

정책보고서 부문
(대학(원)생)

장려상 : 세계미래포럼이사장상

저출산 극복을 위한 정책방안 연구 - 저출산 해소를 위한 직장어린이집 공유 모델 구축 -

김천대학교 영어·글로벌경영학과 2학년 김 동 범

김천대학교 영어·글로벌경영학과 2학년 최 성 민

김천대학교 영어·글로벌경영학과 1학년 추 현 우

[요 약]

본 연구는 대한민국이 다 함께 풀어나가야 할 과제 중 하나인 저출산의 심각성의 해소를 목표로 하여 실질적인 출산율을 제고할 수 있는 하나의 방안을 제시하고자 한다. 현재 대한민국은 여성의 본격적인 사회진출 확대에 의한 경제활동 참여가 증대되고 있으며, 지난 10년간 경제활동에 참가하는 여성이 986만 명에서 1137만 명으로 여성의 경제참가율은 1.7퍼센트나 증가하였다.

이러한 여성 경제 활동 증가로 인해 여성이 임신과 출산을 할 경우 경력단절로 이어져 가능성이 높아져 여성들의 출산기피 현상이 점차 증가하는 추세이다. 특히, 기업을 다니는 직장여성들을 대상으로 하는 복지정책은 실효성이 낮다는 점과 출산 후 경제적인 부담으로 인해 출산을 기피하는 현상으로 이어지고 있다. 또한 출산 후 직장여성은 경력단절에 대한 우려로 일과 가정활동 양립에 있어 어려움을 호소하고 있다. 물론 상시 여성근로자 300명 이상 또는 근로자 500명 이상을 고용하고 있는 중소기업 사업장들에 대해서는 정부의 지원으로 직장어린이집을 의무 설치하도록 하고 있으나, 이 조건에 미치지 못하는 사업장들은 설치비용에 관한 경제적 부담 및 운영·관리의 어려움 호소하고 있다. 따라서 중소기업들은 그들의 환경에 맞는 직장어린이집 설치지원 정책의 변화를 요구하는 시점이다. 이에 우리는 정부에 출산으로 인한 직장여성들의 경력단절 해소와 출산, 육아·보육의 부담을 경감시킬 수 있는 중소기업 공동 직장어린이집의 보편적인 확대에 관한 아이디어를 제시하고자 한다. 이를 통해 정부와 기업들의 적극적인 참여를 유도하여 재정적 측면과 운영·관리 지원 측면의 공동 직장어린이집 공유 모델을 제시하고자 한다.

I 서론

‘아들, 딸 구별 말고 둘만 낳아 잘 기르자’. 이것은 1970년대부터 1980년대까지 이어진 정부의 산아억제 정책의 캠페인의 표어의 예시이다. 이러한 표어에서 볼 수 있듯 1970년대부터 1980년대 까지만 하더라도 저출산 문제는 사회문제로 대두되지 않았다. 그러나 그로부터 불과 20~30년 후, 현시대를 살아가는 우리는 저출산 고령화와 인구부족이라는 심각한 문제에 직면해 있다. OECD 35개 국가 중, 대한민국의 출산율은 여성 1인당 1.24 명으로서 33위 최하위에 머무르고 있다 (통계청, 2016).

인구 관련 통계에서도 2015년 대한민국 총인구는 약 5,062만 명으로 2030년 약 5,216만 명에 도달 후 차츰 감소하기 시작할 것으로 전망되며, 또한 2015년 대한민국 인구성장률은 0.38%로 2010년 이후 계속 감소하고 있다. 인구수는 2031년부터 -0.03%의 마이너스 성장을 하며 2060년까지 -1.00% 수준이 될 것으로 전망하고 있으며, 중위연령¹⁾은 2000년에 이미 31.8세로 30세를 넘어 2014년에 40세에 도달했으며, 2040년에는 50세가 넘는 52.6세가 될 전망되고 있다(통계청, 2016)

이와 같이 저출산은 국가차원에서 해결되어야 할 문제로 사회 질서 유지에 큰 부담으로 작용하고 있고, 인구 고령화와 다문화 사회로의 변화를 촉발하였고, 경제 성장 둔화²⁾와 노인 부양의 부담 증가³⁾ 등 연쇄적인 문제점을 야기할 것으로 예상된다. 세계은행(WB)에서 발표한 '변화하는 세계에 대한 적응'이란 아시아·태평양지역 경제 현황 보고서에서는 대한민국은 2010년부터 2040년 사이에 15% 이상 줄어들 것이라고 전망했다(연합뉴스, 2015). 향후 25년간 대한민국은 국가 노동인구의 감소로 노동인구 비중이 줄어들며 세계 주요국에서 저성장 기조가 이어질 가능성이 큰 상황에서 생산 인구가 빠른 속도로 줄어들면 경제 성장에 부정적 영향을 줄 것은 당연하다.

첫째, 저출산은 대한민국의 노동력과 직접적인 연관이 있으며 인구감소로 인하여 일자리는 있어도 일할 사람이 없게 되며 경제성장저하와 침체의 원인이 된다. 지속적

1) 중위연령은 전체 인구를 연령의 크기순으로 일렬로 세워 단순히 균등하게 2등분한 연령이다. 이것은 하나의 지표를 사용하여 인구의 연령특성을 파악하는 것으로 연령분포 자체가 비대칭이기 때문에 평균 연령보다 인구의 연령특성을 더 잘 파악할 수 있다. 따라서 주로 인구노령화의 지표를 알아보는데 사용된다.

2) 생산 가능 인구의 감소로 노동력이 부족해지고, 노동 인구가 고령화되면서 노동 생산성이 낮아짐

3) 노인들을 부양해야 하는 젊은 세대의 부담이 가중됨

인 경제성장 추구를 위해서는 많은 일자리와 함께 이에 따른 노동력 수급이 절실한데, 저출산으로 인해 근본적인 수급문제는 불가피할 수밖에 없다. 우리와 가까운 경제대국 일본도 경제성장에 많은 어려움을 겪고 있는 동시에 저출산·초고령화 시대를 맞이하여 직장에서의 근무시간을 줄이고 최저임금을 인상하는 등 기존 방식과는 다른 해결방안을 제시하고 있다(헤럴드경제, 2016).

둘째, 저출산은 대한민국의 미래 교육의 불균형으로 이어질 수 있는데 현재 대한민국의 평균 출산율은 여성 1인당 1.24명으로 이것은 대한민국의 학령인구⁴⁾의 감소로 직결된다고 볼 수 있다. 예를 들어, 우리나라 연도별 초·중·고등학교 학생 수 변화는 2000년 대비 2015년 초등학생의 수는 1,505,531명 감소, 중학생은 272,726명 감소, 고등학생은 291,417명이 감소하는 변화를 겪고 있으며 각 학급당 교원 배정 학생 수 역시 2000년 대비 모든 학교(중학교 기준)의 교원 1인당 학생 수⁵⁾는 20.1명 이었으나, 2015년 교원 1인당 학생 수는 14.3명으로 감소했고 향후 지속적으로 감소할 추세이다(교육통계서비스-연도별추이, 2016). 이와 같이 저출산으로 인한 교육인구 감소는 교육기관의 운영 어려움으로 이어질 것이며, 이로 인해 미래의 국가 두뇌 인력 감소로 귀결될 수 있다.

마지막으로 저출산에 의한 인구부족은 국토를 수호하는 군 병력의 부족현상을 야기할 수 밖에 없다. 현재 우리나라는 군복무 징병제 국가로서 저출산이 지속된다면 35만 명 수준인 20세 남성 인구(군 입대 가능 기준)는 2023년쯤에는 25만 명으로 급감할 것으로 보이며 병력을 단계적으로 감축해도 2020년 이후에는 병력 자원 2만~3만 명이 부족해질 것이라고 전망하고 있다(조선닷컴, 2016). 이와 같이 현재 휴전 대치상태에서의 자국의 영토를 방위할 군인의 부족은 국가 및 국민 안전에 큰 문제가 아닐 수 없다. 최근 모병제로의 전환과 방위군과 의경의 숫자를 줄이는 등의 방안이 제시하고 있지만 근본적인 문제의 해결책으로 아직 거쳐야 할 국민적 논의가 필요하며, 저출산으로 인한 절대적 인구부족으로 국방력 약화라는 치명적인 결과를 초래할 수 있다. 따라서 저출산은 현재 대한민국이 당면한 난제이며 반드시 해결해야 할 문제가 아닐 수 없다.

이러한 저출산의 문제에 대해 국가적 차원에서 기혼여성들과 가임여성들의 출산과

4) 학령인구란 각급 교육기관에 재학할 적령기의 인구를 말한다. 만 나이를 기준으로 초등학교는 6~11세, 중학교는 12~14세, 고등학교는 15~17세, 대학교는 18~21세인 인구를 각각 합산한 것이다

5) 교원 1인당 학생 수 = 재적 학생 수/재직 교원 수

육아에 관한 많은 정책들이 제시되고 있으며 기혼여성들의 출산을 장려하고 가임여성들과 유자녀 여성들의 복지를 다방면에서 지원책이 강구되고 있다. 최근에 나온 지원 정책들을 살펴보면 난임 부부에게 난임 수술 지원을 해주는 난임 시술 지원비 강화, 회사에 다니는 부모 중 부계의 육아휴직 수당을 지원해주는 아빠 육아휴직수당 인상, 다자녀가구에 주택특별공급, 공공임대주택 우선공급, 전기요금, 도시가스 요금할인, 자동차 취·등록세 감면, 국가장학금지원을 포함하는 하는 다자녀 지원 확대 등으로서(오마이뉴스, 2016), 아직까지는 저출산의 근본적인 해결책은 되지 못하고 있으며, 정책의 혜택을 못 받는 사각지대는 상당부분 존재할 수 있다.

현재 일과 양육이 공존을 위해서는 사회적 시스템의 정비가 요구되는 동시에 임신 휴가와 출산휴가를 보장해주고 있는 있지만 직장여성들은 경력단절과 기업의 편법적인 권고사퇴로 인해 출산관련 정책의 혜택을 제대로 누리지 못하고 있다. 예를 들어, 2013년 출산한 여성근로자 중 출산전후 휴가 종료 후 57%가 육아휴직을 사용하였고 육아휴직 이후 직장에서 1년 이상 경력을 유지하는 비중은 51.1%뿐인 것으로 나타났다. 아이를 보육함에 있어 많은 어려움을 호소하고 있다. 대한민국의 경우 현실적으로 출산 이전에 결혼조차 걱정하고 있는 현실 속에서 저출산은 보육과 사교육비에 대한 경제적 부담, 고용에 대한 불안감, 주거비 상승 부담 등이 복합적으로 반영되어 나타난 결과이기에 근본적인 경제문제 해결에 따른 복지정책 마련이 시급하다고 할 수 있다.

최근 사회적 이슈로 공론화 되고 있는 사립어린이집의 실태와 국공어린이집의 수요와 관련하여 정부에서는 여성근로자 300명 이상의 기업에게 기업어린이집 의무화를 지시하였다. 이로 인해 대기업에 근무하는 직장여성들은 이러한 정책의 혜택을 받는 반면 여성근로자 300명 이하에 해당하는 중소기업에 다니는 여성들은 이러한 혜택을 받기 어렵다고 볼 수 있다. 왜냐하면 국내 중소기업 537만여 곳에 근무하는 직장인이 대략 1,300만 명에 달하는데, 대부분 상시 고용 인력이 300인 미만 사업자이다. 전체 근로자의 90% 가량이 중소기업에서 일하고 있지만 직장 어린이집을 설치한 곳은 93개소에 불과하며, 대기업이나 공공기관의 경우 직장 어린이집 설치가 의무화 되어 절반 이상은 설치했지만 중소기업은 의무설치가 아니기 때문에 중소기업의 직장 어린이집 설치율은 현재 0.0017%에 불과할 뿐이다(SBS뉴스, 2016) 직장인 여성 1,186명을 대상으로 하는 경력단절여성 취업 실태에 관해 설문조사에서 경력단절여성이 되지 않기 위해 결혼이나 출산 등을 포기하고 싶다고 생각한 적 있는지 에 대한 결과

67.0%가 그렇다고 응답했다(잡코리아, 2016). 직장여성에게 경력단절 이후 재취업까지 평균 6.7년이 지나야(통계청, 각 년도조사) 노동시장으로 복귀할 수 있기 때문에 출산을 기피하고 있고, 직장인 여성들이 경력단절여성을 위해 가장 필요하다고 생각하는 대책으로서는 육아 복지 제도 확립 및 시설 확충(38.4%)가 가장 많이 차지했으며 다음으로 정규직 채용 확대(25.0%), 회사 내 출산 및 육아 휴직 보장(22.1%), 실질적인 취업 교육책 마련(13.3%)등으로 나타났다. 앞서 조사된 내용으로 살펴본 결과, 저출산의 해소를 위한 방안은 사전 복지정책의 실효성뿐만 아니라 사후 복지정책의 실질적 실효성이 상호 해결되어야 할 필요성이 있다.

II 본 론

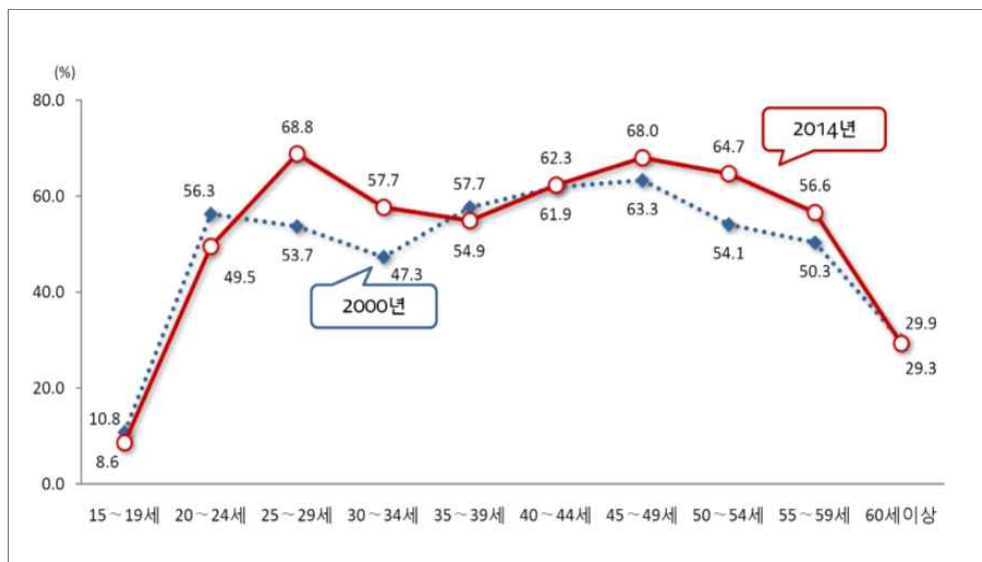
1. 직장여성 경력단절과 육아·보육의 심각성

가. 직장여성 경력단절

앞서 제기한 직장여성 경력단절의 실태와 육아·보육 문제는 정부의 여러 출산율 제고 노력에도 불구하고 출산율 증가를 가로막고 있다고 볼 수 있다. <그림 1>의 연령대별 여성 고용률만 보더라도 2000년대에는 25세~29세 단계와 30~34세 단계에서 고용률이 감소하긴 했으나 큰 폭으로 줄지 않고 35세~39세 단계에서 다시 증가한 것으로 나타났다. 반면에 2014년에는 25세~29세 단계에서 가장 높은 고용률을 보이고 있다. 이는 결혼 적령기가 점점 늦어지는 만혼화 현상이 보편화 되어가고 있음을 확인할 수 있고, 첫 아이 출산 연령이 평균 31.2세(뉴시스, 2016)인 것과 30세~34세 단계에서의 여성 고용률이 10% 넘게 감소한 것으로 보아 출산으로 인한 여성의 경력단절의 문제가 어느 정도 연관성이 있음을 알 수 있다. 이러한 현상을 증명하듯, 최근 ‘2737 협곡’이라는 신조어까지 생겨났다. ‘27’은 여성이 처음 경력단절을 겪는 평균 나이를 나타내며, ‘37’은 노동 시장에 돌아와 재취업하는 평균 나이를 가리킨다. 이렇듯 특정시기에만 여성의 경제활동이 유달리 저조한 ‘2737 협곡’은 선진국에서는 볼 수 없는 독특한 현상이다(여성신문, 2016). 우리나라 여성들이 그만큼 출산·육아 때문에 회사를 ‘그만두는’ 혹은 ‘그만두게 되는’ 경우가 빈번하게 발생하고 있다는 뜻으로 받아들

여진다. 보건사회연구원의 조사⁶⁾(한국보건사회연구원, 2015)에 따르면, 첫 아이 출산 전·후 6개월 동안 취업 중이었던 기혼여성이 경력단절을 경험한 경우가 44.6%로 나타났다. 근무시간을 줄여(시간선택제) 일을 했다는 비율은 5.9%에 불과했다. 이는 일·가정양립제도가 아직까지는 대한민국 전사회적으로 보편화되지 않은 것으로 보여진다.

<그림 1> 연령대별 여성 고용률



자료 : 여성가족부, “2015 통계로 보는 여성의 삶”, 2015

고용노동부에서는 여성 경력단절을 방지하기 위해 모성보호 육아지원, 출산육아기 고용안전 지원금 제도, 대체인력 채용지원서비스, 직장어린이집 지원, 여성고용환경 개선 용자사업 등을 지원하며, 기획재정부에서는 여성 경력단절 예방을 위해 임신 중 육아휴직 허용, 중소기업 육아휴직 지원금 인상, 경력단절 여성 재취업 지원, 전환형 시간선택제 등을 포함한 ‘청년·여성 취업연계 강화방안’ 등을 최근 추가적으로 발표하는 등의 노력을 하고 있다.

그렇다면, 시간이 지날수록 출산률이 낮아지고, 여성 경력단절률이 높아지는 이유는 무엇일까? 여성 경력단절의 가장 큰 원인으로 일각에서는 ‘출산과 육아 때문이다.’

6) 이삼식 외, 한국보건사회연구원, 2015년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사, 2015.12.31, p.270 참고

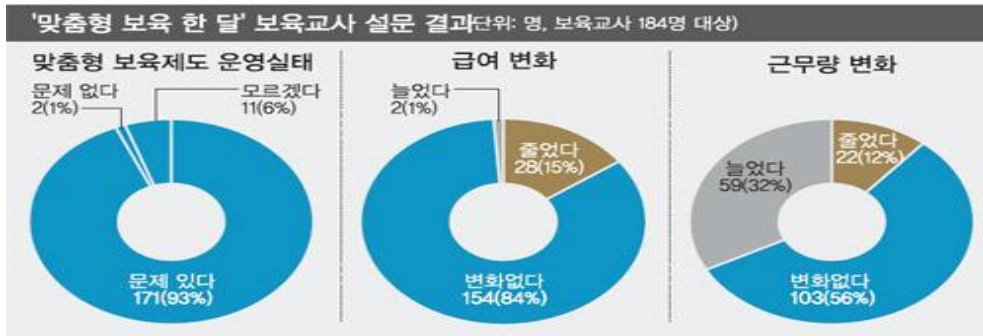
라고 외치고 있는 반면, 또 다른 일각에서는 ‘직장환경 탓이다.’라고 말하고 있지만, 사실 직장과 출산·육아는 떼어놓고 얘기할 수 있는 문제가 아니다.

나. 직장여성의 육아와 보육

2016년 7월부터 맞벌이 가정의 기혼직장여성들은 정부(보건복지부)의 맞춤형 보육 지원제도로 ‘아이와 부모의 다양한 보육서비스 요구 상황에 맞는 다양한 지원’, ‘맞벌이 가정 등 장시간 어린이집 이용 시 필요한 가구에게 필요한 만큼의 충분한 보육서비스 제공’ 등을 받을 수 있어 기혼직장여성들이 맘 편히 어린이집 종일반을 이용하게 될 줄 알았으나, 실제 평균 기혼직장여성들 자녀의 어린이집 이용시간은 겨우 7시간 남짓에 불과한 것으로 밝혀졌다. 이에 따라 기혼직장여성들은 하루 평균 2시간가량의 보육 공백이 나타나게 된다. 정부 차원에서는 보육료를 12시간 기준으로 책정하여 지원하지만 실제 어린이집이나 유치원 등의 보육시설에서는 오후 3~4시에 하원하는 아이들에 맞추어 교육 프로그램이 짜여 있고, 기혼직장여성들의 평균 근로시간은 2009년 8시간에서 2012년 9.2시간, 2015년에는 9.4시간 등으로 계속 늘어나고 있기 때문에 기혼직장여성들은 보육시설과 직장 사이에서 눈치를 볼 수밖에 없다(MBN뉴스, 2016).

<그림 2>에서 제시된 맞춤형 보육 시행 한 달이 지나 보육교사들을 대상으로 한 설문한 결과는 기혼직장여성들의 조건에 맞는 맞춤 보육시설이 필요한 것으로 보여진다. 맞춤형 보육은 어린이집 원아를 종일반(12시간)과 맞춤반(6시간)으로 나눠 이용시간에 따라 보육료를 차등으로 지원하는 제도이다. 맞벌이 부모가 눈치 보지 않고 어린이집을 이용할 수 있도록 하는 것이 주된 목적이었지만, 시행 초기단계인 만큼 여러 이해관계에 둘러싸여 난항을 겪고 있는 것으로 나타난다. 맞춤형 보육제도에 대해 기혼직장인들은 찬성하는 입장이지만 어린이집 측에서는 정부 지원금만으로 운영하는 것이나 마찬가지여서 종일반 확대와 그에 대한 운영비, 인건비를 증대시킨다면 수입 감소 등의 경영 문제로 이어질 것이라고 호소하고 있다. 이러한 이유로 보육교사 대 아동비율을 준수하지 않고 초과보육을 강행하거나 근무량을 늘리는데(184명 응답자 중 32%) 비해 급여에는 변화가 없어 보육교사들의 불만을 사고 있다. 반면 근무량에 변화가 없다고 답한 56%의 응답으로 보아 종일반이 제대로 시행되고 있지 않은 것으로 볼 수 있다. 이점으로 미루어 보아 자녀의 육아 및 보육을 위한 경력단절이 지속될 것으로 예상된다.

<그림 2> 맞춤형 보육 시행 1달 후 보육교사 설문 결과



자료: 세계일보, 2016

2. 경력단절 및 보육시설

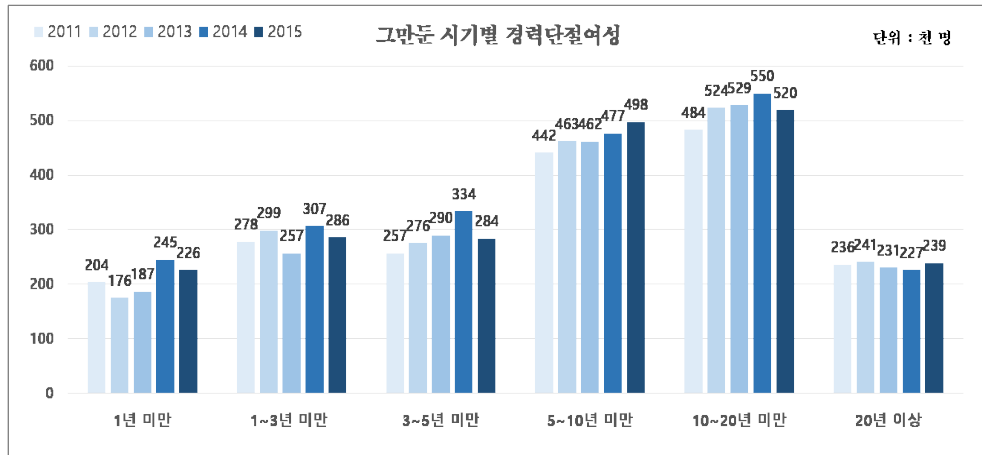
가. 경력단절

1) 경력단절 여성 실태

김난주 외(2013)의 연구에 따르면, 여성의 경력단절의 경우 세대별 차이는 존재하지만 대체로 20대 중·후반에서 30대 초·중반 사이에 주로 발생하는 것으로 나타났고, 20~30대 여성들의 경력단절 이유 중 임신·출산, 육아, 자녀교육이 58% 이상 차지하는 것으로 증명되었다. 이 중 '미취학자녀 양육'과 '취학자녀 교육'이라 응답한 여성들 중 '자녀양육 또는 교육문제가 해결되었다면 일자리를 그만 두지 않고 지속'하였을 것이라고 응답한 비율이 81.4%로 나타난 것으로 보아 기혼여성들의 직업 활동 지속의 어려운 부분은 출산, 육아, 보육 등의 '가족 돌봄'이라는 부분으로 명확하게 확인되었다.

<그림 3>에 따르면 2015년을 기준으로 5년 미만 경력의 여성들이 전체 경력단절 여성 2053명 중 796명으로 약 38.8%를 차지하는 것으로 보아 많은 여성들이 충분한 경력을 쌓지 못하고 경력단절 상태에 들어서는 것으로 나타났다. 이러한 여성들이 경력단절 상태에 있다가 재취업을 시도할 경우 재취업까지의 소요 시간은 평균 6.7년으로 밝혀졌다.

<그림 3> 그만둔 시기별 경력단절 여성 추이



자료: 1)통계청, 지역별고용조사, 2011-2013

2)통계청, 지역별고용조사, 2014-2015

2) 경력 단절로 인한 사회적비용

허핑턴 포스트(2013)의 조사에 따르면, 여성이 임신·출산·육아로 경제활동을 포기한 것으로 인한 사회적 비용은 2000년부터 2012년까지 13년 간 약 195조원에 육박하는 것으로 나타났다. 여성이 출산·육아로 직장을 그만두거나 잠시 쉬었다가 임금이 비교적 낮은 곳에 취업하는 것에 따르는 임금손실액, 정부가 여성 경력단절 예방을 위해 쓰는 예산, 재취업에 들인 교육훈련비 등이 합쳐져 추산된 것이다.

<표 1> 경력단절 전후 일자리의 사업체 규모 비교

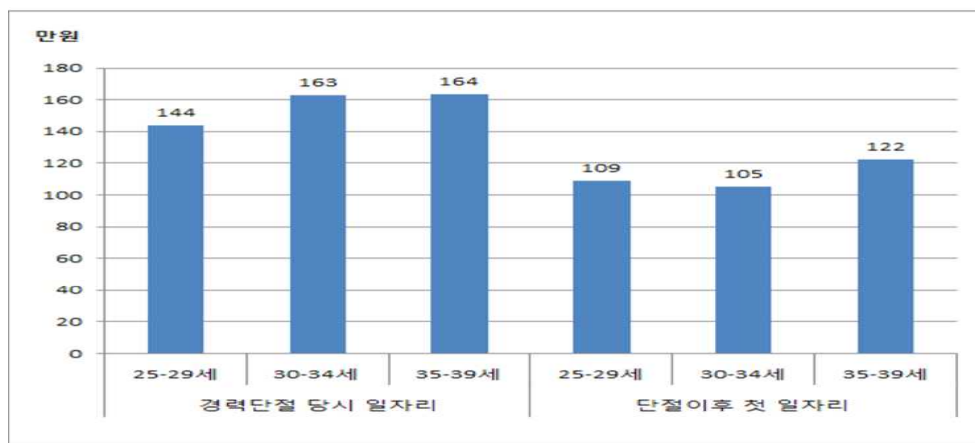
(단위:%)

	연령	1~9인	10~29인	30~99인	100인 이상
경력단절 당시 일자리	25~29세	45.0%	13.4%	19.4%	22.2%
	30~34세	39.8%	21.3%	14.8%	21.6%
	35~39세	41.3%	19.5%	13.4%	24.8%
단절 이후 첫 일자리	25~29세	64.6%	16.1%	13.5%	5.8%
	30~34세	49.2%	20.0%	18.3%	7.3%
	35~39세	58.2%	15.7%	15.2%	9.7%

자료: 한국여성정책연구원, '여성 경력단절의 사회적비용 조사, 2014.08.28.

<표 1>에서는 여성들이 경력단절 이후 재취업한 일자리가 10인 미만의 사업장에 취업하는 비중이 큰 폭으로 증가한 반면, 100인 이상의 사업장에 재취업 하는 비중은 절대적인 감소폭을 보이고 있어 경력단절 후에 재취업 하는 경우, 고학력 여성들이 어느 정도 존재함에도 불구하고 대규모 직장에서의 진출에 어려움이 있음을 예측할 수 있다. 이에 따라, 경력단절 후 작은 규모의 직장에 취업함으로 경력단절 전에 받아왔던 것 보다 적은 임금을 받을 것으로 예상된다.

<그림 4> 여성 경력단절 전·후 임금 비교



자료: 한국여성정책연구원(김영옥 외) “여성 경력단절 예방 강화를 위한 법·제도 개선방안 연구”, 2014.08

여성들이 경력단절의 전·후로 한 확연한 임금의 차이는 <그림 4>를 통해 확인해 볼 수 있다. 이는 소비자물가지수를 반영하더라도 많은 경력단절여성들이 큰 손해를 보고 있음을 알 수 있다. 기존 연구를 분석해보면, 출산·육아·보육으로 인한 경력단절이 여성의 인생을 망라한 직업적 삶에 있어 큰 영향을 미치고 있다는 점을 확인할 수 있으며, 여성의 경력단절을 최소화하기 위해서는 여성 자신들만의 노력으로는 역부족한 현실임을 알 수 있다. 기존 연구로부터 여성들이 자신의 직업을 지속하기 어려웠던 몇 가지 이유를 추론해보면 다음과 같다. 첫째, 아이를 맡길 보육시설 또는 양육자를 찾지 못했다는 점과, 둘째, 조율이 어려운 업무시간과 장시간 근로로 인한 육아·보육과 일의 양립에 어려움이 있다는 점이다. 그렇다고 이러한 점들에 대해 정부와 지자체, 기업들이 손을 놓고 있었던 것만은 아니다. 정부(고용노동부) 차원에서 ‘임신출산 여성보호 정책’, ‘일·가정 양립 지원’, ‘출산 육아기 고용안정 지원’ 등을 통

해 여성의 경력단절을 최소화 하려고 하고 있지만 사회적 상황과 법 사이의 괴리감과 이질성에 대한 문제도 존재하는 것으로 판단된다. 현실적으로는 기업이 정부의 지원 제도들을 어떻게 운영해 나아가야 할지에 대한 참여적이고 적극적인 자세가 부족한 부분이 존재한다고 생각된다.

<표 2> 취업여성들이 경력단절예방을 위해 정부에 바라는 정책

(단위:%)

		연령차별 철폐노력	성차별 철폐노력	장시간 근로개선	유연 근무제 도입	육아 휴직을 사용확대	출산휴가 사용환경 확대개선	국공립 보육시설 및 비용지급	방과후 교육프로그램개선	경력개발 과정지원
경력단절 경험이후 재취업자	25~29세	3.6	3.1	15.2	64.4	29.2	31.1	22.2	13.1	0.0
	30~34세	2.5	17.4	18.8	46.6	16.2	40.9	27.7	13.6	0.0
	35~39세	3.4	19.9	18.5	25.5	21.6	26.7	22.9	29.1	1.5
계속 취업자	25~29세	10.4	32.3	28.7	49.1	23.9	25.7	0.0	23.1	0.0
	30~34세	2.7	28.1	26.7	49.2	15.8	42.6	13.2	12.1	0.0
	35~39세	7.8	20.3	26.1	31.4	11.4	31.3	15.2	23.6	3.2

자료: 여성가족부, '경력단절여성 등의 경제활동실태조사', 2013

<표 2>를 보면, 경력단절을 경험한 재취업 여성이 바라는 경력단절 예방 정책으로는 '유연근무제의 도입' 항목이 가장 큰 부분을 차지했고, '국공립 보육시설 및 비용지급' 항목이 두 번째로 큰 비중을 차지했다. 이 두 항목이 가장 큰 비중을 차지하는 것으로 보아, 경력단절 경험 이후 재취업여성들이 바라는 정책은 '가정 돌봄', '육아·보육', '일·가정 양립'의 성격을 띠는 것으로 판단된다. 유연근무제의 도입과 국공립 보육시설 및 비용지급 정책 모두 정책 그 자체만으로는 해결될 수 없는, 다시 말해서, 기업들의 적극적인 참여 없이는 이루어질 수 없는 정책들이다. 그러므로 국공립 보육시설의 확충이 아닌 해당기업의 근무 특성과 직원들의 필요에 맞는 직장어린이집의 확충과 보완이 시급하다고 판단된다.

나. 직장보육시설 (직장어린이집)

직장어린이집의 확충과 보완에서 가장 필요한 부분은 대규모 사업장에서 종사하는 여성근로자들의 수(근로자 500인 이상인 사업장에서 종사하는 여성 근로자 수

456,206명) 보다 작은 규모의 사업장에서 종사하는 여성근로자들의 수(근로자 500명 미만의 사업장 종사 여성 근로자 수 6,115,590명)가 훨씬 많다는 점이다⁷⁾. 직장보육시설의 실태는 <표 3>을 통해 알 수 있듯이 설치의무대상 사업장이라고 하여 모든 사업장이 직장어린이집 설치 의무를 이행하고 있는 것은 아닌 것으로 나타났다. 설치의무가 있는 사업장 중 절반에 가까운 기업들이 아직 설치를 이행하지 않고 있으며, 보육시설 확보에 대한 의무화가 되어있지 않아 많은 직장 여성들에게 고충을 안겨주고 있다. 「영유아 보육법 14조」에 의하면 사업주가 직장어린이집을 직접 설치·운영이 곤란할 때는 의무이행 대체 수단으로 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자들의 자녀의 보육을 지원하여야 한다(유치원은 지원하지 않음).

<표 3> 직장어린이집 설치현황 실체조사 결과

(단위: 개소, %)

의무사업장 (A=B+C)	이행(B)			미이행(C)
	계	설치	위탁	
1,143	605	578	27	538
100%	52.9%	50.5%	2.3%	47.1%

자료: 보건복지부, 「직장어린이집설치현황 실태조사」 2014

직장어린이집 설치의무 사업장들의 설치 미이행 사유에 대한 보건복지부의 설문 결과 <표 3>은, 미이행 사업체 538개소 중 178개소로 부터 회신이 있었는데, 장소 확보의 어려움이 있다고 응답한 곳이 93개소, 이용대상 부족이 87개소, 설치비용 부담이 40개소, 운영비용 부담이 45개소, 사업장 특성상 어려움이 71개소, 설치정보 부족이 2개소, 모회사의 어린이집 공동사용이 1개소, 고용보험미적용 사업장이라고 응답한 사업장이 1개소로 나타났다⁸⁾. 이러한 대규모 사업장들과는 달리 중소기업은 상대적으로 설치 여건이 열악하기 때문에 직장어린이집 설치는 사실상 어려운 사항이다. 이러한 어려운 실정을 타개하고자 하는 예로, 서울시와 근로복지공단, 중소기업중앙회가 ‘중소기업 직장보육시설을 위한 업무협약’을 맺어 서울시 자치구와 중소기업들을 조사하여 공동 직장어린이집 무상설치를 지원을 하고 있다. 서울시(2014)는 두 개 이상

7) 고용노동부, ‘사업체노동실태현황’, 20007-2014년도, 자료갱신일: 2016.06.17

8) 보건복지부, ‘직장어린이집 설치 의무 미이행 사업장 명단(178개소) 4회차 공개, 중복응답 다수 있음, 2015.12.31기준, 발표일: 2016.04.29

중소기업에 지원하는 '중소기업 컨소시엄형 직장어린이집'과 서울디지털산업단지처럼 중소기업이 밀집한 곳에 지원하는 '산업단지형 공동 직장어린이집'과 같은 지원 유형을 두고 있다. 정부의 직장어린이집 설치에 대한 재정적 지원기준은 아래의 <표 4>와 같다.

<표 4> 정부의 직장어린이집 설치비 지원 종류 및 내용

지원 종류	지원대상자	한도액	지원금 용도	지원기준 및 비율	
무상 지원	단 독 직장어린이집	3억원	시설전환비	· 우선지원대상기업 · 영아전담어린이집 · 장애아전문어린이집	소요비용의 100분의 80
	공 동 직장어린이집	6억원		그 밖의 경우	소요비용의 100분의 60
	중소기업 컨소시엄형 직장어린이집	6억원	시설전환비	소요비용의 100분의 80	
			시설매입비	소요비용의 100분의 40	
	산업단지형 공동직장어린이집	15억원	시설전환(건립)비	소요비용의 100분의 90	
			시설매입비	소요비용의 100분의 40	
	공 통	· 신규설치 : 5천만원 · 교체비용 : 3천만원	교재교구비	산업단지형 공동직장어린이집	소요비용의 100분의 90
유자	단 독 직장어린이집	7억원		· 우선지원대상기업 · 영아전담어린이집 · 장애아전문어린이집	소요비용의 100분의 80
	공 동 직장어린이집	9억원		그 밖의 경우	소요비용의 100분의 60
			시설건립비 시설매입비 시설임차비 시설개·보수비 시설전환비	· 상환 : 1년거치 4년 균등분할 상환 · 토지매입비는 용자대상에서 제외 · 이율: 대기업 2%, 중소기업 1%	

자료: 근로복지공단, 공동 직장어린이집 지원 내역, 2014

이렇듯 정부에서는 중소기업들에게 직장어린이집 재정적 측면의 보육시설 설치 지원을 하고 있음에도 설치 신청율이 저조한 이유는 일정 범위 내 한정적으로 지원하고 있음과 재정적 지원 외의 사업장들의 특성을 고려한 운영 지원정책이 미흡하다고 생각된다. 재정적 지원방식만으로는 현실적으로 기업들의 적극적인 참여도를 제고하는데 어려움이 있을 수 있다. 또한 지역별로 부동산 시세에 차이가 있기 때문에, 서울시 같이 기업과 은행, 공공기관들이 밀집되어 있는 지역에서는 공동 직장어린이집 설치에 있어 시설에 대한 재산세와 부동산세 그리고 매월 지급하는 임대료까지 감당하기가 중소기업들에게 큰 부담감으로 작용할 것으로 예상된다.

최근 SBS 뉴스(“직장어린이집 중소기업엔 그림의 떡?”, 2016)의 보도에 따르면, 안산 공동 직장어린이집은 산업단지 안에 있는 중소기업들이 공동으로 직장어린이집을 설치한 형태로 운영하고 있는데 200여개 중소기업이 이용할 수 있도록 되어있다. 특히 부지문제와 건축비 때문에 기업들이 부담을 가질 수 있었지만 안산시에서 부지문제를 먼저 해결해주고, 고용노동부가 건축비 20억 중 지원제도상 한도액인 15억을 지원하여 설치되었다. 그리고 보건복지부에서 지원해주는 표준보육비와는 별도로 보육교사 인건비와 운영비를 근로복지공단으로부터 추가적으로 지원 받고 있다. 하지만 앞서 제시했듯이, 중소기업들이 바라는 지원 방향은 재정적 지원을 통한 보육시설 설치와 함께 중소기업의 특성상 자체적인 보육시설 운영의 어려움을 이해하고 이를 해소 해주는 것이 바람직하리라 방향이라 생각 된다.

다. 보육시설 운영

보육시설의 운영관리는 기본적 요소로는 인적, 물적, 재정적 자원이 있으며 이들을 최대한 합리적으로 배분하여 과업성취를 목표로 한다. 하지만 이것을 중소기업주도 하에 모두 운영·관리하기엔 상당한 어려움이 따를 것으로 예상된다.

1) 인적자원

보육시설의 인적자원인 보육인력으로는 시설장, 보육교사, 양호교사, 영양사, 사무직원, 취사직원, 관리직원, 위생직원 등이 있다. 시설장은 한 시설에 1명이 있어야 하며, 20인 미만의 시설은 시설장이 보육교사를 겸임할 수 있다. 시설장은 보육시설의 보육내용, 보육인력, 시설, 학부모 및 지역사회와 협력, 소통하는 시설의 총체적 책임자이다. 보육교사의 배치는 현재 보건복지부 「영유아보육법」 기준 시행규칙상 교사 1인당 만 0세 3명, 만1세 5명, 만2세 7명, 만3세 15명, 만4세 이상은 20명으로 정해져 있다. 이 수치만 보더라도 교사 1명당 보는 원아 수가 많은데 2016.02.26부로 ‘탄력보육’ 지침에 의해 만 1세 6명, 만 2세 9명, 만 3세 18명, 만 4세 이상 23명까지 지자체장이 보육환경과 운영여건을 고려해 운영 가능케 하는 것이다. 이로 인하여 보육의 질 저하와 안전사고 노출의 위험성이 높아진다는 의견과 어린이집 운영난 해결을 위해 꼭 필요하다는 의견이 분분하다.

하지만 이 두 의견충돌의 근본적인 원인은 운영지원의 부족이라고 생각된다. 어린이집 측에서는 보육의 질이 저하되지 않도록 보육교사 대 적정 원아수를 배치하길 원

하지만, 현재의 운영재정으로는 어려움이 있어 현재 이러한 지침이 생겨난 것이라 생각된다. 현재 이러한 문제를 타개하기 위해 해당 지역 대학교의 유아교육과와 산학협력을 맺어 탄력성 있는 보육인력 배치에 우리 모두가 관심을 기울여야 할 때라고 생각한다.

2) 물적자원

보육시설의 물적 자원으로는 시설 및 설비(보육수유, 보건, 위생, 급수, 안전, 교통, 환경 및 교통편 등을 고려한 부지선정), 비품 구입 및 관리, 보험 등이 있다. 이 중 비품에 속하는 교재 교구비에 대한 지원(어린이집 종류에 따라 소요액의 60%~90% 지원)이 있지만 이마저도 신규구입 5천만 원, 교체 3천만 원이라는 한도가 있어 직장어린이집 시설의 총괄 책임자인 시설장에게는 이마저도 운영난으로 이어질 수 있는 부담감으로 작용할 수 있다. 이를 완화하고 기업의 적극적인 참여를 유도하기 위해 국가에서 기업에게 직장어린이집 설치 시 공제혜택을 제공한다면, 기업은 공제받은 법인세를 통하여 이를 해소하는 방법을 모색할 수 있을 것이라 예상된다.

3) 재정적 자원

보육시설 재정적 자원 관리는 시설 운영에 필요한 경비를 정확하게 편성하여 건전한 시설 운영을 위해 필요한 수입과 지출에 관한 계획을 세우고 운용하는 것이다. 어린이집 예산서 항목은 각각의 어린이집마다 다르지만, 일반적으로 세입 예산은 정부가 지원하는 보조금과 전입금⁹⁾, 자체수입(보육료, 과년도 수입, 기타 잡수익 등)으로 이루어지며 세출 항목으로는 크게 시설운영비, 사업비¹⁰⁾, 재산조정비¹¹⁾, 전출금, 과년도 지출, 잡지출, 예비비가 있다. 예산의 편성과 운용은 간단한 수학의 문제가 아닌 한 단체의 경영과 직접적으로 연관되는 문제이다. 하지만 수입 및 지출의 사무 관리의 주체는 시설장 혹은 법인의 대표이사가 하게 되어있어 재정 자원 관리의 어려움을 겪을 수 있다. 우리가 제안하고자 하는 직장어린이집 공유모델은 더욱이 여러 기업의 지원금을 받아 운영해야 하기 때문에 더 복잡할 것이다. 이에 따라 공동 설치 기업들 간의 재정관리 협의 또한 이루어져야 할 것이다

9) 법인, 단체, 운영자로부터의 운영지원금

10) 급·간식비, 교재교구비, 행사비, 수익자 부담금 지출 포함

11) 시설비, 자산취득비, 원장비, 유지비 포함

3. 시사점

2015년 기준 대한민국 합계출산율은 1.24인데 이는 남녀 둘이 만나 낳게 되는 아이의 수가 1명 남짓하다는 의미이다. 그렇다면, 왜 1명대에서 2명 이상으로 넘어가지 못하는 것일까?, 아이 한 명을 낳아봤는데 더 이상의 추가 출산 여력이 안돼서 다들 출산을 포기하는 것인가? 하는 의문을 가지게 되었다. 이에 대한 의문해소를 위해 관련 자료들을 찾아본 결과, <표 5>에서 볼 수 있듯이, 1자녀를 둔 유배우 여성(20~34세)의 추가 출산 중단 이유 중 ‘자녀양육비 부담’·‘자녀교육비 부담’·‘일 가정 양립곤란’ 이 세 가지 항목을 합하였을 때 2009년에는 50.2%, 2015년에는 62%로 짧은 기간 내 큰 폭으로 증가한 것을 볼 수 있다. 이는 자칫 개별 가정의 경제적인 문제만으로 여겨질 수 있는데, 고정적인 수입이 있는 취업 유배우 여성들에게서도 출산 중단을 일으키는 이유 중 큰 비중을 차지하였으며, 소득분위가 높을수록 출산율이 낮아지는 조사 결과까지 있다.

이를 위해 정부 차원에서는 유자녀 가정에 소득별 차등을 두어 양육·보육비를 지원하고, 여성 상시근로자 300명 이상 또는 상시근로자 500명 이상인 사업장의 사업주에게 의무적으로 직장어린이집을 설치·운영하도록 하고, 최근에는 이를 이행하지 않는 사업주에게 과징금을 징수하고 있는 상황이지만, ‘과징금 얼마 안 되는데 내면 그만’ 이라고 생각하고 이행하지 않는 사업주들도 있다. 보완책으로서 정부에서는 중소기업 공동어린이집을 지원하고 있지만 중소기업 공동어린이집 설치 절차에는 ‘권소사업 구성 및 공동운영 협약’에서부터 ‘시공 및 각종 비품 구입’, ‘보육교직원 채용 및 환경구성’ 등의 절차가 있어 소규모 사업장의 사업주들에겐 매우 번거롭고 어려운 절차일 수 있고, 공동운영 협약 시 체결해야 할 약정 내용에는 시설명칭 및 소재지, 시설 소유권 및 운영관리 권한, 대표사업주 및 참여사업주, 대표사업주의 권한과 책임 동의, 시설 투자비용, 지원결정 취소에 따른 책임 및 비용 부담, 시설 이용 기준 및 이용 비율, 청산 시 권리와 의무 등이 있어 직원들의 복지를 위해 사업주가 설치·운영을 하고자 하여도 어려움이 있다.

<표 5> 1자녀를 둔 유배우 여성(20~34세)의 추가 출산 중단 이유

(단위: %, 명)

	추가출산 중단이유									전체
	소득고용 불안정	주택마련곤란	자녀양육비 부담	자녀교육비 부담	일·가정양립 곤란	가치관	불임	고연령	기타	
2009년 조사	18.0	6.9	17.0	26.7	6.5	14.6	2.4	3.1	4.8	100.0(301)
취업	20.7	3.4	9.2	19.5	17.2	19.5	3.4	3.4	3.4	100.0(87)
비취업	17.0	8.5	20.3	29.7	1.9	12.7	1.9	2.8	5.2	100.0(212)
2015년 조사	10.1	2.4	24.3	22.3	15.4	16.3	0.9	1.6	6.9	100.0(362)
취업	6.5	3.9	20.0	22.6	22.6	17.4	0.6	0.6	5.8	100.0(155)
비취업	12.6	1.5	27.7	21.8	9.7	15.5	1.0	2.4	7.8	100.0(206)

자료: 1) 한국보건사회연구원, 2009년 전국 결혼 및 출산 동향 조사

2) 한국보건사회연구원, 2015년 전국 출산력 및 가족보건복지실태조사, 원자료 분석.

이러한 어려움이 있음을 인지하고 우리 연구팀은 정부와 기업 간 상호 적극적 참여를 일으킬 수 있는 해결방안을 제시하고자 한다. 우리 연구팀은 우선 기존의 기업 자발적 참여 유인형 지원정책이 아닌 실제로 직장 어린이집의 설치·운영에 있어 정부와 기업은 서로 적극적인 공급자·수요자가 되어야 한다고 판단하였다. 정부는 사업주들이 체결하기 어려워하는 소재지 및 시설 확보·운영과 기업에서 어린이집 설치·운영으로 인한 경영난 염려를 덜어주고 적극적인 운영비·보육비 지원을 유도하기 위해 법인세 혜택을 주고, 보육교사 임용에 대해서는 지자체를 통해 정부 차원에서 해당 지역 대학들과의 산학 협력을 맺음으로 해결할 것을 제안한다.

우리는 출산 직후부터 자녀의 보육에 상당한 부담감을 느끼는 직장인 여성들의 보육 문제를 해결해주면 출산에 대한 두려움과 부정적인 인식에서의 전환이 발생할 수 있을 것으로 예상하고, 보육 시설 현황에 대하여 사전 조사를 하였다. 정부의 보육정책은 실질적인 보육 현장인 어린이집을 통하여 실현되는데 어린이집은 2014년 12월 기준, 전국에 43,742개소가 운영 중이고 그 중 국·공립 어린이집은 5.7%(2,489개소), 법인 어린이집 3.2%(1,420개소), 직장 어린이집이 1.6%(692개소)이며, 나머지 89.5%(39,141개소)는 모두 민간·가정어린이집으로 설치되어 있다. 직장인 여성들의 아이를 맡길 수 있는 직장어린이집이 다른 어린이집에 비해 상대적으로 부족하여 직장인

여성들은 아이를 낳아도 맡길 곳이 마땅치 않아 어려움을 겪고 있어 현재 유아보육시설 제도와 정책에 문제점이 존재할 수 있다는 생각을 하였다. 직장어린이집 설치에 상시 여성 상시근로자 300명 이상 또는 상시근로자 500명 이상인 사업장의 사업주가 의무적으로 해야 함에도 불구하고, 직장어린이집 설치의무사업장의 해당 여부를 판단하기 위한 상시근로자 수 책정은 전체 기업규모가 아닌 단위사업장 기준이며, 사업이 행하여지고 있는 인적·물적 시설이 존재하고 있는 장소적 범위를 중심으로 보는 개념으로써 동일 장소에 소재하여야 한다는 점이다. 또한 이 조건에 해당하지 않는 기업들은 직장어린이집을 단독 또는 공동으로 설치·운영 하는 방법이 있는데, 고용보험 가입을 한 우선 지원 대상기업들 중 직장어린이집을 설치하고자 하는 사업주 또는 사업주 단체에게 직장어린이집 설치에 필요한 시설건립비, 매입비, 임차비, 개·보수비, 전환비 등을 장기 저리로 융자 정부의 재정적으로 방식으로 지원한다. 하지만 이러한 지원정책이 부담스러울 정도로 기업의 사정이 여의치 않거나 어린이집 운영 문제를 해결할 능력이 없어 쉽게 설치할 수가 없는 부분이 현 정책의 현실적 한계점이라 볼 수 있다. 특히 기혼여성을 종사자로 두고 있는 중·소기업 같은 경우, 직장어린이집이 필요하지만 기업 자체에서 설치비용과 운영비용 등을 감당하기엔 현실적인 어려움을 갖고 있으며, 근무하는 직장여성들도 이러한 이유로 자녀를 출산하더라도 맡길 수 있는 직장어린이집이 부족하여 출산과 육아·보육을 염려하여 저출산의 심각성이 해소되지 못하고 가중된다고 볼 수 있다.

4. 해결방안

가. 중소기업 공동 어린이집 설치

우리는 기존 직장어린이집의 자립적 운영이 가능한 한 대기업 중심이 아닌 중·소기업 중심의 직장어린이집 운영모델 차별화를 제안하고자 한다. 설치비의 대부분을 융자지원 없이 90% 정부 무상지원으로 부담하여 국가의 소유로 지정하고, 근거리에 위치한 중·소기업들이 함께 공동 출자, 운영하는 것으로서 복합적 운영 시스템을 갖춘 새로운 형태를 의미한다. 이러한 복합적인 시스템을 갖춘 새로운 직장어린이집을 만드는 절차는 다음과 같다.

첫째, 정부가 부지 선정 및 건물을 선정 하되, 가장 먼저 여성 근로자가 많은 중·소기업들의 소재를 파악하고, 사업장들이 밀집되어 있는 곳의 대표적인 건물 등을 마

련한다. 직장어린이집을 설치할 부지 및 건물을 예비로 선정을 한 후 예비 선정지로 부터 반경 5km내에 있는 기업들을 그 수에 제한 없이 1차적으로 파악하고, 중·소기업 내에서 임신 또는 영유아 1자녀 이상을 둔 기혼 직장인(비정규직 및 고용보험 미가입자 등 모두 포함)의 인원이 몇 명이나 되는지 2차적으로 파악한 후, 2차 조건까지 성립되는 기업들끼리 하나로 묶어서 공동운영 직장어린이집을 설립한다. 직장어린이집의 설치절차에 따라 해당지역 지자체장과 협업하여, 해당 지역의 보육 수요를 고려하여 인가를 결정한다. 시설건립비는 90%를 정부가, 10%는 기업들이 부담하거나, 또 다른 방법으로는 매매 중인 건물이나 경매로 넘어간 건물 또는 1층에서 5층의 비어있는 시설을 매매 또는 임대하여 보육시설로 전환하는 방식이 있을 수 있다. 이와 같이 중·소기업 직장어린이집은 정부의 압도적인 재정적 지원으로 이루어진 설치, 명의도 재산등록도 정부의 이름으로 등록되면 어린이집에 부과되는 재산세와 부동산세는 공제혜택을 영구적으로 받는 것이므로 기업들은 세납에 대한 부담감을 많이 덜게 된다.

현재까지 국·공립 어린이집이 아닌 중소기업 근로자를 위한 방식으로 설치된 직장 어린이집으로서 차별성이 존재한다. 앞서 언급한 경기도 안산시에서 중·소기업 컨소시엄형 직장어린이집 설치를 위해 시설 전환비, 3억 원(공동 6억 원), 산업단지형 공동 직장어린이집 설치비 15억 원, 교재·교구비 5천만 원을 한도로 지원하고 있다. 또한 지원한도 내에서 90%를 무상으로 정부의 직접지원을 하고 있고, 간접지원은 부동산관련 세제지원으로 「영유아보육법」에 따른 어린이집을 설치·운영하기 위하여 취득하는 부동산에 대해서는 취득세, 재산세를 2018년 12월 31일까지 면제와 소득세 또는 법인세를 2018.12.31.일까지 사업주가 직장어린이집을 신축, 증축, 개축 또는 구입하는 경우, 취득금액의 10% 공제, 개별소비세 면제, 직장어린이집의 운영비를 사업소득의 각 과세기간의 총수입금액에 대응하는 필요경비로 인정하는 정책을 펼치고 있다.

경기도 안산시뿐만 아니라 그 밖에 다른 지역들도 정부의 직장어린이집 설치에 지역적 여건과 상황에 맞춰서 직·간접적인 지원을 하고 있지만, 부동산 구입 또는 임대에 대한 한계점이 상존한다. 전국에서 부동산 가격이 상대적으로 비싼 서울·수도권 지역은 중·소기업이 직장 어린이집을 설치하기에 부담이 따르고, 특히 서울시는 타 지역에 비해 땅 값부터 확연하게 비싸서 서울시 내에 있는 중·소기업 중에 많은 기업들이 직장어린이집을 단독이나 기업 공동으로 설치하기에 많은 부담이 있어 그러한 한계점을 극복하는 차원에서 준·정부 중소기업 직장어린이집은 그 실효성이

적중할 것으로 예상된다.

둘째, 중·소기업들이 직장어린이집을 직접 운영하는 것인데, 정부의 소유지로 지정된 어린이집이라서 운영모델에서의 비용은 크게 보육교사 월급과 어린이집의 전기세·수도세, 그리고 원생들의 식비와 그 밖에 운영유지에 필요한 비용 될 것이다. 운영비를 충당하는 방법은 크게 두 가지로 구분된다. 원생들의 가정에서 지불하는 보육료(정부지원 보육료 포함)가 가장 기본적인 방법이고, 공동운동을 하고 있는 중·소기업들에서 보육료를 지원하는 것인데 참여하는 중·소기업이 많으면 그 기업들이 운영비를 지불하는 부담이 기업들의 수만큼 분담될 수 있고, 기혼 직장인(비정규직 포함)의 수도 많을수록 그들이 지불하는 보육비에서 운영비가 발생할 수 있다. 정부 중·소기업 직장어린이집 소속으로 되어있는 중소기업들에게는 정부에서 영구적으로 기업 법인세를 100분의 1 공제시키고, 공제받은 법인세 금액은 기업 어린이집의 운영비 지급에 보조금 성격으로 지원될 수 있다. 어린이집 설치의 문제에서 기업들은 부담을 덜었지만, 공동 운영체제로 기업들이 어린이집을 관리하고 운영함에 있어 직간접 운영비에 부담을 느끼는 경우가 있을 수 있으므로 정부가 해당 기업들의 법인세를 100분의 1을 공제하여 공제받은 금액만큼 운영비에 활용할 수 있도록 하였다. 또한 운영비 지급 비중은 가령 어느 일정한 기업 대 가정의 비율로써 부담하게 된다면 가정의 보육료 지불에 대한 부담도 경감될 수 있을 것이다.

이와 같이 정부 주도의 어린이집 시설 제공에 대한 보조와 함께 중소기업의 자발적 어린이집 설치로 인해 해당 기업의 여성 직원들은 자연스럽게 기업에 대한 충성도가 높아지는 효과도 기대할 수 있다. 또한 여성 직장인들은 출산 후 빠른 시일 내에 업무에 복귀를 할 수 있게 되어 기업들의 입장에서 인력 공백과 같은 중·소기업만의 인력 수급 취약점의 걱정을 덜 수 있어, 기업운영과 기업의 실적을 달성하는데 지장이 없을 것으로 판단된다.

나. 공동 어린이집의 운영

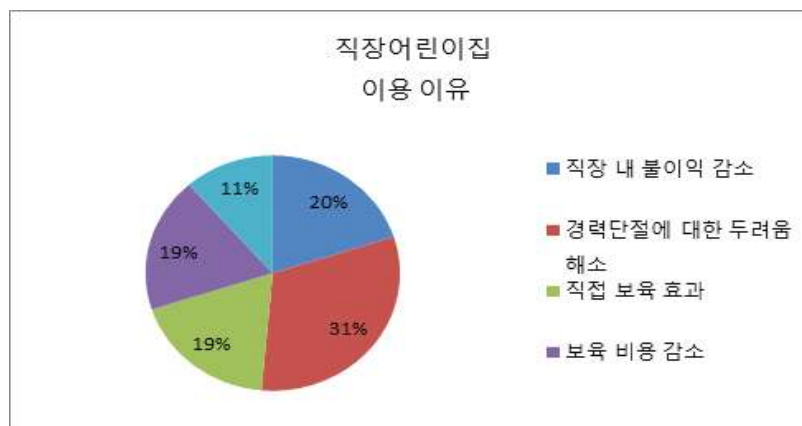
중소기업의 공동 직장어린이집의 설치는 정부가 주도로 추진하되, 중소기업들이 어려워하는 운영·관리 부분은 해당 지역의 유아교육과가 있는 대학교들과 산학협력을 적극적으로 맺음으로써 해결 할 수 있을 것으로 판단된다. 아직 직장어린이집을 설치하지 않은 기업들 중 우리의 제안방향처럼 정부의 공동 직장어린이집에 대한 재정적, 운영적 제도의 개선이 있다면 직장어린이집을 설치하려는 기업들은 충분히 증

가할 수 있으며, 직장어린이집 또한 해마다 증가하고 있어서 전체적인 환경과 상황은 더 나아질 것으로 기대된다. 산학협력을 통해 유아교육과 졸업생 중 어린이집 원장자격 요건을 충족하는 자를 원장으로 임명하여 지역 대학들과 공동 운영, 관리하도록 할 수 있고, 재학 중인 대학생들 중에는 보조 교사로서 실무 역량을 쌓고 어린이집 측에서는 인력보충으로 인해 보육의 질이 향상 될 수 있을 것이라 예상된다. 이러한 공유 모델의 선순환 구조가 완성되면 재정 지원과 운영·관리를 동시에 하지 않음으로 인해 운영난을 겪지 않아도 될 것이다.

5. 해결방안 검증

우리는 제안한 준·정부 중·소기업 직장어린이집 공유모델이 과연 지금의 저출산 문제에 직접적인 해결방안으로서의 역할을 제공할 수 있을지 파악하기 위해서, 심층 인터뷰 또는 설문으로 조사를 하였다. 설문조사는 경상북도 김천시에 거주하는 직장 여성 20세 이상 50세 미만의 가임이 가능한 여성과 20세 이상 50세 미만의 남성을 대상으로 3일간 실시하였다. 총 100명을 대상으로 설문하여 50명은 응답의 신뢰성이 떨어지거나 이해하지 못한 피 면접자에서 제외하였고, 50명을 설문자로 측정하였는데 결과는 다음과 같다.

<그림 5> 직장어린이집 이용 이유 설문결과



자료: 자체제작

응답자의 대다수가 여성이 비율이 높았으며(82%) 소득은 기혼유무, 자녀유무와 상관없이 전체 응답자 50명 중 54%에 해당하는 인원이 직장어린이집에 대해 인지하고 있었으며 46%는 직장어린이집에 관해 인지하지 못했다는 결과가 나왔다. 또한 직장어린이집의 설치에 관한 질의에서 전체 50명 인원 중 86%가 직장보육시설 설치에 대한 긍정적이었으며, 또한 응답자의 86%가 제시된 직장어린이집 공유모델에서 대해 아이의 보육을 맞기고 싶다고 응답하였다. 그이유로서는 <그림 5> 에서 볼 수 있듯이 70개의 응답 중(중복답변포함) 전체인원의 32%로 경력단절에 대한 두려움해소가 가장 높았고 직장내불이익감소(21%) 직접보육효과, 보육 비용감소(각18%)를, 직장이 어린이집을 잘 관리할 것이라는(11%)라고 응답하였다. 반대의견으로서는 직장어린이집 설치를 반대하는 14% 설문응답자의 전체답변 14개의 응답 중 신청자가 많아 대기자수로 인해 등록하지 못할 것(36%)을 걱정하는 설문응답자가 가장 높은 것으로 조사되었다. 따라서 우리가 제시한 공유모델은 유효한 제안으로 판명되었으며, 우리의 정책 아이디어가 실효성이 존재할 수 있음을 검증하였다. 연구의 한계는 김천시에 거주하는 여성중의 정책에 해당할 수 있는 여성이 약 33,000여명인데, 우리의 조사는 50명만 유효한 응답으로 하였기에 모집단의 신뢰성이 다소 떨어질 수 있지만 김천시 거주하는 여성과 사업주로 조사를 한정하였기에 다른 지역으로 확대할 경우, 지자체 및 다른 지역 거주 환경의 차이, 해당 조건이 반드시 일치하는지에 대해서는 심층적인 조사가 필요하다.

III 결 론

저출산에 대한 기존 정책들이 다양한 분야와 수혜자에 초점을 두고 시행하였는데, 출산 후에 대한 보육과 경력단절, 경제적 이유 등을 고려한 직장 보육정책의 확대를 대기업에서 중소기업으로, 단독에서 공유모델로 확장함으로써 의미가 있다고 할 수 있다. 기존 대기업 중심의 직장어린이집이 너무 협소한 범위의 대상에 편중되어 있었으나, 우리의 제안은 중소기업, 고정설치비의 정부 지원을 확대하여 운영비의 중소기업 공동부담과 함께 적극적인 영아대상 어린이집을 공유하는 창조경제 트렌드에 맞는 해결책을 제시하고자 했다는 점에서 의미가 크다. 아직까지 유아보다는 출산직후의 영아들을 돌볼 수 있는 복지제도의 필요성이 시급함에도 불구하고 직장여성들의

육아휴직·경력단절 등의 이유로 출산을 기피하는 현상이 지속되고 있기에, 이런 부분의 문제를 선제적으로 해소하는 것이 저출산 문제를 해결하는 하나의 방안이 되고, 그 대상을 중소기업까지 확대하는 동시에 산학연계를 통한 새로운 공유경제모델을 제안하게 되었으며, 실질적으로 욕구조사를 통해 의미 있는 결과를 도출할 수 있었다. 우리는 김천시라는 약 14만 명의 소도시를 대상으로 공유모델에 대한 욕구조사를 했기에 참여 샘플수가 적고, 예상했던 경력단절 부분이 중소도시의 여성근로자에게 중요사항으로 크게 부각되지 않은 점이 있어 향후 이 부분의 좀 더 자세한 연구와 조사가 필요하다는 것이 이번 제안의 한계점임을 밝혀둔다. 이번 제안을 통해 향후 출산율을 높이기 위한 사전 지원정책뿐 아니라 소가구, 중소기업대상 근로자들의 출산율 증진에 관한 연구가 계속 되기를 기대하며, 출산 후에 발생될 수 있는 다양한 문제점을 사전 지원제도와 균형을 맞춘 정책제도에 대한 연구가 이루어지길 기대한다.

참 고 문 헌

<국내 자료>

- 김영옥 외, 「여성 경력단절 예방 강화를 위한 법·제도 개선방안 연구」, 『한국여성 정책연구원』, 2014.8, pp. 15~59
- 김종성, 「80조원 투입했지만, 답 없는 저출산 대책」, 『오마이뉴스』, 2016.08.26
<http://www.ohmynews.com/NWS_Web/view/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002238748>, 접속일자: 2016.9.10.
- 문재연, 「최저임금 인상하고 근무시간은 줄이고...日, 인력 확보 위한 노동개혁 단행」, 『헤럴드경제』, 2016.08.24.
<<http://biz.heraldcorp.com/view.php?ud=20160824000305>>, 접속일자: 2016.08.28
- 박건형·유용원, 「산업기능요원·의경 없애 병력부족 메운다. 국방부, 2023년까지 추진」, 『조선닷컴』, 2016.05.18.
<http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2016/05/18/2016051800180.html>, 접속일자: 2016.9.05.
- 박종서, 취업여성의 일·가정양립 실태와 정책적 함의, 한국보건사회연구원, 2016.06, pp.21~23
- 박초롱, 「여성 경력단절로 연간 15조원 손실!」, 『허핑턴포스트』, 2014.08.28
<http://www.huffingtonpost.kr/2014/08/28/story_n_5725786.html>, 접속일자: 2016.09.14
- 송인호, 「직장 어린이집' 중소기업엔 그림의 떡?」, 『SBS뉴스』, 2016.07.23.,
<http://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1003693714>, 2016.09.12.
- 연합뉴스, 「30년간 韓 노동가능인구 15% 감소전망...亞太 최악수준(종합)」, 2015.04.13.
<<http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2015/04/12/0200000000AKR20150412002751071.HTML>>, 접속일자: 2016.08.27.
- 윤지로, 「직장맘 “늦게까지 못맡겨”...보육교사 “처우개선 말뿐”」, 『세계일보』, 2016.07.31,
<<http://www.segye.com/content/html/2016/07/31/20160731001585.html?OutUrl=naver>>, 접속일자: 2016.09.07.

- 이예슬, 「첫 아이 출산 평균 연령 ‘31.2세’...넷 중 하나는 35세 이상 고령 산모」, 『뉴시스』, 2016.02.24.
<http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20160224_0013916642&CID=10401&pID=10400>, 접속일자: 2016.08.27
- 이하나, 「한국 여성들 ‘2737 협곡’에 갇히다」, 『여성신문』, 2016.01.04.,
<<http://www.womennews.co.kr/news/89963>>, 접속일자: 2016.08.22
- Hiddenjack 「딩크족 문제와 저출산의 관계」, 2016.08.02.,
<<http://mbanote2.tistory.com/198>>, 접속일자: 2016.08.27.
- MBN 뉴스센터, 「직장맘, 어린이집 눈치에 이용시간 7.6시간 불과...2시간 보육 공백 발생」, 『MBN뉴스』, 2016.6.20.,
<http://mbn.mk.co.kr/pages/news/newsView.php?category=mbn00009&news_seq_no=2922075>, 접속일자: 2016.08.22

중소기업 공동 직장어린이집 욕구조사 설문지

안녕하십니까?

저희는 김천대학교 영어글로벌경영학과 학생들로서 현재 심각한 상황에 놓여있는 우리나라 저출산 문제에 대한 해결방안을 제시하고자 직장어린이집 문제점을 파악하고 중소기업에 근무하는 여성 근로자의 출산에 관한 어려움을 해소하고자 『미래한국 저출산 실태와 개선방안 연구』 과제를 수행하고 있습니다.

본 설문내용은 국가정책으로서의 중소기업 공동 직장어린이집 설치 욕구 등에 관한 것입니다. 귀하의 응답내용은 본 연구의 통계자료로만 이용되며, 공개되거나 다른 목적으로 사용되지 않을 것임을 미리 밝혀 드립니다. 본 조사는 정답이 있는 것이 아니므로 평소에 생각을 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다.

본 조사에 응해주신 귀하께 진심으로 감사드립니다.

2016년 9월

공동연구자: 김동범(김천대 영어글로벌경영학과 2학년)

최성민(김천대 영어글로벌경영학과 2학년)

추현우(김천대 영어글로벌경영학과 1학년)

문 의: 최성민

경상북도 김천시 삼락동 124번지, 김천대학교 본관 1층

영어글로벌경영학과, 전화 (054-420-4175)

e-mail: 00000@gimcheon.ac.kr

※ 본 설문조사는 개인정보보호법에 의거하여 응답자의 개인정보를 보호하며,
조사 통계 자료로 활용 후, 즉시 폐기할 것을 말씀드립니다.

※ 다음의 질문들에서 해당 사항번호에 √ 표해 주시기 바랍니다.

1. 일반특성

1. 귀하의 성별은 무엇입니까? ① 남자 ② 여자
2. 귀하의 나이는 어떻게 되십니까? 만 _____ 세 (또는 _____ 년 생)
 ① 19-24세 ② 25- 30세 ③ 31-35세 ④ 36-40세 ⑤ 45세 이상
3. 귀하는 결혼 하셨습니까?
 ① 예 ② 아니오
4. 현재 가구의 월 소득은 어떠한가요?
 ① 150만원 이하 ② 150-200만원 ③ 200-300만원 ④ 300-400만원 ⑤ 400만원 이상
5. 귀하는 자녀가 있으십니까?
 ① 예 ② 아니오
- 5-1. 자녀가 있으시다면 몇 명이십니까?
 ① 1명 ② 2명 ③ 3명 ④ 3명 이상

2. 가족관계 및 주거생활

1. 귀하는 지금 누구와 함께 살고 계십니까?
 ① 혼자 ② 부부끼리만 ③ 자녀와 함께
 ④ 시부모 ⑤ 친정부모 ⑥ 친구/친척
 ⑦ 기타 (_____)

2. 귀하께서는 어떤 집에서 살고 있습니까?

- ① 단독주택 ② 다세대/다가구 주택 ③ 연립주택/빌라형태 ④ 아파트
⑤ 상가주택 ⑥ 기타(구체적으로: _____)

3. 귀하의 가정의 월 소득은 얼마입니까?

(자녀·친척의 도움, 연금, 이자소득 모두 포함/현물의 경우 돈으로 환산하여 포함)

(_____ 만원)

4. 귀하께서 지출하는 것 중에서 가장 부담이 큰 항목은 무엇입니까?

- ① 주거관리비 ② 자녀사교육비 ③ 생활비 ④ 약값 및 의료비 ⑤ 기타(_____)

3. 자녀 출산 계획

※ 응답자가 기혼자인 경우에 한정하여 질문

1. 최근 1년간 귀하는 자녀 출산을 계획 (추가 계획)하신 적이 있습니까?

(* '예'로 대답한 경우, 1-1 항목으로 이동, '아니오' 또는 '관심 없다' 로 대답한 경우, 1-2로 항목으로 이동)

- ① 예 ② 아니오 ③ 관심 없다

1-1. 귀하께서는 자녀출산을 언제 계획하고 계십니까?

- ① 1년 안에 ② 2년 안에 ③ 3년 안에 ④ 5년 안에 ⑤ 기타_____

1-2. 귀하께서 자녀 출산을 고려하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① (재)출산 두려움 ② 건강상 이유 ③ 경제적 이유 ④ 출산 후 보육 ⑤ 직장경력단절

2. 귀하께서 출산을 계획 또는 고려하실 때, 반드시 고려하시는 부분은 무엇입니까?

- ① (재)출산 비용 ② 출산 후 보육 ③ 사교육 비용 ④ 육아 휴직 ⑤ 직장경력단절

3. 귀하께서 자녀 출산을 고려하지 않을 때, 반드시 고려하시는 부분은 무엇입니까?

- ① (재)출산 비용 ② 출산 후 보육 ③ 사교육 비용 ④ 육아 휴직 ⑤ 직장경력단절

3-1. 만약 귀하께서 자녀출산을 고려하지 다음의 혜택이 지원된다면 출산계획을 고려하시겠습니까?

- ① (재)출산 비용 ② 출산 후 보육 ③ 사회복지 혜택 ④ 육아 휴직 ⑤ 직장경력 미단절

4. 다음 사항이 정부 정책으로 지원, 충족된다면 출산계획을 고려하시겠습니까?

- ① (재)출산 비용의 보조 (난임/불임 비용 일부지원)
 ② 출산 후, 영아 대상 직장 내 어린이집 무상 보육
 ③ 1년간 육아휴직 의무시행
 ④ 직장경력 불이익 배제
 ⑤ 근로시간 엄수

4. 직장 어린이집 보육

다음은 저희가 제안하는 직장 공동 어린이집 보육에 관한 내용입니다.

1. 300인 이하 근로자를 대상으로 한 직장 어린이집 의무설치 혜택을 받고 계시거나 들은 적이 있으십니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 관심 없다

2. 만약 귀하의 직장에 어린이집이 설치되어 귀하의 자녀 보육을 지원한다면 이용하시겠습니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 관심 없다

(* '예'로 대답한 경우, 2-1 항목으로 이동, '아니오' 또는 '관심 없다' 로 대답한 경우, 2-2로 항목으로 이동)

2-1. 만약, 귀하의 직장에 어린이집이 설치되어 이용하신다면 그 이유는 무엇입니까? (복수 선택가능)

- ① 직접 자녀를 보육하는 효과가 있을 것 같아서
 ② 보육에 관한 비용을 줄일 것 같아서
 ③ 경력단절에 대한 두려움 해소
 ④ 직장에서 어린이집을 잘 관리할 것 같아서
 ⑤ 보육으로 인한 직장 내 불이익이 줄어들 것 같아서

2-2. 만약 귀하의 직장에 어린이집이 설치되었어도 이용하지 않으신다면 그 이유는 무엇입니까?

(복수선택가능)

- ① 직장에서 눈치가 보일 것 같아서

- ② 보육에 관한 비용이 높을 것 같아서
- ③ 대기자가 많아 실질적으로 이용이 불가능할 것 같아서
- ④ 직장에서 어린이집을 잘 운영하지 못할 것 같아서
- ⑤ 보육으로 인한 직장 내 불이익은 계속 될 것 같아서

3. 다음과 같이 귀하의 직장에 어린이집이 설치되어 귀하의 자녀 보육을 지원한다면 이용하시겠습니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 관심 없다

(* '예'로 대답한 경우, 3-1 항목으로 이동, '아니오' 또는 '관심 없다' 로 대답한 경우, 3-2로 항목으로 이동)

보기: 직장 내 혹은 도보거리에 위치한 장소에 정부 또는 지자체에서 항시 관리하는 어린이집(영아 대상)이 설치되어, 저렴한 이용부담금과 대학의 유아교육과에서 위탁 관리 운영하는 어린이집이 정부의 출산율 장려책으로 마련되었다고 합니다 또한 기존 중소기업에 근무하는 사람들까지 직접적인 혜택을 볼 수 있다고 합니다. 철저한 안전과 위생관리는 물론 근거리에서 위치하여 직장내 다니는 맞벌이 부부들이 많은 관심을 보인다고 합니다.

3-1. 만약, 귀하의 직장에 어린이집이 설치되어 이용하신다면 그 이유는 무엇입니까? (복수 선택가능)

- ① 직접 자녀를 보육하는 효과가 있을 것 같아서
- ② 보육에 관한 비용을 줄일 것 같아서
- ③ 경력단절에 대한 두려움 해소
- ④ 직장내 어린이집을 잘 관리할 것 같아서
- ⑤ 보육으로 인한 직장 내 불이익이 줄어들 것 같아서

3-2. 만약 귀하의 직장에 어린이집이 설치되었어도 이용하지 않으신다면 그 이유는 무엇입니까?

(복수선택가능)

- ① 직장내 눈치가 보일 것 같아서
- ② 보육에 관한 비용이 높을 것 같아서
- ③ 대기자가 많아 실질적으로 이용이 불가능할 것 같아서
- ④ 직장내 어린이집을 잘 운영하지 못할 것 같아서
- ⑤ 보육으로 인한 직장 내 불이익은 계속 될 것 같아서

** 다시 한번 빠진 문항이 없는지 확인해 주십시오. 조사에 협조해 주셔서 대단히 감사합니다.