

I. 서론

최근 저출산이 심각한 사회문제로 대두되면서 남성의 육아참여를 제도화하려는 움직임이 다양하게 논의되고 있다. 여성가족부를 중심으로 ‘돌봄 노동의 사회화’라는 이름 아래 남성 육아휴직 할당제, 패밀리 콜, 가족간호 휴가제 등의 도입이 추진되고 있는 것이다. 이 중에서도 본고의 주제인 남성에 대한 육아휴직 할당제는 세계 최상의 복지제도로 유명한 북유럽 국가에서나 볼 수 있는 제도로서 지난 2001년 덴마크가 제도를 폐지하였으며, 지금은 스웨덴이나 노르웨이에서나 볼 수 있는 제도이다.

이 제도의 도입을 주장하는 쪽에서는 저출산과 여성의 경제활동참가를 촉진해야 한다는 측면에서 아버지 육아휴직제의 도입 필요성을 주장하고 있다. 즉 전통적 가족가치와 형태, 즉 남성이 일을 하면서 생계를 책임지고 여성은 가정 내에서 가사 및 돌봄의 의무를 담당하는 성에 따른 역할 분담이 저출산은 물론 여성의 경제활동참가를 가로막는 원인이 되고 있다고 지적하면서, 이를 개선하기 위한 방안의 하나로 육아휴직 할당제를 제안하고 있는 것이다. 물론 전통적 가족가치와 형태가 시대의 변화에 맞게 바뀌어야 한다는 점에 대해서는 경영계도 동의하는 부분이며, 이의를 제기할 필요성을 느끼지 못한다.

그러나 제도를 통해 기업에 부담을 강요하는 것은 매우 불합리한 측면이 있다. 남성의 육아휴직을 강제로 할당하는 것이 부작용만 유발할 가능성이 매우 농후하다고 보기 때문이다. 일자리 창출이 국가적 과제로 부각되고 있는 현재의 노동시장 환경하에서는 제도가 추구하는 궁극적인 목적을 달성하기보다는 오히려 인력 채용에 대한 기업의 부담을 가중시킴으로써 그나마 있는 일자리도 감소시키지 않을까 우려되고 있는 것이다.

* 한국경영자총협회 사회정책팀장(sungik@kef.or.kr).

II. 저출산과 육아휴직 할당제

먼저 남성에 대한 육아휴직 할당제를 주장하는 쪽에서는 이 제도가 우리가 직면하고 있는 저출산 문제의 해결을 위해 필요하다고 주장한다. 즉 현재 여성에게 전적으로 지워지고 있는 보육의 부담을 남성이 나누어 가질 경우 출산을 제고에 도움이 된다는 것이다.

그러나 이는 저출산 문제를 해결할 수 있는 합리적인 방안은 되지 못한다는 것이 경영계의 입장이다. 오늘날 1.08까지 떨어진 저출산 문제의 근원에는 근로자의 고용 및 소득불안정의 문제가 자리하고 있다고 보기 때문이다. 최근의 극심한 취업난과 고용불안은 젊은 세대가 결혼을 미루는 원인이 되고 있으며, 임신 및 출산이 가능한 가임기를 더욱 줄이는 결과를 초래하고 있다. 더욱 심각한 것은 이러한 상황이 가까운 장래에 개선되기 힘들다는 비관적인 인식이 갈수록 확산되고 있어 자칫 출산과 자녀에 대한 가치관이 출산을 더욱 기피하는 방향으로 고착화될 가능성도 배제하기 힘든 것으로 보인다.

따라서 저출산의 해결방안을 제도적인 측면에서 찾기보다는 보다 근본적인 문제를 해결하는 측면으로 접근해야만 한다. 즉 출산이나 양육과 관련한 제도를 다양하게 나열하기 보다는 기업투자를 촉진하고 이를 통해 고용 및 소득의 안정을 추구하는 것이 보다 근본적인 해결방안이 될 수 있다고 본다. 오늘날 스페인이나 이탈리아 등 출산율이 대단히 낮은 나라들의 실업률이 유럽에서도 매우 높은 수준에 속한다는 사실을 주목해야만 할 것이다.

III. 여성의 노동시장참가와 육아휴직 할당

여성의 경우 임신·출산·양육을 전담하기 때문에 노동시장에서의 경력단절이 발생하며, 노동시장으로의 복귀가 매우 어려운 우리 현실은 여성의 비정규직화를 촉진하고 경우에 따라서는 노동시장으로의 복귀 자체를 어렵게 하는 요인으로 작용한다. 뿐만 아니라 다양하게 도입되어 있는 모성보호 조항이 채용과 관련된 여성의 처지를 남성에 비해 불리하게 만드는 것도 사실이다.

이러한 측면에서 남성에게 육아부담을 분담시키는 정책이 여성고용 비율을 조금이나마 높이는 효과는 나타날 수 있을 것으로 보인다. 다만 문제는 비용 대비 편익의 차원에서 제기될 수 있다. 즉 제도를 통해 얻을 수 있는 실효성에 비해 기업이 감당해야 하는

부담이 너무 크다는 것이다(이와 관련, 편익이 없으면 비용도 발생하지 않는다는 지적이 제기될 수 있으나 기업이 실제 비용을 지불하느냐와는 무관하게 제도가 기업을 압박하는지 여부에 따라 부담의 경중을 따질 필요가 있다). 아울러 제도의 수혜 대상이 반드시 보호가 필요한 대상인가 하는 점도 고려될 필요가 있다.

이미 제도가 도입되어 있는 여성 육아휴직의 경우 사용률이 계속 높아지고는 있으나 이는 대기업 등 여건이 비교적 나은 사업장의 근로자에나 해당되는 문제이다. 여성근로자의 90% 이상이 근무하는 300인 미만 사업장 근로자와는 다소 동떨어진 제도에 해당하며, 특히 30인 미만의 영세사업장에 근무하는 근로자나 시간제·단시간 등 비정규 근로자에게는 그림의 떡이라 해도 과언이 아니다. 선진국에 비해 전혀 뒤지지 않는 제도를 도입하고도 대다수 근로자는 혜택을 받지 못하면서 기업이 느끼는 부담은 엄청나게 큰 제도가 되어 버린 것이다.

여성근로자 육아휴직이 이럴진대 남성에 대한 육아휴직 할당제 역시 여기에서 자유로울 수 없을 것으로 판단된다. 제도의 혜택을 받는 근로자와 전혀 혜택을 받지 못하는 근로자 사이에 발생할 양극화의 문제는 물론 그렇지 않아도 부진한 기업 투자에 미칠 영향에 대한 심도있는 분석이 필요할 것으로 보인다.

IV. 북유럽 국가들의 모성보호제도 평가

한편 남성에 대한 육아휴직 할당제는 선진국에서도 유례가 별로 없는 제도이다. 노르웨이와 스웨덴 정도만이 이 제도를 도입하였을 뿐 덴마크의 경우 2001년에 이미 있던 제도마저 폐지한 바 있다. 이처럼 최근 국내에서 세계 최상위 수준을 자랑하는 북유럽 국가들의 모성보호 정책을 벤치마킹하는 사례가 크게 늘고 있는바, 과도할 정도로 높은 수준인 북유럽 국가들의 모성보호제도에 대한 부정적 평가들을 소개하고자 한다.

물론 평가가 엇갈리는 부분이기도 하지만 고용평등이라는 측면에서만 보았을 때, 북유럽 국가들의 과도하리만치 높은 모성보호제도는 취업에 있어 성별분리를 심화한다는 평가가 제기되고 있다. 즉 ‘북유럽 여성고용의 상당부분은 공공부문에서 이루어지고 있으며, 따라서 북유럽의 여성 노동시장에 대한 강한 모성보호제도는 대부분이 저임금·저학력 노동력인 공공부문 취업여성에 대하여 차별적으로 높은 지원을 제공하는 제도이다. 따라서 취업에 있어 성별분리를 심화하며, 성별 고용평등이라는 측면에서는 바람직하지 못하다’는 것이다(Esping-Anderson, 옥스퍼드 대학, 2002).¹⁾

OECD의 평가에 따르면 남성과 여성의 분리 정도는 미국·일본·한국 등에서는 낮은

편이며, 스웨덴·덴마크 등 북유럽 국가들은 그 분리 정도가 매우 높은 편이다. 이는 북유럽의 여성고용에 대한 높은 보호는 현실적으로 공공부문에서만 실천되므로, 공공부문은 여성, 민간부문은 남성이라는 성별 노동시장의 분리를 심화시키는 결과를 초래하고 있음을 의미한다. 실제로 북유럽의 여성고용에서 공공부문이 차지하는 비중이 매우 높으며 대부분 저임금 고용인 경우가 많은 것으로 나타나고 있다. 덴마크에서는 취업여성의 53%, 2명 이상 자녀를 가진 여성의 60%가 공공부문에 고용되어 있는 것으로 나타나고 있다. 스웨덴의 경우 1970년대에는 공공부문의 확대와 육아휴직 지원확대 등으로 출산율이 상승하였으나, 1990년대에는 출산율이 하락하였으며, 그 원인으로는 재정지출 감축을 위한 공공부문의 축소가 주원인으로 지적되고 있다.

따라서 북유럽과 같이 높은 수준의 육아휴직제도를 도입하는 것은 여성의 공공부문 고용비중이 매우 높은 국가에서나 가능한 제도이며, 저출산의 해결이나 성 평등에도 문제가 많은 제도라 할 수 있다. 이러한 현실을 무시하고 단순히 이상적인 복지시스템의 구축을 위해 과도한 제도를 도입하자고 하는 것은 경제상황을 도외시한 처사에 다르다. 경제수준과 복지의 합리적 발전을 도모하는 균형 있는 시각이 필요한 대목이다.

V. 바람직한 정책방향

앞서 지적한 바와 같이 남성에 대한 육아휴직 할당제는 저출산 문제를 해결하고 여성의 경제활동참가를 제고한다는 목적으로 도입이 추진되고 있다. 저출산 문제가 기업의 투자 부진과 이에 따른 일자리 부족에서 비롯된다는 점은 이미 지적하였으며, 여성의 노동시장 참여를 가로막고 있는 문제는 남성에 대한 육아책임의 부과로 해결할 것이 아니라 노동시장에 대한 안정망 구축을 통해 해결해야 한다.

사회가 아무리 바뀌어도 결국 출산은 여성이 담당해야 할 문제이며, 양육의 책임 역시 남성보다는 여성에게 더 많이 기울어져 있는 것이 현실이기 때문이다. 따라서 출산과 양육을 담당하는 여성에게 경력단절이 발생하는 것은 어쩔 수 없다고 보며, 중요한 것은 경력단절 이후 노동시장으로의 복귀를 돕는 것이 최선의 방안이 될 것이다. 여성 가족부를 중심으로 여성에 특화된 아웃플레이스먼트 서비스 등 다양한 프로그램을 마련, 여성들의 노동시장 복귀를 지원하는 정책이 아쉬운 시점이다.

다음으로, 보육 및 교육의 공공성 확보 노력 또한 반드시 필요하다. 현재 우리나라의

1) 최경수, 「인구구조 고령화의 경제적 영향과 대응과제(I)」, 2004. p. 51에서 재인용.

교육열을 감안할 때 자녀 교육으로부터 자유로울 수 있는 가정은 전무하다 할 수 있다. 공교육이 무너지다시피 한 현실에서는 부모 가운데 누군가는 반드시 자녀를 돌보아야 하는 상황이 발생할 수밖에 없기 때문이다. 따라서 무너진 공교육 시스템을 바로 세워 학교가 미래 세대의 교육을 담당할 수 있도록 하는 한편, 영·유아기 자녀를 필요한 만큼 믿고 맡길 수 있는 보육시스템의 구축도 필요하다. 이와 관련하여서는 지난 6월 20일 저출산·고령화대책 연석회의에서 공공보육시설을 30%까지 늘리기로 합의한 바 있으므로 정부의 노력이 집중될 필요가 있다.

VI. 맺음말

현재 우리 노동시장에는 다수의 청년실업자가 존재한다. 불완전취업자 등 잠재적 실업자를 포함할 경우 청년 실업률이 12%를 넘는다는 것은 이제 상식에 가깝다. 뿐만 아니라 여성의 낮은 노동시장 참여율도 문제로 지적되고 있다.

이는 우리 노동시장 내에 아직도 활용 가능한 인력이 취업되지 않은 상태로 남아 있어 경제가 더욱 활성화될 필요가 있으며, 아직까지도 우리나라는 가구주 중심의 생계모형이 일반적임을 반증하는 것이다. 이러한 상황에서 남성에 대한 육아휴직 할당제는 기업에 많은 부담을 야기할 것으로 우려되며, 그 실효성도 의문시되고 있다.

실제로 스웨덴의 경우 남성의 부모휴가 사용 시기가 여름휴가 기간에 집중되고 있으며, 이는 남성의 돌봄 노동참여 증대를 위해 제도화된 아버지할당제의 취지를 무색하게 하고 있다는 점과, 과거 다양한 모성보호제도 도입이 여성의 취업을 제한하였다는 사실을 심각하게 고려하여야 한다. 아울러 남성의 돌봄 노동참여 확대는 우리 경제에 활력이 회복되고 노동시장의 필요에 의해 여성의 경제활동참가가 확대된 뒤에 근로자의 의식변화와 자발적인 기업문화 변화를 통해 추진하는 것이 바람직할 것으로 보인다. **[KLI]**

<참고문헌>

- 최경수(2004), 『인구구조 고령화의 경제적 영향과 대응과제(II)』, 한국개발연구원.
 윤홍식(2006), 『노동권과 부모권을 통해 본 OECD 국가들의 가족정책: 부모휴가와 아동 보육을 중심으로』, 2006 남녀고용평등 토론회 발표자료, 한국노동연구원.