

인구구조의 변화에 따른 미래대응전략: 베이비붐 세대 은퇴와 저출산 대책

일 시 : 2011년 3월 30일(수) 13:30~18:00

장 소 : 대한상공회의소 의원회의실

주 최  경제·인문사회연구회

주 관  한국보건사회연구원

후 원  국무총리실  보건복지부  매일경제



» 13:30~14:00

» 14:00~14:20

등 록

개 회 식

국민의례

개 회 사 : 김세원 (경제·인문사회연구회 이사장)

축 사 : 임채민 (국무총리실장)

인 사 말 : 김용하 (한국보건사회연구원 원장)

〈Session 1〉

» 14:20~16:00

베이비붐 세대 : 인적자원관리 및 중고령 친화산업 활성화 방안

사 회 : 김상균 (서울대 사회복지학과 교수)

발 표

- 베이비붐 세대 은퇴와 노동시장 파급효과 03
(황수경, 한국개발연구원 연구위원)
- 베이비붐 세대 인적자원관리와 직업능력개발 25
(손유미, 한국직업능력개발원 연구위원)
- 베이비붐세대 관련 중고령친화산업 활성화 방안 47
(장석인, 산업연구원 선임연구위원)

토 론

백용운 (한국고령친화용품산업협회 이사)
성철환 (매일경제신문 논설위원)
송양민 (가천의과대학 보건복지대학원장)
윤석명 (한국보건사회연구원 연구위원)
이의영 (경제정의실천시민연합 상임집행위원장)
장상수 (삼성경제연구소 전무)

» 16:00~16:20

휴 식

〈Session 2〉

» 16:20~17:40

저출산 극복 : 출산·양육에 유리한 환경조성 방안

사 회 : 최진호 (아주대 사회학과 교수)

발 표

- 결혼 및 출산 장려를 위한 정책 대응방안 71
(이삼식, 한국보건사회연구원 저출산고령사회연구실장)
- 저출산 대응체계와 일·가정 양립 역할 95
(홍승아, 한국여성정책연구원 연구위원)

토 론

김태현 (한국교원대 일반사회학과 교수)
류기정 (한국경영자총연합회 사회정책본부장)
윤홍식 (인하대 행정학과 교수)

» 17:40

폐 회

개 회 사

안녕하세요. 경제·인문사회연구회 이사장 김세원입니다.

오늘 인구구조의 변화에 따른 미래대응전략 학술 세미나에 참석해 주신 여러분께 감사와 환영의 말씀을 드립니다. 특히 바쁘신 일정에도 불구하고, 이 자리에 참석해서 축사를 해주실 임채민 국무총리실장님께 감사의 말씀을 드립니다. 그리고 이 세미나에서 사회, 발제, 토론을 맡아주실 참가자 여러분께 심심한 사의를 표합니다.

오늘 세미나의 주제는 ‘인구구조의 변화에 따른 미래대응전략: 베이비붐 세대 은퇴와 저출산 대책’입니다. 그 동안 관련 국책연구원들의 연구 및 토론과정을 통해 전문분야별로 정부가 지향해야 할 정책방향을 종합적으로 정리하였습니다. 각 분야별로 준비된 연구결과를 중심으로 학계, 언론계, 시민단체를 비롯한 사회각계와 토론의 기회를 갖기 위해 이 자리를 마련하였습니다.

우리나라의 저출산 및 인구 고령화 추세는 세계 어느 나라의 경우에 비해서 급속하게 진행됨으로써 이미 심각한 양상을 보이고 있습니다. 이와 같은 인구구조의 변화에 조속하게 그리고 효과적으로 대처하기 위한 대응전략이 시급하게 요청되고 있습니다. 우리가 이 문제에 어떻게 대비하느냐에 따라 국가의 발전방향에 영향을 줄 수 있을 정도로 중요한 주제라고 생각합니다.

이러한 시각에서 제 1세션에서는 2010년을 기점으로 은퇴가 시작되고 있는 베이비붐 세대의 활용방안에 대해 집중적으로 살펴보려고 합니다. 1955년부터 1963년 사이에 태어난 약 720만명을 지칭하는 우리나라의 베이비붐 세대는, 그 절대 숫자뿐만 아니라 이들이 각 분야에서 차지하는 중요성으로 인해 적절한 대책을 마련하지 않을 경우 국가 경쟁력에 상당한 영향을 미칠 것입니다.

이전 세대와 달리 우리나라의 베이비붐 세대는 산업화의 주역인 동시에 국제화의 선두에 섰던 세대라는 점에서, 효과적인 활용 여하에 따라 숙련 인력의 일시퇴직 및 고령층 부양부담 증가라는 위기를 오히려 경제성장의 신성장 동력 창출의 기회로 활용할 수도 있을 것입니다.

이를 위해 베이비붐 세대에 대한 효과적인 인적자원관리 및 직업능력개발을 통해 베이비붐 세대가 우리 경제에 부담이 되는 존재가 아니고 사회의 활력소가 될 수 있는 적극적인 방안들을 집중 검토해야 한다고 생각합니다. 또 베이비붐 세대의 본격적인 퇴직과 함께 고령자 친화용품에 대한 수요도 급증할 것으로 전망되고 있습니다. 이에 맞추어 관련산업 활성화를 통해 국내 뿐만 아니라 전 세계 시장을 겨냥한 신성장 동력 창출의 기회로 활용하는 대안도 적극 모색해 볼 필요가 있습니다.

제 2세션에서는 저출산·고령화의 인구구조 변화에 효과적으로 대응해 나가기 위해 일·가정 양립이 가능한 사회환경을 조성하는 주제를 다룰 것입니다. 특히 결혼 및 출산을 장려하기 위한 제도적 조치들을 검토함으로써 좀처럼 개선되지 않고 있는 저출산 현상을 극복하기 위한 방안들을 논의해 보고자 합니다.

이 세미나는 베이비붐 세대의 은퇴와 저출산이라는 인구구조 변화를 견인하는 두 가지 핵심적인 현상을 집중적으로 다룸으로써 미래지향적인 해법을 모색하기 위해 기획되었습니다. 이 세미나에서는 국가발전을 위한 정책연구를 담당하는 국책연구원 관련 전문가들이 발표할 예정입니다. 사회 각계 대표들이 토론회에 참여하여 고견과 바람직한 제안을 해 주실 것입니다.

저희 연구회는 이번 세미나에서 논의된 다양한 의견과 제안을 바탕으로 향후에도 국민이 공감하는 정책개발을 위한 노력을 계속하고자 합니다.

끝으로 이 세미나를 주관해 주신 한국보건사회연구원 김용하 원장님과 관계자 여러분들께 다시 한 번 감사드립니다. 특히 이 모임을 후원해 주신 국무총리실과 보건복지부, 그리고 매일경제신문 관계자 여러분께 진심으로 감사의 말씀을 전합니다. 감사합니다.

2011년 3월

경제·인문사회연구회 이사장 김 세 원

축 사

오늘 인구구조의 변화에 따라 달라지는 우리 사회의 미래상을 짚어보고 그 해결 방안을 모색하기 위한 학술세미나가 열리게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

김세원 경제·인문사회연구회 이사장님과 김용하 한국보건사회연구원장님을 비롯한 행사 관계자 여러분, 그리고 발표와 토론에 참석하신 각계 전문가 여러분께 깊은 감사를 드립니다.

아울러 이번 행사를 적극 후원해주신 매일경제신문 장대환 회장님께도 감사의 인사를 드립니다.

우리나라는 세계에서 유례가 없는 짧은 기간에 산업화와 민주화를 동시에 이루어 내고 이제 당당한 선진 일류국가로 도약하고 있습니다. 그 중심에는 사회·경제적 격변을 겪으면서도 국가 성장의 중추적 역할을 담당해 온 베이비붐 세대가 있었습니다.

이제 우리나라 전체 인구의 14.6%를 차지하는 이 베이비붐 세대가 ‘은퇴’와 ‘고령화’라는 새로운 변화에 직면해 있습니다. 지금까지 우리 사회 곳곳에서 활발히 활동해 온 이들의 대량 은퇴는 산업현장을 비롯해, 사회 전반의 구조적 변화를 예고하고 있습니다.

베이비붐 세대의 은퇴가 사회경제적 손실로 이어질 것이라는 우려의 목소리도 높아지고 있습니다. 당장 노동인구의 양적 감소와 질적 저하, 사회복지비용의 확대 등을 피할 수 없습니다.

여기에 더해 심각한 저출산도 또 다른 고민이 아닐 수 없습니다. 2010년 말 합계 출산율은 1.22명으로 이는 재작년 1.15명에 비해서는 소폭 증가했으나 여전히 인구 대체수준인 2.1명에는 못 미치는 수준입니다.

이러한 저출산과 고령화, 그리고 베이비붐 세대 은퇴 같은 문제에 대해 우리가 지금 당장 적절히 대응하지 못한다면 지속적 국가성장에 부정적 영향을 미칠 것이 분명합니다.

정부는 올해부터 본격 추진되는 「제2차 저출산고령사회기본계획」을 바탕으로, 이들 문제의 해결을 위해 온 힘을 기울이고 있습니다. 또한 베이비붐 세대와 관련해 더 좋은 정책과제를 발굴하기 위해 노력하고 있습니다.

이러한 상황에서 여러분께서 ‘베이비붐 세대의 은퇴와 저출산’에 대해 지혜를 모아 주시고 있는 것은 큰 의미가 있다고 생각합니다. 정부도 여러분의 의견 하나하나에 귀 기울여 정책에 적극 반영해 나가겠습니다.

‘위기는 곧 기회’라는 말이 있듯이 이들 문제를 어떻게 풀어 나가느냐에 따라 우리 사회의 미래는 크게 달라질 것입니다. 오늘 이 자리가 우리 사회의 고민을 함께 나누고 구체적인 실천방안을 찾는 소중한 기회가 될 것으로 기대합니다.

세미나가 알찬 성과를 거두기를 바라며, 여러분께 다시 한 번 감사를 드립니다.

감사합니다.

2011년 3월
국무총리실장 임 채 민





인구구조의 변화에 따른 미래대응전략 : 베이비붐 세대 은퇴와 저출산 대책

〈Session 1〉

베이비붐 세대 : 인적자원관리 및 중고령 친화산업 활성화 방안

사 회 : 김상균 (서울대 사회복지학과 교수)

발 표

- | | |
|--|----|
| • 베이비붐 세대 은퇴와 노동시장 파급효과
(황수경, 한국개발연구원 연구위원) | 03 |
| • 베이비붐 세대 인적자원관리와 직업능력개발
(손유미, 한국직업능력개발원 연구위원) | 25 |
| • 베이비붐세대 관련 중고령 친화산업 활성화 방안
(장석인, 산업연구원 선임연구위원) | 47 |

베이비붐 세대 은퇴와 노동시장 파급효과

황수경 (한국개발연구원 연구위원)

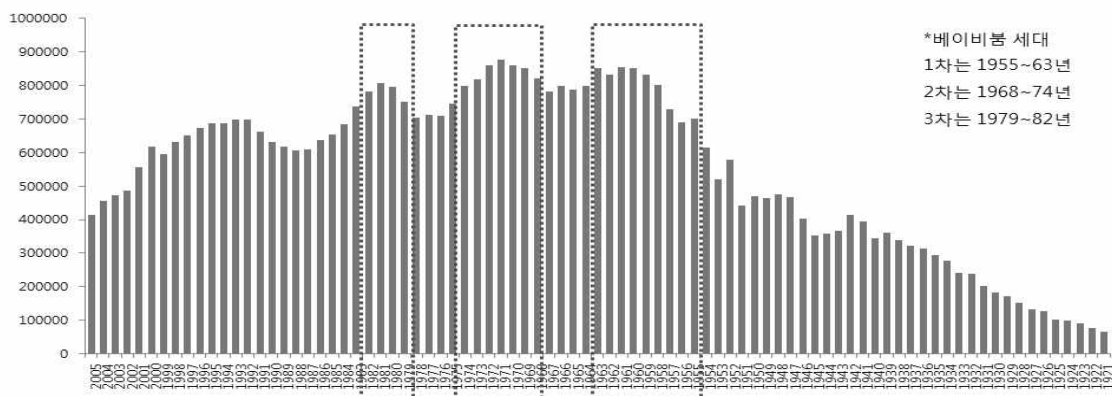
I. 베이비붐 세대 은퇴의 쟁점

□ 베이비붐 세대의 정의와 규모

- 베이비붐 세대의 정의 : 한국전쟁 이후 출산율이 급증한 시점부터 산아제한 정책으로 출산율이 크게 둔화되기 시작한 시점 이전까지, 구체적으로는 1955~63년의 9년 간 출생한 인구를 지칭

※ 한국의 베이비붐 세대는 1차 1955~63년생, 2차 1968~74년생, 3차 1979~82년생으로 구분하기도 함(그림 1)

[그림 1] 우리나라 인구구조와 베이비붐 세대



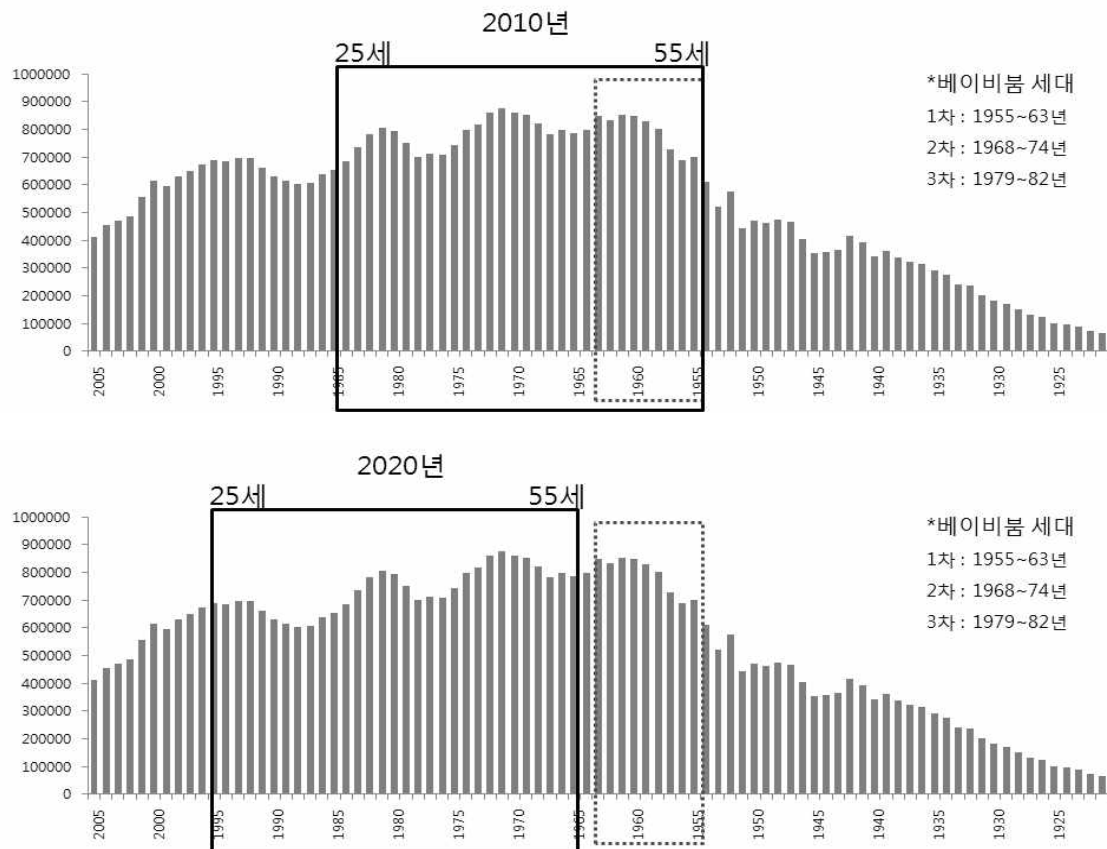
자료: 통계청, 2005년 인구센서스

○ 베이비붐 세대의 규모

- 2006년 11월에 작성한 「장래인구추계」 기준으로, 2010년 712.5만 명으로 전체 인구의 14.6% 차지
- 2010년 「경제활동인구조사」 기준으로 베이비붐 세대는 732.6만 명
- ※ 「장래인구추계」에서 2006년 이후 수치는 2005년 인구센서스를 토대로 한 추계치이며, 2010년 인구센서스 결과를 반영하여 추후 변경될 수 있음.

- 현재 베이비붐 세대(1955-1963년생, 2010년 현재 46-55세)의 만형이 은퇴연령대에 진입, 향후 10년이면 노동시장에서 이들의 은퇴가 본격화될 것으로 예상
 - 우리나라 근로자들의 기업에서의 평균 정년퇴직 연령은 57세, 평균 은퇴연령은 67세로 추산 (한국노동연구원, 2008)
 - ※ 2005년 실태조사에 따르면, 근로자 정년이 55-58세인 사업체 비중이 83% (노동부 (2006), 「고령자 고용현황조사 분석」)
 - 베이비붐 세대가 은퇴하면서 이들을 대체하여 노동시장에 진입하게 될 세대(1983-1991년생, 587만 명 추산)의 인구규모가 현저하게 작아 노동력 공급에서 급격한 불균형을 야기할 우려가 있음(그림 2).

[그림 2] 2010년과 2020년의 노동력 공급구조 변화



자료: 통계청, 2005년 인구센서스

□ 우리 사회에서 베이비붐 세대는 경제성장과 변혁을 이끈 세대로서 특별한 사회적 의미를 갖는 인구계층

- 양적으로 다수를 점하고 있을 뿐만 아니라, 고학력화 제1세대로서 약 46%가 고등학교를 졸업하고 28%가 대학이상의 고등교육 학력을 보유하는 등 이전 세대에 비해 양질의 교육 훈련을 받고 노동시장에서 진입해 산업화의 토대를 이루었음.
 - － 여성의 사회진출이 시작되고 현대적 직장문화를 확립한 세대로서 사회적으로는 중산층의 뿌리를 이루는 세대
 - － 고용률이 상대적으로 높고 제조업 중심 산업구조의 근간을 이루고 있음.
- 사회진출 후 국가경제의 급속한 성장과정에서 다양한 제도 및 인프라의 혜택을 갖는 첫 세대임과 동시에 '98년 외환위기의 직접적 피해세대
 - － 연공임금과 장기고용 관행의 수혜를 물려받았지만 두 번의 경제위기를 거치면서 과거의 고용관행이 무너지는 과정을 경험, 급격하게 양극화가 발생
 - － 일부는 은퇴 후 국민연금('88년 도입)과 같은 노후소득보장제도의 수혜를 받을 수 있지만 다른 일부는 사회보험제도의 사각지대로 내몰릴 가능성

□ 즉, 베이비붐 세대의 은퇴는 우리 사회 전반에 구조적 변화를 예고하고 있으며, 이에 대비한 시스템 재정비가 요구됨.

- 일본과 서구사회에서와 마찬가지로 우리나라에서도 향후 10년간 베이비붐 세대의 대규모 은퇴를 경험하게 될 것이며, 이를 시작으로 급격한 인구고령화에 따른 제반 문제가 한꺼번에 표출될 가능성
 - － 베이비붐 세대가 60세에 진입하는 2015년부터는 다수의 국민연금 수급자가 발생하면서 연금 재정의 불안정성, 연금 사각지대의 보완 요구 등 새로운 과제 제기
- 우리나라 인구구조를 감안할 때, 노동시장에서는 노동력 부족, 특히 제조업을 중심으로 한 기능인력 부족, 성장동력의 훼손 가능성에 대한 우려 제기
 - － 베이비붐 세대 은퇴가 노동시장에 미치게 될 파급효과를 양적, 질적 측면에서 심층적으로 분석할 필요가 있으며, 사회적으로 이에 대비해야 할 시점에 도달

II. 베이비붐 세대의 고용 현황 및 특징

□ 베이비붐 세대의 경제활동 현황

- 2010년 현재 베이비붐 세대 인구는 732.6만 명으로 추산되어 생산가능인구의 18.0%를 점하고 있으며, 이중 취업자는 553.1만 명으로 전체 취업인구의 23.2%를 차지
- 베이비붐 세대의 경제활동참가율은 77.4%, 고용률은 75.5%로 이전 세대에 비해 상대적으로 높은 수치를 보여주고 있고, 현재 주력노동력을 구성하고 있는 64-74년 세대와도 크게 다르지 않은 높은 수준임.
 - － 실업률은 2.3%로 가장 낮은 수치를 기록

〈표 1〉 베이비붐 세대의 경제활동상태와 주요 고용지표 (2010)

(단위: 천명, %)

출생년도	인구	경제활동상태			참가율 (%)	고용률 (%)	실업률 (%)
		취업	실업	비경활			
44년 이전	5,221	1,465	35	3,720	28.7	28.1	2.3
45-54년	4,841	2,879	89	1,873	61.3	59.5	3.0
55-63년	7,326	5,531	129	1,666	77.3	75.5	2.3
(구성비%)	(18.0)	(23.2)	(14.1)	(10.5)			
64-74년	9,265	7,042	199	2,023	78.2	76.0	2.8
75년 이후	13,937	6,911	466	6,560	52.9	49.6	6.3
전체	40,590	23,829	920	15,841	61.0	58.7	3.7

자료: 통계청, 경제활동인구조사 2010년 원자료

□ 세대별 특징을 보다 정확히 살펴보기 위해서는 출생코호트별로 각 연령대에서 경제활동 참여 양상이 어떻게 변해왔는지를 살펴보아야 함.

- 출생코호트별 고용률 추이를 살펴보면(표 2), 베이비붐 세대의 현재 고용률 수준은 다른 코호트의 동일 연령대에서의 고용률과 비교할 때 그다지 높은 수준이라고 할 수 없음.
- ※ 외환위기 영향으로 50-54년생은 40대 후반, 55-59년생은 40대 초반, 60-64년생은 30대 후반에 고용률이 상대적으로 낮게 나타남.

- 베이비붐 세대는 외환위기 이전까지 상대적으로 높은 고용률을 보였으나 외환위기를 거치면서 고용사정이 크게 악화
 - － 베이비부머 중 50년대생 코호트와 60년대생 코호트 간에도 차이
 - － 30대에 직장을 잃은 세대는 그 후 고용률이 이전 수준으로 회복되었지만, 40대 이후에 직장을 잃은 세대(이른바 ‘사오정’)는 고용률이 이전 수준으로 충분히 회복되지 못함.
- 40세 이후 연령대별 고용률은 비교적 안정적
 - － 이전 코호트의 고용률 추이에 비추어 베이비붐 세대의 고용률은 향후 5-10년 사이 급격하게 감소할 것으로 전망됨.

〈표 2〉 출생코호트에 따른 연령대별 고용률

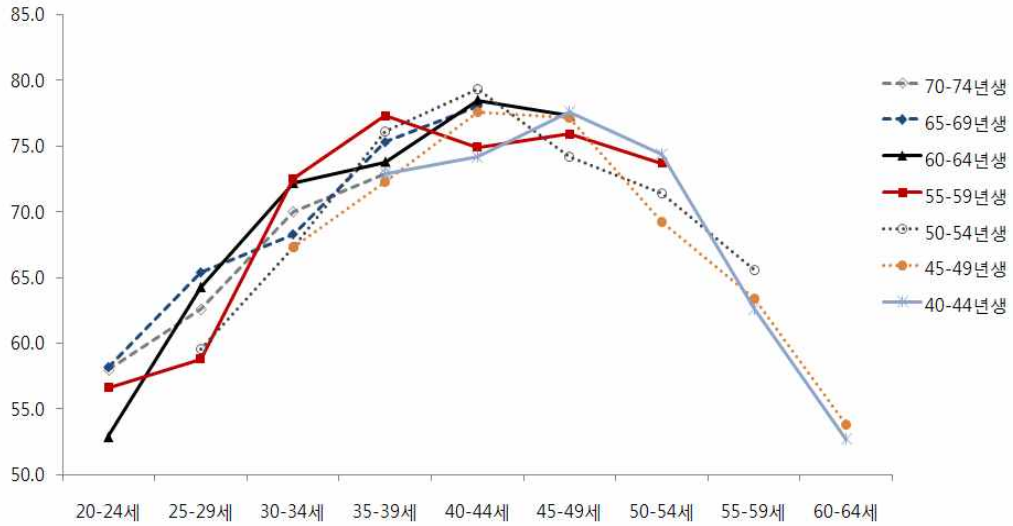
(단위: %)

연령 출생년	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세	55-59세
40-44년생				72.9	74.2	77.6	74.4	62.6
45-49년생			67.3	72.3	77.6	77.2	69.2	63.4
50-54년생		59.6	67.3	76.1	79.3	74.2	71.4	65.6
55-59년생	56.6	58.8	72.5	77.3	74.9	75.9	73.7	
60-64년생	52.9	64.3	72.2	73.8	78.5	77.3		
65-69년생	58.2	65.4	68.3	75.3	78.0			
70-74년생	58.0	62.6	70.0	72.9				

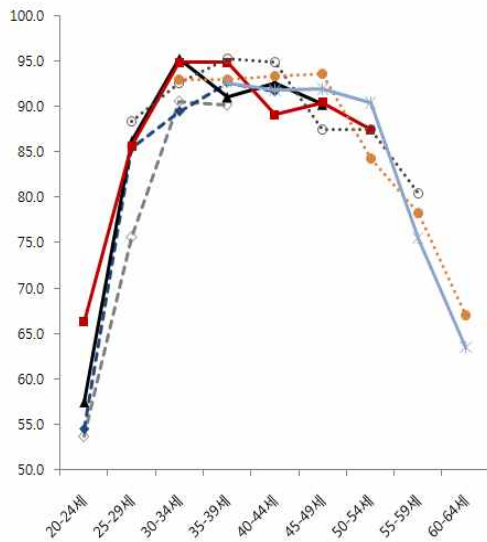
자료: 통계청, 경제활동인구조사 각년도(KOSIS)

[그림 3] 출생코호트별 성-연령대별 고용률 패턴

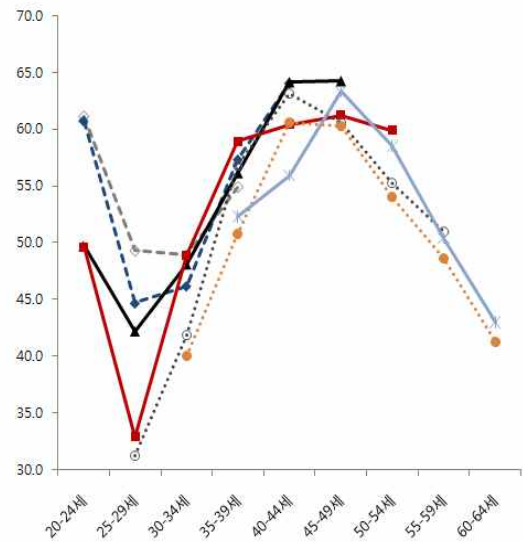
- 전체 -



- 남자 -



- 여자 -

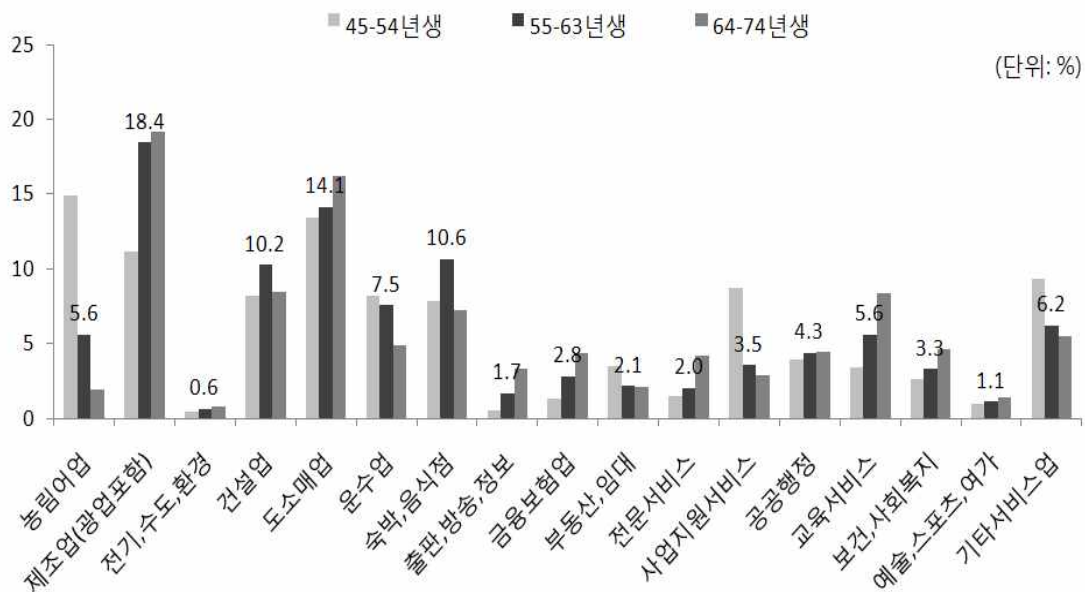


자료: 통계청, 경제활동인구조사 각년도(KOSIS)

□ 베이비붐 세대 취업자의 산업 분포

- 베이비붐 세대는 2010년 현재 제조업(광업포함)(18.4%), 도소매(14.1%), 음식숙박업(10.6%), 건설업(10.2%) 등 전통적 산업에 다수 취업(그림 4)
 - － 특히 건설업, 숙박음식점 취업 비중은 이전·이후 코호트에 비해 월등히 높은 수준임.
 - － 제조업, 사업지원서비스, 기타서비스업 비중은 이후 코호트(64·74년생)와 유사하고 운수업 비중은 이전 코호트(45·54년생)와 보다 유사한 구조를 보임.
 - － 그 외 대부분 업종에서는 이전·이후 코호트의 중간 수준을 유지
- 5년 전과 비교하면(표 3), 베이비붐 세대는 제조업, 도소매업, 음식숙박업 등에서 취업자 감소가 컸던 반면, 보건·사회복지, 사업지원서비스, 운수업 등에서 고용이 증가
 - － 이러한 변화는 우리 경제의 산업구조 변화에 기인한 측면도 크지만 도소매업과 음식숙박업에서 보여지는 바와 같이 산업 규모가 축소되는 가운데서도 세대 간 이동이 활발하게 진행되었음을 보여줌.

[그림 4] 출생코호트별 취업자의 산업 분포 (2010)



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 원자료

〈표 3〉 산업별 출생코호트별 취업자 분포와 고용 변화 (2005-2010)

(단위: 천명)

	전체	44년 이전생	45-54년생	55-63년생	64-74년생	75년 이후생
농림어업	1,566 (-247)	626 (-343)	430 (7)	309 (27)	137 (30)	63 (32)
제조업(광업포함)	4,048 (-98)	77 (-81)	322 (-182)	1,020 (-127)	1,347 (-42)	1,282 (334)
전기, 수도, 환경	143 (16)	2 (-6)	14 (-6)	35 (-0)	54 (10)	39 (19)
건설업	1,753 (-60)	30 (-59)	236 (-77)	567 (-2)	598 (-10)	323 (88)
도소매업	3,580 (-166)	203 (-113)	387 (-98)	782 (-113)	1,142 (-48)	1,067 (206)
운수업	1,280 (115)	65 (-26)	237 (-33)	417 (43)	347 (41)	215 (91)
숙박, 음식점	1,889 (-169)	45 (-68)	226 (-116)	588 (-86)	509 (-35)	520 (135)
출판, 방송, 정보	668 (30)	3 (-6)	15 (-17)	93 (-13)	233 (-26)	323 (93)
금융보험업	808 (62)	4 (-13)	39 (-25)	156 (-16)	307 (-2)	301 (119)
부동산, 임대	517 (20)	59 (-48)	101 (-5)	119 (-1)	150 (42)	87 (33)
전문서비스	883 (258)	17 (2)	42 (6)	112 (1)	296 (39)	416 (210)
사업지원서비스	1,023 (281)	98 (-47)	250 (78)	196 (66)	204 (59)	274 (124)
공공행정	960 (169)	89 (53)	112 (-27)	240 (17)	311 (16)	207 (110)
교육서비스	1,799 (195)	15 (-13)	98 (-44)	310 (-13)	588 (28)	788 (237)
보건, 사회복지	1,153 (513)	43 (28)	75 (27)	181 (83)	328 (138)	526 (237)
예술, 스포츠, 여가	380 (-4)	8 (-5)	27 (-18)	61 (-22)	101 (-1)	182 (43)
기타서비스업	1,379 (55)	80 (-69)	268 (-2)	344 (-2)	388 (29)	298 (99)
계	23,829 (973)	1,465 (-813)	2,879 (-533)	5,531 (-158)	7,042 (267)	6,911 (2,209)

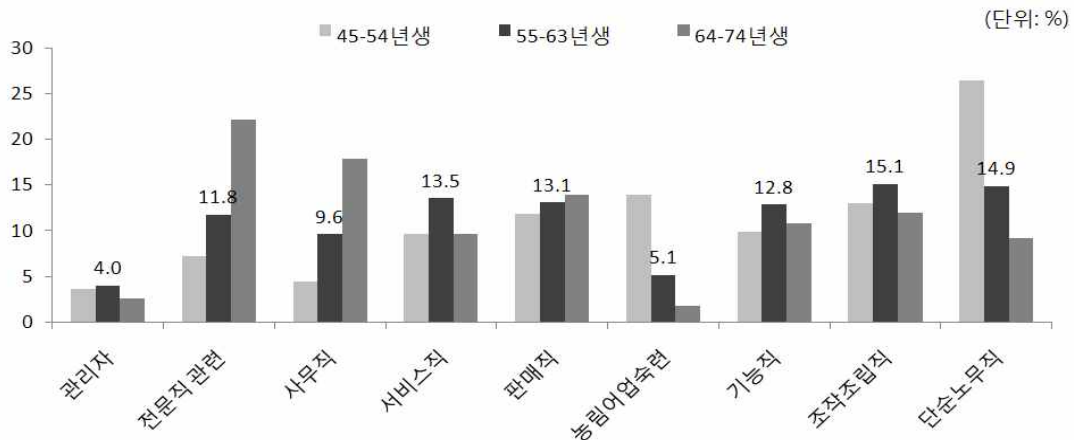
주: ()안은 2005년과 2010년 사이 증감수

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도 원자료

□ 베이비붐 세대 취업자의 직업 분포

- 베이비붐 세대는 다른 코호트에 비해 서비스직, 기능직, 기계장치조작·조립직, 관리직의 비중이 상대적으로 높고, 그 외 직종에서는 대체로 이전·이후 세대의 중간적 특성을 보임 (그림 5).
- 지난 5년간 판매직, 서비스직, 사무직, 기능직 등 상대적으로 안정적인 직업에서 고용이 크게 감소하고 단순노무직 취업이 증가
 - － 베이비붐 세대에서도 이미 주된 일자리에서 퇴직이 진행되고 있음을 시사

[그림 5] 출생코호트별 취업자의 직업 분포 (2010)



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 원자료

〈표 4〉 직업별 출생코호트별 고용 변화 (2005-2010)

(단위: 천명)

	전체	44년 이전	45-54년생	55-63년생	64-74년생	75년 이후
관리자	-41	-29	-58	-19	42	23
전문직 관련	975	-23	-56	-21	191	884
사무직	363	-29	-60	-78	-36	567
서비스직	-191	-75	-160	-81	-34	158
판매직	-193	-113	-111	-114	-35	180
농림어업숙련직	-264	-330	0	19	24	22
기능직	-115	-63	-89	-66	-34	137
조작조립직	50	-43	-84	30	52	95
단순노무직	389	-108	84	171	98	143
계	973	-813	-533	-158	267	2,209

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도 원자료

□ 베이비붐 세대 취업자의 고용형태

- 베이비붐 세대 취업자의 62.2%는 임금근로자, 37.8%는 비임금근로자(그림 6)
 - － 세부적으로는 상용직 34.9%, 임시직 18.3%, 일용직 9.1%, 고용주 9.8%, 자영자 21.2%, 무급가족종사자 6.7%로 분포
- 임금근로자 및 상용직 비중은 이전 코호트에 비해서는 높고 이후 코호트에 비해서는 낮은 수준
 - － 45-54년생 코호트는 비임금 근로자, 특히 자영부문(31.4%+8.8%)에 많이 분포되어 있고 64-74년생 코호트는 임금근로자 비중이 높게 나타나는 가운데, 베이비붐 세대는 중간적 특징을 보임.

[그림 6] 출생코호트별 고용형태 분포

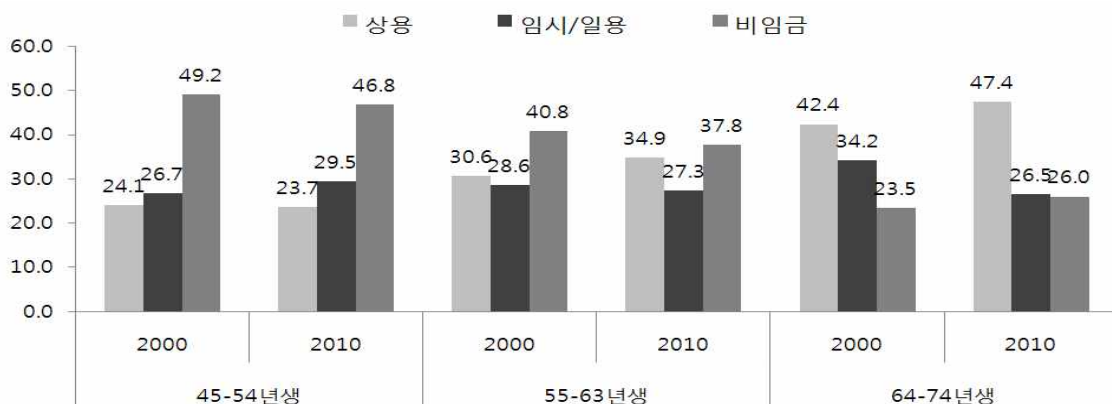


자료: 통계청, 경제활동인구조사, 2010 원자료

- 베이비부머의 고용형태는 이전 코호트(45-54년생)의 10년전 고용형태보다는 자신들의 10년 전 고용형태와 더 유사하여, 연령보다는 각 코호트가 현재 보유하고 있는 일자리 특성과 보다 밀접한 관련이 있는 것으로 파악됨(그림 7).
- － 즉, 베이비붐 세대는 이전 세대에 비해 상용직 취업기회가 많았던 것으로 평가

[그림 7] 출생코호트별 고용형태 변화(2000, 2010)

(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도 원자료

Ⅲ. 베이비붐 세대의 퇴직 및 은퇴 현황

□ 퇴직과 은퇴의 개념

- ‘퇴직’은 정년퇴직, 희망퇴직, 명예퇴직 등과 같은 사유로 주된 일자리에서 나오는 것을 의미하고, ‘은퇴’는 노동시장에서 완전히 퇴장하는 것을 지칭
- 우리나라 기업에서의 평균 정년퇴직연령은 약 57세이고, 근로자의 평균 은퇴연령은 약 67세
이므로, 우리나라 근로자는 일반적으로 주된 일자리에서 퇴직 후 약 10여년 간 제2의 일자리에서 노동생애를 보내는 것으로 추정

□ 우리나라의 정년제도 현황

- 현재 「고령자고용촉진법」 제19조, 제20조에서는 기업에서 정년을 정할 경우 60세 이상이 되도록 노력하는 의무를 규정하고, 정년이 현저히 낮은 사업장에 대해서는 정년연장계획서를 제출토록 하고 있음.
 - － 그러나 실제로는 정년을 60세 이하로 정한 기업이 다수이며, 경제적인 여건과 제도적인 장애요인으로 인해 기업들은 정년연장에 소극적이며 오히려 실질적인 정년은 더 단축되는 경향도 보이고 있음.
- 노동부(2006) 「고령자 고용현황조사 분석」에 따르면, 단일정년제를 채택한 기업 중 정년을 55세로 정한 기업이 580개소(44.1%)로 가장 다수를 점하고 있음.
 - － 정년을 58세로 정한 기업은 311개소 23.7%, 60세 이상을 정년으로 정한 기업은 196개소 14.9%로 조사됨.
 - － 기업들의 평균정년은 56.8세로 파악
 - ※ 평균정년은 연령별 사업장수에 가중치를 주어 산출 $[(\text{각 연령} \times \text{사업장수의 합계}) / \text{단일정년 전체사업장수}]$
 - － 정년제 적용근로자로 보면, 약 90%가 60세 이전에 정년제에 의한 강제퇴직을 하도록 되어 있음.

〈표 5〉 단일정년제 채택사업장의 정년 현황

(단위: 개소, 명)

	54세 이하	55세	56세	57세	58세	59세	60세 이상	평균 정년
(2005년)								
사업장수	5	580	63	137	311	22	196	56.8
	0.4%	44.1%	4.8%	10.4%	23.7%	1.7%	14.9%	
근로자수	1,854	646,218	71,712	175,472	532,807	35,738	175,113	
	0.1%	39.4%	4.4%	10.7%	32.5%	2.2%	10.7%	
(2004년)								
사업장수	9	513	69	134	257	16	179	56.8
	0.8%	43.6%	5.9%	11.4%	21.8%	1.4%	15.3%	
근로자수	5,426	574,941	72,977	186,402	412,304	10,343	142,187	
	0.4%	40.9%	5.2%	13.3%	29.4%	0.7%	10.1%	

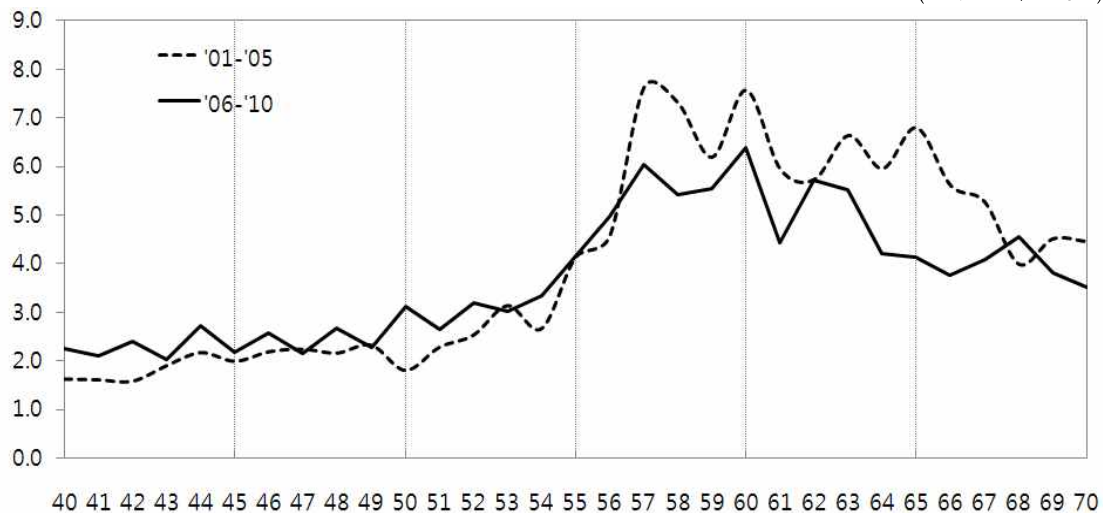
주: 평균정년은 연령별 사업장수에 가중치를 주어 산출
자료: 노동부(2006), 고령자 고용현황조사 분석

□ 우리나라 근로자의 퇴직 및 은퇴연령

- 2000~2010년 기간 중 정년퇴직, 연로 또는 명예·조기퇴직, 정리해고 등을 사유로 한 이직자의 연령별 분포를 살펴보면, 55세를 기점으로 급격하게 증가하는 것으로 나타남.
- － 2000년대 전·후반을 비교해도 이 연령은 높아지지 않고 수준이 유지됨.

[그림 8] 정년퇴직/정리해고 등 비자발적 퇴직자의 연령별 분포

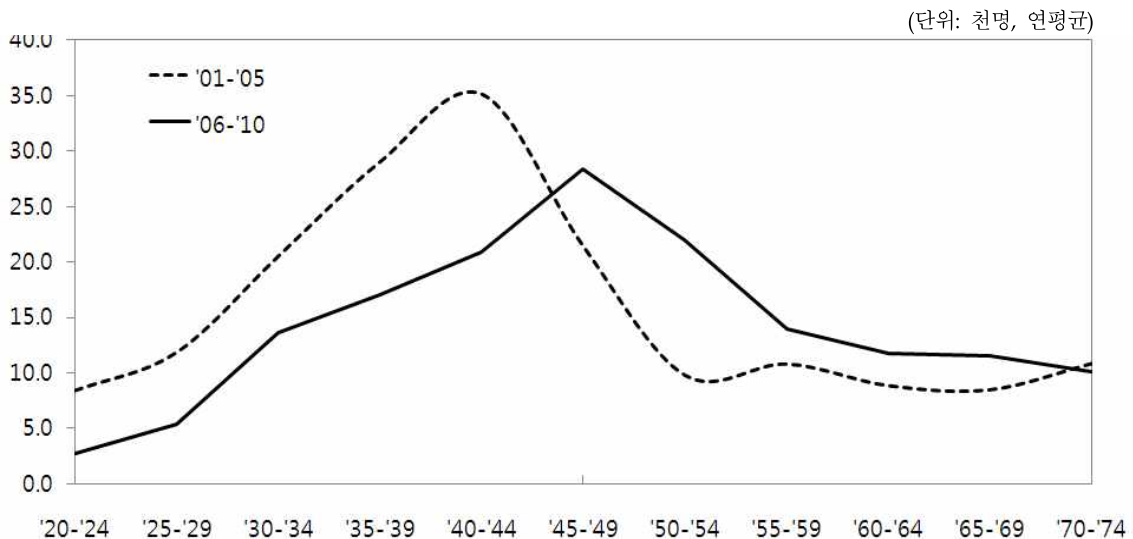
(단위: 천명, 연평균)



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각 년도 원자료

- 출생코호트별로 살펴보면, 2000년대 전반에는 50-54년생 코호트부터 퇴직자수가 가파르게 증가하여 40-44년생 코호트에서 가장 많은 퇴직자가 발생
 - － 2000년대 후반에는 55-59년생 코호트부터 퇴직자가 증가하기 시작하여 45-49년생 코호트에서 정점을 이룸.

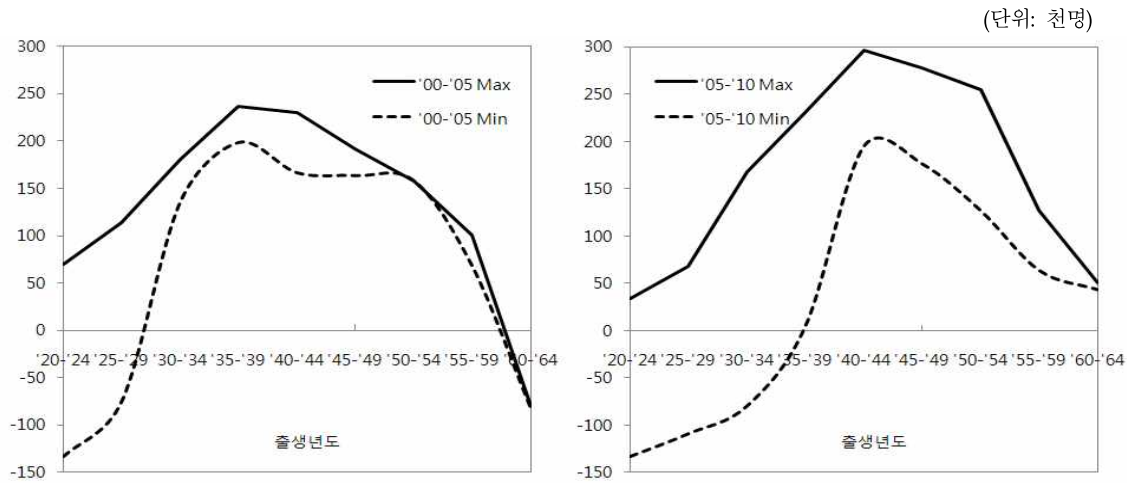
[그림 9] 출생코호트별 정년퇴직/정리해고 등 비자발적 퇴직자수



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도 원자료

- 한편 은퇴는 노동시장에서 완전히 퇴장한 경우를 의미하므로 출생코호트별로 경제활동 인구의 감소 또는 비경제활동인구의 증가로 파악될 수 있음.
 - ※ 경제활동인구 감소로 은퇴자 규모를 추정하는 경우 인구변동에 따른 변화분이 포함 되어 과대추정(Upper bound), 비경제활동인구 증가로 은퇴자 규모를 추정할 경우에는 인구변동분이 제외되어 과소추정(Lower bound)될 수 있음.
 - － '00-'05년 기간 중에는 50년대생 코호트에서부터 노동시장 은퇴가 이루어졌고, '05-'10년 기간 중에는 그 5년 이후 코호트에서부터 은퇴가 진행(그림 10)

[그림 10] 출생코호트별 노동시장 은퇴자 규모



주: 경찰조사에서 '00-'05년 사이 50-54년생 코호트의 급격한 인구감소가 나타나고 있어 이를 보정함.
자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도 원자료

〈표 6〉 지난 10년간 출생코호트별 은퇴자수

(단위: 천명)

	2000-2005			2005-2010			2000-2010		
	비경활인구 증가	경찰인구 감소	()	비경활인구 증가	경찰인구 감소	()	비경활인구 증가	경찰인구 감소	()
44년 이전생	104	856	(815)	-259	806	(813)	-155	1,662	(1,627)
45-54년생	321	315	(274)	303	532	(533)	624	847	(807)
55-63년생	29	26	(-28)	95	174	(158)	123	200	(131)

주: ()안은 취업자 감소
자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도 원자료

- 지난 10년간 은퇴연령대였던 베이비붐 세대 이전 세대(45-54년생)의 일자리 감소는 2000년대 전반에 27.4만개, 2000년대 후반에 53.3만개에 달함.
- 이들의 은퇴로 발생한 빈 일자리와 증가된 일자리에 새로운 세대가 진입하면서 세대간 이동이 진행(표 7)
 - 지난 5년간 베이비붐 세대 일자리는 15.8만개 감소하는데 그쳤으나, 향후 빠르게 감소할 것으로 예상됨.
 - 특히, 정년제에 의해 고용이 보장되고 있는 공공행정, 교육서비스, 운수업 등에서 감소가 예상되고 있음.
 - 이전 세대의 경험에 비추어 볼 때 상대적으로 강한 체력을 요구하는 건설업에서도 베이비붐 세대의 은퇴가 불가피할 것임(그림 11).

〈표 7〉 출생코호트별 일자리 증감

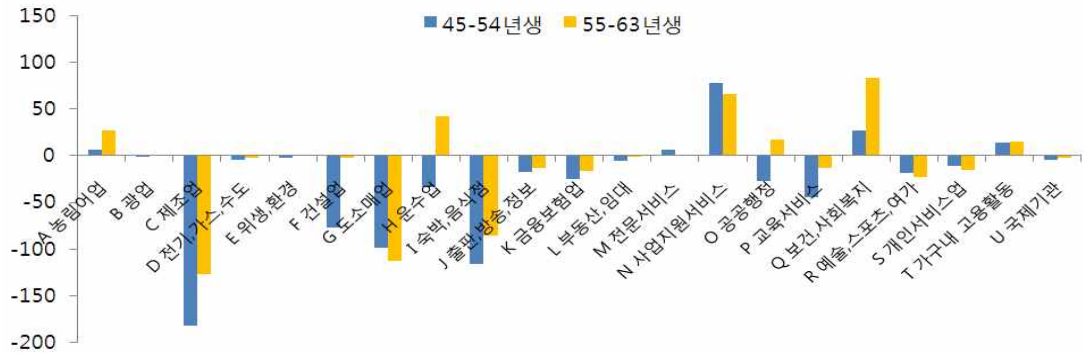
(단위: 천명)

구 분	44년 이전생	45-54년생	55-63년생	64-74년생	75년 이후생	계
2001	-149	-71	50	105	482	417
2002	-154	29	58	137	526	597
2003	-321	-117	-77	51	434	-30
2004	-108	-49	-31	58	549	418
2005	-82	-67	28	14	407	299
2006	-101	-73	4	147	317	295
2007	-151	-51	-8	78	414	282
2008	-224	-116	-72	119	437	145
2009	-167	-125	-122	-102	444	-72
2010	-171	-167	40	25	596	323
'00-'05	-815	-274	28	364	2,397	1,700
'05-'10	-813	-533	-158	267	2,209	973

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

[그림 11] 지난 5년간 45-54년생과 55-63년생의 산업별 일자리 증감

(단위: 천명)



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 각년도

□ 정년퇴직의 영향을 받는 근로자

- 구체적으로 정년퇴직 대상을 파악하기 위해서는, 주된 일자리로 간주될 수 있는 2년 이상 근속의 상용직 근로자에 한정하여 분석
- 2년 이상 근속의 상용직에 속하는 베이비붐 세대는 약 156만 명으로 추정되며, 제조업(28.2%), 교육서비스업(12.8%), 공공행정(11.6%) 등 정년이 보장되어 있는 공공부문이나 노조부문에 다수 분포 (표 8)
 - － 제조업은 통상 정년이 55-58세, 공공행정 및 교육 분야는 정년이 60세 이상이므로 향후 이들 분야에서 정년에 의한 퇴직이 현실화될 것임.

〈표 8〉 2년 이상 상용직 근로자의 출생코호트별 산업 분포

(단위: 천명, %)

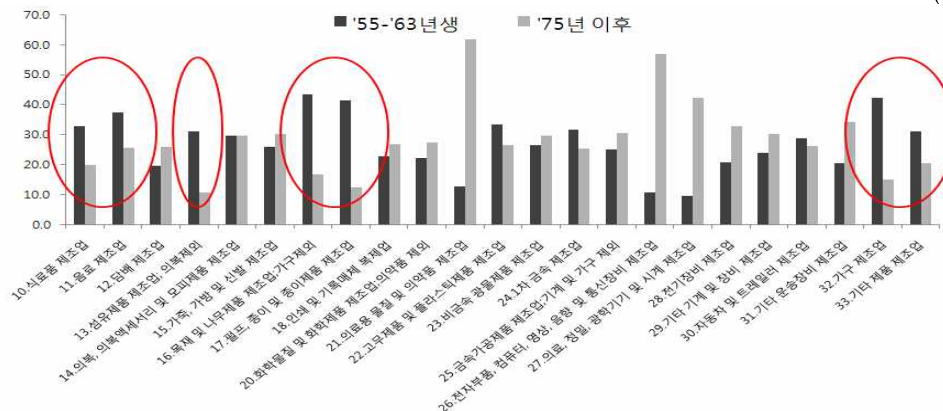
	전체		출생코호트							
			54년 이전		55-63년생		64-74년생		75년 이후	
전 산업	7,020	(100)	584	(100)	1,559	(100)	2,600	(100)	2,277	(100)
C 제조업	1,820	(25.9)	118	(20.3)	439	(28.2)	667	(25.7)	595	(26.2)
D 전기, 가스, 수도	68	(1.0)	4	(0.6)	17	(1.1)	31	(1.2)	17	(0.7)
E 위생, 환경	33	(0.5)	6	(1.1)	10	(0.7)	11	(0.4)	6	(0.2)
F 건설업	353	(5.0)	17	(2.9)	80	(5.1)	152	(5.8)	104	(4.6)
G 도소매업	573	(8.2)	21	(3.5)	86	(5.5)	234	(9.0)	232	(10.2)
H 운수업	381	(5.4)	50	(8.6)	123	(7.9)	129	(5.0)	79	(3.5)
I 숙박, 음식점	93	(1.3)	4	(0.7)	20	(1.3)	28	(1.1)	42	(1.8)
J 출판, 방송, 정보	372	(5.3)	10	(1.7)	73	(4.7)	154	(5.9)	135	(5.9)
K 금융보험업	398	(5.7)	9	(1.5)	71	(4.5)	161	(6.2)	158	(6.9)
L 부동산, 임대	110	(1.6)	38	(6.4)	16	(1.1)	32	(1.2)	24	(1.0)
M 전문서비스	445	(6.3)	22	(3.8)	60	(3.8)	173	(6.7)	190	(8.3)
N 사업지원서비스	314	(4.5)	105	(17.9)	63	(4.1)	65	(2.5)	82	(3.6)
O 공공행정	612	(8.7)	48	(8.2)	182	(11.6)	259	(9.9)	124	(5.4)
P 교육서비스	702	(10.0)	71	(12.1)	200	(12.8)	243	(9.3)	189	(8.3)
Q 보건, 사회복지	417	(5.9)	21	(3.6)	53	(3.4)	136	(5.2)	207	(9.1)
R 예술, 스포츠, 여가	66	(0.9)	4	(0.6)	12	(0.7)	25	(0.9)	26	(1.2)
S 개인서비스업	225	(3.2)	29	(5.0)	44	(2.8)	90	(3.4)	62	(2.7)

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 2010 원자료

- 제조업에 한정하여 세부업종별 연령구성을 살펴보면, 식료품, 섬유·의복, 목재, 종이, 가구 등 기능인력에 의존하는 일부 제조업종에서 인력 고령화가 심각한 수준(그림 12)
- 베이비붐 세대 은퇴 이후 숙련기능에 의존하는 분야에서 기능인력 부족에 대비하여 인력양성방안 모색 필요

[그림 12] 제조업 세부업종별 상용직 근로자의 연령구조

(단위: %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 2010 원자료

IV. 베이비붐 세대 은퇴에 따른 노동력 수급 전망

□ 베이비부머 은퇴 이후 노동력 공급 전망

- 장래추계인구와 경제활동참가율 전망치를 이용하여 2030년까지의 노동공급을 전망
 - － 경제활동참가율 전망치는 2010년 성·연령별 경제활동참가율을 토대로 시뮬레이션 (그림 13 참조)

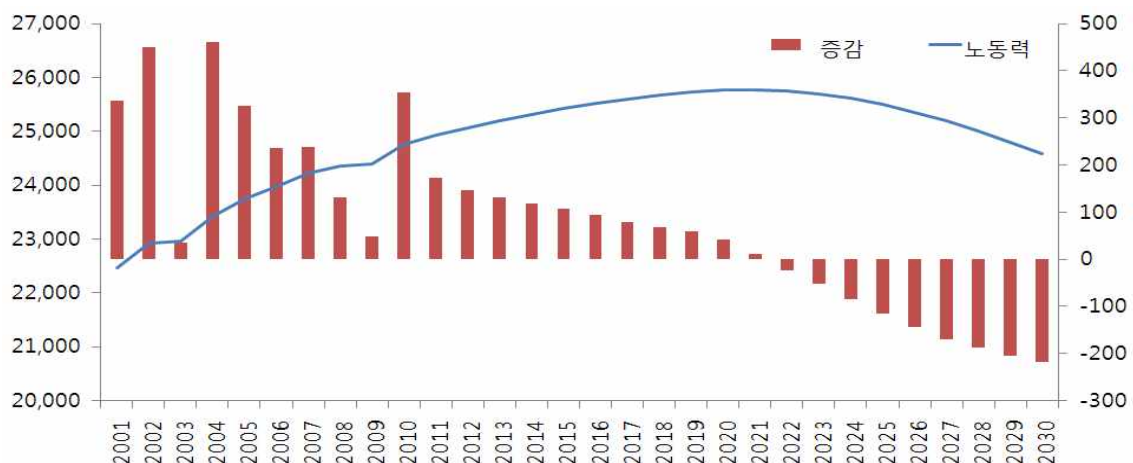
[그림 13] 2010년 성, 연령별 경제활동참가율



자료: 통계청, 경제활동인구조사, 2010 원자료

- 참가율 전망치로 2010년 성·연령별 경제활동참가율을 그대로 적용하였을 경우(모형 I) (표 9)
 - － 2012년부터 경제활동인구 증가폭이 급감하여 노동력이 10-15만명 증가하는데 그치고 2016년부터는 증가폭이 10만명 이하로 떨어지질 것으로 전망
 - － 베이비붐 세대의 은퇴가 거의 마무리되는 2022년부터는 노동공급 자체가 줄어듦 것으로 전망됨(그림 14).

[그림 14] 2010-2030년의 경제활동인구 전망 (모형 I)



〈표 9〉 2011-2030년의 노동공급 전망 - 모형 I

(단위: 천명)

	경제활동 인구	출생코호트별 증감							
		계	44년 이전	45-54 년생	55-63 년생	64-74 년생	75-82 년생	83-91 년생	92년 이후
2011	24,922	174	-129	-177	-36	98	-59	352	125
2012	25,069	147	-116	-95	-138	23	-13	333	153
2013	25,200	131	-150	-178	-42	12	-28	335	181
2014	25,318	119	-114	-118	-177	24	33	204	266
2015	25,426	108	-96	-158	-133	4	48	163	279
2016	25,519	93	-108	-90	-213	-25	40	139	351
2017	25,598	79	-111	-119	-156	-93	91	61	406
2018	25,666	68	-108	-146	-114	-77	19	65	428
2019	25,725	59	-89	-126	-261	28	86	-25	448
2020	25,767	42	-69	-131	-229	-64	67	7	460
2021	25,778	11	-64	-105	-133	-125	-28	14	453
2022	25,753	-25	-53	-92	-311	-36	9	-9	468
2023	25,700	-53	-47	-161	-121	-156	8	14	409
2024	25,616	-84	-48	-103	-208	-143	-20	76	362
2025	25,501	-115	-198	82	-169	-254	-22	64	382
2026	25,358	-144	-	-137	-190	-187	-14	37	348
2027	25,187	-170	-	-148	-210	-176	-1	6	359
2028	24,999	-188	-	-150	-160	-198	-70	102	288
2029	24,795	-204	-	-125	-169	-196	-20	-19	324
2030	24,577	-217	-	-94	-154	-345	29	16	331

- 여성 및 고령자의 노동시장 참여 확대 및 정책효과로 경제활동참가율이 매년 0.1%씩 증가하는 것으로 가정하였을 경우(모형 II)
 - 노동공급이 다소 완만한 감소를 보이기는 하나, 노동력 부족 상황을 1-2년 지연시키는 효과에 불과(표 10, 그림 15)

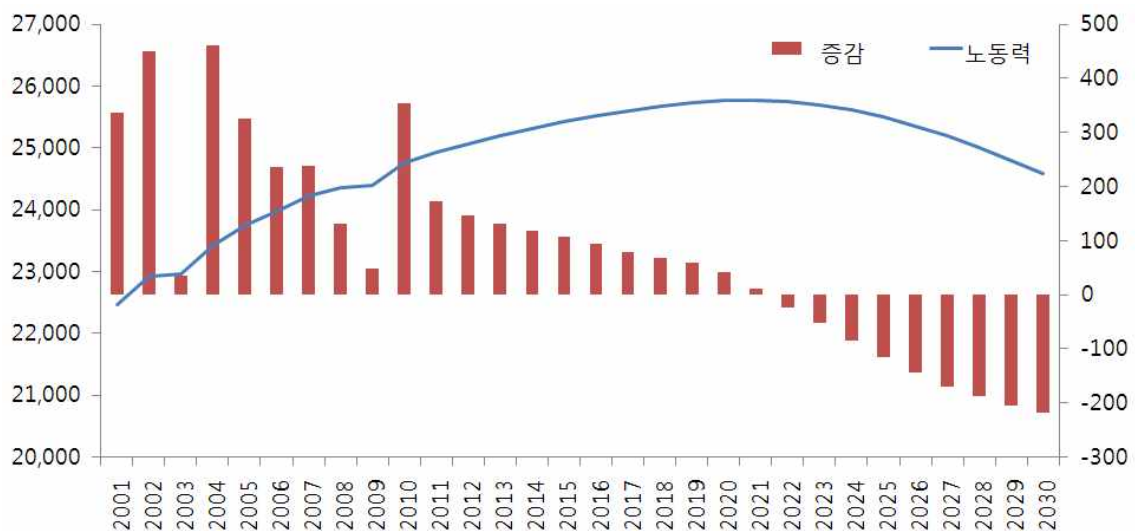
- 이러한 분석결과는 베이비붐 세대 은퇴를 기점으로 우리 사회에 노동공급 부족 현상이 급속하게 진전될 가능성을 시사

〈표 10〉 2011-2030년의 노동공급 전망 - 모형 II

(단위: 천명)

	경제활동 인구	출생코호트별 증감							
		계	44년 이전	45-54 년생	55-63 년생	64-74 년생	75-82 년생	83-91 년생	92년 이후
2011	24,963	215	-124	-172	-29	107	-53	358	128
2012	25,152	189	-111	-90	-131	32	-7	338	157
2013	25,325	173	-146	-174	-34	21	-22	342	186
2014	25,486	162	-110	-114	-170	34	40	210	272
2015	25,637	151	-93	-154	-126	13	54	169	286
2016	25,774	137	-106	-86	-207	-16	46	145	360
2017	25,897	123	-109	-115	-149	-84	97	67	415
2018	26,009	112	-106	-142	-106	-68	25	71	438
2019	26,112	104	-88	-122	-255	38	92	-20	459
2020	26,198	86	-68	-127	-223	-54	74	12	471
2021	26,254	56	-63	-101	-126	-116	-23	19	465
2022	26,273	19	-53	-89	-306	-26	14	-3	481
2023	26,264	-9	-47	-158	-113	-147	14	20	424
2024	26,225	-40	-48	-101	-202	-134	-14	82	377
2025	26,154	-70	-229	115	-162	-247	-16	70	398
2026	26,054	-100	-	-136	-184	-179	-7	43	364
2027	25,928	-127	-	-147	-205	-167	6	11	376
2028	25,783	-145	-	-151	-155	-189	-64	109	305
2029	25,621	-161	-	-126	-163	-187	-13	-14	342
2030	25,447	-175	-	-95	-150	-339	37	22	349

[그림 15] 2010-2030년의 경제활동인구 전망 (모형 II)

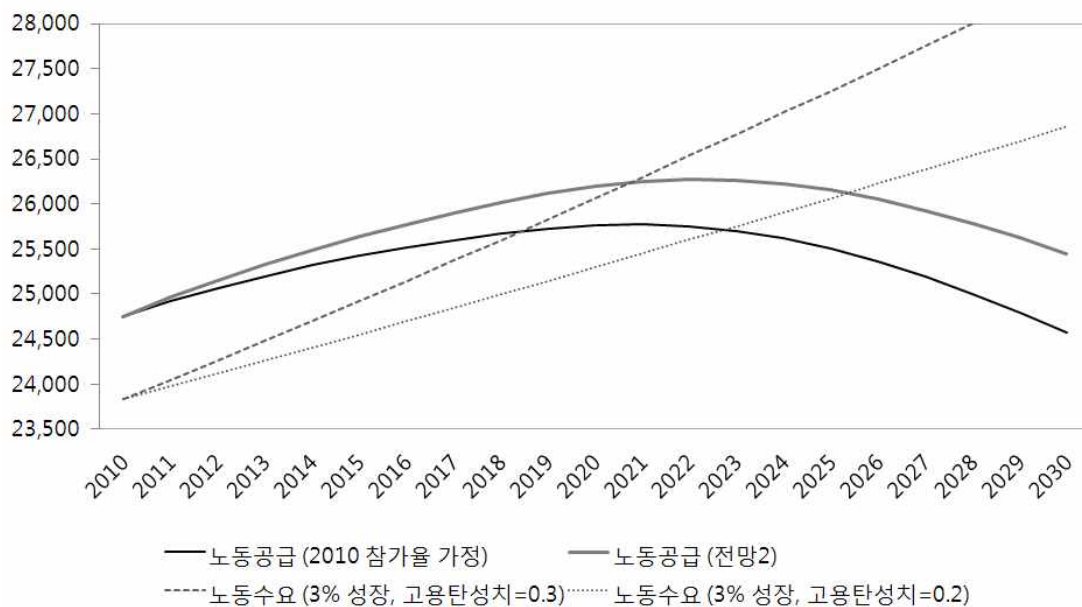


□ 노동력 수급 전망

- 노동수요는 파생수요로서 경제성장에 의해 변동
 - － 고용탄성치가 0.3이라고 가정하면(2000-2008년 평균치), 경제가 3% 성장할 때 약 20만개 일자리가 추가로 소요됨을 의미(고용 0.9% 증가)
 - － 고용탄성치가 점차 낮아지는 추세를 반영하여 0.2로 가정하면 노동수요는 연평균 0.6%(경제성장률 3% 가정시 약 15만 명씩) 증가되어야 함.
- 그러나 예상되는 노동력 공급은 이에 현저하게 못 미침(그림 16).
 - － 특히 베이비붐 세대가 고령인구에 편입되는 2020년대부터 심각한 노동력 부족 우려

[그림 16] 경제성장률 3% 가정시 노동수요와 노동공급 전망

(단위: 천명)



□ 향후 베이비붐 세대 취업자 수 및 은퇴자 규모

- 마찬가지로, 연령대별 고용률이 현재 수준으로 유지된다고 가정하면 향후 취업자 수 및 은퇴자(=취업자 감소) 규모를 추정할 수 있음.
- ※ 은퇴는 노동시장에서 완전히 퇴장한 경우를 의미하므로 엄밀하게는 경제활동인구의 감소로 파악되어야 하나 은퇴연령대에서의 실업자는 노동시장 결착도에서 비경제활동인구와 유사한 패턴을 보임.

- 2010-2015년 사이 베이비붐 세대 은퇴자수는 최대 53만 명, 2015-2020년 사이 은퇴자수는 최대 98만 명으로 추산되어, 이전 세대에 비해 일시적으로 대량의 은퇴자가 발생할 가능성 시사
- － 지난 10년간 베이비부머 이전 세대(45-54년생)의 은퇴자 규모는 각각 27만 명, 53만 명이었음에 비추어(앞의 표 7), 이전 시대에 비해 일시적으로 대량의 은퇴자가 발생하고 연금수급자 급증할 가능성이 있음.
- ※ 이는 노동수요 조건이 현재와 동일하다는 가정 하에서 공급측면의 변화만을 고려한 추정치임.
- ※ 취업자 수 변동으로 파악되는 은퇴자수는 인구의 자연감소(이민, 사망 등)에 따른 변화분, 경기변동에 따른 일시적 감소분이 포함되어 실제 은퇴자 규모와 다소의 괴리가 있을 수 있음.

〈표 11〉 2011-2020년의 취업자수 및 은퇴자 규모

(단위: 천명)

	취업자수	출생코호트별 증감							
		계	44년 이전	45-54 년생	55-63 년생	64-74 년생	75-82 년생	83-91 년생	92년 이후
2011	24,004	175	-127	-175	-34	102	-33	332	109
2012	24,152	148	-112	-93	-137	32	1	320	138
2013	24,283	131	-145	-172	-45	15	-16	327	167
2014	24,401	118	-109	-115	-177	25	47	207	241
2015	24,506	105	-94	-153	-134	6	58	172	250
2016	24,596	90	-106	-86	-209	-24	42	155	318
2017	24,672	76	-110	-113	-159	-86	97	77	370
2018	24,738	66	-105	-139	-117	-70	19	84	395
2019	24,796	58	-87	-119	-262	28	90	-5	413
2020	24,838	42	-67	-124	-230	-60	73	25	426
'10-'15	-	677	-588	-709	-526	180	56	1,359	905
'15-'20	-	332	-475	-581	-977	-214	320	335	1,922

V. 정책적 함의

□ 베이비붐 세대의 은퇴는 저출산 고령화에 따른 제반 문제가 일거에 표면화되는 계기가 될 것임.

○ 우리 사회 전반에 구조적 변화를 예고하고 있으며, 이에 대비한 시스템 재정비가 요구됨.

□ 노동시장에서 노동력 부족으로 인한 성장동력의 훼손 가능성 대비

○ 급격한 노동력 감소를 막기 위해 사회 전반적으로 참가율 및 고용률을 높이기 위한 대책마련이 시급
- 고령층의 고용률 제고는 물론, 선진국에 비해 고용률이 낮은 여성, 청년층의 고용률 제고를 위해 중장기적 대책 마련

○ 우리나라의 인구구조를 고려할 때, 정년 및 은퇴연령을 늦춤으로써 생애고용기간을 연장하는 것이 가장 근본적인 해결책임.

- 그러나 우리나라의 연공임금 관행은 연령에 증가함에 따라 임금과 생산성의 괴리를 확대시키는 경향이 있고, 이로 인해 기업들로 하여금 고령자의 실질적 퇴직연령을 낮추려는 압박요인으로 작용

- 임금피크제 도입, 직무급 확산 등 성과연동형 임금체계 개편을 병행하여 정년연장이 가능한 토대를 마련하여야 함.

- 정년퇴직 이후에도 원활한 재취업을 가능케 하여 제2의 노동생애가 지속될 수 있도록 해야 함.

○ 일부 제조업종을 중심으로 한 기능인력 부족에 대비해 숙련기능 의존성이 높은 분야에서의 체계적인 인력양성방안 모색

□ 국민연금의 수급연령은 현행 60세에서 2013년부터 단계적으로 연장될 예정이나, 우리나라 기업들에서의 정년연령은 여전히 60세를 밑돌고 있음.

※ 국민연금 수급연령: 2013년 61세, 이후 매 5년마다 1년씩 연장, 2033년 65세

○ 주된 일자리에서의 퇴직연령과 연금수급 연령이 일치되도록 정년을 단계적으로 상향조정할 필요

□ 베이비붐 세대는, 은퇴 이후 1) 연금수급생활형, 2) 재취업형, 3) 복지의존형의 세 유형으로 구분될 것임.

○ 베이비붐 세대가 60세에 진입하는 2015년부터는 다수의 국민연금 수급자가 발생할 것에 대비해야 하는 동시에, 연금 사각지대의 해소 등 새로운 보완과제 제기

○ 그러나 복지부담에 따른 사회적 비용을 줄이기 위해서는 무엇보다도 주된 일자리에서의 고용연장, 정년 후 재취업 기회 확대 등 시장친화적 접근법이 우선되어야 할 것임.

베이비붐 세대 인적자원관리와 직업능력개발

손유미 (한국직업능력개발원 연구위원)

I. 베이비붐 세대의 인적자원관리

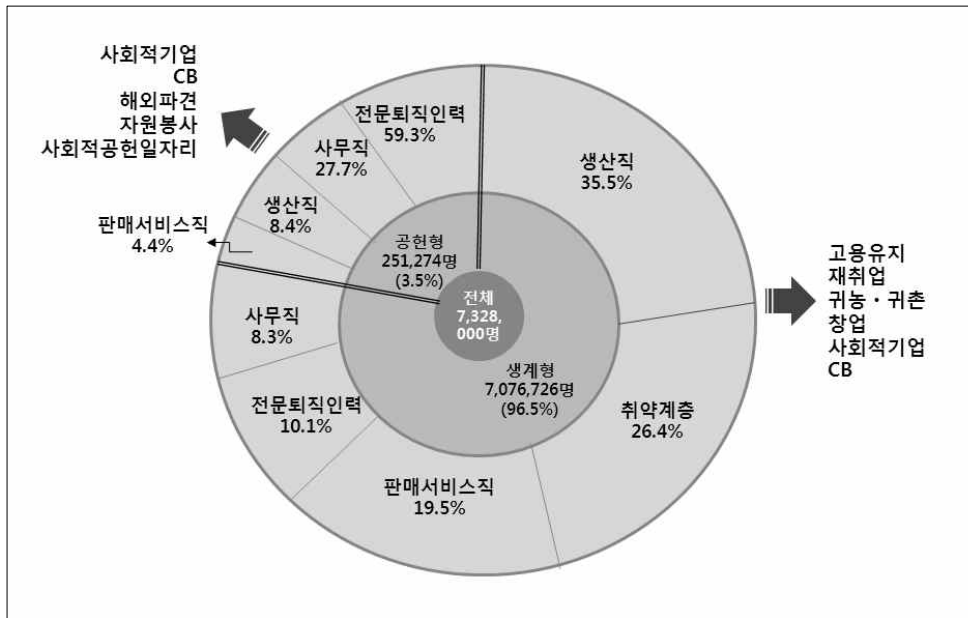
1. 현황과 문제점

가. 현 황

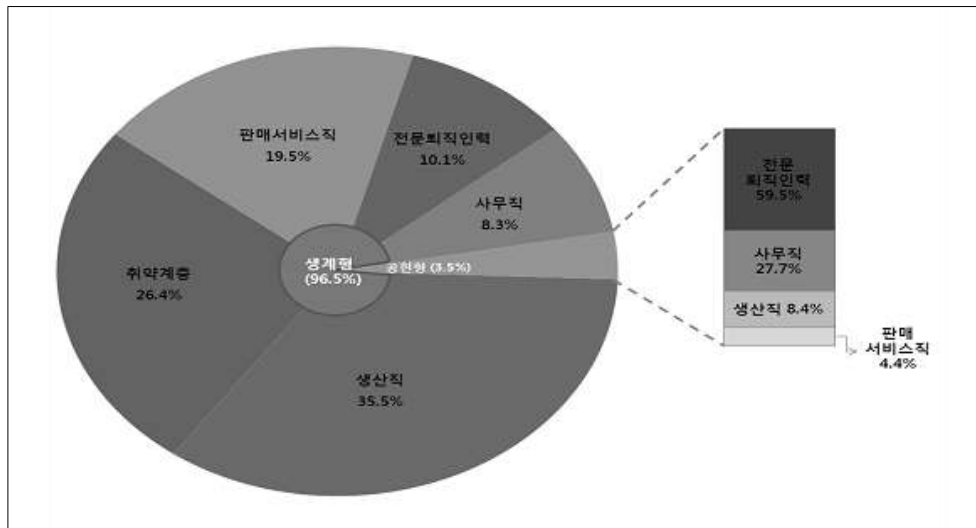
- 베이비붐 세대의 본격적 은퇴에 대비하여, 이들이 보유하고 있는 사회적 지식과 경험을 사장시키지 않고 재활용하는 정책이 요구되지만 선제적 대응이 부족
 - － 베이비붐 세대 은퇴 문제의 심각성에 대한 문제의식이 아직 미흡
 - － 베이비붐 세대에게만 특화된 정책이 청년층 일자리 정책과의 형평성 문제와 맞물리면서 정책의 추진동력이 약화
- 베이비붐 세대를 지원의 대상에서 가치창출의 주체로 설정함으로써 위기가 아닌 신성장 동력 확보의 기회로 활용
 - － 은퇴 이후 단순히 연금 또는 복지제도에 의존하여 생활하기보다, 근로를 통해 활기찬 노후(Active ageing)가 가능할 수 있도록 유도
 - ※ 복지부담에 따른 사회적비용을 줄이기 위해 주된 일자리에서의 고용연장, 정년 후 재취업 기회 확대 등 시장친화적 접근법 모색
- 2015년까지 53만 명의 베이비붐 세대가 은퇴하고, 2016년부터 2020년까지 약 98만 명이 노동시장에서 퇴출될 것으로 전망되는 가운데, 이들에게 다양한 일자리 경로가 제시되지 못하고 있는 실정
 - － 한번 실직하면 재취업이 어려워 취업률이 낮고 유흥인력으로 변화될 가능성이 높음
 - － 대다수 중·고령 근로자는 준비되지 않는 상태에서 은퇴를 맞이하게 됨에 따라 경제적, 심리적 이중고에 시달리게 됨.

- 베이비붐 세대의 고민은 ‘생활비와 새로운 일 찾기’
 - － 현재 일하고 있는 베이비붐 세대 중 55.7%는 현업에 만족하고 있으며, 77.8%는 현업을 지속하고자 함. 베이비붐 세대의 63.9%는 은퇴 후에도 일자리를 희망(‘베이비부머의 생활실태 및 복지욕구에 관한 조사’ 결과).
 - － 그러나 주된 생애 근로 장소에서 계속고용이 가장 강력한 지원대책임에도 불구하고, 노동시장 시스템의 미비와 노사합의의 어려움 등에 부딪혀 상당한 시간이 소요될 것으로 예상
- 그러나 절대 다수가 생계형에 속하는 베이비붐 세대에게 계속고용외의 다양한 경로별 일자리 제시는 미흡한 실정
 - － 특히 계속고용이 어려운 상황에서, 정부가 추진하고 있는 제3섹터(사회적 기업, 커뮤니티 비즈니스, 사회적 공헌 일자리 등)에서의 일자리는 베이비붐 세대들에게 다양한 대안적 선택지로 작용할 가능성이 높아 이를 활성화하는 대책이 필요
- 소득보전이 주된 목적이 아닌 베이비붐 세대의 다양한 요구에도 부응할 수 있는 일자리 발굴 정책을 통해 인력을 보다 잘 활용될 수 있는 방안이 모색되어야 함
 - － 베이비붐 세대를 대상으로 일자리 희망 사유를 조사한 결과, 소득을 위해서가 58.5%로 가장 높은 비중을 차지, 건강(16.2%), 자기발전(14.4%), 여가시간 활용(7.5%), 사회기여(3.4%) 순으로 나타남.
 - － 즉 41.5%에 해당하는 베이비붐 세대가 소득이외의 목적으로 일자리를 희망하는 것을 알 수 있음, 특히 소득이 높을수록 비경제적인 목적으로 일자리를 희망하는 사유가 높아 이에 대한 대응이 마련되어야 함.
- 베이비붐 세대의 주요 일자리 경로는 ‘고용유지’, ‘재취업’, ‘창업’, ‘사회적 기업’, ‘커뮤니티 비즈니스’, ‘사회공헌 일자리’, ‘귀농·귀촌’, ‘해외파견’ 등
 - － 일자리 경로는 크게 경제적 여유, 자녀교육 종결 정도에 따라 ‘생계형’과 ‘공헌형’¹⁾으로 구분
 - － 베이비붐 세대의 96.5%가 생계형, 3.5% 정도가 공헌형으로 추정

1) 정책대상별 일자리 경로를 탐색하기 위해 분류한 용어로, 향후 베이비붐 세대 대상 유형화에 따라 심층적인 논의가 필요함.



주: 지역별 고용조사에서 월평균임금 500만원 이상(상위 4.6%)을 대상으로 분석
 자료: 통계청, 지역별 고용조사 2009년도 원자료 분석



자료: 통계청, 지역별 고용조사 2009년도 원자료 분석

2. 정책 방향

- (수요자 맞춤형: 생계형과 공헌형, 혼합형) 베이비붐 세대의 특징을 고려한 다양한 일자리 경로별 지원
 - － 생계형 베이비붐 세대 지원정책과 공헌형 베이비붐 세대 지원 정책으로 접근
 - － 베이비붐 세대 96.5%가 생계형에 해당, 가장 유용한 대책은 계속 고용 유지 정책

- (제 3섹터 일자리 지원) 장기적으로 계속고용유지 정책을 추진하되, 단기적으로 대안적 일자리 발굴 및 지원 강화
 - － 연평균 15만 명 노동시장에서 퇴출되는 인력들에게 제 3섹터 일자리에 대한 안내가 필요
 - － 정부 지원 강화를 통해 제 3섹터에서의 일자리 발굴
- (사회통합성 제고) 일자리를 둘러싼 세대간 갈등 완화
 - － 베이비붐 세대의 지식과 경험을 통한 사회적 창업이 청년층의 일자리 정책에도 기여할 수 있도록 유도(세대 간 윈-윈 고용전략)
 - － 제 3섹터에서의 일자리 창출이 청년층에게도 일자리 비전이 될 수 있도록 홍보
 - － 제 3섹터에서의 일자리를 통해 생계형과 공헌형이 공존할 수 있는 고용창출 효과를 기대할 수 있도록 지원
- (인프라 구축을 통한 통합지원 서비스 제공) 정책의 현장 체감도 제고를 위해 지원하는 거버넌스를 하나로 체계화하여 서비스 제공
 - － 각 부처별로 제공되는 지원서비스를 베이비붐 세대의 서비스 활용도를 높이기 위해 하나로 통합하여 제공
 - － 각 부처별 정책을 하나로 통합하여 정책의 질과 국민 체감도를 높이도록 관리

3. 정책 대안

〈표 1〉 베이비붐 세대의 일자리 경로별 전망과 지원정책방안

경로		지원정책방안
생계형 지원	고용연장을 통한 계속 고용	· 임금피크제 활성화를 통한 고용연장(단기) · 점진적 최소 의무 정년제도의 도입(장기) · 시니어 고용친화적 기업 환경 조성
	재취업	· 베이비붐 세대 친화적 일자리 발굴 － 지식서비스 산업, 고령친화 산업 등과 연계한 일자리 － 노인일자리 확대 및 질적 고도화 · 전직지원장려금 제도 개선
	시니어 창업	· 시니어창업 인프라 고도화 · 1-3세대 통합 일자리 지원 사업 · 근로자 협동조합 설립 지원
	귀농·귀촌	· 귀농센터 운영 등 인프라 구축 · 지자체 단위 중간조직 활성화 · 전문인력 육성 지원

경로		지원정책방안
혼합형 지원	커뮤니티 비즈니스/사회적 기업	· 민간의 창의적 모델의 진입을 허용하는 사업의 디자인 – 사업공모에서 탈락하거나 아이디어가 있는 CB를 ‘가상 커뮤니티 비즈니스’로 지정하여 기획보조금 지급 · 정부와 민간의 역할 재정립 – 성과위주의 사업 지양
공헌형 지원	사회공헌일자리/ 재능기부	· 창의적 사회 공헌형 일자리 사업의 기획과 실시 – 사회존중 마일리지 제도 도입(복조리 카드제) · 시니어 지식 및 기능 전수 사업
	해외파견	· 현재 해외파견 정책의 내실화 · 1-3세대파트너 해외파견 사업 실시(청년봉사단과 BB 파견단 결합)
인프라 구축	베이비붐 세대 지원재단(가칭) 설립	· 베이비붐 세대의 인력 활용을 체계적으로 지원 · 일자리창출사업, 네트워크 사업, 교육 사업, 기반 구축 사업, 제 2 인생 설계 지원 사업 등을 종합적으로 관리하고 지원 · 시니어 알바망 운영 등 · 각 부처별 접근 정책의 통합(성과분석 등) · 정부와 민간의 파트너십에 기반

가. 생계형 지원

□ 고용연장을 통한 계속 고용²⁾

- 베이비붐 세대 대다수가 원하는 고용방식이며 정책 수혜대상자가 가장 높은 집단
 - 베이비붐 세대의 퇴직과 은퇴에 대비하는 최선의 노동정책대안은 생애 주된 일자리에서 생산적으로 오래 일할 수 있는 노동시장제도를 구축하는 것
- 단기: 적극적 고용연장 정책의 추진
 - 첫째, 현재 고용보험의 고령자고용안정 사업의 일환으로 추진 중인 [임금피크제] 도입 지원사업을 보다 적극적으로 추진함으로써 기업에서 최소한 규정된 정년(평균 57세)까지라도 안정되게 일할 수 있는 구조를 정착시킴.
 - 둘째, 고용보험의 [정년연장] 및 [정년퇴직후계속고용] 장려금제도를 확대하고 인센티브를 보다 강화하여 정년연장에 따른 기업의 인건비부담을 완화함으로써 적극적 정년연장을 유도

2) 방하남(2010), ‘한국 기업의 정년연장현황과 개선 방안’에서 정리

○ 장기: 최소 의무정년제도의 도입

- 현재 대부분의 기업에서 설정하고 있는 정년이 과거 고출산-개발경제시대에 설정된 이후 크게 변하지 않았으며 현재 공적연금의 수급개시연령과도 간극이 크다는 점 등을 고려할 때 사회적 합리성을 지닌 최소정년을 설정하는 최소정년의무화에 대한 사회적 요구가 강하다고 볼 수 있음 (60세가 적절)
- 최소 60세로 정년연장을 위해서는 연공-서열적 임금직무시스템을 능력과 성과중심의 시스템으로 개혁하는 노동시장 개혁을 지속적으로 추진함과 동시에 『고령자고용 촉진법』과 고용보험의 체계적인 지원제도를 통해 기업의 인건비부담을 분담하는 정책을 적극적으로 추진해 나가야 할 것임.

□ 시니어고용친화적 기업환경 조성

- 베이비붐 세대는 보다 오랜 기간 경제활동을 희망하나 기업은 정년연장의사가 없음.
 - 베이비붐 세대는 평균 64.1세까지 지속적으로 일하기를 희망(2010, 서울대)
 - 현실적으로 주된 일자리 퇴직연령은 53세이며(노동부, 2006) 92.6%의 기업은 “정년연장 의사 없다”(대한상의, 2010)
 - 현실적으로 나이는 계속 고용의 장애 요인으로 작용하고 있어 기업의 참여를 이끌어 내는데 많은 어려움이 존재
- 노동력 부족 직종이나 중소기업을 중심으로 중고령자 고용을 확대할 수 있는 기업 경영시스템을 개발·발굴·확산하여 기업의 자발적인 중·고령자의 고용 확대 유도
 - 시니어고용친화경영대상 : 중고령자 고용에 유리한 경영시스템을 적극 도입한 기업과 경영인을 적극 발굴·성공사례 확산
 - 시니어고용친화경영기업인증제 : 중고령자 고용확산을 위한 기업경영 모델을 개발하고 이를 잘 실천하는 기업에 대하여 인증제도 실시

□ 베이비부머 친화적 일자리 발굴

- 베이비부머는 지속적으로 일하기를 요구하고 있으나, 베이비부머의 특성을 고려한 특화된 일자리 창출정책이 미비
 - ‘학습능력이 있고 가르치기 좋아하는 특성’ 등 분석을 통해 베이비부머 친화적인 새로운 일자리를 발굴하면 청년일자리 정책 등과 융합되어 시너지를 발휘할 수 있을 것

- 현재 이루어지고 있는 노인일자리 사업의 경우도 베이비부머가 노인이 되는 시점의 일자리 지형을 전망해 볼 때 다소 미흡
 - 노인의 일자리 참여욕구 증대에 따라 지속적으로 노인일 자리를 확대해 왔으나 여전히 공급량이 부족
 - '10년 일자리 희망노인 1,160천명 중 186천명(공공분야 16.6천개, 민간분야 20천개)에게 일 자리를 제공, 수요충족률이 16.3%에 불과(노인실태조사, 2008년)
 - 일자리 내용이 대부분 단순노무에 그치고 있으며 임금수준이 월 20만원에 불과하여 노인일 자리의 품질 상승요구 지속 제기
 - 특히, 비교적 학력수준이 높은 베이비붐 세대가 노년층으로 진입할 경우를 대비하여 노인일 자리가 '괜찮은 일자리(decent job)'가 될 수 있도록 설계 필요
 - 노인의 일자리 사업의 성과분석 결과 탈빈곤, 건강증진, 사회참여로 인한 긍정심리 등의 효과를 수반, 고령사회에서 최우선 복지정책으로 확대할 필요(이석원, 2009)
- 베이비부머 친화적 일자리
 - 베이비붐 세대의 일자리 정책은 일 자리의 외연을 확대하는 것이며 베이비붐 세대의 특징과 향후 고령친화직업을 고려한 새로운 일 자리의 발굴을 통해 다양한 일자리 전망을 제시해야 함
 - (가칭) 베이비부머 지원재단 등을 통해 베이비부머들의 특성과 일자리 욕구 등을 지속적으로 분석하고 그에 맞는 새로운 일 자리를 발굴·제시
 - 각 부처별로 진행중인 관련정책 및 사업을 전체적으로 조망하고 향후 추가적으로 필요한 분야나 사업 체계 개선방안 등을 지속적으로 제시

□ 시니어창업 인프라 고도화

- 시니어들을 직접 지원하는 창업정책: 중소기업청의 시니어 창업 사업
 - 시니어의 경력·전문성·네트워크 등의 자원을 경제성장에 기여하도록 창업환경을 조성하는 것이 이 사업의 목적
 - 특히 세대 간 상생창업을 유도하는 것도 또 하나의 목적
 - 50대 이상 창업자들이 증가하고 있지만 대부분 시장에서 실패하는 사례를 줄이기 위해 새로운 창업 모델인 1인 기업의 창출을 지원하는 데 중점을 두고 있으며, 2010년 현재 30억 원 규모의 예산으로 창업을 지원

○ 창업과 창업교육은 별개의 문제

- 창업교육이 바로 창업으로 이어지는 것은 아님에도 불구하고 정부의 지원금을 받는 곳 대부분에서 교육적 접근을 취하고 있다는 것이 개선되어야 할 점
- 교육과 창업을 잇는 인큐베이팅 사업을 활성화하고, 이 인큐베이팅에 전문가 집단을 참여시킬 필요
- 특히 시니어 창업은 프리에이전트³⁾, 재택, 소호, 소규모 창업이 바람직하며 자신의 능력(경력, 네트워크, 학습능력, 취미) 등을 자산화할 수 있는 방향으로 가야 한다는 것이 전문가들의 지적
- 또한 과도한 정책지원보다는 시장 생태계 조성과 애로를 줄이는 간접지원의 형태가 바람직함.
- 특히 베이비붐 세대가 가진 여러 가지 장점 가운데 업무능력과 경험, 그리고 학습 능력은 창업의 중요한 자산
- 특히 산업구조가 지식서비스업으로 변화하는 지점에서 이 분야의 창업에 베이비붐 세대가 참여할 수 있도록 정책의 지원이 활성화되는 방안도 필요

○ 교육과 창업을 잇는 인큐베이팅 사업 활성화

- 중기청 시니어창업 지원 등 기존 사업 설계시, 전문 창업 교육기관을 통해 실습과 체험 중심의 실전형 창업교육 실시
- 현재 유휴화 된 시설 또는 공간 등을 활용하여 공간을 확보, 전문가 집단이 참여하여 실전 창업을 경험토록 하는 창업 중심 인큐베이팅 사업 신규 추진

○ 퇴직전문인력 및 성공사례의 DB화와 홍보

- 전문경력 퇴직자 DB를 지속적으로 확충하고 중기청·고용부 등 기관별 DB를 연계하여 수요자의 창업 정보서비스 활용 기회를 확대
- 창업 성공사례도 DB화하고 성과분석을 하여 수요자에게 제시
- 1인 창조기업 시니어 비즈니스센터, 시니어 프라자 등 기존 지원기관의 운영 인력의 전문성 확보를 위한 재교육 실시
- 방송 프로그램을 통해 시니어들의 창업 성공사례 등 정보를 적극 홍보하는 방안 추진

2) 단기·장기로 타인을 위해 일을 해 주고 생계비를 버는 기술을 가진 개인으로, 자신이 사업체이며 이 사업이 지속적인 수익을 발생할 때 1인 기업이 되는 것이다.

□ '1-3세대 함께 일자리' 지원 사업

- 청년실업대책으로서의 일자리 정책과 베이비붐 세대 일자리 정책이 융합되어 시너지를 발휘할 수 있는 사업 설계 등에 대한 고려가 부족한 상황
- 세대 간의 융합을 통해 성공한 모델을 지속 발굴, 전파
 - － 사업의 구상은 청년층이 주도하되 그 사업의 시장성을 담보하기 위한 실제적인 재정, 회계 파트 등은 회사를 그만두거나 그만둘 계획을 가졌던 40대의 중·장년층이 함께 작업
 - － 1-3세대가 통합적으로 고용을 창출하는 경우, 창업장려금 지원, 세제 지원 등 인센티브를 제공하는 방안 검토

□ 귀농·귀촌 활성화

- 해마다 귀농·귀촌 인구는 증가하고 있고, 연령대별 분포상 베이비붐 세대에 해당하는 40대와 50대의 비율이 높음
 - － 귀농·귀촌 지원정책이 활발하게 진행되었고 이로 인해 귀농·귀촌에 대한 사회적 관심을 확산하는 데 기여함과 동시에 새로운 인력이 농촌지역에 유입됨으로써 지역 농산업 발전에 기여하여 성과를 거둠.
- 그러나 행정체계가 제대로 이루어지지 않고, 지나친 행정의존적 보조금 사업으로 인해 현실 감각을 떨어뜨리는 데 기여한다는 평가가 있음.
 - － 아직 추진체계가 미비하고 중앙과 지자체 간 귀농기준이 상이하여 귀농정책의 일관성이 떨어진다는 지적
 - － 중앙부처의 귀농·귀촌 담당부서가 분산되어 있고 협력체계가 미흡하며, 또한 이는 광역과 기초 자치단체로 내려와도 마찬가지로 현상⁴⁾이 나타나고 있으며 무엇보다 현재 행정의존적인 귀농정책은 급증하는 귀농수요에 한계
- 귀농·귀촌 정책은 정책의 철학과 방향성에 가장 중요
 - － 현재처럼 도시의 고용사정이 악화될 경우 하나의 버퍼 역할로서만 농촌이 주목된다면 정책의 지속적인 성과를 기대하기는 어렵다는 지적

4) 전라북도 진안군의 경우 기초 자치단체 차원에서 귀농·귀촌 지원조례를 제정하여, 전담자 1인의 전문 인력을 배치하여 대응함으로써 체계적이고 전문적인 귀농·귀촌 정책을 펼쳐가고 있다.

- 또한 은퇴자 유치라는 관점 측면에서도 농촌사회의 특성을 고려하지 않고 단지 유치하려는 사업에 머문다면 많은 문제를 야기
- 지금도 도시민 은퇴자는 농촌사회에서 많은 갈등을 일으키는 존재로 인식되고 있고, 실제로 이로 인해 많은 문제들이 발생

○ 베이비붐 세대의 귀농·귀촌을 하나의 대안으로 탐색할 때 고려해야 할 요소

- 과도한 정책 보조금 사업은 지양하고, 정부는 귀농센터 운영, 정보 생성 및 제공 등 인프라 구축의 역할에 중점
- 귀농센터를 통해 귀농 성공사례 분석 등을 실시하고, 지자체 단위의 지원센터와 연계하여 서비스 및 정보 제공
- 지자체 단위로 귀농·귀촌 지원센터를 두어 중간조직의 활성화
- 귀농귀촌 정책과 마을 만들기, 사회적 기업, 농촌 창업 등의 정책과 연계하며 지역주민과 소통할 수 있는 전문가를 육성, '귀농·귀촌 컨설턴트'로 활동

나. 혼합형 지원

□ 커뮤니티 비즈니스(Community Business) 활성화

- 커뮤니티 비즈니스(CB)는 일반 영리기업과 NPO의 중간영역에 걸쳐 있지만 사회적 기업과 함께 베이비붐세대의 인지도가 낮음
- 서비스 기준으로 볼 때 CB는 기업섹터와 행정섹터의 중간영역에 있으므로 민간기업과 행정서비스 영역의 일부를 보완하거나 대체
- 민간과 행정부문에서 아우르기 힘든 '지역 수요자 기반의 소량 다품종 사회 서비스'에 대응하는 것이 CB의 특징
- CB에는 규모의 경제가 잘 적용되지 않으며, 범위의 경제와 네트워크 이점을 활용하는 것이 성공 포인트

※ 사회적 기업은 취약계층의 일자리 창출에 주력하고, CB는 지역성·주민 자발성을 바탕으로 지역문제 해결을 더 강조

- CB는 지역성에 기반하여 일반시민(주민)을 대상으로 지역문제 해결에 비즈니스 수법을 도입
- 따라서 CB는 지역 중심의 사회적 기업이라고 할 수 있으나 출자, 고용, 리더 등 지역주민의 참여가 전제조건
- 반면 사회적 기업은 지역성보다는 주로 전국적 차원에서 사회적 약자를 대상으로 고용창출을 위한 사업에 주력

□ 사회적 기업의 활성화

- 사회적 기업은 ‘사회적 기업 육성법’ 시행(2007. 7~)으로 법적·제도적 토대를 마련
 - － 현재 우리나라에서 활동 중인 사회적 기업의 수는 319개 정도이며 돌봄·환경·문화 분야가 서비스의 주된 영역을 구성함
 - － 사회적 기업은 모든 부처가 각자의 영역에 맞는 서비스의 영역을 발굴하여 접근하고 있다는 점에서도 매우 고무적인 정책의 하나
- 이러한 성과에도 불구하고 아래와 같은 문제점이 있음
 - － 지방자치단체의 경우 사회적 기업에 대한 관심은 증가하고 있으나, 의지 및 재정 자립도 등에 따라 지역별 편차가 존재
 - － 기업의 입장에서 보면 사회공헌 규모는 지속적으로 증가하고 있음에도, 대부분 일회성 기부에 머물러 민간 및 제3섹터의 투자규모는 아직 크지 않은 실정이며⁵⁾, 기업들의 사회적 공헌을 사회적 기업과 잘 매칭할 수 있는 지원, 즉 경영지원은 물론 전문성 기부 등 다양한 방식이 필요
 - － 정부의 지원방식이 인건비 지원에 편중되어 사회적 기업의 즉시 고용확대에는 유리하나 지속적인 자립이 어렵다는 지적
- 현재 사회적 기업이 취약계층의 고용과 취약계층에 대한 서비스로 한정되어 나타나는 현상이지만 향후 사회적 기업의 아이템의 외연을 확대하면 베이비붐 세대의 경험과 숙련을 충분히 활용할 수 있는 여지가 있음.

다. 공헌형 지원

□ 창의적 사회공헌형 일자리 사업의 기획과 실시

- 전문 퇴직 인력을 중심으로 사회공헌에 대한 의지가 높음에도 불구하고 방법을 모르는 경우가 많음
 - － 이는 대다수 전문퇴직 인력의 개별적인 노력에 의존하고 있기 때문이며 시스템이 미비한 데서 기인
 - － 재능기부 아이템의 신규 개발과 이를 매칭해 주는 조직과 정보망이 반드시 필요

5) '04년(1조 2천억) → '06년(1조 8천억) → '08년(2조 2천억)

- 그러나 자생적 민간조직의 경우, 새로운 조직 운영 방식에 서툰고 사회와 소통하면서 지속 가능하게 이끌어 가기 위한 최소한의 경비 확보 문제 등에 직면해 있는 실정
 - － 정부 사업에 지원하기 위해서 필수적인 문서작업에도 어려움이 있음.
 - － 이들을 지원하는 외곽 조직에 대한 지원도 사업의 전문성을 높이는 데 가장 큰 요인으로 작용
 - － 전문적인 능력을 개인적 네트워크를 통해서가 아니라 시스템적 연결을 통해 사회에 공헌할 수 있도록 지원하는 정책이 필요
- 보건복지부, 고용노동부 등 유관사업들에 대한 정보를 One-stop으로 제공할 수 있는 정보망 구축
 - － 보건복지부의 양코르 프로젝트(노령지식인 사회참여 사업), 고용노동부의 사회공헌 일자리 공모사업 등 기관별 사업 정보를 단일기관에서 제공
- 전문적인 능력을 개인적인 이전이 아니라 시스템적 연결을 통해 사회에 공헌할 수 있도록 지원하는 정책이 필요

※ 참고 : 미국의 SCORE 사례

- 기업 임직원, 공무원, 대학교수 등 각 분야에서 성공한 은퇴자들이 자원봉사 차원에서 창업 및 중소기업에 전문적인 경영컨설팅 제공
- 사무실 운영 등의 비용은 미국 정부에서 지원하며, 미국 전역에 380개의 SCORE가 운영 중(컨설턴트는 약 11,400명)

□ 시니어 지식 및 기능 전수 사업 : 베이비부머 친화적 관점에서 각 부처 사업들을 연계하는 사업

- 베이비 붐 세대 은퇴로 인한 기능, 기술 전수 문제가 대두
 - ※ 일본의 경우 '2007년 문제'를 경험할 때, 기능 승계가 중요한 사회적 의제로 등장
 - － 제조업의 기능계승문제는 1990년대부터 지적되어 옴. 1990년대 중반 급격한 엔화 환율 상승으로 공장의 해외 이전이 가속화되어 기능이나 첨단기술이 유출되고 일본의 기능이나 기술의 수준, 제품개발력의 저하가 문제됨. 2007년부터 베이비붐 세대의 은퇴를 앞두고 기능계승문제는 더 이상 늦출 수 없는 문제가 되었음.

- 시니어에 의한 기능전수체계 마련
 - － 한 분야에 장기간 종사한 중견인력의 노하우를 기능전수서로 제작하게 함으로써 업무와 관련한 암묵지를 형식지로 전환하여 후배세대에 전수
 - － 기능 전수서를 제작한 중견인력 일부는 신입사원의 교육요원으로 활용하고 공개 가능한 내용은 외부 출판을 통한 지식확산도 고려
 - － 기능 전수의 방법을 다양한 매체로 접근
- 지식과 기능을 범주화하고, 기존의 부처별 사업들을 베이비부머 지식 및 기능 전수의 관점으로 재해석, 구조화하고 이를 연계하는 사업 실시
 - － 지식경제부 공단 리모델링 사업의 일환으로 진행하고 있는 QWL 밸리에 은퇴직전에 있는 근로자를 단체로 이전하도록 하는 방법(공단 청년층에게 지식전수 교육)
 - － 대기업 금융 종사자 재무 담당자들을 중심으로 재래시장 상인조직을 위한 컨설팅 지원

□ 해외파견 사업

- 이 사업은 크게 지식경제부와 외교통상부가 주관하고 있으며 지식경제부는 「퇴직전문가 해외파견사업(Gray Expert Project)」으로, 외교통상부는 「중·장기 자문단 파견사업(World Friends Advisers)」으로 추진
 - － 지원자가 부족함과 동시에 지원자들의 수요와 공급의 미스매칭 문제
 - － 현지에서 필요로 하는 퇴직전문가 수요와 국내에서 파견 가능한 전문가의 공급조건이 상이
 - － 현재 신청한 전문퇴직자들의 연령대로 볼 때, 1차, 2차 모두 베이비붐 세대의 비율이 80% 이상(국제협력단 내부자료, 2010)
- 외교통상부와 지식경제부의 유기적 연계 강화
 - － 대외적으로 단일 브랜드로 접근
 - － 외교통상부는 저·중소득국가를 대상으로 행정, 교육, 의료, 농업분야 등에 대한 정책 자문, 지식경제부는 중·고소득국가를 대상으로 기술경영자문 중심 운영 방안 고려
- '1-3 파트너' 해외파견인력 사업 기획 추진
 - － 명칭 : 베이비부머와 청년층의 파트너를 강조: 글로벌 BYP
 - － 청년층 봉사단과 직업훈련 교사 파견단을 결합
 - － 청년층은 언어와 현지 적응 도우미, 시니어는 기술전수

라. 인적·물적 인프라 구축: 베이비붐 세대 지원재단(가칭) 설립

□ 설립 배경

- 베이비붐 세대는 이전 세대와는 다르게 대졸자가 다수이고 관리직·전문직 종사자가 40%에 해당함. 이러한 세대의 특징으로 기인하여 퇴직 이후에도 다양한 요구를 갖고 있음.
 - － 베이비부머의 향후 인생에 대한 요구(needs)는 크게 경제활동에 대한 요구(금전적 문제), 건강한 삶에 대한 요구, 관계 맺음에 대한 요구 등 3가지로 특징지을 수 있음.
 - － 특히, 베이비부머 세대에게 일자리는 “경제개발과 민주화의 주역”이라는 세대의 정체성과 같이하면서 단순히 생계를 위한 목적을 넘어 사회참여라는 의의를 지니고 있음.
- 베이비부머 지원재단의 설립은 이러한 베이비부머의 요구와 사회적 인력 재산의 활용이라는 측면을 반영하여 조직적이고 체계적으로 이들을 지원하고, 더 나아가 세대 간 통합 일자리와 공공일자리 창출이라는 의미를 지님.

□ 재단 설립 의의

- 기존 정부산하 조직 또는 센터의 공급자 위주, 정부주도형 사업의 한계에서 벗어나 민간 참여를 통해 사회적 파트너십 아래 상호 협력하여 국가적인 문제를 해결 모색
 - － 기존 분절적이고 협소한 일자리사업과 고용지원서비스를 세대와 지역 간 통합적이고 체계적으로 지원체계 구축하여 사회통합에 기여

□ 주요 사업 내용

- 베이비붐 세대 인력 활용을 종합적·체계적으로 지원하기 위한 사업 추진
- 다양한 인문·경제(금융)·사회 교육 강좌와 훈련 프로그램 개설
- 오프라인을 활성화하여 지역 공동체, 테마별 공동체(communitiy) 구축
 - － 오프라인 조직과 전국규모의 관, 공기업을 연계시켜 시니어를 위한 공간 제공

○ 사회적 인지도 확충 사업

○ 정보서비스와 시니어 알바망 운영

- Net과 오프라인을 이용하여 다양한 형태로 정보서비스 제공
- 시니어 일자리망을 구축하여 구직을 원하는 개인과 기업 간 중개. 다양하고 유연한 형태의 일자리 중개

☞ 새로운 기구의 설립이 정책 형평성의 논의를 제기한다면, 기존의 기구에 새로운 업무로 추가하는 형태를 고려. 각 부처가 담당하는 지원 사업들을 하나로 네트워킹하는 시스템(gateway)이 반드시 필요

〈표2〉 중고령자 고용 지원서비스 지원체제(현행)

		고용노동부/ 중소기업청 등	보건복지부
서비스대상		40~65세 미만 중고령자	65세 이상 노인
관할 기관	공공 부문	- 고용지원센터 - 고령자인재은행 - 산업인력관리공단(고령자 뉴스타트프로그램) - 중견전문인력 고용지원센터 - 중소기업청(1인 창조기업 비즈니스 센터, 시니어 플라자) - 지식경제부(이공계 전문가 서포터즈)	- 한국노인인력개발원 - 대한노인회 취업지원센터 - 경기도 실버인력뱅크 - 전라북도 노인일자리 추진본부 - 경상남도 노인일자리 창출지원센터 - 시니어클럽
	민간 부문	- 노사공동전직지원센터 - 한국경총산업기술인력 아웃플레이스먼트 센터(2002) - KORTA 수출지원단(2006) - KOICA 퇴직전문인력 파견(2009)	

Ⅱ. 베이비붐 세대의 직업능력개발 활성화

1. 현황과 문제점

가. 현황

○ 중고령자의 훈련참여 기회 저조

- 2008년 OECD의 보고서에 의하면 2005년 한국근로자의 평생교육참가율이 32%로 선진국에 비해 저조
- 특히 50~56세 중고령자의 직업훈련참가율은 9.6%로 덴마크(44.5%), 노르웨이(40.4%), 미국(39.9%)에 비해 현저히 낮음
- 전체 재직자 훈련에 참여한 연령별 분포를 보면 50대가 7.4%, 60대가 0.7%로 연령이 높을수록 저조한 상황
- 임금근로자의 특성별 교육훈련참여율을 보면 55세 이후 고연령층의 교육훈련참가율이 다른 연령대에 비해 10%p 이상 크게 낮은 상황임
- 특히 중소기업 중고령자의 직업훈련이 대기업에 비해 상대적으로 저조
- 근로자 1인당 월간 교육훈련비는 대기업이 56천원, 중소기업 8천원

○ 기대수준에 미치지 못하는 직업능력개발 프로그램

- 정부의 직업능력개발 사업이 빠르게 변하고 있는 중고령자의 직종 변화에 따른 훈련 수요를 반영하지 못하고 있음
- 현재 훈련기관의 훈련 직종은 주로 기능직과 사무직 종사자에 적합한 훈련으로 이루어지고 있어 고급 숙련인력에 적합한 훈련수요를 반영하지 못하고 있음.

○ 정부의 재직자 훈련 지원이 사업주 위주로 되어 있어 취약계층과 중고령자의 훈련참여가 제약

- 고용보험 미가입 근로자가 많고 이들이 상대적으로 취약계층과 고령층일 가능성이 높기 때문에 중고령자의 훈련참여가 상당히 제약되어 있음.
- 재직자 훈련은 기본적으로 사업주 지원방식의 훈련으로 설계되어 있어 개인단위의 지원은 제한되어 있음.
- 노후 설계준비에 대한 요구는 높은 데 비하여, 인지도는 낮고 프로그램의 질도 떨어지는 수준으로 전국적 단위의 프로그램 확산이 필요

나. 정책 방향

- 장기적인 관점에서 노동력의 양적 부족문제를 해결하는 방법으로 고용 가능성을 제고할 수 있는 직업능력개발 활성화
 - － 대기업에 비해 상대적으로 저조한 중소기업 중고령자의 훈련참여기회 확대
 - 정부의 재직자 훈련지원이 사업주 위주로 되어 있어 취약계층과 중고령자의 훈련참여 제약 존재
 - － 재직근로자, 실직자, 은퇴자 등 베이비붐 세대 특성에 따른 지원정책 마련
 - 빠르게 변하고 있는 중고령자의 직종 변화에 따른 훈련수요를 반영할 수 있는 직업능력개발 프로그램 마련
 - － 노사 및 대중소기업간 상생적 직업능력개발
 - 노사협력 프로그램 및 대중소기업간 협력프로그램 지원 강화
- 은퇴준비교육의 의무화를 통한 전국적 확산

2. 정책대안

가. 재직근로자 지원

- 재취업을 위한 전직지원 장려금 제도의 개선
 - － 한국 기업의 전직관리는 일시적, 폐쇄적인 성향으로 실효성이 낮음.
 - － 전직지원 장려금 제도를 민간 위탁 방식으로 전환
- 재직 근로자 직업능력개발 훈련 강화
 - － 우리나라의 재직자직업훈련에 있어서 가장 큰 문제점으로 지적되고 있는 것은 중소기업 근로자에게 훈련이 상대적으로 과소공급되고 있는 점
 - － 중장년 근로자의 능력개발을 통해 생산성을 높이고, 훈련비뿐만 아니라 대체인력 인건비를 지원하여 기업부담 경감 및 신규 고용창출 지원
 - － 업종별 수요에 부응하는 다양한 유급휴가훈련을 지원하여 장기근속 근로자 능력개발 지원 강화

○ 노사공동 직업능력프로그램 개발 및 협력

- 중고령자가 일자리를 유지하기 위해선 상생경영을 위한 노사 공동의 공감대와 협력이 필요
- 노동조합의 경우 노동력 고령화 문제는 노동력 보호 및 고령노동자들이 지닌 '사회적 숙련'을 활용하기 위한 구체적인 정책 마련의 차원에서 중장기적 노사교섭의제로 가져 가야 할 필요성이 있음에도 불구하고, 아직은 다른 현안에 비해 우선순위에 밀려나 있는 실정.
- 직원들의 능력 개발을 노조가 적극적으로 지원하는 노조의 서비스 기능을 강화할 필요

○ 대중소기업 간 컨소시엄을 통한 상생 훈련과정 확대

- 중소기업의 훈련을 촉진하기 위해서는 대기업의 훈련 컨소시엄의 참여가 활성화될 필요
- 중소기업의 경우 개별 단위보다 컨소시엄 접근이 보다 효율적 방안
- 중·고령자를 위한 전문 훈련기관에 공동 브랜드 도입 및 공동 관리 시스템 구축 유도

○ 중·고령 적합 훈련 직종 및 훈련 방법의 특화

- 현재 이루어지고 있는 단기적이고 전통적인 고령자 적합 직종위주의 훈련에서 디지털 경제에 필요한 새로운 지식과 기술에 대한 훈련을 적극적으로 발굴할 필요
- 또한 중·고령 노동자에게 맞는 훈련 유형을 직무와 연계하여 보급할 필요
- 기업의 직무에 기초한 훈련은 기업에 대한 고령노동자의 수요를 촉진하는 가장 직접적인 방안이 될 수 있기 때문

○ 중·고령자가 훈련기회 면에서 다른 연령대 근로자에 비해 소외당하고 있다는 문제를 훈련 기회의 양적인 확대만으로 해결한다면 훈련의 효과를 기대하기는 어려움.

- 고령층이 갖는 신체적, 물리적 조건을 인정하고 이를 배려하는 훈련방법을 다양하게 개발하여 적용할 필요

나. 실직 및 은퇴자 지원

○ 취업능력개발 강화

- 교육훈련에 대한 엄격한 요건과 낮은 지원으로 중고령자가 향후 시장에서 필요로 하는 다양한 학습요구 반영 미흡
- 실직자 훈련의 경우 훈련생 모집과 훈련실시가 용이한 훈련과정 개설로 훈련 직종 편중

- 취업능력을 향상시킬 수 있도록 훈련의 방식, 훈련지원조건, 훈련 직종 등을 새롭게 재편하고 현재 훈련과 교육으로 분절되어 있는 직업능력개발 시스템을 평생학습의 틀로 접근 필요
- 실업자 수강장려금 확대(자부담 완화)
 - 베이비붐 세대 실업자에게 실질적으로 도움이 되는 훈련이 되기 위해서는 개인의 자율적 훈련 선택권을 강화
 - 중소기업의 재정부담을 줄이고 개인의 자발적 교육훈련 참여를 높이기 위해 근로자 수강지원금지원 비중 확대
- 은퇴 준비 교육의 의무화를 통한 전국적 확산
 - 베이비붐 세대의 제 2 인생설계 준비에 대한 니즈는 높지만 구체적인 방법을 모르는 경우가 대부분
 - 교육프로그램의 목적과 대상 명확화, 세분화를 통해 전문화된 지식과 실용적 훈련 과정을 거치도록 개선
 - 고용보험 활용, 평생교육법에 의한 대학 활용, 노인인력개발원 프로그램 활성화와 더불어 질 관리 시스템 구축
- 사회공헌 일자리와 연계한 직업능력개발 시스템 구축
 - 베이비붐 세대가 이전 가능한 일자리가 되기 위해서는 이 분야에 필요한 직업능력 개발이 이루어져야 함
 - 사회공헌 일자리는 중·고령 친화적인 일자리가 많아 이와 연계한 직업능력개발 시스템의 구축이 필요
 - 마을 만들기 활동가, NPO 등 현장 전문가로 육성하여 사회공헌 일자리 개발 등을 선도

다. 노후설계 인프라 구축

- 베이비붐 세대는 은퇴이후 약 25~30년의 노년기를 갖게 되나, 노년기에 대한 체계적인 준비가 없어 노후생활이 취약할 우려
 - ‘20-50-80’사회⁶⁾를 전제로 설계된 시스템 속에서 ‘100세 시대’는 축복이 아니라 재앙

6) 20대에 대학을 졸업해서 50대까지 일한 다음 80대에 세상을 떠난다는 의미로 인생의 절반이상을 노후로 보내야 하는 사회

으로 다가올 것이라는 예상과 사회안전망의 취약성으로 미루어볼 때, 전 국민의 제2 인생설계에 대한 지원 정책이 국가적으로 추진될 필요성이 제기

- 민간 주도로 노후설계서비스가 제공되고 있으나 서비스 보급률이 낮고 교육내용의 신뢰도가 낮음
 - － 노후설계교육 프로그램 개발, 노후설계교육기관 인증기준 및 전문인력 자격기준 마련 등을 통한 서비스 표준화 추진
 - － 기업체 무료특강, 지자체 중심 노후설계교육 시범사업 등을 통해 노후설계서비스 활성화 추진
 - － 장기적으로 노후설계 서비스의 대중화를 위해 노후설계종합센터 지정·구축 필요

참고문헌

- 고용노동부(2009). 고용보험백서
_____(2009). 직업능력개발사업현황
나영선 외(2010). 『근로자자율적능력개발제도와 계좌제 통합방안 연구』. 한국직업능력개발원
노사정위원회*(2010). 베이비붐세대 고용대책 위원회 워크숍 자료
대한상공회의소·인크루트(2010). 정년연장에 대한 기업의견 조사
마츠모토 스미코(2007). 『시니어 비즈니스 성공 전략』, (주)싸이미디어.
박명규 외(2009). 지역경제의 활성화, 『커뮤니티 비즈니스』, 삼성경제연구소.
방하남 외(2010). 『한국 베이비붐 세대의 근로생애(Work Life) 연구』, 한국노동연구원.
방하남(2010). 한국 기업의 정년제도 현황과 개선방향. 노사정위원회 발표원고
보건복지부외(2010). 새로마지플랜 2015
보건복지부·보건사회연구원(2010). 베이비부머의 생활실태 및 복지욕구에 관한 조사.
손유미 (2010). 『베이비붐 세대 일자리 창출과 지원 연구』. 한국직업능력개발원
이석원 외(2009). 『노년일자리 사업의 사회경제적 효과 분석』. 서울대학교 산학협력단
통계청(2009). 지역 고용조사
Greenblatt A(2007). Aging Baby Boomers, CQ Research. 17(37), 865~888, CQ Press.
Oakes. K(2006). Preperation is Vital, Trends, pp. 23~26.
OECD(2006). Live Longer, Work Longer. Ageing and Employment Policies.

참고 인터넷 사이트

- Workers' Collective Network Japan <http://www.wnj.gr.jp/>
神奈川ワーカーズ・コレクティブ連合會 <http://www.wco-kanagawa.gr.jp/>
東京ワーカーズ・コレクティブ共同組合 <http://www.tokyo-workers.jp/>
www.kosis.co.kr (국가통계포털)

※ 참고 : 외국의 베이비붐 세대 일자리 정책 현황

	한국	일본	미국
규모 및 연령대	• 1955~1963년생 • 712만 명(전체인구의 14.6%)	• 1946~1949년생 • 680만 명(전체인구의 5%)	• 1946~1964년생 • 7,700만 명(전체인구의 30%)
정책 방향	• 정부주도 • 베이비붐 세대에 특화된 정책은 없음 • 65세 이상 고용 창출에 집중	• 정부주도 • 고령자의 다양한 취업 및 사회참가 촉진 • 정년연장 중심 정책 • 중·고령자 재취업 및 고용 지원	• 시장친화 • 노인대상 사회보장 연금제도 확립으로 베이비붐 세대 은퇴 대응 • 정부개입은 최대한 자제
정년 제도	• 대기업 정년을 60세로 권고하고 있으나 실제 정년은 52세 전후(30년간 변화없음)	• 정년연령은 65세 • 계속고용조치는 연금수령년도 연장조치와 병행	• 정년제도 자체가 불법으로, 연령차별금지법을 두어 정년제도를 폐지
고용 창출	• 베이비붐 세대에 특화된 고용창출정책은 전무한 상황 • 65세 이상 노인일자리 사업 실시 • 최근 사회적 기업, 커뮤니티 비즈니스 등 정책이 실시	• 55~64세 중·고령자의 재취직에 주력 • ‘지원하되 개입하지 않는’ 정책을 통해 중·고령자 고용창출의 민간영역에 지원	• 저소득 고령자의 일자리 창출에 주력 • 적극적 노동시장정책의 일환으로 고령자를 위한 프로그램을 운영하고 있으나 규모는 크지 않음
고용 지원	• 고령자를 고용하는 사업주에게 자금을 지원하는 것은 한·미·일 공통적 • 고용유지에 초점, 고용지원정책사업은 대기업·남성 중심으로 설계	• 은퇴자의 재고용제도, 선택적 재취업제도 운영 등을 통한 중·고령자 재취직 원조	• 고용촉진에 초점을 두고 실직자를 비롯한 취약계층에 대한 지원정책 실시 • 인력투자법에 의한 실직자 지원 • 원스톱 센터 서비스

베이비붐세대 관련 중고령친화산업 활성화 방안

장석인 (산업연구원 선임연구위원)

1. 현황과 전망

1. 기존 고령친화산업의 현황과 문제점

- 기존 연구(2005,2006년)에 의하면 베이비붐 세대 등 중·고령층이 주도할 고령친화산업의 비중이 향후 10년간 지속적으로 증가하여 2020년에는 모태산업의 10%를 차지할 것으로 전망 (<참고1> 참고)
- 우리나라의 고령친화산업의 발전여건은 현재의 우리나라 의료수준, 의료기기 기술, 헬스 IT 기술, 웰빙수요 등을 종합적으로 고려할 때 비교적 유리한 여건이 조성되고 있음.
- 특히, 우수한 IT기술력 및 의료수준은 고령친화산업의 발전에 가장 큰 강점으로 작용
 - 단기간 내에 원격진료, 진단기기 및 SW, 건강보조기기 등에서 IT기술을 활용한 수준 높은 제품의 개발 가능성을 제고
 - 진단 SW, 스마트 신발, 헬스 IT기기 등은 IT기술과의 융합을 통해 이미 상당한 경쟁력을 보유
 - 한국의 높은 의술이 세계적으로 인정받는 추세인 점도 고령친화산업의 경쟁력 제고를 뒷받침
 - 특히 고령화, 삶의 질 향상 등 새로운 트렌드의 도래는 세계시장 선점의 기회를 제공할 것으로 예상됨
- 이상의 고령친화산업의 여건과 기술상의 우위, 시장수요와 글로벌시장 규모 등을 종합적으로 고려하여 기존에 논의되던 고령친화산업의 경쟁우위 요소를 평가한 결과는 <참고 2>와 같이 정리 할 수 있음.
 - 고령친화산업 중 향후 수요조건 측면에서 성장성이 높은 산업분야는 기기, 정보, 의약품 등의 첨단 제조업 분야와 여가, 금융, 주택, 교통 등의 서비스 분야
 - 장묘, 요양, 의류 부문도 새롭게 수요가 창출되고 있으나 시장의 절대규모는 상대적으로 크지 않음.

- 관련 산업발전측면에서는 여가, 주택, 교통 부문과 식품 부문의 전후방 파급효과가 클 것으로 예상되는 반면, 요양, 장묘, 한방 산업 등은 전후방 파급효과가 낮을 것으로 분석
- 그러나 향후 베이비붐세대의 은퇴와 향후 10내 도래할 베이비붐세대의 본격 고령화가 100세 시대를 전제로 진행되고 있다는 점을 고려할 때 베이비붐 세대의 고령화에 대비한 중고령 친화산업의 육성은 기존과는 접근과 전략적 정책대응이 필요

〈 표 1〉 고령친화산업의 경쟁우위 요소별 평가 종합

부문	수요조건	지원산업 여건	생산요소 조건	기업전략 및 구조	정부정책 및 인프라
요양산업	●	●	●	●	●
기기산업	○	●	○	●	○
정보산업	○	●	○	●	●
여가산업	○	○	○	●	●
금융산업	○	●	○	●	●
주택산업	●	○	○	●	●
한방산업	●	●	●	●	●
농업	●	●	●	●	●
교통산업	●	○	○	●	●
식품산업	●	○	●	●	●
의약품산업	○	●	●	●	●
장묘산업	●	●	●	●	●
의류산업	●	●	●	●	●
교육산업	●	●	●	●	●

주: ○높음 ●보통 ● 낮음
자료: 산업연구원

2. 베이비붐 세대의 은퇴이후 니즈와 시장수요 패턴

- 베이비부머 세대('55-'63년 출생자)의 은퇴 및 고령화에 따른 실질적인 니즈(Needs)와 이에 부응한 시장형성의 속도와 규모가 크게 달라, 베이비붐 세대 관련 산업 활성화는 베이비붐 세대의 은퇴기와 본격 고령화시기로 나누어 유망산업과 정책적 관심 산업을 달리 접근할 필요가 있음.
- 베이비붐 세대의 은퇴 직후에는 재취업과 재취업을 위한 교육, 노후준비 관련 보험 및 금융 자산 관리 등에 대한 니즈와 함께, 일부 경제적 여유가 있는 계층을 중심으로 향노화 등

비교적 고가의 건강관리, 노화방지 관련 의약품 및 서비스, 여가 및 관광, 쾌적한 생활공간(주택) 등에 대한 수요가 높게 나타날 것으로 예상

－ 한 예로 공연관람이나 영화, 여행 등 문화생활에 대한 50~60대의 관심이 20~30대보다 더 높음.

* 50대의 교양 오락서비스 이용비용이 60.8%로 20대의 55.5% 30대의 48.1%보다 높고, 06년 6월~ 07년 6월 중 50대의 17.5%가 해외여행을 다녀와 20대의 15.3% 30대의 14.8% 보다 높음.

- 베이비붐세대의 본격적 고령화시기에는 기존의 노년층과 마찬가지로 노인생활 편의기기 및 건강보조 식·약품, 유헬스(u-Health) 관련 의료기기 및 서비스, 장기 요양관련 용품 및 기기, 노인복지 관련 시설 및 서비스에 대한 수요가 더 클 것으로 전망

3. 베이비붐 세대의 은퇴 및 고령화 단계의 유망산업군(예시)

□ 은퇴 직후 단계의 유망산업군 (예시)

- 베이비붐세대의 니즈를 충족하고, 실질적인 수요가 형성, 기업이 신수종사업으로 관심을 가질 수 있는 산업으로는
(1) 중·고령 전문 인력 파견업, (2) 재취업 관련 교육서비스, (3) 노후준비 관련 보험 및 금융자산 관리 및 자문업, (4)건강관리서비스 (5) 향노화 (6) 여가 및 관광산업 (7) 실버 주거지 및 주택 관련 산업 등으로 전망

□ 본격 고령화 단계의 유망산업군 (예시)

- 한편, 베이비붐 세대의 본격적인 고령화단계 유망 산업으로는 기존 고령인구를 대상으로 한
(1) u-Health서비스 (2)의료기기(노인생활 편의기기 중심) (3) 건강기능식품, (4) 노인장기 요양관련 시설, 용품 및 기기, 서비스산업 등임.
－ 이들 베이비붐 세대의 은퇴와 본격 고령화단계의 유망산업군의 산업별 시장전망과 특성 등에 대한 개관은 <표 2 참조>

〈 표 2 〉 베이비붐 세대 고령화 관련 유망산업 예시

산업	베이비붐세대의 니즈	세계시장 현황 및 전망	국내시장 현황 및 전망	산업특성	해외사례
중고령 전문인력 파견업	베이비붐 세대가 은퇴 후에도 해당분야에서의 경험과 전문성을 활용할 수 있는 다른 기업 파견근무 희망	미국: 약 \$800억 일본: 약\$400억 추산	우리나라의 공공고용서비스의 시장점유율은 2%대 수준으로 민간고용서비스 시장점유율도 이와 유사한 상황	구직자들에게 취업정보와 교육훈련의 기회를 제공, 기업들에 대해 효율적인 인력공급이 장점이나 정규직과의 차별적인 대우가 문제	유럽: 1990년대 중장년 실업자를 위해 일자리이전과 일자리회전 모델 실시. 일본: 대표적 파견업체인 '파소나' 2,369억엔 매출('08년),
재취업 관련 교육서비스 산업	중고령층 퇴직자의 재취업을 도와 인적자원으로 양성·활용하기 위한 교육서비스	많은 선진국에서 실직자에게 교육서비스를 제공	'고령자 뉴스타트 프로그램' 등 정부가 50세 이상 대상으로 직업교육 제공	복지적 측면이 강해 국가가 실직자에게 서비스를 제공하는 경우가 대부분	영국: '뉴딜 50플러스'라는 50세 이상 고령자의 직업훈련과 임금보조금제도를 연계한 프로그램 운영
노후준비 관련 보험 및 금융자산 관리 및 자문업	- 정부가 운영하는 사회보험제도에 의존하기 보다는 개인 스스로 노후대책을 세워야 한다는 필요성증대 - 은퇴 이후의 노후생활에 대한 미래 계획을 세우고 싶은 요구를 가지고 있으나, 자신의 재정상황에 맞게 노후대비를 할 수 있는 정보가 부족	- 세계적으로 노후준비 관련 보험 및 금융자산 관리 자문업은 계속 성장 예상 - 미국, 유럽 등의 선진국에서는 노후대비를 위한 금융자산관리 자문업이 한국에 비해 크게 발달	2020년: 185,241억 원	- 소유자산의 불균형이 나타남 - 부동산을 더 많이 소유하고 있어, 자산의 유동화가 필요함 (낮은 금융자산 + 높은 실물자산) - 부동산을 통한 소득창출에 의존하는 경향이 있음	미국: 은행, 증권사, 뮤추얼 펀드회사를 통하여 자신의 노후생활 및 Life cycle에 맞는 자산관리 계획을 세우며 노후에 대비
건강관리 서비스 산업	고령화로 인한 질병증가의 예방과 의료비 절감을 위한 올바른 건강관리 유도 프로그램	미국의 경우 2010년\$57억 2015년\$336억	'건강관리서비스법' 제정시 시장규모 약 2조 원('14년) 3만8천명 일자리 창출 예상	'건강주의군'에게 영양, 운동 상담과 모니터링 등의 서비스를 제공 건강증진을 통한 예방	일본: '08년 정부 주도로 시작, 현재 3042개 병·의원과 139개 전문관리회사가 보건지도. 미국: 민간보험회사가 가입자의 건강관리를 적극 도움

산업	베이비붐세대의 니즈	세계시장 현황 및 전망	국내시장 현황 및 전망	산업특성	해외사례
U-웰니스 산업	언제 어디서나 운동량을 지속적으로 측정 관리하여 건강증진을 도모	2011년: \$1071억 2013년: \$1487억	2011년: 2100억 원 2013년: 1조 6814억 원	국내업체의 관심은 증가추세이나 성공사례가 없어 시장창출 지연	나이키와 애플의 'NIKE+iPOD Sport Kit'
항노화 산업	- 기대수명의 증가, 노년화 지수 증가 등으로 건강하게 나이 드는 것에 관심이 많음 - 이전 세대들에 비하여, 베이비부머들은 자신의 외모, Well-being, 건강하게 나이 드는 것에 관심이 많음 - 치료목적의 항노화 제품뿐만 아니라, 외모관리 서비스로서의 항노화 서비스에도 높은 관심을 보임	미국, 유럽, 일본 등은 세계 항노화 시장이 급증할 것에 대비하여 이미 이전부터 활발한 준비 움직임을 보여 매년 8.9% 급성장 예상 2008년: 1612억 달러 2010년: 1895억 달러 2015년: 2919억 달러	2020년: 9000억 원 2020년: 27조원	- 국내 고령인구 비율이 높은 부산지역을 중심으로 산발적으로 진행된 상황임 - 항노화 식품의 경우(세계시장의 0.5%차지) 산업의 발전 미약함	- 미국, 유럽, 일본에서는 항노화서비스가 예방, 진단, 관리 등의 체계적인 서비스로 구분하여 발전함 - 프랑스, 독일, 일본 등에서는 일반화 되어있는 수(水)치료에 대해서는 건강보험을 적용
여가 및 관광산업	은퇴 후 고령자를 위한 관광레저·스포츠 산업	OECD국가의 경우 GDP의 3%~9%를 여가비용으로 사용	2006년: 총 여가산업규모 71조 3천여억 원	여가용품, 여가공간, 여가서비스 등 여가활동에 대응하여 재화와 서비스를 제공하는 산업	미국의 '엘더호스텔'은 55세 이상 노인에게 교육과 여행서비스를 제공, 유스호스텔의 고령자판.
실버주거지 및 주택 등 쾌적한 생활공간 관련 산업	- 고령자 주택이 고소득층이나, 기초생활보장대상자 등을 위한 무료 실비 복지시설 위주로 공급이 이루어진다고 생각함 - 중산층을 위한 고령자 주택 등 다양한 고령자 주택이 공급되어야 한다고 느낌	-중장년층의 급격한 증가는 임대보다는 자가 소유주택의 증가를 초래할 것이며, 이에 따라 새로운 고령자 주택 구매수요가 크게 늘어날 것임	2010년: 26,778억 원 2020년: 75,045억 원 ※주택개조시장 2010년: 478억 원 2020년: 2,386억 원 ※실비(임대)고령자 주택공급시장 2010년: 9,840억 원 2020년: 8,933억 원	-고령자의 건강상태나 자산상황에 따라 잠재수요의 폭이 넓어 비즈니스 잠재력이 클 것으로 예상됨 -시장의 미성숙으로 고령친화 주택산업에 대한 민간의 참여가 부족함	- 일본은 고령자용 임대 주택에서 주택 안전 Repair 서비스, 사고방지 Total서비스에 이르는 폭 넓은 시장이 형성되었음 -미국, 일본은 고령친화 주택의 상당부분을 담당하고 있음

산업	베이비붐세대의 니즈	세계시장 현황 및 전망	국내시장 현황 및 전망	산업특성	해외사례
유헬스 (u-Health) 서비스 산업	은퇴 이후의 삶의 기간이 길어지고, 만성질환의 증가로 의료비 부담이 지속적으로 확대됨에 따라 베이비부머들은 의료비절감의 필요성을 느낌	2007년: 1,058억 달러 2009년: 1,434억 달러 2011년: 1,893억 달러 2013년: 2,540억 달러 연평균 15.7% 증가 ※ 홈&모바일 헬스케어시장 (만성질환: 당뇨, 고혈압) 2006년: 9.7억 달러 2010년: 57억 달러 2015년: 336억 달러	만성질환자의 u-Health 시장규모 2012년 고혈압 환자: 6,926억 원 2012년 당뇨환자: 2,741억 원 총: 약 2조 원(추정치)	-국내 전반적으로 크게 활성화 되지 못함 -정부의 시범사업을 통해 수요가 창출되는 수준임 -u-Health의 서비스모델 개발 및 검증 사업이 활발히 추진 중 임 -표준화가 미진하고, 법·제도가 정비되지 않아 본격적인 산업화 미진한 상황임	-미국에서는 만성질환자를 주된 대상으로 하는 홈&모바일 헬스케어 시장이 꾸준히 증가하고 있음 -홈&모바일 헬스케어 서비스를 제한된 예산을 받는 노인 보호시설에 널리 보급함
의료기기 산업(노인 생활 편의기기 중심)	의료기기는 영상진단, 치과용, 의료용 소모품 등으로 분류되며 인체삽입 여부 등 위험도에 따라 1~4등급으로 구분.	2009년: \$2,215억 2012년: \$2,660억	2009년: 3,6조 원 연평균 13% 성장	우리나라의 기술수준은 선진국의 60~70%수준	EU: 의료기기 S/W검증 의무화('10.10) 미국: IEC의 강화된 성능심사기준 적용 예정('12.6 시행)
건강기능 식품산업	고령화로 인한 생체기능 저하를 막고 질병발생 위험을 감소하고 건강유지 및 증진	2008년: \$2,798억 연평균 8.2% 성장률	2010년 약 2조 원 연평균 10%이상 성장률	국내 건강기능식품 시장은 초기 성숙기로 접어 들었음	미국: 1994년 건강기능식품 건강 및 교육법 제정으로 국가지원정책과 의회의 특별예산 지원

산업	베이비붐세대의 니즈	세계시장 현황 및 전망	국내시장 현황 및 전망	산업특성	해외사례
노인장기 요양 관련 시설, 용품 및 기기, 서비스 산업	-급속한 고령사회가 진행됨에 따라 노후에도 건강하며, 편리하며, 편안하게 사는 삶의 방식에 관심이 증가함 -다양한 니즈를 충족시켜줄 수 있는 다채로운 상품과 서비스를 원함 -본인 부담금에 대한 보장이라는 가격적인 요소 이외에도 높은 시설과 서비스의 수준도 고려함	-향후, 중국, 인도 등의 고령화가 진행 될 경우, 거대규모의 고령친화제품 시장은 실로 막대할 것으로 예상 됨	-요양보호가 필요한 노인의 비율을 65세 이상 노인의 14.8%로 잡을 경우 2010년: 79만 명 2020년: 114만 명 (추정치) ※고령친화 요양산업의시장규모 2010년:4조 9천 억 원 2020년:9조3,661억 원 ※시설요양 서비스 2010년:7,006억 원 2020년:42,293억 원 ※재가요양 서비스 2010년:12,774억 원 2020년:80,887억 원	-고령친화 용품제조·유통 하는 기업의 평균 자본금이 1억 300만원에 불과할 만큼 중소기업위주로 산업이형성됨 -실비용품의 80%이상을 수입에 의존함 -생산 및 유통에 대한 정확한 조사결과가 부족해, 생산자와 소비자 모두에게 정확한 정보를 제공하지 못하고 있음 -노인용품 전문점 등 유통체계가 미흡함 -장애인 재활보조기구 및 노인복지용품이 혼동 사용되고 있어 구분 및 공용개발이 필요함	-영국은 커뮤니티케어법을 통해 케어매니지먼트를 제로로서 확립 -일본은 노인장기요양보험 도입 후 노인장기요양 관련산업이 3배 이상 성장함. -일본은 고령친화제품 대여, 가정도우미서비스 시설 등 의료서비스 업체가 활성화 되어있음 -시설 요양보다는 재가요양을 장려함 -서유럽의 경우 노인장기요양서비스 공급의 확대는 재정조달과는 무관하게 나타남

II. 그간의 정책추진 내용과 업계 현황

1. 정책추진 내용

- 고령화에 대한 인식 부족 및 정책적 후순위 등으로 고령친화산업 관련 정책과 제도적 기반 구축은 2000년대 중반부터 본격적으로 시작
 - ('05. 4) 저출산고령사회 기본법 제정 → ('06.12) 고령친화산업 진흥법 제정 → ('08.7) 노인 장기요양 보험제도 시행
 - *'08.7~'10년 복지용구 보험급여 1,526억 원('08,132억 원, '09 673억 원, '10 721억 원)

- 고령친화산업 발전방안을 수립('05. 8)하여 산업화지원 기반구축, 종합체험관서비스 사업을 통한 시장 인지도 확산
 - * 산업화지원 기반 구축 : 고령친화산업진흥법 제10조에 “고령친화산업지원센터(부산)” 구축('05.9~'10.8, 국비 76억 원)
 - * 시장인지도 확산 기반 구축 : 수도권(성남), 호남권(광주), 대경권(대구), 영남권(부산) 등 권역별 “고령친화 제품·종합서비스 체험관” 구축
- 향후 급증할 글로벌 보건의료시장을 선점하고 IT기술을 활용한 건강관리 및 의료서비스를 제공하기 위해 u-Health 신산업창출 전략 수립('10. 5)
 - * 유메디컬(u-Medical) 시장 활성화를 위해 “스마트케어서비스 시범사업” 추진('10~'12년, 국비 125억 원)

2. 업계 현황

- 다품종 소량생산의 중·소기업형 산업구조 형성
 - － 864개 중소기업이 생산 활동에 참여, 업체 평균 매출액은 15.4억 원(고령친화용품 산업실태조사, '09. 8월)
 - * 업체 증가율(%) : ('06) 376개 → ('07) 415개(10.4%) → ('08) 866개(108.7%)
 - * 매출 상위기업 : (전동침대) 성심의료산업 150억, 태동프라임 70억(욕창방지매트리스) 영원메디칼 50억 (휠체어) 미키코리아 50억 (목욕의자·이동변기) MS헬스케어 60억 (보조기·보호대) 아미실업 50억

Ⅲ. 베이비붐 세대 관련 중고령친화산업 활성화의 기본방향

- 베이비붐 세대('55~'63년 출생자)의 은퇴 및 고령화에 대비한 산업 활성화는 은퇴직후(단기)와 고령화(중장기)시기로 구분하여 각 시기별 베이비붐 세대의 니즈와 시장수요에 따라 중점 육성산업을 구분하여 접근할 필요가 있음.
 - － 이는 베이비부머가 은퇴 후 재취업, 여가 활동 등의 적극적 사회활동을 수행할 수 있는 단계 (은퇴 후 ~ 65세 전후)와 의료 서비스 및 사회적 차원의 지원이 필요한 고령화 단계 (65세 이상, 본격적인 Care 필요계층 중심)의 니즈와 시장수요가 크게 다를 것으로 판단되기 때문

- 베이비부머가 은퇴직후 재취업, 여가 활동 등의 적극적 사회활동을 수행할 수 있는 은퇴직후 단계와 의료 서비스 및 사회적 차원의 지원이 필요한 고령화단계로 구분
- 베이비붐 세대의 은퇴 이후 이들 세대의 경제활동과 건강상태, 노후준비 자금사정과 실질적인 니즈와 수요패턴에 부응한 경쟁력 있는 고령친화산업을 육성, 이를 새로운 성장 동력으로 활용함으로써 국가 차원의 고용확대 및 경제 발전에 기여하도록 하는 정책구상이 필요
 - 또한 시장수요를 고려한 고령친화 산업의 발전기반 조성과 민간기업의 활발한 진입과 투자 등 시장기능을 활용함으로써, 베이비붐 세대의 고령화에 따른 정부의 복지 재정 부담을 완화하는 효과도 기대
- 최근 베이비붐 세대의 은퇴와 이들 고령화에 따른 새로운 기회 선점차원의 산업환경변화 위협요인에 대응한 범정부차원의 전략적·종합적 대응과 민간기업의 활발한 진입과 투자 여건 조성을 통한 중장기적 산업발전 시스템 구축이 중요
 - 고령화 사회로의 급전환, 중·고령층의 구매력 확대 등을 고려할 때 수요의 급속한 증대 예상
 - 또한 생산기반 및 기술 수준, 산업 구조 측면에서 약점을 보이고 있어 해외 제품의 국내 시장 잠식 우려되는 만큼 미래 유망 고령친화 제품과 서비스에 대한 전략적 R&D기획과 이를 통한 선제적 기술 확보와 서비스개발이 중요
 - 현재 미국과 일본으로부터 대부분 수입하고 있는 핵심 부품 및 소재의 국산화 및 요소기술의 선제적 개발시스템 구축 긴급
- 또한 동산업 다품종 소량생산에 적합하며 부품소재 및 장비 업체가 핵심적 부문을 차지함을 고려할 때 대기업과 중소중견기업의 동반성장 시스템 구축 등 산업생태계 구축차원의 종합적인 발전전략 수립과 정부의 범부처차원의 정책대응이 중요
 - 특히, 고령친화산업은 시장성과 공공성을 동시에 지닌 산업으로서 정부정책과 관련 제도개선 및 규제개혁 등을 통한 적극적 지원이 필요
 - 민간 산업 영역임과 동시에 노령 층에 대한 공공복지 서비스 측면이 결합되어 있어 관련제도와 규제의 합리적 개선 중요
 - * 일본은 정부차원의 노인관련 복지서비스제도(공적 개호보험제도)를 통해 고령친화 산업 발전에 긍정적 영향
 - 특히 국내 및 해외 표준 및 인증미비로 인한 시장 확대 및 해외진출 걸림돌 해소 차원의 표준 및 인증 등 산업발전 기반구축도 긴급

IV. 베이비붐 세대 관련 중고령친화산업 활성화를 위한 정책제언

1. 비현실적 규제개선 포함 법·제도개선 및 규제개혁

가. 현황 및 문제점

- **(현행 제도상의 산업 활성화 제약요인 해소)** 현재 베이비붐세대의 은퇴에 따른 강력한 재취업 의사와 현실적 경제적 활동 필요성 등을 고려할 때 베이비붐 세대 은퇴 직후 시장 니즈와 수요가 급증할 것으로 예상되는 산업*의 활성화 제약요인이 되는 법제도상의 개선 추진 필요

* 중고령전문인력과견업, 재취업교육서비스, 보험 및 금융자산 관리, 건강관리(항노화 산업 포함)산업 등

나. 정책대안

- **(인력과견업과 재취업교육서비스 활성화 제약요인 개선)** 특히 고령친화직업과 일자리를 겨냥, 베이비붐 세대의 직업능력개발이 본격화될 경우 이를 수용하여 실제 현장 맞춤형 또는 기업니즈에 부합한 재취업과 연계하는 인력과견업의 활성화와 베이비붐세대의 자기개발과 취미활동에 대산 소비선호에 부응한 민간교육기관의 활성화여건 조성이 중요

— **(중고령인력과견업)** 중고령과견업 관련 근로자 파견대상 업무확대, 근로자파견사업의 허가조건 완화 등의 법제도 개정

— **(재취업교육서비스업)** 교육·복지·고용을 통합적인 차원에서 접근할 수 있도록 관련 법령 간 조정 및 부처 간 분담 및 연계차원에서 관련 법령(평생교육법, 노인복지법, 교육훈련촉진법 등) 및 부처 간 업무조정 또는 교육서비스산업 관련 규제와 추진체계 일원화 필요

* 중·고령자 재취업 교육과 관련된 주요 관련법인 노인복지법은 보건복지부에서, 평생교육법은 교육인적자원부에서 관할.

* 노인복지법 중 중·고령자 교육과 관련된 규정은 교육 시설 관련 규정이 전부이며 (노인복지법제36조1항3호), 동 법에서 노인교육시설은 여가시설로 분류됨으로써 중·고령자 교육에 대한 법적 근거 미흡

* 평생교육법에는 중·고령자 교육과 관련된 법적 근거 조항 없음

- **(건강관리서비스와 금융자산 관련 자문 민간참여 활성화)** 베이비붐세대의 은퇴직후 건강관리 및 금융자산 및 쾌적한 주거환경에 대한 관심과 이에 부응한 시장형성을 고려, 이들

산업의 활성화는 장기적으로 베이비붐세대의 요양 및 질병치료 수요와 정부의 공적 지원 부담을 감소시켜 장기적으로 정부의 재정 부담을 줄이는 효과도 기대되므로 이와 관련 법제도의 조기 개선 필요

- **(건강관리서비스)** 의료기관·민간 서비스기관이 건강관리서비스를 제공할 수 있는 근거 마련을 위해 가칭 「건강관리서비스법」 제정 추진
 - * 미국은 질환관리에서 건강관리에 이르는 폭넓은 서비스 시장이 형성된 상태이며 일본도 ‘특정보건지도제도’ 도입으로 이미 시장 활성화
 - * 특정보건지도제도 : 검진과 건강관리서비스를 연계시킨 제도로 2008년 4월 도입, 의료기관(3,042개), 주식회사(139개) 등이 다양하게 참여(2009)
- **(항노화 산업)** 수 치료 건강보험 적용 등 기존 건강보험의 확대적용 관련 제도개선 검토
- **(자산관리 서비스 활성화)** 퇴직연금운용, 신탁업무, 자산종합관리 서비스의 강화를 위해 금융상품 판매와 관련한 업무영역을 네거티브 시스템 형식으로의 전환 필요
- **(실버주거지 및 주택)** 고령자 소득수준, 교육수준, 가족 환경 등의 특성 고려한 유형화 및 활성화를 위해 관련 법·제도 수정 및 개선

○ 특히 고령친화기기, 정보 분야는 전 세계 고령자들의 공통 수요인 건강한 삶과 웰빙(Well-being)이라는 요구에 부응하는 주요 부문이라는 측면에서 국내시장에서의 출시 실적 누적을 통해 향후 해외시장으로 적극 진출이 가능한 부문

- 그러나 현재 신성장동력 정책의 일환으로 의료기기와 유헬스(u-Health) 산업의 육성 발전 정책이 추진되고는 있으나, 이들 산업의 활성화에 절대적인 역할을 하는 의료법 개정안 국회계류 중으로 산업 활성화가 지연
- 따라서 의료기기 및 유헬스(u-Health) 산업 활성화차원의 의료법 개정¹⁾과 함께, 대학 병원 임상·개발 및 개원의 시범서비스를 실시하고 그 결과를 분석, 원격진료의 안정성·신뢰성 확보 등을 통해 국내시장을 글로벌시장 진출의 테스트베드로 활용하는 방안 필요

2 고령친화 제품 및 혁신적 서비스개발 관련 정부 R&D투자 확대

가. 현황 및 문제점

1) 의료취약지역 중심으로 원격의료 우선 허용 후 성과에 따라 적용대상을 점진적으로 확대하는 등 시장 활성화에 장애가 되는 법·제도 개선

- 고령친화 제품과 기기 및 서비스 관련 정부나 민간의 체계적인 R&D추진전략이 미흡하고, 신성장동력 또는 융합산업 활성화 차원에서 부분적으로 추진 중이나, 고령친화산업 관련 기업의 대부분이 자본금 10억 미만의 영세한 중소기업으로 자체 R&D 및 연구비 투자 능력이 부족하고, 정부 기술개발 역시 저조한 상황
 - * 고령친화산업체 : 10억 미만 업체 95%, 종업원 10인 이하 55%
 - * '09년 R&D 예산중 고령친화제품 지원액 : 33.6억 원(전체 4.1조원의 0.08%)
- 이에 따라, 고가·고기능 고령친화제품 대부분 스웨덴 또는 일본산이며, 저가·단순 기능 제품은 중국산이 국내 시장을 주도
 - * 고령친화용품 매출액 중 수입품이 38.3%를 점유
 - * 생산시장 연평균 성장률('05~'08년, %) 27.6% vs 수입시장 연평균 성장률 198.8%
- 베이비붐 세대와 고령화시대의 본격화에 대비한 기회선점과 글로벌 시장 지향의 성장성 있는 고령친화 제품과 서비스의 개발노력 부족
 - 현재의 고령친화산업의 논의와 정책은 주로 기존 고령계층을 대상으로 한 노인장기 요양보험제도 관련 요양관련 용품과 서비스 중심으로 진행
 - 휠체어 등 노인 장기요양보험 적용품목 16개 중심으로 기업의 제품생산관리가 이루어 지고 있고, 요양보험의 규모나 적용범위가 좁아 기업의 활발한 진입과 투자유인 부족 등으로 민간기업의 진입이나 시장창출이 제한적
 - * 연간 1인당 제품 보험급여액/총급여자(한도액) : (한)160만원/5만 명, (일)170만원/120만 명
 - * 급여 대상 : (한)1~3등급(중증장애), (일)1~8등급(중증 및 경증 장애 포함)

나. 정책제안

- **(서비스와 제품, 핵심 SW의 선제적 개발 R&D 강화)** 베이비붐세대의 은퇴 직후와 본격 고령화시기의 실질적인 니즈와 수요를 고려하고, 민간기업의 참여시 필요한 수익성과 공익성을 동시에 확보할 수 있는 다양한 서비스와 제품, 핵심 SW의 선제적 개발 R&D 강화 필요
 - **(의료기기산업)** 치료재료, IT융합기기 등 고부가가치 의료기기에 대한 R&D를 집중 지원하여 국산화 과제를 우선적으로 추진
 - **(건강관리서비스)** u-Wellness 관련 운동기록 평가·운동통합운영 SW, 영양분석관리 SW, 건강평가·분석 알고리즘 등 핵심 SW기술에 대한 R&D 확대상용화 SW기술 R&D 강화

- **(장기적 노인자기요양보험의 적용 대상 및 급여지급 범위 확대)**는 장기적으로 요양관련 제품과 서비스 개발의 모멘텀을 제공하고, 이 분야의 활발한 기업진입으로 양산과 함께 단가하락이 이루어 질 경우 장기적으로 저가로 양질의 제품과 서비스 제공 효과와 글로벌 경쟁력을 확보효과도 기대할 수 있음.
 - － 또한 이러한 장기적 시장 확대의 가능성은 기업의 진입과 새로운 제품과 서비스 개발의 원동력으로 작동
 - － 특히 안감나라가 경쟁력을 확보하고 있는 IT제품 중 고령친화 제품을 급여대상 복지 용구에 추가하는 등의 노력을 통해 고령친화 제품과 서비스 시장 선점의 기회도 확보

3. 창의적 인력확보 및 인력양성 시스템 구축

가. 현황 및 문제점

- 비교적 산업발전 초기단계에서는 불가피한 측면도 있으나 고령친화산업의 제조업과 서비스의 융합, 기존 제품과 IT 및 정보서비스와의 융합 등의 산업특성을 고려할 때 다양한 분야의 전문 인력과 융합제품과 서비스개발, 사업화 등에 필요한 전문 인력이 절대 부족
 - － 유헬스(u-Health) 산업의 경우 제조·개발(HW·SW), 상품화(임상, 인허가, 보험수가 개발 등), 서비스(운동, 식이, 요양) 등 다양한 인력을 필요
 - － 일부 유헬스(u-Health) 관련 인력양성프로그램*이 있긴 하나, 주로 기술인력 양성에만 치우쳐 종합적인 인력양성 미흡
 - * 다기능적 복합교육시스템에 의한 u-Healthcare 인적자원개발사업(교과부, '07~'09, 30억 원) 등

나. 정책제안

- **(산업현장수요와 발전단계를 고려한 인력수급전망과 양성계획 수립)** 새롭게 부상하는 유망 고령친화산업과 베이비붐 세대 관련 유망산업 진출기업을 중심으로 산업현장, 기업계 수요, 기술개발 수준, 시장전망 등을 종합적으로 반영하는 고령친화산업 및 베이비붐 세대 관련 산업의 인력수급 기초조사 및 인력수급현황, 향후 전망을 기초로 한 인력양성계획 수립
- **(중장기 R&D프로그램과 연계한 인력양성 중심으로 전환)** 특히, 향후 고령친화 산업분야 필요 인력양성과 관련, 기존의 지역별 TP 또는 기업의 연구센터 설치 및 설비구입 지원 등 하드웨어 중심의 인력양성 보다는 대학과 중소기업의 고령친화제품 및 서비스 개발을 위한 중장기 R&D 프로젝트와 신제품 및 서비스개발에 필요한 기초정보 조사와 통계기반

- 구축 등을 통한 경쟁력 있는 인력양성이 양성되는 인력양성프로그램 위주로 전환
- **(의료기기)** 국내 제조기업의 임상시험 전문성 강화를 위해 공인 교육기관, 의료현장을 활용한 교육·컨설팅 지원도 추진

4. 고령친화산업발전의 민간참여와 기업 투자활성화 차원의 인프라 구축

가. 현황 및 문제점

- 고령친화산업의 경우 대부분의 제품과 기기에 있어 원천기술 및 관련 부품소재의 원천기술 부재로 경쟁력확보가 쉽지 않고 다품종 소량생산의 특성상 규모의 경제 확보가 곤란
 - 특히 관련 중소기업의 영세성, 대기업 시장참여 유인이 낮아 민간주도의 산업발전의 모멘텀 확보가 어려워 산업발전에 어려움으로 작용
 - 또한 고령친화산업은 현재 장기요양관련 용품위주의 사업자 단체나 일부 대학 중심의 고령친화제품 및 서비스 R&D 시스템, 실버제품체험관 중심의 산업발전 기반조성차원의 공공기관만으로는 민간기업의 활발한 진입과 투자유도에 한계
 - 특히 고령친화산업의 국내 표준 및 해외 표준 정립 및 인증 체계가 구축되지 못하여 시장 확대 및 해외 진출에 걸림돌로 작용
 - 유헬스(u-Health) 등 신산업 활성화를 위한 표준·인증체제, 법적 기반, 공신력 있는 통계시스템 등 전반적 인프라 수준 미흡
 - 또한 유헬스(u-Health) 등 고령친화산업 관련 상시적 통계시스템이 마련되지 않아, 정확한 산업기초통계*에 근거한 정책수립에 애로
- * 유헬스(u-Health) 기기와 같은 융합제품의 경우 기존 품목·업종분류와는 다른 별도의 분류기준을 마련할 필요(기존 분류로는 단순혈당계와 당뇨폰이 같은 의료기기(HS-9018)로 분류)

나. 정책제안

- **(활성화프로그램과 연계된 사업자단체 및 공공연구기관 설치)** 다양한 분야의 등 고령친화산업이 민간주도로 이루어지기 위해서는 고령친화 관련 제품과 서비스분야의 혁신적 창업 활성화와 정부차원의 각종 정책지원과 활성화프로그램과 연계된 사업자단체나 공공연구기관이 필요
- **(고령서비스 니즈와 수요특성, 글로벌시장 실태 등에 대한 실태조사)** 베이비붐 세대를 비롯하여 현재의 고령인구를 대상으로 한 광범위한 실제 국내외 고령친화 제품과 서비스 수요, 고령친화 산업 분야 기업의 진출의사, 장애요인 등에 대한 광범위한 실태조사 필요

- **(기출시 제품 및 서비스에 대한 조기 시장형성 차원의 지원)** 일부 출시중 이거나 출시예정인 고령친화제품 또는 서비스에 대해 조시시장 조성차원의 시범사업에 대한 바우처 지원 사업* 확대 등 조기 시장조성 지원프로그램 확대 추진
 - * 보건복지부의 경우 2010년부터 지역사회서비스투자사업의 일환으로 초기 시장 활성화·취약계층 접근성 제고 등을 위해 건강관리서비스 바우처지원사업 추진 중 (총 6개 지자체시행, 2,200여명에 바우처 제공)
- **(기출시 제품 및 서비스에 대한 표준화, 품질인증 체계 구축)** 일부 출시되고 있는 건강관리 서비스와 고령친화의약품 및 용품, 기기 등에 대한 표준화, 품질인증, 유효성 평가체계 구축
 - **(건강관리서비스)** 서비스 질 향상을 위해 서비스 표준화, 최저품질 기준 마련 등 품질 관리 체계 마련
 - **(유헬스(u-Health) 산업)** 표준화·인증체계 확립 및 유효성평가 등 통합지원체계 구축

5. 글로벌 시장을 겨냥한 산업의 장기 발전기반 구축

가. 현황 및 문제점

- **(협소한 국내시장보다 글로벌시장 지향 긴요)** 고령화가 전 세계적으로 진행되고 있고, 베이비붐 세대의 은퇴와 그에 따른 새로운 시장선점의 기회가 주요 선진국(미국과 일본)에서 공통된 현상인 만큼, 협소한 국내시장 보다는 글로벌 시장을 겨냥한 성장동력화 차원의 장기발전 전략과 발전기반 구축에 보다 중점을 두어 추진
 - 특히 의료기기와 유헬스(u-Health) 산업의 경우 글로벌시장 선점 중요

나. 정책제안

- **(글로벌 시장을 겨냥한 체계적 장기발전 전략 추진 필요)** 베이비붐세대의 은퇴관련 중장기적으로는 국내시장의 협소 등의 발전제약 요인을 고려, 글로벌차원에서 고도성장이 예상되는 의료기기 및 유헬스(u-Health) 산업에 대해서는 국내 IT 및 BT기반 기술의 비교우위와 베이비붐의 고령화로 인해 형성되는 국내시장의 테스트 베드화를 통해 글로벌 진출 교두보로 삼은 전략추진 필요

6. 정부의 부처 간 정책연계 및 범정부차원의 종합적인 추진체계 정비

가. 현황 및 문제점

- 일상 생활용품에서부터 유헬스(u-Health)에 이르기까지 다양한 수준의 기술로 구성되는 고령친화산업의 경우, 일부 용품과 기기 및 서비스의 연계는 건강보험, 노인장기요양보험, 의료법 등의 다양한 관련 법제도와 긴밀한 연관관계
 - 한 예로 유메디컬(u-Medical) 분야의 경우 원격진료를 위한 기술개발은 상당 수준으로 진행되었으나, 의료법 등의 규제*로 원격건강관리 등 시장창출에 애로**
 - * 의사·환자 간 원격의료 불허(의료법 §34), 의약품의 원격 판매·배송 금지(약사법 §44) 등
 - ** LG전자는 '04년 세계 최초로 당뇨폰을 개발하였으나, 의료법에 의한 원격진료 제한, 의료기기 분류에 따른 대리점 판매 제한 등으로 시장창출 실패
- 그러나 정부정책 및 인프라 측면에서 기기산업을 제외한 대부분의 산업에서 관련제도 및 인프라 구축, 표준화 구축 정도가 높지 않고 고령친화산업의 활성화여건 조성을 위한 범정부의 차원의 제도개선, 관련 법제정, 관련 규제개혁 등이 지연되어, 현재는 신성장동력 과제의 일부로 추진하거나 각 부처별로 산발적으로 추진
 - * 유헬스(u-Health) 기기의 경우 수집한 정보의 저장·변환·전송과 관련된 기술표준의 미확립으로 국내 시장의 본격적 확대에 한계
 - * 인포피아, 엘바이오는 통신지원 혈당, 혈압계를 개발했으나, 통신사, 홈네트워크사별 다른 통신방식을 적용해야 되어 판매를 포기하거나 중복 허가(KFDA)로 출시 지연
- 고령화 사회로의 진전 등 환경변화에도 불구하고, 관련 산업 활성화를 위한 범정부차원의 전략적 대응 및 체계 구축 미흡
 - 신성장동력 과제의 일부로 추진되거나 각 부처별로 산발적으로 추진 중
- 관련 산업의 정책수립에 기초가 되는 산업기초 통계 등 통계시스템이 마련되지 않아 정책수립에 애로
- 고령친화산업 진흥법이 제정('06.12)되었으나, 고령친화산업 분야별 발전시책, 고령친화산업지원센터 구축 등 법에 따른 운영 실적이 미흡

나. 정책대안

- **(민간기업의 공동조사 및 연구단체 조성)** 일부 민간기업의 참여가 활발한 산업의 경우 기업 간 연계와 공동 시장조사와 신제품 및 서비스의 공동개발 연구 등을 추진할 수 있는 민간업체 단체 및 연구기관 지정도 검토
 - 예를 들어 베이비붐 세대의 노화방지 관심증가와 함께 새롭게 부상할 것으로 예상되는 항노화 산업의 경우 항노화 관련기업의 클러스터, 항노화 센터, 노인 전문연구기관 설립 등을 통해 항노화 관련 산업의 체계적 지원 시스템 구축
- **(범정부차원의 종합적인 추진체계 수립 및 추진)** 성장동력에 버금가는 수준으로 고령친화산업(베이비부머 포함)을 육성하기 위한 추진체계 구축
 - 고령친화산업 진흥법에 따라 분야별 발전시책을 매년 수립토록하고, 이를 수립하기 위한 종합적 전략계획을 사전에 수립
 - 종합적 전략계획 수립 부처와 분야별 발전시책 수립 부처간 긴밀한 협의와 정보 공유 체계 구축
 - 고령친화산업 관련 통계를 상시적으로 관리하기 위한 전문 연구기관 지정 및 지정된 전문 연구기관은 분야별 통계 관련기관과 고령친화산업 관련 정책부서와의 긴밀한 정보 및 통계 연계체계 구축
 - 담당부처의 실행체계와 병행하여, 총리실 중심으로 범정부적 추진상황 점검, 각 부처 쟁점사항 및 이견조율 및 고령친화산업 발전기반 정책과 제도개선 성과 모니터링 실행 거버넌스 마련 검토
 - * (예시)총리실 산한 ‘(가칭) 고령친화산업활성화추진협의회’ 구성을 통해 고령친화 제품 및 서비스 개발 관련 R&D과제 발굴 및 인력양성 시스템 구축 등 각 부처 추진과제에 대한 정기적인 점검
 - * 위 추진협의회의 장은 총리실 1급(사회통합정책실장)으로 두고 협의회를 운영하기 위해 추진 TF와 총괄간사를 두고, 총괄간사는 추진협의회에서 논할 관계부처별 추진할 협의 사항정리 및 추가 필요 발굴과제 등의 업무담당 (추진협의회 위원은 각 부처 업무담당 국장급)
 - * 협의회의 주요 기능은 고령친화산업법 제4조의 규정에 따른 고령친화발전계획 수립하고 이를 제2차 저출산고령사회기본계획에 추가반영(발전기본방향, 분야별 발전시책, 기반조성, 재원확보 및 배분 및 중앙행정기관의 역할분담 등)

〈참고1〉 고령친화산업의 전략품목과 서비스 시장규모

부문	전략품목	2010년		2020년	
		매출액	모태산업 대비 비중	매출액	모태산업 대비 비중
요양산업	재가요양서비스	49,299	100	93,611	100
기기산업	재택/원격진단/진료 및 휴대형 다기능 건강 정보시스템, 한방의료기기, 이동지원 시스템	21,208	36	66,544	39.8
정보산업	홈케어, 정보통신 신보조기기, 노인용컨텐츠 개발	42,375	1.3	396,732	7.5
여가산업	고령친화휴양단지	73,370	8.5	263,941	15.5
금융산업	역모기지 연금	55,240	2.9	185,241	5.8
주택산업	고령자용주택개조, 고령자용 임대주택	26,778	2.8	75,045	4.9
한방산업	항노화 한방기능성식품, 노인용 한방화장품, 노인성질환 한약제재 개발	21,153	30.7	46,73.8	31.2
농업	고령친화귀농교육, 전원형고령친화 농업테마타운, 은퇴농장	15,986	5.0	29,564	10
교통산업	저상(low floor)버스, 파워핸들, 파워브레이크, 평면교차로	33,637	2.9	94,841	7.3
식품산업	건강기능식품, 의료용도식품	17,416	3.3	41,687	4.5
의약품산업	질병치료제, 노화방지제, 바이오신약	48,017	43.8	113,436	66.7
장묘산업	웰엔딩 프로그램, 시신메이크업	20,127	81.8	34,552	90.5
의류산업	스마트 의류, 선강섬유	11,412	81.8	33,030	11.2
교육산업	평생학습, 재취업 교육	3,594	6.7	10,957	1.3
총계		439,612	5.2	1,485,969	10

자료: 저출산고령사회위원회(2006), 고령친화산업 활성화 전략

참고문헌

- 강병익 외 (2006), 「고령친화제품 실태조사 및 초기시장 육성전략」, 한국고령친화용품산업협회, 2006.11.
- 강성욱 외 (2007), 「유헬스(u-Health)의 경제적 효과와 성장전망」, 삼성경제연구소, 2007. 7
- 건양대학교 산학협력단 (2007) 「고령친화제품 실태조사 및 초기시장 육성전략」, 2007.3
- 기획재정부 외 (2010) 「의료기기산업 육성방안」, 위기관리대책회의, 2010.11
- 김근용 외(2008), 「2007년도 주거실태 조사: 노인 가구 연구보고서, p.125」, 2008. 김만수 외 (2003), 「실버 산업의 이론과 실제」, 2003.
- 김수봉(2007) 「고령친화용품 소비실태와 현안과제」, 한국보건사회연구원, 2007.
- 김수봉 외(2009) 「고령친화용품 소비실태 및 만족도에 관한 연구」, 한국보건사회연구원, 2010.12.
- 김진기(2006), 「고령친화산업 부문별 현황 및 전망」, 강원발전경제, 정책자료
- 김연석(2007), 「건강기능식품 제조업중심 주요매출동향 분석」, 한국보건산업진흥원, 2007.11
- 김한옥(2008), 「우리나라 고령친화 주택산업의 발전 방향」, 대한실버산업협회, 2008.
- 국민건강보험공단(2007), 「2006 건강보험통계연도」, 2006.
- 국민건강보험공단(2006), 「2005 건강보험통계연도」, 2007.
- 고용노동부 (2010), 「2011년도 주요업무 추진계획」, 2010.12
- 고은지(2006), 「노화방지 의약품 시장의 현재와 미래」, LG 주간경제, 2006. 2.
- 대한민국정부(2010), 「저출산고령사회 기본계획(보완판) 새로마지플랜」, 2010.
- 대한상공회의소 조사(2005), 「노후준비 예상(필요)자금 - 서울 소재 직장인 20~50대, 1,005명 대상(계층별 비례조사) 설문 조사-」, 2005. 5.
- 대한상공회의소(2006), 「국내 실버산업의 성장성 전망:미·일과의 비교」, 2006. 7.
- 문주석(2007), 「국내 건강기능식품 시장전망 분석 및 발전방향 제시」, 한국보건산업진흥원, 2007.11
- 매일경제(2010), 「日 전자업계 의료시장서 금맥 찾는다.」, 2011.1.19
- 박수천 (2005), 「일본의 실버산업을 통해 본 우리나라 고령친화산업의 정책대안」, 한국노인복지학회 발표대회, 2005.
- 박덕배(2002), 「베이비붐 세대(1955-63), 노후대책 막막하다」, 현대경제연구원, 경제 정책 현안, 2002.
- 박지순(2010), 「베이비붐 세대 은퇴를 대비한 고용정책의 과제」, 한국법제연구원, Vol.02, 2010. 2.
- 박현식 외(2009), 「고령화 사회로의 패러다임의 변화에 따른 한국·일본 고령친화산업의 비교 연구」, 호서대학교 2030 프로젝트 지원, 2009.10.
- 방하남 외(2010), 「한국 베이비붐 세대의 근로생애 [Work Life] 연구」, 한국노동연구원, 2010.01
- 보건산업진흥원(2010), 「국내 u-health산업 시장전망」, 2010
- 보건복지부(2008), 「노인복지시설 현황」, 2008.
- 보건복지부(2011), 「베이비붐 세대의 현재와 미래, 무엇이 문제인가?」, 2011. 1.

- 보건복지부, 「베이비붐세대 은퇴·고령화에 따른 건강산업 활성화 방안」, 2011.
- 보건복지부 (2010), 「보건복지 통계 연보」
- 보건복지부 (2011), 「건강관리서비스 바우처 지원산업」, 보도자료, 2011. 2안, 2011. 1
- 산업자원부 보도자료(2007) 「노인용품 및 서비스의 One-Stop 체험사업 추진계획」, 산업자원부, 디지털 융합산업팀, 2007.4.
- 삼성경제연구소(2007), 유헬스의 경제적 효과와 성장전략, 2007.
- 삼성경제연구소(2011), 「헬스케어산업의 메가트렌드와 한국의 기회」, 2011. 1.
- 삼성경제연구소(2010), 「여가 비즈니스의 새로운 기회와 기업의 대응」, CEO Information, Vol.783, 2010.12.
- 석재은 외(2000), 「노인의 소득실태 분석과 소득보장체계 개선방안 연구」, p.35, 한국보건사회연구원, 2000.
- 식품의약품안전청(2010), 「기능성 인정 등급화 및 소비자 인식조사 결과 발표」, 2010.8
- 안명옥 (2007), 「유헬스(u-Health)를 활용한 보건의료체계 선진화 방안」, 정책자료집, 2007.10.
- 양옥남(2006), 「노인복지론, 공동체」, 2006. 8.
- 유호상(2007), 「성장하는 건강기능식품」, 신한 FSB 리뷰, 2007.7
- 윤석명(2010), 「베이비붐 세대의 은퇴와 연금제도」, 한국법제연구원, Vol.02, 2010. 2.
- 이병희 외(2007) 「고령친화산업의 현황과 과제」, 한국은행 조사국 산업지역팀, 2007.4.
- 이은희(2004), 「최신노인복지론」, 학지사, 2009.
- 이인수 외(2004) 「실버시설운영의 실재」, 대왕사, 2004.
- 이인수 외(2004), 「21세기 국내외 노인복지와 실버산업」, 대왕사, 2004.
- 이종혁(2009), 「고령친화산업의 현황 및 중장기 발전전략」, 지식경제위원회, 2009.
- 임춘식 외(2007), 「노인복지학 개론」, 학현사, 2007. 2.
- 원주의료기기테크노밸리(2010), 「MDI Vol. 21국내의료기기 산업 현황」 2010.5
- 장인성(2010), 「고령화가 생산성 및 경제성장에 미치는 영향」, 국회예산정책처, 경제현안분석 제 60호, 2010.12.
- 저출산고령사회위원회(2005), 「고령친화산업 활성화 전략」(Ⅰ), 2005. 2.
- 저출산고령사회위원회(2006), 「고령친화산업 활성화 전략」(Ⅱ), 2006. 2.
- 정현주(2004), 「한국 실버산업 활성화 방안에 관한 연구」, 2004.
- 지식경제부 보도자료(2010), 「노인요양시설 서비스, KS로 개정한다.」, 2010.11.
- 통계청(2010), 「사회조사를 통해 본 베이비붐 세대의 특징」 사회통계국, 사회통계 기획과 보도자료, 2010. 4.
- 한국노총 중앙연구원 (2002), 「중장년층 실업자의 재취업촉진방안」 2002. 5

- 한국보건사회연구원(2010), 「2010년도 베이비부머의 생활실태 및 복지욕구」에 관한 조사 결과 보고회 및 학술세미나, 저출산고령사회연구실, 2010.12.
- 한국산업인력공단 (2010) '전문성 갖춘 은퇴자들 사회적 자본으로 활용해야', 보도자료, 2010. 5
- 한동근(2008), 「지역 고령친화산업 육성전략 - 요양 및 금융서비스 산업을 중심으로 - 」, 영남대학교, 2008. 6.
- 현외성 외(2006), 「실버산업론」, 학현사, 2006.
- 현대경제연구소(2010), 「여가산업의 발전 여건 및 시사점」, VIP Report, Vol.486. 2010.12.
- 허정무(2000), 「현대사회의 노인문제와 노인복지」, 협신사, 2000.
- BCC Research(2005), 「Anti-aging Products and Services」, 2009. 5.
- Business Communication Company, 2008
- George Magnus(조지매그너스)(2010), 「고령화 시대의 경제학」, 2010.12.
- JUNG Ho-sung(2010), 『Baby Boomer Retirement : Impacts and Solutions』, Samsung Economics Research Institute, Issue Report, 2010.12.
- OECD, 「OECD Health Data 2006」, 2006
- KOTRA (2010), 「일본실버산업 현황과 비즈니스기회」, Global Business Report, 2010. 4.
- Nutrition Business Journal(2010), 「NBJ's Global Supplement & Nutrition Industry Report」, 2010.1



인구구조의 변화에 따른 미래대응전략: 베이비붐 세대 은퇴와 저출산 대책

〈Session 2〉

저출산 극복: 출산·양육에 유리한 환경조성 방안

사 회 : 최진호 (아주대 사회학과 교수)

발 표

- | | |
|--|----|
| • 결혼 및 출산 장려를 위한 정책 대응방안
(이삼식, 한국보건사회연구원 저출산고령사회연구실장) | 71 |
| • 저출산 대응체계와 일·가정 양립 역할
(홍승아, 한국여성정책연구원 연구위원) | 95 |

결혼 및 출산 장려를 위한 정책방안

이삼식 (한국보건사회연구원 저출산고령사회연구실장)

I. 서 론

최근 OECD국가 대부분에서 출산율이 상승하고 있다. 이와 달리, 우리나라의 경우 1983년 인구 대체수준에 도달한 이래 30여 년 간 저출산 현상이 지속되고 있으며 2000년대에 들어서는 1.3명 미만의 초저출산현상이 유지되고 있다. 최근 통계청에서 2010년도 합계출산율을 1.22명으로 발표한 바 있다. 전년도에 비해 0.07명이 증가하였다고는 하나, 그 수준은 여전히 세계 최저 수준이다. 게다가 이러한 추이는 가임기 인구의 연령구조 변동이나 경제적 위기 등을 전후로 나타나는 일시적이고 불규칙한 변화로, 본격적인 상승세의 징후로 간주할 수 없다.

실로 개별국가의 출산수준은 해당 국가의 인구학적, 사회경제적 특성 및 정책적 특성 등이 집약된 결과이다. 환언하면, 현재의 초저출산 추이를 변경하여 향후 인구 구조 등이 국가나 사회와 가족 및 개인에게 유리한 방향으로 영향을 미칠 수 있도록 하기 위해서는 저출산의 원인들을 보다 종합적이고 체계적으로 분석하여 정책적으로 대응하는 것이 중요하다.

한편, 한국사회는 전통적인 유교문화의 영향으로 인하여 법적인 혼인만을 정상적인 혼인관계로 인정하여, 결혼 후에야 자녀를 출산하는 경향이 여전히 우세하다. 예컨대, 최근에 태어난 출생 아들 중 약 98%가 법률혼 부부관계로부터 출생하고 있는 것이다. 이와 같이 법률적 혼인 내 출산이 지배적인 사회에서는 혼인율과 혼인시기가 출산수준을 결정하는 중요한 요인이 된다. 이와 관련, 대부분 학자들은 한국사회에서 저출산현상의 상당 부분이 만혼화에 기인한다는 데에 동의하고 있다. 이에 따라 저출산의 원인을 규명하기 위해서는 만혼화의 원인을 밝히는 작업이 우선적으로 이루어질 필요가 있다.

궁극적으로 이 논문은 최근에 보건복지부와 한국보건사회연구원이 조사한 「2009년 전국 결혼 및 출산 동향조사」의 결과를 이용하여 한국사회에서의 만혼화와 저출산의 원인을 종합적으로 규명하고자 한다. 특히, 지난 5년 동안 제1차 저출산고령사회기본계획(2006~2010) 시행 등 정책적 노력의 결과로서 저출산의 원인 구조에 변동이 있는지에 대해 분석하고자 한다. 분석 결과들을 토대로 만혼화 및 저출산의 원인들을 제거하거나 완화하기 위한 효과적인 정책방안들을 제시하고자 한다.

II. 선행연구 고찰

1. 결혼행태에 영향을 미치는 요인

한국사회에서 결혼은 개인이 반드시 거쳐야 하는 통과의례 중 하나이자, 소위 “결혼적령기”로 일컬어지는 시기에 결혼하는 것이 정상으로 여겨졌다. 그러나 교육기간의 연장과 독립시기 지연, 개인주의 가치관 확립, 여성의 경제활동참여 증가 등의 영향으로 결혼을 둘러싼 행태는 과거에 비해 상당히 변화하였다.

우선, 교육과 결혼의 관계에 대해 살펴보면 대부분의 연구들에서 교육수준이 높을수록 결혼을 지연하는 경향이 강하다고 하였다. Palomba 등(1997)은 현대사회에서 높은 학력수준을 가진 고연령 여성들이 점차 결혼시장에서 조건에 적합한 배우자를 찾기가 어려워져 결국 혼인을 비자발적으로 포기하는 경향이 증가한다고 한다. Oppenheimer(1997)는 교육수준과 경제활동 참가 기회가 높은 집단일수록 결혼으로 인한 이득을 극대화하기 위해 자신과 비슷한 수준의 능력을 가진 배우자를 원하고, 이것이 만혼으로 연결된다고 하였다. 이삼식 등(2005)은 교육 참여가 일반적인 사회생활의 시작 시기를 지연시키는 작용을 하기 때문에, 그 자체로 혼인연령을 상승시킨다고 지적하였다. 이러한 결과들은 교육과 결혼이라는 전이가 같은 시간대에서 시간경쟁적인 요소로 작용하기 때문에 교육수준이 높은 경우에 결혼이 늦어지는 것이라고 해석할 수 있다(이인수, 1994). 성별로는 남성의 경우 교육수준에 따른 임금격차로 인하여 교육기간의 연장에도 불구하고 결혼시장에서의 선호도가 높아 초혼연령이 빨라질 수 있다(박경숙 외, 2005). 이와 달리 여성의 경우 높은 교육수준은 더 좋은 일자리에 대한 가능성을 높여 취업욕구를 증가시킴에 따라 초혼연령에 부정적 영향을 줄 수 있다(박경숙 외, 2005, 김두섭, 2007).

취업경험은 가족이 아닌 다른 제도적 영역에서 역할을 수행하는 것이므로, 이때의 역할 수행은 결혼에서 요구하는 역할과 경쟁하게 된다. 따라서 결혼시기를 예측하는 변수 중 하나로 취업경험이 중요하게 사용된다(Coony and Hogan, 1991). 김두섭(2007)은 1980년대 중반 이후의 결혼시기 지연을 노동시장의 불안정에 기인한 것으로 주목하며, 특히 경제위기 이후 혼인적령기 젊은이들의 심각한 취업난이 혼인과 첫 출산시기를 지연시킨 것으로 주장하고 있다. 다른 한편으로 그는 최근에 이르러 교육수준이 높은 여성들이 활발한 경제활동으로 인하여 경제적 자립능력이 향상되었고, 이에 따라 초혼연령이 상승하는 결과가 초래하였다고 밝히고 있다. 실제 우리나라 IMF 외환위기 이후의 청년층 실업증가와 노동시장 불안정성이 미혼자들로 하여금 결혼으로 이행하는 데에 결정적인 영향을 미쳤다(은기수, 2005). 한편, 성별로 분리하여 볼 때, Waite and Spitze(1981)는 남성에게 직업은 매력적인 결혼상대자를 찾을 수 있는 요인이 되므로, 직장에 다니는 사람이 일찍 결혼하는 경향이 있다고 하였다(이인수, 1994). 한편, 직장에 다니는 여성의

경우 잠정적으로 배우자를 만날 가능성이 더 높고, 가족수입에 미치는 공헌도가 그들의 가치를 높여주므로 결혼을 일찍 하게 될 가능성이 높은 것으로 나타났다(이인수, 1994). 반면에 직업을 갖는데 필요한 교육기간이나 직업을 가짐으로써 발생하는 매력으로 인해 결혼을 늦추기도 하는 것으로 나타났다(Waite and Spitze, 1981: 이인수, 1994에서 재인용).

결혼에 대한 가치 및 태도도 결혼결정에 영향을 미친다. 대개 결혼 및 가족에 대해 긍정적 태도를 가지고 있을수록 초혼연령이 빨라진다. 즉, 결혼을 바람직하고 중요한 것이라고 생각하고 그 영속성에 대해 신뢰하는 사람일수록 결혼을 덜 스트레스적인 것으로 지각하여 결혼전이가 수월하게 이루어지고 초혼연령이 빠른 경향을 보이는 것이다(이인수, 1994). 이삼식(2006)은 가치관이 미혼남녀의 결혼의향 및 결혼계획연령에 미치는 영향을 분석하였으며, 그 결과 결혼생활과 실제 상충될 수 있는 가치관들이 결혼결정에 유의미한 영향을 미친다고 밝혔다. 미혼남녀 모두 결혼과 자녀에 대해 긍정적 가치를 가지고 있을수록 결혼으로의 이행 가능성이 높았으며, 미혼여성들은 자녀효용의 도구적 가치와 남편생계모형의 전통적 가부장적 가치를 거부할수록 혼인을 기피하는 경향이 강하게 나타난 것이다.

2. 출산행태에 영향을 미치는 요인

국내외의 연구들 대부분 고학력 여성이 저학력 여성보다 출산력이 낮다는 것을 입증하고 있다. 김태현·이삼식·김동희(2005)는 과거에는 고졸학력층 그리고 최근에는 대학이상 고학력층의 출생아수 감소가 통계적으로 유의함을 제시하고 있다. Andersson(2005)도 상대적으로 교육수준이 낮은 여성이 그렇지 않은 여성들보다 출산율이 낮음을 밝히고 있다. 김두섭(2007)에 의하면, 출산수준이 저학력층보다 고학력층에서 우선적으로 감소하는데, 고학력층에서 자녀에 대한 기대가 커 자녀에 대한 투자의 양을 증가시키고 투자의 질을 높이기 위하여 적극적으로 자녀수를 조절한다는 것이다. Beets(1997)에 따르면 교육수준이 높을수록 새로운 지식과 정보 및 사상에 대한 접근성이 높아져, 노동시장과 사회적 지위에서의 능력과 기회가 증가하여 출산에 관한 태도와 행태에 영향을 미치게 된다.

노동시장 참가와 관련해서, 김두섭(2007)은 1980년대 중반 이후의 결혼시기 지연을 노동시장의 불안정에 기인한 것으로 주목하며, 특히 경제위기 이후 혼인적령기 젊은이들의 심각한 취업난이 첫 출산시기를 지연시킨 것으로 주장하고 있다. 김두섭 등(2007)은 지난 1990년대 중반 이후 한국에서의 실업, 해고, 임시직과 비정규직의 증가로 대표되는 노동시장의 불안정과 경기불황은 젊은이들로 하여금 혼인과 첫 출산의 시기를 연기하거나 자녀 간 출산터울을 넓히는 작용을 한 것으로 밝히고 있다. Stanfors(2003)는 오늘날 여성 고용 중단 주요한 이유로 출산을 지적하면서, 시간제 노동을 통해 출산 후 노동시장으로 되돌아오는 것을 용이하게 할 수 있다고 제시한 바 있다. 이삼식 등(2005)은 여성의 노동시장 참여 특히, 안정된 높은 임금수준 또는 장시간 근로는

출산의 기회비용을 높여 출산수준의 감소요인으로 작용하는 반면, 결혼과 출산은 노동시장에서 경력단절의 기제로 작용하여 여성의 기회비용 증가를 야기하고 있다고 밝혔다.

교육과 노동은 상호작용을 통해 결혼과 출산에 영향을 미치고 있다는 일단의 연구결과들이 활발히 진행되고 있다. 교육참여와 경제활동참가가 증가하면서 혼인시기가 연기되고 있으며, 독신의 경향도 증가하고 있다는 것이다. Beets(1997)는 교육수준 증가가 경제활동참가율을 높이고 결혼선호도를 낮추어 궁극적으로 자녀 수에 영향을 미친다고 밝히고 있다. 박경숙 등(2005)은 노동패널 조사자료를 사용한 분석에서 1990년 이후 경제위기 이전 코호트의 교육수준은 결혼시기를 앞당겼으나, 경제위기 이후 코호트의 교육수준은 그 효과가 약해지고 경제활동참가가 결혼시기를 지연시켰다고 주장하고 있다. Oppenheimer(1997)는 교육수준과 경제활동 참가 기회가 높은 집단일수록 결혼으로 인한 이득을 극대화하기 위해 자신과 비슷한 수준의 능력을 가진 배우자를 원하고, 이것이 만혼으로 연결된다는 것이다.

일본의 사례로 경기 불황으로 인해 여성 고용률이 낮아지고, 그로 인하여 만혼화 경향이 증가하여 출산을 감소로 이어졌다(Retherford & Ogawa, 2005). 특히, 1990년대 중반 이후 출산율이 감소한 이유로는 거품경제(bubble economy) 붕괴 이후 장기적인 경기불황으로 인하여 고용이 불안해짐에 따라 교육이 연장되는 등 만혼화 현상이 증가하였기 때문으로 설명하고 있다. Hoorens, Parkinson 및 Grant(2006)는 스웨덴에서 1990년대 후반에 출산율이 하락한 주요 이유 중 하나로 노동시장의 구조적 변화(계약직 증가 등)로 인하여 젊은 사람들이 노동시장에서 일을 찾기 어려웠으며, 그로 인해 아이를 가지고자 하는 의지가 감소하였음을 제시하고 있다. 이들에 앞서 Andersson (2000)도 스웨덴에서 경기침체에 따른 여성 실업률 증가가 직업교육참가자를 증가시키고 교육기간을 연장시키는 등 출산에 부정적인 영향을 미쳤다고 주장한 바 있다.

교육참가 및 노동시장참가와 연속선상에 있는 다른 또 하나의 생애과정으로서 결혼의 여부 및 시기는 출산수준에 영향을 미치는 것으로 많은 연구들은 밝히고 있다. 이삼식 등(2005)은 법률혼이 보편적이고 대부분의 출산이 법률혼에서 발생하고 있는 점을 들어, 한국사회에서 만혼과 평생 비혼은 출산을 저하에 결정적인 기여를 한다고 주장한다. 그들에 따르면, 만혼은 출산(초산)연령을 상승시키는 작용을 하며, 출산(초산)연령 상승은 직접적으로 남아 있는 가임기간을 단축시킬 뿐 아니라 가임능력을 저하시켜 출생아 수 단축으로 이어진다는 것이다. 또한, 혼인 연기는 후천성불임증 등을 발생시키는 원인으로 작동하여 출산력을 감소시키고 있음을 지적하고 있다. 일본에서 초혼연령 상승을 주도한 거시적인 이유들 중 하나로 여성의 교육수준 및 취업률 증가가 제시되고 있다(Retherford, Ogawa, and Matsukura, 2001).

Ⅲ. 결혼 및 출산 장애요인

1. 결혼 장애요인

가. 결혼관

결혼 필요성에 대한 태도는 미혼남녀 간에 다소 차이가 있다. 미혼남성의 결혼 필요성에 대한 긍정적인 태도(‘반드시 해야 한다’와 ‘하는 편이 좋다’)가 69.8%로 미혼여성의 63.2%에 비해 다소 높게 나타났다. 결혼을 ‘반드시 해야 한다’는 태도의 비중은 미혼남성 23.4%, 미혼여성 16.9%로 아주 낮으며, 특히 여성의 경우 더욱 낮다.

결혼 필요성에 대한 태도를 연령별로 살펴보면, 미혼남녀 공히 고연령층일수록 부정적 태도가 강하다. 결혼을 ‘해도 좋고 하지 않아도 좋다’와 ‘하지 않는 게 낫다’라는 부정적인 태도는 미혼남성의 경우 25~29세에서 23.6%인데 비해 35~44세에서 48.5%로 두 배 이상 높다. 미혼여성의 경우에도 결혼에 대한 부정적인 태도가 25~29세 31.4%에서 35~44세 47.9%로 고연령에서 상대적으로 높다. 연령층간 차이가 미혼남성에서 보다 크게 나타나는 이유로는, 미혼여성의 경우 부정적인 결혼관이 보다 보편화되어 있는 반면 미혼남성의 경우에는 저연령층이 여전히 결혼에 대해 적극적인 태도를 가지고 있기 때문으로 보인다.

〈표 1〉 미혼남녀의 결혼관, 2009

구분	결혼 필요성에 대한 태도					계(명)
	반드시 해야 한다	하는 편이 좋다	해도 좋고 하지 않아도 좋다	하지 않는게 낫다	모르겠다	
미혼남성	23.4	46.4	25.1	2.4	2.8	100.0 (1,732)
20~24세	27.4	46.2	21.9	1.6	2.8	100.0 (667)
25~29세	23.8	51.1	21.5	2.1	1.4	100.0 (562)
30~34세	23.0	44.3	25.4	3.4	3.8	100.0 (291)
35~44세	9.4	37.3	44.3	4.2	4.7	100.0 (212)
미혼여성	16.9	46.3	31.8	2.8	2.2	100.0 (1,580)
20~24세	20.8	45.0	30.5	1.7	2.1	100.0 (780)
25~29세	14.7	52.0	29.1	2.3	1.9	100.0 (525)
30~34세	12.0	47.5	36.7	2.5	1.3	100.0 (158)
35~44세	7.6	28.6	44.5	13.4	5.9	100.0 (119)

자료: 보건복지가족부·한국보건사회연구원(2009), 「2009년 전국 결혼 및 출산 동향 조사」.

나. 결혼시기

초혼연령은 한 번도 감소한 적이 없이 계속 증가하고 있다. 남성의 초혼연령은 1990년 27.8세에서 2009년 31.6세로 동 기간에 3.8세가 그리고 여성의 초혼연령은 1990년 24.8세에서 2009년 28.7세로 동 기간에 3.9세가 각각 증가하였다. 1972~1990년 간 남성의 경우 1.1세, 여성의 경우 2.2세가 증가한 것에 비하면 최근에 아주 빠른 속도로 증가하고 있음을 알 수 있다. 특히, 여성의 경우 2008~2009년 0.4세가 증가하여 아주 큰 증가폭을 보이고 있다.

〈표 2〉 남녀의 초혼시기, 1972~2009

(단위: 세)

연도	남성		여성		연도	남성		여성	
	초혼연령	전년대비	초혼연령	전년대비		초혼연령	전년대비	초혼연령	전년대비
1972	26.7	—	22.6	—	1998	28.8	0.2	26.0	0.3
1975	26.8	—	22.8	—	1999	29.1	0.2	26.3	0.3
1981	26.4	—	23.2	—	2000	29.3	0.2	26.5	0.2
1985	27.0	—	24.1	—	2001	29.6	0.3	26.8	0.3
1988	27.6	—	24.7	—	2002	29.8	0.2	27.0	0.2
1989	27.8	0.2	24.8	0.1	2003	30.1	0.4	27.3	0.3
1990	27.8	0.0	24.8	0.0	2004	30.5	0.4	27.5	0.3
1991	27.9	0.1	24.8	0.1	2005	30.9	0.3	27.7	0.2
1992	28.0	0.1	24.9	0.1	2006	31.0	0.1	27.8	0.1
1993	28.1	0.1	25.0	0.1	2007	31.1	0.1	28.1	0.3
1994	28.2	0.1	25.1	0.1	2008	31.4	0.3	28.3	0.2
1995	28.4	0.1	25.3	0.2	2009	31.6	0.2	28.7	0.4
1996	28.4	0.0	25.5	0.1	1990~ 2009	3.8		3.9	
1997	28.6	0.2	25.7	0.3	1972~ 1990	1.1		2.2	

주: 1970~1971년, 1973~1974년, 1976~1980년, 1982~1983년, 1986~1987년의 경우 해당 자료가 발표되지 않음.

자료: 통계청, 『인구동향조사』, 각 년도.

통계청, 『인구주택총조사』, 각 년도.

다. 결혼하지 않은 이유

미혼남성이 현재까지 결혼하지 않은 이유로는 25~29세의 경우 '결혼하기에 이른 나이'가 가장 높고, 다음으로 결혼비용 부담, 실업·고용불안정, 소득부족, 자기개발 등의 순으로 나타났다. 30~34세의 경우, 결혼비용 부담, 소득부족, 기대치에 맞는 사람 만나지 못함, 실업·고용불안정 등의 순이다. 35~39세 미혼남성은 '결혼시기 놓침'이 가장 높으며, 다음으로 실업·고용불안정, 결혼비용 부담, 소득부족 등의 순으로 나타났다. 미혼여성들이 결혼하지 않은 이유로는 25~29세의 경우 '결혼비용 부담'이 가장 높고 다음으로 결혼하기에 이른 나이, 자기개발 등의 순으로 나타

났다. 30~34세 여성의 경우에는 '결혼비용 부담', 상대방에 구속되기 싫어서, 기대치에 맞는 사람 만나지 못함, 결혼시기 놓침 등의 순으로 그리고 35~39세 여성은 '결혼시기 놓침', 기대치에 맞는 사람 만나지 못함 등을 주된 이유로 응답하였다.

종합하면, 미혼남성의 경우 거의 전 연령층에서 결혼비용 등에 대한 부담을 크게 느끼고 있는 반면, 미혼여성의 경우 결혼비용(혼수 등)에 대한 부담은 30세 전에서 뚜렷하게 나타난다. 소득 부족, 고용불안정 등 경제적 이유는 미혼여성보다는 미혼남성에게서 보다 중요한 결혼연기 이유로 나타난다. 반면, 미혼여성의 경우에는 기대치에 맞는 사람이 없거나 상대방에 구속되기 싫어서 등 정서적 이유의 비중이 미혼남성에 비해 상대적으로 높게 나타난다. 일과 결혼생활의 양립곤란으로 인해 결혼을 연기하는 비율은 20대 후반과 30대 초반 미혼여성에게서 다소 높게 나타난다. 미혼남녀 공히 25~29세에서는 결혼하기에 이른 나이라는 이유가 그리고 35세 이상의 경우에는 결혼 시기를 놓쳐서라는 이유의 비중이 높게 나타난다. 즉, 한국사회에서는 미혼남녀 모두 결혼에 적절한 연령으로 30~34세를 보다 선호하고 있음을 엿볼 수 있다.

〈표 3〉 미혼남녀가 아직까지 결혼하지 않은 이유

(단위: %, 명)

	미혼남성			미혼여성		
	25-29세	30-34세	35-44세	25-29세	30-34세	35-44세
소득부족	13.2	17.0	10.7	7.1	7.7	9.2
실업·고용불안정	14.1	11.1	17.5	6.8	3.9	5.0
일과 결혼생활 양립곤란 ¹⁾	2.7	4.5	2.9	7.9	5.8	3.3
결혼비용 부담(집, 혼례비, 생활비)	20.0	21.1	15.0	23.2	16.8	6.7
기대치에 맞는 사람 만나지 못함	6.4	13.8	9.7	8.1	12.3	20.0
자기개발 중시	10.7	6.9	4.4	12.0	7.7	5.8
상대방에 구속되기 싫어서	2.1	2.8	6.8	5.4	14.8	5.8
결혼하기에 이른 나이	21.3	7.6	4.4	15.4	3.9	1.7
결혼시기 놓침	0.9	5.2	19.9	1.2	10.3	26.7
결혼할 생각이 없어서	2.5	1.7	1.0	4.4	6.5	7.5
기타 ²⁾	5.9	8.3	7.8	8.5	10.3	8.3
계(명)	100.0 (559)	100.0 (289)	100.0 (206)	100.0 (518)	100.0 (155)	100.0 (120)

주: 1) 결혼으로 인한 직장 내에서의 불이익, 결혼생활과 직장일을 동시 수행 곤란 우려, 사회활동 지장 초래 등

2) 가부장적 가족제도에 대한 부담, 건강문제 등

자료: 보건복지가족부·한국보건사회연구원(2009), 「2009년 전국 결혼 및 출산 동향 조사」.

2. 출산 장애요인

가. 자녀관

자녀필요성에 대한 기혼여성(20~44세)의 태도를 살펴보면, 기혼여성의 89.0%가 자녀필요성에 대한 긍정적인 태도(반드시 가져야 함+갖는 것이 좋음)를 나타냈으며, 특히 24.8%는 자녀를 반드시

가져야 한다고 응답하였다. 자녀가 없어도 무관하다는 부정적인 태도를 가진 기혼여성은 9.7%로 나타났다.

기혼여성의 교육수준별로는 대학원졸업 이상 고학력집단과 중졸 이하의 저학력집단에서 고졸과 대졸 학력집단에 비해 자녀필요성에 대해 '없어도 무관하다'는 부정적인 태도가 상대적으로 높게 나타났다. 기혼여성의 가구소득수준별로는 저소득층일수록 자녀가 '없어도 무관하다'는 부정적인 태도가 상대적으로 높게 나타났으며, 이는 저소득층이 자녀양육·교육비용에 대한 부담 정도가 크기 때문으로 보인다. 취업 중인 기혼여성이 비취업 기혼여성에 비해 자녀 필요성에 대한 부정적인 태도가 상대적으로 더 강하게 나타났다. 취업여성들이 일-가정 양립 곤란으로 자녀양육에 대해 더 많은 어려움을 겪고 있기 때문일 것이다. 한편, 기혼여성의 연령별로 자녀필요성에 대한 태도의 차이는 통계적으로 무의미하였다.

〈표 4〉 기혼여성(20~44세)의 자녀필요성에 관한 태도

(단위: %)

	반드시 가져야함	갖는 것이 좋음	없어도 무관함	모르겠음	계	(명)
전체	24.8	64.2	9.7	1.3	100.0	(3,574)
연령($\chi^2=10.5$)						
20~24세	35.0	52.5	10.0	2.5	100.0	(40)
25~29세	21.8	64.9	11.2	2.1	100.0	(376)
30~34세	24.1	65.3	9.5	1.1	100.0	(825)
35~39세	25.8	63.9	9.4	0.9	100.0	(1,167)
40~44세	25.0	63.9	9.7	1.5	100.0	(1,166)
교육수준($\chi^2=19.8^*$)						
중졸 이하	24.5	60.9	13.6	0.9	100.0	(110)
고졸	26.6	62.1	10.1	1.2	100.0	(1,943)
대졸	22.7	67.5	8.5	1.3	100.0	(1,476)
대학원졸 이상	17.8	60.0	20.0	2.2	100.0	(45)
가구소득($\chi^2=43.9^{**}$)						
60% 미만	24.1	61.4	13.6	0.8	100.0	(477)
60~80%	21.5	66.2	11.2	1.1	100.0	(854)
80~100%	25.8	63.0	9.8	1.4	100.0	(765)
100~120%	23.6	67.4	7.8	1.3	100.0	(386)
120~140%	25.8	65.1	7.2	1.9	100.0	(527)
140~160%	23.1	67.4	8.8	0.7	100.0	(273)
160% 이상	36.2	59.2	4.1	0.5	100.0	(196)
취업여부($\chi^2=12.1^{**}$)						
취업	25.8	61.5	11.0	1.7	100.0	(1,497)
비취업	24.2	66.2	8.7	1.0	100.0	(2,077)

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$.

주: 가구소득은 2009년도 전국가구 월평균소득 대비 비율로 구분

자료: 보건복지가족부·한국보건사회연구원(2009), 「2009년 전국 결혼 및 출산 동향 조사」.

나. 추가출산 중단 이유

한 자녀를 두고 있는 유배우여성(20~39세)의 추가출산 중단이유로는 자녀교육비 부담(26.7%), 소득·고용불안정(18.0%), 자녀양육비 부담(17.0%), 가치관 변화(14.6%), 주택마련 곤란(6.9%), 일-가정양립 곤란(6.5%) 등의 순으로 나타났다. 이미 1자녀를 출산한 유배우여성인 만큼 불임 이유는 상대적으로 낮으나, 여전히 후천성불임으로 인한 추가출산좌절이 존재하고 있다.

유배우여성의 취업여부에 따른 추가출산중단 이유는 큰 차이가 나타났다. 취업 중인 경우 추가출산 중단이유로는 소득·고용불안정(20.7%), 자녀교육비 부담(19.5%), 가치관 변화(19.5%), 일-가정양립 곤란(17.2%) 등의 순으로 나타났다. 요컨대, 1자녀 취업여성의 경우에는 소득·고용불안정과 일-가정양립 곤란 등 경제활동과 관련한 이유들과 가치관 변화가 추가출산을 좌절시키는 주된 요인이 되고 있다. 비취업여성의 경우에는 자녀교육·양육비 부담, 불임, 주택마련 곤란 등이 상대적으로 더 중요한 이유로 나타났다.

가구소득수준별로 살펴보면, 소득·고용불안정과 자녀양육비용 부담 및 주택마련 곤란은 저소득층일수록 높은 반면, 일-가정양립 곤란은 고소득층일수록 높다. 자녀교육비용 부담은 고소득층보다 저소득층에서 상대적으로 높게 나타났다. 가치관 변화는 대체적으로 고소득층일수록 높으며, 특히 전국가구 월평균소득의 100~140% 미만인 중산층에서 가장 높게 나타났다.

〈표 5〉 1자녀를 둔 유배우여성(20~39세)의 추가출산중단 이유

(단위: %, 명)

	전체	취업여부($\chi^2=35.5^{***}$)		가구소득수준($\chi^2=71.7^{***}$)			
		취업중	비취업중	60%미만	60~100%	100~140%	140%이상
소득·고용불안정	18.0	20.7	17.0	39.3	18.4	11.0	6.7
주택마련곤란	6.9	3.4	8.5	3.6	9.8	5.5	—
자녀양육비부담	17.0	9.2	20.3	21.4	20.2	15.1	3.3
자녀교육비부담	26.7	19.5	29.7	14.3	28.2	21.9	40.0
일가정양립곤란	6.5	17.2	1.9	3.6	1.2	12.3	23.3
가치관변화	14.6	19.5	12.7	7.1	9.8	27.4	20.0
불임	2.4	3.4	1.9	—	2.5	4.1	—
고연령	3.1	3.4	2.8	—	4.9	—	3.3
기타	4.8	3.4	5.2	10.7	4.9	2.7	3.3
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	(301)	(87)	(212)	(28)	(163)	(73)	(30)

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

주: 가구소득은 2009년도 전국가구 월평균소득 대비 비율로 구분

자료: 보건복지가족부·한국보건사회연구원(2009), 「2009년 전국 결혼 및 출산 동향 조사」.

2자녀 이상을 두고 있는 유배우여성(20~39세)의 추가출산 중단이유를 살펴본 결과는 <표 6>에 제시하였다. 가치관 변화(주로 계획자녀수 달성, 아이가 많아서 등)가 32.2%로 가장 높고, 다음으로 자녀교육비 부담(24.6%), 자녀양육비 부담(14.6%), 소득·고용불안정(14.5%) 등의 순으로 나타났다. 일-가정양립 곤란, 주택마련 곤란, 불임 등의 이유는 아주 미세하였다.

〈표 6〉 2자녀 이상을 둔 유배우여성(20~39세)의 추가출산중단 이유

(단위: %, 명)

	전체	취업여부($\chi^2=10.5$)		가구소득수준($\chi^2=70.4^{***}$)			
		취업중	비취업중	60%미만	60~100%	100~140%	140%이상
소득고용불안정	14.5	13.6	14.9	26.9	15.2	8.9	10.6
주택마련곤란	2.4	3.1	2.0	3.0	2.9	2.1	
자녀양육비부담	14.6	11.5	16.0	13.4	15.7	14.9	11.3
자녀교육비부담	24.6	24.6	24.6	18.7	28.5	22.1	21.2
일가정양립곤란	2.5	2.9	2.3	3.0	2.2	2.8	2.6
가치관변화	32.2	36.4	30.2	26.9	26.5	37.4	47.7
불임	0.1	—	0.1	0.7	—	—	—
고연령	5.1	4.5	5.5	6.0	5.3	6.0	3.3
기타	4.1	3.4	4.4	1.5	3.8	5.7	3.3
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
사례수	(1,181)	(382)	(798)	(134)	(586)	(281)	(151)

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

취업여부별 추가출산 중단이유의 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 가구소득수준별로는 고소득층일수록 가치관 변화의 이유가 두드러지며, 저소득층일수록 소득고용불안정의 이유가 상대적으로 높게 나타났다. 자녀교육비와 양육비 부담은 전국가구 월평균소득의 60~100%미만 소득계층에서 높게 나타났다.

다. 출산력 영향 요인에 대한 통계적 검증

앞서 응답자가 제시한 추가출산 중단이유들 중 자녀보육·교육비 부담, 주택마련 곤란, 소득·고용 불안정, 일-가정양립 곤란, 불임 등에 대해 인구사회학적 변수들의 영향을 제거한 후 순수한 영향력을 검증해보기로 한다. 각각의 추가출산 중단 요인은 서로 다른 변수들과 상호작용을 통해 출산력에 영향을 미친다. 따라서 각 추가출산 중단 요인별로 모형을 설정하여 분석을 실시하였다. 출산력을 측정하기 위한 종속변수로는 전체 출생아수와 출산순위(parity)를 각 모형에 포함하였다. 출생아수를 종속변수로 설정한 경우에는 일반회귀모형(OLS)을 그리고 출산순위를 종속변수로 설정한 경우에는 로지스틱회귀모형을 적용하였다. 자료는 「2009년 전국 결혼 및 출산 동향 조사」 중 기혼여성(20~44세) 조사결과가 이용되었다.

1) 자녀양육의 경제적 부담

현존 자녀수에 불문하고 현재 영유아 1명을 두고 있는 가구를 대상으로 향후 추가 출산 의향이 있는지 여부에 대하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 모형은 변수들 간의 관계를 충분히 잘 설명하고 있는 것으로 나타났다. 모의 연령, 학력 등 인구사회학적 변수를 통제한 상

태에서 보육료·교육비 지출액은 부적인 방향으로 추가 출산에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이외 현존 자녀수와 중학 이하의 학력도 통계적인 유의성을 가지며, 추가출산의향에 부적 및 정적으로 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 한편, 가구의 총 사교육비는 추가출산 의향에 대해 통계적 유의성을 가지지 못한 것으로 나타나는데, 이는 사교육비를 지출하고 있는 경우에 이미 자녀들이 고연령층으로 사교육비 지출 정도와 관계없이 대체적으로 모두 추가 출산을 중단하고 있기 때문으로 풀이된다.

〈표 7〉 보육·교육비 지출이 추가출산의향에 미치는 영향 : 로지스틱회귀모형

구분	b	s.e.	Wald
상수	5.865 ***	1.441	26.430
연령	-.085	.035	5.885
교육수준(준거 : 고졸)			
중학이하	3.782 ***	1.075	12.380
대학원이상	-1.058	1.094	.936
취업여부(비취업)	-.232	.310	.559
가구소득	.002	.011	.035
현존자녀수	-3.153 **	.396	63.224
보육교육비지출	-.228 ***	.083	7.583
총사교육비	.032	.060	.294
-2 Log likelihood		372.1	
Cox&Snell R2		0.231	
n		688	

주택 관련 특성이 출생아수에 미치는 영향에 대해 회귀분석을 시도하였다. 우선, 주택점유 형태와 출산수준 간의 관계는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 결혼 당시나 현재 모두 전월세인 경우를 기준으로, 결혼당시 전월세였으나 현재 자가인 경우와 결혼당시나 현재 모두 자가인 경우에 출산수준이 상대적으로 높았다. 즉, 과거나 현재(특히 현재)에 주거가 안정된 시기가 있었던 경우 그렇지 못한 경우에 비해 출산수준이 상대적으로 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 무주택자의 경우 유주택자에 비해 상대적으로 주거관련 지출비용에 대한 부담이 클 것이며, 주택 마련을 위해 잦은 이사나 주거공간의 부적절 등으로 인하여 추가 출산을 주저할 수 있기 때문으로 보인다.

현재 지출하고 있는 주거비에 대한 주관적 부담정도 출생아수에 유의미한 영향을 미치고 있다. 주거관련 비용의 경우 고정적 지출의 성격이 강하므로 일정한 소득 하에서의 경제적 부담을 최소화하기 위해 상대적으로 선택이 가능한 출산을 억제 혹은 그 시기를 조절하고 있는 것으로 해석할 수 있을 것이다. 유사한 개념에서 주택마련 당시 대출비용과 출생아수의 관계를 살펴보면, 대출비용이 많을수록 출생아수가 상대적으로 적게 나타났다. 대체적으로 대출비용이 많을수록 상환액 마련에 더 힘들고, 이는 출산을 연기하거나 축소하는 경향으로 이어질 수 있기 때문으로 보인다.

〈표 8〉 주거비 등이 출생아수에 미치는 영향 : 회귀모형

	모형1(β)		모형2(β)		모형3(β)	
거주지(준거 : 농촌)	-0.063	***	-0.077	***	-0.060	***
연령	0.392	***	0.404	***	0.406	***
초혼연령	-0.351	***	-0.349	***	-0.351	***
교육수준(고졸이하)	0.021		0.027		0.028	
취업여부(비취업)	-0.133	***	-0.137	***	-0.132	***
남편 취업여부(비취업)	-0.004		0.000		0.014	
가구소득	-0.002		0.007		0.005	
결혼당시와 현재 주택점유형태(전월세-전월세)						
자가-자가	0.051	**				
자가-전월세	0.021					
전월세-자가	0.081	***				
주거비 부담정도(부담적음)			-0.069	***		
주택대출비용					-0.034	*
결혼당시 주택마련 부담자(부부)						
(양가)부모					-0.037	*
부부+부모					0.021	
Adj R ²	0.277		0.276		0.274	
F	118.8	***	144.4	***	103.5	***
n	3,079		3,010		2,723	

† p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

자료: 보건복지가족부·한국보건사회연구원(2009), 「2009년 전국 결혼 및 출산 동향 조사」.

결혼 당시 주택관련 비용을 주로 마련한 사람의 유형과 출산수준 간의 관계는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 부부 스스로 마련한 경우에 비해 부모가 마련해 준 경우에 출생아수가 상대적으로 적은 것으로 나타났다. 결혼당시 부모가 주택 마련에 상당한 도움을 주는 경우 주거비용과 관련한 부담이 줄어들어 출산 연기나 축소 등이 상대적으로 덜 나타날 것이라는 관점에서 보면, 본 분석 결과는 반대적인 경향성을 보이고 있다. 아무래도 이들의 부모들이 고학력·고소득층일 개연성이 크다고 보면, 부모세대의 저출산 경향이 자녀세대까지 영향을 미치고 있는 것이 아닌가 하는 의문을 제기할 수 있다. 한편, 부부와 부모가 공동으로 주택을 마련한 경우에 출산수준과의 관계는 통계적으로 유의미하지 않았다.

2) 일-가정양립 상태

한 자녀를 둔 기혼여성(20~44세)의 일가정양립 행태가 추가출산의향에 미치는 영향을 분석하기 위하여 로지스틱 회귀모형을 적용하였다. 기혼여성의 인구사회학적 변수를 통제한 상태에서 남편의 가사도움 시간, 가정일 분담에 대한 주관적 인지도, 첫째아 출산당시의 근무형태가 추가

출산의향에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉, 남편의 가사도움 시간이 증가할수록 그리고 기혼여성이 주관적으로 인지하고 있는 남편과의 가사분담 공평성에 대한 인지도가 높을수록 추가출산의향에 유의미한 정적의향을 미치고 있었다. 첫째아 출산당시의 근무형태 변화의 경우, 첫째아 출산당시 경력단절을 경험한 여성에 비해 육아휴직을 사용한 여성의 추가출산의향이 높게 나타났다.

〈표 10〉 일-가족생활 양립이 추가출산 의향에 미치는 영향 : 로지스틱 회귀모형

	B	S.E.		Exp(B)
거주지(준거 : 농촌)	-0.394	0.306		0.674
기혼여성연령	-0.188	0.022	***	0.829
교육(고졸이하)	0.265	0.201		1.303
부인취업여부(비취업)	-0.230	0.467		0.794
남편취업여부(비취업)	0.490	0.662		1.632
월평균가구소득	-0.002	0.001	*	0.998
여성근로소득	0.002	0.003		1.002
남편가사도움시간	0.245	0.077	**	1.277
가정일 분담에 대한 주관적 인지도	0.387	0.203	†	1.472
조부모로부터의 도움(도움받지 않음)	-0.049	0.259		0.952
첫째아 출산당시의 근무형태 변화(경력단절)				
평소대로 근무	0.458	0.386		1.581
시간제로 근무	-0.274	0.559		0.761
육아휴직	1.125	0.521	*	3.079
비취업	0.094	0.246		1.099
상수	5.398	1.024	***	220.985
-2LL	643.70			
χ^2		160.17	***	
df		14		
n		600		

† p<0.10, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

자료: 보건복지가족부·한국보건사회연구원(2009), 「2009년 전국 결혼 및 출산 동향 조사」.

3) 생식보건

기혼여성의 생식보건 수준이 출생아수에 미치는 영향에 대해 회귀분석을 실시하였다. 인구학·사회학적 변수들을 통제한 상태에서 생식건강 관련 변수들로 자연유산·사산횟수, 인공임신중절 횟수, 첫째아 출산 전 자연유산 횟수, 첫째아 출산 전 인공임신중절 횟수, 불임진찰여부 등이 출생아수에 미치는 영향은 예외 없이 통계적으로 유의미하였다. 이는 생식건강과 출산수준 간의 연관성이 매우 높음을 의미한다. 그러나 자연유산·사산횟수와 인공임신중절횟수는 출생아수에 따라 증가하여, 임신소모의 효과가 나타나지 않았다. 이와 같은 정적 관계는 자녀가 없거나 적은

여성들에 비해 자녀가 많은 여성들이 추가 출산을 중단하기 위해 더 자주 임신을 소모했을 가능성이 높음을 의미한다. 자연유산 및 사산의 경우에도 기 출산 자녀수가 많은 기혼여성들에게서 더 자주 발생한 것으로 나타났는데, 고연령층일수록 여성의 수태기능이 낮아질 뿐 아니라 유·사산 위험이 높기 때문일 것이다.

첫째아 출산 전 임신소모 경험 여부와 출생아수 간 부적 관계는 명백하게 나타났다. 원하는 자녀수를 갖기 이전인 첫째아 출산 전 자연유산, 사산 혹은 인공임신중절 경험은 출생아수를 줄이는 역할을 하고 있다. 출산이 완료된 이후에 임신소모 건수를 포함한 경우에 생식건강문제가 출산수준에 미치는 영향은 미미하나, 첫 출산 전 생식건강 문제는 이후 생애 전 과정에서의 출산수준에 부정적인 영향을 미치고 있는 것이다.

회귀모형에서 불임관련 의료적인 경험을 한 기혼여성들이 그렇지 않은 기혼여성들에 비해 출산수준이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 불임에 관한 진찰을 받은 기혼여성들은 원하는 시기에 임신을 하지 못했으며, 그러한 불임상태가 지속되었기 때문으로 보인다.

〈표 11〉 생식건강수준이 출생아수에 미치는 영향 : 회귀모형

	β	
거주지(준거 : 농촌)	-.072	***
연령	.378	***
초혼연령	-.328	***
교육수준(고졸이하)	.025	
취업여부(비취업)	-.152	***
가구소득	.028	†
생식건강수준		
총 유·사산 횟수	.049	*
총 인공유산 횟수	.098	***
첫째아 출산 전 자연유산횟수	-.098	***
첫째아 출산 전 인공유산횟수	-.085	***
불임 진찰경험 여부	-.123	***
Adj R2	.275	
F	111.149	***
n	3,203	

† p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

자료: 보건복지가족부·한국보건사회연구원(2009), 「2009년 전국 결혼 및 출산 동향 조사」.

Ⅳ. 결혼·출산 장려를 위한 정책방안

그간 정부는 저출산고령사회기본계획을 통하여 결혼률 및 출산율 제고를 위하여 노력하여 왔다. 실로 저출산 대책들은 약 80개에 이르러 방대하다고 할 수 있다. 구체적으로 정부의 대응 정책은 출산 및 양육의 사회적 부담 경감, 일-가정 양립 제고 등 영역으로 구분하여 시행하여 왔다. 우선 결혼, 출산 및 양육의 부담 경감시키기 위한 정책들로 보육·교육비 및 양육수당 지원, 긴급돌봄 서비스 제공, 출산크레딧 및 건강보험료·세제 감면, 산모 및 영유아 건강관리 서비스 제공, 보육 시설 등 육아 인프라 양적 확충 및 질적 수준 제고, 임신·출산비용 지원, 산모도우미 서비스 및 불임부부 지원 등이 포함되었다. 일-가정 양립을 지원하기 위한 정책들로 산전후휴가 및 육아 휴직 제도 개선, 유연한 근무 형태 확산, 가족친화적인 직장문화 조성 등이 포함되었다.

〈표 12〉 저출산대책 : 일과 가정양립 일상화

소영역	사업명	1차 기본계획	2차 기본계획
1-1. 육아를 위한 휴가휴직 제도 확대· 개선	육아휴직제도 개선	• 휴직급여 50만원 정액 • 건강보험료 50% 경감	• 통상임금의 40% *상한 100만원, 하한 50만원 • 육아휴직시 건강보험료 60%경감
	육아기 근로시간단축 활성화 등 육아기회 확대	• '08년 제도 도입	• 육아기 근로시간단축청구권 도입 *육아휴직급여 일부 지급 • 근로시간저축휴가제 도입
	산전후휴가 등 제도 개선	• 출산전후로 연속적 사용 • 배우자출산휴가제도입 • 가족간호휴직제도입	• 산전후휴가 분할사용 허용 • 배우자출산휴가 유급화(3일) • 가족간호휴직제 활성화
1-2. 유연한 근무형태 확산	유연근로제 확산	• 탄력근무 등 홍보 및 우수사례발굴 • 단시간 일자리 모델 개발·보급	• 공공부문 유연근무제 모델 발굴 • 시간제근무 활성화 • 단시간일자리 확산
	유연근로 형태 도입여건 조성	-	• 유연근무제 촉진을 위한 제도적·정책적 기반 강화 • 스마트워크센터 도입 및 확산 • 홍보
1-3. 가족친화 적인 직장· 사회환경 조성	직장보육시설 설치 활성화	• 휴직급여 50만원 정액 • 건강보험료 50% 경감	• 직장보육시설 설치, 운영지원 확대 • 설치의무이행 강제방안(명단공표) 도입
	가족친화기업 인증에 기업 등 참여	• 가족친화인증제 추진 • 인증기업 인센티브 제공	• 가족친화경영 인증기준 개선 및 매뉴얼 제작·배포 • 인증기업 인센티브 강화
	가족친화적 사회환경 조성	• 가족친화적 지역사회환경 조성 *가족친화마을 모델 개발 등	• 노사정위 합의 바탕으로 민간기업 근로시간 단축추진 • 공무원 정상근무 관행 확산 • 출산장려 우수지역 인센티브 제공

〈표 13〉 저출산대책 : 결혼·출산·양육 부담 경감

사업명	1차 기본계획	2차 기본계획
가족형성에 유리한 여건 조성		
신혼부부의 주거부담 경감	• 신혼부부 보금자리주택 특별공급 • 저리의 구입/전세 자금 지원	• 신혼부부 주택자금 지원 확대 • 미임대 국민임대주택 우선 지원
결혼 장려를 위한 사회적 배려	• 기혼병사는 거주지와 가까운 부대로 근무부대 조정 • 임신·자녀양육사유 입영기일 연기	• 유자녀현역병 상근예비역 편입혜택여 • 학생부부 국공립대학(원) 기숙사확대 • 저소득 기혼자 장학금 우선순위
결혼 관련 교육, 정보 및 서비스 체계적 제공	• 결혼지원사이트 운영 • 결혼준비프로그램 운영 • 가족생활교육 및 상담 제공	• 단계별 종합정보 제공 및 결혼준비 프로그램 운영 • 가족생활교육·가족상담서비스 내실화
임신·출산지원 확대		
임신·분만 취약지역에 대한 의료지원 강화	• ‘찾아가는 산부인과’ • 분만 취약지역에 대한 공공투자 강화	• 취약지 보건의로 인프라 지원 강화 • 신생아집중치료실 확대 • 산부인과 건강보험 수가 개선
임신·출산비용 지원 확대	• 불임부부 지원 • 고운맘카드 30만원 • 민간의료기관 예방접종비 30%지원	• 난임부부 지원확대(지원비 등) • 고운맘카드 매년 10만원 인상 • 민간의료기관 예방접종비 단계적 확대
모성 및 영유아 건강관리 강화	• 모성·영유아 건강관리 강화 • 출산육아 정보 및 상담서비스 제공	• 마더세이프 프로그램 운영 • 모성·영유아 건강관리 강화
산모신생아도우미	• 서비스 가격 현실화 • 교육과정 재개편→전문성 확보	• 서비스 가격 현실화 • 교육과정 재개편→전문성 확보
출산·양육비용 지원 확대		
보육·교육비지원 확대	• 만 0~4세아 보육교육비 지원 • 만 5세아 무상보육교육비 • 2자녀이상 보육교육비 • 장애아, 농업인 보육교육비 • 아이사랑카드 제도 도입	• 보육교육비 전액지원 대상 확대 *소득하위 70%이하 • 맞벌이가구 소득산정 기준 완화 • 다문화가족자녀 보육·교육비지원 • 농업인 영유아 보육·교육비지원
양육수당 지원 확대	• 보육시설미이용아 양육수당 *0~1세, 월 10만원	• 보육시설미이용아 양육수당 대상 및 지원 금액 확대
다자녀가정에 대한 사회적 우대 확대	• 다자녀가구 주택분양 인센티브 부여 및 대출혜택 • 소득공제 체계 개편 • 건강보험료 부과체계 개선	• 다자녀가정 교육비 지원 • 다자녀공무원 가장 퇴직 후 재고용 • 다자녀가정에 대한 세제지원확대 • 다자녀가정에 대한 주택지원 확대
사교육비 경감 대책 추진	• 방과후학교 활성화 • 사이버 가정학습 내실화	• 공교육 경쟁력 향상을 통한 사교육비 경감 대책 수립
다양하고 질 높은 육아지원 인프라 확충		
취약지역 국공립보육시설 확충	• 국공립보육시설 확충 • 통합적 육아지원시설 설치	• 국공립보육시설 확충 • 농어촌 소규모 보육시설 확충

사업명	1차 기본계획	2차 기본계획
민간 육아시설 서비스 개선	• 보육시설평가인증제 실시	• 지표 개선, 결과공개, 인센티브 • 공공형·자율형 어린이집 도입 • 사립유치원 평가 내실화
수요자중심의 육아지원 서비스 확대	• 시간연장형 보육서비스지원 확대 • 동네 품앗이 육아망 구축 • 종일제 운영 유치원 확대	• 맞벌이부부 맞춤형 서비스 확대 • 시간제 보육바우처 및 운영시간 다양화 • 이웃간 돌봄나눔 사업 활성화
아이돌보미 서비스 확대	• 아이돌보미 파견지역 확대 등	• 시간제 돌봄 지원 확충 • 영아 종일제 돌봄 지원 확대 • 아이돌보미 지원사업 근거 명확화
영아에 대한 가정내돌봄 활성화	-	• 자격·관리 법적 근거 마련 • 인력교육 지원, 안전사고공제제도도입
취학아동 방과후 돌봄서비스 지원 확대	• 지역아동센터, 방과후아카데미, 방과후 보육 등 지원 • 관련 기관간 네트워크 구축	• 지역아동센터 등 확대 • 초등돌봄교실 확대 • 민간돌봄서비스시장 창출 인프라 구축

이와 같은 다양한 정책들의 추진에도 불구하고 초혼연령은 계속적으로 증가하고, 출산율은 여전히 세계 최저수준에서 머무르고 있다. 현재 우리나라에서 시행하고 있는 각종 저출산대책들은 이미 선진국에서 가족정책 혹은 사회정책으로 실시되어 왔던 것으로, 각각은 고유한 목적을 가진 중요한 정책들이라고 할 수 있다. 한국사회에서는 그러한 정책들이 만혼화를 억제하고 출산율을 제고하는데 얼마나 효과가 있는가에 관심이 집중되어 왔다. 이와 관련하여 기본적인 전제와 구체적인 정책방안들을 제시하고자 한다.

현재 한국사회에 도입된 정책들은 그 유형이나 개수의 측면에서 보면 아주 방대하다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고, 출산율을 그 것도 단기간에 증가시켜야 한다는 조바심으로 새로운 정책들을 발굴하고자 하는 노력들이 아직도 계속되고 있는 실정이다. 우리나라는 이제 아주 안정된 사회임에 틀림없다. 환언하면, 몇몇의 반짝이는 아이디어에 기반한 정책만으로 국민들의 결혼 및 출산에 대한 가치관을 변화시키고 실행에 이르게 할 것이라는 기대를 하기 어렵다. 이는 현대사회에서 결혼해서 출산하여 자녀를 양육하는 사적인 일이 보육, 교육, 노동 등 사회시스템과 불가분한 복잡한 관계를 맺고 있기 때문이다. 결국 만혼화를 억제하고 출산율을 제고하기 위해서는 사회구조적인 접근의 다양한 정책들을 장기적이고 종합적으로 추진하여야 할 것이다. 이러한 맥락에서 현재 정부가 추진하고 있는 저출산고령사회기본계획은 적어도 외형적으로 그러한 틀을 갖추고 있다고 할 수 있다. 다만, 여기에서 우리가 견지하여야 하는 중요한 관점은 정책의 지속성과 내실화이다. 유럽의 많은 국가들의 사례를 살펴보면, 1970년대 이래 결혼, 출산 및 자녀 양육 관련 가족정책들이 아주 높은 수준으로 발전하여 상당 기간 동안 지속되어 온 결과로서 1990년대부터 출산율이 지속적으로 증가하고 있음을 볼 수 있다. 요컨대, 한국사회도 현재 외형적으로 틀을 갖춘 저출산고령사회기본계획을 중심으로 정책 수준을 높이는 등 내실을 강화하는

노력을 경주하는 동시에 이들 정책을 중장기적으로 일관성 있게 추진할 때에, 국민들은 정책을 신뢰하게 되어 각자가 희망하는 시기에 결혼하고 자녀수를 출산하게 될 것이다. 그렇다면, 현재 저출산고령사회기본계획 상 저출산대책들을 어떻게 내실화할 것인가? 2011년부터 시행하고 있는 제2차 저출산고령사회기본계획은 제1차 저출산고령사회기본계획에 비해 진일보 발전했음을 부인할 수 없다. 다만, 몇 가지 측면에서 추가적인 노력이 요구된다.

우선, 지속적인 만혼화 경향을 억제하기 위한 정책적 및 사회문화적인 노력이 아주 중요하다. 현재 끝없이 높아가고만 있는 초혼연령을 그대로 방치하고서는 출산율을 제고하기란 매우 어렵기 때문이다. 앞서 살펴보았듯이 미혼남녀들이 결혼을 하지 않거나 못하는 이유들이 청년실업이나 고용불안정, 소득 부족, 주택을 포함한 결혼비용 부담, 일-결혼생활 양립 곤란 등 사회구조적인 성격이 강하다. 이에 따라, 결혼관련 정책은 현재 미시적인 접근에서 사회구조적 거시적인 접근으로 전환할 필요가 있다. 구체적인 방안들을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 한국사회에서 비정규직의 고용형태가 보편화되어 있다. 이에 많은 젊은이들이 비정규직을 거쳐 정규직으로 전환하는 과정을 거치게 되며, 그 과정에서 결혼이 연기되거나 포기되는 상황이 발생하고 있다. 즉, “비정규직=결혼 연기·포기”라는 새로운 사회관념이 생성되어 있는 것이다. 따라서 비정규직 상태에서도 안정적인 결혼생활이 가능하도록 사회시스템을 구축하는 노력이 중요하다. 이와 관련, 비정규직 근로자가 결혼을 하는 경우 우선적으로 결혼자금 장기저리융자, 임대주택 특별분양 및 주택마련 장기저리융자, 정규직으로의 전환 배려(해당 기업에 인센티브를 부여하면서 정규직으로 우선 전환 장려 등), 자녀 출산 및 양육시 보육·유아교육비 지원(현행 지원기준 완화 적용) 등 종합적인 지원방안을 마련하도록 한다. 물론, 이들 결혼 비정규직 근로자들이 정규직으로 전환한 경우에도 일정기간 유예를 주어 각종 혜택의 중단에 따른 대비를 하도록 한다.

둘째, 사회문화적인 접근으로 자녀들이 보다 일찍이 부모로부터 독립하는 방향으로 생활양식(life style)이 변화하도록 유도한다. 한국사회에서는 부모가 자녀들이 성장할 때까지 과보호하고 있으며, 심지어는 자녀들이 20대 후반 혹은 30대에 이르기까지 보호하는 문화가 우세하다. 이러한 문화는 결과적으로 자녀의 결혼을 늦추고, 부모의 입장에서는 자녀양육비용이 커져 본인들이 희망하는 자녀수의 출산을 억제하는 작용을 하고 있다. 이와 관련한 제도적인 접근으로는 대학생 장학금 확대, 학자금의 초저리 혹은 무이자 융자 및 장기 상환, 앞서의 비정규직 근로자 결혼 지원 등을 들 수 있다. 대학생 학자금 융자제도의 경우 현행 정부보증방식에서 정부직영방식으로 변경할 필요가 있다. 현행 정부가 보증하고 은행권에서 융자해주는 시스템으로는 이자율과 상환 기간에 제약이 클 수밖에 없기 때문이다. 이러한 문제점들을 방지하기 위하여 일본과 유럽 국가들은 국가가 직접 대학생 학자금을 융자해주는 시스템을 채택하고 있다.

셋째, 이미 일부에서 활발하게 논의된 것으로 만혼화에 따른 개인적인 문제점들에 대해 과학적이고 체계적으로 홍보하는 노력이 중요하다. 만혼화가 개인의 생리 등에 어떠한 문제를 유발

하는가에 대해 과학적으로 입증된 내용들이 학교교육 및 사회교육을 통해 미래가임세대에 전달될 수 있도록 하여야 한다. 이러한 노력은 인구의 자질 향상 측면에서도 매우 중요하다.

다음으로 출산율 제고를 위한 정책들의 내실화 방안이다. 앞서 제시한 바와 같이, 출산율을 제고하기 위한 정책들은 제2차 기본계획 수립을 통해 발전하였다. 그럼에도 불구하고, 정책의 대상, 수준 등에서 아직 개선하여야 할 부분들이 존재한다. 또한, 기본적이고 보편화된 가족정책으로서 우리나라에 아직 도입되지 못한 정책들이 있다. 이와 관련, 구체적인 개선방안들을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 보편적인 아동수당 도입이다. 아동수당은 자녀출산 및 양육의 기본적인 안전망이라고 할 수 있다. 가족경제라든지 부모의 상황 변동에도 불구하고 자녀들이 안전하게 성장할 수 있도록 일정 연령에 이르기까지 월정액으로 아동수당을 지원하는 것이다. 이는 물리적으로 자녀 출산 및 양육에 대한 부담을 경감시켜줄 뿐만 아니라 정서적으로 자녀 양육에 대한 든든한 사회적 버팀목이 있다는 안전감 및 신뢰감을 제공하여 희망하는 만큼 출산케 하는 중요한 사회적 기제로 작용할 것이다. 실로 출산율이 우리보다 높은 유럽국가들 대부분 오랜 기간 동안 보편적인 아동수당제를 도입한 바 있다.

둘째, 제2차 기본계획에서 일-가정 양립을 위한 정책들이 보다 강화되었음을 볼 수 있다. 그러나 일-가정 양립을 제고하기 위한 가장 핵심적인 노력은 정책의 사각지대를 해소하는 것이다. 왜냐하면, 많은 질 높은 정책들의 존재에도 불구하고 실제 그 혜택을 받을 수 있는 대상이 지나치게 한정되어 있다면, 정책의 목표를 달성하는데 한계성이 있기 때문이다. 현실적으로 기본계획에서 비정규직, 고용보험 미가입자, 자영업자, 실업자 등 정책의 사각지대를 해소하기 위한 노력은 여전히 미흡하다고 할 수 있다. 실제 제1차 기본계획의 성과를 진단해 보면, 2009년 가족친화인증기업 수는 20개소, 엄마채용장려금 이용자는 20명, 비정규직여성근로자 임신출산후계속고용지원금 이용자는 222명에 불과하였다.¹⁾ 산전후휴가 후 1년 이상 고용유지율도 2009년 72.0%로 20~30%가 고용을 유지하고 있지 못한 실정이다. 비정규직 근로자 중 육아휴직 사용경험 비율은 12.2%에 불과하고,²⁾ 2008년 전체 육아휴직 이용자 중 남성의 비율은 1.2%에 불과하였다.³⁾ 가족친화적 기업 경영을 활성화하여 기업 스스로 비정규직 등 사각지대를 해소하도록 하는 정책 방향은 옳바르다고 할 수 있다. 그러나 이를 위해서는 보다 많은 시간이 소요되고, 실질적인 인센티브를 제공한다고 할지라도 기업의 부담이 지나치게 커지게 되어 기업의 수용성을 기대할 수 없다는 한계가 있다. 결국, 전통적으로 일-가정 양립이 아주 어려운 우리사회에서 정책의 사각지대를 해소하기 위해서는 획기적인 노력이 요구된다. 그러한 방안으로는 무엇보다도 모든 출산·

1) 이삼식 외(2010), 『2009년도 저출산고령사회정책 성과평가』, 보건복지부·한국보건사회연구원,

2) 김영옥·최숙희·전기택·이선행(2007), 『출산·육아로 인한 여성의 노동시장 이탈방지를 위한 정책방안』, 노동부.

3) 노동부(2009), 『고용보험백서』.

양육 가정에 대한 모성보호 및 일-가정양립을 보편적으로 지원을 위한 새로운 보험제도가 도입될 필요가 있다. 예를 들어, 일부 유럽국가의 부모보험제도나 모성보호기금 등을 조성하는 것이다. 재원은 고용보험과 별도로 종사자수를 기준으로 한 기업의 각출과 정부의 재정 보조를 통해 마련될 수 있을 것이다. 이 경우 비정규직 등은 부담 없이 산전후휴가와 육아휴직 등을 이용할 수 있을 것이다.

셋째, 제2차 기본계획에서 일-가정 양립이 실현될 수 있도록 하기 위해서는 또 다른 사각지대로서 남성과 기업의 적극적인 참여를 활성화하는 정책을 강화하여야 할 것이다. 남성의 육아 및 가사 참여와 관련한 문화적인 접근이 중요하다. 이와 더불어 남성의 일-가정 양립 제도의 이용을 활성화하기 위하여 보다 구체화된 실효성 높은 정책들을 설계할 필요가 있다. 예를 들어, 남성이 제도를 이용할 경우 불이익이 없도록 하여야 하며, 적어도 한시적으로 남성의 제도 이용에 대한 개인이나 기업 등에 보다 큰 인센티브를 제공해주는 방안을 모색하도록 한다. 제2차 기본계획에서 육아휴직급여제를 정액제에서 정률제로 전환하였으나, 임금대체수준(40%)이 여전히 낮아 실효성이 의문시된다. 따라서 향후 임금대체수준을 현실화하기 위하여 정률을 연차적으로 높이기 위한 방안을 마련하여야 할 것이며, 이는 남성의 육아휴직 이용을 촉진시키는 중요한 역할을 할 것이다. 기업의 경우, 가족친화적 경영에 대한 실질적인 인센티브를 강화하는 방식과 함께 법적 의무를 이행하지 못한 기업에 대해서는 미이행에 따른 분담금 부과 등의 디스인센티브 방식도 함께 고려할 필요가 있다. 현재의 인센티브 방식으로 실효성을 확보하기에는 전통적인 인식이 강하기 존재하고 있기 때문이다.⁴⁾

넷째, 민간보육과 공공보육(국공립보육시설) 간, 시설보육과 가정보육 간의 균형점을 찾아, 현재 민간시설 중심의 보육시장의 재편을 고려하여야 한다. 현실적으로 국공립시설과 민간시설 간의 서비스 수준 차이로 인해 국공립시설은 많은 아동이 대기하고 있는 반면 민간시설의 경우 정원 미달 등 문제가 발생하고 있다. 구체적으로 국공립보육시설은 2009년 총 1,917개소로 전체 보육시설의 5.4%이며, 이를 이용하는 아동수는 10.9%에 불과하다. 영아(0~2세) 중 37% 이하가 시설을 이용하고 있어 영아보육서비스의 접근성 제약되어 있다. 보육 수요에도 불구하고 아동수가 적어 민간시설이 진입을 기피하여, 농산어촌지역은 보육 사각지대로 남아 있는 실정이다. 즉, 전반적으로 보육시설 공급은 부족하지 않으나 지역별, 시설 유형 등에 따라 불균형이 발생하고 있다. 요컨대, 제2차 기본계획을 추진하는 과정에서 민간보육에만 맡겨서는 해결이 쉽지 않을 영역에 대해서는 공공의 기능을 강화할 필요가 있다. 그 방안으로 국공립시설 확충 규모에 대한 합리적인 목표를 재설정하기 위해 지역별 제반 특성, 보육환경 등에 대한 심층적 검토를 통해 국공립보육시설 우선설치지역을 확대, 선정한다. 기존의 수많은 민간보육시설을 그대로 두고 국공립보육

4) 예를 들어, 직장보육시설 설치 의무 이행 사업장의 비율은 증가하고 있으나, 실제 시설을 설치한 비율은 2006년 25.7%, 2007년 32.0%, 2008년 34.0%, 2009년 6월 35.8% 등 낮은 수준이 지속되고 있다(노동부, 2009).

시설을 신축하는 데에는 예산상 한계, 보육시장의 혼란 등 많은 문제점이 발생하므로, 평가를 통해 기존의 민간보육시설 중 우수 시설에 대해 국공립시설 수준의 지원을 제공하고, 그에 따른 각종 의무(차별적 기능) 등을 수행토록 하는 방안을 고려한다. 지역별로 아동수, 접근성, 저소득층 비율 등을 종합적으로 고려하여 보육시설 개선방안을 마련한다. 서울형 어린이집 사례를 검토하여 전국으로 지역 실정에 적합한 공공형 보육시설을 확대한다. 일-가정양립정책과 보육정책 간의 연계성을 강화하여야 하며, 이를 위해 취업모를 위한 다양한 보육프로그램 일상화 및 연계성 강화, 보육료 및 보육서비스 지원에 대한 비취업모와 다른 track으로 설계 등이 고려되어야 한다.

끝으로, 우리나라에서 저출산 및 고령화에 대응한 “국가 인구위기관리 체계”는 선진국들의 60~100년 간 역사에 비해 훨씬 늦은 2005년에서야 본격적으로 가동되었다. 비록 짧은 기간이지만 후발 국가의 장점을 가지면서 선진국에 비해 압축적으로 준비를 해왔던 것이 사실이다. 그러나 저출산·고령화에 대한 위기의식 수준, 대처방법 등에 있어서 부처간 및 사회계층간 충분한 공감대가 형성되었다고 볼 수 없다. 저출산의 부정적인 파급효과가 장기적으로 나타난다는 측면에서 저출산 대책에 대한 사회적 및 개인적 긴장성이 약한 것도 사실이다. 실로 정책의 변화보다 더 중요한 것은 다양한 계층을 포함한 우리의 저출산 극복 의지이다. 이러한 의지는 다양한 방법으로 표출될 수 있다. 남성은 돌봄 노동에 대해 적극적인 자세를 가지며, 기업은 가족친화적인 경영을 통해 노동생산성을 높이는 동시에 미래의 생산자와 소비자를 확보할 수 있도록 노력하여야 할 것이다. 현 세대는 미래세대가 본격적인 고령사회에서 지불하여야 할 희생에 대해 사전적인 그리고 투자의 성격을 가진 지원을 적극적으로 하여야 할 것이다. 이는 훗날 노인부양을 둘러싼 세대 간 갈등을 방지하여 작용을 할 것이다. 저출산대책을 복지나 소비의 관점이 아닌 미래국가에 대한 투자로 인식하여 부처 간 경계를 떠나 필요한 예산을 확보하고 정책 간 연계성을 강화하여야 할 것이다. 우리의 미래사회는 이해관계가 서로 다른 다양한 계층 간의 이해와 지지를 담보로 할 때, 누구에게나 의미있는 지속가능성이 보장될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김두섭(2007). IMF 경제위기와 한국 출산력의 변화. 집문당.
- 김두섭·차승은·송유진·천희란·김정석(2007). **저출산 사회의 결혼, 자녀양육과 가족생활 연구**. 한국 인구학회·한국보건사회연구원.
- 김영옥·최숙희·전기택·이선행(2007). **출산·육아로 인한 여성의 노동시장 이탈방지를 위한 정책방안**. 노동부.
- 김태현·이삼식·김동희(2005). **출산력 저하의 원인: 출산행태 및 출산력 차이**. 고령화및미래사회위원회·보건복지부.
- 박경숙·김영혜·김현숙(2005). 남녀 결혼시기 연장의 주요 원인: 계층혼, 성역할 분리규범, 경제조정의 우발적 결합. **한국인구학**, 28(2), pp.33-62.
- 은기수(2005). 미혼에서 결혼으로 이행. 한국보건사회연구원. **보건복지포럼**, 통권 제102호 2005.4, pp. 25~35.
- 이인수(1994). 한국 여성의 결혼전이 시기에 미치는 결정요인 연구. **한국가정관리학회**, 제12권 2호, pp. 252~261.
- 이삼식·신인철·조남훈·김희경·정윤선·최은영 외(2005). **저출산 원인 및 종합대책 연구**. 저출산고령사회위원회·보건복지부·한국보건사회연구원.
- 이삼식 외(2010). **2009년도 저출산고령사회정책 성과평가**. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 노동부(2009). **고용보험백서**.
- Andersson, G. (2000). "The impact of labour force participation on childbearing behaviour: procyclical fertility in Sweden during the 1980s and 1990s". *European Journal of Population* 16, pp.293-333.
- Andersson, G. (2005). "A study on policies and practices in selected countries that encourage childbirth: The case of Sweden". Max Planck Institute for Demographic Research Working Paper WP2005-005.
- Beets, G. (1997). "European Variations in Education and in Timing of First Birth: Primarily FFS Evidence". A Paper Presented in the 23rd General Population Conference of the IUSSP.
- Cooney, T.M., D.P. Hogan. (1991). "Marriage in an Institutionalized Life Course: First Marriage among American Men in the Twentieth Century". *Journal of Marriage and the Family*, 53 (1), 178-190.
- Hoorens, S., A. Parkinson, and J. Grant. (2005). "Sweden's varying success in offsetting low fertility". pp. 207-56. International Conference on low fertility and effectiveness of policy measures in OECD. Korea Institute for Health and Social Affairs.

- Oppenheimer, V. K. (1997). "Women's Employment and the Gain to Marriage: The Specialization and Trading Model," *Annual Review of Sociology*, 23:431~53, 1997.
- Palomba R, Menniti A., Caruso M.G. (1997). "Demographic changes, values and attitudes of young Italians'. IUSSP XXII General Conference, Session 42, Pechino, 11-17 Ottobre.
- Retherford, R. D. and Ogawa, N., and Harris, F. R. (2006). "Japan's Baby Bust: Causes, Implications, and Policy Responses". *Population and Health Series 118*.
- Retherford, R. D., Ogawa, N., and Matsukura, R. (2001). "Late Marriage and Less Marriage in Japan". *Population and Development Review*, 27(1), pp.65-102.
- Waite, Linda, and G. D. Spitze. (1981). "Young Women's Transition to Marriage." *Demography* 18: 681-694.

저출산 대응체계와 일가정양립

홍승아 (한국여성정책연구원 연구위원)

1. 서론

저출산고령사회로의 이전이 가속화되고 있는 현실에서 중요한 대응전략은 여성노동력의 활성화 전략이며, 이 명제에 대해서는 대부분의 국가에서 동의하고 있는 추세이다. EU 리스본 전략(2006), 맥킨지 보고서(2004) 등에서는 미래의 지속적인 성장을 위해서는 새로운 일자리 창출전략과 함께 여성의 경제활동 제고전략을 동반전략으로 추진해야 한다는 점을 강조하고 있다.

특히 여성의 고용증가는 새로운 정책지형을 구성하게 된다. 첫째 인력수급 불균형의 문제를 해소하는 차원에서 중요한 노동력집단으로 부각될 것이며, 둘째 저출산고령화로 인해 가중되는 사회적 부양부담을 완화함으로써 복지국가의 지속가능성을 담보하며, 셋째 개별가정의 소득을 증대시키는 차원에서이다(Esping-Andersen, 2002). 이러한 변화는 여성의 노동참여를 지원하는 다양한 인력정책을 기반으로 하여, 가족 내 돌봄에 대한 사회적 지원, 그리고 무엇보다도 일과 가족생활의 양립이 가능한 다양한 지원정책을 필요로 하게 된다.

이러한 변화 속에서 전세계적으로 여성고용율은 지속적으로 증가하고 있지만 국가에 따라 큰 편차를 보이고 있다. 예컨대 2007년 현재 아이슬란드에서는 여성고용율 80% 이상을 보고하고 있으며, 그 외 스웨덴, 덴마크, 핀란드, 네덜란드, 노르웨이 등의 북유럽지역에서는 75% 이상의 고용율을 보고하고 있다. 반면에 한국과 그리스는 가장 낮은 고용율을 보고하고 있다(OECD Family DB)¹⁾. 이러한 국가별 차이는 사실상 해당국가의 여성노동에 대한 태도, 가족정책의 가치지향, 일가정양립의 지원 등에 따라서 달리 나타나는 것으로 이해할 수 있다. 예를 들어서 저출산의 위험으로부터 비교적 자유롭다고 평가되는 프랑스나 스웨덴의 사례를 살펴보면, 프랑스의 경우에는 미래세대의 양성이라는 정책목표 하에 정부가 자녀양육의 비용과 서비스를 책임진다는 접근방법을 취하였던 반면, 스웨덴의 경우에는 여성의 노동지원가 성평등을 중요한 두가지 기반으로 하여 자녀양육에 대한 보육서비스 지원과 부모에게는 자녀양육시간을 제공하기 위한 부모휴가지원을 강력히 추진하였다.

한편, 우리나라 여성들의 경제활동참가율은 지난 15여년 동안 50% 수준을 넘어서지 못하고

1) 25-49세 여성고용율 기준임

있다. 특히 출산육아기에 해당하는 30-34세 연령대 여성들 중에서 비경제활동인구는 거의 절반(42.1%)을 차지하고 있으며, 이들 중 상당수가 이른바 “경력단절여성”을 구성하게 된다. 이러한 현실에서 경력단절여성의 괜찮은 일자리에 대한 욕구와(임금, 고용보장, 근로조건 등) 이에 적절하게 대응하지 못하는 시장의 불일치로 인하여 잠재적인 많은 여성노동력이 노동시장으로 재진입하는데 어려움을 겪고 있다(오은진 외, 2009).

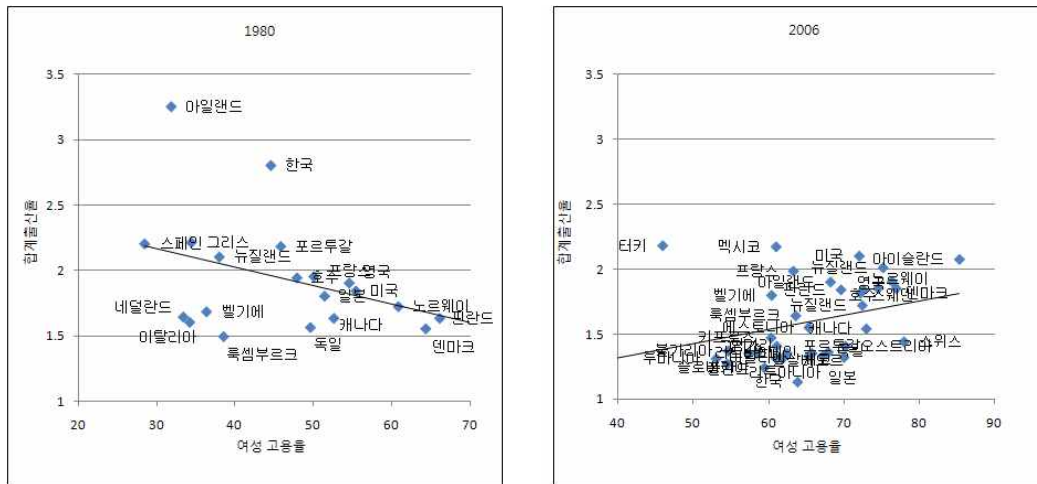
이러한 배경에서 이 글은 저출산의 문제를 일가정양립의 관점에서 접근해 보고자 한다. 일하는 부모(working parents)에게 있어서 일과 자녀양육의 양립문제는 여성취업의 가장 큰 장애요인으로 작용하고 있어서 여성경력단절은 물론 저출산의 결과를 초래하게 된다. 현재의 부모들은 물론 잠재적인 미래의 부모들까지도 그들이 원하는 양립생활이 가능하지 않다고 생각되면, 출산시기를 연기하든지 원하는 만큼의 자녀를 낳지 않는다든지, 아예 자녀를 낳지 않는 등의 선택을 할 수 있다. 또한 노동시장에서도 마찬가지로 영향력을 끼치게 된다. 양립이 가능하지 않는 현실에서는 일하는 부모들은 자녀양육을 위한 부모시간이 부족할 뿐 아니라 부모의 노동시간도 충분히 확보하기 어려워 노동시장에서의 경쟁력을 갖추기 어렵게 된다. 따라서 이글은 저출산의 대응체계로서 일가정양립의 문제를 제기하고, 취업부모의 입장에서 우리나라 일가정양립정책의 현황과 실태를 분석한 후 가족 및 노동시장의 변화를 위한 과제를 제안하고자 한다.

2. 저출산과 일가정양립

저출산시대, 왜 일가정양립이 필요한가? 우리보다 먼저 저출산문제를 경험했던 서구사회에서는 저출산의 원인을 일과 가정 양립이 어려운 현실에서 파악하고, 일과 가정의 양립지원정책을 통하여 저출산의 문제를 해결하고자 노력하였다. 즉 여성의 취업지원과 아동보육정책을 중심으로 대응하는 사회정책을 추진하였다. 여기에 대한 논거는 다음과 같다.

우선 일하는 여성이 증가하면 출산율은 떨어지는가? 30여년 전만 해도 여성들의 경제활동이 활발하면 출산율이 떨어지는 것으로 나타났으나, 최근 이 명제는 새롭게 정정되었다. 오히려 여성들의 경제활동이 활발할수록 출산율도 높아지는 새로운 상관관계가 나타나고 있다. <그림1>을 보면 여성의 고용율이 높은 아이슬란드, 덴마크, 노르웨이, 스웨덴, 네덜란드 등에서 출산율 역시 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이는 단순한 변화로 읽을 수 있는 것이 아니라 사회의 변화에 따라 여성의 취업을 지원하는 다양한 지원이 증가하였다는 것을 의미하며, 결국 여성의 일과 가정의 양립을 가능하게 하는 사회정책적 지원이 출산율을 유지할 수 있는 중요한 요인이 되고 있는 것으로 해석할 수 있다.

〈그림 1〉 여성고용율과 출산율

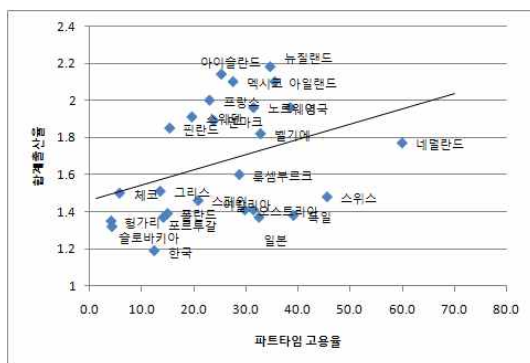


자료: OECD Family DB

한편 여성경제활동의 특성도 출산율과 중요한 관계를 가지고 있다. 일부 국가를 중심으로 여성 경제활동이 증가하면서 파트타임 고용도 증가하고 있으며 파트타임 고용은 출산율과도 정(+)의 관계를 보이고 있는 것으로 나타난다(<그림2>). 예를 들어서 네덜란드의 경우에는 여성의 파트타임 고용율이 매우 높으면서 출산율도 비교적 높게 나타나며, 뉴질랜드, 아일랜드, 노르웨이, 영국 등에서도 높은 출산율과 함께 일정 비율의 파트타임 고용율을 보여주고 있다.

그렇지만 흥미로운 사실은 여성들의 일자리 질의 문제에서 발견되었다. 여성들의 고용증가는 분명 출산율의 증가와 긍정적인 관계를 보여주지만, 임시직 일자리로의 고용증가는 출산율과는 오히려 부(-)적인 관계를 보이고 있다는 점이다(<그림3>). 다시 말해서 고용안정성이 담보된 일자리 증가정책만이 출산율제고의 효과를 가져올 수 있다는 점을 시사하고 있는 것이다.

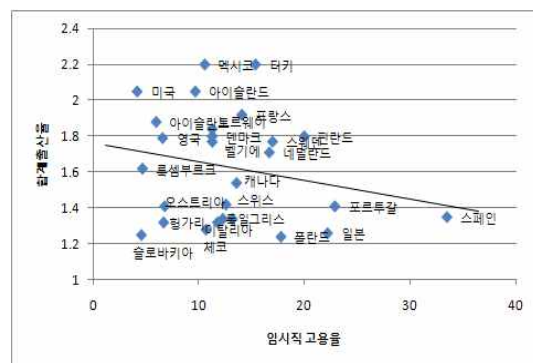
〈그림 2〉 여성파트타임고용율과 출산율



주: 합계출산율(2008), 파트타임고용율(2007)

자료: OECD Factbook 2010, Society at a glance 2009

〈그림 3〉 여성임시직고용율과 출산율



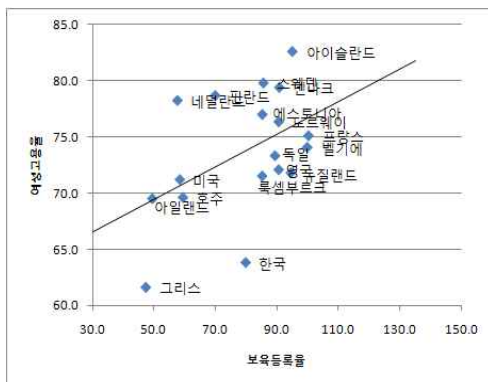
주: 합계출산율(2008), 임시직고용율(1007)

자료: OECD Factbook 2010, Society at a glance 2009

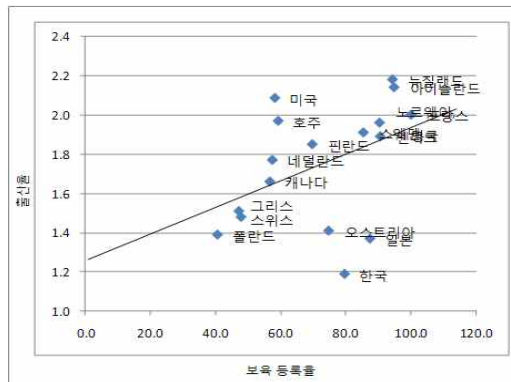
그렇다면 특히 어떤 사회정책이 여성의 취업과 출산율 제고에 영향을 주었을까? Sleetbos(2003)는 OECD 국가의 저출산정책의 효과를 분석하면서 다양한 자녀양육지원정책 중에서 소득공제나 아동수당보다는 보육에 대한 지원이 가장 효과가 크다는 사실을 밝히고 있다. 그 외 연구들도 공보육서비스를 충분히 제공하는 것이 출산율을 높일 뿐 아니라 여성의 노동참여를 용이하게 하여 일가정양립에도 효과적인 지원방안이 된다는 점을 강조하고 있다(Jaumotte, 2003; d'Addio & d'Ercole, 2005; Immervoll & Barber, 2005; Kamerman, etc., 2003 등).

실제로 아래 그림을 보면 보육이용율이 높은 프랑스, 벨기에, 아이슬란드, 노르웨이, 스웨덴 등의 국가에서 높은 여성고용율을 보여주고 있으며(<그림4>), 또한 보육이용율은 출산율과도 정적인 상관관계를 보여주고 있다(<그림5>). 보육이용율이 높은 프랑스, 뉴질랜드, 아이슬란드, 노르웨이, 스웨덴, 덴마크, 영국 등에서 출산율도 상대적으로 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 즉 일하는 부모에게 있어서 보육은 가장 핵심적인 일가정양립의 지원요소이며, 동시에 보육서비스는 아동발달에 있어서도 중요한 지원이 되어서(Kamerman, etc., 2003) “보육-여성취업-출산율”은 서로 윈-윈하는 관계로 나타난다.

〈그림4〉 보육등록율과 여성고용율



〈그림 5〉 보육등록율과 출산율

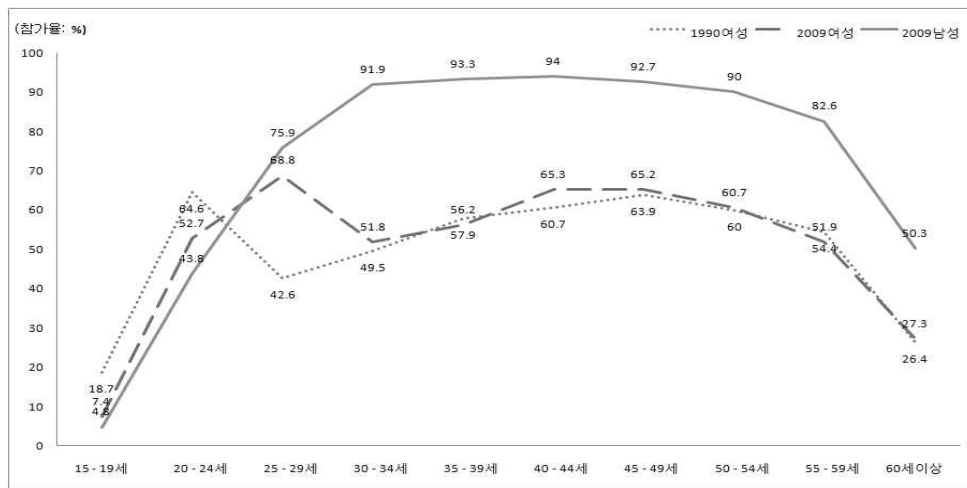


3. 여성경력단절과 일가정양립

우리나라 여성의 경제활동참가율은 1995년 48.4%에서 2000년 48.8%, 2005년 50.1%, 2008년 50.0% 등 지난 15여년간 50% 수준을 넘어서지 못하고 있다. 여성들의 경제활동이 증가하고 있는 것은 우리가 만나는 현실세계에서는 경험적으로 확인되고 있지만 이러한 증가추세는 통계자료로는 확인되지 않고 있다. 그러나 이 퍼즐은 임신, 출산기 여성들의 경제활동이 감소하는 “M-curve” 현상이 해소되지 않고 있으며, 또한 지난 20년간 경제활동이 현저히 증가한 연령집단이 25-29세 연령집단으로 나타나고 있다는 점에서 설명이 가능하다.

우선 여성의 경제활동참가율을 연령대별로 비교해 보면, 남성은 생산연령대에 가장 높은 경제활동참가율을 보여주는 이른바 “역U자”를 보인 반면, 여성은 30-44세 연령대에서 급격한 감소를 보이는 “M-curve”를 보이고 있다. 바로 이 시기가 여성의 생애주기상 임신, 출산, 자녀양육기에 해당하는 시기이며, 이 시기 여성 경제활동참가율은 극히 낮아서 해당 연령대 여성중 비경제활동 인구가 거의 절반(42.1%)을 차지하고 있다.

〈그림6〉 성별 연령별 경제활동참가율의 변화



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 각 년도

또한 M자 곡선의 몇 가지 변화도 관측된다. 첫째, M자 곡선의 저점이 점차 완화되고 있다는 점이다. 이것은 임신, 출산으로 인한 여성의 경제활동 단절현상이 어느 정도 완화되었다는 것을 의미한다. 여기에는 출산 및 양육의 과정과 상관없이 여성의 경제활동이 지속되는 비율이 높아진다는 한 측면도 있지만, 다른 한편으로는 저출산 현상과도 연관되어 여성들의 출산 연기, 소자녀 출산, 출산 포기 등의 현실이 그 이면에 있다.

둘째, M자 곡선 저점의 연령대가 상승하고 있다는 점이다. 1990년에는 25세-29세 연령대에서 나타났으나, 2009년에는 30-34세 연령대에서 나타난다. 여성의 교육수준이 높아지면서 경제활동의 시기도 연령대가 높아졌으며, 자연히 결혼과 출산 등의 과정도 이전에 비해 연령대가 높아지고 있다).

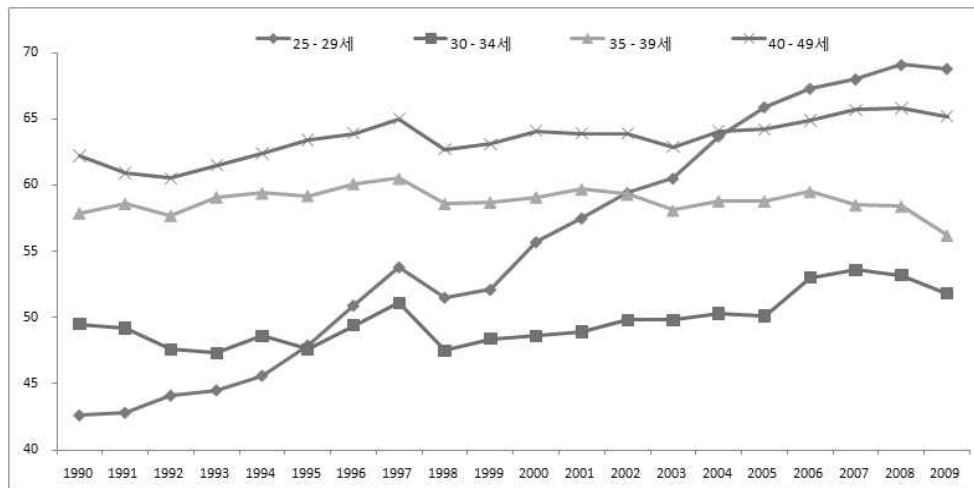
셋째, 그럼에도 불구하고 M자형이 나타나고 있다는 것은 여성들의 취업중단을 초래하는 현실적인 제약들이 여전히 존재하고 있다는 것을 의미한다. 즉 여성 경제활동에 가장 걸림돌이 되는 출산, 육아의 문제가 해결되지 않고 있는 현실로 확인할 수 있다.

이 같은 사실은 연령집단별 경제활동참가율의 변화를 통해서도 확인된다. 35-39세, 40-49세 연령 집단에서는 1990년부터 2009년까지 거의 변화가 없는 반면, 30-34세 연령 집단에서는 최근에 와서

2) 2009년 현재 우리나라 여성의 초혼 연령은 28.7세, 초산 연령은 29.9세이다(통계청).

미미하게 증가하고 있다. 반면 경제활동참가 증가속도가 가장 급격히 일어난 집단은 25-29세 연령 집단으로서 이들은 대부분이 미혼여성 집단임을 추정할 수 있다. 다시 말해서 지난 20년 동안 경제활동참가율이 증가한 집단은 대부분이 미혼여성 집단이었을 뿐, 대다수 기혼여성 집단을 이루는 35세 이상 집단에서는 큰 변화를 보이지 않고 있다는 것이다.

〈그림7〉 여성의 연령대별 경제활동참가율



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 년도

이상에서 결혼, 임신, 출산과 같은 생애사건을 계기로 노동시장에서 이탈하는 여성들의 경력 단절 현상을 확인할 수 있었다. 결과적으로 자녀양육으로 인한 노동단절은 여성의 노동시장 진입 및 재진입 과정에서의 배제와 제한 등으로 여성 경제활동에 치명적인 영향을 미치며, 결과적으로 노동시장 내 여성의 주변적인 지위를 초래하게 된다(Gornick & Meyers, 2003; Anderson, 2005).

실제로 여성 고용형태의 동태적 변화를 분석한 연구결과에 의하면 여성 경력단절의 주요 원인이 여성의 인적자본에 있다기보다는 여성의 가족역할에 기인한다고 분석된다(김영옥 외, 2007). 또한 한국노동패널자료(1-9차)를 이용하여 여성들의 일자리 이동행태를 분석한 결과에 의하면, 여성들의 첫 번째 일자리 종료 후 두 번째 일자리 진입까지의 단절기간은 약 10.2년으로 나타나는데, 대부분의 장기간 경력단절이 주로 이 시기에 발생하는 것으로 나타난다. 이 기간은 대부분 결혼, 임신, 출산과 같은 가족형성 생애사건을 경험하는 시기로 이해할 수 있다(민무숙 외, 2009).

구체적으로 여성부의 「보육·교육 이용실태 및 수요조사」에서는 전체 응답자 중 1/3 이상이 (38.4%) “결혼 후 취업중단” 경험이 있다고 응답하였으며, 이들 중 78%가 자녀양육과 임신, 출산에 따른 직장 내 불이익 등을 이유로 취업을 중단한 것으로 나타나 여성경력단절 현상이 심각한 것으로 나타났다(여성부, 2005).

따라서 여성들이 자녀양육으로 인하여 노동시장에서 퇴장하는 일을 방지하는 방안, 경력단절을 예방하는 방안이 필요하며, 이것이 바로 일가정양립지원정책의 출발점이라고 할 수 있다. 이러한

배경에서 일가정양립정책은 특히 자녀양육기에 있는 여성들을 대상으로 이들의 임신, 출산, 육아의 과정에 정책적인 지원을 제공함으로써 이들이 취업을 지속할 수 있도록 함과 동시에 저출산의 중요한 대응방안이라고 할 수 있다.

4. 우리나라의 일가정양립정책과 현황³⁾

우리나라는 다른 OECD 국가들에 비해 일가정 양립에 대한 사회적, 정책적 관심이 늦게 시작되었을 뿐 아니라, 관련정책의 도입과 발달도 극히 최근에야 시작되었다. 본 절에서는 관련정책 현황과 제도의 시행실태, 그리고 남녀근로자의 일가정양립현실을 살펴봄으로써 향후 필요한 방향 설정과 과제를 제시하고자 한다.

가. 보육서비스

1990년대 초반부터 시작된 보육정책은 90년대에는 서비스인프라를 확충하였고, 2002년부터는 보육료지원정책을 시작하여 현재까지 확대해 오고 있다. 그 결과 2011년 현재 소득하위 70%이하까지 보육료전액을 지원받을 수 있게 되었다⁴⁾. 그러나 그동안의 정책노력은 주로 보육서비스의 제공과 확대의 문제에만 집중되어 있었고, 그 방향성에 있어서도 취약계층의 양육에 대한 경제적 지원에 중점을 두고 있어서 취업부모의 양육지원의 성격으로는 미흡한 측면이 있다.

첫째 서비스 이용접근성에 있어서 취업부모의 근로시간과 서비스 이용시간이 잘 조율하지 못하는 문제점이 있다. 본 연구원의 조사에 의하면 보육시설을 이용하는 취업부모의 경우 현재 서비스 이용시간은 1일 평균 8시간 56분인 반면 희망 이용시간은 10시간 19분으로 나타나 평균 1시간 23분의 시간격차가 나타났으며, 절반정도의(44.1%) 부모들이 이용시간을 초과한 경험이 있는 것으로 나타났다. 조사대상자의 1/3 이상이 장시간근로를 하고 있었으며, 정시퇴근을 하지 못하는 경우도 47.4%나 나타나 보육서비스를 이용하기에 어려움이 큰 것으로 나타났다. 한편 방과후 보육 서비스를 이용하는 취업부모의 경우에도 부모의 퇴근시간과 아이의 집 도착시간과는 평균 2시간 22분의 시간격차가 나타났으며, 아이가 보호자 없이 혼자 혹은 형제나 자매끼리 지낸다는 비율도 27.2%나 나타나 나홀로 아동의 위험이 높은 것으로 나타났다(홍승아 외, 2010).

3) 이 절에서 사용된 통계자료는 본원에서 수행된 홍승아 외(2009)와 홍승아 외(2010)의 조사결과 일부를 사용하였다. 홍승아 외(2009)의 조사대상은 유통업과 IT산업에 종사하는 유자녀(12세 이하) 남녀근로자로서, 스웨덴과 영국은 남녀근로자 400명, 한국은 남녀근로자 800명이다. 홍승아 외(2010)의 조사대상은 시설보육서비스와 개별보육서비스를 이용하는 12세 이하 자녀를 양육하고 있는 취업부모 1,788명이다.

4) 보육료지원정책은 종래 소득하위 50%이하에 대한 전액지원을 2011년부터는 소득하위 70%이하로 확대하였다. 정부 지원단가는 0세 394천원, 1세 347천원, 2세 288천원, 3세 197천원, 4세 177천원이다(보건복지부, 2011).

둘째, 비용접근성의 면에서 취업부모를 고려하는 대상 포괄성의 면이 미흡하다. 정부의 보육비 지원정책이 자산조사에 기반하여 저소득계층에 집중되어 있어서 취업부모의 경우 배제되는 경우들이 많이 나타난다. 이에 정부에서는 2010년부터 “맞벌이가족 지원책”을 마련하였으나 실질적인 맞벌이지원책으로는 부족한 실정이다⁵⁾. 실제로 본원의 조사결과 보육비 만족도는 저소득층보다 중간계층 이상에서 낮게 나타났으며, 특히 보육비용 부담은 중간계층이상에서 가장 큰 것으로 나타났다. 이는 저소득층의 경우에는 보육비지원으로 비용부담이 상당수준 완화되었다는 것을 의미한다. 반면 보육비지원이 되지 않는 특별활동비용의 경우에는 저소득층에게 가장 큰 부담으로 나타났다. 이는 정규보육비용의 지원대상을 중간소득층에게까지 확대하는 한편, 특별활동비용 등의 추가비용에 대해서는 관리 및 규제를 강화할 필요성이 있는 것으로 해석할 수 있다.

〈표1〉 소득수준별 보육비용 만족도 및 부담정도

	250만원 미만	250~500만원 미만	500만원 이상	F
보육료에 대한 만족도 ^a	3.48(0.71)	3.28(0.76)	3.25(0.77)	4.297*
정규보육비용 ^b	2.37(1.31)	3.21(1.20)	2.91(1.16)	25.119**
특별활동비용 ^b	2.94(1.10)	2.90(1.15)	2.55(1.14)	9.954**

*p<.05, **p<.01

주: a매우 불만족 1점~매우 만족 4점 척도의 평균

b전혀 부담되지 않는다 1점~매우 부담된다 5점 척도의 평균

자료: 홍승아 외(2010)

나. 휴가휴직제도

2001년의 제도개정 이후 2007년 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률」 개정을 통하여 명실 공히 일·가정양립정책의 법적기반을 확고히 하고, 제도사용의 실제 활용율을 제고하도록 노력하고 있으나, 아직도 휴가나 휴직의 사용이 취업부모의 권리로 활성화되기에는 현실적 괴리가 남아있다.

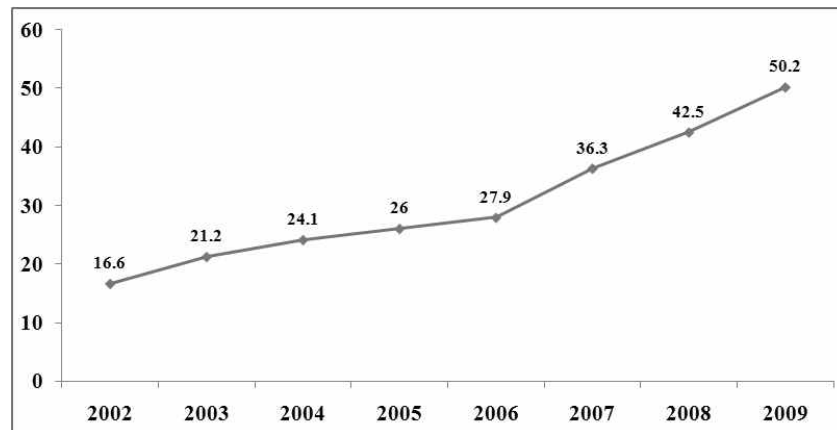
우선 제도적 측면에서는 개정된 법령에서는 육아휴직의 사용을 원활히 하기 위하여 휴직사용 시기, 방법 등에 유연성과 부모의 선택권을 부여하였으며, 남성의 육아휴직 사용을 장려하기 위하여 남성에게도 별도의 1년간 휴가권리를 부여하였으며, 육아기 근로자의 노동시간 단축권리 등을 명기하고 있다.

또한 제도의 실제 사용율도 꾸준히 증가하고 있는 추세를 보이고 있다. 산전후휴가 사용자 중 육아휴직 사용비율을 살펴보면 2003년 21.2%, 2004년 24.1%, 2005년 26%, 2009년 50.2%의 수준이다. 그러나 이 수치는 고용보험에 가입된 근로자들을 대상으로 한 것이므로, 실제로 제도사용을

5) 2010년 도입 시에는 부부 중 낮은 소득의 25%를 차감하여 소득산정을 하도록 하였으나, 부부의 소득구성에 따른 소득분배의 역진성 우려로 2011년에는 부부 소득합산액을 기준으로 25%를 차감하는 방식으로 변경되었다. 정부가 맞벌이가정 지원을 위해 추가배정한 예산은 2011년 전체 보육비지원 예산(1조 6322억 400만원) 중 0.59%(96억 5900만원)에 불과하다.

희망하는 전체 근로자를 대상으로 해서 보면 여전히 소수의 근로자들만이 사용하고 있다. 특히 우리나라의 거대한 비정규직 여성근로자를 포함한 전체 여성근로자를 모집단으로 할 때에는 아직 육아휴직제도의 사용은 극히 미미한 수준이라고 평가할 수 있다⁶⁾.

〈그림8〉 육아휴직 사용율 변화(2001-2009)



* 산전후휴가 사용자 중 육아휴직을 사용한 비율임
자료: 고용보험 DB

그렇다면, 실제로 남녀근로자의 제도에 대한 이해와 이용율은 어떤 수준인지 살펴보자. 우선 휴가제도는 출산휴가, 육아휴직, 그리고 2007년 제도개정으로 새롭게 도입된 부성휴가와 가족간호휴가 등에 대하여 제도 인지도, (기업의) 시행율, (근로자) 이용율 각각을 조사하였다. 분석은 조사 대상자 중에서 각 제도의 이용자격이(eligibility) 있는 근로자들만을 대상으로 분석하였다.

출산휴가의 경우 제도인지도는 95.9%로 거의 대부분의 응답자들이 알고 있다고 응답하였고, 제도 시행율은 73.3%, 제도 이용율은 86.3%로 나타났다. 육아휴직의 경우, 제도인지도는 86.4%로 거의 대부분의 응답자들이 알고 있다고 응답하였으나, 제도 시행율은 49.9%, 제도 이용율은 9.0%로 나타났다. 육아휴직이 법정 제도화되어 있음에도 불구하고 기업의 제도 시행율이 절반에 못미치는 것으로 나타났으며, 근로자의 실제 제도 이용율은 9%에 불과한 것으로 나타났다.

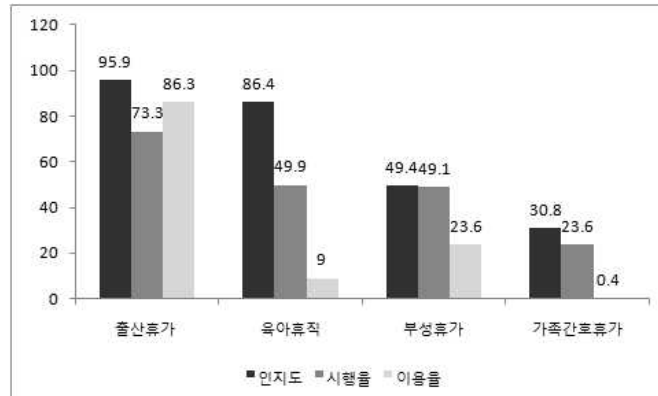
부성휴가의 결과는 다소 흥미롭게 나타났다. 우선 제도인지도는 49.4%, 제도 시행율은 49.1%, 제도 이용율은 23.6%로 나타났다. 그러나 도입 2년에 불과한 제도가 이같은 결과로 나타난 것은, 법정 제도가 아닌 기업에서 제공하는 배우자출산휴가를 사용한 것으로 확인되었다⁷⁾.

마지막으로 가족간호휴가의 경우 제도인지도는 30.8%, 제도 시행율은 23.6%, 제도 이용율은 0.4%로 나타났다. 가족간호휴가는 제도인지도도 낮을 뿐 아니라 기업에서의 제도 시행율도 극히 낮아서 실제 근로자들의 이용경험은 거의 없는 것으로 나타났다.

6) 2009년 현재 정규직의 82.4%, 비정규직의 37%가 고용보험에 가입되어 있다.

7) 부성휴가 이용경험자를 대상으로 조사결과를 재확인한 결과 이들이 사용한 것은 법정제도인 배우자출산휴가를 사용한 경우는 한 건도 없었으며, 72명 모두가 기업제공 휴가를 사용한 것으로 확인되었다.

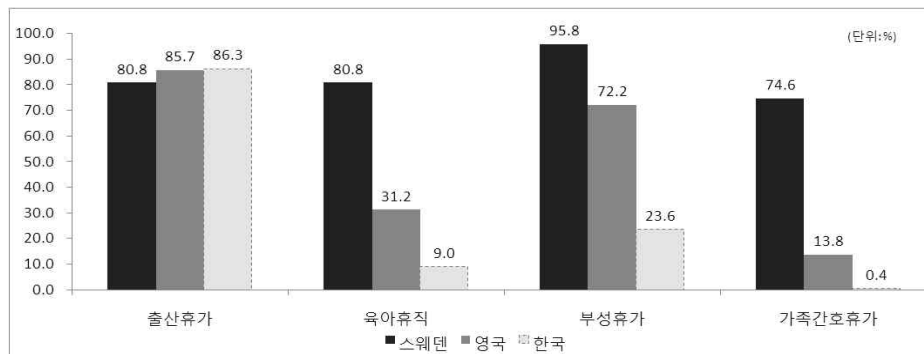
〈그림9〉 휴가제도의 인지도, 시행율, 이용율



자료: 홍승아의 (2009)

한편, 스웨덴, 영국, 한국 3개국의 휴가제도 이용율을 비교해 보면 다음과 같다⁸⁾. 역시 제도의 성숙도가 높은 스웨덴에서 부모휴가, 부성휴가, 가족간호휴가의 사용율이 가장 높게 나타난 반면, 영국의 경우에는 출산휴가와 부성휴가의 사용율이 비교적 높게 나타났는데 이는 다양한 제도 중에서 정부의 정책적 관심과 제도확대 노력이 집중된 정책영역의 성과로 보인다. 우리나라의 경우는 육아휴직의 이용율은 극히 낮게 나타났으며, 가족간호휴가 역시 거의 사용하지 않는 것으로 나타나 제도활용을 위한 노력이 보다 강화되어야 할 것이다.

〈그림10〉 스웨덴, 영국, 한국의 휴가제도 이용율



주: 스웨덴은 출산휴가와 육아휴직이 부모휴가로 통합되어 있으므로 동일자료로 사용하였음.
자료: 홍승아 외(2009)

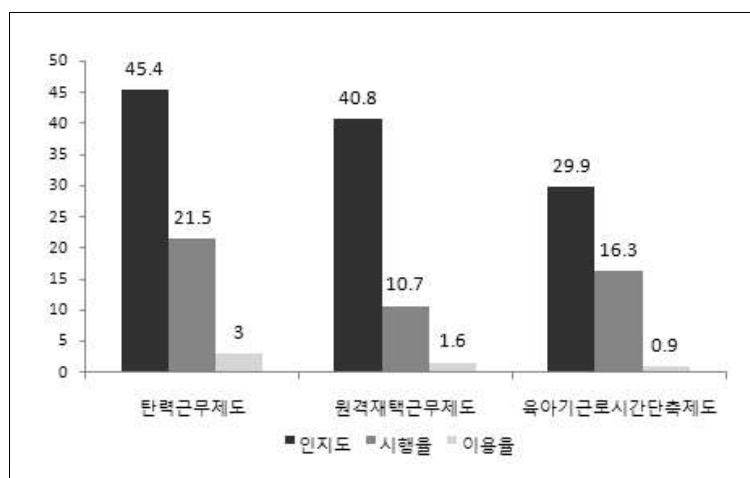
8) 육아휴직은 국가별 제도특성을 반영하여 스웨덴에서는 자녀 연령 8세 이하, 영국 5세 이하, 한국 3세 이하 자녀가 있는 근로자를 대상으로 분석하였으며, 부성휴가는 1년 이하의 자녀를 둔 남성근로자를 대상으로 분석하였다.

다. 노동시간정책

현재까지는 노동시간정책은 휴가정책보다 훨씬 활성화되지 못한 영역이다. 제도적으로는 단시간 근로, 육아기근로시간 단축제도, 탄력적 근로 등의 규정이 마련되어 있으나, 비정규직 단시간 근로를 제외하고는 실제로는 이들 제도의 사용은 극히 미미하다.

이러한 배경에서 노동시간정책에 대한 조사결과 역시 인지도, 시행율, 이용율 모두 매우 저조하게 나타났다. 우선 탄력근무제도의 경우 제도인지도는 45.4%, 제도 시행율은 21.5%, 제도 이용율은 3.0%로 나타났다. 원격근무제도 역시 제도인지도는 40.8%로 거의 대부분의 응답자들이 알고 있다고 응답하였으나 제도 시행율은 10.7%, 제도 이용율은 1.6%로 나타났다. 육아기근로시간 단축제도에 대해서는 제도인지도는 29.9%, 제도 시행율은 16.3%, 제도 이용율은 0.9%로 나타나 거의 사용하지 않는 것으로 나타났다.

〈그림11〉 노동시간정책의 인지도, 시행율, 이용율



자료: 홍승아 외 (2009)

한편, 기업의 유연근무제도 실시현황도 저조한 실정이다. 2010년 10인 이상 기업 10,000개 기업을 대상으로 실시한 조사에 의하면 우리나라 기업의 유연근무제도의 시행현황은 단시간근로 13.7%, 선택적 근로시간제 6.1%, 탄력적근로시간제 7.3%, 재택근무제 1.6%, 원격근무제 2.8%, 재량근무제 2.2%, 보상휴가제가 11.6%로 나타나 우리나라의 기업의 전반적인 유연근로제도 제도 시행율은 매우 낮게 나타났다(김태홍 외, 2010).

〈표2〉 유형별 유연근무제도 도입 및 활용

(단위: 개, %)

구분	단시간 근로제도	선택적 근로시간제	탄력적 근로시간제	재택근무제	원격근무제	재량 근로시간제	보상 휴가제
도입	29,726 (13.7)	13,119 (6.1)	15,753 (7.3)	3,447 (1.6)	6,079 (2.8)	4,838 (2.2)	25,118 (11.6)
활용	27,189 (12.5)	11,188 (5.2)	12,638 (5.8)	2,561 (1.2)	5,591 (2.6)	3,846 (1.8)	20,879 (9.6)
활용률	91.4	85.2	80.0	73.8	91.8	79.3	83.2

주: 1) 도입(활용)비율은 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄

2) 활용율은 제도 도입사업체 중에서 제도 활용 사업체 비율을 나타냄

자료: 김태홍 외(2010)

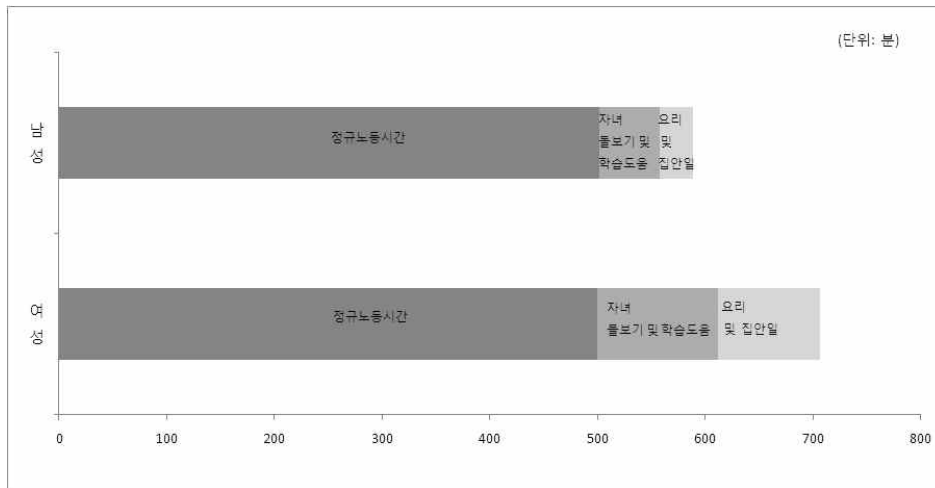
노동시간정책은 향후 일과 가정의 양립필요에서뿐 아니라 근로자의 교육훈련, 고령자의 점진적 은퇴, 장애인의 노동시장 진입 등 노동시장의 다양한 노동력 특성에 맞추어 보다 확대되어 나갈 필요가 있다. 특히 유럽고용전략(European Employment Strategy, ESE)에서는 전반적인 고용을 증대를 위해 파트타임 고용의 확대를 중요한 고용전략으로 강조하고 있다. 파트타임 고용은 저출산고령화사회에서 근로자의 입장에서 일가정양립의 중요한 수단이 될과 동시에 노인들의 일자리를 통한 고용을 증대효과도 기대되고 있다(EFILWC, 2007).

라. 노동시간과 가족시간의 균형

일과 가족생활의 조화로운 양립을 위해서는 적절한 가족시간을 지내는 것이 중요한 요건이다. 즉 자녀양육에 필요한 시간과 가족 간의 역할분담 및 공유가 가능하도록 가족시간을 적절히 확보하는 문제가 될 것이다. 그러나 장시간의 노동시간, 가족내 성편중적인 역할분담, 가족시간의 부족 등으로 일가정양립을 위한 가족생활은 매우 미흡한 수준이다.

먼저 우리나라 남녀근로자의 총노동시간을 비교해 보면, 우선 남성들은 유급노동에서 평균 569.60분(약 8시간 22분), 여성은 537.13분(약 8시간 20분)으로, 남성이 여성보다 약 2분 더 많이 일하고 있다. 그렇지만 무급노동(요리 및 가사노동, 자녀양육)에서는 남성이 요리 및 집안일에 30.94분을, 자녀양육에 56.43분을 사용하는 반면, 여성은 요리 및 집안일에 95.28분, 자녀양육 111.90분을 사용하여 남성보다 여성이 훨씬 더 많이 일하고 있다. 남성과 여성의 총노동시간을 비교해 보면 남성 588.90분(약 9시간 49분), 여성 706.86분(약 11시간 47분)을 사용하여, 유급노동에는 남성근로자의 시간사용이 약간 많지만, 자녀돌보기 및 가사와 관련된 일에는 여성근로자의 시간사용이 많아서 전체 노동량은 여성근로자가 훨씬 높게 나타난다.

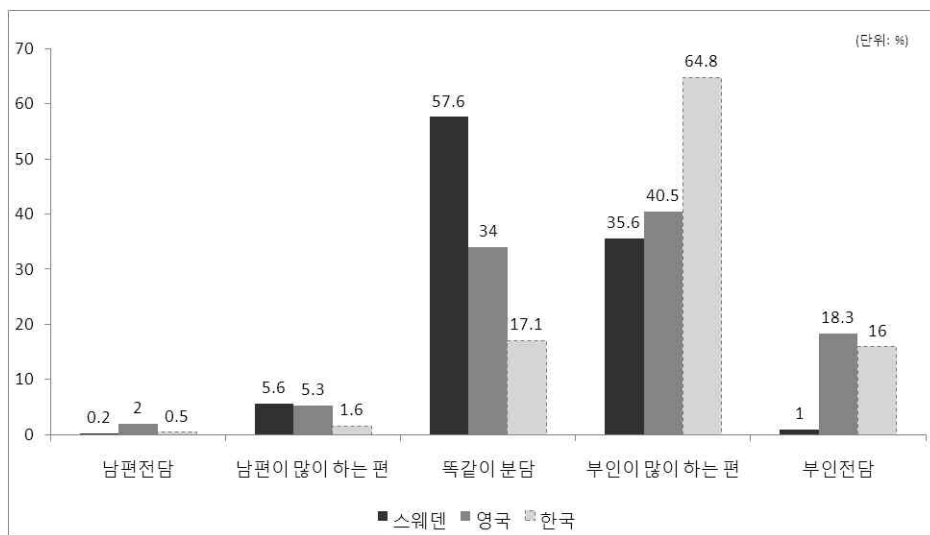
〈그림12〉 남녀 근로자의 1일 전체 노동시간



자료: 홍승아 외 (2009)

한편, 스웨덴, 영국, 한국 3개국의 가족내 자녀양육에 대한 부부 역할분담 형태를 살펴보면, 스웨덴에서는 부부의 동등한 분담비율이 가장 높게 나타난 반면, 우리나라에서는 “부인이 많이 하는 편”이 64.8%로 나타나 가족 내 역할분담이 여성에게 편중되어 수행되고 있음을 알 수 있다.

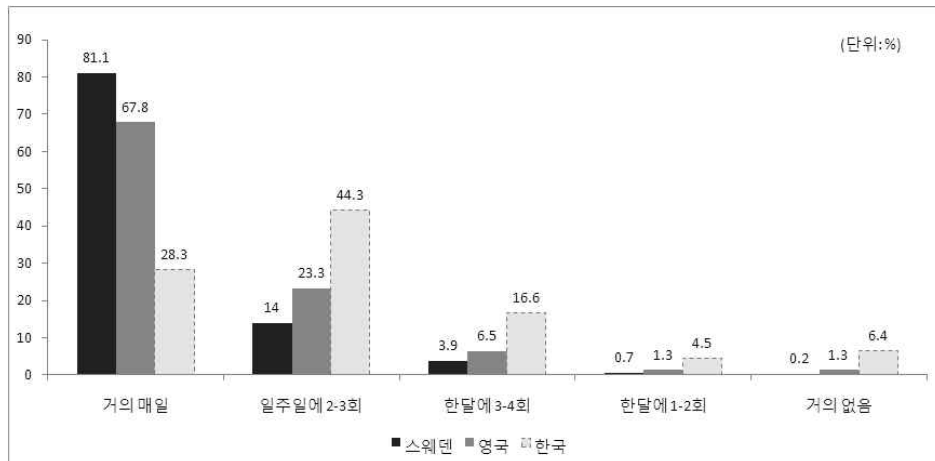
〈그림13〉 스웨덴, 영국, 한국 근로자들의 자녀양육 분담형태



자료: 홍승아 외 (2009)

마지막으로 가족과 함께 저녁식사를 하는 빈도를 통해 3개국의 가족시간을 살펴보면, 스웨덴의 경우 거의 매일이라는 응답이 81.1%로 높게 나타난 반면, 우리나라는 28.3%로 가장 낮은 응답율을 보였다. 이는 우리나라 근로자들이 가족시간을 위한 절대적인 시간과 여건이 매우 부족한 현실임을 보여준다고 하겠다.

〈그림14〉 스웨덴, 영국, 한국 근로자들의 평일 가족과 함께 저녁식사 빈도



자료: 홍승아 외 (2009)

마. 일가족양립 갈등

이러한 현실에서 일과 가족생활을 양립하면서 경험하게 되는 갈등 역시 높게 나타나며, 여기에서도 대부분의 문항에서 여성은 남성보다 갈등수준이 높게 나타났다. 직장일이 많아서 가족을 위해 시간이 부족하다는 1번 문항을 제외한 나머지 8문항에서 남녀간 유의미한 차이가 있었다. 특히 시간부족, 자녀 양육 문제, 일가족양립 스트레스, 건강문제 등에서는 여성근로자가 남성근로자보다 높은 갈등을 겪고 있는 것으로 나타났다. 반면 남성근로자의 경우에는 불규칙한 근무시간(연장근무 등), 퇴근후 회식문화 등으로 가족생활에 지장을 받는다는 문항에서는 여성근로자보다 갈등이 더 높은 것으로 나타났다.

〈표3〉 남녀 근로자의 일가족 양립갈등

	남성	여성	전체	t
나는 직장일이 많아서 가족을 위해 사용하는 시간이 부족하다고 느낀다.	3.39(1.00)	3.31(1.03)	3.35(1.02)	1.114
가사 및 자녀양육으로 인해서 직장일을 하는데 시간이 부족하다고 느낀다.	2.33(0.98)	2.91(1.08)	2.62(1.07)	-7.947***
일과 가족생활을 병행하느라 자주 스트레스를 받는다.	3.04(1.06)	3.72(1.05)	3.38(1.11)	-9.157***
가사 및 자녀양육 문제로 인해서 이직이나 퇴직을 고려해 본 적이 있다.	2.55(1.14)	3.45(1.19)	3.00(1.25)	-10.921***
근무시간(연장근무 등)이 불규칙적이어서 가족생활에 지장을 받는다.	2.84(1.13)	2.67(1.14)	2.75(1.14)	2.089*
퇴근 후 회식문화로 인하여 가족생활에 지장을 받는다.	2.42(1.01)	2.16(0.95)	2.29(0.99)	3.786***
가사 및 자녀양육으로 인하여 직장 내 업무에 지장을 받는다.	2.21(0.90)	2.53(0.93)	2.37(0.92)	-5.008***
직장일로 인하여 가사 및 자녀양육에 소홀할 때가 있다.	3.27(1.01)	3.52(0.97)	3.39(1.00)	-3.603***
일과 가족생활을 병행하느라 수면부족, 만성피로 등의 건강문제를 자주 겪는다.	3.16(1.04)	3.71(0.98)	3.43(1.05)	-7.646***

*p<.05 ***p<.001

자료: 홍승아 외(2009)

5. 결론

이상에서 살펴본 바와 같이 그동안 우리사회에서는 일가정양립을 지원하기 위한 제도적 발전이 상당히 진전되어 왔다. 그렇지만 현실적으로는 이들 제도만으로는 일과 가족생활의 양립의 필요충분조건이 되지 못한다는 점을 발견하게 되었다. 여성과 남성근로자들이 일을 하면서 (임신), 출산, 육아의 과정을 병행할 수 있도록 지원하기 위해 도입된 다양한 제도들은 아직은 근로자들의 실생활까지는 연결되지 못하고 있는 것이다. 여전히 많은 여성들이 일과 가족생활의 양립의 어려움을 호소하고 있으며, 이러한 갈등은 여성의 취업중단으로 연결되거나, 혹은 출산선택 및 결정에도 영향을 미치게 되어 이는 궁극적으로 우리사회의 저출산문제의 중요한 원인을 제공하고 있다.

그렇다면 필요한 대안은 무엇일까? 여기에 대한 해법은 노동시장의 변화에 있다. 노동시장에 증가하고 있는 일하는 부모를 적극적으로 수용하고, 이들의 일과 가족생활의 양립을 지원하는 것을 중요한 정책대상으로 하여야 할 것이다. 개인생활, 개인시간의 대부분을 노동에만 집중시키는 현재의 일중심적인(work-oriented) 삶을 일과 삶의 조화(work-life balance)를 위한 방향으로 옮겨나가야 한다.

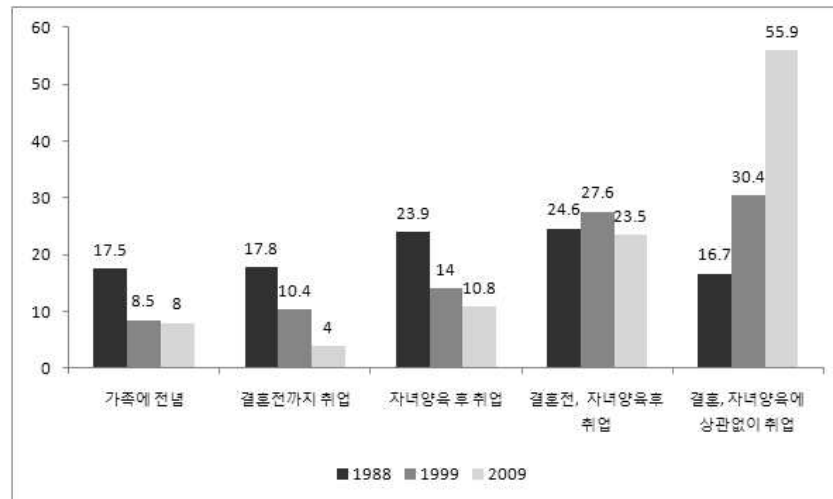
첫째, 노동시간과 가족시간의 적절한 균형과 조화가 필요하다. 이를 위해서는 무엇보다도 전반적인 노동문화와 노동환경의 변화가 중요하다. 앞에서 살펴보았듯이 현재의 장시간근로 하에서는 근로자들의 개인시간도 절대적으로 부족할 뿐더러 가족생활 역시 불평등한 성별 역할분업이 지속되고 있다. 이러한 현실에서는 여성들의 선택은 그리 많지 않다. 더욱이 많은 여성들의 취업태도가 결혼과 출산에 관계없이 지속적으로 취업을 하겠다는 의향이 현저하게 증가하고 있는 시점에서 이들의 취업에 대한 의지를 중단시키게 되는 근로환경과 양육환경은 저출산의 문제로까지 연결될 것은 명약관화하다. 여기에 대한 대안으로는 전반적인 노동시간을 단축하는 정책과 일가정양립지원을 위한 각종 유연 노동시간 정책 두가지 방안이 함께 추진되어야 할 것이다⁹⁾.

둘째, 부모들의 취업지원을 위한 보육서비스의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다. 현재와 같이 부모의 근로시간과 서비스 이용시간이 잘 조응하지 못할 경우 해결방법은 두가지가 있다. 우선 보육시설이 부모들의 장시간근로시간에 맞추기 위하여 연장보육, 24시간 보육을 늘려나가는 방안이다. 그러나 부모의 장시간근로와 더불어 보육시설의 장시간운영의 형태로 나가는 것으로만은 문제해결의 충분한 조건이 되지 못한다. 장시간 보육시설의 운영은 보육교사의 장시간근로, 부모의 장시간근로, 아이들의 부모와의 가족시간 부족 등의 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 이에 대한 대안으로는 근무일정 등에 의해 불가피하게 연장보육이 필요한 집단에

9) 마침 정부는 2010년 5월 10일 “장시간근로관행 개선과 근로문화 선진화를 위한 노사정 합의문”을 발표한 바 있다. 이 합의문에 의하면 2020년까지 근로시간은 연간 2050시간에서 1800시간까지 점진적으로 단축하도록 계획하고 있다.

대하여서는 연장보육을 최소한으로 시행하되, 전반적인 방향은 보육시설 운영시간에 맞춰 부모들이 정시에 퇴근할 수 있고, 혹은 보육시설 운영시간 범위 내에서 아이들을 맡길 수 있는 유연한 근무유형의 개발이 필요하다.

〈그림15〉 여성의 취업에 대한 태도(1988,1999,2009)



자료: 통계청, 사회조사, 해당연도

셋째, 일가정양립정책은 비단 유자녀 취업부모에게만 해당되는 것이 아니라 미래의 부모가 될 미혼남녀의 태도와 행동을 결정짓는 중요한 잠재력을 가진다. 2005년 한국보건사회연구원의 조사에 의하면, 미혼남녀들이 결혼을 미루는 중요한 원인으로 남성들의 경우는 “소득 불안정”(35.6%), “결혼비용 부담”(21.3%) 등의 경제적 요인을 든 반면, 여성들의 경우는 “일가족 양립의 어려움”(17.8%), “결혼비용 부담”(13.2%)로 나타났다. 즉 젊은 세대들은 이전 세대와 달리 노동시장 불안정성 속에서 소득과 고용의 안정을 중요시하며 이를 위한 수단으로서 일가정양립을 필요로 하고 있다. 이러한 점에서 일가정양립정책은 저출산정책과 근원적으로 뿌리가 맞닿아 있으며, 중요한 저출산의 해법이 될 수 있을 것이다.

마지막으로, 노동세계에 대한 새로운 이해, 개인의 생활에서 일과 가족생활에 대한 근본적인 변화를 통하여 생활세계를 재설계하는 새로운 담론이 필요하다. 가족의 성원으로서는 부모, 자녀이자, 일을 필요로 하는 근로자로서, 여가를 즐기는 개인으로서 자신의 노동을 생애 전반에 걸쳐 새롭게 재조직하는 것이 필요하다(울리히 벡, 1999; Krieger, 2007). 특히 생애주기에 따라서는 정형적인 시간과 공간 내에서 수행하던 전통적인 근로형태에서 벗어나 노동의 다양한 형태를 수용하고, 노동시간과 장소의 선택과 유연성을 활용할 수 있어야 할 것이며, 이것이 향후 사회정책의 중요한 영역이 되어야 할 것이다.

참고문헌

- 김영옥 · 최숙희 · 전기택 · 이선행 (2007). 「출산 · 육아로 인한 여성의 노동시장 이탈방지를 위한 정책방안」 노동부
- 김태홍 · 홍승아 · 주재선 · 이강성 · 이상은 · 조준모 (2010). 「근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구」 고용노동부
- 민무숙 · 박성정 · 김혜원 외 (2009). 「경력단절여성 경제활동촉진기본계획 수립을 위한 기초연구」 여성가족부
- 여성부 (2005). 「2004년 보육 · 교육 이용실태 및 수요조사」 여성부
- 오은진 · 민현주 · 임희정 · 송나경 (2009). 「경력단절여성 재취업 실태조사」 여성가족부
- 올리히 벡 (1999). 「아름답고 새로운 노동의 세계」
- 윤홍식 (2006). “부모 · 부성휴가를 통해본 남성 돌봄노동참여 지원정책 비교: 경제협력개발기구 15개국을 중심으로”. 「한국사회복지학」 58(2)
- 통계청. 경제활동인구조사. 각년도
- 홍승아 · 이미화 · 김영란 · 유계숙 · 이영미 (2009). 「일가족양립정책의 국제비교연구: 정책이용실태 및 일가족양립현실」 한국여성정책연구원
- 홍승아 · 김은지 · 이영미 (2010). 「취업부모의 자녀양육지원서비스 효율화 방안」 한국여성정책연구원
- Anderson, G. (2005). “A study on policies and practices in selected countries that encourage childbirth: the case of Sweden. MPIDR Working Paper 5
- d’Addio, A.C. & M.M. d’Ercole (2005). “Trends and Determinants of Fertility Rates: The role of policies”. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 27
- EFILWC (2007). *Part-time Work in European Companies*
- Esping-Andersen (2002). *Why we need a new welfare state* N.Y.:Oxford University Press
- Gornick, J.C. & M.K. Meyers (2003). *Families that work Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. The Russell Sage Foundation
- Jaumotte, E. (2003). “Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries”. OECD Economic Department Working Papers. 376
- Kamerman, S. M. Neuman, J. Waldfogel, J. Brooks-Gunn (2003). “Social Policies, Family Types, and Child Outcomes in Selected OECD countries. OECD Social Employment and Migration Working Papers No.6
- Krieger, H(2007). “Work-life balance: a life-course perspective”. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Foundation Focus*. Issue 4
- OECD(2002). *Babies and Bosses: reconciling work and family life* Vol.1

_____ (2005). *Society at a Glance*

_____ (2010). *Factbook 2010*

OECD Family Database

Sleebos, J. (2003). "Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses". OECD
Social, Employment and Migration Working Paper