

대한민국의 미래를 좌우할 일·육아 병행 지원의 과제

김영미 저출산고령사회위원회 부위원장

올해 대한민국의 최대 화두는 단연 “세계 최저수준의 합계출산율 0.78명 인구위기”이다. 세계적인 인구학자 데이비드 콜먼 옥스퍼드대 명예교수는 “한국은 2750년 지구상에서 사라지는 최초의 국가가 될 것”이라고 경고했다. 2750년은 다가오지 않을 디스토피아로 느껴지지만, 유례없는 저출산 심화와 세계 최고의 속도로 가속화되고 있는 인구 감소와 고령화가 야기할 각종 사회 문제는 머지않은 미래에 다가올 ‘리얼(real)’ 현실이다.

단기적으로는 학령인구 급감으로 인한 돌봄·교육인프라 불균형, 병역자원 급감, 노동력 부족 등이 예측된다. 최근 4년간 어린이집은 약 9천 개 감소하고, 요양원 등 노인복지시설은 약 1만3천 개 증가했다는 통계는 인구위기의 신호탄이다. 10년 내에 인구의 절반이 50세 이상이 될 것이라는 전망과 함께, 생산연령인구 100명이 부양해야 할 노인의 수는 2022년 24.6명에서 2070년 100.6명으로, 부양부담 급증은 자명한 현실이다. 그 부담은 고스란히 미래세대에게 가중되어 세대 간 갈등을 초래할 것이 명약관화하다.

초저출생은 대한민국의 미래를 암울한 디스토피아로 만들 ‘주범’으로 지목되고 있다. 출산을 연기, 기피, 포기하는 이들이 문제일까? 결코 그렇지 않다. 초저출생 현상은 대한민국의 복합적이고 구조적인 사회문제들이 얽혀 만들어낸 ‘결과’이다. 전문가와 청년 당사자들이 공통적으로 꼽는 핵심 제약 요인은 ‘일과 육아를 병행하기 어려운 현실’이다. 장시간 일해야 하는 근로환경, 임신·출산·자녀 양육으로 발생하는 다양한 상황에 유연하게 대응할 수 없는 경직적인 노동시간, 제도적·현실적 제약으로 일하는 부모 누구나, 마음 편히, 충분히 쓸 수 없는 육아휴직은 두 가지 선택을 강요한다. 출산·육아를 포기하고 장시간 일하거나, 출산·육아를 위해 일을 그만두는 것. 두 선택지 사이에서 일과 육아를 병행하는 부모는 시간 빈곤과 스트레스를 호소하며 전쟁 같은 일상을 보내는 상황이다.

각 개인들이 각자의 현실에서 고심하며 내린 선택들의 사회적 결과는, 역설적이게도 ‘낮은 유자녀 여성 고용율’과 ‘낮은 합계출산율’이다. 2019년 기준 14세 미만¹⁾ 자녀를 둔

1) 한국은 17세 미만 자녀. 출처 : OECD Family Database

15-64세 여성 고용율의 경우, 한국은 57%로 86.1%인 스웨덴과 약 30% 포인트의 격차를 보인다. 0-2세 자녀를 둔 여성 고용률은 한국 49.1%, 스웨덴 82.0%로 격차가 더 크다. 한국의 합계출산율은 스웨덴의 절반 수준이다. 두 국가의 극명한 차이를 설명하는 것은, ‘일·육아 병행이 가능한 제도적, 사회적, 문화적 환경’이 잘 구축되어, 청년들이 일하면서 경력을 쌓고 동시에 아이, 가족과 함께 하는 미래를 당연하게 그릴 수 있는지 여부이다.

대한민국의 청년들에게 일·육아 병행은 당연한 미래인가? ‘합계출산율 0.78명’은 그렇지 않다는 무언의 응답이다. 이제 정부와 사회가 답해야 하고, 청년을 좌절케 하고 있는 사회·경제·문화적 환경을 획기적으로 개선해야 한다. 2023년 3월 28일, 저출산고령사회위원회는 위원장인 대통령 주재로 1차 본회의를 개최하였다. “결혼·출산·양육이 행복한 선택이 될 수 있는 사회 환경 조성”을 저출산 정책의 목표로 제시하고, 5대 핵심 분야(츄츄하고 질 높은 돌봄·교육서비스 제공, 일하는 부모의 육아시간 보장, 가족 친화적 주거서비스 제공, 양육비용 경감, 임신·출산·의료비용 경감)와 주요 과제를 발표하였다.

주력 분야는 ‘일·육아 병행 지원’이다. 정책 방향은 첫째, 부모의 맞돌봄, 남성의 돌봄권 보장 강화이다. 배우자 출산휴가 지원 확대(급여 기간 및 분할사용 횟수 확대), 육아휴직 공동사용 인센티브 확대(3+3 제도의 기간 및 급여 확대, 기간 추가 등)를 검토, 추진 중이다. 둘째, 유연 근무 확대이다. 일하는 부모는 임신, 출산, 양육 시기 발생하는 다양한 상황에 맞춘 유연한 근무 스케줄 조정을 절실하게 원한다. 현행 육아기 근로시간 단축 지원 제도의 사용 연령, 기간, 급여 확대, 육아기 재택근무 지원 및 시차 출퇴근 등 근무형태 다변화를 위한 사업자 지원방안 및 법적 근거 마련을 추진 중이다. 셋째, 이행력 강화를 통한 제도의 실질적 사용 여건 조성이다. 근로감독 확대 및 전담 신고센터 신설, 제도 활용 고충 해소, 대체인력뱅크 확충, 업무분담 동료 지원금 신설 등을 검토, 추진 중이다.

정부의 제도 개선 노력만으로는 불가능하다. 기업 역시 생산·소비인구의 감소가 기업의 존립을 위협하는 심각한 문제임을 인식하고, 가족친화경영을 미래 전략으로 선언하며 사회적 책임경영에 나서야 한다. 기업의 변화를 추동하기 위해, 정부는 육아휴직을 포함한 다양한 일·육아병행지원제도의 활용 현황을 공시하거나, 오늘날 글로벌 트렌드가 된 기업의 ESG²⁾ 정보공시에 포함할 필요가 있다. 최근 일본은 종업원 1,000명 이상 기업에게 육아휴직 취득 상황 공표 의무를 부과하기로 했다. 이처럼 대기업에게는 의무화하고, 중소기업에게는 자율적 참여를 권고하되, 인센티브를 부여해야 한다. 현재 가족친화인증기업을 대상으로 수백 개의 인센티브가 존재하나, 체감도가 낮은 상황이다. 기업과 근로자들이 원하고 체감할 수 있는 실효성 높은 인센티브 중심으로, 현행 체계의 재구조화가 시급하다.

마지막으로 사회 전반적인 인식 전환을 위한 노력이 필요하다. 일하는 부모가 육아휴직을 쓰고 근로시간을 줄이고 유연하게 조정하는 것, 아빠가 육아휴직을 하고 아이를 돌보는 것이 당연하다는 인식이 사회 전반에 스며들어 지극히 평범한 일상이 되어야 한다. 1974년 스웨덴이 세계 최초로 부모휴가를 도입하고, 95년 아빠 부모휴가 할당제(30일→

2) 기업의 비재무적 요소인 환경(Environment)·사회(Social)·지배구조(Governance)를 뜻함(네이버 지식백과).

2014년 90일)를 도입하고, 현재 라떼파파(한손엔 유아차, 한손엔 커피를 든 아이를 돌보는 아빠)의 나라가 되기까지, 정부의 제도 개혁에 더해 노사합의, 협력을 통한 가족 친화적 일터 혁신, 문화적·인식 대전환을 위한 교육, 홍보 캠페인 등 전사회적 노력이 있었다.

성공, 경제성장을 위해 치열하게 경쟁하며 달려온 결과가 물질적으로 풍요롭고 번영한 지금의 대한민국이다. 과거 번영의 동력은 이제 가족 형성의 심각한 걸림돌이 되고 있고, 번영의 성과를 물려줄 다음 세대가 사라지고 있다. 아이, 가족과 함께 하는 지극히 당연한 일상, 물질적 가치보다 가족의 행복, 웰빙을 지극히 당연한 우선가치로 회복시키기 위해 사회구성원 전체가 노력해야 한다.