



영국 아빠들이 ‘출산휴가’ 를 거부하는 이유

2013.04.09 | 최정은 새사연 연구원 | jechoi@saesayon.org

영국 아빠들은 자신의 직종이나, 전일제 여부에 따라서 정부의 ‘아빠출산휴가’ 에 대해 찬반을 달리하고 있다. 특히 한시도 일을 놓기 어려운 제조업이나 요식업에 종사하거나 시간제로 일하는 아빠들은 장기간 아빠출산휴가가 사회적 편견을 불러올 수 있다고 걱정한다. 영국 아빠들은 법적으로 출산휴가를 보장받아도 자신의 경력이나 사회문화적 편견이라는 현실적인 장벽에 부딪혀 소중한 권리를 마다하고 있다.

아빠들이 출산휴가로 한 달을 쉴 수 있는 ‘아빠의 달’ 을 도입한다는 정부 계획이 최근 발표되었다. 박근혜 정부는 임신과 출산을 독려하고, 일자리를 나눠 고용률을 올릴 목적으로 올 상반기 중에 임금 100%를 지급하고 자녀 출산 90일 안에 아빠들이 출산휴가 30일을 쓸 수 있도록 할 계획이다(기획재정부, “박근혜 정부 2013년 경제정책방향”, 2013.3.28).

‘아빠의 달’ 소식이 알려지자 온라인에서는 ‘과연 아빠들이 한 달을 쉴 수 있겠느냐’ 는 부정적인 의견들로 뜨거웠다. “법을 지키는 회사가 얼마나 되겠느냐”, “법보다 무서운 게 상사 눈치다”, “정시퇴근이라도 하면 좋겠다”, “일부 대기업이나 공무원 좋을 정책이다”, “중소기업 다니면서 한 달 쉴 수 있느냐”, “출산휴가는 곧 퇴사와 같다”, “여성들 육아휴직부터 챙겨라”, “의무화 하지 않으면 어렵다”, “시기상조다” 등 대다수가 이 정책의 실현 가능성을 낮게 점치고 있다. 이는 이미 대선 과정에서 예견된 문제들이다. 한국 사회에서 아빠출산휴가는 일주일 미만인데다 여성들이 상사와 동료들 눈치로 산전후휴가나 육아휴직도 제대로 사용하지 못하는 현실에서 ‘아빠의 달’ 시행은 현실성이 떨어진다는 비판을 맞았다. 세계적으로도 아빠출산휴가는 이용률이 낮은 문제를 안고 있다.

세계적으로 자녀가 태어나면 아빠들은 아빠출산휴가(paternity leave)와 부모휴가(parent

승자독식의 신자유주의에서 벗어나 신뢰와 협동으로 함께 살아가는 사회, 새사연이 그리는 미래입니다.

더 큰 걸음으로 움직이고 성장하는 새사연, 이제 여러분이 회원이 되어 함께 해주세요.



al leave)를 통해 설 수 있다. 아빠출산휴가는 1960년대 벨기에와 룩셈부르크가 최초로 도입해, 오늘날 OECD 국가들의 2/3가 아빠들에게 출산휴가권을 주고 있다. 부모휴가는 일반적으로 엄마와 아빠의 휴가권으로 1974년 스웨덴이 처음 도입해 90년대 후반부터 여러 나라들이 시행하고 있다. 아빠휴가 정책을 시행하는 나라에서도 아빠의 이용을 독려하려고 ‘할당(quotas)’ 이나 ‘보너스(bonus)’ 형태를 취하고 있으며, 노르웨이가 1993년에 처음 도입했다. 아빠휴가 할당제는 엄마에게 이 권리를 양도할 수 없고 사용하지 않으면 상실되도록 설계되었다. 다른 여러 나라에서는 보너스 형태로 기존의 부모휴가기간에 아빠휴가를 별도로 주고 있으며 스웨덴이 대표적이다(Huerta, M. et al. "Father's leave, Father's involvement and Child Development: Are they related? evidence from four OECD countries", OECD, 2013).

많은 나라에서 유급으로 아빠의 출산휴가를 지원하고 있으나 제도의 설계, 기간, 급여 체계에 따라 이용률은 차이가 난다. 부모휴가권을 부부가 나눌 수 있고, 양도 가능한 경우 임금이 낮은 엄마들이 대체로 이용하고, 아빠들의 이용률은 3%가 채 되지 않는다. 반면, 아빠휴가를 성공적으로 시행하고 있는 노르웨이에서는 아빠의 90%이상이 휴가권을 사용하고, 70%의 아빠가 5주 이상으로 장기간 쉬고 있다. 아빠출산휴가는 정착만 된다면 여러 긍정적인 효과를 낼 수 있다. 아빠출산휴가, 아빠양육참여, 자녀의 인지발달은 상관성이 높아 자녀의 생애 초기에 아빠가 출산휴가를 낸 경우 이후 양육에도 참여할 가능성이 높고 가족 안에서 여성은 양육자, 아빠는 생계부양자라는 고정관념도 바꾸는데도 효과적이라는 연구가 발표되었다(Huerta, M. et al., 2013.).

그럼에도 남성이 장기간 출산휴가를 내는데 어려움이 있다. 최근 영국정부도 현재 2주간의 아빠출산휴가를 6주로 확대하고, 2015년까지 부모휴가기간 50주를 아빠와 함께 나눠 쓸 수 있는 ‘유연한 부모휴가(flexible parental leave)’ 제도로 발전시키겠다고 발표하자 일부에선 현실성 문제를 지적했다. 영국 아빠들은 자신의 직종이나, 전일제 여부에 따라서 정부의 ‘아빠출산휴가’에 대해 찬반을 달리하고 있다. 특히 한시도 일을 놓기 어려운 제조업이나 요식업에 종사하거나 시간제로 일하는 아빠들은 장기간 아빠출산휴가가 사회적 편견을 불러올 수 있다고 걱정한다. 영국 아빠들은 법적으로 출산휴가를 보장받아도 자신의 경력이나 사회문화적 편견이라는 현실적인 장벽에 부딪혀 소중한 권리를 마다하는 것으로 조사된다. 영국의 컨설팅사 ‘오피스엔젤스(officeangels)’가 2012년 11월에 16세 미만 자녀를 둔 영국 아빠 1,072명(전일제 466명, 시간제 606명)을 대상으로 일과 가족생활의 균형이나, 아빠휴가에 대한 의견을 물었다(officeangels, "the rise of part-time dads", 2013). 이 설문 결과가 최근 영국 일간지 <가디언>의 내용을 통해 소개되어 옮겨본다.

승자독식의 신자유주의에서 벗어나 신뢰와 협동으로 함께 살아가는 사회, 새사연이 그리는 미래입니다.

더 큰 걸음으로 움직이고 성장하는 새사연, 이제 여러분이 회원이 되어 함께 해주세요.



영국 아빠의 40%는 출산휴가를 쓰지 않는다
(40% of fathers do not take paternity leave)

2013년 1월 7일

가디언(the guardian)

마틴 윌리엄스(Martin Williams)

영국 남성은 출산휴가를 위해 2주간 쉴 수 있다. 그러나 시간제로 일하는 아빠들에 대한 사회적 낙인이 있기 때문에, 아빠들이 출산휴가를 사용하지 않으려고 한다는 설문조사가 발표되었다. 아빠의 40%는 자녀 돌봄을 위해 쉴 권리를 포기하는 대신 사무실에 머문다.

영국 아빠 1,072명을 대상으로 한 설문조사에 따르면, 금융이나 문화 부문에서 일하는 아빠들은 아빠휴가권을 더 이용하려는 반면, 제조업, 요식업, 레저 분야에 종사하는 아빠들의 절반 이상은 이용 가능한 출산휴가도 거부하는 것으로 조사됐다.

영국에서는 2003년부터 출산이나 입양으로 아빠가 되면 2주 유급 휴가 혜택을 받을 수 있다. 현재 엄마가 일찍 직장으로 복귀해 휴가권을 이전한 경우, 아빠들은 추가로 26주를 쉴 수 있다.

2015년까지 영국 정부는 아기의 생애 첫 해로까지 아빠휴가를 확대할 계획이다. “유연한 아빠 휴가”는 부모가 일을 쉬고 양육할 권리를 지원할 것이다. 공식 통계로 보면 매년 42만 명에게 혜택이 돌아갈 수 있다. 많은 아빠들이 그들의 권리를 제대로 알지 못한다고 알려져 있다.

그러나 최근 설문조사 결과 남성들은 아빠출산휴가를 여전히 미루고 있는 것으로 나온다. 일하는 아빠의 절반 이상은 일하는 시간을 줄여 아이들과 더 많은 시간을 보내려고 하는 한편, 1/4 이상은 그들의 고용주가 그 시간을 허용하지 않는다고 말한다.

시간제로 일하는 아빠들은 아빠출산휴가로 인해 경력전망이나 재정적으로 손실을 입을 것이라고 염려한다. 그들의 70%는 사회적 낙인이 뒤따를 것으로 보고, 1/4은 미래 경력에 손해가 된다고 느낀다. 단지 시간제 노동을 하는 아빠의 1/4만이 아빠출산휴가를 보내면서 어떤 걱정도 하지 않는 것으로 나타난다.



오피스엔젤스(officengels)의 부행장인 안젤라 스미스(Angela Smith)는 “아빠들이 경영주와 더 대화를 해야 한다고 말한다. 그녀는 아빠들도 가족생활의 역동성을 그들의 경영주가 이해하도록 노력하는 게 중요하다. 아빠들이 아이들과 더 많은 시간을 보내고 싶다면 고용주에게 그들의 걱정거리를 꺼내놓을 필요가 있다” 고 조언한다.

아빠휴가를 요청한 직원을 경영주가 해고하거나 부당한 처우를 하는 것은 법적으로 금지되어있으며, 이는 근속기간과도 무관하다. 정부 지침은 아빠가 아빠휴가급여나 추가적인 휴가를 누릴 수 있도록 하는 것이다.

안젤라 스미스는 “시간제로 일하는 아빠들이 사회적 낙인에 대해 염려하는 것은 영국 사회가 더 성숙되어야함을 보여주는 것이다. 영국은 더 유연하고 역동적인 직장에서 남성과 여성이 일과 양육의무를 나눌 수 있도록 지원해나갈 필요가 있다” 고 말한다.

그러나 시간제로 일하는 아빠의 80%가 가족생활의 보조자로 인식하고, 단지 21%만이 요리, 청소, 양육은 부모들이 동등하게 나눠해야 한다고 말한다.

* 원문 게재 사이트:

<http://careers.guardian.co.uk/fathers-choose-not-to-take-paternity-leave>



2013년 새사연의 ‘세계의 시선’ 목록

2013년 4월 9일 현재

아젠다	발간일	제목	작성자
세계의 시선	1/11	세계 경제 침체에 가려져 놓쳐서는 안 될 문제들	이수연
세계의 시선	1/28	금융위기와 가계부채, 그리고 신용 협동조합	김병권
세계의 시선	1/25	경제위기와 보건의료정책, 그리고 건강	이은경
세계의 시선	1/27	루비니 교수가 말하는 2013년 경제의 5대 위험	김병권
세계의 시선	2/1	국제노동기구가 제시하는 공정한 성장을 위한 길	김수현
세계의 시선	2/12	소득 불평등에 대한 미국 보수의 반격?	여경훈
세계의 시선	2/14	세계적 불황에 누가 가장 취약한가?	최정은
세계의 시선	2/19	주민들의 건물 공동소유로 높은 임대료 극복하기	이수연
세계의 시선	3/9	브라질 전 대통령 룰라가 평가하는 차베스	김병권
세계의 시선	3/12	단기 자본 수익에서 벗어나는 것이 창조경제	이수연
세계의 시선	3/21	싱가포르가 저출산에 대처하는 방법	최정은
세계의 시선	3/26	EU, 심각한 청년고용문제 해결에 나서	김수현
세계의 시선	3/29	뱅크 런과 구제금융 ABC	여경훈
세계의 시선	4/5	노후소득보장을 위한 백년만의 영국 연금개혁	이은경
세계의 시선	4/9	영국 아빠들이 ‘출산휴가’ 를 거부하는 이유	최정은

승자독식의 신자유주의에서 벗어나 신뢰와 협동으로 함께 살아가는 사회, 새사연이 그리는 미래입니다.

더 큰 걸음으로 움직이고 성장하는 새사연, 이제 여러분이 회원이 되어 함께 해주세요.