

# 제4차 육아정책 국제심포지엄

초저출산 시대 육아정책의 패러다임 전환과 향후 과제(IV)  
: 출산·육아친화적 기업과 사회환경 조성 방안

Paradigm Shift and Future Tasks for ECEC Policies in an Era of the Lowest Fertility(IV)  
: Toward a Childbirth and Childcare Friendly Workplace and Society

2018. 9. 12(수) 14:00~18:00

프레지던트 호텔 31층 슈벨트홀



여성가족부  
Ministry of Gender Equality and Family



육아정책연구소  
Korea Institute of Child Care and Education





안녕하십니까.

여성가족부 장관 정현백입니다.

오늘 '출산육아 친화적 기업과 사회 환경 조성 방안'을 주제로, 국내외 전문가들을 모시고 '제4차 육아정책 국제심포지엄'을 개최하게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

심포지엄을 함께 준비해 주신 네덜란드·스웨덴·일본·한국의 발표자, 토론자 분들을 비롯한 관계자 여러분께 깊이 감사드립니다.

한국의 경우 저출산 문제가 심각합니다. '18년 2분기 합계출산율은 역대 최저인 0.97명으로 나타났습니다. 여성고용률이 높아지고 있지만, 일·가정 양립은 여전히 어렵습니다. 여성이 아이를 낳겠다고 결정하기가 쉽지 않습니다.

이러한 상황에서 국내외 전문가분들과 함께 일·생활 균형정책과 관련한 성공과 실패 사례를 논의하고 시사점을 도출해 보는 것은 직면한 사회 문제를 해결하는데 큰 도움이 될 수 있을 것입니다.

우리나라의 경우, 한국전력공사가 있는 전남 나주시와 정부세종청사가 있는 세종시의 출산율이 국내에서 가장 높다는 점은 시사하는 바가 큼니다. 직업의 안정성이 높아야 아이를 낳게 된다는 것입니다. 직업의 안정성은 성평등 문화가 사회 전반에 확산되어야 높아질 수 있으며, '여성 일자리 문제, 성별 임금 격차 등 성차별적 노동 구조와 장시간 근로문화, 여성의 독박 육아' 등이 성평등의 관점에서 시정되어야 합니다.

이를 해결하기 위해 여성가족부는 양성평등 문화 확산에 기업의 참여를 유도하고, 기업·근로자와 사회가 상생할 수 있는 가족친화 기업문화 조성에 주력하고 있습니다.

특히, '가족친화인증제도'를 통해서 육아휴직제와 유연근무제 등 가족친화적인 제도들을 기업들이 자발적으로 도입하도록 인센티브를 제공하고 있고, 현재 참여 기업 수가 2,800여개에 이를 정도로 빠르게 확대되고 있습니다.

일·생활 균형 정책이 뿌리내리고 양성평등 사회로 진입하기 위해서는 정부의 정책적 노력과 함께, 기업과 사회 전반의 협력과 지원이 절실히 필요합니다.

오늘 심포지엄을 통해서 국가별로 추진 중인 정부와 민간의 가족친화 기업문화 확산에 대한 성공의 경험과 지식을 배우고, 이를 통해 우리 사회가 나아갈 방향을 모색할 수 있기를 기대합니다.

감사합니다.

2018년 9월

여성가족부 장관 정 현 백

안녕하십니까, 육아정책연구소 소장 백선희입니다.

바쁘신 중에도 오늘 육아정책 심포지엄에 귀한 시간을 내주신 모든 참석자 여러분들께 진심으로 감사드립니다.

육아정책연구소는 육아정책을 선도하기 위해 매년 육아정책 심포지엄을 개최하여, 육아지원의 주요 쟁점을 도출하고 향후 과제를 논의하는 토론의 장을 마련하고 있습니다. 올해는 새 정부의 저출산 대응 기조 변화에 따라 “육아정책 패러다임 전환과 향후 과제”라는 제목으로 총 4차에 걸쳐 토론회를 계획하였습니다. 지난 3월부터 미래세대 아동, 행복한 부모, 그리고 지역돌봄까지 육아정책의 주요 핵심 쟁점과 향후 과제들을 순차적으로 되짚어보았습니다. 특히 올해의 마지막 육아정책 심포지엄인 오늘 토론회는 “출산·육아친화적 기업과 사회환경 조성 방안”이란 주제로 여성가족부와 공동으로 개최하게 되었습니다.

지난 10여 년간은 영유아 대상의 보육지원 확대에 주력하였다면, 향후로는 사회적 돌봄의 주체를 보다 다양화하여 국가와 가족은 물론, 기업, 지역사회가 모두 함께 아동을 돌보는데 주력해야 할 것입니다. 특히 노동환경 관련하여 남성과 여성 모두에게 자녀를 돌볼 수 있는 시간을 보장하며, 일·가정 양립이 가능한 노동환경을 조성하기 위해 노력을 기울여야 할 것입니다.

올해 우리나라는 ‘출산을 0명대 국가’ 진입을 눈앞에 두고 있습니다. 이러한 초저출산 현상은 고용과 주거 문제를 비롯한 사회경제적 문제와 밀접하게 맞닿아 있습니다. 특히 장시간 근로 등 일·가정 양립의 장애요인은 결혼과 출산 기피를 촉진시키는 것으로 알려져 있습니다. 우리나라도 모성보호제도를 비롯하여 가족친화기업 인증제 여성의 노동시장 복귀지원 등 다양한 일·생활 균형 정책을 포괄적으로 추진하고 있지만 정책의 체감도가 높지 않으며 여전히 노동시간이 가장 긴 국가 중에 하나입니다. 또한 일·생활

균형 정책의 제도적 혜택을 받지 못하는 사각지대 규모도 매우 큼니다. 2015년 건강보험가입자 중에 약 49%가 육아휴직을 사용하지 못한 것으로 나타났습니다. 이러한 이유로 우리나라의 경우는 대다수의 OECD 국가와는 다르게 여성 고용률이 상승할 때 함께 출산율이 증가하지 않는 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 최근 다수의 사회보장 선진 국가에서 직장에서의 일·생활 균형을 출산율과 연동하여 핵심 목표로 삼고 있다는 것과는 배치되는 결과입니다.

이에 정부에서는 올해부터 장시간 근로 문화 개선을 위해 주 52시간 근무제를 비롯하여 일·생활 균형 정책을 확대해 나가고 있으며, 화두가 된 대통령 헌법 개정안에도 국민이 일과 생활을 균형 있게 할 수 있도록 하는 관련 정책의 시행 등이 담겨 있습니다. 정부의 핵심적인 저출산 정책도 일·생활 균형이 가능한 사회의 조성입니다.

오늘 육아정책 심포지엄에서는 우리나라 저출산 정책의 핵심 키워드인 일·생활 균형에 주목하고자 합니다. 특히, 본 심포지엄에서는 한국의 노동시장 이중구조와 저출산 문제를 비롯하여 일·생활 균형 정책의 해외 전문가를 초청하여 EU의 일·가정 양립 이슈 및 현황, 스웨덴의 일·생활 균형 정책과 여성 노동시장 성과, 일본의 고용주 제공 보육 서비스 등 다양한 해외 사례들을 심도 있게 논의할 예정입니다. 오늘의 토론을 통해 일·생활 균형 달성과 출산율 제고가 함께 공유할 수 있는 해법을 찾을 수 있기를 기대합니다.

뜻깊은 행사를 함께 개최할 수 있게 기회를 주신 여성가족부 정현백 장관님을 비롯하여, 이 토론회에 관심을 갖고 참석해주신 분들과, 심포지엄 발표를 위하여 먼 곳에서 한국까지 방문해 주신 유로파운드 Mathijn Wilkens 연구관님, 읍살라대학교 Erica Lindahl 교수님, 동경대학교 Sachiko Nozawa 교수님, 그리고 육아정책연구소 이재희 박사님께 감사드립니다. 또한 좌장을 맡아주신 중앙대학교 김교성 교수님, 토론을 맡아주신 한국여성정책연구원 김영옥 박사님, 제이앤비컨설팅 이수연 대표이사님, ESE Harmony 컨설팅 김성식 대표컨설턴트님, 정치하는엄마들 오승희 활동가님, 육아정책연구소 김근진 박사님께 감사드립니다. 마지막으로 토론회를 함께 준비해준 직원 여러분께 감사드립니다.

2018년 9월

육아정책연구소 소장 **백 선 희**

안녕하십니까? 반갑습니다. 국회의원 주호영입니다.

“초저출산 시대 육아정책의 패러다임 전환과 향후과제”를 주제로 「제4차 육아정책 국제심포지엄」이 개최된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다.

저출산 문제 해결을 위해 이렇게 좋은 심포지엄 개최를 위해 애써주신 여성가족부와 육아정책연구소 관계자 여러분, 노고 많으셨습니다.

우리나라가 초저출산 국가로 접어든 지도 벌써 17년째입니다. 하지만 여태까지와 비교해도 지난해 출생률 감소는 심상치 않습니다. 간신히 유지되던 출생아 수가 2년 만에 갑자기 10만 명 넘게 줄어들며 40만 명 선이 무너졌습니다.

우리 사회의 초저출산을 극복을 위해 가장 우선적으로 추진해할 것은 일·가정양립이 가능한 구조로 사회전체를 재구조화하는 것이라고 생각합니다. 우리나라는 여성의 경제활동이 증가하고 양성평등에 관한 관심이 증가하자, 2001년부터 여성의 고용안정과 모성보호를 강화할 목적으로 기존에 무급으로 운영되던 출산전·후 휴가와 육아휴직제도에 급여가 도입되었습니다. 이후 급여 수준도 인상하고 일·가정 양립제도의 인식도 확산되면서 출산전·후 휴가제도와 육아휴직제도 이용률이 최근 들어 크게 증가하였습니다. 그럼에도 불구하고 절대적 규모의 측면에서 아직 제도가 보편화되었다고 보기는 어려운 수준입니다. 여성 경제활동 참가율은 지난 10년 이상 동안 50% 수준을 넘지 못하고 있는 상황입니다.

또한 여전히 우리나라는 근로시간이 긴 국가 중의 하나입니다. 2016년 기준 우리나라 취업자의 연간 노동시간은 2천69시간으로 OECD 32개국 중 멕시코 다음으로 높은 것으로 나타났습니다. 장시간 노동은 일·가정양립을 어렵게 만들고 국민들의 삶의 질을 저하시킵니다. 장시간 근로시간 문화도 일 가정 양립이 가능한 사회를 구축하기 위해 반드시 개선이 필요합니다.

출산 및 양육 친화환경 조성을 위한 종합대책의 수립과 집행은 나라의 미래에 대한 가장 중요한 사회투자라고 생각합니다. 하지만 우리나라의 가족지원 정책은 출산율을 제고한다는 목표 하에 지난 10년 이상의 기간 동안 상당 수준 확대됐으나 출산율 반등이 가시적으로 이루어지지 않았습니다. 향후 저출산 대응 정책은 낳기를 희망하는 자녀를 원하는 시기에 낳도록 지원하고, 아동·교육·주거·노동을 포함한 각 사회 분야의 정책들이 저출산 해법과 연계될 수 있도록 설계되어야 할 것입니다.

이런 측면에서 오늘 심포지엄에서 논의되는 출산·양육친화적 기업과 사회환경 조성 방안은 매우 심도 깊게 논의되어야 할 것으로 봅니다.

또한 주제발표와 토론에 참여하시는 전문가들의 의견과 참석하신 청중 여러분들의 고견이 함께 공유되어 풍성한 결실을 맺게 되기를 기대합니다.

감사합니다.

2018년 9월

국회의원 주 호 영

## □ 주 제

- 초저출산 시대 육아정책의 패러다임 전환과 향후 과제(IV)  
: 출산·육아친화적 기업과 사회환경 조성 방안

Paradigm Shift and Future Tasks for ECEC Policies in an Era of the Lowest Fertility(IV)

: Toward a Childbirth and Childcare Friendly Workplace and Society

□ 일 시: 2018. 9. 12(수) 14:00 ~ 18:00

□ 장 소: 프레지던트 호텔 31층 슈벨트홀

## □ 프로그램

시 간	세 부 일 정	
14:00~14:30 (30분)	등록	
14:30~14:50 (20분)	개회	사회 : 도남희 (육아정책연구소 아동패널연구팀 팀장)
	국민의례	
	개회사	
	인사말	정현백 (여성가족부 장관) 백선희 (육아정책연구소 소장)
	축사	주호영 (자유한국당, 국회의원)
14:50~16:30 (100분)	주제발표 1	<b>EU의 일·가정양립 이슈 및 현황</b> (Work-life balance in the European Union) Mathijn Wilkens (Eurofound, Research Officer)
	주제발표 2	<b>스웨덴의 일생활균형정책과 여성 노동시장 성과</b> (Work-life balance policies and female labour market outcomes in Sweden) Erica Lindahl (Uppsala University, Associate Professor)

시 간	세 부 일 정	
	주제발표 3	<b>일본의 고용주 제공 보육 서비스: 배경, 최근 동향과 과제</b> (Employer-provided childcare services in Japan: Background, recent trends and challenges) Sachiko Nozawa(The University of Tokyo, Associate Professor)
	주제발표 4	<b>한국의 노동시장 이중구조와 저출산</b> (The labor market segmentation and low fertility in Korea) 이재희 (육아정책연구소 부연구위원)
16:30~16:40 (10분)	휴식	
16:40~17:30 (50분)	좌장	김교성 (중앙대학교 사회복지학부 교수)
	토론	김영옥 (한국여성정책연구원 선임연구위원) 이수연 (제이앤비컨설팅 대표이사) 김성식 (ESE harmony 컨설팅 대표컨설턴트) 오승희 (정치하는엄마들 활동가) 김근진 (육아정책연구소 부연구위원)
17:30~17:40 (10분)	질의응답	
17:40	폐회	



**주제발표 1.**

**EU의 일·가정양립 이슈 및 현황 ..... 01**

(Work-life balance in the European Union)

Mathijn Wilkens Research Officer (Eurofound)

**주제발표 2.**

**스웨덴의 일생활균형정책과 여성 노동시장 성과 ..... 15**

(Work-life balance policies and female labour market outcomes in Sweden)

Erica Lindahl Associate Professor (Uppsala University)

**주제발표 3.**

**일본의 고용주 제공 보육 서비스: 배경, 최근 동향과 과제 ..... 29**

(Employer-provided childcare services in Japan:  
Background, recent trends and challenges)

Sachiko Nozawa Associate Professor (The University of Tokyo)

**주제발표 4.**

**한국의 노동시장 이중구조와 저출산 ..... 43**

(The labor market segmentation and low fertility in Korea)

이재희 부연구위원 (육아정책연구소)

토 론

**좌장:** 김교성 교수 (중앙대학교 사회복지학부)

<b>토론:</b> 김영옥 선임연구위원 (한국여성정책연구원) .....	53
이수연 대표이사 (제이앤비컨설팅) .....	61
김성식 컨설턴트 (ESE harmony 컨설팅) .....	67
오승희 활동가 (정치하는엄마들) .....	73
김근진 부연구위원 (육아정책연구소) .....	83

주제발표 1

# EU의 일·가정양립 이슈 및 현황

Work-life balance in the European Union

Mathijn Wilkens (Eurofound)

---





European Foundation  
for the Improvement  
of Living and Working  
Conditions

The tripartite EU Agency providing knowledge  
to assist in the development of better social,  
employment and work-related policies

# Work-life balance in the European Union

Mathijn Wilkens

KICCE, Seoul, South-Korea

12 September 2018



## Contents

1. Introduction
2. Work-life balance: EU policy background
3. Results from upcoming Eurofound research on work-life balance



## Introducing Eurofound

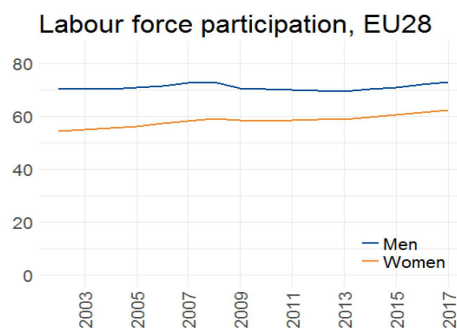
*'to provide knowledge to assist in the development of social and work-related policies'*

- Located in Dublin, Ireland
- Established in 1975
- Tripartite EU agency
- Staff: around 100
- Surveys: EWCS, EQLS, ECS

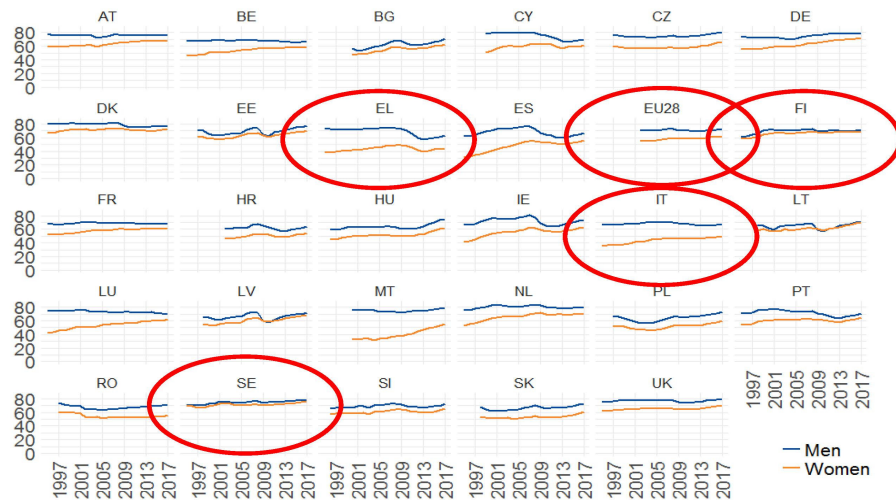


## Background: employment

- Employment rates increased, but..
- ..gender gap persists



## Employment rate by country and gender



Source: Eurostat, Labour Force Survey



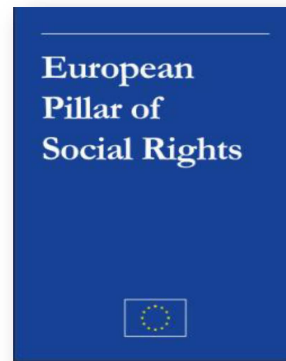
**Antonio Tajani**  
President of the European Parliament

**Jean-Claude Juncker**  
President of the European Commission

**Jürri Ratas**  
Presidency of the Council  
of the European Union

## European Pillar of Social Rights

*Parents and people with caring responsibilities have the **right to suitable leave, flexible working arrangements and access to care services**. Women and men shall have equal access to **special leaves** of absence in order to fulfil their caring responsibilities and be encouraged to use them in a balanced way.*



## European Commission: directive on work-life balance

To address women's underrepresentation in the labour market

- To encourage a 'better sharing' of caring responsibilities between men and women
- Introduces EU legislation (minimum levels)
  - Paternity / parental leave
  - Carers' leave
  - Rights to request flexible working arrangements

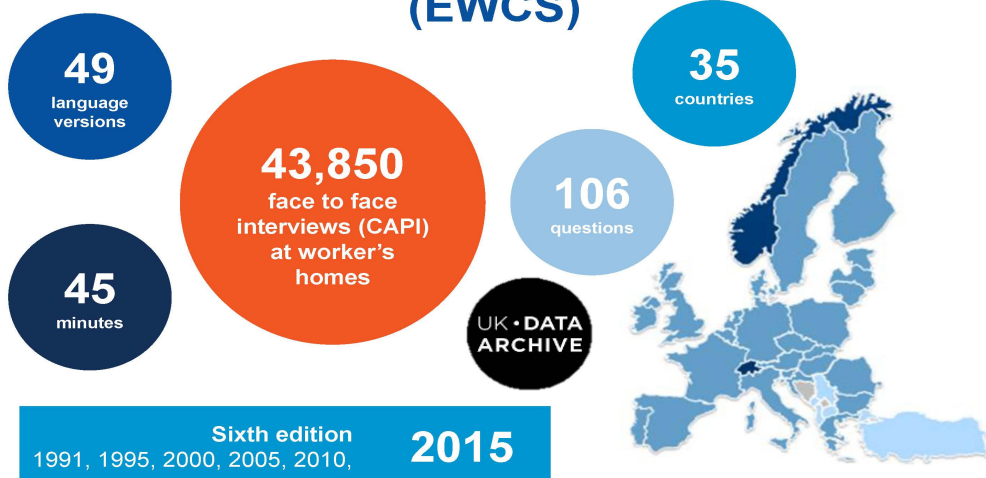




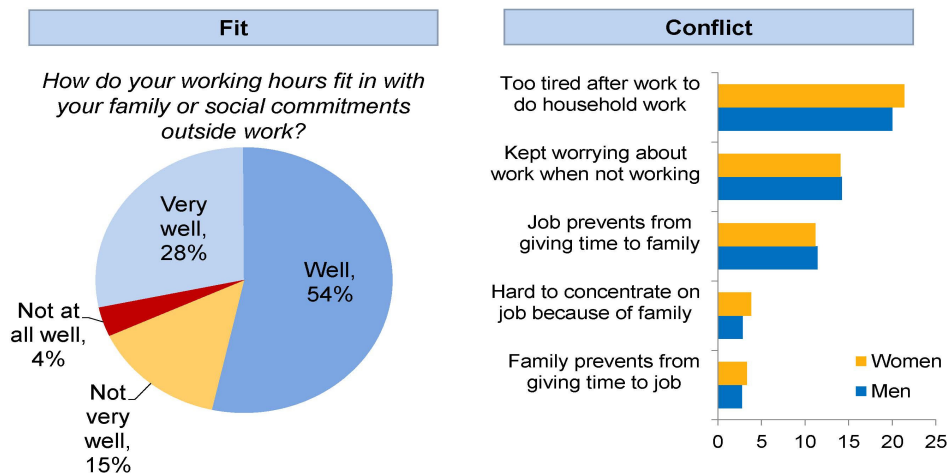
## What is work-life balance?

- 'Fit' of working hours and hours spent on activities outside work
- Absence of conflict between work and private life
- European Commission: lack of 'balance' is a barrier to work

## European Working Conditions Survey (EWCS)



## Work-life balance indicators



Source: European Working Conditions Survey 2015



## What explains work-life balance?

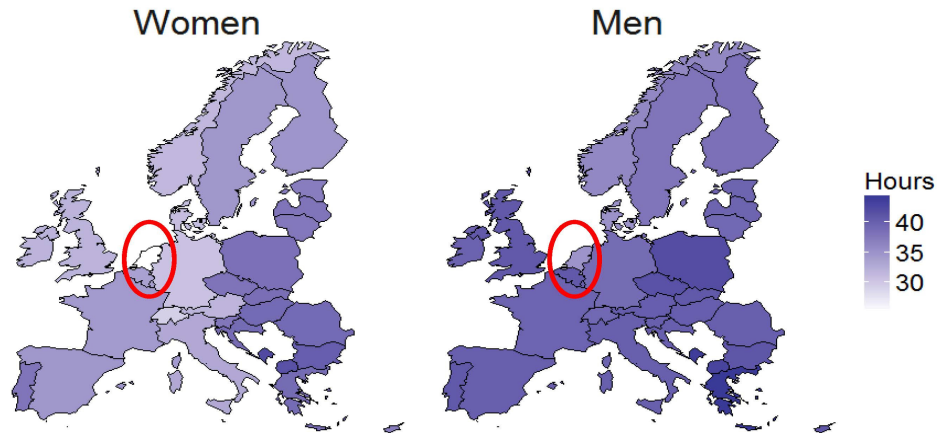
Regression of fit between working hours and private life and regression of work-life conflict

Variable	Positive	Mixed	Negative
Working time, commuting time			✓
Working time regularity	✓		
Atypical working hours			✓
Flexibility of working hours		✓	
Working at home		✓	
Job intensity			✓
Support at work	✓		
Care responsibilities			✓

Controlled for country, household characteristics, occupation, individual characteristics.



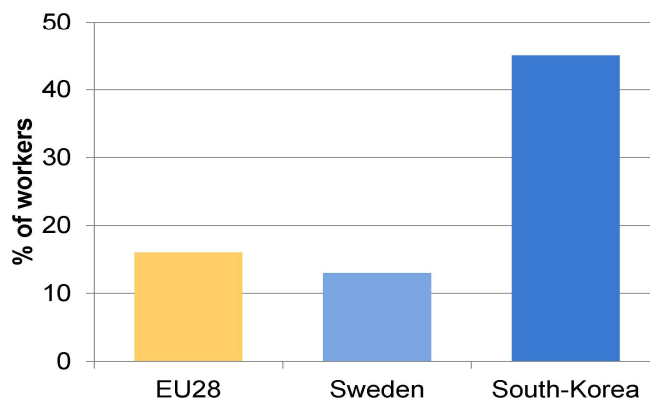
## Usual weekly working hours in 2017



Source: Eurostat, Labour Force Survey



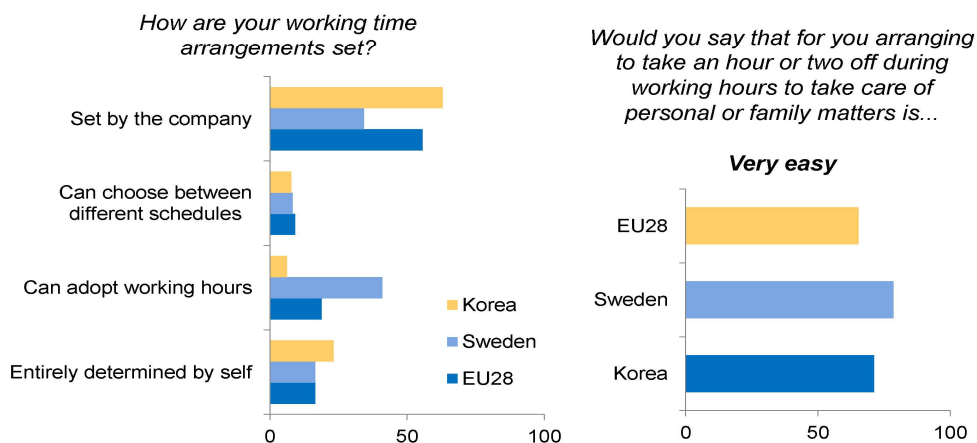
## Working 48 hours or more per week



Source: European Working Conditions Survey 2015 and Korean Working Conditions Survey 2014

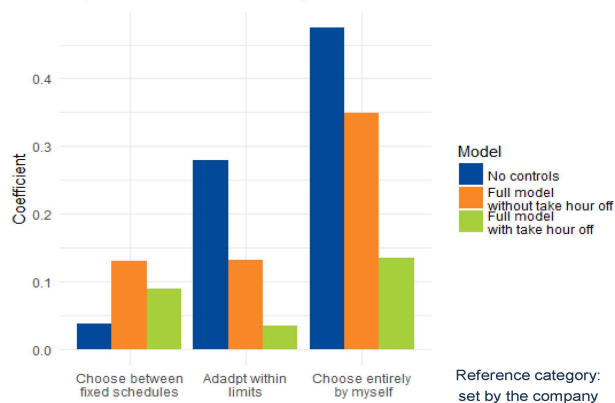


## Working time flexibility

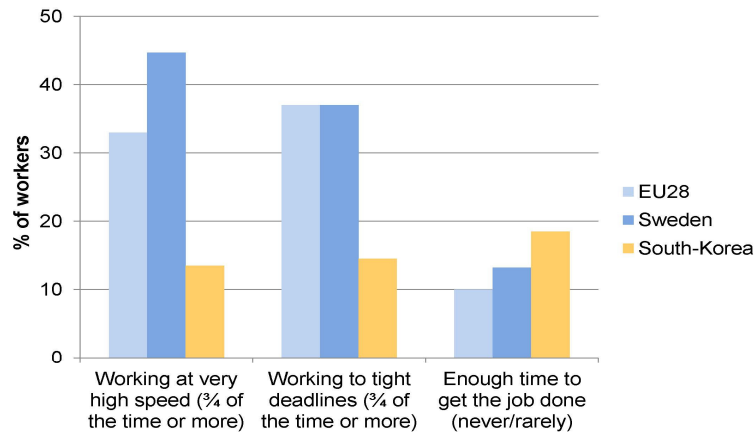


## Working time flexibility

The positive effect of working time flexibility works largely through the ability of being able to take an hour or two off for personal or family matters



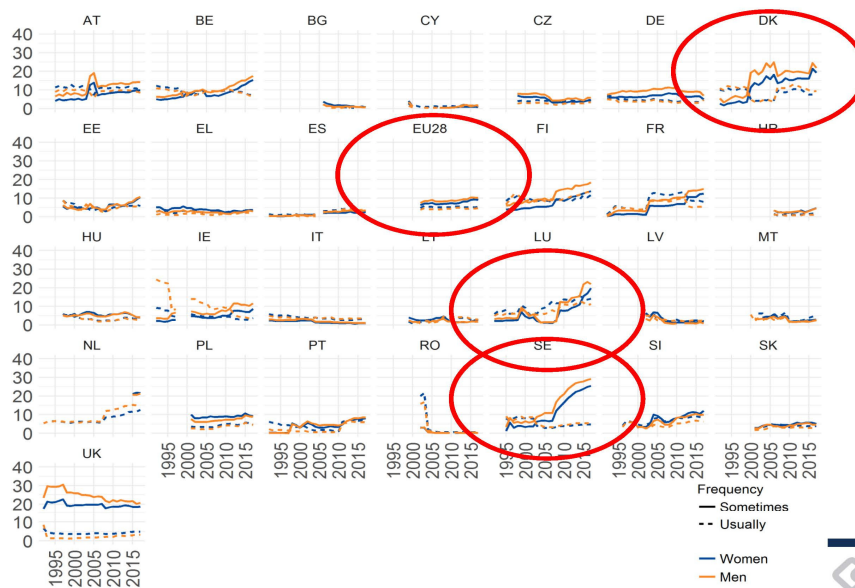
## Job intensity



Source: European Working Conditions Survey 2015 and Korean Working Conditions Survey 2014

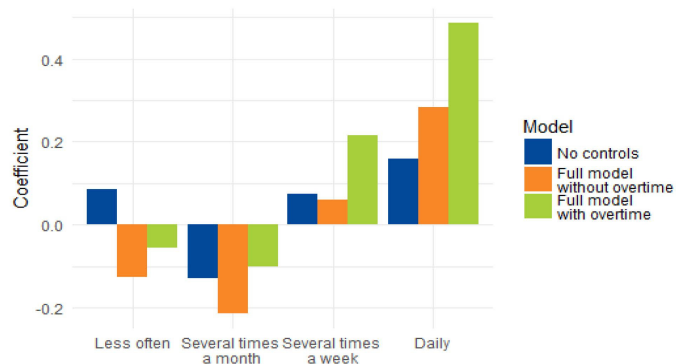


## Working at home



## Working at home

Working at home is not good for work-life balance if this is extra work



## Conclusions

- Work-life balance is important for employment and gender equality
- Work-life balance depends strongly on working time...
- ...but also the intensity of work
- Flexibility in working time can improve work-life balance, formally or informally
- Working at home can improve work-life balance, but not if this means more work

## Upcoming reports by Eurofound

- Work-life balance (2018)
- Working conditions in a global perspective (with ILO)



## Thank you

*Keep up to date with our latest research and news on our social media channels*



[bit.ly/EFLinkedin](http://bit.ly/EFLinkedin)



[bit.ly/EuroTwitter](http://bit.ly/EuroTwitter)



[bit.ly/EFFacebook](http://bit.ly/EFFacebook)

You can also get our latest news releases and blog posts from our dedicated News Room:

[eurofound.mynewsdesk.com](http://eurofound.mynewsdesk.com)

or visit our website:

[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

or contact me directly:

**[mwi@eurofound.europa.eu](mailto:mwi@eurofound.europa.eu)**







주제발표 2

# 스웨덴의 일생활균형정책과 여성 노동시장 성과

Work-life balance policies and  
female labour market outcomes in Sweden

Erica Lindahl (Uppsala University)

---





## Work-life balance policies and female labour market outcomes in Sweden

KICCE, Seoul, South Korea

September 12, 2018

**Erica Lindahl**

Researcher at IFAU - Institute for Labour Market  
Policy and Evaluation and

Associate professor at Uppsala University

1



### About me

- Researcher at IFAU ([www.IFAU.se/en/](http://www.IFAU.se/en/)) and Associate professor in Economics at Uppsala University, Sweden.
- Use large data set for increasing the understanding of i) labour market ii) education and iii) social insurance policies on labour market related outcomes.
- *Aim to establish casual relationships.*

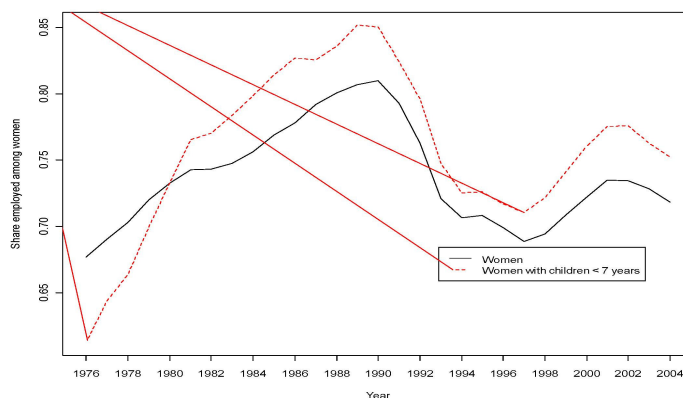
2

## Organisation of this talk

1. Some facts about the Swedish labour market:
  - a) Brief historical background
  - b) Gender segregated labour market today
2. Swedish family policies:
  - a) In general
  - b) Parental insurance: rules and outcomes.
  - c) Vulnerable mothers
  - d) Pros and cons with the Swedish system
  - e) General insights from research in Economics
3. Conclusions

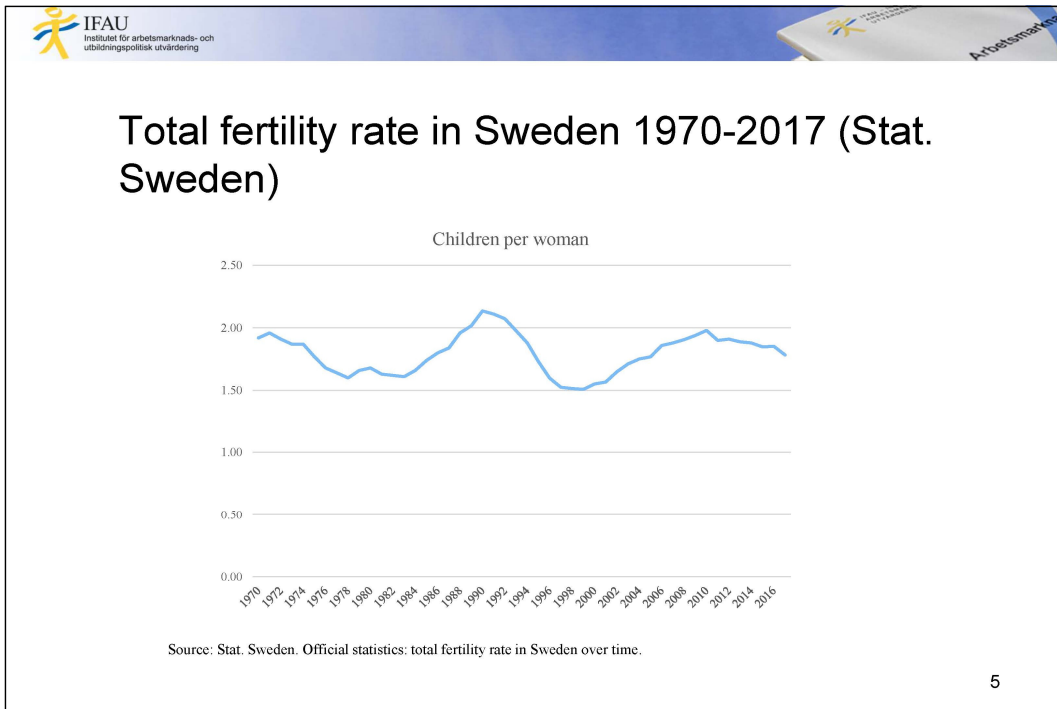
3

## Female labour force participation over time, all women and women with children <7 years

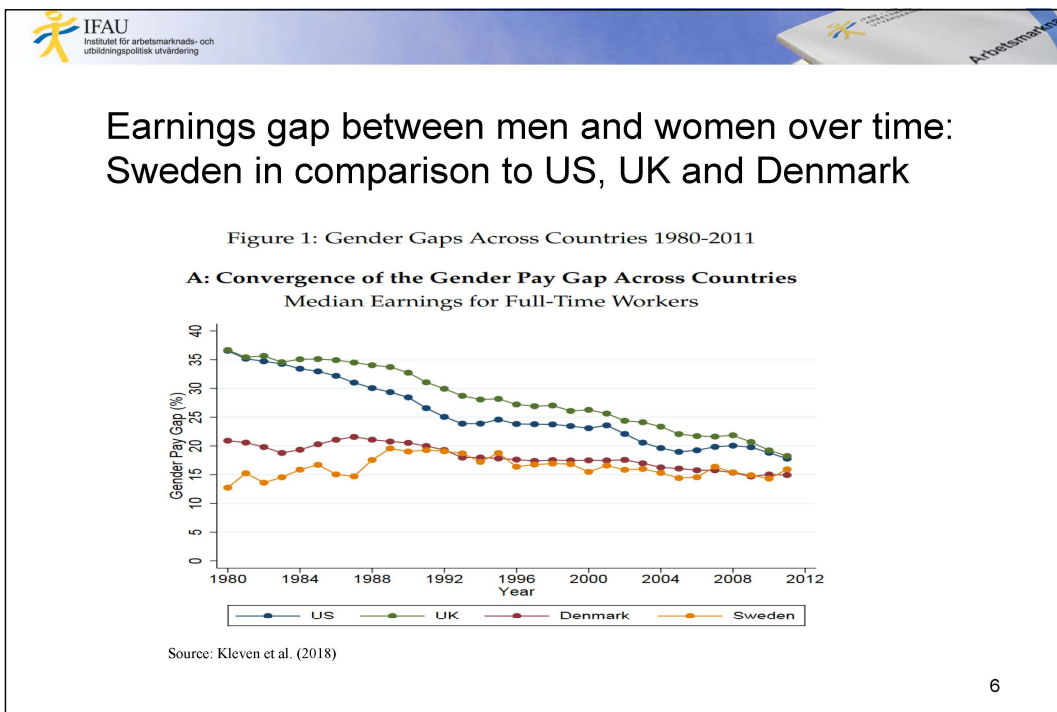


Source: RAMS, Stat. Sweden. Angelov et al., (2013)

4



5



6

## Some facts about the Swedish labour market

### Gender segregated:

- 15 % of all men and women work within a gender balanced (60-40) profession.
- Women in public sector (70 %): child care, care of old people and teachers.
- Women select into family friendly workplaces.

### Employment situation:

- Permanent positions: 80 % of women and 76 % of men.
- Self-employed: 5.6% of women and 4.3 % of women with children aged 0-5.

Source: SOU 2017:101

7

## Why a gender gap of about 15 % in pay?

### 1. Education

- 60 % women and 40 % men at Swedish University (Stat. Sweden).
- Women choose less career oriented works.

### 2. Labour market experience

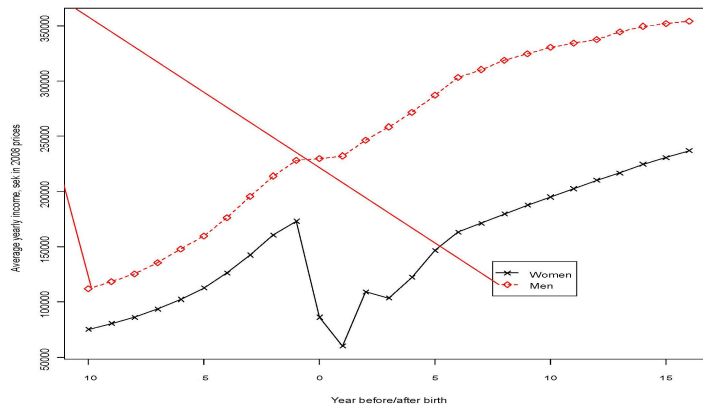
- Women labour market work 5,2 hours less per week (Stat. Sweden).
  - Involuntary?
  - Take a larger family responsibility at home.
  - Women are more absent due to sickness!
  - Gender segregated labour market.

### 3. Discrimination

- Preference discrimination is illegal.
- Statistical discrimination *probably* plays a role.
- → **What about the gender difference in family responsibility?**

8

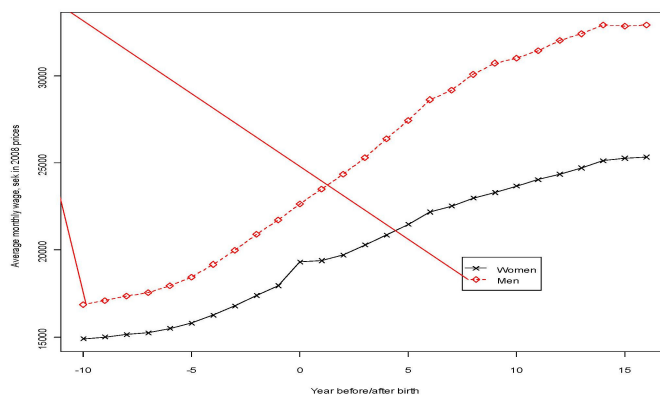
## The gender gap in labour income before and after the birth of the first child



Source: Angelov et al., 2016)

9

## The gender gap in wages before and after the birth of the first child



Source: Angelov et al., 2016)

10

## Sweden in brief

1. High and stable fertility rate over time.
  2. High female labour force participation since the 1980:s onwards – almost as high as men.
  3. A ”persistent” gender gap in earnings of about 15%. The single most important explanation: the unequal gender division of family responsibilities.
  4. Gender segregated labour market.
- => All these four conclusions could (partly) be explained by Swedish family policies.**

11

## The Swedish family policies in breif

- Universal and highly subsidized preschool (of good quality) from the age of 1 since 1995.
- Spouses are taxed indivdually instead of jointly since 1971 – this reform increased female labour supply with 10 % (Selin, 2009).
- Publicly provided prenatal care – for free.
- Child allowance for everyone: 140 US dollar (per child and month).
- Compensation for parents to children with disability.
- Parental (not maternal) insurance since 1974 – been extended over time.

12



## The Swedish parental insurance for all who live and work in Sweden

1. Job protected leave until the child turns 8 years old:
  - a) 480 days on leave with Parental Leave Benefit.
  - b) Reduce your working time up to 25 %.
2. Parental Leave Benefit:
  - a) 390 days with compensation based on earlier income during the last 270 days. Compensation up to 80 % of the wage up to a cap: incomes in the 80<sup>th</sup> perc. in the fem. inc. distr. If you lack income: minimum compensation. Strong incentives to labour market work before having children.
  - b) 90 additional days at minimum level: incomes at the 15<sup>th</sup> perc. in the fem. inc. distr.
  - c) Three “Daddy months”: 1995, 2001 and 2016.
3. Temporary parental leave benefits:
  - a) To use when the child is ill: 120 days/year until the child turns 12.
  - b) Children aged 1-2 in preschool are ill 12% of all days the preschool is open (Hall and Lindah, 2016).

13

## Gender division of parental leave: some facts

- On average, fathers take out almost 30 % of the paid parental leave (Stat. Sweden).
  - 10% of all couples share the parental leave equally (40-60%) (Dufvander, 2015).
  - Highly educated men in public sector.
  - According to tax rules, most couples cash in on dividing the leave equally.
  - Full-time work among parents with children at home: men 74% and women 42% (Stat. Sweden, 2015).
  - Couples who share the parental leave equally also share the unpaid work at home more equally (Dufvander, 2015).
- Casualty is not established.*

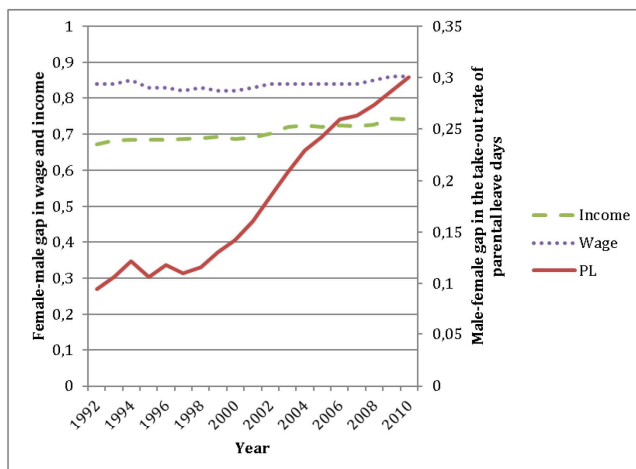
14

## What about vulnerable mothers?

- Low educated and not well established in the labour market.
- 7% of parents < 12 years of formal schooling (Hall and Lindahl, 2018).
  - Immigrated women.
- They are insured! But the benefit is at minimum level.
- The takeout rate of parental leave benefit is low within this group (Hall and Lindahl, 2018).
  - You have to labour market work while using the benefits.
  - Lack knowledge

15

## The gender gap in wages, income and parental leave take out in Sweden, 1992-2010



Source: Karimi et al., (2012)

16

## Pros and cons with the Swedish parental insurance

=> Purpose is to make it possible for parents to combine work with family life (SOU2017:11).

- a) Female labour force participation is high.
  - *Child care provision and parentale leave benefits dependent on pre-birth income.*
- b) "Persistent" gender gap in pay.
  - *Indirectly support part-time work and strong gender norm.*
    - Glass ceiling faced by Swedish women? (Albrecht et al., 2015)
    - Statistical discrimination? (Albrecht et al., 1999)
- c) The fertility rate is high – overall, Swedish family policy benefit parents.

17

## General insights from research in Economics

If the aim is to promote gender equality and child well being:

1. Provision of child care is the most important factor (Olivetti & Petrongolo, 2017).
2. Extensions of the paid parental leave => no marginal effects on neither the gender gap in earnings nor on children's school results (Dahl et al., 2016).
3. However, increased paid parental leave positively affect fertility (Lalive and Zweimüller, 2009 and Raute, 2015).
4. Focus on family friendly works and their lower wages. Women select to works with more linear wage trajectories (Goldin, 2014).

18

## Conclusions

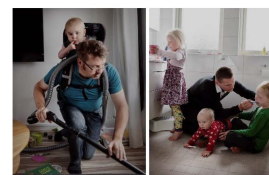
- High female LFP in Sweden
  - but women (not men) work part-time => explain the "persistent" gender gap in pay.
- General evidence on that provision of high quality and subsidized child care promote female labour market work.
  - Extensions of paid parental leave have more dubious effects.
- Highly educated men take more parental leave over time.



Pisture: Personnel at Postgirot, 1959. Stockholmskällan.



Pisture: Orrparkens förskola, website..

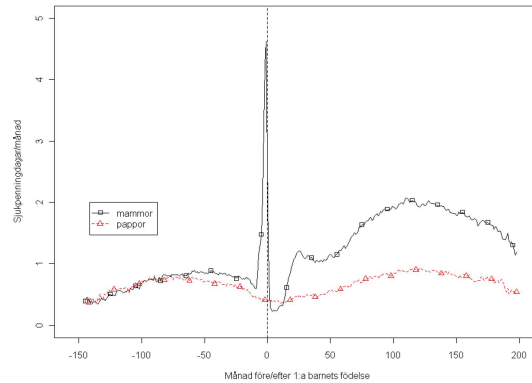


Photograph: Johan Bavman: "Swedish Dads"

## References

- Albrecht, J., P.A. Edin, M. Sundström och S. Vroman (1999), "Career Interruptions and Subsequent Wages: A Reexamination Using Swedish Data," *Journal of Human Resources*, 34(2), 294-311.
- Albrecht J., P. Skogman Thoursie och S. Vroman, S. (2015b), "Parental Leave and the Glass Ceiling in Sweden", *Research in Labor Economics*, 41, 89-114.
- Angelov, N., P. Johansson och E. Lindahl (2016), "Parenthood and the Gender Gap in Pay", *Journal of Labor Economics* 34(3): 545-579.
- Dahl, G., Salvanes, K. V., Mogstad, M. and K. Vellesen Loken (2016) "What is the case for paid maternity leave?" *Review of Economics and Statistics*, volume 98, issue 4, pp. 655-670, October 2016.
- Dufvander, A., Ferrarini, T and M. Johansson Familjepolitik för alla? "En ESO-rapport om föräldrapenning och jämställdhet" (2015) ESO-rapport 2015:15.
- Goldin, C. (2014) "Grand Gender Convergence: Its Last Chapter" *American Economic Review* 2014, 104(4): 1091-1.
- Hall, C. and E.Lindahl (2016) "Illness-related absence among preschool children: insights from a health intervention in Swedish preschools", *Journal of Health Economics*, vol. 56, p.191-200.
- Hall, C. and E.Lindahl (2018) "Familj och arbete under småbarnsåren – Hur använder föräldrar förskola och föräldraförsäkring? IFAU report forthcoming.
- Karimi, A. Lindahl, E. and P. S. Thoursie (2012) "Labour supply responses to paid parental leave" IFAU Working Paper 2012:22.
- Kleven, H. Landais, C. and J.E. Sogaard (2018) "Children and gender inequality: evidence from Denmark" Working paper: [www.henrikkleven.com](http://www.henrikkleven.com).
- Lalive, R. and Zweimüller, J. (2009), "How does parental leave affect fertility and return to work? Evidence from two natural experiments," *Quarterly journal of economics*, 124(3), 1363-1402.
- Olivetti, C. and B. Petrongolo (2017) "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries" *Journal of Economic Perspectives*—Volume 31, Number 1—Winter 2017—Pages 205-23.
- Raute, 2015 "Can financial incentives reduce the baby gap? Evidence from a reform in maternity leave benefits", forthcoming in *Journal of Public Economics*.
- Selin, H. (2009) *International Tax and Public Finance*, vol 114, Issue 1, 79-100.
- SOU 2017:101. Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen.

## Extra material: The gender gap in sickness absence before and after the birth of the first child





주제발표 3

## 일본의 고용주 제공 보육 서비스 : 배경, 최근 동향과 과제

Employer-provided childcare services in Japan:  
Background, recent trends and challenges

**Sachiko Nozawa**(The University of Tokyo)

---







# Employer-provided childcare services in Japan :Background, recent trends, and challenges

Sachiko Nozawa

The Center for Early Childhood Development, Education, and  
Policy Research, The University of Tokyo

## Outline

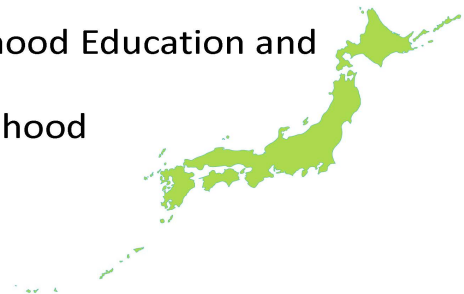
1. Introduction
2. The context of increased attention on different types of childcare
3. Recent trends in employer-provided childcare services
4. The merits and drawbacks of employer-provided childcare services
5. Summary

## Introduction

- Recent research initiatives indicate that the work-life and work-family balance of employed parents is vital to the well-being of parents as well as to the fitness and development of children (e.g. Dinh et al., 2017; Vahedi et al., 2018)
- In Japan, diverse types of childcare services including employer-provided childcare services are recently attracting the attention of the government as a means of assisting working parents to achieve a healthy work-life balance
- The quality of the available childcare services, however, is a matter of concern
- The context, the recent trends, the potential, and the problems of employer-provided childcare services are discussed in this presentation

## The context of increased attention to different types of childcare

- Early childhood topics that are currently being discussed in Japan
- The propagation of measures to cope with the declining birthrate
- The elimination of childcare waiting lists
- The quantitative and qualitative enhancement of childcare
- The reform of the Early Childhood Education and Care (ECEC) system
- Universal access to early childhood education and care



➤ Policy issues facing Japan since the 1990s:

- Managing the declining birthrate
- Gender equality

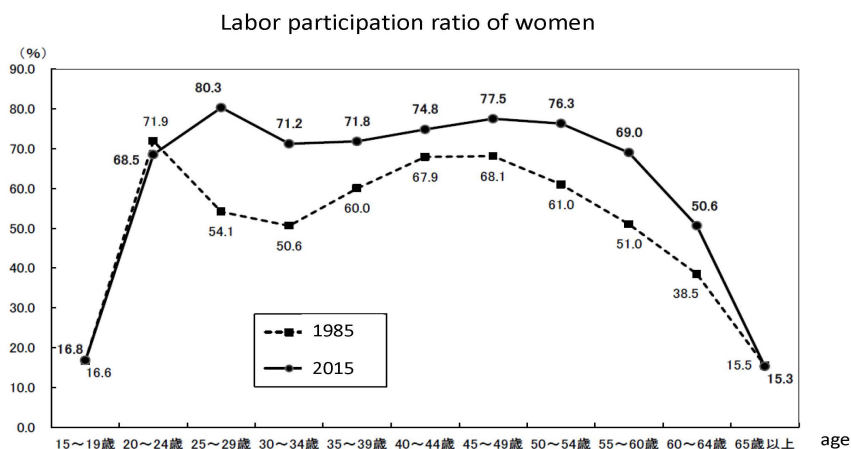
⇒ The promotion of measures to aid working parents in achieving a healthy work-life balance (e.g. the parental leave system )

- Expansion of childcare services

➤ Increase in the rate of working women

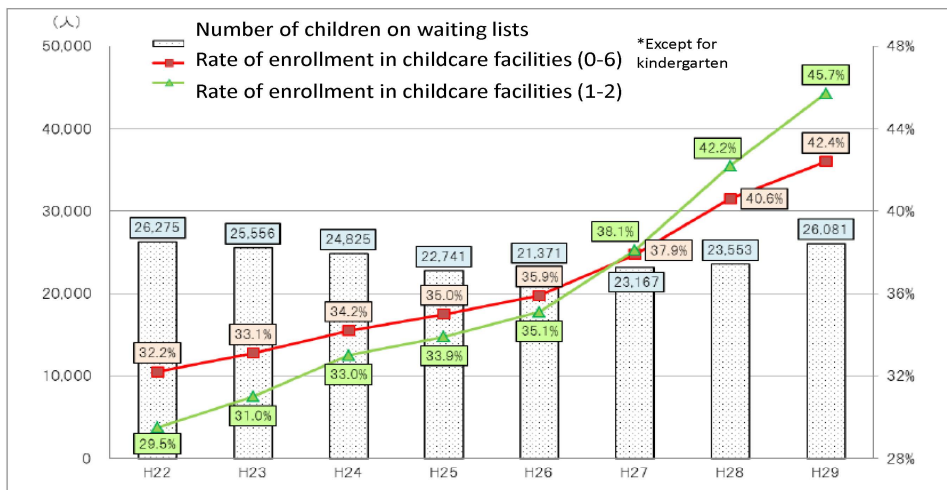
⇒ Increase in the demand for childcare, and long waiting lists for licensed childcare services especially children aged 0-2

➤ Increase in the rate of working women



<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000135522.html>

➤ Increase in the demand for childcare and long waiting lists for licensed childcare services



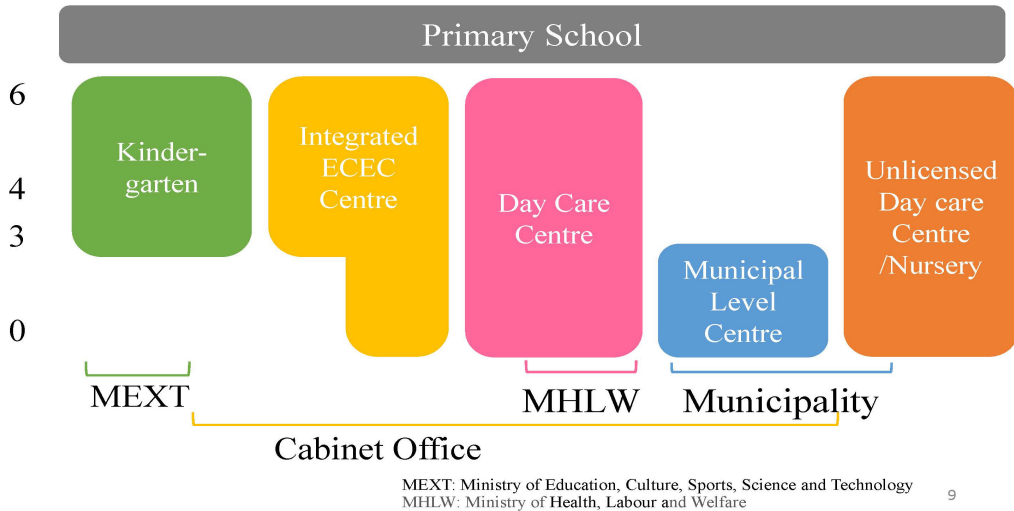
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000176137.html>

➤ Comprehensive Support System for Children and Child-rearing (子ども子育て支援新制度) policy instituted by the government (Apr. 2015-)

- To meet the increasing demand for childcare services for the 0-2 age group, a new form of infant and toddler care entitled “municipal level childcare” has been established in the new system
  - 4 types of “municipal level childcare”
    - ❖ family childcare
    - ❖ small-sized childcare
    - ❖ employer-provided childcare
    - ❖ in-home childcare
- ⇒ expanding the diversity of childcare services

## ➤ Comprehensive Support System for Children and Child-rearing (Apr.2015-)

### Current Japanese ECEC System



## Recent trends in employer-provided childcare services

- Employer-provided childcare services (事業所内保育) are administered by organizations or owners for their personnel
- Providers:
  - private enterprises
  - hospitals
  - universities
  - etc.
- The facilities are usually located on-site or near the workplace



[www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/ryouri\\_tsu/publicity/pamphlet.html](http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/ryouri_tsu/publicity/pamphlet.html)

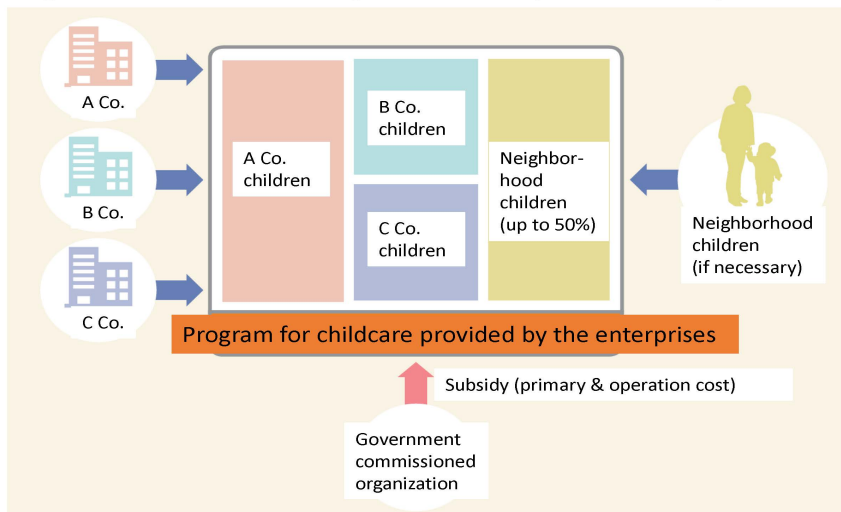
## 2015

- Comprehensive Support System for Children and Child-rearing (子ども子育て支援新制度) instituted by the government
- Some of the existing employer-provided childcare facilities that met the new standards were licensed and incorporated into the “municipal level childcare” system (only 323 up to April 2016).

## 2016

- Program for childcare provided by enterprises introduced (企業主導型保育事業) by the government
- Objectives of the program:
  - elimination of waiting lists for children
  - support for parenting and achievement of work-life balance through the quantitative expansion of childcare
- (Cabinet Office [www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/gaiyo.html](http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/gaiyo.html))
- Within the scheme of the program, employer-provided childcare facilities (unlicensed) are subsidized and established.

- Image of a facility operated under the scheme of the program for childcare provided by the enterprises



[www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/ryouritsu/publicity/pamphlet.html](http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/ryouritsu/publicity/pamphlet.html)

- The program allows subsidizes both the operation cost and the primary cost of childcare facilities so that more facilities are rapidly established

#### □ Example

- 12 children  
( 0-1 year old: 3; 1-2 years-old: 9)
- Located in special wards in central Tokyo
- Half the nursery teachers are qualified

Subsidy for the operation cost: US\$ 240,000

\*enterprise's own expense: 5%

Subsidy for the primary cost: US\$ 730,000

\*enterprise's own expense: 25%

- Many enterprises have applied for the subsidy program.

2016-2017

2,597 facilities are approved for subsidies.  
(capacity: 59,703 children)

2018

Subsidies offered to build childcare facilities for  
about 20,000 children

## Merits and challenges of employer-provided childcare services

### ➤ Merits from parents' view

(Nozawa et al., 2015; Ogi et al., 2013)

Cabinet Office, "Program for childcare provided by enterprises" leaflet )

- Parents feel security because their children stay nearby.
- Parents can reduce their commuting time and increase their time with children.
- It is easier for parents to pick up. That is relief for them especially when their children get sick.
- It is easier for parents to obtain co-workers' understanding of their situations.



### ➤ Merits from employers' view

(Dai-ichi Life Research Institute, 2010;

Cabinet Office, "Program for childcare provided by enterprises" leaflet )

- Employers provide childcare services to give support to employees' work-life balance.
- Employers provide childcare services to secure staff resources.
- Employers think providing childcare services to employees improve the image of the enterprises as promoting women's active participation.
- Employers think providing childcare services to neighborhood children contributes to the local community.

### ➤ Challenges

- Ensuring the quality of care and education is a primary concern
- Employer-provided childcare services were unlicensed or are still unlicensed
- Employer-provided childcare services may play an important role in supporting the work-life balance of parents. However, it is also necessary to consider the ways in which the best interests of children can be ensured

### □ Comparison of minimum standards

	Licensed employer-provided childcare		Program for childcare provided by the enterprises	Unlicensed childcare facility (Standards for inspection & supervision)
	20 children and more / facility	19 children and less / facility (small-scale)		
Child: Practitioner	0 year old 3:1 1, 2 years old 6:1 3 years old 20:1 4, 5 years old 30:1	0 year old 3:1 1, 2 years old 6:1 3 years old 20:1 4, 5 years old 30:1 +1	<b>0 year old 3:1 1, 2 years old 6:1 3 years old 20:1 4, 5 years old 30:1 +1</b>	0 year old 3:1 1, 2 years old 6:1 3 years old 20:1 4, 5 years old 30:1
Qualification	ALL qualified childcare providers	1/2 and more qualified childcare providers  * Unqualified childcare providers need to be trained	<b>1/2 and more qualified childcare providers  * Unqualified childcare providers need to be trained</b>	1/3 and more qualified childcare providers

### □ Inspection

- All the licensed ECEC facilities are inspected annually by local governments in accordance with relevant laws and guidelines.
- The facilities under the program for childcare provided by enterprises are not licensed and are basically inspected by the government-commissioned organization (*Jidou Ikusei Kyokai*; Association for the Upbringing of Children) in accordance with their own guidelines.
- The results of the inspection of 432 facilities are released on their website. Problems were highlighted for 303 of the inspected facilities.

## Summary

- In Japan, employer-provided childcare services are attracting government attention as a support structure for working parents to achieve a healthy work-life balance and as means of eliminating waiting lists for childcare services.
- In 2016, the program for childcare provided by enterprises was instituted. Many employer-provided childcare facilities were subsidized and more were newly established.
- Although this program may contribute to the quantitative expansion of childcare, the facilities are largely unlicensed and there is concern about their quality.
- Effective ways of ensuring the quality of these services should be considered.



주제발표 4

## 한국의 노동시장 이중구조와 저출산

The labor market segmentation and low fertility  
in Korea

이 재 희 (육아정책연구소)

---



# Labor Market Segmentation and Low Fertility in Korea

**Jaehye Lee**



## Dual Labor Market

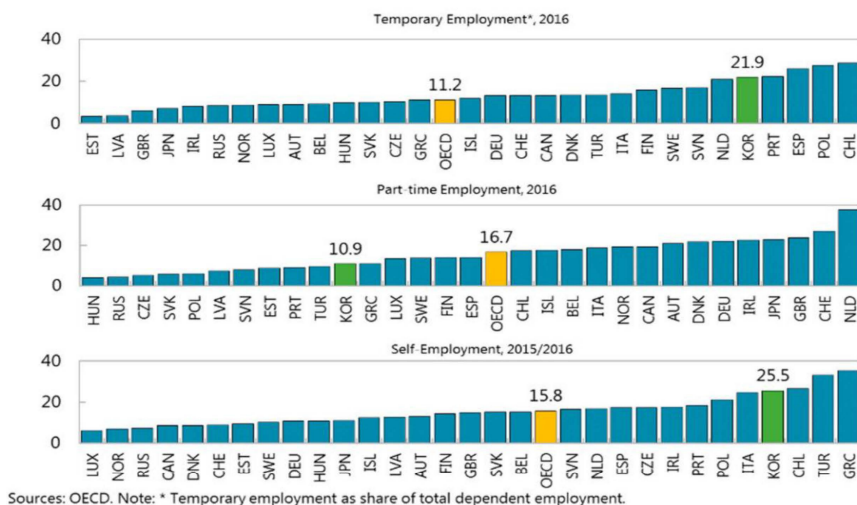
### Good Job

- High wages and Social benefit
- High levels of job security
- Job ladders exist.

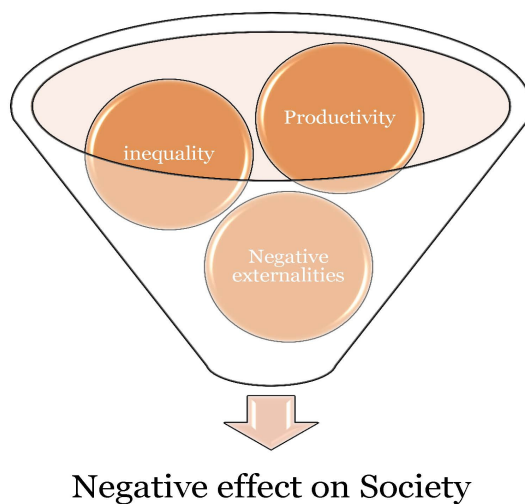
### Bad Job

- Low wages
- Low levels of job security
- Job ladders are few

## Non-regular Employment

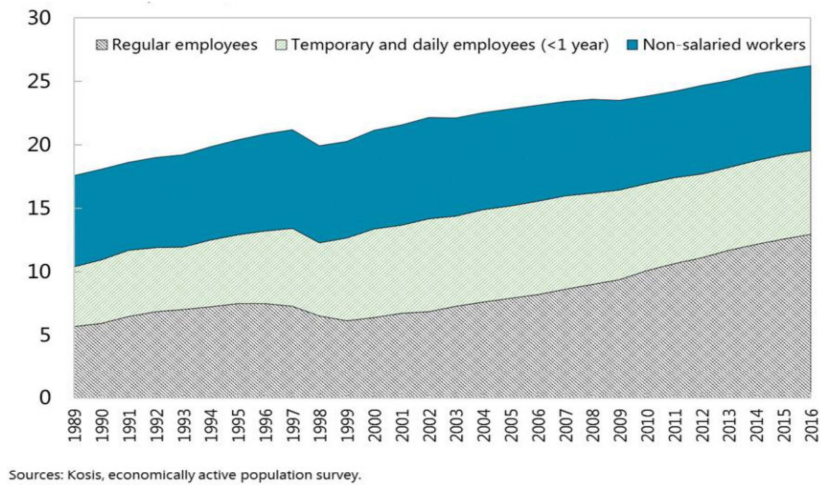


## Problem of Labor market Duality

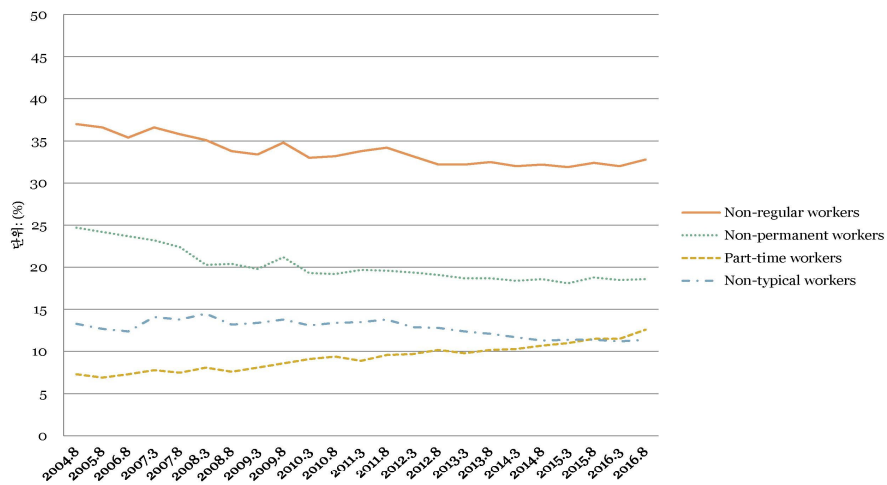




## Employment by Status

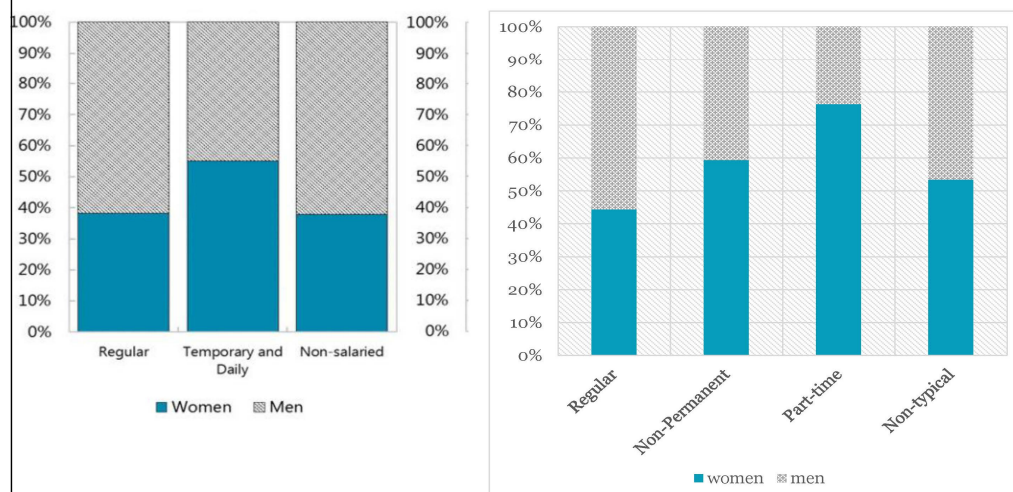


## Employment by non-regular workers type

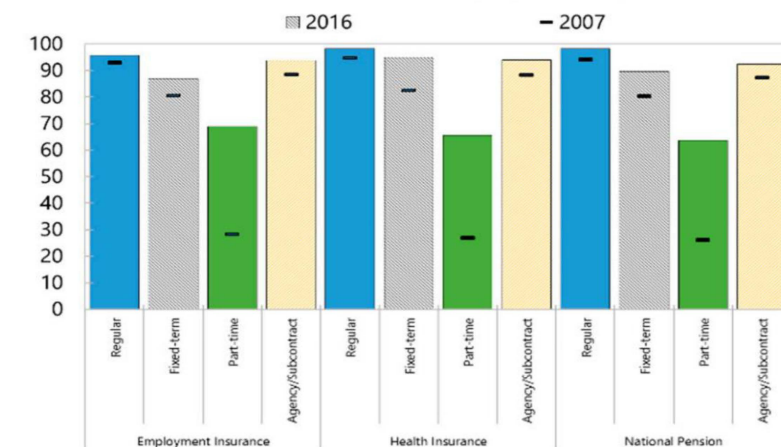


(Share of all wage and salary workers)

## Employment by Gender



## Social Coverage by Employment Type



Sources: MOEL, Survey on labor conditions by employment type.

-> Non-regular workers tend to receive lower Social benefits

## Analysis of the relationship between temporary employment and fertility in OECD country

### Analysis method

\* Dynamic Panel Regression Model(System GMM)

\* Estimation Equation

$$B_{it} = \beta_0 + \beta_1 B_{it-1} + \beta_2 TE_{it} + \beta_3 W_{it} + \beta_4 G_{it} + e_{it}$$

-  $B_{it}$  : Total Fertility Rate(TFR)

-  $TE_{it}$  : Temporary employment rate(%)

-  $W_{it}$  : Women employment Rate(%)

-  $G_{it}$  : Economic Growth Rate(%)

※ Data source(2005~2016)

-OECD: Total fertility rate, temporary employment rate

-World bank: Women employment rate, Economic Growth rate

## The Result of Analysis

Model	(1)	(2)	(3)
variables	Total countries	high fertility countries	low fertility countries
fertility rate(previous year)	0.899*** (0.016)	0.833*** (0.054)	0.708*** (0.056)
temporary employment	-0.002*** (0.001)	-0.001 (0.003)	-0.002*** (0.001)
Economic Growth	0.004*** (0.001)	0.001 (0.001)	0.003*** (0.001)
women employment	0.001** (0.000)	-0.001 (0.001)	0.007*** (0.003)
Constant	0.141*** (0.025)	0.354*** (0.122)	0.134** (0.058)

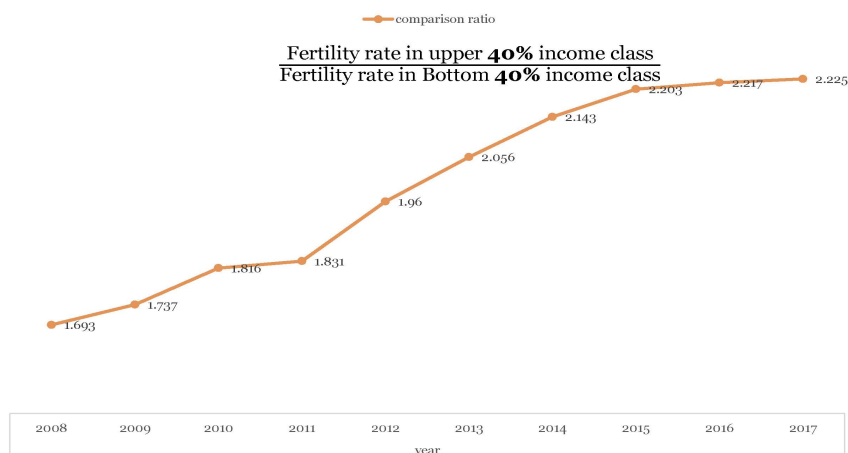
※ Standard errors in parentheses

※ \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

## Scatterplots between temporary employment rates and fertility rates(2016)



## Social polarization in fertility



Source: Korean National Health Insurance Data

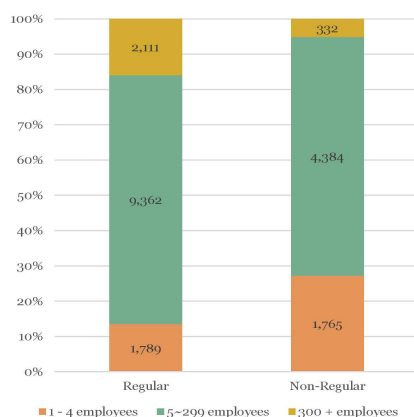
## Flow probabilities by Employment Status (2013~2014)

	To			
	Regular	Temporary	Self-employed	Non-employed
From Regular	92.5%	1.4%	0.9%	5.1%
Temporary	4.8%	81.4%	1.7%	12.2%
Self-employed	1.3%	2.2%	92.1%	4.4%
Non-employed	3.6%	4.1%	0.9%	91.4%

Source: KLIPS, author's calculations.

Note: Non-employed includes unemployed and inactive.

### Employment by Company Size

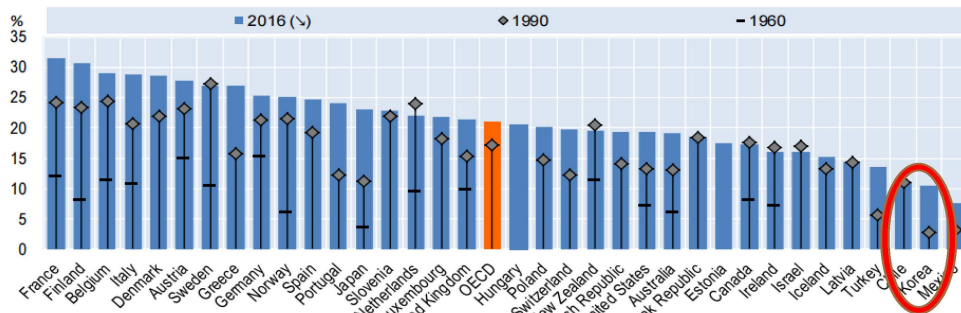


### The percentage of Child Care Leave and work-life balance program by Company size

	Maternity leave	paternity leave	Child care leave	Working time reduction	Family leave	Flexible work arrangement
5~9 employees	63.4	39.1	33.8	14.1	5.6	31.0
10~29 employees	77.9	53.9	46.1	35.4	23.6	33.6
30~99 employees	92.8	73.2	76.1	45.5	27.8	46.6
100~299 employees	94.1	80.0	86.7	59.3	49.6	40.7
300+ employees	98.0	90.1	93.1	73.3	59.4	49.5

Source: Korea Establishment Survey on Work-Life Balance (2017)

## Public social expenditure as a percent of GDP



Source: OECD (2016), OECD Social Expenditure Database

Source: Korean National Health Insurance Data

## Work life Policies for sustainable social development

### It is needed to

- More spend on family policies
- Develop family-friendly labor-market policy programs for women employees working in bad job
- Create decent job for women
- Increase social expenditure to enhance quality of life

토론

## 토론문 1

김영옥 (한국여성정책연구원)

---





## 토론 1




- Symposium “ *The Paradigm Shift and Future Tasks for Childcare Policies in an Era of the Lowest Low Fertility(IV)*”
- Seoul, Sept. 12, 2018

<Discussion>

### Policy Priorities in the Korean Work-Life Balance Initiatives for Moving into a Childcare Friendly Society


**Kim, Young Ock**

Korean Women's Development Institute



European Pillar of Social Rights(from Mathijn Wilkens) includes a very important/impressive message.

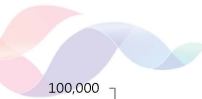
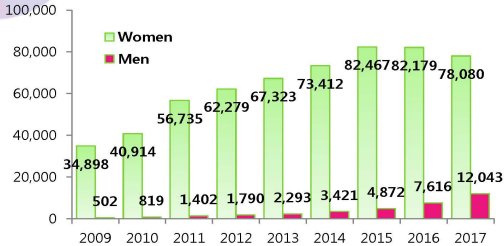
*Parents and people with caring responsibilities have the **right to suitable leave, flexible working arrangements and access to care services.** Women and men shall have equal access to **special leaves of absence** in order to fulfil their caring responsibilities and be encouraged to use them in a balanced way.*



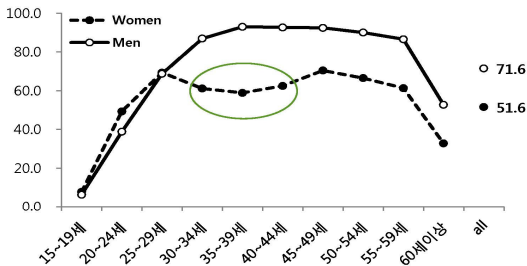
## Challenges

In Korea, a full arrangement of WLB initiatives have been implemented. However,


- Women are the majority in the parental leave recipients(unequal gender division of family responsibilities).
- Those initiatives are still a pie in the sky for the workers of SMEs and irregular workers

Year	Women	Men
2009	34,898	502
2010	40,914	819
2011	56,735	1,402
2012	62,279	1,790
2013	67,323	2,293
2014	73,412	3,421
2015	82,467	4,872
2016	82,179	7,616
2017	78,080	12,043



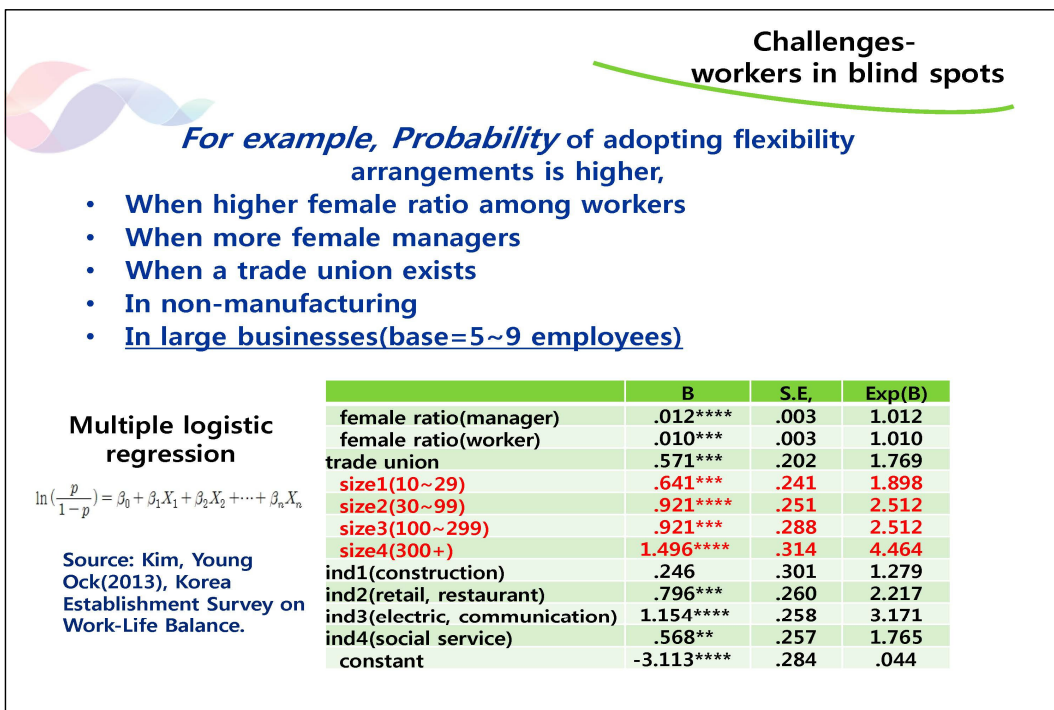
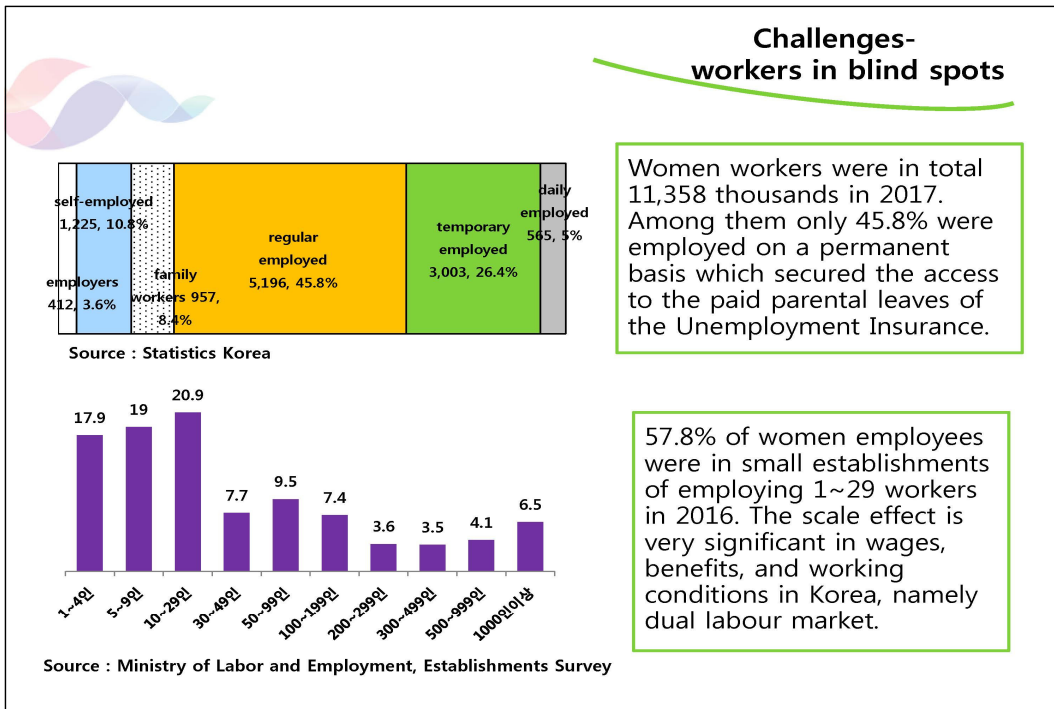
Age Group	Women (%)	Men (%)
15-19세	10.0	10.0
20-24세	40.0	40.0
25-29세	60.0	60.0
30-34세	60.0	60.0
35-39세	51.6	71.6
40-44세	60.0	71.6
45-49세	60.0	71.6
50-54세	60.0	71.6
55-59세	60.0	71.6
60세 이상	30.0	30.0
all	51.6	71.6




## Challenges-some figures

The numbers of fathers who take out the paid parental leave increase rapidly. But mothers are still the majority(86.6%).

As of 2017, women's employment rate was 51.6% and gender gap was 20%p. The lowest rate was found at the age group of 35~39, implying that women exit the labour market due to care responsibilities.





### Moon Government 여성일자리 대책('17.12.26)


### Solutions-new policies?

핵심분야	정책과제	핵심 정책수단
경력단절 예방	출산·육아 사각지대 해소	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 육아휴직 급여 인상</li> <li>• 육아기 근로시간 단축 활성화</li> <li>• 임신노동자 지원 강화</li> <li>• 아바육아 참여 확산</li> <li>• 비정규직 출산급여보장 등 모성보호 강화</li> <li>• 대체인력 채용 활성화</li> </ul>
	직장어린이집 활성화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중소기업 중심, 직장어린이집 설치 확대</li> <li>• 대기업의 설치 의무 강화</li> </ul>
	일·생활 균형 문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대대적인 대국민 인식개선 활동 전개</li> <li>• 가족친화인증 확대</li> </ul>
경력단절 후 재취업 지원	경력단절여성 재고용·고용유지 촉진	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경단여성 재고용·고용유지 기업 세제지원 강화</li> <li>• 여성고용 우수기업에 대한 투자 확대</li> <li>• 경력단절여성 특화 취업성공패키지 도입</li> <li>• 고학력 경단여성 특화 직업훈련 및 취업지원</li> </ul>
	분야별 일자리 기회 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가사·돌봄서비스 시장 제도와</li> <li>• 여성과학기술인 경력복귀 지원 강화</li> <li>• 창업 및 사회적경제 분야 여성진출 확대</li> <li>• 시간선택제 일자리 확대 및 유연근무 활성화</li> </ul>
차별없는 일자리 환경 구축	성차별 고용관행타파	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 남녀고용평등법 등 소 사업장 적용</li> <li>• 노동위 내 성차별 권리구제 절차 신설</li> <li>• 성희롱 관련 예방 및 감독 강화</li> <li>• 전담근로감독관·고평상담실 등 인프라 확충</li> </ul>
	양질의 일자리환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 적극적 고용개선조치 대상 확대 및 점검 강화</li> <li>• 기업 임금분포 공시제 도입 등 임금격차 개선</li> <li>• 고용영향평가에 성별평가 반영</li> </ul>

In fact, there are too many policies. New policies are pronounced quite often.

↓

Identifying the goals and prioritizing are needed.



### Some strategies

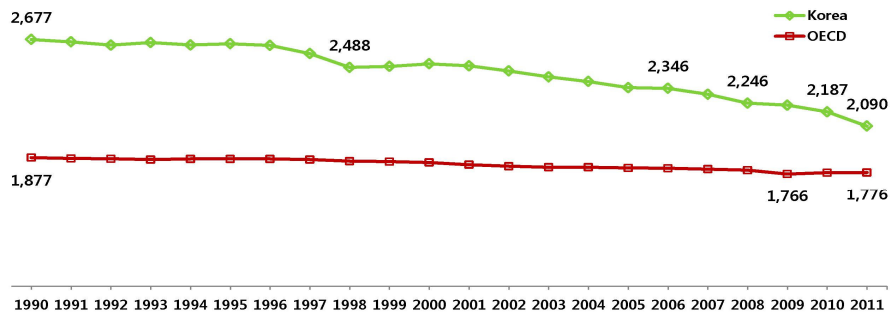
- More budget resources be allocated in reducing the number of workers in blind spots, that is, vulnerable mothers and fathers in informal sectors(self-employed) and SMEs.
- Providing vulnerable workers maternity/parental allowance > extending parental leave or increasing present benefit/allowance
- Supporting SMEs implementing WLB arrangements, such as supporting the practice of hiring substitute workforce
- Addressing Maternity/Paternity Harassment, 모성보호 갑질, 눈치문화. Also worker-carer stigma, *flexibility stigma*(Joan C. Williams, 2001) should be dispelled.
- More researches identifying the best available evidence that suggests the firms adopting WLB and flexible work arrangements can potentially boost productivity, improve morale, and increase profits.



Last but not the least, work-life balance depends strongly on working time, as Mathijn Wilkens concludes.

## Still long working hours in Korea...

<Figure> Trend of Average Annual Hours Actually Worked per Worker : Total Employment



Source : OECD, <http://stats.oecd.org/>



토론

## 토론문 2

이 수 연 (제이앤비컨설팅)

---





## 토론 2

### 1. 제이앤비컨설팅 회사 소개

- 제이앤비컨설팅은 1998년 8월 설립되어 좋은 일자리를 만들기 위해 직원복지 및 근무환경 개선에 힘써왔으며, 특히 여성인재의 활용과 경력단절 여성의 사회 재진입을 위해서 가족친화적이고 건강한 사내문화를 구축하고자 다양한 프로그램 및 제도를 도입하여 직원들의 직무 만족도와 업무 몰입도를 높이고 일, 가정 양립을 위해 노력하고 있습니다.

저희 회사는 효율적인 고객관리를 위한 CRM시스템의 핵심인 데이터베이스 마케팅을 통한 고객센터 운영사업을 주력으로 하고 있으며 금융권, 공공기관, 통신사, 홈쇼핑, 의료, 그리고 제조업 등 다양한 산업에서 저희 상담직원들이 활약하고 있습니다. 현재 2,200여명의 상담직원들이 근무하고 있으며, 이중 약 90%가 여성인력으로 이루어져있습니다.

### 2. 일 가정양립 운영 및 결과

- 저 또한 여성이며, 여성근로자입니다. 집에서 가사일을 하다가 40대 중반의 나이에 사업을 시작하게 되었고, 지금의 회사가 되기까지 많은 시행 착오와 어려움이 있었습니다. 그렇기에 일과 가정의 양립이 얼마나 어려운 부분인지, 또한 어떤 형태로 진행되면 좋을지에 대한 부분을 여성의 마음으로, 또한 직장인의 마음으로 느낄수 있었습니다. 가정이 편해야 회사에서 일을 잘할 수 있고, 회사일이 잘되어야 가정이 편하다는 사실은 누구나 느끼는 사항이라고 생각합니다. 일과 가정의 양립이 조화롭게 이루어져야 하며, 그것으로 인하여 얻을수 있는 장점들이 많이 있습니다.

아무래도 저희 회사는 여성근무자가 많다 보니, 여성과 관련된 출산전후휴가, 육아휴직이 많이 발생되며, 출산 및 육아휴직 후 자녀의 양육 때문에 직장복귀가 어려운 직원들을 다시 일을 할 수 있는 자리를 마련해 주고 있습니다. 그리고 매주 수요일 가족사랑의 날 시행, 재

택근무 및 집중근무시간 운영, 근로자 자녀 양육 및 교육 지원, 경력단절여성 지원프로그램 운영, 여가생활(휴양시설) 지원 등 다양한 가족친화적 제도를 시행하여 일과 가정의 양립을 위한 많은 노력을 하고 있습니다.

### 3. 일 가정 양립의 어려움

- 제가 서두에서 말씀드렸듯이 저희 회사가 오랜 시간동안 가족친화적 기업문화 만들기를 진행하면서 많은 일-가정 양립제도 및 프로그램들을 만들고 운영해왔습니다만, 한편으로 많은 어려움들을 느끼게 되는 것도 사실입니다. 저희 회사의 지금까지의 운영 결과를 바탕으로 CEO입장에서 또 직원입장에서 느끼는 일-가정 양립의 어려움에 대해 조사하였습니다.

먼저 일-가정 양립제도 활용에 있어 다소 상사 또는 동료들의 눈치가 보여 실제적으로 사용하기 힘들다는 의견들이 있었으며 이것은 업무에 대한 부담 때문인 것으로 나타났습니다.

예를 들어, '가족사랑의날'을 시행하면서 매주 수요일 정시퇴근을 하게 되었지만, 한편으로 남은 업무에 대한 부담감으로 인해 다음날 좀 더 일찍 출근을 하게 된다거나 휴일에까지 회사에 나오게 된다는 등의 의견도 있었습니다. 이러한 것들은 사내 업무 프로세스의 지속적인 개선을 통해 해결되어야 한다고 생각합니다.

또, 직원들이 출산전후휴가, 육아휴직 등을 자유롭게 사용 할 수는 있지만, 이로 인해 발생 되는 업무공백에 대한 부담감, 그리고 그에 따라 인사고과나 성과평가에서의 누락 등 인사 상 불이익에 대해서도 많은 걱정을 가지고 있는 것으로 조사되었습니다. 또한 출산이나 육아 때문에 회사를 떠나있는 동안 경력이 단절되는 것에 대한 걱정, 가족의 부양 및 자녀의 교육 등 경제적인 요인을 큰 어려움으로 뽑았습니다.

CEO입장에서 느끼는 일-가정 양립제도 운영상의 장애요인이라 한다면, 어느 회사의 CEO든 마찬가지일거라 생각되지만, 직원들의 업무공백에 따른 회사의 전반적인 생산성 하락, 그리고 비용 증가에 대한 부분입니다.

이는 직원들이, 예를 들면, 육아휴직의 사용비율이 높아질수록 대체인력을 구하기 힘들다 보니 업무에 공백이 생기게 되고, 대체인력을 고용한다 하더라도 기존의 직원들보다 떨어지는 업무성과에 따른 생산성 감소 리스크는 항상 걱정되는 부분입니다.

또한 업무 투입까지 채용비, 교육비 등의 제반비용이 추가됨으로써 인건비의 상승도 생각 하지 않을 수 없게 됩니다.

또 다른 부분으로는 대체인력의 인사고과, 성과측정에 기존의 평가기준을 맞추기가 쉽지 않을 뿐 아니라, 기존직원들과 마찰도 우려되는 등 인사관리에 어려움을 느끼게 됩니다.

#### 4. 정부 정책 보완과제 및 향후 운영계획

- 마지막으로, 저희 회사입장에서 느낀 어려움들을 바탕으로 정부정책의 향후 보완과제를 크게 두 가지로 말씀드리고 싶습니다.

첫 번째로 유연근로제도의 활성화를 위한 지원부분입니다. 현재 기업들의 유연근로제도에 대한 다양한 정부차원의 지원들이 있습니다. 하지만 현실과는 다소 맞지 않는 자격기준으로 인해 지원을 받지 못하는 경우가 많습니다. 이는 지원조건에 대한 세부적인 개선과 완화가 필요하다고 생각합니다.

※ 출산전후휴가, 육아휴직(육아기근로시간 단축포함) 대체인력 채용시 지원금 기준

- 대체인력 고용하기전 3개월부터 고용후 6개월까지 고용조정이 없어야 됨

[권고사직이 1명이라도 있으면 안됨 (상시고용인원이랑 연동되는 자격기준 개선)]

- 또한 근로자들이 출산, 육아로 인해 경력단절 되는 것을 막기 위해 출산휴가나 육아휴직을 사용하고 난 뒤에 경력이 단절되지 않도록, 다시 말해 직장 복귀율을 높이기 위해서, 근로시간 단축, 시간선택제와 같은 유연근무제, 또 육아부담을 해소하기 위한 직장어린이집과 같은 육아돌봄시설에 대한 정부지원을 지속적으로 확대시켜 나간다면 경력단절예방에 큰 효과를 나타낼 것이라고 생각합니다.

두 번째로 이러한 일-가정양립의 문화를 만들기 위한 기업들의 노력들이 법인세 등의 세제 혜택이나 공공기관 및 정부기관 입찰 시 가점을 부여하는 등의 인센티브 확대로 이어져 회사 운영에 대한 직접적인 혜택으로 돌아간다면 더 많은 기업들이 이러한 정부정책에 적극 동참하게 될 것이라고 생각합니다.

마지막으로 일-가정양립의 지속적인 홍보를 통해 사회 전반적인 인식개선 및 환경을 조성하여 나가주셨으면 하는 바람입니다.

저희 제이앤비컨설팅은 앞으로도 저출산 해결을 위한 정부정책의 적극적인 참여를 통하여 일-가정양립 문화의 선도적인 기업으로, 그리고 사회의 일원으로 책임을 다하겠습니다. 감사합니다.



토론

## 토론문 3

김 성 식 (ESE harmony 컨설팅)

---



## 토론 3

- 여성가족부는 가족친화(Family-Friendly), 고용노동부는 일가정균형(Work-Life Balance, 워라벨)을 강조하면서 정책 운영중임.
- 여성가족부 가족친화제도는 2007년 12월 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제정을 시작으로 10년 정도 진행되고 있음.
- 초기 가족친화경영과 기업성가에 대한 연구가 있었지만, 현재는 ‘경영’이 약화되어 가족친화인증 획득과 가족친화제도에 초점을 두고 운영중임.
- 발표문에서 ‘일가정 균형이란 무엇인가’의 논의가 인상적이었음. 제 소견으로는 근로자 입장에서는 일과 가정(삶)의 갈등을 해소하는 차원에서 필요하며, 사용자 입장에서는 일과 가정의 불균형이 발생했을 때, 고용유지의 어려움과 업무성과 하락이 발생함으로써 이를 사전에 예방하는 차원에서 필요하지 않을까 생각됨.
- 여성가족부 가족친화인증은 양적으로 상당한 증가세를 보이고 있음.
  - 2008년 가족친화인증기업(관) 14개사 선정
  - 2017년 가족친화인증기업(관) 1,067개사 선정. 중소기업 695개사(65.1%), 공공기관 314개사(29.4%), 대기업 58개사(5.4%)
  - 전체적으로 가족친화인증기업(관) 2,802개사 선정. 중소기업 1,596개사(57%), 공공기관 871개사(31%), 대기업 335개사(12%)
- 기업(관)이 가족친화인증 획득 및 수상에 관심이 높아, 인증 획득이후 실질적인 가족친화직장문화 확산에 대한 다양한 가족친화제도 활성화는 미흡한 실정임. 아직까지도 많은 기업(관)의 인증획득이 요구되지만, 인증기업의 가족친화제도의 질적 향상과 제도활성화에 더 많은 관심과 투자가 필요할 것으로 보임.

○ 공공기관의 가족친화제도 활용수준

- 자녀양육 및 출산 관련 법적 요구수준 준수
- 시차출퇴근제, 근무시간선택제, 조기퇴근제 도입 등 유연근무제 안착
- 가족초청행사, 가족사랑의날, 자동육아휴직제, 전환형 시간선택제 등 다양한 가족친화 직장문화 제도 운영
- 경영자와 부서장의 가족친화제도 실행의지 높음

○ 다만, 신규제도 도입시 예산편성의 한계(방만경영 차원), 여전히 재택근무/원격근무는 매우 비활성화되어 있으며, 가족초청행사 등 가족참여프로그램은 직원 참여가 미흡하고, 기혼자와 정규직 중심의 제도운영으로 미혼자 및 비정규직 적용 어려움이 있는 것으로 나타남.

○ 중소기업의 가족친화제도 활용수준

- 임직원은 고용유지 및 원활한 인력채용을 위하여 가족친화 필요성 인지
- 자녀양육 및 출산관련 지원제도는 여성육아휴직, 배우자출산휴가, 출산전후휴가 등을 활용하고 있으나, 남성육아휴직 등 폭넓게 적용되어 활용되진 못함.
- 시차출퇴근제, 탄력적근로시간제 등 유연근무제 도입 활용중
- 가족사랑의날, 임산부 출산지원 등 중소기업의 수준에 맞는 가족친화직장문화 제도 운영

○ 중소기업 가족친화제도 운영상의 문제점

- 일가정균형에 따른 생산성 하락 및 비용증가에 대한 거부감 있음
- 경영자의 가족친화실행의지가 중요한데, 투자보다는 비용관점 인식이 문제
- 가족사랑의날(정시퇴근제) 등 제도의 실질적 활용이 미흡
- 법적 요구사항에 대한 지속적인 관심과 개정 및 보완이 미흡함
- 관리직 중심에 따른 생산직 적용 어려움
- 생산직에 정시퇴근제, 유연근무제 도입의 어려움
- 생산직은 시급직이 대부분으로 임금하락에 따른 생계비 확보의 문제 고려



○ 가족친화제도 활성화를 통해 가족친화직장문화 확산을 위한 개선방안

- 가족친화경영과 기업성과의 연계성 강화를 통한 선순환적 관점의 인식전환이 요구
- 듀얼어젠다(일가정균형과 기업성과 확보) 목적 달성을 위한 지속적인 연구와 공감대 형성 노력 필요. 이를 위해 일가정균형패널조사, 사업체패널조사 등을 신설하여 데이터를 확보하고, 학회 차원의 정기적인 학술대회 운영
- 일가정균형에 소외된 그룹(미혼자, 생산직, 비정규직 등)에 적합한 제도 도입
- 가족친화직장교육 활성화(경영자 및 부서장 이상 인식전환 교육 지속적 실시)
- 인증이후 가족친화 경영컨설팅 지원 확대
- 생산직은 교대제 전환을 통한 장시간근로개선 및 여유시간 확보
- 일가정균형과 업무생산성의 조화를 위하여 근무혁신 도입(집중근로제, 불필요한 업무 없애기, 일하는방식 개선하기 등)



토론

## 토론문 4

오 승 희 (정치하는엄마들)

---



## 토론 4

### 0. 들어가며

초저출산시대라고 한다. 우리나라 출생아 수는 약간의 굴곡은 있지만 꾸준히 줄어 2017년 65세 이상 고령 인구(13.8%)가 0~14세 유소년 인구(13.1%)보다 처음 많아지고, 출산율도 역대 최저치인 1.05명을 기록했다. 통계청이 지난 3월 발표한 <2017 한국의 사회지표> 보고서에 따르면, 작년 기준 인구성장률은 0.39%로 2032년부터 인구가 감소할 전망이다.

한 국가에서 '합계출산율 1.0명'은 이민자, 국제결혼 등을 고려하지 않고 단순 계산할 때 한 세대(30년)마다 인구가 절반으로 줄어든다는 뜻이다. 현재 5,180만 명인 한국 인구가 120년 뒤면 323만 명에 불과하게 되고, 이런 계산이면 2700년에는 인구가 1명이 될 거란 얘기도 나온다. 물론 설마 이렇게 될 리야 없다고 생각하지만, 한 국가에서 인구가 감소하는 것은 '사회적 재앙'이라고 불러도 부족함이 없다. (서울경제, 2018년7월12일, "[스톱모션]2700년에는 우리나라 인구가 1명만 남는다고?" 인용)

육아기 아이를 돌보는데 들어가는 노동총량이 있다. 태어나자마자 서고 걷고 말귀 알아듣는 아이는 없다. 기저귀치기를 거치지 않고 바로 대소변을 가리는 아이도, 수유기와 이유식을 거치지 않고 바로 일반식을 먹을 수 있는 아이도 없다. 누군가는 해야 하는 일이다. 그게 엄마든 아빠든 할머니든 직업적 돌봄 노동자이든. 내가 낳은 아이를 내가 혼자 키워야 하고, 돈을 벌면서 아이까지 보는 데 힘에 부쳐서 내 친정엄마에게 도움을 요청하고, 경제적 여유가 좀 있으면 내가 직접 사람을 골라 돌봄 노동자를 고용하고. 이렇게 출산부터 양육까지 모든 게 개인적으로 이루어진다면, 이 모든 게 버겁고 힘들다면 그냥 나는 아이를 낳지 않는 선택을 하면 그만이지 않겠는가. 여기에 국가는 어디에 있는가?

초저출산 시대의 유일한 원인이자 해법이 육아 정책이라고 말할 수는 없지만, 지속 가능한 사회발전을 위해 공보육 정책이 필수적임은 분명하다. 그리고 진정한 육아 정책은 부모의 위라벨이 가능하도록 하는 정책이다. 그렇다면 육아기 부모의 위라벨이란 무엇일까?

## 1. 부모의 노동

[사례1] 인천 남동공단 내 전자제품 제조공장에서 화재가 발생해 9명이 숨지고 6명이 다쳤다. 숨진 희생자들 가운데 지난달 엄마가 된 여직원과 동료들 구하기 위해 화재 현장으로 들어갔다 참변을 당한 전산실 직원 등의 안타까운 사연이 전해져 네티즌들의 마음을 먹먹하게 했다. 뉴시스는 22일 유족들의 말을 인용해 지난달 엄마가 된 딸을 잃은 A씨의 사연을 전했다. A씨의 유족은 “믿기지 않는다. 엄마가 된 지 얼마 되지 않았는데 이런 일이...”라며 말끝을 흐렸다. (중략) 화재 발생 당시 공장 내부에는 전체 직원 130명 가운데 주간 근무자 75명이 일을 하고 있었으며 불이 난 4층에서는 23명이 근무 중이었다. 이중 7명은 미처 대피하지 못해 숨졌고 2명은 유독가스를 피해 창문에 매달려 있다가 추락했다.

- “엄마 된 지 한 달 밖에 안 됐는데...”

인천 남동공단 세일전자 희생자들의 사연(국민일보 2018년8월22일자)

일을 하고 싶다. 돈도 필요하지만 자기계발도 하고 커리어도 쌓고 싶다. 그리고 아이를 건강하고 밝게 잘 키우고 싶다. 이 두 가지는 양립할 수 없을까? 아이 한 명을 성인이 될 때까지 키우는데 들어가는 노동총량이 있다고 위에서 언급했다. 그렇지만 이제 아기가 성인이 될 때까지의 모든 시기에 1/n로 필요한 건 아니다. 성장주기에 맞춰 업무를 조절할 수만 있다면 일을 포기하지 않고도 아이를 키울 수 있다.

맞벌이의 경우 부모가 번갈아 육아휴직을 쓰면 2년이고 그 후부터는 어린이집에 두고 출퇴근해야 하는데, 의사소통이 완전히 되고 자기 손발을 의지대로 다룰 수 있을 만큼 (통학버스의 안전벨트를 스스로 풀 수 있을 정도쯤?) 아이가 크기 전까지, 부모는 어린이집에 두는 시간을 조금이라도 줄이기 위해 발을 동동 구르게 된다. (여기서 꼭 짚고 넘어가고 싶은 것은, 이혼이나 비혼 부모 가정처럼 한쪽 부모가 양육하는 아이에는 이마저도 반쪽 혜택밖에 누릴 수가 없다는 사실이다. 반드시 엄마 1년 아빠 1년으로 특정한 것은 여성들만 2년을 쓰는 경우를 방지한다는 취지겠지만, 돌봄을 받는 아이 입장에서는 명백한 차별이다. 한 부모 양육 가정의 경우 2년 육아휴직이 보장되어야 공평할 것이다.)

그래서 근무시간 조정, 업무에 따른 재택근무 등 탄력근무제가 필요하다. 원래는 육아휴직과 합산해 최대 1년 사용할 수 있던 것을 올 7월 정부 저출산 대책 발표로 최대 2년까지 늘렸다. 양육기 부모의 임금삭감 없는 단축근로 가능 시간을 최대한 늘려주는 방향으로 정책이

더 나아가기를 바란다. 그리고 감시 감독이 필요하다. 출산휴가와 육아휴직, 단축근무 등이 얼마나 사용되고 있는지 실태조사가 필요하다. 제도가 있는 데도 사용하는 직원들이 거의 없다면, 회사가 그렇게 만들고 있다는 얘기다. 이런 기업들에 대해 정부가 찾아서 철퇴를 가하는 적극성을 발휘하자.

무엇보다 중요한 것은 비정규직 천만 명 시대에 제도 자체가 무용지물인 노동현장에 대한 실효성 있는 대책이다. 일정시기마다 계약을 연장해야 하는 불안정 노동자들에게 출산휴가 육아휴직은 곧 해고를 의미한다. 영세 취약계층일수록 복지의 사각지대에 놓이게 되는데, 출산과 육아 정책에서도 소외되기는 마찬가지다. 출산 한 달, 뼈와 살이 아직 제자리도 찾기 전 생계를 위해 일터로 나갈 수밖에 없는 여성들을 국가가 법과 예산으로 보호해야 한다.

## 2. 여성 경력단절



[사례2] 동아제약에 따르면, TV광고 ‘엄마’ 편은 출산과 육아로 인한 경력 단절 여성을 소재 화해 자신의 사회적 목표를 잠시 접어 두고 집안일과 육아에 전념하며 힘을 내는 엄마의 모습을 담아냈다.

- 문화일보 2018년 3월 14일자

지난해 고용노동부에서 발간한 ‘통계로 보는 우리나라 노동시장의 모습’ 기준에 따르면 여성 경제참여율은 20대에 70% 가까이 되는 수준에서 30대가 되면 갑자기 50%대로 툭 떨어진다. 결혼과 임신, 출산, 육아에 따른 ‘경력단절’ 때문이다. 육아하는 엄마의 고충을 이해하고 응원하는 광고 참 좋다. “태어나서 가장 많이 참고, 일하고, 배우며, 해내고 있는데 엄마라는 경력은 왜 스펙 한 줄 되지 않는 걸까?” 하는 메시지도 참 좋다. 하지만 여성의 경력단절은 그렇게 숭고하고 아름다운 것이 아니다.

통계청의 여성 경력단절규모 조사에 따르면, 15~54세 이하의 기혼여성 중 경력단절 여성의 비율은 2014년 22.4%, 2015년 21.8%, 2016년 20.6%, 2017년 20% 규모다. 조금씩 줄

어둡고 있다고는 하나 미미한 수치다. 경단녀 재고율을 촉진하는 정부 정책을 좀 더 적극적으로 정부가 내놓기를 바란다. 경단녀 채용이 전보다 늘고 있다고는 하나 아직도 많은 경단녀들이 원래 일하던 직무나 직장이 아니라 서비스 및 단순노무 직종으로 전환해 취업하는 경우가 많은데, 이는 국가적으로도 낭비다. 재고율 촉진을 넘어 이제 '단절방지'로 가야 한다. 워라벨이란 일과 삶의 균형인데, 출산과 동시에 노동시장에서 퇴출당하는 엄마에게 워라벨은 말장난에 불과하다. 여성이 커리어를 이어갈 것인지 아이를 낳을 것인지 선택해야 하는 사회 분위기를 바꾸지 않는 한 출산율은 올라갈 수 없다.

### 3. 사회적 보육시스템

[사례3] A씨는 집앞 국공립어린이집에 보내기 위해 배 속에 아이가 생기자마자 대기를 걸어두었다가 운 좋게 일 년 육아휴직 끝나는 시점을 앞두고 보낼 수 있었다. 그러나 실상은 생각했던 것과 너무 달랐다. 일반적인 직장이 9시 출근 6시 퇴근이면, 다른 누군가의 도움이 없다면 아이를 아침 8시에 맡기고 저녁 7시에 찾는 것이 보편적이다. 7시 반부터 저녁 7시 반까지 운영한다고 알고 있었는데, 아침 8시 반에 아이를 맡겨도 눈치가 보였다. 어떤 날은 8시 반쯤 아이를 맡기고 나오는데 뺑한 교실에 아이를 두고 텔레비전부터 틀어주는 모습을 보면서도 일을 해야 했기 때문에 말 한마디 못하고 나올 수밖에 없었다. 3~4시에는 아이들을 하원 시키는 분위기를 만들었고, 어느 날은 4시쯤 데리러 갔더니 옆 반은 불은 다 꺼져있고 교실에서 아이 혼자 교사가 쥐여준 핸드폰으로 만화를 보고 있었다. 얼핏 봐도 생색내기용인 좁은 마당에 먼지 쌓인 미끄럼틀이 덩그러니 있고, 교실에 있는 장난감이나 교구들도 지저분하고 부실했다. 돌 갓 지난 아이에게 간식으로 시중에서 판매하는 짹짹한 감자와자를 주는 등 도저히 안심하고 아이를 맡기고 일을 할 수가 없을 것 같았다.

A씨는 복직을 포기하고 일 년을 무급으로 더 쉬었다. 그리고 그때부터 발품을 팔았다. 정부에서 운영하는 보육포털사이트 정보를 믿지 못해서, 오후 6시경 아이들이 몇 명이라도 실제로 있는 어린이집, 교실마다 불이 켜진 어린이집을 찾기 위해 그 시각에 맞춰 주변에 있는 어린이집을 일일이 방문하고, 아이들이 뛰어놀 충분한 공간이 있는지, 보육프로그램은 어떤지 등을 직접 확인했다. 결국, 걸어서 등원시킬 수 있는 거리에서는 못 찾고, A씨는 지금 대중교통으로 30~40분 걸리는 국공립 어린이집에 등원시키고 출근하는 생활을 하고 있다.

- 네 살 아이를 키우는 싱글맘 A씨의 사례



아이를 어린이집에 맡기고 일을 하는 동안 부모가 온전히 마음 편하지 않고 아이에게 미안해하게 된다면 일과 삶의 균형이 생길 리가 없다. 또래들과 어울리고 집단적 사회생활을 경험할 수 있는 어린이집은 아이에게 좋은 경험일 수 있다고 생각한다. 물론 안전하고 유익하기만 하다면 말이다.

그러나 우리나라는 어린이집 안전사고나 학대 기사가 끊이지 않고 등장한다. 어린이집을 계속 늘리고 있다지만, 대부분의 어린이집에 형식적으로 만들어놓고 먼지만 쌓여있는 놀이터들을 보면 아이들이 종일 좁은 교실 안에서 얼마나 답답할까 싶어 숨이 턱 막힌다.

아이 하나를 키우는데 마을 전체가 필요하다는 말이 있듯이, 양육은 사회 전체의 책임이다. 그런 의미에서 제대로 된 공보육 정책이 수립된다면, 아이를 어린이집에 맡기는 시간을 미안해하고 노심초사하지 않아도 될 것이다. 아이 발달에 따른 보육·교육 과정을 수립하고, 이에 맞는 물리적 환경과 인적환경을 조성해야 한다. 어린이집에 아동 한 명당 필요한 적절한 공간과 놀이터를 강제하고 이를 위해 정부가 지원해야 한다. 또한, 교사 대 아동 비율을 지금보다 더 축소해야 한다. 보육노동자들의 임금과 노동조건 개선은 말할 나위도 없다.

출산장려를 위해 매년 GDP의 5% 이상을 가족정책 예산으로 사용할 만큼 파격적인 출산·육아 지원으로 합계출산율을 2.0명까지 높인 프랑스의 사례는 좋은 모범이 된다. 물론 젊은 여성들이 결혼과 임신을 미루는 전반적 분위기로 2017년 1.88명으로 낮아지는 추세라고 하지만, 여전히 유럽 평균 1.6명을 웃돈다. 프랑스 GDP의 5%는 우리 돈으로 110조 원이 넘는 금액인데, 이 상당 부분을 어린이집 시설 투자로 쓴다. 또한, 생애 전 과정에 각종 현금수당을 지급하고 성인이 될 때까지 매달 아동수당을 지급해 부모 부담을 줄여준다.

우리도 현금수당을 성인이 되기 전까지 성장 전 과정에 적절히 지급하고, 특히 영세취약 계층의 양육비 지원을 현실화해야 한다. 그리고 어린이집의 양과 질을 높이는 것에 예산을 파격적으로 배정해 보육시스템의 획기적 개선을 이뤄야 초저출산 사회를 극복할 수 있다. 프랑스처럼 “부모가 낳으면 국가가 기른다”라는 기조로, ‘어떤 부모나 집에서 5분 안에 갈 수 있는 거리에서 안심하고 맡길 수 있는 어린이집을 찾을 수 있는 나라’를 만들자.

#### 4. 성평등한 양육협업

[사례4] 하 모씨(36)는 서울 강서구 직장에서 정시 퇴근하고 서울 동작구 집으로 향하는 길이 더 두려워졌다. 주 52시간 근무제가 시행된다는 소식에 한때는 헬스장에 다니거나 자기계발 차원에서 영어학원에 등록하는 상상을 해 본 적도 있다. 그러나 집 현관문을 여는 순간 하씨는 또 다른 일꾼이 된다. 아내와 장모님은 주 52시간 근무제 시행을 하씨와 전혀 다르게 받아들인다. 일찍 퇴근하면 가사와 육아에 더 열중할 수 있다는 생각이다. ‘조직에서 인정받는 가정’과 ‘장모님 용돈 잘 주는 사위’ 외에도 ‘아내에게 헌신하는 남편’과 ‘육아와 가사를 도맡는 아빠’로서 규범이 늘어났다. 50점짜리 남편·사위가 되기 싫은 하씨에게 가정은 워라벨을 추구하는 곳이 아닌 또 다른 피로사회의 연장선인 셈이다. 직장에서 파김치 상태로 귀가해 쌓인 설거지를 하고 바닥을 닦는다. 직장을 그만둔 후 다섯 살 아들의 주 양육자가 된 아내에게서 각종 집안일 배분을 둘러싼 잔소리를 듣지 않기 위해서다. “그래서 누가 더 힘들 거 같으냐”로 시작되는 소모적 논쟁은 서로를 더 피곤하게 만든다. (이하 생략)

- 과잉규범에 갇힌 新피로사회 ② 新피로사회 부추기는 가정  
(매일경제 2018년8월14일자)

일찍 퇴근해도 집에 가서 육아와 집안일을 해야 하니 싫다는 이 황당무계한 기사는 양육의 성평등에 있어 우리 사회가 얼마나 기울어진 운동장인지를 잘 보여준다. 육아기 부모의 워라벨을 위해 노동시간 단축은 핵심이다. 더불어 성평등한 양육 분업과 협업도 그렇다.

스웨덴 주제발표 내용 중 육아휴직을 함께 사용하는 커플은 집에서도 무급노동을 똑같이 공유한다는 내용에 주목한다. 불과 30~40년 전에는 스웨덴 사회도 현재의 한국처럼 남성 육아휴직을 받아들이지 않는 분위기였다고 한다. 어떻게 30여 년 만에 사회 전체의 분위기를 바꿀 수 있었을까?

안니카 올손 스톡홀름 대학 여성학부 교수는 “1970년대 이후 정부는 부모 양육복지에 대한 여러 종류의 캠페인을 펼쳤고, 육아휴직 일수를 증가시키는 개혁을 했습니다. 물론 아빠와 엄마가 양육일수 일정 부분을 나누는 것이었습니다. 이런 것들이 오늘날 아이 양육과 가사일에 양성평등을 가져오게 했습니다.”라고 말한다. (JTBC특집다큐-저출산보고서 “나도 아기를 낳고 싶다”, 2016년11월27일 방송)

발매려 갈래 애 볼래? 하고 물으면 발일을 선택한다는 말이 있을 만큼 육아는 기본적으로 힘든 노동이다. 아빠의 육아휴직이 보너스 개념일 때(2018년7월5일 저출산고령사회위원회

저출산 대책 발표 보도자료 중 ‘아빠 육아휴직 보너스’ 표현에서 인용), 누가 경력의 일시적 단절을 감수하고 직장 상사의 눈치를 보가며 육아휴직을 선택하려 할까? 육아의 주된 책임을 여성에게만 당연시하고 보너스 주듯 남성의 보조를 권유하지 말라. 스웨덴처럼 사회전반의 인식을 바꾸기 위한 전방위적 노력에 국가가 나서야 한다. 보육기관과 학교에서부터 성평등을 적극적으로 교육시키고, 고용주 차별이나 아빠 당사자들 인사고과 등으로 아빠들의 출산 휴가 육아휴직 강제하는 정책 도입까지 검토해야 한다.

## 5. 마치며

저출산 해소는 문재인 정부의 100대 국정과제 중 하나이다. 대통령 직속 저출산·고령사회 위원회는 지난 7월 저출산 대책을 발표하며 생애주기 전반에 걸친 종합적 정책 마련이 필요하다고 5대 개혁 방향을 밝혔다. ①출생부터 아동의 건강한 성장 지원 ②아이와 함께하는 일·생활 균형 ③모든 아동과 가족에 대한 차별 없는 지원 ④청년의 평등한 출발 지원 ⑤제대로 쓰는 재정 및 효율적 행정 지원체계 확립인데 방향은 맞는다고 본다. 지난 10년간 정부가 저출산 대책에 쓴 돈은 130조 원이었다. 문제는 어떤 정책에 어떻게 예산을 쓰는 가다.

사회적 재앙이라 할 만큼 출산율이 위기라고 한다면, 육아기 부모의 워라밸이 가능한 친가족적 노동시장 정책 마련에 이제 국가의 사활을 걸어야 한다. 양육기 부모에 대한 최대한의 탄력근무 여건 조성, 부모가 일하는 동안 아이를 맡겨두는 곳이 아니라 아이의 건강과 성장을 국가가 책임지는 시스템으로서의 획기적 공보육 환경개선, 복지 사각지대에 있는 영세 취약가정에 대한 특별한 지원, 그리고 엄마 아빠가 동등하게 육아를 분담하고 협업할 수 있는 사회적 공감대 형성 및 강제책 마련이 그 시작이다. <끝>



토론

## 토론문 5

김 근 진 (육아정책연구소)

---



## 토론 5

### “Work-life balance policies and female labour market outcomes in Sweden”

- 저출산정책과 일가정양립정책은 별개의 정책으로 접근해서는 안되고 연계된 정책으로 접근해야 할 필요가 있음
  - 스웨덴의 사례에서 볼 수 있듯이 출산율을 상승시킨 국가들은 여성경제활동참가율도 동시에 상승시켰음.
  - 한국의 경우 OECD 데이터에서 2018년 성별 임금 격차는 35%에 달해 OECD 국가들 중 성별 임금 격차가 가장 높은 수준임. 2016년 기준 15세 이상 고용률에서도 남성 74%, 여성 52%로 성별 고용률 차이가 22%로 나타남.
  - 발표문에서도 제시하였듯이, 스웨덴의 경우 성별 임금 격차는 15% 이내, 성별 고용률 차이는 5% 이내라는 점에서 한국과 스웨덴의 여성경제활동참가 지표에서의 차이는 출산율의 차이에도 반영된다고 할 수 있음.
  - 여성이 일과 양육 중 하나를 선택해야 하는 것이 강요되는 상황이라면 일가정양립이 어렵고, 출산율 상승을 기대하기는 어려움.
  - 이런 점에서 여성경제활동참가를 지원하는 일가정양립정책은 저출산정책과 연계되어 종합적인 관점에서 추진될 필요가 있음.
  
- 저출산정책과 일가정양립정책의 연계에서 주목해야 하는 것은 육아휴직제도와 근로시간 단축 제도임.
  - 발표문에서도 제시하였듯이, 스웨덴의 육아휴직제도는 390일 동안 육아휴직급여의 소득 대체율을 80%까지 보장하고 있음. 한국의 육아휴직제도는 소득대체율을 80%까지 보장하는 기간은 첫 3개월에 불과하고 이후 9개월 간은 소득대체율이 40%에 불과함. 소득대

체율이 80%인 경우도 상한액이 150만원에 불과하고, 동일 자녀에 대해 부모가 순차적으로 휴직하는 경우 두 번째 사용자에게 대한 육아휴직급여 상한액은 200만원으로, 아직까지 육아휴직급여는 낮은 수준에 머물고 있음. 낮은 육아휴직급여는 육아휴직사용을 가로막는 주요 장애 요인이라고 볼 수 있음.

- 발표문에도 언급되었듯이 스웨덴은 1974년부터 부모보험제도를 도입하여 육아휴직에 남성을 참여시켰고, 3차례에 걸친 ‘아빠의 달’ 제도 도입으로 부모가 모두 육아휴직을 사용할 시 육아휴직 기간을 늘려주는 정책으로 남성의 육아휴직 참여를 증진시켰는데 이러한 정책은 양육의 책임을 여성에게만 돌리지 않고 부모가 모두 양육에 참여하는 것을 촉진하는 정책이라고 할 수 있음.
- 스웨덴의 육아휴직제도와 더불어 부모의 돌봄시간을 보장하는 제도로는 노동시간 단축제도를 들 수 있음. 스웨덴은 영유아기의 자녀가 있을 경우 부모의 노동시간을 25%까지 단축할 수 있는데, 이러한 정책은 유연근무제 확대를 통해 영유아기 자녀를 둔 부모의 노동시간을 단축하려는 정책을 도입하려는 한국에도 시사하는 바가 있음.

□ 육아휴직제도와 노동시간 단축제도는 보육지원정책과도 연계되어 논의될 수 있음.

- 스웨덴과 달리 한국은 육아휴직 및 노동시간 단축이 활성화되지 못했기 때문에 육아지원 정책이 보육지원정책에 편중되어 추진되어 왔음.
- 한국에서는 현재 보육지원체계 개편이 논의되고 있는데, 12시간 보육시간을 기본보육시간과 추가보육시간으로 구분하여 보육료 지원을 재설정한다는 논의임.
- 한국의 보육 시스템은 0-5세 아동에 대해 12시간 보육시간을 제공한다는 개념으로 설계되어 있는데, 12시간 보육시간을 보장하게 된 것은 한국의 장시간 노동시간 때문임.
- 기본적으로 제공하는 보육시간을 12시간에서 단축하기 위해서는 부모의 노동시간 역시 단축되어야 한다는 점에서 보육지원체계 개편은 노동시간 단축제도와 연계되어 추진되어야 함.
- 스웨덴의 보육 시스템은 1세부터 보육료 지원을 하고 있는데, 한국은 0세부터 보육료 지원을 하고 있음. 이는 스웨덴에 비해 한국의 육아휴직제도가 활성화되지 못한 점에서 그 이유를 찾을 수 있음.
- 한국의 보육지원정책에서는 아동발달 단계상 가정양육이 바람직한 영아 시기에 보육시설 이용률이 지나치게 높다는 것이 지적되어 왔음. 이런 점에서 바람직한 아동발달의 측면에서도 육아휴직제도는 보육지원정책과 연계되어 추진될 필요가 있음.



## 제4차 육아정책 국제심포지엄

초저출산 시대 육아정책의 패러다임 전환과 향후 과제(IV)

: 출산·육아친화적 기업과 사회환경 조성 방안

Paradigm Shift and Future Tasks for ECEC Policies in an Era of the Lowest Fertility(IV)

: Toward a Childbirth and Childcare Friendly Workplace and Society



여성가족부

Ministry of Gender Equality and Family



육아정책연구소

Korea Institute of Child Care and Education