

# 커리어와 출산 사이에서 갈등하지 않아도 되는 사회

장 지 연\*

우리나라 합계출산율은 2023년에 0.72를 기록했다. 합계출산율이 1 이하로 떨어진 지 6년째가 되었을 뿐 아니라 해를 거듭할수록 더 낮아지고 있다. 초저출산율이 갖는 객관적인 의미는 우리 사회가 급속도로 고령화되고 있으며, 소멸해가고 있다는 뜻이다. 청년세대는 생존을 위한 경쟁에 내몰리고 있어서 미래를 꿈꿀 여력이 없다고 소리 없이 외치고 있는 것인지도 모른다. 이런 암울한 흐름을 멈춰 세울 계기가 절실하다. 이에 정부는 '저출생 추세 반전을 위한 대책(2024. 6. 19.)'을 발표하며 현 상황을 극복해 보고자 한다.

'모성 페널티'라는 개념이 있다. 엄마가 되면서 겪는 경제적인 불이익을 뜻한다. 경제활동을 중단하게 되거나 임금이 낮아지는 경험을 포함한다. 우리 연구원 곽은혜 박사의 분석에 따르면(곽은혜 외, 2020; 2023), 첫 자녀를 출산하는 해의 취업확률은 그 이전 해보다 45% 이상 줄어 들고, 이후 5년을 관찰하여도 취업확률은 좀처럼 회복되지 않는다. 월평균 근로소득도 37% 감소한다. 게다가 이 보고서는 1970년대생에 비해 1980년대생 여성의 모성 페널티가 더 컸다는 분석까지 내놓았다. 이런 현실을 앞에 두고 출생률 걱정을 하는 게 민망하기만 하다. 안 그래도 삶이 팍팍한데, 엄마가 되면 두고두고 회복하기 힘든 경제적 불이익을 감수해야 한다면 출산율이 올라갈 리가 없다.

저출산 대책은 종합적이어야 하겠으나, 일차적인 과제는 출산이 부모에게 부담으로 남지 않도록 만들어주는 것이다. 노동리뷰 8월호 기획특집에서는 세 가지 질문을 던지고, 논의해 보고자 한다. 우리 사회는 어린 자녀를 낳아 키우는 여성이 커리어 목표를 높게 세우고 꿈꿀 수 있는 사회인가?(최세림) 한부모도 그럴 수 있나?(김영아) 그리고 이들에게 기회를 주는 기업이 손해 보지 않고 성장할 수 있는 사회인가?(김민희)

최세림의 연구는 30~40대 여성 관리자를 대상으로 자녀 출산과 커리어 목표의 관련성을 분석했다. 다른 조건이 모두 동일하다면, 유자녀 여성 관리자와 무자녀 여성 관리자 사이에 커리어 목표에 있어서 차이는 없었다. 그런데 가족친화적이거나 고용평등적인 기업문화가 있는 기업에서는 자녀를 둔 여성이 그렇지 않은 여성에 비해서 더 높은 커리어 목표를 세우는 것으로

\* 한국노동연구원 선임연구위원(jchang@kli.re.kr).

나타났다. 이 연구는 기업문화나 제도가 자녀양육의 부담과 무게를 극복하고, 여성 자신의 커리어 비전을 발전시켜 나갈 수 있게 해 준다는 긍정적인 시사점을 던진다. 한편, 출산 의향은 있으나 아직 출산하지는 않은 여성 관리자와 이미 자녀를 출산한 여성 관리자를 비교해 보면, 후자의 경우 커리어 목표가 더 낮은 것으로 관찰되었다. 자녀를 낳으면서도 자신의 커리어 목표를 위해 나아가는 여성들이 현실의 벽에 부딪히면서 꿈을 접는 것은 아닌지 우려하게 된다.

김영아의 연구는 이혼이나 사별로 인한 가족해체를 겪고 한부모가 된 여성과 남성이 어떤 종사상지위 변화를 경험하는지 분석한다. 여성 한부모의 경우, 남성과 달리 비경제활동상태에서 임시일용직의 형태로 노동시장에 재진입하는 비중이 높은 것으로 나타났다. 한편, 한부모가 되기 이전에 축적한 안정적인 커리어가 있다면 한부모가 된 이후에도 상용직으로 커리어를 이어갈 가능성이 높았다. 이 연구는 여성이 출산과 경제활동을 양립할 수 없을 때 출산을 선택한다면, 자신의 커리어에 두고두고 회복하기 어려운 상흔이 남는다는 의미를 보여준다.

김민희의 연구는 육아휴직이 기업성과에 미치는 영향을 분석하였다. 결과적으로 육아휴직이 잘 활용되는 기업에서 매출이 증가하는 것이 확인되었다. 육아휴직 대체인력은 기존에 일하던 직원에 비해 생산성이 낮을 것이다. 하지만, 육아휴직제도는 우수한 인력의 종국적인 이탈을 줄여줌으로써 단기적으로 발생하는 부정적 효과를 넘어서는 긍정적 효과를 낳는 것으로 연구자는 해석하고 있다.

대한민국에서 오늘을 살아가는 젊은 여성에게 출산은 부담스러운가? 적어도 여성 자신의 커리어나 경제적 성과를 염두에 두고 판단하자면, '그렇다'라고 대답하지 않을 수 없다. 출산과 경제활동을 양립할 수 없어서 출산을 선택한 여성은 경제적으로 상당한 위험을 감수하는 것이다. 힘들게 자녀양육과 커리어를 양립하면서 살아가는 여성들이 있지만, 이들의 커리어 목표는 현실의 벽에 부딪히면서 조금씩 낮아진다.

여성이 커리어와 출산 사이에서 선택을 강요당하지 않는 사회를 만들려는 노력이 없었던 것은 아니다. 육아휴직과 같은 제도를 잘 활용하는 기업이 기업성과도 크다는 연구가 축적되고 있다. 가족친화적이고 고용평등적인 기업문화는 여러 가지 정책적 뒷받침 덕분에 점차 확산되고 있다. 그러나 이러한 속도로는 안 된다. '모성 페널티'가 제로(zero)일 뿐 아니라, 청년 여성과 남성이 모두 자신의 커리어를 통해 꿈을 이루어가는 사회를 목표로 삼아야 하고, 지금 우리에게 는 시간이 많지 않다. **KLI**