



영국의 새로운 부모공동 육아 휴직제도의 잠재적 문제점

정민아 (영국 셰필드대학교 사회정책학 박사과정)

■ 머리말

2014년 10월 1일부터 부모공동 육아휴직제도가 시행된다. 이 제도는 2014년 아동가족법 (Children and Families Act 2014)의 일부로 도입되며, 현행법상 출산 여성에게만 적용되는 육아휴직 및 수당을 배우자 혹은 파트너 관계에 있는 남녀가 번갈아 혹은 동시에 사용할 수 있도록 하는 법적 장치이다.¹⁾ 부모공동 육아휴직은 근로 유연성을 향상시키고 이를 통해 여성을 자녀양육의 주 담당자로 간주하는 뿌리 깊은 성적 편견을 근절함과 동시에 남녀의 동등한 작업장 참여를 유도하려는 목적을 가지고 있다.

새로운 제도 도입에 대한 노사 및 인적자원개발 전문가들의 반응은 상이하다. 인적자원개발 전문가는 해당 제도의 도입으로 부모가 되는 근로자가 각자의 상황에 맞게 육아휴직을 계획할 수 있게 될 것이라고 평가한 반면, 사용자 측은 육아휴직과 관련하여 기업이 가진 어려움에 정부가 귀를 기울였다는 점에서는 환영하지만 새로운 제도가 사용자와 근로자 모두에게 도움이 되기 위해서는 많은 부분 보완이 필요하다는 입장이다. 한편 노동계는 육아휴직 수당의 실질적인 인상 없이는 눈에 띄는 효과를 보기 어려울 것이라고 지적한다. 이 글에서는 부모공동 육아휴직제도의 확정된 주요 내용을 개괄하고, 비중 있게 논의되고 있는 잠재적 문제점을 살

1) 현행법상으로 정규 남성 양육휴가(ordinary paternity leave)는 출산일로부터 56일 안에 2주의 양육휴가를 마쳐야 하고, 추가 남성 양육휴가(additional paternity leave)는 출산 후 20주 후부터 52주 사이에 최대 26주 기간 동안 사용할 수 있으며 추가 남성 양육휴가 사용 시 여성은 반드시 직장에 복귀해야 한다.

펴보도록 한다.

■ 부모공동 육아휴직제도의 주요 내용²⁾

새로 도입되는 부모공동 육아휴직제도는 보건 및 안전상의 이유로 출산 여성이 반드시 써야 하는 출산 후 첫 2주를 제외한 나머지 50주의 육아휴직과 37주간의 육아휴직 수당을 부모가 공유할 수 있게 하는 것을 골자로 하고 있다. 새로운 제도에는 남성 근로자의 경우 최대 6시간 반씩 무급으로 두 번의 출산 전 검진에 다녀올 수 있도록 하는 내용도 포함된다. 이는 2014년 10월 1일부터 시행되어 2015년 4월 5일 이후 출산 예정인 근로자들에게 적용된다.

부모공동 육아휴직을 사용하기 위해서는 출산한 여성 근로자가 자신의 배우자 혹은 파트너와 육아휴직을 공유하기 위해 육아휴직을 줄이겠다는 의사를 부모공동 육아휴직 시작 8주 전에 사용자에게 알려야 하고, 배우자 혹은 파트너 역시 자신의 사용자에게 8주 전에 해당 계획을 통보해야 한다. 부모공동 육아휴직 사용 의사를 통보한 후 사용자와 근로자는 휴가를 연속해서 1회로 사용할지 여러 차례에 걸쳐 사용할 것인지 등과 같은 구체적인 일정을 논의하게 된다. 합의를 통해 휴가 일정이 정해졌다 하더라도 근로자는 두 번 더 일정을 변경할 수 있다. 이를 통해 사용자의 강요에 의해 육아휴직을 1회에 연속해서 쓰는 것을 방지할 수 있다. 또한 부모공동 육아휴직 사용 신청을 철회할 수도 있다. 출산 전에 미리 부모공동 육아휴직을 신청했다더라도 여성 근로자는 출산 후 6주 안에 신청을 철회할 수 있다.

이 밖에도 주당 138.18파운드(한화 약 24만 원) 혹은 평균 주당 근로소득의 90% 중 더 낮은 수당을 받고 출산 후 56일 안에 2주 연속으로 사용할 수 있는 정규 부성 양육휴가는 현행대로 유지되지만 근로자는 출산예정일 15주 전에 사용 여부를 사용자에게 알려야 한다. 또한 현재 여성의 육아휴직 기간 동안 10일까지 허용되는 ‘휴가 중 출근(keeping in touch)’ 가능 일수³⁾는

2) 입안된 법률의 최종 원문은 <https://www.gov.uk/government/publications/shared-parental-leave-and-pay-draft-legislation>에서 확인할 수 있으며, 요약된 주요 내용은 <http://www.citation.co.uk/news/shared-parental-leave-further-details-published>를 참조.

3) 육아휴직 수당에 영향을 미치지 않고 휴가 기간 동안 약간의 근로를 허용함으로써 근로자의 작업장 복귀를 더욱 용이하게 하기 위한 장치이다. 해당 근로에 대해서는 별도로 급여가 지급된다.

부모공동 육아휴직 중인 부모 각각에게 20일씩 더 늘어난다. 부모공동 육아휴직을 사용한 모든 근로자는 몇 차례 휴가를 나누어 썼는지, 병가와 같은 다른 종류의 휴가도 같이 썼는지 등에 상관없이 사용한 휴가기간이 26주 이하라면 이전과 동일한 일자리로 돌아올 수 있는 권리가 법적으로 보장된다.⁴⁾ 지금까지 개괄한 규정들은 유사한 형태로 자녀를 입양한 근로자에게도 적용된다.

부모공동 육아휴직은 현행 모성 육아휴직 및 남성 양육휴가보다 훨씬 복잡하다는 것이 중론이다. 이로 인해 사용자의 관리비용 증가 및 경영계획에 차질을 빚을 가능성에 대한 우려가 높다. 이와 더불어 최근 더욱 심도 있게 다루어지고 있는 것은 차별의 가능성과 제도 이용률에 대한 의문이다. 각각에 대해 살펴보기로 한다.

■ 기업의 비용 증가 및 경영계획 차질 가능성

부모공동 육아휴직제도는 다양한 자격요건과 통보기간 및 수당규정 등을 포함하고 있다. 제도 자체의 복잡성 때문에 사용자에게 추가적인 관리비용을 발생시킬 것으로 보이며, 이는 특히 중소기업에 부담이 될 것으로 예상되고 있다. 법률자문회사인 노튼 로즈 풀브라이트(Norton Rose Fulbright)가 2014년 1월부터 2월까지 222개의 영국 기업을 대상으로 한 설문조사에 따르면, 조사 기업의 67%가 제도 관리의 복잡성과 관리 부담 증가에 대해 우려하고 있다고 답했다.⁵⁾

부모공동 육아휴직 규정 가운데 사용자들이 가장 곤란하게 생각하고 있는 부분은 근로자들이 1회가 아니라 여러 차례에 걸쳐 육아휴직을 사용할 수 있을 뿐만 아니라 이미 합의한 휴가 사용 기간도 변경할 수 있다는 점이다. 영국 제조업연맹(Manufacturers' Organisation for UK Manufacturing Company, 이전 명칭 the Engineering Employers' Federation: EEF)과 영국 관리자협회(Institutue of Directors: ID) 등 사용자 측은 이러한 규정이 사업 계획을 세우는

4) 26주 이상의 휴가를 썼다면 동일 혹은 유사 일자리로 돌아가는 것이 보장된다.

5) Norton Rose Fulbright(2014), *Shared parental leave and pay: How will new legislation impact UK business*. <http://www.nortonrosefulbright.com/files/parental-leave-survey-report-114448.pdf>

데 걸림돌이 될 것이며 사업 진행에 차질을 빚게 할 것으로 예상하고 있다.⁶⁾ 이와 더불어 사용자들은 법률안이 명확하게 법적 안내를 하지 않는 점에 대해서도 우려하고 있다. 가령, ‘휴가 중 출근’에 대한 추가급여는 어떻게 산정해야 하는가는 사용자들의 주요 관심사 중 하나이다. 또한 영국 소기업연합은 부모공동 육아휴직 중인 근로자가 정리해고 되었을 때 어떻게 해야 하는지 정부가 명확히 해주어야 한다고 지적했다.⁷⁾

■ 차별 가능성⁸⁾

부모공동 육아휴직제도가 가진 잠재적인 문제점은 기업에 부과되는 추가적인 관리 부담뿐만이 아니다. 부모공동 육아휴직제도의 도입은 남녀에게 달리 적용되어 온 처우와 수당을 차별로 인식하지 않았던 그동안의 기본 전제에 문제를 제기한다. 일부 사용자는 현행 육아휴직 규정⁹⁾이 정하고 있는 것보다 더 높은 수당을 여성에게 제공하고 있다. 법정급여 이상의 육아휴직 수당을 남성에게도 제공하는 기업이 있지만, 여성에게만 제공하는 기업이 더 많다.¹⁰⁾ 법이 정한 것보다 더 높은 육아휴직 수당을 여성에게는 제공하면서 남성 양육휴가에는 적용하지 않는 것에 대해 그동안은 불법적 차별로 인식하지 않았다. 이것은 여성이 어머니로서 갖는 생물학적 특성 때문에 특별히 보호받아야 할 존재로 인식되어 왔기 때문이다. 그러나 새로 도입되는 부모공동 양육휴가는 현재 시행되고 있는 52주 모성 육아휴직 및 39주 육아휴직 수당 가운데 출산 후 첫 2주를 제외한 50주 육아휴직 및 37주 육아휴직 수당 혜택을 부모가 나누어

6) 퍼스넬투데이(2014. 2. 24), “Shared parental leave plans leave unanswered questions”. <http://www.personneltoday.com/hr/shared-parental-leave-plans-leave-unanswered-questions>

7) 위와 동일.

8) 여러 신문 기사의 내용을 종합하였으나, 퍼스넬투데이(2014. 5. 13), “Will shared parental leave oblige firms to offer enhanced paternity pay?”. <http://www.personneltoday.com/hr/will-shared-parental-leave-oblige-firms-to-offer-enhanced-paternity-pay>를 주로 참조함.

9) 모성 육아휴직 수당=출산 후 첫 6주(세전 평균 주 근로소득의 90%)+이후 33주(주당 138.18파운드 혹은 평균 주 근로소득의 90% 중 더 낮은 급여)

부성 양육휴가 수당=정규 2주(주당 138.18파운드 혹은 평균 주 근로소득의 90% 중 더 낮은 급여)+출산 후 20주 이후부터 최대 26주(주당 138.18파운드 혹은 평균 주 근로소득의 90% 중 더 낮은 급여)

10) 위에서 소개한 Norton Rose Fulbright의 2014년 조사보고서 내용을 참조할 것.

출 수 있다는 것을 핵심으로 하고 있다. 이것은 출산 후 첫 2주를 제외한 나머지 육아휴직 기간에 대해 대체될 수 없는 생물학적 특성에 기반한 여성에 대한 보호가 더 이상 정당화될 수 없다는 것을 의미한다. 따라서 법정급여보다 높은 모성 육아휴직 수당을 제공하는 사용자가 부모공동 육아휴직 중인 남성에게 동일하게 법정수당 이상을 지급하지 않는다면 차별로 간주될 가능성이 발생한 것이다.

로카 알바레즈 대 세사 스타트 에스파냐(Roca Alvarez v. Sesa Start Espana ETT SA) 사건에 대한 2010년 유럽사법재판소의 판결은 생물학적 특성과 관련해 여성을 특별 보호하는 것에 이의를 제기할 수 있다는 선례를 남겼다. 유럽사법재판소는 9개월 미만의 이유기 전 자녀의 양육을 위한 휴가를 여성에게만 허가하는 스페인 법은 남성 역시 여성과 같은 역할을 수행할 수 있다는 점에서 남성을 차별한다고 지적했다. 부모공동 육아휴직이 시행되면, 영국의 재판소는 차별적 처우를 받았다고 판단되는 남성 근로자에게 보상을 받을 수 있도록 하는 판결을 내릴 수도 있다. 이 때문에 차별 관련 소송이 증가할 위험에 대해 사용자들은 우려하고 있다. 그러나 이것은 부모공동 육아휴직 기간 중의 법정 기준 이상의 수당에 한정될 가능성이 크다.

■ 제도 이용률에 대한 의문

부모공동 육아휴직의 또 다른 중요한 문제점은 이 제도가 남성의 육아휴직 사용을 실질적으로 유도할 수 있는가이다. 영국 노총(TUC) 및 유나이티(Unite) 노동조합과 같은 노동계는 정부가 법정 육아휴직 수당을 인상하지 않는다면 현행 여성 양육휴가제와 마찬가지로 큰 실효를 보지 못할 것이라고 지적하고 있다. 실제로, 지난해 TUC가 조사한 결과에 따르면, 출산 20주 후부터 최대 26주까지 기간 동안 이용 가능한 현행 추가 여성 양육휴가의 이용률이 0.6%에 머물렀음을 보여주었는데, 성 역할에 대한 문화적 관행과 낮은 육아휴직 수당이 주요 원인으로 분석되고 있다.¹¹⁾ 정부는 부모공동 육아휴직 도입 후 초기 이용률이 2~8% 정도 될 것으로

11) 퍼스넬투데이(2014. 5. 13), "Shared parental leave may trigger discrimination claims from men". <http://www.personneltoday.com/hr/shared-parental-leave-may-trigger-discrimination-claims-from-men>

예상하고 있지만,¹²⁾ 사용자 측 역시 부모공동 육아휴직제도가 남성의 육아휴직 사용을 혁신적으로 유도하지는 않을 것이라는 데 동의하고 있다. 앞서 소개한 부모공동 육아휴직제도의 영향에 대한 노튼 로즈 풀브라이트 법률자문회사의 사전 조사에 따르면, 응답한 사용자의 89%가 새로 도입되는 제도의 이용률이 낮을 것으로 예상했다. 이는 사용자들이 관리 및 비용, 차별 소송 증가에 대한 우려가 있음에도 불구하고 새 제도 도입에 대비해서 실질적인 준비를 적극적으로 하지 않는 이유이기도 하다. 위에서 언급된 동일 설문조사 응답 사용자의 76%가 법적자문 등을 통한 실질적인 대비가 필요하다고는 생각하지만 아직 구체적으로 실행하지는 않고 있다고 답했다.

새 제도의 이용을 막는 또 다른 방해 요인으로 노동계가 지적하고 있는 것은 많은 저임금 근로자가 투잡 혹은 쓰리잡을 가지고 복수의 직장에서 일한다는 사실을 정부가 간과하고 있다는 점이다.¹³⁾ 이는 부모공동 육아휴직의 기간을 정하는 데 더 많은 제약을 줄 수 있어, 특정 근로자 집단의 제도 이용률을 더욱 억제하는 요인이 될 수 있다.

■ 맺음말

지금까지 올 10월 새로 도입될 부모공동 육아휴직의 주요 내용과 잠재적 문제점에 대해 살펴해보았다. 정부는 보다 유연한 제도 마련을 통해 지금까지 여성에게 집중되어온 출산 후 자녀 양육 책임을 남성도 더욱 적극적으로 공유할 수 있게 함으로써 여성의 직장 복귀를 앞당길 수 있는 가능성을 높이고, 성 역할에 대한 오랜 편견을 변화시키고자 한다. 그러나 제도의 복잡성과 불명료성, 기업에 부과되는 관리 부담 및 비용 증가, 새로이 제기되는 차별 가능성, 예상되는 낮은 제도 이용률 등이 이러한 정부의 목표를 방해하는 잠재적 요인으로 제기되고 있다.

12) BIS(2013), *Modern workplaces: Shared parental leave and pay administration consultation – impact assessment*. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/110692/13-651-modern-workplaces-shared-parental-leave-and-pay-impact-assessment2.pdf

13) 퍼스넬투데이(2014. 2. 24), “Shared parental leave plans leave unanswered questions”. <http://www.personneltoday.com/hr/shared-parental-leave-plans-leave-unanswered-questions>

제도의 복잡성과 불명료성을 보완하기 위해 정부는 제도 시행 전에 간단하고 알기 쉬운 가이드라인을 내놓을 예정이다. 이것으로 관련 문제가 큰 폭으로 줄어드는 것은 아닐지라도 불명료한 법 규정은 지속적으로 수정될 수 있을 것이다. 부모공동 육아휴직제도가 성공적으로 시행되기 위해 무엇보다 중요한 것은 남성 근로자들의 참여를 유도하는 것이다. 육아휴직 수당 인상이 상대적으로 급여 수준에 민감한 남성 근로자의 참여를 유도하는 데 중요한 역할을 할 것이라는 점에 의심의 여지는 없어 보인다. 그러나 정부가 육아휴직 수당 인상을 법적으로 강제할 의사는 없다고 밝히고 있기 때문에, 새 제도 도입 이후 남성 근로자의 육아휴직 사용이 증가할 가능성은 없어 보인다. 게다가 여성에 대해서만 법정 기준 이상의 육아휴직 수당을 지급하는 기업들이 부모공동 육아휴직제도하에서 차별 소송에 연루될 가능성이 높아졌다는 사실은, 사용자들이 새로운 제도의 도입으로 증가가 예상되는 여러 잠재 비용을 줄이고 차별 소송에 연루될 가능성을 차단하기 위해 법정급여 기준 이상의 육아휴직 수당 지급을 철회하거나 처음부터 고려하지 않도록 이끌 가능성이 높다. 이는 전체적으로 기업의 육아휴직 수당 인상을 억제하는 결과로 이어질 수 있을 것이다. **KLI**