

미국의 가족의료유급휴가 정책 현황과 전망 및 유급휴가 효과에 대한 논쟁

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 미국

김정명 (미국 위스콘신주립대학교 매디슨캠퍼스 사회학 박사과정)

■ 머리말

미국 노동부(The US Department of Labor)는 2014년부터 'Lead on Leave'라는 프로젝트를 추진하여 가족의료유급휴가(Family and Medical Paid Leave)를 연방정부 차원에서 의무화하고자 하는 움직임을 보이고 있다.¹⁾ 특히 가장 최근인 2016년에는 20억 달러를 가족의료유급휴가 프로그램 개발과제에 책정하였고, 그중 110만 달러는 유급휴가 관련 연구과제에 지원하였을 정도로 유급휴가 의무화를 위한 추진이 꾸준히 이루어지고 있다.²⁾ 이에 이 글에서는 미국의 가족의료(유급)휴가 정책 현황과 전망, 유급휴가의 효과에 대한 논쟁점을 소개한다.

■ 미국의 가족의료(유급)휴가 현황과 전망

연방정부 차원의 가족의료휴가 정책

현재 미국에서는 연방정부 차원에서 보장하고 있는 유급휴가 제도가 없는 실정이다. 다만

1) The US Department of Labor(2015).

2) The US Department of Labor(2016).

가족의료무급휴가에 대한 연방정부 차원의 법제(Family and Medical Leave Act: FMLA)가 1993년에 마련된 바 있다. 이 법안에 따르면, 반경 75마일 이내에 50인 이상의 직원을 두고 있는 회사는 최근 12개월간 1,250시간 이상 일한 직원들에게 1년간 12주의 가족의료무급휴가를 제공하도록 규제하고 있다. 구체적인 적용대상으로는, 최근 12개월간 가족 내의 출산이나 입양을 경험하였거나, 직원 본인 또는 가족 중에서 심각한 질병을 보유하고 있어 직장업무에 정상적으로 참여하기가 힘든 경우에 가족의료휴가를 제공하고 있다. 이 법안은 남녀 직원 모두에 적용되며, 직원들이 휴가 이후에도 휴가 이전에 수행하던 업무와 같거나 비슷한 업무를 할 수 있도록 보장하고 있다.³⁾

2017년부터 연방정부 차원에서 적용되는 가족의료유급휴가 정책으로는 정부와 거래하는 모든 사기업들이 의료유급휴가를 일년에 7일간까지 제공하도록 의무화하는 것이 있다. 오바마 정부의 추산에 따르면, 이는 백만 명이 넘는 시민들에게 적용될 것으로 예상된다.⁴⁾

지방정부 차원의 가족의료유급휴가 정책

2016년 기준으로 캘리포니아 주, 뉴저지 주, 로드아일랜드 주, 코네티컷 주, 컬럼비아특별구(District of Columbia), 그리고 몇 개의 지역정부들이 자체적으로 가족의료유급휴가 정책을 의무화한 바 있다.⁵⁾ 먼저 캘리포니아 주는 주 장애보험(State Disability Insurance)을 통하여 직원 본인이 출산으로 인한 심신의 안정이나 다른 건강상의 이유로 8일 연속으로 일할 수 없다고 판단될 때 유급휴가를 사용할 수 있다. 출산을 사유로 사용하는 것이라면 출산 전후 12개월 내에 출산 전 4주, 출산 후 6주를 사용할 수 있으며 다른 건강상의 이유라면 52주까지 유급휴가를 사용할 수 있다. 휴가급여수준은 주당 최소 50달러에서 최대 1,075달러이며 직원들은 이 사이에서 자신의 통상급여 중 55%를 받을 수 있다. 또한 가족 중에서 심각한 질병이 있는 사람이 있을 경우, 직원들은 유급가족휴가를 통하여 이 사이에 자신의 통상급여 중 55%(최대 1,075달러)를 받으며 6주간 유급휴가를 사용할 수 있다.

3) Judiesch & Lyness(1999).

4) The New York Times(2016.9.29).

5) Gault, Hartmann, Hegewisch, Milli, & Reichlin(2014).

뉴저지 주는 임시장애수당법(Temporary Disability Benefits Law)을 통하여 직원 본인이 출산 및 여타 건강상의 이유로 일할 수 없다고 판단될 때 유급휴가를 사용할 수 있도록 하고 있다. 출산을 사유로 사용하는 것이라면 출산 전후 12개월 내에 출산 전 4주, 출산 후 6주를 사용할 수 있으며 다른 건강상의 이유라면 26주까지 유급휴가를 사용할 수 있다. 휴가급여수준은 자신의 주당급여수준(급여 사용 직전 8주 급여의 평균)의 3분의 2를 받을 수 있으나, 이는 595달러를 넘지 못한다. 이는 해당 직원이 20주 이상 일하였고, 주당 최소 145달러 이상을 받고 있거나 지난 52주 동안 7,300달러 이상을 받았던 경우에만 적용 가능하다.

로드아일랜드 주의 임시장애보험(Temporary Disability Insurance)은 출산 및 다른 건강상의 이유로 본인이 심각한 질병을 겪고 있을 때 유급휴가를 지급하도록 하는 규정이며, 임시돌봄보험(Temporary Caregiver Insurance)은 다른 가족 구성원들이 심각한 질병을 겪고 있을 때 적용되는 규정이다. 두 규정의 내용은 기본적으로 같다. 휴가급여수준은 지난 4분기 중에서 가장 높은 통상임금을 받은 분기의 4.62% 수준을 주당급여로 지급하되, 최소 72달러에서 최대 752달러로 해당 범주를 규정하고 있다. 이때 해당 급여는 부양가족수당(dependence allowance)을 포함하지 않는 것으로, 휴가기간 중에도 부양가족수당은 지속적으로 받을 수 있다. 다만 임시장애보험은 30주까지 사용될 수 있고, 임시돌봄보험은 4주까지 사용될 수 있다.

코네티컷 주는 코네티컷 가족 및 의료휴가법(Connecticut Family and Medical Leave Act)을 통하여 직원들이 출산 및 건강상의 이유로 3일 이상 연속으로 일할 수 없다고 판단될 때, 조직 내 유급휴가 제도가 있다면 직원들이 이를 현재 연방정부 차원의 무급휴가 기간 대신 사용할 수 있도록 하였다. 이는 24개월간 16주 동안 보장되며, 이 규정은 75인 이상이 일하고 있는 조직에서 지난 12개월간 1,000시간 이상 일한 직원들에게 적용된다. 또한 코네티컷 공정고용행위법(Connecticut Fair Employment Practices Act)은 가족 중에 건강상의 문제가 있는 사람이 있을 때 조직 내에 유급병가 제도가 있다면 2주까지 해당 유급병가를 사용할 수 있도록 하였다. 이는 3인 이상의 직원을 보유한 조직에 적용되는 것으로 그 적용 범위가 넓다.

컬럼비아특별구의 컬럼비아특별구 가족 및 의료휴가법(District of Columbia Family and Medical Leave Act)은 코네티컷 가족 및 의료휴가법(Connecticut Family and Medical Leave Act)과 기본적으로 비슷한 정책이나 그 적용대상이 지난 12개월간 20주 동안 일한 직

원들이 20인 이상인 조직들에 적용된다는 점이 다르다.

미국 내 가족의료유급휴가 정책의 전망

가족의료유급휴가 정책이 앞으로 어떻게 변화할 것인지는 이번에 치뤄졌던 미 대선 주자들의 공약을 통해서 자세히 관찰할 수 있을 것이다. 이번 대선의 강력한 주자들로 언급되었던 힐러리 클린턴과 도널드 트럼프는 유급휴가에 대하여 공통적으로 긍정적인 반응을 보였지만 보장하고자 하는 복지 수준에서는 차이를 보였다. 먼저 힐러리 클린턴은 매년 12주간의 가족의료유급휴가를 보장할 것이라는 공약을 내세웠다. 반면 도널드 트럼프는 6주간의 모성 유급휴가(paid maternity leave), 즉 출산 및 입양을 전후하여 여성이 6주간의 유급휴가를 사용할 수 있도록 하는 공약을 내세워 클린턴보다는 상대적으로 유급휴가에 소극적인 모습을 보였다.⁶⁾ 현재 도널드 트럼프가 당선된 상황이기 때문에, 유급휴가 제도는 그 추진력을 보다 약하게 얻게 될 것이라는 관측이 지배적이다.

■ 가족의료유급휴가의 효과에 대한 논쟁

유급휴가의 긍정적 효과에 대한 논의

다음으로는 위와 같은 정책이 과연 어떠한 효과를 가지고 있는지에 대한 논쟁을 정리하고자 한다. 먼저 가족의료유급휴가가 전반적으로 노동시장 내 개인들, 특히 여성들의 노동시장 참여나 가족의 전반적인 삶의 질을 향상시킨다는 관점이 주된 논의를 이루고 있다.⁷⁾ 먼저 가족의료유급휴가는 노동자들이 겪고 있는 가족-일터 간 균형 문제를 어느 정도 해결하여 줄 수 있는 역할을 하기 때문에 노동시장 참여에 도움이 되며, 이는 가정에 많은 시간을 투자하

6) CBS News(2016.10.1).

7) Gault, Hartmann, Hegewisch, Milli, & Reichlin(2014).

는 경향이 있는 여성들에게 더욱 도움이 된다는 연구 결과가 존재한다.⁸⁾⁹⁾ 이 연구 결과에 따르면, 출산, 입양, 가족 내 질병 문제들은 여성들로 하여금 가정에서 상당 시간을 보낼 수밖에 없도록 하고 이는 여성들이 노동시장으로부터 이탈하는 문제를 가져오게 된다. 이는 여성들의 경력단절로 이어져 장기적으로도 여성들의 경력에 부정적인 영향을 주게 된다. 그러나 가족의료유급휴가를 사용하게 되면 가족이 가장 여성을 필요로 할 때 직장을 유지하면서도 가정에 많은 시간을 투자할 수 있기 때문에, 가족의료유급휴가는 여성의 경력에 도움이 된다는 것이다. 특히 무급휴가와 달리 유급휴가는 수입 문제 때문에 휴가 사용을 망설이는 저소득층 여성에게 큰 도움이 될 수 있다는 점도 유급휴가 도입을 찬성하는 주된 논리이다.¹⁰⁾

또한 가족의료유급휴가는 가족의 전반적인 삶의 질 향상에도 도움을 줄 수 있다. 먼저 유급휴가 때 모유 수유, 예방 접종 등 전반적인 양육 대상인 아이의 건강을 챙길 수 있게 되기 때문에 유급휴가가 아이의 건강 및 조기 생존율에 큰 도움이 된다는 연구 결과가 있다.¹¹⁾ 또한 아이의 출산 또는 양육 직후에 스트레스가 가장 큰 경향이 있는데, 유급휴가는 직장업무와 직장-가정 간 균형으로부터 오는 스트레스를 줄여줌으로써 노동자의 정신건강에 도움을 준다.¹²⁾ 또한 유급휴가를 사용하는 남성들은 양육에 더욱 적극적으로 참여하게 되는 경향을 보여주기 때문에, 유급휴가가 가족 내 관계를 개선해 준다고 주장하는 연구도 존재한다.¹³⁾

유급휴가의 부작용에 대한 논의

반면 현재의 법적 제도 아래서 유급휴가 시행 자체가 오히려 노동시장 또는 가족 내의 성별 분업과 계급 불평등을 유발하는 또 하나의 기제로서 작용할 수 있다는 비판이 존재한다. 먼저 여성의 노동시장 참여에 대해서는, 소위 ‘가족 친화적(family-friendly)’ 정책들을 많이 도입

8) Joesch(1997).

9) Berger & Waldfogel(2004).

10) Rossin-Slater, Ruhm, & Waldfogel(2011).

11) Heymann, Raub, & Earle(2011).

12) Chatterji & Markowitz(2012).

13) Huerta et al.(2013).

한 조직들과 그렇지 않은 조직들 간 여성들의 비율이 크게 차이가 없다는 연구 결과¹⁴⁾가 과연 유급휴가 제도가 여성의 노동시장 참여를 증가시키는지에 대한 의문으로 이어졌다. 먼저 여성들은 일보다는 가정에 더 충실할 것이라는 낙인효과가 노동시장 내 젠더 불평등을 지속시키는 원인 중 하나임을 감안할 때,¹⁵⁾ 유급휴가를 사용하는 것이 이러한 낙인을 더욱 강화시켜 유급휴가 사용 이후의 여성의 커리어에 방해가 되고 결과적으로는 여성이 노동시장에서 이탈하는 경향을 강화시킬 수 있다는 지적이 가능하다.¹⁶⁾

또한 휴가 등의 가족 친화적 정책은 여성이 더욱 자주 사용하는 경향이 있기 때문에,¹⁷⁾ 육아휴가 제도의 의도하지 않은 결과로 여성이 육아휴가를 사용하면서 가사 및 돌봄노동을 남성에 비하여 더욱 강도 높게 부담하게 될 수 있다. 이는 여성이 가사 및 돌봄노동에, 남성이 유급노동에 집중하게 되는 가족 내의 성별 분업을 유지하는 기제로 해석될 수 있다. 마지막으로 만약 유급휴가도 현재의 (무급)휴가처럼 직원 50인 이상 조직의 풀타임 노동자들에게만 법적으로 강제된다면, 상대적으로 작은 규모의 조직에서 일하고 있는 파트타임 노동자들은 휴가를 사용할 수 없는 경우가 많다는 점이 지적될 수 있다. 물론 앞서 언급되었듯이 유급휴가가 저소득층에게 더 긍정적인 효과를 줄 수 있으나, 휴가의 사용 여부가 조직 규모와 노동시간에 따라 결정될 수 있다는 것이다. 따라서 이는 임금을 상대적으로 높게 받는 노동자들이 오히려 유급휴가의 혜택을 누릴 수 있다는 점에서 계급 불평등 확대로 나타날 수 있다.

■ 맺음말

앞에서 제시한 논의들을 종합하여 보았을 때, 아직 가족의료유급휴가가 연방정부 차원에서 강도 높게 지원되지는 못하고 있으며 빠른 속도의 변화가 예상되는 것은 아니다. 그리고 유

14) Glass(1990).

15) Williams(2000).

16) 이는 남성들이 휴가제도를 사용하였을 때 일보다는 가정에 충실하다는 낙인, 그리고 더 '여성적'이라는 고정관념에 노출되기 쉽다는 연구결과와 일관된다(Fleischmann & Sieverding 2015).

17) Klerman, Daley, & Pozniak(2013).

급휴가를 실시하였을 때 긍정적인 효과와 더불어 가능한 부작용도 예상된다. 다만 궁극적으로 유급휴가의 시행에 어떠한 방향이 효과적일지에 대해서는 여러 가지 점을 고려하여 볼 수 있는데, 이는 한국사회의 육아휴가 등에도 적용될 수 있는 방향으로 보인다. 먼저 의무 유급휴가가 적용되는 조직의 구성원 수를 최대한 줄여서 보다 많은 개인들이 의무 유급휴가의 혜택을 누릴 수 있도록 하는 방식의 변화가 요구된다. 또한 급여가 낮은 노동자들이 유급휴가의 혜택을 더 크게 받을 수 있다는 점을 감안하였을 때 휴가급여 비율이 급여수준별로 다르게 산정되는 방안도 검토하여 볼 수 있을 것이다. 마지막으로 최소한 육아휴가에 대해서는 남녀 모두가 의무적으로 유급휴가를 사용하도록 하는 제도가 정착되어야 육아휴가 사용에 따른 낙인효과가 줄어들 것이다. **KLI**

참고문헌

- Berger, L. M., & Waldfogel, J. (2004). Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States. *Journal of Population Economics*, 17(2), 331-349.
- CBS News. (2016.10.01). Obama Urges Congress to Act on Paid Sick Leave. Retrieved December 19, 2016, <http://www.cbsnews.com/news/obama-urges-congress-to-act-on-paid-sick-leave>
- Chatterji, P., & Markowitz, S. (2012). Family Leave after Childbirth and the Mental Health of New Mothers. *Journal of Mental Health Policy and Economics*, 15(2), 61-76.
- Fleischmann, A. & Sieverding, M. (2015). Reactions Toward Men Who Have Taken Parental Leave: Does the Length of Parental Leave Matter? *Sex Roles*, 72, 462-476.
- Gault, B., Hartmann, H., Hegewisch, A., Milli, J., & Reichlin, L. (2014). *Paid Parental Leave in the United States: What the Data Tell us about Access, Usage, and Economic and Health Benefits*. Washington DC: Institute for Women's Policy Research.

- Glass, J. (1990). The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions. *Social Forces*, 68(3), 779-96.
- Heymann, J., & McNeill, K. (2013). *Children's Chances: How Countries Can Move from Surviving to Thriving*. Cambridge: Harvard University Press.
- Huerta, M. D. C., Adema, W. Baxter, J. Han, W-J., Lausten, M. Lee, RH., & Waldfogel, J. (2013). Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 140, OECD Publishing. <<http://dx.doi.org/10.1787/5k4dlw9w6czq-en>> (accessed December 10, 2016).
- Joesch, J. M. (1997). Paid Leave and the Timing of Women's Employment Before and After Birth. *Journal of Marriage and the Family*, 59(4), 1008-1021.
- Judiesch, M. K., & Lyness, K. S. (1999). Left behind? The Impact of Leaves of Absence on Managers' Career Success. *Academy of Management Journal*, 42(6), 641-651.
- Klerman, J. A., Daley, K., & Pozniak, A. (2013). *Family and Medical Leave in 2012: Technical Report*. Cambridge, MA: ABT Associates Inc.
- The New York Times. (2016.09.29). U.S. Will Require Its Contractors to Provide Paid Sick Leave. Retrieved December 19, 2016, http://www.nytimes.com/2016/09/30/business/economy/paid-sick-leave-government-contractors.html?_r=0
- Rossin-Slater, M., Ruhm, C. J., & Waldfogel, J. (2011). The Effects of California's Paid Family Leave Program on Mothers' Leave-Taking and Subsequent Labor Market Outcomes. NBER Working Papers 17715, National Bureau of Economic Research, Inc. <<http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp6240.html>> (accessed November 14, 2016).
- The US Department of Labor. (2015). FACT SHEET: Paid Leave and Medical Leave. Retrieved December 19, 2016, from <https://www.dol.gov/wb/paidleave/PDF/PaidLeave.pdf>
- The US Department of Labor. (2016). Paid Leave Analysis Grants. Retrieved December

19, 2016, <https://www.dol.gov/wb/media/paidleavegrants.htm>

- Williams, J. C. (2000). *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do about It*. New York: Oxford University Press.