



미국의 주별 유급 출산휴가 도입 현황과 그 효과

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 미국

한주희 (미국 매사추세츠주립대 애머스트 캠퍼스 사회학 박사과정)

■ 머리말

미국은 1993년 가족의료휴가법(FMLA: Family Medical Leave Act)을 제정해 근로자가 자녀 출산 시 최대 12주까지 무급휴가를 쓸 수 있도록 하고 있다. 연방 단위의 가족의료휴직법에 더해 각 주별로 유급휴가제를 추가적으로 도입하고 있는 추세이다. 2004년 캘리포니아주, 2009년 뉴저지주, 2014년 로드아일랜드주에서 유급 출산휴가제(PFL: Paid Family Leave)¹⁾를 추가적으로 도입해 실시하고 있다. 워싱턴주에서도 유급 출산휴가제를 도입하기로 결정하였으나 예산 확보에 어려움을 겪으면서 2015년까지 실시가 연기된 상태이다. 이러한 움직임에 힘을 실어주기 위해, 오바마 행정부는 유급휴가제를 도입하는 주에 장려금을 지원하기 위해 2011년 총 5천만 달러의 예산을 할당하고자 하였으나, 결국 실패한 바 있다.

각 주별 유급휴가제 도입에 더해 연방 수준에서 최대 12주까지 모든 근로자에게 유급 출산(가족)휴가제를 도입하자는 법안(The Family And Medical Insurance Leave Act - The FAMILY Act)²⁾이 2013년에 발의되었다. 로사 드로로(Rosa DeLauro) 민주당 하원의원과 크리스틴 길

1) 대부분의 경우, 자녀 출산 이외에 자녀 입양, 근로자 본인 건강 악화, 또는 가족의 건강 악화로 돌봄이 필요한 경우에도 사용할 수 있기 때문에, 정확하게는 유급 가족휴가(PFL: Paid Family Leave)로 불리지만, 이 글에서는 주 목적인 출산의 경우에 초점을 맞춰 '출산휴가'로 표기하였다. 실제로 캘리포니아주에서 시행 중인 유급 가족휴가 신청 사유의 90%가 출산인 것으로 파악되었다.

2) <http://www.nationalpartnership.org/research-library/work-family/paid-leave/family-act-fact-sheet.pdf>

리브랜트(Kirsten Gillibrand) 민주당 상원의원이 발의한 이 법안은 회사 규모와 상관없이, 모든 근로자들에 대해 최대 12주까지 출산 및 기타 건강이 좋지 않은 가족을 돌보기 위해서 휴가를 사용할 경우, 임금의 66% 수준을 보상해주는 유급휴가제를 제안하고 있다. 재원은 근로자와 고용주가 납부하는 소득세를 통해 마련한다는 내용이다.

이 글에서는 각 주가 도입하고 있는 유급 출산휴가제 현황을 정리하고, 제일 먼저 이를 도입한 캘리포니아주에서 출산휴가제가 노동시장에 미치는 영향에 대한 연구를 소개하고자 한다.

■ 주별 유급 출산휴가제 도입 현황 및 내용

가족의료휴직법 보장 무급 출산휴가

<표 1>은 가족의료휴가법과 각 주가 별도로 도입한 유급 출산휴가제의 주 내용을 정리한 것이다. 우선 현재 연방 단위에서 시행되고 있는 가족의료휴가법은 근로자 본인의 자녀 출산 이외에도, 근로자 본인 또는 가족의 심각한 질병을 돌보거나 입양한 자녀를 돌보기 위해서도 최대 12주까지 무급휴가를 보장하고 있다. 자격기준은 12개월 이상의 근속기간으로, 지난 12개월 동안 최소 1,250시간(1개월 4주 기준으로 주당 약 26시간) 근무를 해야 한다. 또한 이 기간 동안 공석으로 남게 되는 일자리는 새로 충원하지 않고, 휴가를 마치고 회사로 복귀할 경우 그 일자리로 복귀할 수 있도록 일자리가 보장된다. 단 근로자 수 50인 미만 사업장 근로자들은 이 권리의 보장에서 제외된다. 무급휴가이기 때문에 특별한 자원 마련은 불필요하다. Kleman et al.(2012)의 연구³⁾에 따르면 최소 근속기간 및 근로시간, 그리고 사업장 규모 등 기준 때문에 전체 근로자의 59% 정도만이 가족의료휴가법의 적용대상인 것으로 추산된다. 특히 소규모

3) Kleman, Jacob A., Kelly Daley, and Alyssa Pozniak(2012), Family and Medical Leave in 2012: Technical Report, prepared for the U.S. Department of Labor (Contract #GS10FOO86K). Cambridge, MA: Abt Associates, <http://www.dol.gov/asp/evaluation/fmla/FMLA-2012-Technical-Report.pdf>(2014년 10월 4일 접속).

〈표 1〉 연방 및 주별 출산휴가제 내용

| | 연방법 | 캘리포니아주 | 뉴저지주 | 로드아일랜드주 |
|----------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 관련 제도 | 가족의료휴가법 (FMLA) ¹⁾ | 단기장애보험(Temporary Disability Insurance) ²⁾ | 가족휴가보험 (Family Leave Insurance) ³⁾ | 단기돌봄보험(Temporary Caregiver's Insurance) ⁴⁾ |
| 도입 연도 | 1993년 | 2004년 | 2009년 | 2014년 |
| 사용기간 | 최대 12주 | 최대 6주 | 최대 6주 | 최대 4주 |
| 무급/유급 현황 | 무급 | 유급 - 통상임금의 55% - 최대 1,076달러/주* | 유급 - 통상임금의 66% - 최대 584달러/주* | 유급 - 통상임금의 60% - 최대 752달러/주** |
| 일자리 보장 | 본인의 원래 일자리 보장(신규 인력 충원 없음) | 본인의 원래 일자리 보장 안 함(신규 인력 충원 가능) | 본인의 원래 일자리 보장 안 함(신규 인력 충원 가능) | 본인의 원래 일자리 보장(신규 인력 충원 없음) |
| 적용 범위 | 자녀 출산·입양 본인 및 가족의 건강상 이유 - 근로자 50인 미만 기업 적용 면제 | 자녀 출산·입양 직계가족뿐만 아니라, 장인·장모, 시부모, 조부모, 손자·손녀, 형제·자매 돌봄 사유로 휴직 시 | 자녀 출산·입양 배우자, 동거인, 사실혼 관계의 동성 파트너, 자녀, 부모의 건강 돌봄 사유로 휴직 시 | 자녀 출산·입양 직계가족뿐만 아니라, 장인·장모, 시부모, 조부모, 손자·손녀 돌봄 사유로 휴직 시 |
| 재정 확보 | 재정 불필요 | 근로자 소득세 | 근로자 소득세 | 근로자 소득세 |

주 : * 2013년 기준, ** 2014년 기준.

자료 : 1) <http://www.dol.gov/whd/fmla/>

2) http://www.edd.ca.gov/disability/paid_family_leave.htm

3) <http://lwd.state.nj.us/labor/fli/fliindex.html>

4) <http://www.ri.gov/press/view/21049>

기업에서 근무하거나, 직장 경력이 짧은, 출산을 앞둔 근로자의 경우에 가족의료휴가법 적용 비율은 크게 낮을 것으로 예상된다.

캘리포니아주 유급 출산휴가제

캘리포니아주는 기존에 적용해오던 장애인을 위한 지원금 혜택을 확장해 아픈 자녀, 배우자, 부모, 등록된 동성 배우자를 간병하기 위해 또는 자녀 출산을 위해 직장을 쉬는 경우에도 적용받을 수 있도록 유급 출산휴가제를 2002년 입법, 2004년부터 시행해오고 있다. 주 정부의 단기 장애 보험 프로그램(Temporary Disability Insurance)은 업무상 재해가 아닌 부상, 질병으로 인해 일을 쉬는 경우에 임금의 일부를 보상해주고 있는데, 출산 시에는 출산일 이전 2~4주,

출산 후 4주까지 혜택을 받을 수 있다. 따라서 이 프로그램을 적용받는 여성 근로자들은 출산 시 이에 더해 최대 6주까지 통상임금의 55%, 2014년 기준 주당 최고 1,076달러까지 지원을 받을 수 있다. 2014년 7월 1일부터는 적용 범위를 더 확장해서 직계가족뿐만 아니라, 장인·장모, 시부모, 조부모, 손자·손녀, 형제·자매가 아픈 경우에 이들을 돌보기 위해 직장을 쉬는 경우에도 적용받을 수 있게 되었다. 캘리포니아 거주자 중 약 1,300만 명 정도의 근로자가 유급휴가를 적용받을 수 있는 것으로 추산된다. 기준 기간(지난 12개월) 동안 최소 300달러 이상의 근로소득이 있어야 하며, 그 소득세를 통해 주 정부에 장애보험료를 납부한 경우에만 수급 자격이 주어진다. 그러나 이 유급휴가에는 일자리 보장 조항은 없기 때문에, 고용주는 휴가를 떠난 근로자를 대체하기 위해 새로운 근로자를 고용할 수 있다.

유급 출산휴가제 도입 10주년을 맞아 캘리포니아주 고용/발전부가 발표한 자료⁴⁾에 따르면 도입 10년 만에 유급 출산휴가제 이용률은 크게 증가하여, 많은 근로자들이 혜택을 받은 것으로 나타났다. <표 2>는 2004년부터 2013년까지 신청 건수와 지급액 총액을 정리

<표 2> 캘리포니아주 유급 출산휴가 신청 건수 및 지급 현황

| 회계연도 | 신청 건수 | 지급액 총액(백만 달러) |
|-----------------------|---------|---------------|
| 2004~2005 | 150,514 | \$295.6 |
| 2005~2006 | 160,988 | \$348.9 |
| 2006~2007 | 174,838 | \$387.1 |
| 2007~2008 | 192,494 | \$438.2 |
| 2008~2009 | 197,638 | \$471.8 |
| 2009~2010 | 190,743 | \$468.8 |
| 2010~2011 | 204,893 | \$498.4 |
| 2011~2012 | 210,167 | \$527.1 |
| 2012~2013 | 215,830 | \$554.1 |
| 2004년 대비 2013년 증가율(%) | 43.4% | 87.5% |

자료 : 캘리포니아주, "Paid Family Leave 10 Year Anniversary Report", http://www.edd.ca.gov/disability/pdf/Paid_Family_Leave_10_Year_Anniversary_Report.pdf

4) http://www.edd.ca.gov/disability/pdf/Paid_Family_Leave_10_Year_Anniversary_Report.pdf

한 것이다. 2004~2005년 도입 당해연도에는 총 150,514건이 신청되었는데, 10년이 지난 2012~2013년에는 215,830건이 신청되어, 43.4% 증가한 것으로 나타났다. 지급 총액은 2004~2005년 한 해 동안 295.6백만 달러에서 2012~2013년에는 554.1백만 달러로 87.5% 증가하였다. 신청 사유 가운데 90%가 출산, 나머지 10%가 가족 건강을 위한 돌봄이 목적인 것으로 파악되었다. 남성 신청자도 크게 늘어, 남성 근로자의 신청 건수는 10년간 4배가 늘어난 것으로 집계되었다.

뉴저지주 유급 출산휴가제

뉴저지주는 2009년 캘리포니아주에 이어 두 번째로 유급 출산휴가제를 도입하였다. 전반적인 내용은 캘리포니아주와 유사하다. 최대 6주까지 유급 출산휴가를 신청할 수 있으며, 지급액 비율은 캘리포니아주보다 높은, 통상임금의 66% 수준이지만, 최대 금액은 캘리포니아주보다 훨씬 적은 2013년 기준 주당 최고 584달러에 그친다. 일자리 보장 조항도 캘리포니아주와 마찬가지로 적용되지 않으며, 적용범위는 캘리포니아주보다 좁아 자녀 출산·입양, 배우자, 동거인, 사실혼 관계의 동성 파트너, 자녀, 부모의 건강돌봄 사유로 휴직하는 경우에 한한다. 재원은 근로자 소득세(임금의 0.001%)로 충당하며, 사업장 규모와 상관없이 모든 사용자에게 적용된다. 수급자격은 지난 12개월 동안 20주 이상 근로를 했거나, 12개월 동안 총 임금 수입이 최소 뉴저지주 최저임금(현행 시간당 7.15달러)의 1천 배(현재 7,150 달러) 이상인 근로자에게만 주어진다.

로드아일랜드주 유급 출산휴가제

로드아일랜드주는 2014년부터 유급 출산휴가제를 도입하였는데, 기간은 캘리포니아주와 뉴저지주에 비해 짧은 최대 4주이다. 지급액 비율은 통상임금의 60%로 캘리포니아주보다 높고 뉴저지주보다는 낮다. 최고액은 주당 752달러(2014년 기준)로 뉴저지주보다는 높지만, 캘리포니아주보다는 적다. 적용범위는 캘리포니아주와 같이 자녀 출산·입양 이외에도 직계가족 및 장인·장모, 시부모, 조부모, 손자·손녀 돌봄 사유로 휴직하는 경우에도 신청할 수 있다. 캘리포니아주와 뉴저지주와 마찬가지로 근로자 소득세에서 재정을 조달한다. 이들 주와

다른 점은 일자리 보장 조항의 적용을 받는다는 것이다. 수급자격⁵⁾은 2014년 기준으로, 기준 기간(신청기준일 기준 지난 5사분기 중 첫 4사분기(12개월)) 동안 9,600달러 이상의 임금소득이 있거나, 다음 세가지 기준을 모두 충족시킬 경우에 주어진다. ① 기준기간 가운데 1개 분기 임금소득이 1,600달러 이상이고, ② 기준기간 총 임금소득이 최소 3,200달러 이상이며, ③ 기준기간 총 임금소득이 4개 분기 가운데 최고 임금소득의 1.5배 이상일 경우이다.

■ 캘리포니아주 유급 출산휴가제가 노동시장에 미치는 영향에 관한 연구

이러한 유급 출산휴가제가 노동시장에 미치는 영향에 관해서는 다양한 논의가 진행 중에 있다. 특히 캘리포니아주의 경우, 유급 출산휴가제의 효과는 연방 차원에서 가족의료휴가법이 제공하는 무급휴가제와 달리 금전적인 지원이 이뤄짐에 따라 더 많은 근로자들이 휴가를 사용할 것으로 예상되고, 높은 자격기준 때문에 전체 근로자의 60%밖에 적용받지 못하는 가족의료휴가법과 달리 캘리포니아주의 경우 훨씬 많은 근로자들이 수급자격이 있기 때문에 캘리포니아주의 유급 휴가제의 효과는 현재 전국적으로 시행 중인 무급휴가제의 효과와는 다를 것이라는 예측이다. 또한 다른 경제선진국의 유급휴가제의 효과와도 다를 것으로 예상되는데, 그 이유는 그 기간이 최대 6주로 상대적으로 짧기 때문이기 때문이다(예를 들어, 캐나다는 1년 이상 유급 육아휴직이 가능하다).

이러한 논의가 진행 중인 가운데, Baum and Ruhm(2013)은 캘리포니아주에서 시행 중인 유급 출산휴가제가 노동시장에 미치는 영향에 관한 연구보고서⁶⁾를 최근 미국경제연구소(NBER: National Bureau of Economic Research)에 발표하였다. 저자들은 Difference-in-Differences라고 불리는, 차분을 이용한 집단 간 비교분석법을 활용해 패널데이터인 NLSY97 (National Longitudinal Survey of Youth 1997 cohort) 데이터를 분석했다. 간단히 설명하면, 2004년 유급 출산휴가제를 도입하기 이전 캘리포니아주, 그리고 캘리포니아주와 유사한 경제 및 인구구성

5) <http://www.dlt.ni.gov/lmi/news/quickref.htm>

6) Baum and Ruhm(2013), "The Effects of Paid Family Leave in California on Labor Market Outcomes", NBER Working Paper Series, <http://www.nber.org/papers/w19741.pdf>

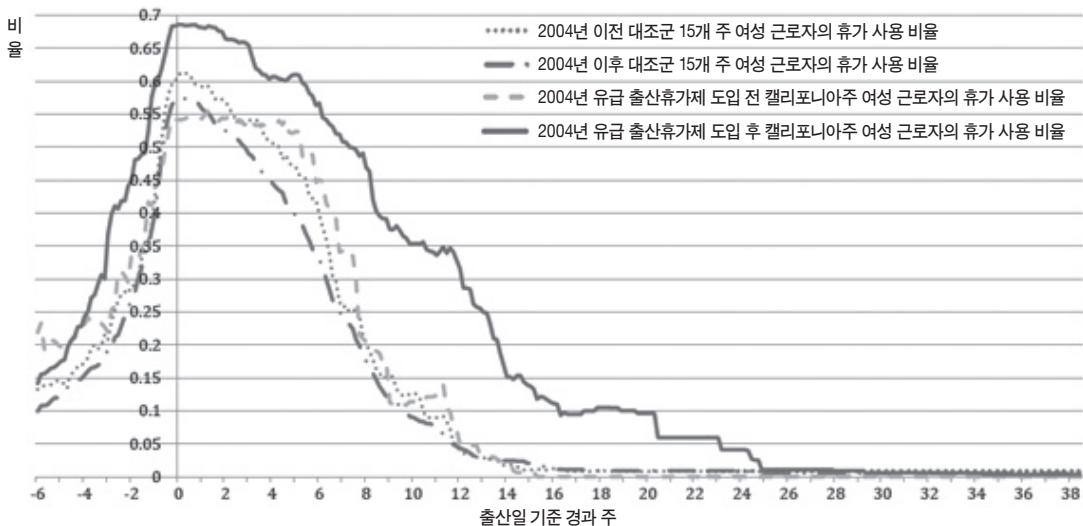
을 가진 15개 주를 대조군으로 해서, 2004년 유급휴가제 도입 이후 캘리포니아주 데이터를 실험군으로 비교 분석해, 유급휴가제의 순수한 효과를 밝혀내는 방식이다. 분석대상은 2000년에서 2010년 사이에 본인 또는 배우자가 자녀를 출산한 경험이 있는 남녀 근로자로 한정하였다. 이에 더해, 수급자격 산정을 위해 적용하는 기준기간(신청일 기준으로 이미 완료된 5개 선행 사분기 가운데 4개 사분기)이 있기 때문에 임신기간 중 직장을 그만둔 경우에는 수급자격을 부여받기가 거의 불가능하므로 출산 전 임신기간 중 32주 동안 일했던 근로자로 한정했다.

출산휴가제 이용 기간 및 이용률

우선, 휴가기간은 2004년 캘리포니아주에서 유급 출산휴가제 도입 이후, 여성 근로자들의 경우 기존 7.8주에서 10.2로 평균 2.4주 더 늘어난 것으로 나타났다. 남성 근로자들도 6주의 유급 출산휴가를 적용받을 수 있음에도 불구하고, 휴가기간은 유급 출산휴가제 도입 이전 평균 11일에서, 도입 후 15.7일로 평균 4.7일 정도만 증가한 것으로 나타났다.

휴가 이용률 역시 유급휴가제 도입 후 크게 늘어난 것으로 나타났다. [그림 1]은 출산 전후, 주별 유급 출산휴가제 도입 전후 여성 근로자들의 휴가 사용 분포를 정리한 것이다. X축은 출

[그림 1] 출산 전후, 주별 유급 출산휴가제 도입 전후 여성의 휴가 사용 분포



자료 : Baum and Ruhm(2013), <Figure 1>.

산일(0)을 기준으로 몇 주 전과 후인가를 나타낸다. 출산일 4주 전부터 휴가를 사용하는 비율은 급증해, 출산일 해당 주에 그 비율이 최고치에 이르는 것을 볼 수 있다. 시간이 흐르면서 휴가 중인 여성 근로자 비율이 줄어드는 것을 볼 수 있다.

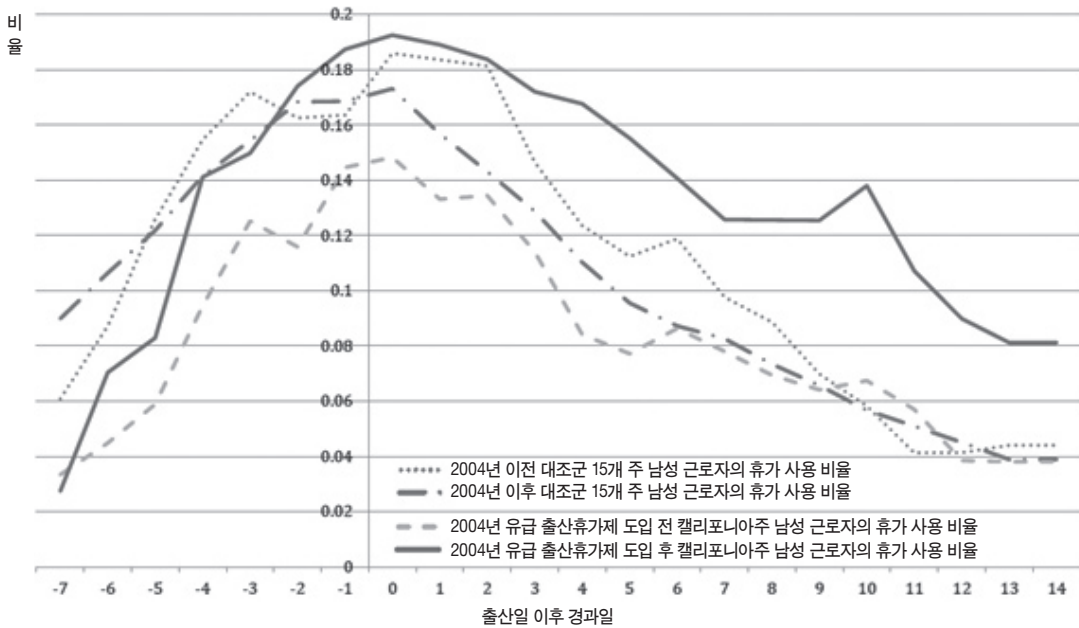
2004년 유급휴가제 도입 후에 출산 전후로 휴가를 낸 캘리포니아주 여성 근로자 비율이 크게 상승한 것을 볼 수 있다. 출산일 해당 주를 기준으로, 2004년 유급휴가제 도입 이전 캘리포니아주의 여성 근로자들의 휴가 사용 비율은 약 55%인 데 비해, 2004년 유급휴가제 도입 이후에는 69%까지 상승한 것을 볼 수 있다. 이러한 차이는 15개 주의 대조군에 비해서도 비슷하다. 또한 대조군에 비해 2004년 이후 캘리포니아에서는 출산 후 시간이 흐른 뒤에도 휴가 중인 여성 근로자 비율이 상대적으로 높게 유지되는 것을 볼 수 있다. 예를 들어, 연방 가족의료휴가법이 보장하는 12주 이후에는 휴가 중인 여성 근로자 비율이 유급휴가제 도입 이후 캘리포니아의 경우를 제외하고는 5% 미만으로 감소하는 것을 볼 수 있다. 다시 말해, 이후에는 대부분 직장으로 복귀하거나 회사를 그만둔 것으로 볼 수 있다. 하지만 유급휴가제 도입 후 캘리포니아에서는 12주차에도 그 비율이 35%로 높게 유지되고 있는 것을 볼 수 있다.

[그림 2]는 배우자 출산 전후, 주별 유급 출산휴가제 도입 전후 남성 근로자들의 휴가 사용 분포를 정리한 것이다. 전체적으로 남성 근로자들이 출산휴가를 사용하는 비율은 여성 근로자에 비해 크게 낮아, 출산일 해당 주에도 20% 미만인 것을 볼 수 있다. 그러나 2004년 유급휴가제 도입 이후 캘리포니아주 여성 근로자들과 마찬가지로, 남성 근로자들의 휴가 사용 비율은 2004년 이전 캘리포니아주 남성 근로자 및 2004년 전후 대조군 15개 주 남성 근로자들의 휴가 사용 비율을 크게 웃도는 것으로 나타났다.

출산휴가제가 여성 근로자의 고용에 미치는 영향

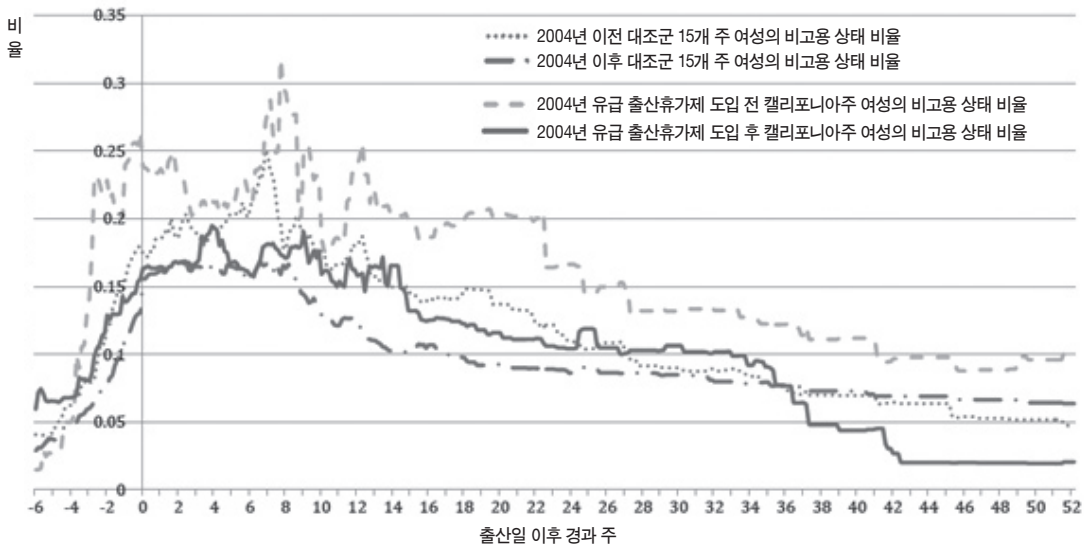
출산휴가제가 여성 근로자의 고용을 높이는 것으로 나타났다. [그림 3]은 출산 전후, 주별 유급 출산휴가제 도입 전후 여성들의 비고용 상태 분포를 정리한 것이다. 정식으로 휴가 중인 경우는 고용 상태이며, 비고용 상태는 기존 직장을 그만두거나 새로 일자리를 구하지 않은 상태를 말한다. 전체적으로 출산에 임박해서 비고용 상태가 급증하고, 출산 이후에는 더 상승하는 것을 볼 수 있다. 이는 직장에서 휴가를 받아서 출산을 했으나, 그 이후에 직장을 그만두는

[그림 2] 배우자 출산 전후, 주별 유급 출산휴가제 도입 전후 남성의 휴가 사용 분포



자료 : Baum and Ruhm(2013), <Figure 2>.

[그림 3] 출산 전후, 주별 유급 출산휴가제 도입 전후 여성의 비고용 상태 분포



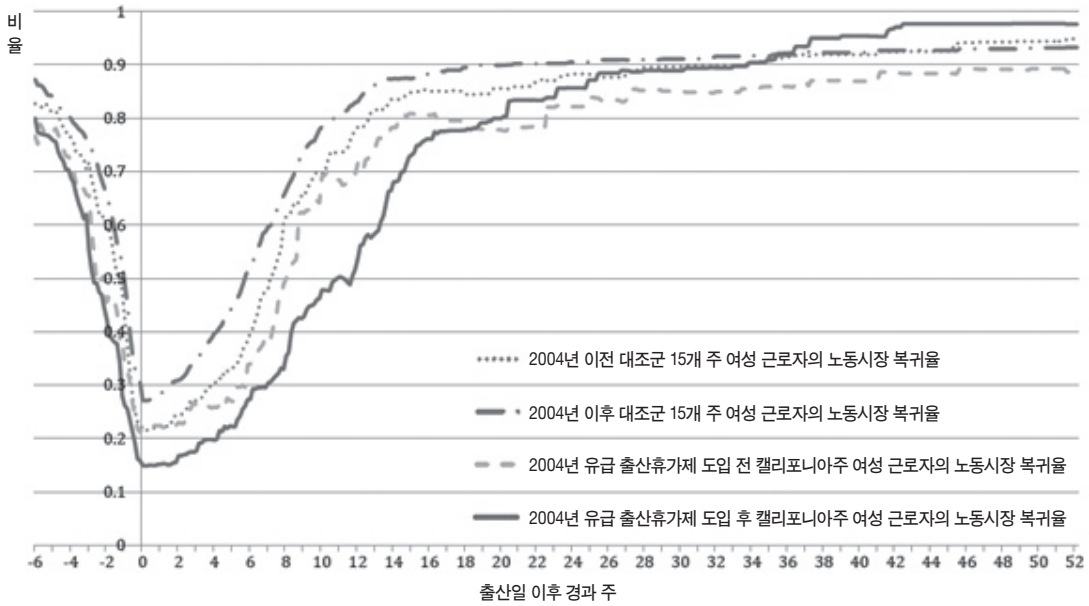
자료 : Baum and Ruhm(2013), <Figure 7>.

경우도 많다는 것을 의미한다. 예를 들어, 2004년 유급 출산휴가제 도입 이전 캘리포니아주의 경우, 출산 1개월 전부터 비고용률은 급증하고 출산 해당 주에는 25%의 여성 근로자들이 비고용 상태에 있다가, 출산 8주 후에는 비고용 상태가 32% 수준까지 급증하는 것을 볼 수 있다. 캘리포니아주의 경우 2004년 이전에도 주정부 장애보험프로그램으로 출산 후 6~8주까지 금전적 지원을 하고 있었다. 따라서 그 기간 동안에는 회사를 그만두지 않고 유급 휴가 상태에 있다가, 그 기간이 끝나는 6~8주 후에는 여건상 직장을 그만두는 경우를 반영한 것이다. 이후에도 유급 출산휴가제 도입 이전 캘리포니아주에서는 출산 후 비고용상태에 있는 비율이 다른 대조군 15개 주에 비해 높게 유지되는 것을 볼 수 있다. 그러나 2004년 유급휴가제 도입 이후 캘리포니아의 경우 비고용률이 다른 주와 비슷한 수준으로 낮아지고, 이후 36주가 지나서는 다른 주에 비해 훨씬 낮은 수준으로 하락하는 것을 볼 수 있다.

출산휴가제가 여성 근로자의 노동시장 복귀에 미치는 영향

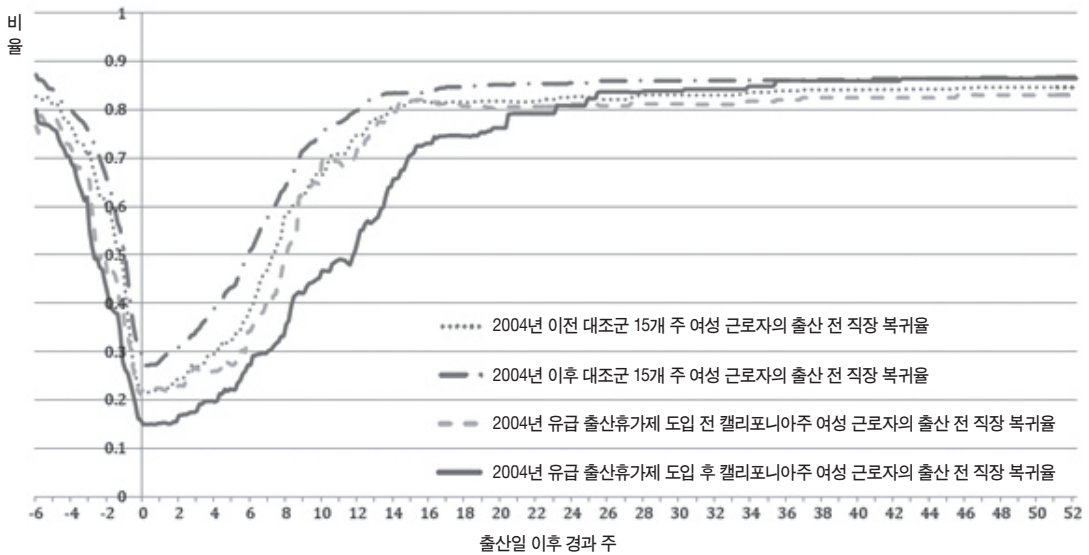
캘리포니아주의 유급 출산휴가제가 장기적으로 여성 근로자의 노동시장 복귀를 더 촉진하는 것으로 나타났다. [그림 4]는 출산 전후, 주별 유급 출산휴가제 도입 전후 여성들의 노동시장 복귀율(새 직장 포함)을, [그림 5]는 출산 전후, 주별 유급 출산휴가제 도입 전후 여성의 출산 전 직장으로의 복귀율을 정리한 것이다. 2004년 유급휴가 도입 이전에도 캘리포니아주 여성 근로자들이 노동시장으로 복귀하는 비율과 속도는 다른 주에 비해 낮은 것을 볼 수 있다. 예를 들어, 2004년 이전 대조군 15개 주에서는 가족의료휴직법이 보장하는 무급 휴가가 끝나는 시점인 12주 후에 80~90%가 새 직장 또는 이전 직장으로 복귀한 데 비해, 2004년 이전 캘리포니아주의 경우 그 비율이 70% 수준으로 낮은 것을 알 수 있다. 그런데 2004년 유급휴가제 도입 이후 그 비율은 더 낮아져 출산 후 12주차에 새 직장 또는 이전 직장으로의 복귀율은 50%까지 떨어졌다. 그러나 새 직장을 포함한 노동시장 복귀율은 36주 이후 2004년 유급휴가제 도입 이전 캘리포니아주, 그리고 유급휴가제를 도입하지 않은 기타 대조군 15개 주를 추월하는 것을 볼 수 있다. 다시 말해, 단기적으로는 유급휴가제가 여성 근로자들의 노동시장 복귀를 증가시키지는 않지만, 장기적으로는 여성 근로자들이 노동시장으로 복귀하는 데 긍정적인 역할을 하는 것을 의미한다. 하지만 [그림 5]에서 보듯이 출산 전 직장으로의 복귀율은 2004

[그림 4] 출산 전후, 주별 유급 출산휴가제 도입 전후 여성의 노동시장 복귀율(새 직장 포함)



자료 : Baum and Ruhm(2013), <Figure 8>.

[그림 5] 출산 전후, 주별 유급 출산휴가제 도입 전후 여성의 출산 전 직장 복귀율



자료 : Baum and Ruhm(2013), <Figure 9>.

년 유급휴가 도입 전에 비해 살짝 높지만, 대조군에 비해서는 크게 높지 않은 것을 볼 수 있다. 저지들은 여성 근로자들의 출산 전 근속기간에 따라 샘플을 구분해서 추가적으로 분석한 결과, 근속기간이 길 경우에는 기존 직장으로의 복귀율 역시, 유급휴가 도입 이후 캘리포니아에서 대조군을 앞지르는 것을 확인했다.

■ 결론 및 정책적 함의

1993년 가족의료휴직법 도입으로, 출산을 포함, 본인 및 가족의 건강상 이유로 휴가를 사용할 경우 최대 12주까지 무급으로 휴직할 수 있는 법적 제도가 마련된 이후, 캘리포니아주를 시작으로 뉴저지와 로드아일랜드 주에서는 추가적으로 최대 4~6주까지 통상임금의 55~66%의 임금을 보상해주는 유급 출산휴가제를 도입했다. 이에 발맞추어 연방정부 차원에서도 현재의 가족의료휴직법에 보장된 12주간 무급휴직을 유급으로 전환하고 통상임금의 66%까지 임금을 보상하자는 법안이 국회에 발의된 상태이다. 캘리포니아주의 유급휴직제의 노동시장에서의 효과는 다소 긍정적인 것으로 나타났다. 여성 근로자들의 노동시장 이탈을 막고, 장기적으로는 출산 전 직장 또는 다른 새 직장으로 복귀하는 비율을 높이는 효과를 보이는 것으로 나타났다. 출산 여성들은 평균적으로 유급 출산휴가제 도입 이후 휴가일수가 2.4주 정도 늘어난 데 비해, 남성 근로자들의 경우에는 최대 6주까지 유급 출산휴가를 사용할 수 있음에도 불구하고, 늘어난 휴가사용일수는 평균 4.7일에 불과하다.

이러한 긍정적 효과는 단지 출산 근로자 및 가족들에게만 나타나는 것이 아니라, 경쟁력 있는 노동력을 유지할 수 있게 됨에 따라 사용자에게도 긍정적인 효과가 있다고 판단되어, 많은 사기업에서도 자체적으로 유급휴가제를 도입하고 있다. 한 연구에 따르면, 2012년 현재, 여성 근로자의 35%가 단기간일지라도 거의 모든 근로자들에게 유급휴가제를 도입하고 있는 사업장에 근로하고 있는 것으로 추산되었으며, 남성 근로자의 20%가 그에 상응하는 유급 육아휴가제를 도입하고 있는 사업장에서 근로하고 있는 것으로 추산되었다.⁷⁾

7) Kleman, Jacob A., Kelly Daley, and Alyssa Pozniak(2012), 위의 글.

특히 정보산업의 선두 기업들은 경쟁력 있는 여성 근로자들을 고용하고 유지하기 위해 유급 출산휴가를 확대하고 있다. 구글은 출산 시 여성 근로자들에게는 5개월, 남성 근로자에게는 7주까지 유급휴가를 확대했고,⁸⁾ 야후는 출산 시 여성 근로자들에게 기존 2개월 유급휴가를 주던 것을 4개월까지 확대하고, 남성 근로자에게는 8주까지 유급휴가를 확대했다.⁹⁾

유급 출산휴가는 사용자와 근로자 모두에게 긍정적인 효과를 낳는 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고 현재까지는 일부 주에서만 유급휴가제를 도입하고 있고, 규모가 큰 기업을 중심으로 개별적으로 유급휴가제를 도입하고 있다. 이를 확대한다면, 저소득, 파트타임 근로자 가정, 또는 이제 노동시장에 진입한 지 얼마 되지 않은 젊은 근로자 가정에 특히 더 큰 도움이 될 것으로 예상된다. **KLI**

8) <http://www.nytimes.com/2012/08/23/technology/in-googles-inner-circle-a-falling-number-of-women.html>

9) <http://bits.blogs.nytimes.com/2013/05/01/yahoo-enhances-its-parental-leave-policy/>