

제2차 저출산고령사회 기본계획, 무엇을 담아야 하나?

- 일시: 2010. 5. 10(월) 14:00~18:00
- 장소: 롯데호텔 사파이어블룸
- 주최: 한국보건사회연구원

식 순

- 일시: 2010. 5. 10(월) 14:00~18:00
- 장소: 롯데호텔 사파이어블룸
- 주최: 한국보건사회연구원

Program

14:00~14:40 개회식

- 개회사 김용하 한국보건사회연구원 원장
- 축사 전재희 보건복지부 장관
- 변웅전 국회 보건복지위원회 위원장
- 신상진 한나라당 저출산대책특별위원회 위원장
- 곽승준 대통령직속 미래기획위원회 위원장

14:40~15:00 coffee break

15:00~17:30 토론

- 사회 김용하 한국보건사회연구원 원장
- 발표 김영배 한국경영자총협회 부회장
- 김태현 한국여성정책연구원 원장
- 백헌기 한국노동조합총연맹 사무총장
- 신예리 중앙일보 논설위원
- 이영선 한림대학교 총장
- 주명룡 한국은퇴자협회 회장
- 조애진 한국여성단체협의회 저출산대책위원회 위원장
- 현오석 한국개발연구원 원장 (가나다 순)

17:30~18:00 종합토론 및 폐회

목 차

1. 저출산 고령화 기본계획에 대한 경영계 의견 1
김영배 한국경영자총협회 부회장
2. 저출산 현황 및 대책 9
김태현 한국여성정책연구원 원장
3. 제2차 저출산고령사회 기본계획, 무엇을 담아야 하나?..... 17
백현기 한국노동조합총연맹 사무총장
4. 기존 저출산 정책의 사각지대에 더 많은 관심을 31
신예리 중앙일보 논설위원
5. 제2차 저출산고령사회 기본계획, 무엇을 담아야 하나?..... 33
이영선 한림대학교 총장
6. 제2차 저출산고령사회 기본계획, 무엇을 담아야 하나?..... 36
주명룡 한국은퇴자협회 회장
7. 저출산 문제 해결을 위한 미디어 활용..... 47
조애진 한국여성단체협의회 저출산대책위원회 위원장
8. 저출산 현황과 대책 53
현오석 한국개발연구원 원장

저출산 고령화 기본계획에 대한 경영계 의견

김영배 한국경영자총협회 부회장

저출산 고령화 기본계획에 대한 경영계 의견

김영배 한국경영자총협회 부회장

I. 저출산·고령화 현황 및 파급효과

- 저출산·고령화는 미래성장동력 부족, 사회보장비용부담 가중, 세대간 갈등 확대 등 다양한 문제를 초래함으로써 국가적 선결과제로 부각되고 있음
- 1960년 6.0명에 이르렀던 합계출산율이 2009년 1.15명으로 감소하는 등 저출산 현상이 지속되고 있고, 고령화는 일본, 독일, 미국 등 주요선진국에 비해서도 매우 급속하게 진행되고 있음
 - ※ 합계출산율 : 1.12명(06) → 1.25명(07) → 1.19명(08) → 1.15명(09)
 - ※ 초고령사회 도달소요기간 : 한국 26년, 일본 36년, 미국 94년, 독일 77년, 프랑스 154년
- 이러한 문제는 향후 우리나라의 미래성장동력 감소, 사회보장비용 급증을 초래하는 한편 비용부담 전가에 따른 세대간 갈등 심화 현상, 기업의 인력관리비용 부담 급증 등 악영향을 미칠 것으로 우려됨
 - (미래성장동력 감소) 경제성장을 주도해야 할 청년인력이 급격히 감소함에 따라 장기적으로 경제성장을 저해할 가능성
 - (사회보장비용 급증) 국민연금, 건강보험, 기초노령연금, 노인장기요양보험 등 고령자의 소득과 의료비용을 충당하기 위해 설계된 제도들이 지속적으로 재정악화상황에 직면
 - (세대간 갈등 심화) 청년층 감소, 노인인구의 급증으로 고령자 부양을 위한 비용부담이 청년계층에게 가중되는 등 세대간 갈등 초래
 - (기업의 인력관리비용 가중) 기업내 고령인력이 증가하면서 퇴직급여, 복리후생비용 등 인력관리를 위한 재정부담이 가중

II. 저출산·고령화 관련 정책지원의 문제점

- 저출산·고령화 해결을 위해 정부가 1차 기본계획(2006~2010)을 수립하고 정책

적 지원을 확대해 왔으나 가시적 성과 미흡, 비용지출형 제도 도입 등 효율적 관리운영을 위한 노력이 부족한 것으로 판단됨

- (출산을 제고효과 미흡) 저출산 문제를 해소하기 위해 정부가 약 20조원의 예산을 책정하여 집행해오고 있으나, 출산율 증가 등 가시적인 성과가 나타나지 않아 예산집행의 실효성이 문제되고 있음
 - 2006년부터 2010년까지 저출산 부문에 총 19.7조원의 예산을 투입해 왔으나, 2009년말 현재 1.15명으로 2006년(1.12명)과 비교하여 큰 변화가 없으며, 2008년(1.19명)에 비하면 오히려 하락
- (비용지출형 제도의 한계) 베이비붐세대 등 고령인력이 지속적으로 노동시장에서 이탈할 것으로 예상되나 단순히 재정투입형 노후지원 프로그램을 마련하는데 치중한 바, 막대한 재정부담을 고스란히 떠안아야 하는 상황임
 - 기초노령연금(2007), 장기요양보험(2008) 등 고령화에 따른 소득 및 요양지원 시스템을 조기에 도입하였으나 삶의 질 향상, 의료기술 발달에 따른 수명연장 등으로 인해 향후 막대한 재정투입이 불가피한 상황
 - ※ 2010년 기초노령연금은 3조 7,144억원, 장기요양보험은 2조 8,978억원이 투입될 예정
- 저출산 고령화의 파급효과가 노동시장을 포함한 경제전반에 걸쳐 나타나고 있음을 감안할 때, 일시적·일률적 지원방식은 제도운영상의 비효율성만 초래할 가능성이 높음
 - 저출산은 여성의 경제활동 참여, 양육부담 증가, 결혼관 변화 등 다양한 요인이 복합적으로 작용하여 발생하는 현상으로서 일시적 재정지원으로는 해결하기 어려운 측면이 강함
 - 보육비용, 교육비용, 주거비용 등 육아환경과 관련한 비용부담이 늘어나고 결혼관 변화, 늦은 사회진출, 여성의 경력단절 우려 등이 복합적으로 반영
 - 의료기술의 발달, 식생활 개선 등으로 인해 고령화 속도를 늦추는 것이 사실상 불가능한 상황에서 고령자에 대한 시혜적 재정지원은 정부의 재정부담, 사회보험재정 고갈의 위험성 가중 등 부작용을 초래할 것임

Ⅲ. 저출산·고령화 기본계획 추진에 대한 경영계 제언

- 저출산·고령화 현상의 심화는 근로계층의 조세 및 사회보장성 비용 부담을 증가시켜 재정적 책임이 더욱 가중된다는 것을 의미함
 - 저출산·고령화의 급속한 진행으로 인해 조세, 복지재정 등 고령인력부양을 위

한 소요재원부담이 근로계층에게 전가되면서 생산인력의 부담률이 급격히 늘어나는 결과를 초래

- 따라서 저출산·고령화 문제해결의 기본 전략은 생산에 참여하는 조세부담 인력의 비율을 적정 수준 이상 유지하는 것이어야 하며, 기본계획 수립 역시 이러한 인식에서 수립되어야 함
 - 즉 보다 많은 일자리창출을 통해 일하기를 원하는 인력이라면 누구나 노동시장으로 계속 흡수할 수 있는 선순환적 경제구조가 이루어져야 한다는 것임
- 최근 고령화문제 해결을 위해서는 고령인력이 노동시장에 좀 더 오래 남아있도록 정년연장을 법으로 강제화해야 한다거나 정년제 자체가 연령차별이라는 주장이 일부에서 제기되고 있음
 - 대안 없는 정년연장은 일시적으로는 고령화 문제 완화에 도움이 될지는 모르나, 기업부담의 가중, 청년실업 심화 등 여러 가지 문제를 야기하여 결과적으로는 경제에 부담을 줌으로써 자칫 고령자 기피 문제를 더욱 심화시킬 것임
 - 현재의 경직적인 연공급제 임금체계 하에서의 무분별한 정년연장은 고령인력을 안고 가는 기업에게 막대한 부담을 초래할 것이고, 기업은 이러한 부담을 신규 채용 감소 및 중단으로 상쇄하려 들 것임
 - 매년 4~5% 정도의 신규인력을 채용함으로써 기업의 생산활력을 유지하고, 나아가 경제의 지속적인 성장을 유지한다는 점을 감안한다면, 인위적인 정년연장은 청년실업 심화뿐만 아니라 장기적으로는 경제전체에 악영향을 미치는 요인으로 작용할 것임
- 부연하면 인위적인 정년연장은 고령화문제의 일시적인 해결을 위해 결국에는 고령인력을 부양해야 할 젊은 세대를 희생하는 것으로, 근본적인 해결책이라 할 수는 없음
- 저출산·고령화문제의 해결을 위해서는 정년연장과 같이 현재 일하고 있는 고령근로자에게만 초점을 맞춘 단편적인 정책을 취할 것이 아니라 문제를 근본적으로 해결할 수 있는 정책을 추진해야 할 것임
- 이를 위해 가장 우선되어야 할 것은 총량적인 일자리의 증가, 즉 일자리창출이 선행되어야 할 것임
 - 일자리창출은 일하고자 하는 고령인력을 안정적으로 노동시장으로 흡수함으로써 고령자에게 '최선의 복지'를 제공할 뿐만 아니라,
 - 조세 및 사회보장 부담인력의 비율을 증가시킴으로써 안정적인 재정구조를 이

록하는데 기여할 것임

- 또한 부적합한 인력의 상시 권고퇴출 등 노동시장의 유연성을 제고하여 인력운영의 효율성을 높이고, 기업의 생산성을 강화함으로써 결국 일자리창출로 이어지는 선순환적 구조가 구축되도록 하여야 함
 - 경직적인 임금체계, 고용경직성 등으로 인해 기업은 정년을 인력의 유일한 퇴출수단으로 활용하고 있음
 - 이는 해당근로자들에게는 정년까지 고용이 보장된다는 이점이 있겠으나 인력운영의 효율성을 저해하여 결국 기업의 생산성을 저하시키고, 총량적인 일자리를 감소시키는 요인으로 작용하고 있음
 - 따라서 생산성 향상에 도움이 되지 못하는 직원들을 어쩔 수 없이 정년까지 안고 가도록 할 것이 아니라 상시적으로 퇴출시킬 수 있도록 함으로써 생산적 고령자의 고용을 더 확대해 나갈 수 있음
- 한편 고령화 문제 해결을 위해서는 고령인력에 대한 직접적 소득지원 및 기업규제적 제도 설정보다는 노동시장 유연화, 직업능력 향상, 신규노동시장 발굴 등 고용가능성을 제고하는 방안이 더욱 효과적임
 - 現 노동시장에서 고령인력의 활용도를 높이기 위해서는 기업의 퇴직예정인력을 적극 활용할 수 있도록 임금체계 및 고용형태의 유연화가 전제되어야 하며,
 - 노동시장에서 이탈하는 인력의 재고용을 촉진하기 위해 평생학습체계 구축, 재취업프로그램 강화 등 인력관리 프로그램의 정비가 필요함
 - 또한 고령인력을 활용할 수 있는 직종을 적극 발굴하여 정책적으로 지원할 필요가 있음
- 저출산·고령화 기본계획은 출산에 대한 사회적 인식 전환, 노동시장의 효율성 확보 등 '노동시장을 둘러싼 대내외적 요인의 효율적 개선'에 주력해야 할 것이며, 이를 통해 장래에 급격히 늘어날 사회적 비용을 조기에 억제할 수 있도록 대비해야 함
 - 저출산·고령화에 따른 위험부담이 노동시장을 포함한 국가경제에 상당한 영향을 미치는 등 막대한 사회적 비용을 초래할 것으로 예상됨
 - 향후 국공립 보육시설 확대, 출산친화적 기업환경 조성 위한 인센티브 강화, 유연근무제 활용 유도 등 정부의 역할을 강화할 필요가 있으며,
 - 민간보육시설에 비해 매우 부족한 국공립보육시설을 확대하여 저출산에 대한 정부의 재정적 책임을 강화할 필요가 있음
 - 기업부담이 발생하지 않는 범위내에서 유연근무제 활용을 유도하고 출산장

려운동을 적극 홍보함으로써 기업내 출산장려 분위기가 조성될 수 있도록
각종 규제를 완화해야 함

- 퇴직인력의 노동시장 참여율 제고, 근로소득에 기반한 사회보장비용 확보 등을
통해 고령화 위험에 대비해야 함
 - 근로소득을 통해 노후소득을 보장하는 한편, 근로소득에 기반하여 마련된 복
지재원을 바탕으로 의료비용을 충당하도록 하는 사회보장시스템을 구축할
필요가 있음
 - 고령계층에 대한 포괄적 방식의 재정지원보다는 고령인력의 소득 및 자산조
사 강화를 통해 수급범위를 한정하는 등 재정지출의 효율성을 확보하고 복
지재정의 안정성에 기여하도록 운영해야 함

〈 정년연장 논의에 대한 경영계 입장 〉

- 최근 고령화·베이비붐세대 은퇴 등에 대한 대응방안으로 정년연장이 이슈화되고 있음
 - 노동부 업무보고에 정년연장 등을 추진과제로 선정하였으며, '10. 3월 노사정위원회에 「베이비붐세대 고용대책위원회」가 발족하였음
- 고령화와 베이비붐세대 은퇴 등에 따른 부정적 상황을 극복하기 위해 정년연장의 필요성에 대해서는 경영계도 충분히 공감함
- 다만 現 상황을 그대로 유지한 채로 정년연장을 일방적으로 강제화할 경우 기업이 그 비용을 감당할 수 없으며, 청년실업 악화 등 노동시장에도 큰 충격을 줄 것임
 - 연공서열형 임금체제로 인해 막대한 인건비부담 증가 초래
 - 인사적체 현상을 심화시키고, 신규채용 감소를 초래할 가능성이 큼
 - 신규채용 감소는 현재에도 심각한 청년실업문제를 더욱 더 악화시킬 것이며, 일자리를 두고 부모세대와 자녀세대가 경쟁을 하는 세대간 갈등 문제를 초래할 것임
- 따라서 임금체계 개편을 통한 직무·성과급제 확립, 해고요건 완화 등 노동시장의 임금 및 고용유연성을 충분히 확보하면서 정년연장에 대한 논의를 시작하는 것이 바람직함
 - 연령, 근속연수 등 속인적 요소보다는 직무가치, 업무적합도, 성과 등에 기반한 직무중심 임금체계 확립을 통해 기업이 고령자고용을 기피하는 요인을 최소화해야 함
 - 또한 고용유연성을 확보하여 정년제에만 의존하는 인력퇴출시스템을 다양화시켜야 함
 - 인력퇴출시스템 다양화로 기업이 능력과 성과 및 경영환경에 따라 자유로이 인력을 조정할 수 있도록 해야 함

저출산 현황 및 대책

김태현 한국여성정책연구원 원장

저출산 현황 및 대책

김태현 한국여성정책연구원 원장

1. 저출산 현황

- 지속적인 저출산으로 우리나라는 인구감소사회로의 진입을 눈앞에 두고 있다. 1983년 합계출산율이 인구대체수준(2.1명) 이하로 하락한 이후 저출산 현상은 지속되어, 2005년에는 세계 최저수준 1.08명에 도달하였다. 2006년부터 범국가적 대책을 추진하였고 쌍춘년, 황금돼지해 등 사회문화적 요인으로 출산율이 일정 증가하였으나 2009년 현재 1.15명으로 떨어져 인구대체 수준 및 OECD 평균인 1.75명에는 크게 미달한 수준이다.
- 이러한 출산율 하락에서 유념해 볼 부분은 가임기 여성(15~49세)이 계속 감소하여 중·장기적으로 출생아수의 감소를 가져올 수 있다는 것이다. 가임기 여성 중 특히 20~39세의 경우 2000년 1,045→2010년 921→2030년 719→2050년 555만 명으로 추계되는데 출생아수는 2005년 438→2010년 434→2020년 377→2030년 348→2050년 226천명으로 추계된다. 현재와 같은 추세가 지속될 경우, 총인구는 2018년 4,934만명을 정점으로 감소하며 생산가능인구(15~64세)는 2016년 3,619만 명을 정점으로, 핵심근로계층(25~49세)은 2007년 2,066만명을 정점으로 감소할 것으로 나타나 인구감소가 시작되는 향후 10년 이내의 대응이 무엇보다도 중요할 것으로 보인다. 전반적으로 가임여성이 2027년에 1천만명 이하로 감소하고, 인구구조 변화는 15-20년이 소요된다는 점을 고려한다면 저출산 대응 정책들은 이러한 여성들의 상황을 집중적으로 강조하지 않으면 정책의 효과성이 가시화되기에는 매우 어렵다고 할 수 있을 것이다.

2. 정책 방향 및 과제

1) 정책방향

- 이점에서 저출산 문제의 핵심에는 여성이 있고 출산장려정책들이 여성이라는 고객의 눈에 그렇게 매력적이지 않다는 것을 심각하게 고려해 보아야한다. 따라서 저출산 극복 해법의 하나로서 양성평등의 실현과 일가족양립지원 정책의 확산은 아무리 강조해도 지나치지 않다.
- 네이처지는 미국 펜실베니아대 연구팀의 결과로 경제발전이 일정수준에 도달하면 출산율이 다시 상승한다는 것과 한 국가의 경제사회발전을 가능할수 있는 척도로 인간개발지수(HDI)를 들어 출산율과의 상관관계를 다루었다. HDI의 값이 높아질수록 출산율이 증가하였는데 한국과 일본 등은 HDI가 높음에도 세계에서 가장 낮은 수준의 출산율을 기록하는 예외현상이 나타난 것이다.
- 이러한 현상에 대해 여러 가지 이유들이 분석되었으나 주목할 만한 결과는 여성경제활동과 관련하여 일가족양립의 사회인프라의 부족이었다. 한국과 일본은 다른 OECD 국가들과 달리 출산양육기 여성의 경력단절이 지속되고 있는 국가이다. 여성의 경제활동참여는 향후에도 지속적으로 증가할 것이다.
- 그렇다면 저출산 대응정책은 이러한 변화와 함께 모색되어야하고 일가족양립제도 확산 정책은 과감하게 도입, 시행해야한다. 자녀양육의 부담이 여전히 여성에게 집중되는 상황에서 출산을 기대 할 수는 없다. 일하고자 하는 여성과 일하는 여성이 믿고 맡길 수 있는 보육문제의 해결, 육아기 경력유지와 일가정양립을 위한 인프라가 활성화 되어야 한다.
- 일가정양립을 지원하기 위해서는 무엇보다 '근로자 가족의 행복이 기업의 경쟁력'이라는 인식의 확산을 통해 자연스럽게 기업 내 다양한 가족지원 제도와 문화가 정착되어야 할 것이다.
- 지역사회 역시 가족의 삶을 배려하는 공간으로 전환될 필요가 있다. 해마다 지역개발을 위한 다양한 인프라 구축 사업이 진행되고 있지만, 이러한 사업추진 과정에서 아이를 키우는 가족이나 노인을 부양하는 가족들의 편의성에 대한 지역차원의 고민은 거의 이루어지지 않았다고 볼 수 있다. 따라서 지역의 공간구성은 물론 다양한 지역인프라의 연계 및 구축에 있어 가족을 배려하기 위한 다양한 노력이 시도되어야 할것이다.
- 뿐만 아니라 여성과 남성 모두가 일하는 사람으로서, 그리고 부모로서의 역할을 충실하게 이행하기 위해서는 새로운 가족문화를 형성할 필요가 있다.
- 함께 일하면서 자녀를 돌보고, 함께 여가를 즐기기 위한 사회환경적 인프라 못지않게 자녀교육 및 노인돌봄에 아버지 참여는 매우 중요하다. 아버지의 가사 및 자녀돌봄 참여는 건강한 가족문화의 조성뿐만 아니라 여성 사회참여의 확실

한 유인체계로 작용할 수 있다.

- 가정에서의 민주적인 부부관계 확립은 실질적인 양성평등사회를 앞당길 수 있다는 점에서 국격제고와도 무관하지 않다.

2) 과제

① 맞벌이가구 지원과 가정내 보육서비스 법제화 및 가정보육수당 확충

- 우리나라 보육정책에서 맞벌이 가구를 위한 정책 집행 및 예산배분의 우선순위 설정을 명확히 하고 이를 뒷받침하는 지원체계를 정립해야 한다.
- 유자녀 직장여성이 자녀양육에 대한 어려움을 겪으면서 양질의 보육시설, 영아 전담보육시설, 24시간 보육시설 등 보육서비스에 대한 다양한 수요가 존재하기 때문에 보육시설에 자녀를 맡기지 않고 있는(또는 못하고 있는) 유자녀 여성들에게 '찾아가는 보육서비스' 제도의 법제화와 이를 실질화할 수 있는 가정보육수당 지원이 이루어져야 한다.

② 육아기 경력유지를 위한 탄력근로청구권 확립

- 육아기 근로시간 단축의 활용을 위한 탄력근로 청구권을 신설한다. 기존의 전일제 육아휴직은 근로자의 소득감소(무급) 및 경력단절, 업무를 분담하는 동료의 업무가중, 기업의 대체인력 비용부담 등 문제로 활용도가 제한적인 반면, 육아기근로시간 단축제도는 육아휴직으로 인한 경력단절과 업무숙련도 마모를 예방하고, 소득감소를 완화하며, 일과 가정생활의 양립을 지원함으로써 여성근로자의 경력단절 예방 및 복귀 후 경력유지에서 육아휴직보다 상대적으로 효과적인 제도이다. 또한 현재의 경제위기 극복을 위한 고용유지형 일자리 나누기(Work Sharing)로서도 매우 바람직한 제도라 할 수 있다.
- 탄력적 근로시간제의 활성화를 위한 제도적 개선이 필요하다. 현행법에서 탄력적 근로시간제를 요청하는 근로자와 이를 받아들이거나 거부하는 사용자 양측의 권리와 의무를 보다 명확하게 규정할 필요가 있다. 또한 사용자가 근로자의 요청을 거부할 수 있는 경우에도 법에서 구체적으로 명시하고, 거부 시 대안제시를 의무화할 필요가 있다. 그리고 탄력적 근로시간제의 적용단위를 수요변동에 따라 확대하여 제도의 시행이 보다 용이하도록 지원해야 한다. 취업규칙에 규정된 경우에는 현행 2주를 6개월로, 근로자대표와 합의한 경우에는 현행 3개월에서 1년으로 확대한다.

③ 일·가정 양립을 위한 상용형 단시간 근로 확립

- 육아기 근로시간 단축 활용 기업에 대한 지원 조치를 강화한다. 근로자가 청구

권을 활용하여 신청하고 이를 허용하는 기업에 대해 한시적으로 사회보험료를 감면하는 것이다. 육아기 근로시간 단축을 허용한 사례가 처음으로 발생한 해에 한해 기업에 '일·가정양립 지원금' 200만원을 지급하도록 한다. 많은 기업들이 단시간근로의 인사관리 경험이 거의 없어 시행을 주저하는 경우가 많으며 작업조직 조정을 위한 고정비용 부담 요인이 존재하므로 이를 지원하기 위한 지원금이 필요하다. 자율적으로 만3세 이후 육아기·학습기·퇴직기 등에 근로시간 단축제를 실시하는 기업에 대한 대체인력활용장려금을 지원하도록 한다.

- 단시간 정규직 모델의 확산 추진 및 일자리 나누기 지원을 활성화한다. 정규직과 동일한 보상 및 인사제도를 적용받으면서 근로시간만 통상 근로자에 비해 짧은 단시간 정규직 모델을 정부 주도로 홍보 및 확산하는 것이다. 노사 합의에 따라 하나의 일자리를 2인 이상의 근로자가 나눠 근무(일자리 나누기, job sharing)하기 위해 단시간근로자 신규 채용시 대체인력채용 지원금을 일정기간(최고 2년) 지원한다.
- 공공분야 일자리 나누기를 통한 단시간근로를 활성화하고 여성 단시간근로 확대를 위한 모델 개발 및 컨설팅을 추진한다. 여성의 자발적 단시간근로가 활성화될 수 있는 업종과 직무에 대한 연구개발을 추진한다 (서비스업·제조업 등 선진국에 비해 단시간근로 비율이 낮은 분야를 중심으로 단시간근로 우수모델 발굴·보급. EU국가와 비교시 서비스업종 중 교육, 보건, 사회서비스업 등에서 단시간근로비중이 현저히 낮음)
- 여성 단시간근로에 대한 취업지원 및 훈련을 강화한다. 단시간근로에 대한 구인·구직정보의 원활한 제공을 위한 단시간일자리 정보망 개설 및 on-line 정보제공 확대이다 (워크넷 및 여성워크넷에 단시간근로 채용 및 인재정보 개설). 우선적으로 육아휴직자 및 육아기 근로시간단축자의 대체근로를 위한 인력은행 사업을 실시하고 추가적으로 정규직근로자의 단시간근로 전환시 필요한 대체인력의 원활한 공급을 위해 업무환경에 익숙한 퇴직자 네트워크 구축 사업 실시를 검토하도록 한다. 사업주가 단시간근로자에 대하여 교육훈련을 실시하는 경우 지원금 수준을 일반근로자보다 높게 지원한다.

4 가족친화적인 직장 및 지역환경조성

- 현재 여성가족부를 중심으로 '가족친화기업 인증제'가 실시되고 있으나 실제로 기업의 자발적인 참여가 저조하며, 중소기업에서는 비용 및 인력 충원과 관련하여 부담을 가지고 있어 기업문화로 정착되기 어려운 것이 사실이다. 따라서 향후에는 가족친화지수 측정을 의무화하는 방안을 검토하거나 말그대로 자발적인 참여를 유도할 수 있는 강력한 인센티브제 도입이 요구된다.

- 가족친화사회환경조성법에 의거하면 매 3년마다 가족친화환경실태조사를 시행토록 규정되어 있으나, 가족친화마을만들기 사업은 구체화되어 있지 않다. 따라서 가족친화사회환경조성법의 실효성제고를 통해 230개 시군구에 관한 일괄평가체계를 구비하고, 그 결과를 자녀를 출산하고 양육하기 좋은 환경, 혹은 노인과 여성이 안전한 지역환경 등 주제별로 지역환경실태평가결과에 의거하여 우수지역을 선발하고 해당 지역에 대한 포창이나 인증제 부여 방식 등이 모색될 필요가 있다.

5] 평등하고 민주적인 가족문화 조성

- 남성의 가사 및 육아참여를 유도하는 다양한 공익광고나 캠페인, 아버지교육 등을 실시하여야 한다. 이를 위해서는 TV 등 방송 매체를 통한 분위기 조성방법이나 오락 프로그램의 주요 주제로 선정하는 방안 등을 모색할 수 있다. 또한 아버지 교육을 위해서는 건강가정지원센터나 노인복지관을 활용하여 찾아가는 아버지 교육이나 은퇴한 남성노인들의 다양한 취미교양관련 프로그램의 활용방안 등이 모색될 수 있다.
- 건강한 가족문화의 활성화를 통해 대화하는 부부, 신뢰하고 소통하는 부모자녀 관계를 강화함으로써 가족가치를 재발견하도록 해야 한다. 예컨대 교통체증이나 경제난 등을 고려하여 원거리 여행이나 문화산업 소비에 의존하는 여가패턴보다는 녹색성장에 걸맞는 지역사회의 다양한 체험문화 프로그램을 개발하고, 가족단위로 참여케 함으로써 가족과 이웃, 지역사회에 대한 정체성 및 가족간 유대감을 공고히 하는 프로그램 등이 개발되어야 한다.

제2차 저출산고령사회 기본계획, 무엇을 담아야 하는가?

백헌기 한국노동조합총연맹 사무총장

제2차 저출산고령사회 기본계획, 무엇을 담아야 하는가?

백헌기 한국노동조합총연맹 사무총장

1. 저출산 대응 방안

1) 출산율 현황

- 2009년 한국의 합계출산율(1.15명)은 OECD 국가 중 가장 낮으며 OECD 국가 평균 출산율 1.75명에 턱없이 부족
- 외환위기 이후의 합계출산율(통계청)

년도	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
출생아 수 (천명)	555	492	491	473	435	448	493	465	445
합계출산율 (명)	1.30	1.17	1.19	1.16	1.08	1.13	1.26	1.19	1.15

- 정부에서는 저출산·고령사회 기본계획 수립 후 감소세가 지속되던 출산율 반등의 단초를 마련한 성과를 냈다고 하고 있으나 2008년과 2009년 다시 출생아 수와 합계출산율 하락. 아직 출산율이 반등하고 있다고 평가하기 이름
- 저출산과 반대로 65세 이상 고령 인구 비중은 10.7%로 급증

2) 저출산 원인

- 출산에 영향을 미치는 사회경제적 요인들로는 교육수준, 경제활동참가율, 산업 및 직종 변화, 소득수준, 주거환경, 가족행태, 정부정책 등 무수 함. 이 요인들은 복합적으로 개인의 가치관에 영향을 미치며, 미혼자들이 결혼을 연기 또는 포기하거나 기혼자들의 출산 감소 또는 중단 요인으로 작용
- 특히 우리나라의 경우 1983년도에 이미 인구 유지가 가능한 합계출산율인 2.1명 이하가 됐음에도 불구하고 정부의 무지함으로 향후 10년 이상 저출산 정책을 펼침.
- 또한 외환위기 이후 고용 및 소득이 불안정 해지고 미래에 대한 불확실성이 커

짐으로 해서 저출산 경향이 더욱 뚜렷해짐.

① 고용 및 소득의 불안정 심화

- 외환위기 이후 평생직장 개념 붕괴. 비정규직 확대 등으로 고용 및 소득의 불안정성 심화. 한번 퇴직하면 재취업 매우 어려운 현실. 그러나 재취업이나 전직 등을 지원하는 사회 인프라는 매우 취약.
- 특히, 가임기 청년 인구층의 소득 불안정과 청년실업 확대 등은 미혼률과 만혼을 증가시키고 저출산에 영향을 미침.

- 경제위기에 따른 고용불안정의 영향 -> 젊은층의 만혼화
(결혼계획연령 : 남성 평균 32.1세, 여성이 30.6세)
- 미혼화 : 미혼 남성 75.7%, 미혼 여성 73.1% 만 결혼 하겠다 응답

② 여성의 학력 상승 및 경제활동 증가. 노동시장의 성 불평등은 제자리

- 결혼을 늦게 하고 첫 아이 출산 연령은 높아짐에 따라 자녀수 감소. 여성들의 학력 상승은 노동시장 진출을 증가 시켰으나 ▲ 취업기회 제한 ▲ 교육·훈련기회의 제한 ▲ 장래성이 적은 쪽 배치 ▲ 승진상 불이익 ▲ 임금 차별 등 노동시장의 성 불평등은 제자리
- 여성노동자들은 여전히 출산과 경제활동 사이에서 선택을 강요당하고 있으며 출산 조절로 나타남.
- 여전히 육아와 가사는 여성의 몫이라는 사회적 인식

- 취업여성의 39%가 결혼전후 일을 그만둔(경력단절) 경험이 있으며, 일과 가정을 병행할 시간이 없다는 것이 가장 큰 이유(31%)
- 가사 및 육아는 맞벌이 여하에 상관없이 부인이 주로 전담하는 것으로 나타남(여성 가사전담 : 非맞벌이 86.0%, 맞벌이 67.3%).

③ 교육(보육)비용 등 양육비용 증가, 주거비 증가로 인한 양육 여력 감소

- 자녀 교육기간 증가. 대학 진학률 80.7% ->부모 부담 증가.
- 우리나라의 2009년 사교육비 전체규모는 21조 6천억원이고, 학생 1인당 월평균 사교육비는 24만원으로 지속적으로 증가 추세.
- 부모의 경제적 능력에 따라 자녀의 지위가 결정되는 경향이 강해지면서 소자녀

선호 현상이 뚜렷해짐.

결혼 후 내 집 마련 기간 평균 9년 (2008.12월 기준), 이자비용 증가 등

④ 가치관의 변화

개인의 자아실현과 삶의 질을 중요하게 생각하는 경향 확대. '자녀가 반드시 필요하다'는 비율이 남성 24.3%, 여성 24.0%에 불과. 비교적 소득이 안정적인 중산층의 경우에도 소자녀 선호 현상 뚜렷함.

· 소득이 전국가구 월평균소득의 100~140%(3인가구 기준 : 월345만원~483만원)인 가구의 평균 출생아수가 타 소득수준의 가구에 비해 가장 낮음. 이는, 중산층이 자녀를 잘 키우려는 욕구는 매우 강한 반면, 이를 위한 투입비용은 지나치게 커서 출산을 포기하기 때문인 것으로 추정

부모 스스로 생계를 해결하거나 노후 준비를 해야 하는 추세 증가. 자녀에 의한 노후 보장 기대감소

독신 증가, 이혼률 증가 등

3) 대책

(1) 기본방향

양성평등한 사회문화 조성이 최우선. 상대적 고출산 국가(프랑스, 스웨덴)의 정책 성공요인은 양성평등에 기초한 사회를 만드는 데 성공했기 때문. 반면 상대적 저출산 국가(독일, 스페인, 일본) 등은 가부장적 사회구조로 인해 실패.

자녀 양육비용 줄어들이어야 함. 무상보육, 무상교육이 전면 확대되어야 하며 주거비용 등은 감소해야 함.

① 장시간 노동 철폐

한국의 노동자 1인당 연간 노동시간은 2,316시간으로 OECD 국가 중 1위

-> 장시간 노동하는 문화를 개선하고 남성들이 가사와 육아에 참여 하는 문화가 확산되어야 함.

※ 장시간 노동은 필연적으로 여성을 집안일에 묶이게 한다(전업주부). 남성처럼 일을 위해 가정을 무시 할 수 없는 여성노동자들은 ‘칼출근, 칼퇴근’이 가능한 직장 이 아니면 풀타임 정규직이 아닌 파트타임 등 주변적이거나 보조적인 업무를 선택할 수밖에 없게 된다. 뒤에서도 언급 하겠지만 여성의 시간제 근로 비중이 높은 나라에서 저출산 현상도 심하다.

② 여성 고용률 제고 및 일자리 질적 제고. 시간제 근로 등 단시간 근로 확대는 오히려 저출산에 역효과

□ 최근 OECD 국가 추세는 여성 고용률과 교육 수준이 높을수록 출산율 높게 나타남. 개발국가에서는 성평등 수준이 낮을수록 출산율 높게 나타나지만 경제성장을 이룩한 나라에서는 반대로 성평등 수준이 높을수록 출산율 높게 나타나고 있음.

□ 한국노동연구원 ‘가족정책과 출산율의 상관관계(2006)’보고서에 OECD 19개국 자료 분석 결과, 여성의 시간제 근로 비중이 높은 국가 일수록 출산율은 낮게 나타남. 여성의 시간제근로 비중이 높다는 것은 돌봄노동을 여성에게 무급으로 전가시키고 있음을 반증하는 것이기 때문.

③ 여성노동자의 일·가정 양립 정책이 아닌 양육·돌봄 책임의 사회화

□ 한국노동조합총연맹 육아 및 일·가정 양립 실태조사 분석 결과(2009)에 따르면, 일·가정 양립은 여성노동자 만의 문제가 아님. 맞벌이 부부든 한부모 가정이든 기본적으로 양육자가 일을 하면서도 자녀를 키울 수 있도록 사회 인프라가 구축되어야 함. 양육의 책임은 국가와 가정이 동일하다고 국민들은 생각하고 있음.

④ 무상보육, 무상교육 확대, 공교육 강화, 주거 안정

□ 자녀를 낳을수록 삶의 질이 낮아지는 구조를 개선해야 함. ‘대책 없이 낳다보면 거지꼴을 못 면한다’는 구호는 70년대에나 유효했던 구호가 아님. 현재 진행형.

□ 특히 빈부 대물림 뿐만 아니라 교육 대물림 현상을 잡지 못하면 저출산은 해결될 수 없음. 한 자녀에 올인 할 수 밖에 없음.

⑤ 저출산·고령시대 적응책 마련

□ 고령화 문제를 저출산대책 만으로 해결할 수 없음. 정부는 출산율이 올라가는 데만 기대할 것이 아니라 저출산·고령 시대에도 살 수 있는 또 다른 방법을 고민해야함. 여성경제활동을 제고, 정년연장, 노동집약 보다 기술집약적 산업 육성 등

(2) 저출산 해소를 위한 제언

- 저출산 고령사회 기본계획이 수립되고 시행된 지 벌써 5년이 흘렀음. 제1차 기본계획(2006~2010)이 목표했던 저출산·고령사회 대응기반 구축은 실패했음. ▲ 출산과 양육에 유리한 환경을 조성하고 ▲ 고령사회 삶의질 향상기반을 구축하며 ▲ 미래 성장동력을 확보하여 향후 10년(2011~2020) 동안에는 출산율을 회복하고 고령사회에 성공적으로 대응하겠다는 목표는 어디에.
- 이대로라면 향후 10년 동안에도 지난 5년의 과정만 되풀이 될 가능성 큼.
- 정부의 저출산 고령사회 기본계획은 비전과 목표, 방향 등은 그럴싸 하나 구체적 내용으로 들어가 보면 기존에 있던 각 부서의 정책들을 끌어다 모아놓은 것에 불과함.
- 부처 간 이기주의도 여전함. 보육은 예산 규모가 커서인지 절대 놓지 않으려 하고 아동·청소년 문제는 이양하는 웃지 못 할 해프닝. 가족업무에 보육이 빠지는 것이 상식적으로 맞는지.
- 선심성 즉흥성 예산은 철회돼야 함. 대표적으로 지자체별로 천차만별인 출산축하금은 예산낭비의 대표적 사례임. 국공립 보육시설 확보를 통한 보육의 공공성 확보 등 보다 근본적인 해결책에 예산을 효율적으로 집행해야 함.
- 4대장 예산은 1년 만에 똑딱 만들어 내면서 보육과 교육, 복지 등에 쓰일 예산은 항상 부족. 2010년에는 오히려 축소 됐음. 비정규직 여성의 계약기간 만료에 따른 육아휴직 급여 중지 문제 등은 예산 규모가 크지 않음에도 언급조차 되지 않는 현실.
- 예산의 상당부분을 사회보험에서 충당함으로써 사회보험 재정 여력에 따라 정책이 들쭉날쭉 해짐. 일반회계를 일정비율로 꼭 지출해야 함.
- 여성노동자 일자리의 질적 제고 없이 출산율 상승은 기대할 수 없음에도 이 정부는 끊임없이 퍼플잡 등 여성일자리를 저임금·단시간 일자리로 내몰고 있음.
- 특히 이명박 정부들어 진행된 낙태단속 등은 반 여성적일 뿐만 아니라 여건도 마련하지 않은 상태에서 출산조절을 국가가 강제하는 처사임.
- 저출산 문제 해결하겠다고 광고만 하고 말로만 떠들 것이 아니라, 한 가지라도 제도화 하는 모습을 보여주길 바람.

2. 고령화 대응방안

1) 고용연장 및 고용기회 확대

① 고용연장 60세 법제화

- 우리나라의 55세 이상 경제활동인구의 비율은 1963년에 8.6%(약 700천명)에 불과했으나, 1995년에는 15.9%(약 3000천명)로 증가하여 2007년 12월 현재 6,560천명으로 28.2%로 나타남.
- 2007년 OECD의 55세~64세 고령자 고용율은 일본 64.7%, 미국 61.8%, 독일 48.5%, 프랑스 40.5%, 이탈리아 32.5%, EU 19개국 평균 43.9%인 반면 한국은 7.41%로 한참 뒤처짐.

구분	미국	영국	프랑스	일본
정년	없음	65세	60세	65세(고용의무)
연금지급 개시연령	65세 (2027년 67세로 상향조정)	여성 60세, 남성 65세 (여성 2020년 65세로 단계적 상향조정)	60세 (1983년 65세에서 60세로 하향조정)	63세 (2013년 65세로 상향조정)

- 통계청에 따르면 한국의 평균 은퇴연령이 53세로 나타나 공기업, 공무원 등을 제외한 민간기업에서는 40대 은퇴도 일반화된 상황임을 알 수 있음.
- 따라서 정년연장 60세 법제화를 조속히 실시하고 향후 국민연금 수급연령(2033년 65세)과 연계된 정년연장 계획을 마련해야 함.

② 정년연장형(65세) 임금피크제 도입

- 한편 한국노동연구원 '한국중장기 인력수급전망'(2005)에 따르면 2003년도 인력수급 부족율은 2.18%에서 2007년 3.23%로 나타나 노인(특히 중고령자), 여성, 장애인등의 노동인력을 적극 활용해야 함을 입증하고 있음.
- 2009년 6월 기획재정부가 100인 이상 138개 기업을 대상으로 실시한 임금피크제 도입현황을 보면, 공기업은 정년보장형이 일반기업은 정년연장형이 높게 나타남.

분 류		공기업	일반기업
도입률		26.7%	5.7%
도입 유형	정년보장형	17곳(51.5%)	31곳(29.5%)
	정년연장형	11곳(33.3%)	52곳(49.5%)
	고용보장형	5곳(15.2%)	22곳(21.0%)
임금피크 연령		평균 55.8세	평균 56.7세

- 정년보장이나 고용보장형의 임금피크제는 중고령노동자의 주거비, 의료비, 교육비 등의 지출이 높은 시기임을 감안하면 오히려 임금삭감과 퇴직을 종용하여 고령노동자의 생활안정을 위협함.
- 따라서 임금피크제는 60세 정년 이후부터 연금지급개시연령인 65세까지의 정년연장형을 추진해야 함.

③ 노인일자리 확대 및 다양화

- 현대경제연구원(2010년)에 따르면, 분배구조 악화로 인해 소득 양극화 현상이 심화되면서 중산층이 갈수록 얇아지면 빈곤화됨. 통계청 '가계동향조사(2009)' 결과를 보면 빈곤층은 2006년 232.7만 가구에서 257.1만 가구로 10.5% 증가함.
- 그 가운데 국내 노인 빈곤가구의 비중은 2006년 35.1%에서 2009년 42.6%로 매우 빠르게 증가하고 있음. 특히 노인 빈곤가구의 대부분이 1인 가구인 것으로 추정되며 1인 노인 가구의 빈곤화가 심화되고 있는 것으로 나타남.

구 분	2006년	2007년	2008년	2009년	'06년 대비 '09년 증감(%p)
노인 빈곤가구(전체 가구)	35.1	38.6	42.8	42.6	7.5
노인 빈곤가구(1인 가구)	60.3	64.3	64.3	58.3	-2.0
노인 빈곤가구(2인 이상 가구)	19.7	22.5	24.0	25.7	6.0

- 노인들의 경제활동참가율은 30.1%(남 41.5%, 여 22.2%)로 일본 20%, 미국 10%, 유럽 5%보다 매우 높게 나타나고 있으나 보건복지부의 노인실태조사(2008년)를 보면 현재 노인일자리의 절대 다수가 농어업과 단순노무로 나타나고 있음(84.9%).
- 따라서 일회적인 공공근로 형태의 일자리가 아닌 공공사회서비스 및 사회적 기업 확충을 통한 지속적인 일자리 마련 등 다양한 일자리 필요
- 유아돌보미, 스쿨존 아동(폭력) 안전 보호 등 저출산과 관련된 일자리, 지역 노인 유료자원봉사단을 구성하여 노년간 멘토링 사업과 독거노인 돌봄 등의 사회서비스 일자리, 지역문화재 발굴·관리단을 구성하여 지역내 지역문화 발굴, 유지관리, 홍보 등 활동 등의 일자리 개발

④ 직업능력개발 확대, 강화

- 중·고령 인력은 채용뿐만 아니라 경력개발이나 훈련기회에서 배제되어 재직 근로자 중심으로 이루어지고 이직이나 퇴직 예정자에 대한 지원은 거의 없음.

- 한국노동연구원(2007)에 따르면 근로빈곤층의 교육훈련 참여율은 9.8% 수준으로 비용부담주체별로 보면 회사 5.2%, 본인 2.2%, 국가기관 2.4%로 나타남.
- 65세 노인들의 자원봉사 경험율은 10.2%, 평생교육 경험율은 13.3%로 나타났으나 이 또한 대부분 일회성 경험이고 지속 참여율은 현저히 낮음.
- 따라서 고용능력제고, 교육훈련강화, 전직준비, 은퇴 후 재고용가능성 도모를 위한 평생직업능력개발 프로그램 등 다양한 직업교육훈련을 생애기간동안 충분히 제공받을 수 있도록 해야 함. 이를 위해 지역별 노동시장 특성에 맞는 공공직업훈련기관의 기능을 강화, 확대하고 민간직업훈련기관의 프로그램과 교육이력 또한 공공기관에서 직접 관리해야 함.

⑤ 중고령 근로빈곤층 지원을 위한 EITC 확대

- 한국노동연구원의 '근로빈곤층 고용 지원 강화 방안' 연구보고서(2007)에 따르면 근로빈곤층이 15세 이상 전체 근로자의 10.6%에 이룸. 특히 50세 이상 중고령자 근로빈곤층이 48.4%로 전체 근로빈곤층의 절반에 이르고 있어 노후빈곤까지 지속될 가능성이 매우 높음.
- 한국보건사회연구원의 '우리나라 빈곤실태와 정책적 함의(2006)'를 보면 취업빈곤가구주 중 중고령자 비율이 매우 높게 나타나고 있음.

(2003년, %)

연 령	상용직	임시직	일용직	자영업	자영업
24세 미만	2.0	5.7	0.7	-	1.7
25세~44세	60.8	41.2	35.2	35.5	39.5
45세~54세	12.6	21.0	23.3	22.1	21.4
55세 이상	24.6	32.1	40.8	42.4	37.4

- 따라서 중고령자 근로빈곤층에 대해서 수급조건 완화를 통해 근로장려세제(EITC) 혜택을 제공받을 수 있게 하여 노후빈곤까지 이어지지 않도록 방지해야 함.

2) 연금체계 일원화

① 기초연금 통합 및 대상 확대, 급여액 현실화

- 2009년에 약 360만명이 지원 받았으며 지원액은 월 9만 1천원(2010년 기준)으로 노후소득보장보다는 공공부조의 성격이 강함.
- 더욱이 2028년까지 국민연금가입자의 3년간 평균소득월액의 평균(A값)의 10%로

상향조정기로 하고 매년 0.25%씩 인상하기로 했음에도 전혀 반영되지 않고 있어 2009년 약 1,570억(5.25%)의 기초노령연금이 미지급된 되었음. 2010년에는 9만 1천원이 아닌 9만 9천원(5.5%)이 지급액이 되어야 함.

- 공공부조의 성격인 기초노령연금을 기초연금으로 변경하여 국민연금과 통합하여 운영되어야 하며 국민연금과 연계하여 지급대상도 확대하고 급여액도 현실화해야 함.

② 퇴직연금 제도 개선

- 중소기업사업장의 경우, 사업주 부담으로 인해 시행하지 않은 곳이 많으며 4인 이하 사업장과 단기간, 단시간 노동자는 배제되고 있음.

- 퇴직연금 사업장 규모별 도입현황(2009년)

구 분	10인 미만	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
도입사업장수	32,858	18,199	8,500	2,103	295	313
전체사업장수	1,214,440	161,250	45,973	8,962	1,173	1,014
도입비율(%)	2.71	11.29	18.49	23.47	25.15	30.87

- 따라서 4인 이상 사업장 노동자들을 적용하도록 하고 퇴직연금사업자의 가입자에 대한 정기적인 연금교육을 의무화하며 관리감독 강화를 위한 금융감독원내 연금감독기구 설치해야 함.

- 퇴직연금 수급권 보장을 위해 외부적립비율을 현행 60%에서 100%로 상향조정(OECD 권고내용)하고 연금소득비례공제 50% 신설과 퇴직연금(DB, DC)의 예금자보호 전면 적용, 정년연장으로 퇴직연금 기여금이 하락되지 않도록 관계 법령에 명시(법령 개정)하는 등의 대책을 통해 퇴직연금이 확대되도록 해야 할 것임.

③ 저임금노동자에 대한 연금지원

- 비정규직 및 4인 이하 사업장의 국민연금 가입비율이 30% 수준에 지나지 않으며, 4인 이하 사업장의 퇴직연금 도입이 의무화된 하더라도 영세사업장의 연금가입률은 매우 저조할 것으로 예측됨.

- 한국노동연구원(2007)에 따르면 근로빈곤층의 공적연금 가입률은 19.7%, 평균기여액은 89,000원, 기여율은 26.6%로 에 불과하여 노후빈곤을 초래할 뿐 아니라 노인층의 양극화 현상도 더욱 심화될 것임.

- 따라서 비정규직, 4인 이하 사업장의 국민연금 및 퇴직연금에 대해 정부의 보험료 50% 지원이 이루어져야 함.

④ 연금다층체계 관리시스템 구축

- 복지부에 따르면 국민연금 총 수급자 비중은 3%로 그 중 60세 이상 노인수급자 비율은 2006년 24.5%에서 2009년 33.2%로 늘어났고, 다른 공적연금까지 합한 65세 이상 노인수급자는 총 125만 2천명으로 전체 노인의 약 25%를 차지함.
- 이러한 상황속에서 연금이 노후소득보장의 주요한 한축으로 기능하기 위해서는 기초연금, 공적연금, 퇴직연금, 개인연금을 망라한 관리시스템이 구축되어 전체 노후소득을 관리할 수 있도록 하여 안정성과 형평성을 추구해야 함.
- 현재 공적연금관리의 가장 큰 축을 담당하고 있는 국민연금공단이 노후소득보장 시스템 하에서 전체 공적연금과 퇴직연금까지 담당할 수 있도록 해야 함.

3) 공적부조 및 의료보장 강화

① 공적부조 자격조건 완화

- 2008년 국민기초생활보장 수급자 중 65세 이상 노인은 38만 2천명이고 수급율은 7.6%에 불과함. 국민기초생활보장제도 수급자의 가구유형별 백분율을 보면(2007년) 노인세대가 29.2%로 제일 높고 노인세대, 장애인세대를 포함한 취약계층이 60.6%로 매우 높은 비율을 나타내고 있음.

전체	일반 세대	취 약 계 층						
		소계	노인 세대	장애인 세대	모자세대	부자세대	소년소녀 가장세대	기타
100.0	34.6	60.6	29.2	17.4	9.8	2.4	1.8	4.8

- 따라서 취약계층에게는 부양가족조건 폐지와 자산조건 완화 등의 수급조건을 완화하여 최소한의 기본소득이 보장될 수 있도록 해야 함.

② 의료보장 강화

- 2009년 기준, 건강보험의 65세 이상 노인가입자는 483만명으로 전체 가입자의 9.9%이고, 노인 총진료비는 12조 3,458억원으로 31.4%이며 70대 이상 진료비 점유율도 21.4%을 차지함.
- 2009년 노인 1인당 진료비는 월평균 213,163원(연간 256만원)으로 평균 67,435원(연간 809,220원) 보다 3배가 조금 넘는 수치임.

- 한편, 한국노동연구원(2007)에 따르면 근로빈곤층의 사회보험 평균기여액은 170,000 원이고 기여율도 66.3%로, 1/3 가량이 사각지대에 놓여있거나 불안정한 상황에 놓여있어 건강 불량상태가 고령의 시기까지 영향을 미칠 것임.
- 따라서 의료공공성 강화를 통한 사각지대 해소 및 전국민의 건강한 삶의 질을 보장받아야 할 것임.
- 노인건강증진 사업을 위해 보건소가 지역내 공공거점병원의 역할을 할 수 있도록 확대, 강화하고 시도 단위에 공공 노인전문병원도 설립해야 함.
- 장기요양보험제도는 전체 노인의 20%는 받을 수 있도록 대상을 확대하고 요양 병원에 대한 질 관리를 위해 철저한 관리감독이 이루어져야 함.

4) 전달체계 구축(동사무소 역할 확대)

- 고령화가 이미 우리 사회의 주요한 특성으로 자리잡고 있음에도 이를 효율적으로 관리할 중앙시스템과 행정 일선이 체계화되어 있지 못함.
- 보건복지부의 저출산고령사회위원회가 있지만 현재 조직 구성상 사회 전체 다양한 계층의 의견을 반영하기 어렵고 실제 이를 현장에서 직접 전달할 손과 발이 없다고 해도 과언이 아님.
- 따라서 저출산고령사회위원회의 위상을 격상시켜 총리실 산하로 이관하고 국가적 차원에서 저출산고령화정책이 제대로 효과를 발휘할 수 있도록 해야 함.
- 지역내 노인적합형 일자리 창출, 노인 인력관리시스템, 자원봉사시스템 구축 등의 활동을 위해서 현재의 동사무소 역할을 확대, 발전시키고 이를 위해 노인복지 전문가를 육성하여 동사무소에 배치하도록 함.

기존 저출산 정책의 사각지대에 더 많은 관심을

신예리 중앙일보 논설위원

기존 저출산 정책의 사각지대에 더 많은 관심을

신예리 중앙일보 논설위원

지금까지 정부가 펼쳐온 저출산 대책의 특징은 다음 세 가지로 정리할 수 있다. 기혼 부부 중심, 저소득층 중심, 보육시설 이용자 중심이다. 그러다 보니 자연스럽게 정책의 사각지대가 발생한다. 미혼 남녀, 중산층 이상 계층, 보육시설을 이용하지 않는 경우가 그렇다. 기존 정책의 실효성이 떨어졌던 것이 바로 사각지대에 소홀했던 탓이 크기 때문에 새로 정책의 방향을 수립할 때 이 점을 반드시 유념해야 한다고 생각한다.

우선 부부 중심 정책을 탈피해야 할 이유를 살펴보자. 보건복지가족부가 지난해 기혼 여성들의 출산 실태를 조사해보니 홀벌이 가정은 1.72명, 맞벌이 가정은 1.63명이었다. 세계 최저 수준이라는 우리나라의 공식 합계출산율 1.15명과는 큰 차이가 난다. 합계출산율은 기혼뿐 아니라 미혼을 포함한 가임기 여성 전체를 대상으로 따지기 때문이다. 이 통계 격차에서 보듯 우리 사회의 저출산 문제가 심각해진 데는 결혼 후 아이를 적게 낳는 부부들보다 결혼을 미루거나 아예 하지 않는 미혼 남녀들이 미친 영향이 더 크다고 할 수 있다.

그러다 보니 일부에선 속칭 '골드미스'라 불리는 젊은 여성들의 이기심을 비판하기도 한다. 자기들 욕심만 차리느라 나라 망하게 한다는 거다. 하지만 여자들 욕한다고 풀릴까. 절대 그렇지 않다. 세상이 달라진 걸 인정해야 한다. 지난해 여학생들의 대학 진학률이 남학생을 처음으로 앞질렀을 만큼 고학력 여성이 많아졌다. 일을 통해 능력을 발휘하고 싶은 게 당연하다. 그런데 결혼과 동시에 가정에서도 직장에서 무조건 손해 보는 인생이 시작되니 결혼을 기피할 수 밖에 없는 것이다.

해법은 일과 가정생활을 병행하기 좋은 나라로 환골탈태하는 것뿐이다. 선진국 중 여성에게 많은 짐을 지우면서 출산율이 높은 나라가 한 곳도 없는 것만 봐도 자명한 일이다. 일본·독일·이탈리아 같은 나라들이 지금 우리랑 똑같은 이유로 저출산에 시달리고 있다. 이 문제가 해결되지 않으면 나랏돈을 아무리 풀어서 출산장려금이며 보육료며 지원한다 해도 젊은 여성들이 절대 아기 많이 낳지 않는다. 가정, 기업, 정부가 다 변해야 한다. 남자들은 “애는 엄마가 키우는 것”이란 고정관념에서 탈피해 자녀에게 ‘프렌디(Friend+Daddy 친구 같은 아빠)’가 돼줄 각오를 해야 한다. 아기 때 기저귀 갈고 젖병 물리는 것부터 시작해 수험생이 된 뒤 뒷바라지까지 아내와 짐을 함께 나눠져야 한다는 소리다. 그러자면 육아휴직 쓰는 아빠,

회식 제안 물리치고 일찍 퇴근하는 아빠를 용인해줄 수 있게 기업 문화도 달라져야 한다. 물론 정부가 가만히 있는데 기업이 손해나는 장사할 터이 없다. 그러니 출산 후 부모가 쓰는 육아휴직의 일정 기간은 반드시 아빠가 쓸 수 있게 법제화를 할 필요가 있다고 본다. 스웨덴 등 북구 국가들이 바로 이런 제도를 도입한 결과 사회적 인식이 전환돼 높은 출산율을 자랑한다. 현재 시행 중인 '가족친화기업' 인증도 더욱 활성화해 기업에 확실한 당근을 쥐야 한다. 직원들에게 육아 휴직 팍팍 쓰게 하고 직장 탁아시설 운영하는 등 '패밀리 프렌들리' 기업 만들기에 앞장서면 세금도 덜 내고 매출에도 도움 되게 만들어주자는 거다.

저소득층과 보육시설 이용자 중심 정책도 보완되지 않으면 안 된다. 예산에 제한이 있기 때문에 그동안 이들을 우선 순위로 둘 수 밖에 없던 사정은 이해가 간다. 그러나 출산율을 획기적으로 끌어올리자면 중산층 이상에도 인센티브를 주지 않으면 안 된다. 이들의 경우 금전적 부담 자체보다는 다른 이유가 더 클 수 있다. 믿고 맡길 곳이 없다는 게 대표적이다. 엄마가 일할 동안 야간에도 휴일에도 맡아줄 수 있는 맞춤형 보육시설 등이 턱없이 부족하다. 그래서 상당수 중산층 맞벌이 부부는 육아 도우미를 고용해 집에서 아이를 돌본다. 이런 경우 보육료가 시설의 몇 배가 드는데도 보육시설에 보내지 않기 때문에 앞으로 정부의 보육료 지원이 아무리 확대된다 해도 한 푼도 받을 수 없다. 게다가 소득공제도 안 된다.

필자가 속한 직종을 예로 들어 안됐지만 최근 여기자협회에서 실시한 여기자 대상 출산과 양육 실태 조사 결과만 봐도 이런 현실이 잘 드러난다. 불규칙한 근무의 속성 때문에 아이를 둔 여기자는 대부분 도우미를 두어 키우는데 월평균 비용이 150만원 이상 든다고 한다. 아무리 중산층이라 해도 이 정도 비용은 부담스럽지 않을 수 없다. 둘 이상 낳아 키울 엄두를 내기 힘든 것이다. 비단 여기자 뿐 아니라 남자와 똑 같은 근무 조건을 감수해야 하는 직종에서 일하는 수많은 고학력 워킹맘들이 똑 같은 문제를 겪고 있다. 이들에겐 정부에서 시행하는 저출산 대책 대부분이 그림의 떡일 뿐이다.

이 같은 사각지대 문제 외에도 저출산 대책이 각 지방자치단체별로 중구난방으로 시행되는 사태도 손볼 필요가 있다고 본다. 지자체들이 경쟁적으로 출산장려금 액수를 늘리면서 돈 많이 주는 곳으로 주민등록을 잠깐 옮기고 애를 낳은 뒤 다시 전출하는 식의 부작용이 적지 않다고 한다. 강남구청의 출산장려금 '떡튀' 논란처럼 말이다. 송파구청의 경우 구청장이 소신을 갖고 장려금 대신 질 좋은 구립 보육시설을 대폭 늘리는 정책을 펴왔는데 일부 구민들이 "이웃 구는 주는데 우리 왜 안 주냐"며 하도 성화를 부려 소액을 책정해야 했던 얘기도 들었다. 이런 식의 상황을 방치할 경우 특정 군이나 구의 출산율이 반짝 상승할 순 있어도 나라 전체의 출산율이 올라가진 않는다. 따라서 중앙 정부가 지자체들의 저출산 대책에 포폴리즘적

요소는 없는지, 실효성이 있는지, 재정 상황에 비취 타당한지 등을 점검해 가이드라인을 제시해야 한다고 본다.

제2차 저출산고령사회 기본계획, 무엇을 담아야 하는가?

이영선 한림대학교 총장

이영선 한림대학교 총장

- 1차 계획서에 현재 가능한 정책이 다 들어가 있음. 오히려 그렇게 때문에 효과가 없는 게 아닌가 하는 생각이 듦. 2차에서는 접근법을 달리 해서 좀 정리되고 효과가 무엇인지 유추하면서 계획을 세우는 것이 좋을 것이라는 생각이 듦.
- 첫째, 학문적으로도 범적인 위원회가 있어서 접근하는 것이 필요하다.
- 두 번째는 현재의 정책중에 상반된 것들이 있음. 전체 윤곽을 봐야 함.
- 1차는 주제별로 단편적으로 만들었는데, 이 문제는 단편적 문제가 아님. 전체 사회의 문제라는 인식을 가져야 함.
- 장기적으로 접근해야 함. 우리의 의식을 바꾸는 부분에 대한 사회학적인 연구가 더 필요함.
- 저출산고령사회를 유지하기 위해서는 사회 인력 생산성이 증가되어야 함. 지금까지는 이민을 너무 막아놓고 규제가 심한데, 이민을 자유화할 필요가 있음. 대학의 입장에서 본다면, 외국 유학생 받아들이는 것을 더 넓게 받아들여야 함.
- 고령사회를 위해서는 제2의 인생을 살 수 있도록 해야 함. 제 2의 인생에서 경제적 활동 말고도 또 다른 가치를 찾을 수 있게 해야 함(봉사활동 등). 이런 것을 위해 대학이 지자체가 많은 활동을 할 수 있을 것임. 교육과 이 문제를 잘 연결하는 것이 중요하다고 생각함.

제2차 저출산고령사회 기본계획, 무엇을 담아야 하는가?

주명룡 한국은퇴자협회 회장

제2차 저출산고령사회 기본계획

주명룡 한국은퇴자협회(KARP)회장

2000년 7월 1일 UN이 규정한 노령화사회(Ageing Society)에 들어선 한국 사회는 인구의 고령화에 대한 여러 가지 사회대응 제도를 제정하고 준비 하게 되었다.

1981년 노인복지법이 제정되고 1991년 고령자고용촉진법이 제정되면서 노년층을 단순한 사회복지적 측면에서 벗어나 “활용”이라는 양면의 제도적 발전을 보게 된다. 2002년 노무현 정부가 출범하면서 일단의 노년단체들이 규합돼(www.kaprkr.org 참조) 수차례의 모임을 가지면서 목소리를 내기 시작해 청와대에 인구 및 고령화 대책 T/F팀이 구성된다.

T/F는 명칭 변경을 거치면서 “저출산 고령사회 위원회”로 자리 잡는다.

고령사회기본법(2005)이 제정되고, “위원회”는 노령화대비책의 bible적인 “저출산고령사회 기본계획”을 그려낸다. 그러나 안타깝게도 이명박 정부는 위원회 축소라는 정책 아래

저출산고령사회위원회 마저 폐지해 복지부에 합류, 현재에 이르고 있다.

일찍이 인구의 고령화를 경험한 국제사회는 자국별로 인구대책 프로그램을 연구 개발하고 적극적인 대책에 나섰다. 스칸디나비아 반도 5개국도 그랬고 우리보다 150여년 앞서 노령화의 흑독함을 겪어온 프랑스가 우리사회에 role model로 제시되고 있다.

세계 인구의 노령화 현상을 모니터링해온 UN은 국제사회의 관심을 집약키 위한 세계노령화대회(World Assembly on Ageing)를 1982년 개최하고 20년후 인 2002년에 제2차 세계노령화대회를 개최한다. 1차 Vienna 행동계획, 2차 마드리드행동계획을 통해 정책결의안과 대책 방향을 제시, 각국이 노령화문제를 국가운영 틀에 우선적으로 두고 적용키로 참여국은 결의했다.

2002년 Madrid에서 개최된 세계노령화대회의 slogan “A society for all ages(모든 세대가 함께하는 사회)”는 노령사회를 아우르는 적절한 표어로 세계 각국에서 공용되고 있다.

1990년 UN은 나이든 사람들의 권리(UN Principle, Older persons right)를 의결하고 10월 1일을 국제노년의 날로 제정한다.

독립권(Independence), 참여권(Participation), 보호권(Care), 자아성취권

(Self-Fulfillment), 존엄권(Dignity)은 노년층 권익과 삶의 질을 높이는데 큰 기여를 해오고 있다.

또한 UN은 국제경제사회문화적권리에서 국가가 국민들이 평균생활을 할 수 있는 일자리제공의 기회, 적절한 사회보험을 받을 수 있는 의무를 부여하는 결의안을 낸다.

한국정부는 실시 20여년 후인 90년 초에 이르러(김영삼 정권) 서명하고, 참여한다. 이러한 국내, 국외의 노령화 관련 제도의 출현과 적용 속에 우리는 노령화사회 10년째를 맞이하고 있다.

<1차 기본계획>

(저출산, 우리사회의 업보)

노령화가 전란 후에 시작된 자연적 출산 붐에 의한 현상이라면 저출산 기조 정착은 국민들의 출산관이 변하는 가운데 정부의 산아제한 정책이 다분히 근본적 원인제공을 했다고 본 토론발제자는 보고 있다.

60년대부터 시작된 정부의 7차에 걸친 산아제한 드라이브 정책은 사회가 이미 저출산으로 기운 80년대 중반을 훨씬 넘어서 90년대 후반까지(1997년, 딸 사랑 한마당 잔치) 계속된다. 그 시절을 거쳐 살아온 현재의 40대, 50대 60대들 남성들이라면 예비군훈련장까지 동원된 우리 사회의 철저한 출산제한 운동을 기억할 것이다.

이러한 무차별적 산아제한 운동으로 저출산의 고통을 겪고 있는 우리 사회는 이제 거꾸로 출산장려를 통한 인구 늘리기 게임에 매달리게 되었다.

(저출산 고령사회기본계획, 노령사회 교과서)

1차 저출산 고령사회기본 계획서는 노령화 문제를 치유키 위한 기본 교과서다.

4대 분야 237개 세부사업을 지난 4년째 추진해 왔으며 이제 2011년부터 2차 사업 추진 방향에 들어서게 될 예정이다.

오늘 대토론회 기회를 통해 본 토론자는 1차기본계획에서 국제사회의 예(기본법 295p-317p)로 들었듯이 UN의 마드리드 국제행동계획을 2차기본틀 작업에서 활용토록 건의하고 싶다.

마드리드 국제행동계획은 크게 세 가지 틀에서 노령화 문제에 대한 방향제시를 하고 있다. 노년층의 개발, 노년층의 건강복지확보, 지지적 환경조성이다. 이 3가지 방향에 19개 문항의 정치 선언문을 담고 있으며 117개 항에서 아주 clear한 Action plan을 제시하고 있다.

1차 계획에 대한 정밀한 평가 작업이 따라줘야 할 것이며 2차 계획마련에 있어서 정정 또는 추가 사업으로 추진되어야 할 것이다.

<KARP(은퇴협) 제언>

용어 정립

2004년 고령화 및 미래사회위원회는 “실버”라는 용어를 표기하지 않기로 결정했다. 그러나 범정부적 차원의 홍보를 하지 못해 지금까지 일부 행정기관을 비롯하여 언론, 교육의 현장에서 까지 마구 사용된다.

노년을 의미하는 실버(Silver)는 영어이면서 일본을 거쳐 온 철저한 왜색 용어다. 과거 일본에서 교육받은 선구자들이 의식 없이 사용해 아주 뿌리깊이 우리사회에 자리 잡고 있다. 실버타운(Silver Town)이라는 용어를 외국인에게 사용했을 때 그들은 무엇으로 알아들을까? 그들은 광산촌에서 왜 나이든 사람들이 사나 궁금해 할 것이다.

여러 해재 관련 부서에 건의 하고 있는 고령자, 준 고령자, 중 고령자, Ageing 관련 표기에 있어서 일본식 고령(화), 중국식 노령(화)에 대한 시대와 환경에 알맞은 용어를 결정, 사용하게 함으로서 정리된 사회의 기본바탕을 확립해 주어야 할 것이다.

한 예로, “천천히, 노인께서 운전 중입니다.” 안내 표지판이 있다. (기본법203p) 이런 부착물을 차에 달고 운전할 노년층은 없다는 것이 한국은퇴자협회의 조사다. 운전을 못할 정도로 나이가 들어 운전을 하지 않겠다는 뜻도 있지만, 자신을 드러내놓고 노인이라고 표기 하는데 몹시 거부함을 갖고 있다. 이런 노년층 인식은 성장기에서 더 좋은 교육 환경에서 살아온 베이비부머들이 나이가 들면서 더욱 짙어질 사회현상이다.

가까운 일본이 사용하는 leaf 형 부착물, 또는 번호판 한 모퉁이에 단색 스티커(미국)를

부착하는 방법을 사용해 직접적으로 노년층의 자존감을 상하게 하지 않는 방법을 강구해야 할 것이다.

언어의 사회성은 생각보다 깊고 그 파급력은 대단하다.

일개 NGO의 사회운동으로는 그 벽을 넘기 어렵다. 정부가 앞장서 홍보 해 나갈 때 동력을 얻게 되고 운동의 결과는 긍정적인 사회파급 효과로 나타나게 된다.

베이부머의 시대적 구분

우리사회의 출산 붐은 동란후인 1954년부터 시작되어 인구대체 수준에 이르기 직전의 1983년까지 근 30년간 지속 된다. 비단뱀속의 돼지(Pig in the Python)로 불리는 이 부머 그룹은 한국 총인구의 절반에 이르는 2,400만 여명이다. 이들이 초고령 사회의 주인공으로 들어서면서 일찍이 우리사회가 겪지 못한 grey화한 미래를 점치게 하고 있다.

이제 2차 부머로 구분되는 70년대생이 40세에 들어서면서 노령화의 속도는 더욱 가팔라지고 있다. 1,000만에 이르는 2차 베이비붐세대와 뒤따라오는 3차 베이비붐(1975-1983)세대에 대한 지속적인 관심과 홍보를 통해 이들이 퇴직과 퇴직 후를 대비해 사회적 준비를 위한 마음가짐을 갖출 수 있는 선 정책적 배려가 요구 된다.

제2의 한국인, 소수민족 대안 세워야

우리사회 소수민족으로 자리잡아가고 있는 타민족 거주자에 대한 미래사회 준비차원의 전문적 관리 감독이 요구된다. 다 민족화해 가고 있는 우리의 현상을 직시하고 이들에 대한 동질감 형성을 통해 영구거주하고자하는 이들을 국민의 일원으로 받아 드리는 계몽이 필요하다.

100만이 넘는 거주자에 대한 파악, 불법체류자에 대한 검거와 추방, 또는 적절한 사면을 통해 거주 자격 부여 등 외국계-한국인 관리에 대한 체계적 관리가 필요하다.

이는 미국이나 프랑스의 이민을 통한 인구증가 현상을 감안해 볼 때 정부가 앞장서 “한국인 만들기” 에 과감한 정책을 펼쳐야 한다.

세대통합, 세대화합

노년층 급증으로 인한 사회복지 부담의 급격한 증가, 이로 인한 태어나지도 않은 미래세대의 조세부담 증가, 일자리 충돌 등 세대 간 갈등은 예고된 사안이다.

미래 사회를 준비하기 위한 NGO 차원의 YOU운동(KARP의 Young, Old United)을 범국민적으로 전개해 “모든 세대가 같이 다함께 사는 세상” (A society for all ages)운동이 자리 잡도록 하는 지속적인 캠페인이 필요하다.

저출산고령사회위원회 복구

이명박정부가 출범하면서 저출산고령사회위원회가 폐지됐다. 작은 정부를 지향, 지난 정권에서 400여개로 늘어난 각종위원회를 정리하는 작업은 필요한 일이다.

그러나 세계 1위를 달리고 있는 저출산 노령사회 국가에 존재해야 할 위원회를 없앴다는데 대한 국민적 실망은 매우 크다. 2차 저출산기본계획의 작업과 아울러 정부, 학계, 기업, NGO가 참여하는 위원회의 조속한 재구성과 복귀가 절실히 요구된다.

경제적 수명 연장

지난 30년간 우리의 평균수명은 15년 정도 늘어났다.

평균 1년 생존 시마다 6개월의 수명이 증가한 셈이다. 그러나 우리의 경제적 수명은 “나이”라는 보이지 않는 기준에 따라 원치 않는 강제, 조기퇴직의 환경에 처해 있다.

선진형 연령차별금지법이 제정되어 2009년 3월부터 실시되고 있지만 재직기간이 늘어나고 있다는 조짐은 보여지고 있지 않다. 정부가 앞장서 유도하고 있는 임금피크제는 오히려 임금삭감제로 변질돼 정년을 조건으로 임금감축이 일어나고 있다.

남녀 55세에서 79세의 취업 의사 조사에서 57%가 근로를 원함은 제시하는 의미가 크다. 그러나 이들의 일자리 경쟁배수는 청년층보다 9배나 높아 나이 들어 일자리를 잡는다는 것은 요원한 일이다. (7년째 지속되는 정부의 20만원 일자리, 단기일자리 부처운영통합)

일해 온 기간보다 일없이 살아야하는 기간이 더긴 생애, 장노년층의 활용은 이들의 경제적 수명연장, 즉 정년연장으로 이어져야 한다.

몇푼 지원으로 애를 낳으리라는 환상

출산 및 양육 지원을 위한 각종 제도가 전국 지자체에서 계속되고 있다. 초창기 축하 금반지를 해주는 수준에서 수천만원에 이르는 현금지원제도까지 내놓고 있으나 그런 지자체의 출산율은 변하지 않고 있다.

한국은퇴자협회(KARP)가 3월 서울, 경인지역 남녀 중고교생 1117명을 대상으로 조사한 저출산 고령화 인식 조사는 청소년들의 생각을 엿볼 수 있는 흥미 이상의 의미를 담고 있다.

즉, 조사에 응한 남녀학생의 66%는 꼭 결혼하겠다. 82%는 2명 이상의 아이를 낳을 것이라고 답해 이들이 성인이 되었을 때 사회 환경(취업, 양육환경 등)만 조성된다면 그렇게 비관적인 미래사회는 아니라는 의견을 도출했다. (KARP, 한국 청소년 저출산 노령화 의식조사 2010. 5) 우리사회가 이들에게 장차 어떤 사회 환경을 조성해 줄 것인가에 따라 저출산 기조는 회복될 수 있다는 희망을 갖게 해준다.

지금의 출산 및 양육 장려를 위한 푼돈 지출 형식을 벗어나 이들이 “**아이를 낳지 말래도 낳아야만 되겠다**” 는 사회 환경조성이 병행 되어야 할 것이다.

유년친화산업이 있었나?

"고령화 및 미래사회위원회" 는 고령친화산업을 미래 사회동력의 새 산업으로 8개 방향의 신사업에 대한 의욕적인 발표를 가졌었다. 당시 위원회 활동에 참여하고 있던 본 토론자는 정부주도의 예산투입보다는 기업에 의한 기업의 점진적인 사업 방향으로 추진되어야 할 것이라고 의견을 제시한 적이 있다.

지난 30여 년간 Baby-boom이 우리사회에 일어나면서 시대별로 특정산업의 흥망성쇠를 우리는 겪어 왔다. 분유시장이 폭발적으로 성장했고, 유아 의류산업, 소아과, 산부인과, 교육시설 등에서 이들 부모의 성장기에 따라 주변 산업이 변해 갔다.

이런 유년기 산업의 발달에 있어서 정부주도의 유년친화산업 발전시도는 없었던 것으로 알고 있다. 또한 고령화가 우리보다 앞선 선진사회를 둘러 볼 때 정부주도의 산업 발전 시도가 있다는 흔적을 찾아보기 어려웠다.(있다면 양해를 구함)

Age-friendly에 관한 각종 복지용구, 양육시설, 생활편의 물품, 주거, 요양시설에 대한 중앙정부나 local 정부가 기업의 요청에 따른 적절한 개별 정책적지원은 증진시

켜야 한다고 보고 있으나, 금융, 의료, 여가, 교통, 의류, 장례 등 기업형 산업은 기업 자체의 사업 판단에 따라 발전되어야 한다고 보고 있음.

예로 정부지원을 기대하며 설립되고 있는 고령친화기업에 대한 정부의 모니터링이 필요하다고 보고 있음.

국민연금 과 기타 특수직연금

국민연금 도입 20년이 넘으면서 이제 소수의 퇴직자중 100만원대 수령자가 나오고 있는 세상이 됐다. 그러나 우리 주변에는 500만명이 넘는 연금 납부 유예자가 있고, 300만명에 이르는 65세 이상 노년층이 월 9만원 미만의(소득에 따라)노령연금에 목매 있는 현실이다.

OECD 회원국 중 빈곤노년층 1위, 노년층 자살률 1위를 지키고 있다.

기초노령연금제도가 실시되고 있지만 해마다 올려줘야 할 월 1만 여원의 금액에 인색한 우리 사회다. 논의가 중단된 기초노령연금의 전국민기초연금화 작업에 대한 논의와 일정을 밝힘으로서 약속을 지키는 정부가 되어야 한다.

이미 바닥이 난 공무원연금과 군인연금에 대해서도 국민혈세로 버티는 현 제도에 대한 국민의 기대에 부응하는 연금개혁이 따라줘야 한다.

특히 국민연금 평균 수령액 22만원의 10배가 넘는 특수직연금수급에 대한 국민적 이해를 구할 수 있는 작업이 병행되어야 한다.

총체적 인구관리기구 필요

인구문제를 다루는 총 관리 기구를 설치, 주기적 인구동향 발표 및 인구 예보제를 실시토록 한다.

새로운 기구 설치가 아닌 현재의 정부 기구(통계청, 또는 복지부 산하 연구기관)내에 “인구문제 연구 및 예보”를 전담하는 기구설치로 우리사회 인구관련 문제에 선행, 대처하는 제도가 나와야 한다. (예: 프랑스 인구문제 연구소)

<당부사항>

지난주 호주의 멜번에서 국제노령연맹(IFA)과 호주정부가 주최하는 Climate Change:

Ageing into the Future라는 주제의 국제 컨퍼런스 및 박람회가 개최됐다.

여기서 Climate Change는 기후관련 환경의 변화가 아닌 노령화관련 지구사회의 환경 변화를 의미한다.

똑같은 맥락의 준비와 변화가 우리사회에도 따라 줘야 한다.

본 토론자는 노령사회를 준비해나가는 교본이 될 제2차 기본계획의 설정에 있어서 1차 계획의 종합적 평가에 따른 follow-up를 통해 2차계획이 설정되어야 한다. 노령화와 이에 따른 인구문제는 단시간 내에 만들어 낼 수 없는 긴 시간과 변화가 요구되는 장기적인 국민적, 국가적 사안이기 때문이다.

인구의 고령화, 어느 시대고 있었던 일!

우리 사회는 매일 평균 2100여명이 50세 생일을 맞고 있다

2030년 초 노령사회로 들어선 우리 사회는 65세 이상 인구가 전 인구의 1/4에 이른다.

그러가하면 2030년 추계 신생아수 348천명은 70년대 출산아의 1/3 수준이다.

인구의 고령화는 어느 시대고 있었던 일, 정도의 차이일 뿐이다. 더 이상 지체할 시간이 없으며 노령친화적 환경변화(Age friendly climate change)가 사회구석구석에서 일어나야 한다.

해답은 갖고 있다!

우린 317 페이지에 이르는 장문의 훌륭한 1차 기본계획을 가지고 있다.

이는 UN의 1차 세계노령화대회에서 나온 Vienna행동계획(57p), 2차 세계노령화대회에서 나온 마드리드국제행동계획(53p)보다 방대하고 세밀하다.

시대적 배경에 따른 수정과 보완을 거쳐 더 발전적인 2차 계획을 수립해 낼 수 있다고 본다.

결국 우리가 현재 겪고 있는 노령화, 저출산은 총체적 “인구” 문제로 집약된다.

조급하다고 해결 되는 일이 아니다.

정부, 기업, 사회(가정)가 변화해 출산과 양육이 편한 그런 사회, 노년층이 편하게 노후를 보낼 수 있는 그런 문화, Age-friendly policy, Age friendly cities, Age friendly healthcare, Age friendly company, Age friendly home, Age friendly school 등이 해결의 실마리를 풀어줄 것이다.

저출산 문제 해결을 위한 미디어 활용

조애진 육아방송 이사장

저출산 문제 해결을 위한 미디어 활용

조애진 육아방송 이사장

현재 대한민국은 세계 최저 출산율을 매년 경신하고 있고 가까운 미래에 인구감소로 인한 국제 경쟁력 약화가 가시적으로 예측되어지고 있다. 영국 옥스포드 대학교 연구팀에 따르면 현재와 같은 출산율이 지속될 경우 대한민국은 지구상에서 사라지는 최초의 국가가 될 것이라고 경고한 바 있다.

우리나라의 고령화 속도는 OECD 국가 중 가장 빠르게 진행되고 있고 출산율이 가장 저조한 상태임은 이제 주지의 사실이 되었다. 이러한 상황 속에서 저출산 극복을 위한 정책은 매년 개선되어 점진적인 효과를 거두고 있다.

예를 들어 산전·산후 및 출산 비용 지원, 난임 극복 비용 지원, 출산 축하금, 병역 등에 관한 특례, 영유아 보육비, 교육비 지원, 미혼모, 미혼부 및 다문화 가정 자녀의 양육지원, 정기예방 접종 비용지원, 배우자 출산휴가, 육아휴직 등 출산 장려에 중요한 역할을 할 수 있는 주요 정책들이 연구되어지고 실효를 거두기 위해 지속적으로 개선되어지고 있다.

한편 성공적으로 출산율을 높인 프랑스의 경우 임신부터 자녀의 취학까지 출생 및 입양수당 육아휴직수당, 보육수당 가족수당 등 다양한 혜택이 있으며 셋째 아이 이상의 가정에 대한 지원을 매년 실사를 통해 보완해 가고 있다.

독일의 경우 사실혼의 부모 및 조부모도 부모 휴직을 청구할 수 있고 부모 휴직수당은 부모의 임금에 비례하여 지급되며 85% (2005년)가 부모 휴직을 사용한다. 유럽 국가들의 육아휴직이 권리로서 보장되어 충분히 활용되고 있으며 이는 육아에 대한 부담을 경감시켜 출산율 증가라는 결과로 나타나고 있다.

이처럼 출산율 회복에 성공한 나라들의 공통된 배경은 심각한 저출산 문제를 극복하기 위한 정책을 실행하는 동시에 정부가 주도가 되어 출산에 관한 사회적 중요성 인식과 육아에 대한 환경 개선을 범사회적인 이슈로 부각시켜왔다는 것과 이와 동시에 출산에 대한 사회적인 트렌드 자체를 변화시켰다는 점이다.

대한민국 정부에서 지난 2005년부터 시작한 저출산 대응정책들은 꾸준한 연구와 제도 개발을 하며 일보하고 있고 부분적으로 성과가 있음에도 불구하고 최저 출산율 극복에는 아직 물리적인 저해 요소들이 산재해 있다.

이러한 대응 정책이 저소득층 위주에서 수요자 전체로 확대될 수 있도록 하며 보다 적극적인 홍보가 필요한 시점이라고 사료된다.

현재 우리나라에서 마련하고 있는 각종 출산·육아 및 유아교육에 관한 지원책들은 과거 저출산 문제를 겪어 온 국가들이 실행하여 출산을 장려하는데 주효했던 정책들을 보다 개선시켜 운용하고 있다.

또한 국내의 상황을 고려하여 보다 독창적이고 장기적인 안목의 우수한 대책들이 제시되어지고 있다. 이러한 준비된 정책들의 성공적인 운영을 위해서는 혜택을 받아야하는 실 수요층에 대한 적극적인 홍보가 선행되어야 한다. 또한 이러한 다양하고 실질적인 정책들이 이미 시행되고 있고 출산장려를 위한 대대적인 지원이 이루어지고 있다는 사실을 지속적인 홍보를 통해 사회 각계각층에서 인식시켜 저출산 극복의 중요성을 범사회적인 분위기로 조성하는 것이 무엇보다 중요하다고 하겠다.

출산 장려에 관한 정책을 실행하자면 출산·육아 문제 외에 육아휴직이나 출산으로 인한 여성들의 경력단절 문제, 보육문제 등이 복합적으로 존재하며 이를 해결하기 위하여 주무부서인 보건복지부 외에도 연계를 해야 하는 여러 부서들이 분명히 있으며 이들 부서들 간의 유기적인 공조체제가 성립되었을 때 비로소 효과적인 정책 실현이 가능하다고 사료된다.

예를 들어 영유아에 대한 의료보험료를 차별화하여 산출한다든지 육아에 필요한 영유아 용품이나 교육 관련 상품들에 대한 감세를 하여 실구매에 있어 가계의 부담을 덜게 한다든지 하는 경우에 관련부서들과의 긴밀한 유대가 정책 반영에 필요하며 이러한 출산 장려에 관한 전방위적 사회 분위기 일신 또한 필요하다.

이러한 부처 간의 협력체계는 주무부서인 보건복지부가 실행하고 있는 정책들에 대한 충분한 홍보를 통해 사회적인 반향을 불러일으키고 이를 협력관계에 있는 각 부처에서 충분히 인식하여 서로의 이해와 소통에 있어 화합이 이루어져야 막대한 예산이 집행되는 범국가적인 정책에 대한 실효가 가능하다.

사회적 공감대가 없는 정책은 국민의 호응을 받기가 어렵고 이는 정부의 지원이 확대되더라도 실효성을 거두기는 어려운 것이 현실이다.

이러한 유기적인 각 부처들 간의 협력이 출산장려 정책의 실현에 최우선되어야 하지만 이러한 각 부처 간의 정책들을 일원화하여 관리하고 집행할 수 있는 기관을 창설하여 운용하는 것도 하나의 방법이 될 수 있다고 생각한다.

최근 정부에서는 이러한 출산을 감소 극복을 위한 정책을 잇따라 발표하고 있으며 현재 저출산 문제에 따른 여러 당면 과제를 안고 있는 각 정부 부처에서는 2007년부터 지속적인 홍보와 계도를 위해 전문 방송매체에 대한 지원책을 마련하여 실행하고 있다. 또한 보건복지부에서도 출산 장려에 관한 국민 인식 강화를 위해 방

송 관계자들에 대한 계도의 자리를 다양한 프로그램을 통해 마련하고 있다. 여러 장르의 방송 콘텐츠를 통해 저출산 문제의 심각성을 부각시키던지 출산과 양육에 대한 인식 개선을 통해 사회적인 분위기를 조성하는 것이 저출산 정책을 보다 효과적으로 정착시킬 수 있기 때문이다.

이미 성공적으로 저출산 문제를 극복하고 있는 프랑스에서는 현재도 주말 프라임 시간대에 출산과 육아에 관한 프로그램을 비중 있게 방영하고 있지만 그 시청자 누구도 편성에 대한 불만이 없고 오히려 소구력 있게 제작된 프로그램을 시청하면서 출산과 육아에 대한 중요성을 공감하는 자연스런 분위기를 유지해 오고 있다.

이러한 방송을 통한 사회 분위기 쇄신에서 출산과 육아에 대한 인식은 곧바로 사회적인 배려로 이어졌으며 출산·육아에 관한 한 현실적인 유대관계가 있을 수밖에 없는 경제 활동의 주체인 기업에게도 그 영향을 끼치게 된다.

이 모든 사회 구성원들의 인식 전환을 통해 출산이야말로 개인뿐만 아니라 범사회적, 국가적으로 중요한 사안임을 인식시키고 무엇보다 우선해야 한다는 사회적 환경 조성에 미디어를 통한 꾸준한 인식 확산이 필요하다고 하겠다.

국가의 경쟁력과 민족의 존폐 여부가 직결된 저출산 문제는 지금부터 해결을 위한 시작을 하지 않으면 시간이 지날수록 몇 배의 노력과 그 만큼의 손실을 감수해야 하는 시급한 당면 과제이다.

그 과제의 원활한 해결을 위해 각 미디어 플랫폼 사업자들을 매개로 하여 보다 광범위하고 지속가능한 홍보수단 활용이 확보되어야 한다.

또한 방송, 언론, 통신 등 홍보로 사용할 수 있는 창구는 즉시 활용이 가능한 반면 출산 양육에 관한 범사회적 분위기 개선과 정책홍보를 목적으로 하는 콘텐츠의 개발은 정책을 수립하는 만큼의 시간과 노력이 동반되므로 꾸준한 개발과 지원을 필요로 하며 이러한 콘텐츠의 개발은 저출산 관련 정책 구현의 최대 효과를 위하여 추가적으로 고려해야 할 주요 사안임을 인식해야 한다.

저출산 정책을 개선하고 성공시키는 것은 끊임없는 대안제시와 보완이 필요하다. 마찬가지로 이러한 성공에는 출산과 육아에 관계된 당사자들만의 인식 이외에 나라 전체의 관심과 이해가 필요하며 출산과 양육에 필요한 건전한 사회적 분위기가 조성되어야 한다는 전제하에 안착할 수 있음을 주지하고 일관성 있는 출산·장려 정책 홍보와 관련 콘텐츠 개발에도 장기적인 차원에서의 준비가 필요하다고 하겠다.

저출산 현황과 대책

현오석 한국개발연구원 원장

저출산 현황과 대책

현오석 한국개발연구원 원장

1. 저출산 현황은 어떠한가?

우리나라 여성의 출산율은 1990년 중반 약 1.6명 수준을 기록한 이후 급격히 감소하여 2005년에는 1.08명 수준을 기록하였고, 지난해에는 1.15명으로 소폭 증가하였습니다. 이는 OECD 국가 중 가장 낮은 수준이며, OECD 평균 출산율인 1.71명(2008년)과도 큰 차이를 보이고 있습니다.

〈표 1〉 합계출산율과 노령인구 비율 추이(일부 연도)

연도	합계출산율(명)	65세 이상 인구 비율(%)
1990	1.57	5.1
1995	1.63	5.9
2000	1.47	7.2
2005	1.08	9.1
2010P	1.15	11.0
2020P	1.20	15.6
2030P	1.28	24.3

주: 2010년 이후는 통계청의 장래인구추계(2006)에 따른 가정(합계출산율) 및 추계치(고령인구 비율)임.
자료: 통계청

2. 저출산 현상이 왜 문제인가?

경제성장론에 따르면, 인구증가율의 감소는 궁극적으로 1인당 소득수준의 증가를 가져옵니다. 그럼에도 불구하고 최근 지속적인 저출산 현상에 대해 우리 사회가 근심하는 이유는 가까운 장래에 노인 인구의 증가로 인해 국민연금, 건강보험 등 국가 재정부담이 증가할 것이기 때문입니다. 통계청의 2006년 추계에 의하면 2010년에 약 11% 수준인 노령인구비율(65세 이상 인구비율)이 2020년에는 15.6% 그리고 2030년에는 24.3% 수준으로 급격히 증가할 것으로 보입니다. 물론 통계청 추계에는 향후 합계출산율이 2030년까지 1.28명 수준으로 유지될 것이라는 다소 강한 가정을 두고 있어, 해석에 유의해야 하나, 저출산 현상이 인구구조의 고령화를 가속화시킨다는 점은 분명한 사실이라고 말할 수 있습니다.

3. 저출산 현상에 대한 대책은 무엇인가?

3.1. 출산율 제고와 아동 인적 자본 개발

이러한 인구구조의 고령화에 따른 재정부담을 완화하기 하기 위해서는 인구의 양적인 측면과 함께 질적인 측면을 동시에 보아야 합니다. 다시 말하면, 한 가구가 평균적으로 자녀를 몇 명 낳는지와 함께, 낳은 자녀가 미래의 인적자본으로서 얼마나 높은 생산성을 갖게 될 지를 고려해야 합니다.

차세대 인적자본의 개발을 위해서 일차적으로 2000년대 이후 급속히 재정지출이 증가한 부문인 영아의 보육 및 유아의 교육 지원체계를 정비하여, 보육서비스의 질적 수준을 제고해야 합니다. 우리나라의 GDP 대비 영유아 보육 지원 예산은 아직 OECD 국가 평균(0.7%, 2003년)의 절반 수준이지만, 지난 몇 년간 급속히 증가해왔습니다. 그럼에도 불구하고 2009년 보육실태조사(보건복지부)에 따르면 보육서비스에 대한 수요자의 만족도를 제고할 여지가 많은 것으로 보입니다. 보육지원은 향후 재정지출이 지속적으로 증가할 것으로 예상되므로, 합리적인 지원체계의 정립이 시급하다고 할 수 있습니다.

〈표 2〉 국내총생산 대비 영유아 보육과 교육 지원 정부 예산 비율

(단위: %)

연도	2002	2003	2004	2005	2006	2007
GDP 대비 육아지원 정부예산	0.11	0.14	0.17	0.28	0.35	0.37

자료: 보건복지가족부, 교육과학기술부 내부자료, 국가재정운용계획(2006~2010)

보육서비스의 질적 수준 개선을 위한 보육지원체계 개선 방안으로 우선 보건복지부와 교육과학기술부로 이원화되어 있는 영유아를 대상으로 하는 보육시설과 유치원에 대한 감독체계를 일원화해야 한다고 생각합니다. 이 문제가 제기된 지는 10여년 이상이 지났으나, 아직까지 해결되지 않는 만큼 수요자 중심의 정책을 운영하고자하는 의지가 필요한 것으로 보입니다. 또한 시설 간 경쟁을 유도하도록 규제를 완화할 필요가 있다고 생각합니다. 예를 들면, 보육시설에 적용되는 보육료 상한제를 완화하거나, 보육시설이나 유치원의 영리법인화를 허용하는 방안 등을 들 수 있습니다. 또한 나아가 사교육 문제를 해결하는 교육 개혁이 인적자본 개발에 필수적이라고 생각합니다.

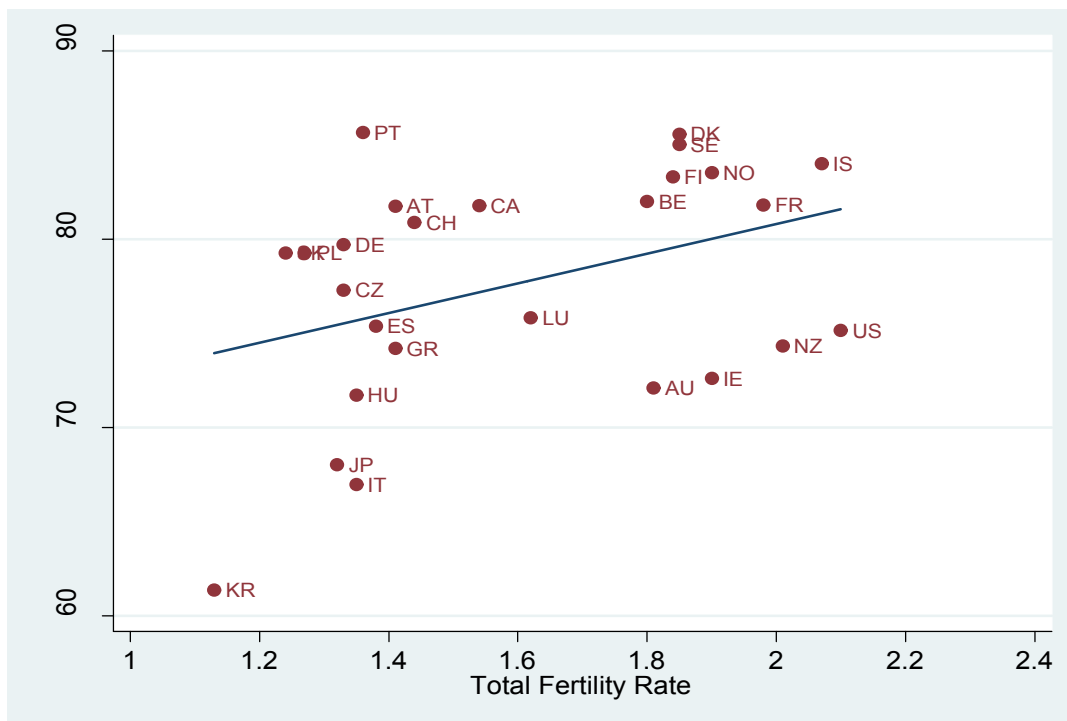
일반적인 교육비 증가는 출산율을 낮추는 경향으로 작용하는데, 여기에는 두 가지 경우로 나누어 생각할 수 있습니다. 첫째는 사회구성원으로서 필요한 기본적인 교육 및 양육에 드는 비용의 증가입니다. 여기에는 초중고교의 일반 등록비 또는 특별활동비 등이 포함됩니다. 이 경우에는 정부의 교육비 지원으로 출산율 감소 효

과를 완화시킬 수 있습니다. 둘째는 입시 경쟁으로 인한 학원비 지출의 증가입니다. 이 경우에는 정부의 교육비 지원으로 해결할 수 없습니다. 정부 지원을 받은 모든 부모가 지원 전보다 더 많은 학원비를 지출하려고 할 것이기 때문입니다. 따라서 교육비 상승 중 이러한 경쟁으로 인한 부분은 사교육을 해소하는 교육 개혁을 통해서만 해소할 수 있고, 그런 다음에야 출산율 제고를 기대할 수 있을 것입니다.

3.2. 출산율 제고와 여성 인력 활용

한편 잠재적으로 활용 가능한 인력으로서 여성, 특히 기혼여성이 출산 후에도 지속적으로 노동시장에 참여할 수 있는 환경을 조성해야 한다고 생각합니다. 최근 KDI의 연구에 의하면, 우리사회에서 출산으로 인해 여성이 노동시장에서 부담해야 하는 기회비용이 큰 것으로 나타났습니다(최경수 2008). 또한 2000년대 들어서 선진국에서는 출산율이 높은 국가일수록 여성경제활동 참가율도 높은 양상을 보여, 여성이 직장 생활과 육아를 조화롭게 할 수 있도록 지원할 필요가 있다고 생각합니다.

[그림 1] 선진국 출산율과 여성경제활동 참여율의 관계



최근 노동부를 중심으로 추진되고 있는 단시간 근로제를 포함한 유연 근로제 확산을 위한 정책은 긍정적이라고 생각합니다. 반면, 해외 연구 사례를 보면 육아휴직 제도의 경우에는 휴직이 5~6개월 이상 길어질수록 여성이 휴직 후 노동시장에 복귀하지 않을 가능성이 제기되고 있습니다. 따라서 육아휴직의 권리는 보장하되, 보육 지원과 근로장려세제의 확대를 통해 부모가 일과 가정생활을 조화롭게 영위할 수 있도록 지원할 필요가 있다고 생각합니다.

[그림 2] 합계출산율과 남성의 자녀양육부담



자료: United Nations, International Social Survey Program (2002).

최근 한 연구에 의하면 남성의 가사노동 및 자녀양육 참여도가 높은 나라일수록 높은 출산율을 보이는 것으로 나타났습니다(Feyrer et al. 2008). 이는 출산율의 결정 요소 중 정부정책과 함께 남성의 자녀양육부담이 중요한 요소로 확인된 것으로 이해할 수 있습니다. 따라서 장기적으로 근로시간 단축을 유도하는 정책이 출산율 제고에 효과적일 것으로 보입니다.

3.3. 저출산 고령사회 제1차 기본계획 평가(2006~2010)

현재 저출산 고령사회 제2차 기본계획(2011~2015)을 준비하는 것으로 알고 있습니다. 이 시점에서 지난 1차 기본계획의 목표와 중점과제를 평가할 필요가 있는 것 같습니다. 장기적으로 '지속발전 가능한 사회'를 지향하는 기본계획의 취지는 적절

하다고 생각합니다. 다만 이러한 비전을 위해 1차 기본계획에서 ‘출산·양육에 유리한 환경 조성 및 고령사회 대응기반 구축’이라는 목표를 세웠는데, 출산율 제고는 인적자원의 양적인 측면만을 대상으로 하므로 고령사회에 대응하기 위한 하나의 방안에 불과합니다. 따라서 2차 기본계획의 정책목표로서 ‘고령사회에 대응’만을 설정할 필요가 있는 것으로 판단됩니다.

또한 중점과제는 크게 국가 전체의 인적자원 개발과 노령층의 삶의 질 보장으로 나누고, 인적자원개발은 다시 대상에 따라 아동, 여성, 외국인 등으로 구분하면 국민의 정책 이해도를 높일 수 있고, 정책 평가도 용이하게 할 수 있는 것으로 사료됩니다.

〈표 3〉 저출산 고령사회 제1차 기본계획(2006~2010) 평가

구분	제1차 기본계획	개선방안
정책목표	- 출산·양육에 유리한 환경 조성 및 고령사회 대응기반 구축	- 고령사회 대응기반 구축
기본계획 중점과제	- 출산과 양육에 유리한 환경 조성 - 고령사회 삶의 질 향상 기반 구축 - 저출산·고령사회의 성장동력 확보 - 저출산·고령사회 대응 사회분위기 조성 - 정책 효과성 제고	- 인적자원개발(아동, 여성, 외국인) - 노후소득보장

마지막으로 최근 미혼모에 대한 지원이나 낙태 금지가 저출산의 대책으로 거론되기도 하는데, 이는 논의의 초점이 맞지 않는 경우라고 생각합니다. 미혼모는 보다 넓은 범위에서 가족 기능이 부족한 한부모 가족에 포함되므로 저출산과 상관없이 지원할 필요가 있는 취약 계층입니다. 보다 근본적으로는 친부의 양육비 부담을 강제하는 사회제도의 정립이 필요하다고 생각합니다. 낙태 금지로 출생아수를 늘릴 수도 있지만, 그렇게 태어난 아이들이 잘 자랄 수 있는 여건이 조성되어 있는지를 생각해 보아야 할 것입니다. 본질적으로 낙태 문제는 인간의 존엄성 차원에서 가치 판단을 위해 많은 사회적인 논의가 필요한 문제라고 생각합니다.