

건전재정포럼 제36차 정책토론회

세계 최저 출산율, 발상의 전환 필요하다.

일시 2023년 5월 8일(월) 14:30~17:00

장소 한국프레스센터 19층 국화실

주최  건전재정포럼

후원  ChosunMedia
조선일보

진행순서

* 사회: 이계민 건전재정포럼 운영위원 (前 한국경제신문 주필)

~ 14:30	등록 및 감염병 예방 조치
14:30 ~ 14:40	인사말 ◦ 최종찬 건전재정포럼 대표 (前 건설교통부 장관)
14:40 ~ 15:20	주제 발표 : 지금의 저출산 상황에서 벗어나려면 ◦ 최슬기 KDI 국제정책대학원 교수
15:20 ~ 16:20	지정토론 ◦ 노승은 경력단절여성 ◦ 최성균 한국사립유치원협의회 사무총장 ◦ 최종찬 건전재정포럼 대표
16:20 ~ 17:00	질의 및 종합토론

주제 발표

지금의 저출산 상황에서
벗어나려면

최 슬 기

KDI 국제정책대학원 교수

지금의 저출산 상황에서 벗어나려면

2023. 4.

최슬기



저출산 문제를 어떻게 보아야 할까?

- 대다수 청년세대에게 결혼과 출산은 절대적인 규범이 아니라, 선택의 문제
- 지금의 저출산은, 상당수 청년들이 여러 현실적 제약 때문에 바라는 시기에, 바라는 만큼 연애도, 결혼도, 출산도 선택하지 못하는 상황
- 이상적 상황과 현실 간의 간극 만큼, 청년세대의 어려운 현실을 보여주는 것. 따라서 지금의 저출산을 청년세대의 비명소리로 이해해야
- 국민의 기본권인 행복추구를 위해, 연애도 결혼도 출산도 바라는 만큼 할 수 있도록 국가는 제도개선 등 실질적 지원을 노력해야

헌법 제10조. 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다

청년세대는 얼마나 결혼과 자녀를 원하는가? 원하는 만큼 선택하고 있는가?

■ (결혼경험이 없는 25-49세 미혼남녀에게 물었습니다)

귀하는 결혼이 하고 싶으십니까?

분석대상을 연애중인 경우로 한정

	사례수	예 (%)	아니오 (%)
1차 조사 (2021.2)			
남성	475	65.5	34.5
여성	433	46.2	53.8
2차 조사 (2022.6)			
남성	458	65.7	34.3
여성	376	47.3	52.7

	사례수	예 (%)	아니오 (%)
	144	76.4	23.6
	162	67.3	32.7
	144	74.3	25.7
	133	66.2	33.8

자료: 코로나19시대, 한국인의 가족 및 결혼 가치관 조사, KDI국제정책대학원 인구정책실

미혼남성의 2/3, 미혼여성의 절반 가까이가 결혼을 하고 싶어했다. 연애 중인 경우에는 결혼이 하고 싶다는 비중이 크게 올라갔다. 특히 여성의 경우에도 연애 중인 경우에는 2/3가 결혼이 하고 싶다고 답했다

25~49세 한국인 성인남녀의 이상자녀수는?

	Obs.	평균	0 (%)	1 (%)	2 (%)	3 (%)
1차 조사 (2021.2)	2,000	2.05	6.10	10.55	61.40	21.95
2차 조사 (2022.6)	2,000	2.09	3.60	10.20	65.00	21.20

	Obs.	평균	0 (%)	1 (%)	2 (%)	3 (%)
기혼						
1차조사	959	2.18	2.29	9.18	61.94	26.59
2차조사	1,011	2.19	1.29	8.51	65.68	24.53
미혼 (비동거)						
1차조사	908	1.92	10.13	11.45	60.57	17.84
2차조사	834	1.96	6.47	11.99	64.15	17.39

자료: 코로나19시대, 한국인의 가족 및 결혼 가치관 조사, KDI국제정책대학원 인구정책실

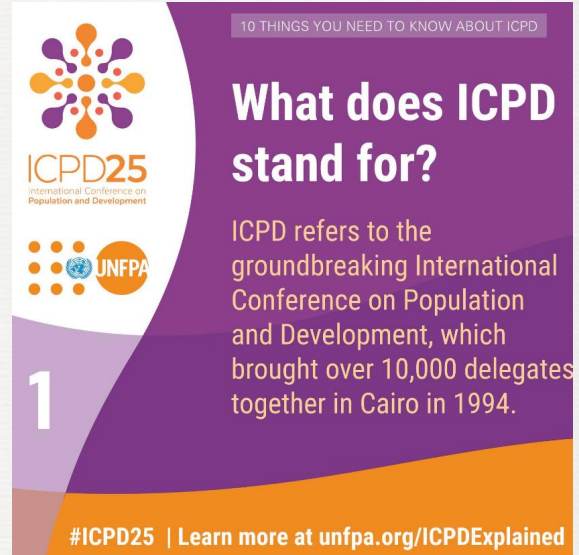
- 이상자녀수는 2명이라고 응답한 경우가 절반 이상
- 기혼자의 이상자녀수 평균값이 미혼자의 경우보다 조금 더 크지만,
- 비동거 중인 미혼자 만으로 한정해도 이상자녀수 평균값은 2명 가까이를 기록

❖ 현실적 어려움 때문에 원하는 만큼 출산을 하지 못하고 있는 상태

저출산 정책의 필요성

국민에게 출산은 의무가 아닌 권리.
국가는 이러한 국민의 권리를
실질적으로 보장하기 위해 노력할
의무가 있다

- 1994년 카이로 국제인구개발회의에서 출산을 기본적 인권으로 결의.
- 특히 여성의 자기결정권을 그 중요한 요소로 인식. 이후 출산을 개인의 권리로 보는 것은 국제인구학계의 보편적 이해
- 현재의 초저출산은 "원하지 않은 선택"



기존의 접근방식은 달라져야 한다

저출산고령사회기본법 중에서

제5조 (국민의 책무) ①국민은 출산 및 육아의 사회적 중요성과 인구의 고령화에 따른 변화를 인식하고 국가 및 지방자치단체가 시행하는 저출산·고령사회정책에 적극 참여하고 협력하여야 한다.

제7조의2 (인구교육) 국가 및 지방자치단체는 국민이 저출산 및 인구의 고령화 문제의 중요성을 이해하고, 결혼·출산 및 가족생활에 대한 합리적인 가치관을 형성할 수 있도록 하는 인구교육을 활성화하여야 하며, 이에 필요한 시책을 강구하여야 한다.

- 저출산 문제는 국민의 책무인가 권리인가?
- 제도개선이나 실질적 지원 없는 출산 장려는 반감만 초래
- 청년세대, 특히 젊은 여성을 도구적으로 바라보는 시각에 바탕을 둔 정책은 반감만 불러올 뿐 정책효과를 기대하기 힘들다

지난 17년간 저출산 대응 예산에 332조(2006~2022), 그런데 효과는?

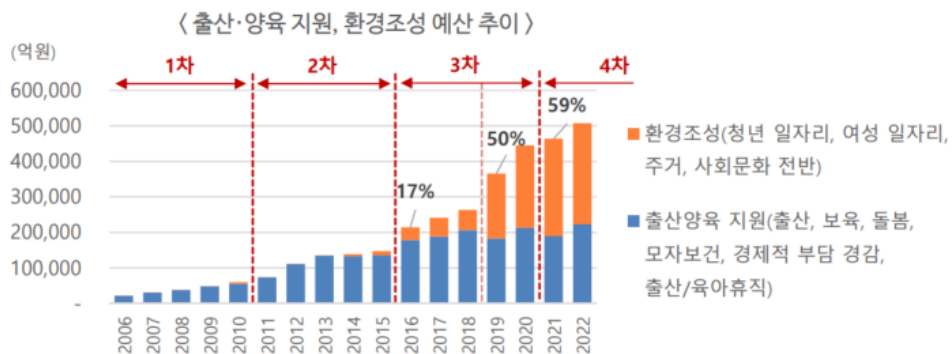
	예산 규모(조원)	GDP 대비 비율	출생아수	합계출산율
2015	14.7	0.89	438,420	1.239
2016	21.4	1.23	406,243	1.172
2017	24.1	1.31	357,771	1.052
2018	26.3	1.39	326,822	0.977
2019	36.6	1.90	302,676	0.918
2020	44.4	2.29	272,337	0.840
2021	46.7	2.25	260,562	0.810
2022	51.7		249,031	0.78

출처: 대응예산 규모는 저출산·고령사회위원회 제출자료를 바탕으로 국회예산정책처에서 작성. 출생아수, 합계출산율은 통계청 출생·사망통계 보도자료. 형태는 발표자가 재작성

저출산에 대응하는 예산 규모는 2016년부터 빠르게 증가하고 있으나, 출생아수와 합계출산율 모두 하락세가 심화되고 있는 상황. 보다 효과적인 정책 수립이 필요

2023.4.25. 국회 국가현안 대토론회 국회예산정책처 발표자료

구분	대상	주요 지원내용
출산·양육 지원	아동 양육가구	출산, 보육, 돌봄, 모자보건, 경제적 부담 경감, 출산/육아휴직
결혼·출산을 위한 환경조성	청년(신혼부부), 여성, 사회전반	청년 및 여성 일자리, 주거, 사회문화 전반



자료: 저출산·고령사회위원회 제출 자료(예산기준)를 바탕으로 국회예산정책처에서 구분 및 작성

일자리 주거 등 전반적인 청년 지원정책은 급증했는데 무엇이 문제였는가
출산양육지원은 소폭 증가세

저출산 정책의 방향은?

- 청년이 원하는 일자리, 주거는?
 - 복지 정책 이전에 노동시장, 주거시장 정책이 제대로 추진되어야
- 출산, 양육 지원 정책은?
 - 실질적 지원을 강화해야
 - 체감도가 높아야
 - 정책대상자라면, 그 대다수가 혜택을 입고, 그 크기도 상당해야
- ❖ 갖가지 제한으로 정책대상자를 축소하고(소득제한, 자녀수 제한, 자녀연령 제한 등), 사각지대가 넓으면(비정규직, 자영업 등) 효과를 기대하기 어려움. 현재의 저출산 상황은 특정 지점의 문제가 아니라 결혼, 출산(첫째아부터 다자녀까지)의 전반적인 과정 전체에서 문제가 발생 중
- ❖ 변화를 느끼기 어려울 정도로 조금씩 변화하는 방식으로는 청년의 생각과 행동이 달라지기 어려움. 체감할 수 있는 정책 변화가 필요

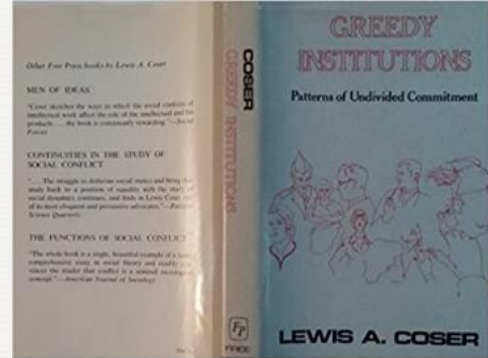
저출산 정책의 방향

- 청년세대의 부모됨 역량을 증진시킬 수 있도록 제도개선과 지원이 필요
 - 자녀를 출산하고, 부모로서 자녀를 양육할 수 있는 역량 강화 필요
 - 자녀양육은 부담이지만 동시에 기쁨의 원천
 - 정부가 부모역할을 대신하는 것은 가능하지도, 바람직하지도 않아
 - 정부는 규제나 의무화보다는 정책방향이 합리적인 선택사항이 될 수 있는 방안을 찾아야 (Nudge정책)
 - “미래를 (배우자, 자녀와) 함께 살아볼 만하다”라는 생각이 들도록, 청년들이 자신감(역능감)을 가질 수 있도록 환경을 조성해주는 정책 필요

부모됨 역량 강화 방안: 아빠들의 육아참여

■ 아빠들의 육아참여

- 주 양육자를 엄마 한사람에서 아빠까지 두사람으로 확대; 독박육아 깨트리기
- **일가정 양립의 어려움을 함께 공유하기**



- 일과 돌봄을 함께 하다보면 충돌이 발생
- 우리나라의 현실은 일가정 양립이 어려워서 일을 포기하거나(경력단절), 출산을 포기하는(저출산) 파괴적인 상황.
- 저출산을 벗어난 선진국들은 이 두가지 역할 수행의 결과가 파괴적이지 않음
- 어려움이 사회적 약자인 특정 집단(여성)을 중심으로 존재할 경우 문제 해결이 되지 않음. 모두의 문제로 전환되어야 역할충돌을 감내할 수준으로 사회가 변화가 가능

독일의 성공사례

Germany's fertility rate hits 43-year high

But women in Germany are still not having enough babies to ensure the total population stays constant. The new figures do however put Germany near the European average.



Germany in 2016 recorded its highest fertility rate since 1973, the Federal Statistics Office reported on Wednesday.
출처: <https://www.dw.com/en/germanys-fertility-rate-hits-43-year-high/a-43163756>

연도	합계출산율
2021	1.58
2020	1.53
2019	1.54
2018	1.57
2017	1.57
2016	1.59
2015	1.50
2014	1.47
2013	1.42
2012	1.41
2011	1.39
2010	1.39
2009	1.36
2008	1.38
2007	1.37
2006	1.33
2005	1.34
2004	1.36
2003	1.34
2002	1.34
2001	1.35
2000	1.38

출처: 독일 연방통계청 (Statistisches Bundesamt)

■ 독일 출산율의 회복 요인

- 이민자의 높은 출산율
- 2010년대 독일경제의 성장
- 성평등의식의 확산 <<< 아빠들의 육아참여 <<< 육아휴직 제도의 변화
- 2006년도에는 3.5%에 불과했던 남성 육아휴직사용자 비율이 2014년도에는 34%로 증가 (남성육아휴직할당제 도입)

아빠라는 정체성은 잘 형성되고 있는가?

■ 역할 정체성 이론

- 역할 전이기에 새로운 정체성을 형성하려면 최소 수준 이상의 물리적 접촉의 시간을 확보하고 이를 직접 경험할 필요가 있다 (Stets & Burke 2000)

■ 출산이라는 사건만으로 아빠라는 정체성(새롭게 만들어진 영역과 그 영역에 걸맞는 역할 정체성)이 형성되는 것이 아니다

- 여성의 경우는 출산을 직접 경험하고 산후조리와 신생아 육아기를 거치면서 모성이라는 새로운 역할(Role)을 경험하고, 태도(Attitude)를 형성하며, 관계(Relation)를 재구축하게 됨. 이를 통해 '엄마' (전업맘의 경우)로, 혹은 '엄마노동자'(워킹맘의 경우)로 자신의 정체성을 재구성하는 것이 용이

■ 한국의 아버지?

"... 저기 걸어가는 사람을 보라 나의 아버지, 혹은 당신의 아버지인가? 가족에게 소외받고 돈벌어 오는 자의 비애와 거대한 짐승의 시체처럼 껍질만 남은 권위의 이름을 짊어지고 비틀거린다.

집안 어느 곳에서도 지금 그가 앉아 쉴 자리는 없다.
이제 더 이상 그를 두려워하지 않는 아내와 다 커버린 자식을 앞에서
무너져가는 모습을 보이지 않기 위한 남은 방법이란 침묵뿐이다.

우리의 아버지들은 아직 수줍다.

그들은 다정하게 뺨을 비비며 말하는 법을 배운 적이 없었다..."

출처: Next 1집. Home. <아버지와 나> 중에서

육아휴직 제도는?

- 육아휴직은 일가정 양립이 어려운 시기에 잠시 일터를 떠나 돌봄에 집중할 수 있도록 하고, 다시 원자리에 복귀할 수 있도록 하는 제도
- 자녀 출산으로 만들어진 새로운 환경에 적응하고, 이에 맞춰 새로운 역할을 습득하게 해주는 시간을 제공하는 제도
 - 보편적으로, 엄마뿐 아니라 아빠에게도 육아휴직이 필요한 이유
 - 흔히들 남자들이 집안일을 도와준다고 말하는 것은 이러한 경험시간이 부족이 역할수행을 보조자로서만 기능하게 만들기 때문
- 하지만, 육아휴직 기간 중 당사자는 경력단절과, 소득감소를 경험. 기업에서는 업무자 공백이나, 대체자 고용시 추가 비용이 발생
 - 육아휴직자에 대한 차별적 시각 발생 가능
 - 보편적으로 육아휴직이 사용될 경우에는 차별 최소화

육아휴직의 효과 Brighthouse & Wright 2008

- 부정효과. equality-impeding policies
 - Unpaid, Mothers-only
- 긍정효과. equality-promoting policies
 - Paid, create incentives for men to get involved in caregiving activities
- ❖ 우리나라는 육아휴직의 소득대체율이 높지 않고, 여성 중심으로 육아휴직이 이루어지고 있음
 - 통상임금 80% 지급. 하지만 최대 150만원 한도
 - 2023년도 적용 최저임금 시급 9,620원을 월급으로 환산하면 2,010,580원
 - 2021년 감사원 자료에 따르면, 2019년 기준 육아휴직의 임금대체율은 통상임금 대비 45.6%에 불과
 - 광범위한 사각지대의 존재
 - 소득대체율 상향(한도 대폭 상향)이 필요하지만, 그 이전에 대기업/공공기관 중심의 육아휴직 사용을 보편화하는 것이 필요
- ❖ 지금은 육아휴직의 긍정 효과를 기대하기 어려운 상황
 - ❖ 한사람의 백걸음보다, 백사람의 한걸음씩이 중요한 시점
 - ❖ 육아휴직이 남녀 모두에게서 보편적으로 중소기업에서도 사용되도록 정책 재설계 필요

대다수 남성들이 육아휴직을 경험하게 하려면?

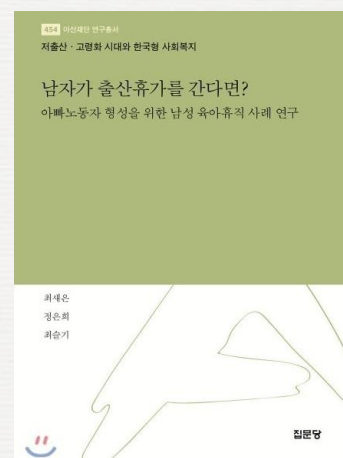
- 육아휴직보다는, 출산휴가를 활용하는 것이 어떨까?
 - 엄마는... 출산전후휴가. 여성은 출산을 전후하여 90일간 유급휴가
 - 아빠는... 배우자출산휴가. 유급 10일
 - 출산의 주체를 여성(엄마)으로만 생각하는 것은 낡은 사고방식
 - 출산의 주체를 남성(아빠)으로도 확장 필요
 - 출산을 생물학적인 사건으로만 보는 것이 아니라, 출산을 통한 새로운 관계 및 역할 형성이라는 사회적 사건으로 본다면, 남성도 출산의 주체가 될 수 있음
 - 아빠도 출산휴가를 한달 이상 길게 갈 수 있다!!!
- 남성 육아휴직 할당제/의무화 방식은 청년 남성들의 협조를 얻기 어려워
 - 의무를 부과하기 보다는 권리로 접근 필요
- 현행 육아휴직제도는 그대로 유지 및 강화

정책제안: 아빠출산휴가 30일 도입

- 육아휴직이 아니라 출산휴가의 형태로
 - 휴직이 선별적이라면 휴가는 보편적 / 휴직보다는 휴가가 권리로서 인식하기 쉬워
 - 자녀출산 시점부터 한달 이내에 쓰기 시작
 - 출산초기가 가장 도움이 절박한 시기 / 변화된 상황에 맞춰 새로운 규칙이 만들어지는 시기
 - 휴가기간은 최소 한달
 - 아빠라는 역할에 익숙해지는데 필요한 최소일자
 - 복귀 후 긍정효과가 지속될 수 있는 최소일자
 - 대체자 없이 업무공백을 버틸 수 있는 최대일자의 점점
 - 다들 바쁘게 일하는 한국적 현실에서 한달 휴가도 어려운 직종이나 업무도 존재,
 - 하지만 출산시기는 대략 예측 가능하므로 미리 준비한다면 상당수 한달은 가능, 향후 확대 기대
 - 100% 임금 보전되어야; 통상임금 100%, 상한 5백만원; 전액 정부 재정지원
 - 소득감소 없어야 대다수가 사용 가능 / 다수가 사용해야 조직문화가 변화
- 가정에서 돌봄문화, 일터에서 조직문화가 변화하는 시작점으로 기대

아빠 출산휴가 한달의 기대효과는?

- 역할변화: 일터와 가정 두 곳 모두에서
- 태도변화: 일터와 가정 두 곳 모두에서
- 관계변화: 일터와 가정 두 곳 모두에서
- 장기 지속효과
- 이를 통하여 일터와 가정에서 역할 충돌 약화
 - 여성 경제활동참가율 제고
 - 출산율 제고



남성 육아휴직 1개월 사용자 인터뷰 결과

■ 가정내 변화: 1단계, 역할의 변화

- 육아휴직 한달기간 동안, 하루 24시간을 온전히, 직장에서 벗어나 가정에 전념한 채로 주양육자로서 경험
- 출산직후 산후조리 시기에는 엄마의 육아와 가사 참여에 물리적 제약이 있음. 특히 큰아이가 있을 경우 주양육자로서 아빠의 역할이 중요
- 가사와 육아에 필요한 기본기술 습득. 아빠도 주양육자로서 자신감 확보

이게 육아라는게 발을 한 발 같이 (일단) 들여놓으면 '나는 안돼!' 라고 할 수 없잖아요. 밖에서 바라보는 것과는 다르게 내가 한달 같이 살아보면 '와 이게 그런거구나!' 하고, 나몰라라 할 수가 없게 되는거죠. 이게.. 아예 몰랐으면 '나도 회사에서 상당히 힘들게 살고있다!' 그런 얘기를 할텐데, 근데 그걸(육아도 힘들다는 것) 아니까.. (첫 아이 백일 경부터 아내 출산휴가 중 휴직)

육아휴직 전까지는 제가 애를 24시간 케어해 본적이 없어서 얘기를 케어할 수가 없었니까 '내가 못하는 영역. 할 수 없는 영역' 이 되는 거죠. 애 기저귀도 제대로 못 갈고 애 목욕이야 시켰지만 애기 밥 먹이고 트름시키는 것 사소한 것 하나하나까지 제가 할 수가 없으니, 주 양육자로서의 책임을 못 느끼게 되는데... (육아휴직 후에는) 절대적인 시간 자체가 늘어나게 되니까 할 수 있는 바운더리가 조금씩 늘어나게 되는거죠. ... '아 나도 주 양육자가 될 수 있겠다'라는 생각을 가지고 얘기를 챙기게 되고, 자신도 생기고 그렇게 된 것 같습니다.

남성 육아휴직 1개월 사용자 인터뷰 결과

■ 가정내 변화: 1단계, 역할의 변화

- 주어진 역할은 복직 후에도 유지되어 가사와 육아에 지속적으로 참여

제가 원래 돌봐야 하는게 몸에 베어있다가. 한 달이면 몸에 베잖아요. 그리고 끝나잖아요. 그러면 하고 나서도 계속 하고 있는 것 같아요. 그래서 집에 가면 잠깐 회사 갔다가 집에서 육아휴직 기간에 애를 케어했던 것처럼 하고, 회사에 왔어도... (둘째 출생 한 달부터 아내 출산휴가 중 휴직)

회사에 있는 시간에 조금 더 회사에 집중해서 뭘 하게 되고요. 집에 있는 시간에 조금 더 집에 집중해서 하게 되는 것 같아요. 예를 들면 6시에 일어나서 집안 청소를 한 번 해요. 옛날 같았으면 그냥 자죠. 애가 아침에 기어다닐텐데 바닥에 먼지가 있으면 애 몸에 안 좋을 것 같다는 생각에 시간이 정 안되면 일찍 일어나서 청소를 한 번 하고 나와요. (첫째 백일 경 휴직, 아내 육아휴직 중 휴직)

남성 육아휴직 1개월 사용자 인터뷰 결과

■ 가정내 변화: 2단계, 태도의 변화

- 가사 및 육아 노동의 필요성 및 어려움 인식. 아내의 상황에 대한 이해 증진
- 아버지 역할에 대한 인식 변화
- 가사와 육아에 보조자가 아닌, 주책임자로서 적극적으로 참여

저도 술을 좋아해서 일주일 평일 5일중에 4일정도를 술을 마시고 들어가고, 집안일은 내가 잘 못하고 와이프가 챙겨서 하니깐 '집에서 여자가 하는 것' 이라고 생각을 했었는데, 일단 와이프 하고는 내가 집에 늦게 들어가면 내가 애를 못 재우고 샤워를 못해 주고를 떠나서, (와이프가) 진짜 몸이 녹초가 되어서 집에 들어갔는데 아이랑 놀아주고 먹이고 씻기고 재우고 하는 과정 자체가 힘든 것을 알게 되는 거죠. 이게 와이프가 독박 써서는 안되는 일이다. 독박을 씌우면 부부관계가 정상적으로 유지되지 않겠다는 생각이 들죠. (첫 아이 10개월 경 • 아내 육아휴직)

사실 이렇게 온전히 가족들한테 투자 할 수 있는 시간이라는게 휴일은 되게 짧고 이벤트성이 많아요. 근데 생활을 함께 할 수 있는 계기가 주어진다라는 부분에 있어서는 이걸 돈으로 살 수 없죠. 이런 부분에 있어서 같이 공감해보고 와이프의 일을 도와준다는 생각으로 돈만 벌어드주는 기계가 아니라 가족 구성원으로 느낄 수 있는 기회를 삼으라고 이야기를 하죠. (둘째 출산 직후 • 아내 산후조리원에 있을 때 휴직)

남성 육아휴직 1개월 사용자 인터뷰 결과

■ 가정내 변화: 3단계, 관계의 변화

- 자녀와 애착관계 형성, 동시에 자녀도 아빠에 대한 선호도 증가
- 자녀에 대한 이해도 증진: 자녀의 소소한 특성 하나하나에 대한 이해를 바탕으로 애착관계 형성

(아기가) 되게 좋아하거든요. 늘 보면, 막 웃고... 친밀감이 어쨌든 아기도 처음 봤을 때는 어색할 수 있고, 저도 아빠라는 역할이 처음 생김 거니까 어색할 수 있는데 어쨌든가 초반에 한 달을 같이 24시간을 계속 붙어있기 때문에 좀 더 친밀감, 유대감이 빨리 형성되지 않았을까 하는 생각을 해요. (첫아이 출생 2주 후 • 아내 산후조리원 마지막 주부터 휴직)

첫째는 주말 때 제가 문화센터를 다니곤 했는데 아빠라면 그렇게 싫어했어요. 엄마 데리고 오라고 해서 문화센터에는 부모 중 한 명만 데리고 들어갈 수 있는데, 제가 데리고 가더라도 애가 너무 우니까 와이프랑 바통 터치하고 그랬었는데, 둘째는 전혀 그런 게 없어요.

(자녀의) 캐릭터에 대해서 더 잘 알게 되죠. 애 성향이 어떻구나 성격이 어떻구나라는 부분을 예전에 와이프가 얘기하면 사실 공감이 잘 안됐어요. 사람들마다 누군가를 보는 시각이 다르니 우리 와이프만의 시각인가보다 생각했는데 그런 부분도 좀 공감하게 됐어요. (둘째 출산 직후 • 아내 산후조리원에 있을 때 휴직)

육아휴직 가운데 애들을 관찰하고 애가 어떠한 아이 구나 어떻게 사는 구나를 그런 것들을 제대로 볼 수 있는 시간이 육아 휴직 그 한달이었던 것 같아요. (둘째 출생 한 달 • 아내 출산휴가 중 휴직)

남성 육아휴직 1개월 사용자 인터뷰 결과

■ 가정내 변화: 3단계, 관계의 변화

- 부부관계의 발전: 출산과 양육을 함께 경험하면서 부부공동체의 결속 강화.
- 자녀를 중심으로 노부모와 관계 접촉도 증가 및 발전
- 지역사회 육아공동체 형성

"(아내가) 아기를 보는 데에서 오는 행복감을 한 번도 느낀 적이 없었다"라고 하더라고요. 근데 제가 휴직을 하고 애기를 같이 보고 주 양육자에 대한 부담에서 조금 벗어나니까 그 때서야 행복감을 느낄 수 있었다라고 애기를 했던 것이 기억에 남습니다."

저도 육아휴직을 하고 아이를 보는 것이 얼마나 힘든지를 알고 있는데, (와이프는) 복직하기 전이라서 아이와 함께하는 시간이 훨씬 더 길잖아요. 그렇다보니 본인이 힘든 것을 많이 얘기하죠. 아까 얘기한것도 제가 공감이 되니까 퇴근하고 나서 와이프와 얘기하는 시간에 와이프의 말에 더 맞장구를 쳐 줄 수 있게 된 것 같고... (첫 아이 출생 2주 후 • 아내 산후조리원 퇴원 무렵 휴직)"

어떻게 하다보니까 저희는 그 단지에 같이 살고있는 사람들 끼리 조금 친하게 잘지내서 그래서 아빠는 아빠들끼리 볼 때도 있고요, ... 가끔씩 엘리베이터 탈 때 옆 집에가 제 손잡고 따라와서 놀다가라고 그래요. 안오냐고! 너무 신나게 잘 노니까 괜찮다고. 두 시간 있다가 내려오고 그런 경우도 있고, (첫째 11개월 • 아내 복직 직전에 휴직)"

남성 육아휴직 1개월 사용자 인터뷰 결과

■ 일터에서 변화: 1단계, 역할의 변화

- 비록 한달간의 짧은 기간이지만 경력단절을 경험
- 과거에는 육아휴직이 주로 여성만의 일이었다면 남성도 자녀가 태어나면 경험하게 되는 보편적인 일로 변화
- '아빠노동자'라는 정체성 형성

처음에는 저도 그렇게 생각했거든요. 여성들이 육아휴직이면 '큰일났다 그 일을 누가해' 했는데 당연한 것 같아요."

◁
 지금은 또 남편 육아휴직도 부장 차장급도 가기 때문에 당연한거거든요. 특별히 설명할 필요가 없어요... (중략) .. 완전 보편화 됐고... 제가 남성 육아휴직 상대로 하는 Daddy school 강의를 갔더니 옛날에 제가 모셨던 부장님도 오셨더라고요. 셋째 낳아서 오셨다고. 이번에 갈 거라고... (웃음) 깜짝 놀랐습니다. (둘째 6개월경, 아내 복직 후 휴직)"

남성 육아휴직 1개월 사용자 인터뷰 결과

■ 일터에서 변화: 2단계, 태도의 변화

- ‘엄마노동자’에 대한 이해도 증진. 이를 바탕으로 여성에 대한 배려 강화
- 기존 성별 고정된 역할 관념에서 벗어나, 부모역할을 배려하는 문화 형성
- 자녀출산과 부모역할이 갖는 긍정적 외부성(Positive Externality)을 인식하고 동시에 이를 위한 부담을 조직 전체가 분담하는 기업문화 형성

제가 육아휴직을 다녀왔더니 과거에 애기엄마들한테 배려해줬던 것처럼 나한테 배려해주신다는 느낌을 받았거든요. 그래서 제가 이 제도가 도입 되서 신기하게 느꼈던 것 중에 하나거든요. 그리고 나 또한 (예를들면) 제가 예전에 프론트에서 근무했을때는 아이가 있으신 여자 선배들은 9시에서 6시로 일하고 집에 가려고 하면 상대적으로 제가 야근을 더 하게 되는거예요. 그러면 속으로 ‘저 사람들은 왜이렇게 이기적이지?’ 라고 생각을 했었어요. 그런데 그러고 나서 오피스로 옮기고, 오피스에서 일을 하다보면 애기가 있으신 분을 회사에서 배려해주는 분위기가 있을 때 “왜 그렇게 까지 배려를 해줘야하나?” 라고 생각했는데 제가 다녀오고 나니까 더 배려해줘야 한다. 이 상황에서 여자가 맞벌이 하려고 나와있으면 이게 장난이 아니구나를 느끼니까 나 또한 과거에 가지고 있었던 생각을 고쳐 먹게 되더라고요. (첫째 백일 경 휴직, 아내도 육아휴직 중)

남성 육아휴직 1개월 사용자 인터뷰 결과

■ 일터에서 변화: 3단계, 관계의 변화

- ‘사내 육아공동체 형성 가능성 (아빠들끼리 육아정보 공유)
- 회사에 대한 애사심 증대 (회사로부터 배려받는다는 고마움 표시)

회사에서 몇 번 마주쳤던 분이 있는데, 왔다갔다 내 또래라는건 알고 있었는데 거기서(대디스쿨) 만났어요. ‘아 저 사람도 또래의 애를 낳았구나!’ 했는데... 어느 날 나중에 같이 교육을 하게 됐는데 혼자 멍뚱뚱 서 계시길래 다가가서 “애가 아들이예요 딸이에요? 딸이에요? 좋으시겠다” 이런 애엄마들이나 할 법한 대화를 (우리가) 서로 하고 있게 되더라고요. 그러면서 연락처를 주고받았는데 이렇게(대디스쿨) 없었으면..5년동안 얼굴만 보고 인사는 안 했던 사람이라도 말을 하게 되더라고요. (첫째 백일 경 휴직, 아내도 육아휴직 중)

(제가 아이랑) 어린이집 가게 되면서 좋았던 점은 뭐냐면 같은 회사에 계신 선배님이라던지 제 동기라던지 두 분 정도 몇 분 있다보니까 오며가며 거기서 좀 보게 되고. 아침에 출근할 때 ‘어 안녕’, ‘어 안녕’이라면서...(중략)... 이게 참 좋은 기분이 들더라고요. (중략).. 오늘 힘들어 보이신다, 잠을 못 잤다. 이렇게 말하면서 공감하고 이런 것이 너무 좋아요. (첫째 11개월때 휴직, 아내도 육아휴직 중)

부모됨 역량강화; 근로시간 단축/ 돌봄 참여 시간 확보

- 장시간 근로에서 벗어나 근로시간 단축 필요
- 시간주권 확보 필요; 스스로 선택할 수 있도록
- 초등학교 정규수업 후 돌봄서비스도 필요하지만, 부모들이 원하는 것은 스스로 돌볼 수 있는 시간을 갖는 것
- 돌봄을 맡기다보니, 육아비용이 증가

	늘봄학교 7~9시	정규수업 9~13시 (14시, 15시)	늘봄학교 13시(14시, 15시)~17시		17시~20시
1~2학년			오후돌봄 + 맞춤형 프로그램		
3~4학년	아침돌봄	교과·창체 수업	방과후	틈새돌봄	방과후
5~6학년			방과후	틈새돌봄	방과후
					저녁돌봄

<참고자료>

한국 아빠들은 불가능한 아이들 축구 코치 되기

[지극히 주관적인 미국 적응기] 유소년 축구클럽에 입문하다

18.05.19 11:39 | 최종 업데이트 18.05.19 11:39 | 글: 박보경(clara) | 편집: 최은경(nuri78)

- 축구 클럽에 가입했다. 운영 방식은 매우 단순하다. 남녀 불문, 나이와 거주 지역이 비슷한 아이들 7, 8명을 한 팀으로 묶는다. 시즌별 \$150을 낸다. 그 돈으로 유니폼을 맞추고, 클럽 운영 경비로 사용된다. 한 시즌은 8주로 구성되고 각 팀 별로 일주일에 두 번씩 모인다.
- 이 모든 게 \$150로 다 충당이 될까? 코치, 각 팀의 매니저, 심판, 운영위원 등이 모두 아이들의 부모였다. 즉, 자원봉사가 이 클럽을 운영하는 핵심 요소인 것이다. 아무래도 축구이다 보니 엄마보다는 아빠들의 자원활동이 확실히 많았다.
- 평일 한 차례 진행되는 연습은 보통 오후 5, 6시에 시작한다. 운동장에 5시까지 나오려면 코치 아빠는 회사에서 5시 전에는 출발해야 할 것이다.



https://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002432933&PAGE_CD=N0006&utm_source=naver&utm_medium=newsstand&utm_campaign=top1&CMPT_CD=E0026&fbclid=IwAR0pw2IL-wa7PM0JA594p0_LizVf9F4qa3-8zycAfjKJeWaPphB5TiiM4

일가정을 양립하게 하려면

- 두 영역간 경직성 완화가 필요
 1. 영역간 투과성(permeability) 제고 (일터에서 가정사를, 가정에서 업무를 볼 수 있도록 하는 것)
 2. 영역간 유연성(flexibility) 제고 (일터에서 가정으로, 가정에서 일터로 변환이 용이하게 하는 것)
 3. 영역수호자(Border Keeper)의 역할에 개입 (일터와 가정에서 공동 영역관리자로서 주관할 수 있어야)
- 유연근무제
 - 통상의 근무시간 근무일을 변경하거나 근로자와 사용자가 근로시간이나 근로장소 등을 선택 조정할 수 있게 하는 것
 - 근로시간/ 근로장소/ 근무량/ 근무연속성을 조정하는 것
- 유연성만으로 충분한가?
 - 불규칙하거나 잦은 야근/특근 보다는 정시퇴근이 더 중요하지 않나?
 - 시간주권의 강조 필요; 내가 일하는 시간은 내가 정한다

시차출퇴근제 + 30분 점심시간 + 일일 7h50m 근로

- 8~12시 근무, 12시~12시반 점심, 12시반~4시/20분 근무(4시/20분 퇴근)
 - 시차출퇴근제 (이미 도입되어 있음)
 - 점심시간 선택 가능(30분~1시간 30분), 유럽은 상당수 나라가 점심 30분
 - 근로기준법은 4시간에 30분, 8시간에 1시간 무급 휴게시간을 보장 의무화. 소득감소 없이 일일 근로시간을 10분만 줄여준다면
 - 우리나라에서도 일찍 퇴근 후 부모의 아이돌봄 참여가 가능
- 이를 자유롭게 선택할 수 있도록, 근로자의 재량권 중시되어야
 - 기업문화의 변화 필요



부모됨 역량강화; 난임지원 강화

■ 난임 현황

- 국민건강보험공단에 따르면, 2021년 기준 난임 진단*을 받은 부부는 25만 1,390명으로 지속적으로 증가하는 추세
- 정부의 난임 시술비 지원을 받은 신생아 수는 2021년 출생아 총 26만 500명 중 8.1%인 2만 1,219명으로 2006년 5,453(1.25)에 비해 약 7배 증가
- 평균 출산 연령이 증가하면서 난임 부부는 앞으로도 증가할 것으로 예상

■ 2021.11. 국민건강보험 난임적용 확대

		현행	개선	비고
체외 수정	신신배아	7회	9회	본인부담 30% (만 45세 이상 본인부담 50%)
	동결배아	5회	7회	
인공수정		5회	-	

■ 2023.3. 정부 발표

- 지자체와 협의하여 난임시술비 소득기준 완화 등 지원을 단계적으로 확대하고, 난임휴가 확대(연 3일[1일 유급]→6일[2일])

난임의 이해

- 난임이란 1년 이상 정상적인 부부관계를 맺었음에도 자연 임신이 되지 않는 경우. 만 35세 이상의 경우 6개월이 기준
- 난임의 원인은 여성뿐 아니라 남성에게도 있는 경우가 상당수
- 난임시술 과정은 정자/난자 채취 > 수정 및 배양 > 이식 (시험관, 체외수정)
 - 과정 단계단계마다 실패확률이 높음
 - 과배란을 통한 난자 채취를 위해 여성 몸에 무리가 가는 시술 필요
 - 채취과정에서 난자 상태 확인을 위해 수차례 병원 방문진료
 - 육체적으로, 정신적으로 매우 힘든 과정
 - 경제적인 지원 뿐 아니라 휴가 지원 필요
 - 난임시술 과정에서 포기하지 않고 일과 가정을 병행하려면 필수적



- 1차 - 수정실패
- 2차 - 난포 안 보여 중단
- 3차 - 수정실패
- 4차 - 1개 이식 성공
- 5차 - 채취실패
- 6차 - 난포안보여 중단
- 7차 - 난포안보셔 중단
- 8차 - 수정실패
- 9차 - 채취실패
- 10차 - 1개 이식
- 11차 - 수정실패
- 12차 - 채취실패
- 13차 - 1개이식
- 14차 - 수정실패
- 15차 - 난포안보여 중단
- 16차 - 1개이식. 임신했으나 계류유산
- 17차 - 1개이식. 출산.

난임카페에서 일부 수정 후 인용

난임 휴가 확대 필요

- 심각한 저출생 사회에서, 출산을 하고자 시도하는데 어려움을 겪는 청년이 있다면 보다 적극적인 지원이 필요
 - 출산의지 + 의료기술 + 정부재정 지원 + 휴가
- 기존 연간 단위로 난임휴가 제공에서, 시술별 휴가로 변경
- 채취 3일(분할사용가능) + 이식 3일
 - 채취과정에서 수차례 병원 방문에 필요한 휴가일수 제공
 - 이식 후 휴가는 육체적, 정신적으로 안정기에 필요한 최소 시간 제공

TIP. 난임치료 시술 종류 및 시술별 치료 기간

- 인공수정: 난자 채취(1일)+배아이식 및 휴식 (3-5일)
- 체외수정: 인공수정(1일)+안정기(2-3일)
- 복강경을 이용한 난관복원술&유착박리술: 대부분 수술 후 이틀째 퇴원 (2일)
- 복강경을 이용한 자궁근종 제거술
 - 대부분 수술 후 2-3일째 퇴원 (3-4일)
 - 개복술을 이용한 경우, 수술 후 3-5일째 퇴원 (4-6일)

[출처] 대한민국 정책브리핑(www.korea.kr)

부모됨 역량강화; 우리 사회가 아이돌봄을 지원한다는 신호를 줄 필요

- 심각한 저출산의 근본원인에는 ‘헬조선’이라는 부정적인 현실과 미래 인식과, 이를 혼자 풀어나가야 한다는 ‘각자도생’이라는 문제가 있음
- 우리 사회가 양육을 지원한다는, 육아친화적 사회로 달라졌음을 보여주는 신호가 필요
- 아이를 함께 키우도록 배려하는 문화 조성의 상징적 조치로서,

영유아동반 우선주차권 발급

우리 사회가 육아친화적으로 달라졌다는 신호가 필요



1992년 롯데백화점에서 여성전용 주차장을 개설. 이후 민간기업과 지자체로 확산 (법적 구속력은 없음)
 1995년 2월 롯데백화점 본점 지하2층 주차장 전체를 여성전용으로 변경
 2009년 서울시에서 '여행(女幸)프로젝트'의 일환으로 '여성 우선 주차장' 제도를 도입
 전체 50%를 확장형 주차구획으로 하고, CCTV 감시에 사각이 없으며, 주차관리 부스에 인접하게 설치
 2018년 서울시 교통정책과가 여성 우선주차장의 민간 부문 참여를 독려
 2022년 8월 서울시는 '엄마아빠행복프로젝트'의 일환으로 기존 '여성우선주차구역'을 '가족배려주차구역'으로 전환 결정

- 여성 우선주차장제도를 가족배려주차구역으로 바꾸는 것만으로는 부족

영유아동반 우선주차권, 우선주차구역

- 이전 여성우선주차구역은 전체 주차면의 10% 이상으로 상당 규모로 운영됨에도 불구하고 이에 대한 관리가 부족
 - 법적 구속력이 없는 방식으로는 실효성이 낮고, 불필요한 갈등만 조장할 수 있음
 - 실제로 영유아 동반가족 우선주차구역이 있는 해외에서도 강제성이 없는 경우에는 위반사례가 빈번히 발생(영국, 스웨덴 등)
- 이를 해결하기 위해선 시각적으로 확인할 수 있는 장치와 및 법적인 보호가 수반되어야 함.
 - 별도 표시가 없다면 주차를 한 차량의 경우 영유아를 동반한 차량이었는지 확인할 방법이 없음
 - 장애인우선주차구역처럼 주차권을 발급해주고 이를 차량에 비치하게 함으로써 우선권을 분명하게 할 필요가 있음
 - 영유아를 동반한 가족에게 지원을 분명히 함으로써 이들에 대한 사회적 배려 인식을 강화

영유아동반 우선주차권 발급 및, 영유아동반 차량 우선주차구역 운영

- 영유아 동반가족 우선주차면 구획
 - 가족 배려 주차면(기존 여성우선주차면)을 영유아 동반가족 주차면으로 구획
 - 기존 여성우선주차면처럼 왕래가 편리한 출입구 근처에 위치, 임산부가 타고 내리거나, 아이를 태우고 내릴 때에 편리하도록 일반 주차면보다 크기를 키워서 구획, 전체 주차면의 10% 이상을 확보토록 함
 - 장애인우선주차구역처럼 부적격 주차차량에 대해서는 단속 실시

■ 영유아 동반가족 우선주차증 발급대상

- 임산부에게 1년간 유효한 우선주차증 발급
- 영유아동반시 차량에 비치토록 함
- 출산 후, 첫만남누리미에 3년간 유효한 주차우선증을 포함하여 전달
 - 첫째아이부터 둘째아이까지 보통 2~3년의 터울이 있는 경우를 감안하면, 두 명의 아이를 갖는 경우 임신 기간을 포함하면 약 6년에서 최대 8년까지 우선주차 지원을 받게 됨



저출산을 벗어나려면

- 정부 부문
 - 정책의 책임과 권한을 가지고 저출산 정책을 수립, 집행, 평가가 이루어지도록 거버넌스체제 개선 필요
- 민간 부문
 - 저출산을 가져온 일터의 문화 및 규정 개정에 기업들이 나설 필요
 - 이러한 변화는 기업에게도 긍정적임을 인식
 - 저출산으로 인한 인구감소는 소비자 감소로 이어져
 - 여성의 중도 퇴사는 기업에게도 손해
 - 특히 여력이 부족한 중소기업에 대해서는 정부의 재정적 지원 필요

감사합니다

지정토론

지정토론 - 1

노 승 은
경력단절여성

토 론 문

노 승 은(경력단절여성)

1. 육아휴직제도와 현장에서의 괴리

- 본인 역시 커리어를 고려하여 육아휴직의 사용과 복직 시기를 조율함.
 - 첫째 출산 시에는 정기인사 시기를 맞추어 출산휴가 3개월과 육아휴직 4개월을 사용하여 12월에 복직, 타 부서로 발령받음.
 - 둘째는 출산 시에는 산휴만 쓰고 복직하여 원래 부서로 복직하였음.
- 육아휴직은 제도적으로는 그럴 듯하지만 실제 현장에서는 본인의 커리어를 생각하면 마음 편히 쓰기는 어려운 상황
 - 인사평가나 인사이동시기와 맞물리는 경우 눈치가 보이는 것이 현실
 - 남아있는 팀원들에게 업무가 몰리거나 여성들이 많은 부서의 경우 여러 명이 임신과 출산시기가 맞물리는 경우 더욱 현실적 어려움이 커짐.
- 남성의 경우는 육아휴직 사용 비율은 턱 없이 낮으며 육아휴직 이후의 인사상 불이익을 감수해야하는 것이 현실
 - 남성 육아휴직의 경우 직장에 대한 로열티가 없는 것처럼 보여짐.
 - 생계형 맞벌이에게는 육아휴직 급여는 충분하지 않은 것이 현실
- 육아휴직은 사업주에게도 부담
 - 주변 중소기업에 다니는 친구들의 경우 사업주가 육아 휴직수당의 보조해야 하는 것이 부담스러워 하는 것도 현실
 - 사업주에게도 규모에 따른 적절한 보상제도가 필요

2. 맞벌이 부부에게 베이비시터, 조부모 도움은 필수

- 첫째와 둘째 모두 출퇴근 한국 베이비시터의 도움을 받음.
 - 국공립 어린이집이나 직장어린이집의 경우 7시 30분부터 문을 열지만 대부분 그때부터 아이를 맡기는 가정은 극히 적음.
 - 많은 회사 동료들은 조부모의 전폭적인 육아 도움을 받지만, 그 경우 둘째를 포기하거나 조부모님의 건강 악화 등 어려움이 있음.

- 고소득 가정에서도 부담스러운 수준의 자녀양육의 경제적 부담
 - 둘째 때 07시 출근 18시 퇴근하시는 한국인 베이비시터의 경우, 2019년 당시 급여가 250만원 수준
 - 최근 한 언론사 기사에 따르면 조선족 아주머니 월 280만원, 우리나라 아주머니 월 450만원 수준
- 국가적 차원에서의 외국인 베이비시터에 대한 지원이 필요
 - 조선족이나, 필리핀 등 외국인 아주머니의 경우 월 급여는 저렴하지만 불법 체류 신분이 많아 아이를 맡기기에는 어려움이 있음.
 - 국가차원에서의 신분을 보장해 주는 제도나 시스템을 갖추어 준다면 나름의 수요가 있을 수 있다고 생각됨.

3. 육아 지원 제도의 사각지대

- 어린이집 이용의 어려움
 - 한자녀의 경우 국공립 어린이집 입소는 현실적 불가능
 - 다자녀의 기준이 2자녀로 변경되면서 1자녀의 경우 입소가 더욱 치열해짐.
 - 직장어린이집은 경쟁이 치열하여 들어가기 어렵고, 대상 기업은 대부분 대부분 과태료로 대신하고 있음.
 - 일찍 출근하고 늦게 퇴근하는 부모가 마음 놓고 아이를 맡길 수 있는 어린이집 환경 필요
 - 어린이집 교사들의 처우 개선이 필요
- 사립 유치원 비용 지원
 - 국공립 유치원의 수 역시 많이 부족함.
 - 사립 유치원의 경우 부모가 월 30~70만 원 정도 부담을 해야 함 이 부분에 대한 지원이 이루어지지 않고 있음 (방과 후 수업, 2시 이후 유치원 내에서 이루어지는 특별활동비용에 대한 지원 부족)
- 육아 지원 제도 신청의 복잡함
 - 육아수당 및 지원제도의 통합이 필요
 - 소득에 기반을 둔 지원과 다자녀에 대한 지원이 장기적인 관점에서 효과적일 것으로 생각됨.

지정토론

지정토론 - 2

최 성 균 사무총장
한국사립유치원협의회

토 론 문

- 유아교육 국가완전책임 = 유아무상교육 = 저출생 해결 -

최 성 균

(사)한국사립유치원협의회 사무총장

초 저출생으로 인해 국가의 존립이 위협받는 상황이 곧 도래한다고 한다. 그동안 저출생 문제를 해결하기 위해 정부는 다양한 방안과 대규모 재정을 투입했지만 갈수록 출생아 수는 급격히 줄어들고 있다.

초 저출생의 대한민국 미래를 위해 국가는 유아기 교육의 출발선을 보장하기 위해 유아교육 국가완전책임을 그 해결책으로 내놓았다.

유아교육을 국가가 온전히 책임진다는 것은 유보통합뿐만 아니라 교육에 들어가는 전반적인 모든 것에 대해 책임을 져야 하는 것이다.

한국사립유치원협의회(이하 '한사협')에서는 이미 유아교육 국가완전책임을 위한 최우선 방안은 유아 무상교육이며, 유아무상교육의 실현을 지속적으로 요구해 왔다.

유아교육법에는 무상교육 실시가 명시되어 있으나 실상은 국·공립유치원만 무상교육이며 사립유치원 학부모들은 별도의 부담금을 내고 있다.

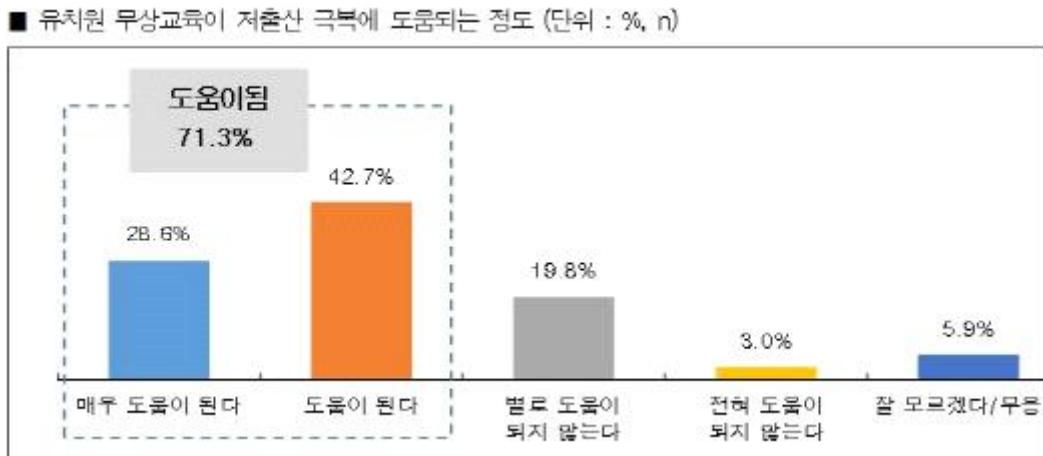
유아교육법 제24조(무상교육) ① 초등학교 취학직전 3년의 유아교육은 무상(無償)으로 실시하되, 무상의 내용 및 범위는 대통령령으로 정한다.

② 제1항에 따라 무상으로 실시하는 **유아교육에 드는 비용은 국가 및 지방자치단체가 부담**하되, 유아의 **보호자에게 지원**하는 것을 원칙으로 한다.

교육부는 2024년부터 연차적으로 학부모의 교육비 부담을 대폭 감소시키겠다고 발표했으나 학부모에게 얼마나 감소시켜 줄지는 나와 있지 않다. 궁극적으로 유아무상교육을 실시하는 방향으로 적극적인 정책 추진이 필요하다.

그렇다면 ‘유아무상교육이 저출생 문제를 해결할 수 있는가?’

‘사립유치원 무상교육 실시 관련 학부모 인식조사’에 관한 설문 결과를 보면, 유치원 무상교육이 저출산 문제를 극복하고 해결하는데 71.3%가 도움이 된다는 답변이 나왔다.



출처 : 굿모닝충청(<http://www.goodmorningcc.com>)

그만큼 학부모들 입장에서는 교육비가 출산을 하는데 중요 문제로 인식하고 있다는 것이다. 서울시교육청이 사립유치원을 매입하여 운영하고 있는 공영형 사립유치원의 가장 큰 장점은 ‘**학부모 부담 경감**’이라고 육아정책연구소 자료에서 밝히고 있다. (2021.9. ‘서울 더불어키움(공영형) 유치원의 성과와 추후 과제: 학부모 만족도와 정책요구를 중심으로’, / 박창현·이덕난)

강원도교육청의 ‘2017~2019학년도 유치원 취학 수요조사 결과’를 보면 공립유치원, 사립유치원 등 교육기관 선호 기준으로 교육비가 가장 높게 나오고 있다.

[표 2.15] 유아 교육기관 선호 기준

구분	사례수(명)	비율(%)
교육과정 운영	31,373	19.0
교육시설	24,114	14.6
교육비	34,459	20.9
교원역량	22,001	13.3
통학거리	21,233	12.9
시간 연장운영	14,135	8.6
교육기관의 인지도	11,421	6.9
기타	6,480	3.9
전체	165,216	100.0

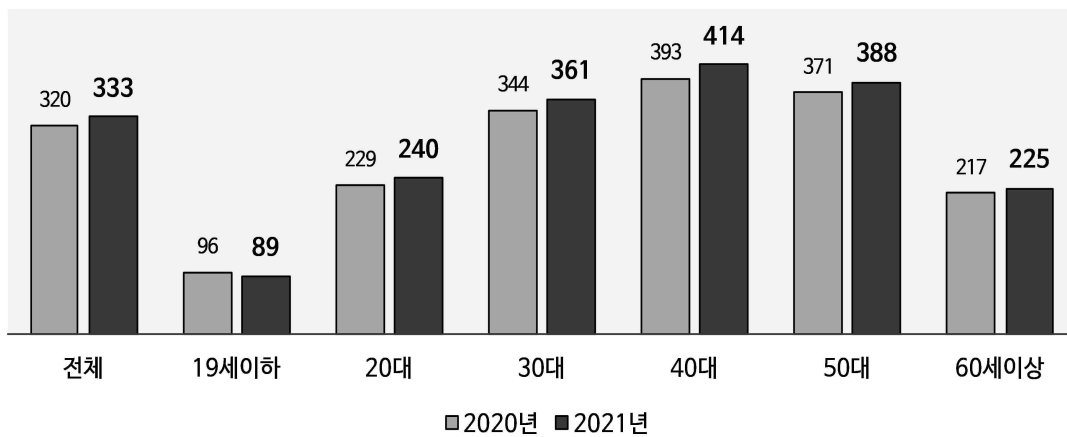
무상교육을 저출생으로 인해 가장 빨리 영향을 받게 되는 유치원부터 실시하여야 하나 그동안의 무상교육 관련 정책을 보면 아이러니하게도 사립유치원만 무상교육이 안 되고 있다.

구분	유치원	초등학교	중학교	고등학교
국·공립	무상교육	무상교육	무상교육	무상교육
사립	×	무상교육	무상교육	무상교육

2023년 2월 통계청의 ‘2021년 임금근로일자리 소득(보수) 결과’ 보도자료 중 <연령대별 평균소득>을 보면 20~30대보다 40~50대의 소득이 더 높음을 알 수 있다.

< 연령대별 평균소득 >

(단위: 만원)



유치원 자녀가 많은 30대 학부모들의 소득수준은 낮음에도 교육비 부담을 해야 하고, 오히려 30대 학부모들에 비해 높은 소득으로 비교적 안정적인 40~50대 학부모들의 중·고등학교 자녀들은 무상교육 혜택을 보고 있다는 것을 볼 때 무상교육정책이 저출생 문제를 악화시키는 방향으로 가고 있다는 생각을 떨쳐 버릴 수 없다.

유아교육법에 따른 공·사립유치원 모두 온전한 무상교육을 더 이상 미룰 이유가 없다. 무상교육이 저출생 문제를 해결하는데 학부모 대부분이 동의하고 있는 상황이라면 더더욱 미룰 이유가 없다.

한자녀 가구가 증가하는 상황에서 2022년 기준 사립유치원에 다니는 385,327명 유아들의 학부모들은 대략 70만 명 수준이 될 것으로 보이며, 그 학부모들에게 조속히 유아 무상교육을 실시하고, 예비 부부와 예비 학부모들이 교육비 부담을 갖지 않도록 하는 것이 저출생 문제를 선제적으로 완화할 수 있는 최우선 방안이 될 것이다.

2022년 기준 우리나라 유치원은 총 8,562개 (국공립 5,116, 사립 3,446) 이다

구분	국공립	사립	계
유치원 수	5,116 개소 (59.8%)	3,446 개소 (40.2%)	8,562 개소
유아 수	167,485 명 (30.3%)	385,327 명 (69.7%)	552,812 명
학부모 부담금(월)	7,694원	167,880원	'22.4.기준
무상교육을 위한 비용 (예상)		7,763억 원	

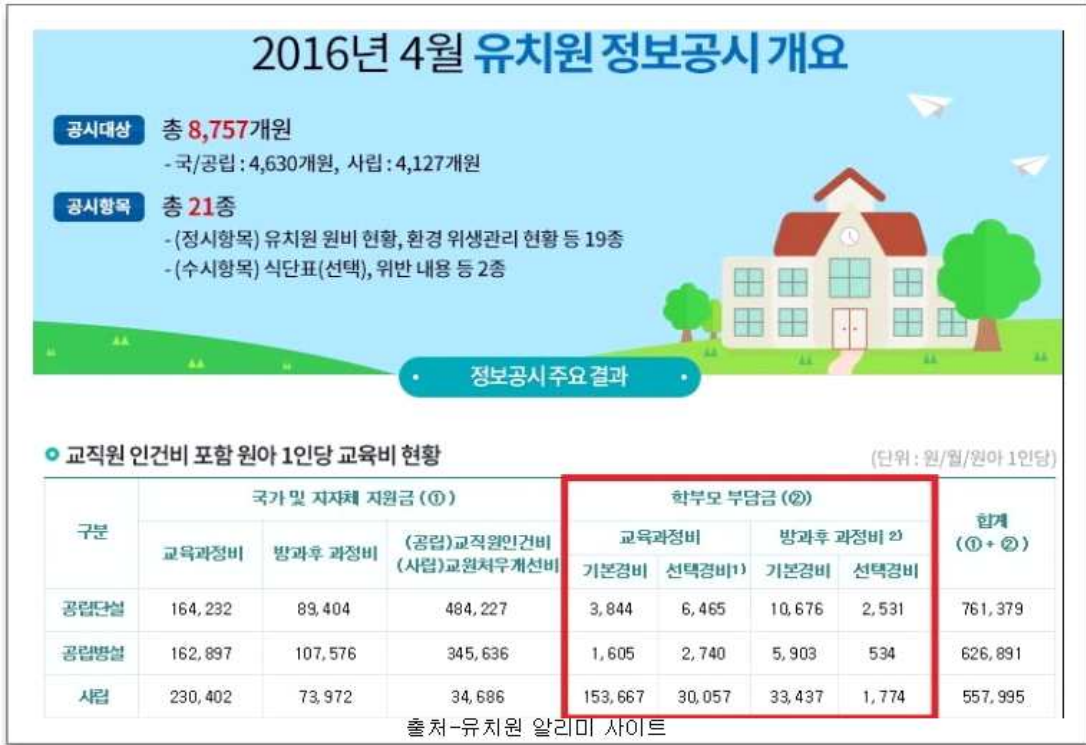
(출처 : 교육부, 교육통계서비스)

지난 정부 때 공립 유치원 40% 확대 정책에 따라 공립유치원이 많이 늘어났다. 그러나 국·공립유치원에 다니는 유아는 167,485명, 사립유치원에 다니는 유아는 385,327명으로 사립유치원에 다니는 유아가 국·공립유치원보다 2배 이상 많다. 이유가 무엇일까?

정부는 학부모들의 요구라고 하면서 공립유치원을 확충하고 있다. 그러나 위의 표(유치원 무상교육이 저출산 극복에 도움 되는 정도)에서 알 수 있듯이 학부모들의 요구는 무상교육인 것이다.

사립유치원과 비슷한 형태인 단설유치원 한 곳을 지으려면 최소 100억 원 이상의 재정이 투입된다고 한다. 이 재정을 사립유치원에 다니는 유아에게 돌리는 것이 취원을 40%를 목표로 확대 정책을 추진했음에도 불구하고 2022년도 취원율 30.3%인 공립유치원을 설립하는 것보다 훨씬 유아교육의 국가책임에 더 다가가는 것이다.

공립유치원과 사립유치원의 교육비 현황을 살펴보면 왜 공립유치원을 확충하는 것이 재정적으로 비효율적임을 알 수 있다.



교육부는 2016년에 유치원알리미사이트를 통해 교직원 인건비가 포함된 원아 1인당 교육비 현황표를 공개했다. 사립유치원과 형태가 비슷한 공립단설유치원과 사립유치원을 비교해보면 사립유치원은 55만7천 원인 반면 공립단설유치원은 76만천원이다. 이미 2016년도에 공·사립간 원아 1인당 월 교육비 차이가 20만4천 이나 난다.

여기에 최근 5년 동안 공립유치원 신·증설비를 원아 1인당 평균 환산한 금액 15만7천을 합산하면 공립단설유치원의 원아 1인당 교육비는 92만원이다. 사립유치원에 비해 36만 원 정도 높다.

연도	공립유치원 신·증설비	공립유치원 유아수	유아당 월비용
'19~'23 평균	330,762,963,400원	174,426명	157,355원

(출처 : 지방교육재정알리미 사이트 <https://eduinfo.go.kr/>)

그동안 교직원 인건비가 인상된 부분을 고려하면 현재 1백만 원 이상 될 것이며, 강원도지역 조사에서는 공립유치원 신·증설비용을 감안하지 않더라도 공립유치원 원아 1인당 월 교육비가 140만원 넘는다고 한다. 사립유치원에 비해 2배 이상 교육비가 높은 것이다.

교육기관을 선택하는데 비용을 최우선으로 고려한다면 학부모 입장에서는 당연히 교육비 부담이 없는 곳을 선택하게 될 것이고 실제 그렇게 한다는 것을 이미 살펴 보았다.

공립이든 사립이든 학부모의 선택을 받지 못하면 존재할 수 없다. 그러나 현실은 기울어진 운동장으로 인해 학부모의 평등권과 선택권은 박탈당하고 있다. 그동안 교육당국은 출발선이 평등한 교육기회 제공을 표명해 왔지만, 국·공립유치원만 무상교육을 하고 사립유치원은 월평균 16만8천원을 부담하는 것이 출발선이 평등한 것이라고 보이지 않는다. 역설적으로 사립유치원 학부모들만 교육기관 선택권을 박탈당하고 평등권에 역차별을 받고 있는 것이다. 유보통합 추진과정에서 2024년부터 학부모에게 추가 지원을 하겠다고는 하나 역시 공·사립유치원이 평등한 무상교육은 언제 될지 알 수 없는 상황이다.

공립유치원 확대 정책을 계속 추진하는 것은 저출생 해결방안이 되지 않을 뿐만 아니라 교육비가 절반도 안되는 사립유치원을 통한 효율적 재정 정책이 가능함에도 계속 공립유치원을 확대하는 것은 비효율적 재정 지출로 인해 교육재정만 악화시킬 것이다.

안타깝게도 저출생으로 인해 사립유치원 폐원은 계속 증가하고 있으며, 공립유치원에 대한 확대 정책을 하지 않더라도 올해 출생하는 아이들이 유치원에 가게 되는 2027년이 되면 공립유치원은 50%가 넘고 사립유치원 수는 2022년 대비 절반 이하로 축소된다.

한사협은 유치원에 다니는 유아와 학부모, 그리고 미래의 유아와 학부모들이 어딜 다니든 교육비에 대한 부담을 갖지 않아야 한다고 주장해 왔다. 그래야만 저출생으로 인한 국가적 대재앙을 예방할 수 있기 때문이다.

공립유치원에 다니는 30%만을 위한 무상교육 정책이 아니라 70% 유아와 학부모들도 혜택을 받는 효율적인 무상교육 정책을 추진해야 한다. 국가가 유아와 학부모에 대한 효율적이고 적극적인 지원을 통해서 예비 부부 및 예비 학부모들에게 출산에 대한 인식을 변화시키고 생애 첫 교육인 유아교육을 온전히 책임질 때 비로소 출생률은 반등할 수 있을 것이다.

지정토론

지정토론 - 3

최 종 찬 건전재정포럼 대표
前건설교통부 장관

토 론 문

- 저출산대책 무엇이 문제이고, 어떻게 해야 하나? -

최 중 찬(건전재정포럼 대표)

1. 그동안 저출산대책의 문제점

1-1. 가장 큰 문제점은 저출산이 국가 존립을 위태롭게 하는 것임에도 당장의 일이 아니라고 역대 정부나 정치권이 무관심하였음.

- 대통령이 저출산 고령화 위원회 위원장임에도 금년 3월, 7년 만에 처음으로 대책회의 주재
- 재정투입도 우리나라보다도 출산율이 훨씬 높은 나라에 비해 턱없이 적은 금액 투입
 - 15년간 280조원 투입하였다고 주장하나 보육, 돌봄, 아동수당 등 저출산과 직접 관련 가족지출 예산은 50% 수준에 불과 (국회예산정책처)
 - 2022년 저출산 예산 51조 7000억 원 중 전세 임대 등 주거비 예산이 46%

구분	한국	OECD평균	프랑스, 독일, 스웨덴 평균
가족예산/GDP	1.56%	2.29%	3.37%

- 가족예산 중 아동수당 등 현금지급은 한국 0.32%, OECD평균 1.12%의 1/3 수준
- 저출산대책에 “백약이 무효”라고 하는데 실제 내용을 보면 약도 쓰지 않고 효과가 없다고 함. 주거비를 포함시켜 지원을 많이 하는 것으로 과대 포장 발표

1-2. 컨트롤타워 부재

- 대책위 위원장은 대통령이나 사실상 총 책임자는 부위원장임, 복지부장관이 간사
 - 그동안 부위원장은 정치인인 김상희, 서형수, 나경원 현재는 동서대학교 사회 복지학과 김영미 교수

- 그동안 전문성 없는 정치인이 거쳐 가는 자리(?), 2017년 3월부터 현재까지 6년 동안 4번째 부위원장, 그동안 부위원장의 위상을 볼 때 과연 조정력 발휘가 가능할 것인지 의문
- 실무 역할을 하는 보건복지부도 정책 조정 기능하기에는 미약. 기재부, 법무부, 행안부, 국토부 등과 실무협의 잘되겠나? 획기적인 대책을 추진하기에는 역부족

2. 어떻게 해야 하나?

- ※ 이대로 가면 2050년 노인 인구가 40% 상회, 경제성장률은 0% 접근, 복지수요 증가로 국가부채는 불감당 수준, 출생아 감소로 국방력 유지도 곤란
- * 현재 일본 고령화를 28%, 국가부채비율 250% 수준, 세계 최고

2-1. 컨트롤타워 강화

- 정부 모든 부처와 기업계 등 전 국민적 협조를 이끌어 낼 수 있는 국무총리급 인사를 부위원장으로 발탁
- 육아 휴직, 육아로 인한 경력단절 방지 등 많은 저출산대책이 기업과 관련이 있으므로 기업계의 적극적인 참여가 필요함으로 경제 단체장 참여 확대, 또한 범국민적 관심사 제고와 참여가 중요함으로 종교계 등 각계 참여 확대
- 대통령실에 저출산 수석비서관 신설하여 간사 기능 수행, 예산 지원, 각 부처 협의 조정 면에서 총괄 기능 강화 필요

2-2. 추가 추진 과제

- 초등학교 입학 전 보육비 완전 무료화
 - 현재 사립유치원은 국고지원금이 부족하여 상당 부분 학부모가 부담. 지원금액 상향 조정으로 보육비 완전 무료화
 - 비용이 많이 드는 국공립 유치원 확대보다는 voucher 지원으로 학부모가 선택할 수 있도록 함.
- 육아로 인한 경력단절 방지

- 아빠휴가를 1개월로 확대, 기업계 인식 제고와 지원 필요
 - 육아 도우미 외국인 취업 완전 허용
 - 외국인 육아 도우미는 최저임금 예외 적용으로 채용 부담 완화
- 아동수당 확대: 저출산이 가장 심각한 우리나라가 다른 나라보다 아동 수당이 적음 [한국 출산율(2022년): 0.78명 / OECD 평균(2020년): 1.59명]
- 현행: 8세까지 월 10만원
 - 개선: 18세까지 하위 70% 저소득층 : 첫째, 월30만원, 둘째, 월 50만원
 - 재원 조달 방안: 지방교육재정교부금 조정 등. 현재 내국세의 20.79%를 초·중고 교육재원으로 쓰는데 학생 수는 급감하고 예산은 지속적으로 증가하여 재원 여유가 많음.
- * 학생 1인당 교부금: 2013년 625만원, 2023년 1,528만원으로 급증
- ** 아동수당 외국 예: 독일은 18세까지 월 30만원 수준 지원하고 일본, 영국, 프랑스, 스웨덴, 덴마크 등 많은 나라가 16세 또는 18세까지 월 10만원~30만원 지급
- 이민 확대
- 출산율 제고만으로 인구 감소, 급속한 고령화 억제 어려움. 이민 확대 필요
- * 2021년 우리나라 이민자 비중: 3.7% / OECD 평균: 14.3%

3. 저출산 극복이 가장 효과적인 재정건전성 대책임

- 고령화가 현재와 같이 급속도로 진행되면 국민연금, 공무원연금 등 각종 연금 지급수요와 의료비 등 복지 수요가 급증하여 국가부채는 크게 늘어날 것임.
- 일본은 1990년대 고령화율이 현재 우리나라와 비슷한 16%에 국가부채비율이 GDP대비 60%였으나 저출산 지속으로 고령화율 28%에 국가부채비율이 250% 상회
- 단기적으로 재정지출이 늘더라도 저출산 극복을 위한 지출은 미래 재정건전성 확보를 위해 필요함.

약 력

사회자

- 이계민 건전재정포럼 운영위원(前 한국경제신문 주필)

발제자

- 최슬기 KDI 국제정책대학원 교수

토론자

- 노승은 경력단절여성
- 최성균 한국사립유치원협의회 사무총장
- 최종찬 건전재정포럼 대표(前 건설교통부 장관)

사회 : 이계민 건전재정포럼 운영위원

□ 학력

- 경희대학교 경제학 학사
- 서강대학교 대학원 경제학 석사
- 경희대학교 대학원 경제학 박사

□ 주요 경력

- 한국경제신문 편집국장, 논설실장, 전무이사 주필 (1995~2010)
- 정부규제개혁위원회 민간위원 (1998~2002)
- 우리금융지주 사외이사 (2001~2004)
- 정부투자기관 운영위원회 민간위원 (2002~2004)
- 현) 한국산업개발연구원 고문

발제 : 최슬기 KDI 국제정책대학원 교수

□ 학력

- 서울대학교 사회학 학사
- 노스캐롤라이나 대학교 사회학 석사
- 노스캐롤라이나 대학교 사회학 박사

□ 주요 경력

- 전 이화여자대학교 사회학과 연구교수
- 전 서울대학교 사회발전정책연구소 선임연구원
- 전 독일연방인구연구소 방문연구원
- 현) KDI국제정책대학원 교수

토론 : 노승은 경력단절여성

학력

- 한동대학교 경영학부 졸업

주요 경력

- 전) 증권사 애널리스트

토론 : 최성균 한국사립유치원협의회 사무총장

□ 학력

- 홍익대학교 경영학과

□ 주요 경력

- 한국유치원총연합회 사무국장
- 현) 한국사립유치원협의회 사무총장

토론 : 최종찬 건전재정포럼 대표

□ 학력

- 서울대학교 무역학 학사
- 미국 펜실베니아대 Wharton School 경영학 석사

□ 주요 경력

- 재정경제원 경제정책국 국장
- 제4대 건설교통부 차관
- 제1대 기획예산처 차관
- 대통령 비서실 정책기획수석비서관
- 제11대 건설교통부 장관
- 제3기 중장기전략위원회 민간위원장
- (재)국가경영전략연구원 원장
- 현) 건전재정포럼 대표

