

## 저출산 가정의 여성취업 경험

윤 소 영(승호대학교 교수)

### 1. 문제제기

우리 사회의 인구정책의 변화는 급속하게 이루어지고 있다. 1962년부터 가족계획사업의 강력한 추진으로 출산율을 억제해 오다가, 1989년부터는 인공임신중절 감소, 출생성비불균형 시정 등에 역점을 두면서 그 동안의 인구증가억제정책과정에서 도출된 문제점을 보완하여 인구자질 향상을 도모하게 되었다. 2000년 이후에는 저출산 고령화의 원인을 밝히고 이로 인한 사회경제적 영향을 분석하고 다양한 정책방향을 논의하게 되었다(김승권, 2003).

2003년 우리나라 출생아수는 49만 3천여명으로 1970년 통계청이 인구통계를 낸 이후 사상최저를 기록했으며 가입여성 1명당 출생아수(합계출산율)가 1.19명으로 세계최저 수준으로 발표되었다. 이는 인구의 현상유지에 필요한 대체출산수준 2.1에도 못 미치는 수준으로, 현 출산수준이 지속될 경우 2017년 4,925만명으로 절정에 이른 후 지속적으로 감소하여 2100년에는 1,621만명으로 축소되고, 생산가능인구(15-64세)도 2010년대를 정점으로 지속적인 감소로 사회전체적인 조기 조로(早老)현상 발생을 우려하고 있다(정민자, 2004).

이에, 최근 정부는 자연분만 산모의 보험진료비를 전액 면제해 주고(보건복지부), 영유아 보육료 지원을 대폭 증대하여 한 집에서 두 자녀가 동시에 보육시설을 이용할 경우 둘째 부터는 비용의 일부를 지원하며(여성부), 다자녀 가구에 대하여 주민세를 감면하는(행정자치부) 등 출산율을 끌어올리기 위해 다양한 출산 장려책을 제안하고 있다. 중앙정부 차원에서 출산수당이나 아동양육보조수당, 세제공제확대나 보조금 지급 등 보육정책이 논의되고, 몇몇 지방자치단체에서는 출산장려금이나 각종 다산정책, 심지어는 다산왕선발대회 등이 실시되고 있다.

이와 같은 출산율 저하와 그에 대한 해결책의 내용의 근거에는 자녀양육과 관련된 가정의 자녀양육비 등 경제적 부담과 탁아시설 부족 등으로 인한 여성의 양육부담의 문제가 원인으로 작용하고 있다. 특히 기혼여성의 취업율이 증가하면서 맞벌이 부부로 살아가는 여성들이 가정과 직장생활을 병행하기 어렵게 하는 여러 가지 사회제도나 환경적 제약이 출산을 가로막는 것으로 지적되어 왔다. 2003년 여성민우회가 조사한 내용을 보면, 맞벌이 여성 중 2/3(61.6%)이 일과 양육을 병행하기 힘들어 아이를 더 낳을 수 없다고 했으며, 1/3(34.4%)은 직장 때문에 자녀수를 줄인 경험이 있다고 하였다. 그 결과 출산 및 육아지원 정책에서 가장 시급히 해결해야 할 문제는 보육시설확충 및 수준향상을 통한 보육서비스의 질 개선이었다<sup>1)</sup>.

1) 중앙일보는 2004년 9월부터 10월 동안 '애 안 낳는 사회'의 주제로 12개의 글을 연재하면서 저출산문제를 다루기 위해 자체 여론조사를 실시한 바 있는데, 이중 기혼남녀 679명을 대상으로 한 여론 조사에서 출산

이러한 맥락에서 저출산의 원인은 여성의 일-가족 갈등에서 비롯되는 육아문제에 있다. 물론 최근의 출산율 저하는 출산, 혼인, 이혼 등 가족제도 및 가족가치관의 변화 전반에 관련되어 있지만, 여성의 경제활동참여가 증가하면서 가정생활과 직장생활간의 갈등이 해결되지 못하고 이들 여성 개인의 희생으로 짐 지워지는 결과에 기인한다(장혜경, 2003; 한유미·곽혜경, 2004)고 보는 것이 근본적이다. 이와같이 여성의 취업과 출산율은 부정적 관계에 있다고 할 수 있다. 그러나 스웨덴이나 노르웨이는 여성 취업률이 매우 높으면서도 출산율도 비교적 높은 대표적인 국가이며(Hofferth & Deich, 1994; 한유미·곽혜경, 2004에서 재인용), 몇몇 연구에서는 여성의 취업과 출산율간의 긍정적인 관계를 보고하기도 한다(Hoem & Hoem, 1989; Dewit & Ravanera, 1998; 한유미·곽혜경, 2004에서 재인용).

이러한 결과는 여성의 취업 자체가 저출산의 직접적인 원인이 아님을 밝히는 것이다. 그러나 아직까지 우리 나라는 저출산의 원인 가운데 여성의 취업과 관련된 상황이 중요한 변인으로 작용하고 있다는 점에서, 우리나라 여성의 취업과 저출산 현상과의 관계를 파악할 필요성이 제기된다.

일반적으로 여성 취업과 출산율과의 관계를 밝히는 연구에서는 가치관, 인적자본, 임금, 직업특성 등의 여성 개인적 요인이나, 다른 자녀의 존재나 자녀의 연령, 가족원의 양육분담 등의 가족적 요인, 그리고 여성의 직업경험과 관련된 가족정책, 보육제도상의 문제 등의 사회적 요인이 작용하는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 저출산 가정의 여성 취업경험과 관련된 이러한 요인들의 영향력을 살펴보고자 한다. 또한 여성취업과 출산율과 관련된 이론이나 경험적 연구에서 언급된 가족자원의 성격을 밝히고자 한다.

## 2. 출산율과 여성취업에 대한 경험적 연구들

우리나라 저출산 현상의 직접적인 원인으로는 결혼연령 상승(미혼자들의 결혼 기피, 초혼연령의 상승, 여성 취업 독신의 증가 등)과 가족의 소자녀화 가치관의 팽배(양육비용, 양육 스트레스 등)가 포함된다. 간접적인 원인으로는 그 동안의 출산억제가족계획사업, 산업화 도시화 영향, 여성의 취업과 지위향상의식, 사교육비나 공교육의 문제로 인한 자녀양육부담, 자녀 가치관의 변화, 가족가치교육의 부재 등으로 요약될 수 있다(김승권 외, 2002). 그러나 출산율 저하에 커다란 영향을 준 원인은 여성의 교육과 자아실현욕구의 증가로 여성, 특히 기혼여성의 취업이 증가하였으나 육아에 대한 부담은 여전히 여성의 역할로 보거나 자녀양육의 책임이 개별 가정에 있다는 사실과 관련된다.

지난 30년 이상의 기간동안 사회학자, 인구통계학자, 경제학자들은 출산율과 여성 취업간의 관계에 대해 많은 연구(Hout, 1978; Smith-Lovin and Tickamyer, 1978; Cramer, 1980; Felmler, 1993)를 진행시켜왔다. 이러한 연구에서는 자녀임신의 경험이 여성의 취업활동을 감소시키고, 여성의 취업이 자녀임신의 가능성을 줄이게 되며, 여성취업과 자녀임신의 두가지 요인은 상호의존적이며, 그리고 이 두가지 요인의 관계는 몇가지의 외생변인에 의해 설명될 수 있다는 사실이 밝혀졌다. 최근 Budig(2003)의 연구에서는 여성의 취업과 출산율의 관계가 일관되게 나타나는 것은 아니며, 그 이유는 출산율과 취업률의 측정방법상의 차이에서 기인한다고 하였다. 즉 각 연구자들은 출산율을 산출하는 방법에서 여성이 이미 낳은 아이의 수(Booth & Duvall, 1981; Smith-Lovin & Tickamyer, 1978), 여성이 기대하는 자녀의 수(Stolzenberg & Waite, 1977), 또는 시계열 관찰 기간동안 일어난

---

및 육아지원 정책에서 가장 시급히 해결해야 할 문제로 '보육시설 확충 및 수준 향상'이 전체의 42.7%나 되었다.

출산 횟수(Wenk & Garrett, 1992) 등을 사용하였으며, 취업률을 산출하는 방법에서 취업욕구(Stolzenberg & Waite, 1977), 과거 취업한 년수(Smith-Lovin & Tickamyer, 1978), 현재 취업한 시간수(Cramer, 1980), 현재 취업여부(Wenk & Garrett, 1992) 등을 사용하였다.

이러한 측정치는 그 시점과 관련요인에 따라 다른 연구 결과를 나타낼 수 있지만, 일반적으로 많은 경험적 연구들은 여성의 교육이나 취업이 출산율과 부정적 관계가 있음을 보고하고 있다(한유미·곽혜경, 2004). 이러한 결과를 뒷받침 할 수 있는 이론으로는 경제적 종속이론(economic dependency theory)과 여성자율성 이론(female autonomy theory)이 있다. 즉 여성이 경제적으로 독립된 경우에는 자신의 노후에 안전감을 느끼고 노후의 안전을 위해 목표로 한 자녀수(특히 아들)보다 낮은 수준의 출산으로 마감한다는 사실과, 가정에서 여성의 자율성이 높은 상황에서는 여성의 취업이 출산율을 낮추는데 영향을 준다는 사실이다. 또한 신가정경제이론(new household economics)에서는 여성의 취업과 자녀양육은 근본적으로 양립할 수 없으며, 자녀의 효용은 자녀의 출산과 양육에 드는 비용과 역비례하고 여성의 기회비용과 정비례한다고 한다. 그러나 역할양립이론(role compatibility theory)에서는 어떤 상황에서는 여성의 취업이 출산율을 감소시키지만 어떤 상황에서는 여성의 취업이 출산율에 별다른 영향을 미치지 않는다는 점에 주목한다. 즉 출산율과 관계있는 것은 여성의 취업 자체가 아니라 직종이나 근무환경이라는 것이다.

성역할태도 역시 여성이 직업과 가정을 병행하는 능력이나 경향성을 결정하는 중요한 요인으로 작용한다. 즉 성역할 태도가 평등적일수록 그리고 가정밖에서 일하는 것에 대해 긍정적인 태도를 갖고 있을수록 임신후 직장에 복귀하게 된다. 특히 남녀평등적인 태도와 양성적 성역할 지향성은 임신 횟수 자체와 부적 관계가 있다(Booth & Duvall, 1981). 특히 아버지의 전통적인 성역할 태도가 사라지고 아버지가 자녀양육의 책임을 더 많이 맡게 될수록 출산율과 여성 취업간의 부적 상관관계는 감소한다(한유미·곽혜경, 2004).

한편, 출산율과 관련하여 사회제도적인 정책으로 제안되는 육아휴직, 육아수당, 보육제도 등의 효과는 나라마다 다르게 나타나고 있다. 예를 들어 프랑스는 1900년대 초기 유럽에서 출산율이 가장 낮은 나라였으나, 1910년대부터 가족수당을 지급하기 시작하여 이후 출산을 장려하는 각종 가족지원제도를 사용하였다. 이러한 지원책은 임신초기부터 지원해주는 보조금, 영유아수당, 육아보조원 고용수당, 개학수당, 자녀수와 관련된 주택수당 등 주로 부모에게 지급되는 수당의 형태를 띤다. 특히 출산장려정책의 기초는 아이를 키우는 일에 걱정하지 않도록 탁아제도, 의료보장제도, 사회보장제도, 모성보호제도를 강력히 추진하였으며, 그 수혜자는 여성만이 아니라 자녀를 둔 남자와 여자, 즉 부모에게 해당되었다. 반면 일본의 출산장려정책은 효율성이 낮다는 지적을 받고 있다. 일본정부는 저출산 현상에 대해 엔젤플랜(1994), 신엔젤플랜(1999) 등 다양한 정책을 제안하였으나, 일본의 보육환경이 개선되지 않음으로 인해 저출산 현상은 개선될 가능성이 낮다고 평가된다. 우리나라에서 시행되고 있거나 검토중인 출산장려책인 출산보조금이나 양육비지원, 소득세공제혜택, 보육시설 확충 등의 방법이 일본의 그것과 매우 흡사하다(공병호, 2002)는 점에서 이에 대한 효과를 검토할 필요가 있다.

### 3. 분석방법

#### 1) 연구문제

본 연구는 출산율과 여성취업의 관계를 분석하기 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 여성취업 경험에 따른 관련변인의 차이는 어떠한가?

둘째, 출산율과 관련변인의 관계는 어떠한가?

셋째, 여성취업과 관련하여 출산율에 영향을 미치는 외생변인의 영향력은 어떠한가?

## 2) 출산율과 여성취업 측정도구

본 연구에서 출산율은 추가 출산의 여부("앞으로 자녀 출산의 계획이 있는가?/ 출산을 원함=0, 출산을 원하지 않음=1)를 통해, 그리고 여성취업은 아내의 취업경험유무와 취업 지속여부("취업을 한 경험이 있는가?", "지금까지 계속 취업을 하고 있는가?"/ 취업경험없음=1, 취업중단경험=2, 현재 취업진행=3)를 통해 측정되었다.

관련 변인 가운데 개인적 변인에는 아내의 학력, 연령, 성역할태도 등이 포함되었다. 성역할태도는 Osmond와 Martin(1975)의 Sex Role Attitude(SRA) Scale을 기초로, Scanzoni(1975)의 연구와 박태은(1983)의 연구에서 사용된 문항들을 참조하여 사용되었다. 5점 리커트형 척도로 이루어진 10개 문항의 점수를 합하여 사용하였으며, 2번 문항만 역코딩하여, 점수가 높을수록 전통적 태도를 갖는 것으로 분석된다. 가족적 변인에는 자녀연령, 남편의 가족돌보는 시간(평일 평균시간, 남편과 자녀 이외에 다른 가족원의 동거유무 등이 포함되었다. 그리고 사회적 요인에는 대체양육에 대한 만족도, 모성보호혜택(출산휴가<sup>2)</sup>)의 유무가 포함되며, 정부의 출산장려정책에 대한 긍정적 태도(쾌적한 생활가능, 주거비용감소, 자녀양육부담감소)와 부정적 태도(국가경쟁력 약화, 관련서비스장위축, 가족해체증가)에 대해 5점 리커트 척도로 질문하여 합산하였다. 현재 정부에서 제시하고 있는 출산장려 정책에 대한 평가를 알아보기 위해 6가지 정책에 대해서도 그 효과성에 대한 인지도를 5점 척도로 질문하였다.

## 3) 조사방법 및 분석방법

'학습가설'에 의하여 여성 취업이 출산율에 미치는 부정적 영향은 첫 아이의 출생 이후 더 뚜렷해진다(Stolzenberg & Waite, 1977; 한유미·곽혜경, 2004에서 재인용)고 한다. 이에 본 연구는 첫 자녀의 출생이후 이들의 출산율에 대한 태도와 여성취업과의 관계를 살펴보기 위해서, 자녀 1인을 출산한 후 현재 추가적인 임신이나 출산이 없는 기혼여성을 대상으로 이루어졌다. 그리고 여성의 연령을 25세 이상 45세 이하로 제한하여, 연구대상을 기혼여성 가운데 해당 연령의 가임여성들로 한정하였다. 조사범위는 서울 및 수도권 지역으로 제한하여 2004년 6월 28일부터 8월 30일까지 조사되었으며, 500부의 설문지를 배포하여 423부를 회수하였다. 최종 분석에는 부실기재된 것을 제외하고 276개의 자료<sup>3)</sup>를 사용하였다.

분석을 위해서 SPSS 통계 package(Window Ver.11.0)가 사용되었다. 개인적인 특성 및 각 변인들의 기초분석은 빈도와 백분율 및 평균값으로 구했으며, 여성취업경험 및 출산계획 여부에 따른 관련 변인의 차이 분석을 위해  $\chi^2$ 검증, t 검증, F검증, Duncan test를 실시하였다. 여성취업과 관련하여 출산율에 영향을 미치는 외생변인의 영향력을 규명하기 위해서 Logit 분석을 실시하였으며,

2) 본 연구에서는 육아휴직, 출산휴가, 육아수당, 직장탁아 등 4가지 영역의 모성보호 혜택의 경험이 있는지를 질문하였는데, 이중 가장 빈도수가 높은 경험인 출산휴가 영역만 포함하였다.

3) 본 연구는 저출산가정의 가정관리전략을 파악하기 위한 프로젝트의 일부로 수행된 것이다. 따라서 전체 연구대상자는 자녀 1인을 둔 기혼 여성 및 기혼 남성이었으나 본 연구는 연구목적에 따라 유효 연구대상자 가운데 남성들(n=84)은 제외시키고 기혼여성의 최종 276사례만 분석한다.

Logit 분석에 앞서 외생변수들의 다변량관계 및 다중공선성을 확인하였다.

#### 4. 분석결과

##### 1) 조사대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자인 25세 이상 45세 이하 가임여성 276명에 대한 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 이들의 평균 연령은 34.22세이며, 27.88세에 결혼한 후 평균 6.34년의 결혼생활을 유지하고 있다. 평균연령 5.3세의 자녀 1인을 둔 기혼여성들은 이상적으로 생각하는 자녀의 수는 2명 정도로 나타났다. 직업을 가진 경험이 전혀 없는 37명을 제외하고는 대부분 직장을 가졌던 경험이 있었는데, 이들은 평균연령 25세 정도에 취업을 시작하여 2회 이상의 직장을 옮긴 경험을 가지고 있었다. 가정내 평균 월가정소득은 413만원 이상으로 2004년 2/4분기 3인기준의 도시가계 근로자가구의 월평균 소득 2,799,736원보다 훨씬 높게 나타났다. 연구대상자 여성들의 성역할태도는 10점부터 37점까지의 분포를 보이면서 평균 23.07점으로 중간보다 낮게 나타나, 다소 근대적인 성역할태도를 보이는 것으로 여겨진다. 저출산의 변화에 대한 태도에 있어서는 긍정적인 변화로 인지하는 것보다 다소 부정적인 변화에 대해 더 많이 동의하는 것으로 나타났다.

<표 1> 조사대상자의 일반적 특성

(N=276)

변 수		빈도	백분율(%)
연 령	25-34세	156	56.5
	35세 이상	120	43.5
학 력@	고졸이하	18	6.5
	전문대졸	31	11.2
	대 졸	157	56.9
	대학원졸	68	24.6
직 업@	주부/학생	140	50.8
	판매,서비스,생산직	7	2.6
	사 무 직	30	10.9
	전문기술직	60	21.7
	전문관리직	35	12.6
취업경험유무@	전혀없다	37	13.4
	경험있다	231	83.7
연속변수		Mean	S.D.
연 령 (세)		34.22	4.249
본인 초혼연령(세)		27.88	2.436
남편 초혼연령(세)		30.31	2.734
자녀연령(세)		5.3	4.082
이상자녀수(명)		2.02	0.747
첫 취업연령(세) (N=229)		24.95	2.953
직장옮긴 횟수(회) (N=135)		2.16	1.160
저출산에 대한 긍정적 변화에 대한 태도		9.64	2.697
저출산에 대한 부정적 변화에 대한 태도		10.38	2.268
성역할태도		23.07	5.969
월평균 가정소득(만원)		413.24	390.630

@ 결측치로 인해 N값이 다름

<표 2> 출산장려정책에 대한 효과성 인식

(N=276)

출산장려정책	Mean	S.D.
출산축하금지급	2.08	.967
아파트 우선분양 등 주거지원 강화	2.74	1.026
자녀교육비 지원 및 자녀양육비 세제감면	3.22	1.097
산전후 휴가 및 육아휴직 확대	3.52	1.032
보육시설 확충 및 수혜아동 확대	3.49	1.158
불임치료 혹은 영구피임복원시술에 건강보험 적용	2.58	1.050

조사대상자들이 정부의 출산장려정책에 대한 효과를 평가한 결과는 <표 2>와 같다. 시행 계획이거나 시행중인 출산장려 정책 가운데 기혼여성들은 ‘산전후 휴가 및 육아휴직 확대’, ‘보육시설 확충 및 육아휴직 확대’, 그리고 ‘자녀교육비 지원 및 자녀양육비 세제감면’ 등의 방법에 그 효과성을 지지하고 있다. 그러나 현재 일부지역에서 진행중인 출산축하금이나 일부 부인과 시술의 건강보험 적용의 방법, 그리고 주거지원책 등에 대해서는 보통이하의 효과가 나타날 것이라고 예상하였다. 이러한 결과는 앞서 밝힌대로 우리나라의 저출산의 근본적인 원인이 자녀양육에 대한 경제적인 부담과 양육에 대한 스트레스라는 사실을 뒷받침 해주는 것이며, 이러한 방법의 정책적 지원이 강력히 요구된다. 특히 자신의 자녀출산 계획여부와 관계없이 자녀출산을 고려하도록 유인하는 정책에 대해 ‘자녀교육비지원 및 세제감면’(N=103, 37.3%), ‘보육시설 확충’(N=58, 21%), ‘산전후 휴가 및 육아휴직 확대’(N=47, 17%) 등의 응답이 전체 75.3%로 나타나, 응답자들의 요구 집중도를 나타내고 있다. 그리고 어떠한 출산장려정책이라도 자녀출산을 고려하지는 않는다는 응답자들도 39명(14.1%)이나 있어, 이러한 정책들의 유효성에 대한 세부적인 내용이 검토되어야 할 것이다.

<표 3> 모성보호 혜택의 경험

(N=231)

변 수	빈도	백분율(%)
육아휴직	30	10.9
출산휴가	75	27.2
육아수당	28	10.1
직장탁아	9	3.3

취업한 경험이 없는 사례(N=37)와 결측치(missing=8)를 제외하고 취업경험이 있는 사례(N=231)를 대상으로 모성보호 혜택의 경험을 질문한 결과(표 3 참조), 출산휴가, 육아휴직, 육아수당 순으로 그 빈도가 나타났으며, 직장탁아의 혜택을 경험한 여성은 9명에 불과하였다.

## 2) 여성취업과 출산을

### (1) 여성취업 경험에 따른 관련 변인의 차이

새로운 자녀출산을 희망하는 여성과 출산 계획을 희망하지 않는 여성 사이의 취업경험의 관계를 살펴본 결과 취업경험이 없거나 현재까지 취업을 계속 진행하고 있는 여성들은 자녀를 출산하기

희망하는 여성보다는 원하지 않는 여성이 더 많았으나, 취업중단의 경험이 있는 여성들은 두 번째, 세 번째의 자녀 출산을 희망하는 것으로 나타났다(표 4 참조).

취업중단 경험이 있는 여성들(N=123)의 특성을 살펴본 결과, 이들의 평균 연령은 32.86세이며, 평균 자녀들의 연령은 4.48세로 취업경험이 없거나 현재 취업을 하고 있는 여성 집단보다 낮았으며, 전체 평균(연령 34.22세, 자녀연령 5.3세)보다도 낮게 나타났다. 그리고 이들의 취업중단 이유는 결혼(N=60, 48.8%)이나 자녀출산(N=37, 30.1%)의 경우가 그 외 다른 이유(N=26, 21.1%)에 비해 훨씬 많은 것으로 나타났다. 결국 이들은 직장생활을 지속하다가 결혼이나 자녀출산으로 인해 직업을 중단한 경우가 대부분이며, 일단 직업을 중단한 이후에는 그 시기동안 자녀를 더 출산하기를 희망하는 것으로 나타났다. 그러나 다른 집단에 비해 취업중단 경험 여성의 연령이 낮다는 사실은 여성의 결혼 및 출산시기가 노동중단시기와 일치한다는 연령별 노동시장 참여의 M유형을 확인하는 것으로, 이후 자녀 출산을 종료한 후 노동시장으로의 진입이 가능하다는 사실도 의미한다는 점에서, 이들의 추가적인 자녀출산 이후 노동시장 진입에 대한 보육지원의 문제가 절실히 요구된다.

한편, 노동시장에 진입한 경험이 없는 여성들이 출산을 희망하지 않는 경우가 더 많은 이유는 개인적인 가치관의 특성으로 분석된다. 취업경험이 없는 여성들의 경우 저출산의 결과 '쾌적한 생활 환경으로 개선되고' '주거비를 비롯한 생활비가 감소하며' '자녀양육부담이 감소한다'는 긍정적인 변화에 대해 다른 집단에 비해 평균점수가 유의하게 높게 나타났다. 집단간의 차이는 없지만 저출산의 부정적인 변화 측면에 대해서는 반대로 점수가 가장 낮게 나타났다. 그리고 취업경험이 없는 여성과 취업중단 경험의 여성들의 성역할 태도가 현재 취업을 진행하는 여성에 비해 전통적인 경향이 높다는 사실은 성역할 태도가 출산과 관련된 문제보다는 취업유무나 취업지속과 관련이 높은 것으로 여겨진다.

<표 4> 여성취업 경험에 따른 관련 변인의 차이 N=269

변 수	취업지속	취업경험없음 (N=37)	취업중단경험 (N=123)	현재취업진행 (N=110)	x <sup>2</sup>
		Freq(%)	Freq(%)	Freq(%)	
자녀출산 계획	출산원함	14(37.8)	83(67.5)	51(46.8)	15.113**
	원하지 않음	23(62.2)	40(32.5)	58(53.2)	
변 수		Mean D	Mean D	Mean D	F값
연령		34.76 A	32.86 B	35.44 A	12.400***
자녀 연령		6.97 A	4.48 B	5.63 B	6.153**
저출산의 긍정적 변화에 대한 태도		10.30 A	9.15 B	9.88 AB	3.549*
저출산의 부정적 변화에 대한 태도		9.89	10.61	10.21	1.745
성역할태도		23.70 A	24.32 A	21.40 B	7.561**

\* p<.05    \*\* p<.01    \*\*\* p<.001    D: Duncan's Multiple Range Test

(2) 출산율과 관련 변인의 관계

첫 자녀 이후의 자녀를 출산하기를 희망하는 여성들(N=148)의 평균 연령은 32.93세이며, 평균 자녀들의 연령은 4.36세로(표 5 참조), 앞서 노동중단 경험이 있는 여성들과 매우 유사한 연령적 특성을 보이고 있다. 이는 잔여 가임기간이 더 많이 남은 여성들이 출산을 더 희망하는 것으로 분석될 수 있다.

한편, 출산율에 대한 학력의 영향력은 정적(+)효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 고졸이나 2년제 대학졸업자 여성들은 출산을 원하지 않은 여성들이 더 많았던 반면에 4년제 대학이나 대학원 이상의 학력을 가진 여성들은 계속 출산을 원하는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 기존의 연구에서 밝혀진 학력이 출산율을 감소시키는데 영향을 준다는 사실과는 다른 결과이다. 비록 학력에 따른 가정소득의 차이가 유의하게 나타나지는 않았지만, 월평균 가정소득이 고졸자 322.78만원, 2년제 대학 졸업자 378.06만원, 4년제 대학교 졸업자 419.58만원, 대학원 이상 졸업자 435.15만원 등 학력이 높은 경우에 더 많은 월평균 소득을 나타낸 점으로 보아, 출산율과 학력과의 부적(-) 관계보다는 여성취업에 대한 소득효과가 출산율의 변화에 영향을 미치는 것으로 분석될 수 있다. 이밖에 저출산에 대한 긍정적 또는 부정적 태도나 성역할태도와 같은 개인적 가치 변인은 자녀출산계획여부에 따라 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 5> 출산율과 관련변인의 관계

N=269

변 수	자녀출산계획	출산원함 (N=148)	출산원하지 않음 (N=121)	x2
		Freq(%)	Freq(%)	
취업경험	취업경험없음	14( 9.5)	23(19.0)	15.113**
	취업중단경험	83(56.1)	40(33.1)	
	현재 취업진행	51(34.5)	58(47.9)	
학력	고 졸	6( 4.0)	12( 9.8)	8.983*
	2년제 대학졸	13(8.7)	18(14.6)	
	4년제 대학졸	86(57.3)	70(56.9)	
	대학원 이상	45(30.0)	23(18.7)	
변 수		Mean (S.D.)	Mean (S.D.)	t 값
연령		32.93 (3.863)	35.68 (3.997)	5.756***
자녀 연령		4.36 (3.778)	6.39 (4.120)	4.212***
저출산의 긍정적 변화에 대한 태도		9.63 (2.649)	9.64 (2.776)	.032
저출산의 부정적 변화에 대한 태도		10.41 (2.093)	10.33 (2.471)	-.304
성역할태도		22.80 (5.405)	23.40 (6.627)	.805

\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001



3) 출산율에 영향을 미치는 요인

여성취업과 관련하여 출산율에 영향을 미치는 외생변인의 영향력을 파악하기 위해 Logit 분석을 한 결과는 <표 6>과 같다. 개인적 요인, 가족적 요인, 사회적 요인에 대해 관련 변인을 분석한 결과, 전체 모델은  $p < .01$  수준에서 유의한 것으로 나타났다. 그러나 출산장려정책의 효과성 인식, 저출산의 변화 대한 긍정적 또는 부정적 태도나 출산휴가의 경험유무, 그리고 대체양육에 대한 만족도 등의 사회적 요인은 전혀 유의한 영향을 나타내지 않았으며, 개인적 요인에는 대학원 졸업 이상의 학력과 연령, 성역할태도, 그리고 가족적 요인에는 가족돌보기에 투자한 남편 시간이 유의한 변인으로 나타났다. 즉 고졸 이하의 학력자보다는 대학원을 졸업한 기혼여성들이 자녀출산 계획이 있는 것으로 나타났으며, 연령이 높을수록 자녀의 출산을 원하지 않는 것으로 나타났다. 그리고 성역할태도가 근대적인 태도를 가지고 있을수록 자녀출산을 원하지 않으며, 가족원의 도움과 관련하여 남편의 가족돌보기 시간이 증가할수록 자녀출산에 대한 계획을 가지고 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 여성의 출산계획에 대한 결정에는 취업경험 등의 직업관련변인, 그리고 모성보호제도 등의 출산부양정책이나 대체양육에 대한 만족정도는 커다란 영향을 미치지 않으며, 개인의 학력이나 연령, 성역할태도 등의 개인적 요인이나 남편의 자녀양육에 대한지지 등의 가족적 요인이 영향을 미친다는 사실을 나타낸다.

<표 6> 자녀출산 계획 여부에 대한 Logit 분석 결과

N=186

종속변수	정의	
출산율	자녀출산계획 1 = 원하지 않음 0 = 원함	
설명변수	Coefficient	Standard Errors
<b>개인적 요인</b>		
학력(고졸 이하)		
대학졸(2년제 포함)	-0.616	.545
대학원 졸업	-1.796**	.646
연령	.286**	.084
성역할태도	-0.054 <sup>+</sup>	.032
취업지속(취업경험없음)		
취업중단경험	-0.169	.004
<b>가족적 요인</b>		
남편 가족돌보기시간	-0.007 <sup>+</sup>	.004
자녀연령	-0.103	.080
다른 가족원 동거유무	-0.256	.758
<b>사회적 요인</b>		
출산장려정책의 효과성 인식	-0.016	.043
저출산의 긍정적변화 태도(긍정적)	.029	.070
저출산의 부정적변화 태도(부정적)	-0.070	.073
출산휴가	.433	.516
대체양육만족도	.298	.202
상수항	-9.200*	4.003
-2 Log Likelihood $\chi^2$	38.047**	

+  $p < .1$  \*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 자녀 1인을 둔 여성의 취업경험과 자녀출산 계획의 관계를 파악하고, 이와 관련된 개인적 요인, 가족적 요인, 사회적 요인의 영향력을 살펴보려는데 그 목적을 두었다. 이에 여성취업경험에 따라 관련 변인들의 차이를 분석하고, 출산율과 관련된 변인들의 관계성을 밝히며, 출산율에 영향을 미치는 요인들의 영향력을 분석하였다.

그 결과, 자녀출산계획과 여성의 취업경험은 그 관련성이 있는 것으로 나타났으며, 특히 취업중단을 경험한 기혼여성들의 추가적인 출산에 대한 계획과 동기를 가지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 이들의 출산에 대한 동기는 자녀임신과 출산의 가능성이 높은 연령과 자녀가 어린 상황에서 둘째 자녀를 가지려는 동기로 이해되었다. 더욱이 출산율과 관련해서 학력의 영향력은 정적 효과를 나타내고, 높은 학력을 가진 여성들의 가정소득이 높다는 측면에서 출산율과 학력과의 부적(-) 관계 보다는 여성취업에 대한 소득효과가 출산율의 변화에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

이러한 낮은 연령과 높은 학력의 출산율에 대한 정적 효과는 Logit 분석에서도 나타났다. 즉 연령이 낮을수록, 고졸이하보다는 대학원 졸 이상이 둘째 이상의 자녀를 출산할 계획을 가지는 것으로 나타났다. 이밖에 성역할태도와 남편의 가족돌보기에 사용한 시간은  $p < .1$ 수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 여성의 취업경험이나 자녀의 연령, 다른 가족원의 동거유무, 출산장려정책의 효과성 인식, 저출산변화에 대한 태도, 출산휴가, 대체양육만족도 등의 변인은 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 통해 몇가지 사실에 주목할 수 있는데, 첫째, 여성 자신의 연령이 매우 중요한 변인으로 작용한다는 사실이다. 특히 취업을 지속하다 노동중단을 경험한 여성들의 경우 이상적인 자녀수를 2인으로 여기고 있는 상태에서 둘째 자녀까지 출산한 이후 재취업을 결정하게 된다는 사실이다. 이는 여성의 결혼 및 출산시기가 노동중단시기와 일치한다는 연령별 노동시장 참여의 M유형을 확인하는 것으로, 이후 자녀 출산을 종료한 후 노동시장으로의 진입이 가능하다는 사실도 의미한다는 점에서, 이들의 추가적인 자녀출산 이후 노동시장 진입에 대한 보육지원의 문제가 절실히 요구된다.

둘째, 여성들의 자녀출산 이후 노동시장 진입을 위해서는 산전후 휴가나 보육시설확충, 양육비 세계감면 등의 모성보호 및 보육지원 정책이 절대적으로 필요한 부분이지만, 이러한 정책의 실시가 여성의 저출산 결정에 직접적인 영향을 미치지 않는다는 것이다. 오히려 여성의 성역할태도나 남편의 자녀양육에의 참여시간 등의 개인적인 가치관이나 가족적 상황이 영향을 준다는 사실을 알 수 있다. 따라서 현재 우리나라에서 시행되고 있는 교육비지원, 육아휴직제공, 보육시설확대, 의료보조, 출산축하금지급 등의 출산장려정책은 직접적인 효과를 발휘하기 보다는 여성의 출산후 직업으로 복귀의 용이함을 지원하는 간접적 정책임을 기억해야 한다. 따라서 보다 정책적인 효과를 발휘하기 위해서는 여성의 가치관에 영향을 주고 가족원의 노동분담이 가능한 직접적인 정책적 고안이 요구된다. 이는 앞서 밝힌 일본의 정책적 모델을 답습하고 있는 결과이기도 하다는 점에서 그 객관적인 평가의 문제가 제기되며, 성공적인 정책모델(예를들어 프랑스)에 대한 깊이있는 분석이 요구된다.

셋째, 취업을 경험한 여성들의 모성보호에 대한 효과가 매우 낮고 우리사회의 모성보호제도가 매우 미흡한 시점에서 저출산부양정책의 내용으로 이러한 내용을 포함시킨다는 것이 오히려 여성들에게 불신이나 효과성에 대한 의심을 증폭시키게 될 수 있다는 점도 예측할 수 있다. 본 연구 대상

자 가운데 취업을 경험하지 않은 37명을 제외한 여성들 가운데 출산휴가, 육아휴직, 육아수당, 직장 탁아의 경험이 있는 여성들의 수가 매우 낮고, 이러한 요인들이 출산계획에 대해 전혀 영향을 미치지 않다는 점에서 이러한 논의가 대두된다. 따라서 현재 정부가 시행하는 모성보호제도의 시설이나 혜택이 보다 실질적이고 보편화될 수 있도록 노력하는 것이 우선시된 다음, 이러한 제도를 통해 저출산의 문제를 접근하는 것이 순서라고 여겨진다.

이에 본 연구는 가정의 저출산 문제는 여성취업경험과 그 관련성을 입증하면서, 그와 관련된 정책적 방법의 실효성을 강조하였다. 그러나 본 연구의 시작이 저출산가정의 가정관리전략이라는 대주제하에서 진행되면서, 대상자의 표집과정과 문항선정의 문제를 겪게되었다. 이에 대단위의 연구 대상으로 확대하여 조사되지 못했다는 점과 사회정책에 대한 다양한 의견과 실태를 반영하지 못했다는 점이 한계로 지적된다. 그러나 국내에서 발표된 관련 연구들이 여성취업과 출산율의 관계성을 이론적으로만 설명하거나 실태과악에만 그쳤던 것에 비해, 본 연구는 그 관계성을 밝히고 다양한 변인들의 영향력을 살펴보고자 노력하였다는 점에서 그 의의가 있다. 앞으로 여성취업경험과 관련하여 저출산의 문제를 극복하고 출산을 장려하는 정책의 구체적인 모델과 그에 대한 기혼여성들의 평가를 다루는 연구가 시도된다면 본 연구에서 예측만 했던 영역들의 궁극증이 다소 해결되리라 여겨진다. 이에 많은 연구자들의 새로운 시도와 조언을 부탁드립니다.

## [참고문헌]

- 공병호(2002). 일본의 저출산율에 대한 정책고찰. *한국여성교양학회지*, 9, 35-54.
- 김승권(2003). 한국사회의 출산율 추락과 향후과제. *한국모자보건학회, 13회 춘계학술대회 심포지움 발표자료*.
- 김승권·최병호·정경희·이삼식·박덕규·박인화·장지연(2002). 저출산의 사회경제적 영향과 장단기 정책방안(정책보고서 2002-46). 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 은기수(2002). 한국의 가족가치에 관한 국제비교: 세대간 가치의 양극화?. 한국정신문화연구원.
- 장혜경(2003). 가족정책차원에서 출산장려책 모색돼야. *나라경제* 2003년 3월호.
- 정민자(2004). 가정의 건강성 증진을 위한 정책 및 실천방안 - 저출산 고령화 사회의 가정정책을 중심으로-. *대한가정학회 57차 정기총회 및 추계학술대회 자료집*.
- 한유미·곽혜경(2004). 현대 한국사회의 출산율저하와 여성사회참여. *한국생활과학회지*, 13(1), 29-40.
- Booth, A. & Duvall, D.(1981). Sex roles and the link between fertility and employment. *Sex Roles*, 7, 847-856.
- Budig, M. J.(2003). Are women's employment and fertility histories interdependent? An examination of causal order using event history analysis. *Social Science Research*, 32(3). 376- 402.
- Cramer, J. C.(1980) Fertility and female employment: problems of causal direction. *American Sociological Review*, 45(2), 901-80.
- Smith-Lovin, L. & Tickamyer, A. R.(1978), Nonrecursive models of labor force participation, fertility behavior, and sex role attitudes. *American Sociological Review*, 43, 541-57.



## 저출산 가정의 여성취업 경험

정 영 금(가톨릭대학교 교수)

최근 우리 사회에 저출산 문제가 대두되면서 사회발전과 여성 혹은 가정의 중요성 등을 생각해 보는 좋은 계기가 되는 반면에, 이 문제를 가정의 불안정성이나 이혼증가 등과 연결시켜 여성의 책임을 강조하는 분위기가 있는 것도 사실이다. 이러한 시점에 저출산 현상과 여성의 취업과의 관계를 파악하는 연구가 시의적절하게 시도되어 저출산의 원인을 다시 한 번 생각하게 해주었으며, 저출산 고령화 사회를 대비한 가정정책의 수립에 도움이 되리라고 본다.

자녀양육비의 증가와 여성의 양육부담으로 인해 여성들이 출산을 기피한다는 것은 여러 연구에서 밝혀진 바 있고, 본 연구에서도 자녀교육비 지원이나 보육시설 확충, 육아휴직 등이 출산을 장려하는 정책으로 효과가 있을 것으로 나타나고 있다. 그러나 이러한 정책의 실시가 출산계획에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며 취업경험도 유의한 영향을 미치지 않았다. 그렇다면, 본 연구는 단지 여성의 취업경험에 국한하여 연구를 진행하였기 때문에 그러하겠지만, 저출산의 원인이 좀 더 구체화되었다면 관련 정책 대안을 제시하는데 도움이 될 것으로 보인다. 이와 관련하여 본 연구에서는 현재 실시되고 있는 정책에 대한 신뢰성이나 효과성의 문제를 제시하였고 간접적인 출산장려책보다는 직접적인 정책이 필요하다고 하였는데, 프랑스나 일본의 정책의 근본적인 차이를 통해 제시될 수 있을 것으로 본다.

결혼연령의 상승, 자녀가치관의 변화, 여성의 취업률 증가 등으로 출산률이 감소되었다고는 하지만 우리나라만큼 출산률이 급속하게 떨어진 예가 없고 취업률이 높으면서도 출산율이 높은 나라들이 있는 것으로 미루어볼 때, 우리나라의 경우에는 오히려 여성의 취업률이 저조하기 때문에 출산을 기피한다고도 볼 수 있다. 즉 여성의 의식수준에 걸맞게 취업을 하고, 취업을 통해 사회에서나 가정에서나 남성과 여성이 동등하게 대우를 받으며 독립적으로 생활할 수 있게 되고, 취업한 여성들이 출산이나 육아로 인한 어려움을 겪지 않는 상태가 되어야 저출산 문제가 해결되리라고 본다.

여성의 취업에 대한 욕구가 커지고 있는 상황에서는 “일하면서도 아이를 낳아 기를 수 있는 환경”을 조성해주어야 하는데, 유럽의 여러 나라들은 국가가 주도적으로 가족을 지원하는 정책을 실시하고 있고 미국이나 호주 등은 국가의 개입을 최소화하면서 기업이 주도적으로 맞벌이 가정들을 위한 가족친화적인 기업정책을 실시하고 있다. 이에 비해 우리나라는 아직도 노동공급이 많고 여성 인력에 대한 인식이 부족하기 때문에, 일자리를 만들어 여성의 취업을 제고하는 정책이 추진되지 않은 채 출산장려금 등 일부 비용을 제공하는 정책들을 믿고 여성들이 다시 가정에만 머물면서 출산율을 높여주지는 않을 것이다.

뿐만 아니라 초고속 인터넷 보급률이나 스카치위스키 수입액, 신용카드발급율, 교육수준 등은

세계 최상층에 속하고 취업에 대한 의식수준 등은 미국이나 일본을 앞지르면서도 대졸 여성 취업률이나 남녀권한척도, 평등기회척도 등은 최하위권에 머무는 현실들도 저출산 현상과 무관하지 않을 것이다. 이렇게 본다면 최근 추진되고 있는 건강가정기본법이나 가정정책에서도 건강가정의 모습을 남성과 여성이 평등한 상태에서 함께 일하고 함께 가정을 유지하는 것으로 보고 여성의 일자리 창출에 적극적이어야 할 것이다. 단지 자녀양육을 위해 가정에 머무는 경우에도 취업대안이 마련된 상태에서 양육에만 전념하는 것과 취업대안이 없어서 양육을 하는 것과는 매우 큰 차이가 있다.

따라서 저출산 문제를 해결하기 위해서는 기본적으로 여성의 취업률이 높아져서 경제적으로나 사회적으로 양성이 평등해지는 것이 우선되어야 할 것이며, 그러기 위해서는 정부의 정책과 더불어 취업한 여성이 일과 가정생활을 병행할 수 있는 기업환경과 사회환경이 조성되어야 할 것이다. 또한 가정은 우리 사회가 안고 있는 저출산의 문제를 극복하는데 협력해야하고 출산을 장려하는 정책도 수립되어야 하지만, 출산율을 높이기 위해서 여성의 취업구조가 현재 상태에 그대로 머물거나 여성의 불평등한 사회구조가 그대로 유지되어서는 안 될 것임을 다시 한 번 강조할 필요가 있다.