

2023년도 연구용역보고서

주요국 사례연구를 통한 모·부성보호급여 재정 추이 분석 및 시사점

— 2024. 1. —

이 연구는 국회예산정책처의 연구용역사업으로 수행된 것으로서,
보고서의 내용은 연구용역사업을 수행한 연구자의 개인 의견이며,
국회예산정책처의 공식 견해가 아님을 알려드립니다.

연구책임자

충남대학교 교수 윤 자 영

주요국 사례연구를 통한 모·부성보호급여 재정 추이 분석 및 시사점

2024. 1.

연구책임자 윤자영 (충남대학교)

공동연구원 김우정 (충남대학교)

제 출 문

국회예산정책처장 귀하

본 보고서를 주요국 사례연구를 통한 모·부성보호급여 재정 추이 분석 및
시사점의 최종보고서로 제출합니다.

연구책임자: 윤자영 (충남대학교)

2024년 1월
한국고용노사관계학회

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성과 목적	1
2. 연구 내용	3
3. 연구 방법	3
가. 연구 자료	3
나. 분석 국가	4
다. 모·부성보호 제도 범위	5
II. 주요국의 모·부성보호 제도	8
1. 개별 국가 제도	9
가. 오스트리아	9
나. 벨기에	14
다. 캐나다	18
라. 캐나다 퀘벡 주	22
마. 덴마크	24
바. 핀란드	29
사. 프랑스	33
아. 독일	37
자. 일본	41
차. 네덜란드	45
카. 노르웨이	49
타. 스웨덴	52
파. 영국	56
2. 제도 변화의 재정 지출에 대한 시사점	59
가. 재원 조달 방식	59
나. 휴가 기간과 급여	61

III. 주요국 모·부성보호 제도 이용과 재정 추이	72
1. 핀란드	72
가. 제도 개관	72
나. 자료와 용어	75
다. 모·부성휴가 수혜와 재정 추이	75
2. 덴마크	87
가. 제도 개관	87
나. 자료와 용어	89
다. 모·부성휴가 수혜와 재정 추이	89
3. 스웨덴	95
가. 제도 개관	95
나. 자료와 용어	97
다. 모·부성휴가 수혜와 재정 추이	97
4. 독일	110
가. 제도 개관	110
나. 자료와 용어	111
다. 모·부성휴가 수혜와 재정 추이	112
5. 캐나다	122
가. 제도 개관	122
나. 자료와 용어	124
다. 모·부성휴가 수혜와 재정 추이	124
6. 캐나다 퀘벡 주	136
가. 제도 개관	136
나. 자료와 용어	137
다. 모·부성휴가 수혜와 재정 추이	138
IV. 결론	146
참고문헌	152

표 목 차

<표 1> 한국의 출산전후휴가 제도	5
<표 2> 한국의 배우자출산휴가 제도	6
<표 3> 한국의 육아휴직 제도	6
<표 4> 한국의 육아기 근로시간단축 제도	7
<표 5> 오스트리아 기타 휴가 및 유연근무 제도	13
<표 6> 벨기에 기타 휴가 및 유연근무 제도	17
<표 7> 캐나다 기타 휴가 및 유연근무 제도	21
<표 8> 덴마크 기타 휴가 및 유연근무 제도	29
<표 9> 핀란드 기타 휴가 및 유연근무 제도	32
<표 10> 프랑스 기타 휴가 및 유연근무 제도	36
<표 11> 독일 기타 휴가 및 유연근무 제도	39
<표 12> 일본 기타 휴가 및 유연근무 제도	44
<표 13> 네덜란드 기타 휴가 및 유연근무 제도	48
<표 14> 노르웨이 기타 휴가 및 유연근무 제도	52
<표 15> 스웨덴 기타 휴가 및 유연근무 제도	55
<표 16> 영국 기타 휴가 및 유연근무 제도	59
<표 17> 2023년 모·부성보호 대상과 급여 재원 조달 방식 현황	60
<표 18> 2013~2023년 주요국 모성휴가 기간과 급여 제도 변화	62
<표 19> 2013~2023년 주요국 부성휴가 기간과 급여 제도 변화	65
<표 20> 2013~2023년 주요국 부모휴가 기간과 급여 제도 변화	69
<표 21> 핀란드 출생아수, 인구수, 출산율	75
<표 22> 핀란드 모성휴가 수혜자와 급여액	76
<표 23> 핀란드 부성휴가 수혜자와 급여액	78
<표 24> 핀란드 수혜시기별 수혜자와 급여액	79
<표 25> 핀란드 부모휴가 전체 수혜자와 급여액	81
<표 26> 핀란드 부모휴가 여성 수혜자와 급여액	82
<표 27> 핀란드 부모휴가 남성 수혜자와 급여액	83

<표 28> 핀란드 부모휴가 남성 수혜 비중	84
<표 29> 핀란드 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중	86
<표 30> 덴마크 출생아수, 인구수, 출산율	90
<표 31> 덴마크 모·부성휴가 수혜자와 평균기간	91
<표 32> 덴마크 모·부성휴가 남성 수혜 비중	92
<표 33> 덴마크 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중	94
<표 34> 스웨덴 출생아수, 인구수, 출산율	97
<표 35> 스웨덴 임신 수당 수혜자와 급여액	99
<표 36> 스웨덴 부성휴가(임시부모휴가 10일) 수혜자와 급여액	100
<표 37> 스웨덴 부모휴가 전체 수혜자와 급여액	101
<표 38> 스웨덴 부모휴가 여성 수혜자와 급여액	103
<표 39> 스웨덴 부모휴가 남성 수혜자와 급여액	104
<표 40> 스웨덴 부모휴가 성평등 사용	105
<표 41> 스웨덴 부모휴가 남성 수혜 비중	106
<표 42> 스웨덴 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중	108
<표 43> 독일 출생아수, 인구수, 출산율	112
<표 44> 독일 부모급여 전체 수혜자와 급여액	113
<표 45> 독일 부모급여 여성 수혜자와 급여액	115
<표 46> 독일 부모급여 남성 수혜자와 급여액	116
<표 47> 독일 부모급여 남성 수혜 비중	117
<표 48> 독일 아동출생년도 기준 부모급여 수혜자	119
<표 49> 독일 부모급여 총급여액과 GDP 대비 비중	120
<표 50> 캐나다 출생아 수, 인구수, 출산율	125
<표 51> 캐나다 고용보험 모성휴가 수혜자와 급여액	126
<표 52> 캐나다 고용보험 부모휴가 전체 수혜자와 급여액	127
<표 53> 캐나다 고용보험 부모휴가 여성 수혜자와 급여액	129
<표 54> 캐나다 고용보험 부모휴가 남성 수혜자와 급여액	131
<표 55> 캐나다 고용보험 부모휴가 남성 수혜 비중	132
<표 56> 캐나다 고용보험 모·부성보호 총급여액과 GDP 대비 비중	134
<표 57> 캐나다 퀘벡 주 출생아수, 인구수, 출산율	138
<표 58> 캐나다 퀘벡 주 모성휴가 수혜자와 급여액	140
<표 59> 캐나다 퀘벡 주 부성휴가 수혜자와 급여액	141

<표 60> 캐나다 퀘벡 주 부모휴가 수혜자와 급여액	142
<표 61> 캐나다 퀘벡 주 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중	144
<표 62> 한국 모성·부모휴가 수혜자, 급여액, GDP 대비 비중	149

그 립 목 차

[그림 1] 핀란드 부모휴가 남성 수혜 비중	85
[그림 2] 핀란드 모·부성 휴가 총급여액과 GDP 대비 비중	87
[그림 3] 덴마크 모·부성 휴가 남성 수혜 비중	93
[그림 4] 덴마크 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중	95
[그림 5] 스웨덴 부모휴가 남성 수혜 비중	107
[그림 6] 스웨덴 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중	109
[그림 7] 독일 부모급여 남성 수혜 비중	118
[그림 8] 독일 부모급여 총급여액과 GDP 대비 비중	121
[그림 9] 캐나다 고용보험 부모휴가 남성 수혜 비중	133
[그림 10] 캐나다 고용보험 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중	135
[그림 11] 캐나다 퀘벡 주 부모휴가 남성 수혜 비중	143
[그림 12] 캐나다 퀘벡 주 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중	145
[그림 13] 한국 모성·부모휴가 총급여액과 GDP 대비 비중	150
[그림 14] 한국 육아휴직 수혜자와 남성 수혜 비중	151

I. 서론

1. 연구의 필요성과 목적

- 한국의 합계출산율이 2002년 이후 초저출산에 해당하는 1.3명 이하로 떨어진 이후 2022년 0.78로 최저치를 매년 경신하고 있는 추세 속에서 출산과 자녀 양육에 대한 정부의 사회경제적 책임과 지원에 대한 요구가 증가하고 있음.
 - 특히 2002년 이후 근로자의 출산과 육아를 지원하기 위한 출산전후휴가와 육아휴직 제도가 도입·시행되어, 근로자의 휴가 권리를 실질적으로 보장하기 위하여 고용보험기금을 통해 급여 혜택을 확대해 왔음.
 - 이에 따라 출산전후휴가와 육아휴직·육아기 근로시간 단축 등 모·부성보호급여의 수혜자와 총급여액 지출이 확대되고 있음.
 - － 출산전후휴가급여 수혜자는 2002년 22,711명에서 꾸준히 증가 추세를 보이며 2015년 제도 도입 이래 최대치인 95,295명으로 4배 이상 수혜자가 증가하였음. 이후 출생아수 감소와 함께 감소 추세에 있으나, 급여 상한액 인상으로 1인당 급여액이 상승하여 총급여액은 미미하게 증가하고 있음.
 - － 출산전후휴가급여와는 달리 육아휴직 급여는 꾸준히 수급자가 증가하고 있는데, 제도를 이용할 수 있는 자녀의 연령 상한, 급여율 인상, 남성 활용률 증가, 육아휴직 활용에 대한 기업의 인식과 관행이 개선되고 사회적 공감대가 확산되고 있기 때문임.
- 일하는 사람의 일과 가정의 양립을 지원하기 위한 휴가 및 급여제도에 대한 정책적 관심이 높아지면서 고용보험기금의 재정안정성과 지속가능성에 대한 관심도 높아지고 있음.
 - 우리나라는 모·부성보호 급여제도를 고용보험기금의 실업급여계정에서 지원하고 있고, 모·부성보호 제도 활용이 증가하면서 실업급여와 모성보호의 재원 분리와 일반예산 지원에 대한 요구가 지속적으로 제기되고 있음.
 - － 주요국의 사례에서처럼 일반예산 지원을 전면적으로 확대하거나 부모보험과 같은 독립 재정 기반을 마련하자는 논의와 연구가 진행되어 옴. 이는 단순히 급여액의 양적 규모의 확대를 재정적으로 뒷받침하기 위해서뿐만 아니라, 임금근로자 기반의 고용보험기금이 모·부성보호 대상자를 고용형태에 상관없이 일하는 사람 모두에게 적용하는 데 한계가 있기 때문임. 특수고용형태종사자나 플랫폼 노동자의 고용보험 임의 가입을 허용하면서

대상의 제도적 범위를 확대하였으나 실질적인 수혜 혜택에서 성과는 아직까지 가시적이지 않음(강민정 외, 2019; 김은정 외, 2022).

□ 해외 주요국에서도 일하는 사람의 출산과 양육을 지원하기 위한 모·부성보호급여 제도 개편에 대한 관심은 유럽 국가의 경우 EU 차원에서 나타나고 있음. 특히 여전히 남성의 부모휴가 사용률이 낮아 부모휴가를 보다 성평등하게 사용토록 하여 출산과 양육이 여성의 노동시장 활동에 장애가 되지 않는 데 초점을 두고 있음.

- 2019년 6월 20일 유럽 의회 및 이사회는 「부모와 보호자의 일과 삶의 균형에 관한 EU 지침 2019/1158」¹⁾를 채택하였음. 이 지침은 일과 삶의 균형을 개선하고, 노동 시장에서의 성평등을 증진시키려는 목적을 가짐. 유럽연합 회원국들이 모성휴가와 부모휴가의 권리 보장, 휴가 중 고용 보호, 질병이 있는 부양가족에 대한 돌봄휴가, 유연근무, 휴가급여에 관한 사항들을 법적으로 보장하도록 요구하고 있음.

- 회원국은 이러한 지침을 반영하기 위해 2022년 8월 2일까지 국내 법률, 규칙 및 행정 조치를 강제해야 하며, 지침 이행을 모니터링하기 위해 2027년 8월 2일까지 보고서를 유럽 위원회에 제출하도록 함.

□ 이에 본 연구는 해외 주요국의 제도 현황과 개편 방향을 검토하고 모·부성보호급여 수혜와 재정 추이를 분석하여, 인구통계학과 휴가제도 변화가 재정 추이에 갖는 함의를 도출하고자 함.

- 장지연 외(2013)는 우리나라 모·부성보호 제도 개편 방안을 모색하기 위하여 해외 주요 국가들의 제도와 이용 현황, 재원을 분석한 바 있음. 우리나라의 제도에 상당한 변화가 있었듯이 해외 국가들의 제도에도 적지 않은 변화가 있었을 것으로 예상됨. 지난 10여 년 간의 제도 변화와 재정 추이를 통해 우리나라 모·부성보호 제도 이용과 재정 추이에 대한 시사점을 도출할 필요가 있음.
- 해외 주요 국가들의 제도 연구는 있으나 수혜자 수와 재정 추이를 다룬 연구는 거의 없음. 김은정 외(2022)는 스웨덴, 캐나다, 독일의 모·부성보호제도 사례 연구를 수행하였는데, 제도 현황에 대해서는 상세하게 정리되어 있으나 재정 추이와 관련된 정보는 없음. 강민정 외(2018)도 노르웨이, 스웨덴, 아이슬란드, 핀란드, 덴마크, 오스트리아, 독일에 대해 제도 적용 대상과 자원 조달 방식을 정리한 바 있음.

1) 「Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU」, Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>

- 향후 관련 재정지출 증가를 견인할 요인 중 가장 집단은 남성이라고 할 수 있음. 전체 육아 휴직 이용자 중 남성 이용 비중이 증가하고 있기는 하나 해외 국가들에 비하면 낮은 편이고 여성에 비해 사용 기간도 상대적으로 짧음. 따라서 이에 따른 재정 추이를 검토하기 위해서는 성별을 구분한 모·부성보호급여 수급자 수와 급여 지출 등에 대한 해외 사례 분석이 필요함
 - 남성 이용에 영향을 미치는 제도 특성과 이용 추이에 대한 체계적인 검토를 통하여 우리나라 재정 지출 변동 요인에 대한 이해를 심화시킬 필요가 있음.
 - 모·부성보호급여의 지급대상, 재원 조달 방식과 수급자 수 및 급여 현황에 대한 해외 사례를 분석하여 재정 추이에 대한 시사점을 도출하고자 함.

2. 연구 내용

- 주요국 모·부성보호급여 제도 현황
 - 최신 시점의 주요국의 모·부성보호급여에 대한 지급대상, 휴가 기간과 급여, 재원 조달 방식 등 관련 제도 분석
 - 모성휴가, 부성휴가, 부모휴가 제도를 비교 국가적 관점에서 분석
 - 최근 10여 년 동안 주요국의 관련 제도 변화의 방향성을 분석하여 이용 현황과 재정 추이 변동의 영향 요인에 시사점 도출
- 주요국 모·부성보호급여의 수혜와 급여액 현황과 추이
 - 주요국의 연도별 · 성별 모·부성보호급여 수혜자 수 추이
 - 주요국의 연도별 · 성별 모·부성보호급여 급여액 추이
 - GDP 대비 모·부성보호급여 재정지출 비중 추이

3. 연구 방법

가. 연구 자료

- 본 연구의 주요 연구 자료는 International Network on Leave Policies and Research

(<https://www.leavenetwork.org/introducing-the-network/>) (이하 Leave Network)에 소개된 보고서 자료임.

- Leave Network는 47개국의 전문가들이 휴가 제도에 대해 연간 보고서를 작성하고 연례 학술회의를 통해 돌봄과 고용, 젠더 관련한 학술적, 정책적 연구 관심과 성과를 공유하는 플랫폼임.
- 국내 모·부성보호 제도 관련 비교 연구 보고서도 Leave Network가 해마다 업데이트하고 있는 내용을 핵심 연구 자료로 사용함.
 - 매년 업데이트된다는 점에서 최신 시점의 제도와 이용 현황에 대해 가장 신뢰할 만한 데이터가 집적된 플랫폼으로 알려져 있음.
- 본 연구도 Leave Network에 축적된 연간 보고서와 세미나 자료들을 검토하고, 보고서에 인용된 학술 연구와 행정 통계 자료를 분석하였음.

나. 분석 국가

- 본 연구의 분석 대상 주요국은 오스트리아, 벨기에, 캐나다, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 일본, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴, 영국임. 이 국가는 장지연 외(2013)에서 검토된 바 있는 국가이자, 선행 연구(강민정 외, 2019, 김은정 외, 2022) 등에서 빈번히 다루어지는 해외 사례임²⁾.
 - 본 연구의 주요 내용이 이용자 수와 재정 추이인 만큼 최근 10여 년 동안의 제도 변화의 특성을 분석할 필요가 있음. 장지연 외(2013)가 보고서를 작성한 시점 이후 대상 국가들의 제도 변화와 이용 추이에 초점을 두고자 함.
 - 이들 국가의 제도 현황을 Leave Network가 정리한 가장 최근 보고서(2023년 4월 시점)를 중심으로 소개하고, 2013년 시점과 비교하여 모·부성보호 급여 제도 변화가 재정 추이에 미치는 시사점을 도출함.
- 수혜자의 성별 분리 통계와 급여에 관한 정부 공식 행정 통계 자료를 확보한 핀란드, 덴마크, 스웨덴, 독일, 캐나다, 캐나다 퀘벡 주 사례를 중심으로 수혜자 수와 급여액 추이를 분석하였음.³⁾

2) 연간 보고서가 작성되고 있는 국가는 아르헨티나, 오스트레일리아, 오스트리아, 벨기에, 보스니아, 브라질, 불가리아, 캐나다, 칠레, 중국, 크로아티아, 사이프러스, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 이스라엘, 이탈리아, 일본, 한국, 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 말타, 멕시코, 네덜란드, 뉴질랜드, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 러시아, 세르비아, 슬로바키아, 슬로베니아, 남아프리카공화국, 스페인, 스웨덴, 스위스, 튀르키예, 영국, 미국, 우루과이

3) 구체적 자료에 대해서는 해당 장에 정리하였음

다. 모·부성보호 제도 범위

- 해외 주요 국가들은 다양한 계기와 목표를 통해서 모·부성 제도를 발전시켜왔으며 그 명칭은 다양하지만 크게 다음과 같이 범주화 할 수 있음.
 - 첫째, 모성휴가(maternity leave)제도는 출산을 전후하여 산모의 건강을 보호하기 위한 휴가 제도임. 출산으로 인한 소득 상실에 대해 기본적인 급여를 제공함. 우리나라의 ‘출산전후휴가 제도’가 이에 해당함.

〈표 1〉 한국의 출산전후휴가 제도

- 출산전후휴가의 전신인 산전후휴가는 1953년 근로기준법 제60조에 따라 60일의 유급휴가 제도로 도입되었음.
- 2000년에 ILO 모성보호에 관한 협약 체결을 계기로 노동계, 여성계 등에서 국제수준에 부합하는 모성보호에 대한 요구가 제기됨에 따라, 2001년 유급휴가 기간 60일, 무급휴가 기간 30일, 총 90일까지 산전후휴가 기간이 확대되었음.
- 2006년부터 고용보험기금에서 우선지원대상기업에게 산전후휴가 임금근로자의 90일분 통상임금을 지원하고, 대규모기업은 사업주가 최초 휴가 60일 급여를 지급하고 30일은 고용보험에서 지급하기 시작함.
- 산전후휴가는 2012년 근로기준법 제74조에 따라 출산전후휴가로 제도명이 변경되었음. 분할 사용도 가능해짐. 2020년 12월 전국민 고용보험 로드맵이 발표되어 단계적으로 고용보험 적용 대상을 확대함에 따라 2020년에 예술인과 특수형태근로종사자(노무제공자) 대상 출산전후휴가 도입되었음(박은정 외, 2023).
- 출산전후휴가급여는 60일분은 통상임금의 100%, 나머지 30일분의 상한액이 지속적으로 인상되어 2023년 고용노동부 고시로 월 상한액이 210만원까지 상향 조정되었음.

- 둘째, 부성휴가(paternity leave)는 배우자의 출산으로 인하여 아빠·파트너 임금근로자 혹은 그 역할을 대신하는 사람에게 부여하는 휴가제도임. 대부분의 국가에서 수혜자는 남성이지만 국가에 따라 출산 여성의 동성 파트너나 한부모 여성일 경우 가족에게 출산휴가를 제공하기도 함. 우리나라는 ‘배우자출산휴가’가 이에 해당함.

〈표 2〉 한국의 배우자출산휴가 제도

- 배우자가 출산을 한 임금근로자가 배우자의 건강보호와 출생한 자녀 양육을 위해 사용할 수 있는 휴가로 2008년 6월 22일부터 실시되었음.
- 도입 당시에는 3일 무급 휴가로 실시되었다가, 2012년 8월에 3일 이상 5일까지로 확대되고, 최초 3일은 유급 휴가로 제공되기 시작함.
- 2019년 10월에는 배우자 출산휴가가 유급 10일로 확대되고, 고용보험에서 우선지원대상기업 임금근로자에게 10일 중 최초 5일 급여를 지원하기 시작함.
- 2023년 현재 최초 5일은 정부가 최대 401,910원 지급하고 고용주가 통상임금과 401,910원의 차액분 지급. 나머지 5일에 대해서는 사업주가 통상임금의 100% 지급
- 2024년 정부급여 지원이 5일에서 10일로 확대 결정되었으며 2024년 하반기 시행 예정임. 또한 3회 분할 사용 가능함(고용노동부, 2023⁴⁾).

- 셋째, 부모휴가(parental leave)는 어린 자녀를 부모가 직접 돌볼 수 있는 권리를 제도화한 것으로 일정 기간 혹은 자녀가 일정 연령이 될 때까지 부모가 휴가를 전일로 혹은 시간제로 사용할 수 있음. 우리나라에서는 ‘육아휴직제도’와 ‘육아기 근로시간 단축’ 제도라는 명칭으로 제도화되어 있음. 우리나라와 달리 거의 모든 주요 국가들은 두 제도를 구분하지 않으며 유연하게 전일제나 시간제로 사용하도록 함.

〈표 3〉 한국의 육아휴직 제도

- 1988년 남녀고용평등법이 제정됨에 따라 생후 1년 미만 영아를 둔 여성임금근로자만을 대상으로 무급 육아휴직 제도가 도입되었음. 도입 당시에는 육아휴직 기간 1년에 산전후휴가를 포함하도록 규정되어 있었음.
- 2001년 모성보호관련 3법(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법)이 개정되면서 육아휴직제도의 대상, 급여 지원, 보호규정 등 제도가 전폭 개편되었음. 남녀 모두 육아휴직을 사용할 수 있는 권리를 부여받게 되었으며 해고 보호 규정이 남녀고용평등 개정을 통해 도입되었고, 2001년 고용보험법 개정을 통해 육아휴직급여 지급 규정이 마련되어 유급 휴가로 전환되었음.
- 도입 당시 정액 급여인 월 20만원의 육아휴직급여액은 단계적으로 인상되어 2007년에 월 50만원이었음. 2011년 육아휴직 급여액이 정률제로 변경되면서, 통상임금의 40%(상한 100만원, 하한 50만원)로 지급되기 시작하였음. 2017년 육아휴직 첫 3개월의 급여액 수준이 통상임금의 80%(상한 150만원, 하한 70만원)로 상향 조정되었음. 2019년 육아휴직 4개월 이후의 급여액 지급수준을 40%에서 50%(상한 120만원, 하한 70만원)로 인상하였고, 2022년 다시 50%에서 80%(상한 150만원, 하한 70만원)로 인상하였음(고용노동부, 2023c: 146).

4) 고용노동부(2023a), 모성보호제도 홍보용 리플렛(‘23.12).

- 2006년 대상 연령이 생후 3년 미만 자녀를 둔 임금근로자까지 확대되었고, 2010년에는 만 3세에서 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀로 확대됨. 2014년 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀로 대상이 확대되었음.
- 2014년 남성 임금근로자의 육아휴직 사용을 촉진하기 위해 두 번째 육아휴직자의 처음 1개월의 급여를 통상임금 100%, 상한액 150만원으로 인상하는 ‘아빠의 달’ 제도를 도입하였으며, 2016년에 아빠의 달이 3개월로 확대하였음. 2018년에는 모든 자녀에 대해 ‘아빠 육아휴직 보너스제’의 상한액을 200만원으로, 2019년에는 250만원으로 인상하였음(고용노동부, 2023c: 147).
- 2022년 생후 12개월 이내 영아의 부모가 둘 다 육아휴직을 사용할 경우 통상임금의 100%지급하는 ‘3+3 부모 육아휴직제’를 도입하였음. 첫 3개월간 급여의 상한을 단계적으로 올려 첫 1개월 상한액 200만원, 두 번째 달 상한액 250만원, 세 번째 달 300만원으로 조정함.
- 2024년 하반기 ‘6+6 부모육아휴직제’ 시행될 예정임. 부모가 동시에 또는 순차적으로 자녀 생후 18개월 이내에 육아휴직을 3개월 이상 사용할 경우, 육아휴직급여 기간이 12개월에서 18개월로 연장됨. 이 경우 첫 6개월의 육아휴직급여를 통상임금 100%로 지급하며 상한도 매월 단계적으로 200만원에서 450만원까지 인상하고, 나머지 1년간은 월 통상임금의 80%(상한 150만원, 하한 70만원 지급)(고용노동부, 2023b).

〈표 4〉 한국의 육아기 근로시간단축 제도

- 2008년에 육아기 근로시간 단축제도가 도입되었고, 2011년에 육아휴직 급여를 기준으로 임금근로자가 단축근로한 시간에 비례하여 지급되는 육아기 근로시간 단축 급여가 도입됨(고용노동부, 2023c:209).
- 2019년에는 육아휴직과 연계하여 육아휴직 1년 사용 시 육아기 근로시간 단축 1년이 부여되고, 육아휴직 미사용 기간을 추가하여 최대 2년까지 사용할 수 있도록 함. 최초 5시간 근로시간 단축분은 통상임금의 100%를 기준으로 지급하고 나머지 시간분은 통상임금의 80%에 근로시간 단축 비율을 곱한 금액으로 지급하는 것으로 급여가 인상되었음(고용노동부, 2023c: 209).
- 2024년부터 육아기 근로시간 단축제도의 적용 대상이 만8세 이하에서 만12세 이하(또는 초등 6년 이하)까지 확대되고, 육아기 근로시간 단축 급여 기간도 미사용 육아휴직 기간(12개월)을 2배(24개월)로 확대하여 육아휴직 미사용 시 최대 36개월까지 사용할 수 있도록 변경함. 주당 최초 5시간에 대해 지급하고 있는 통상임금 100%(상한액 200만원) 급여 지원을 주당 10시간으로 확대함.

- 넷째, 이 밖에 자녀돌봄이나 부양가족돌봄과 관련된 부차적인 제도들이 있음. 자녀가 아프거나 급박한 일이 있을 때 사용하는 단기간 무급 혹은 유급 휴가를 의미하며 부모휴가와 구별됨. 우리나라도 ‘가족돌봄휴직’ 제도라는 명칭으로 존재함. 이 제도는 법정 휴가가 아니고 국가별로 형태와 대상이 다양하므로 국가 비교 분석에서는 제외함. 다만 국가별 사례는 Leave Network 보고서에 소개되어 있는 내용을 정리하였음.

II. 주요국의 모·부성보호 제도

- 본 장에서 다루는 주요국들은 캐나다와 일본을 제외하고 대부분 유럽연합 회원국임. 2019년 6월 20일 유럽 의회 및 이사회는 「부모와 보호자의 일과 삶의 균형에 관한 EU 지침 2019/1158」⁵⁾를 채택하였고, 2022년 8월 2일까지 국내 법률, 규칙 및 행정 조치를 강구하도록 하였음.
- 따라서 2023년 현재 주요국은 최근의 EU 지침을 수용하여 제도를 개편하였음.
 - － 대부분의 유럽 국가들이 2023년 이전에 제도 개편을 단행했거나 진행 중인 것으로 보임.
 - 모·부성휴가와 관련한 주요 사항은 (1)아버지나 두 번째 부모에게 10일의 유급 부성휴가 제공, (2)모든 근로자에게 4개월의 유급 부모휴가 보장하고, 남성 휴가 장려를 위하여 다른 부모에게 양도할 수 없는 최소 부모휴가 기간을 1개월에서 2개월로 연장, (3) 휴가를 전일제나 시간제로 사용 허용, (4) 1년에 5일의 돌봄휴가와 긴급한 가족 사정으로 인한 휴직을 제공하며, (5) 휴가 중 근로자의 고용 보장을 명확히 할 것 등임.
 - 특히 남성이 자녀 출산 시에 사용하는 부성휴가를 도입하거나 확대하고, 부모휴가의 남성 사용을 활성화하기 위해 휴가의 양도 불가능한 개인 수급권을 보장하는 것이 핵심적 내용임.
- 이러한 최근의 제도 변화 배경을 염두에 두고 주요국의 제도 현황과 2013~2023년의 제도 개선 방향의 특징을 분석하였음.

5) 「Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU」, Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>

1. 개별 국가 제도

가. 오스트리아⁶⁾

(1) 모성휴가

□ 휴가 기간과 권리

- 오스트리아의 모성휴가제도는 총 16주로 출생 전 8주, 출생 후 8주 의무 사용
 - 산모나 태아의 건강에 위험이 있을 경우, 여성은 출산 8주 전부터 휴가를 받을 수 있음.

□ 급여

- 상한선 없이 휴가 전 마지막 3개월 동안 평균 소득의 100%를 받음.
- 프리랜서 임금근로자는 임의로 건강보험에 가입할 수 있고, 이 경우 소득비례급여를 받을 수 있음.
- 무역이나 농업에 종사하는 자영업자는 출산 급여의 한 형태로 ‘운영 지원금’(즉, 사업을 유지하기 위한 재정적 또는 기타 지원)을 받을 수 있고, 운영 지원금이 제공되지 않는 경우 하루 €61.25의 정액 급여를 청구할 수 있음.
- 불안정 고용이면서 자영업자보험 가입(self-insured) 노동자는 정액 급여로 일 €10.35 받음.
- 실업급여 수급 여성은 기존 실업급여액의 180%를 수급할 수 있음.

□ 재원

- 고용주의 기여금(임금근로자 급여의 4.5%)과 일반 조세로 조달한 ‘가족부담평등화기금 (FLAF, Family Burdens Equalisation Fund)’에서 70%, 공공 건강보험에서 30% 부담함.

□ 자격 요건

- 법정 사회건강보험(SHI)에 자발적으로 가입한 경우에만 모성휴가를 받을 수 있는 단기 취업 여성과 자영업자를 제외하고 모든 취업 여성은 16주간의 유급 모성휴가를 받을 수 있음.
- 실직 여성은 지난 3년 이내에 3개월 동안 계속 근로했거나 법정 SHI에 12개월 동안 가입한 경우에만 모성급여를 받을 수 있음.

6) Schmidt, E.-M. and Schmidt, A.E. (2023) ‘Austria country note’, in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Kosłowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

(2) 부성휴가

□ 기간과 권리

- 한 달

□ 급여

- 자녀와 동거하는 아빠는 ‘가족시간 보너스(family time bonus)’를 받을 수 있는데, 하루 €23.91이며 매년 1월 자동으로 물가상승률이 반영됨.

□ 재원

- 모성휴가와 동일하게 고용주의 기여금(임금근로자 급여의 4.5%)과 일반 조세로 조달한 ‘가족 부담평등화기금(FLAF, Family Burdens Equalisation Fund)’에서 70%, 공공 건강보험에서 30% 부담함.

□ 자격 요건

- 휴가 사용 전 최소 182일 동안 고용 유지한 임금근로자.

□ 사용 유연성

- 자녀 출생 후 91일 이내 사용 가능함.

(3) 부모휴가

□ 기간과 권리

- 가족 단위 권리이며, 자녀가 2세가 될 때까지 양부모 중 누구라도 사용할 수 있음.
- 각 부모는 자녀의 7번째 생일(또는 입학할 때)까지 3개월간의 부모휴가를 연기할 수 있음.

□ 급여

- 육아급여(childcare benefit, Kinderbetreuungsgeld)는 부모의 부모휴가 사용 여부와 상관없이 자격요건을 충족하는 모든 가족이 이용할 수 있음.
- 막내 자녀의 경우, 부모는 탄력적 정액 육아급여 계좌와 소득비례 육아급여 중 하나를 선택할 수 있음.
- 탄력적 정액육아급여계좌(Kinderbetreuungsgeldkonto)

- 부모는 선택 기간 동안 약 €13,085(부모 중 한 명만 수급하는 경우) 또는 €16,389(부모 모두 수급하는 경우)를 수급할 수 있음.
- 부모 중 한 명만 육아급여를 신청하는 경우 해당 부모는 365일(일 €35.85)부터 최대 851일(일 €15.38)까지 선택한 기간 동안 수급 가능함.
- 부모 모두 육아급여를 받는 경우(전체 육아급여 일수 중 최소 20%는 양도 불가능함), 456일(일 €35.85)에서 최대 1,063일(일 €15.38)까지 선택한 기간 동안 수급 가능함.
- 소득비례 육아급여(Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld)
 - 지난 6개월 간 순소득의 80%를 365일(부모 중 한 명만 수급하는 경우)부터 출산 후 최대 426일(부모 모두 수급하는 경우, 양도 불가 기간은 61일)까지 기간 동안 수급 가능함. 소득 비례 육아급여는 하루 최대 €69,83(월 €2,100)임.
- 정액 육아급여제와의 경우 부모는 자녀가 태어나기 전년도 소득의 60% 또는 연간 최소 €18,000에 해당하는 추가 소득을 벌 수 있음. 소득비례 육아급여의 경우 추가 소득은 연간 €7,800를 초과할 수 없음.
- 취업 부모의 경우 육아급여 수급 기간은 부모휴가 기간과 일치할 필요는 없음.
- 부모가 육아 급여를 최소 40:60 비율로 지급받고 각 부모가 최소 124일 동안 수급하는 경우, 각 부모는 €500의 ‘파트너십 보너스’를 받음.
- 2023년부터 육아급여는 매년 1월 물가상승분을 자동으로 반영하여 지급됨.

□ 재원

- 모성휴가와 동일하게 고용주의 기여금(임금근로자 급여의 4.5%)과 일반 조세로 조달한 ‘가족 부담평등화기금(FLAF, Family Burdens Equalisation Fund)’에서 70%, 공공 건강보험에서 30% 부담함.

□ 자격 요건

- 모든 임금근로자는 부모휴가를 사용할 수 있음.
- 자영업 부모는 부모휴가를 사용할 수는 없음. 그러나 임금근로자와 동일한 조건으로 육아 급여를 청구할 수 있음.

□ 사용 유연성

- 부모휴가는 한 번에 부모 중 한 명만이 사용할 수 있으며, 두 부모가 교대로 사용할 수 있음 (전체 기간은 부모가 교대로 최대 2회 분할 할 수 있으며, 각 기간은 최소 2개월임).

- 부모는 동시에 부모휴가를 받을 수 없음. 단, 처음 번갈아가며 휴직하는 첫 달은 가능하고, 부모 모두가 육아급여를 받을 수 있음(단, 육아급여 총액은 동일함). 이 경우 부모휴가는 한 달 일찍 종료됨.
- 부모는 선택한 육아급여 옵션을 변경할 수 없음. 정액육아급여계좌 내에서는 한 번만 기간을 변경할 수 있음. 부모가 소득비례 육아급여를 선택하고 부모 중 한 명이 고용 또는 소득 요건을 충족하지 못하는 경우, 해당 부모는 정액 육아급여인 일 €35.85를 받음.

(4) 활용

□ 출산 휴가

- 임금근로자는 출산 휴가를 의무적으로 사용하며 거의 모든 어머니가 출산 휴가를 받을 수 있음. 따라서 휴가자 수는 출생아 수와 동일함.

□ 부성 휴가

- ‘가족 시간’ 사용에 관한 통계를 보면 가족 시간을 요구하는 아버지의 수가 증가한 것으로 나타났음. 2023년 현재 전체 출생의 약 8%에서 아버지는 부모휴가 기간 동안 ‘가족 시간 보너스’를 받음.

□ 부모휴가

- 2002년 이전에는 취업 어머니의 93~96%가 부모휴가를 사용하였음. 2002년 육아휴직급여를 육아급여로 대체한 이후에는 부모의 육아급여 이용 현황에 대한 정보만 존재함. 부모휴가 이용률에 대한 공식 통계가 없기 때문에 현재 부모휴가를 사용하는 아버지가 몇 명이나 되는지 파악하기 어려움.
- 부모의 3분의 2가 선택한 정액 급여에 대한 최근 통계에 따르면 이들 중 36%가 28개월 이상을 신청했고 25%는 약 24개월 이상을 선택했음. 전체 부모의 35%가 12~14개월간 지급되는 소득비례 급여를 신청하였음. 정액급여의 주요 수혜자의 89%는 어머니였음. 어머니 수혜 비율은 소득비례 급여에서 상당히 낮으며, 아버지의 30%가 소득비례 급여를 신청하였음. 그러나 평균적으로 아버지들은 오스트리아에서 육아급여의 전체 일수의 약 4.5%를 신청하였음.

〈표 5〉 오스트리아 기타 휴가 및 유연근무 제도

○ 부양가족 돌봄휴가

- 교육이나 가족과 같은 개인 사유로 2~12개월 사이의 휴가를 고용주와 임금근로자 간의 상호 합의가 있으면 사용할 수 있음. 법적 권리는 아니며 무급임.
- 2019년 1월부터 추가로 세금 크레딧 형태의 ‘가족 보너스 플러스(Family Bonus Plus)’ 제도를 도입함. 2022년 이후 자녀의 18번째 생일까지 매년 자녀 당 €2,000 지급하며, 가족 수당을 받는 경우 18세 이후에는 금액이 €650으로 감소함.
- 12세 미만의 아픈 자녀를 돌보기 위해 연간 2주의 휴가와 돌봄이 필요한 기타 부양가족/가족 구성원을 돌보는 데 1주일의 휴가가 부여되며, 100% 소득 대체 가능함.
- 두 가지 유형의 노인돌봄휴가가 있음. 첫째, 가족호스피스 휴가로서, 임금근로자는 최대 6개월의 가족 호스피스 휴가를 사용할 수 있는 법적 권리가 있음. 중증 자녀를 돌보는 경우에는 9개월까지 연장할 수 있고, 2회 갱신 가능하여 최대 27개월까지 사용 가능함. 둘째, 장기돌봄휴가권(long-term care leave, Pflegekarenz)으로서, 고용주가 동의하는 경우 지난 3개월 동안 고용주와 함께 일한 임금근로자가 대상이 됨. 부양가족 당 최초 3개월 동안 부양가족/가족 구성원을 위한 공식 돌봄을 조직하거나 비공식 돌봄을 제공할 수 있음. 이 휴가의 최소 기간은 1개월이며, 가족의 건강 상태가 현저히 악화된 경우에는 3~6개월 연장 가능함. 돌봄휴가권은 임금근로자 5인 이상 사업장에만 부여됨. 공공 부문 임금근로자에게는 약간 다른 규정이 적용되고 자영업자는 자격이 없음.
- 장기돌봄휴가를 사용할 때 임금근로자는 하루 평균 순소득의 55% 현금 급여를 받을 수 있음. 최대 지급 기간은 임금근로자 당 6개월(또는 휴가를 공유하는 경우 부양가족 당 12개월)임.

○ 유연 근무제

- 법적 ‘부모 파트타임(Parental part-time)’ 권리를 자녀의 7세 생일(또는 입학)까지 행사할 수 있음. 해당 자녀와 같은 가구에 거주하는 경우, 임금근로자 20명 이상인 기업에 근로하는 경우, 현재 고용주에 3년 이상 계속해서 근로한 경우에 해당.
- 근로시간 단축은 이전 근로시간의 최소 20% 이어야 하며 주당 12시간 미만 또는 주당 32시간을 초과하여 파트타임으로 일하는 것은 불가능함.
- 임금근로자가 20명 미만인 회사에 근로하는 부모는 ‘합의된 부모 파트타임’ 제도로 고용주와 상의할 수 있으며, 자녀의 4번째 생일까지 사용 가능함.
- 근로 시간을 줄이지 않고 하루 내(예: 오전에서 오후로) 근로 시간을 변경할 수 있는 권리와 전일제로 복귀할 수 있는 권리가 포함되어 있음.
- 파트너가 부모휴가 중인 경우 ‘부모 파트타임’ 을 사용할 수 없음.
- 가족호스피스휴가나 장기돌봄휴가를 사용할 경우 고용주와 합의 하에 부모 파트타임 사용가능함.

나. 벨기에⁷⁾

(1) 모성휴가

□ 기간과 권리

- 임금근로자는 15주의 휴가를 가질 수 있으며 출산 예정일 6주 전부터 시작할 수 있음.
- 출산 예정일 1주 전부터 출산 후 9주까지 휴가는 의무임.
- 자영업자는 12주의 휴가를 가질 수 있으며 출산 예정일 1주 전부터 출산 후 2주까지 휴가는 의무임.
- 실업자는 임금근로자와 동일한 권리를 가짐.

□ 급여

- 민간 부문 임금근로자는 첫 달에는 소득의 82%, 나머지 주는 75%, 일 상한액은 €170.69임.
- 법정공무원은 급여 전액을 받고, 계약직 공무원은 민간부문 임금근로자와 같은 수준의 급여를 받음.
- 자영업자는 처음 4주 동안 전일제 휴가인 경우 주당 €830.67, 반일제를 사용하는 경우 주당 €415.33, 5주차 이후에는 주당 전일제는 €759.76, 반일제는 €379.88임.
- 실업자는 첫 달에는 실업 수당과 총 급여의 19.5%를 합한 금액이 실업 부문이 설정한 급여 상한선을 넘지 않는 수준이며, 첫 달 이후에는 실업 수당과 총 급여의 15%를 합한 금액이 동일한 상한을 넘지 않는 수준으로 받음.

□ 재원

- 연방 건강보험이 재원이며 연방 건강보험은 고용주와 임금근로자의 기여금 및 일반 조세로 자금이 조달됨.

□ 자격 요건

- 모든 여성 임금근로자나 실업 수당을 받는 여성은 자격이 있음.
- 자영업자의 경우 출산휴가를 사용할 수 있으나 별도의 제도로 권리가 보장되어 임금근로자에 비해 불리함. 12주(15주 대신)가 있으며 그 중 3주만 의무적으로 사용 가능함. 수당도 일정

7) Fusulier, B., Mortelmans, D. (2023). 'Belgium country note', Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

금액으로 제한됨.

- 최소 120일 동안 임금근로자로 근로하고 사회보장 기여금을 납부해야 함. 임시직 임금근로자의 경우 최소 6개월간 400시간을 근로해야 함.

□ 사용 유연성

- 모성휴가 개시는 출산 1주일 전까지 연기 가능함.
- 모성휴가는 최대 2주까지 ‘휴일(free days)’로 인정해서 모성휴가를 장기간 쓰면서 점진적인 근로 복귀를 촉진할 수 있음.
- 자영업자는 출산 후 36주 동안 7일 단위로 9주간의 선택적 휴가를 받을 수 있음. 매 휴가 기간은 2주간의 시간제 휴가로 전환될 수 있으며, 여성은 시간제(최대 18주)로 직장에 복귀할 수 있음.

(2) 부성휴가

□ 기간과 권리

- 모든 남성 임금근로자는 배우자의 출산 시 20일의 휴가를 사용할 수 있음.
- 자영업자는 하루 또는 반나절 휴가를 받을 수 있음.
- 아이가 태어난 후 첫 4개월 동안 사용할 수 있음.

□ 급여

- 첫 3일은 기존 임금의 100%가 지급되며 고용주가 직접 부담함. 나머지 휴가 기간에 대해서는 하루 €170.89를 상한선으로 소득의 82%를 지급함.

□ 재원

- 연방 건강보험이 재원이며 연방 건강보험은 고용주와 임금근로자의 기여금 및 일반 조세로 자금이 조달됨.

(3) 부모휴가

□ 기간과 권리

- 개인의 권리로 양도할 수 없고 부모가 각각 4개월씩 사용할 수 있음.

□ 급여

- 월 €978.24.

□ 재원

- 연방 건강보험이 재원이며 연방 건강보험은 고용주와 임금근로자의 기여금 및 일반 조세로 자금이 조달됨.

□ 자격 요건

- 지난 15개월 동안 현재 고용주와 함께 1년 동안 근로한 모든 임금근로자.
- 공공 부문 임금근로자는 근로 기간에 관계없이 자격이 있음.
- 자영업자는 자격이 없음.

□ 사용 유연성

- 휴가는 전일제, 8개월 동안 시간제(50%), 20개월 동안 주 1일(20%), 40개월 동안 일주일에 반나절(10%)로 사용할 수 있음.
 - － 휴가는 여러 형태로 결합 가능함. 예를 들어 전일제 1개월 + 시간제 2개월 + 1/5로 5개월.
- 시간제 휴가의 경우 총 8개월의 기간을 여러 시간 단위로 분할 할 수 있음(최소 2개월). 휴가의 5분의 1에 대해 총 20개월의 기간을 블록으로 분할 할 수도 있음(최소 5개월).
- 자녀가 12세까지 휴가를 사용할 수 있음.
- 부모 동시 휴가 사용 가능함.

(4) 활용

□ 모성휴가

- 임금 임금근로자에게 의무 사용 기간이 있으나 임금 임금근로자 중 몇 명이 모성휴가를 사용했는지에 관한 체계적인 정보가 없음. 2021년에는 임금근로자 또는 실직 여성 67,182명이 출산 휴가(기준연도 완료)를 사용하였고, 자영업 여성은 8,325명(2017년 6,328명)에서 증가하였음.

□ 부성휴가

- 2021년 민간 부문에서 51,366명(2020년 49,700명에서 증가)이 4일 이상 사용하였음. 3일 이하의 유급 휴가를 사용한 아버지의 정보는 없음. 최대 유급휴가일이 15일이었던 2021년 아버지의 유급휴가일 평균은 13.63일이었고, 2020년 9.82일에서 증가했으나 2020년에는 부성휴가의

최대 유급 휴가일은 10일이었음. 공무원에 대한 정보는 없음.

□ 부모휴가

- 2022년에는 86,310명의 임금근로자가 부모휴가를 사용했으며, 이는 2021년(79,008명)에 비해 증가함.
 - － 이용자의 대부분은 여성임. 2010년 여성 38,053명에서 2022년 55,908명으로 증가함. 남성은 2010년 13,891명에서 2022년 30,402명으로 증가하였음. 따라서 전체 부모휴가 사용자 중 남성의 비중은 2010~2022년 동안 27%에서 35%로 증가하였음.
 - － 시간제 부모휴가가 특히 남성들 사이에서 인기가 높음. 남성의 10%만이 전일제 부모휴가를 사용한 반면, 여성의 17%가 전일제 부모휴가를 사용함. 남성 휴가자의 59%는 5분의 1시간 옵션을 사용하고 여성 휴가자의 경우 50%가 유연한 부모휴가 옵션을 사용하고 있음을 시사함. 2022년에는 남성 7041명(23%), 여성 8151명(15%)이 1/10 육아 휴직 옵션을 선택하였음.

〈표 6〉 벨기에 기타 휴가 및 유연근무 제도

○ 시간 크레딧(Crédit-temps avec motif)

- 민간 부문의 임금근로자에게 적용되고 이와 유사한 ‘휴직(career breaks)’ 제도가 공공부문 임금근로자에게 적용됨. 모든 자격을 갖춘 임금근로자는 근로 기간 동안 이런 유형의 휴가를 1년 동안 받을 수 있는 기본 권리가 있음. 전일제, 24개월 동안 시간제, 60개월 동안 5분의 1 시간제를 사용할 수 있음.
- 8세 미만의 아동(또는 21세 이하의 장애 아동)을 돌보고 친인척에게 호스피스 돌봄을 제공하기 위한 목적으로만 사용할 수 있음. 전일제 휴가의 최대 금액은 과세 후 월 €627.08임.
- 급여를 받으려면 임금근로자는 동일 고용주와 2년 동안 근로해야 함. 각 회사마다 시간 크레딧 시스템을 사용할 수 있는 임금근로자의 수는 5%로 제한됨. 시간 크레딧에 대한 급여는 고용주와 임금근로자의 기부금과 연방 정부의 자금으로 조달되는 연방사회보장시스템에서 지급함.
- 회사 수준의 단체 협약은 최대 51개월까지 기간을 연장할 수 있도록 허용되며, 휴가를 전일제나 시간제로 사용하는 방식과 관계없이 적용됨.

○ 부양가족 돌봄휴가

- 임금근로자는 ‘긴급한 사유’ (예: 질병, 사고 또는 가족 구성원의 입원 등)로 인해 연간 최대 10일의 휴가를 가질 수 있고 급여는 없음.
- 중증질환을 앓고 있는 가족을 위한 의료휴가(medical care leave)의 경우, 임금근로자는 1~12개월의 전일제 휴가(최대 24개월의 시간제 휴가)를 사용할 수 있음. 하지만 1~3개월 단위로 사용해야 함. 급여는 부모휴가와 동일한 조건으로 지급됨.

- 호스피스 돌봄을 위해 전일제나 시간제로 최대 2개월의 휴가를 사용할 수 있음(1개월 단위로 사용). 급여는 부모휴가와 동일함.
- 2020년 9월 1일부터 민간과 공공 부문의 임금근로자는 고령, 건강 상태 또는 장애를 가진 사람을 위한 비공식 돌봄휴가를 사용할 수 있음. 전체 휴가 시간은 임금근로자의 생애 근로 기간에 걸쳐 최대 6개월, 시간제 휴가로 사용할 경우 최대 12개월임. 휴가는 생애 근로 시간 동안 단 한 번만 부여됨. 2021년 1월 1일부터 비공식 돌봄휴가는 법정 공무원도 사용할 수 있음.

○ 유연 근무제

- 2022년 11월 20일 ‘고용 계약법’이 발효된 이후 임금근로자는 주 5일이 아닌 4일 근로하도록 고용주와 협상할 수 있음. 전일제 시간을 일하지만, 근로일수는 더 짧아질 것임. 요청은 임금근로자가 서면으로 해야 함. 그러나 주 4일 근로는 고용주의 의무가 아니며 거부할 수 있고 임금근로자에게 서면으로 거부 사유를 정당화시켜야 함. 고용주가 이를 수락하는 경우, 새로운 근로 시간에 대한 실질적인 조치를 명시한 임금근로자와 회사 간의 고용 계약에 대한 서면 수정안을 작성해야 함.

다. 캐나다⁸⁾⁹⁾

- 캐나다에서는 고용주와 임금근로자가 자금을 지원하고 캐나다 고용사회개발부가 관리하는 연방고용보험 프로그램(Employment Insurance Special Benefit Program)이 퀘벡 주 외부에 거주하는 부모에게 모성휴가와 부모휴가급여를 제공함. 퀘벡 주에서는 2006년부터 부모보험(Quebec Parental Insurance Plan(QPIP))을 도입하여 독립적인 모성/부성/부모휴가 제도를 운영하고 있음. 본 항목에서는 연방고용보험 프로그램 제도를 다루고 다음 항목에서 퀘벡 주 제도를 소개함.

(1) 모성휴가

□ 기간과 권리

- 16~19주의 모성휴가가 부여됨.
- 2010년까지는 자영업자는 수급권이 없었음. 2011년에 자영업자가 고용보험에 임의가입하면 모성/부모/상병 급여를 받을 수 있도록 고용보험제도가 개편되었음.

8) Doucet, A., Lero, D.S., McKay, L., Mathieu, S., Raguéd, S., Thompson, K. and Tremblay, D.-G. (2023) ‘Canada country note’, in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International review of leave policies and research 2023. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

9) Conversion of currency undertaken for 06 June 2023, using: <https://sdw.ecb.europa.eu/curConverter.do>.

□ 급여

- 급여는 15~18주만 지급되는데, 55%의 소득대체율로 지급됨(상한 주당 CAN\$650 [€448.62]). 저소득층 가구는 보험 소득의 최대 80%까지 더 높은 급여를 받을 수 있음.
 - 첫 번째 주는 결제가 이루어지지 않으며, 이는‘대기 기간’으로 간주됨. 지급액은 실제로 14주 동안 제공됨.

□ 재원

- 고용보험기금
 - 고용주와 임금근로자가 기여금을 내고 연방 정부가 관할하는 고용보험 프로그램을 운영하는데, 퀘벡 주를 제외한 10개 주와 3개 준주(territories) (이하 ‘관할권’)에서 프로그램을 시행하고 있음. 노동법은 주 관할권에 속하므로 휴가 혜택의 자격은 주마다 다르나, 급여는 동일함.

□ 자격 요건

- 고용보험 자격 요건은 지난 52주 동안 600시간의 고용 유지를 한 임금근로자.
 - 많은 시간제 임금근로자와 비정규직(계약) 임금근로자는 고용보험료를 지불하더라도 자격을 갖추기에 충분한 시간을 갖지 못함.
- 2010년에 자영업자가 고용보험 특별급여프로그램에 임의 가입할 수 있는 제도를 도입하고 2011년부터 시행함.
 - 2011년까지 대부분의 자영업 부모는 사업 또는 서비스 계약에 따라 일한다는 이유로 보험에 가입할 수 있는 고용으로 간주되지 않기 때문에 급여를 받을 자격이 없었음. 자영업자는 특별급여프로그램에 1년 전에 등록해야 하며, 출산/육아로 인해 사업에 투자하는 시간이 40% 이상 단축되었고, 기여금을 납부했고, 2022년 자영업 소득이 최소 CAN\$8,255 [€5,697.43]인 경우 자격을 갖추게 됨.

(2) 부성휴가

□ 제도 없음

(3) 부모휴가

□ 기간과 권리

- 2023년 3월 20일 기준으로 부모휴가는 지역에 따라 59~78 주.
 - － 연방정부가 61주 간 연장부모휴가급여를 선택할 수 있는 제도를 도입한 후, 캐나다 노동법이 적용되는 연방 규제 산업의 임금근로자에게 63주간의 무급 고용보호 부모휴가를 허용 하도록 법안을 개정하였음.

□ 급여

- 두 가지 부모휴가 선택지가 있으며 신청할 때 하나를 선택해야 하며 나중에 변경할 수 없음.
 - － 표준부모휴가(Standard Parental Leave)를 선택하면 평균 소득의 55% 수준으로 주당 최대 CADCAN\$650[€448.62]까지 부모 간에 최대 40주를 공유할 수 있지만 한 부모는 35주 이상 받을 수 없음. 이는 모성휴가와 동일한 급여 수준임.
 - － 연장부모휴가(Extended Parental Leave)를 선택하면 더 적은 급여 수준으로 더 긴 기간의 휴가를 사용할 수 있음. 최대 69주를 공유할 수 있지만 한 부모는 주당 최대 CADCAN\$390[€269.17]까지 소득의 33%에 수준의 급여로 61주 이상 받을 수 없음. 두 경우 모두 급여를 공유하면 인센티브가 제공됨.
- 부모공유급여(Parental Sharing Benefit)는 2019년 3월 17일부터 시행되었음.
 - － 부부가 휴가를 공유하는 경우 표준부모휴가를 선택할 때 추가 5주(최대 40주)의 급여를 제공하고, 연장부모휴가를 선택할 경우 부모가 혜택을 공유하면 최대 8주를 추가로 제공함. 더 많은 아버지들이 부모휴가를 사용하도록 장려하려는 목적임. 부모 둘 다 부모휴가급여 자격이 있을 경우에만 해당됨.
- 일하면서 모성휴가 및 부모휴가 급여를 받을 수 있음.
 - － 휴직 전 52주 동안 수입의 최대 90%를 벌고 있는 경우(주당 4.5일 근로와 동일) 부모휴가 급여 1달러 당 50센트를 받게 됨. 90% 상한선을 초과하여 일하는 경우 급여는 1달러 당 1달러 공제됨. 전일제로 일하는 경우에는 소득에 관계없이 더 이상 급여를 받을 수 없지만 급여를 받을 수 있는 총 주 수는 줄어들지 않음.

□ 재원

- 고용보험기금
- 일부 고용주는 부모휴가 급여와 임금근로자 소득 간의 차액을 부분적으로 보충해 주며 추가 휴가 기간도 제공함.

□ 자격 요건

- 대부분의 주에서 임금근로자는 휴가를 받기 전 1년 동안 특정 연속 고용 기간을 완료해야 함.
- 고용주는 진단서를 요구하거나 요청할 수 있으며, 임금근로자는 모성휴가나 부모휴가를 사용할 의향이 있음을 고용주에게 보통 2~4주 전에 통보해야 함. 임금근로자는 복귀 예정일에 대해 사전 통지해야 함.
- 급여를 받으려면 지난 52주 동안 또는 마지막 고용보험 청구 이후 600시간 동안 보험적용 직장에서 일했어야 함.
- 자영업자의 경우
 - － 자영업자는 특별급여프로그램에 1년 전에 등록해야 하며, 출산/육아로 인해 사업에 투자하는 시간이 40% 이상 단축되었고, 기여금을 납부했고, 2022년 자영업 소득이 최소 CAN\$8,255 [€5,697.43]인 경우 자격을 갖추게 됨.

〈표 7〉 캐나다 기타 휴가 및 유연근무 제도

- 부양가족 돌봄휴가
 - 캐나다 노동법(연방 규제 산업의 임금근로자에게 적용)은 3개월 연속 근로 후 3일 유급을 포함하여 개인 또는 가족 책임 휴가를 연간 최대 5일 제공하도록 변경되었음.
 - 브리티시 컬럼비아, 앨버타, 매니토바, 온타리오, 뉴브런즈윅, 프린스에드워드아일랜드, 누나부트는 아픈 자녀나 가족을 돌보기 위해 연간 3~5일의 무급 휴가를 허용함. 뉴펀들랜드와 래브라도에서는 최대 7일의 무급 병가 또는 가족 책임 휴가를 허용함.
 - 퀘벡에서는 최저고용기준법에 따라 임금근로자가 연간 10일의 무급 휴가를 받을 수 있으며, 아픈 자녀나 기타 가족 구성원을 위해 사용할 수 있음.
 - 모든 관할권에는 Compassionate Care 휴가 조항(2004년 도입)이 있는데, 임금근로자들이 '26주 이내에 사망할 위험이 심각한' 가족 구성원을 돌보거나 돌봄을 마련하기 위해 27~28주간의 무급 휴가를 가질 수 있는 권한을 부여함. 고용보험시스템(EI)의 Compassionate Care 급여는 부모휴가급여 자격 조건과 동일하며 임종 돌봄이 필요한 모든 연령의 개인을 돌보는 사람들에게 최대 26주의 급여를 제공함.
 - 또한 최근 두 가지 급여 프로그램이 도입되었음. '자녀를 위한 가족 돌봄급여'는 18세 미만의 중병 또는 부상을 입은 아동을 돌보는 사람들에게 최대 35주까지 급여를 제공함. '성인을 위한 가족 돌봄자 급여'는 18세 이상의 중병, 부상자 또는 건강에 중대한 변화가 발생하여 가족 구성원의 보살핌이나 도움이 필요한 가족 구성원을 돌보는 사람들에게 최대 15주간의 재정 지원을 제공함. 이러한 각 혜택은 EI를 통해 제공되며 소득의 최대 55%, 주당 최대 CAN\$650 [€448.62]까지 제공됨. 이러한 혜택은 EI에 기여한 자영업자에게도 제공되며 아동/성인의 건강이 악화되는 경우 Compassionate Care 휴가 혜택과 결합될 수 있음.

○ 유연 근무제

- 일자리 공유(Work-Sharing)은 해고를 최소화하기 위해 고안된 고용 보험(EI) 기금을 통해 지원되는 소규모 연방 운영 프로그램임. 부모를 위해 특별히 마련된 프로그램은 아니지만 임금근로자의 주당 근로 시간을 10~60% 줄일 수 있음. 고용주와 임금근로자는 일자리 공유에 참여하고 함께 신청하는 데 동의해야 함. 2022년 9월 25일부터 일자리 공유 기간은 최대 26주임. 필요한 경우 연장을 요청할 수 있으며, 최대 12주를 추가하여 최대 38주까지 연장할 수 있음. 이 프로그램의 참가자는 EI 급여로 감소한 임금을 보충할 수 있음.
- 2017년 12월부터 연방 관할권의 임금근로자는 6개월 연속 고용 후 유연 근무제 방식을 요청할 권리가 있음. 임금근로자는 주당 근로시간, 근로 일정 또는 임금근로자의 근로 장소에 대한 변경을 요청할 수 있음. 고용주는 요청을 받아들여야 하지만, 요청된 변경으로 인해 고용주에게 과도한 재정적 어려움을 초래하는 추가 비용이 발생하거나 작업의 질이나 양, 고객 요구를 충족하는 능력 및/또는 임금근로자의 작업 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있을 경우 다음과 같은 경우에는 이를 승인하지 않을 수 있음. 다른 관할권에서는 유연근무제를 요청할 수 있는 공식적인 권리를 도입하지 않았지만 단체 협약을 통해 도입할 수 있음.
- 팬데믹 이후 일부 고용주들 사이에서는 주 4일 근로제 도입에 대한 관심도 있지만, 대부분의 관심은 개별 작업장에서 발생하고 있으며 임금근로자의 권리나 수입, 돌봄 역할을 촉진하기 위한 고용 정책으로 특별히 규정되지 않고 있음.

라. 캐나다 퀘벡 주

(1) 모성휴가

□ 기간과 권리

- 퀘벡 주는 2021년 1월 1일부터 모성휴가를 사용할 수 있는 기간이 18주에서 20주로 늘어났음.

□ 급여

- 2022년에는 대기 기간 없이 18주간의 모성휴가 기간에 연간 소득 상한 CAN\$91,000 [€62,806.27]까지 급여를 제공함. 휴가 사용은 유연함. 짧은 기간 동안 더 높은 소득 대체율을 선택할 수도 있고, 더 오랜 기간 동안 더 낮은 소득 대체율을 선택할 수도 있음. ‘특별플랜’에서는 모성휴가 급여가 15주 동안 주소득의 75%로 지급되는 반면, ‘기본플랜’에서는 18주 동안 주소득의 70%가 지급됨.
 - 임신부는 출산 예정일로부터 빠르면 12주 전부터 급여를 받기 시작하거나 실제 출산하는 주까지 급여 수령을 연기할 수도 있음.
 - 일하면서 급여를 받을 수 있음.

□ 재원

- 부모보험(Quebec Parental Insurance Plan(QPIP))

□ 자격 요건

- 임금근로자는 지난 52주 동안 최소 CAN\$2,000 [€1,380.36] 소득이 있어야 함.
- 자영업자는 전년도 자영업 소득으로 최소 CAN\$2,000[€1,380.36]이 있어야 함.

(2) 부성휴가

□ 기간과 권리

- 5주의 부성휴가

□ 급여

- 퀘벡 주에서 부성휴가급여는 연간 소득 상한까지 75% 소득대체율로 3주를 받거나 70%를 5주 동안 받는 옵션 중에서 선택 가능함.

□ 재원

- 부모보험(Quebec Parental Insurance Plan(QPIP))

□ 자격 요건

- 아버지(자영업자 포함)는 지난 52주 동안 최소 CAN\$2,000 [€1,380.36]의 소득이 있어야 함.

(3) 부모휴가

□ 기간과 권리

- 65주

□ 급여

- 평균 소득의 70%로 7주, 추가로 55%로 25주 동안의 기본 급여를 제공하며 최대 연간 소득 한도는 CAN\$91,000 [€62,806.27]임.
- 특별급여플랜은 더 짧은 휴가 기간(25주)동안 더 높은 소득대체율(소득의 75%)로 휴가를 제공함.
- 2021년 1월부터 기본급여플랜에 따라 각 부모가 공유 가능한 부모휴가 중 최소 8주를 사용

하면 소득의 55% 수준으로 추가 4주 공유 휴가를 사용할 수 있음. 특별급여플랜에 따라 각 부모가 공유 가능한 부모휴가 중 최소 6주를 사용하면 소득의 75% 수준으로 추가 3주 공유 휴가를 사용할 수 있음.

- 2021년 1월 1일부터 부모휴가 사용 기간이 부모 합해서 78주(18개월)로 늘어났음.
- 일하면서 급여 수혜 가능함. 2021년 9월부터 부모는 급여 유형에 관계없이 근로 소득과 급여를 결합하여 일할 때 받던 소득의 주당 최대 100%까지 인정받을 수 있음. 이 한도를 초과하는 소득에 대해서는 급여가 삭감됨.

□ 재원

- 부모보험(Quebec Parental Insurance Plan(QPIP))

□ 자격 요건

- 캐나다 고용보험 제도와 달리 임금 임금근로자의 최소 근로 기간이 요구되지 않음.
- 자영업자의 경우
 - － 퀘벡 주 자영업자는 자동으로 급여프로그램에 포함되며, 자녀 출산 전 52주 동안 최소 CAN\$2,000(€1,380.36)를 벌었다면 25주 또는 32주 동안 급여를 받을 수 있음.
 - － 퀘벡은 자영업자와 학생을 포함한 더 많은 부모가 혜택을 받을 수 있도록 자격 요건이 덜 까다로움. 지난 52주 동안 600시간 일할 것을 요구하지 않고 단순히 CAN\$2,000 [€1,380.36]의 소득이 있으면 됨. 이 기준값은 2006년 이후로 변경되지 않았기에, 최근으로 올수록 자격 조건을 갖추는 것이 더 용이해지고 있음.

마. 덴마크¹⁰⁾

(1) 임신 및 모성휴가

□ 기간과 권리

- 출산 전 임신휴가와 출산 후 모성휴가로 나뉘어 있음.
- 모든 출산여성은 14주의 모성휴가를 사용할 수 있는데, 출산 전 4주와 출산 후 10주
- 출산 후 첫 2주 동안은 의무 사용

10) Rostgaard, T. and Ejrnæs, A. (2023) 'Denmark country note', in in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

- 2022년 8월 EU 지침이 시행되기 전에는 총 18주 임신 및 모성휴가였음. 다만 변경 후에도 부모휴가 포함 총 휴가 기간은 동일하게 유지됨.

□ 급여

- 모든 임금근로자와 자영업자는 100% 소득대체율로 세전 주당 상한 DKK4,550 [€610]까지 받을 수 있음. 이는 실업수당과 상병수당으로 지급되는 금액과 동일함.

□ 재원

- 지방자치단체가 비용의 절반을 부담하는 첫 8주를 제외하고는 일반 조세를 통해 주에서 자금을 조달함.
- 휴가는 국내법뿐만 아니라 노동 시장의 단체 협약과 회사 수준의 협약을 통해서도 규제됨.
 - － 임금근로자는 휴가기간 동안 고용주로부터 이전 소득의 100%까지 보상을 받음. 즉, 고용주가 모성휴가 급여를 보충함.
 - － 고용주가 비용을 조달할 수 있도록 다양한 휴가상환기금이 마련되었음. 1996년에는 민간 고용주의 휴가 비용을 상환하기 위해 휴가 기금이 설치되어 보상 비용을 공동으로 조달하기 시작하였음. 2005년에는 공공 부문 고용주의 휴가 기금 설치가 의무화되었음.

□ 자격 요건

- 지방자치단체 및 지역의 임금근로자는 출산 전 8주의 권리가 있고, 주정부 임금근로자는 출산 전 6주의 권리가 있음.
- 유급휴가 전 4개월 동안 최소 160시간 근로 기간이 있어야 전액 급여를 받을 수 있음. 또한 임금근로자는 4개월 중 3개월 동안 매월 최소 40시간을 근로해야 하며, 휴가 첫날까지 근로해야 함. 임시 계약직 임금근로자는 실업 수당 자격이 없는 경우에만 제외됨.
- 자영업자(무급가족종사자 포함)는 유급 휴가 직전 1개월이 포함된 지난 12개월 기간 중 최소 6개월 동안 최소한 시간제 활동을 하면서 수익이 있어야 함. 또한 매일 자녀를 돌보아야 함. 최근 회사를 시작하고 6개월 미만 자영업을 한 경우 정규 유급 근로 시간을 일한 것으로 간주할 수 있음.
- 최소 18개월 동안 직업 훈련 과정을 이수했거나 직업 훈련 과정의 일환으로 직장 연수를 하고 있는 사람은 급여 혜택을 받을 수 있음.
- 실업자는 실업보험이나 취업지원정책 참여를 통해 급여 자격이 있음.
- 학생은 최대 12개월의 추가 학습 보조금을 받을 자격이 있으며, 14주간의 출산 휴가는 학습

보조금을 통해 보장됨. 남학생에게는 최대 6개월의 추가 학습 보조금이 제공됨.

- 상병수당을 받는 사람들은 계속해서 상병수당을 받을 수 있는데 모성휴가 급여와 동일한 금액의 수당을 받음.

□ 사용 유연성

- 휴가는 출산 후 10주 이내에 사용해야 함.
 - 그러나 산모가 다시 시간제 근로에 복귀하고 고용주의 동의를 받으면 출산 후 8주를 연기할 수 있음.

(2) 부성휴가

□ 기간과 권리

- 14주 미만의 영아를 둔 아버지는 10주의 부성휴가를 사용할 수 있음.
- 2주는 양도할 수 없는 휴가이고, 8주는 양도 가능함.

□ 급여

- 모성휴가와 동일
 - 모든 임금근로자와 자영업자는 100% 소득대체율로, 전일제 임금근로자는 세전 주당 상한 DKK4,550 [€610]까지 받을 수 있음. 이는 실업수당과 상병수당으로 지급되는 금액과 동일함.

□ 재원

- 일반 조세

□ 자격 요건

- 모성휴가와 동일
 - 지방자치단체 및 지역의 임금근로자는 출산 전 8주의 권리가 있고, 주정부 임금근로자는 출산 전 6주의 권리가 있음.
 - 유급휴가 전 4개월 동안 최소 160시간 근로 기간이 있어야 전액 급여를 받을 수 있음. 또한 임금근로자는 4개월 중 3개월 동안 매월 최소 40시간을 근로해야 하며, 휴가 첫날까지 근로해야 함. 임시 계약직 임금근로자는 실업 수당 자격이 없는 경우에만 제외됨.
 - 자영업자(무급가족종사자 포함)는 유급 휴가 직전 1개월이 포함된 지난 12개월 기간 중

최소 6개월 동안 최소한 시간제 활동을 하면서 수익이 있어야 함. 또한 매일 자녀를 돌보아야 함. 최근 회사를 시작하고 6개월 미만 자영업을 한 경우 정규 유급 근로 시간을 일한 것으로 간주할 수 있음.

- 최소 18개월 동안 직업 훈련 과정을 이수했거나 직업 훈련 과정의 일환으로 직장 연수를 하고 있는 사람은 급여 혜택을 받을 수 있음.
- 실업자는 실업보험이나 취업지원정책 참여를 통해 급여 자격이 있음.
- 학생은 최대 12개월의 추가 학습 보조금을 받을 자격이 있으며, 14주간의 출산 휴가는 학습 보조금을 통해 보장됨. 남학생에게는 최대 6개월의 추가 학습 보조금이 제공됨.
- 상병수당을 받는 사람들은 계속해서 상병수당을 받을 수 있는데 모성휴가 급여와 동일한 금액의 수당을 받음.

□ 사용 유연성

- 고용주가 동의하는 경우 8주간의 휴가는 1일 또는 1주 형태로 시간제로 사용할 수 있으며, 10주 이내에 사용해야 함.
- 8주는 고용주와의 합의와 임금근로자가 전일제 임금근로자로 복귀한 경우 연기될 수 있음.

(3) 부모휴가

□ 기간과 권리

- 부모가 각각 14주를 사용할 수 있는 개인의 권리이며, 이 중 9주는 양도할 수 없음.

□ 급여

- 모성휴가와 동일.
- 모든 임금근로자와 자영업자는 100% 소득대체율로, 전일제 임금근로자는 세전 주당 상한 DKK4,550 [€610]까지 받을 수 있음. 이는 실업수당과 상병수당으로 지급되는 금액과 동일함.

□ 재원

- 일반 조세
- 단체 협약의 적용을 받는 모든 임금근로자는 고용주가 휴가 기간의 일부 또는 전부 동안 소득 전액을 지급함.

□ 자격 요건

○ 모성휴가와 동일

- 지방자치단체 및 지역의 임금근로자는 출산 전 8주의 권리가 있고, 주정부 임금근로자는 출산 전 6주의 권리가 있음.
- 유급휴가 전 4개월 동안 최소 160시간 근로 기간이 있어야 전액 급여를 받을 수 있음. 또한 임금근로자는 4개월 중 3개월 동안 매월 최소 40시간을 근로해야 하며, 휴가 첫날까지 근로해야 함. 임시 계약직 임금근로자는 실업 수당 자격이 없는 경우에만 제외됨.
- 자영업자(무급가족종사자 포함)는 유급 휴가 직전 1개월이 포함된 지난 12개월 기간 중 최소 6개월 동안 최소한 시간제 활동을 하면서 수익이 있어야 함. 또한 매일 자녀를 돌보아야 함. 최근 회사를 시작하고 6개월 미만 자영업을 한 경우 정규 유급 근로 시간을 일한 것으로 간주할 수 있음.
- 최소 18개월 동안 직업 훈련 과정을 이수했거나 직업 훈련 과정의 일환으로 직장 연수를 하고 있는 사람은 급여 혜택을 받을 수 있음.
- 실업자는 실업보험이나 취업지원정책 참여를 통해 급여 자격이 있음.
- 학생은 최대 12개월의 추가 학습 보조금을 받을 자격이 있으며, 14주간의 출산 휴가는 학습 보조금을 통해 보장됨. 남학생에게는 최대 6개월의 추가 학습 보조금이 제공됨.
- 상병수당을 받는 사람들은 계속해서 상병수당을 받을 수 있는데 모성휴가 급여와 동일한 금액의 수당을 받음.

□ 사용 유연성

- 고용주가 동의하는 경우 휴가는 하루 또는 일주일 단위로 시간제로 사용할 수 있으며 10주 이내에 사용해야 함.
- 자녀가 1년이 된 후 최대 5주까지 휴가를 연기할 권리가 있음. 자녀가 9세가 되기 전에 휴가를 사용해야 함. 고용주와의 합의에 따라 몇 주 더 연기될 수 있음.
- 5주간의 양도 가능한 부모휴가는 자녀 출산 후 1년 이내에 사용해야 함. 휴가가 양도되는 경우, 고용주는 이 기간을 자녀가 1년이 된 후로 연기하는 데 동의해야 함.
- 부모 동시 휴가 사용 가능함.
- 32주의 휴가를 40주(모든 대상자) 또는 46주(임금근로자 및 자영업자만)로 연장할 수 있음. 이 경우 연장된 휴가 기간 동안 지급받는 총 급여는 32주 동안 받는 급여와 동일함.
 - 연장된 휴가기간 동안 급여 지급액이 줄어들면서 시간제로 직장에 복귀하는 것이 가능함. 이 경우 휴가 기간이 32주에서 64주로 연장됨. 고용주와의 합의가 있어야 함.

〈표 8〉 덴마크 기타 휴가 및 유연근무 제도

- 부양가족 돌봄휴가
 - 대부분의 근로 계약은 아픈 자녀를 돌보기 위해 하루를 쉴 수 있는 권리가 포함되어 있음. 공무원에게는 이들의 휴가가 주어짐. 유급 휴가임.
 - 모든 임금근로자는 지방자치단체의 판단에 따라 집에서 불치병을 앓고 있는 친척이나 가까운 친구를 돌보는 경우에 돌봄 수당을 받을 수 있음. 지방자치단체는 급여 지급 기간과 수준을 결정함. 이 혜택과 관련하여 휴가를 가질 수 있는 권리는 없음.
- 유연 근무제
 - EU 지침이 시행됨에 따라 부모휴가 기간 이후 근로 방식 변경을 신청할 수 있는 새로운 권리가 도입되었음. 새로운 권리는 9세 미만의 자녀가 한 명 이상 있는 부모에게 특정 기간의 근로 시간이나 근로 일정 변경을 서면으로 신청할 수 있는 권리를 부여함. 유연근로에는 원격근로, 재택근로, 근로시간 단축 등이 포함될 수 있음.
 - 고용주는 신청 거부 사유를 정당화시켜야 함. 휴가 기간 동안 적용되는 해고 보호 권리는 임금근로자가 근로 방식 변경을 신청하는 경우에도 적용됨.
 - 이 변경 사항은 부모를 대상으로 2022년 8월부터 시행되었으며, 사회적 부모(social parent)에게는 2024년 1월 1일부터 시행됨.

바. 핀란드¹¹⁾

- 2022년 8월에 새로운 휴가 제도가 시행되었고 휴가 정책에 큰 변화가 도입되었음. ‘모성휴가’를 ‘임신휴가’로 대체하고, 부모휴가를 부모 간 균등분배로 바꾸면서 ‘부성휴가’를 폐지하였음.
- 주요 변경 사항으로는 성 중립적 용어 도입, 휴가 할당량의 일부를 부모가 서로 양도 가능함. 총 부모휴가 기간 연장, 사용 유연성 확대 등.

(1) 임신휴가

- 기간 및 권리
 - 핀란드의 임신휴가는 40근로일인데 1주를 6일로 간주함.
 - 출산 예정일 전 2주, 출산 후 2주 동안 휴가를 의무화함.
 - 휴가는 출산예정일 30일 전부터 시작하여 늦어도 14일 전에는 시작해야 함.

11) Lammi-Taskula, J., Miettinen, A. and Närvi, J. (2023) ‘Finland country note’, in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

□ 급여

- €10,665에서 €64,048 사이의 개인 연간 소득의 90%를 급여로 받음. 이 수준 이상의 소득에 대해서는 더 낮은 비율(32.5%)이 적용됨. 비취업 부모와 연간 소득이 €10,665 미만인 부모는 일 €31.99(월 €800)의 최소 정액 수당을 받음. 2022년에는 임신/출산 부모의 15%가 최소 수당을 받았음.
 - 급여는 근무 기간에 관계없이 지난 12개월 동안의 연간 소득을 기준으로 함.
- 임신·출산 부모가 근로하는 날에 대해서는 임신수당이 지급되지 않으며, 임신한 부모가 임신 중 학업을 하면 임신수당을 받을 수 있음. 학업 보조금을 받는다고 해서 임신 수당 지급이 중단되는 것은 아님.
- 사용자가 단체협약에 따라 임신휴가 기간 중 부모에게 급여를 지급하는 경우 임신수당은 사용자에게 지급됨.

□ 재원

- 소득비례 급여는 고용주의 기여금(2023년 총 비용의 48%), 임금근로자의 기여금(2023년 총 비용의 41%), 나머지는 조세 11%로 재정이 조달되는 건강보험기금에서 지원됨. 최소 정액 급여와 지출의 5%는 주 세금으로 충당됨.

□ 자격 요건

- 자격은 핀란드 건강보험법에 따른 건강보험 가입을 기반으로 함.
- 기본적으로 가족 수당 자격이 있는 경우 휴가의 권리가 있음.
- 임신·출산 부모는 임신이 154일 동안 지속된 후에 임신 수당을 받을 자격이 있음.

(2) 여성휴가

□ 2022년 8월에 법정 여성휴가 폐지

(3) 부모휴가

□ 기간과 권리

- 각 부모 당 160일(6.4개월, 1주는 6일)의 부모휴가가 있고, 그 중 63일(2.5개월)은 양도 가능함.
- 양도할 수 없는 부모휴가는 97일(3.9개월)

□ 급여

- 첫 16일 동안의 부모휴가 기간 동안 소득의 90%가 두 부모 모두에게 지급됨. 남은 기간 동안 급여는 €13,713~€41,629 사이 개인 연간 소득의 70%로 지급되며, 이 수준 이상의 소득에 대해서는 더 낮은 비율로 지급됨(€64,048까지는 40%, 그 이상은 25%). 출산 전 연간 소득이 €13,713 미만인 사람은 최소 정액 수당(일 €31.99, 월 약 €800)을 받음.
- 부모는 휴가 기간 동안 근로가 허용되지만, 일하는 동안 최저 정액 수당만 지급됨.

□ 재원

- 임신 수당과 동일.
 - 소득비례 급여는 고용주의 기여금(2023년 총 비용의 48%), 임금근로자의 기여금(2023년 총 비용의 41%), 나머지는 조세 11%로 재정이 조달되는 건강보험기금에서 지원됨. 최소 정액 급여와 지출의 5%는 주 세금으로 충당됨.

□ 자격 요건

- 임신 휴가와 마찬가지로 핀란드 건강 보험법에 따른 보험 가입을 기반으로 함.
- 부모휴가 기간 동안 자녀를 돌볼 수 있는 한, 학업을 병행하면서 부모급여를 받을 수 있음.

□ 사용 유연성

- 출산한 부모는 임신휴가 종료 후 부모휴가를 사용할 수 있음. 다른 부모는 아기가 태어난 날부터 사용할 수 있음.
- 부모는 최대 18일 동안 동시에 부모휴가급여를 받을 수 있음.
- 급여는 자녀가 2세가 될 때까지 본인이 원하는 시기에 탄력적으로 사용할 수 있으며, 원하는 만큼, 짧게(최소 하루) 사용할 수 있음. 임금근로자는 연간 최소 12일씩 4번에 걸쳐 부모휴가를 사용할 수 있으며, 고용주가 동의하는 경우 더 많은 기간 또는 개별적으로 부모휴가를 사용할 수 있음.
- 5시간 이상 일한 날에는 급여가 지급되지 않음.
- 1일 근로시간이 5시간 이내인 경우에는 시간제로 휴가를 쓸 수 있음. 부분 휴가를 사용하면 휴가를 반일로 사용하는 셈임. 이 경우 급여는 절반으로 감소함. 부분 휴가를 쓰기 위해서는 고용주와 시간제 근로에 관한 합의를 해야 함.
- 부모는 동시에 부분 휴가를 사용할 수 있음.

〈표 9〉 핀란드 기타 휴가 및 유연근무 제도

□ 자녀돌봄휴가

○ ‘가정돌봄휴가(Home-care leave, hoitovapaa/ vårdledighet)’

- 160일의 부모휴가급여 사용 후 자녀의 3번째 생일까지 받을 수 있음. 휴가 기간 동안 자녀가정돌봄수당(Child home care allowance, kotihoidon tuki/hemvårdsstöd)을 받을 수 있음.
- 가정돌봄휴가는 2회로 나누어 사용할 수 있으며 최소 사용기간은 1개월임. 부모 중 한쪽(주로 아버지)이 부모휴가를 나중에 사용하고 다른 쪽 부모(주로 어머니)가 부모휴가 할당일을 사용한 직후가 아닌 경우, 부모는 자녀가정돌봄수당과 부모휴가를 번갈아 사용할 수 있음.
- 자녀가 지자체에서 제공하거나 자금을 지원하는 보육 서비스를 받고 있지 않으면, 가정돌봄휴가 사용과 관계없이 모든 부모에게 자녀가정돌봄수당이 지급될 수 있음.
- 자녀가정돌봄수당은 월 €377.68의 기본 지급액과 함께 3세 미만 아동은 추가 €113.07, 3세 이상의 미취학 아동은 추가 €72.66 지급됨. 이에 더해 자산조사 수당 월 최대 €202.12도 지급됨. 2021년 자녀가정돌봄수당은 가족 당 평균 월 €406였음.

□ 부양가족 돌봄휴가

○ 임시자녀돌봄휴가(tillfällig vårdledighet)

- 10세 미만 자녀의 부모는 자녀가 아프면 최대 4일까지 휴가를 받을 수 있음. 부모가 1년 동안 이러한 목적으로 휴가를 받을 수 있는 횟수에는 제한이 없음. 급여는 단체 협약에 따라 다르지만 한 번에 3~4일 동안 전체 소득을 지급받음.
- 임금근로자가 가족이나 기타 가까운 사람을 돌보기 위해 결근해야 하는 경우, 고용주는 임금근로자가 정해진 기간 동안 결근할 수 있도록 업무를 조직화해야 함. 고용주와 임금근로자는 휴가 기간 및 기타 조치에 합의해야 함. 휴가가 시작되기 전에 직장 복귀에 대해 고용주와 임금근로자 사이에 합의되어야 함. 합의가 이루어지지 않는 경우, 임금근로자는 합리적인 근거가 있는 경우 늦어도 복귀 1개월 전에 고용주에게 통지함으로써 휴가를 중단할 수 있음. 임금근로자는 고용주가 요청할 경우 결근 사유와 결근 중단 이유를 설명해야 함. 이 휴가 중에는 급여나 혜택이 지급되지 않음.

○ 특별돌봄수당

- 7세 미만 아동, 7세에서 15세 사이의 중병 아동, 16세 미만 아동의 재활로 일을 할 수 없는 부모를 위한 수당.
- 수당은 €13,713에서 €41,629 사이의 연간 소득의 70%에 해당하며, 이보다 높은 소득에 대해서는 더 낮은 비율(연간 소득 최대 €64,048의 경우 40%, 이보다 높은 경우 25%)이 적용됨. 연간 소득이 €13,713 미만인 임금근로자는 근로일당 €31.99(월 €800)의 최소 정액 수당을 받음. 수당은 병원 치료 또는 동일한 질병의 재활에 대해 최대 60일(근로일 기준), 재택 간호의 경우 최대 60일(근로일 기준)까지 지급됨. 수당을 받았다고 해서 수혜자가 휴가에 대한 권리가 있는 것은 아님.

□ 유연 근무제

- 2세 미만 자녀의 부모는 유연한 부모휴가를 사용할 수 있음. 하루 5시간 이하로 근로하는 경우 시간제 휴가를 내고 부분부모급여를 받을 수도 있음. 고용주는 서면으로 시간제 휴가 거부에 대한 정당성을 입증해야 함.

○ 부분자녀돌봄휴가(partiell vårdledighet)

- 근로시간을 단축할 수 있는 제도로 부모휴가 종료일부터 자녀의 2학년 말까지 지난 12개월 동안 최소 6개월 동일한 고용주와 고용관계에 있는 임금근로자가 대상. 임금근로자는 고용주와 근로시간 단축에 대해 협상해야 하며, 고용주는 단축된 근로시간이 조직에 심각한 불이익을 가져올 경우에만 이를 거부할 수 있음. 근로시간은 주당 최대 30시간이어야 함. 부모 모두 같은 기간 동안 부분자녀 돌봄휴가를 받을 수 있으나, 같은 시간대에는 사용할 수 없음.
- 부모휴가를 받은 후 전일제 시간의 80% 미만으로 근로하는 경우 3세 미만 자녀의 부모는 유연돌봄 수당(flexibel vårdpenning)을 받을 수 있음. (1)주당 근로 시간이 30시간 이하 또는 일반 전일제 시간의 80%인 경우 월 €179.49, (2) 전일제 시간의 60%, 즉 주당 근로 시간이 22.5시간 이하인 경우 월 €269.24임. 유연돌봄수당은 부모가 하루 중 다른 시간대나 다른 요일에 자녀를 돌보는 경우 두 부모에게 동시에 지급될 수 있음. 1개월 미만의 휴가기간에 대해서는 수당이 지급되지 않음.
- 자녀가 학교에 다니는 1~2년차에 부분자녀돌봄휴가를 사용하는 임금근로자는 월 €108.15의 부분 돌봄수당을 받을 수 있음. 1개월 미만의 휴가기간에 대해서는 수당이 지급되지 않음.

사. 프랑스¹²⁾

(1) 모성휴가

□ 기간과 권리

- 모성휴가 기간은 16주 출산 전 최소 2주, 나머지는 출산 전후에 사용 가능함.

□ 급여

- 소득대체율 100%로 지급.
- 월 €3,666상한선이 있지만, 공공부문과 일부 민간부문에서는 상한선이 없음.

12) Boyer, D. and Fagnani, J. (2023) 'France country note', in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

□ 재원

- 건강보험기금
 - － 임금근로자가 2.35%, 사용자가 13.10% 임금근로자 임금비례로 기여.

□ 자격 요건

- 임금근로자와 자영업자.
 - － 자영업자는 최소 10개월 이상 근로

(2) 부성휴가

□ 기간과 권리

- 25근로일
- 출산 후 6개월 이내에 사용해야 함.

□ 급여와 재원

- 모성휴가와 동일
 - － 소득대체율 100%로 지급.
 - － 월 €3,666상한선이 있지만, 공공부문과 일부 민간부문에서는 상한선이 없음.

□ 자격 요건

- 모성휴가와 동일
 - － 임금근로자와 자영업자.
 - － 자영업자는 최소 10개월 이상 근로

(3) 부모휴가

□ 기간과 권리

- 자녀가 만3세가 될 때까지 모든 임금근로자가 사용할 수 있는 개인의 권리로 양도할 수 없음.

□ 급여

- 양육수당 ('PreParE', 'Prestation partagée d'éducation de l'enfant')
 - － 모든 부모에게 지급되며 소득 비례로서 수혜자의 근로 여부와 근로 기간에 따라 달라짐.

일하지 않는 경우 기본 혜택은 월 €422.21임. 전일제 시간의 절반 미만으로 근로하는 경우 월 €272.94, 전일제 시간의 50~80%를 근로하는 경우 월 €157.45, 추가 자산조사 수당인 기본 수당(Allocation de base)은 가족 규모에 따라 저소득 부모에게 지급되며 전액 €182.00 또는 부분 요율 €91.01로 지급됨.

- 한 자녀인 경우 모성휴가 종료 후 부모 1인당 6개월 동안 양육수당이 지급됨. 즉, 부모가 모두 혜택을 청구하는 경우 최대 12개월까지 지급되며, 혜택을 받는 부모가 고용을 중단하거나 근로 시간을 단축하는 경우에만 받을 수 있음. 20세 미만의 두 명 이상의 자녀를 둔 부모는 자녀가 3세가 될 때까지 양육수당을 지급받을 수 있지만 한쪽 부모에게 최대 24개월 동안만 지급됨. 나머지 12개월은 다른 쪽 부모가 직장을 그만두거나 근로 시간을 단축하는 경우에만 받을 수 있음.

□ 재원

- 지역 CAF(Caisse des Allocations Familiales, 가족수당기금)으로서 자녀가 있는 가족에게 다양한 혜택을 제공하는 사회보장기금임. CAF는 총 임금의 5.4%에 해당하는 고용주의 기여금으로만 자금을 조달함.

□ 자격 요건

- 출산 전에 최소 1년 이상 고용된 임금근로자

□ 사용 유연성

- 휴가 기간 중 주당 16시간에서 32시간까지 일할 수 있음.
- 부모는 동시에 전일제 휴가를 낼 수 있음. 또한 시간제 부모휴가를 동시에 사용하고, 급여도 동시에 받을 수 있음. 그러나 총 급여는 기본 수당인 €398.79를 초과할 수 없음.

(4) 활용

□ 모성휴가

- 거의 모든 산모가 모성 휴가를 사용하지만 기간은 다양함.

□ 부성휴가

- 아버지의 부성휴가 사용률은 여전히 낮으며(60%) 소득 수준에 따라 다름. 소득 1분위에 속하는 아버지의 경우 67%, 가장 고소득 분위 아버지의 경우 73%, 중간 소득 5분위

(월 €2,500~€2,900)에 속한 아버지의 경우는 98%임.

□ 부모휴가

- 고용주는 부모휴가 정보를 제공할 의무가 없기 때문에 부모휴가 중인 부모 수를 계산하는 것은 불가능함.
- 2021년에 222,200가구가 양육수당을 지급받음. 연구에 따르면 부모휴가를 사용하는 부모의 98~99%가 여성이며 양육수당 제도 도입 이후 거의 변화가 없음.
- 아버지들은 부모휴가 사용을 기피하는 데 불평등한 성별분업, 어머니보다 아버지의 상대 소득 수준이 높은 점, 고용 불안 때문임. 아버지들은 부모휴가를 사용할 때도 시간제로 사용함.

〈표 10〉 프랑스 기타 휴가 및 유연근무 제도

□ 부양가족 돌봄휴가

- 부모재택휴가(Congé de présence parentale)
 - 모든 임금근로자는 16세 미만의 아픈 아이를 돌보기 위해 무급 휴가를 받을 수 있음. 법적으로 휴가 기간은 연간 3일(또는 특정 경우 5일)을 초과할 수 없지만, 이는 최소 기간이며 대부분의 단체 협약에는 이 보다 긴 기간을 허용함. 예를 들어 공공 부문에서 임금근로자가 아픈 자녀를 돌보기 위해 1년에 14일을 사용할 수 있음.
- 일일 부모재택수당(Allocation Journalière de Présence Parentale, AJPP)
 - 20세 미만 자녀가 심각한 장애나 질병을 앓고 있는 경우, 고용주와 최소 1년 동안 근로한 모든 임금근로자는 자녀를 돌보기 위해 유급 휴가를 받거나 시간제로 일할 수 있음. 최대 3년까지 휴가를 사용할 수 있고 수당은 최대 310일 동안 지급되며, 수당 수준은 근로기간과 가족구성에 따라 달라짐. 기혼가구의 경우 부모 중 한 명이 일을 완전히 그만두면 하루에 €43.87가 지급되고, 한부모의 경우 €52.13가 지급됨.
 - 임종을 앞둔 친척(자녀 또는 같은 집에 거주하는 부모)을 돌봐야 하는 임금근로자에게도 유사한 휴가 기간이 가능함.

□ 유연 근무제

- 가족 세금 공제(Crédit d'Impôt Famille, CIF)
 - 2004년에 도입되어 기업이 임금근로자 가족 친화 프로그램을 개발하도록 장려하는 인센티브임. 관련 비용의 25%를 연간 최대 €500,000까지 회사가 납부할 세금에서 공제될 수 있음. 다만 2010년 1월 부터는 비용에 부모휴가 중인 임금근로자를 위한 교육 프로그램과 다양한 형태의 자녀 관련 휴가를 사용하는 임금근로자에게 지급되는 추가 비용이 포함될 수 없음.

- 공공과 민간 부문의 임금근로자는 가족 관련 사유로 시간제 근로를 할 수 있음. 따라서 자녀가 3세 미만인 경우 부모는 근로 시간을 단축할 권리가 있음. 단, 임금근로자가 적어도 1년 동안 회사에서 일하고 법정 부모 휴가 중인 경우에만 요청할 수 있음. 나중에 전일제나 시간제로 직장에 복귀할 수 있는 권리가 보장됨.
- 모든 임금근로자(부모에 한정되지 않음)도 전부 혹은 일부를 재택 근로할 수 있는 권리가 있음. 가장 일반적인 방식은 1~2일의 재택근로와 3~4일의 사무실 근로를 결합하는 것임.

아. 독일¹³⁾

□ 연방 육아 휴직 및 육아 수당법은 부모휴가를 두 가지 측면으로 구분함.

- 부모휴가(Elternzeit)는 고용보호권과 시간제 근로를 할 수 있는 권리를 말함. 부모급여(Elterngeld)와 부모급여플러스(ElterngeldPlus)는 급여 제도를 의미함.

(1) 모성휴가

□ 기간과 권리

- 모성휴가는 14주로 출산 전 6주, 출산 후 8주 사용
- 출산 후 8주는 의무 사용
- 임신 12주부터 출산 4개월까지 해고로부터 보호됨.

□ 급여

- 휴가 전 3개월 평균소득의 100%를 상한 없이 지급함.
- 자영업 및 비취업 여성은 공공 건강보험에 가입하지 않은 경우 모성보호급여를 받을 수 없음. 그러나 주 사회보장기금에서 지급하는 월 최대 €210까지 신청할 수 있음.
- 일 13유로를 건강보험에서 지급하고 나머지 차액은 고용주가 부담함. 급여는 고용주가 직접 지급하며, 고용주는 담당 건강보험 기관에 환급을 신청할 수 있음.
- 월 €390 미만 소득자는 전액 건강보험에서 지급함.
- 실업 수당을 받는 어머니는 실업 수당과 동일한 금액을 건강보험사로부터 받을 수도 있음.

13) Schober, P., Blum, S., Reimer, T., Son, K. and Stertz, A. M. (2023) 'Germany country note', in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

□ 재원

- 건강보험

□ 자격 요건

- 모성휴가급여는 개인의 고용 여부와 건강 보험 적용 여부에 따라 달라짐.
- 시간제 임금근로자와 법정 사회보험가입 기준치 미만 임금근로자, 즉 월 €520 미만 소득을 포함한 모든 여성 임금근로자
- 직업 훈련을 포함한 학생, 여성자원봉사자, 자영업 여성, 망명 신청자는 가족 또는 민간 보험에 의해 보장된 경우에만 급여를 받음.

(2) 부성휴가

- 법정 부성휴가제도 없음.

(3) 부모휴가

□ 기간과 권리

- 자녀가 3세 때까지 휴가를 사용할 수 있으며 개인 단위의 권리로 양도할 수 없음.
- 휴가 중 24개월은 자녀가 8세까지 사용할 수 있음.

□ 급여

- 부모가 전일제 또는 시간제 휴가를 사용하는 경우 소득비례 급여가 지급됨. 부모는 부모급여(Basiselterngeld, full-time leave)와 부모급여플러스(ElterngeldPlus, part-time leave) 중에서 선택하거나 연속적으로 결합할 수 있음.
- 부모급여(Basiselterngeld)
 - 아이가 태어난 후 최대 12개월 동안 지급됨.
 - 파트너십 보너스(Partnermonate): 부모가 모두 2개월 이상 휴가를 사용하거나 한부모의 경우, 12개월에 추가로 2개월의 보너스가 지급됨.
 - 전년도 순소득의 65% 수준으로 지급되며 하한 월 €300, 상한 월 €1,800임.
 - 부모는 주당 최대 32시간까지 시간제로 일할 수 있음. 이 경우 부모급여와 부모급여플러스를 결합함.
 - 출산 후 의무로 사용하는 모성휴가 8주의 급여를 공제하여 실제 급여 수혜 기간을 실제

10개월까지 줄이는 효과가 있음.

- 출산 전 일을 하지 않은 부모는 월 최소 €300를 받을 수 있지만 부모급여 만큼 실업 수당을 삭감함.
- 부모급여플러스
 - 24(+4)개월 동안 지급되며 출산 후 첫 2년 동안 사용할 수 있음.
 - 파트너십 보너스는 두 부모가 각각 주당 24~32시간 동안 최소 2개월, 3개월 또는 4개월간 시간제로 일할 경우 2개월, 3개월 또는 4개월의 보너스가 지급됨.
 - 전년도 순소득의 65% 수준으로 지급되며 상한은 부모급여액의 50%이며, €150에서 €900 사이에 해당함.
 - 출산 후 의무로 사용하는 모성휴가 8주의 급여를 공제하여 실제 급여 수혜 기간을 실제 22개월까지 줄이는 효과가 있음.
- 부모 모두 동시에 부모휴가 급여를 받을 수 있음.

□ 재원

- 연방정부의 일반 조세

□ 자격 요건

- 출산일에 취업 상태인 모든 부모.
- 휴가 기간 동안 부모는 주당 32시간 이상 근로할 수 없음.
- 자영업자
- 순소득이 €300,000 이하인 부모 또는 €250,000 이하인 한부모

〈표 11〉 독일 기타 휴가 및 유연근무 제도

□ 부양가족 돌봄휴가

- 돌봄휴가
 - 12세 미만 자녀가 질병에 걸린 경우 법정 건강보험에 가입한 일하는 부모(민간건강 보험에 가입한 부모는 제외)는 자녀 당 최대 30일(한부모의 경우 60일)의 휴가를 받을 수 있음. 2021년 이전에는 자녀 당 20일이었고 기간이 증가함. 부모는 일반적으로 휴가 기간 동안 소득의 90%를 받음.
 - 돌봄이 필요한 사람이 예상치 못한 질병이 발생한 경우 10일의 단기 휴가와 6개월의 장기 돌봄 휴가를 받을 수 있음. 모두 무급임.

○ 돌봄시간(Pflegezeit)

- 임금근로자가 15명 이상인 직장에서 임금근로자가 부양가족을 돌봐야 하는 경우 소득의 90%에 해당하는 최대 10일의 유급 휴가를 신청할 수 있음. 최대 10일은 부양가족의 평생 동안으로 제한됨. 휴가 급여는 공공장기요양보험에서 조달됨.
- 돌봄이 필요한 친척이 있는 임금근로자는 최대 6개월 동안 전체 또는 부분 무급 돌봄시간을 사용할 수 있음. 이 기간 동안 임금근로자의 소득은 연방가족과 시민참여사무국(the Family and Civil Engagement)에서 무이자 대출을 받을 수 있음. 돌봄시간은 고용주의 동의가 필요하지 않음.

○ 가족돌봄시간(Familienpflegezeit)

- 25인 이상 사업장에서 부양가족을 돌보아야 하는 경우 최대 2년 동안 근로 시간을 주당 최소 15시간으로 단축할 수 있도록 허용함. 이 기간 동안 임금근로자의 소득은 연방가족과 시민참여사무국(the Family and Civil Engagement)에서 무이자 대출을 받을 수 있음. 휴가가 시작된 후 48개월 이내에 대출금을 상환해야 함. 가족돌봄시간은 주당 최소 15시간 이상 근로하는 임금근로자에게 법적 권리가 부여됨.

□ 유연 근무제

○ 근로시간 단축(Teilzeit)

- 15인 이상 동일 사업장에서 6개월 이상 근로한 임금근로자는 운영상 반대 사유가 없는 한 근로시간을 단축할 수 있음. 나중에 전일제로 복귀할 수 있는 권한을 부여하지 않음.

○ 임시 시간제(Brückenteilzeit)

- 2019년부터 임금근로자가 45명 이상 동일 사업장에서 6개월 이상 근로한 임금근로자는 특정 기간(1~5년) 동안 근로 시간을 단축한 후 전일제로 복귀할 수 있음. 고용주는 운영상의 이유로 임금근로자의 요청을 거부할 수 있음.
- 재택 근로를 요청할 수 있는 권한을 부여하는 법적 규정은 없지만 많은 단체 협약 및 개별 회사 수준의 협약에 재택근로 가능성이 포함되어 있음.

자. 일본¹⁴⁾¹⁵⁾

(1) 모성휴가

□ 기간과 권리

- 14주이며, 출산 전 6주, 출산 후 8주.
- 6주간의 휴가는 의무임.

□ 급여

- 지난 12개월 동안의 평균 소득을 30으로 나눠 계산한 일 소득의 2/3를 지급함. 상한선은 있지만 비교적 높아서 영향이 거의 없음.
- 고용된 기간이 12개월 미만인 경우, 급여는 피보험 기간 동안의 월 소득과 모든 피보험자의 월 평균 소득 중 낮은 금액임.

□ 재원

- 건강보험
 - － 임금근로자와 고용주의 균등한 기여
 - － 이 제도에는 다양한 보험사가 포함되어 있으며, 고용주와 임금근로자의 (최소한) 균등 기여에 대한 법적 요구사항이 있지만 단체 협약 등을 통해 고용주의 기여금을 더 높게 설정할 수 있음. 보험사의 유형에 따라 국가는 급여와 관리 비용의 일부를 보조금으로 지급함.

□ 자격 요건

- 모든 여성 임금근로자는 모성휴가를 받을 수 있으나, 임금근로자건강보험에 가입한 임금근로자만이 모성휴가급여를 받을 수 있음.
- 자영업자, 시간제 또는 임시직 등 국민건강보험(특별건강보험 포함)에 가입한 여성은 모성휴가급여를 받을 수 없음. 대신, 임금근로자건강보험에 가입하지 않은 여성은 출산 전 달부터

14) Nakazato, H., Takezawa, J. and Nishimura, J. (2023) 'Japan country note', in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

15) Conversion of currency undertaken for 21 June 2022, using:

https://www.ecb.europa.eu/stats/policy_and_exchange_rates/euro_reference_exchange_rates/html/index.en.html

계산하여 4개월 동안 국민연금 보험료를 면제받음.

(2) 부성휴가

□ 기간과 권리

- 4주
- 휴가는 출산 후 첫 8주 동안 사용할 수 있음.

□ 급여

- 일 소득의 67%, 상한은 일 JPY15,190[€97.02]
- 고용주가 지급하는 금액에 따라 급여 지급이 감액되거나 지급되지 않을 수 있음.

□ 재원

- 고용보험기금의 부모휴가계정에서 지급.
 - － 고용보험기금은 임금근로자와 고용주, 국가의 기여금으로 자금을 조달하며. 고용주는 전체 임금의 0.2%, 임금근로자는 임금의 0.2%를 납부함. 급여 지급액의 1.25%는 국가에서 보조금을 지급함.
- 공공 부문 임금근로자의 급여는 공제조합협회(mutual aid associations)에서 재원을 조달함.

□ 자격 요건

- 일용직 임금근로자는 부성휴가를 받을 수 없음.
- 기간제 계약으로 고용된 임금근로자는 고용 계약이 8주 이내에 종료될 것이 확실하지 않은 경우에만 자격이 있으며, 예정일보다 빨리 부성휴가를 사용할 경우 자녀의 출산 예정일 또는 실제 출산일로부터 6개월 후에만 자격이 있음.
- 임금근로자가 고용주에 의해 고용된 기간이 1년 미만인 경우 제외될 수 있음.
- 고용보험 가입자가 부성휴가를 받을 경우, 휴가 시작일 기준으로 이전 2년 동안 12개월 이상 고용보험에 가입하고, 그동안 11일 이상 근로한 경우에는 급여를 지급받을 수 있음.
- 부모는 휴가기간 중 최대 10일(또는 80시간) 근로한 경우에도 급여를 지급받을 수 있음. 단, 급여지급액은 고용주가 지급하는 금액에 따라 감액됨.
- 자영업자, 동성 커플, 실직자는 자격이 없음.

(3) 부모휴가

□ 기간과 권리

- 자녀가 12개월이 될 때까지 각 부모는 휴가를 사용할 수 있으며 양도할 수 없는 개인 권리임.
- 부모가 모두 휴가를 사용하는 경우 자녀가 14개월이 될 때까지 휴가를 연장할 수 있음.
 - 일반적인 상황은 자녀가 12개월이 될 때까지 엄마가 휴가를 갖는 것임(180일 동안 소득의 67%, 나머지 기간은 50%). 이러한 전형적인 상황에서 아버지는 어머니가 일을 마치는 날에 휴가를 시작하거나 그보다 얼마 전에 휴가를 시작한 다음 자녀가 14개월이 되면 직장에 복귀함. 또 다른 예로, 어머니는 모성 휴가 후 6개월간 휴가(소득의 67%)를 받고, 아버지는 다시 6개월(소득의 67%)을 사용할 수 있음.
- 부모 동시 휴가 사용 가능함.

□ 급여

- 첫 180일 동안 이전 수입의 67% 수준으로 각 부모는 월 하한 JPY53,405[€341.09], 상한 JPY305,319[€1,950.05]로 급여를 받음. 나머지 기간은 50% 수준으로 하한 월 JPY39,855 [€254.55], 상한 JPY227,850[€1,742.67].
- 고용주가 지급하는 월 지급액이 개인의 이전 월 소득의 80%를 초과하는 경우 급여 지급액이 삭감됨.

□ 재원

- 고용보험기금의 부모휴가계정에서 지급.
 - 고용보험기금은 임금근로자와 고용주, 국가의 기여금으로 자금을 조달하며. 고용주는 전체 임금의 0.2%, 임금근로자는 임금의 0.2%를 납부함. 급여 지급액의 1.25%는 국가에서 보조금을 지급함.
- 공공 부문 임금근로자의 급여는 공제조합협회(mutual aid associations)에서 재원을 조달함.

□ 자격 요건

- 부모휴가는 일용직 임금근로자에게는 적용되지 않음.
- 부모휴가는 자녀가 1년 6개월이 되기 전에 고용 계약이 종료될 것이 확실하지 않은 경우에 한해서 기간제 임금근로자에게 적용됨.
- 다음의 경우 임금근로자는 제외될 수 있음. (1) 고용된 기간이 1년 미만인 경우는 (2) 고용이

1년(또는 자녀가 1년 6개월이 될 때까지 휴가가 계속되는 경우에는 고용이 6개월) 이내에 종료되는 경우 (3) 일주일에 이틀 이하로 일하는 경우

- 고용보험에 가입한 사람이 부모휴가를 사용하는 경우, 휴가 개시일 기준으로 2년 동안 12개월 이상 고용보험에 가입하고, 가입 월에 11일 이상 근로한 경우에는 급여를 받을 수 있음.
- 부모는 휴가 기간에 월 80시간 이하로 일한 경우에도 급여를 받을 수 있음. 다만, 소득과 급여 지급액을 합한 총액이 퇴사 전 소득의 80%를 초과하는 경우에는 지급액이 감액됨.
- 자영업자, 동성 커플, 실직자는 자격이 없음.

(4) 활용

□ 부모휴가

- 5인 이상 사업장 대상의 「2021년 고용관리 성평등 기본조사(Koyō-kinto Kihon Chōsa)」에 따르면, 2019년 10월 1일부터 2020년 9월 30일 사이에 출산한 여성 임금근로자의 85.1%가 2021년 10월 1일까지 부모휴가를 시작하거나 신청하였음. 한편 같은 기간 출산한 배우자를 둔 남성의 13.97%만이 2021년 10월 1일까지 부모휴가를 시작하거나 신청하였음.

〈표 12〉 일본 기타 휴가 및 유연근무 제도

□ 부양가족 돌봄휴가

○ 단기가족돌봄휴가

- 의무취학연령(6세) 미만 자녀가 부상을 당하거나 질병에 걸리거나 건강 검진이 필요한 경우 부모 1인당 연간 5일(일 또는 시간 단위) 이내에서 사용할 수 있음. 또는 이 연령의 자녀가 2명 이상인 경우 연간 최대 10일(근로일 기준)까지 허용됨. 휴가는 무급임.

○ 장기가족돌봄휴가

- 배우자, 부모, 자녀, 시부모, 조부모, 형제자매, 손자녀에 대하여 일정 기간 동안 지속적인 돌봄이 필요한 사유가 발생한 경우에 2주 이상 사용할 수 있음. 돌봄이 필요한 각 가족 구성원의 전체 생애에 걸쳐 93일의 제한이 있으며, 3회 이하로 분할하여 사용할 수 있음. 휴가급여는 소득의 67%로 지급됨.

□ 유연 근무제

- 12개월 미만의 자녀를 둔 여성은 하루에 두 번 최소 30분의 무급 휴식을 받을 권리가 있음. 휴식 시간은 특별히 모유수유를 위한 것이 아니지만, 보육 센터에 아이들을 데리러 가기 위해 일찍 퇴근한다던가 하는 목적으로 사용될 수 있음.

- 아이가 3세가 될 때까지 고용주는 부모에게 정규 근로시간을 하루 6시간으로 단축할 수 있는 권리를 주어야 함. 단축근로에 대한 수당은 없음. 단체협약에서 제외된 임금근로자(예: 1년 미만 임금근로자)에는 적용되지 않음.
- 고용주는 의무취학연령 미만의 자녀를 둔 임금근로자가 요청할 경우 (1) 월 24시간 또는 연간 150시간 초과 근로 (2) 야간 근로(22:00부터 05:00)를 요구할 수 없음.

차. 네덜란드¹⁶⁾

- 「부모와 보호자의 일과 삶의 균형에 관한 EU 지침 2019/1158」에 따라 부모휴가급여가 2022년 8월에 부분적으로 지급되기 시작하였음.

(1) 모성휴가

□ 기간과 권리

- 16주이며, 출산 전 4~6주, 출산 후 10~12주.
- 출산 전 4주, 출산 후 6주를 의무적으로 사용해야 함.
- 출산 예정일로부터 6~4주 전부터 휴가를 시작할 수 있으나, 임신 중인 임금근로자는 출산 예정일로부터 4주 전, 실제 출산일로부터 6주 사이에는 근로를 할 수 없음.
- 출산 후 6주간의 의무 휴가 이후, 산모는 남은 휴가를 최대 30주에 걸쳐 유연하게 사용할 수 있음.

□ 급여

- 소득의 100%를 정부가 매년 정하는 ‘일일 최대 임금’의 70%(2023년 €256.54)까지 지급함.

□ 재원

- 고용보험기금으로 고용주가 임금근로자 소득의 4.15%를 기여금으로 납부함.

□ 자격 요건

- 모든 여성 임금근로자

16) den Dulk, L. and Yerkes, M.A. (2023) ‘Netherlands country note’, in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

- 출산하는 해에 최소 1225시간을 일한 자영업 여성은 근로 시간에 따라 법정 최저 임금의 최대 100%까지 16주 동안 지급받을 수 있음.
 - 2023년에 21세 이상인 경우 세금 공제 전 최저임금은 월 €1,934.

(2) 여성휴가

□ 기간과 권리

- 휴가 기간은 파트너/아버지 1인당 주당 근로시간과 동일함.
 - 예를 들어, 주당 38시간의 전일제 근로의 경우 38시간(즉, 1주일)의 휴가 권리가 부여됨.
 - 첫 휴가 주는 출산 후 4주 이내에 휴가를 사용해야 함.
- 보충모성휴가(Aanvullend geboorteverlof)도 가능함. 보충모성휴가 기간은 주당 근로시간의 5배로 최대 5주까지 가능함.
 - 예를 들어, 주당 40시간의 전일제 근로에는 5주의 추가 휴가가 제공됨.
 - 주 단위의 보충휴가는 장기간에 걸쳐 탄력적으로 사용할 수 있음(예: 1주간의 휴가대신 5주간 주 1일 사용 가능). 보충휴가는 출산 후 6개월 이내에 사용해야 함.

□ 급여

- 첫 주는 고용주가 소득의 100%를 지불하며 상한선은 없음.
- 보충모성휴가는 소득의 100%를 정부가 매년 정하는 일일 임금의 최대 70%(2023년 €256.54)까지 지급함.

□ 재원

- 고용보험기금으로 고용주가 임금근로자 소득의 4.15%를 기여금으로 납부함.

□ 자격 요건

- 배우자(결혼, 동성결혼 또는 출산 여성의 동거) 남성 및 여성 임금근로자.
- 자영업 파트너/아버지는 출산 휴가를 받을 자격이 없음.

(3) 부모휴가

□ 기간과 권리

- 부모 1인당 주당 근로 시간의 26배임.

- 예를 들어, 주당 38시간의 정규직 근로의 경우 988시간(즉, 26주)의 휴가 권리가 부여됨.
- 휴가는 양도할 수 없는 개인 권리임.

□ 급여

- 자녀가 태어나서 첫 해에 휴가를 낸 경우 첫 9주간의 휴가는 소득의 70%를 정부가 매년 정하는 일일 최대 임금의 70%(2023년 €256.54)까지 지급함.
- 무급 부모휴가를 사용해도 실업수당을 받을 수 있음.

□ 재원

- 고용보험기금으로 고용주가 임금근로자 소득의 4.15%를 기여금으로 납부함.

□ 자격 요건

- 임시계약직을 포함한 모든 임금근로자
- 자영업자는 부모휴가 자격이 없음.

□ 사용 유연성

- 자녀가 8세가 될 때까지 휴가 사용 가능함.
- 부모 동시 휴가 사용 가능함.

(4) 활용

□ 모성휴가

- 2021년 1세 미만의 자녀를 둔 여성의 94%가 모성휴가를 사용하였음. 나머지 6%의 여성은 출산 후 병원 입원 기간이 길어지는 등의 이유로 보충모성휴가를 받았음.
- 출산 후 첫 6주의 의무 모성휴가를 사용하고 추가로 모성휴가를 사용하는 여성은 2% 미만으로 거의 없음.

□ 부성휴가

- 한 연구에 따르면 2021년 자격 요건을 갖춘 아버지의 90%가 자녀 출산 직후 부성휴가를 사용하였음. 거의 모든 아버지는 최소 4일의 휴가를 사용함. 3분의 1은 5주 이상 휴가를 사용하였음.

□ 부모휴가

- 2021년에 8세 이하의 자녀를 둔 여성 임금근로자의 18%가 부모휴가를 사용한 반면 남성 임금근로자의 17%가 사용하였음. 남성과 여성의 휴가 사용률의 차이는 최근 몇 년간 감소 추세에 있음. 예를 들어, 2015년에 여성의 21%, 남성의 15%가 부모휴가를 사용했었음.
- 평균적으로 남성은 일주일에 11시간, 여성보다 2시간 더 긴 휴가를 사용하였음. 이러한 차이는 여성의 2/3 이상이 시간제 근무를 하는 네덜란드의 남성과 여성 간 주당 근무 시간 차이와 관련이 있음.
- 남성은 여성에 비해 평균적으로 부모휴가 기간이 짧은데, 남성은 13개월, 여성은 14개월 동안 휴가를 사용하였음. 부모휴가를 시간제로 몇 달에 걸쳐 사용하는 실태를 반영함.

〈표 13〉 네덜란드 기타 휴가 및 유연근무 제도

□ 부양가족 돌봄휴가

○ 단기휴가(Kortdurend zorgverlof)

- 아픈 자녀나 배우자, 부모, 다른 가족 구성원, 친구를 돌보기 위해 연간 주당 근로시간의 2배까지 허용됨. 고용주는 임금근로자 소득의 70%를 지불해야 함. 모든 임금근로자는 조건부로 권리를 행사할 수 있음. 조직의 이익이 심각하게 해를 입을 수 있는 경우 고용주는 휴가 승인을 거부할 수 있고, 질병으로 돌봄이 꼭 필요할 때, 임금근로자가 돌볼 수 있는 유일한 사람일 경우에만 권리를 행사할 수 있음.

○ 무급장기휴가(Langdurend zorgverlof)

- 연간 주당 근로시간의 최대 6배까지 시간제로 사용할 수 있음. 장기돌봄이 필요한 모든 경우에 휴가를 사용할 수 있음. 고용주의 동의에 따라 장기돌봄휴가는 전일제로 사용하거나 최대 18주까지 장기간에 걸쳐 시간을 단축하여 사용할 수 있음. 권리는 조건부이며, 단기휴가와 동일함.

○ 긴급 휴가

- 매우 예외적인 개인적 상황(예: 수도관 파손, 가족의 사망, 자녀의 갑작스러운 질병)이 있는 임금근로자는 합리적인 수준의 휴가 기간을 사용할 수 있음. 몇 시간에서 며칠까지 지속될 수 있지만, 이어서 단기 휴가를 사용하면 긴급 휴가는 하루 뒤 바로 종료됨. 고용주는 임금근로자 소득의 100%를 지불해야 함.

□ 유연 근무제

- 2016년 유연근로법(the Flexible Working Act)에 따라 고용주와 6개월간 지속적으로 일한 모든 임금근로자는 근로 시간을 조정할 권리와 재택근로권리가 있음. 그러나 권리는 조건부인데, 사업이나 서비스의 이익이 심각하게 해를 입을 수 있는 경우 고용주는 요청 승인을 거부할 수 있음. 임금근로자가 10명 미만인 고용주에게는 적용되지 않음.

카. 노르웨이¹⁷⁾¹⁸⁾

(1) 모성휴가

□ 기간과 권리

- 별도의 법정 출산휴가는 없으나, 여성은 부모휴가 기간 중 출산 후 6주간의 휴가를 의무적으로 사용하고, 출산 예정일 전에 3주간의 휴가를 사용할 수 있음.
- 부모휴가의 일부를 출산 전후에 사용하는 이 기간을 ‘어머니 할당’(Mother’s quota)이라 부름.

(2) 부성휴가

□ 기간과 권리

- 별도의 법정 부성휴가는 없으나 출산 후 2주 동안 부모휴가 기간의 일부를 사용할 수 있음.
- 출산 후의 2주와 부모휴가 12주를 합해서 ‘아빠의 날(daddy days)’이라고 부름.

□ 급여와 재원

- 무급
- 급여는 개인 또는 단체 협약에 따라 결정되며, 대부분의 임금근로자는 협약의 적용을 받음.

□ 자격 요건

- 임금근로자는 휴가 권리가 있지만 급여는 고용주와의 협상에 달려 있음.

□ 사용 유연성

- 부모가 함께 살지 않는 경우 어머니(예: 조부모)를 도와줄 다른 사람이 사용할 수 있음.
- ‘출산과 연계’라는 점 외에는 언제 휴가를 사용할 수 있는지에 대해 법률에 명시되어 있지 않으나 보통 출산 전 2주이나 출산 후 2주로 해석됨.
- 분할 사용이 가능함.

17) Bungum, B. and Kvande, E. (2023) ‘Norway country note’, in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review/reports/>

18) Conversion of currency undertaken for 06 June 2023, using: <https://sdw.ecb.europa.eu/curConverter.do>.

(3) 부모휴가

□ 기간과 권리

- 급여 수준에 따라 46주 또는 56주 사용함.
 - － 출산 전 3주를 추가하면 총 49주 또는 59주임.
- 산후 기간 중 15주 또는 19주는 어머니에게 할당된 ‘어머니 할당’, 15주 또는 19주는 아버지에게 할당된 ‘아버지 할당’임. 이는 개인적이고 양도할 수 없는 권리임.
- 남은 16주 또는 18주는 가족 단위에 부여된 권리이고 부모 중 한 명이 사용할 수 있음.

□ 급여

- 급여는 49주 동안 소득의 100% 또는 59주 동안 소득의 80%를 매달 기본국민보험급여액의 6배[NOK9,290, €798.32]까지 받을 수 있음.
- 임금근로자가 단체 협약 적용 대상이면 고용주는 임금과 상한액의 차액을 지불함.
- 비취업 여성은 자녀 당 NOK90,300 [€7,759.73]의 정액 급여를 받음.

□ 재원

- 일반 조세

□ 자격 요건

- 출산 전 10개월 중 6개월 동안 고용되어 있어야 하며, 전년도에 기본국민보험 급여 지급액의 절반 이상의 소득이 있어야 함.
- 가족 단위 휴가 권리와 아버지 할당에 대한 자격은 다름. 어머니가 자격이 없더라도 아버지는 16/18주의 가족 단위로 주어진 부모 휴가를 사용할 수 있지만, 어머니는 일이나 공부를 해야 함(전일제 시간의 최소 75%). 아버지 할당의 경우 어머니도 자격이 있어야 하지만 자격을 갖춘 어머니(출산 전 10개월 중 6개월 동안 근로)가 직장에 복귀해야 하는 요건은 없음.
- 자영업자도 임금근로자와 동일한 휴가 혜택을 받을 수 있음.

□ 사용 유연성

- 첫 6주 이후에는 자녀 출산 후 첫 3년 이내에 급여 수혜를 연기할 수 있고 그 기간 동안 전일제로 일할 수 있음. 입원 및 여름이나 겨울 휴가도 급여 수혜 연기 대상이 될 수 있음.
- 처음 6주 후에는 부모 중 한 명 또는 두 명이 급여 수혜와 시간제 근로를 병행할 수 있음.

부모가 전액을 받지 않고 급여 지급액을 줄여서 지급 기간을 연장할 수 있음. 두 부모 모두 급여 수혜와 시간제 근로를 동시에 결합할 수 있고, 두 경우 모두 고용주의 서면 동의가 필요함.

(4) 활용

□ 부성휴가

- 최근 설문조사 결과는 아니지만, 아이가 태어날 무렵 휴가를 사용하는 아버지의 비중은 아버지의 할당과 거의 같은데, 대략 89%임. 이 숫자는 부성휴가만이 아니라 다른 방식의 휴가를 사용한 아버지까지 포함함. 부성휴가 사용에 관한 공식적인 행정 자료는 없음.

□ 부모휴가

- 아버지 할당이 도입되기 전에는 부모휴가를 사용한 아버지는 대략 4% 미만이었으나, 이후 행정 통계에 따르면 아버지의 약 90%가 일정 기간 휴가를 낸 것으로 집계되었음. 통계 공표 방식이 변경되고 휴가 기간이 자주 변경되기 때문에 시간 경과에 따른 비교 수치를 확보하기 어려움.
- 지난 10년 동안 아버지의 할당 기간은 다양했지만 70%의 아버지는 아버지의 할당에 해당하는 주 수를 정확하게 사용하였음. 할당 기간의 증감에 따라 아버지의 부모휴가 기간도 증감 추이를 나타냄. 아버지 할당보다 더 오래 휴가를 사용할 때는 고용주와 협상이 필요한 경우가 많음.
- 「2021년 부모수당조사」에 따르면, 부모는 정해진 할당을 준수하여 아버지는 3분의 1(아버지 할당)을, 어머니는 3분의 2(어머니 할당과 공유 부분)을 사용하는 것으로 나타남.
 - 어머니들은 무급 휴가를 자주 그리고 오랜기간 동안 사용하는 것으로 나타남. 유급 부모휴가 급여 기간 이후 어머니의 48%와 아버지의 11%가 무급 휴가를 사용하였음. 이 중 어머니는 평균 16주의 무급휴가를 사용한 반면, 아버지는 11주를 사용하였음.
- 아버지 할당이 길어지면서 유연한 활용이 늘어났음. 2014년에는 자격을 갖춘 아버지의 25%가 휴가와 일을 결합하여 시간제로 사용하였음.

〈표 14〉 노르웨이 기타 휴가 및 유연근무 제도

□ 부양가족 돌봄휴가

- 12세 미만 자녀 1~2명의 부모는 자녀가 아플 때(또는 돌보미나 조부모가 아프고 자녀가 유치원에 다니지 않는 경우) 연간 10 근로일에 해당하는 휴가를 사용할 수 있고, 자녀가 2명 이상인 경우 연간 15 근로일에 해당하는 휴가를 사용할 권리가 있음. 한부모는 연간 20~30일의 휴가를 가질 권리가 있음. 심각하거나 만성적으로 아픈 아동의 경우, 아동이 18세가 될 때까지 휴가 권리가 연장됨.
- 가정에서 불치병 가족을 돌보는 임금근로자는 60일 동안 돌봄 휴가를 받을 권리가 있음.
- 아픈 부모나 배우자/파트너를 돌보기 위해 매년 10일 동안 휴가를 낼 권리도 있음.
- 고용주는 질병수당과 동일하게 소득의 100%의 휴가급여를 지급함.

□ 유연 근무제

- 노르웨이 근로환경법(Norwegian Working Environment Act)에 규정된 임금근로자의 권리임. 근로 환경법은 고용주에게 중대한 불편을 초래하지 않는 한 임금근로자에게 근로시간을 단축할 수 있는 권리를 부여함.
- 부모는 자녀가 10세가 될 때까지 시간제 근로를 할 권리가 있음. 예를 들어 근로 시간은 근로일 단축, 주당 근로일 단축, 연중 휴가 기간 등의 형태로 단축될 수 있음. 근로시간 단축은 임금 삭감을 의미하지만, 일정 기간이 지나면 원래 고용 수준으로 복귀할 권리도 있음.

타. 스웨덴¹⁹⁾²⁰⁾

(1) 모성휴가

□ 기간과 권리

- 출산 전이나 후 2주로 의무 사용이나 본인의 결정에 따라 소득대체율 80%인 부모휴가급여 기간에 포함시킬 수도 있고, 이 기간에 포함시키지 않고 무급으로 사용할 수도 있음

(2) 부성휴가

- 2014년까지는 이 제도의 명칭이 부성휴가(paternity leave)였지만 이후 성중립적 용어인 ‘자녀의 출산 /양육과 연계된 임시휴가(Temporary leave in connection with a child’s birth or adoption, tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption)’로 바뀜

19) Duvander, A.-Z. and Löfgren, N (2023) ‘Sweden country note’, in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

20) Conversion of currency undertaken for 06 July 2023, using: <https://sdw.ecb.europa.eu/curConverter.do>.

□ 기간과 권리

- 10일

□ 급여

- 연간 SEK393,750 [€33,075.73]의 상한선까지 소득의 77.6%. 일 상한은 SEK1,175 [€98.70]임.

□ 재원

- 사회보험청(Social Insurance Agency)이 지급하며 고용주와 자영업자의 법정 기여금으로 재원을 조달함.
 - － 스웨덴의 고용주는 모든 사회 보험(연금 포함)을 보장하기 위해 법정 기여금으로 전체 임금근로자 급여의 31.42%를 지불함. 31.42% 중 2.6%p는 부모보험(Parental Leave Insurance)에 할애됨. 그러나 비용이 2.6%포인트를 초과할 경우에는 여유자금이 있어 부모 보험 자금이 고갈되지 않음. 2010년에는 2.2%p가 ‘부모보험’에 책정됨.

□ 자격 요건

- 모든 임금근로자는 고용 기간에 관계없이 자격이 있지만, 질병수당 적격 소득(SGI)이 있어야 함.
- 급여는 임신하지 않은 부모에게 지급됨. 임신한 부모가 단독 양육자인 경우 가까운 다른 사람이 휴가를 사용할 수 있음. 두 번째 부모가 동의하면 (부모가 선택한) 다른 사람이 휴가를 사용할 수 있음.

□ 사용 유연성

- 휴가는 출산 후 60일 동안 언제든지 사용할 수 있음.
 - － 일반적으로 전일제 휴가(예: 주 5일)로 사용됨.

(3) 부모휴가

□ 기간과 권리

- 휴가 권리(18개월)에 관한 법률과 부모휴가급여(240일)에 관한 법률이 있음.
- 아이가 18개월이 될 때까지 휴가 사용 가능하고 양도할 수 없는 개인 권리임.
- 부모는 각각 240일의 부모휴가급여를 받을 수 있음. 이 중 90일은 다른 부모에게 양도할 수 없는데, ‘어머니 할당’과 ‘아버지 할당’이라고 부름. 나머지 105일은 동의서에 서명하여 다른 부모에게 양도할 수 있음.

□ 급여

- 소득비례 급여 자격이 있는 부모의 경우 195일의 휴가는 소득의 77.6%, 최대 SEK525,000 [€44,100.97]까지 지급됨(1일 최대 SEK1,116 [€93.75]). 나머지 45일은 일 SEK180 [€15.12]의 정액 급여를 받음.
- 소득비례 휴가를 받을 자격이 없는 부모는 240일 동안 하루 SEK250 [€21]의 정액 급여를 받음.
- 급여에는 세금이 부과됨. 부모휴가급여에 부과하는 세금보다 소득세가 더 낮음. 어떤 경우에는 어머니가 일하고 아버지가 부모휴가 중일 때 성평등 효과로 이어지는 경우도 있음.

□ 재원

- 부성휴가와 동일.
 - － 사회보험청(Social Insurance Agency)이 지급하며 고용주와 자영업자의 법정 기여금으로 재원을 조달함.

□ 사용 유연성

- 2014년 1월 1일 이후 출산 한 자녀부터 시작하여 자녀가 12세가 될 때까지 유급휴가를 사용할 수 있음. 단, 4세 이후에는 96일만 사용할 수 있음. 이 날짜 이전에 태어난 자녀의 경우, 부모는 자녀의 8번째 생일이나 1학년이 끝날 때까지 유급 휴가를 사용할 수 있음.
- 휴가 기간은 사용의 유연성을 높이기 위해 주 또는 월이 아닌 일 단위로 계산됨.
- 부모는 유급 휴가를 풀타임, 파트타임, 쿼터타임 또는 1/8일 동안 사용할 수 있으며 이에 따라 휴가 기간이 연장됨(예: 풀타임 휴가 1일은 파트타임 휴가 2일이 되고, 분기별 휴가 4일).
- 부모는 유급 또는 무급 휴가 중에 일할 수 없음. 유급 및 무급 휴가를 결합하여 부모가 집에 더 오래 머물 수 있도록 할 수 있음.
- 휴가를 분할 사용할 수 있음. 공식적으로 매년 최대 3번을 분할하여 휴가를 사용할 수 있지만 고용주는 더 많은 분할 사용을 허용하기도 함.
- 자녀가 1세가 될 때까지 부모가 동시에 최대 30일의 유급휴가를 받을 수 있는데 ‘동시휴가(double days)’라고 함. 부모는 동시휴가를 사용할 때 어머니 할당이나 아버지 할당을 사용할 수 없음.

□ 자격 요건

- 소득의 77.6%에 해당하는 유급 휴가를 받으려면 부모가 출산 또는 입양 예정일 전 240일 동안 하루 SEK250 [€21] 이상의 소득이 있어야 함.
- 자영업자는 별도의 사회보장제도에 기여하는 경우, 임금근로자와 동일한 부모휴가급여를 받을 수 있음.
- 공공부문에서는 단체협약으로 추가 부모휴가 급여(föräldralön)가 협상되기도 하며, 민간 부문에서 이러한 단체협약은 보편적이며 고용주가 비용을 지불함.

〈표 15〉 스웨덴 기타 휴가 및 유연근무 제도

□ 부양가족 돌봄휴가

- 임시부모휴가 (tillfällig föräldrapenning)
 - 12세 미만 자녀와, 12~15세 자녀는 의사 소견서가 있는 경우, 자녀 1인당 연간 120일 동안 이용할 수 있음. 연간 소득 한도 SEK 393,750 [€33,075.73]까지 소득의 77.6%로 지급됨. 가족 단위의 권리이며 아픈 어린이를 돌보는 데 사용될 수 있음.
 - 이 중 60일은 주된 돌봄제공자가 아픈 경우 어린 자녀와 함께 집에 머무르는 데 사용할 수도 있음. 2001년부터 가족 외의 사람이 사회보험에 가입된 사람인 경우에도 이 휴가를 사용할 수 있음. 18세 이하의 말기/중병 자녀의 경우 사용할 수 있는 일수에 제한이 없음. 이 경우 부모 두 사람이 동시에 휴가를 낼 수 있음.
- 자녀돌봄수당
 - 6개월 이상 아프거나 장애가 있는 자녀를 둔 부모는 2018년까지 자녀돌봄수당(vårdbidrag)을 신청할 수 있음. 2019년부터 이 혜택은 자녀돌봄자수당(omvårdnadsbidrag)과 자녀 추가비용수당(merkostnadsersättning för barn)으로 대체되었음.

□ 유연 근무제

- 자녀가 8세가 되거나 학교 1학년을 마칠 때까지 부모는 근로시간을 최대 25%까지 단축할 권리가 있음. 단축 근로에 대한 급여는 없음. 일부 단체 협약에서는 더 긴 단축 기간을 허용함. 예를 들어 공공부문은 아동이 12세까지임. 임금근로자는 언제든지 원래 근로시간으로 돌아갈 권리가 있음.

파. 영국²¹⁾²²⁾

- 영국은 2020년 12월 31일에 유럽 연합을 탈퇴하여 영국의 맞벌이 부모들에게 브렉시트로 인한 피해가 발생하고 있음.
 - 브렉시트로 인해 영국의 제도와 EU와의 정책이 차이가 발생하는 이유는 영국이 「부모와 보호자의 일과 삶의 균형에 관한 EU 지침 2019/1158」에 부합하도록 변경하지 않았기 때문임. 영국에서는 일부 조치가 이미 시행되고 있지만 일부는 그렇지 않음.
 - － 특히 이 지침은 부모휴가가 회원국이 정한 수준에 따라 지급되고 임금근로자가 유연한 방식으로 휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있지만 영국의 부모휴가는 현재 무급이며 유연하게 사용할 수 없음.
 - － 이 지침은 아버지/두 번째 부모의 부모휴가를 장려하기 위한 새로운 인센티브를 도입함. 즉, 양도 불가능한 유급 부모휴가 기간을 1개월에서 2개월로 늘림. 2개월 휴가를 사용하지 않으면 어머니에게 양도될 수 없으며 그 반대의 경우도 마찬가지임.
 - － 매년 5일간의 돌봄휴가기간을 도입하고 부모휴가 자격 조건에 근로 관련 사항을 부과하는 것을 금지함. 영국은 법정근로권으로 돌봄휴가에 대한 법안을 제출할 것이라고 발표했지만 의회 결정 시기는 분명치 않음.

(1) 모성휴가

□ 기간과 권리

- 영국의 모성휴가는 52주. 출산 예정일이 시작되기 11주 전부터 휴가를 시작할 수 있음.
- 출산 후 2주 동안은 의무적으로 휴가를 주어야 함.
- 2015년 4월 5일에 ‘공유부모휴가’(Shared Parental Leave, SPL)가 도입됨.
 - － 2주간의 의무 휴가(최대 50주)를 제외하고 모든 출산 휴가를 아버지에게 양도할 권리가 있음.
 - － SPL은 1주일(7일) 단위로만 사용할 수 있음. 법으로 SPL을 사용하는 임금근로자에게 선택적으로 20일의 ‘연락 유지일’을 제공하며 이 기간 동안 임금근로자는 하던 일을 완료할 수 있음. 고용주가 동의하는 경우 해당 기간(최대 20일) 동안 급여 전액을 받을 수 있음.
 - － 최대 3번 휴가 계획을 변경할 수 있음.

21) O'Brien, M., Atkinson J., and Koslowski, A. (2023) 'United Kingdom country note', in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

22) Conversion of currency undertaken for 06 July 2023, using: <https://sdw.ecb.europa.eu/curConverter.do>.

□ 급여

- 상한 없이 6주 동안 여성 평균 소득의 90%, 다음 33주 동안 £172.48 [€202.18]와 평균 세전 주당 소득의 90% 중 더 낮은 금액을 지급. 나머지 13주는 무급임.
- 소득이 개인 수당 기준액인 £12,570 [€14,734.50]을 초과하는 경우 부모휴가 급여는 과세됨.

□ 재원

- 고용주가 급여를 직접 지급함. 중대기업 고용주는 재무부(Exchequer)에 92%를, 중기업 고용주는 103%를 청구할 수 있음. 고용주는 국민보험(National Insurance) 기여분을 삭감받음. 따라서 재원은 사실상 사회보험기금이라 할 수 있음.

□ 자격 요건

- 임금근로자에 한정.
- 휴가에 대한 가족의 권리는 고용 상태에 따라 다름.
 - 예를 들어, 영국 아버지가 공유부모휴가(SPL) 자격을 얻으려면 아버지는 26주 연속 고용된 임금근로자여야 하고 그의 파트너는 고용 상태이거나 자영업자여야 함.
- 모든 임금근로자는 26주간의 일반 모성휴가와 26주간의 추가모성휴가(AML)를 받을 수 있음.
- 출산 예정일 주 전 15번째 주까지 26주 동안 지속적으로 고용주를 위해 근로했고 최소 소득 기준(현재 주당 세전 £123 [€144.18])을 충족하는 여성 임금근로자는 법정 모성휴가급여(SMP)을 받을 수 있음.
- 출산수당(MA)은 모성휴가급여(SMP) 자격이 없는 여성에게 지급됨.
 - 모성휴가급여(SMP) 자격이 없는 여성은 £172.48 [€202.18]와 평균 세전 주당 소득의 90% 중 더 낮은 금액을 39주 동안 받을 수 있음. 최근 직장을 그만두거나 직장을 바꾸거나 자영업자를 하는 여성이 해당됨. 자격을 갖추려면 출산 예정 주 이전의 66주 중 26주 동안 일했고, 이 중 13주에 주당 최소 £30 [€35.17]를 벌어야 함. 자영업 여성은 자가 평가를 통해 2등급 NIC에 대한 국민 보험 청구를 완료해야 함.

(2) 부성휴가

□ 기간과 권리

- 부성휴가는 1~2주.
 - 부성휴가는 아기가 태어날 때까지 시작할 수 없으며 아기가 태어난 후 56일 이내에 완료되어야 함.

- 휴가는 1회 연속으로 사용해야 함.
- 배우자 출산휴가를 사용할 의사가 있음을 최소 15주 전에 고용주에게 통지함.

□ 급여

- 주당 £172.48 [€202.18] 정액 급여나 평균 세전 주당 소득의 90% 중 낮은 금액.
- 소득이 개인 수당 기준액인 £12,570 [€14,734.50]을 초과하는 경우 부모휴가 급여는 과세됨.
- 법정 부성수당(SPP)을 받으려면 주당 세전 최소 £123 [€144.18]의 소득이 있어야 함. 최근 직장을 그만두거나 직장을 바꾸거나 자영업을 하는 남성은 자격이 없지만 여성에게 제공하는 출산수당(MA)은 제공되지 않음.

□ 재원

- 모성휴가와 동일
 - 고용주가 급여를 직접 지급함. 중대기업 고용주는 재무부(Exchequer)에 92%를, 중기업 고용주는 103%를 청구할 수 있음. 고용주는 국민보험(National Insurance) 기여분을 삭감 받음. 따라서 재원은 사실상 사회보험기금이라 할 수 있음.

(3) 부모휴가

□ 기간과 권리

- 부모 각각 18주이며 양도할 수 없는 개인 권리임.
- 고용주와 달리 합의하지 않는 한, 1년에 4주간의 휴가만 사용할 수 있음.
- 자녀가 18세까지 휴가를 사용할 수 있음.

□ 급여와 재원

- 무급

□ 자격 요건

- 고용주와 1년 동안 지속적으로 근로한 임금근로자

(4) 활용

- 영국 정부는 모·부성 휴가 사용에 관하여 정기적으로 정보를 수집하지 않아 최근 정보가 없음.

〈표 16〉 영국 기타 휴가 및 유연근무 제도

□ 부양가족 돌봄휴가

- 임금근로자는 부양 가족과 관련된 응급 상황에 대처하기 위해 휴가를 낼 수 있음. 부양가족은 배우자, 파트너, 자녀, 손자, 부모 또는 돌봄이 필요한 사람이 포함되며 급여에 대한 권리는 없음.

□ 유연 근무제

- 모든 임금근로자는 고용주에게 탄력근무를 신청할 수 있는 법적 권리가 있음. 26주 동안 고용주와 고용이 유지된 임금근로자가 신청할 수 있으며, 고용주는 이러한 요청을 고려해야 할 법적 의무가 있으며 법에 명시된 영업 관련 사유에 한해서만 요청을 거부할 수 있음.

2. 제도 변화의 재정 지출에 대한 시사점

가. 재원 조달 방식

□ <표 17>은 국가별 모·부성 재원 조달 방식을 비교하였음.

- 2013년 이후 재원조달방식이 달라진 국가는 없으나, 일부 국가에서 임금근로자에 한정했던 대상자를 자영업자나 기타 학생과 직업훈련생, 실직자 등을 포함하여 확대하였음.
 - 네덜란드 부모휴가는 2022년부터 급여 지급을 시작했고 모성보호 급여와 같은 재원인 고용보험기금을 활용함.
 - 오스트리아는 모성휴가를 실업자에게도 확대함.
 - 캐나다에서는 자영업자가 고용보험에 임의 가입하면 모성휴가와 부성휴가 급여 지원을 받을 수 있도록 함.
 - 건강보험 기반으로 모성휴가와 부성휴가 급여를 지원하는 프랑스도 기존에는 임금근로자만이 모성휴가와 부성휴가의 대상이었는데 자영업자를 포함시켰음.
 - 독일의 경우도 모성휴가와 부모휴가의 대상자를 자영업자까지 포함하여 확대함.
- 대부분의 국가에서 모성휴가와 부성휴가의 재원과 대상이 동일하지만 일본처럼 모성휴가는 건강보험에서 부성휴가는 고용보험에서 재정 지원하는 사례도 있음.
 - 오스트리아는 법정 부성휴가가 도입되었고 모성휴가 급여와 재원이 같음.
- 재원의 성격에 따라 대상자 확대에 한계가 있으나 임금근로자를 넘어서서 소득 기반이나 자영업자 등 일하는 사람으로 확대되는 추세임.
 - 재원이 조세가 아닌 기여금 납부가 자격 조건인 경우 임금근로자를 넘어서는 포괄성을 확보하기에 한계가 있는 것으로 보임.

〈표 17〉 2023년 모·부성보호 대상과 급여 재원 조달 방식 현황

국가	모성휴가		부성휴가		부모휴가	
	대상	재원	대상	재원	대상	재원
오스트리아	전체 여성	FLAF+건강보험+조세	임금근로자	FLAF+건강보험+조세	임금근로자	FLAF
벨기에	임금근로자+자영업자+ 직업자	건강보험+조세	임금근로자+자영업자	건강보험+조세	임금근로자	건강보험+조세
캐나다	임금근로자+자영업자	고용보험	-	-	임금근로자+자영업자	고용보험
캐나다 퀘벡 주	전체여성	부모보험(QPIP)	최소 소득	부모보험(QPIP)	모든 부모	부모보험(QPIP)
덴마크	임금근로자+@	조세	임금근로자+@	조세	임금근로자+@	조세
핀란드	전체여성	건강보험/조세	임금근로자	-	모든 부모	건강보험/조세
프랑스	임금근로자+자영업자	건강보험	임금근로자+자영업자	건강보험	임금근로자	가족수당기금
독일	임금근로자+@	고용주+건강보험	-	-	임금근로자+자영업자	조세
일본	임금근로자+자영업자	(직장)건강보험	임금근로자	고용보험	임금근로자/무급	고용보험
네덜란드	임금근로자+자영업자	고용보험	임금근로자	고용주+고용보험	임금근로자	고용보험
노르웨이	모든 여성 ⁶	조세+단체협약	임금근로자	고용주+단체협약	모든 부모	조세+단체협약
스웨덴	모든 여성	부모보험	임금근로자	부모보험	임금근로자+자영업자	부모보험
영국	임금근로자	사회보험	임금근로자	사회보험	-	-

자료: International Network on Leave Policies and Research가 제공하는 각국 보고서를 기초로 필자가 정리. Available at: <http://www.leavenetwork.org/>

주: 1. FLAF(Family Burdens Equalisation Fund)는 가족부담평등화기금

2. QPIP(Quebec Parental Insurance Plan)는 부모보험

3. 고용형태별 대상자만 나열함. 기타 동성 파트너, 이주민 등의 대상자 적용 대상 여부는 생략함.

4. @는 자영업자, 실직자, 학생, 자원봉사자, 직업훈련생 등 대상을 특정함.

5. 음영 부분은 2013년 대비 2023년 법정 휴가가 도입되거나 기존 대상자에 추가됨. 네덜란드 부모휴가의 임금근로자는 2013년에도 대상자였으나 급여 방식의 변화가 있었는데, 조세 감면에서 고용보험에서 급여를 지급받기 시작함.

6. 노르웨이는 2023년 시점 모성휴가가 폐지되었음. 2022년 제도 개편 이전 모든 여성에게 조세 기반 급여를 지급하는 모성 휴가를 의미함.

나. 휴가 기간과 급여

- 주요국에서 여성은 모성휴가 사용률은 거의 100%에 근접하고 부모휴가 사용에 있어서도 압도적으로 여성의 비중이 높은 반면 남성의 휴가 사용 활용률은 매우 저조하거나 느리게 증가하여 사회적으로 주목받는 문제임.
- <표 18>은 2013년과 2023년 주요국 모성휴가 기간과 급여에 관한 제도 변화를 비교 제시하였음.
 - 대부분의 나라에서 모성휴가 기간이 변하지 않았으며 캐나다, 캐나다 퀘벡 주, 덴마크, 핀란드, 노르웨이만 변동이 있었음.
 - － 예를 들어, 캐나다는 퀘벡 주에서 2013년에 18주였던 휴가 기간이 2023년에는 20주로 늘어났고, 반면에 덴마크는 휴가 기간이 18주에서 14주로, 핀란드는 150근로일에서 40근로일로 줄었음.
 - － 노르웨이는 모성휴가라는 고유의 휴가를 폐지하는 대신 부모휴가로 통합한 사례임.
 - 급여율과 수준에서 대부분의 국가는 동일한 정책을 유지하고 있음.
 - － 예외로, 핀란드는 소득대체율을 기간에 따라 차등화하는 대신 소득 수준에 따라 차등화하는 방식으로 변경함.
 - － 각 나라는 물가 상승을 반영하여 상한을 상향 조정하면서 급여 상한 정책은 대체로 일관성을 유지하고 있다고 보임.
 - 대부분의 국가에서 여성의 출산은 임금근로자의 건강과 안전의 문제로 인식되어 출산 전후 최소 기간의 모성휴가 사용을 의무화하고 있음. 중대한 제도 변화가 없을 가능성이 높고, 각 국가의 출생아수의 변동이 모성휴가 재정 지출에 영향을 미치는 주된 요인이 될 것임을 시사함.

〈표 18〉 2013~2023년 주요국 모성휴가 기간과 급여 제도 변화

국가	기간		급여	
	2013	2023	2013	2023
오스트리아	16주	16주	100% 상한 없음	100% 상한 없음
벨기에	15주	15주	82%(처음 30일 동안), 75%(나머지 기간) 상한(일 €98.70)	82%(처음 30일 동안), 75%(나머지 기간) 상한(일 €139)
캐나다	15-18주	16-19주	55%(15주), 80%(저소득층) 상한(일 CAD501[€375])	55%(15주), 80%(저소득층) 상한(일 CAD650[€448])
캐나다 퀘벡 주	18주	20주	70%(18주) or 75%(15주) 상한(연 소득 CAN\$67,500[€50,525])	70%(18주) or 75%(15주) 상한(연 소득 CAN\$91,000[€62,806])
덴마크	18주	14주	100% 상한(일 DKK801[€107], 주 DKK4,005[€537])	100% 상한(주 DKK4,550[€610])
핀란드	150근로일	40근로일	90%(첫 56일, 소득 €54,552 이하), 70%(나머지 기간, 소득 €35,457 이하) 연간소득 €10,189 이하 혹은 비취업자는 정액 급여 일 €23.77, 주 €594	90%(소득 €10,665~€64,048), 32%(소득 €64,048 이상) 연간소득 €10,665 이하 혹은 비취업자는 정액 급여 일 €31.99(월 €800)
프랑스	16주	16주	100% 상한(월 €3,086)	100% 상한(월 €3,666)
독일	14주	14주	100% 상한 없음	100% 상한 없음
일본	14주	14주	66.7% 상한이 매우 높음	66.7% 상한이 매우 높음
네덜란드	16주	16주	100% 상한(일 상병수당 €194.85)	100% 상한(일 최대임금의 70%, €256.54)
노르웨이	9주 ¹	폐지	80% or 100% 비취업 여성은 일시불 정액 급여 NOK35,263[€4,673])	—
스웨덴	2주 ¹	2주	별도 없음 or 77.6% 부모휴가급여	별도 없음 or 77.6% 부모휴가급여

국가	기간		급여	
	2013	2023	2013	2023
영국	52주	52주	90%(첫 6주), 정액급여(다음 33주, £136.78과 평균 세전 주 소득의 90% 중 낮은 금액), 무급(나머지 13주)	90%(첫 6주); 정액급여(다음 33주, £172.48과 평균 세전 주 소득의 90% 중 낮은 금액), 무급(나머지 13주)

자료: International Network on Leave Policies and Research가 제공하는 2013년과 2023년 종합보고서를 기초로 필자가 정리. Available at <http://www.leavenetwork.org/>

- 주: 1. 노르웨이와 스웨덴을 제외하고 모두 법정 모성휴가를 의미함. 노르웨이는 부모휴가 기간 중 출산 전후 어머니만이 사용할 수 있는 기간을 의미함. 스웨덴은 별도의 법정 모성휴가는 없으나 출산 전후 2주 사용이 의무이며 부모휴가 급여 수급 여부를 선택할 수 있음.
2. 2013년도 유로화 변환은 동일한 시점에서 이루어짐. Conversion of local currency into Euros undertaken on 28 May 2013, using <http://finance.yahoo.com/currency-converter/>. 2023년도 유로화 변환 연도는 일정하지 않고 각 나라 제도 설명 각주 참조.
3. 급여는 소득대체율과 상한을 제시함.
4. 급여 방식에서 ‘or’는 수혜자의 선택지를 의미함.

□ <표 19>는 2013년과 2023년 주요국의 부성휴가 기간과 급여에 관한 제도 변화를 비교 제시하였음.

- 부성휴가 제도는 대체로 제도 도입, 대상자 확대, 휴가 기간 확대로 특징지을 수 있어 자녀 출생 직후 기간의 아버지 돌봄을 지원하는 방향으로 발전하고 있음.
 - － 오스트리아는 공공부문 임금근로자에게만 부여되던 30일의 부성휴가가 모든 임금근로자에게 확대됨. 일본은 2013년 시점에는 없었지만 2023년 현재 부성휴가 제도가 존재함.
 - － 벨기에는 유급 부성휴가 기간이 10일에서 20일로, 덴마크는 14일에서 10주로, 프랑스는 14일에서 25일로, 네덜란드는 14일에서 42일로 대폭 확대되었음.
 - － 핀란드는 54일의 부성휴가를 폐지했으나, 출산 직후에 사용하는 부성휴가 대신 출생 시점과 무관하게 보다 긴 기간에 사용할 수 있는 휴가인 ‘부모휴가’로 통합함.
 - － 독일만이 여전히 부성휴가를 별도로 두고 있지 않으나 다른 국가들보다 관대한 부모휴가 기간을 두고 있기 때문인 것으로 판단됨.
- 급여 수준은 대부분의 국가에서 모성휴가 급여와 동일한 재원과 수준을 유지하고 있음.
- 어머니의 모성휴가보다 아버지의 부성휴가의 사용률은 낮은 수준이고 향후 사용이 활성화될 가능성이 크므로 출생아수 감소에도 불구하고 부성휴가 사용자는 늘어날 전망이다.
 - － 다만 휴가 기간이 짧으므로 재정에 미치는 충격은 크지 않을 것으로 예상할 수 있음.

〈표 19〉 2013~2023년 주요국 부성휴가 기간과 급여 제도 변화

국가	기간		급여	
	2013	2023	2013	2023
오스트리아	없음 ¹	30일	—	정액 €23.91(물가상승률 반영)
벨기에	10일	20일	100%(첫 3일), 82%(나머지 기간) 상환(€107.91)	100%(첫 3일), 75%(나머지 기간) 자영업자는 정액 급여 상환(€170.69)
캐나다	없음 ¹	없음	—	—
캐나다 퀘벡 주	5주	5주	75%(3주) or 70%(5주) 상환(CAN\$91,000[€62,806.27])	75%(3주) or 70%(5주) 상환(CAN\$91,000[€62,806.27])
덴마크	14일	10주	100% 상환(주 DKK4,005[€537])	100% 상환(주 DKK4,550 [€610])
핀란드	54일	없음	70%(소득 €35,457 이하) 연간소득 € 10,189 이하 혹은 비취업자 정액급여(일 €23.77, 주당 €594))	—
프랑스	14일	25일	100% 상환(월 €3,086)	100% 상환(월 €3,666)
독일	없음 ¹	없음	—	—
일본	없음 ¹	4주	—	67% 상환(일 JPY15,190[€97.02])
네덜란드	14일	42일	100% 상환 없음	100% 첫 주는 상환 없음. 상환(일 최대임금의 70%, €256.54)
노르웨이	14일 ²	14일	없음	없음
스웨덴	10일	10일	77.6% 상환(연간 SEK 333,700 [€39,277])	77.65% 상환(연간 SEK 393,750 [€33,075.73])

국가	기간		급여	
	2013	2023	2013	2023
영국	14일	14일	정액(£136.78과 평균 세전 주당 소득의 90% 중 낮은 금액)	정액(£172.48과 평균 세전 주당 소득의 90% 중 낮은 금액)

자료: International Network on Leave Policies and Research가 제공하는 2013년과 2023년 종합보고서를 기초로 필자가 정리. Available at <http://www.leavenetwork.org/>

- 주: 1. 부성휴가는 Paternity Leave 로서 보통 자녀 출생 직후에 아버지가 사용할 수 있는 비교적 짧은 기간의 법정 휴가를 의미함. 이 휴가가 ‘없음’의 경우인 캐나다, 독일, 핀란드는 대신 부모휴가를 사용할 수 있음.
2. 노르웨이를 제외하고 모두 법정 부성휴가를 의미함. 노르웨이는 출산 직후 아버지의 부모휴가 기간 중 2주를 사용할 수 있음.
3. 2013년도 유로화 변환은 동일한 시점에서 이루어짐. Conversion of local currency into Euros undertaken on 28 May 2013, using <http://finance.yahoo.com/currency-converter/>. 2023년도 유로화 변환 연도는 일정하지 않고 각 나라 제도 설명 각주 참조.
4. 급여 부분은 소득대체율과 기간, 상한(급여액이나 자격 소득)을 제시함
5. 급여 방식에서 ‘or’는 수혜자의 선택지를 의미함.

□ <표 20>은 2013년과 2023년 주요국의 부모휴가 기간과 급여에 관한 제도 변화를 비교 제시하였음.

- 유럽 주요국들은 남성의 부성/부모휴가 사용률 제고에 높은 관심을 갖고 있음.
 - － 그동안 대륙유럽 국가들과 북유럽 사회민주주의 국가들은 자녀를 중심으로 부모에게 ‘가족’ 단위로 부모 휴가를 부여해왔음. 가족 단위로 휴가 기간과 급여를 설정하다 보니, 전통적인 성별 분업 관행에 따라 어머니가 부모휴가의 상당 기간을 소진하는 성불평등한 방식의 사용 실태가 고착화되었음. 최근 부모휴가 제도의 변화는 보다 성평등적인 방식의 휴가 사용을 장려하려는 목적을 가지고 있다 해도 과언이 아님.
- 남성의 사용률은 부모휴가 기간의 개인화 정도에 크게 영향을 받고 있음. 양도 불가능한 개인의 권리로 부모휴가 수급권을 설계하여 개인화 정도가 높을수록, 남성뿐만 아니라 남녀 모두의 휴가 사용에 긍정적인 영향을 미침.
 - － 가족 단위로 휴가를 부여하던 덴마크, 프랑스, 핀란드와 독일은 부모 각각에 휴가를 부여하는 개인 수급권을 제도화하였음. 유럽 국가인 오스트리아만 여전히 가족 단위의 수급권을 유지하고 있음.
 - － 특히 핀란드와 독일은 총 휴가 기간을 줄이지 않아서 가족 당 부여되는 휴가의 총길이가 2배로 증가하게 됨.
- 또한 아버지에 할당된 휴가 기간을 부여하고, 그 기간을 확대할수록 남성의 휴가 사용률과 기간이 길어짐. 아버지가 휴가를 사용하면 추가 보너스 기간을 부여하는 방식으로 개편되기도 함.
 - － 오스트리아, 캐나다, 캐나다 퀘벡 주, 프랑스, 독일, 일본은 부모 모두 휴가를 사용할 때 보너스 휴가 기간이나 급여, 혹은 둘 다 제공하는 대표적인 국가임.
 - － 노르웨이와 스웨덴은 총 부모휴가 가운데 어머니와 아버지 할당을 두고 나머지는 가족 단위로 사용할 수 있도록 해서, 개인과 가족 단위 수급권의 성격을 동시에 가지고 있음. 할당은 양도할 수 없는 휴가로서 사용하지 않으면 수급권을 상실하는 것임. 애초에 가족 단위로 설정한 수급권을 남성의 참여를 독려하기 위해 할당제를 도입하여 개인 수급권의 성격이 강화되었다고 할 수 있음. 특히 스웨덴은 어느 한쪽 부모가 40~60%의 부모휴가를 사용했을 때, 할당을 사용한 이후 부모휴가를 사용하는 기간 동안 금전적 인센티브(성평등 보너스)를 제공하여 아버지 할당 사용을 장려하기도 함.
- 급여의 지급 방식과 소득대체를 수준은 휴가 기간 동안의 고용과 소득 안정성과 직결되며, 특히 남성의 휴가 사용에 결정적인 영향을 미칠 수 있음. 휴가를 시간제로 사용하여 고용 단절 없이 일과 자녀 양육을 병행할 수 있도록 하는 유연성을 제도화하기도 함. 즉 유급

휴가에 대한 총급여액을 동일한 수준으로 유지하면서 소득대체율과 휴가 기간을 연동시켜 다양한 선택지를 제공함.

- 캐나다도 퀘벡 주에서 시행되던 기본플랜과 특별플랜과 유사한 휴가 선택 제도를 도입하였음. 퀘벡 주는 2006년 도입 당시부터 낮은 소득대체율로 장기간 휴가를 사용하는 기본플랜과 높은 소득대체율로 단기간 휴가를 사용하는 특별플랜 중에서 선택 제도를 실시하였음.
- 네덜란드는 조세감면이 아니라 70%의 소득대체율로 급여를 지급하는 방식의 제도 개편을 최근 도입했고, 일본은 휴가 초기 소득대체율을 50%에서 67%로 인상하여 휴가 사용을 촉진하고자 함. 핀란드도 기간과 소득수준에 따라 구분하여 소득대체율을 차등적으로 인상하였음. 프랑스도 근로시간(근로소득)에 따라 정액 수준을 달리함.
- 급여 제도에서 큰 변화가 있었던 국가는 오스트리아로서 휴가 기간 선택에 따라 정액으로 지급하던 급여 방식에서 정률을 기본으로 하는 급여 제도로 바꿈.
- 대체로 가족 단위의 휴가권에서 개인 단위의 휴가권, 개인 단위 휴가 기간을 연장하기 보다는 부모의 휴가 공유를 조건으로 추가 기간과 보너스를 지급, 소득대체율과 휴가기간을 연동시켜 일과 양육을 병행하는 등 휴가 사용의 유연성을 제고하는 방향으로 나아가고 있다고 할 수 있음.
- 이러한 제도 변화는 아버지의 부모 휴가 사용 제고뿐만 아니라 어머니의 휴가 사용에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대되어 재정 지출 증가의 주된 요인이 될 것으로 보임.

〈표 20〉 2013~2023년 주요국 부모휴가 기간과 급여 제도 변화

국가	가족 당 부모휴가 기간/급여기간 (개월)		급여		아버지 참여 장려
	2013	2023	2013	2023	
오스트리아	▶24/[▶24] (가족)	▶24/▶24~35 (가족)	월 €436(30+6) or 월 €624(20+4) or 월 €800(15+3) or 월 €1,000(12+2) or 80%(월 소득 €1000~2000인 경우, 12+2주)	80%(12-14개월, 상한 월 €2,100) or 정액 급여 (부모 중 한 명만 혜택을 받는 경우 월 €13,085, 부모 모두 혜택을 받는 경우 €16,389)	부모 모두 사용 시 파트너쉽 보너스
벨기에	8/8 (개인)	8/8 (개인)	정액 월€786.78.	정액 월€978.24.	—
캐나다	8.1/8.1 (가족)	8.1~15.9 /8~15.9 (가족)	55% (35주) 상환(주당 CAN\$501[€375])	55%(40주, 상한 주 CAD\$650 [€448.62]) or 33%(69주, 상한 주 CAD\$390[€269.17])	부모 휴가 공유 시 아버지에게 5~8주의 추가 기간(Parental Sharing Benefit)
퀘벡 주	5.8 or 7.4 /5.8 or 7.4 (가족)	7.4+0.9/7.4 (가족)	70%(7주), 55%(나머지 25주) or 75%(25주) 상환(연 소득 CAN\$67,500[€50,525])	70%(7주), 55%(나머지 25주) or 75%(25주) 상환(연 소득 CAN\$91,000 [€62,806.27])	부모가 휴가 공유 시 0.9개월 추가 휴가 기간
덴마크	14.9/10.7 (가족)	6.5/6.5 (개인)	100% 상환(주 DKK4,005[€537])	100% 상환(주 DKK4,550[€610])	—
핀란드	6.1/6.1 (가족)	12.8/12.8 (개인)	75%(첫 30일, 연간소득 €54,552 이하, 그 이상의 소득은 더 낮은 대체율); 70%(나머지 기간, 연간소득 €35,457 이하, 그 이상의 소득은 더 낮은 대체율) 연간소득 € 10,189 이하 혹은 비취업자 부모는 정액 급여(일 €23.77, 주당 €594)	90%(첫 16일), 나머지 기간은 소득 수준에 따라 차등 (70%(€13,713~€41,629) 40%(€41,629~€64,048) 25%(€64,048 이상)) 출산 전 연 소득 €13,713 미만은 최소 정액 급여(일 €31.99, 월 약 €800)	—

국가	가족 당 부모휴가 기간/급여기간 (개월)		급여		아버지 참여 장려
	2013	2023	2013	2023	
프랑스	▶36/[▶36] (가족)	▶24 or 36 (부모 공유)/ [▶36] (개인)	정액 (월 €566.01) 근로할 경우 감액	정액 (월 €422.21) €272.94 (50% 근로할 경우) €157.45 (50~80% 근로할 경우)	부모가 공유할 경우 36개월 급여
독일	▶36/[12+2] (가족)	72/24+4 (개인)	67% 하한(월 €300), 상한(월€1,800)	65% 하한(월 €300), 상한(월 €1,800)	2013: 부모 휴가 공유 시 2개월 보너스 2023: 부모 휴가 공유 시 4개월 보너스
일본	▶12+2/▶12+2 (개인)	▶12+2/▶12+2 (개인)	50% 하한(월 8,950[€295], 상한(JPY215,100 [€1,631])	67%(첫 180일, 하한 월 JPY53,405[€341.09], 상한 월 JPY305,319[€1,950.05]) 50%(나머지 기간, 하한 월 JPY39,855[€254.55], 상한 JPY227,850[€1,742.67])	부모가 휴가기간을 전부 사용할 때 2개월 보너스 휴가
네덜란드	12/12 (개인)	12/4.2 (개인)	조세감면(휴가 1시간 당 €4.24)	70% 상한(일 최대임금의 70%, €256.54)	—
노르웨이	12.6/12.6 (혼합)	13/13 (혼합)	100%(47주) or 80%(57주) 상한(월 기본국민보험급여액의 6배[연간 NOK492,732, €65,302]) 비취업 여성은 일시불 정액 급여 NOK35,263[€4,673]	100%(49주) or 80%(59주) 상한(월 기본국민보험급여액의 6배[월 NOK9290, €798.32]) 비취업 여성은 일시불 정액 급여 NOK90,300[€7,759.73]	어머니와 아버지 할당으로 15주나 19주
스웨덴	36/15.9 (혼합)	▶18/15.9 (혼합)	77.6%(첫 390일), 정액(나머지 90일, 일 SEK180[€21]) 상한(연 SEK445,000[€51,864]) 비취업 여성(480일, SEK225[€26])	77.6%(첫 195일), 정액(나머지 45일, SEK180[€15.12]) 상한(연SEK525,000[€44,100.97]) 비취업 여성(240일, SEK250[€21])	-성평등 보너스(2008~2016) -어머니와 아버지 할당 (2013년 60일, 2023년 90일)

국가	가족 당 부모휴가 기간/급여기간 (개월)		급여		아버지 참여 장려
	2013	2023	2013	2023	
영국	8.4/0 (개인)	4.2/0 (개인)	없음	없음	—

자료: International Network on Leave Policies and Research가 제공하는 2013년과 2023년 종합보고서를 기초로 필자가 정리. Available at <http://www.leavenetwork.org/>

- 주: 1. 가족 당 부모휴가 기간/급여기간: 각각 총 휴가기간과 휴가기간 중 급여 기간을 의미함. 예를 들어, 벨기에 8/8은 총 휴가기간 8개월 중 급여 기간이 8개월임을 의미함. 부모휴가가 개인 단위 권리인 경우 부모 각각의 휴가 기간을 합산한 수치임.
2. (가족)은 가족 단위 수급권을, (개인)은 개인 단위 수급권을, (혼합)은 휴가 기간 중 일부는 가족 단위, 일부는 개인 단위로 어머니와 아버지에게 할당됨을 의미함.
3. ▲: 그 연령까지 사용할 수 있음. 예를 들어, 오스트리아 ▲24는 자녀가 24개월 때까지 휴가를 쓸 수 있음을 의미함. ▲표시가 없을 경우 각 국가의 제도에 따라 휴가를 쓸 수 있는 자녀의 연령 상한은 다양하며 총 절대 휴가기간량을 의미함.
4. []: 휴가 사용 여부와 상관없이 자녀 양육에 따른 급여를 지급함을 의미함.
5. 2013년도 유로화 변환은 동일한 시점에서 이루어짐. Conversion of local currency into Euros undertaken on 28 May 2013, using <http://finance.yahoo.com/currency-converter/>. 2023년도 유로화 변환 연도는 일정하지 않고 각 나라 제도 설명 각주 참조.
6. 급여 부분은 소득대체율과 기간, 상환(급여액이나 자격 소득)을 제시함
7. 급여 방식에서 ‘or’는 수혜자의 선택지를 의미함.
8. 성평등보너스(Gender Equality Bonus)는 어느 한 쪽 부모가 부모휴가의 40~60%를 사용할 때 제공하는 금전 인센티브

III. 주요국 모·부성보호 제도 이용과 재정 추이

- 본 장에서는 핀란드, 덴마크, 스웨덴, 독일, 캐나다, 캐나다 퀘벡 주에 한정하여 모·부성보호 제도 이용과 재정 지출 추이를 분석함.
 - 남성의 휴가 사용 실태는 재정 추이에 영향을 미치는 중요한 요인이므로 성별 분리 통계와 급여액 정보 접근이 가능한 국가에 한정하였음.
 - Leave Network가 제공하는 2005년~2023년 작성된 국가 분석 보고서를 기초로 제도 활용과 재정 지출 변동을 가져온 제도 변화의 특징을 서술하였음.
 - － 자료의 제약으로 2005년 이전이나 제도 도입 시기의 특징은 자세히 다룰 수 없었음.
 - 「부모와 보호자의 일과 삶의 균형에 관한 EU 지침 2019/1158」의 권고대로 캐나다와 캐나다 퀘벡 주를 제외한 유럽 국가들은 부모휴가를 가족 단위의 수급권에서 개인 단위의 수급권으로 제도를 개편하였음.
 - － II장에서는 2023년 제도 현황을 정리하였기 때문에 최근에 개인 단위 수급권으로 바뀐 제도 개편을 반영하는 한편, 본 장의 분석 자료는 대부분 2022년 이전의 자료이므로 부모휴가가 가족 단위 수급권일 때 실태인 점을 주지할 필요가 있음.
 - 재정 추이에 영향을 미치는 요인은 출생아수, 대상자 범위, 남성 사용, 급여액 수준, 휴가 기간, 사용의 유연성(휴가 기간 길이와 급여 방식의 다양한 조합, 휴가의 시간제 사용)이므로, 이러한 요인에 초점을 맞춰 재정 추이의 제도적 배경을 분석하였음.
- 국가 제도에 따라 휴가의 유급 여부에 따라 휴가일수와 급여일수는 일치하지 않을 수 있음. 본 분석에서 제시하는 휴가 기간은 재정 추이와 직접적인 관련이 있는 유급 휴가일수임.

1. 핀란드

가. 제도 개관

- 핀란드에서는 2022년 8월에 휴가 정책에 큰 변화가 도입되었음.
 - ‘모성휴가’를 ‘임신휴가’로 대체하고, ‘부성휴가’를 폐지하는 대신 부모휴가를 부모 간 균등하게 분배하는 방식으로 제도를 개편함.

- 가족 단위가 아니라 개인의 휴가 권리로 바꾸고, 총 부모휴가 기간을 확대하면서 부모 휴가의 일부는 양도가능하게 함.
- 동성 부부에게도 유급 부모휴가 권리를 부여함.
- 이러한 개편은 추가 예산의 소요로 이어질 것이 확실시됨.
- 가용한 자료의 시기는 2006~2021년이므로 2022년 제도 개편 이전의 모·부성휴가 사용과 재정 추이가 주된 분석 내용임.

□ 핀란드에서 2005년 이후의 모성휴가 제도 변화를 살펴 보면 모성휴가 기간은 감소하고 소득 대체율은 증가하였음.

- 2005년 모성휴가는 105근로일인데 1주를 6일로 간주하므로 약 17.5주였음. 소득비례 급여는 66%로 지급되었으나, 고용주가 나머지를 지급하므로 근로계약을 체결한 임금근로자의 절반은 사실상 소득의 100%를 지급받았음. 비취업 어머니는 정액 급여가 있었는데 일 €15.20 받음.
- 급여 지급 방식은 휴가 기간별로 차등 지급하다가 2023년 현재 소득 수준별로 대체율이 차등화됨
 - 2007년 임금근로자의 경우, 첫 56일은 90%의 소득대체율
 - 2013년 임금근로자의 경우, 첫 56일은 90%, 그 이후는 70%의 소득대체율, 연간소득이 5만4천유로 이상인 고소득자에게는 이보다 낮은 소득대체율을 적용함. 임금근로자가 아니거나 연소득 1만유로 미만의 여성은 하루에 23.8유로(월 594유로)의 정액급여를 지급함. 2016년 재정 긴축 기조에 부모휴가와 부성휴가 기간 동안의 급여가 삭감되었지만 모성휴가 급여는 삭감하지 않았음.
 - 2023년 현재 €10,665에서 €64,048 사이의 개인 연간 소득의 90%를 급여로 받음. 이 수준 이상의 소득에 대해서는 더 낮은 비율(32.5%)이 적용됨. 비취업 부모와 연간 소득이 €10,665 미만인 부모는 근로일당 €31.99(월 €800)의 최소 정액 수당을 받음.

□ 핀란드에서는 부성휴가 제도가 있었으나 최근 제도를 폐지하였음. 기존의 부성휴가 제도는 아버지의 사용을 장려하기 위한 보너스 휴가를 제공할 뿐 아니라 휴가 기간을 확대하였음.

- 2005년 부성휴가는 18근로일이며 부모휴가 2주를 사용하면 2주(12일)의 보너스 부성휴가가 제공됨. 급여는 모성휴가와 동일함. 2007년 ‘아버지의 달’이라는 용어가 법제화되었음. 2010년에는 4주(24일)의 보너스 휴가로 확대됨.
- 2013년에는 ‘아버지의 달’을 폐지하고 아빠만 사용할 수 있는 휴가인 부성휴가를 9주(54일)로 제도화함. 즉 아버지가 54일의 휴가를 사용하기 위해서 부모휴가 중 어머니의 동의를 얻어

2주를 사용할 필요가 없어짐. 아버지의 개별적인 휴가 사용 기간을 길게 하려는 목적을 가짐. 또한 자녀가 2세가 될 때까지 쓰기만 한다면 부성휴가를 부모휴가 사용 이후에도 쓸 수 있게 됨.

- 2022년 부성휴가 제도 폐지의 배경은 부모휴가를 사용하고 나서 부성휴가를 쓰는 아버지의 비중이 점차 증가하면서 부성휴가 기간을 부모휴가로 통합시킨 것임.

□ 부모휴가

- 핀란드의 부모휴가 제도는 2022년 제도 개혁 전후로 크게 바뀜.
 - － 이전까지 가족 단위로 158일 부여되던 휴가를 개인 단위로 바꿈. 이제 각 부모 당 160일(6.4개월, 1주는 6일)의 부모휴가와, 그 중 63일(2.5개월)은 양도 가능하고 양도할 수 없는 부모휴가는 97일(3.9개월)임. 부모 각각에 160일의 휴가가 부여됨으로써 휴가의 총 길이가 증가하고, 개인의 휴가 권리가 강화됨.
- 핀란드의 부모휴가 제도는 시간제 근로와 결합할 수 있는 유연성을 제공함.
- 급여 수준은 인상되다가 2016년 재정 긴축을 하면서 소득대체율이 낮아짐.
 - － 2005년 모성휴가와 동일했던 급여 수준에서 2007년 첫 30일의 소득대체율을 이전 70%에서 75%로 인상하였음. 소득 수준에 따라 소득대체율을 낮추면서 차등화함.
 - － 2009년 일 하한액과 정액 급여 수준은 인상되었고 2011년부터는 물가 상승률을 반영하여 자동으로 인상되도록 함.
 - － 2016년 부모휴가와 부성휴가 기간 동안의 급여가 삭감되었음. 물가 하락으로 그에 연동되는 기본액과 급여도 전년대비 감소하였음. 정부의 재정긴축 정책의 기조에 따라 첫 30일 동안의 75% 소득대체율은 폐지되고 70%로 변경되었는데, 아버지가 부모휴가를 사용하게 하는 인센티브로서 긍정적 영향을 미치지 못했다는 이유를 근거로 삼음.

□ 2020년 급여 계산 방식이 바뀜.

- 이전에는 수혜 자격이 시작되기 전 달로부터 12개월 전의 연간 소득으로, 과세로 확정된 소득을 기준으로 급여를 계산하였음. 이는 출산과 기준연도 사이의 시차가 1~2년이었던 것을 의미하였음. 이전에는 어머니/아버지가 기준 기간 소득이 과세로 확인된 소득보다 최소 20% 더 높은 경우에만 기준 기간 소득을 기초로 급여를 계산하도록 요청할 수 있었지만 이제 기준 기간 소득 증가가 모두 급여에 반영됨.

나. 자료와 용어

□ Kela (핀란드 사회보장공단) 웹사이트에서 접근 가능한 자료를 추출함.

- 2006~2021년 기간의 모성휴가, 부성휴가, 부모휴가 수혜자와 급여액 자료를 사용함.
 - Maternity, paternity and parental allowances: Number of recipients and allowances paid out
- 모성휴가 급여는 임신 중 힘들거나 위험한 작업을 하는 임산부에게 지급하는 105일의 특별 모성휴가 급여를 포함함.

다. 모·부성휴가 수혜와 재정 추이

□ <표 21>은 핀란드 출생아수, 인구수, 출산율을 제시함.

- 2000년대 이후 출생아와 출산율이 증가하다가 2010년대 이후 점차 감소하는 추세를 보임.
코로나 팬데믹 기간 출생아수가 일시적으로 증가함.

〈표 21〉 핀란드 출생아수, 인구수, 출산율

(단위: 명, 백만 명)

구분	출생아수	인구수	출산율
2000	56,742	5.18	1.73
2001	56,189	5.19	1.73
2002	55,555	5.20	1.72
2003	56,630	5.21	1.76
2004	57,758	5.23	1.80
2005	57,745	5.25	1.80
2006	58,840	5.27	1.84
2007	58,729	5.29	1.83
2008	59,530	5.31	1.85
2009	60,430	5.34	1.86
2010	60,980	5.36	1.87
2011	59,961	5.39	1.83
2012	59,493	5.41	1.80
2013	58,134	5.44	1.75
2014	57,232	5.46	1.71
2015	55,472	5.48	1.65
2016	52,814	5.50	1.57

구분	출생아수	인구수	출산율
2017	50,321	5.51	1.49
2018	47,577	5.52	1.41
2019	45,613	5.52	1.35
2020	46,463	5.53	1.37
2021	49,594	5.54	1.46
2022	44,951	5.56	-

자료: 1. Statistics Finland, births

https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/en/StatFin/StatFin__synt/statfin_synt_pxt_12dj.px/table/tableViewLayout1

2. OECD (2024), Fertility rates (indicator). doi: 10.1787/8272fb01-en (Accessed on 05 January 2024)

3. OECD (2024), Population (indicator). doi: 10.1787/d434f82b-en (Accessed on 05 January 2024)

□ <표 22>는 2006년~2021년 모성휴가 수혜자, 평균 기간, 평균 일급여액, 총급여액의 추이를 제시함.

- 수혜자 수가 2006년 약 72,000명에서 2021년 약 60,000명으로 감소했는데, 2010년을 전후로 수혜자수가 증가하다가 이후 감소하는 추세로 돌아섬. 2017년부터 2021년까지 더욱 빠르게 감소하였음. 코로나 팬데믹 기간인 2020년 이후 다시 증가했는데 일시적인 출생아수 증가를 반영하는 듯함. 전반적으로 수혜자의 변동은 출생아수 변동과 일치하는 추이를 나타냄.
- 평균 휴가 기간은 대략 150일에서 170일 사이에서 변동이 있으나 전반적으로 일정한 수준을 유지함. 2000년대에는 약 166일이었으나, 2015년과 2017년에는 약 172일로 증가하였다가, 2021년에는 다시 150일로 감소하였음.
- 평균 일급여액은 소득대체율의 증가와 더불어 점진적으로 증가해 2006년 89유로에서 2021년에는 151유로에 이르렀음.
- 총급여액도 2006년 264백만 유로에서 2013년까지 증가한 이후 감소 추세였으나 코로나 팬데믹 기간 출생아수 증가로 2021년 391백만 유로까지 증가함.

<표 22> 핀란드 모성휴가 수혜자와 급여액

연도	수혜자 (명)	평균기간 (일)	평균 일급여액 (유로)	총급여액 (백만 유로)
2006	72,041	166	89	264
2007	72,271	161	99	310
2008	72,481	165	105	336
2009	73,804	165	116	369

연도	수혜자 (명)	평균기간 (일)	평균 일급여액 (유로)	총급여액 (백만 유로)
2010	74,196	165	124	383
2011	73,580	164	128	386
2012	72,500	161	132	393
2013	71,388	167	136	400
2014	70,219	167	137	398
2015	68,465	172	138	392
2016	65,054	167	137	374
2017	61,518	172	140	354
2018	58,910	166	141	342
2019	56,143	160	143	338
2020	57,073	153	146	358
2021	59,890	150	151	391

자료: Kela(핀란드 사회보장공단), Maternity, paternity and parental allowances: Number of recipients and allowances paid out, Available at: <https://tietotarjotin.fi/en/statistic/2859830/statistics-on-maternity-paternity-and-parental-allowances>

- <표 23>은 2006년부터 2021년까지 부성휴가 수혜자 수, 평균 휴가 기간, 평균 일급여액, 총급여액을 제시함. 연도별로 수혜자 수, 휴가 기간, 일급여액, 총급여액 모두 점진적인 증가 추세를 보여주고 있음.
- 2006년에 부성휴가 수혜자 수는 48,381명이었고 2021년에는 수혜자 수가 60,067명까지 증가하였음. 출생아수가 감소 추세에 있는 2010년대에도 부성휴가 수혜자수는 크게 감소하지 않음. 남성의 육아 참여가 증가하고 있음을 시사함. 코로나 팬데믹의 영향으로 2021년에 부성휴가 수혜자 수가 전년 대비 증가함.
 - 평균 휴가 기간은 2006년 15일에서 2021년 22.6일로 증가함. 특히 2011년 18.2일로 전년 15.9일에서 대폭 증가되었는데 아버지의 달 보너스가 2주에서 4주로 확대된 영향으로 보임. 2014년에 아버지의 달을 폐지하고 54일의 부성휴가 제도를 도입하면서 20.5일로 평균 휴가 사용 기간이 급증하였음. 2015년 부성휴가 수혜자 수가 전년 대비 크게 증가한 것도 부성휴가 제도 개편의 효과로 추측됨.
 - 평균 일급여액은 2006년 61.69유로에서 2021년 87.27유로로 증가하였음. 2016년 이후 평균 일급여액의 증가 추세 둔화는 첫 30일의 소득대체율이 70%로 낮아진 영향으로 추측됨.
 - 총급여액은 2006년 44.86백만 유로에서 2021년 118.40백만 유로로 증가하였음. 2014년 이후 부성휴가 총급여액의 대폭 증가는 부성휴가 기간이 54일로 증가한 영향 때문으로 보임.

〈표 23〉 핀란드 부성휴가 수혜자와 급여액

연도	수혜자 (명)	평균기간 (일)	평균 일급여액 (유로)	총급여액 (백만 유로)
2006	48,381	15.0	61.69	44.86
2007	50,684	15.3	64.41	49.91
2008	53,552	15.6	68.25	56.85
2009	54,119	15.7	72.49	61.56
2010	55,946	15.9	75.49	67.19
2011	58,390	18.2	77.77	82.69
2012	60,060	18.6	79.54	88.72
2013	59,224	18.6	82.13	90.45
2014	58,334	20.5	83.67	100.21
2015	65,002	21.7	85.40	120.51
2016	61,254	21.4	85.87	112.66
2017	60,606	21.4	83.85	108.63
2018	59,073	21.5	82.14	104.21
2019	57,880	22.0	83.74	106.45
2020	57,603	22.4	85.65	110.29
2021	60,067	22.6	87.27	118.40

자료: Kela(핀란드 사회보장공단), Maternity, paternity and parental allowances: Number of recipients and allowances paid out, Available at: <https://tietotarjotin.fi/en/statistic/2859830/statistics-on-maternity-paternity-and-parental-allowances>

□ <표 24>는 2006년부터 2021년까지의 부성휴가 급여의 수혜를 모성휴가/부모휴가 급여 기간과 부모휴가 급여 기간 이후로 구분하여 제시함.

- 남성은 부성휴가 54근무일에 대한 급여를 (1) 가족이 모성휴가와 부모휴가 급여를 받고 있는 기간 동안 최대 18일까지 수급하거나 (2) 부모휴가 급여 기간 이후에 최대 54일까지 수급할 수 있음.
- 모성휴가/부모휴가 기간에 지급받는 부성휴가 급여와 부모휴가 급여 기간 이후의 부성휴가 급여 모두 수혜자 수와 급여액이 연도별로 증가하는 추세를 보이는 가운데, 최근으로 올수록 전체 부성휴가 급여 가운데 부모휴가를 사용하고 난 이후에 부성휴가 급여를 수급하는 비중이 상대적으로 증가하는 경향을 보여주고 있음.
 - － 2006년 10%에서 2021년 44%로 증가함. 이러한 추세를 반영하여 부성휴가를 폐지하고 부모휴가로 통합하였음.

〈표 24〉 핀란드 수혜시기별 수혜자와 급여액

연도	수혜 시기	수혜자 (명)	평균기간 (일)	평균 일급여액 (유로)	총급여액 (백만 유로)
2006	부성휴가 급여 합계	48,381	15.0	61.7	44.9
	모성휴가/부모휴가 기간의 부성휴가 급여	46,329	14.4	61.1	40.8
	부모휴가 이후 부성급여	5,059	11.6	68.7	4.0
2007	부성휴가 급여 합계	50,684	15.3	64.4	49.9
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	48,262	14.6	63.7	44.9
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	5,994	11.5	72.1	5.0
2008	부성휴가 급여 합계	53,552	15.6	68.3	56.9
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	49,163	14.9	66.1	48.3
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	8,932	11.5	83.5	8.6
2009	부성휴가 급여 합계	54,119	15.7	72.5	61.6
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	48,313	15.0	69.8	50.6
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	10,846	11.4	88.1	10.9
2010	부성휴가 급여 합계	55,946	15.9	75.5	67.2
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	49,085	15.2	72.3	53.9
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	12,309	11.7	91.9	13.3
2011	부성휴가 급여 합계	58,390	18.2	77.8	82.7
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	48,824	15.2	72.2	53.5
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	16,173	19.9	90.6	29.2
2012	부성휴가 급여 합계	60,060	18.6	79.5	88.7
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	49,330	15.2	74.3	55.8
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	17,580	20.7	90.5	32.9
2013	부성휴가 급여 합계	59,224	18.6	82.1	90.4
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	47,796	15.0	76.4	54.9
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	18,366	20.8	92.8	35.5
2014	부성휴가 급여 합계	58,334	20.5	83.7	100.2
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	44,633	14.9	77.1	51.4
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	19,299	27.5	91.9	48.8
2015	부성휴가 급여 합계	65,002	21.7	85.4	120.5
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	44,134	15.2	77.9	52.2
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	27,492	27.0	92.2	68.3

연도	수혜 시기	수혜자 (명)	평균기간 (일)	평균 일급여액 (유로)	총급여액 (백만 유로)
2016	부성휴가 급여 합계	61,254	21.4	85.9	112.7
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	40,907	15.0	78.3	48.2
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	26,293	26.5	92.6	64.5
2017	부성휴가 급여 합계	60,606	21.4	83.9	108.6
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	39,571	15.1	78.8	47.0
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	26,655	26.2	88.2	61.7
2018	부성휴가 급여 합계	59,073	21.5	82.1	104.2
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	38,120	15.0	79.1	45.1
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	26,490	26.3	84.6	59.1
2019	부성휴가 급여 합계	57,880	22.0	83.7	106.4
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	36,544	15.2	81.6	45.4
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	26,640	26.9	85.4	61.1
2020	부성휴가 급여 합계	57,603	22.4	85.7	110.3
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	37,486	15.5	83.8	48.5
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	25,547	27.7	87.2	61.8
2021	부성휴가 급여 합계	60,067	22.6	87.3	118.4
	모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여	38,996	15.6	84.9	51.7
	부모휴가 이후 부성휴가 급여	26,663	28.1	89.2	66.7

자료: Kela(핀란드 사회보장공단), Maternity, paternity and parental allowances: Number of recipients and allowances paid out, Available at: <https://tietotarjotin.fi/en/statistic/2859830/statistics-on-maternity-paternity-and-parental-allowances>

주: 부성휴가 54근무일에 대한 급여를 (1) 모성휴가/부모휴가 시기의 부성휴가 급여: 가족이 모성휴가와 부모휴가 급여를 받고 있는 기간 동안 최대 18일까지 수급하거나 (2) 부모휴가 이후 부성휴가 급여: 부모휴가 급여 기간 이후에 최대 54일까지 수급할 수 있음.

□ <표 25>는 2006년부터 2021년까지 핀란드의 부모휴가 수혜자 수, 평균 휴가 기간, 평균 일 급여액, 총급여액을 제시하고 있음.

- 2006년에는 88,481명이었으나 2014년 이후 감소하여 2019년 68,172명, 2021년에 70,605명이 부모 휴가를 사용함.
- － 2014년 부모휴가 수혜자수가 급감했는데, 남성 부모휴가 사용자 수의 급감이 주된 원인임. 이는 2013년 ‘아버지의 달’페지의 영향임. 아빠만 사용할 수 있는 휴가인 부성휴가를 9주 (54일)로 제도화함으로써 부모휴가 중 어머니의 동의를 얻어 2주를 사용할 필요가 없어져 남성의 부모휴가 사용이 감소하였음.

- 평균 휴가 기간은 2014년 이전에는 감소하는 추세를 보였으나 이후 증가하여 2021년에는 106.3일을 기록하여 2006년 102.6일을 상회하게 되었음.
- 평균 일급여액은 지속적으로 증가하는 추세를 보이며, 총급여액은 2014년 이전에는 증가 추세를 보이다가 수혜자수 감소의 영향으로 2014년 이후 감소하는 경향을 보임.

〈표 25〉 핀란드 부모휴가 전체 수혜자와 급여액

연도	수혜자 (명)	평균기간 (일)	평균 일급여액 (유로)	총급여액 (백만 유로)
2006	88,481	102.6	42	383
2007	90,758	101.5	45	412
2008	93,747	99.1	47	439
2009	96,094	97.6	51	480
2010	98,919	95.8	54	508
2011	102,239	92.4	55	520
2012	102,360	91.3	56	527
2013	101,952	90.9	58	541
2014	85,849	105.7	59	535
2015	83,107	107.7	59	532
2016	79,596	107.3	59	507
2017	74,793	106.5	59	471
2018	72,285	107.2	60	462
2019	68,172	106.0	61	441
2020	68,070	107.7	63	464
2021	70,605	106.3	65	488

자료: Kela(핀란드 사회보장공단), Maternity, paternity and parental allowances: Number of recipients and allowances paid out, Available at: <https://tietotarjotin.fi/en/statistic/2859830/statistics-on-maternity-paternity-and-parental-allowances>

□ <표 26>은 2006년부터 2021년까지 핀란드의 부모휴가 여성 수혜자 수, 평균 휴가 기간, 평균 일급여액, 총급여액을 제시하고 있음.

- 2006년에는 82,096명의 여성이 부모휴가 수혜자였으나, 2019년 65,487명까지 감소하였음. 코로나 팬데믹 기간에 수혜자 수가 증가하여 2021년에는 67,233명임. 대체로 출생아수 감소로 수혜자수가 감소하고 있는 것으로 보임.
- 2006년에 108.5일이었던 평균 휴가 기간은 시간이 지남에 따라 약간의 변동을 보이나 대체로 안정적으로 유지되어 2021년에는 108.7일이었음.

- 2022년 개정 이전에는 부모 한 쪽이 사용할 수 있었던 부모휴가는 대부분 엄마가 사용했음을 드러냄.
- 평균 일급여액은 2006년의 42유로에서 2021년의 65유로로 꾸준히 증가하였음. 반면, 총급여액은 2006년의 373백만 유로에서 2021년의 472백만 유로로 증가하는 경향을 보였지만, 수혜자수 감소에 따라 2015년부터 2020년까지는 감소하는 추세에 있음.

〈표 26〉 핀란드 부모휴가 여성 수혜자와 급여액

연도	수혜자 (명)	평균기간 (일)	평균 일급여액 (유로)	총급여액 (백만 유로)
2006	82,096	108.5	42	373
2007	83,340	108.1	44	399
2008	83,361	108.6	46	421
2009	83,938	108.6	50	459
2010	84,969	108.2	53	484
2011	84,614	107.8	54	491
2012	83,644	107.7	55	497
2013	82,888	107.6	57	509
2014	82,178	108.5	59	522
2015	80,504	109.3	59	520
2016	76,982	109.0	59	495
2017	72,224	108.2	59	460
2018	69,607	109.0	59	451
2019	65,487	108.0	61	429
2020	65,294	109.7	63	450
2021	67,233	108.7	65	472

자료: Kela(핀란드 사회보장공단), Maternity, paternity and parental allowances: Number of recipients and allowances paid out, Available at: <https://tietotarjotin.fi/en/statistic/2859830/statistics-on-maternity-paternity-and-parental-allowances>

- <표 27>은 2006년부터 2021년까지의 남성 부모휴가 수혜자 수, 평균 휴가 기간, 평균 일급여액, 총급여액을 제시하고 있음.
- 수혜자 수는 2006년에 6,385명에서 꾸준히 증가하다가 2014년에는 큰 감소를 보이며 3,671명으로 줄어들었음. 2014년 이후에도 수혜자 수는 출생아수 감소를 반영하여 미미하지만 계속 감소함. 앞서서도 설명했듯이, 2014년 남성 부모휴가의 대폭 감소는 2013년 ‘아버지의 달’ 폐지의 영향임. 아빠만 사용할 수 있는 휴가인 부성휴가를 9주(54일)로 제도화함으로써 부모

휴가 중 어머니의 동의를 얻어 2주를 사용할 필요가 없어서 남성의 부모휴가 사용이 감소하였음.

- 평균 휴가 기간은 2006년에는 27.5일이었으나, 2014년 42.2일로 크게 증가한 후 꾸준히 증가하여 2021년에는 58.3일이 되었음. ‘아버지의 달’ 보너스 혜택을 받을 목적의 2주 사용이 폐지되고 순수하게 부모휴가를 사용하는 남성들의 상대적으로 긴 휴가 사용이 반영되었다고 볼 수 있음.
- 일급여액은 2006년 62유로에서 2021년 81유로로 점진적으로 증가했으며, 총급여액도 2006년 11백만 유로에서 증가하다가 감소하여 2021년 16백만 유로임. 남성들의 부모휴가 총급여액의 감소분이 부성휴가 총급여액의 증가분으로 이동했을 것으로 추측됨.

〈표 27〉 핀란드 부모휴가 남성 수혜자와 급여액

연도	수혜자 (명)	평균기간 (일)	평균 일급여액 (유로)	총급여액 (백만 유로)
2006	6,385	27.5	62	11
2007	7,418	27.0	66	13
2008	10,386	22.9	76	18
2009	12,156	21.8	80	21
2010	13,950	20.5	84	24
2011	17,625	18.7	87	29
2012	18,716	18.0	88	29
2013	19,064	18.3	90	31
2014	3,671	42.2	83	13
2015	2,603	58.7	78	12
2016	2,614	56.7	76	11
2017	2,569	58.1	74	11
2018	2,678	58.0	75	12
2019	2,685	58.4	77	12
2020	2,776	61.3	80	14
2021	3,372	58.3	81	16

자료: Kela(핀란드 사회보장공단), Maternity, paternity and parental allowances: Number of recipients and allowances paid out, Available at: <https://tietotarjotin.fi/en/statistic/2859830/statistics-on-maternity-paternity-and-parental-allowances>

- <표 28>과 [그림 1]은 2006년부터 2021년까지의 부모 휴가의 남성 수혜 비중을 제시함.

- 남성의 부모휴가 수혜자 비중은 2006년 7.2%에서 시작하여 2011년 17.2%로 상승하나, 2014년 이후 급감하여 4.3%로 감소함. 이후 미미하지만 증가 추세에 있고 2021년에는 4.8%에 이르렀음. 2014년 제도 변화로 인해 나타나는 이러한 경향이 출산 후 자녀를 돌보는 남성의 휴가 사용이 감소했음을 의미하지는 않음.
- 평균 휴가 기간의 남성 비중은 2006년 20.2%에서 2014년 28.0%로 급증하였으나 이것도 앞서 설명했듯이 2014년 아버지의 달 폐지의 영향임.
- 평균 일급여액과 총급여액의 남성 수혜 비중도 비슷한 추세를 나타냄.
- 2014년 부성휴가 제도 내용의 변화로 인해, 남성의 휴가 사용이 모·부성 재정 추이에 미친 영향은 부성휴가와 부모휴가를 함께 고려한 판단이 필요함을 시사함.

〈표 28〉 핀란드 부모휴가 남성 수혜 비중

(단위: %)

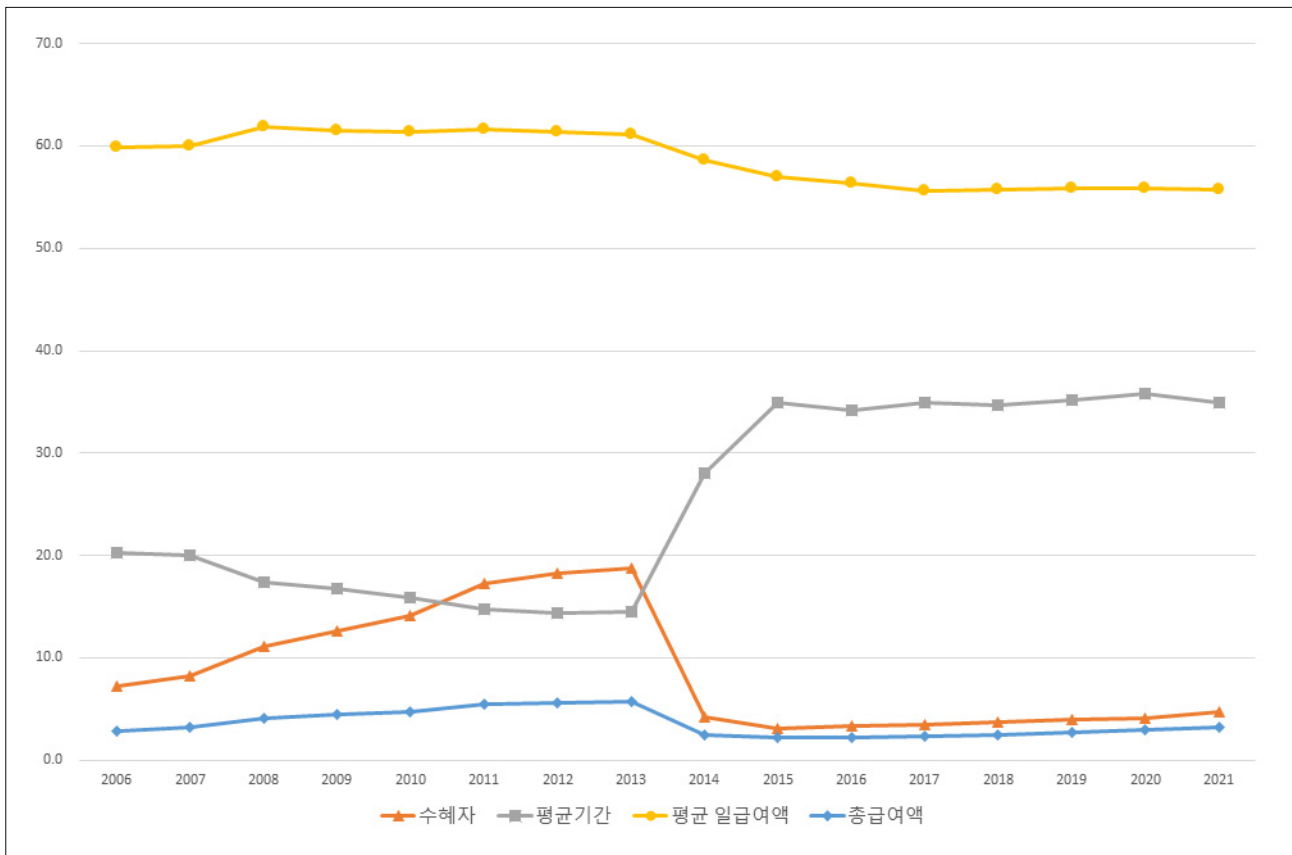
연도	수혜자	평균기간	평균 일급여액	총급여액
2006	7.2	20.2	59.8	2.9
2007	8.2	20.0	60.0	3.2
2008	11.1	17.4	61.9	4.1
2009	12.7	16.7	61.5	4.4
2010	14.1	15.9	61.4	4.7
2011	17.2	14.8	61.7	5.5
2012	18.3	14.3	61.3	5.6
2013	18.7	14.5	61.1	5.8
2014	4.3	28.0	58.7	2.4
2015	3.1	34.9	56.9	2.2
2016	3.3	34.2	56.4	2.2
2017	3.4	34.9	55.6	2.3
2018	3.7	34.7	55.7	2.5
2019	3.9	35.1	55.8	2.7
2020	4.1	35.8	55.9	2.9
2021	4.8	34.9	55.8	3.3

자료: Kela(핀란드 사회보장공단), Maternity, paternity and parental allowances: Number of recipients and allowances paid out, Available at: <https://tietotarjotin.fi/en/statistic/2859830/statistics-on-maternity-paternity-and-parental-allowances>

주: 저자 계산

[그림 1] 핀란드 부모휴가 남성 수혜 비중

(단위: %)



자료: Kela(핀란드 사회보장공단), Maternity, paternity and parental allowances: Number of recipients and allowances paid out, Available at: <https://tietotarjotin.fi/en/statistic/2859830/statistics-on-maternity-paternity-and-parental-allowances>

주: 저자 계산

□ <표 29>와 [그림 2]는 2006년부터 2021년까지 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중을 제시함.

- 총급여액은 2006년 626백만 유로에서 2015년까지 증가하다가 감소한 뒤 2019년 이후 다시 증가하여 2021년 997백만 유로임. 2014년 이후 출생아수의 감소로 총급여액이 감소하였음. 2020년 이후의 증가 추세는 팬데믹 영향이라고 보임.
- GDP 대비 비중은 2006년 0.40%에서 증가하다가 2014년 이후 총급여액이 감소하면서 GDP 대비 비중도 계속 감소함.

〈표 29〉 핀란드 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중

(단위: 백만 유로, %)

연도	모성휴가	부성휴가	부모휴가	합계	GDP	GDP 대비 비중
2006	264	45	383	692	172,897	0.40
2007	310	50	412	772	187,072	0.41
2008	336	57	439	831	194,265	0.43
2009	369	62	480	910	181,747	0.50
2010	383	67	508	957	188,143	0.51
2011	386	83	520	988	197,998	0.50
2012	394	89	527	1,009	201,037	0.50
2013	400	90	541	1,031	204,321	0.50
2014	398	100	535	1,034	206,897	0.50
2015	391	121	532	1,043	211,385	0.49
2016	374	113	507	994	217,518	0.46
2017	355	109	471	934	226,301	0.41
2018	342	104	462	909	233,462	0.39
2019	338	106	441	886	239,858	0.37
2020	357	110	464	931	238,038	0.39
2021	391	118	488	997	250,923	0.40

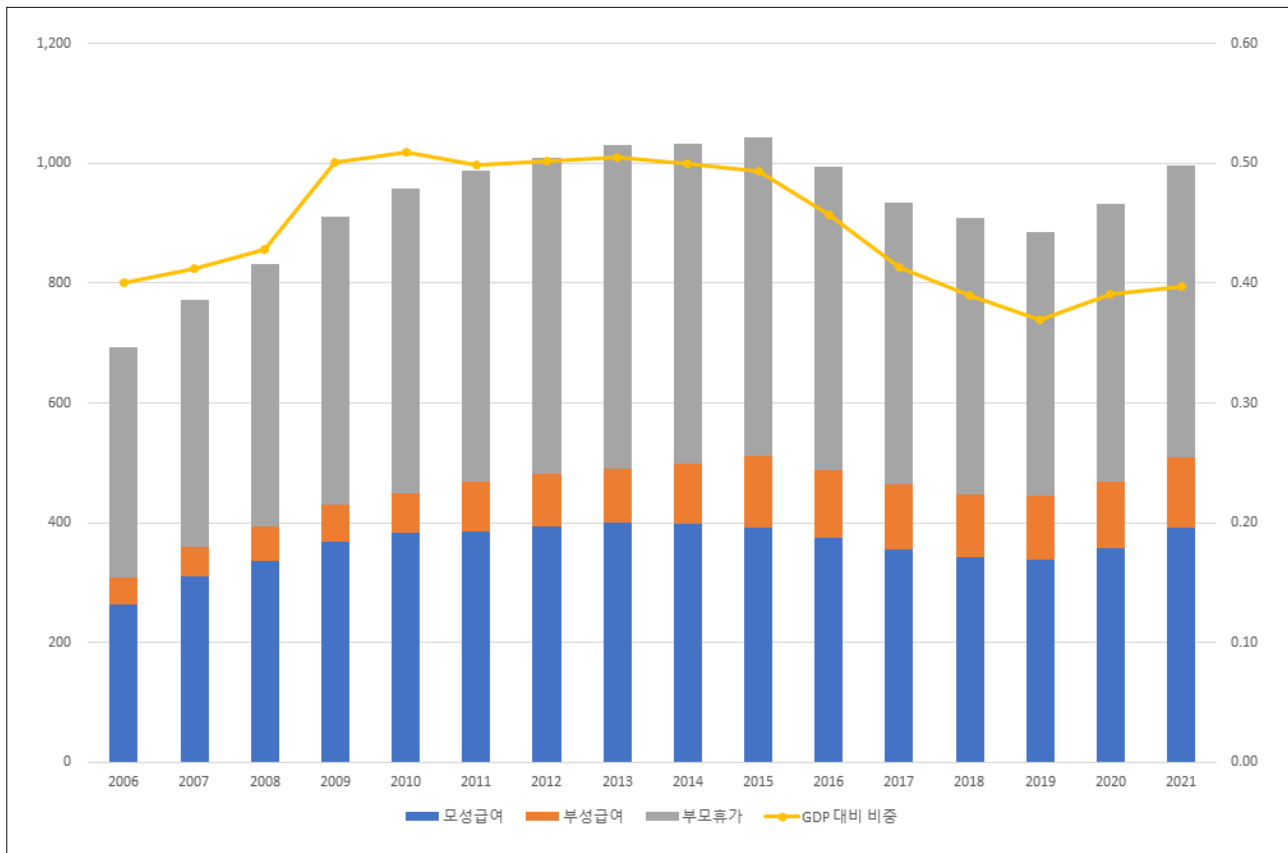
자료: 1. Kela(핀란드 사회보장공단), Maternity, paternity and parental allowances: Number of recipients and allowances paid out, Available at:

<https://tietotarjotin.fi/en/statistic/2859830/statistics-on-maternity-paternity-and-parental-allowances>

2. OECD, Annual GDP and components - output approach, Available at: <https://data-viewer.oecd.org/?chartId=346>

[그림 2] 핀란드 모·부성 휴가 총급여액과 GDP 대비 비중

(단위: 백만 유로, %)



자료: 1. Kela(핀란드 사회보장공단), Maternity, paternity and parental allowances: Number of recipients and allowances paid out, Available at:

<https://tietotarjotin.fi/en/statistic/2859830/statistics-on-maternity-paternity-and-parental-allowances>

2. OECD, Annual GDP and components - output approach, Available at: <https://data-viewer.oecd.org/?chartId=346>)

2. 덴마크

가. 제도 개관

□ 임신 및 모성휴가

- 덴마크의 임신 및 모성휴가는 보고서로 확인 가능한 2005년 이후 법정 휴가 기간이 감소하였음.
 - － 2005년에 모성휴가 기간은 18주, 출산 전 4주와 출산 후 14주를 사용할 수 있었음. 2012년에는 출산 전 2주 사용이 의무화되었음. 2022년 8월 EU 지침 이후 모성휴가 기간은 14주로 줄어들었음.

- 모성휴가의 급여는 2005년 이후 줄곧 소득대체율 100%로 상한이 물가상승에 따라 인상되어 옴.
- 2005년 이후 덴마크의 모성휴가 자격 요건은 매우 포괄적이어서 임금근로자뿐만 아니라 자영업자, 직업훈련생, 실업자, 학생 등 포함.

□ 부성휴가

- 2005년 이후 덴마크의 부성휴가 기간은 확대됨.
 - 2005년 2주였던 기간이 2012년 7주까지 확대되었고 2023년 현재 10주임.
 - 2009년부터 동성커플도 부성휴가 권리 보장받게 됨.

□ 부모휴가

- 부모휴가 제도는 2002년 휴가 기간을 줄이고 소득대체율을 인상하는 중대한 개편이 있었음.
 - 2005년 현재 휴가 기간은 32주를 자녀가 48주될 때까지 사용할 수 있음. 각 부모는 32주 휴가권이 있지만 총 휴가 기간은 가족 당 32주를 넘을 수 없어 사실상 가족 단위로 휴가 권리며 급여는 가족이 총 32주 동안 수급함.
 - 2023년 4월 현재 부모가 각각 14주를 사용할 수 있는 개인의 권리가 되어 총 28주가 됨. 14주 중 9주는 양도할 수 없게 됨.
- 2002년 제도 개편 시 2주의 아버지 할당을 폐지한 이후 소득대체율 인상 말고는 아버지 휴가 참여 인센티브를 도입하지 않았음. 정치적 논의가 있었지만 통과되지 못하였음.
 - 2007년 일부 산업에서 유급 아버지 할당을 도입하여 100% 소득대체율로 3주의 휴가를 부여하기도 함.
 - 2011년 들어선 진보 연합 정부는 3개월의 아버지 할당을 도입하려고 했으나 2013년 휴가 제도 위원회를 구성하여 아버지의 부모휴가 사용을 활성화할 방안을 모색하도록 하였음. 기본 방침은 정부나 고용주의 지출 부담을 증가시키지 않는 것이었음. 가족 단위 수급권인 상황에서, 아버지 할당을 사용하지 못할 때 대다수 가족에게 휴가 사용 기간과 소득의 감소를 가져올 수 있다는 우려가 있었고, 부모 휴가를 균등하게 사용할 경우 6주의 휴가를 사용한 아버지에게 보너스(일 100 DKR [€10])를 지급하는 방안을 도입하려 했으나 무산됨.
 - 제도 개편을 통해 아버지의 부모 휴가 사용을 활성화하는 대신, 2017년 정부는 ‘Aktion Fars Orlov’ [Operation Dad’s Leave] (2017-2020) 캠페인에 재정 지원을 하여 문화의 변화와 회사의 남성의 휴가 사용을 장려하는 데 힘을 쏟음.

- 2005년 이후 줄곧 핀란드의 부모휴가 사용은 유연하였음. 특히 총급여액을 동일하게 하면서 32주의 휴가를 40주(모든 대상자) 또는 46주(임금근로자 및 자영업자만)로 연장할 수 있었음.

나. 자료와 용어

□ 덴마크 통계청 웹페이지에 추출한 부모 휴가 자료를 사용함.

- 덴마크 자료는 모성휴가, 부성휴가, 부모휴가를 구분하지 않음. 모두 휴가에 관한 법에 근거를 두고 있어 Barselsorlov(Childbirth Leave)라고 통칭하고 있음. 따라서 통계 자료도 부모휴가 항목으로 묶어 집계하고 있음.
 - 2022년 8월 제도 개편 때 Orlov (Parental leave)라는 용어로 통일시킴.
- 부모휴가 수혜자와 휴가 기간에 대해서는 2개의 자료를 사용하여 시계열의 단절이 있음.
 - BARSEL04: Parents leave before birth and during the childs first year of life by unit, entitlement, mothers education, fathers education and region: 2015~2022년 기간 통계치를 수록함. 출생 후 1년 이내 급여 수혜 현황임.
 - BARSEL01: Parental leave (calculated after days of entitlement to benefits) by unit, benefit rights, leave, educational combination and region (DISCONTINUED): 2003~2014년 통계치를 수록함.
- 위의 자료는 급여 지출액 정보를 제공하지 않아서 별도의 자료를 사용.
 - ESSPROS1: Social expenditure by measure and type of benefits: ‘Maternity Leave benefits’ 정보를 추출함.

다. 모·부성휴가 수혜와 재정 추이

□ <표 30>은 덴마크의 연도별 출생아수, 인구수, 출산율을 제시함.

- 출생아수는 2003~2013년 안정적이거나 약간의 감소 추세를 보이다가 2014년 이후 출생아수가 약간 증가함. 2022년에 다시 감소하는데 팬데믹으로 인한 일시적 경향으로 보임.
- 출산율은 동 기간 등락을 반복하고 있음. 2003년 1.76에서 2008년 1.89까지 증가하다가 2009년 1.84에서 2013년 1.67까지 떨어지고, 2014년부터 다시 증가 추세를 보이며, 2014년 1.69에서 2016년 1.79까지 상승하다가 코로나 팬데믹 전까지 하락 추세에 있었음.

〈표 30〉 덴마크 출생아수, 인구수, 출산율

(단위: 명, 백만 명)

연도	출생아수	인구수	출산율
2003	64,599	5.39	1.76
2004	64,609	5.40	1.79
2005	64,282	5.42	1.80
2006	64,984	5.43	1.85
2007	64,082	5.46	1.84
2008	65,038	5.49	1.89
2009	62,818	5.52	1.84
2010	63,411	5.54	1.87
2011	58,998	5.57	1.75
2012	57,916	5.59	1.73
2013	55,873	5.61	1.67
2014	56,870	5.64	1.69
2015	58,205	5.68	1.71
2016	61,614	5.72	1.79
2017	61,397	5.76	1.75
2018	61,476	5.79	1.73
2019	61,167	5.81	1.70
2020	60,937	5.83	1.67
2021	63,473	5.85	1.72
2022	58,430	5.91	1.55

자료: 1. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). <i>World Population Prospects: The 2022 Revision</i>, custom data acquired via website.

2. OECD (2024), Fertility rates (indicator). doi: 10.1787/8272fb01-en (Accessed on 05 January 2024)

3. OECD (2024), Population (indicator). doi: 10.1787/d434f82b-en (Accessed on 05 January 2024)

□ <표 31>은 2003년부터 2021년까지 덴마크의 모·부성휴가 수혜자 수 및 평균 휴가 기간을 제시함.

- 사용한 자료의 한계로 2015년 전후로 시계열의 단절이 있음을 주지해야 함. 동시에 출생아 수도 2015년 이전에 감소하다가 이후 증가하고 있다는 점도 고려해야 함.
- 2003년 이후 덴마크의 모·부성휴가 제도에 중대한 변화는 없었음. 부성휴가 기간이 2005년 2주에서 2012년 7주까지 확대되었으므로 남성의 모·부성휴가 사용 기간이 증가했을 수 있으나, 2012년을 기점으로 괄목할 만한 변화는 보이지 않음.
- 남녀 모두 2015년 이후 수혜자는 증가 추세에 있음. 여성 수혜자 수는 2003년 50,834명에서 2008년까지 증가하다가 감소하여 2014년 44,480명, 2015년 45,427명에서 2021년 52,687명

- 으로 증가 추세에 있음. 남성 수혜자 수도 2003년 54,096명에서 증가하다가 2014년까지 감소 추세에 있었음. 2015년 이후에 남성 수혜자는 증가하는 경향을 보이고 있고 2021년 55,046명임.
- 여성의 평균 휴가 기간은 2003년 300일에서 2014년까지 큰 변화가 없고, 2015년 이후 큰 변화가 없음. 여성의 평균 휴가 기간 추이는 시계열의 단절에서 비롯된 것임. 반면 남성의 평균 휴가 기간은 2003년 19일에서 2021년 35.3일로 대폭 증가하였음.

〈표 31〉 덴마크 모·부성휴가 수혜자와 평균기간

(단위: 명, 일)

구분	여성				남성	
	수혜자	평균기간			수혜자	평균기간
		합계	출산 전	출산 후		
2003	50,834	300.0	—	—	54,096	19.0
2004	51,183	295.0	—	—	54,703	19.0
2005	51,005	300.0	—	—	54,646	22.0
2006	52,200	301.0	—	—	56,061	23.0
2007	52,106	300.0	—	—	55,826	24.0
2008	53,471	298.0	—	—	56,739	27.0
2009	51,731	299.0	—	—	54,157	28.0
2010	51,561	298.0	—	—	54,047	29.0
2011	47,440	298.0	—	—	49,886	29.0
2012	46,057	297.0	—	—	48,738	30.0
2013	43,925	298.0	—	—	46,299	30.0
2014	44,480	298.0	—	—	46,830	30.0
2015	45,427	342.9	58	285	47,053	30.2
2016	47,585	341.6	58	284	49,831	31.1
2017	47,740	341.3	58	283	50,338	32.7
2018	48,478	342.1	58	284	51,019	32.7
2019	49,195	341.1	58	283	51,604	34.0
2020	49,729	341.5	59	282	51,993	34.9
2021	52,687	339.0	59	280	55,046	35.3

자료: 1. Statistics Denmark, Parents leave before birth and during the child's first year of life by unit, entitlement, mothers' education, fathers' education and region, Available at: <https://www.statbank.dk/BARSEL04>, 2015년 이후 통계

2. Statistics Denmark, Parental leave (calculated after days of entitlement to benefits) by unit, benefit rights, leave, educational combination and region (DISCONTINUED), Available at: <https://www.statbank.dk/BARSEL01>, 2003~2014년 통계

주: 2015년 전후로 시계열의 단절이 있음

□ <표 32>와 [그림 3]은 덴마크 모·부성휴가의 남성 수혜 비중을 제시함. 수혜자의 남성 비중은 높지만 평균 기간의 남성 수혜 비중은 상당히 낮음.

- 모든 휴가를 한 데 묶어서 계산한 남성 비중 수치라 자료의 한계를 고려할 필요가 있음.
2003년 이후 남성 비중이 절반을 차지하고 있음.

<표 32> 덴마크 모·부성휴가 남성 수혜 비중

(단위: %)

연도	수혜자	평균기간
2003	51.6	6.0
2004	51.7	6.1
2005	51.7	6.8
2006	51.8	7.1
2007	51.7	7.4
2008	51.5	8.3
2009	51.1	8.6
2010	51.2	8.9
2011	51.3	8.9
2012	51.4	9.2
2013	51.3	9.1
2014	51.3	9.1
2015	50.9	8.1
2016	51.2	8.3
2017	51.3	8.7
2018	51.3	8.7
2019	51.2	9.1
2020	51.1	9.3
2021	51.1	9.4

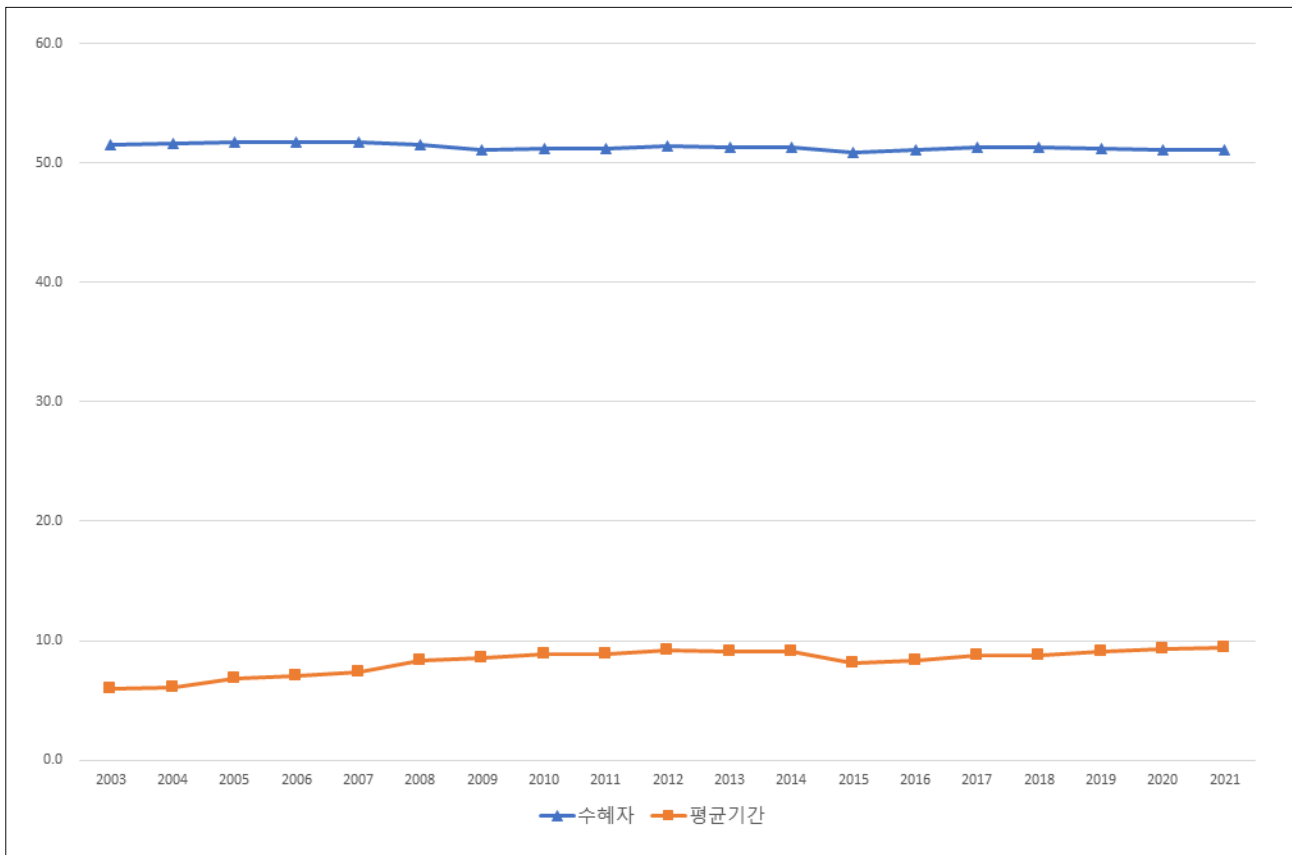
자료: 1. Statistics Denmark, Parents leave before birth and during the childs first year of life by unit, entitlement, mothers education, fathers education and region, Available at: <https://www.statbank.dk/BARSEL04>, 2015년 이후 통계

2. Statistics Denmark, Parental leave (calculated after days of entitlement to benefits) by unit, benefit rights, leave, educational combination and region (DISCONTINUED), Available at: <https://www.statbank.dk/BARSEL01>, 2003~2014년 통계

주: 2015년 전후로 시계열의 단절이 있음. 저자 계산.

[그림 3] 덴마크 모·부성 휴가 남성 수혜 비중

(단위: %)



자료: 1. Statistics Denmark, Parents leave before birth and during the childs first year of life by unit, entitlement, mothers education, fathers education and region, Available at: <https://www.statbank.dk/BARSEL04>, 2015년 이후 통계

2. Statistics Denmark, Parental leave (calculated after days of entitlement to benefits) by unit, benefit rigts, leave, educational combination and region (DISCONTINUED), Available at: <https://www.statbank.dk/BARSEL01>, 2003~2014년 통계

주: 2015년 전후로 시계열의 단절이 있음. 저자 계산.

□ <표 33>과 [그림 4]는 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중을 제시함.

- 2015년 이후를 모·부성휴가 총급여액이 증가하는 추세지만 GDP 대비 비중은 안정적으로 유지됨.
- － 출생아 수가 크게 감소하지 않는 상황에서 수혜자 수 확대가 총급여액 증가의 주된 원인으로 판단됨.

<표 33> 덴마크 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중

(단위: m DKK, %)

연도	총급여액	GDP	GDP 대비 비중
2007	9,009	1,738,845.3	0.52
2008	9,438	1,801,469.9	0.52
2009	9,981	1,722,142.5	0.58
2010	10,055	1,810,925.6	0.56
2011	9,874	1,846,853.6	0.53
2012	9,220	1,895,002.3	0.49
2013	9,222	1,929,677.0	0.48
2014	9,470	1,981,165.0	0.48
2015	9,537	2,036,356.2	0.47
2016	10,464	2,107,808.2	0.50
2017	10,652	2,192,960.0	0.49
2018	10,899	2,253,316.2	0.48
2019	11,118	2,310,954.8	0.48
2020	11,952	2,320,911.9	0.51
2021	12,054	2,550,606.3	0.47
2022	12,046	2,831,643.9	0.43

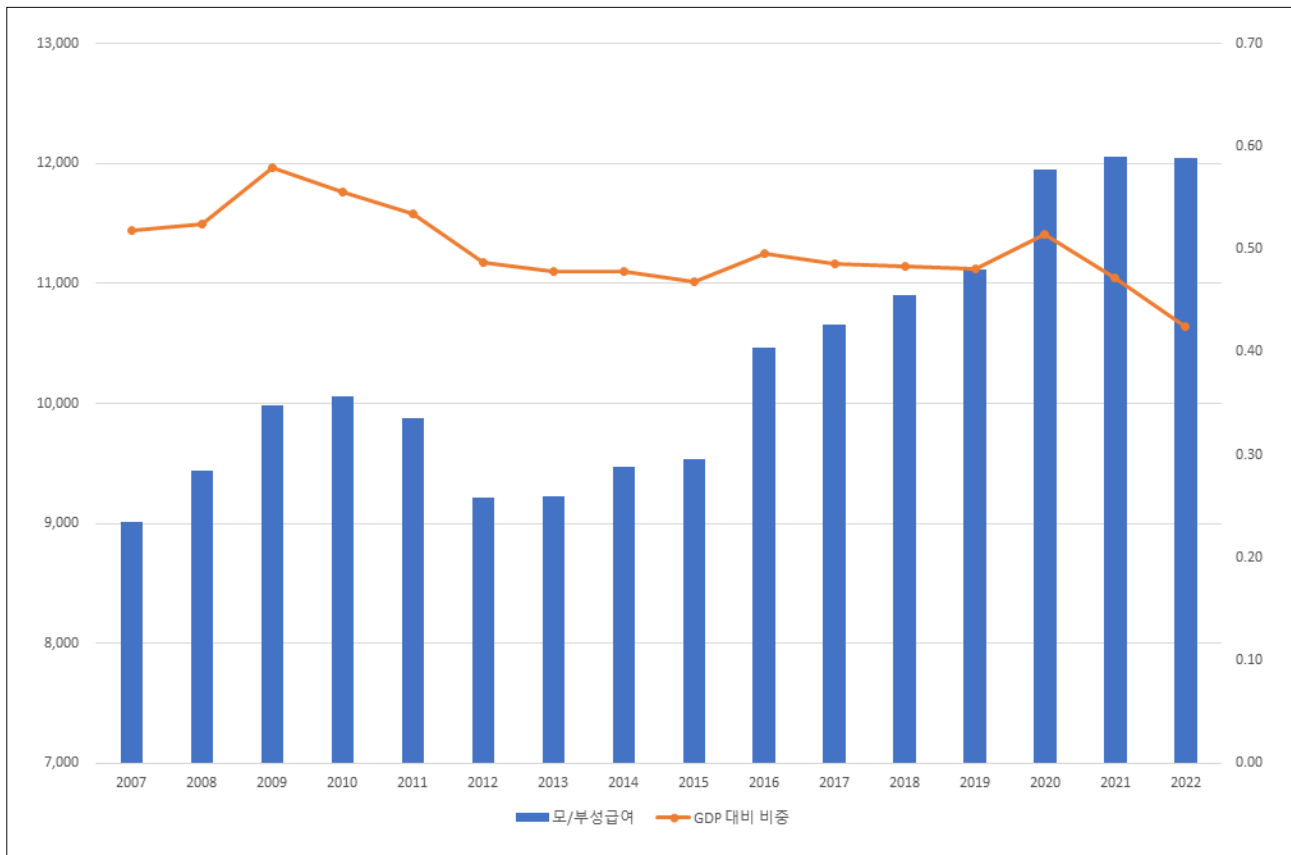
자료: 1. Statistics Denmark, Social expenditure by measure and type of benefits, Available at: <https://www.statbank.dk/ESSPROS1>

2. OECD, Annual GDP and components - output approach, Available at: <https://data-viewer.oecd.org/?chartId=346>

주: cash benefit gross

[그림 4] 덴마크 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중

(단위: 백만 DKK, %)



자료: 1. Statistics Denmark, Social expenditure by measure and type of benefits, Available at: <https://www.statbank.dk/ESSPROS1>

2. OECD, Annual GDP and components - output approach, Available at: <https://data-viewer.oecd.org/?chartId=346>

주: cash benefit gross

3. 스웨덴

가. 제도 개관

□ 모성휴가

- 스웨덴은 법정 모성휴가권이 줄곧 없었음. 2023년 현재 출산 전이나 후 2주로 휴가는 의무 사용이나 본인의 결정에 따라 소득대체를 80%인 부모휴가급여 기간에 포함시킬 수도 있고, 이 기간에 포함시키지 않고 무급으로 사용할 수도 있음

□ 부성휴가

- 부성휴가 제도에 큰 변화가 없음.
 - 2005년 이후 부성휴가 기간 10일이 지금까지 동일함.
 - 2014년 성중립적 용어인 ‘자녀의 출산·양육과 연계된 임시휴가(Temporary leave in connection with a child’s birth or adoption, tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption)’로 명칭이 바뀜
 - 소득대체율은 2005년 80%였고 77.6%로 동일하게 유지됨.

□ 부모휴가

- 스웨덴의 부모휴가 제도는 가족 단위로 휴가 기간을 부여하지만 어머니 할당과 아버지 할당 기간을 늘려 아버지 사용을 장려했음. 대략 대부분의 휴가 기간에 대해 80%의 소득대체율로 급여를 지급하고 나머지 기간은 정액으로 지급하는 급여 방식에도 변화가 없음.
 - 2005년 가족 당 유급 휴가 기간은 480일. 어머니와 아버지에게 각각 60일이 할당되고, 나머지 360일은 가족 단위 권리이지만 각 부모에게 절반씩 보장됨. 양도 가능하지만 동의서를 작성해야 함.
 - 2002년에 어머니 할당과 아버지 할당은 30일에서 2005년 60일로 확대됨. 2016년 1월 부모휴가 제도 개편 이후 어머니 할당과 아버지 할당은 90일로 확대되어 현재까지 동일하게 유지되고 있음.
- 성평등보너스(Gender Equality Bonus)가 2008년에 도입되었다가 2017년 1월에 폐지됨.
 - 부모 중 한 쪽이 부모휴가의 40~60% 기간을 사용할 때, 부모는 모두 휴가 기간 동안 하루에 6유로씩 더 받음. 성평등을 위한 경제적 인센티브로서 도입되었지만 폐지되었음.
 - 성평등보너스는 처음에는 어느 한 부모가 어머니 할당이나 아버지 할당보다 긴 기간 부모휴가를 사용했을 경우 연말에 신고하고 다음 년도에 세금 환급 방식으로 지급했으나, 2012년부터는 급여로 지급하기 시작함.
- 2008년 소득대체율이 80%에서 77.6%로 인하됨.
- 2005년에도 부모 휴가를 지금과 같이 시간제로 사용가능하였음.
 - 부모는 유급 휴가를 풀타임, 파트타임, 쿼터타임 또는 1/8일 동안 사용할 수 있으며 이에 따라 휴가 기간이 연장됨.

나. 자료와 용어

□ 스웨덴 사회보험청이 제공하는 1999년부터의 시계열 자료는 수혜자, 평균 기간, 평균 일급액, 총급액 정보를 수록함.

- 임신수당: Number of people who have received pregnancy allowance
- 부성휴가급여: Number of people who have received temporary parental allowance
- 부모휴가급여: Parents who shared the parental allowance equally according to education and income level
- 성평등 사용: Parents who shared the parental allowance equally according to education and income level

□ 임신 수당

- 스웨덴은 별도의 모성휴가급여가 없으나, 신체적으로 힘든 작업을 하는 여성 근로자는 최대 50일의 휴가를 사용할 수 있고 임신 전 2개월 동안 소득의 80% 수당을 받을 수 있음.

다. 모·부성휴가 수혜와 재정 추이

□ <표 34>는 스웨덴 출생아수, 인구수, 출산율을 제시함.

- 2000년 이후 스웨덴의 출산율은 1.55에서 2013년 1.89 이후 하락 추세에 들어서 2021년 1.67임. 출생아수도 2016년까지 증가하다가 감소하는 추세에 있음.

〈표 34〉 스웨덴 출생아수, 인구수, 출산율

(단위: 명, 백만 명)

연도	출생아수	인구수	출산율
2000	90,441	8.87	1.55
2001	91,466	8.90	1.57
2002	95,815	8.92	1.65
2003	99,157	8.96	1.72
2004	100,928	8.99	1.75
2005	101,346	9.03	1.77
2006	105,913	9.08	1.85
2007	107,421	9.15	1.88
2008	109,301	9.22	1.91

연도	출생아수	인구수	출산율
2009	111,801	9.30	1.94
2010	115,641	9.38	1.98
2011	111,770	9.45	1.90
2012	113,177	9.52	1.91
2013	113,593	9.60	1.89
2014	114,907	9.70	1.88
2015	114,870	9.80	1.85
2016	117,425	9.92	1.85
2017	115,416	10.06	1.78
2018	115,832	10.18	1.75
2019	114,523	10.28	1.70
2020	113,077	10.35	1.66
2021	114,263	10.42	1.67
2022	104,734	10.49	-

자료: 1. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). <i>World Population Prospects: The 2022 Revision</i>, custom data acquired via website.
 2. OECD (2024), Fertility rates (indicator). doi: 10.1787/8272fb01-en (Accessed on 05 January 2024)
 3. OECD (2024), Population (indicator). doi: 10.1787/d434f82b-en (Accessed on 05 January 2024)

□ <표 35>는 스웨덴 임신 수당 수혜자와 급여액 추이를 제시함.

- 분석 기간 제도적으로 모성휴가 수혜와 급여액 변동에 큰 영향을 끼칠 만한 변화는 없음.
- 1999년 약 20,726명이었던 수혜자 수가 2021년 약 37,754명으로 증가하였고, 일부 연도에 감소하는 구간도 보이나 전반적으로 증가 추세임.
- 평균 기간은 1999년 38.1일에서 소폭의 변동을 보이며 전반적으로 미미한 증가 경향을 나타냄.
- 1999년에 386SEK이었던 평균 일급여액이 2021년에는 641SEK으로 꾸준히 상승하는 추세를 보임. 소득대체율이 거의 동일했으므로 소득과 물가 상승을 반영하는 것으로 볼 수 있음.
- 1999년의 총 급여액이 305 백만 SEK에서 평균 일급여액이 증가하여 꾸준히 증가했던 것으로 보임.
- 2021년 임신수당 수혜자, 기간, 총급여액이 급증한 이유는 코로나 팬데믹 영향임. 2021년 2월 정부는 임신부가 코로나19에 감염되면 조산할 위험이 더 높다고 평가하여 임신 수당 수혜자가 늘어남.

〈표 35〉 스웨덴 임신 수당 수혜자와 급여액

연도	수혜자 (명)	평균기간 (일)	평균 일급여액 (SEK)	총급여액 (백만 SEK)
1999	20,726	38.1	386	305
2000	21,128	38.2	401	324
2001	21,306	38.2	414	337
2002	22,547	38.4	433	375
2003	22,199	38.5	447	382
2004	22,429	38.3	464	399
2005	21,958	38.3	473	398
2006	22,962	38.3	487	428
2007	24,430	38.2	487	454
2008	24,373	38.4	497	466
2009	24,007	38.5	517	478
2010	23,600	39.0	524	482
2011	21,815	39.2	534	457
2012	23,143	39.5	546	499
2013	23,662	39.5	556	519
2014	24,777	39.6	563	552
2015	25,228	39.4	573	570
2016	27,210	39.5	583	626
2017	26,501	39.1	597	619
2018	25,794	38.9	612	615
2019	24,822	38.9	630	608
2020	24,552	39.7	645	628
2021	37,754	66.0	641	1,597
2022	28,869	62.9	655	1,189

자료: Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Number of people who have received pregnancy allowance, Available at: <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/gp-antal-mottagare-belopp>

주: 수혜자는 해당연도에 최소 1회 급여 수급한 자

□ <표 36>은 스웨덴 부성휴가 수혜자와 급여액 추이를 제시함.

- 분석 기간 제도적으로 부성휴가 수혜와 급여액 변동에 큰 영향을 끼칠 만한 변화는 없음.
- 수혜자 수는 2006년 약 77,571명에서 2022년 약 85,217명으로 꾸준히 증가하는 경향을 보임.
이 기간 동안 증가하는 구간과 약간 감소하는 구간이 교차하며 나타나지만, 전반적으로 증가

하는 추세임.

- 2006년의 평균 기간은 9.5일에서 꾸준히 증가하여 2022년에는 9.7일이었음. 제도에서 규정된 휴가 기간 10일을 거의 소진하는 것으로 보임.
- 평균 일급액은 2006년 862 SEK에서 2022년 1,077 SEK으로 꾸준히 증가하였음. 이는 소득과 물가 상승에 따른 것으로 해석됨.
- 총 급여액은 2006년 약 638백만 SEK에서 2022년 약 893백만 SEK으로 증가하였는데, 이는 수혜자 수 증가와 급여액 상승이 복합적으로 작용한 결과임.

〈표 36〉 스웨덴 부성휴가(임시부모휴가 10일) 수혜자와 급여액

연도	수혜자 (명)	평균 기간 (일)	평균 일급액 (SEK)	총급여액 (백만)
2006	77,571	9.5	862	638
2007	81,196	9.6	848	661
2008	83,166	9.6	850	680
2009	82,170	9.6	877	694
2010	83,986	9.6	888	719
2011	83,885	9.6	907	732
2012	83,317	9.6	931	748
2013	83,277	9.7	945	762
2014	86,284	10.0	940	810
2015	86,001	9.9	952	808
2016	88,416	9.8	963	837
2017	88,203	9.8	978	845
2018	89,360	9.8	1,000	873
2019	87,090	9.8	1,024	872
2020	87,653	9.8	1,041	892
2021	88,040	9.8	1,061	911
2022	85,217	9.7	1,077	893

자료: Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Number of people who have received temporary parental allowance (including VAB), Available at:

<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/tfp-antal-mottagare-belopp>

주: 수혜자는 해당연도에 최소 1회 급여 수급한 자

□ <표 37>은 스웨덴 전체 부모휴가 수혜자와 급여액의 연도별 추이를 제시함.

- 2002년 이후 어머니 할당과 아버지 할당 기간의 확대, 2008년 성평등 보너스 도입은 어머니와 아버지 모두의 부모휴가 수혜와 기간을 증가시키는 요인으로 작용.
- 1999년에는 약 425,710명이었던 수혜자 수가 2022년에는 약 811,987명으로 증가하였음. 이 기간 동안 수혜자 수는 꾸준히 증가하는 경향을 보이며, 특히 2000년대 중반부터 더욱 가파른 증가세를 나타냄.
- 1999년의 평균 기간은 84.6일에서 2022년에는 60.3일로 감소하였음. 전반적으로 평균 부모휴가 기간은 점차 줄어드는 추세임.
- 평균 일급여액은 1999년 316 SEK에서 2022년 665 SEK으로 꾸준히 증가하였음. 이는 소득과 물가 상승의 영향 뿐 아니라 성평등 보너스 제도에 따른 것으로 해석될 수 있음.
- 총 급여액은 1999년 약 11,394백만 SEK에서 2022년 약 32,526백만 SEK으로 크게 증가하였는데, 수혜자 수 증가와 일 급여액 상승이 복합적으로 작용한 결과임.

<표 37> 스웨덴 부모휴가 전체 수혜자와 급여액

연도	수혜자 (명)	평균기간 (일)	평균 일급여액 (SEK)	총급여액 (백만SEK)
1999	425,710	84.6	316	11,394
2000	441,882	80.7	333	11,864
2001	467,049	78.2	350	12,775
2002	505,743	75.4	370	14,122
2003	534,870	75.1	391	15,717
2004	561,051	75.4	408	17,278
2005	577,401	73.9	417	17,781
2006	605,677	71.8	437	18,982
2007	631,054	71.8	456	20,637
2008	655,990	72.0	465	21,972
2009	670,519	71.3	480	22,975
2010	703,783	70.6	488	24,285
2011	722,659	69.6	497	25,004
2012	743,560	68.3	510	25,891
2013	756,722	68.0	524	26,967
2014	769,249	67.8	522	27,251
2015	790,566	67.3	528	28,070

연도	수혜자 (명)	평균기간 (일)	평균 일급여액 (SEK)	총급여액 (백만SEK)
2016	817,453	66.3	540	29,260
2017	857,590	66.0	543	30,732
2018	888,290	64.6	559	32,086
2019	890,756	63.4	579	32,733
2020	857,049	62.2	602	32,099
2021	823,591	61.1	632	31,836
2022	811,987	60.3	665	32,526

자료: Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Number of people who have received parental allowance, Available at: <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-antal-mottagare-nettodagar-belopp>

주: 수혜자는 해당연도에 최소 1회 급여 지급한 자

□ <표 38>은 스웨덴 부모휴가 여성 수혜자와 급여액을 제시함.

- 수혜자 수는 1999년에 약 271,679명에서 코로나 팬데믹 기간 전까지 꾸준히 증가하여 2019년 479,259명이었음. 수혜자 수는 전반적으로 상승 추세를 보이며, 특히 2000년대 초반부터 중반에 걸쳐 증가폭이 컸음. 2017년 이후 출생아수 감소에도 불구하고 여성 부모휴가 수혜자 수는 증가하고 있음.
- 1999년의 평균 부모휴가 기간은 117.3일이었으나, 2022년에는 78.0일까지 하락하여 여성의 부모휴가 기간이 점차 줄어들고 있음을 나타냄.
- 평균 일급여액은 1999년 305 SEK에서 2022년 616 SEK으로 꾸준히 증가하는 경향을 보임.
 - 여성이 휴가를 더 길게 쓰는 데도 일평균 급여액이 적은 이유는 남녀 소득의 차이 때문임. 여성은 남성보다 소득 수준이 낮아 소득비례 급여가 아니라 정액급여를 받는 비중이 남성보다 높음(Koslowski, A., Blum, S., Dobrotic, I., and Kaufman, G., and Moss, P. (eds.), 2020).
- 1999년 약 9,716백만 SEK에서 2022년 약 21,020백만 SEK으로 증가했는데, 부모휴가 기간 감소에도 불구하고 수혜자 수와 급여액 증가에 따라 상승함.

〈표 38〉 스웨덴 부모휴가 여성 수혜자와 급여액

연도	수혜자 (명)	평균기간 (일)	평균일급여액 (SEK)	총급여액 (백만SEK)
1999	271,679	117.3	305	97,169
2000	275,221	113.5	321	100,094
2001	280,870	112.0	337	106,054
2002	295,294	109.1	358	115,170
2003	306,267	108.5	377	125,408
2004	318,480	108.0	393	135,092
2005	325,773	105.4	399	137,175
2006	339,150	101.8	413	142,455
2007	353,618	101.4	426	152,662
2008	367,274	101.1	434	161,157
2009	377,673	98.4	447	166,169
2010	392,043	97.5	454	173,537
2011	403,230	95.1	459	176,113
2012	410,314	93.5	470	180,313
2013	416,476	92.9	486	187,946
2014	424,591	91.8	483	188,027
2015	435,183	90.2	487	191,171
2016	447,233	88.3	499	197,226
2017	467,240	86.9	500	203,081
2018	479,910	84.2	516	208,502
2019	479,259	82.5	534	211,233
2020	462,538	80.6	558	208,221
2021	445,487	79.6	588	208,596
2022	437,479	78.0	616	210,200

자료: Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Number of people who have received parental allowance, Available at: <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-antal-mottagare-nettodagar-belopp>

주: 수혜자는 해당연도에 최소 1회 급여 수급한 자

□ <표 39>는 스웨덴 부모휴가 남성 수혜자와 총급여액 추이를 제시함.

- 수혜자 수는 1999년 약 154,031명에서 2022년에는 약 374,507명으로 증가. 전반적으로 남성 수혜자 수는 지속적으로 증가하는 경향을 보임.
 - － 2002년 아버지 할당이 1개월에서 2개월로 증가하면서 급격하게 증가했다고 평가됨 (Blum, S., Koslowski, A., and Moss, P. (eds.), 2017:398).
- 평균 기간은 1999년 27.0일에서 코로나 팬데믹 이전 2019년 40일을 넘어섰음. 여성과 달리

남성의 평균 부모휴가 기간이 점차 증가하는 추세를 보임.

- 평균 일급여액은 1999년 403 SEK에서 2022년 777 SEK으로 상승하여 꾸준히 증가하는 추세를 보임.
- 총 급여액은 1999년 약 1,677백만 SEK에서 2022년 약 11,506백만 SEK으로 증가했는데 수혜자 수와 평균 기간, 일급여액의 상승에 따라 증가함.

〈표 39〉 스웨덴 부모휴가 남성 수혜자와 급여액

연도	수혜자 (명)	평균기간 (일)	평균일급여액 (SEK)	총급여액 (백만SEK)
1999	154,031	27.0	403	1,677
2000	166,661	26.6	418	1,854
2001	186,179	27.1	430	2,169
2002	210,449	28.1	440	2,605
2003	228,603	30.2	460	3,176
2004	242,571	32.6	477	3,769
2005	251,628	33.1	488	4,063
2006	266,527	33.6	529	4,736
2007	277,436	34.0	569	5,371
2008	288,716	35.1	577	5,856
2009	292,846	36.4	596	6,359
2010	311,740	36.9	603	6,931
2011	319,429	37.3	620	7,392
2012	333,246	37.2	633	7,859
2013	340,246	37.4	641	8,172
2014	344,658	38.3	639	8,448
2015	355,383	39.2	643	8,953
2016	370,220	39.6	651	9,537
2017	390,350	41.0	651	10,424
2018	408,380	41.6	662	11,236
2019	411,497	41.2	684	11,610
2020	394,511	40.6	704	11,276
2021	378,104	39.4	737	10,976
2022	374,507	39.5	777	11,506

자료: Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Number of people who have received parental allowance, Available at: <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-antal-mottagare-nettodagar-belopp>

주: 수혜자는 해당연도에 최소 1회 급여 지급한 자

- 부모휴가 기간에서 여성의 감소 추세와 남성의 감소 추세는 성평등 보너스 수혜 실태를 통해서도 확인할 수 있음. <표 40>은 아동 출생년도 기준으로 부모휴가 기간을 어느 한 쪽 부모가 40~60% 사용했을 경우 지급하는 성평등보너스 수혜 실태를 제시함.
- 2006년 출생 아동 부모의 9.5%만이 성평등하게 사용했다면 2020년 출생 아동 부모의 19.9%가 부모휴가를 성평등하게 사용함.

<표 40> 스웨덴 부모휴가 성평등 사용

(단위: %, 명)

아동출생년도	40/60 휴가 부모 비중	40/60 휴가 부모 수
2005	9.5	9,008
2006	10.2	9,934
2007	10.7	10,750
2008	12.0	12,262
2009	12.8	13,210
2010	13.6	14,086
2011	14.3	14,356
2012	14.9	15,134
2013	15.8	13,142
2014	17.8	17,788
2015	17.2	17,460
2016	17.0	17,508
2017	18.4	18,268
2018	19.3	19,326
2019	19.4	18,948
2020	19.9	18,580

자료: Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Parents who shared the parental allowance equally according to education and income level, Available at:

<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-40-60>

주: 첫째 자녀 2세까지 부모가 유급휴가를 40/60으로 사용한 부모. 부모휴가의 성평등 사용 지표인 40/60은 한 쪽 부모가 적어도 40%, 많게는 60%를 사용하는 것을 의미함.

- <표 41>과 [그림 5]는 스웨덴 부모휴가 남성 수혜 비중을 제시함.
- 1999년에 36.18%였던 남성 수혜 비중이 2022년에는 46.12%로 증가하여 남성의 부모휴가 참여율이 점차 증가하고 있음을 나타냄.
- 평균 기간의 남성 비중도 1999년 18.73%에서 2022년 33.64%로 상승폭이 수혜 비중보다 큼.

- 2017년 성평등보너스 폐지 이후 부모휴가 기간의 남성 비중 증가 속도가 둔화된 듯함.
- 평균 일급여액의 남성 비중은 1999년 56.90%에서 2022년 55.78%로 소폭 감소함.
- 총 급여액의 남성 수혜 비중은 1999년 1.70%에서 2022년 5.19%로 증가하였는데, 부모휴가 수혜자와 평균 기간의 남성 비중 증가에 기인하고 있음.

〈표 41〉 스웨덴 부모휴가 남성 수혜 비중

(단위: %)

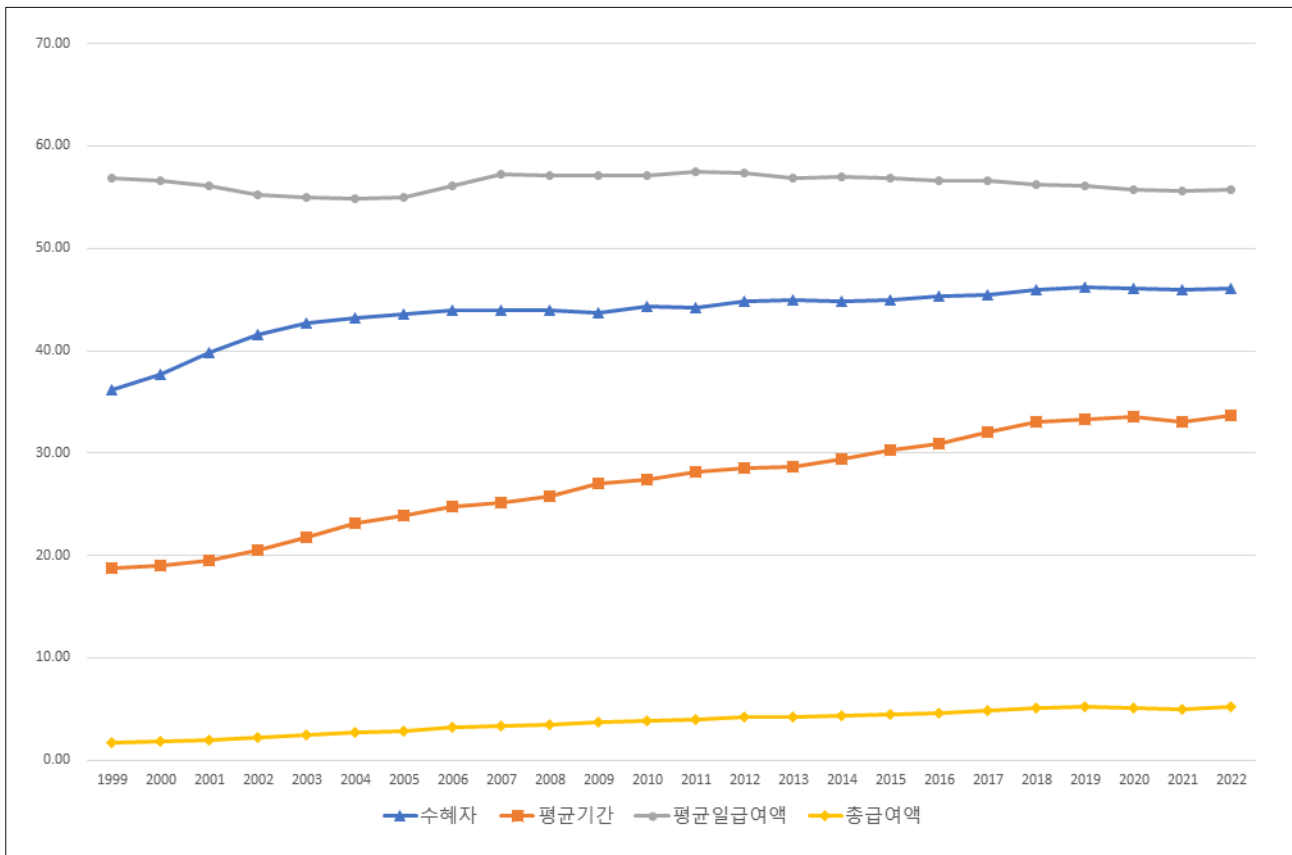
구분	수혜자	평균기간	평균일급여액	총급여액
1999	36.18	18.73	56.90	1.70
2000	37.72	19.00	56.61	1.82
2001	39.86	19.47	56.07	2.00
2002	41.61	20.49	55.19	2.21
2003	42.74	21.78	54.93	2.47
2004	43.24	23.17	54.85	2.71
2005	43.58	23.88	55.01	2.88
2006	44.00	24.82	56.17	3.22
2007	43.96	25.11	57.21	3.40
2008	44.01	25.80	57.08	3.51
2009	43.67	27.02	57.14	3.69
2010	44.29	27.43	57.06	3.84
2011	44.20	28.17	57.46	4.03
2012	44.82	28.48	57.41	4.18
2013	44.96	28.72	56.91	4.17
2014	44.80	29.47	56.99	4.30
2015	44.95	30.28	56.91	4.47
2016	45.29	30.95	56.58	4.61
2017	45.52	32.05	56.57	4.88
2018	45.97	33.06	56.18	5.11
2019	46.20	33.33	56.14	5.21
2020	46.03	33.50	55.77	5.14
2021	45.91	33.10	55.61	5.00
2022	46.12	33.64	55.78	5.19

자료: Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Number of people who have received parental allowance, Available at: <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-antal-mottagare-nettodagar-belopp>

주: 저자 계산

[그림 5] 스웨덴 부모휴가 남성 수혜 비중

(단위: %)



자료: Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Number of people who have received parental allowance, Available at: <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-antal-mottagare-nettodagar-belopp>

주: 저자 계산

□ <표 42>와 [그림 6]은 스웨덴 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중을 제시함.

- 1999년 이후 총급여액은 지속적으로 증가하고 있음. 남성과 여성의 부모휴가 수혜 증가, 남성의 휴가 기간 증가, 일 급여액 증가가 주요 요인임.
- 총 급여액 증가에도 불구하고 GDP 대비 비중은 1999년 0.52%에서 증가하다가 2015년 즈음 이후 감소 추세에 있음.

〈표 42〉 스웨덴 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중

(단위: 백만 SEK, %)

구분	임신수당	부성휴가 (10일)	부모휴가	합계	GDP	GDP 대비 비중
1999	305	—	11,394	11,698	2,264,494	0.52
2000	324	—	11,864	12,187	2,408,151	0.51
2001	337	—	12,775	13,111	2,503,731	0.52
2002	375	—	14,122	14,498	2,598,336	0.56
2003	382	—	15,717	16,098	2,703,551	0.60
2004	399	—	17,278	17,677	2,830,194	0.62
2005	398	—	17,781	18,179	2,931,085	0.62
2006	428	638	18,982	20,047	3,121,668	0.64
2007	454	661	20,637	21,752	3,320,278	0.66
2008	466	680	21,972	23,117	3,412,253	0.68
2009	478	694	22,975	24,147	3,341,167	0.72
2010	482	719	24,285	25,487	3,573,581	0.71
2011	457	732	25,004	26,193	3,727,905	0.70
2012	499	748	25,891	27,138	3,743,086	0.73
2013	519	762	26,967	28,248	3,822,671	0.74
2014	552	810	27,251	28,613	3,992,730	0.72
2015	570	808	28,070	29,448	4,260,470	0.69
2016	626	837	29,260	30,722	4,415,031	0.70
2017	619	845	30,732	32,197	4,625,094	0.70
2018	615	873	32,086	33,574	4,828,306	0.70
2019	608	872	32,733	34,213	5,049,619	0.68
2020	628	892	32,099	33,619	5,038,538	0.67
2021	1,597	911	31,836	34,343	5,486,558	0.63
2022	1,189	893	32,526	34,608	5,979,430	0.58

자료: 1. Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청),

Number of people who have received pregnancy allowance, Available at:

<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/gp-antal-mottagare-belopp>

2. Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Number of people who have received temporary parental allowance (including VAB), Available at:

<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/tfp-antal-mottagare-belopp>

3. Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Number of people who have received parental allowance, Available at:

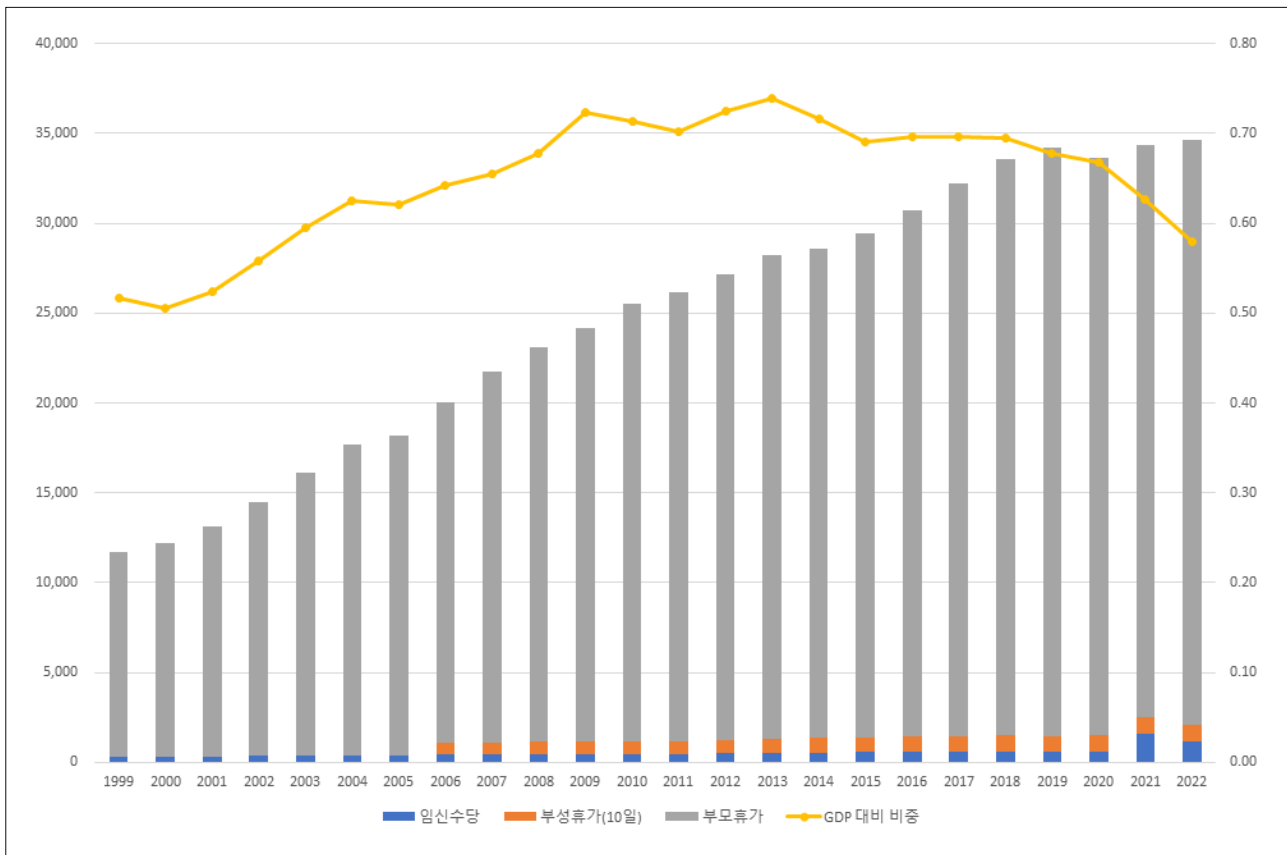
<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-antal-mottagare-nettodagar-belopp>

4. OECD, Annual GDP and components - output approach, Available at:

<https://data-viewer.oecd.org/?chartId=346>

[그림 6] 스웨덴 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중

(단위: 백만 SEK, %)



자료: 1. Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청),

Number of people who have received pregnancy allowance, Available at:

<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/gp-antal-mottagare-belopp>

2. Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Number of people who have received temporary parental allowance (including VAB), Available at:

<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/tfp-antal-mottagare-belopp>

3. Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Number of people who have received parental allowance, Available at:

<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-antal-mottagare-nettodagar-belopp>

4. OECD, Annual GDP and components - output approach, Available at:

<https://data-viewer.oecd.org/?chartId=346>

4. 독일

가. 제도 개관

□ 연방 육아 휴직 및 육아 수당법은 부모휴가를 두 가지 측면으로 구분함.

- 부모휴가(Elternzeit)는 고용보호권과 시간제 근로를 할 수 있는 권리를 말함. 부모급여(Elterngeld)와 ‘부모급여플러스(ElterngeldPlus)는 급여 제도를 의미함.

□ 모성휴가

- 2005년 모성휴가 기간 14주, 소득대체율 100%로 현재까지 동일하게 유지되고 있음.
- 2005년 자영업자는 모성휴가 대상에서 제외되었었는데, 2019년부터 자영업자, 시간제 임금 근로자, 직업 훈련생, 자원봉사자 등 자격 요건이 확대되었음.

□ 법정 부성휴가제도는 없음.

□ 부모휴가

- 가용한 자료가 2015년 이후부터지만 과거 중요한 독일의 부모휴가 제도 변화를 살펴보면 다음과 같음.
 - 2005년 자녀가 3세까지 가족 단위 수급권이었고 2010년에도 가족 단위 휴가권임.
 - 출산률 하락과 인구 고령화에 대한 우려가 휴가와 급여 제도와 같은 가족 정책에 관한 공론화에 영향을 미침. 일과 가정의 균형을 지원하여 출산을 장려하기 위한 정책 필요성에 대한 논의가 증가하였음(Deven, F. and Moss, P. (eds.), 2005: 105).
 - 2007년 급여 개혁이 있었음. 정액 급여(1986년 이후 줄곧 동일한 액수)를 67% 정률로 바꾸고, 비취업자에게는 기본정액급여를 도입함. 급여 기간을 12개월로 단축하였는데 빠르게 노동시장에 복귀시키려는 목적이었음. 12개월 중 2개월을 아버지 할당으로 만듦.
 - 2007년 부모휴가 개혁은 독일의 전통적 남성 생계부양자 모형과 전격적인 거리를 두는 것으로 평가됨(Moss, P. and Wall, K. (eds.), 2007:161). 이 개혁은 아버지의 휴가 사용을 획기적으로 향상시킨 것으로 평가됨. 연방통계청은 휴가를 사용한 아버지의 비중이 2006년 3.3%에서 2010년 3/4분기에 25.7%로 5배 이상 증가했다고 보고함(Moss, P. (eds.), 2012:133). 급여 제도를 정률로 개편한 이후 남성 부모휴가자의 수가 두드러지게 증가했음(Moss, P. (eds.), 2009:190). 2011년 휴가를 사용한 아버지의 76.2%는 아버지 할당인

- 2개월의 휴가만 사용하였음. 그러나 급여 기간이 줄었기 때문에 재정적으로는 별 영향이 없었다고 함.
- 2010년말 재정 긴축 조치로 부모급여의 소득대체율이 67%에서 65%로 삭감되었고 장기 실업자에게 지급하던 최소수당을 폐지함.
 - 2013년 부모급여 계산의 기초가 되는 소득을 세후소득이 아니라 세전소득으로 변경함. 소득의 상한 기준이 있기 때문에, 이 변화는 급여액을 실질적으로 삭감하는 결과를 가져올 수 있다고 지적됨(Moss, P. (eds.), 2013:132)
 - 2016년에 제도화한 부모급여와 부모급여플러스 선택은 이미 2007년부터 부모휴가 사용의 유연성 차원에서 존재함. 기간과 급여 수준 등 제도 내용이 크게 달라지지 않았음.
 - 부모가 전일제 또는 시간제 휴가를 사용하는 경우 소득비례 급여가 지급됨. 부모는 부모급여(Basiselterngeld, full-time leave)와 부모급여플러스(ElterngeldPlus, part-time leave) 중에서 선택하거나 연속적으로 결합할 수 있음.
 - 2021년 9월부터 시행된 제도 변화는 소득 자격 기준을 낮춤.
 - 가구 순소득이 €300,000 이하인 부모로 소득 자격 기준을 낮추어 부모휴가 대상자가 축소될 가능성이 있음.
 - 휴가 기간 동안 허용되는 시간제 근로는 30시간에서 32시간으로 확대되었고, 부모가 모두 2개월 이상 휴가를 사용할 때 받는 파트너쉽 보너스를 받을 수 있는 근로시간도 확대됨.

나. 자료와 용어

- Statistisches Bundesamt(독일 연방통계청)이 제공하는 부모휴가 급여 자료를 사용함.
- 각 년도 부모휴가 수혜자수, 예상 휴가 기간, 평균 급여액 자료는 2016년 이후 시기만 있음.
 - 22922-0103: Parental allowance recipient: Germany, years, gender, type of claim
 - 22922-0109: Average expected duration of receipt of parental allowance: Germany, years, gender, type of claim
 - 22922-0107: Average amount of parental allowance entitlement: Germany, years, gender, type of claim, employment
 - 총급여액 정보는 제공되지 않아 수혜자 수에 평균급여액을 곱해서 총급여액을 추정하였음.
 - 이전 시기 자료는 아동출생년도별 수혜자 정보는 있지만 급여액 정보는 없음.
 - 22922-0003: Parental allowance recipients by birth period: Germany, years, gender, employment

다. 모·부성휴가 수혜와 재정 추이

□ <표 43>은 독일 출생아수, 인구수, 출산율의 추이를 제시함.

- 출생아수는 2000년 약 76만 명에서 2011년까지 하락하다가 팬데믹 이전까지 증가추세에 있었음. 2015년 737,575명에서 2016년 792,141명으로 급증한 뒤 감소 추세에 있음.
- 인구수는 2000년 약 82.35백만 명에서 2013년까지 감소하다가 다시 2021년 약 83.80백만 명으로 증가함.
- 출산율은 2000년 1.38에서 2021년 1.58로 일정한 증가세를 보임.

<표 43> 독일 출생아수, 인구수, 출산율

(단위: 명, 백만 명)

연도	출생아수	인구수	출산율
2000	766,999	82.35	1.38
2001	734,475	82.49	1.35
2002	719,250	82.53	1.34
2003	706,721	82.52	1.34
2004	705,622	82.47	1.36
2005	685,795	82.38	1.34
2006	672,724	82.27	1.33
2007	684,862	82.11	1.37
2008	682,514	81.90	1.38
2009	665,126	81.78	1.36
2010	677,947	80.27	1.39
2011	662,685	80.43	1.39
2012	673,544	80.65	1.41
2013	682,069	80.98	1.42
2014	714,927	81.69	1.47
2015	737,575	82.35	1.50
2016	792,141	82.66	1.59
2017	784,901	82.91	1.57
2018	787,523	83.09	1.57
2019	778,090	83.16	1.54
2020	773,144	83.20	1.53
2021	795,492	83.80	1.58
2022	738,819	-	-

자료: 1. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online#astructure>
 2. OECD (2024), Fertility rates (indicator). doi: 10.1787/8272fb01-en (Accessed on 05 January 2024)
 3. OECD (2024), Population (indicator). doi: 10.1787/d434f82b-en (Accessed on 05 January 2024)

□ <표 44>는 독일 부모급여 수혜자와 급여액 추이를 제시함.

- 2016년 부모휴가 제도에 중요한 변화가 있었음. 두 가지 부모급여 방식 중 하나를 선택할 수 있음.
 - － 2015년 7월 이후 태어난 자녀를 둔 부모는 부모급여와 부모급여플러스 중에서 선택할 수 있음. 후자는 부모가 휴가를 24(+4)개월로 연장할 수 있도록 허용하며, 이 경우 월 휴가 급여는 절반으로 줄어들지만 휴가 기간이 길어지기 때문에 전체 급여 수준은 동일하게 유지됨.
- 수혜자 수는 2016년 약 1,209,418명에서 2022년 약 1,846,187명으로 증가. 특히 2016년에 선택 제도를 도입하고 나서 2017년 수혜자가 급증한 것으로 보임.
 - － 부모급여를 선택한 경우보다 부모급여플러스를 선택한 수혜자 수가 더 많음. 예를 들어, 2022년 부모급여플러스를 선택한 수혜자 수는 약 605,713명인 반면, 부모급여를 선택한 수혜자는 약 1,240,474명임. 부모급여플러스를 선택한 수혜자수의 증가폭이 그렇지 않은 경우보다 더 큼.
 - － 2015년 전체 부모휴가 수혜자 가운데 부모휴가플러스 수혜자 비중은 2015년 17%에서 2022년 33%로 증가함. 부모휴가 급여 기간을 연장하여 수급하는 방식을 상대적으로 선호하는 추세를 나타냄.
- 평균 기간은 2016년 평균 1.1개월에서 2022년 11.8개월로 다소 증가함.
- 평균 급여액은 수혜자의 증가세를 반영하여 2016년 8,703유로에서 2022년 10,385유로로 꾸준히 증가하는 추세를 보임.
 - － 선택지에 상관없이 소득대체율은 동일함에도 불구하고 부모급여플러스를 선택한 경우 평균 급여액이 더 높은데, 일하면서 오랜 기간 휴가를 사용할 수 있게 되면서 평균 급여액이 증가한 것으로 보임.
- 총급여액은 수혜자와 평균 기간의 증가로 2016년 약 9,314백만 유로에서 2022년 16,582백만 유로로 증가하였음.

<표 44> 독일 부모급여 전체 수혜자와 급여액

구분	부모급여 플러스	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
수혜자 (명)	없음	991,631	1,353,172	1,353,638	1,346,694	1,309,628	1,281,257	1,240,474
	있음	208,787	391,578	475,394	518,435	551,530	587,655	605,713
	합계	1,200,418	1,744,750	1,829,032	1,865,129	1,861,158	1,868,912	1,846,187

구분	부모급여 플러스	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
평균 기간 (개월)	없음	9.5	9.4	9.3	9.1	9.0	8.9	8.7
	있음	18.8	18.6	18.7	18.6	18.4	18.2	18.0
	합계	11.1	11.5	11.7	11.7	11.8	11.8	11.8
평균 급여액 (유로)	없음	7,560	7,608	7,727	7,857	8,055	8,217	8,296
	있음	8,703	8,729	8,839	9,187	9,617	10,011	10,385
	합계	7,759	7,859	8,016	8,227	8,518	8,781	8,982
총급여액 (백만 유로)	없음	7,497	10,295	10,460	10,581	10,549	10,528	10,291
	있음	1,817	3,418	4,202	4,763	5,304	5,883	6,290
	합계	9,314	13,712	14,662	15,344	15,853	16,411	16,582

자료: 1. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0103: Parental allowance recipient: Germany, years, gender, type of claim, Available at:
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0103&bypass=true&levelindex=0&levelid=1704533884904#abreadcrumb>
 2. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0109: Average expected duration of receipt of parental allowance: Germany, years, gender, type of claim, Available at:
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0109&bypass=true&levelindex=1&levelid=1703825066425#abreadcrumb>
 3. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0107: Average amount of parental allowance entitlement: Germany, years, gender, type of claim, employment, Available at:
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0107&bypass=true&levelindex=1&levelid=1703825066425#abreadcrumb>

주: 1. 총급여액=수혜자*평균급여액, 저자 계산

2. ‘없음’은 부모급여만 수혜한 경우로 전일제 휴가만 사용. ‘있음’은 부모급여플러스만 지급하거나 부모급여와 부모급여플러스를 혼합해서 수혜한 경우로 시간제 휴가도 사용함을 의미함.

□ <표 45>는 독일 부모급여 여성 수혜자와 급여액의 추이를 제시함.

- 2016년부터 2022년까지 수혜자 수가 증가함. 특히 부모급여플러스를 선택한 수혜자 수가 눈에 띄게 증가하는 경향을 보이고 있는데 여성 부모급여 수혜자 가운데 부모급여플러스 수혜자 비중은 2016년 20%에서 2022년 38%로 증가함.
- 부모급여를 선택한 수혜자의 평균 기간이 일정 수준에서 꾸준히 유지되는 반면, 부모급여플러스의 경우 평균 기간이 길어짐.
- 부모급여플러스 수혜자의 평균 급여액이 부모급여 수혜자의 평균 급여액보다 높음. 평균 급여액은 연도별로 꾸준히 증가하는 추세임.
- 부모급여와 부모급여플러스 수혜자의 총급여액이 모두 증가함. 특히, 부모급여플러스 수혜자의 총급여액 증가가 더 큼.

〈표 45〉 독일 부모급여 여성 수혜자와 급여액

구분	부모급여 플러스	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
수혜자 (명)	없음	741,649	993,653	975,319	951,538	912,814	881,800	836,142
	있음	186,442	346,421	420,794	457,788	486,044	515,122	527,979
	합계	928,091	1,340,074	1,396,113	1,409,326	1,398,858	1,396,922	1,364,121
평균 기간 (개월)	없음	11.7	11.7	11.7	11.7	11.6	11.6	11.6
	있음	20.1	19.9	20.0	19.9	19.8	19.6	19.5
	합계	13.3	13.8	14.2	14.3	14.5	14.6	14.6
평균 급여액 (유로)	없음	8,967	9,122	9,387	9,666	10,008	10,298	10,525
	있음	9,203	9,276	9,389	9,781	10,252	10,717	11,166
	합계	9,014	9,162	9,388	9,704	10,093	10,453	10,773
총급여액 (백만 유로)	없음	6,650	9,064	9,155	9,198	9,135	9,081	8,800
	있음	1,716	3,213	3,951	4,478	4,983	5,521	5,895
	합계	8,366	12,278	13,107	13,676	14,119	14,602	14,696

- 자료: 1. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0103: Parental allowance recipient: Germany, years, gender, type of claim, Available at:
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0103&bypass=true&levelindex=0&levelid=1704533884904#abreadcrumb>
 2. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0109: Average expected duration of receipt of parental allowance: Germany, years, gender, type of claim, Available at:
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0109&bypass=true&levelindex=1&levelid=1703825066425#abreadcrumb>
 3. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0107: Average amount of parental allowance entitlement: Germany, years, gender, type of claim, employment, Available at:
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0107&bypass=true&levelindex=1&levelid=1703825066425#abreadcrumb>

- 주: 1. 총급여액=수혜자*평균급여액, 저자 계산
 2. ‘없음’은 부모급여만 수혜한 경우로 전일제 휴가만 사용. ‘있음’은 부모급여플러스만 수급하거나 부모급여와 부모급여플러스를 혼합해서 수혜한 경우로 시간제 휴가도 사용함을 의미함.

□ <표 46>은 독일 부모급여 남성 수혜자와 총급여액 추이를 제시함

- 전체적으로 2016년에는 249,982명이었던 수혜자 수가 2022년에는 404,332명으로 증가함. 부모급여 수혜자 수가 2016년 249,982명에서 2022년 404,332명으로 증가함. 부모급여플러스 수혜자는 같은 기간 동안 22,345명에서 77,734명으로 증가하여 증가폭이 더 큼. 남성 부모급여 수혜자 가운데 부모급여플러스 수혜자 비중은 2016년 8%에서 2021년 16%로 거의 두 배가 증가하였음.
- 평균기간은 감소 추세에 있음. 부모급여의 경우 평균 기간이 2016년 3.0개월에서 2022년

2.8개월로 감소함. 부모급여플러스도 2016년 8.5개월에서 2022년 7.9개월로 감소함.

- 평균 급여액도 전반적으로 증가하고 있음. 부모급여의 경우 2016년 3,388유로에서 2022년 3,688유로로 증가했고, 부모급여플러스도 2016년 4,534유로에서 2022년 5,074유로로 증가함.
- 남성이 수혜받은 총급여액은 2016년 948백만 유로에서 2022년 1,886백만 유로로 거의 2배 정도 증가하였음. 부모급여의 경우 총급여액이 2016년 948백만 유로에서 2022년 1,886백만 유로로 증가함. 부모급여플러스는 같은 기간 동안 101백만 유로에서 394백만 유로로 증가함.

〈표 46〉 독일 부모급여 남성 수혜자와 급여액

구분	부모급여 플러스	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
수혜자 (명)	없음	249,982	359,519	378,319	395,156	396,814	399,457	404,332
	있음	22,345	45,157	54,600	60,647	65,486	72,533	77,734
	합계	272,327	404,676	432,919	455,803	462,300	471,990	482,066
평균 기간 (개월)	없음	3.0	3.1	3.0	2.9	2.9	2.8	2.8
	있음	8.5	8.7	8.9	8.8	8.6	8.2	7.9
	합계	3.5	3.7	3.8	3.7	3.7	3.7	3.6
평균 급여액 (유로)	없음	3,388	3,422	3,448	3,501	3,564	3,622	3,688
	있음	4,534	4,529	4,597	4,698	4,905	4,997	5,074
	합계	3,482	3,545	3,593	3,661	3,754	3,833	3,912
총급여액 (백만 유로)	없음	847	1,230	1,304	1,383	1,414	1,447	1,491
	있음	101	205	251	285	321	362	394
	합계	948	1,435	1,555	1,669	1,735	1,809	1,886

자료: 1. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0103: Parental allowance recipient: Germany, years, gender, type of claim, Available at:

<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0103&bypass=true&levelindex=0&levelid=1704533884904#abreadcrumb>

2. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0109: Average expected duration of receipt of parental allowance: Germany, years, gender, type of claim, Available at:

<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0109&bypass=true&levelindex=1&levelid=1703825066425#abreadcrumb>

3. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0107: Average amount of parental allowance entitlement: Germany, years, gender, type of claim, employment, Available at:

<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0107&bypass=true&levelindex=1&levelid=1703825066425#abreadcrumb>

주: 1. 총급여액=수혜자*평균급여액, 저자 계산

2. ‘없음’은 부모급여만 수혜한 경우로 전일제 휴가만 사용. ‘있음’은 부모급여플러스만 수급하거나 부모급여와 부모급여플러스를 혼합해서 수혜한 경우로 시간제 휴가도 사용함을 의미함.

□ <표 47>과 [그림 7]은 독일 부모휴가 수혜의 남성 비중을 제시함.

- 2016년에서 2022년까지 남성 수혜자 비중이 지속적으로 증가함. 특히 부모급여 수혜자의 남성 비중이 2016년 25.2%에서 2022년 32.6%로 같은 기간 부모급여플러스의 증가세보다 큼. 남성의 경우 시간제보다는 전일제 휴가를 여성보다 더 많이 선택하고 있음을 나타냄.
- 평균 기간과 평균 급여액의 남성 비중은 미미하지만 감소한 것으로 나타남.
- 남성 수혜 비중의 증가로 총급여액은 2016년 이후 증가해 옴.

<표 47> 독일 부모급여 남성 수혜 비중

(단위: %)

구분	부모급여 플러스	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
수혜자	없음	25.2	26.6	27.9	29.3	30.3	31.2	32.6
	있음	10.7	11.5	11.5	11.7	11.9	12.3	12.8
	합계	22.7	23.2	23.7	24.4	24.8	25.3	26.1
평균 기간	없음	20.4	20.9	20.4	19.9	20.0	19.4	19.4
	있음	29.7	30.4	30.8	30.7	30.3	29.5	28.8
	합계	20.8	21.1	21.1	20.6	20.3	20.2	19.8
평균 급여액	없음	27.4	27.3	26.9	26.6	26.3	26.0	25.9
	있음	33.0	32.8	32.9	32.4	32.4	31.8	31.2
	합계	27.9	27.9	27.7	27.4	27.1	26.8	26.6
총급여액	없음	11.3	12.0	12.5	13.1	13.4	13.7	14.5
	있음	5.6	6.0	6.0	6.0	6.1	6.2	6.3
	합계	10.2	10.5	10.6	10.9	10.9	11.0	11.4

자료: 1. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0103: Parental allowance recipient: Germany, years, gender, type of claim, Available at:

<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0103&bypass=true&levelindex=0&levelid=1704533884904#abreadcrumb>

2. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0109: Average expected duration of receipt of parental allowance: Germany, years, gender, type of claim, Available at:

<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0109&bypass=true&levelindex=1&levelid=1703825066425#abreadcrumb>

3. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0107: Average amount of parental allowance entitlement: Germany, years, gender, type of claim, employment, Available at:

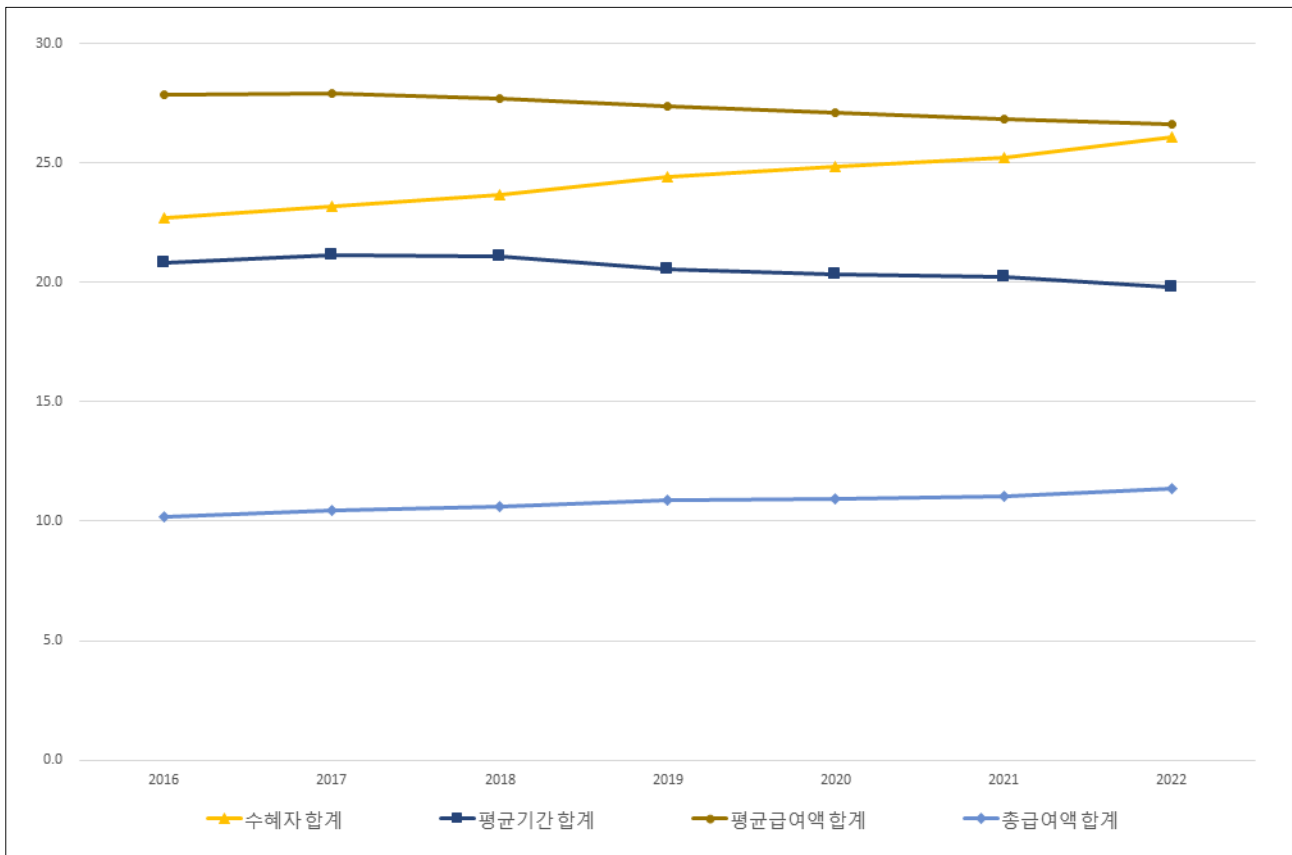
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0107&bypass=true&levelindex=1&levelid=1703825066425#abreadcrumb>

주: 1. 총급여액=수혜자*평균급여액, 저자 계산

2. ‘없음’은 부모급여만 수혜한 경우로 전일제 휴가만 사용. ‘있음’은 부모급여플러스만 수급하거나 부모급여와 부모급여플러스를 혼합해서 수혜한 경우로 시간제 휴가도 사용함을 의미함.

[그림 7] 독일 부모급여 남성 수혜 비중

(단위: %)



- 자료: 1. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0103: Parental allowance recipient: Germany, years, gender, type of claim, Available at:
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0103&bypass=true&levelindex=0&levelid=1704533884904#abreadcrumb>
2. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0109: Average expected duration of receipt of parental allowance: Germany, years, gender, type of claim, Available at:
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0109&bypass=true&levelindex=1&levelid=1703825066425#abreadcrumb>
3. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0107: Average amount of parental allowance entitlement: Germany, years, gender, type of claim, employment, Available at:
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0107&bypass=true&levelindex=1&levelid=1703825066425#abreadcrumb>

주: 1. 총급여액=수혜자*평균급여액, 저자 계산

□ <표 48>은 아동출생년도 기준의 부모급여 수혜자 추이를 제시함.

- 2009년부터 자료가 있어 2016년 부모급여와 부모급여플러스 중 선택 제도 도입의 영향을 긴 추세 속에서 확인할 수 있음.
- 남성의 부모휴가 사용이 꾸준히 증가하는 가운데 2016년을 기점으로 상대적으로 남성의 수혜자 수가 대폭 증가하였음을 확인할 수 있음. 여성의 부모휴가 수혜자도 증가하였기 때문에 부모휴가 사용자의 남성 비중은 이전 년도 증가폭에 비해 크지는 않음.

<표 48> 독일 아동출생년도 기준 부모급여 수혜자

(단위: 명, %)

아동출생년도	남성	여성	합계	남성 비중
2009	153,141	630,906	784,047	19.53
2010	167,659	642,572	810,231	20.69
2011	176,719	623,454	800,173	22.09
2012	194,275	640,084	834,359	23.28
2013	217,545	657,033	874,578	24.87
2014	244,459	688,494	932,953	26.20
2015	257,794	690,959	948,753	27.17
2016	285,714	725,708	1,011,422	28.25
2017	299,672	731,033	1,030,705	29.07
2018	313,182	734,172	1,047,354	29.90
2019	319,727	725,895	1,045,622	30.58
2020	320,406	723,561	1,043,967	30.69

자료: Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0003: Parental allowance recipients by birth period: Germany, years, gender, employment, Available at:

<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0003&bypass=true&levelindex=0&levelid=1704535669990#abreadcrumb>

주: 2009년 시작되는 별개의 아동출생년도 기준 부모급여 수혜 자료임.

□ <표 49>와 [그림 8]은 독일 부모급여 총급여액과 GDP 대비 비중을 제시함.

- 2016년에서 2017년 총급여액과 GDP 대비 비중이 대폭 증가하는 것은 수혜자수 증가에 기인하며, 이후에도 총급여액은 꾸준히 증가하고 있음.

<표 49> 독일 부모급여 총급여액과 GDP 대비 비중

(단위: 백만 유로, %)

구분	총급여액	GDP	GDP 대비 비중
2016	9,314	3,134,740.0	0.30
2017	13,712	3,267,160.0	0.42
2018	14,662	3,365,450.0	0.44
2019	15,344	P 3,474,110.0	0.44
2020	15,853	P 3,403,730.0	0.47
2021	16,411	P 3,617,450.0	0.45
2022	16,582	P 3,876,810.0	0.43

자료: 1. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0103: Parental allowance recipient: Germany, years, gender, type of claim, Available at:

<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0103&bypass=true&levelindex=0&levelid=1704533884904#abreadcrumb>

2. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0107: Average amount of parental allowance entitlement: Germany, years, gender, type of claim, employment, Available at:

<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0107&bypass=true&levelindex=1&levelid=1703825066425#abreadcrumb>

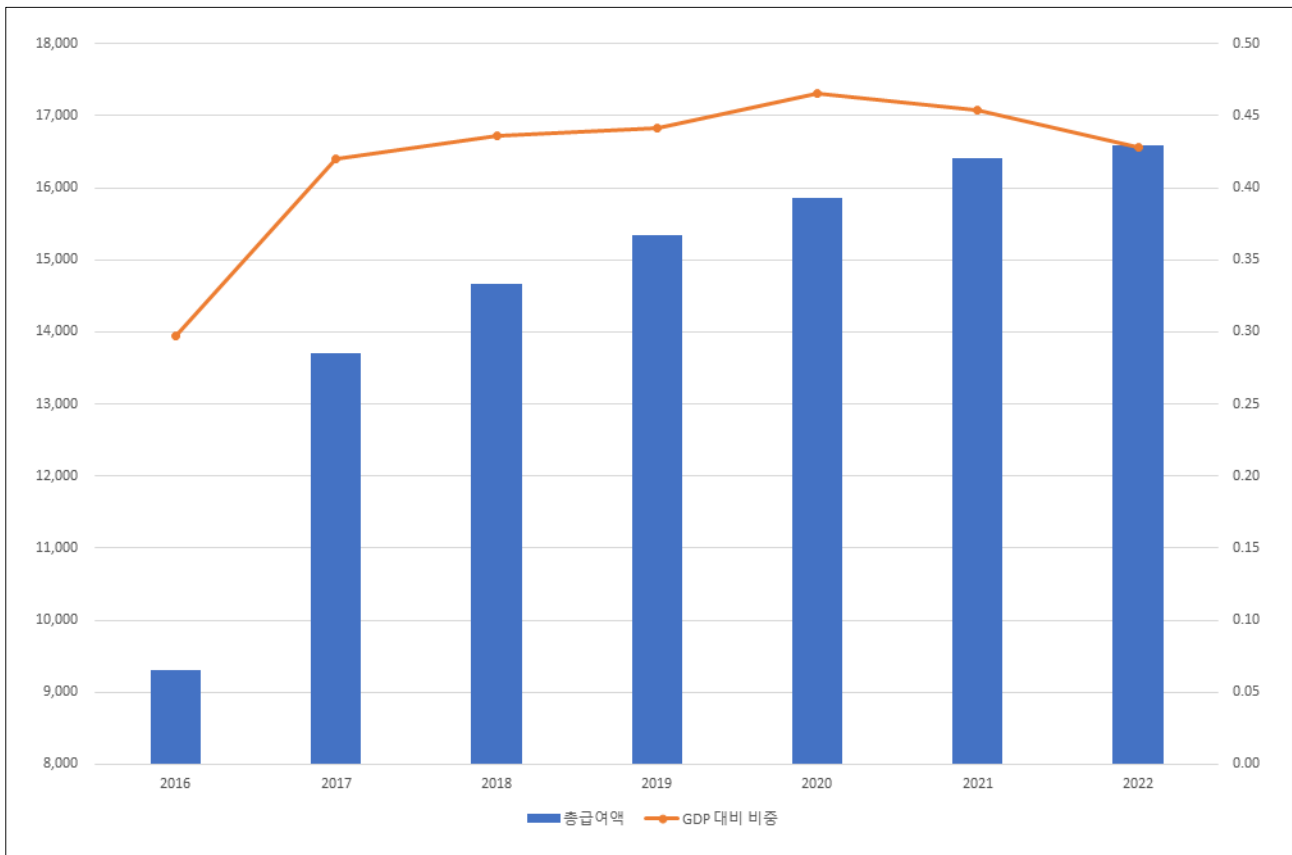
3. OECD, Annual GDP and components - output approach, Available at: <https://data-viewer.oecd.org/?chartId=346>

주: 1. 총급여액=수혜자*평균급여액, 저자 계산

2. P 는 잠정치

[그림 8] 독일 부모급여 총급여액과 GDP 대비 비중

(단위: 백만 유로, %)



- 자료: 1. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0103: Parental allowance recipient: Germany, years, gender, type of claim, Available at: <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0103&bypass=true&levelindex=0&levelid=1704533884904#abreadcrumb>
2. Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0107: Average amount of parental allowance entitlement: Germany, years, gender, type of claim, employment, Available at: <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0107&bypass=true&levelindex=1&levelid=1703825066425#abreadcrumb>
3. OECD, Annual GDP and components - output approach, Available at: <https://data-viewer.oecd.org/?chartId=346>

주: 1. 총급여액=수혜자*평균급여액, 저자 계산

5. 캐나다

가. 제도 개관

□ 모성휴가

- 분석 대상 기간인 2006년 이후의 모성휴가 제도는 대상자가 자영업자로 확대된 점을 제외하고 큰 변화는 없음.
 - 2000년 12월 대폭 변화가 있었음. 고용보험 가입 자격 요건을 충족하는 근로 시간이 700시간에서 600시간으로 기준이 낮춰짐에 따라 재정 지출이 대폭 증가함. 2000에서 2002년 사이 모성휴가 급여는 13% 증가했음(Deven, F. and Moss, P. (eds.), 2005: 73-74).
- 2005년에 모성휴가는 15~18주, 급여는 15주 55%의 소득대체율로 지급하며 상한이 있었음. 급여 수급 전 2주 대기기간이 있음. 12~13개월 동안 동일 고용주와 고용 유지한 임금근로자만 수혜 자격이 있었고 자영업자는 제외하였음.
- 2010년 통과된 법안에 따라 2011년 1월부터 자영업자도 고용보험에 자발적으로 임의 가입하여 모·부성보호 급여 혜택을 받을 수 있게 됨.
- 2016년에 급여 수급 전 2주의 대기 시간이 1주로 감소함.
- 2020년 8월 연방정부는 코로나 팬데믹 대응으로 모성휴가와 부모휴가 자격 조건에 대해 1년 간 유효한 임시 완화 조치를 실시함.
 - 기존의 지난 52주 동안 600시간 근로조건을 120시간으로 대폭 낮춤. 2021년 9월 팬데믹 대응 임시 완화 조치를 다시 2022년 9월까지 연장했는데 최소 근로시간을 420시간으로 규정함.
- 2023년 현재 모성휴가 기간은 관할권에 따라 16~19주로 다소 늘었음. 급여는 15~18주 지급되며, 55%의 소득대체율에 변화는 없음. 고용보험 자격 요건은 지난 52주 동안 600시간의 고용 유지를 한 임금근로자와 고용보험 특별급여프로그램에 임의 가입한 자영업자임.

□ 부성휴가

- 2005년에는 4일의 무급 부성휴가가 있었음. 1년 고용 유지 상태의 임금근로자가 대상이었고, 자영업자는 자격이 없음.
- 현재도 유급 부성휴가는 없음.

□ 부모휴가

- 분석 대상 기간인 2006년 이후의 부모휴가 제도는 휴가 기간 연장, 휴가 사용의 유연성 확대(높은 소득대체율로 짧게 휴가를 쓰거나 낮은 소득대체율로 길게 휴가를 쓰는 방식), 자영업자를 포함하는 대상자 확대, 아버지 사용을 장려하는 부모공유급여 도입 등 부모휴가 수혜자수와 총급여액을 증가시키는 제도 변화가 있었음.
- 2006년 이전 2000년 12월에도 재정 지출에 큰 영향을 미친 부모휴가 제도 변화가 있었음.
 - － 부모휴가 급여가 10주에서 35주로 확대되고 고용보험 가입 근로 시간이 700시간에서 600시간으로 기준이 낮춰짐. 이러한 개혁으로 재정 지출이 대폭 증가함. 부모휴가 급여는 거의 4배가 증가하여 2000년 월 백만 CAN\$40에서 백만 CAN\$152로 증가했다고 함. 아버지 사용도 2000년 3%에서 2001년 10%로 증가하였음(Deven, F. and Moss, P. (eds.), 2005: 73-74).
- 2005년 각 부모에게 관할권에 따라 34-52주의 휴가권리가 있었고 대부분의 관할권은 37주의 휴가기간을 규정함. 급여는 가족 당 35주 동안 55% 소득대체율로 지급함. 자격 조건은 지난 52주 동안 600시간 근로한 임금근로자가 대상이며 자영업자는 자격이 없었음.
- 2010년 통과된 법안에 따라 2011년 1월부터 자영업자도 고용보험에 자발적으로 임의 가입하여 모·부성보호 급여 혜택을 받을 수 있게 됨.
- 2017년 자유당 정부는 부모휴가 제도를 도입하는 예산안을 마련함.
 - － 평균 소득의 55% 수준으로 부모 간에 최대 40주를 공유할 수 있지만 한 부모는 35주 이상 받을 수 없는 표준부모휴가(Standard Parental Leave)와 33% 소득대체율로 61주 휴가를 사용할 수 있는 연장부모휴가(Extended Parental Leave) 중 선택할 수 있는 제도 도입.
- 2018년 8월부터 근로와 휴가를 병행할 수 있게 하고 소득 수준에 따라 급여를 공제함.
- 2019년 3월 부모공유급여(Parental Sharing Benefit)를 시행함.
 - － 부부가 급여를 공유하는 경우 표준부모휴가 옵션에서 추가 5주(최대 40주)의 혜택을 제공 하고, 연장부모휴가 옵션에서 부모가 혜택을 공유하는 경우 최대 8주를 추가로 제공함. 더 많은 아버지들이 부모휴가를 사용하도록 장려하려는 목적임.
- 2020년 8월 연방정부는 코로나 팬데믹 대응으로 모성휴가와 부모휴가 자격 조건에 대한 1년 간 유효한 임시 완화 조치를 실시함.
 - － 기존의 지난 52주 동안 600시간 근로조건을 120시간으로 대폭 낮춤. 2021년 9월 팬데믹 대응 임시 완화 조치를 다시 2022년 9월까지 연장했는데 최소 근로시간을 420시간으로 규정함.

- 2023년 3월 20일 기준으로 부모휴가 기간은 지역에 따라 59~78주로 크게 증가함.

나. 자료와 용어

- 캐나다 고용사회개발부(ESDC)에서 수집하고 고용보험 모니터링 위원회가 매년 고용보험 모니터링 및 평가 보고서에 발표하는 실태와 성과 분석 자료를 사용함.
 - 캐나다정부 홈페이지에 게시된 「Employment Insurance Monitoring and Assessment Report」 자료에 수록된 표에서 특별급여프로그램(Special Benefit Program)의 한 종류인 모성휴가(Maternity Leave)와 부모휴가(Parental Leave) 수혜자와 급여액 정보를 가져옴.
 - FY2014/2015년부터 FY2021/2022년 기간에 대해 작성된 「Employment Insurance Monitoring and Assessment Report」와 FY2005/2006년부터 FY2013/2014년 기간에 대해 작성된 「Employment Insurance Monitoring and Assessment Report」는 별개의 시리즈이지만, 비교 가능한 시계열 정보를 구축할 수 있었음.
 - － 다만, FY2011/2012년 이후 보고서에서부터 친자녀 부모휴가(Biological Parental Leave)와 입양자녀 부모휴가(Adoptive Parental Leave)를 통합한 수치가 제시되었고, 그 이전 년도에 대해서는 각각 실적이 제시됨.
 - － 입양자녀 부모휴가 수혜자 수는 소수라서 별도로 분석하지 않았음. 따라서 통합 자료가 제시되지 않은 FY2010/2011년 이전 년도 수치 가운데 평균기간과 평균주급여액은 친자녀 부모휴가 수치를 사용함.

다. 모·부성휴가 수혜와 재정 추이

- <표 50>은 캐나다 출생아 수, 인구수, 출산율을 제시함.
 - 출생아 수는 2000년 328,596명에서 2022년 351,679명으로 증감을 반복하며 변동함. 특히 2000년대 이후 2016년까지 증가하다가 감소 추세에 있는 듯함.
 - 인구수는 2000년 30.69백만 명에서 2022년 38.93백만 명으로 꾸준히 증가함.
 - 출산율은 2000년 1.51에서 증가하여 2008년 1.70으로 정점을 찍은 뒤 계속 감소하고 있고, 2020년에 1.41까지 하락함.
 - 비교적 최근 들어 출생아수와 출산율이 감소하기 시작하여 장기적인 추세를 판단하기 어려움.

<표 50> 캐나다 출생아 수, 인구수, 출산율

(단위: 명, 백만 명)

연도	출생아수	인구수	출산율
2000	328,596	30.69	1.51
2001	334,615	31.02	1.54
2002	329,894	31.36	1.52
2003	336,352	31.64	1.55
2004	339,012	31.94	1.56
2005	345,365	32.24	1.58
2006	357,921	32.57	1.63
2007	370,369	32.89	1.67
2008	381,860	33.25	1.70
2009	384,651	33.63	1.69
2010	379,191	34.00	1.65
2011	379,244	34.34	1.63
2012	383,101	34.71	1.63
2013	381,054	35.08	1.61
2014	384,577	35.44	1.61
2015	382,979	35.70	1.60
2016	384,023	36.11	1.59
2017	377,627	36.55	1.55
2018	374,617	37.07	1.51
2019	372,978	37.60	1.47
2020	360,801	38.01	1.41
2021	370,155	38.23	1.43
2022	351,679	38.93	

자료: 1. Statistics Canada, Table 13-10-0415-01 Live births, by month, Available at:
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1310041501>

2. OECD (2024), Fertility rates (indicator). doi: 10.1787/8272fb01-en (Accessed on 05 January 2024)

3. OECD (2024), Population (indicator). doi: 10.1787/d434f82b-en (Accessed on 05 January 2024)

□ <표 51>은 캐나다 모성휴가 급여 수혜자와 급여액 추이를 제시함.

- 2006년부터 퀘벡 주의 부모보험 도입으로 퀘벡 주 거주 대상자는 고용보험 수혜에서 제외됨에 따라 수혜자 수는 2005/2006 회계연도에 191,690명에서 다음 해에 162,790명으로 급감함. 그 이후 2015/2016까지 대체로 모성휴가 수혜자가 증가하다가 출생아수 감소와 함께 수혜자도

감소하였음.

- 평균 기간은 대부분의 기간 동안 14.6주로 일정하게 유지됨. 2017/2018 회계연도부터는 약간 증가하여 14.7주로 나타남.
- 평균주급여액은 점진적으로 증가하였음. 2005/2006 회계연도의 318CAD에서 2019/2020 회계연도에 482CAD로 증가함.
- 소득대체율에 큰 변화가 없었음에도 소득과 물가상승으로 총급여액은 2005/2006 회계연도의 941백만 CAD에서 2021/2022 회계연도에 1,475백만 CAD로 크게 증가한 것으로 보임.

〈표 51〉 캐나다 고용보험 모성휴가 수혜자와 급여액

연도	수혜자 (명)	평균 기간 (주수)	평균 주급여액 (CAD)	연간 총급여액 (백만 CAD)
FY0506	191,690	14.6	318	941
FY0607	162,790	14.6	326	773
FY0708	168,460	14.6	338	833
FY0809	172,650	14.6	350	876
FY0910	172,930	14.6	361	925
FY1011	168,620	14.6	371	921
FY1112	167,540	14.6	380	934
FY1213	170,680	14.6	393	982
FY1314	169,640	14.6	416	1,030
FY1415	169,080	14.6	427	1,064
FY1516	174,510	14.6	436	1,111
FY1617	170,330	14.6	447	1,137
FY1718	171,470	14.7	454	1,150
FY1819	170,010	14.6	465	1,164
FY1920	167,690	14.7	482	1,208
FY2021	166,910	14.7	—	1,325
FY2122	176,910	14.5	—	1,475

자료: 1. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2005/2006-2013/2014, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.505893/publication.html>

2. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2014/2015-2021/2022, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.877708/publication.html>

주: FY는 회계연도(Fiscal Year)를 의미하고 4월 1일부터 다음연도 3월 31일까지임.

□ <표 52>는 캐나다 고용보험 부모휴가 전체 수혜자와 급여액의 추이를 제시함.

- 2006년 캐나다 퀘벡 주의 부모보험 도입으로 수혜자 수는 2005/2006 회계연도 219,410명에서 2006/2007 회계연도 181,870명으로 감소하였음. 이후 소폭 등락하며 증가하는 추세를 보임. 이전 회계연도와 비교하여 2021/2022 회계연도 약 241,900명으로 급증하는 이유는 2020년 8월 이후 코로나 팬데믹 대응 고용보험 자격 요건을 완화하였기 때문으로 보임.
 - － 2006/2007 회계연도에서 2020/2021 회계연도 사이 수혜자 수는 17.2% 증가하였음.
- 평균 부모휴가 기간은 2005/2006 회계연도에 28.4주에서 미미한 증가 추세를 보이고 있음. 2017년 연장부모휴가급여 프로그램을 선택할 수 있도록 제도가 개편되면서 표준부모휴가 급여 프로그램을 선택한 부모의 평균 휴가 기간은 감소 추세에 있는 것으로 보임. 부모휴가를 길게 사용할 의향이 있거나 조건에 처한 부모가 연장부모휴가 프로그램을 선택하면서 표준 부모휴가 프로그램을 선택한 부모의 평균 부모휴가 기간이 짧아졌을 가능성이 있음. 다만 실적이 보고된 2019/2020 회계연도가 코로나 팬데믹 기간과 맞물려 제도 개편의 효과인지 코로나 팬데믹의 영향인지 단정적으로 판단할 수는 없음.
- 평균주급여액은 2005/2006 회계연도에 331CAD였고 2019/2020 회계연도까지 지속적으로 증가함. 2006년 이후 소득대체율과 평균 휴가 기간에 큰 변동은 없었으므로 소득과 물가 상승을 반영한 것으로 판단됨.
- 연간총급여액도 2005/2006 회계연도 이후 꾸준히 증가함. 2005/2006 회계연도 2,187백만 CAD에서 2021/2022 회계연도에 3,590백만 CAD로 증가하였음.
 - － 2006/2007 회계연도에서 2020/2021 회계연도 사이 총급여액은 61.9% 증가하여 수혜자 수 증가폭보다 큼.

<표 52> 캐나다 고용보험 부모휴가 전체 수혜자와 급여액

연도	수혜자 (명)			평균 기간 (주)		평균 주 급여액 (CAD)		연간 총급여액 (백만 CAD)		
	표준	연장	합계	표준	연장	표준	연장	표준	연장	합계
FY0506	219,410	—	219,410	28.4	—	331	—	2,187	—	2,187
FY0607	181,870	—	181,870	28.9	—	337	—	1,963	—	1,963
FY0708	188,600	—	188,600	29.5	—	348	—	1,901	—	1,901
FY0809	193,980	—	193,980	29.8	—	360	—	2,050	—	2,050
FY0910	194,110	—	194,110	29.7	—	371	—	2,198	—	2,198
FY1011	189,790	—	189,790	29.4	—	382	—	2,179	—	2,179

연도	수혜자 (명)			평균 기간 (주)		평균 주 급여액 (CAD)		연간 총급여액 (백만 CAD)		
	표준	연장	합계	표준	연장	표준	연장	표준	연장	합계
FY1112	188,930	—	188,930	30.3	—	388	—	2,222	—	2,222
FY1213	192,470	—	192,470	30.3	—	403	—	2,299	—	2,299
FY1314	191,120	—	191,120	30.3	—	426	—	2,422	—	2,422
FY1415	191,320	—	191,320	30.4	—	437	—	2,520	—	2,520
FY1516	196,660	—	196,660	30.4	—	446	—	2,644	—	2,644
FY1617	195,960	—	195,960	30.1	—	456	—	2,705		2,705
FY1718	189,350	8,700	198,050	30.0	—	464	277	2,777	1	2,778
FY1819	168,120	31,910	200,030	30.0	—	475	290	2,512	219	2,728
FY1920	174,980	37,770	212,750	28.8	47.2	495	301	2,416	506	2,922
FY2021	174,330	38,770	213,100	27.8	47.6	—	—	2,613	565	3,178
FY2122	195,960	45,940	241,900	25.8	44.5	—	—	2,939	651	3,590

자료: 1. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2005/2006-2013/2014, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.505893/publication.html>

2. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2014/2015-2021/2022, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.877708/publication.html>

주: 1. FY는 회계연도(Fiscal Year)을 의미하고 4월 1일부터 다음연도 3월 31일까지임.

2. 표준은 표준부모휴가급여 프로그램, 연장은 연장부모휴가급여 프로그램을 의미함.

3. FY2010/2011년 이전 년도 평균기간과 평균주급여액은 친자녀 부모휴가 수치를 사용함.

□ <표 53>은 캐나다 고용보험 부모휴가 여성 수혜자와 급여액 추이를 제시함.

- 2006년 캐나다 퀘벡 주의 부모보험 도입으로 수혜자 수는 2005/2006 회계연도 187,510명에서 2006/2007 회계연도 158,700명으로 감소하였음. 감소 추세에 있던 여성 수혜자 수가 이전 회계연도와 비교하여 2021/2022 회계연도 약 138,280명으로 급증한 이유는 2020년 8월 이후 코로나 팬데믹 대응 고용보험 자격 요건을 완화하였기 때문으로 보임.
 - 2006/2007 회계연도에서 2019/2020 회계연도 사이 여성 수혜자 수는 약 4.2% 증가하였음.
- 평균 기간은 2006/2007 회계연도의 31.3주에서 2019/2020 회계연도의 32.6주로 증가함.
 - 2017년 연장부모휴가급여 프로그램을 선택할 수 있도록 제도가 개편된 이후에도 표준부모휴가급여 프로그램을 선택한 여성의 평균 휴가 기간은 미미하게 증가함. 연장부모휴가 프로그램을 선택한 여성은 남성보다 평균 휴가 기간이 긴 것으로 나타남.
- 평균 주급여액은 2006/2007 회계연도의 330CAD에서 2019/2020 회계연도의 483CAD로 상승함.
 - 2006년 이후 소득대체율과 평균 휴가 기간에 큰 변동은 없었으므로 소득과 물가 상승을

반영한 것으로 판단됨.

- 연간 총급여액은 2006/2007 회계연도의 1,796백만 CAD에서 2019/2020 회계연도에는 2,606백만 CAD로 증가함.
- 이 기간 연간 총급여액은 약 45.1% 증가함.

〈표 53〉 캐나다 고용보험 부모휴가 여성 수혜자와 급여액

연도	수혜자 (명)			평균기간 (주)		평균 주급여액 (CAD)		연간총급여액 (백만 CAD)		
	표준	연장	합계	표준	연장	표준	연장	표준	연장	합계
FY0506	187,510	—	187,510	30.8	—	323	—	1,989	—	1,989
FY0607	158,700	—	158,700	31.3	—	330	—	1,796	—	1,796
FY0708	164,060	—	164,060	31.3	—	342	—	1,743	—	1,743
FY0809	167,640	—	167,640	31.7	—	353	—	1,875	—	1,875
FY0910	167,950	—	167,950	31.6	—	365	—	2,009	—	2,009
FY1011	163,080	—	163,080	31.5	—	375	—	1,992	—	1,992
FY1112	162,850	—	162,850	32.4	—	382	—	2,034	—	2,034
FY1213	166,080	—	166,080	32.4	—	396	—	2,099	—	2,099
FY1314	165,640	—	165,640	32.4	—	419	—	2,226	—	2,226
FY1415	164,780	—	164,780	32.6	—	430	—	2,315	—	2,315
FY1516	169,970	—	169,970	32.6	—	439	—	2,430	—	2,430
FY1617	166,470	—	166,470	32.6	—	449	—	2,471	—	2,471
FY1718	158,960	8,240	167,200	32.5	—	455	275	2,525	0	2,526
FY1819	138,960	28,340	166,430	32.7	—	466	286	2,269	204	2,473
FY1920	138,090	30,350	165,360	32.6	55.1	483	294	2,142	465	2,606
FY2021	132,380	30,620	163,000	32.8	56.0	—	—	2,300	519	2,819
FY2122	138,280	35,270	173,550	31.8	55.0	—	—	2,584	595	3,179

자료: 1. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2005/2006-2013/2014, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.505893/publication.html>

2. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2014/2015-2021/2022, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.877708/publication.html>,

주: 1. FY는 회계연도(Fiscal Year)을 의미하고 4월 1일부터 다음연도 3월 31일까지임.

2. 표준은 표준부모휴가급여 프로그램, 연장은 연장부모휴가급여 프로그램을 의미함.

3. FY2010/2011년 이전 년도 평균기간과 평균주급여액은 친자녀 부모휴가 수치를 사용함.

□ <표 54>는 캐나다 고용보험 부모휴가 남성 수혜자와 급여액 추이를 제시함.

- 2006년 캐나다 퀘벡 주의 부모보험 도입으로 수혜자 수는 2005/2006 회계연도 34,730명에서 2006/2007 회계연도 25,480명으로 감소하였음. 2006/2007 회계연도에는 25,480명이었던 남성 수혜자 수가 2019/2020 회계연도에는 47,390명으로 증가하였음. 이전 회계연도와 비교하여 2021/2022 회계연도 57,680명으로 급증한 이유는 2020년 8월 이후 코로나 팬데믹 대응 고용보험 자격 요건을 완화하였기 때문으로 보임.
 - － 2006/2007 회계연도에서 2019/2020 회계연도 사이 남성 수혜자 수는 약 86.1% 증가하여 4.2%였던 여성 수혜자보다 증가폭이 두드러지게 나타남.
- 평균 부모휴가 기간은 소폭 변동하며 2013/2014 회계연도 17.3주에서 2019/2020 회계연도에는 평균 13.7주로 감소하는 추세에 있었음. 남성 수혜자 수가 많아지면서 평균 휴가 기간은 짧아지는 패턴을 드러냄.
 - － 2017년 연장부모휴가급여 프로그램을 선택할 수 있도록 제도가 개편된 이후에도 표준부모휴가급여 프로그램을 선택한 남성의 평균 휴가 기간은 미미하게 감소하고 있음. 다만 실적이 보고된 2019/2020 회계연도가 코로나 팬데믹 기간과 맞물려 제도 개편의 효과인지 코로나 팬데믹의 영향인지 단정적으로 판단할 수는 없음. 연장부모휴가 프로그램을 선택한 남성은 여성보다 평균 휴가 기간이 짧을 뿐만 아니라, 여성과 비교해 볼 때 표준부모휴가 프로그램을 선택할 때 휴가 기간이 크게 증가하지 않는 것으로 나타남.
- 평균 주급여액은 2006/2007 회계연도에 382CAD에서 2019/2020 회계연도에는 536CAD로 상승함.
 - － 2006년 이후 소득대체율과 평균 휴가 기간에 큰 변동은 없었으므로 소득과 물가 상승을 반영한 것으로 판단됨.
- 연간 총급여액은 2006/2007 회계연도의 167백만 CAD에서 2019/2020 회계연도에는 316백만 CAD로 증가함.
 - － 이 기간 연간 총급여액은 약 89.2% 증가함. 남성의 경우 사용하는 휴가 기간이 짧기 때문에 수혜자 수가 증가해도 여성 수혜자 수 증가만큼 연간 총급여액을 대폭 증가시키지 않음.

〈표 54〉 캐나다 고용보험 부모휴가 남성 수혜자와 급여액

연도	수혜자 (명)			평균 기간 (주)		평균 주급여액 (CAD)		연간 총급여액 (백만 CAD)		
	표준	연장	합계	표준	연장	표준	연장	표준	연장	합계
FY0506	34,730	—	34,730	14.3	—	376	—	198	—	198
FY0607	25,480	—	25,480	14.9	—	382	—	167	—	167
FY0708	24,540	—	24,540	17.0	—	390	—	157	—	157
FY0809	26,340	—	26,340	16.8	—	401	—	175	—	175
FY0910	26,160	—	26,160	16.7	—	407	—	189	—	189
FY1011	26,710	—	26,710	16.2	—	420	—	188	—	188
FY1112	26,080	—	26,080	17.2	—	427	—	189	—	189
FY1213	26,390	—	26,390	17.2	—	443	—	200	—	200
FY1314	25,480	—	25,480	17.3	—	467	—	196	—	196
FY1415	26,540	—	26,540	16.5	—	480	—	205	—	205
FY1516	26,690	—	26,690	16.6	—	491	—	214	—	214
FY1617	29,490	—	29,490	16.0	—	503	—	234	—	234
FY1718	30,390	460	30,850	16.3	—	507	308	252	1	252
FY1819	30,030	3,570	33,600	16.1	—	517	319	242	15	258
FY1920	39,970	7,420	47,390	13.7	16.6	536	330	274	41	316
FY2021	41,950	8,150	50,100	12.3	16.7	—	—	313	47	359
FY2122	57,680	10,670	68,350	10.8	13.8	—	—	355	56	411

자료: 1. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2005/2006-2013/2014, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.505893/publication.html>

2. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2014/2015-2021/2022, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.877708/publication.html>,

주: 1. FY는 회계연도(Fiscal Year)을 의미하고 4월 1일부터 다음연도 3월 31일까지임.

2. 표준은 표준부모휴가급여 프로그램, 연장은 연장부모휴가급여 프로그램을 의미함.

3. FY2010/2011년 이전 년도 평균기간과 평균주급여액은 친자녀 부모휴가 수치를 사용함.

□ <표 55>와 [그림 9]는 캐나다 고용보험 부모휴가 남성 수혜 비중을 제시함.

- 부모휴가 수혜자의 대부분은 여성임. 수혜자 가운데 남성 비중은 증가 추세에 있으며 특히 낮은 소득대체율과 더 긴 휴가를 사용할 수 있는 연장부모급여 선택이 가능해지면서 남성의 비중이 눈에 띄게 증가하였음. 미미한 폭의 등락을 반복하다가 2015/2016 회계연도에 남성 비중 13.6%에서 2019/2020 회계연도에 22.3%로 급증하였음. 코로나 팬데믹 기간의 남성 비중이 크게 증가하여 2021/2022 회계연도에 29.4%를 기록하였음. 근로시간 단축과 함께 부모휴가 급여를 수급한 남성이 여성보다 많았던 것으로 보임.
- 평균 부모휴가 기간의 남성 수혜 비중은 2006/2006 회계연도 32.3%에서 증가 추세를 보이

다가 2014/2015 회계연도를 기점으로 감소하는 듯함. 2021/2022 회계연도에는 28.3%를 차지 하였음. 연장부모휴가급여를 선택했을 경우에도 휴가 기간의 남성 수혜 비중은 표준부모휴가 급여 선택한 부모의 경우보다 낮았음. 긴 휴가를 선택하는 경우 상대적으로 여성이 남성보다 휴가 기간을 길게 사용하는 것을 의미함.

- 평균 주급여액의 남성 비중은 52.3%에서 큰 변동을 보이지 않음.
- 2019/2020 회계연도까지 연간 총급여액의 남성 비중은 10%에 미치지 못하고 있는데, 부모 휴가를 사용하는 남성 비중이 낮은 데 기인함. 최근 연장부모휴가급여 프로그램의 도입으로 남성 수혜자가 증가하여 연간 총급여액에서 남성이 차지하는 비중이 10%를 넘어 증가하고 있음.

〈표 55〉 캐나다 고용보험 부모휴가 남성 수혜 비중

(단위: %)

연도	수혜자			평균 기간		평균 주급여액		연간 총급여액		
	표준	연장	합계	표준	연장	표준	연장	표준	연장	합계
FY0506	15.6	—	15.6	31.7	—	53.8	—	9.1	—	9.1
FY0607	13.8	—	13.8	32.3	—	53.7	—	8.5	—	8.5
FY0708	13.0	—	13.0	35.2	—	53.3	—	8.3	—	8.3
FY0809	13.6	—	13.6	34.6	—	53.2	—	8.5	—	8.5
FY0910	13.5	—	13.5	34.6	—	52.7	—	8.6	—	8.6
FY1011	14.1	—	14.1	34.0	—	52.8	—	8.6	—	8.6
FY1112	13.8	—	13.8	34.7	—	52.8	—	8.5	—	8.5
FY1213	13.7	—	13.7	34.7	—	52.8	—	8.7	—	8.7
FY1314	13.3	—	13.3	34.8	—	52.7	—	8.1	—	8.1
FY1415	13.9	—	13.9	33.6	—	52.7	—	8.1	—	8.1
FY1516	13.6	—	13.6	33.7	—	52.8	—	8.1	—	8.1
FY1617	15.0	—	15.0	32.9	—	52.8	—	8.6	—	8.6
FY1718	16.0	5.3	15.6	33.4	—	52.7	52.8	9.1	—	9.1
FY1819	17.8	11.2	16.8	33.0	—	52.6	52.7	9.7	—	9.4
FY1920	22.4	19.6	22.3	29.6	23.2	52.6	52.9	11.4	8.1	10.8
FY2021	24.1	21.0	23.5	27.3	23.0	—	—	12.0	8.2	11.3
FY2122	29.4	23.2	28.3	25.4	20.1	—	—	12.1	8.5	11.4

자료: 1. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2005/2006-2013/2014, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.505893/publication.html>

2. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2014/2015-2021/2022, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.877708/publication.html>,

주: 1. FY는 회계연도(Fiscal Year)을 의미하고 4월 1일부터 다음연도 3월 31일까지임.

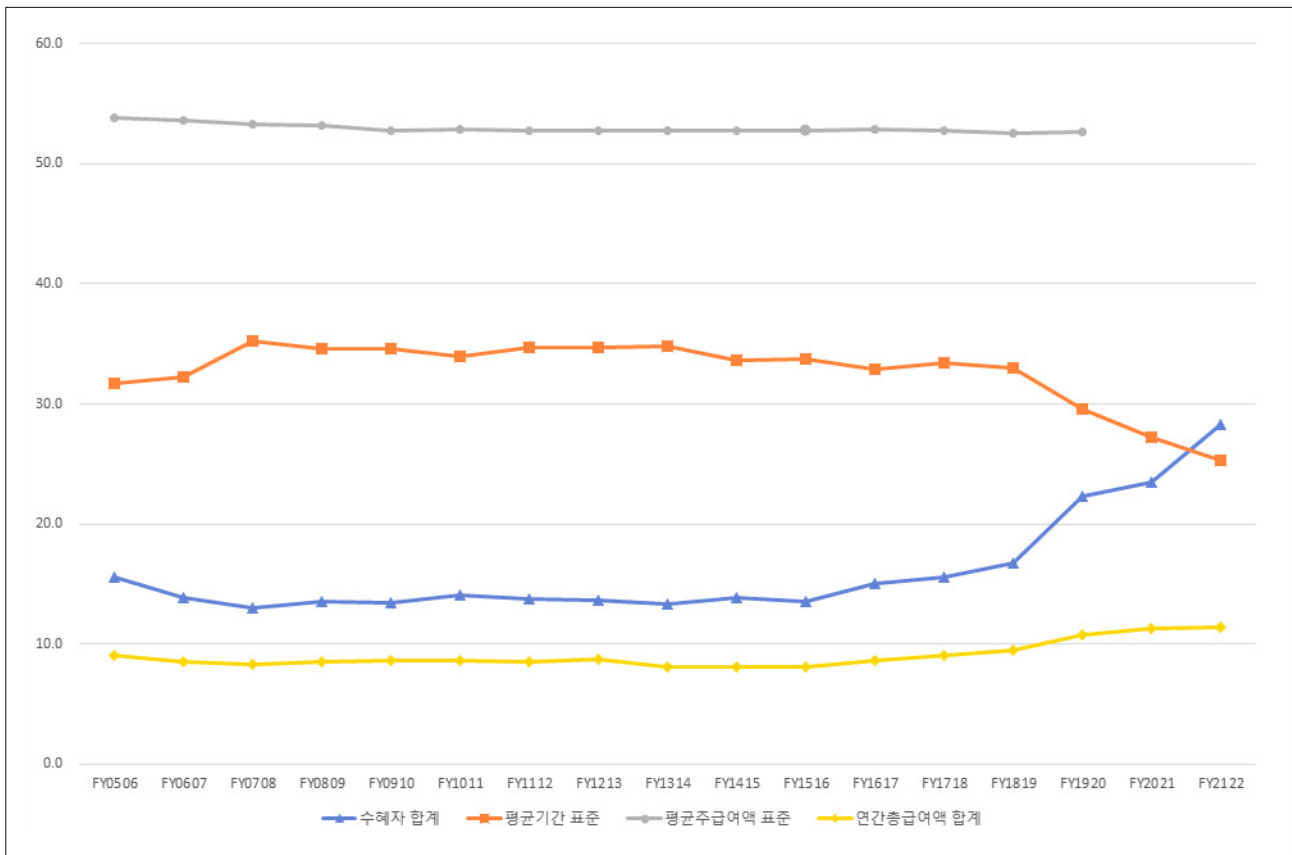
2. 표준은 표준부모휴가급여 프로그램, 연장은 연장부모휴가급여 프로그램을 의미함.

3. FY2010/2011년 이전 년도 평균기간과 평균주급여액은 친자녀 부모휴가 수치를 사용함.

4. 저자 계산

[그림 9] 캐나다 고용보험 부모휴가 남성 수혜 비중

(단위: %)



자료: 1. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2005/2006-2013/2014, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.505893/publication.html>

2. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2014/2015-2021/2022, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.877708/publication.html>,

주: 1. FY는 회계연도(Fiscal Year)을 의미하고 4월 1일부터 다음연도 3월 31일까지임.

2. 표준은 표준부모휴가급여 프로그램, 연장은 연장부모휴가급여 프로그램을 의미함.

3. FY2010/2011년 이전 년도 평균기간과 평균주급여액은 친자녀 부모휴가 수치를 사용함.

4. 저자 계산

□ <표 56>과 [그림 10]은 캐나다 고용보험 모·부성보호 총급여액과 GDP 대비 비중을 제시함.

- 총급여액은 2007/2007 회계연도에 4,120백만 CAD에서 2019/2020 회계연도에 5,740백만 CAD로 약 39.3% 증가하였음.
- 같은 기간 동안 GDP 대비 모부성보호 총급여액의 비중은 등락을 거듭하며 0.26%에서 0.25%로 소폭 감소하였음.

<표 56> 캐나다 고용보험 모·부성보호 총급여액과 GDP 대비 비중

(단위: 백만 CAD, %)

연도	모성휴가	부모휴가	합계	GDP ²	GDP 대비 비중
FY0506	941	2,187	3,128	1,205,062	0.26
FY0607	773	1,963	2,736	1,270,714	0.22
FY0708	833	1,901	2,733	1,341,658	0.20
FY0809	876	2,050	2,926	1,255,794	0.23
FY0910	925	2,198	3,123	1,336,917	0.23
FY1011	921	2,179	3,101	1,428,300	0.22
FY1112	934	2,222	3,156	1,471,952	0.21
FY1213	982	2,299	3,281	1,536,447	0.21
FY1314	1,030	2,422	3,451	1,618,019	0.21
FY1415	1,064	2,520	3,584	1,602,775	0.22
FY1516	1,111	2,644	3,754	1,626,308	0.23
FY1617	1,137	2,705	3,842	1,721,967	0.22
FY1718	1,150	2,778	3,928	1,795,987	0.22
FY1819	1,164	2,728	3,892	1,853,747	0.21
FY1920	1,208	2,922	4,130	1,758,337	0.23
FY2021	1,325	3,178	4,503	2,006,132	0.22
FY2122	1,475	3,590	5,065	2,237,051	0.23

자료: 1. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2005/2006-2013/2014, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.505893/publication.html>

2. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2014/2015-2021/2022, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.877708/publication.html>,

3. OECD, Annual GDP and components - output approach, Available at: <https://data-viewer.oecd.org/?chartId=346>

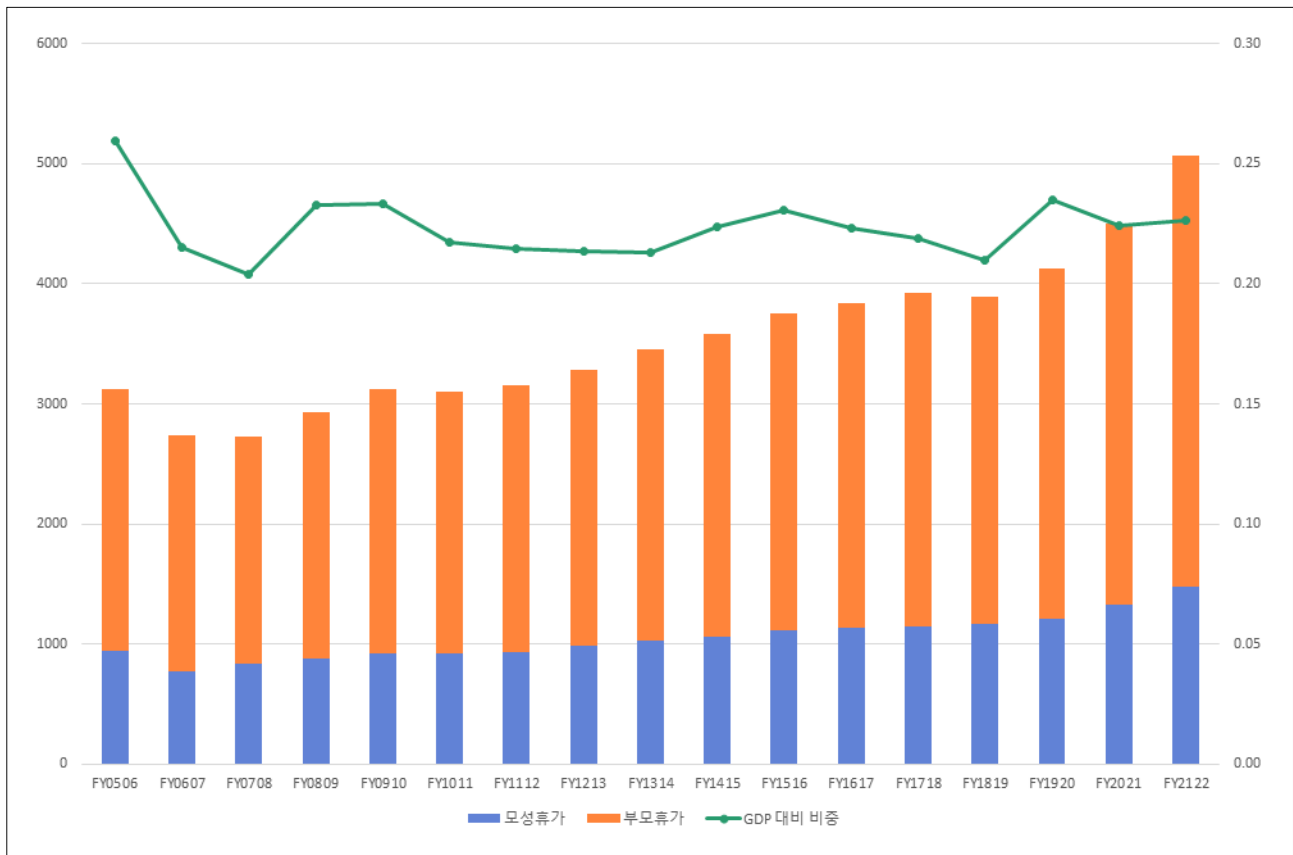
주: 1. FY는 회계연도(Fiscal Year)을 의미하고 4월 1일부터 다음연도 3월 31일까지임.

2. 캐나다 GDP에서 퀘벡 주 GDP를 뺀 수치임.

3. 저자 계산

[그림 10] 캐나다 고용보험 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중

(단위: 백만 CAD, %)



자료: 1. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2005/2006-2013/2014, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.505893/publication.html>
 2. Canada ESDC(캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2014/2015-2021/2022, Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.877708/publication.html>,
 3. OECD, Annual GDP and components - output approach, Available at: <https://data-viewer.oecd.org/?chartId=346>

주: 1. FY는 회계연도(Fiscal Year)을 의미하고 4월 1일부터 다음연도 3월 31일까지임.
 2. 캐나다 GDP에서 퀘벡 주 GDP를 뺀 수치임.
 3. 저자 계산

6. 캐나다 퀘벡 주

가. 제도 개관

□ 2006년부터 모·부성 휴가 급여와 제도가 캐나다 연방 정부가 아니라 퀘벡 주 정부 소관으로 이전되어 부모보험제도(QPIP, Quebec Parental Insurance Plan)를 도입함.

□ 모성휴가

- 기본플랜과 특별플랜이라는 두 가지 급여제도를 도입하여 선택하도록 함.
 - － 모성휴가는 기본플랜으로 70% 소득대체율로 18주, 특별플랜으로 75% 소득대체율로 15주 휴가를 사용하는 옵션 중에 선택할 수 있음.
 - － 자영업자와 시간제 임금근로자에게도 자격을 부여하고, 학생도 포함하여 캐나다 고용보험 제도에 비해 대상자가 대폭 확대되었음.
 - － 근로시간 기준이 아니라 소득 기준을 적용하여 최소 \$2000 (€1315) 소득이 있으면 휴가 급여 자격을 갖추게 됨.
 - － 2주 대기 기간 폐지와 함께 급여 수급 가능 소득 상한을 캐나다 고용보험 제도에서는 \$40,000 (€26,270)였는데 \$59,000 (€38,750)로 인상하여 대상자를 확대함.
- 2021년 모성휴가는 18주에서 20주로 확대되었음.
- 2022년 모성휴가 수급을 위한 대기 기간을 폐지함.

□ 부성휴가

- 부성휴가는 기본플랜으로 유급 부성휴가 5주, 특별플랜으로 유급 부성휴가 3주 중 선택할 수 있음.

□ 부모휴가

- 기본플랜과 특별플랜이라는 두 가지 급여제도를 도입하여 선택하도록 함.
 - － 부모휴가는 기본플랜은 32주를 7주(70% 소득대체율)과 25주(55% 소득대체율), 특별플랜은 25주(75% 소득대체율) 휴가를 사용하는 옵션 중에 선택할 수 있음.
- 자영업자와 시간제 임금근로자에게도 자격을 부여하고, 학생도 포함하여 캐나다 고용보험 제도에 비해 대상자가 대폭 확대되었음.

- 근로시간 기준이 아니라 소득 기준을 적용하여 최소 \$2000 (€1315) 소득이 있으면 휴가 급여 자격을 갖추게 됨.
- 2주 대기 기간 폐지와 함께 급여 수급 가능 소득 상한을 캐나다 고용보험 제도에서는 \$40,000 (€26,270)였는데 \$59,000 (€38,750)로 인상하여 대상자를 확대함.
- 퀘벡 주의 부모보험은 도입 초기 성공적으로 평가되었고 정부는 출산율 증가에 따라 재정 확보를 위해 보험료를 인상해야만 했음(Moss, P. (eds.), 2008:160). 2006년 출생아수를 75,000명으로 예측했지만 실제 출생아수는 82,500명이었고 2007년 84,200명으로 출생아 수 증가에 기여를 한 것으로 평가함(Moss, P. (eds.), 2009:138).
- 2020년과 2021년 퀘벡 주는 코로나 팬데믹에 대응하여 휴가 기간을 연장하였음.
 - 보건의료 종사자의 부모휴가 기간을 52주에서 78주로 연장함. (Koslowski, A., Blum, S., Dobrotic, I., and Kaufman, G., and Moss, P. (eds.), 2020:165) 나아가 2021년 1월자로 팬데믹으로 인해 소득이나 근로시간이 감소한 모든 임금근로자의 휴가는 52주에서 78주로 확대되었음.
- 2021년 1월부터 기본급여플랜에 따라 각 부모가 공유 가능한 부모휴가 중 최소 8주를 사용하면 소득의 55% 수준으로 추가 4주 공유 휴가를 사용할 수 있음. 특별급여플랜에 따라 각 부모가 공유 가능한 부모휴가 중 최소 6주를 사용하면 소득의 75% 수준으로 추가 3주 공유 휴가를 사용할 수 있음.
- 2021년 1월 1일부터 부모휴가 사용 기간이 부모 합해서 78주(18개월)로 늘어났음.
- 2021년 9월부터 부모는 급여 유형에 관계없이 근로 소득과 급여를 결합할 수 있게 되었고, 휴가 전 근로 소득의 주당 최대 100%까지 인정받을 수 있음. 이 한도를 초과하는 소득에 대해서는 급여가 삭감됨.
- 2022년 1월 퀘벡 주는 한부모에 대한 혜택을 확대하였음.
 - 기본플랜에서 5주 추가 급여 기간, 특별플랜에서 3주 추가 급여 기간을 부여하였음.

나. 자료와 용어

- 캐나다 퀘벡 주 Parental Insurance Management Council (CGAP)이 제공하는 공식 통계 자료를 사용함.
- 퀘벡 주 정부 홈페이지에 게시된 「Statistiques officielles sur les prestataires

- du Régime québécois d'assurance parentale」 자료에 수록된 표들 가운데 Prestation de maternité, Prestation de paternité, Prestation parentale pour les naissances, Prestation parentale pour les adoptions 표에 제시된 수혜자와 급여액 가져옴.
 - － 이 자료는 월별 매달 말 기준의 수혜자와 총급여액 정보와, 연간총급여액, 월평균 수혜자 평균 수혜자 정보를 보고하고 있음.
 - － 전체 및 성별로 구분된 연간수혜자수와 총급여액 정보가 없기 때문에 성별 수혜자 비중 파악을 위해 12월말 기준 취합된 수혜자와 총급여액 정보를 사용하였음.
 - － 연간수혜자수 정보가 없으므로 평균 월 수혜자의 추이를 통해 수혜자 추이를 파악하고자 하였음.

다. 모·부성휴가 수혜와 재정 추이

□ <표 57>은 캐나다 퀘벡 주의 출생아수, 인구수, 출산율을 제시함.

- 출생아수는 2000년 72,010명에서 꾸준히 증가하여 2012년 88,933명으로 정점을 찍고 점차 감소하여 2020년 82,008명, 2022년 80,700명을 기록함.
- 인구수는 2000년의 7,340,269명에서 2022년의 8,613,999명으로 꾸준히 증가함.
- 출산율은 2000년 1.45에서 증가하여 2012년 1.69를 기록한 뒤 하락하여 2020년 1.52까지 떨어짐. 코로나 팬데믹 기간 일시적인 출생아수와 출산율 변동 이후 추이는 예측하기 어려움.

〈표 57〉 캐나다 퀘벡 주 출생아수, 인구수, 출산율

(단위: 명)

연도	출생아수	인구수	출산율
2000	72,010	7,340,269	1.45
2001	73,699	7,373,978	1.50
2002	72,478	7,417,456	1.47
2003	73,916	7,461,162	1.50
2004	74,068	7,510,218	1.50
2005	76,341	7,559,576	1.54
2006	81,962	7,604,228	1.65
2007	84,453	7,661,201	1.68
2008	87,865	7,724,885	1.73
2009	88,891	7,799,271	1.73
2010	88,436	7,886,127	1.70

연도	출생아수	인구수	출산율
2011	88,618	7,967,270	1.68
2012	88,933	8,028,516	1.69
2013	88,867	8,081,006	1.68
2014	88,037	8,123,138	1.67
2015	87,050	8,160,176	1.67
2016	86,324	8,193,831	1.66
2017	83,855	8,252,179	1.60
2018	83,840	8,338,883	1.59
2019	84,309	8,430,363	1.57
2020	82,008	8,537,376	1.52
2021	85,124	8,550,561	1.59
2022	80,700	8,613,999	1.49

자료: 1. Institut de la statistique du Québec(퀘벡통계청), Births and fertility rate by age group of mother, total fertility rate, and average age at childbearing, by administrative region, 1986-2022 and for Québec, 1961-2022 (<https://statistique.quebec.ca/en/document/births-quebec>)

2. Statistique Canada, Estimations de la population (septembre 2023). Adapté par l'Institut de la statistique du Québec, Available at: <https://statistique.quebec.ca/en/produit/tableau/population-of-quebec>

□ <표 58>은 캐나다 퀘벡 주 모성휴가 수혜자와 급여액 추이를 제시함.

- 평균 월 수혜자 수는 2006년 이후 평균 월 수혜자가 5,000명대로 큰 변화는 없음. 연간수혜자 정보가 아니므로 연도별 총 수혜자 수의 변화를 파악하기는 어려움.
- 2012년 이후 출생아수 감소에도 불구하고 연간 총급여액은 2006년 427백만 CAD에서 2020년 725백만 CAD로 지속적으로 상당한 폭으로 증가함. 코로나 팬데믹 기간이 아닌 2019년에도 모성휴가 총급여액이 전년 대비 증가했는데, 당해년도 출생아수가 전년 대비 증가했기 때문으로 추측됨.

<표 58> 캐나다 퀘벡 주 모성휴가 수혜자와 급여액

연도	평균 월 수혜자 (명)	연간 총급여액 (백만 CAD)
2006	5,367	427
2007	5,229	505
2008	5,554	551
2009	5,706	582
2010	5,628	577
2011	5,681	595
2012	5,811	631
2013	5,718	637
2014	5,697	646
2015	5,682	655
2016	5,635	656
2017	5,534	658
2018	5,473	666
2019	5,595	705
2020	5,456	725
2021	5,993	890
2022	5,519	853

자료: Parental Insurance Management Council (CGAP), 「Statistiques officielles sur les prestataires du Régime québécois d'assurance parentale」, 2006~2022, Available at:
<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-et-organismes/conseil-de-gestion-de-lassurance-parentale/statistiques>

□ <표 59>는 캐나다 퀘벡 주 부성휴가 수혜자와 급여액을 제시함.

- 평균 월 수혜자 수는 2006년에 총 3,171명에서 꾸준히 증가하여 2019년 5,010명, 2020년에는 4,716명으로 증가함. 연간 총급여액(백만 CAD)도 2006년 88 백만 CAD에서 2020년 207백만 CAD로 증가함.
- 부성휴가는 여성에게 양도할 수 있지만 대부분 남성이 사용함.

<표 59> 캐나다 퀘벡 주 부성휴가 수혜자와 급여액

연도	평균 월 수혜자 (명)	연간 총급여액 (백만 CAD)	12월 말 기준 수혜자 (명)		12월 총급여액 (천 CAD)	
			여성	남성	여성	남성
2006	3,171	88	9	3,957	19	9,908
2007	4,112	128	7	4,243	21	11,414
2008	4,485	144	5	3,506	17	10,648
2009	4,705	155	3	3,803	10	11,217
2010	4,792	158	10	4,011	27	11,656
2011	4,856	165	8	4,137	26	12,066
2012	4,977	175	10	5,131	41	16,120
2013	4,993	179	12	5,135	48	16,452
2014	4,992	183	20	3,869	53	13,663
2015	4,992	185	17	4,053	45	13,949
2016	4,983	187	27	4,326	91	13,812
2017	4,954	193	28	4,977	78	17,453
2018	4,924	197	28	5,037	93	18,271
2019	5,010	208	33	4,918	114	18,931
2020	4,716	207	19	3,770	86	15,250
2021	5,105	241	35	3,904	124	17,355
2022	4,921	245	20	3,854	93	17,413

자료: Parental Insurance Management Council (CGAP), 「Statistiques officielles sur les prestataires du Régime québécois d'assurance parentale」, 2006~2022, Available at:
<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-et-organismes/conseil-de-gestion-de-lassurance-parentale/statistiques>

□ <표 60>과 [그림 11]은 캐나다 퀘벡 주 부모휴가 수혜자와 급여액을 제시함.

- 연간총급여액은 2006년 제도가 도입된 이후 349백만 CAD에서 코로나 팬데믹으로 대폭 상승한 기간을 제외하면 점진적으로 증가함. 2022년 연간총급여액은 1,541백만 CAD였음.
- 평균 월 수혜자는 2006년 4,487명에서 2022년 7,968명으로 증가함. 12월 기준 수혜자 현황에 따르면 같은 기간 남성 수혜자 비중이 15.9%에서 27.8%로 상당히 증가하였음. 한편 12월 총급여액의 남성 비중은 12.9%에서 18.4%로 증가하여 수혜자 비중은 증가했지만 휴가 기간이 여성보다 짧음을 유추해볼 수 있음.

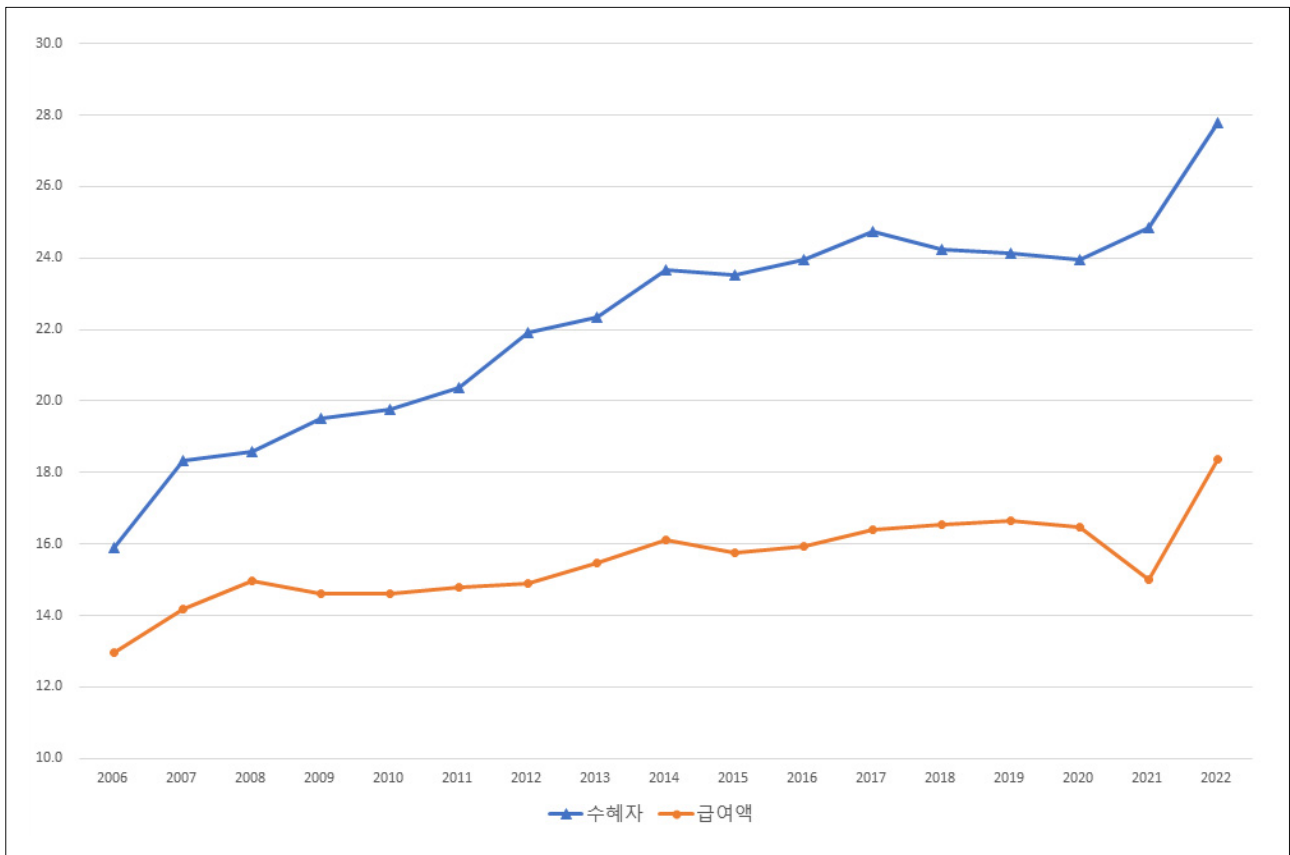
<표 60> 캐나다 퀘벡 주 부모휴가 수혜자와 급여액

연도	평균 월 수혜자 (명)	연간 총급여액 (백만 CAD)	12월 말 수혜자			12월 총급여액		
			여성 (명)	남성 (명)	남성 비중 (%)	여성 (천 CAD)	남성 (천 CAD)	남성 비중 (%)
2006	4,487	349	6,896	1,305	15.9	66	10	12.9
2007	6,377	810	6,966	1,564	18.3	70	12	14.2
2008	6,732	882	6,087	1,390	18.6	61	11	15.0
2009	7,054	948	6,151	1,491	19.5	65	11	14.6
2010	7,089	970	6,070	1,494	19.8	64	11	14.6
2011	7,144	978	5,975	1,528	20.4	66	11	14.8
2012	7,345	1,037	7,433	2,087	21.9	86	15	14.9
2013	7,361	1,060	7,407	2,130	22.3	88	16	15.5
2014	7,357	1,080	6,078	1,885	23.7	72	14	16.1
2015	7,319	1,100	5,941	1,829	23.5	73	14	15.8
2016	7,301	1,108	5,760	1,815	24.0	72	14	15.9
2017	7,315	1,120	7,043	2,315	24.7	89	17	16.4
2018	7,200	1,106	7,079	2,267	24.3	91	18	16.6
2019	7,315	1,161	7,141	2,271	24.1	96	19	16.7
2020	7,157	1,214	5,705	1,798	24.0	78	15	16.5
2021	7,688	1,423	6,392	2,112	24.8	102	18	15.0
2022	7,968	1,541	5,699	2,193	27.8	92	21	18.4

자료: Parental Insurance Management Council (CGAP), 「Statistiques officielles sur les prestataires du Régime québécois d'assurance parentale」, 2006~2022, Available at:
<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-et-organismes/conseil-de-gestion-de-lassurance-parentale/statistiques>

[그림 11] 캐나다 퀘벡 주 부모휴가 남성 수혜 비중

(단위: %)



자료: Parental Insurance Management Council (CGAP), 「Statistiques officielles sur les prestataires du Régime québécois d'assurance parentale」, 2006~2022, Available at:
<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-et-organismes/conseil-de-gestion-de-lassurance-parentale/statistiques>

□ <표 61>과 [그림 12]는 캐나다 퀘벡 주 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중을 제시함.

- 2006년 제도 도입 이후 총급여액이 계속 증가하다가 출생아수가 감소하는 2012년 이후 모·부성휴가 총급여액 증가세가 둔화됨. 총급여액의 GDP 대비 비중도 이와 연동된 추세를 나타내는데, 2012년까지 증가세를 유지하다가 코로나 팬데믹 기간을 제외하면 감소하는 추세였음.

<표 61> 캐나다 퀘벡 주 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중

(단위: 백만 CAD, %)

연도	모성휴가	부성휴가	부모휴가	합계	GDP	GDP 대비 비중
2006	427	88	349	864	291,512	0.30
2007	505	128	810	1,444	306,946	0.47
2008	551	144	882	1,577	315,382	0.50
2009	582	155	948	1,684	315,540	0.53
2010	577	158	970	1,705	329,129	0.52
2011	595	165	978	1,738	345,763	0.50
2012	631	175	1,037	1,842	355,253	0.52
2013	637	179	1,060	1,875	365,802	0.51
2014	646	183	1,080	1,909	376,878	0.51
2015	655	185	1,100	1,939	387,667	0.50
2016	656	187	1,108	1,951	399,225	0.49
2017	658	193	1,120	1,971	418,674	0.47
2018	666	197	1,106	1,969	439,685	0.45
2019	705	208	1,161	2,075	459,816	0.45
2020	725	207	1,214	2,145	451,344	0.48
2021	890	241	1,423	2,554	503,486	0.51
2022	853	245	1,541	2,640	545,594	0.48

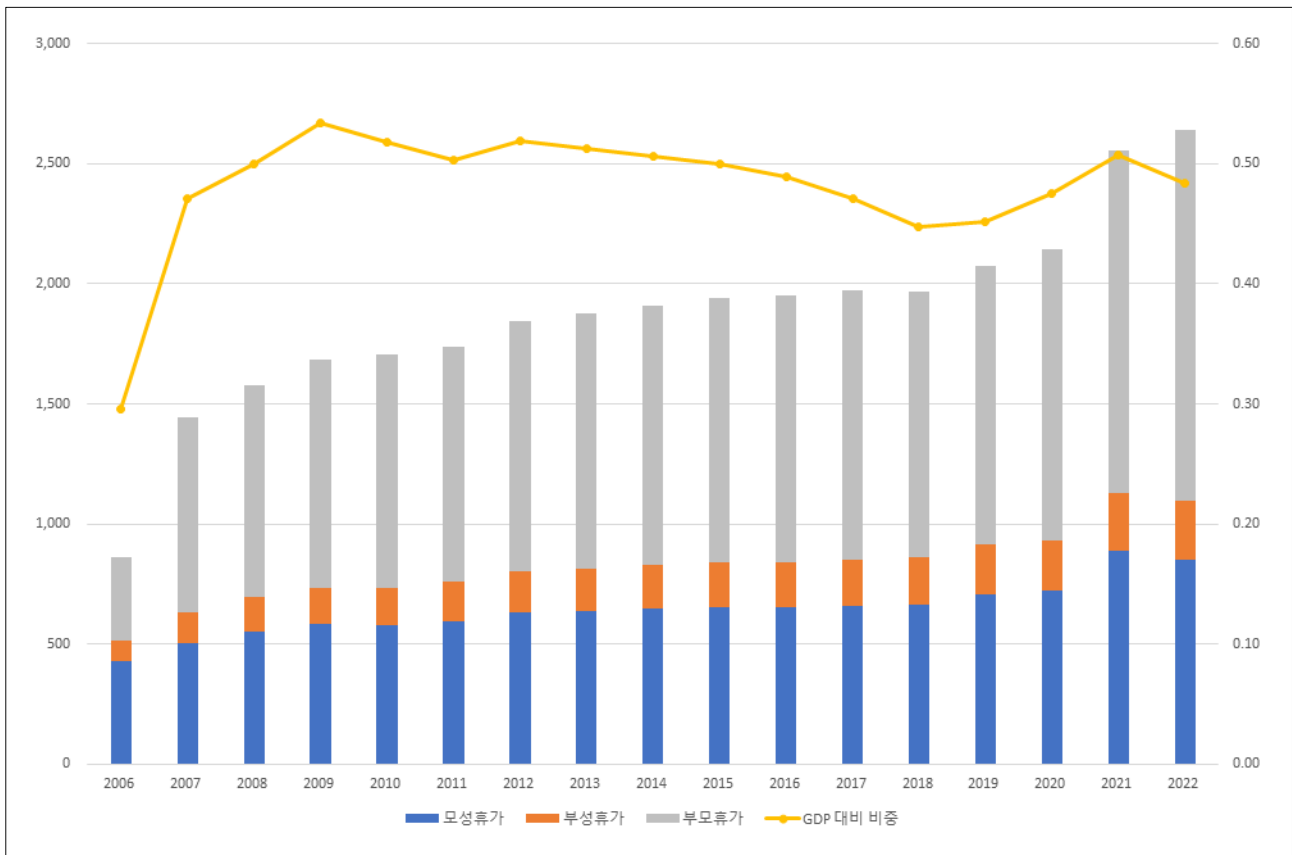
자료: 1. Parental Insurance Management Council (CGAP), 「Statistiques officielles sur les prestataires du Régime québécois d'assurance parentale」, 2006~2022, Available at:

<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-et-organismes/conseil-de-gestion-de-lassurance-parentale/statistiques>

2. Statistics Canada, Gross domestic product (GDP) by industry, provinces and territories: Interactive tool, Available at: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2019024-eng.htm>

[그림 12] 캐나다 퀘벡 주 모·부성휴가 총급여액과 GDP 대비 비중

(단위: 백만 CAD, %)



자료: 1. Parental Insurance Management Council (CGAP), 「Statistiques officielles sur les prestataires du Régime québécois d'assurance parentale」, 2006~2022, Available at: <https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-et-organismes/conseil-de-gestion-de-lassurance-parentale/statistiques>
 2. Statistics Canada, Gross domestic product (GDP) by industry, provinces and territories: Interactive tool, Available at: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2019024-eng.htm>

IV. 결론

□ 2013년 이후 국가별 모성/부성 휴가와 부모휴가 재원 조달 방식의 변화와 그에 따른 재정 지출의 시사점을 제시하였음. 몇몇 국가들이 휴가 대상자를 확대하였고 재원 조달 방식의 변화는 없었음. 모성휴가 기간 및 급여 수준이 거의 동일하게 유지되고 있는 반면, 부성휴가 기간에서는 적지 않은 변화가 있었음. 「부모와 보호자의 일과 삶의 균형에 관한 EU 지침 2019/1158」 권고를 반영한 결과임.

○ 모·부성휴가 재원 조달 방식

- 대부분의 국가는 모·부성휴가의 재원으로 조세나 고용보험, 독립기금을 활용함.
- 재원의 성격에 따라 대상자 확대에 한계가 있으나, 임금근로자를 넘어서서 소득 기반이나 자영업자 등 일하는 사람으로 확대되는 추세임. 예를 들어 네덜란드, 캐나다, 프랑스, 독일 등은 자영업자를 포함하여 휴가 대상자를 확대하였음.

○ 휴가 기간과 급여

- 모성휴가 기간과 급여는 대부분의 국가에서 동일한 정책을 유지하고 있으나, 부성휴가와 부모휴가에서는 제도 도입, 대상자 확대, 휴가 기간 확대 등 제도 변화가 있었고 자녀 출생 직후 기간의 아버지 돌봄을 지원하는 방향으로 발전하고 있음.
- 급여 수준은 휴가 사용의 유연성과 소득 안정성과 관련되며, 특히 남성의 휴가 사용에 결정적인 영향을 미칠 수 있음. 휴가 급여의 소득대체율을 높여 경제적 부담을 줄임으로써 남성이 휴가를 덜 주저하고 사용하도록 돕기 위함.
- 대부분의 나라에서 모성휴가 기간은 변하지 않았으며, 캐나다, 캐나다 퀘벡 주, 덴마크, 핀란드, 노르웨이에서만 변화가 있었음.
- 대부분의 국가에서 여성의 출산은 임금근로자의 건강과 안전의 문제로 인식되어 출산 전후 최소 기간의 모성휴가 사용을 의무화하고 있음. 중대한 제도 변화가 없을 가능성이 높고, 각 국가의 출생아수의 변동이 모성휴가 재정 지출에 영향을 미치는 주된 요인이 될 것임을 시사함. 어머니의 모성휴가보다 아버지의 부성휴가의 사용률은 낮은 수준이고 향후 사용이 활성화될 가능성이 크므로 출생아수 감소에도 불구하고 부성휴가 사용자는 늘어날 전망이다.

- 남성의 낮은 휴가 사용률이 사회적 문제로 인식되고 있는 가운데, 여러 국가에서는 부모휴가의 성평등과 부모의 적극적인 참여를 장려하기 위한 방향으로 제도 개선을 추구하고 있으며, 이는 재정 지출에도 영향을 끼칠 것으로 보임.

- 유럽 주요국들은 남성의 부성/부모휴가 사용률 제고에 높은 관심을 갖고 있음. 양도 불가능한 개인의 권리로서 부모휴가 수급권을 설계하여 남성뿐만 아니라 남녀 모두의 휴가 사용에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상됨.
- 혹은 아버지와 어머니에 할당된 휴가 기간을 부여하고, 그 기간을 확대하여 남성의 휴가 사용률과 기간을 늘리고자 함.
- 휴가를 시간제로 사용하여 고용 단절 없이 일과 자녀 양육을 병행할 수 있도록 하는 유연성을 제도화하기도 함. 즉 유급휴가에 대한 총급여액을 동일한 수준으로 유지하면서 소득대체율과 휴가 기간을 연동시켜 다양한 선택지를 제공하고 있음.
- 대체로 가족 단위의 휴가권에서 개인 단위의 휴가권, 개인 단위 휴가 기간을 연장하기 보다는 부모의 휴가 공유를 조건으로 추가 기간과 보너스를 지급, 소득대체율과 휴가 기간을 연동시켜 일과 양육을 병행하는 등 휴가 사용의 유연성을 제고하는 방향으로 나아가고 있다고 할 수 있음.
- 이러한 제도 변화는 아버지의 부모 휴가 사용 제고뿐만 아니라 어머니의 휴가 사용에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대되어 재정 지출 증가의 주된 요인이 될 것으로 보임.

□ 선별한 주요국(핀란드, 덴마크, 스웨덴, 독일, 캐나다, 캐나다 퀘벡 주)의 사례 분석을 통해 인구통계학적 추세 속에서 휴가 제도가 부모의 휴가 수혜 실태와 재정 추이에 미친 영향을 분석하였음.

○ 모·부성보호 제도 변화의 특징

- 대체로 남성의 휴가 사용을 장려하기 위해 남성 사용으로 인한 휴가 기간과 급여의 인센티브, 휴가 사용의 유연성과 선택지 확대(전일제 혹은 시간제, 단기간 혹은 장기간)로 특징지어짐.
- 출생아 수 변화는 휴가 수혜자와 재정에 영향을 미침. 특히 출생아 수의 변동은 모성휴가 수혜자 수 변동과 긴밀한 관계를 드러내고 있었음. 한편 부모휴가는 사용할 수 있는 시기가 장기간에 걸쳐 있어 출생아 수와 직접적인 관련을 보이지 않는 국가도 있었음.
- 남성의 부성휴가 제도화나 부모휴가 사용 인센티브는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남.
 - 핀란드에서 54일의 부성휴가를 제도화한 사례, 덴마크의 부성휴가 기간 확대, 독일의 부모급여플러스 제도(낮은 소득대체율로 장기간 휴가 사용) 도입, 스웨덴의 아버지 할당과 성평등보너스 제도, 캐나다의 부모 공유 혜택(추가 유급 휴가 부여) 등은 아버지의 부모 휴가 사용을 확대한 제도 사례임.

○ 재정 추이의 시사점

- 출생아수 감소는 모성휴가 급여에 직접적인 감소로 이어지나 부성휴가나 부모휴가는 꾸준히 증가하는 추세에 있는 것으로 나타남.
- GDP 대비 급여 비중은 일정 범위 내에서 등락하면서 비교적 제한적으로 움직이고 있음. 핀란드 0.37~0.51%(2006~2021년), 덴마크 0.43~0.58%(2007~2022년), 스웨덴 0.51~0.74%(1999~2020년), 독일 0.30~0.47%(2016~2022년), 캐나다 0.20~0.23%(FY0607~FY2122), 캐나다 퀘벡 주 0.30~0.52%(2005~2022년)의 변동폭을 보여주고 있음. 코로나 팬데믹 기간의 상승 경향을 제외한다면, 약간의 증가세를 나타낸 독일과 캐나다를 제외하면 출생아수 감소로 GDP 대비 비중은 감소하고 있는 추세였음.

□ 주요국 모·부성보호 사례 분석을 통해 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있음.

○ 주요국 제도 변화 방향이 주는 시사점

- 주요국들은 개인 단위의 휴가권에 기초하여 유연한 휴가 사용을 장려하여 부모가 원하는 방식으로 휴가를 활용할 수 있도록 제도를 개선하고 있음. 이는 여성과 남성에게 휴가 사용의 용이성과 탄력성을 제고하여 휴가의 성평등한 방식의 활용을 장려하기 위함.
- 개인 단위 휴가 기간을 연장하기 보다는 부모 휴가 공유를 조건으로 추가 기간과 보너스를 지급하거나, 소득대체율과 휴가기간을 연동시켜 일과 양육을 병행하는 등 휴가 사용의 유연성을 제고하는 방향으로 나아가고 있음.

○ 한국 모성·부모휴가 총급여액과 GDP 대비 비중에 대한 함의

- 한국에서도 <표 62>, [그림 13], [그림 14]에서 제시하듯이, 최근의 출생아수 감소에도 불구하고 육아휴직의 남성 수혜자 증가와 그에 따른 남성 수혜 비중의 급격한 증가가 모성·부모휴가 급여 지출 부담을 가속화하고 있는 것으로 보임. 2002년 육아휴직 급여가 제공하기 시작한 첫 해에 총급여액의 GDP 대비 비중은 0.003%에 불과했으나 2022년 현재 0.091%에 달하고 있음.
- 그럼에도 주요 사례국에서 경험하고 있는 총급여액의 GDP 대비 비중에 한참 못 미치는 수준임. 물론 한국의 모성·부모휴가 수혜자 수와 총급여액에는 공무원이 포함되지 않다는 점을 감안해야 할 것임. 20여 년의 시계열 자료가 있는 스웨덴과 비교해 보더라도, 스웨덴의 총급여액 GDP 대비 비중은 0.51~0.74% 안에서 움직이는 반면 급속한 증가세 중인 한국은 여전히 상당히 낮은 수준임.
- 주요 사례국의 실태와 비교해 볼 때 한국의 모성·부모휴가 수혜는 상당히 낮은 수준이고 앞으로 꾸준히 증가할 여지가 많으므로 지속가능한 재원 확보의 필요성을 확인해 주고 있음.

- 제도 변화 방향이 재정 지출에 갖는 시사점
 - － 아버지의 휴가 사용 지원을 확대함에 따라 정부의 재정 부담이 증가할 가능성이 있음.
 - － 부모 휴가 기간과 급여 조정이 재정 부담을 야기하므로 모·부성휴가 제도 본래의 정책의 효과나 목적 달성과 균형을 이룰 필요가 있음.
 - － 부모휴가 제도에 대한 재정 지출은 출산을 제고, 성평등, 가정 내 양육 분담 등 사회적 가치 실현에 기여하는 중요한 투자로 볼 수 있음.
 - － 이처럼 제도 변화를 통해 휴가 사용을 장려하는 동시에, 재정 지출의 측면에서도 이러한 정책의 효과를 지속적으로 모니터링하고 평가하여 경제적 타당성과 사회적 효용을 모두 달성할 수 있는 방안을 모색하는 것이 중요할 것임.

〈표 62〉 한국 모성부모휴가 수혜자, 급여액, GDP 대비 비중

연도	출산전후휴가		육아휴직					모성·부모 휴가 총급여액 (백만 원)	GDP (십억 원)	GDP 대비 비중 (%)
	수혜자 수 (명)	총급여액 (백만 원)	수혜자				총급여액 (백만 원)			
			전체 (명)	여성 (명)	남성 (명)	남성 비중 (%)				
2002	22,711	22,602	3,763	3,683	78	2.07	3,087	25,689	784,741	0.003
2003	32,133	33,522	6,816	6,712	104	1.53	10,576	44,098	837,365	0.005
2004	38,541	41,610	9,303	9,122	181	1.95	20,803	62,413	908,439	0.007
2005	41,104	46,041	10,700	10,492	208	1.94	28,242	74,283	957,448	0.008
2006	48,972	90,886	13,670	13,440	230	1.68	34,521	125,407	1,005,602	0.012
2007	58,368	132,412	21,185	20,875	310	1.46	60,989	193,401	1,089,660	0.018
2008	68,526	166,631	29,145	28,970	355	1.21	98,431	265,062	1,154,217	0.023
2009	70,560	178,477	35,400	34,898	502	1.42	139,724	318,201	1,205,348	0.026
2010	75,742	192,564	41,732	40,913	819	1.96	178,121	370,685	1,322,611	0.028
2011	90,290	232,915	58,134	56,732	1,402	2.41	276,261	509,176	1,388,937	0.037
2012	93,394	241,900	64,069	62,279	1,790	2.79	357,798	599,698	1,440,111	0.042
2013	90,507	235,105	69,616	67,323	2,293	3.29	420,248	655,353	1,500,819	0.044
2014	89,246	236,845	76,833	73,412	3,421	4.45	500,663	737,508	1,562,929	0.047
2015	95,259	259,011	87,323	82,452	4,871	5.58	619,666	878,677	1,658,020	0.053
2016	90,469	248,034	89,772	82,156	7,616	8.48	625,243	873,277	1,740,780	0.050
2017	81,708	243,399	90,110	78,068	12,042	13.36	680,430	923,829	1,835,698	0.050
2018	77,062	249,330	99,198	81,533	17,665	17.81	839,083	1,088,413	1,898,193	0.057

연도	출산전후휴가		육아휴직					모성·부모 휴가 총급여액 (백만 원)	GDP (십억 원)	GDP 대비 비중 (%)
	수혜자 수 (명)	총급여액 (백만 원)	수혜자				총급여액 (백만 원)			
			전체 (명)	여성 (명)	남성 (명)	남성 비중 (%)				
2019	74,095	269,686	105,165	82,868	22,297	21.20	1,058,853	1,328,539	1,924,498	0.069
2020	71,943	287,169	112,040	84,617	27,423	24.48	1,215,500	1,502,669	1,940,726	0.077
2021	71,330	290,571	110,555	81,514	29,041	26.27	1,297,525	1,588,096	2,080,199	0.076
2022	73,387	302,825	131,087	93,202	37,885	28.90	1,657,231	1,960,056	2,161,774	0.091

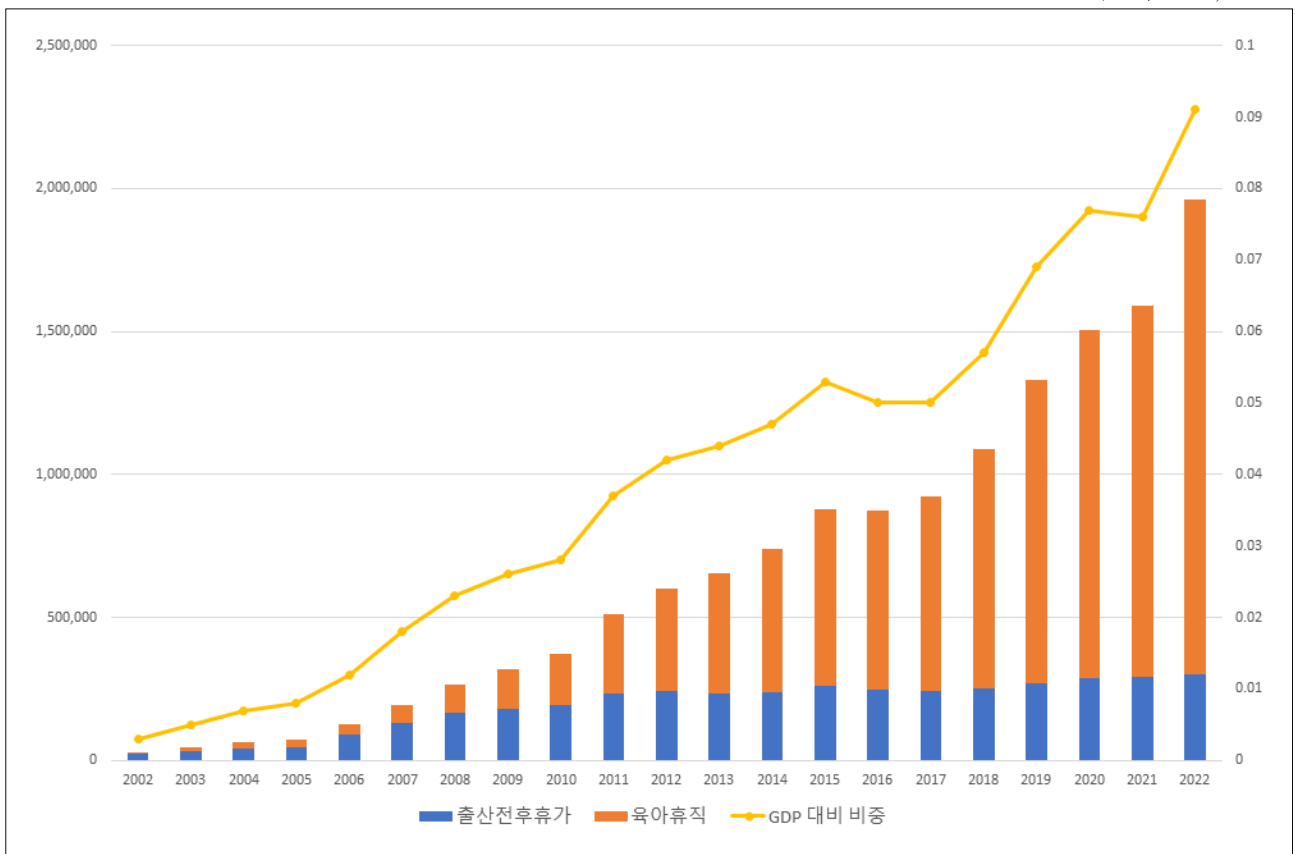
자료: 1. 고용노동부(2013), 2013년판 고용노동백서.

2. 고용노동부(2023c), 2023년판 고용노동백서.

3. 한국은행 경제통계시스템. 2.1.1.1. 국내총생산(명목, 원화표시). Available at: <https://ecos.bok.or.kr/#/SearchStat>

[그림 13] 한국 모성·부모휴가 총급여액과 GDP 대비 비중

(단위: 백만 원, %)



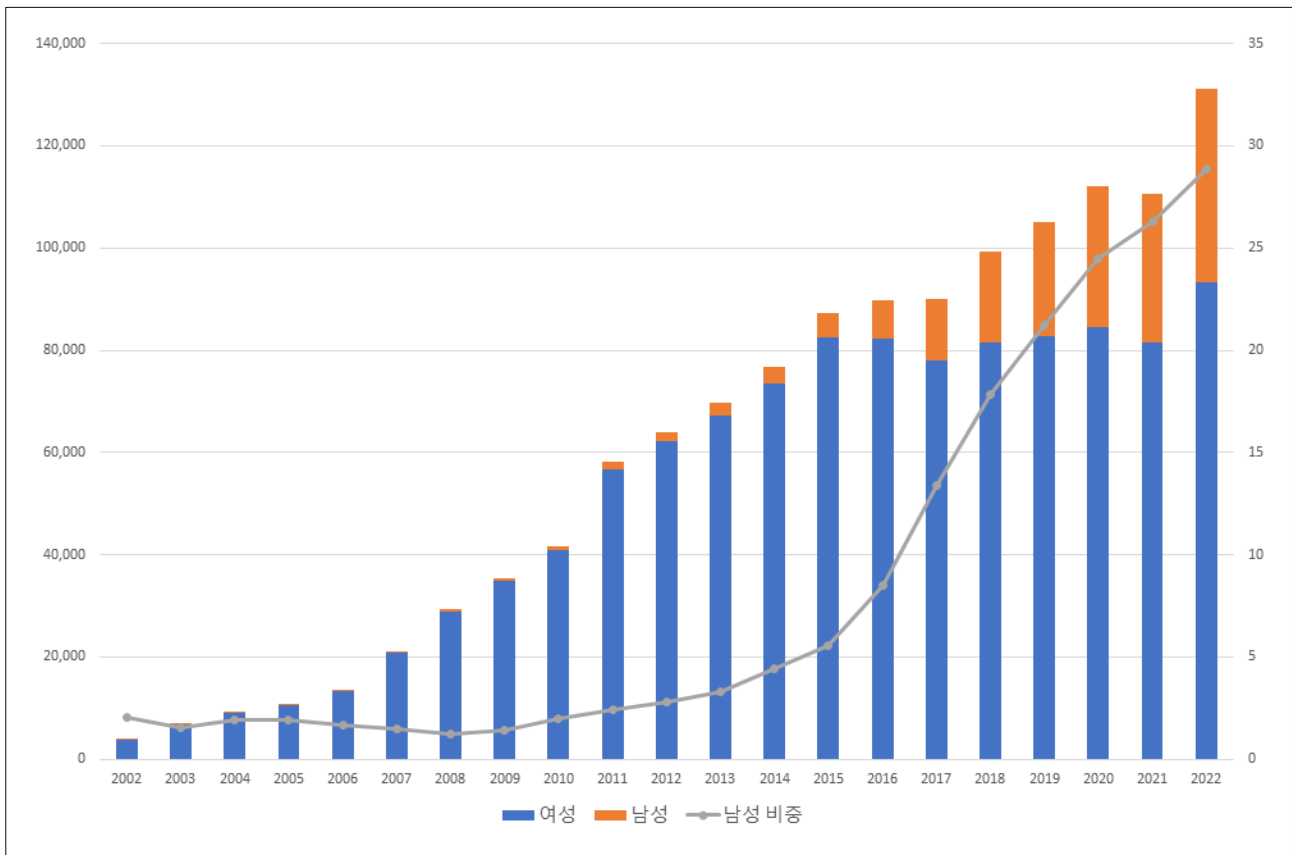
자료: 1. 고용노동부(2013), 2013년판 고용노동백서.

2. 고용노동부(2023c), 2023년판 고용노동백서.

주: 저자 계산

[그림 14] 한국 육아휴직 수혜자와 남성 수혜 비중

(단위: 백만 원, %)



자료: 1. 고용노동부(2013), 2013년판 고용노동백서.

2. 고용노동부(2023c), 2023년판 고용노동백서.

3. 한국은행 경제통계시스템. 2.1.1.1. 국내총생산(명목, 원화표시). Available at: <https://ecos.bok.or.kr/#/SearchStat>

주: 저자 계산

참고문헌

- 강민정, 김은지, 박수범, 권소영, 윤자영, 김근주. (2018). 차별없는 공정사회 구현을 위한 여성 일자리 정책 실행방안 연구: 모성보호제도. 고용노동부·한국여성정책연구원.
- 강민정, 김은지, 박수범, 권소영, 윤자영. (2019). 육아휴직제도 개편 방안. 한국여성정책연구원·저출산고령사회위원회.
- 고용노동부 (2013), 2013년판 고용노동백서.
- 고용노동부 (2023a), 모성보호제도 홍보용 리플렛 ('23.12).
- 고용노동부 (2023b), '고용노동부, 2024년부터 이렇게 달라집니다'
- 고용노동부 (2023c), 2023년판 고용노동백서.
- 김은정, 임지영, 박종서, 박명호, 노호창. (2022). 출산전후휴가 및 육아휴직제도 개편방안 연구. 한국보건사회연구원.
- 장지연·윤자영·신현구. (2013) 모성보호 사각지대 해소 및 고용효과 강화를 위한 모성보호제도 재설계방안 연구. 고용노동부·한국노동연구원.
- Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) (2017) International Review of Leave Policies and Research 2017. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A., and Moss, P. (eds.) (2018) International Review of Leave Policies and Research 2018. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) (2019) International Review of Leave Policies and Research 2019. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) (2020) International Review of Leave Policies and Research 2020. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) (2021) International Review of Leave Policies and Research 2021. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

- Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) (2022) International Review of Leave Policies and Research 2022. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) (2023) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Boyer, D. and Fagnani, J. (2023) ‘France country note’ , in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Bungum, B. and Kvande, E. (2023) ‘Norway country note’ , in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Canada ESDC (캐나다 고용사회개발부), Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2005/2006–2021/2022. Available at: <https://publications.gc.ca/site/eng/9.877708/publication.html>,
<https://publications.gc.ca/site/eng/9.505893/publication.html>
- Deven, F. and Moss, P. (eds.) (2005) International Review of Leave Policies and Research 2005. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Doucet, A., Lero, D.S., McKay, L., Mathieu, S., Ragued, S., Thompson, K. and Tremblay, D.-G. (2023) ‘Canada country note’ , in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Duvander, A.-Z. and Löfgren, N (2023) ‘Sweden country note’ , in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Fusulier, B., Mortelmans, D. (2023). ‘Belgium country note’ , in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Fusulier, B., Mortelmans, D. (2023). ‘Belgium country note’ , in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotic, I., and Macht, A., and Moss, P. (eds.) (2019) International Review of Leave Policies and Research 2019. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotic, I., and Kaufman, G., and Moss, P. (eds.) (2020) International Review of Leave Policies and Research 2020. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotic, I., Kaufman, G., and Moss, P. (eds.) (2021) International Review of Leave Policies and Research 2021. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotic, I., Kaufman, G., and Moss, P. (eds.) (2022) International Review of Leave Policies and Research 2022. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Lammi-Taskula, J., Miettinen, A. and Närvi, J. (2023) ‘Finland country note’ , in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Moss, P. (eds.) (2008) International Review of Leave Policies and Research 2008. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Moss, P. (eds.) (2009) International Review of Leave Policies and Research 2009. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Moss, P. (eds.) (2010) International Review of Leave Policies and Research 2010. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Moss, P. (eds.) (2011) International Review of Leave Policies and Research 2011. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Moss, P. (eds.) (2012) International Review of Leave Policies and Research 2012. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Moss, P. (eds.) (2013) International Review of Leave Policies and Research 2013. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Moss, P. (eds.) (2014) International Review of Leave Policies and Research 2014. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

- Moss, P. (eds.) (2015) International Review of Leave Policies and Research 2015. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Nakazato, H., Takezawa, J. and Nishimura, J. (2023) ‘Japan country note’, in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufmann, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- O’ Brien, M., Atkinson J., and Koslowski, A. (2023) ‘United Kingdom country note’, in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Rostgaard, T. and Ejrnæs, A. (2023) ‘Denmark country note’, in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- Schober, P., Blum, S., Reimer, T., Son, K. and Stertz, A. M. (2023) ‘Germany country note’, in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2023. Available at:
<https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

〈캐나다 퀘벡 주〉

- Institut de la statistique du Quebec (퀘벡통계청), Births and fertility rate by age group of mother, total fertility rate, and average age at childbearing, by administrative region, 1986-2022 and for Québec, 1961-2022. Available at: <https://statistique.quebec.ca/en/document/births-quebec>
- Parental Insurance Management Council (CGAP), 「Statistiques officielles sur les prestataires du Régime québécois d’assurance parentale」, 2006-2022. Available at:
<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-et-organismes/conseil-de-gestion-de-lassurance-parentale/statistiques>
- Statistique Canada, Estimations de la population (septembre 2023). Adapté par l’Institut de la statistique du Québec, Available at:
<https://statistique.quebec.ca/en/produit/tableau/population-of-quebec>
- Statistics Canada, Gross domestic product (GDP) by industry, provinces and territories: Interactive tool, Available at: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2019024-eng.htm>

<핀란드>

Kela (핀란드 사회보장공단), Maternity, paternity and parental allowances: Number of recipients and allowances paid out. Available at:

<https://tietotarjotin.fi/en/statistic/2859830/statistics-on-maternity-paternity-and-parental-allowances>

Statistics Finland, births. Available at:

https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/en/StatFin/StatFin__synt/statfin_synt_pxt_12dj.px/table/tableViewLayout1

<스웨덴>

Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Number of people who have received pregnancy allowance. Available at:

<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/gp-antal-mottagare-belopp>

Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Number of people who have received temporary parental allowance (including VAB). Available at:

<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/tp-antal-mottagare-belopp>

Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Number of people who have received parental allowance. Available at:

<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-antal-mottagare-nettodagar-belopp>

Försäkringskassan(스웨덴 사회보험청), Parents who shared the parental allowance equally according to education and income level. Available at:

<https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/statistikdatabas#!/bf/fp-40-60>

<덴마크>

Statistics Denmark, Parents leave before birth and during the child's first year of life by unit, entitlement, mothers education, fathers education and region. Available at:

<https://www.statbank.dk/BARSEL04>

Statistics Denmark, Parental leave (calculated after days of entitlement to benefits) by unit, benefit rights, leave, educational combination and region (DISCONTINUED). Available at:
www.statbank.dk/BARSEL01

Statistics Denmark, Social expenditure by measure and type of benefits. Available at:
<https://www.statbank.dk/ESSPROS1>

<독일>

Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online#astructure>
Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0103: Parental allowance recipient: Germany, years, gender, type of claim. Available at:
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0103&bypass=true&levelindex=0&levelid=1704533884904#abreadcrumb>

Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0109: Average expected duration of receipt of parental allowance: Germany, years, gender, type of claim. Available at:
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0109&bypass=true&levelindex=1&levelid=1703825066425#abreadcrumb>

Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0107: Average amount of parental allowance entitlement: Germany, years, gender, type of claim, employment. Available at:
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0107&bypass=true&levelindex=1&levelid=1703825066425#abreadcrumb>

Statistisches Bundesamt(독일연방통계청), 22922-0003: Parental allowance recipients by birth period: Germany, years, gender, employment. Available at:
<https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=22922-0003&bypass=true&levelindex=0&levelid=1704535669990#abreadcrumb>

<기타>

한국은행 경제통계시스템. 2.1.1.1. 국내총생산(명목, 원화표시). Available at:
<https://ecos.bok.or.kr/#/SearchStat>

OECD (2024), Fertility rates (indicator). doi: 10.1787/8272fb01-en (Accessed on 05 January 2024)

OECD (2024), Population (indicator). doi: 10.1787/d434f82b-en (Accessed on 05 January 2024)

OECD, Annual GDP and components – output approach. Available at:

<https://data-viewer.oecd.org/?chartId=346>

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022). World Population Prospects: The 2022 Revision, custom data acquired via website.

