

가족형성과 노동

곽은혜*

2002년 한국은 합계출산율 1.18명을 기록하며 초저출산 사회에 진입하였고, 2018년 이후 합계출산율은 1 미만까지 감소하였다. 출생아 수는 2005년부터 2015년까지 10년간 40만 명대를 유지하였지만, 이후 지속적이고 가파른 하락세를 보이며 2015년 이후 5년 만에 20만 명대로 감소하였다. 출생아 수 및 합계출산율 감소와 더불어 눈에 띄는 현상은 30대 여성의 경제활동참가율이 2009년 이후 크게 증가하였다는 점이다. 2005년 이후 20대와 40대 여성의 경제활동참가율은 65% 전후에서 유지되어 왔으나, 30대 여성의 경제활동참가율은 2005~2009년 사이 55% 수준에 불과하였다. 하지만 30대 여성의 경제활동참가율은 이후 지속적으로 증가하여 2022년에는 20대와 40대 여성의 경제활동참가율과 비슷한 수준까지 증가하였다. 최근 증가하는 30대 여성의 경제활동참가율과 감소하는 혼인율·출산율은 우리나라 청년 여성에게 육아와 커리어가 여전히 선택의 영역으로 남아있는 것은 아닌지 생각하게 한다.

일·가정 양립이 어려운 노동시장 환경과 가사 분담에 대한 성별 격차는 여성에게 육아와 경제활동의 병행을 어렵게 하는 요인이다. 가족형성과 노동시장에서의 성과가 계속하여 선택의 문제로 남는다면, 앞으로도 많은 청년들은 가족 계획을 기피할 것이다. 청년들이 가족 형성을 미루는 현상은 크게 비용적 측면¹⁾과 경제활동 측면에서 주된 원인을 찾을 수 있다. 이 중 경제활동 측면에서 생각해 보면 불안정한 노동시장 성과와 가족 형성 후 경력 유지의 어려움은 청년들의 가족 형성을 어렵게 한다.

과도한 경쟁과 불안정한 청년 고용 환경은 가족 형성에 대한 청년들의 가치관과 태도에 영향을 주었다. 선행연구는 실질적인 성과를 넘어 청년들이 체감하는 노동시장에서의 불확실성과 격차가 가족 형성에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여준다(김영아 외, 2022). 예컨대, 남성은 절대적 임금 수준이 동일하더라도 상대적인 임금 수준이 낮다면 결혼이 늦어지고, 여성이 주관적으로 인식하는 고용 안정성은 출산 의향의 실현과 밀접한 관련이 있다. 출산과 양육을 위한 현금 및 서비스 지원은 다수의 연구를 통해 출산 결정에 긍정적인 영향이 있다고 확인되었고

* 한국노동연구원 연구위원(ekwak@kli.re.kr).

1) 높은 사교육비를 포함하여 양육 전 과정에서 고비용이 발생하는 우리나라 양육 환경은 청년들이 가족 형성을 꺼리는 원인이다.

(예. 곽은혜, 2021), 단기적으로 그 필요성이 인정된다. 하지만 장기적으로는 청년들이 체감하는 노동시장에서의 불확실성과 격차를 경감시키고 안정적인 경제활동을 지원하려는 정책적 노력이 필요하다.

여성이 경험하는 가족 형성 후 경력 유지의 어려움은 우리나라뿐만 아니라 다양한 국가에서 관찰되고 오랫동안 광범위하게 연구되었던 주제이다. 우리나라 여성의 경제활동은 노동시장 초기 진입은 양호하지만 지속 근무와 재진입이 OECD 국가 평균보다 낮다. 경제활동인구조사를 이용하여 연령별 고용동향을 살펴보면, 20대 후반 남성과 여성의 학력별 고용률은 비슷하거나 오히려 여성이 앞서지만 30대 이후부터 남성의 고용률은 높아지고 여성의 고용률은 떨어지는 모습이 뚜렷하게 나타난다. 특히 자녀의 연령이 초등 저학년이 될 때 여성들의 노동시장 이탈 확률이 크게 증가하고 이러한 현상은 고용 안정성과 임금이 낮은 여성들에게서 더 강하게 나타난다(최세림 외, 2020). 초등 저학년 아동의 경우 하교 시간이 대체로 2시 이전이고, 부모의 퇴근까지 4시간 이상의 돌봄 공백이 발생하기 때문이다. 일·가정 양립제도(육아휴직, 육아기 근로시간 단축제도)를 사용하거나 사교육·돌봄 도우미를 활용하면 개인의 노동시장 경력을 유지하며 돌봄 공백을 메울 수 있겠지만, 상대적으로 소득이 낮고 일·가정 양립을 위한 제도를 실질적으로 활용할 수 없는 여성 근로자는 돌봄 공백이 발생할 때 경력 이탈을 경험할 수밖에 없다.

가족 형성과 노동시장 경력이 서로에게 부정적인 영향을 미치지 않도록 하기 위한 정부의 경제적 지원과 일·가정 양립제도는 계속해서 다양성과 보편성을 높여가고 있다. 하지만 아무리 관대한 제도라고 할지라도 개인이 처한 환경에 따라 누군가에게는 사용할 수 없거나 충분하지 못한 서비스일 수 있다. 제도는 있으나 사용할 수 없는 근로자와 제도 바깥에 있는 개인은 가족을 형성하기 위해 상대적으로 높은 기회비용을 지불해야 한다. 지금까지 출산율 제고를 위한 정부의 정책이 제도의 보편적 확대에 있었다면, 오늘날 가족 형성과 노동을 위한 정책은 세밀한 수정을 통해 노동시장에서의 불확실성과 불합리한 격차 감소를 목표로 발전해야 할 것이다.

『노동리뷰』 이번 호에서는 “저출산 시대와 노동”을 주제로 두 가지 흥미로운 연구 결과를 소개하고, 해외 가족정책 사례를 통해 성공적인 일·가정의 양립을 위한 정책적 시사점을 제시하고자 한다. 먼저, 「자녀가 여성의 노동 공급에 미치는 영향」에서는 이벤트 스터디 방법론을 사용하여 자녀 출산 이후 여성의 장·단기적 노동 공급 변화를 남성과 비교하여 살펴보고, 출산 후 여성의 노동 공급 감소가 노동시장 기회비용, 육아에 대한 인식에 따라 어떻게 달라지는지 제시한다.

다음으로, 「임금 수준별 모성 임금 격차」에서는 일반적으로 알려진 평균적인 모성 패널티(motherhood penalty)에서 나아가 임금 수준에 따라 모성 임금 격차가 어떻게 달라질 수 있는지 그 분포를 추정하고, 코호트 비교를 통해 변화 추이를 살펴본다. 출산 후 여성은 휴직, 근로시간

감소, 인적자본 감소, 일자리 이동 등의 이유로 임금 하락을 경험한다. 대다수의 선행연구는 여성이 출산 후 겪는 임금 감소를 평균 2~13% 정도로 추정하는데, 이러한 임금 하락은 모든 여성에게 동일하게 관찰되는 것이 아니라 고용 환경과 임금 수준에 따라 이질적으로 나타난다는 특징이 있다. 이 글은 분석 결과에 기초하여 여성의 출산과 노동시장 성과에 대한 새로운 사회 문제와 정책적 함의를 제시한다.

마지막으로, 「유럽의 여성고용정책」에서는 여성 노동 공급과 출산율을 높은 수준에서 유지하고 있는 유럽 4개국의 가족정책을 소개하고 그 효과에 대해 설명한다. 이 글은 프랑스, 독일, 네덜란드, 스웨덴의 여성고용정책 변화를 설명하고, 이들 정책의 발전 방향이 여성의 노동시장 지위와 출산율을 어떻게 변화시켜 왔는지 고찰한다. 유럽은 “노동하는 사회” 실현을 목표로 전 생애 모든 연령대 여성을 포괄하는 고용정책을 준비해 왔다. 이 글은 유럽의 여성고용정책에서 우리가 얻을 수 있는 시사점은 무엇인지 함께 제시한다. **KLI**

[참고문헌]

- 곽은혜(2021), 『출산지원정책의 효과 분석』, 한국노동연구원 연구보고서.
 김영아 외(2022), 『노동과 출산 의향의 동태적 분석』, 한국노동연구원 연구보고서.
 최세림 외(2020), 『출산과 여성노동』, 한국노동연구원 연구보고서.