754,240	1,371,930	425,550	175,620	178,060
01/02	1,904,400	1,480,380	465,920	193,020	208,670
02/03	1,868,520	1,428,150	477,050	190,720	212,090
03/04	1,973,260	1,493,300	513,510	201,610	225,620
04/05	1,862,390	1,393,800	514,100	199,360	224,720
05/06	1,827,300	1,349,900	521,120	191,690	219,410
06/07	1,777,860	1,328,440	485,910	162,790	181,870
07/08	1,757,500	1,294,060	496,740	168,460	186,480
08/09	2,138,880	1,642,470	514,570	172,650	191,880
09/10	2,165,460	1,616,610	510,300	172,930	192,080
10/11	1,846,790	1,396,860	499,270	168,620	188,250
11/12	1,883,620	1,422,270	508,500	167,540	187,090

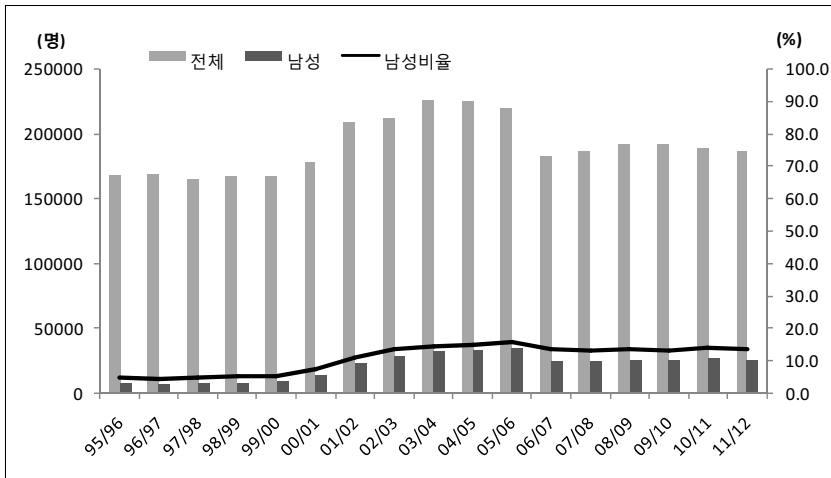
자료 : 캐나다 인적자원 및 기술개발부 내부자료.

한편, 육아휴직제도의 개정으로 인하여 육아휴직(생물학적 자녀 출산) 수급자는 2000/2001년 5.3%에서 2001/2002년 17.2%로 증가(가장 높은 증가율)하였다. 육아휴직자(생물학적 자녀 출산) 중 남성의 비율은 2001/2002년 최초로 2자리 수(11.1%)로 나타났다. 육아휴직기간 증가가 특히 남성의 참여율을 높이는데 기여를 한 것으로 평가할 수 있다. 한 개인이 휴가·휴직을 결합하여 사용할 수 있어 최대 71주까지 가능하다. 2010/2011년에 신청자 520,440명 중 168,970명(32.5%)이 2개 이상의 휴가·휴직을 신청하였다. 이들 중 모성휴가와 육아휴직을 사용한 비율은 97%에 이르고 있다. 생후 최대 12개월까지의 자녀를 둔 여성의 규모는 2011년 1.1%가 증가한 401,930명이며, 이들 여성 중 76.6%가 피보험 소득자격기준을 충족하고 있고, 이들 피보험자 여성들 중 88.6%가 모성휴가 또는 육아휴직 급여를 받았다. 육아휴직을 사용하였거나 사용할

의도가 있는 부모들 중 남성의 비율은 2011년 29.3%로 2005년 15%에 비해 2배가 증가하였다. 이와 같이 남성의 육아휴직 이용이 크게 증가한 것은 주로 공공부문에서의 이용이 증가하였기 때문이다. 공무원의 경우, 육아휴직급여의 임금대체율은 현재 무려 93%에 이르고 있다.

2010년 1월 31일부터 자영업자에게도 고용보험이 적용되었다. 퀘벡주를 제외한 캐나다 전 지역에서 자영업자의 고용보험 가입은 강제되지 않고 자율적으로 정하도록 하고 있다. 그러나 한번 고용보험에 가입하면 탈퇴가 불가능하여 평생 가입하여야 한다. 2012년 3월 31일까지 13,710명의 자영업자가 고용보험에 가입하였다. 이러한 실적은 당초 기대(45,000명)에 훨씬 못 미치고 있는 것이다. 가장 주된 이유로는 자영업자가 부담을 느끼고 있기 때문이다.

[그림 3-6] 캐나다의 성별 육아휴직 이용자 추이



자료 : 캐나다 인적자원 및 기술개발부 내부자료.

〈표 3-14〉 캐나다의 남성의 육아휴직 이용자 추이

	전체	남성	(단위: 명, %) (%)
95/96	167,940	8,030	4.8
96/97	169,270	7,360	4.3
97/98	164,510	7,670	4.7
98/99	167,170	8,360	5.0
99/00	167,020	9,030	5.3
00/01	178,060	13,000	7.3
01/02	208,670	23,120	11.1
02/03	212,090	29,100	13.7
03/04	225,620	32,150	14.2
04/05	224,720	33,210	14.8
05/06	219,410	34,060	15.5
06/07	181,870	24,950	13.7
07/08	186,480	24,140	12.9
08/09	191,880	25,820	13.5
09/10	192,080	25,590	13.3
10/11	188,250	26,350	14.0
11/12	187,090	25,560	13.7

자료 : 캐나다 인적자원 및 기술개발부 내부자료.

나. 퀘벡부모보험제도

(1) 도입 배경 및 목적

1970년대 사회조직으로부터 퀘벡주만의 가족정책 추진 필요성이 제기 되었으며, 1980년대부터 퀘벡주정부는 여성노동시장 참여 및 가족 변화에 관심을 가지기 시작하였다. 1980년대 후반에는 가족위원회(Conseil de la famille)가 설립되는 등 여성, 가족, 아동돌봄 등에 대한 정치적 이슈가 상당수 제기되었다.

퀘벡주는 캐나다 전국은 물론 다른 어느 주보다도 인구고령화가 빠르게 진행되고 있었다. 1950~1970년생의 베이비붐세대가 은퇴를 시작하면서 퇴직연금 등이 사회적 문제로 등장하였다. 퀘벡주 주민은 상대적으

로 고소득층이 집중되어 있는 관계로 이들 베이비붐세대가 본격적으로 은퇴를 하면 퇴직연금의 재정문제가 심각해질 수 있기 때문이다. 퇴직연금 재정은 주정부와 연방정부가 50:50을 책임지게 되어, 그만큼 고소득 베이비붐세대가 많은 퀘벡주 정부와 주민 입장에서는 심각한 문제로 인식할 수밖에 없었다. 게다가 상대적으로 베이비붐세대가 집중된 퀘벡주에서 이들의 은퇴는 노동력 부족이라는 또 다른 문제를 야기하고 있다. 특히, 퀘벡주의 출산율이 캐나다 주들 중 가장 낮아 미래에 노동력 부족이 더욱 심화되고, 이에 따라 퇴직연금 재정 부족도 심화될 것으로 전망되고 있었다.

퀘벡주는 과거 150년 동안 구프랑스령 식민지 지배 하에서 독특한 문화를 유지해왔으며, 최근까지도 캐나다로부터 독립하려는 의지가 강하게 남아 있다. 그 영향으로 퀘벡주 주민들 사이에는 ‘모든 사람은 동일하게 사회보장 권리를 향유하여야 한다는’ 문화가 강하게 지속되고 있다. 또한 저출산 및 고령화로 인한 노동력 부족과 퇴직연금 재정 부족은 커다란 사회문제로 인식되었다.

이에 따라 퀘벡주는 저출산 및 인구고령화에 대응하기 위하여 출산율 회복과 여성경제활동참가율 제고라는 두 목적으로 동시에 추구할 수 있는 사회개혁을 모색하게 되었다. 즉, 1990년대 중후반부터 퀘벡주는 가족정책에 대하여 보다 적극적인 입장을 취하게 되었다. 1997년에는 가족정책을 개정하여 ①가족에 대한 보편적 지원을 통한 형평성 제고와 저소득가족에 대한 지원 증대, ②부모가 일과 가족에서의 균형을 이룰 수 있도록 지원, ③아동발달 지원 및 동등한 기회 제공에 목표를 두었다. 이들 목표 달성을 위한 방안의 일환으로 부모보험제도 도입에 대한 논의가 본격적으로 등장하였다.³⁴⁾ 당시 캐나다 연방정부는 전역에서 고용보험을 이

34) 퀘벡주는 이러한 목표를 달성하기 위한 정책수단으로 보육료 지원과 아동수당 지원을

용하여 모성휴가와 육아휴직 급여를 제공하고 있었으나 고용보험에 가입하지 않은 자영업자와 파트타임 근로자가 사각지대에 놓여 있고, 임금대체율이 55%로 낮다는 문제점들이 존재하고 있었다. 따라서 부모보험제도 도입은 논의 초기부터 퀘벡주의 사회적 욕구와 지지가 높았다. 부모보험제도 도입과 관련한 최초의 논의는 1996년부터 제기되기 시작하였는데, 경제고용지도자회의(Economic and Employment Summit)에서 고용주들은 부모보험제도 도입에 대하여 호의적인 태도를 보였으며, 그 외 노동조합 등도 공감하였다. 이에 노동조합과 비노동조합의 근로자, 자영업자, 시민 등을 대표하는 15개 기관으로 구성된 ‘부모보험제도추진연합(Regroupement pour un système d'assurance parentale)’이 설립되었다.

그러나 당시 캐나다 전역에서 고용보험을 통한 휴가휴직제도가 시행되고 있었기 때문에 퀘벡주에서의 부모보험 도입은 순탄치 않았다. 주된 이유로는 주 간 형평성 문제 때문이었다. 1997년 퀘벡주와 연방정부(오타와)는 3월 24일~7월 22일 동안 총 7차례 협상을 가졌는데, 3개의 핵심 논의는 해결되지 못하였으며 협상 또한 실패하였다. 동년 8월에는 부모보험제도의 시행을 연기할 것을 요청받았다³⁵⁾. 1999년에는 연방정부에서 고용보험 하 모성휴가, 육아휴직, 입양휴가의 혜택을 강화할 것을 발표하였으며, 강화된 제도는 2000년 12월 31일부터 시행되었다.³⁶⁾ 당시 퀘벡주에서는 캐나다 고용보험법에서 보장하고 있는 모성휴가, 육아휴

부모보험제도와 동시에 도입하였다. 아동이 보육시설을 다니면 보육료를 시설에 지원하고 있다. 모든 아동에게 아동수당을 지원하여 자녀양육에 이용하고, 아동이 보육시설을 다니면 아동수당 중 주당 7달러를 지불하여야 한다. 보육시설은 아동 1명당 주정부의 보육료 지원액과 가정에서 지불하는 주당 7달러를 받는다.

35) <http://www.rqap.gouv.qc.ca>

36) 이는 퀘벡주의 부모보험제도 도입을 막기 위한 일련의 조치로 캐나다 고용보험제도(휴가휴직 관련)를 발전시키는 계기가 되었다(이 장의 제2절 참조).

직, 입양휴가의 합헌성에 대하여 이의를 제기하였다. 2000년 Sommet du Québec et de la jeunesse에 참여한 조직이 퀘벡부모보험제도 시행의 중요성을 다시 한 번 강조하였고, 퀘벡정부에 적극적으로 지원하겠다는 의사를 밝혔다. 2001년 5월에 부모보험제도에 관한 법이 퀘벡주 국회에서 만장일치로 채택되었다(Lavery, de Billy, L.L.P, 2006). 2004년 3월 11일에 캐나다 연방정부와 협상을 재개하였고, 5월 21일에 양측 모두 합의하였으며, 2005년 2월 1일에 최종 협의가 이루어졌다³⁷⁾. 2005년 3월 1일에 퀘벡주와 연방정부 간 최종 합의로 부모보험제도를 수정하였다.³⁸⁾ 2006년 1월부터 퀘벡주부모보험제도(Quebec Parental Insurance Plan, QPIP)가 본격적으로 시행되었다.³⁹⁾

이렇게 도입된 부모보험제도는 세 가지 기본목적を 가지고 있다. 첫째, 일하는 부모 지원이다. 자녀출산 및 입양으로 휴직하는 동안 근로자들의 임금을 지원하기 위한 것으로, 이를 통해 가족의 재정적 안정, 일-가정 양립 지원, 고용지속의 효과를 기대하고 있다.

둘째, 여성경제활동참가율 제고를 통한 경제 활성화이다. 잠재적인 인력 부족을 완화함으로써 노동시장에 융통성 있게 대응하여 퀘벡주 경제를 지원하고, 젊은 근로세대의 기대를 충족시키고자 한다.

셋째, 저출산고령화 대응이다. 사회발전과 경제성장 간 조화를 통해 퀘벡사회가 인구고령화에 대응하기 위한 것이다.

37) <http://www.rqap.gouv.qc.ca>

38) 퀘벡부모보험제도가 2006년 1월부터 시행됨에 따라 이전부터 연방정부가 퀘벡주민에게 지급해 온 고용보험 상 육아휴직급여 등은 퀘벡주에서 지급하게 되었는데, 이를 위하여 연방정부는 200백만 달러를 퀘벡주에 지원하였다.

39) 캐나다 많은 주에서 휴직급여 인상을 요청했으나 현실적으로 육아휴직제도를 고용보험에서 분리하기 어려운 실정이다. 주 정부 중 누나부트준주만이 부모보험제도 도입에 관심을 가지고 있다.

(2) 부모보험제도

(가) 급여 종류 및 수준

부모보험을 통해 제공되는 휴가·휴직은 모성휴가(maternity benefits), 부성휴가(paternity benefits), 육아휴직(parental benefits) 및 입양휴직(adoption benefits)으로 구분된다. 이러한 부모보험 상 휴가·휴직은 휴직기간과 임금대체율에 따라 2개의 플랜으로 구분된다. 기본플랜(Basic Plan)은 휴직기간이 상대적으로 긴 반면, 임금대체율은 55~70%범위로 상대적으로 낮게 설계되어 있다. 반면 특별플랜(Special Plan)은 휴직기간이 상대적으로 짧지만 임금대체율은 75%로 상대적으로 높게 설계되었다. 처음으로 부모보험 혜택(급여)을 받은 부모는 두 플랜 중 하나를 자율적으로 선택할 수 있으나, 한번 선택한 플랜은 특별한 경우를 제외하고는 이후에 변경할 수 없다. 이와 같이 특별플랜을 두고 있는 주된 이유로는 자영업자에 대해서는 ‘조기에 영업 재개’ 등을 위하여 그리고 고소득자에 대해서는 ‘길어진 휴직으로 인한 임금 상실 최소화’ 등을 위하여 보다 짧은 기간의 휴직을 선호하는 경향을 반영하기 위한 것이다.

모성휴가(maternity benefits)는 임신, 출산 혹은 유산(임신 19주 이후)에 해당하는 여성에게만 제공한다. 다태아 출산은 1회 출산으로 간주하여 급여를 적용한다. 유사산휴가의 경우에도 동일한 휴직기간, 급여 등을 적용하고 있다. 입양한 부모에 대해 차별하지 않고 있다. 기본플랜(Basic Plan)을 선택한 경우 18주 동안 임금의 70%를 급여로 지급받는다. 특별플랜(Special Plan)을 선택한 경우에는 15주 동안 임금의 75%를 급여로 지급받는다. 모성휴가 급여는 특별한 경우를 제외하고 선택한

플랜에 따라 출산 전 16주~출산 후 18주 기간까지 지급된다.

부성휴가(paternity benefits)는 남성만 사용이 가능한데, 휴직하고자 하는 남성은 평상시 자녀와 함께 생활하여야 한다. 기본플랜(Basic Plan)을 선택한 경우 5주 동안 임금의 70%를 급여로 지급받는다. 특별플랜(Special Plan)을 선택한 경우에는 3주 동안 임금의 75%를 급여로 지급받는다. 부성휴가는 자녀 출산 시 바로 사용할 수 있으며, 특별한 경우를 제외하고 출산 후 52주 이내에 사용해야 한다. 고용주의 허락이 있으면 1주씩 분할하여 사용이 가능하다.

육아휴직(parental benefits)은 부모가 공유하여 사용이 가능하며, 휴직하고자 하는 부모는 평상시 자녀와 함께 생활하여야 한다. 기본플랜(Basic Plan)을 선택한 경우 7주 동안 임금의 70% 그리고 25주 동안 임금의 55%를 급여로 지급받는다. 특별플랜(Special Plan)을 선택한 경우에는 25주 동안 임금의 75%를 급여로 지급받는다. 육아휴직은 자녀출산과 동시에 사용이 가능하되 출산 후 52주 이내로 사용해야 한다. 육아휴직은 부와 모가 공유할 수 있는데, 동시에 사용할 수 있고 순차적으로 나누어 사용할 수도 있다.⁴⁰⁾

입양휴직(adoption benefits)은 부모가 공유하여 사용이 가능하며, 휴직하고자 하는 부모는 평상시 자녀와 함께 생활하여야 한다. 동시에 여러 명을 입양한 경우에도 휴가혜택은 동일하다. 입양휴직을 이용하고자 하는 경우 두 가지 조건은 첫째 입양을 목적으로 부모 중 한명이 입양한 자녀를 돌보아야 하며, 둘째 “입양을 목적으로”라는 퀘백법에 준하여 입양절차를 밟은 경우를 의미한다. 기본플랜(Basic Plan)을 선택한 경우 12주 동안 임금의 70% 그리고 25주 동안 임금의 55%를 급여로 지급받

40) 피보험 소득의 수준에 따라 급여 수준이 결정되기 때문에 대체적으로 부부 중 소득이 상대적으로 적은 사람이 육아휴직을 이용하는 경향이 있다.

는다. 특별플랜(Special Plan)을 선택한 경우 28주 동안 임금의 75%를 급여로 지급받는다.

육아휴직과 입양휴가는 부모 간 분할 사용이 가능하다. 분할 방법은 부모의 선택에 따라 결정된다. 만약 부모 간 휴직 분할방법에 대해 합의를 이루지 못한 경우에는 사용 가능한 주(weeks)를 동일하게 나누어 사용하여야 한다. 상대적으로 더 많은 주를 사용할 수 있는 권리는 먼저 휴직을 이용한 부모나 주당 평균소득이 더 큰 부모 또는 모에게 부여된다.

〈표 3-15〉 캐나다 퀘벡주 부모보험 급여 유형 및 수준

	이용기간 및 급여수준	
	기본플랜(Basic Plan)	특별플랜(Special Plan)
모성휴가	18주 임금대체율 70%	15주 임금대체율 75%
부성휴가	5주 임금대체율 70%	3주 임금대체율 75%
육아휴직	7주 임금대체율 70%, 25주 임금대체율 55%	25주 임금대체율 75%
입양휴직	12주 임금대체율 70%, 25주 임금대체율 55%	28주 임금대체율 75%

(나) 피보험 자격

부모보험 가입 자격을 취득하기 위해서는 임금근로자나 자영업자이어야 한다. 이들 모두는 급여를 받기 시작한 시점에 퀘벡에 거주하여야 한다(부모보험법 3조의 2항, 3.1조). 단, 외교관과 종교단체 종사자는 제외한다. 피보험 자격기간 동안 퀘벡부모보험이나 고용보험의 보험료를 납부하여야 한다(법 제3조 1항). 피보험 자격기간 동안 소득이 최소 2,000 달러 이상이어야 한다. 이와 같이 소득기준을 낮게 책정한 이유로는 부모보험제도가 캐나다의 고용보험(실업 구제 목적)과 달리 가족소득 안정에 목적을 두고 있어 가능한 한 보다 많은 피보험자에게 혜택을 주기 위한 것이다.⁴¹⁾

〈표 3-16〉 캐나다 퀘벡주 부모보험 급여 수혜 자격

	임금근로자	자영업자	자영업자이면서 임금근로자
거주지	수급개시일부터 퀘벡 거주	휴직급여 수급개시일과 전년도 12월 31일에 퀘벡 주거	
보험료	피보험자자격기간 동안 퀘벡부모보험이나 고용보험의 보험료를 납부한 경우(법 제3조 1항)		
소득수준	피보험 자격기간 동안 소득이 \$2,000 이상		
소득 취득 단절	소득이 최소 40% 감소된 경우	사업활동 시간이 최소 40% 감소된 경우	피보험자 소득의 단절이 발생한 경우
관계	자녀의 부모이고 통상적으로 자녀와 함께 생활		
중복 수혜	부모보험제도의 다른 급여혜택을 받지 않아야 함		
정보 제공	부모보험제도 관련된 정보를 제공		

이러한 맥락에서 소득 단절이 있는 경우에도 수혜자격을 부여한다. 구체적으로 임금근로자는 소득이 최소 40% 감소된 경우, 자영업자는 사업활동을 한 시간이 최소 40% 감소된 경우, 자영업자이면서 임금근로자는 피보험자 소득의 단절이 발생한 경우 등이 해당된다. 이는 부모보험 급여를 받으면서도 일을 40%까지 할 수 있음을 의미한다. 캐나다 고용보험(실업급여)이 일을 하면 바로 급여를 종료되는 것과 달리, 부모보험은 퀘벡사회의 기본원칙으로서 모든 사람들에게 동등한 사회보장 권리 제공, 가족 재정 안정화(보장) 등을 도모하는 목적을 가지고 있기 때문이다. 한편, 다른 자격기준들로 수급자는 자녀의 부모여야 하며, 통상적으로 자녀와 함께 생활하여야 한다. 또한 부모보험제도의 다른 급여혜택을 받지 않아야 한다. 부모보험을 신청하고 관련된 정보를 제공하여야 한다.

피보험 자격기간은 부모보험 급여를 받을 수 있는지 자격기준을 결정

41) 이러한 이유로 캐나다 고용보험에서 일하는 시간을 기준으로 하는 것과 달리 부모보험에서는 소득을 기준으로 가입 자격을 부여하고 있다. 2,000달러 미만의 소득자는 대부분 일하기 싫어하는 사람들로 약 15%를 차지하고 있는데, 이들은 사회보장으로서 고용보험(실업급여)을 받기 때문에 부모보험에서는 제외시키고 있다.

하고, 자격이 있는 개인에게 지급할 휴가휴직급여를 결정하기 위한 목적으로 설정한 기간이다. 피보험 자격기간은 신청자의 피보험 대상 소득유형에 따라 다양하다. 임금근로자의 피보험 자격기간은 급여기간 이전 52주로 고용주가 산정한다. 자영업자 또는 임금근로자이면서 자영업자인 경우에는 전년도(캘린더 기준)가 피보험 자격기간이 되며, 정확한 자격기간은 1년 전 세금에 기초하여 산정한다. 자영업자가 휴가휴직을 시작한 첫해에는 그 연도가 피보험 자격기간이 된다.

〈표 3-17〉 캐나다 퀘벡주 피보험 자격기간

경제활동상태	피보험 대상 소득유형	자격기간
임금근로자	근로에서 발생하는 소득	급여기간 이전 52주 (고용주가 산정)
자영업자	사업에서 발생하는 소득	전년도 (1년전 세금으로 산정)
자영업자이면서 임금근로자	다양한 자원에서 발생하는 소득	
시작 첫해(자영업자/위탁가정)		휴가휴직 시작연도

(다) 급여지급 기간

휴직급여 지급은 법에서 규정하고 있는 주들 중 가장 최근의 주부터 시작된다. 법에서 규정하고 있는 주들로는 구체적으로 소득이 마지막으로 중단된 주, 휴직을 신청한 주의 3주 전(수령인이 사용이 어려울 경우 제외), 법에서 규정하고 있는 급여혜택을 받는 첫 번째 주, 신청자가 선택한 주 등이다. 구체적으로 모성휴가 급여는 출산 예정일 16주 전부터 시작하여 출산 후 18주까지 지급된다. 유산휴가는 임신 19주부터 인정되는데, 급여는 유산된 주부터 지급되기 시작하여 유산 후 18주까지 지급된다. 부성휴가와 육아휴직은 출산일부터 급여가 지급될 수 있으며, 종료시점은 출산한 주 이후 52주까지이다. 입양휴직은 퀘벡주에서 입양한 경우에는

돌봄이 시작된 주부터 그리고 다른 주에서 입양한 경우에는 돌봄이 시작하기 2주 전부터 급여를 지급하여, 부모 중 한명이 돌봄을 제공한 이후 52주까지 지급될 수 있다. 요컨대, 급여 기간은 출산 혹은 입양을 목적으로 부모 중 한명이 자녀를 돌보기 시작한 이후 52주를 초과할 수 없다.

〈표 3-18〉 캐나다 퀘벡주 부모보험 급여 지급 기간

	시작 시점	종료 시점
모성휴가	•출산예정일 16주 전 •유산(19주 이후)된 경우, 유산된 주	•출산 후 18주 •유산 후 18주
부성휴가	•출산일	•출산한 주에서 52주 후
육아휴직	•출산일	•출산한 주에서 52주 후
입양휴직	•퀘벡에서 입양한 경우 -입양을 위하여 부모 중 한명이 돌봄을 시작한 주 •퀘벡 이외 지역에서 입양 -입양을 위하여 부모 중 한명이 돌봄을 시작하기 2주전	•입양을 위하여 부모 중 한명이 돌봄을 시작한 주에서 52주

휴직기간은 연장하여 사용할 수 있다. 자녀가 입원해야 하는 경우에는 최대 52주까지 연장사용이 가능하다. 수급자의 사고 혹은 질병 시에도 최대 15주까지 연장 사용이 가능하다. 심각한 질병이나 사고로 가족성원을 돌보아야 할 경우 최대 6주까지 연장이 가능하다. 군인으로 군복무로 다시 돌아가야 하거나 육아휴직을 연기해야 할 때 최대 52주까지 연장 사용이 가능하다. 위 상황들이 지속 되는 기간에 따라 휴가휴직기간이 연장된다. 만약 동일 상황이 다시 발생하였다면 휴가휴직기간도 다시 연장되는데, 최대 104주까지 가능하다.

다른 한편으로 특별한 상황이 발생하는 경우에는 급여 기간을 중단하거나 단축할 수 있다. 구체적으로 육아휴직과 입양휴직이 동시에 발생하였을 때 육아휴직 및 입양휴직의 총 주(week)가 법에서 규정되어 있으므로 두 휴직을 모두 사용할 수 없게 된다. 또한, 2개의 휴직들 사이에 주

(week)가 소멸되는 경우에도 마찬가지이다. 자녀의 사망 시 모성휴가를 제외하고 사망일 이후에 휴직급여가 중단된다. 부모의 사망 시, 미사용 급여 혜택은 남은 부모에게로 양도된다.

(라) 보험료 및 급여 산정

2013년 기준으로 피보험자의 소득은 최소 2,000달러 이상이어야 부모보험 가입 자격이 부여된다. 한편, 소득이 67,500달러 이상인 경우에는 이 금액을 기준으로 보험료가 산정된다. 최대소득기준을 낮게 책정하는 이유는 상대적으로 소득수준이 높은 남성의 보험료 부담을 낮추어 부모보험 가입을 유도하기 위한 것이다. 보험료 산정에 포함되는 피보험자의 소득은 경제활동상태에 따라 다르게 설정된다. 한편, 규정에 의해 예외가 적용되는 종교기관 종사자(수입이 없는 것으로 간주), 외교관의 수입 등은 제외된다. 배당금, 임대수익, 기타 자산을 통해 취득한 소득 등 비근로 활동을 통해 발생한 소득도 제외된다.

〈표 3-19〉 캐나다 퀘벡주 부모보험 산정에 포함되는 피보험자의 소득 유형

경제활동상태	보험료 산정에 포함되는 소득 유형
임금근로자	<ul style="list-style-type: none"> 고용보험법에서 규정(임금, 휴가비, 보너스 등)하고 있는 소득과 공직 및 고용에 의한 기타 소득(배심원단 참석에 대한 보상금, 선출직 공무원의 수입액 등)
자영업자	<ul style="list-style-type: none"> 조세법에서 규정하고 있는 사업 소득

2013년 기준으로 부모보험료율은 고용주의 경우 근로자 1명당 100달러 당 0.78달러(연간 최대 보험금 523.94달러), 근로자의 경우 100달러 당 0.56달러(연간 최대 보험금 374.53달러)이다. 즉, 퀘벡주 근로자는 연방정부 고용보험의 실업보험료 1.50달러/100달러와 질병보험료 0.10달

러/100달러, 부모보험료 0.56달러/100달러 등 총 2.2달러/100달러를 지급하여야 한다. 이는 다른 주 근로자의 고용보험료 총액인 1.96달러보다 0.24달러가 많은 금액이다.

〈표 3-20〉 캐나다 연방정부와 퀘벡주의 보험료 비교

구분	연방정부(퀘벡주 이외)	퀘벡주
실업	1.50달러/100달러	1.50달러/100달러
모성휴가육아휴직 (퀘벡주 부모보험은 부성휴가 추가)	0.36달러/100달러	0.56달러/100달러
상병	0.10달러/100달러	0.10달러/100달러
계	1.96달러/100달러	2.20달러/100달러

임금근로자의 경우 급여는 근로소득이 있는 동안 피보험 자격기간(대개 52주)의 마지막 26주에 기초하여 산정한다. 피보험 임금이 있었던 주가 26주 미만인 경우, 평균은 임금을 받았던 주에 기초하여 계산되나 이 경우 나눔 수는 16주 미만이 되어서는 안 된다. 자영업자의 급여는 전년도 순소득의 1/52, 자영업자이면서 임금근로자의 급여는 전년도 소득(순소득/총소득) 혹은 지난 26주 소득의 1/52를 2배하여 산정한다. 신규 자영업자, 자영업자이면서 임금근로자 등의 경우 급여는 급여 혜택이 시작되는 해의 순소득과 총소득의 1/52로 산정한다.

〈표 3-21〉 캐나다 퀘벡주 부모보험의 급여산정 기준

	급여 산정 기준
자영업자	전년도 순소득의 1/52
자영업자이면서 임금근로자	전년도 소득(순소득/총소득) 혹은 지난 26주 소득의 1/52를 2배하여 산정
신규 자영업자, 자영업자이면서 임금근로자	휴가휴직혜택이 시작되는 해의 순소득과 총소득의 1/52

만약 가구소득이 25,921달러 미만의 저소득가족인 경우에는 주당 1.70~67달러를 일시불로 신청하는 대로 지급한다.

급여는 매 2주마다 피보험자의 계좌로 지급된다. 캐나다 고용보험과 달리 부모보험제도 하에서는 급여 지급 초기에 2주간의 대기기간을 두지 않는다. 이는 부모보험 시스템 상 신속하고 정확하게 처리되어 대기기간이 불필요하며, 대기기간으로 인해 가족의 재정이 안정화될 수 있다는 이점이 있다.

한편, 요청 시에는 휴직기간 동안 발생한 소득을 고려하여 평균 주당 소득을 다시 계산한다. 급여를 받고 있는 기간 동안 소득이 발생한 경우에는 급여가 중단되거나 삭감된다. 구체적으로 모성휴가의 경우 예외 없이 휴직기간 동안 발생한 소득 전액만큼 삭감되어 급여가 감소하게 된다. 부성휴가, 육아휴직 및 입양휴직의 경우에는 주당 급여 총액의 25%를 초과한 임금(소득) 전액이 급여에서 감액된다. 만약 주당 급여총액이 200달러 미만으로 너무 적은 경우에는 50달러가 감액된다.

(라) 관리 및 운영

부모보험은 퀘벡주 부모보험위원회(CGAP), 퀘벡주 국세청, 퀘벡주 고용부 3자 간의 관계로 이루어진다.

〈표 3-22〉 캐나다 퀘벡주 부모보험 관리 및 운영

정책 감독역할	관리 및 감독	행정 파트너십
정부	부모보험위원회	퀘벡고용부
<ul style="list-style-type: none"> •방향성 설정 •부모보험제도의 목적과 주요 조항 •납입자들 사이의 비용 할당 •사업모델 구성 •규정 승인 	<ul style="list-style-type: none"> •감독 역할 <ul style="list-style-type: none"> -정부부처에 조언을 하고 조언 제공 •관리 역할 <ul style="list-style-type: none"> -전략적 계획 -모니터링 -규정 준비 및 채택 -서비스와 전략적 의사소통 •관리자 역할 <ul style="list-style-type: none"> -기금 관리 전략 -재무관리 •모니터링 역할 <ul style="list-style-type: none"> -관리감독 	<ul style="list-style-type: none"> -고객서비스 -급여와 회복 -정보제공, 불만사항 처리 -부모보험제도 수급자와의 커뮤니케이션 -관리, 정보제공
		국세청
		<ul style="list-style-type: none"> -보험료 징수 -소득에 대한 정보제공 -고용주와의 커뮤니케이션 -징수관리
		Caisse de depot et placement du Quebec
		-부모보험기금 관리 및 투자

우선 부모보험위원회는 보험료 납부자의 대표자들로 위원을 구성한다. 즉, 위원장, 국장,⁴²⁾ 3인의 고용주 대표, 2인의 노동조합 대표, 비노동조합 대표와 여성, 자영업자 대표, 차관이 지명한 고용부의 대표 등이 포함된다. 동 위원회의 주요 기능은 부모보험기금 보호와 관리, 휴직급여 지급, 관련 규정 채택(법 적용, 보험료, 내부 관리 등) 및 동 규정에 대한 정부 승인 요청, 부모보험 관리 및 행정에 대한 모니터링, 서비스전달체계에 대한 파트너십 구축 및 이를 위한 기금 조성, 부모보험제도 관련 공식 통계 구축 등이다. 동 위원회의 책무로는 감사원에 의해 감사를 받는 재무제표(CGAP, 부모보험기금)와 4월 30일 국회에 상정할 연례보고서를 정부부처에 제출하여야 하며, 국회상정을 위한 향후 5년간의 기금과 지출을 예상한 연간예측보고서를 정부부처에 제출(매년 봄)하여야 한다. 부모보험위원회 직원은 정규직과 동일한 급으로 16명이 있고 이들 중 10명

42) 위원장과 국장은 운영 타당성을 위하여 의회위원회로부터 지명을 받는다.

이 상시적으로 일을 하고 있다. 이들은 추계, 행정, 커뮤니케이션, 회계, 법, 경제학, 사회과학 등의 전문가들로 소규모이면서도 다양한 전공을 가진 다학제적인 구조를 가진다. 2011년 기준으로 운영비는 \$1.7백만 정도가 소요되었다.

다음으로 고용사회연대부(Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale)는 휴가휴직제도 사용 자격 기준 관리 및 급여 지출, 고객센터 서비스 및 정보 제공, 불만사항 접수 및 행정적 자원 지원, 초과지출 금액에 대한 회수 등의 역할을 수행하고 있다. 법에 의거하여 부모보험관리 위원회와 고용사회연대부는 부모보험제도 관리 계획에 서로 동의해야만 한다. 이때의 동의는 고객센터 수준, 보상(비용에 대한 상환), 지출 관리 방안, 부모보험관리위원회의 책임에 관한 사항 등이다. 2012년 기준으로 부모보험제도 행정관은 총 318명의 정규직 직원이 근무하고 있다. 부모보험제도 관리를 위한 비용은 2011년 26.9백 만 달러가 소요되었다. 이중 6백 만 달러는 IT지원(Business solution)에 지출되었다.

다음으로 국세청(Revenu Quebec)은 퀘벡부모보험법 제4조에 의거하여 보험료 징수(원천 징수) 및 회수, 징수된 보험료를 부모보험위원회로 전달(이는 다시 고용부에 전달되어 지급하게 된다), 납부자들과의 커뮤니케이션 등의 업무를 추진하고 있다. 2013년도 목표로는 고용주 약 300,000명, 근로자 약 4.1백만 명, 자영업자 약 600,000명에게 보험료를 원천 징수로 설정하고 있다.

보험료는 부모보험위원회에서 인구를 추계한 결과와 인구동태통계 등을 분석하여 매년 산정하고 있다. 전체 수입(보험료)이 지출(급여)에 비해 부족한 경우에는 주정부에서 빌려주고, 이후 수입이 지출을 초과 할 시에 상환을 받은 형태로 운영하고 있다. 참고로 2011년 수익은 1.8백 만 달러, 2011년 부모가 된 사람에게 1.7백 만 달러 지출, 행정비용(39.9백 만

달러)은 총 지출의 2.2%이다.

다. 캐나다 연방정부 고용보험과 퀘벡주 부모보험 간 비교

앞서 퀘벡주에 적용하고 있는 부모휴가제도와 퀘벡주 이외의 주에 적용하고 있는 캐나다 연방정부의 부모휴가제도를 각각 살펴보았다. 여기에서는 이들 제도 간에 비교를 하였다.

첫째, 재원이다. 연방정부의 부모휴가제도의 재원은 고용보험이다. 이와 달리, 퀘벡주의 부모휴가제도의 재원은 부모보험이다.

둘째, 자격기준이다. 연방정부의 고용보험 가입 자격은 최소 근로시간을 기준으로 가입여부가 결정되는데 반해, 퀘벡주의 부모보험 가입자격은 최소 근로소득을 기준으로 결정된다. 퀘벡주의 부모보험은 가구(가족)의 경제적 생활 보장을 주요 목적으로 하고 있는 반면, 연방정부의 고용보험은 근로시간 상실에 따른 소득보전이 주요 목적이기 때문이다.

셋째, 대상으로서 자영업자 포함 여부이다. 퀘벡주의 부모보험은 자영업자를 포함하고 있으며, 연방정부의 고용보험도 2011년부터 자영업자를 대상으로 포함하고 있다. 다만, 자영업자의 연방정부 고용보험 가입은 자발적인 신청자에 의하나 일단 가입하면 탈퇴는 불허된다.

넷째, 퀘벡주의 부모보험과 연방정부의 고용보험 모두 출산전후휴가를 포함하고 있다. 그러나 연방정부 고용보험 하의 출산전후휴가에 비해 퀘벡주 부모보험 하에서 출산전후휴가의 사용기간이 길며(기본플랜의 경우), 임금대체수준도 상대적으로 높다.

다섯째, 아버지 휴가는 퀘벡주의 부모보험 하에서만 인정된다.

여섯째, 육아휴직은 퀘벡주의 부모보험 하에서 연방정부의 고용보험에 비해 상대적으로 짧으나 임금대체수준은 상대적으로 높다. 입양휴가도 유사한 특성을 보인다.

일급제, 휴직 신청 후 대기기간이다. 퀘벡주의 부모보험 하에서는 대기 시간이 없어 신청 즉시 바로 급여가 지급된다. 반면, 연방정부의 고용보험 하에서는 보험료 지급의 투명성을 확보하기 위해서 2주간의 대기시간을 두며, 이 기간에 대해서는 급여가 지급되지 않는다.

여덟째, 피보험자의 최대소득 기준이다. 퀘벡주의 부모보험에서 최대 소득기준이 연방정부의 고용보험에 비해 상대적으로 높다. 이는 퀘벡주의 부모보험에서 고소득층의 보험 가입을 유도하기 위한 적극적인 조치에 기인한다.

〈표 3-23〉 부모보험 상 휴가휴직 유형별 자격기준 및 급여수준

	퀘벡부모보험		연방정부의 고용보험
	Basic Plan	Special Plan	
자격기준	최소 근로소득 \$2,000	최소 근로소득 \$2,000	최소 근로시간 600시간 ¹⁾
대상(자영업자)	가능	가능	2011년부터 자발적 신청자에 한함 ²⁾
출산전후휴가	18주, 임금대체율 70%	15주, 임금대체율 75%	15주, 임금대체율 55%
아버지휴가	5주, 임금대체율 70%	3주, 임금대체율 75%	없음
육아휴직	7주, 임금대체율 70% 25주, 임금대체율 55%	25주, 임금대체율 75%	35주, 임금대체율 55%
입양휴가	12주, 임금대체율 70% 25주, 임금대체율 55%	28주, 임금대체율 75%	35주, 임금대체율 55%
대기기간	없음	없음	2주
피보험자의 최대소득 (2013기준) ³⁾	\$67,500	\$67,500	\$47,400

주 : 1) 퀘벡에서 최저임금(2013년 5월 기준 \$10.15)으로 600시간을 일할 경우 임금은 \$6,090 수준

2) 2013년 고용보험을 신청한 자영업자들이 혜택을 받기 위해서는 2012년 최소 \$6,342의 소득이 있어야 함.

3) 퀘벡부모보험제도 피보험자의 최대소득은 CSST에서 설정한 것과 동일함.

라. 퀘벡주 부모보험 도입의 성과

2012년 말 기준으로 퀘벡주 25~44세 주민(일을 하고 있거나 일을 찾고 있는) 중 84.4%가 부모보험제도에 가입하였는데, 이는 캐나다(퀘벡주 이외 지역) 고용보험(휴가휴직 관련) 가입률인 82.2%보다 높다. 부모보험 가입률이 과거 70%에서 85% 수준까지 높아지게 된 결정적인 이유는 남성의 참여율이 높아졌기 때문이다. 남성의 가입률은 78%로 캐나다(퀘벡주 이외 지역)의 15%에 비해 아주 높게 나타났다. 이는 부모보험제도에 5주 간의 휴직은 여성에게 양도할 수 없는 남성만이 사용 가능하기 때문이다.⁴³⁾ 2011년 기준으로 부와 모 모두 부모보험제도에 가입하고 있는 비율은 67%로 나타났다.

부모보험 수혜자는 대부분 중산층(가족)으로 이들의 평균 소득은 2011년 기준으로 40,000달러이며, 67% 이상이 50,000달러 미만의 소득계층으로 구성되어 있다. 부모보험제도 상 규정된 휴직을 모두 이용하고 있는 비율은 2011년 96%로 나타났다. 기본플랜(Basic plan)의 경우 97%, 특별플랜(Special plan)의 경우 91%였다. 2006~2011년 간 부모보험 수급자는 약 850,000명에 달하며, 급여액은 105억 캐나다 달러에 이른다.

퀘벡주의 출생아수는 2005년 76,341명에서 2012년 88,700명으로 약 16%나 증가하였으며, 이는 캐나다 주들 중 가장 높았다. 참고로 퀘벡주를 제외한 캐나다 전역에서 동 기간 출생아수 증가율은 11%이다.

43) 2005년 처음으로 아버지휴가제도를 도입 시 “사회적 재앙”으로 인식하여 “누가 사용할 것인가”라는 생각이 만연하였다. 고용주 등도 아버지휴가제도가 전혀 사용되지 않을 것으로 예상하였다. 그러나 아버지휴가제도를 이용하는 인구가 증가하자 현재에는 고용주와 함께 재정을 조정하고 있다.

제3절 한국형 부모보험제도의 재원구조와 설계 방향

1. 재원구조 검토 방향

일반적 주장(가족에 대한 서비스 지원이 부족하다는)과 달리 한국에서는 아동 보육서비스에 대한 지원에 비해 육아휴직으로 대표되는 현금지원이 취약하다. 이러한 상황에서 부모보험제도에 대한 검토는 아동돌봄에 대한 현금지원과 서비스지원 정책의 균형을 회복하고, 미취학 아동이 있는 가족의 일과 가족생활 양립수준을 높인다는 점에서 중요한 과제이다. 특히 육아휴직을 위한 별도의 재원마련 방안을 검토하는 것은 기존의 논의에서 진일보한 것임에 분명하다. 그러나 앞서 살펴보았듯이 단순히 육아휴직제도의 독립적인 재원을 제도화한다고 해서 육아휴직제도의 형식적 보편성과 실질적 보편성이 담보되는 것은 아니다. 더구나 육아휴직제도의 중요한 정책 목표인 성별분업해체(남성의 양육참여와 여성의 노동참여)는 단순히 독립적인 재원을 마련한다고 해서 해결될 수 있는 성질의 문제가 아니다. 여기에서는 앞서 분석한 내용을 근거로 육아휴직의 형식적/실질적 보편성을 높이고, 남성의 육아휴직 참여를 높일 수 있는 재원마련 방안이 어떤 원칙과 방향 하에서 이루어져야하는지를 검토해보고자 한다.

가. 원칙

육아휴직제도를 위한 독립적 재원을 제도화하는 데는 두 가지 기본 원칙이 검토되어야 한다. 첫 번째 원칙은 육아휴직의 형식적 및 실질적 보편성을 확대하는 것이다. 여기에서 보편성의 문제는 성별분업의 해체를 통한 남성의 참여확대를 포괄하는 과제이다. 두 번째 원칙은 재정의 지속

가능성과 함께 급여의 적절성을 담보해야한다.

(1) 원칙 1: 육아휴직의 형식적 및 실질적 보편성의 확대

형식적 및 실질적 보편성을 높이기 위한 재원구조는 노동시장의 구조적 변화를 반영해야한다. 한국의 육아휴직의 재원은 고용보험이라는 사회보험을 통해 조성된다. 이러한 사회보험은 정규직 노동자에 기반하여 설계된 제도이다. 사회보험은 안정적 고용이 보장된 노동자가 정기적으로 (통상적으로 매월) 일정한 기여금을 고용주와 함께 납부했다는 것을 전제로 실업, 노령 등의 사회적 위험에 대응하기 위해 만든 제도인 것이다. 이러한 특수성을 가진 사회보험 방식은 노동시장에서 정규직 일자리가 지배적일 때는 유용한 방식이 될 수 있다. 일부 정규직 일자리를 갖지 못한 노동자들이 존재하겠지만, 그 규모가 작기 때문에 다른 사회보장제도를 통해 그들이 직면한 사회위험에 충분히 대응할 수 있었다.

그러나 비정규직 일자리가 노동시장의 지배적인 일자리가 되어 가는 상황에서(지배적이지는 않는다 해도 점증하는 상황에서) 정규직 일자리에 기반한 사회보험 방식은 더 이상 유용하지 않다. 2012년 현재 비정규직 종사자가 전체 임금노동자의 47.8%에 이르고(김유선, 2012), 취업자 중 비임금근로자의 비중은 2011년 기준으로 39.2%에 이르고 있다(통계청, 2013d). 더 이상 정규직 노동자가 취업자 중 다수가 아니다. 이러한 상황에서 육아휴직제도를 단순히 전통적인 사회보험 방식(고용주와 피고용주의 정기적 기여)으로 육아휴직을 위한 재원을 조성한다는 것은 전체 취업자의 다수를 배제하겠다는 것에 다름 아니다.

더욱이 사회보험은 젠더 불평등과 밀접한 관련을 갖는다. 사회보험이 기여를 전제한다는 점을 고려하면, 사회보험 방식은 유급노동을 전제로

급여를 제공하는 방식이다. 전통적으로 무급노동의 주 담당자로서 역할을 수행하고, 이로 인해 유급노동에서 배제되고 참여한다고 해도 정규직 일자리로의 진입이 어려운 여성은 사회보험에서 배제될 가능성이 높다. 이러한 이유로 Gordon(1990)은 복지국가의 이중적 사회보장체제에 대해 비판하였다. 무급노동에 종사하는 여성은 공공부조에 의존하는데 반해 유급노동에 종사하는 남성은 사회보험으로부터 급여를 제공받는다는 것이다(Lewis, 1998). 즉, 사회보험의 남성성이 해체되어야 성 간의 형식적 및 실질적 보편성을 담보할 수 있는 것이다. 그러므로 사회보험 방식에 기반 한 부모보험이라면 원칙적으로 부모휴가의 형식적 및 실질적 보편성을 담보하기 어렵다.

(2) 원칙 2: 재정의 지속가능성과 급여의 적절성의 조화

재정의 지속가능성은 복지국가를 지속적으로 유지하기 위한 필수적인 조건 중 하나이다. 반면 급여의 적절성은 육아휴직제도의 실질적 보편성, 특히 성 간의 불평등을 해소시키는 중요한 전제 중 하나이다. 두 번째 원칙은 일견 모순적이다. 재정적 건전성을 이유로 적절한 급여를 제공하지 못한다면 육아휴직의 실질적 보편성을 높이기 어렵다. 현재와 같이 50만 원에서 100만 원을 경계로 40%의 소득을 보존해주는 방식으로는 육아휴직의 실질적 보편성을 담보하기 어렵다. 특히 남성의 보편적 육아휴직 참여는 기대하기 어렵다. 그렇다고 급여수준을 높이는 것도 쉽지 않다. 결국 어떤 방식이 되었던 현재의 문제를 개선하기 위해서는 재원을 확대할 수밖에 없다. 이를 위한 재원마련의 원칙은 능력에 따라 재정을 부담하고, 필요에 따라 급여를 제공하는 방식이다.

소득이 있는 사람이면 누구나 재원을 부담해야하고, 그 부담은 능력에

따라 누진적으로 이루어져야하며(적어도 비례적으로), 기여 수준과 관계 없이 최소한의 생계를 보장받는 수준에서 급여를 제공받아야 한다. 이러한 방식은 고용주와 피고용주(자영업자의 경우 본인)가 필요의 일부를 부담한다는 점에서 국가재정의 부담을 줄일 수 있다. 그러나 능력에 따른 부담과 필요에 따른 급여는 필연적으로 재원부족 문제를 유발할 것이다. 이에 대해 국가는 부족한 금액에 대해서만 2차적으로 지원하는 방식으로 재원을 구조화하는 것이다. 이미 오스트리아, 스웨덴, 슬로베니아 등에서 제도화한 방식이다. 특히 오스트리아는 고용주의 기여금과 일반조세로 부모휴가 급여에 필요한 재원을 마련하고 있다. 즉, 사회보험 방식과 비 기여에 근거한 재정지원 방식을 결합하는 것이 현재로서는 재정의 지속 가능성과 급여의 적절성을 조화시킬 수 있는 방안 중 하나가 될 것이다. 다만 재정지원 방식은 소위 '의존성'이라는 사회적 반론을 야기할 수도 있다. 왜냐하면 일부 육아휴직 급여를 받는 부 또는 모는 자신이 기여한 것 보다 더 많은 급여를 받을 수 있기 때문이다. 더욱이 현재 상황에서는 육아휴직 이용자의 절대 다수는 여성이기 때문에 기여에 기반 하지 않고 재정을 통해 급여를 제공하는 의존성 문제(소위 welfare mom과 같은)를 쟁점화시킬 가능성이 있다. 그러나 의존성을 둘러싼 논란은 재정투여와 관련된 실질적 문제이기 보다는 문화적·도덕적 비판이다(Fraser and Gordon, 2002). 이는 한국사회가 의존성을 어떻게 정의하는가에 따라 상이한 관점을 취할 수 있기 때문이다. 육아휴직은 한 사회가 생존하기 위해 필수 불가결한 무급노동(돌봄)의 사회적 가치를 인정하고 제도화한 정책이다. 더욱이 육아휴직의 보편성을 높이는 것(대상의 확대와 남성의 참여)은 한국사회가 근대문화의 부정적 유산인 남성성과 여성성, 공과 사, 일과 돌봄, 개인과 집단, 경제와 가족이라는 이분법적 구분(Fraser and Gordon, 2002:33)을 해체하는 것이다. 육아휴직은 여성과 남성은

모두 노동자이자 돌보는 자라는 전제에 기반 한 정책인 것이다. 현대 사회에서 어떤 개인도 다른 사람으로부터 독립해 존재할 수는 없다는 점에서 의존성은 바람직한 덕목으로 이해될 필요가 있다.

나. 기본 방향

분석결과와 두 가지 원칙을 통해 도출 할 수 있는 대안은 크게 4가지로 요약된다. 첫 번째 대안은 고용보험의 대상을 확대하는 방식이다. 역대 정부가 지속적으로 추진하던 정책이라는 점에서 제도의 연속성을 보장한다는 장점은 있다. 그러나 정부의 노력에도 불구하고 비정규직은 여전히 큰 규모로 존재하고 비임금근로자의 규모 또한 여전히 크다. 이러한 점을 고려하면 (비정규직과 비임금노동자가 배제되는)고용보험을 강화하는 방식은 육아휴직 이용의 보편성을 높일 수 있는 적절한 방법이라고 보기 어렵다. 재원을 고용보험에서 건강보험으로 전환하자는 주장도 있지만 비정규직의 입장에서 보면 두 보험의 적용률은 큰 차이를 보이지 않는다. 건강보험을 시민권에 기반 한 권리로 전환하지 않고서는 고용보험에서 건강보험으로 재원을 전환하는 것은 변화하는 노동시장 구조에 대한 근본적인 대안이 될 수 없다.

두 번째는 육아휴직 급여를 일반조세로 지급하는 방법이다. 고용을 전제로 모든 취업자를 포괄할 수 있는 방식이고, 더 나아가 학생(직업훈련생 등), 실업자 등까지도 육아휴직 제도로 포괄 할 수 있는 가장 손쉬운 방식이다. 앞서 검토했듯이 조세를 재원으로 급여를 제공하는 국가들에서 이용률이 상대적으로 높게 나타났다. 그러나 정부의 재정 부담이 크다는 것이 가장 큰 단점이다. 2011년 기준으로 육아휴직 급여에 지출된 금액이 2,763억 원이다(고용노동부, 2012). 만약 조세를 통해 모든 취업자

에게 육아휴직 권리를 부여하게 된다면 큰 폭의 지출 증가는 불가피할 것이다.

세 번째 대안은 기존의 사회보험에서 일부를 부모보험의 몫으로 할당해 재원을 조성하는 방식이다. 스웨덴,⁴⁴⁾ 아이슬란드의 방식이다. 일견 이는 사회보험 제정이 통합적으로 운영되는 것을 전제로 하고 있다는 점에서 사회보험의 제정이 개별화 되어 있는 우리에게는 적절한 방식이라고 할 수 없다. 그러나 장기요양보험의 보험료가 건강보험의 체계에서 징수되고 있다는 점을 고려하면 실현 불가능한 방식은 아니다. 그러나 이 또한 근본적으로 기여에 기반 한다는 점에서 보편성 확대라는 원칙을 지키기 어렵다.

결국 가능한 대안은 단계적으로 생각해 볼 필요가 있다. 우선적으로 건강보험 또는 고용보험이라는 보험체계에서 부모보험의 보험료를 징수한다. 예를 들어 소득의 몇 %를 고용보험 또는 건강보험에 추가로 부과하여 부모보험의 재원을 확보하는 것이다. 그러나 기여금만으로는 가입자는 물론 사회보험의 비가입자에게 적절한 육아휴직 급여를 제공하기 어렵다. 사회보장세를 늘리는 것이 불가피하다. 다만 피고용자의 부담보다는 고용주의 부담을 늘리는 방식을 선택할 필요가 있다.

한국의 경우 사회보험료 납부와 관련해 고용주의 기여가 OECD 국가들의 평균의 절반 수준이기 때문에 고용주의 부담을 늘리는 방식으로 부모보험의 재원을 마련할 수도 있다. 실제로 2008년 기준으로 OECD에서 고용주가 부담하는 평균 사회보장세는 GDP 대비 5.2%인데 반해 한국은 2.6%에 불과하다(윤홍식, 2011:288). 물론 영세사업자에 대해서는 보험료를 높이지 않거나 경우에 따라서는 면제할 수도 있다. 같은 방식으로 비정규직과 영세자영업자 등에 대해서는 정부가 대신 기여금을 납부하는

44) 스웨덴에서 조세는 부모보험의 재원이 부족한 경우에만 예외적으로 사용된다.

방식도 검토할 수 있다. 이를 통해 오스트리아, 헝가리, 스웨덴 등과 같이 기여금과 일반조세가 결합된 방식으로 부모보험의 재원구조를 제도화하는 것이 가장 바람직한 대안이라고 판단된다. 물론 이러한 과정에서 현재의 급여수준을 육아휴직자가 자녀와 함께 다른 사람의 도움 없이 기본적인 생활을 할 수 있는 수준으로 높일 필요가 있다.

이러한 조세와 사회보험을 결합 한 방식으로 한국형 부모보험제도를 도입한다면 한국 육아휴직의 보편성을 획기적으로 높이게 될 것이다. 그러나 사회보장세(기여금)를 높이는 것과 재정을 투입하는 것은 증세와 연관되어 있는 문제로 쉽지 않은 과제이다. 하지만 육아휴직제도의 활성화를 넘어 궁극적으로 복지국가의 확대를 위해서는 언제, 누가 되었던 그 악순환의 고리를 끊어야 한다는 것은 분명하다.

마지막으로 육아휴직(부모휴가), 출산전후휴가(모성휴가), 아버지출산휴가(부성휴가)는 모두 아동양육과 관련된 휴가제도로 (OECD국가들의 사례에서 보듯이) 통합적으로 운영될 필요가 있다. 그러므로 부모보험 제도화와 같은 육아휴직제도를 위한 재원마련 방안은 육아휴직만이 아닌 출산전후휴가, 아버지출산휴가의 통합적 재원으로 구성될 필요가 있다.

2. 운영방법 검토 방향

한국형 부모보험제도는 급여 대상으로 자영업자를 포함하도록 한다. 실로 한국형 부모보험제도는 기존의 육아휴직 등이 고용보험에 의거하여 급여를 지급함에 있어 자영업자를 제외하고 있다는 한계점을 극복하기 위해 도입될 필요가 있기 때문이다. 자영업자를 부모보험제도의 대상으로 포함하는 방법으로 여러 방안들을 고려해볼 수 있다. 한 가지 방안으로 캐나다 연방정부와 같이 자발적으로 신청하는 자영업자를 대상에 포

합하되, 일단 가입하면 탈퇴를 불허하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 이 방안은 자영업자의 강제 가입으로 인한 불만들을 해소할 수 있다는 점에서 장점이 있으나, 현실적으로 이러한 방안은 한국형 부모보험제도를 도입하려는 당초 목적을 달성하는데 거의 실효성이 없을 것으로 보인다. 또 다른 방안으로 자영업자의 가입을 의무화하는 것이다. 이 방안은 자영업자의 소득 파악이 곤란하다는 문제점이 있다. 이와 관련, 소득 파악이 가능한 자영업자에 대해서는 소득기준으로 보험료율을 적용하여 지급하고, 소득 파악이 곤란한 영세 자영업자 등에 대해서는 최저 기준의 보험료를 징수하고 최저 급여를 고정액으로 지급하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

한국형 부모보험제도는 가입 자격은 보험가입기간을 기준으로 설정하는 방안을 검토할 필요가 있다. 최소 근로시간은 근로 형태의 다양화에 따라 정형적으로 정하기 곤란하다는 단점이 있으며, 최소 근로소득은 현실적으로 자영업자의 경우 소득 파악이 곤란하다는 한계점이 있다. 즉, 캐나다 등 선진국에서 국세청을 통해 모든 자영업자의 소득 파악이 원칙적으로 파악이 가능한 경우에만 적용할 수 있을 것이다. 피보험 자격 기준은 현행 고용보험 하에서와 같이 180일 이상으로 설정하되, 그러한 최소한 기간을 다 채우지 못한 경우에는 피보험자격 기간에 따라 비례적으로 급여를 제공해주는 것을 고려해 볼 수 있다.

한국형 부모보험제도 하에서 출산전후휴가의 기간은 현행과 같이 90일 간으로 유지하도록 한다. 육아휴직기간은 현행과 같이 부와 모 모두 1년씩 이용하되, 급여는 부와 모 합산하여 최대 1년간을 지급하는 것을 유지할 수 있다. 또 다른 방안으로 급여의 임금 대체수준이 아주 높아지는 경우에는 육아휴직기간을 부부 합산 총 14개월 등으로 설정하여 부부 간 나누어 사용하도록 하는 것으로 고려해 볼 수 있다. 이 때 부의 사용을 활성화하기 위하여 스웨덴에서 도입된 것으로 양성평등보너스, 부부간 양

도블허기간(daddy's 또는 mum's months) 설정, 최초 1개월에 대해 부부 동시 이용 허용 등의 수단들을 강구할 필요가 있다.

한국형 부모보험제도는 자영업자, 고소득자 및 (소득이 상대적으로 높은) 남성의 적극적인 참여를 유도하기 위하여 그리고 노동시장으로의 복귀율을 높이기 위하여 급여수준을 차등적으로 적용하는 방안을 고려하도록 한다. 물론, 이러한 차등적 적용은 일정 기간 이상의 부모휴가를 이용하는 경우로 한정하도록 한다.

한국형 부모보험제도는 기존의 고용보험에서 포함하고 있는 출산전후 휴가, 유사산휴가, 육아휴직(입양 시 포함), 아버지 출산휴가 등 다양한 휴가·휴직을 포함하는 방안을 고려해볼 수 있다.

한국형 부모보험제도의 피보험자의 최대소득 기준은 사회적 형평성을 고려하여 국민연금 최대상한액 혹은 도시가구 월평균 소득 등을 기준으로 설정하는 것을 고려하도록 한다. 이는 급여의 상한액이 된다. 하한액은 최저생계비 등을 고려하도록 한다. 이는 육아휴직 등으로 소득이 상실되는 기간에 임금 등 수입이 없이 가구에서 최저로 생계를 보장할 수 있도록 배려하기 위한 것이다.



제4장 한국형 부모보험 도입에 관한 공감대 형성 검토

제1절 국민 인식 분석

제2절 전문가 의견 분석

제3절 한국형 부모보험제도 도입관련 공감대 검토

4

한국형 부모보험 도입에 관한 << 공감대 형성 검토

현재 출산전후휴가와 육아휴직 등은 고용보험에 가입한 임금근로자를 대상으로 실업급여에서 휴가·휴직 급여를 지급하는 방식으로 운영되고 있다. 이러한 고용보험의 재원에 의거한 휴가·휴직제도는 임시·일용직과 자영업자 등을 제외시킴으로써 사각지대가 존재하며, 급여 수준의 낮은 임금대체율로 인하여 남성은 물론 여성근로자 역시 사용을 기피하고 있는 것이 현실이다. 본 연구에서는 논의하고 있는 한국형 부모보험제도의 도입은 위 문제들을 해결할 수 있지만, 별도의 보험료를 내야하며 (또는 고용보험료 보험료율을 추가적으로 인상하여야 하며) 자영업자나 임시·일용직 역시 보험에 가입하여야 한다는 점에서 새로운 제도의 도입이나 기존 제도의 개선 등은 일부 이해집단의 반대에 부딪칠 수 있다. 요컨대, 한국형 부모보험제도의 도입 여부와 성공적인 정착은 무엇보다도 사회적 공감대를 얼마나 형성하는가에 달려 있다고 할 수 있다. 그러나 현실적으로 새로운 제도를 도입하여 시행하기 이전에는 이해관계자의 입장을 파악하는 것이 곤란하다. 따라서 이 장에서는 한국형 부모보험제도의 도입과 관련한 일반국민의 인식과 전문가의 의견을 조사하여 어느 정도 사회적 공감대를 형성할 수 있는지를 가늠하고자 한다. 더 나아가 일반국민의 선호도와 전문가의 의견을 통해 한국형 부모보험제도의 도입 방향에 대한 시사점을 도출하고자 한다. 이하에서는 일반국민 1,000명을 대상으로 실시한 국민인식조사의 결과를 분석하고, 이어서 약 60명의 전문가들의 의견을 분석하였다. 마지막으로 분석 결과를 토대로 사회적 공감대 형성에 관한 검토를 하였다.

제1절 국민 인식 분석

1. 저출산·고령화현상의 영향에 대한 인식

저출산·고령화에 따른 각종 경제사회적 파급효과(노동력 부족, 경제성장 둔화 등)가 본인 혹은 가족의 미래에 미칠 영향에 대하여 질문한 결과, 전체 응답자의 89.2%가 영향을 미칠(매우 심각+다소 심각) 것이라 응답하여, 대부분이 저출산·고령화의 파급효과가 본인(혹은 가족)에게 미칠 영향을 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

응답자의 일반특성 중 성별에 따라서만 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 남성과 여성 공히 90% 정도가 저출산·고령화의 파급효과가 본인(혹은 가족)에 영향을 미칠 것이라 응답하고 있는데, 그 중 ‘매우 심각한 영향을 미칠 것이다’라고 응답한 비율은 여성보다 남성에게서 더 높게 나타났다. 다른 일반특성에 따라서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았는데, 이는 특성에 관계없이 전 계층에서 저출산·고령화의 파급효과가 본인(혹은 가족)에 미칠 영향을 높게 인지하고 있음을 의미한다.

〈표 4-1〉 저출산·고령화의 파급효과가 본인(가족)에 미칠 영향에 대한 인식

(단위 : %, 명)

	매우 심각한 영향	다소 심각한 영향	거의 영향을 미치지 못함	전혀 영향을 미치지 못함	계 (명)
전체	33.9	55.3	9.4	1.4	100.0 (990)
성별($\chi^2=9.0^*$)					
남성	36.7	51.7	9.4	2.2	100.0 (501)
여성	31.1	58.9	9.4	0.6	100.0 (413)
연령($\chi^2=14.2$)					
25~30세 미만	25.3	59.7	12.9	2.2	100.0 (186)
30~35세 미만	33.5	56.5	8.6	1.4	100.0 (209)
35~40세 미만	36.3	54.9	8.2	0.5	100.0 (182)
40~45세 미만	34.2	56.0	8.0	1.8	100.0 (225)
45~50세 미만	40.4	48.9	9.6	1.1	100.0 (188)

〈표 4-1〉 계속

(단위 : %, 명)

	매우 심각한 영향	다소 심각한 영향	거의 영향을 미치지 못함	전혀 영향을 미치지 못함	계 (명)
교육수준($\chi^2=4.9$)					
고졸이하	33.9	53.3	12.3	0.4	100.0 (227)
대졸이상	33.9	55.8	8.5	1.7	100.0 (763)
취업여부($\chi^2=0.5$)					
취업	34.5	54.6	9.4	1.4	100.0 (721)
비취업	32.3	56.9	9.3	1.5	100.0 (269)
직종 ¹⁾ ($\chi^2=10.6$)					
전문직	32.5	57.5	7.5	2.5	100.0 (120)
사무직	31.2	58.5	8.8	1.5	100.0 (340)
서비스판매직	40.8	46.7	11.2	1.2	100.0 (169)
기타	38.0	51.1	10.9	-	100.0 (92)
종사상지위 ²⁾ ($\chi^2=9.5$)					
비임금근로자	41.4	45.0	9.9	3.6	100.0 (111)
상용직	33.1	56.6	9.2	1.1	100.0 (534)
임시일용직	33.3	56.0	10.7	-	100.0 (75)
소득수준 ³⁾ ($\chi^2=10.0$)					
저소득	29.7	60.0	9.2	1.1	100.0 (185)
중소득	34.7	56.8	7.4	1.2	100.0 (502)
고소득	33.7	51.0	12.9	2.4	100.0 (249)

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

주 : 무응답은 제외하고 분석하였음.

- 1) 고위관리직에는 관리자, 전문가 및 관련종사자, 군인이 해당되며, 기타에는 농업, 임업 및 어업숙련종사자, 기능원 및 관련기능종사자, 장치, 기계조작 및 조립종사자, 단순노무종사자가 해당됨.
- 2) 비임금근로자에는 자영업자, 고용주, 무급가족종사자가 해당됨.
- 3) 소득수준은 통계청 도시근로자 월 평균소득(2013.2/4분기 기준 404만1천원을 기준으로 70%미만을 저소득, 70~130%를 중간소득, 130%이상을 고소득으로 분류함.

2. 출산전후휴가 및 육아휴직의 필요성에 대한 인식

‘일하는 여성에 대한 출산전후휴가 제공’의 필요성에 대하여 질문한 결과 전체 응답자의 98.9%가 필요하다(매우 필요+다소 필요)고 응답하였다. 응답자의 일반특성 중에서는 성별과 연령별 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

성별에 따라서는 남녀 공히 거의 대부분(98~99%)이 일하는 여성에 대한 출산전후휴가의 제공이 필요하다고 인식하고 있었다. 다만 출산전후휴가가 매우 필요하다는 인식은 남성(77.5%)에 비해 여성(87.3%)에게서 상대적으로 높게 나타났다. 연령대에 따라서는 20대 후반과 30대 초반에서 출산전후휴가의 필요성을 상대적으로 높게 인지(각각 99.5%)하는 것으로 나타났다. 25~30세미만과 45세 이상 연령층을 제외하고는 저연령층으로 갈수록 출산전후휴가가 '매우 필요'하다는 인식이 높게 나타났다. 종합하면, 출산전후휴가의 실질적인 사용자인 여성 그리고 저연령층에서 필요성을 상대적으로 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

〈표 4-2〉 일하는 여성에 대한 출산전후휴가 제공 필요성에 대한 인식

(단위 : %, 명)

	매우 필요	다소 필요	다소 불필요	전혀 불필요	계	(명)
전체	82.4	16.5	0.6	0.5	100.0	(999)
성별($\chi^2=20.1^{***}$)						
남성	77.5	20.5	1.0	1.0	100.0	(503)
여성	87.3	12.5	0.2	-	100.0	(496)
연령($\chi^2=22.1^*$)						
25~30세 미만	82.3	17.2	0.5	-	100.0	(186)
30~35세 미만	86.3	13.3	-	0.5	100.0	(211)
35~40세 미만	84.7	14.2	0.5	0.5	100.0	(183)
40~45세 미만	83.8	14.0	1.8	0.4	100.0	(228)
45~50세 미만	74.3	24.6	-	1.0	100.0	(191)
교육수준($\chi^2=2.1$)						
고졸이하	79.4	19.3	0.9	0.4	100.0	(233)
대졸이상	83.3	15.7	0.5	0.5	100.0	(766)
취업여부($\chi^2=3.6$)						
취업	81.2	17.7	0.7	0.4	100.0	(728)
비취업	85.6	13.3	0.4	0.7	100.0	(271)
직종 ¹⁾ ($\chi^2=9.9$)						
전문직	84.3	13.2	1.7	0.8	100.0	(121)
사무직	79.2	20.2	-	0.6	100.0	(341)
서비스판매직	83.0	15.8	1.2	-	100.0	(171)
기타	81.1	17.9	1.1	-	100.0	(95)

〈표 4-2〉 계속

(단위 : %, 명)

	매우 필요	다소 필요	다소 불필요	전혀 불필요	계	(명)
종사상지위 ²⁾ ($\chi^2=6.9$)						
비임금근로자	78.1	20.2	0.9	0.9	100.0	(114)
상용직	82.3	17.0	0.4	0.4	100.0	(536)
임시일용직	77.9	19.5	2.6	-	100.0	(77)
맞벌이여부($\chi^2=0.9$)						
맞벌이	82.2	16.4	0.5	0.8	100.0	(383)
비맞벌이	83.8	15.6	0.3	0.3	100.0	(308)
소득수준 ³⁾ ($\chi^2=8.9$)						
저소득	84.6	13.8	0.5	1.1	100.0	(188)
중소득	82.2	17.4	0.4	-	100.0	(506)
고소득	80.4	17.2	1.2	1.2	100.0	(250)

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

주 : 〈표 4-1〉과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

응답자의 대다수(98.3%)는 일하는 여성에 대하여 육아휴직을 제공하는 것이 필요(매우 필요+다소 필요)하다고 응답하였다. 일반특성 중에서는 성별, 연령대 및 소득수준에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

구체적으로 남녀 공히 육아휴직 제공의 필요성에 대한 인식이 높음에도 불구하고, ‘매우 필요하다’라는 인식은 남성(75.4%)보다 여성(87.3%)에게서 상대적으로 높게 나타났다. 연령대별로는 30~35세 미만에서 일하는 여성에 대한 육아휴직의 필요성을 가장 높게 인식(99.1%)하고 있으며, 다음으로 35~40세 미만(98.9%), 45~50세 미만(98.4%), 25~30세 미만(97.9%), 40~45세 미만(97.4%) 등의 순으로 나타났다. 주된 자녀양육계층에서 상대적으로 육아휴직의 필요성을 높게 인지하고 있는 것으로 보인다. 다만 45~50세 미만에서의 육아휴직 제공 필요성에 대한 상대적으로 높은 인식은 이들의 경우 현재 어린 자녀양육은 거의 완료되었음에도 불구하고, 과거 경험에 비추어 보았을 때 육아휴직의 필요성을 더욱

체감하였기 때문으로 풀이할 수 있다. 소득계층에 따라 육아휴직제도가 필요하다(매우 필요+다소 필요)는 인식은 중간소득계층(99.4%)에서 가장 높고 그 다음으로 저소득계층(97.9%), 고소득계층(96.0%) 등의 순으로 나타났다. 고소득계층의 경우 다른 계층에 비하여 휴직 사용에 따른 소득상실이 크고, 높은 임금으로 추가적인 보육서비스 등의 구매가 용이한 등으로 다른 계층에 비해 육아휴직 제공의 필요성을 상대적으로 낮게 인식한 결과로 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고, 이들 고소득층도 96%로 소득계층 간 차이는 거의 무시할 수준이다.

〈표 4-3〉 일하는 여성에 대한 육아휴직 제공 필요성에 대한 인식

(단위 : %, 명)

	매우 필요	다소 필요	다소 불필요	전혀 불필요	계	(명)
전체	81.3	17.0	1.1	0.6	100.0	(1,000)
성별($\chi^2=26.4^{***}$)						
남성	75.4	21.8	1.6	1.2	100.0	(504)
여성	87.3	12.1	0.6	-	100.0	(496)
연령($\chi^2=22.1^*$)						
25~30세 미만	74.9	23.0	1.1	1.1	100.0	(186)
30~35세 미만	84.4	14.7	0.9	-	100.0	(211)
35~40세 미만	87.4	11.5	1.1	-	100.0	(183)
40~45세 미만	83.8	13.6	1.8	0.9	100.0	(228)
45~50세 미만	75.4	23.0	0.5	1.0	100.0	(191)
교육수준($\chi^2=4.0$)						
고졸이하	78.5	20.6	0.4	0.4	100.0	(233)
대졸이상	82.1	15.9	1.3	0.7	100.0	(767)
취업여부($\chi^2=3.4$)						
취업	81.6	16.3	1.2	0.8	100.0	(728)
비취업	80.5	18.8	0.7	-	100.0	(272)
직종 ¹⁾ ($\chi^2=13.7$)						
전문직	86.0	9.9	3.3	0.8	100.0	(121)
사무직	81.2	17.9	0.3	0.6	100.0	(341)
서비스판매직	81.3	16.4	1.8	0.6	100.0	(171)
기타	77.9	18.9	1.1	2.1	100.0	(95)

〈표 4-3〉 계속

(단위 : %, 명)

	매우 필요	다소 필요	다소 불필요	전혀 불필요	계	(명)
종사상지위 ²⁾ ($\chi^2=4.6$)						
비임금근로자	79.8	16.7	1.8	1.8	100.0	(114)
상용직	82.6	15.9	0.9	0.6	100.0	(536)
임시일용직	76.6	19.5	2.6	1.3	100.0	(77)
맞벌이여부($\chi^2=3.9$)						
맞벌이	85.1	12.5	1.8	0.5	100.0	(383)
비맞벌이	84.4	14.6	0.3	0.6	100.0	(308)
소득수준 ³⁾ ($\chi^2=13.5^*$)						
저소득	77.7	20.2	1.6	0.5	100.0	(188)
중소득	83.0	16.4	0.4	0.2	100.0	(507)
고소득	80.4	15.6	2.4	1.6	100.0	(250)

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

주 : 〈표 4-1〉과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

남성에 대한 육아휴직 제공의 필요성을 질문한 결과 전체의 88.4%가 필요성을 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 여성에 대한 육아휴직 제공의 필요성(98.3%)에 비해서는 다소 낮은 수준이나 거의 90%에 육박하여, 현실적인 한계에도 불구하고 남성의 육아휴직의 참여를 당연시하게 여기는 경향성이 강한 것으로 짐작할 수 있다. 응답자의 일반특성 중에서는 성별, 연령대 및 종사상 지위에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

남성(83.8%)보다는 여성(93.1%)이 남성에 대한 육아휴직 제공의 필요성을 상대적으로 높게 인식하고 있다. 이는 남성의 육아참여에 대해 남성 본인 스스로보다 여성의 열망이 상대적으로 더 강함을 짐작케 해주는 결과라 할 수 있다. 연령대별로는 주 양육계층인 35~40세 미만에서 남성에 대한 육아휴직 제공의 필요성을 가장 높게 인식하고 있었으며 그 다음으로는 30~35세 미만, 25~30세 미만 등의 순이었다. 40대에서는 남성에 대한 육아휴직 제공이 불필요하다고 인식한 비율이 상대적으로 높게 나

타났으나 여전히 80% 이상으로 높았다. 현재 취업 중인 경우 종사상지위에 따라 남성의 육아휴직 사용 필요성을 다르게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 남성에 대한 육아휴직 제공이 매우 필요하다고 응답한 비율은 상용직(32.7%), 임시일용직(32.5%), 비임금근로자(31.6%) 등의 순으로 높게 나타났다.

〈표 4-4〉 일하는 남성의 육아휴직 사용 필요성에 대한 인식

	매우 필요	다소 필요	다소 불필요	전혀 불필요	계	(명)
전체	34.0	54.4	8.8	2.8	100.0	(998)
성별($\chi^2=28.7^{***}$)						
남성	28.6	55.2	11.9	4.4	100.0	(504)
여성	39.5	53.6	5.7	1.2	100.0	(494)
연령($\chi^2=38.3^{***}$)						
25~30세 미만	38.5	51.9	8.0	1.6	100.0	(187)
30~35세 미만	38.9	51.7	8.1	1.4	100.0	(211)
35~40세 미만	41.5	52.5	4.9	1.1	100.0	(183)
40~45세 미만	27.4	59.3	8.0	5.3	100.0	(228)
45~50세 미만	24.6	56.0	15.2	4.2	100.0	(191)
교육수준($\chi^2=4.6$)						
고졸이하	34.3	51.5	9.4	4.7	100.0	(233)
대졸이상	33.9	55.3	8.6	2.2	100.0	(765)
취업여부($\chi^2=3.2$)						
취업	32.6	55.2	9.1	3.2	100.0	(727)
비취업	37.6	52.4	8.1	1.8	100.0	(271)
직종 ¹⁾ ($\chi^2=5.1$)						
전문직	33.1	55.4	8.3	3.3	100.0	(121)
사무직	34.7	55.3	7.6	2.4	100.0	(340)
서비스판매직	29.8	54.4	11.7	4.1	100.0	(171)
기타	29.5	55.8	10.5	4.2	100.0	(95)
종사상지위 ²⁾ ($\chi^2=19.2^{**}$)						
비임금근로자	31.6	46.5	14.0	7.9	100.0	(114)
상용직	32.7	56.6	8.8	1.9	100.0	(535)
임시일용직	32.5	58.4	3.9	5.2	100.0	(77)
맞벌이여부($\chi^2=4.8$)						
맞벌이	35.3	54.2	6.8	3.7	100.0	(382)
비맞벌이	34.2	52.4	11.1	2.3	100.0	(307)

(단위 : %, 명)

〈표 4-4〉 계속

(단위 : %, 명)

	매우 필요	다소 필요	다소 불필요	전혀 불필요	계	(명)
소득수준 ³⁾ ($\chi^2=7.1$)						
저소득	35.3	54.0	7.5	3.2	100.0	(187)
중소득	35.1	54.0	8.9	2.0	100.0	(507)
고소득	28.5	57.0	10.0	4.4	100.0	(249)

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

주 : 〈표 4-1〉과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

3. 한국형 부모보험제도 도입에 관한 인식

출산전후휴가와 육아휴직을 활성화하기 위하여 제도를 강화할 필요성이 있는가에 대하여 질문한 결과 95.8%가 필요(매우 필요+다소 필요)하다고 응답하였다. 응답자의 일반특성 중에서는 성별, 연령별, 종사상지위 및 맞벌이 여부에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

구체적으로 성별에 따라서는 남성(93.9%)보다 여성(97.7%)이 출산전후휴가 및 육아휴직을 활성화하기 위하여 제도를 강화해야 할 필요성이 높다고 인식하고 있었다. 연령대에 따라서는 매우 필요하다고 응답한 비율이 꺾(n) 모양으로 나타나고 있다. 20~30대의 경우 출산전후휴가 및 육아휴직의 강화 필요성이 70~80% 수준으로 높으나 40대에서는 60% 수준으로 감소하는데, 40대의 경우 자녀가 일정 수준 성장하여 더 이상 관련 제도를 사용하기에는 한계가 있기 때문으로 보인다. 취업자 중에서는 종사상지위에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 제도 강화의 필요성은 상용근로자(96.8%), 임시일용근로자(93.4%), 비임금근로자(90.3%) 등의 순으로 높게 나타났다. 맞벌이여부에 따라서는 맞벌이보다 비맞벌이인 경우 제도 강화의 필요성을 더욱 높게 인식하고 있는 것으로 나타났는데, 이는 비맞벌이들 사이에 과거 출산 및 육아와 관련하여 실제 노동시장에서 이탈한 경험이 상대적으로 많음

을 반영된 결과일 수 있다.

〈표 4-5〉 출산전후휴가/육아휴직 활성화를 위한 제도 강화 필요성에 대한 인식

(단위 : %, 명)

	매우 필요	다소 필요	다소 불필요	전혀 불필요	계	(명)
전체	70.3	25.5	2.9	1.3	100.0	(999)
성별($\chi^2=15.2^{**}$)						
남성	65.9	28.0	4.0	2.2	100.0	(504)
여성	74.7	23.0	1.8	0.4	100.0	(495)
연령($\chi^2=32.9^{**}$)						
25~30세 미만	70.1	26.7	3.2	-	100.0	(187)
30~35세 미만	76.3	20.4	1.9	1.4	100.0	(211)
35~40세 미만	80.3	18.0	0.5	1.1	100.0	(183)
40~45세 미만	65.4	28.1	3.9	2.6	100.0	(228)
45~50세 미만	60.0	34.2	4.7	1.1	100.0	(190)
교육수준($\chi^2=6.5$)						
고졸이하	64.2	31.9	2.6	1.3	100.0	(232)
대졸이상	72.1	23.6	3.0	1.3	100.0	(767)
취업여부($\chi^2=1.4$)						
취업	70.7	24.8	3.2	1.4	100.0	(727)
비취업	69.1	27.6	2.2	1.1	100.0	(272)
직종 ¹⁾ ($\chi^2=10.9$)						
전문직	71.9	23.1	2.5	2.5	100.0	(121)
사무직	71.0	25.5	2.6	0.9	100.0	(341)
서비스판매직	70.2	23.4	5.8	0.6	100.0	(171)
기타	69.1	26.6	1.1	3.2	100.0	(94)
종사상지위 ²⁾ ($\chi^2=13.9^*$)						
비임금근로자	67.5	22.8	5.3	4.4	100.0	(114)
상용직	71.8	25.0	2.6	0.6	100.0	(536)
임시일용직	67.1	26.3	3.9	2.6	100.0	(76)
맞벌이여부($\chi^2=8.0^*$)						
맞벌이	73.0	22.3	3.4	1.3	100.0	(382)
비맞벌이	68.5	28.6	1.0	1.9	100.0	(308)
소득수준 ³⁾ ($\chi^2=2.9$)						
저소득	69.7	26.1	3.2	1.1	100.0	(188)
중소득	71.3	25.3	2.4	1.0	100.0	(506)
고소득	67.6	26.8	3.6	2.0	100.0	(250)

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$.

주 : 〈표 4-1〉과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

육아휴직을 사용할 수 있는 대상자로 포함시켜야 할 범위를 질문한 결과, 상용근로자(95.7%), 임시근로자(83.7%), 일용근로자(61.5%), 자영업자(55.4%), 무급가족종사자(55.2%) 등의 순으로 나타났다. 일용근로자와 자영업자의 경우 육아휴직 이용 대상자로서 인식하는 비율이 상대적으로 낮다고 할 수 있다. 그러나 다른 한편으로 일반국민의 55% 이상이 자영업자와 일용직 근로자의 육아휴직 필요성을 인식하고 있다는 점에서 일종의 사회적 욕구가 큰 것으로 간주할 수 있다. 더 중요한 점은 자영업자 등 비임금근로자 스스로가 응답한 결과로서 자영업자가 육아휴직이 필요하다는 인식이 55.8%로 절반 이상으로 나타났다. 그리고 임시·일용직 근로자 스스로가 응답한 결과로서 임시근로자가 육아휴직이 필요하다는 인식이 87.0%, 일용근로자가 육아휴직이 필요하다는 인식이 68.8%로 자영업자에 비해서도 더 높게 나타났다.

〈표 4-6〉 육아휴직 사용 대상자에 대한 인식(복수 응답)

	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	자영업자	무급 가족종사자
전체	95.7	83.7	61.5	55.4	55.2
성별					
남성	94.8	82.1	59.2	51.6	52.8
여성	96.6	85.4	64.0	59.3	57.7
연령					
25~30세 미만	95.7	79.1	60.4	50.3	51.9
30~35세 미만	95.3	87.2	63.0	58.8	57.3
35~40세 미만	92.9	85.2	62.6	57.7	57.7
40~45세 미만	98.2	85.9	61.2	55.9	55.1
45~50세 미만	95.8	80.4	60.3	54.0	54.0
교육수준					
고졸이하	95.2	85.3	69.3	61.9	61.5
대졸이상	95.8	83.3	59.2	53.5	53.3
취업여부					
취업	95.7	83.3	60.8	54.9	54.8
비취업	95.6	84.9	63.5	56.8	56.5

〈표 4-6〉 계속

(단위 : %)

	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	자영업자	무급 가족종사자
직종 ¹⁾					
전문직	94.2	79.3	57.9	50.4	49.6
사무직	95.9	84.2	60.7	54.5	56.0
서비스판매직	95.8	83.3	58.9	55.4	53.0
기타	96.8	85.3	68.4	61.1	60.0
종사상지위 ²⁾					
비임금근로자	97.3	79.6	62.8	55.8	54.0
상용직	95.5	83.5	59.2	53.9	53.7
임시일용직	94.8	87.0	68.8	59.7	62.3
맞벌이여부					
맞벌이	97.4	84.8	63.0	59.6	58.5
비맞벌이	93.5	82.4	63.5	55.4	56.0
소득수준 ³⁾					
저소득	94.6	82.8	67.7	57.0	57.0
중소득	95.8	87.3	61.8	56.8	55.2
고소득	96.0	77.2	56.0	49.6	51.6

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

주 : 〈표 4-1〉과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

육아휴직 적정기간에 대하여 질문한 결과 1년이 45.5%로 가장 많고, 다음으로 6개월(26.8%), 2년(12.8%) 등의 순으로 나타났다. 응답자의 일반특성 중에서는 성별, 연령대 및 종사상지위에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별에 따라서는 6개월과 1년이 적정하다고 응답한 비율이 여성에 비해 남성에게서 높고, 그 이상의 기간을 응답한 비율은 남성에 비해 여성에게서 높게 나타났다. 특히, 2년 동안 육아휴직이 필요하다고 응답한 비율은 남성의 경우 8.2%인 반면, 여성은 17.6%로 나타났다. 연령대에 따라서는 뚜렷한 경향성은 없으나 대체적으로 고연령층으로 갈수록 상대적으로 짧은 육아휴직 기간(6개월)을 선호하고, 그와 반대로 젊은층으로 갈수록 상대적으로 긴 육아휴직 기간(2년)을 선호하는 것으로 나타났다.

취업자들의 종사상지위에 따라서도 통계적으로 유의미한 차이가 나타나는데, 비임금근로자, 임시일용직, 상용직 등의 순으로 6개월의 상대적으로 짧은 육아휴직 시간을 선호하는 것으로 나타났다. 육아휴직 기간으로 1년이 적정하다고 응답한 비율은 상용직, 임시일용직, 비임금근로자 등의 순으로 나타났다. 고연령층과 상용직의 경우 상대적으로 고소득층으로 육아휴직이 필요하나 그 기간이 비교적 짧은 것을 선호하는 경향이 있는 것으로 간주할 수 있다.

〈표 4-7〉 육아휴직 적정기간에 대한 인식

(단위 : %, 명)

	6개월	12개월	14개월	16개월	18개월	24개월	24개월+	계	(명)
전체	26.8	45.5	1.9	0.5	6.7	12.8	5.7	100.0	(997)
성별($\chi^2=35.8^{***}$)									
남성	31.3	48.4	1.8	-	6.0	8.2	4.4	100.0	(502)
여성	22.2	42.6	2.0	1.0	7.5	17.6	7.1	100.0	(495)
연령($\chi^2=57.1^{***}$)									
25~30세 미만	22.5	42.2	2.7	1.1	9.6	16.6	5.3	100.0	(187)
30~35세 미만	19.4	48.3	1.4	0.5	4.7	16.1	9.5	100.0	(211)
35~40세 미만	21.3	45.9	3.3	1.1	11.5	12.0	4.9	100.0	(183)
40~45세 미만	32.6	44.5	1.8	-	4.8	11.5	4.8	100.0	(227)
45~50세 미만	37.6	46.6	0.5	-	3.7	7.9	3.7	100.0	(189)
교육수준($\chi^2=37.0$)									
고졸이하	38.6	45.5	2.1	0.9	4.7	4.7	3.4	100.0	(233)
대졸이상	23.2	45.5	1.8	0.4	7.3	15.3	6.4	100.0	(764)
취업여부($\chi^2=1.3$)									
취업	26.6	45.5	2.1	0.4	6.5	13.0	5.9	100.0	(725)
비취업	27.2	45.6	1.5	0.7	7.4	12.5	5.1	100.0	(272)
직종 ¹⁾ ($\chi^2=25.3$)									
전문직	18.2	52.1	0.8	-	4.1	14.9	9.9	100.0	(121)
사무직	24.5	46.6	2.1	0.3	6.8	14.2	5.6	100.0	(339)
서비스판매직	30.6	40.0	2.9	0.6	8.2	12.9	4.7	100.0	(170)
기타	37.9	43.2	2.1	1.1	5.3	6.3	4.2	100.0	(95)
종사상지위 ²⁾ ($\chi^2=22.9^*$)									
비임금근로자	40.7	41.6	1.8	0.9	7.1	5.3	2.7	100.0	(113)
상용직	23.8	46.6	2.1	0.2	6.7	14.0	6.6	100.0	(534)
임시일용직	26.0	44.2	2.6	1.3	3.9	15.6	6.5	100.0	(77)

〈표 4-7〉 계속

(단위 : %, 명)

	6개월	12개월	14개월	16개월	18개월	24개월	24개월+	계	(명)
맞벌이여부($\chi^2=5.6$)									
맞벌이	26.0	42.8	1.3	0.8	6.3	15.2	7.6	100.0	(381)
비맞벌이	28.2	45.1	2.3	0.6	7.5	11.0	5.2	100.0	(308)
소득수준 ³⁾ ($\chi^2=11.8$)									
저소득	33.2	39.6	2.7	-	7.0	11.8	5.9	100.0	(187)
중소득	26.6	46.7	1.8	0.8	6.9	11.8	5.3	100.0	(507)
고소득	22.6	49.6	1.6	-	6.5	13.3	6.5	100.0	(248)

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$.

주 : 〈표 4-1〉과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

육아휴직급여의 적정 수준에 대해서는 휴직 전 임금의 50%가 적정하다고 응답한 비율이 31.1%로 가장 많고 그 다음으로 휴직 전 임금의 70%(14.5%), 휴직 전 임금의 60%(14.2%), 현 수준(12.8%), 월 100만원 고정(11.3%) 등의 순으로 나타났다. 일반특성 중에서는 종사상지위에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 상용직일수록 임시·일용직이나 비임금근로자에 비해 휴직급여의 대체수준이 높은 것(80% 이상)을 선호하는 것으로 나타났다. 월 100만원을 고정급으로 주는 것에 대해서는 비임금근로자, 상용직, 임시일용직의 순으로 높게 나타났다.

〈표 4-8〉 육아휴직 급여(휴직 전 임금의 비율)에 대한 인식

(단위 : %, 명)

	현재 수준	100 만원	휴직 전 임금의 비율						계	(명)
			50%	60%	70%	80%	90%	100%		
전체	12.8	11.3	31.1	14.2	14.5	7.9	0.6	7.7	100.0	(997)
성별($\chi^2=9.0$)										
남성	11.2	10.8	29.1	15.8	15.8	9.0	0.4	7.8	100.0	(502)
여성	14.3	11.9	33.1	12.5	13.1	6.7	0.8	7.6	100.0	(495)

〈표 4-8〉 계속

(단위 : %, 명)

	현재 수준	100 만원	휴진 전 임금의 비율						계	(명)	
			50%	60%	70%	80%	90%	100%			
연령($x^2=38.8$)											
25~30세 미만	12.4	10.3	26.5	18.9	12.4	9.2	0.5	9.7	100.0	(185)	
30~35세 미만	9.5	15.2	28.9	12.8	14.7	8.1	0.9	10.0	100.0	(211)	
35~40세 미만	9.3	15.4	28.6	13.2	14.3	8.2	1.1	9.9	100.0	(182)	
40~45세 미만	15.6	8.9	36.4	13.3	14.7	7.6	-	3.6	100.0	(225)	
45~50세 미만	16.8	7.0	34.1	13.0	16.2	6.5	0.5	5.9	100.0	(185)	
교육수준($x^2=9.1$)											
고졸이하	14.3	10.8	34.2	8.7	16.0	8.2	0.9	6.9	100.0	(233)	
대졸이상	12.3	11.5	30.1	15.9	14.0	7.8	0.5	7.9	100.0	(764)	
취업여부($x^2=13.2$)											
취업	13.3	9.4	31.0	13.8	15.0	8.6	0.6	8.3	100.0	(725)	
비취업	11.2	16.4	31.3	15.3	13.1	6.0	0.7	6.0	100.0	(272)	
직종 ¹⁾ ($x^2=19.4$)											
전문직	13.2	7.4	33.1	9.9	18.2	8.3	1.7	8.3	100.0	(121)	
사무직	13.4	9.2	32.6	16.0	11.6	7.7	0.3	9.2	100.0	(339)	
서비스판매직	14.2	9.5	25.4	14.2	18.9	10.7	-	7.1	100.0	(170)	
기타	11.8	12.9	32.3	9.7	16.1	8.6	1.1	7.5	100.0	(95)	
종사상지위 ²⁾ ($x^2=31.2^*$)											
비임금근로자	19.8	9.9	35.1	7.2	18.9	4.5	-	4.5	100.0	(113)	
상용직	11.3	9.6	29.6	15.3	13.4	10.0	0.8	10.2	100.0	(534)	
임시일용직	18.2	6.5	35.1	13.0	20.8	5.2	-	1.3	100.0	(77)	
맞벌이여부($x^2=10.2$)											
맞벌이	13.6	11.2	31.1	10.9	14.1	8.8	0.3	10.1	100.0	(381)	
비맞벌이	11.5	13.1	33.1	14.1	16.1	6.2	0.7	5.2	100.0	(308)	
소득수준 ³⁾ ($x^2=21.3$)											
저소득	8.6	8.6	38.0	15.5	13.9	8.0	0.5	7.0	100.0	(187)	
중소득	11.4	12.8	29.8	13.8	14.0	8.4	0.6	9.2	100.0	(507)	
고소득	17.5	8.5	28.9	15.4	17.1	7.3	0.4	4.9	100.0	(248)	

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

주: <표 4-1>과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

육아휴직 기간 중 남성에게 일정 기간을 할당하는 것이 필요한가에 대하여 질문한 결과, 전체의 77.6%가 필요하다고 응답하였다. 응답자의 일반특성 중 성별, 연령계층 및 종사상지위에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

아버지 육아휴직 할당제가 매우 혹은 다소 필요하다고 응답한 비율 모두 남성보다 여성에게서 높게 나타났다. 여성의 응답비율이 82.7%로 상대적으로 높지만, 남성의 경우에도 72.6%가 아버지 육아휴직 할당제가 필요하다고 응답하였다. 연령별로는 주 양육계층인 30대에서 아버지 육아휴직 할당제의 필요성을 상대적으로 가장 높게 인식하고 있었다. 25~29세 연령층에서 아버지 육아휴직 할당제 도입 필요성에 대한 인식이 상대적으로 낮은 것은 이들 연령층에서 상대적으로 미혼층이 많기 때문일 것이다. 한편, 현재 취업한 경우에는 종사상지위에 따라 아버지 육아휴직 할당제에 대한 인식이 차이가 있는 것으로 나타났다. 아버지 육아휴직 할당제가 필요하다고 응답한 비율은 상용직, 임시·일용직, 비임금근로자 등의 순으로 나타났다. 자영업자 등으로 구성된 비임금근로자의 경우 육아 등으로 ‘휴직’을 하는 것이 상대적으로 어렵기 때문일 것이다.

〈표 4-9〉 육아휴직 아버지 할당제 필요성에 대한 인식

	(단위 : %, 명)				
	매우 필요	다소 필요	다소 불필요	전혀 불필요	계 (명)
전체	28.1	49.5	17.7	4.6	100.0 (993)
성별($\chi^2=18.6^{***}$)					
남성	25.4	47.2	20.6	6.8	100.0 (500)
여성	30.8	51.9	14.8	2.4	100.0 (493)
연령($\chi^2=32.8^{**}$)					
25~30세 미만	23.5	49.2	24.6	2.7	100.0 (100)
30~35세 미만	33.8	46.7	14.8	4.8	100.0 (104)
35~40세 미만	35.5	51.9	8.2	4.4	100.0 (90)
40~45세 미만	27.4	48.4	19.3	4.9	100.0 (115)
45~50세 미만	20.0	52.1	21.6	6.3	100.0 (95)
교육수준($\chi^2=1.9$)					
고졸이하	25.0	51.3	18.1	5.6	100.0 (232)
대졸이상	29.0	49.0	17.6	4.3	100.0 (761)
취업여부($\chi^2=1.6$)					
취업	27.2	50.1	17.7	5.0	100.0 (724)
비취업	30.5	48.0	17.8	3.7	100.0 (269)

〈표 4-9〉 계속

(단위 : %, 명)

	매우 필요	다소 필요	다소 불필요	전혀 불필요	계	(명)
직종 ¹⁾ ($\chi^2=11.6$)						
전문직	32.5	48.3	12.5	6.7	100.0	(120)
사무직	26.3	51.9	18.9	2.9	100.0	(339)
서비스판매직	28.2	46.5	19.4	5.9	100.0	(170)
기타	22.1	52.6	16.8	8.4	100.0	(95)
종사상지위 ²⁾ ($\chi^2=16.3^*$)						
비임금근로자	26.5	43.4	17.7	12.4	100.0	(113)
상용직	27.4	51.6	17.4	3.6	100.0	(533)
임시일용직	26.0	50.6	19.5	3.9	100.0	(77)
맞벌이여부($\chi^2=1.9$)						
맞벌이	27.7	52.0	15.1	5.2	100.0	(383)
비맞벌이	30.9	47.0	17.1	4.9	100.0	(304)
소득수준 ³⁾ ($\chi^2=4.9$)						
저소득	31.0	44.6	18.5	6.0	100.0	(184)
중소득	27.3	51.7	16.8	4.2	100.0	(505)
고소득	25.2	49.2	20.4	5.2	100.0	(250)

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$.

주 : 〈표 4-1〉과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

아버지 육아휴직 할당제가 필요하다고 응답한 경우 적정한 기간을 질문한 결과, 8주(42.6%)가 가장 많고 그 다음으로 4주(33.5%), 2주(14.4%), 6주(9.5%) 등의 순으로 나타났다. 응답자의 일반특성 중에서는 성별, 연령별 및 소득수준에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

남성의 경우 4주를 선호하는 비율이 37.4%로 가장 높고, 그 다음으로 8주(35.2%), 2주(16.8%), 6주(10.7%) 등의 순으로 나타났다. 여성의 경우에는 8주를 선호하는 비율이 가장 높고(49.3%), 그 다음으로 4주(30.1%), 2주(12.3%), 6주(8.3%) 등의 순으로 나타났다. 2주, 4주, 6주 등 보다 짧은 기간에 대해서는 여성보다 남성의 선호도가 더 높고, 보다 긴 8주에 대해서는 남성보다 여성의 선호도가 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다. 연령대에 따라서는 2주의 기간이 적절하다고 응답한 비율이 저연령층과 고연령층에게서 높게 나타났다. 이들 연령층의 경우 상대

적으로 육아경험이 적거나 혹은 더 이상 육아를 할 필요가 없기 때문에 보다 긴 육아휴직이 필요 없다고 인식하는 것으로 해석할 수 있다.

소득계층에 따라서는 소득수준이 낮을수록 단기간(2주) 할당을 희망하였고, 소득수준이 높을수록 장기간(8주) 할당을 희망하였다. 소득수준이 낮을수록 남성의 육아휴직 사용이 여의치 않은 영세 사업장에 다닐 가능성이 높고, 사용한다 하더라도 기간이 길어질수록 소득 상실에 따른 부담이 커지기 때문일 것으로 설명된다.

〈표 4-10〉 육아휴직 아버지 할당 적정기간에 대한 인식

	(단위 : %, 명)				
	2주	4주	6주	8주	계 (명)
전체	14.4	33.5	9.5	42.6	100.0 (772)
성별($\chi^2=15.8^{**}$)					
남성	16.8	37.4	10.7	35.2	100.0 (364)
여성	12.3	30.1	8.3	49.3	100.0 (408)
연령($\chi^2=24.2^*$)					
25~30세 미만	16.2	34.6	15.4	33.8	100.0 (136)
30~35세 미만	14.1	31.8	8.2	45.9	100.0 (170)
35~40세 미만	10.1	32.7	10.7	46.5	100.0 (159)
40~45세 미만	15.2	29.2	5.3	50.3	100.0 (171)
45~50세 미만	16.9	41.2	8.8	33.1	100.0 (136)
교육수준($\chi^2=9.7$)					
고졸이하	21.0	34.7	8.0	36.4	100.0 (176)
대졸이상	12.4	33.2	9.9	44.5	100.0 (596)
취업여부($\chi^2=3.1$)					
취업	14.2	33.8	8.4	43.6	100.0 (562)
비취업	14.8	32.9	12.4	40.0	100.0 (210)
직종 ¹⁾ ($\chi^2=10.2$)					
전문직	16.3	29.6	7.1	46.9	100.0 (98)
사무직	10.2	37.2	8.6	44.0	100.0 (266)
서비스판매직	16.5	31.5	9.4	42.5	100.0 (127)
기타	22.5	31.0	7.0	39.4	100.0 (71)
종사상지위 ²⁾ ($\chi^2=10.9$)					
비임금근로자	22.8	26.6	3.8	46.8	100.0 (79)
상용직	12.3	34.8	9.7	43.3	100.0 (423)
임시일용직	16.9	37.3	5.1	40.7	100.0 (59)

〈표 4-10〉 계속

(단위 : %, 명)

	2주	4주	6주	8주	계	(명)
맞벌이여부($\chi^2=8.4$)						
맞벌이	12.1	33.4	6.2	48.2	100.0	(305)
비맞벌이	16.5	32.6	11.4	39.4	100.0	(236)
소득수준 ³⁾ ($\chi^2=12.7^*$)						
저소득	22.9	31.4	10.0	35.7	100.0	(140)
중소득	13.1	34.7	9.3	43.0	100.0	(398)
고소득	11.3	31.2	8.6	48.9	100.0	(186)

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$.

주 : 〈표 4-1〉과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

육아휴직기간 동안 휴직급여를 지급하는 방법으로 휴직기간 동안 차등 지급과 동일지급에 대해 거의 차이 없이 선호하는 것으로 나타났다. 다만 종사상지위에 따라 휴직기간별 차등지급은 상용직, 임시일용직, 비임금 근로자 등의 순으로 선호하는 것으로 나타났다.

〈표 4-11〉 육아휴직급여 지급 방법에 대한 인식

(단위 : %, 명)

	휴직기간별 차등지급	휴직기간 동안 동일급여	계	(명)
전체	50.4	49.6	100.0	(995)
성별($\chi^2=0.1$)				
남성	50.0	50.0	100.0	(500)
여성	50.7	49.3	100.0	(495)
연령($\chi^2=2.7$)				
25~30세 미만	50.3	49.7	100.0	(187)
30~35세 미만	54.0	46.0	100.0	(211)
35~40세 미만	52.2	47.8	100.0	(182)
40~45세 미만	46.9	53.1	100.0	(226)
45~50세 미만	48.7	51.3	100.0	(189)
교육수준($\chi^2=0.2$)				
고졸이하	51.5	48.5	100.0	(233)
대졸이상	50.0	50.0	100.0	(762)
취업여부($\chi^2=0.4$)				
취업	51.0	49.0	100.0	(724)
비취업	48.7	51.3	100.0	(271)

〈표 4-11〉 계속

(단위 : %, 명)

	휴직기간별 차등지급	휴직기간 동안 동일급여	계	(명)
직종 ¹⁾ ($\chi^2=4.5$)				
전문직	55.0	45.0	100.0	(120)
사무직	52.1	47.9	100.0	(340)
서비스판매직	44.1	55.9	100.0	(170)
기타	54.3	45.7	100.0	(94)
종사상지위 ²⁾ ($\chi^2=7.7$)				
비임금근로자	38.9	61.1	100.0	(113)
상용직	53.3	46.7	100.0	(533)
임시일용직	51.9	48.1	100.0	(77)
맞벌이여부($\chi^2=0.2$)				
맞벌이	49.9	50.1	100.0	(381)
비맞벌이	51.6	48.4	100.0	(306)
소득수준 ³⁾ ($\chi^2=3.3$)				
저소득	50.3	49.7	100.0	(187)
중소득	52.4	47.6	100.0	(504)
고소득	45.4	54.6	100.0	(249)

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

주 : 〈표 4-1〉과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

육아휴직 활성화를 위해 개선이 필요한 부분으로는 ‘자유롭게 휴직할 수 있는 직장분위기’라고 응답한 비율이 65.4%로 압도적으로 높게 나타났다, 그 다음으로는 휴직 이용 대상자 확대(18.3%)가 높게 나타났다. 응답자의 일반특성 중에서는 성별, 연령대 및 종사상지위에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

여성보다 남성에게서 ‘자유롭게 사용할 수 있는 직장분위기’, ‘휴직급여 증대’, ‘휴직 사용 시기 연장’ 등이 높게 나타났다. 남성의 경우 경직된 조직문화 내에서 육아휴직 사용이 다소 어렵고, 사용한다하더라도 휴직급여의 낮은 대체율로 소득상실을 더욱 크게 체감하기 때문일 것이다. 연령대에 따라서는 고연령층으로 갈수록 휴직이용 대상자 확대가 필요하다고 응답한 비율이 높고, 저연령층으로 갈수록 휴직사용기간 연장이 필요하다고 응답한 비율이 높게 나타났다.

취업자의 종사상지위에 따라서도 통계적으로 유의미한 차이가 나타났는데, 자유롭게 휴직할 수 있는 분위기에 대해서는 상용직, 임시일용직, 비임금근로자 등의 순으로 높게 나타났다. 휴직 이용 대상자 확대에 대해서는 임시일용직, 비임금근로자, 상용직 등의 순으로 높게 나타났다. 상대적으로 현재 육아휴직제도에서 배제되어 있는 경우에 대상자 확대에 대해 필요성을 높게 인지하고 있는 것으로 풀이할 수 있다.

〈표 4-12〉 육아휴직 활성화를 위해 개선이 필요한 부분에 대한 인식

(단위 : %, 명)

	휴직 급여 증대	휴직 이용 대상 확대	휴직 사용 기간 연장	휴직 사용 시기 연장	자유로운휴직 직장분위기	계	(명)
전체	5.7	18.3	5.2	5.6	65.4	100.0	(997)
성별($\chi^2=35.8^{***}$)							
남성	6.0	16.3	3.4	6.0	68.2	100.0	(502)
여성	5.3	20.3	6.9	5.1	62.5	100.0	(495)
연령($\chi^2=26.6^*$)							
25~30세 미만	2.7	14.4	6.4	5.3	71.1	100.0	(187)
30~35세 미만	5.8	14.9	6.7	6.7	65.9	100.0	(208)
35~40세 미만	9.3	18.1	5.5	5.5	61.5	100.0	(182)
40~45세 미만	6.7	17.3	4.4	5.3	66.2	100.0	(225)
45~50세 미만	3.7	27.1	2.7	4.8	61.7	100.0	(188)
교육수준($\chi^2=37.0$)							
고졸이하	5.6	23.4	4.3	6.9	59.7	100.0	(233)
대졸이상	5.7	16.7	5.4	5.1	67.1	100.0	(764)
취업여부($\chi^2=1.3$)							
취업	6.5	17.6	4.9	5.6	65.4	100.0	(725)
비취업	3.3	20.0	5.9	5.6	65.2	100.0	(272)
직종 ¹⁾ ($\chi^2=25.3$)							
전문직	10.0	15.0	4.2	4.2	66.7	100.0	(121)
사무직	5.1	17.3	4.2	4.8	68.8	100.0	(339)
서비스판매직	6.5	17.8	9.5	4.1	62.1	100.0	(170)
기타	7.4	22.1	-	12.6	57.9	100.0	(95)
종사상지위 ²⁾ ($\chi^2=22.9^*$)							
비임금근로자	10.6	21.2	4.4	7.1	56.6	100.0	(113)
상용직	5.9	15.3	5.5	5.3	68.1	100.0	(534)
임시일용직	5.2	27.3	1.3	5.2	61.0	100.0	(77)

〈표 4-12〉 계속

(단위 : %, 명)

	휴직 급여 증대	휴직 이용 대상 확대	휴직 사용 기간 연장	휴직 사용 시기 연장	자유로운휴직 직장분위기	계	(명)
맞벌이여부($\chi^2=5.6$)							
맞벌이	7.4	18.0	6.3	6.1	62.2	100.0	(381)
비맞벌이	5.6	18.7	4.9	6.6	64.3	100.0	(308)
소득수준 ³⁾ ($\chi^2=11.8$)							
저소득	5.9	19.9	4.3	6.5	63.4	100.0	(187)
중소득	5.6	18.7	5.4	6.4	64.0	100.0	(507)
고소득	6.0	16.5	5.6	3.2	68.5	100.0	(248)

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

주 : 〈표 4-1〉과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

출산전후휴가 및 육아휴직 활성화를 위해 별도로 사회보험료를 징수하는 것에 대한 인식을 살펴본 결과, 전체의 70.9%는 사회보험료 징수가 필요하다(매우 필요+다소 필요)고 응답하였다. 응답자의 일반특성 중에서는 성별에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났는데, 남성(67.7%)에 비해 여성(74.0%)에게서 사회보험료 징수에 대한 찬성 정도가 높게 나타났다.

〈표 4-13〉 출산전후휴가/육아휴직 활성화 위한 별도 사회보험료 징수 필요성에 대한 인식

(단위 : %, 명)

	매우 필요	다소 필요	다소 불필요	전혀 불필요	계	(명)
전체	22.1	48.8	16.4	12.7	100.0	(992)
성별($\chi^2=10.5^*$)						
남성	20.4	47.3	16.2	16.0	100.0	(499)
여성	23.7	50.3	16.6	9.3	100.0	(493)
연령($\chi^2=12.1$)						
25~30세 미만	18.3	49.5	17.7	14.5	100.0	(186)
30~35세 미만	27.1	46.7	15.2	11.0	100.0	(210)
35~40세 미만	25.8	47.3	13.7	13.2	100.0	(182)
40~45세 미만	17.7	48.7	19.5	14.2	100.0	(226)
45~50세 미만	21.8	52.1	15.4	10.6	100.0	(188)

〈표 4-13〉 계속

(단위 : %, 명)

	매우 필요	다소 필요	다소 불필요	전혀 불필요	계	(명)
교육수준($\chi^2=1.3$)						
고졸이하	24.1	49.1	14.7	12.1	100.0	(232)
대졸이상	21.4	48.7	17.0	12.9	100.0	(760)
취업여부($\chi^2=1.0$)						
취업	21.4	49.3	16.3	13.1	100.0	(720)
비취업	23.9	47.4	16.9	11.8	100.0	(272)
직종 ¹⁾ ($\chi^2=11.8$)						
전문직	23.1	42.7	17.9	16.2	100.0	(117)
사무직	19.1	51.9	18.5	10.6	100.0	(341)
서비스판매직	23.7	46.2	13.6	16.6	100.0	(169)
기타	23.7	53.8	10.8	11.8	100.0	(93)
종사상지위 ²⁾ ($\chi^2=10.9$)						
비임금근로자	23.2	42.0	15.2	19.6	100.0	(112)
상용직	22.0	49.2	17.1	11.7	100.0	(531)
임시일용직	14.5	60.5	11.8	13.2	100.0	(76)
맞벌이여부($\chi^2=1.3$)						
맞벌이	23.5	48.9	14.6	13.0	100.0	(378)
비맞벌이	23.5	46.7	17.6	12.1	100.0	(306)
소득수준 ³⁾ ($\chi^2=7.3$)						
저소득	21.3	52.1	12.8	13.8	100.0	(188)
중소득	20.9	49.2	18.9	11.0	100.0	(502)
고소득	24.3	45.3	15.8	14.6	100.0	(247)

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

주 : 〈표 4-1〉과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

출산전후휴가 및 육아휴직 활성화를 위해 별도로 사회보험료를 징수하는 대상에 대한 인식을 살펴본 결과, 고용주 95.5%, 근로자 84.9%, 자영업자 60.8% 등으로 나타났다. 종사상지위별로 보면, 고용주가 보험료를 내야한다는 것에 대해서는 95% 내외 수준으로 큰 차이가 없이 동조하였다. 근로자가 보험료 납부 대상이어야 한다는 것에 대해서는 모두 80% 이상이나, 상용직근로자 86.1%, 임시일용직 84.2%, 비임금근로자 81.1% 등의 순으로 나타났다. 상용직과 임시일용직 모두 본인 스스로 추

가적인 보험료를 납부해야한다는 데에 대해 비교적 높은 긍정적인 인식 결과를 보여주고 있다. 자영업자가 보험료를 납부해야한다는 것에 대해서는 상용직근로자 60.1%, 임시일용직 근로자 57.9%, 비임금근로자 54.1% 등의 순으로 나타났다. 즉, 모든 종사상지위에서 임금근로자에 비해 자영업자의 보험료 납부 의무에 대해 상대적으로 관대한 것으로 나타났다. 이는 두 가지로 해석할 수 있다. 자영업자는 소득 파악이 곤란하다는 점과 영세 자영업자가 많다는 사실로 인해 보험료 부과가 어렵거나 보험료 부과를 면제할 필요가 있다는 점이다. 한편, 상용직과 임시일용직에 비해서는 상대적으로 낮으나 비임금근로자의 54.1%가 자영업자도 보험료를 지불해야한다는 인식을 하고 있었다. 이들 종사상지위도 육아휴직이 필요하며, 이를 위해서는 그에 상응하는 보험료를 납부할 의무를 질 의사가 있음을 의미한다. 다른 일반특성별로 추가적인 보험료 납부 대상에 대한 인식은 전체 패턴과 유사하게 나타났다. 이를 통해 볼 때, 현재 종사상지위 간 추가적인 보험료 납부 의무의 차이에 대해 모든 계층이 거의 동일한 인식을 공유하고 있는 것으로 간주할 수 있다.

〈표 4-14〉 출산전후휴가/육아휴직을 위한 보험료 징수대상에 대한 인식(중복응답)

(단위 : %)

	고용주	근로자	자영업자
전체	95.5	84.9	60.8
성별			
남성	95.0	85.6	57.8
여성	95.9	84.2	63.7
연령			
25~30세 미만	91.3	83.3	50.8
30~35세 미만	100.0	82.7	64.1
35~40세 미만	94.0	85.7	66.9
40~45세 미만	96.7	91.4	61.8
45~50세 미만	94.3	80.7	59.3

〈표 4-14〉 계속

(단위 : %)

	고용주	근로자	자영업자
교육수준			
고졸이하	94.1	78.2	62.9
대졸이상	95.9	87.0	60.1
취업여부			
취업	95.7	85.2	59.1
비취업	94.8	84.0	65.5
직종 ¹⁾			
전문직	93.6	80.8	56.4
사무직	97.1	85.9	61.4
서비스판매직	93.3	85.8	55.0
기타	97.3	86.5	60.8
종사상지위 ²⁾			
비임금근로자	94.6	81.1	54.1
상용직	95.8	86.1	60.1
임시일용직	96.5	84.2	57.9
맞벌이여부			
맞벌이	97.1	85.5	66.7
비맞벌이	95.9	86.2	62.2
소득수준 ³⁾			
저소득	97.1	81.9	58.7
중소득	94.6	84.4	58.6
고소득	95.4	89.1	66.9

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

주 : 〈표 4-1〉과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

출산전후휴가 및 육아휴직제도 활성화를 위해 별도로 사회보험료를 지불(납부)할 의향에 대한 인식을 살펴본 결과, 사회보험료를 징수하는 것이 필요하다고 응답한 경우의 88.9%(매우 있음 29.9% 포함)가 긍정적으로 응답하였다. 이러한 경향은 응답자의 일반특성과 무관하게 보편적인 것으로 간주할 수 있다. 다만, 연령별로는 20대를 제외하면 저연령층일수록 지불의사가 큰 것으로 나타났다. 즉, 출산 및 육아를 앞둔 계층일수록 새로운 보험에 대한 기대치가 상대적으로 높은 것으로 해석할 수 있겠다.

〈표 4-15〉 출산전후휴가/육아휴직 활성화 위한 별도 사회보험료 지불의향

(단위 : %, 명)

	지불할 의향 매우 있음	지불할 의향 다소 있음	지불할 의향 다소 없음	지불할 의향 전혀 없음	계	(명)
전체	29.9	59.0	7.4	3.7	100.0	(705)
성별($\chi^2=6.5$)						
남성	33.0	57.5	5.3	4.1	100.0	(339)
여성	27.0	60.4	9.3	3.3	100.0	(366)
연령($\chi^2=21.2^*$)						
25~30세 미만	22.8	63.0	9.4	4.7	100.0	(127)
30~35세 미만	39.4	54.2	3.9	2.6	100.0	(155)
35~40세 미만	34.6	56.4	7.5	1.5	100.0	(133)
40~45세 미만	28.9	59.7	6.0	5.4	100.0	(149)
45~50세 미만	22.7	62.4	10.6	4.3	100.0	(141)
교육수준($\chi^2=12.6^{**}$)						
고졸이하	20.8	65.5	7.1	6.5	100.0	(168)
대졸이상	32.8	57.0	7.4	2.8	100.0	(537)
취업여부($\chi^2=3.1$)						
취업	31.6	58.0	7.0	3.3	100.0	(512)
비취업	25.4	61.7	8.3	4.7	100.0	(193)
직종 ¹⁾ ($\chi^2=12.9$)						
전문직	42.5	48.8	5.0	3.8	100.0	(80)
사무직	33.3	57.5	7.5	1.7	100.0	(240)
서비스판매직	23.3	64.2	7.5	5.0	100.0	(120)
기타	27.8	59.7	6.9	5.6	100.0	(72)
종사상지위 ²⁾ ($\chi^2=6.3$)						
비임금근로자	26.0	57.5	11.0	5.5	100.0	(73)
상용직	33.9	56.7	6.6	2.9	100.0	(381)
임시일용직	24.6	66.7	5.3	3.5	100.0	(57)
맞벌이여부($\chi^2=2.1$)						
맞벌이	30.9	59.7	6.5	2.9	100.0	(278)
비맞벌이	27.6	60.3	7.0	5.1	100.0	(214)
소득수준 ³⁾ ($\chi^2=8.0$)						
저소득	26.5	59.6	8.1	5.9	100.0	(136)
중소득	29.0	61.1	6.2	3.7	100.0	(355)
고소득	36.2	52.9	8.6	2.3	100.0	(174)

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

주 : 〈표 4-1〉과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

출산전후휴가 및 육아휴직제도 활성화를 위해 별도의 사회보험료 지불
이 불가한 취업자에 대한 조세 지원의 필요성에 대해 전체 응답자의

74.4%(매우 있음 21.8% 포함)가 긍정적으로 응답하였다. 이러한 경향은 응답자의 일반특성과 무관하게 보편적인 것으로 간주할 수 있다. 다만, 남성에 비해 여성에게서 그리고 비취업자에 비해 취업자에게서 상대적으로 더 관대한 태도를 보였다.

〈표 4-16〉 사회보험료 지불 불가한 취업자에 대한 조세 지출 필요성 인식

(단위 : %, 명)

	매우 필요	다소 필요	다소 불필요	전혀 불필요	계	(명)
전체	21.8	52.6	17.0	8.6	100.0	(987)
성별($\chi^2=9.2^*$)						
남성	22.8	50.9	15.4	11.0	100.0	(501)
여성	20.8	54.3	18.7	6.2	100.0	(486)
연령($\chi^2=16.5$)						
25~30세 미만	14.6	57.3	20.5	7.6	100.0	(185)
30~35세 미만	23.7	46.4	19.3	10.6	100.0	(207)
35~40세 미만	26.7	49.4	16.7	7.2	100.0	(180)
40~45세 미만	21.1	57.3	14.1	7.5	100.0	(227)
45~50세 미만	22.9	52.1	14.9	10.1	100.0	(188)
교육수준($\chi^2=0.1$)						
고졸이하	22.1	51.9	17.3	8.7	100.0	(231)
대졸이상	21.7	52.8	16.9	8.6	100.0	(756)
취업여부($\chi^2=10.3^*$)						
취업	22.8	53.4	14.7	9.0	100.0	(719)
비취업	19.0	50.4	23.1	7.5	100.0	(268)
직종 ¹⁾ ($\chi^2=13.7$)						
전문직	29.4	46.2	15.1	9.2	100.0	(119)
사무직	18.2	58.0	16.4	7.4	100.0	(336)
서비스판매직	26.6	49.1	13.6	10.7	100.0	(169)
기타	24.2	53.7	10.5	11.6	100.0	(95)
종사상지위 ²⁾ ($\chi^2=21.9$)						
비임금근로자	34.5	40.7	10.6	14.2	100.0	(113)
상용직	19.2	56.6	15.7	8.5	100.0	(530)
임시일용직	29.3	50.7	14.7	5.3	100.0	(75)
맞벌이여부($\chi^2=0.2$)						
맞벌이	23.7	51.2	16.3	8.8	100.0	(375)
비맞벌이	23.0	50.8	17.4	8.9	100.0	(305)

〈표 4-16〉 계속

(단위 : %, 명)

	매우 필요	다소 필요	다소 불필요	전혀 불필요	계	(명)
소득수준 ³⁾ ($\chi^2=4.8$)						
저소득	20.2	52.7	20.2	6.9	100.0	(188)
중소득	22.2	50.5	17.4	10.0	100.0	(501)
고소득	20.3	56.5	15.4	7.7	100.0	(246)

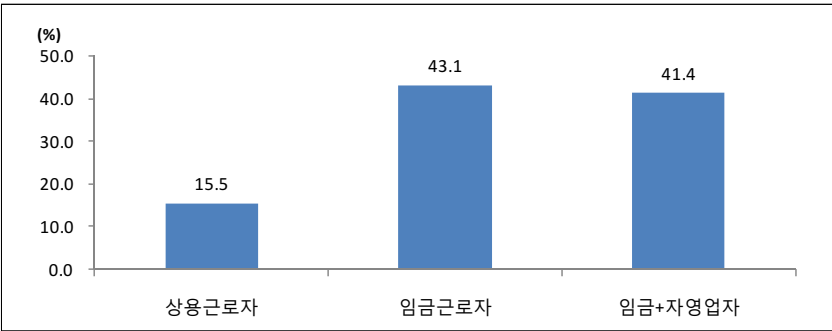
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

주 : 〈표 4-1〉과 동일. 맞벌이여부의 경우 기혼자에 한하여 분석

제2절 전문가 의견 분석

관련 전문가 58명에게 인터넷조사를 실시한 결과, 출산전후휴가 및 육아휴직의 적정 대상자로 ‘임금근로자’가 43.1%, ‘임금근로자+자영업자’가 41.4%로 나타났으며, ‘상용근로자만’은 15.5%로 낮게 나타났다. 요컨대, 전문가들은 임금근로자 전체를 대상으로 포함하든지, 더 나아가서는 전체 임금근로자에다가 자영업자까지 포함시키는 것이 적절한 것으로 간주하고 있다.

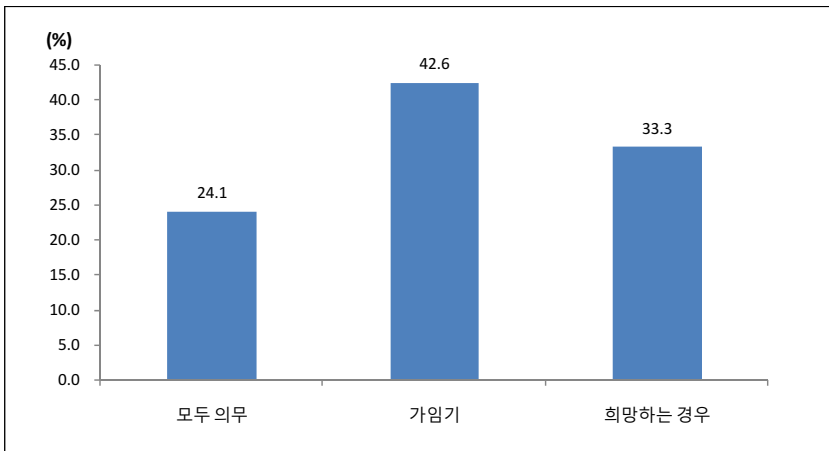
〔그림 4-1〕 출산전후휴가 및 육아휴직의 적정 대상자에 관한 전문가 의견



주: n=58
자료: 본 연구에서 실시한 전문가 의견 조사 결과임.

관련 전문가 54명이 인터넷조사에 응답한 결과를 보면, 출산전후휴가 및 육아휴직의 대상으로서 자영업자를 포함시키는 방법으로 가임기 42.6%, 희망하여 선택 33.3%, 모두 의무화 24.1% 등의 순으로 나타났다. 요컨대, 전문가들은 자영업자들 중 가임기에 해당하는 경우를 육아휴직 등의 대상으로 포함시키는 방법을 우선적으로 제시하고 있으며, 차선으로 자영업자들이 자발적으로 희망하여 육아휴직 등의 사용을 선택하는 경우에 제공해주는 방법을 제시하고 있는 것으로 해석할 수 있겠다. 한편, 자영업자 모두에 의무화하여 육아휴직 등을 제공하는 방법에 대해서는 상대적으로 저항 등을 우려하고 있는 것으로 풀이할 수 있다.

[그림 4-2] 육아휴직 등의 대상에 자영업자 포함 방법에 관한 전문가 의견



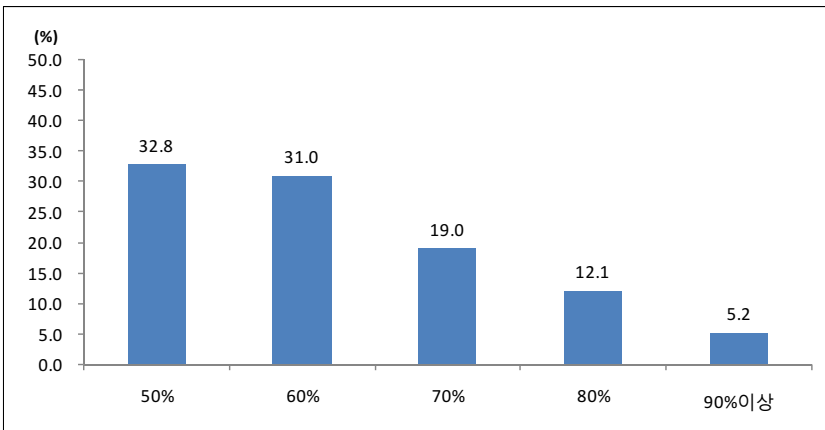
주 : n=54

자료 : 본 연구에서 실시한 전문가 의견 조사 결과임.

관련 전문가 58명이 인터넷조사에 응답한 결과를 보면, 육아휴직급여의 적정한 임금대체율 수준으로 휴직 전 임금의 50%가 32.8%, 휴직 전 임금의 60%가 31.0%, 휴직 전 임금의 70%가 19.0%, 휴직 전 임금의

80%가 12.1%, 휴직 전 임금의 90% 이상이 5.2%로 나타났다. 요컨대, 전문가들은 육아휴직 시 급여로 휴직 전 임금의 50% 등 상대적으로 낮은 임금대체수준을 보다 바람직한 것으로 간주하는 경향이 있다. 이러한 경향성은 일반국민을 대상으로 한 인식 조사의 결과에서도 나타났다. 아직 한국사회의 보편적인 정서로 육아휴직 기간 중에 받은 급여는 일하지 않고 받은 대가로 인식하는 경향성이 남아 있어, 사회적 형평성 차원에서 상대적으로 낮은 임금대체수준을 부여하고 있는 것으로 짐작된다. 한편, 전문가들이 적절하다고 응답한 임금대체수준의 평균은 62.6%로 산정되었다.

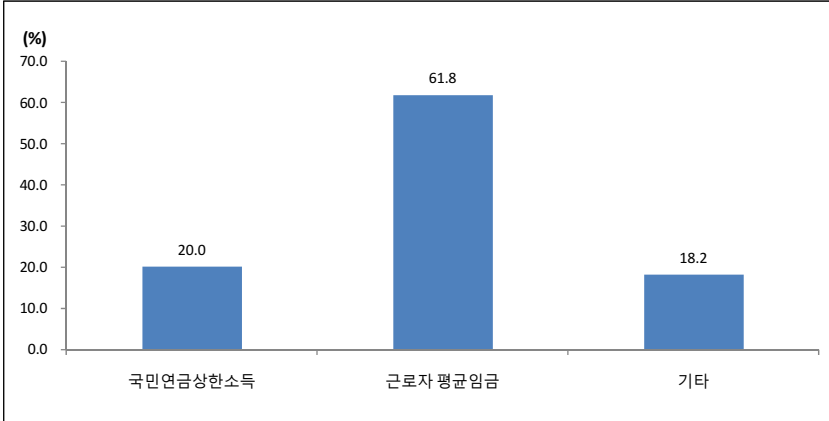
[그림 4-3] 육아휴직급여의 적절한 임금대체율 수준에 관한 전문가 의견



주 : n=58, mean=62.6%
 자료 : 본 연구에서 실시한 전문가 의견 조사 결과임.

관련 전문가 55명이 인터넷조사에 응답한 결과를 보면, 육아휴직 급여 비율을 적용하는 상한액의 기준으로 근로자 평균임금이 61.8%로 압도적으로 많고, 다음으로 국민연금 상한소득이 20.0% 등으로 나타났다. 기타 응답의 비율은 18.2%로 다양한 기준들이 제시되었다.

[그림 4-4] 육아휴직 급여비율의 상한액 기준에 관한 전문가 의견

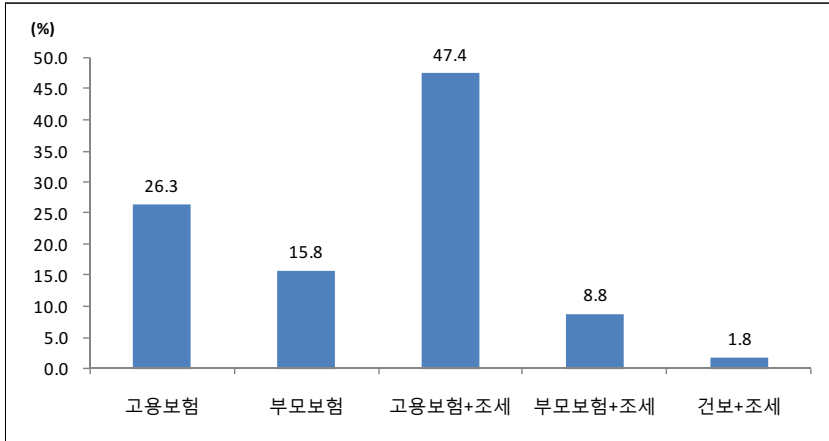


주 : n=55

자료 : 본 연구에서 실시한 전문가 의견 조사 결과임.

관련 전문가 57명이 인터넷조사에 응답한 결과를 보면, 출산전후휴가 및 육아휴직의 활성화를 위한 보험료 징수방법으로 ‘고용보험+조세’ 47.4%, 고용보험 26.3%, 부모보험 15.8%, ‘부모보험+조세’ 8.8%, 기타 1.8% 등의 순으로 나타났다. 부모보험만 또는 ‘부모보험+조세’ 방식에 대한 지지는 합하여 24.6% 수준이며, 이는 고용보험 또는 ‘고용보험+조세’를 합하여 73.7%인 것에 비해 1/3 수준에 불과한 것으로 나타났다. 요컨대, 전문가들은 새로운 보험제도의 도입에 따른 이해관계자의 부담(반대)을 고려하여 기존의 고용보험을 활용하되 조세를 적극적으로 투입하여 육아휴직 등의 대상을 확대하고 임금대체수준으로 높일 필요가 있다는 의견이 상대적으로 높다고 해석할 수 있다.

[그림 4-5] 육아휴직 등의 활성화를 위한 재원 마련에 관한 전문가 의견



주 : n=57
자료 : 본 연구에서 실시한 전문가 의견 조사 결과임.

제3절 한국형 부모보험제도 도입관련 공감대 검토

본 연구에서 실시한 국민인식조사의 조사대상은 혼인상태와 상관없이 20세~50세 미만의 남성과 여성을 포함한다. 일반국민(이하에서 일반국민 중 응답자를 의미함) 대부분이 여성의 출산전후휴가(98.9%)와 육아휴직(98.3%)이 필요하다는 데에 동의하고 있다. 남성에게 육아휴직을 제공할 필요가 있다는데 88.4%가 동의하고 있으며, 특히 남성들도 대체적(83.8%)으로 남성에게 육아휴직 제공이 필요하다는 인식을 하고 있다. 요컨대, 일하는 여성은 물론 남성에게도 육아휴직을 제공하여야 하여야 한다는 인식이 보편화되고 있다.

이에 따라 일반국민 대부분(95.8%)이 출산전후휴가와 육아휴직을 활성화할 수 있도록 제도의 강화를 요구하고 있다. 구체적으로 육아휴직 제

공 대상으로 상용근로자는 물론 임시근로자(83.7%), 일용근로자(61.5%), 자영업자(55.4%), 무급가족종사자(55.2%) 등까지 확대하는데 절반 이상이 지지하고 있다. 비임금근로자의 절반 이상(55.8%)이 자영업자도 육아휴직이 필요하다는 욕구를 나타내며, 임시·일용근로자 역시 임시근로자(87.0%)와 일용근로자(68.8%)도 육아휴직이 필요하다는 비교적 강한 욕구를 보이고 있다. 이와 같은 일반국민의 욕구 내지 지지는 전문가의 견해와 어느 정도 일치한다. 전문가 집단의 약 85%가 임시·일용직 그리고 42%는 자영업자까지 육아휴직 대상에 포함하여야 한다는 의견이다. 전문가 집단은 자영업자를 출산전후휴가와 육아휴직 대상으로 포함시키는 방법으로 보험 가입 시(43.4%), 선택가입(32.1%), 의무가입(24.5%) 등의 순으로 제시하고 있다.

응답자는 적절한 육아휴직기간으로 1년(45.5%), 6개월(26.8%), 2년(12.8%) 등의 순으로 제시하고 있다. 남성, 비임금근로자나 임시일용직 등의 응답자가 상대적으로 짧은 기간을 더 선호하는 경향이 존재한다. 일반국민의 77.6%가 일정한 육아휴직기간의 남성 할당을 지지하고 있으며, 그러한 지지도는 여성(82.7%)뿐만 아니라 남성(72.6%)에게서도 높게 나타난다. 적절한 할당기간으로는 8주, 4주, 2주, 6주 등의 순으로 나타난다.

일반국민은 적절한 육아휴직 급여수준으로 통상임금(휴직 전 임금 또는 수입을 의미)의 50%, 70%, 60%, 40%(현 수준), 월 100만원 고정액 등의 순으로 선호하고 있다. 전문가 집단은 적절한 급여수준으로 통상임금의 50%, 60%, 70%, 80% 등의 순으로 지지하고 있다(평균 62.7%). 요컨대, 일반국민과 전문가집단 공히 적절한 육아휴직 급여로 통상임금의 50~70%를 지지하고 있다고 할 수 있다. 한편, 일반국민들 사이에 육아휴직기간별 휴직급여의 차등적 지급과 동등한 지급에 대해 반반의 지지도

가 나타난다.

임시·일용직 근로자와 자영업자의 포함, 육아휴직 급여의 임금대체수준 제고, 남성의 적극적인 참여 수단 강구 등 출산전후휴가 및 육아휴직을 활성화하기 위한 수단으로 별도의 사회보험료 납부에 대해 일반국민의 70.9%가 지지하고 있다. 납부 대상으로 고용주 95.5%, 근로자 84.9%, 자영업자 60.8% 등으로 나타난다. 비임금근로자의 54.1%가 자영업자도 보험료를 납부해야한다는데 지지하고 있다. 실제 납부의향도 88.9%로 매우 높다. 그만큼 부모보험제도 도입에 대한 지지도가 높은 것으로 해석할 수 있다.

전문가집단은 보험료 징수방법으로 ‘고용보험+조세’, 고용보험, 부모보험, ‘부모보험+조세’ 등의 순으로 제시하고 있다. 부모보험(조세 결합 포함)에 대한 지지도는 1/4 수준이며, 고용보험(조세 결합 포함)에 대한 지지도는 약 70% 수준이다.

이와 같이 일반국민들은 새로운 사회보험(부모보험)에 대한 지지도가 높은 반면, 전문가집단은 보수적인 입장을 취하여 새로운 부모보험제도 보다는 고용보험에 조세를 결합하는 방식을 상대적으로 더 지지하고 있다. 전문가집단은 새로운 부모보험제도의 도입에 따른 이해집단의 반발 등을 예상하기 때문으로 해석된다. 요컨대, 한국형 부모보험제도는 중장기적인 프레임 가지고 추진할 필요가 있다. 중단기적으로 현행 고용보험체계를 개선하고, 장기적으로는 이해집단 등의 의견을 조율하여 사회적 공감대를 형성한 후에 부모보험제도를 도입하는 방안을 검토할 필요가 있다.



제5장 한국형 부모보험제도 도입방안

제1절 한국형 부모보험제도 도입의 기본방향

제2절 한국형 부모보험제도 방안

제3절 한국형 부모보험제도 도입의 기대효과

제4절 한국형 부모보험제도 도입 공감대 형성 방안

5

한국형 부모보험제도 << 도입방안

제1절 한국형 부모보험제도 도입의 기본방향

앞서 분석한 결과로서 출산전후휴가와 육아휴직에 관한 현행 제도가 안고 있는 문제점들은 크게 세 가지로 압축된다. 첫째, 비정규직 등이 주류를 이루고 있는 임신·일용직과 자영업자 등이 제도에서 배제되어 있다는 점이다. 둘째, 육아휴직 급여수준이 아주 낮아 임금대체가 어려워 남성은 물론 여성들이 이용을 기피하고 있다는 점이다. 셋째, 현재 출산전후휴가와 육아휴직의 급여를 지급하고 있는 재원으로서 고용보험(실업급여)의 재정상태가 점차 불안정해져 제도의 지속가능성이 위협받고 있는 점이다.

이와 같은 한국의 현행 제도가 안고 있는 문제점들을 해결하기 위한 방안을 모색하기 위하여 주요 선진국의 사례들을 분석하고, 일반국민의 인식을 파악하고 전문가집단의 의견을 진단하였다. 이러한 결과들을 토대로 향후 한국형 부모보험제도의 도입을 위한 기본 방향은 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 한국형 부모보험제도는 육아휴직(부모휴가)뿐만 아니라 출산전후휴가(모성휴가), 아버지출산휴가(부성휴가) 등 자녀 양육관련 휴가·휴직들을 포함하여 통합적으로 운영되도록 한다.

둘째, 한국형 부모보험제도는 기본적으로 임신·일용직과 자영업자를 포함하는 것을 전제로 한다. 기존 제도의 개선이든 새로운 보험의 도입이든 가장 주된 목적은 현행 고용보험 체계 하에서의 사각지대를 해소하는데 주안점을 두고 있기 때문이다.

셋째, 육아휴직 후 임금 상실(또는 축소)로 인한 기본적인 생활 유지 곤란을 방지하기 위하여 또한 여성은 물론 남성의 적극적인 참여를 유인하기 위하여 현행 육아휴직 급여의 임금대체수준을 제고하도록 한다.

넷째, 고용보험이든 건강보험이든 두 보험의 궁극적인 목적은 출산전후휴가나 육아휴직의 목적과 차이가 존재한다. 고용보험은 고용의 안정을 도모하기 위한 것이 일차적인 목적이며 건강보험은 국민 건강 보장이 일차적인 목적이다. 이와 달리, 출산전후휴가는 모성보호라는 관점이 강하여 기본적으로 건강보험의 기본 목적에 부합하나 질병 치료 등과는 본질적인 차이가 있다. 또한 육아휴직의 목적은 직장 보장과 임금 보조 등을 통해 육아 기회를 제공한다는 점에서 건강보험의 목적과는 아주 다르며, 고용보험과의 목적과는 완벽히 일치하지 않을 수 있다. 이러한 한계성들로 인하여 결과적으로 한국사회에서 출산전후휴가와 육아휴직은 건강보험의 대상이 되지 못하고 있으며, 고용보험의 체계 하에서 운영되고 있으나 적극적인 배려를 받지 못하고 있는 것이 현실이다. 이는 현행 육아휴직 등이 안고 있는 문제점들을 해결하기 위한 어떠한 개선방안일지라도 현실적으로 채택되거나 성공적으로 적용되기 어려울 것임을 의미하기도 한다. 따라서 궁극적인 개선책으로 새로운 제도로써 한국형 부모보험제도를 도입하는 것을 전제로 한다. 다만, 이러한 부모보험제도는 사회적 공감대를 형성하고 이해집단과의 의견을 조율하는 등의 사전적인 준비가 필요한 만큼 중장기적으로 추진하고, 이전 단계로서 현행 고용보험 체계 하에서 육아휴직 등을 개선하는 것을 고려하도록 한다. 요컨대, 본 연구에서 광의의 ‘한국형 부모보험제도’는 고용보험 개선부터 새로운 부모보험 도입까지 전 과정을 포괄하는 개념이다.

다섯째, 현행 육아휴직제도의 문제점들을 해결하기 위해서는 고용보험(실업급여)만으로 한계가 있다. 즉, 한정된 재원으로 사각지대에 놓여있

는 대상을 추가적으로 포함시키는데 어려움이 있고, 남성을 포함한 대상자들의 적극적인 이용을 유인하기 위해 급여의 임금 대체수준을 현실화하기가 어렵다. 결국 현행 보험체계를 당분간 유지한다고 해도 조세(국고)의 투입이 절실히 요구되며, 새로운 부모보험제도를 도입할 경우에도 적어도 초기에는 조세(국고)의 투입이 필요하다.

여섯째, 출산전후휴가와 육아휴직의 재원을 마련하기 위해 적용하고 있는 보험료율은 현재와 같이 고용주와 임금근로자에게 동등하게 적용할 수 있다. 다른 한편으로 급여의 인상 등으로 인한 근로자 등의 보험료 부담을 줄이기 위하여 조세 투입과 더불어 피고용자의 부담 보다 고용주의 부담을 늘리는 방식을 고려하도록 한다.

일곱째, 출산전후휴가와 육아휴직을 위한 보험료는 기존의 보험체계를 이용하도록 한다. 예를 들어, 소득의 몇 %를 고용보험 또는 건강보험에 추가로 부과하여 부모보험의 재원을 확보하는 것이다. 현재와 같이 고용보험 징수체계를 적용할 수 있으며, 자영업자를 포함한 보다 광범위한 징수대상을 보유하고 있는 건강보험 징수체계를 이용하는 방안을 고려하도록 한다. 새로운 부모보험제도를 도입하는 경우에는 현재 장기요양보험 등을 포함한 4대 보험의 보험료의 통합징수체계로서 역할을 하고 있는 건강보험 징수체계를 이용할 것을 검토하도록 한다.

제2절 한국형 부모보험제도 방안

1. 대상

부모보험을 도입하기 위한 준비 등에 일정기간이 소요될 수 있을 뿐만

아니라 사회적 합의를 이끌지 못하여 상당 기간이 소요될 수 있다. 따라서 부모보험을 본격적으로 도입하기 전에 단기적으로 현행 고용보험체계를 유지하면서 일부 제도를 보완하는 방안을 고려할 필요가 있다. 장기적으로는 새로운 보험제도 즉, 부모보험제도를 도입하여 운영하는 방안을 고려할 수 있다.

[단기방안]은 기존 고용보험체계를 개선하는 방안이다. 여기에서 보험료 납부자는 고용주와 임금근로자 및 자영업자(선택가입, 가입 후 탈퇴 불허)가 되며, 수급자는 고용보험 가입자인 임금근로자와 자영업자가 된다. 이는 부모보험제도 도입 전까지 한시적으로 운영하도록 한다.

[중장기방안]은 새로운 보험제도인 부모보험체계를 도입하는 방안이다. 여기에서 부모보험 보험료 납부자는 고용주와 임금근로자 및 자영업자(의무가입)가 되며, 수급자는 부모보험 가입자인 임금근로자와 자영업자가 된다. 부모보험 제도 도입 초기에는 출산과 육아를 앞둔 일정한 가입 연령층부터 부모보험료를 부과하여 시간 경과에 따라 모든 연령계층으로 확산되는 방안을 고려하도록 한다.

〈표 5-1〉 한국형 부모보험제도 도입을 위한 시나리오 : 보험체계와 대상

	단기방안(현행 고용보험체계 개선)	중장기방안(부모보험 도입)
납부자	-고용주 -임금근로자 -자영업자(선택가입, 가입 후 탈퇴 불허)	-고용주 -임금근로자(임시·일용직 등도 일정 근로기간 이상 의무가입) -자영업자(의무가입) *제도 도입 초기에 근로자와 자영업자는 일정한 가입 연령층부터 부모보험료 부과
수급자	- 임금근로자(가입자) - 자영업자(가입자)	-임금근로자(가입자) -자영업자(가입자)

2. 급여

가. 출산전후휴가 급여기간 및 급여수준

출산전후휴가(유사산휴가 포함)의 기간과 급여 수준 등은 현재와 동일하게 적용한다. 즉, 임신 중인 여성에게 90일을 제공하며, 급여의 상한액은 통상임금에 상당하는 금액이 135만원을 초과하는 경우에는 135만원이며, 하한액은 통상임금에 상당하는 금액이 피보험자의 휴가개시 전 1월간의 소정근로시간에 휴가개시일 당시 적용되던 최저임금법에 의한 시간단위에 해당하는 최저임금액을 곱한 금액(최저기준월액)보다 낮은 경우에는 최저기준월액이다.

근로자 수 등이 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 기업인 경우에는 출산전후휴가(유사산휴가) 급여를 휴가기간 전체에 대해 고용보험으로 지급하고, 그렇지 않은 기업의 경우에는 당초대로 30일 한도 내에서 지급하도록 한다.

나. 육아휴직 급여기간 및 급여수준

육아휴직(입양 시 포함)은 현행대로 부와 모 각각에 1년까지 허용한다. 실제 본 연구에서 실시한 국민인식조사 결과, 적절하다고 생각하는 육아휴직기간으로 1년이 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 한편, 일반국민 대부분 일하는 남성에게 육아휴직을 제공하여야 한다는 인식이 보편화되고 있다. 이와 관련 육아휴직기간에 대한 남성 할당제도 도입에 대해 80% 정도가 지지하고 있으며, 그 기간으로 8주가 가장 높은 지지를 받고 있다. 이에 따라 육아휴직기간에 2개월을 추가하되 이미 육아휴직을 사용한

부·모와 다른 성의 부·모만이 이용할 수 있도록 한다. 만약 다른 성의 부·모가 육아휴직을 이용하지 않은 경우에는 그 기간 동안의 수급권이 자동 상실된다. 이러한 부부간 양도불허기간(daddy's 또는 mum's months) 설정은 부부 간 공동육아분담을 유도하기 위한 것이다.

국민인식 조사 결과, 육아휴직기간별 휴직급여의 차등적 지급과 동등한 지급에 대해 지지도가 유사한 점도 고려하도록 한다. 남성, 비임금근로자나 임시일용직, 고연령층 등의 경우에는 상대적으로 짧은 육아휴직기간을 선호하는 경향성이 존재한다. 이는 육아휴직으로 인한 '기회비용'을 줄이고자하는 의향이 강하기 때문으로 설명될 수 있다. 따라서 육아휴직기간별로 급여수준을 차등적으로 지급하여 남성, 임시·일용직, 고연령층, 고소득자 등의 적극적인 참여를 유도하는 동시에 노동시장으로의 복귀율을 높이도록 한다. 물론, 이러한 차등적 적용은 일정 기간 이상의 부모휴가를 이용하는 경우로 한정한다.

이상의 논점들을 종합적으로 고려하여 육아휴직 기간별로 급여수준을 결정하는데 3가지 방안을 고려하도록 한다.

(1안)은 전체 14개월 동안 기준급여율(통상임금 대비 급여의 일정 비율 A)을 적용하는 것이다.

(2안)은 한 성(sex)의 부·모가 사용하는 최초 6개월 간 휴직기간에 대해 기준급여율(A)을 적용하고, 이후 6개월의 휴직기간에는 최저고정급여액(C)을 적용한다. 한편, 다른 성의 부·모가 사용하는 2개월 휴직기간에는 그 시기와 상관없이 기준급여율(A)을 적용하고, 이후 휴직기간에 대해서는 조정급여율(B)을 적용한다. 다른 한 성(sex)의 부·모가 사용하는 휴직기간에 대한 기준급여율(A) 적용은 반드시 한 성의 부·모가 육아휴직을 사전적으로 조금이라도 사용하여야 한다. 이는 남편의 육아 참여를 활성화하여 부부 간 육아 부담을 공평하기 위한 노력의 일환이다.

(3안)은 한 성의 부·모가 사용하는 최초 6개월 휴직기간에 대해서는 기준급여율(A), 이후 3개월의 휴직기간에 대해서는 조정급여율(B)을 그리고 나머지 3개월의 휴직기간에 대해서는 최저고정급여액(C)을 적용한다. 한편, 다른 성의 부·모가 사용하는 2개월 휴직기간에 대해서는 휴직시기에 상관없이 기준급여율(A)을 적용하고, 이후 휴직기간에 대해서는 조정급여율(B)과 최저고정급여액(C)을 각각 적용한다. 다른 성의 부·모가 사용하는 휴직에 대한 기준급여율(A) 적용은 반드시 한 성의 부·모가 휴직을 조금이라도 선행적으로 사용하여야 한다.

이상에서 다른 성의 부·모가 사용하는 육아휴직 기간(최대 2개월)에 대해 보다 높은 기준급여율(A)을 적용하는 것은 부부의 육아 공동 참여를 유인하기 위한 이른바 ‘양성평등 보너스’의 성격이 강하다. 한편으로, 각 방안에서 최초 1개월에 대해 부부가 동시에 이용할 수 있도록 허용하는 방안을 고려하도록 한다. 이는 출산 후 초기에 육아가 가장 힘들다는 점을 고려하기 위한 것이다.

[그림 5-1] 한국형 부모보험제도의 육아휴직 기간별 급여수준(안)

한 성의 부·모 당 최대 12개월		다른 성의 부·모의 최대 2개월	
(1안)	12개월(A)		2개월(A)
(2안)	6개월(A)	6개월(C)	2개월(A)
(3안)	6개월(A)	3개월(B)	3개월(C)
			2개월(A)

주: A는 기준급여율, B는 조정급여율, C는 최저고정급여액

현재 육아휴직의 급여율은 40%(상한 100만원, 하한 50만원)이다. 이러한 급여율을 단계적으로 인상할 것으로 고려한다.

(가)안은 단기적으로 기준급여율(A) 60%, 조정급여율(B) 40%, 최저고정급여액(C) 50만원으로 각각 설정하도록 한다. 이러한 기준급여율(A)은 앞서 분석한 바와 같이 육아휴직의 적정 급여수준에 대한 일반국민의 욕구와 전문가집단의 지지가 대체적으로 통상임금의 50~70%에 집중되어 있음을 고려하여 그 평균 수준인 60%에 근거한다. 조정급여율(B)은 현행 급여율(40%)을 그대로 적용한다. 최저고정급여액(C)은 1인 최저생계비를 고려하여 설정한다. 참고로 2013년도 1인 최저생계비는 57만 2,168 원이다. 이는 육아휴직 사용자(당사자)가 임금을 받지 못하는 휴직기간 동안 적어도 최저생계를 유지할 수준의 급여를 받아야 함을 의미한다.

(나)안은 중기적으로 기준급여율(A) 70%, 조정급여율(B) 50%로 설정하도록 한다. 이러한 기준급여율(A)과 조정급여율(B)은 캐나다 퀘벡주에서 육아휴직(Basic Plan)의 급여액이 최초 7주 간 70%, 추가 25주 간 55%로 설정한 것에 근거한다.⁴⁵⁾ 최저고정급여액(C)은 1인 최저생계비를 고려하여 설정하도록 한다.

(다)안은 장기적으로 통상임금과 대비하여 기준급여율(A) 80%, 조정급여율(B) 60%로 각각 설정한다. 기준급여율(A)은 스웨덴의 육아휴직 급여수준을 고려한 것으로 우리나라의 경우에도 장기적으로는 육아휴직 급여수준을 통상임금의 80%까지 높일 필요가 있음을 의미한다. 조정급여율(B)은 일반국민과 전문가집단이 지지한 급여의 평균액에 근거한다.⁴⁶⁾ 최저고정급여액(C)은 1인 최저생계비를 고려하여 설정하도록 한다.

45) 앞서 분석했듯이, 캐나다 퀘벡주 부모보험제도의 경우 육아휴직 급여액은 기본플랜(Basic Plan)을 선택한 경우 7주 동안 임금의 70% 그리고 25주 동안 임금의 55%를 지급받는다. 특별플랜(Special Plan)을 선택한 경우에는 25주 동안 임금의 75%를 급여로 지급받는다.

46) 본 연구에서 실시한 조사에서 전문가집단이 응답한 적정한 급여수준의 평균은 62.6%이다.

〈표 5-2〉 한국형 부모보험제도의 육아휴직 급여수준(안)

	정률제		정액제
	기준급여율(A)	조정급여율(B)	최저고정급여액(C)
(가)안	60%	40%	1인 최저생계비 수준
(나)안	70%	50%	1인 최저생계비 수준
(다)안	80%	60%	1인 최저생계비 수준

최종적인 육아휴직 급여액은 기준급여율(A) 또는 조정급여율(B)을 월 소득수준에 적용하여 산정하는데, 사회적 형평성 차원에서 수급 가능한 상한액은 도시가구 월평균 가구소득(2013년 3/4분기 기준 426만원)의 1/2로 한정한다. 즉, 맞벌이부부를 기준으로 부부 중 한 사람의 휴직 사용으로 인한 소득 상실을 도시가구 월평균 가구소득의 1/2에 해당되는 것으로 간주하여 급여로 최대한 그 수준까지 보전해준다는 의미이다(부부가 동시 육아휴직을 이용하는 경우에도 육아휴직 급여는 부부 중 한 사람에게만 지급한다). 이렇게 산정한 상한액은 2013년 기준으로 약 200만원이 된다. 실제 육아휴직 사용자(남녀 포함)의 연령별 분포를 살펴보면 전체의 약 85%가 25~34세의 연령층에 집중되어 있는데, 이들 연령층의 경우 근로소득이 아직 높지 않다. 고용노동부의 2012년 고용형태별 근로실태조사 보고서를 보면 25~29세와 30~34세의 월급여는 남성의 경우 200~250만원, 여성의 경우 193~225만원으로 200만원 정도이다. 즉, 육아휴직 상한액으로서 도시가구 월평균 가구소득의 1/2는 어느 정도 타당하다는 판단을 할 수 있을 것이다.

〈표 5-3〉 2011년 기준 연령별 육아휴직 사용자 및 2012년 기준 상용근로자 월급여

(단위 : 명, %, 만원)

	육아휴직자 ¹⁾ (남녀 포함, 2011년 기준)	비율	'12년 6월 기준 상용근로자의 월급여 ²⁾	
			남성	여성
19세 이하	11	0.0	123	145
20~24세	1,438	2.5	164	161
25~29세	20,640	35.5	209	193
30~34세	29,026	49.9	250	225
35~39세	6,492	11.2	302	230
40~44세	504	0.9	335	206
45~49세	21	0.0	346	191
50~54세	4	0.0	337	178

자료: 1) 통계청 e-나라지표, 출산 및 육아휴직현황(e-나라지표참고자료).

2) 고용노동부(2012). 2012 고용형태별 근로실태조사 보고서. 2012년 6월 기준 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자를 기준의 월급여(정액급여+초과급여)임.

소득수준이 낮거나 소득 파악이 곤란한 경우에는 1인 최저생계비 수준을 최저고정급여액(C)으로 지급하도록 한다. 피보험 자격기준(예를 들어 180일 이상)을 충족 못시킨 대상자(주로 임신·일용직 근로자 등)에 대해 피보험자격 기간에 따라 비례적으로 급여를 제공해주되, 급여수준이 최저고정급여액(C)의 미만인 경우에는 최저고정급여액을 지급하도록 한다. 물론, 최저생계비는 제도 적응 시기 당시를 기준으로 연동하여 채택하도록 한다.

3. 재원 구성

출산전후휴가(유사산휴가 포함)와 육아휴직의 급여를 지급하기 위한 재원을 마련하기 위한 방안은 크게 세 단계로 구분하여 제시할 수 있다.

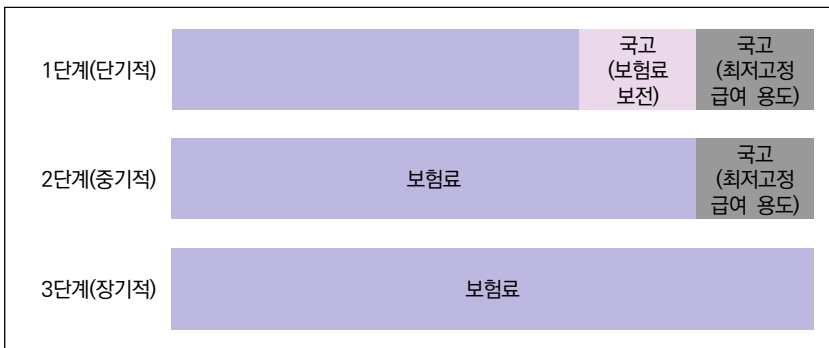
(1단계)는 단기적인 급여수준 인상, 대상 확대 등에 따른 재원 부족에 대처하기 위하여 보험료 이외에 국고를 투입하는 것이다. 국고는 두 부문으로 나누어 투입한다. 하나는 소득파악이 안되거나 소득수준이 낮은 대

상(특례대상)에 한정하여 육아휴직급여 등을 국고로 지급하는 것이며, 또 다른 하나는 단기간 보험료의 급격한 인상을 억제하기 위한 조치로 국고를 투입하여 기존의 보험료와 함께 위 특례대상자 이외의 일반 피보험자를 대상으로 육아휴직급여 등을 지급(보험료 보전 목적)하는 것이다. 요컨대, ‘보험+조세’ 방식의 재원마련방법을 채택하되, 조세의 부담률을 상대적으로 높이는 방안을 고려하도록 한다.

(2단계)는 중기적으로 점차 보험체계가 성숙됨에 따라 특례대상 이외의 일반 피보험자에 대해서는 보험료만을 이용하여 육아휴직 등의 급여를 지급한다. 다만, 특례대상자에 대한 급여 지원을 위해서는 국고를 투입하도록 한다. 즉, ‘보험+조세’ 방식의 재원마련방법을 유지하되, 조세의 부담률을 상대적으로 줄이는 방안을 고려한다.

(3단계)는 장기적으로 보험체계가 완숙단계에 이르러서는 특례대상자를 포함한 전 대상자에 대해 보험료만을 가지고 육아휴직 등의 급여를 지급하도록 한다.

[그림 5-2] 한국형 부모보험제도의 재원 마련 방안



고용보험 체계를 유지하는 [단기방안]의 경우, 육아휴직 등의 급여의

재원을 마련하기 위한 보험료율은 실업보험료율에 부과하여 징수한다. 이때 고용보험에 의무적으로 가입한 근로자는 물론, 선택하여 가입한 자영업자 등으로부터 육아휴직 등을 위한 보험료율에 따라 보험료를 징수한다. 또한, 동등한 비율의 보험료율에 해당되는 보험료를 고용주로부터 징수한다. 참고로 현재 실업급여계정에서 국고가 차지하는 비중은 매우 낮은 수준이다.

부모보험체계를 도입하는 [증장기방안]에서 부모보험료율(급여 인상 등의 경우에 추가 보험료율 포함)은 건강보험(경우에 따라서는 고용보험)에 부과하여 고용주와 더불어 의무 가입자인 근로자와 자영업자로부터 보험료를 징수한다. 한편, 근로자 등의 부담을 줄이기 위한 노력의 일환으로 고용주와 자영업자에 적용하는 부모보험료율은 근로자에 부과하는 부모보험료율에 비해 다소 높게 책정하는 방안도 고려해 볼 수 있다.

한편, 보험료 산정 시 최대소득액은 국민연금 상한소득액(2013년도 398만원)으로 한정한다. 지나치게 소득상한액을 높이는 경우에는 고소득자(납성, 고연령층, 일부 자영업자 등)가 불리하여 보험 가입에 소극적인 태도를 취할 것을 방지하기 위한 것이다.

4. 운영

현재와 같이 고용보험체제로 운영하든 별도의 부모보험체제를 도입하든 부모보험 기금의 안정적 운영을 위하여 별도의 위원회를 조직할 필요가 있다. 위원회는 재정추계 분야, 제도발전 분야, 기금운용 분야로 구분하여 운영한다. 재정추계위원회는 정부위원과 민간위원 및 피보험자 대표(근로자, 고용주 등)로 구성되며 부모보험 재정수지를 계산하고 보험료를 산정하는 역할을 수행하도록 한다. 제도발전위원회는 정부위원, 민간

전문가 위원 및 피보험자 대표(근로자, 고용주 등)로 구성되며, 부모보험제도 종합 운영방안과 제도의 장기발전을 모색하기 위하여 운영과 관련한 개선 방안에 대하여 검토하도록 한다. 기금운용위원회는 부모보험기금의 중장기 운용방향 및 기금 운용의 개선 방향에 대하여 연구 및 검토하고, 기금 투자를 위한 자산배분, 위험관리 등에 대해서도 방향성을 제시하도록 한다. 재정추계위원회, 제도발전위원회, 기금운용위원회에서 나온 의견들은 최종적으로 심의위원회를 거쳐 결정하도록 한다. 심사위원회는 근로자 대표, 사용자 대표를 포함하여 노동관계업무, 사회보험 및 고용업무 등에 대하여 학식이 풍부한 자들로 구성하며, 부모보험제도를 운영함에 있어 발생하는 피보험자격 취득상실에 대한 확인, 휴가휴직급여와 관련한 행정처분 등에 대한 재심사 청구사건에 대하여 다시 한번 심사함으로써 일하는 부모들이 자신의 권리를 정당하게 지킬 수 있도록 지원하는 역할을 수행하도록 한다.

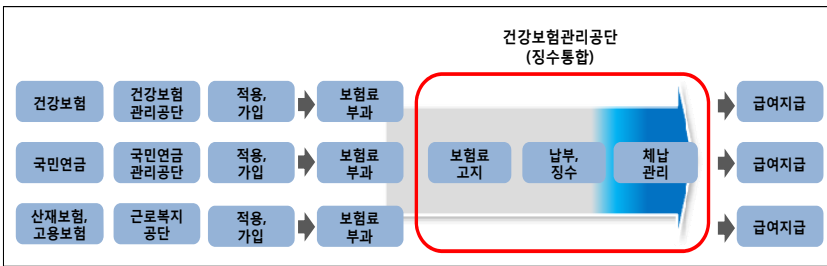
[그림 5-3] 부모보험 관련 위원회 체계(안)



현재 4대 사회보험료는 징수창구 일원화로 보험료 고지, 수납, 체납 그리고 징수 관련 민원 처리는 건강보험공단에서 수행하고 있다. 그 외 피보험자 관리, 급여 및 보상 업무는 개별 사회보험공단에서 처리하고 있다. 앞서 한국형 부모보험제도 도입을 위하여 현 고용보험체계를 그대로 유지하는 방안과 부모보험체계를 새롭게 도입하는 방안에 대하여 살펴본 바 있다.

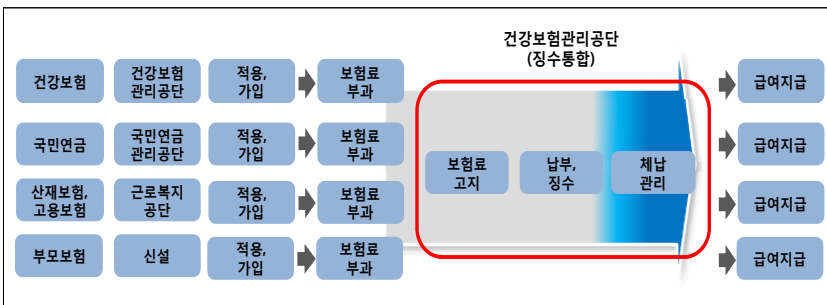
현 고용보험체계를 그대로 유지할 경우에는 현재와 같은 사회보험통합 체계를 그대로 유지하여 근로복지공단에서 피보험자의 관리업무(적용, 가입 등)와 보험료 부과, 보험료 지급 업무를 수행하도록 한다. 보험료 고지, 납부 및 징수, 체납관리, 징수 관련 민원 업무에 대해서는 건강보험관리공단에서 수행하도록 한다.

[그림 5-4] 현 고용보험체계 유지 시 보험료 부과 및 징수 절차(현행)



새롭게 부모보험제도를 도입할 경우에는 부모보험제도 피보험자 관리, 보험료 부과, 보험료 징수 업무를 수행할 별도의 조직을 신설하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 이 경우에도 보험료 고지, 납부 및 징수, 체납관리는 건강보험관리공단에서 수행하도록 한다.

[그림 5-5] 부모보험체계 도입 시 보험료 부과 및 징수 절차



건강보험관리공단에서 수행하는 통합 업무 이외 부모보험제도를 전적으로 수행할 조직(근로복지공단 혹은 신설조직)에서는 피보험자 관리, 보험료 부과, 급여 지급 업무 이외에 사업체 관리 감독 등을 통해 실질적인 대상임에도 불구하고 제도의 혜택을 받지 못하는 근로자들이 없도록 하여야 한다. 한편, 동 조직 내에는 기금운용위원회에서 결정된 사항들을 차질 없이 수행할 기금운용본부를 설치하도록 한다.

이들 운영방안을 종합하면 아래와 같다.

[그림 5-6] 한국형 부모보험제도 운영 방안 종합

정책 설계	관리 및 감독	행정
정부	부모보험위원회	건강보험관리공단
<ul style="list-style-type: none"> •방향성 설정 •관련 규정 및 조항 신설 및 수정 •제도 구성 •관련 통계 생산 	[제도발전위원회] •보험제도 및 보험사업의 개선에 관한 사항 •평가 및 모니터링 [재정추계위원회] •재정 추계 •보험료를 결정 [기금운용위원회] •기금 관리 전략 [심사위원회] •피보험자측의 이의신청에 대하여 재심사함으로써 근로자 권리구제	<ul style="list-style-type: none"> •보험료 고지, 수납 •채납관리
		근로복지공단(혹은 조직 신설) <ul style="list-style-type: none"> •보험료 부과 •가입자 관리 •보험료 산정 •급여 지급 •사업체 관리 감독 •가산금 징수 •기금운용본부

5. 한국형 부모보험제도 방안

이상의 논의를 바탕으로 한국형 부모보험제도 방안은 다음과 같이 종합화할 수 있다.

〈표 5-4〉 한국형 부모보험제도 방안 종합

		방안
보험료 납부자		(단기방안) 고용보험체계 하에서 고용주, 임금근로자, 자영업자(선택가입, 가입 후 탈퇴 불허) (중장기방안) 부모보험 도입에 따른 고용주, 임금근로자, 자영업자(의무가입)
출산전후 (유사산포함) 휴가급여	수급자	-보험 가입자(임금근로자, 자영업자)
	휴가기간	-임신 중 여성에 90일(단, 유사산휴가는 규정에 의거)
	급여수준	-통상임금(최대 135만원)
	지급기간	-90일(단, 유사산휴가는 규정에 의거 단축) •근로자 수 등이 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 기업인 아닌 경우 30일 한도 내에서 기업 등이 지급
육아휴직 급여 (입양 포함)	수급대상	-보험 가입자(임금근로자, 자영업자)
	휴직기간	-부와 모 각 1년(현행 유지)
	지급기간	-부부 합산 14개월(1인 최대 12개월, 2개월은 다른 성의 부·모 사용, 양도 불허) *부부 합산 14개월 초과기간에는 무급
	급여수준	-급여율 (가)안 기준급여율 60%, 조정급여율 40%, 최저고정급여액 (나)안 기준급여율 70%, 조정급여율 50%, 최저고정급여액 (다)안 기준급여율 80%, 조정급여율 60%, 최저고정급여액 •최저고정급여액은 1인 최저생계비 수준
		-상한액은 도시가구월평균 가구소득/2 -하한액(최저고정급여액)은 1인 최저생계비 수준 지급 -기간별 급여수준 (1안) 12개월(기준급여율 A), 다른 성의 부·모 2개월(A) (2안) 6개월(A), 6개월(C), 다른 성의 부·모 2개월(A) (3안) 6개월(A), 3개월(B), 3개월(C), 다른 성의 부·모 2개월(A)
재원		-재원 구성 1단계(단기적) 보험료+국고(보험료 보전+최저고정급여액 용도) 2단계(중기적) 보험료+국고(최저고정급여액 용도) 3단계(장기적) 보험료 -보험료를 적용 (단기방안) 실업보험료율에 육아휴직 급여 등을 위한 보험료를 부과 (중장기방안) 건강보험료율(또는 실업보험료율)에 부모보험료를 부과 •보험료 산정 최소소득기준은 국민연금 상한소득액

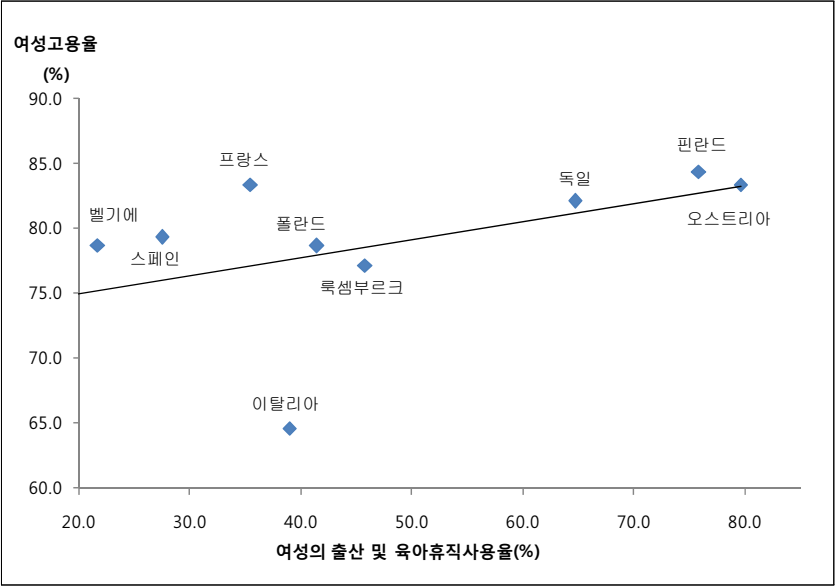
제3절 한국형 부모보험제도 도입의 기대효과

한국형 부모보험제도는 기본적으로 현행 육아휴직 등에 관한 제도를 개선하여 사각지대를 해소하고, 임금대체수준을 높여 적극적인 이용을 유도하고, 제도의 지속가능성을 담보하기 위하여 재원을 안정화하는 것이다. 이러한 제도 개선은 궁극적으로 육아휴직률 등을 제고하여 가임기(15~49세) 여성고용률을 높이고 출산율을 제고하여 저출산현상을 극복하기 위한 것이다. 본 연구에서 제안한 한국형 부모보험제도는 실제로 도입하여 실행하기 전으로 직접적인 평가는 현실적으로 불가능하다. 한편, 한국형 부모보험제도에 준하는 제도들은 이미 유럽의 많은 OECD국가들이 도입하여 운영하고 있다. 이러한 점에 착안하여 한국형 부모보험제도의 효과성을 평가하기 위하여 OECD국가들의 실적 자료를 분석하도록 한다. 한편, 분석에 포함된 국가들은 한정적이다. 그 이유로는 OECD가 발표하고 있는 국가들만이 분석에 포함하였기 때문이며, 다른 한편으로 구소련 연방 국가들과 같이 체제 전환 국가들의 제도가 서구의 제도들과 직접적으로 비교하기 한계가 있어 제외하였기 때문이다.

1. 육아휴직이 여성고용에 미치는 영향

먼저, 1세 미만 자녀를 둔 여성의 육아휴직(국가에 따라서는 출산전후 휴가 포함) 사용률과 여성(25~54세) 고용률 간의 관계이다. OECD에서 제공한 국가들의 자료에 한정하여 보면, 여성의 육아휴직 등의 이용률은 여성고용률에 정(+)의 관계를 가지고 있는 것으로 나타난다.

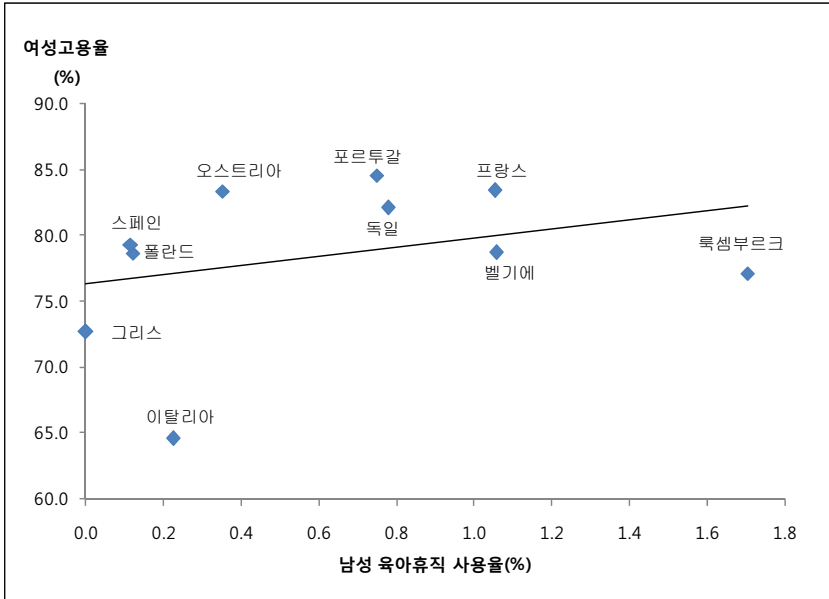
[그림 5-7] 1세미만 자녀를 둔 여성의 육아휴직 이용률과 여성고용률(2011)



주 : 여성고용률은 25~54세) 여성의 고용률임. 육아휴직 이용률은 국가에 따라서는 출산전휴휴가를 포함하는 경우가 존재함.
자료 : OECD. OECD Family Database.

1세 미만 자녀를 둔 남성의 육아휴직 이용률과 여성(25~54세) 고용률 간의 관계이다. OECD에서 제공한 국가들의 자료에 한정하여 보면, 남성의 육아휴직 이용률과 여성고용률은 정(+)의 관계를 가지고 있는 것으로 나타난다.

[그림 5-8] 1세미만 자녀를 둔 남성의 육아휴직사용률과 여성고용률(2011)

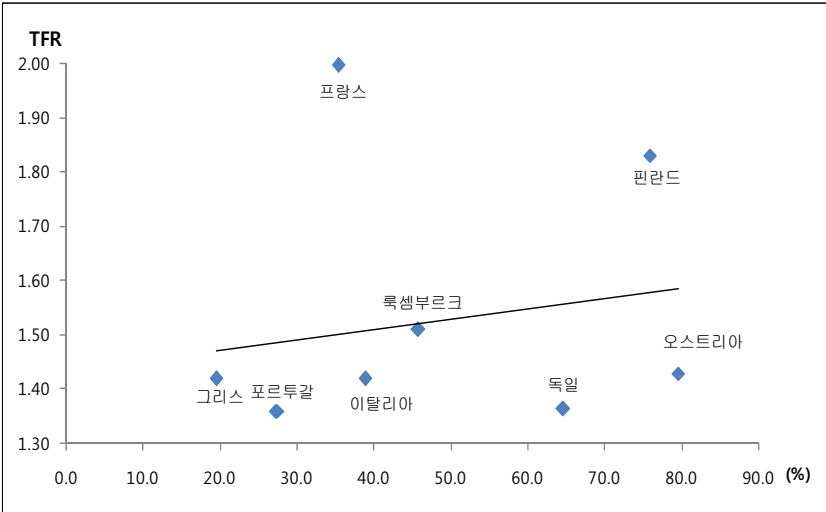


주 : 여성고용률은 가임기(25~54세) 여성의 고용률임.
 자료 : OECD. OECD Family Database.

2. 육아휴직이 출산에 미치는 영향

여성의 육아휴직 이용률(국가에 따라서는 출산전후휴가와 통합하여 운영)과 출산율의 관계에 대해 살펴보기로 한다. 대체적으로 여성육아휴직 이용률이 높을수록 합계출산율이 높게 나타난다. 즉, 육아휴직 제도가 개선되어 여성의 육아휴직 이용이 용이해지고, 이에 따라 육아휴직 이용률이 높아지게 되면 출산도 용이해져 출산율 역시 상승하는 것으로 해석할 수 있다.

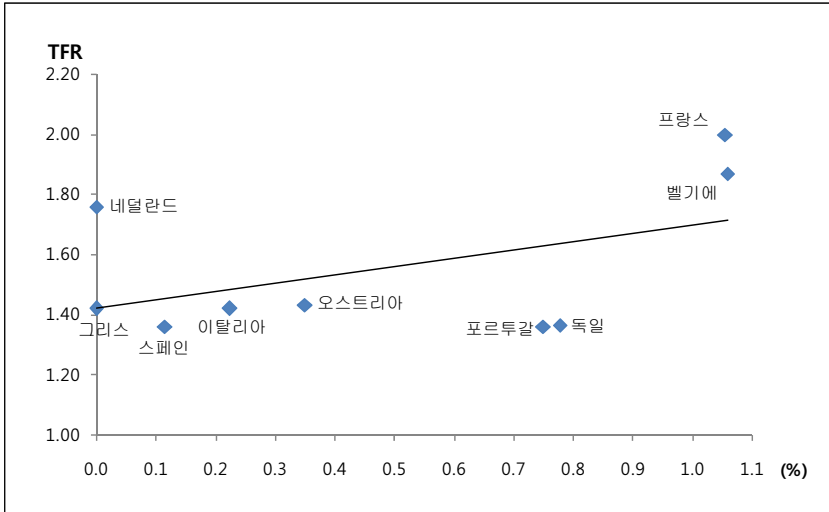
[그림 5-9] 1세미만 자녀를 둔 취업여성의 육아휴직 이용률과 합계출산율(2011)



주: 육아휴직 이용률은 국가에 따라서는 출산전휴휴가를 포함하는 경우가 존재함.
자료: OECD. OECD Family Database.

남성의 육아휴직 이용률이 높을수록 대체적으로 합계출산율이 높게 나타난다. 제도적으로 남성의 육아휴직 이용이 용이해지면 육아휴직 이용률이 높아지고, 이에 따라 여성의 입장에서는 일-가정 양립이 용이해져 출산 및 자녀양육에 대한 여유가 생겨 결과적으로 더 많은 출산이 가능해지기 때문으로 설명될 수 있다.

[그림 5-10] 1세미만 자녀를 둔 취업남성의 육아휴직 이용률과 합계출산율(2011)

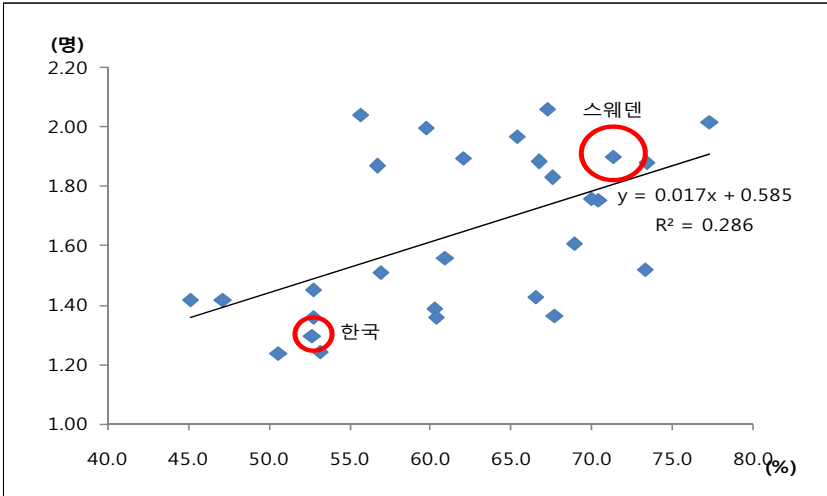


주: 육아휴직 이용률은 국가에 따라서는 출산전휴휴가를 포함하는 경우가 존재함.
 자료: OECD, OECD Family Database.

3. 여성고용률과 출산율 간의 관계

앞서 분석한 결과에 따르면, 여성과 남성 공히 육아휴직 이용률이 여성 고용률과 출산율과 정(+)의 관계를 가지고 있다. 결국 육아휴직 이용률이 높아진다면 일-가정 양립에 기여하고, 이를 통해 여성고용률과 출산율 간의 관계가 정적으로 나타날 것이다. 실제 OECD 국가들의 자료를 분석해보면, 여성고용률과 합계출산율 간 정(+)의 상관성이 나타난다. 요컨대, 한국형 부모보험제도의 도입은 육아휴직 이용률을 높이고, 이를 통해 여성고용률과 출산율 모두 높이는 역할을 할 것이다. 결국 한국형 부모보험제도의 도입은 저출산·고령사회에서의 노동력 부족과 사회보장 부담 등에 대처하는데 있어서 매우 중요한 제도적 기제가 될 것이다.

[그림 5-11] 여성고용률과 합계출산율(2011)



주: 여성고용률은 가임기(15~49세) 여성의 고용률임.
자료: OECD, OECD Family Database.

제4절 한국형 부모보험제도 도입 공감대 형성 방안

한국형 부모보험제도를 도입하는데 있어서 가장 중요한 관건은 사회적 공감대를 형성하는 것이다. 제도 도입 후 장시간이 지나면 아무런 문제가 없을 수 있다. 그러나 제도 도입 당시를 기준으로 보면, 출산과 육아를 앞둔 젊은층에게는 분명하게 유리한 제도이나 이미 출산과 육아를 완료한 계층이나 결혼 혹은 출산을 하지 않으려는 계층들은 상대적으로 불이익을 감수하여야 하기 때문이다. 또한, 상대적으로 소득 수준이 낮거나 소득 파락이 안 되는 계층들(주로 자영업자)이 낮은 보험료를 납부하고 상대적으로 더 많은 수혜를 누릴 수 있기 때문이다. 최근의 한국 사회에서 나타난 여러 갈등들을 감안해보면, 새롭게 도입하는 부모보험제도에 대

한 막연한 부담이나 손해라는 정서가 형성될 수 있다는 점도 무시할 수는 없을 것이다. 그럼에도 불구하고, 외국 사례나 국민인식 등을 종합해보면 부모보험제도 도입에 대한 사회적 공감대를 형성하는데 그리 어렵지 않을 수도 있다는 판단도 가능하다.

스웨덴에서 1960년대에 출산율이 지속적으로 하락했고, 노동력 부족으로 여성 특히 유자녀기혼여성의 경제활동참여로 대처하여야 한다는 시장에서의 욕구가 높았으며, 이를 위해서는 남편의 육아 참여가 중요해졌던 것이다. 그러나 이전부터 실시하였던 육아휴직제도는 6개월로 보수 수준이 낮아 남성은 물론 여성의 참여도 어렵게 되었다. 이는 현재 한국의 상황과 거의 유사하다. 따라서 저출산현상, 노동력 부족, 남성1인부양 체계에서 맞벌이부양체제로의 전환 등을 종합적으로 고려하여 남성이 참여하는 육아휴직을 활성화하기 위한 근본적인 제도 개혁이 요구되었다. 스웨덴에서 부모휴가의 필요성에 대한 논쟁은 정치권 등을 중심으로 1965년경부터 시작하였으며, 이후 약 10년이 지난 1974년에 부모보험 제도가 도입되었다.

캐나다의 퀘벡주에는 다른 주보다도 더 많은 베이비붐세대(1950~1970년생)가 거주하면서 다른 주들에 비해 고령화가 빠르게 진행되고 더 나아가 베이비붐세대의 은퇴에 따라 퇴직연금 등 사회보장 재정이 위협받게 될 것을 우려하였다. 이에 반해 출산율과 여성고용률은 다른 주들에 비해 가장 낮아 현재는 물론 미래에 노동력 부족이 심화될 것이라는 우려가 팽배해졌다. 그럼에도 불구하고, 퀘벡주를 포함한 캐나다 전역에 걸쳐 시행하였던 연방정부의 육아휴직제도는 고용보험에 가입하지 않은 자영업자와 파트타임 근로자가 사각지대에 놓여 있고, 임금대체율이 55%로 낮다는 문제점들이 존재하였다. 이에 따라 1990년대 중반부터는 저출산 및 인구고령화에 대응하기 위하여 출산율 회복과 여성경제

활동참가율 제고라는 두 목적을 동시에 추구할 수 있는 사회개혁을 모색하게 되었다. 보험제도 도입과 관련한 최초의 논의는 1996년부터 제기되기 시작하였는데, 시대적인 상황을 충분히 이해하고 있는 퀘벡주 사회의 욕구와 지지가 높았다. 경제고용지도자회의(Economic and Employment Summit)에서 고용주들은 호의적인 태도를 보였으며, 노동조합 등도 적극적으로 지지하였다. 노동조합과 비노동조합의 근로자, 자영업자, 시민 등을 대표하는 15개 기관으로 구성된 '부모보험제도추진연합(Regroupement pour un système d'assurance parentale)'이 설립되기도 하였다. 이와 같은 과정을 거쳐 2006년에 처음으로 퀘벡주만의 부모보험제도가 도입되기에 이르렀다.

이와 같이 스웨덴과 캐나다 퀘벡주의 사례에서 보면, 부모보험제도 도입이 필요한 시대적인 상황이 발생하였고, 이에 대해 정치권이나 경제단체 및 노동조합 등이 기본적으로 이해하는 가운데서 운영 방법 등에 대한 논쟁과 조정을 통해 합의된 부모보험제도를 도입하기에 이르렀던 것이다. 한국의 시대적인 상황도 시기가 다를 뿐 스웨덴이나 캐나다의 퀘벡주에서 전개되었던 것과 맥락을 같이한다. M-curve로 대변되는 일-가정 양립 곤란으로 세계 최저의 출산율 즉, 초저출산현상이 지속되고 있으며 여성고용률은 50%대 초로 OECD 국가들 중 거의 최저 수준이다. 베이비 붐 세대의 은퇴가 이미 시작되었으며, 2020년부터는 본격적으로 노년층으로 진입하여 고령화가 압축적으로 빠르게 상승할 전망이다. 그 영향으로 노동력 부족과 더불어 사회보장 부담이 증가하여 만성적인 저성장 기조로 전환하여 사회 발전의 지속가능성이 위협받고 있는 상황이다. 그럼에도 불구하고 육아휴직제도의 경우 광범위한 사각지대가 존재하고 급여의 낮은 임금대체수준으로 인하여 마음 놓고 이용할 수가 없는 실정이다. 특히, 오래 전부터 1인부양가족체제에서 맞벌이부부체제로 전환하였음

에도 불구하고 남성의 육아 참여는 거의 기대할 수 없는 상황이다.

이와 같은 한국사회가 직면하고 있는 시대적인 상황을 고려한다면, 한국형 부모보험제도의 도입은 시대적인 욕구일 수도 있다. 일반국민은 물론 이해관계에 있는 기업, 근로자, 자영업자 등 모든 사회주체들은 한국사회가 직면하고 있는 상황을 충분히 이해하고 있을 것이다. 정부가 저출산·고령사회정책을 추진한 이래 약 10년이 경과하고 있는 상황에서 저출산·고령사회의 문제점은 이미 충분히 이해하고 있다고 할 수 있다. 여론 역시 한국의 시대적인 상황에 대해 다양한 방법으로 그것도 수시로 경종을 울리고 있으며, 일-가정 양립의 중요성도 한층 강조하여 왔다.

그 예로 본 연구에서 실시한 국민인식조사 결과에 따르면 응답자(20세~50세 미만의 기·미혼 남녀)의 대부분이 일하는 여성과 남성 모두 육아휴직이 필요하며, 이를 위하여 96%가 제도 개혁을 요구하고 있다. 즉, 임신·일용근로자와 자영업자 그리고 남성의 참여를 확대하기 위하여 71%가 부모보험제도 도입을 지지하고 있으며, 보험료 납부 의향도 89%로 매우 높다. 그만큼 부모보험제도 도입에 대한 지지도가 높은 것으로 해석할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 향후 부모보험제도 도입을 위한 사회적 공감대를 형성하는 방법들을 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 한국사회가 직면하고 있는 시대적인 상황을 부모보험제도와 연계하여 다양한 방법을 동원하여 일반국민과 관계집단에게 충분히 홍보를 하도록 한다. 이외에도 수시로 부모보험제도 도입에 관한 세미나, 워크숍, 공청회, 국제회의 등을 개최하도록 한다. 이를 통해 일반국민과 관계집단들은 저출산·고령화 문제를 해결하고, 여성고용률을 높이고, 남녀가 육아를 함께하는 사회문화를 조성하는데 있어서 부모보험의 역할을 이해하고 지지할 수 있도록 한다.

둘째, 부모보험 설계 시 이해집단의 우려를 불식시키기 위해 단계적인 도입을 고려한다. 예를 들어, 전술한 바와 같이 우선적으로 고용보험체계 하에서 개선을 도모하며, 이어서 본격적인 부모보험제도를 도입하는 것이다.

셋째, 또 다른 방안으로 도입 초기에는 출산과 육아를 앞둔 가임기 연령층부터 부모보험료를 부과하는 방식을 고려하도록 한다. 일단 가입 후에는 탈퇴가 불허됨으로써 시간 경과에 따라 모든 연령계층으로 확산될 것이다. 이는 도입 당시 출산과 육아를 완료한 고연령층 집단 등의 불이익을 제거하기 위한 것이다.



제6장 결 론

최근 한국사회에서 초저출산현상이 지속되고 있으며 인구가 급속하게 고령화될 전망이다. 그로 인하여 노동력 부족, 사회보장 부담 증가, 경제 성장 둔화 등 사회 전 영역에서 부정적인 효과가 발생할 것으로 예상되고 있다. 이러한 파급효과를 방지하거나 완화시키기 위해서는 무엇보다도 출산을 회복이 중요한 관건이다. 초저출산현상의 가장 주된 원인 중 하나는 일-가정 양립 곤란이며, 그 중 가장 대표적인 정책으로는 출산전후휴가와 육아휴직이라고 할 수 있다. 육아휴직 등의 일가정양립제도는 출산을 제고뿐만 아니라 여성고용률을 높이는 중요한 기제로서 노동력 부족 등에 대처하기 위한 효과적인 정책수단이기도 하다. 그간의 정책적 노력에도 불구하고 현재의 육아휴직제도는 여전히 많은 문제점들이 노정되어 있다. 임시·일용직 근로자와 자영업자가 사각지대로 남아있고, 육아휴직 급여의 임금대체수준이 낮아 남성들은 물론 여성들조차 이용을 기피하고 있으며, 육아휴직 급여 등의 재원인 실업급여 계정마저 불안정한 재정적 구조를 가지고 있어 제도의 지속가능성이 위협받고 있다.

이에 본 연구는 현행 육아휴직제도 등에 대한 개혁으로서 한국형 부모보험제도 도입 모형을 개발하고자 하였다. 이를 위하여 제도적 고찰, 현황 분석, 외국제도 비교분석, 국민인식조사 및 전문가 의견조사를 실시하였다. 이들 분석 결과를 통해 한국형 부모보험제도의 모형 구축에는 다음과 같은 기본원칙 및 방향을 제시하였다. 첫째, 육아휴직제도를 위한 독립적 재원의 제도화는 육아휴직의 형식적 및 실질적 보편성을 확대시킬 수 있어야 한다. 즉, 성별분업의 해체를 통한 남성의 참여를 확대시킬 수 있

어야 한다. 둘째, 재정의 지속가능성과 함께 급여의 적절성을 담보해야 한다. 셋째, 한국형 부모보험제도는 대상으로서 자영업자를 포함하도록 한다. 넷째, 급여의 임금대체수준을 현 수준보다 높이도록 한다. 이는 여성은 물론 남성의 육아 참여를 확대하기 위해 필수적이기 때문이다. 다섯째, 남성의 육아 참가를 확대하기 위한 별도의 장치를 고안하도록 한다. 예를 들어, 스웨덴에서 도입한 양성평등보너스, 부부간 양도불허기간(daddy's 또는 mum's months) 설정, 최초 1개월에 대해 부부 동시 이용 허용 등을 고려할 필요가 있다. 여섯째, 자영업자, 고소득자 및 (소득이 상대적으로 높은) 남성의 적극적인 참여를 유도하는 동시에 육아휴직 후 노동시장 복귀율을 높이기 위하여 급여수준을 차등적으로 적용하는 방안을 고려하도록 한다. 일곱째, 한국형 부모보험제도는 출산전후휴가, 유사산휴가, 육아휴직(입양 시 포함), 아버지 출산휴가 등 다양한 휴가·휴직을 포함하는 방안을 고려하도록 한다. 여덟째, 한국형 부모보험제도는 사회적 형평성 차원에서 최대소득액, 상한액 및 하한액을 설정하도록 한다.

이와 같은 기본 원칙 및 방향을 토대로 한국형 부모보험제도 모형은 다음과 같이 제안하였다.

첫째, 부모휴가 대상은 단기적으로 기존 고용보험체계 하에서 임금근로자 이외에 자영업자도 선택적으로 가입(가입 후 탈퇴 불허)하게 하여 사각지대를 완화시키는 효과를 기대한다. 중장기적으로는 새롭게 부모보험제도를 도입하여 수입이 있는 모든 임금근로자와 자영업자가 의무적으로 가입하도록 한다. 세대 간 형평성을 고려하여 제도 도입 초기에는 일정 연령의 가입기 인구부터 가입토록 한다.

둘째, 부모휴가의 급여와 관련해서는 우선 출산전후휴가(유사산휴가 포함)의 경우 현 체계(90일 간 통상임금)를 그대로 유지하도록 한다. 육아휴직(입양 포함)의 경우에는 현행대로 부와 모 각각에 1년까지 허용하되,

급여를 받을 수 있는 기간은 총 14개월로 한정한다(이를 초과하는 기간에는 무급으로 사용하도록 한다). 전체 14개월 중 2개월은 부부간 양도를 불허하도록 한다. 육아휴직의 임금대체비율은 단기적으로 60%에서 장기적으로 80%까지 단계적으로 인상한다. 일정 기간 이상 육아휴직을 이용하는 경우에는 조정급여율을 적용하되, 이 경우 임금대체비율은 40%에서 60%까지 단계적으로 인상한다. 소득수준이 낮거나 소득파악이 어려운 경우 또는 장기간 육아휴직을 사용하는 경우에는 1인 최저생계비 등을 고려한 최저조정급여액을 지급한다. 사회적 형평성 차원에서 수급 가능한 육아휴직 급여 상한액은 도시가구 월평균 가구소득의 1/2로 한정한다.

셋째, 부모보험 재원 관련이다. 초기에는 급여 인상, 대상 확대 등에 따른 재원 부족에 대처하기 위하여 보험료에다가 국고(조세)를 투입한다. 여기에서 국고는 소득파악이 안되거나 소득수준이 낮은 대상(특례대상)에 급여를 지급하기 위한 것이며, 더 나아가 보험료의 급격한 인상을 억제하기 위하여 특례대상 이외의 일반 피보험자의 보험료를 보조하기 위한 것이다. 중기적으로는 부모보험제도의 성숙에 따라 특례대상의 급여 지원을 위한 국고 투입만 고려한다. 장기적으로 보험체계가 완숙단계에 이르면 특례대상자를 포함한 전 대상에 대해 보험료만을 가지고 급여를 지급한다.

넷째, 부모보험 보험료율 적용 관련이다. 고용보험 체계를 유지하는 경우(단기 방안), 육아휴직 급여 등의 재원을 마련하기 위한 추가 보험료율은 실업보험료율에 부과하여 징수한다. 부모보험제도를 도입하는 경우(중장기 방안)의 경우 부모보험료율(추가 보험료율 포함)은 건강보험(경우에 따라서는 고용보험)에 부과하여 징수한다.

다섯째, 부모보험 운영관련이다. 현 고용보험체계를 그대로 유지할 경우(단기 방안)에는 현재와 같은 사회보험통합체계를 그대로 유지하여 근

로복지공단에서 피보험자의 관리업무(적용, 가입 등)와 보험료 부과, 보험료 지급 업무를 수행하도록 한다. 새롭게 부모보험제도를 도입할 경우에는 부모보험위원회를 설립하고, 피보험자 관리, 보험료 부과, 보험료 징수 업무를 수행할 별도의 조직을 신설하도록 한다. 위 두 방안 모두 보험료 고지, 납부 및 징수, 체납관리는 건강보험관리공단에서 수행하도록 한다.

국제비교 분석을 통해 한국형 부모보험제도의 도입 효과로 여성고용률과 출산율이 높아지고 있음을 간접적으로 입증하였다. 이러한 기여도는 결국 여성고용률과 출산율 간의 정(+)의 상관성을 높이는 작용을 하고 있다. 결국 한국형 부모보험제도의 도입은 저출산·고령사회에서의 노동력 부족과 사회보장 부담 등에 대처하는데 있어서 매우 중요한 제도적 기제가 될 수 있을 것으로 보인다.

한국형 부모보험제도를 도입하는데 있어서 필요한 사회적 공감대를 형성하기 위해서는 한국사회가 직면하고 있는 시대적인 상황과 이를 극복하기 위해서는 부모보험제도의 역할이 중요함을 다양한 방법을 동원하여 일반국민과 이해집단에게 충분히 홍보하도록 한다. 부모보험제도 도입에 관한 세미나, 워크숍, 공청회, 국제회의 등을 개최하여 사회분위기를 조성하도록 한다. 부모보험을 단계적으로 도입하여 이해집단과의 갈등을 조정하는 시간을 가지는 것도 고려한다. 예를 들어, 우선적으로 고용보험 체계 하에 개선방안을 운영하고, 이를 부모보험으로 이전하여 확대 운영하는 것이다. 부모보험 도입 초기에 출산과 육아를 앞둔 일정한 가임기 연령층부터 부모보험료를 부과하는 방식을 고려한다.

현재 한국사회가 직면하고 있는 저출산·고령사회라는 시대적인 상황은 스웨덴이나 캐나다(퀘벡주) 그리고 많은 OECD 국가들과 거의 유사하다고 할 수 있다. 많은 국가들은 그러한 시대적인 상황을 극복하여 지속

가능한 발전을 담보하기 위한 중요한 노력의 일환으로 육아휴직제도를 중심으로 한 사회개혁을 단행하였다는 점은 우리에게 시사하는 바가 매우 크다. 실로 육아휴직 등을 중심으로 일과 가정을 조화롭게 하는 노력은 여성고용률을 높이고, 양성평등 사회를 구현하고, 저출산현상을 극복하는 등의 다목적인 이른바 사회종합적인 접근이라고 할 수 있다. 현재 한국사회에서는 육아휴직제도 등이 많은 한계점으로 인하여 일-가정 양립이 어렵다는 것은 인지하고 있고, 이에 대한 국민적인 욕구도 상당히 높은 수준으로 나타난다. 그럼에도 불구하고 육아휴직제도 등의 개혁에 대한 정치가와 정책가 등의 의지는 아직 부각되지 못하고 있는 실정이다. 이러한 관점에서 본 연구에서 제시하고 있는 한국형 부모보험제도 도입 방안이 한국사회에서 일-가정양립을 위한 사회적 개혁을 논의하는데 있어서 중요한 기초자료로 유용되기를 기대한다.

참고문헌 <<

- 김주숙(1999). 스웨덴의 부모보험제도와 여성의 경제활동. 한국사회복지학회.
- 고용노동부(2012). 2012년판 고용노동백서. 서울: 고용노동부.
- 고용노동부(2012). 2012 고용형태별 근로실태조사 보고서.
- 고용노동부(2013). 7월부터 고용보험 실업급여요율 0.2%p인상. 2013.04.25. 보도자료.
- 김유선(2012). 비정규직 규모와 실태. 월간 노동과 사회. 제167호.
- 보건복지부(2013). 2013년도 보육사업안내. 서울: 보건복지부.
- 유희정·이옥·서문희·윤선영·최영신·강정희·주재선·이미화(2003). 보육사업의 공공화 및 다양화 실행방안 연구. 서울: 여성부.
- 윤홍식(2011). 복지국가의 조세체계와 합의: 보편적 복지국가 친화적인 조세구조는 있는 것일까? 사회복지학, 63(4):277-299.
- 윤홍식·송다영·김인숙(2011). 가족정책: 복지국가의 새로운 전망(개정판). 서울: 공동체. OECD. 2013,
- 윤홍식(2012). 가족주의와 가족정책 재유형화를 위한 이론적 논의. 사회복지학, 64(4). 261-284.
- 장지연(2005). 출산 및 양육과 관련된 휴가제도의 국제비교. 한국노동연구원. 국제브리프. pp.32~42
- 조준모(2012). 저출산에 대응한 모성보호제도 개선방향. 한국경제포럼 제4권 제4호. pp.45~60.
- 최연혁(2011). 스웨덴의 저출산 대응정책과 중장기 파급효과 분석.
- 통계청 e 나라지표. 고용보험 지출현황.
- 통계청 e 나라지표. 고용노동부「고용보험기금 결산보고서」
- 통계청. 경제활동인구조사.
- 통계청. 근로형태별 및 비임금 근로 부가조사 결과. 2013.10.24.일자 보도자료.

통계청. 2013년 상반기 지역별고용조사-취업자의 산업 및 직업별 특성.
2013.10.30.일자 보도자료.

고용보험법. (일부개정 2001.8.14., 법률 제6509호)
고용보험법. (일부개정 2011.7.21., 법률 제10895호)
고용보험법. (일부개정 2013.6.4., 법률 제11864호)
근로기준법. (시행 1953.8.9., 법률 제286호)
근로기준법. (시행 1961.12.4., 법률 제791호)
근로기준법. (시행 1997.3.13., 법률 제5309호)
근로기준법. (시행 2001.11.1., 법률 제6507호)
근로기준법. (시행 2005.7.1., 법률 제7465호)
근로기준법. (일부개정 2012.2.1., 법률 제11270호)
남녀고용평등법. (제정 1987.12.4., 법률 제3989호)
남녀고용평등법. (전부개정 2001.10.31., 법률 제6508호)
남녀고용평등법. (일부개정 2005.12.30., 법률 제7822호)
남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률. (일부개정 2010.2.24., 법률 제9998호)
모자보건법. (일부개정 2012.5.23., 법률 제11441호)

조선일보(2013). ‘반짝 반등’ 출산율, 올 1.1명대로 다시 떨어질 듯. 2013년 9월 30일자.

고용노동부 홈페이지. <http://www.moel.go.kr>
통계청. 2013. 성·연령별 경제활동 인구. <http://kosis.kr>.
통계청. 2013a. e-나라지표: 출산 및 육아휴직 현황.
<http://www.index.go.kr>.
통계청. 2013b. 출생아 수 및 합계 출산율. <http://kosis.kr/>
통계청. 2013c. 성별 경제활동인구 총괄. <http://kosis.kr/>

통계청. 2013d. 취업자의 종사상 지위. <http://kosis.kr>

- Bruning, G. and Plantenga, J.(1999). "Parental leave and equal opportunities: Experiences in eight European countries." *Journal of European Social Policy*, 9(3): 195-209.
- Castles, F.(1996). Needs-based strategies of social protection in Australia and New Zealand, in G. Esping-Andersen (ed.), *Welfare states in transition: National Adaptations in Global economies*, pp. 88-115. London: Sage Publications.
- Earles, K.(2008). *Childcare and Parental Leave in Sweden : Implications for Women's Employment and Gender Equality. The Scope and Financing of Social Insurance in Sweden, 2004-2007*
- Ekberg, J., R. Eriksson, and G. Friebel.(2005). "Parental leave-A policy evaluation of the Swedish "Daddy-month" reform." IZA Discussion Paper No. 1617. Institute for the Study of Labor.
- Eriksson, R.(2005). "Parental leave in Sweden: the Effects of the Second Daddy month." SOFI Working Paper 9/2005 Swedish Institute for Social Research, Stockholm University.
- Esping-Andersen, G.(1990). *The three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Fraser, N. and Gordon, L.(2002). "A genealogy of dependency: Tracing a keyworld of the U.S. welfare state." In Kittay, Eva and Ellen Feder (eds.), *The subject of care: Feminist perspective on dependency*, pp. 14-39. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Gordon, L. (ed.)(1990). *Women, the state and welfare*. Madison, Wisconsin: University of Wisconsin Press.
- Hantrais, L(2004). *Family policy matters: Responding to family change*

- in Europe. Bristol: The Policy Press.
- Institute for Child and Family Policy(2013). The Clearinghouse on International Developments in Child, Youth and Family Policies. <http://www.childpolicyintl.org/>
- Katrougalos, G. and Lazaridis, G. (2003). Southern European Welfare States: Problems, Challenges, and Prospects. New York, NY: Palgrave Macminllan.
- Kotowska, I. and Baranowska, A. (2006). Praca a obowiązki ordzinne w 225 r. Warsaw: cntral Statistical Office.
- Leitner, S.(2003). Varieties of familialism: the Caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*, 5(4):353-375.
- Lewis, J. (1998). Gender and the development of welfare regimes. In O'Connor, J. and G. Olsen (eds.), *Power resources theory and the welfare state*, pp. 229-249. Toronto: University of Toronto Press.
- Matysiak, A. (2007). Organizacja czasu pracy ii opieki, In: I.E. Kotowska, U. Sztanderska and I. Wóycicka (eds.) *Aktywność zawodowa ii edukacyjna a obowiązki rodzinne*. Scholar Publication Company.
- Michoń, Piotr. (2008). Familisation and defamilisation policy in 22 European countries. *The Proznań University of Economic Review*, 8(1), 34-54.
- Moss, P. (ed.). 2011. *International review of leave policies and related research 2011*. Institute of Education, University of London.
- Moss, P. (ed.). 2012. *International review of leave policies and related research 2012*. Institute of Education, University of London.
- Moss, P. (ed.). 2013. *International review of leave policies and related*

research 2013. Institute of Education, University of London.

- Naldini, M. and Jurado, T. (2009). Families, markets and welfare states: The Southern European Model. Paper distributed at the 7th ESPANet conference. Urbino, 19-19 September 2009.
- Ray, R., Gornick, J., and Schmitt, J. (2009). Parental leave policies in 21 countries: Assessing generosity and gender equality. Center For Economic and Policy Research.

스웨덴 Försäkringskassan 홈페이지.

<http://www.forsakringskassan.se/sprak>

스웨덴 보건복지부 홈페이지. <http://www.government.se/sb/d/2061>

퀘벡주 고용사회연대부 홈페이지. <http://www.gouv.qc.ca>

캐나다 통계청 홈페이지. www.statcan.ca

OECD Family Database. www.oecd.org/social/family/database

부 록 <<

[부록 1] 출산전후휴가 및 육아휴직 활성화를 위한 국민인식조사 조사표

출산전후휴가 및 육아휴직 활성화를 위한 국민인식조사

안녕하십니까?

한국보건사회연구원은 국무총리실 산하 국책연구기관으로, 국가의 저출산 고령사회 대응 정책과 보건 및 복지 정책을 만드는 역할을 하고 있습니다. 금번 저희 연구원에서는 취업 부모들의 일-가정 양립을 지원하기 위한 정책 방안 마련에 대한 연구를 수행하고 있습니다. 동 연구와 관련하여 출산전후휴가 및 육아휴직제도의 활성화 방안 마련에 대한 국민의 인식을 살펴보기 위하여 전화조사를 실시하게 되었습니다.

동 조사는 전국에서 표본추출한 20~40대 남녀 1,000명을 대상으로 실시하는 것으로, 바쁘시더라도 잠시 틈을 내어 조사원의 질문에 답변해 주시면 대단히 감사하겠습니다. 귀하께서 말씀해 주신 개인이나 가구에 관한 모든 사항은 통계법에 따라 비밀이 절대적으로 보장되며, 그 내용은 통계자료로만 이용되오니 정확하고 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다. 협조해 주셔서 대단히 감사합니다.

2013년 11월

보건복지부
한국보건사회연구원

설문과 관련하여 문의사항이 있으시면 아래 연락처로 연락 주십시오.

-한국보건사회연구원 최효진 연구원 : 02-380-8182

사도

--	--

응답자 성명		응답자 전화번호	() -
--------	--	----------	-----------------

다음은 출산전후휴가 및 육아휴직에 관한 질문입니다.

1. 현재 우리나라에서 진행 중인 저출산·고령화현상으로 노동력 부족, 경제성장 둔화 등이 발생할 수 있습니다. 이러한 문제가 귀하나 가족의 미래에 어느 정도로 영향을 미칠 것이라 생각하십니까?

☐①매우 심각한 영향 ☐②다소 심각한 영향
☐③거의 영향 없음 ☐④전혀 영향 없음

출산전후휴가나 육아휴직은 출산율과 여성고용률을 높이는 효과가 있어 저출산·고령화를 극복하기 위해 매우 중요한 제도입니다. 이와 관련, 다음 문항에 답변해주시기 바랍니다.

2. 귀하는 일하는 여성이 임신하였을 때, 출산 전후에 휴가를 사용하도록 하는 것이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

☐①매우 필요 ☐②다소 필요
☐③다소 불필요 ☐④전혀 불필요

3. 귀하는 일하는 여성에게 자녀 육아를 위하여 일정 기간 육아휴직을 사용하도록 하는 것이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

☐①매우 필요 ☐②다소 필요
☐③다소 불필요 ☐④전혀 불필요

4. 귀하는 일하는 남성의 육아휴직 사용이 어느 정도 필요하다고 생각하십니까?

☐①매우 필요 ☐②다소 필요
☐③다소 불필요 ☐④전혀 불필요

- 4-1. 귀하는 아버지의 양육참여를 높이기 위해 육아휴직의 일정기간을 아버지만 사용하도록 할당하는 것이 필요하다고 생각하십니까?

☐①매우 필요 ☐②다소 필요
☐③다소 불필요 ☐④전혀 불필요 → (질문 5로 이동)

4-1-1. (아버지에게 휴직기간을 할당한다면) 어느 정도가 적절하다고
생각하십니까?

☐① 2주

☐② 4주

☐③ 6주

☐④ 8주

5. 귀하는 출산전후휴가나 육아휴직을 활성화하기 위하여 정책을 강화할 필요가
있다고 생각하니까?

☐①매우 필요

☐②다소 필요

☐③다소 불필요

☐④전혀 불필요

6. 귀하는 육아휴직제도를 이용할 수 있는 대상으로 누구를 포함하는 것이 적정
하다고 생각하십니까? 적정하다고 생각되는 대상자를 **모두** 응답해주시오.

☐①상용직(정규직)근로자

☐②일정기간 일한 임시근로자

☐③일정기간 일한 일용근로자

☐④자영업자

☐⑤무급가족종사자

7. 귀하는 육아휴직기간은 얼마로 하는 것이 적정하다고 생각하십니까?

☐①6개월(180일)

☐②1년(365일)

☐③1년 2개월(420일)

☐④1년 4개월(480일)

☐⑤1년 6개월(540일)

☐⑥2년(730일)

☐⑦2년 초과

8. 귀하는 육아휴직기간 동안 휴직급여를 어느 정도 지급하는 것이 적정하다고
생각하십니까?

☐①현재의 휴직 전 임금의 40%이되 상한 100만원

☐②휴직 전 임금과 무관하게 월 100만원

☐③휴직 전 임금의 50%

☐④휴직 전 임금의 60%

☐⑤휴직 전 임금의 70%

☐⑥휴직 전 임금의 80%

☐⑦휴직 전 임금의 90%

☐⑧휴직 전 임금의 100%

8-1. 귀하는 육아휴직급여를 지급하는 방법으로 다음 중 어떤 방법이 가장 적절하다고 생각하십니까?

- ☐①전체 기간 동안 동일한 금액 지급
☐②육아휴직 기간에 따라 차등 지급
(휴직기간이 길수록 적은 액수 지급)

9. 귀하는 향후 육아휴직 이용을 활성화하기 위하여 개선이 필요하다고 생각되는 부분은 무엇입니까? 가장 시급하다고 생각되는 **한 가지만** 응답하여 주시기 바랍니다.

- ☐①육아휴직급여 상승
☐②육아휴직 이용 대상 확대(비정규직, 자영업자 등에까지 확대)
☐③육아휴직 사용 기간 연장(현재 남녀 각각 최장 1년)
☐④육아휴직을 사용할 수 있는 시기 연장(현재 만6세 이하 자녀)
☐⑤육아휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 직장분위기

10. 귀하는 향후 출산전후휴가나 육아휴직제도 등의 이용을 활성화하기 위하여 별도로 사회보험료를 징수하는 것이 필요하다고 생각하십니까?

- ☐①매우 필요 ☐②다소 필요
☐③다소 불필요 ☐④전혀 불필요 → (질문 10-2로 이동)

10-1. 사회보험료를 납부하는 대상으로 누구까지 포함하는 것이 적절하다고 생각하십니까? 적절하다고 생각되는 대상자를 **모두** 응답하여 주시기 바랍니다.

- ☐①고용주 ☐②근로자 ☐③자영업자

10-2. 만약 사회보험료를 징수할 경우 귀하는 보험료를 지불할 의사가 있습니까?

- ☐①매우 찬성 ☐②다소 필요
☐③다소 불필요 ☐④전혀 불필요

10-3. 사회보험료를 지불할 수 없는 취업자의 출산전후휴가 및 육아휴직을 보장하기 위해 세금을 지출하는 방안에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ☐①매우 필요 ☐②다소 필요
☐③다소 불필요 ☐④전혀 불필요

다음은 일반사항에 관한 질문입니다.

11. 귀하의 만으로 몇 세입니까? 만 _____세

12. 귀하의 성별은 무엇입니까? ☐①남성 ☐②여성

13. 귀하의 최종학력은 무엇입니까?

(※ 재학 또는 중퇴의 경우는 이전 학력을 기준으로 판단)

- ☐① 중학교 이하 ☐② 고등학교 ☐③ 대학(4년제 미만)
☐④ 대학교(4년제 이상) ☐⑤ 대학원

14. 귀하의 혼인상태는 어디에 해당됩니까?

- ☐① 미혼 ☐② 유배우 ☐③ 기타

15. 귀하의 취업상태는 어디에 해당됩니까?

- ☐① 취업 ☐② 비취업

15-1. (Q.14에서 유배우인 경우) 귀하 배우자의 취업상태는 어디에 해당됩니까?

- ☐① 취업 ☐② 비취업

16. (Q.15에서 취업 중인 경우) 귀하는 무슨 일(직종)을 하고 계십니까?

- ☐① 관리자 ☐② 전문가 및 관련종사자 ☐③ 사무종사자
☐④ 서비스종사자 ☐⑤ 판매종사자 ☐⑥ 농림어업 숙련 종사자
☐⑦ 기능원 및 관련기능종사자 ☐⑧ 장치, 기계조작 및 조립종사자
☐⑨ 단순노무종사자 ☐⑩ 군인 ☐⑪ 기타(무엇:)

17. 귀댁의 (지난 3개월간) 월평균 가구소득은 대략 얼마나 됩니까?

(※ 가구원 모두의 수입을 합한 금액입니다)

- ☐① 242만원 미만(60%)
- ☐② 242만원~283만원 미만(60~70%)
- ☐③ 283만원~323만원 미만(70~80%)
- ☐④ 323만원~364만원 미만(80~90%)
- ☐⑤ 364만원~404만원 미만(90~100%)
- ☐⑥ 404만원~444만원 미만(100~110%)
- ☐⑦ 444만원~485만원 미만(110~120%)
- ☐⑧ 485만원~525만원 미만(120~130%)
- ☐⑨ 525만원~566만원 미만(130~140%)
- ☐⑩ 566만원~606만원 미만(140~150%)
- ☐⑪ 606만원 이상(150%)
- ☐⑫ 모르겠음

※ 전체가구 평균소득 월평균 404만1천원(2013. 2/4. 가계조사, 통계청)

[부록 2] 전문가 의견 조사표(양식)

출산전후휴가 및 육아휴직제도 개선 관련 의견

한국보건사회연구원에서는 일-가정 양립 관련 육아휴직제도 등을 개선하기 위한 방안을 연구하고 있습니다. 아래 5개 항목을 답변해 주시면 감사하겠습니다.

응답자 성명		소속	
		전공	

문1. 현재 출산전후휴가(모에 90일 제공) 및 육아휴직(부·모에 각각 1년 제공) 대상으로 누구를 포함하는 것이 더 적절하다고 생각하십니까?

- ☐① 현재와 같이 임금근로자 중 상용근로자
☐② 임금근로자 전체(상용, 임시, 일용)
☐③ 임금근로자 전체 + 자영업자

문1-1. 자영업자를 육아휴직 등의 대상에 포함시킨다면 어떤 방법이 더 적절하다고 생각하십니까?

- ☐① 모든 자영업자가 의무적 가입
☐② 가입기(20~49세) 남·녀의 자영업자만 의무적 가입, 이외 연령층은 선택 가입
☐③ 연령과 상관없이 희망하는 자영업자만 선택 가입(단, 가입 후에는 탈퇴 불허)

문2. 육아휴직 기간동안 지급하는 급여는 현재 휴직 전 임금의 40%(상한액 100만원)입니다. 부와 모의 육아휴직 사용을 권장하기 위하여 급여를 어떻게 책정하는 것이 적절하다고 생각하십니까?

2-1. 임금대비 육아휴직 급여의 비율	2-2. 휴직급여비율을 적용하는 상한액 (기준)
<input type="checkbox"/> ① 50% (상한액 별도 설정) <input type="checkbox"/> ② 60% (상한액 별도 설정) <input type="checkbox"/> ③ 70% (상한액 별도 설정) <input type="checkbox"/> ④ 80% (상한액 별도 설정) <input type="checkbox"/> ⑤ 90% 이상 (상한액 별도 설정)	<input type="checkbox"/> ① 국민연금 상한소득액 (현재 395만원) <input type="checkbox"/> ② 근로자의 평균 임금 <input type="checkbox"/> ③ 기타(무엇?)

문3. 위 휴가휴직 기간동안 지급하는 급여의 재원은 어떻게 마련하는 것이 더 적절하다고 생각하십니까?

- ☐① 현재와 같이 고용보험료(실업급여)를 징수해서
- ☐② 고용보험으로부터 독립된 새로운 사회보험의 보험료(예, 부모보험)를 징수해서
- ☐③ 조세로
- ☐④ 고용보험료 징수+조세(임시·일용직 또는 영세자영업자 등을 위한)
- ☐⑤ 새로운 사회보험료 징수+조세(임시·일용직 또는 영세자영업자 등을 위한)