



자유주의 정보 19-39

\*본 내용은 아래 기사 및 칼럼 내용을 요약 번역한 내용임\*

Shirley Svorny,

L.A.'s Feel-Good Plan for Paid Leave Won't Feel Nearly as Good When the Costs Pile Up

27 February, 2019

### 로스엔젤레스에서 시행하는 유급휴가 정책 'Feel good'은 그 비용을 생각하면 더 이상 '기분 좋은' 정책이라고 볼 수 없다

로스엔젤레스 시의원 누리 마르티네즈와 데이비드 류는 로스엔젤레스에 'Feel good'이라는 유급휴가 정책 도입을 주장하고 있다. 그러나 캘리포니아에서는 육아휴가나 출산휴가의 경우 18주 동안의 유급휴가를 이미 제공하고 있으며, 인당 70%까지 그 월급을 보장 받을 수 있고, 주당 1252\$의 상한액을 규정하고 있다. 캘리포니아 주 차원에서의 이러한 복지의 재원은 시민들의 수입에서 의무적으로 공제되며, 이러한 제도로 이익을 보는 당사자들뿐만 아니라 모든 납세자들이 함께 그 비용을 부담하고 있다.

시에서는 'Feel good'이라는 제도를 통해, 직원들이 육아 및 출산휴가로 보장받는 70%의 임금에 더하여 30%를 로스엔젤레스 내 기업체들이 부담하도록 할 예정이다. 데이비드 류는 이러한 정책이 기업들에게도 좋다고 말한다. 이러한 법을 통해 직원들의 생산성이 좋아지고, 이직률도 줄어들기에 기업들 입장에서도 이익을 볼 수 있는 제도라는 것이다.

하지만 이러한 것이 진정으로 기업들에 있어 이득이 되는 것이었다면, 기업들은 정부의 이번 규제안 없이도 이전부터 직원들에게 육아휴직을 제안했을 것이다. 그러나 해당법안의 시행 때문에 기업들의 부담이 과중해지면, 기업들은 경쟁력을 잃게 되며, 경제발전을 위한 노력도 제대로 할 수 없게 된다.

비록 'Feel good' 법안에 찬성하는 사람들은 아이가 부모와 함께 있을 수 있다는 것의 장점을 이유로 든다. 그러나 정부에서 기업들에게 의무적으로 직원들에게 30%의 임금을 제공하도록 강제한다면, 기업들은 직원들의 임금을 다른 부분에서 감면할 수밖에 없다. 그 예로 기업들은 병원비나 치과비와 같은 복지비용을 줄일 것이다. 아니면 연봉의 인상을 낮추는 것도 생각할 수 있다.

게다가, 높은 고용비용이 부담되면 기업들은 필요 노동력을 최소화하는 방안을 강구하는데, 자동화를 통해 직원들을 줄이는 것이 그러한 예이다. 결국 기업들이 이러한 방향을 추구할수록 노동력에 대한 수요도 줄어 실업이 증가한다. 더하여 손실분을 최소화하기 위해 기업들은 제품들의 가격을 올리고, 이러한 부담은 소비자들에게 고스란히 전이된다. 물론 이러한 부작용들은 지금 당장은 명확하게 보이지 않을 수 있다. 그러나 사람들은 결국 해당법안을 통해 얻는 이익 때문에 발생할 손해들에 대해 시간이 지나면 인지하게 될 것이다.

마르티네즈와 류는 저소득층 가족들이 70%의 임금만으로는 생활할 수 없기에 해당 법안이 더욱 필요하다고 말한다. 그러나 저소득층 가계에 대한 지원책들은 이미 존재하고 있다. 이들을 위해 연방정부 차원에서도 건강보험료 지원, 식비지원, 공공주택 지원 등 다양한 혜택안들을 운영하고 있기 때문이다.

결과적으로, 이 'Feel good'이라는 기분이 좋아진다는 정책은 이름에서부터 모순이 존재한다. 만약 로스엔젤레스 시민들이 해당 정책에 따른 비용들에 대해 충분히 인지하게 된다면, 더 이상 이 정책은 시민들에게 '기분 좋은' 정책으로 받아들여지지 않을 것이다.

번역: 이재기

출처: <https://www.cato.org/publications/commentary/las-feel-good-plan-paid-leave-wont-feel-nearly-good-when-costs-pile>