

# 노동자의 저출산 원인 규명과 여성친화적 노동시장정책 연구

민주노동연구소

## 머리말

저출산은 우리 사회의 존속마저 위태롭게 하는 문제이다. 그래서 일까, 몇 년 전부터 이것이 심각한 사회적 쟁점으로 부상되어 왔다. 그 동안 저출산의 원인에 대한 수많은 연구와 대책들이 제시되었고, 정부는 출산수당, 육아수당 지급 등 구체적 정책으로 입안하여 실행하고 있다. 그럼에도 불구하고 저출산의 원인을 일하는 여성노동자의 입장에서 살펴보고, 실효성 있는 대책으로 연결시킨 연구와 분석은 매우 부족한 실정이다.

우리 연구소는 기존의 저출산 원인에 대한 분석과 그에 따른 출산수당, 육아수당 지급 등의 대책만으로 저출산 문제를 해결하는 데는 일정한 한계가 있다고 보고, 일하는 여성노동자의 입장과 노동과정 차원에서 저출산 문제를 접근할 필요성을 절감했다. 그래서 우리 연구소는 2005년 11월부터 6개월간 한국노동연구원의 연구용역으로 「노동자의 저출산 원인 규명과 여성친화적 노동시장 정책 마련을 위한 예비연구」를 수행했고, 그 결과가 이 보고서이다.

이 연구는 우리 연구소의 ‘노동복지팀’이 집단적으로 수행했다. 박승희 성균관대 사회복지학과 교수는 연구소의 이사이자 노동복지팀장으로서 이 연구의 전 과정을 이끌었고, 특히 기존의 설문조사 방식의 한계를 극복하기 위해 심층면접을 통한 질적 분석방법을 도입했다. 일하는 여성노동자들에 대한 심층면접에는 연구소 노동복지팀 팀원인 홍청숙 민주노동당 청주시당 부위원장, 이진숙 아산시 자활기관 어린이집 책임자, 조성은 한신대 사회복지학과 초빙교수, 그리고 김민섭 연구소 연구조교(서울대

사회복지학과 석사과정) 등이 함께 참여했다. 연구의 전 과정은 수차례의 세미나를 통해 집단적으로 이루어졌고, 보고서 작성에는 조성은 교수와 김민섭 조교가 특히 수고하였음을 밝혀둔다.

끝으로 저출산 문제에 대한 이 예비연구를 가능하게 하고 부족한 연구 보고서를 출간해 주신 한국노동연구원 최영기 원장님께 감사드린다.

2006년 8월

전태일을 따르는 민주노동연구소

## 목 차

머리말 .....	iii
요 약 .....	ix
제1장 서 론 .....	1
제1절 문제제기 .....	1
제2절 연구 목적 .....	4
제2장 이론적 검토: 한국에서 저출산의 문제와 노동과정 .....	6
제1절 한국의 저출산 현상 .....	6
제2절 한국의 노동과정과 노동시장 .....	9
1. 한국의 노동과정과 노동시장 .....	9
2. 여성 노동시장의 구조와 특징 .....	11
제3절 저출산에 대한 이론적 배경과 문헌 검토 .....	14
1. 인구학적 요인과 저출산 .....	15
2. 경제적 요인과 저출산 .....	16
3. 사회적 요인과 저출산 .....	18
제4절 연구의 관점 .....	19
제3장 연구 방법 .....	21
제4장 여성 노동과 육아 양립의 어려움 .....	25

제1절 여성 노동자의 임신·출산 과정에서의 부담 .....	25
1. 임신 과정에서 작업환경·작업내용의 문제 .....	26
2. 모성보호정책이 적용되지 못하는 현실적인 문제 .....	30
제2절 육아와 병행하기 어려운 노동과정 .....	34
제3절 노동시장에서의 취약한 여성의 지위 .....	36
제4절 소결: 가족친화적 작업과정 확립의 과제 .....	40
제5장 저출산, 개인의 선호인가 구조의 강제인가 .....	42
제1절 가족의 경제적 불안감: 사회적 양극화, 비정규직의 증가 .....	43
1. 경제적 구조의 문제: 사회적 양극화와 비정규직의 증가 .....	43
제2절 보육 문제 .....	45
제3절 주거비용과 출산 .....	50
제4절 교육비용과 출산 .....	52
제5절 양육과 가사노동의 사회적 분담 .....	54
제6절 소결: 출산·육아의 사회화의 과제 .....	57
제6장 가족친화적 노동 과정을 통한 노동육아의 양립 .....	59
제1절 노동 - 육아 양립정책의 기본 방향 .....	59
제2절 정책적 제언 .....	61
1. 가족친화적 노동과정의 확립 .....	61
2. 임신·출산·육아 부담의 사회화 .....	66
제7장 결 론 .....	69

참고문헌 .....	71
부록 1: 조사대상자별 심층면접 내용 요약 .....	75
부록 2: 출산관련 주요 통계지표 .....	120

## 표 목 차

<표 2-1> 조출생률 및 합계출산율: 1970~2005 .....	8
<표 2-2> 평균 초혼 및 첫 자녀 출산 연령: 1994~2004 .....	9
<표 2-3> 고용상의 성차 비교: 한국 대 OECD국가 평균 .....	12
<표 2-4> 남녀별 비정규직 규모: 2003 .....	4
<표 3-1> 면접 대상자의 기본적 특징 .....	22
<표 4-1> 고용형태별 모성보호 특징 .....	39
<표 5-1> 한국, 미국, 독일 성인의 생활시간구조 .....	55
<표 6-1> 각국의 보육지원방식 비교 .....	63

## 그림목차

[그림 2-1] 출생아수 및 합계출산율·조출생률 추이 .....	7
-------------------------------------	---

## 요약

우리나라의 출산율은 1960년 6.0에서 1984년에는 인구대체수준인 2.1로 줄어들었다. 이 추세는 계속되어 2000년에는 1.47, 2003년에는 세계 최하위 수준인 1.19, 2005년에는 1.08로 더욱 감소하였다. 이러한 우리나라의 출산율 감소 경향은, 이를 먼저 경험한 서구의 경우에 비교해 보더라도, 출산율 저하 속도가 매우 빠르며, 감소한 출산율이 지나치게 낮다는 점에서, 서구의 저출산 문제보다도 더욱 큰 사회적 충격을 줄 것으로 보인다.

이러한 저출산 문제에 직면하여 최근에 그 원인에 대한 많은 연구들이 이루어지고 있다. 이 연구들은 대부분 출산율 감소 및 저출산 지속의 가장 주요한 원인으로 여성의 교육수준 향상, 여성의 경제활동참여 증대, 가족 해체, 결혼가족자녀양육에 대한 가치관의 변화, 자녀양육 부담 등을 꼽고 있다. 여기서 우리는 이들 연구들이 여성의 경제활동참여 자체를 저출산의 원인 변수로 선정하고 있다는 것을 알 수 있다. 그러나 이것은 변수보다는 상수로 파악하는 것이 바람직할 것이다. 왜냐하면 전반적인 경제구조와 가족 내 성별 역할분담의 변화 추세로 볼 때, 여성의 경제활동참여는 여러 연구들에서처럼 여성의 자발적 선택이라고 보기는 곤란하기 때문이다. 최근의 가족 내 여성의 주요 역할이 더 이상 가사노동이 아니라, 가족 내 주소특별이로 인식되는 경향이 커지고 있다. 이제 여성의 경제활동참여는 출산 문제와 관련되어 기본적인 조건으로 파악하는 것이 필요하다. 따라서 이러한 조건하에서 노동과정과 작업장 환경 등의 문제가 여성의 출산율에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 보다 세밀한 연구가 필요하다.

본 연구는 저출산 현상이 심각해지고 있는 우리 사회의 문제를

일하는 여성의 측면에서 접근하여, 변화하고 있는 사회구조가 여성들에게 어떻게 인식되고 있는지, 그리고 이러한 사회적 조건에 대한 인식이 출산에 대한 개인의 태도와 실제 출산·육아에 어떻게 영향을 미치는지를 파악하여 우리 사회에 맞는 저출산 대책의 토대가 될 수 있는 단서들을 포착하고자 하였다. 이를 위해 일하는 여성 12명을 심층 면접하였다. 면접대상은 결혼 여부, 연령, 고용형태, 노동의 내용 등을 기준으로 여성 노동자의 유형을 나누고, 연구에 중요하다고 생각되는 유형에 해당하는 대표적인 사례를 면접대상자로 선정하였다. 이를 통한 본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 여성노동자들은 임신과 출산 과정에서 충분히 보호받지 못하고 있다. 심지어 법적으로 보장된 보호조차 받지 못하는 경우가 적지 않다. 현재 대표적인 모성보호정책인 산전후휴가제와 육아휴직제를 실질적으로 운용하지 않고 있는 기업들도 있다. 일부 기업에서는 임신출산 과정에서 퇴직과 재입사로 산전후휴가제도를 교묘하게 회피하고 있다. 그런가 하면 계약직 노동자나 소규모 사업장 노동자의 경우 상황에 떠밀려 쉬지 못하고 있다. 비정규직의 경우에는 산전후휴가나 육아휴직제도 자체가 적용되기 어려운 조건인 경우가 많고, 계약직인 경우에는 대부분 출산을 즈음해서 퇴직하게 된다. 사례들 중 보육교사와 학원 강사인 경우 주변의 대부분의 동료들이 이렇게 퇴직을 하는 것이 관행이라고 말하고 있다. 또 직장의 분위기가 임신출산을 반기지 않는 경우 정해진 산전후휴가조차 제대로 사용하지 못하는 경우도 있다. 금융관련 기업에 다니는 다음의 사례가 이에 해당한다. 육아휴직의 경우, 법적으로 휴직 후 복직이 보장되어야 하는데 여기에 휴직 이전 업무로 복귀하는 것이 명시되어 있지 않아 상당수가 휴직 이후 업무 변경의 불이익 때문에 육아휴직을 꺼리고 있는 것으로 조사되었다. 계약직의 경우 당연히 육아휴직에서 제외되고, 비정규직의 경우 계약직이 아니라도 육아휴직 대상에서 제외되고 있다. 은행 비정규직의 경우 1년 단위로 계약을 갱신하기 때문에 육아휴직 이전에 계약이 종

료되어 육아휴직을 쓸 수 없고, 백화점 등의 계약직도 비슷한 조건이었다. 한 전력회사의 비정규직 역시 정규직과 달리 육아휴직에서도 차별받고 있다. 한편 임신 기간에 발생하는 신체적 문제에 대한 보호정책이 없기 때문에 임신한 여성 노동자들이 어려움을 겪고 있다. 현재 산전후휴가는 출산을 전후한 기간에만 부여되고 있어, 임신 초·중기에 발생하는 입덧이나 임신중독 등의 신체적 문제에 대한 보호가 전혀 이루어지고 있지 않은 실정이다. 특히 교대제 근무와 같이 아동의 생활 리듬을 해칠 수 있는 근무형태로 노동하는 여성들에 대한 보호장치 등도 전무하다.

이렇게 노동 과정에서 여성들이 임신하고 아동을 키우는 것에 대한 별도의 조치와 배려가 부재하므로 여성들은 출산을 기피하게 된다. 면접한 대상자 중 아이를 키우는 11개 사례의 대부분이 직장에서 육아에 대한 별도의 배려가 없다고 응답하고 있다. 이러한 경우 대부분이 아동 양육에 대한 부담을 크게 느끼고, 첫째 아이 양육 과정에서 경험한 좋지 않은 기억이 추가적인 출산을 거부하게 하는 요인으로 작용하게 된다. 결국, 전반적인 노동시장과 작업 과정이 가족 친화적이지 않으며 여성 친화적이지 않은 상황이 여성들로 하여금 임신과 출산을 기피하도록 하고 있다. 따라서 노동시장에서 취약한 여성의 지위를 고려할 때 이러한 임신·출산 과정에서 필요한 배려와 조치는 법적으로 보다 강제할 필요가 있다.

둘째, 사회적 문화와 제도, 가족이라는 공간에서 여성이 출산을 기피하도록 하는 구조적 압박 요인들이 존재하고 있다. 무엇보다도 아동의 양육과 출산에 대한 전통적인 사회적인 협력체계가 파괴된 상황에서 이 출산과 양육의 부담이 일하는 여성에게 집중된다는 점이 가장 근본적인 요인이다. 경제적인 요인도 출산을 기피하는 중요한 요인으로 작용하고 있다. 현재 소득이 낮은 것뿐 아니라 일자리의 불안정성이라는 요인이 미래에 대한 전망을 불투명하게 만들고, 출산에 따른 육아·교육비용의 추가에 대한 심리적 부담을 가중시켜 출산을 기피하도록 작용한다. 특히 육아와 교육의 비용도

출산 기피의 중요 원인이 되고 있다. 보육 및 교육 등의 높은 지출 부담은 결국 출산을 줄여서 소수의 아이에게 집중하고자 하는 경향을 가져온다. 그리고 주택 구입의 경제적인 부담이 여성으로 하여금 아동의 출산과 양육보다는 일에만 더 집착하게 만든다. 핵가족화와 가족 해체가 급속하게 진행된 상황에서 아동의 양육을 보육 시설에 맡기게 되는데, 이 보육시설도 일하는 여성들의 여러 가지 조건에 부합되지 않고 심리적인 안정감을 주지 못하기 때문에 일하는 여성이 아동 보육에 대한 심한 압박감을 느끼게 된다.

이러한 여러 가지 문제 상황들은 전반적인 사회-경제적 구조의 변화를 필연적으로 요청하고 있다. 사회가 출산을 기피하도록 압박하면서도 여성 개인들에게 출산을 강요할 수는 없기 때문에, 변해야 할 것은 개인, 즉 여성 또는 남성이 아니라 사회 그 자체이다. 저출산 현상 자체는 전통적인 가족과 자본주의 체제의 부정합과 밀접한 연관을 갖고 진행되어 왔기 때문에 자본주의 경제체제가 갖고 있는 문제적 요소를 제거하고, 동시에 가족을 변화된 경제체제에 적합한 방식으로 변화시켜야 한다. 이는 이제까지 완전한 핵가족화된 표준가족(돈벌이 아빠와 주부 엄마로 구성된 가족)을 정상으로 전제하는 가족 정책의 방향 전환을 요구하는 것이며, 동시에 자본주의 생산의 기본 공간인 기업이 가족 친화적인 방향으로 변해야 한다는 것이다.

먼저 일반적인 자본주의 시장의 원리는 가족을 포함한 공동체를 해체시키는 경향이 강하기 때문에 가족 안팎의 공동체를 보존·강화시키기 위해서는 시장의 원리를 넘어선 사회정책이 필수적이라는 사실을 확고히 하여야 하며, 이 정책적 지원의 방향은 공동체 지향적이어야 한다.

둘째로, 정책의 방향은 일하는 여성이라는 관점에서 수립되어야 한다. 이는 ‘노동’과 ‘여성’이라는 두 가지 방향이 동시에 고려되어야 한다는 의미이다. 점차로 여성의 경제활동참가율이 높아지고 있고, 경제구조 역시 여성의 노동시장 참여를 촉진하고 있고, 여성 자신들

도 일을 자아 실현을 위한 중요한 가치재로 여기고 있기 때문이다. 그러나 ‘노동’과 ‘여성’의 병행 필요성에 대한 그보다 더 중요한 근거는 여성이 노동을 하는 것은 남성이 노동을 하는 것처럼 너무나도 당연한 자연적 본성이라는 점이다. 최근의 자본주의 사회를 제외하고는 여성이 실제로 일을 하지 않거나, 여성이 일을 하지 않는다고 생각한 적은 인류 역사에서 찾아볼 수 없다. 따라서 여성을 임신과 출산의 담지자로만 가정하여 여성이 ‘노동’에 참여하고 있다는 사실을 간과하는 출산정책은 실효성을 거둘 수 없다. 여성이 일하고 있다는 전제에서 노동과 양립할 수 있는 유연화된 지원체계를 구축하는 것이 시급하다.

이러한 요인들을 고려할 때 크게 두 가지 방향에서 정책적 개입이 시급히 필요하다고 할 수 있다. 첫째는 기업을 중심으로 작업 과정이 가족 친화적으로 이루어질 수 있도록 하는 제도적 장치가 필요하다. 이를 위해서는 ① 임신에 대한 모성보호 강화 ② 여성 노동에 대한 시간적 선택권 부여 ③ 가정일 양립을 위한 지원서비스 ④ 노동시장의 차별해소와 안정화 ⑤ 남성의 가족 친화적 노동을 위한 규제조치 등이 필요하다. 둘째로는 임신·출산·육아 부담의 사회적 분담이 이루어지는 정책적 지원이다. 이것의 주된 내용은 ① 공동체 지향적인 자녀 양육의 사회화 ② 주택, 교육의 사회화 ③ 출산과 양육에 모(母) 이외의 다른 가족 구성원(부와 조부모 등)이 협력하고 참여할 수 있도록 하는 사회적 지원 강화 등이다.

## 제1장 서론

### 제1절 문제제기

최근 저출산 문제에 대한 사회적 관심이 고조되는 것을 넘어 가히 폭발적인 정도로 높다. 매년 인구 추계가 발표될 때마다 예상보다 빠른 출산율의 감소가 현실화되고 있다. 이런 추세가 지속될 경우 인구 감소를 넘어 인구 재앙이 닥쳐올지 모른다는 다소 과장된 경고조차 현실화될 수 있다는 생각이 들 정도로 저출산 문제는 심각한 사회 문제가 되었다. 우리나라는 1960년 합계출산율 6.0에서 1984년 인구대체수준 2.1에 도달하였으며, 2000년에는 1.47, 2003년에는 1.19까지 감소하여, 출산율 감소가 급속히 진행되어 왔다. 최근 발표된 2005년 출산통계 잠정집계 결과는 합계출산율이 1.08로 추정되어 충격을 주고 있다. 우리나라의 저출산 문제는 ‘출산율 감소’와 ‘저출산의 지속’이라는 두 가지 문제가 비교적 짧은 시기에 연속적으로 나타났다는 점에서, 서구의 저출산 현상보다 사회적 충격이 크게 나타날 것으로 보인다. 서구의 경우 1930년대 급속한 출산율 감소와 1970년대 저출산의 지속을 경험한 반면, 우리나라의 경우 두 가지 현상의 시차가 매우 짧게 나타나고 있다.

이에 따라 대부분의 언론은 저출산과 관련된 여러 기획 기사를 쏟아내고 있고, 정부에서도 다양한 정책을 시행하겠다고 연이어 발표하고 있다. 하지만 그에 대해 실제 임신과 출산, 그리고 육아의 가장 직접적인 당사

## 2 노동자의 저출산 원인 규명과 여성친화적 노동시장정책 연구

자인 여성들의 반응은 그다지 긍정적이지 못하다. 아직까지는 정부 대책의 수준이 안(案)에 지나지 않고, 실제 내용도 그럴듯한 발표 제목에 비해 저소득층에 한정된 정책인 경우가 많아서인지 그러한 정책으로 추가적인 출산을 고려한다는 사람은 거의 찾아볼 수 없다.

특히 일하는 여성들은 정부의 출산 유인대책이 자신들의 주요 문제인 '노동과정과 육아의 양립'이라는 조건을 충족하지 못해 실효성 있는 정책이 되기 어려울 것이라고 말한다. 저출산 해결을 위한 대부분의 정부 정책은 경제적 인센티브를 통해 출산을 높여 보고자 하는 방향이지만, 현실적으로 겪는 저출산 문제는 경제적인 것만으로 해결될 수 없으며, 작업환경·노동과정·사회적 의식 등에서 비롯된 것이 더 크다고 입을 모으고 있다. 만일 경제적 인센티브로 이러한 비물질적 어려움을 상쇄하려면 지금 나오고 있는 인센티브의 수준을 훨씬 상회하는, 출산과 육아만으로도 노동을 대체할 수 있는 수준이 되지 않으면 실효성이 상당히 떨어질 것이라고 주장한다.

이러한 저출산에 대한 연구는 저출산 자체를 '위기'로 인식하여 저출산이 초래할 수 있는 인구구조상의 문제라는 '결과'에 주목하는 관점이 지배적이지만, '왜 저출산이 지속되는가', '왜 사람들이 출산·양육을 기피하는가' 등과 같은 저출산 지속의 '구조적 원인'에 관심을 갖는 연구들도 늘어나고 있다. 출산율 감소와 저출산 지속의 가장 주요한 원인들로는 여성의 교육수준 향상, 여성의 경제활동참가 증대, 가족 해체, 결혼가족 자녀양육에 대한 가치관의 변화, 자녀양육 부담 등이 꼽히고 있다(김승권, 2003; 김태현, 2005; 류연규, 2005). 이러한 연구들은 여성 일반을 대상으로 여러 요인들을 파악하고 있기 때문에 여성의 경제활동참가 자체가 하나의 원인 변수로 여겨지고 있다. 하지만 전반적인 경제 구조와 가족 내 성별 역할 분담의 변화 추세로 볼 때, 여성의 경제활동참가는 여러 연구들에서처럼 여성의 자발적 선택이라는 측면이 강조되는 것은 바람직하지 않다. 최근의 가족 내 여성의 역할은 더 이상 가사노동 중심으로 인식되지 않고, 가족 내 주소득원으로서의 여성의 역할이 중요해지고 있기 때문이다. 즉 여성의 경제활동참가는 출산 문제와 관련되어 기본적인 조건으로 파악하는 것이 필요하다. 그리고 이러한 조건하에서 노동과정과 작

업장 환경 등의 문제가 여성의 출산율에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 보다 세밀한 연구가 필요하다.

노동과정이 출산의 관계에 대한 연구는 주로 의학적 영향의 측면에서 이루어져 왔는데 가임능력이나 모자보건의 측면에 주목한 연구들이 있다. 가임능력의 측면에서 보면, 불임부부가 약 63만 쌍 정도이고 전체 부부 8쌍 중 1쌍 꼴로 불임이라는 추정치는 여성과 남성의 노동과정이 불임에 미치는 영향이 상당히 높을 것이라는 추론을 가능케 한다. 한편 노동과정의 문제는 노동환경이 의학적으로 미치는 영향뿐 아니라 작업장 내에서의 지나친 경쟁과 스트레스, 불규칙한 노동시간 등 정서·심리적인 영향도 고려되어야 한다. 스트레스와 피로가 쌓이면서 섹스를 잃어버린 부부를 이르는 ‘딘스(DINS·Double Income, No Sex)’라는 용어가 나올 정도로 과도한 경쟁체제 속에서 부부 관계가 출산·친화적이지 않은 방향으로 전개되고 있는 전반적인 구조에 주목할 필요가 있다.

저출산 현상을 먼저 경험한 서구 복지국가의 경우, 가족의 복지 부담을 완화하고 가족구성원이 가족 내 관계역할에 상관없이 사회적으로 적절한 수준의 생활을 유지하도록 하는 ‘탈가족화’를 통해 개인의 자유로운 경제활동과 육아를 양립시키는 방향으로 사회를 변화시키기 위해 노력해 왔다. ‘탈가족화’는 여성의 가사노동과 돌봄 노동의 부담을 완화시키고, 출산·양육의 부담을 감소시킨 것으로 평가되고 있으며, 이러한 서구 국가들의 노력은 출산율 하락의 속도를 완만하게 낮추었다. 우리도 물질적·비물질적 방법으로 개별 가구의 출산과 양육을 어렵게 하는 사회·경제적 환경을 개선하려는 다양한 아동양육지원제도를 통해 출산율 감소의 속도를 완화시키고, 여성친화적 노동시장을 만드는 것이 장기적인 저출산 문제에서 시급한 현실이다. 그러나 아직까지 이에 대한 연구는 부족한 실정이다.

이를 위해서는 현재 노동시장에 참여하는 여성들이 육아와 노동을 병행하는데 장애가 되는 요인이 무엇인가를 명확히 밝히고, 이를 제거할 수 있는 현실적 방안에 집중할 필요가 있다. 최근 논의되는 출산수당이나 육아수당 등이 과연 현실적인 장애를 제거해 줄 수 있는지에 대한 검토가 요구되고 있다.

#### 4 노동자의 저출산 원인 규명과 여성친화적 노동시장정책 연구

정부의 정책이 일하는 여성들의 현실적인 문제를 해결하는 데 도움을 주지 못한다면 여러 가지 저출산 대책들은 실효를 거둘 수가 없다. 여성의 교육수준이 높아지고, 사회적 자각이 높아진 상태에서 여성이 사회에 참여하는 것은 더 이상 선택의 문제가 아니다. 이제 여성도 남성과 동등하게 노동을 통해 사회에 참여하고, 남성과는 독립된 하나의 사회적 지위를 가진 구성원으로 생활해 나가고자 한다.

이에 비해 여성들의 임신·출산·육아 등의 문제에 대한 가족과 기업, 사회의 의식은 여성의 경제활동참가가 낮을 때와 크게 달라지지 않은 것으로 보인다. 여전히 임신·출산·육아는 여성의 문제이고 가족의 문제이며, 개인의 사적인 생활의 문제로 여겨진다. 일을 하는 여성이 노동과정에서 자신의 역할을 수행하는 동시에, 일하지 않는 여성처럼 임신·출산·육아를 감당할 것을 요구받는 상황은 당연히 둘 중 하나를 포기하도록 만들고 있다. 최근의 조사에서도 일하는 여성이 결혼을 전후해 직장을 그만둔 비율이 61.2%이고, 이 중 절반 가량만이 이후 경제활동에 복귀한 것으로 나타났다. 반면, 지속적인 양극화와 경제 침체는 가구의 생활을 위해서 여성들이 일할 수밖에 없는 구조적 압박을 가하고 있다. 치솟는 부동산 가격의 상승과 끊임없이 드는 사교육비의 부담은 전반적인 생계비의 증가를 가져오고 있고, 이에 비해 점차 늘어나는 일자리의 불안정성은 더 이상 남성 가장만의 소득에 의존할 수는 없는 상황을 만들고 있다.

일은 해야만 하고, 일과 육아의 병행은 어려운 조건에서 과연 여성들은 무엇을 택할 것인가? 결국 이러한 구조적 변화가 저출산이라는 결과를 가져온 것이 아닐까? 본 연구의 문제의식은 여기에서 출발한다.

### 제2절 연구 목적

본 연구는 저출산 현상이 심각해지고 있는 우리 사회의 문제를 일하는 여성의 측면에서 접근하고자 한다. 변화하고 있는 사회구조가 여성들에게 어떻게 인식되고 있는지, 그리고 이러한 사회적 조건에 대한 인식이

출산에 대한 개인의 태도와 실제 출산·육아에 어떻게 영향을 미치는가를 적절하게 조망하여 우리 사회에 맞는 저출산 대책에 토대가 될 수 있는 사실을 포착하고자 하는 것이 본 연구의 목적이다.

첫째, 현장의 남성·여성 노동자들의 삶의 다양한 영역을 고찰하여 이로부터 출산을 기피하는 원인과 출산에 따르는 경제적·사회적·심리적 부담의 다양한 측면을 입체적으로 파악한다.

- 출산에 대한 연령대별 인식의 파악
- 부부관계와 육아에 대한 실태의 파악
- 노동과정에서 발생하는 신체적·정신적 스트레스와 성적 욕구의 문제
- 맞벌이부부의 노동과정과 육아 부담에 대한 문제
- 작업장에서의 승진·임금구조와 육아 부담에 대한 문제

둘째, 개방화된 면접을 통해 다수 노동자들을 대상으로 한 전면적인 양적 조사에 필요한 측정의 틀을 개발한다.

## 제2장

### 이론적 검토 : 한국에서 저출산의 문제와 노동과정

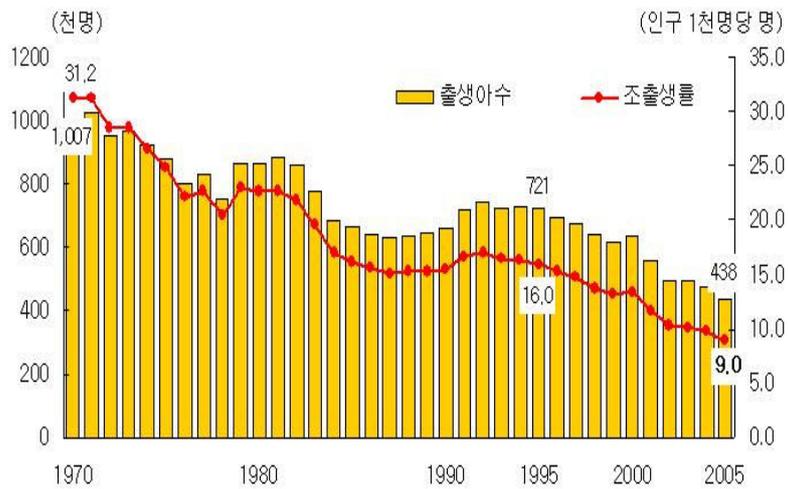
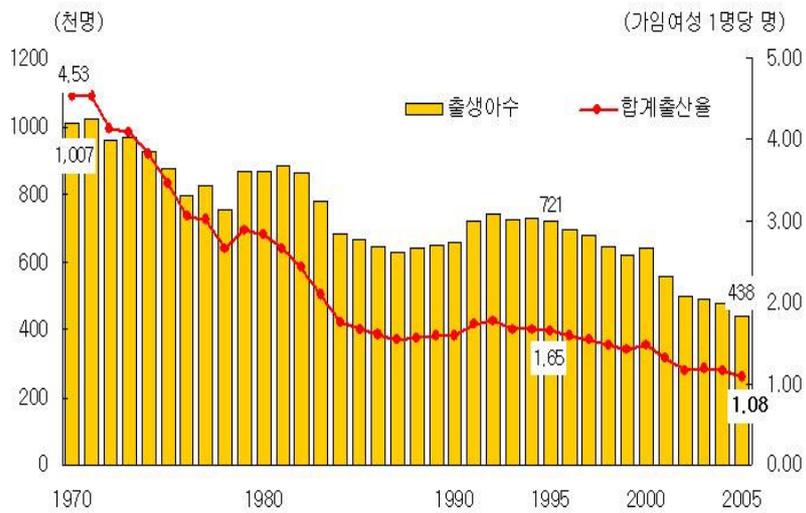
#### 제1절 한국의 저출산 현상

한국의 저출산 현상이 주요한 사회적 의제로 부각된 것은 최근의 일이다. 1980년대까지도 인구 증가를 억제하기 위한 산아제한정책이 가족정책의 주된 초점이었으며, 합계출산율이 2.0명 이하로 하락한 1990년대 초반까지도 저출산 현상에 대한 사회적 관심은 극히 적었다. 이는 인구에 비해 좁은 국토를 가지고 있기 때문에 인구 증가를 부정적으로 인식하는 오랜 경향 때문으로 보인다. 다른 면으로는 합계출산율이 2.0명 이하로 떨어진 1990년대 중반까지도 대한가족계획협회를 중심으로 한 산아제한정책의 기조가 유지되었던 것에서 알 수 있듯이 출산율 저하에 대한 정책적 전환이 상당히 늦었던 것에도 영향을 받았을 것으로 추정된다. 1988년에는 정부가 예정보다 8년 앞당겨 인구 증가율을 1%로 낮췄다는 것을 정책 성과로 발표했을 정도로 출산율 저하는 사회적 문제가 아닌 인구 문제를 해결하는 긍정적 방향으로 여겨졌다.

그러나 출산율 저하는 정부의 예상을 훨씬 넘어선 속도로 빠르게 나타났다. 1980년에 2.83명이었던 합계출산율이 1990년에는 1.59명으로 거의 절반 수준까지 하락하고 이러한 추세는 2000년 1.47명, 2004년 1.16명 그리고, 2005년에는 1.08명으로 계속 이어지고 있다. 이러한 출산율은 2004년을 기준으로 주요 국가들과 비교했을 때 상당히 낮은 수준이다. 저출산

국가로 꼽히는 일본의 1.29명, 이탈리아의 1.33명보다 더 낮은 수준이며, 프랑스의 1.90명, 미국의 2.04명에 비해서는 상당히 낮은 수준이다.

[그림 2-1] 출생아수 및 합계출산율·조출생률 추이



8 노동자의 저출산 원인 규명과 여성친화적 노동시장정책 연구

<표 2-1> 조출생률 및 합계출산율 : 1970~2005

(단위: 천명, %, 인구 천명당, 可妊여성 1명당)

	총인구		인구 <sup>1)</sup> 성장률	조출생률	합계 <sup>2)</sup> 출산율	
	남자	여자				
1970	32,241	16,309	15,932	1.99	31.2	4.53
1980	38,124	19,236	18,888	1.57	22.7	2.83
1990	42,869	21,568	21,301	0.99	15.4	1.59
1995	45,093	22,705	22,388	1.01	16.0	1.65
2000	47,008	23,667	23,341	0.84	13.4	1.47
2001	47,354	23,848	23,505	0.73	11.6	1.30
2002	47,615	23,981	23,634	0.55	10.3	1.17
2003	47,849	24,106	23,744	0.49	10.2	1.19
2004	48,082	24,228	23,854	0.49	9.8	1.16
2005	48,294	24,333	23,961	0.44	9.0	1.08-

주: 1) 인구성장률은 전년대비 증가율임.

2) 합계출산율(Total Fertility Rate : TFR) : 가임여성 한 명이 평생 동안 낳는 평균 자녀수.

3) 조출생률(Crude Birth Rate : CBR) : 1년간 발생한 총 출생아수를 당해 연도의 연앙인구(年央人口, 7월 1일 기준)로 나눈 수치를 1,000분비로 나타낸 것 (인구 1,000명당 출생아수).

자료: 통계청, 「2005 한국의 사회지표」, 「2005년 출생통계 잠정결과」.

이렇게 출산율이 낮아진 이유로는 여성의 경제활동참가율 증가와 교육 수준 향상, 결혼연령 상승에 따라 출산이 늦춰지고 있는 것이 주요하게 지적되고 있다. 최근의 지표로 보았을 때 20대 모(母)의 구성비는 줄어들고 있는 반면, 30대 모(母)의 구성비는 계속 늘어나고 있고, 평균 초혼 연령과 첫 자녀 출산 연령도 점차 늦춰지고 있다. 전반적으로 20대 여성의 결혼과 출산이 지연되면서 둘째 이상의 자녀를 출산할 수 있는 기간과 기회가 줄어들고 있다는 것이다. 그리고 여성의 경제활동참가율은 지속적으로 높아지고 있다. 2000년에 48.6%에서 2005년에는 50.1%로 높아져 OECD 국가의 평균치에 점점 가까워지고 있다. 앞서서도 언급한 바와 같이 여성의 경제활동참가가 이제는 개인의 선택이 아닌 필수조건으로 인식되고 있기 때문에 앞으로도 지속적으로 상승할 것으로 보이며, 이러한 여성의 경제활동이라는 전제에서 출산과 육아의 문제를 어떻게 사회적으로 해결할 수 있을 것인지가 저출산 문제의 중요한 실마리가 될 것이다.

<표 2-2> 평균 초혼 및 첫 자녀 출산 연령: 1994~2004

(단위: 세)

		1994	1998	2000	2001	2002	2003	2004
평균	남자	28.3	28.9	29.3	29.6	29.8	30.1	30.6
초혼연령	여자	25.2	26.1	26.5	26.8	27.0	27.3	27.5
첫 자녀 출산연령 <sup>1)</sup>		26.4	27.2	27.7	28.0	28.3	28.6	28.9

주: 1) 모(母)의 연령임.

자료: 통계청, 『인구동태통계연보(혼인·이혼편)/(총괄·출생·사망편)』, 각년도.

비정규직의 증가와 임금 상승의 억제와 같은 전반적인 노동시장의 문제는 중산층 이하 가구의 경제적 상황을 악화시키고, 이에 대한 대응으로 노동시장에 진입한 여성들은 아직까지 불리한 조건의 일자리로 주로 편입되는 노동시장 구조의 문제도 출산 문제에 상당한 영향을 미치고 있을 것으로 보인다.

## 제2절 한국의 노동과정과 노동시장

### 1. 한국의 노동과정과 노동시장

1970년대 이후 압축성장 과정에서 한국의 노동과정은 낮은 임금과 장시간 노동이라는 특징을 보였다. 저개발국가에서 주로 나타나는 이러한 특징은 경제성장과 기술혁신, 그리고 1980년대 중후반의 노동자 대투쟁 등을 겪으면서 상당부분 개선됐지만, 노동시간과 노동강도 측면에서는 여전히 서구 국가들보다 긴 노동시간의 특징을 보이고 있으며, 동시에 가족과 같은 사적 영역보다 작업장에서의 노동을 삶의 중요한 부분으로 생각하는 노동 문화가 일반화되어 있다. 남성 노동자들에게서 주로 나타나는 장시간 노동과 작업장 중심의 문화는 상대적으로 가족이라는 공간에 대한 중요성을 덜 인식시켜 왔고, 그 결과 여타의 사회문화적 발전에도 불구하고 가사노동과 돌봄노동에서의 성적 불평등을 유지시켜 오고 있다

고 할 수 있다. 이러한 노동과정과 문화는 여성들에게 결혼과 출산에는 상당한 부담과 희생을 수반된다는 인식을 가져와 전반적인 결혼과 출산의 지연의 중요한 요인이 되는 것으로 보인다.

또한 이른바 IMF 외환위기를 전후로 하여 나타나고 있는 한국 경제 구조의 변화과정에서 노동시장 유연화를 중심으로 일자리의 안정성이 약화된 것도 미래에 대한 불확실성과 경제적 불안정성을 가져와 출산에 대한 선호를 낮추는 데 영향을 미치고 있다.

이상호(1998)에 의하면 한국 노동시장의 구조와 기능상의 특성을 대략적으로 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 한국의 노동시장은 기본적으로 노동공급 측면의 인적 속성(성, 학력)과 노동수요 측면의 기업적 속성(규모 혹은 독점소속 여부)에 따라 구조적으로 분단되어 있으며, 노동력의 구성(숙련과 학력)에 있어서도 부분노동시장별로 차별화되어 있다.

둘째, 주로 인적 요인에 기인하던 노동자간 임금격차와 소득불평등이 1980년대 중반 이후 성장산업과 대기업을 중심으로 노동수요 측면의 요인과 관련된 경제적 지대를 통해 보다 확대되는 추세에 있다. 즉 독점자본은 조직화된 대기업 노동자를 상대적 고임금과 기업내 복지제도로 유인 포섭하고 있으며, 이로 인해 발생하는 초과비용과 사회적 부담은 중소기업에게 이윤 압박이라는 형태로 전가되고 있다. 결국 이러한 비용 전가로 인해 중소기업 노동자들은 상대적으로 보다 열악한 노동조건과 저임금이라는 상황에 놓이게 된다.

셋째, 노동이동의 경우, 1980년대 초반까지 비교적 높은 이직률을 통해 상당히 높은 수준의 기업간 노동자이동이 존재했었다는 추측을 할 수 있다. 그러나 성장산업과 대기업을 경우 지속적인 경기호황을 통해 필요로 하는 일정 정도 수준의 숙련도를 지닌 노동력을 안정적으로 재생산하기 위해 내부노동시장전략을 구사한다. 대기업은 이러한 내부노동시장의 형성과 함께 다양한 형태의 하청관계를 통해 경기변동에 따른 노동력 관리의 부담을 회피하는 또 하나의 노동력수급전략을 구사한다.

넷째, 노동시장의 분단구조와 노동력의 유연한 이용을 위해서 필수적으로 요구되는 산업예비군을 확보하기 위해 기존의 주변 노동자층의 확

대는 물론 외국인 노동력의 수입이 이루어졌다. 일반적으로 이러한 주변 노동자층은 비정규적 고용계약으로 인해 불안정한 고용상태를 지니게 된다.

이러한 노동시장의 구조와 특징은 여성의 입장에서 취업할 수 있는 일자리가 제한적이라는 것을 의미하며, 결혼과 출산 등으로 퇴직했을 때 재취업의 가능성이 낮아지는 결과를 가져온다. 또한 주변부 노동시장의 일자리에 의존하는 가구는 노동조건과 임금 모두 출산에 친화적이지 않은 상황에 놓이게 된다. 대체로 여성의 일자리는 주변 노동층에 상대적으로 많이 위치하게 되며, 주변 노동시장에 있는 남성 노동자의 배우자도 주변 노동층에 위치하는 경향을 보이고 있다. 이런 경우 주변부 노동시장의 낮은 임금과 불안정한 고용상태, 불규칙하고 장시간의 노동 등이 출산에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

또 노동과정은 일하는 여성의 임신과 출산에 직접적 영향을 미치는 요인이 되기도 한다. 일하는 여성의 임신, 출산에 대한 적절한 보호가 부재한 상황에서 임신한 여성은 유해한 작업환경에서 노동을 지속해야 하거나 직장을 그만두게 되는 구조가 형성된다. 이는 인권 차원에서도 여성의 평생평등 노동권을 침해하게 되는 결과를 가져온다. 또한 정부와 기업이 임신한 여성근로자를 위한 작업환경 개선이나 건강장해 발생시 적절한 조치를 취하지 못했을 때, 여성근로자 자신은 물론이고 장래의 노동력인 태아에게까지도 심각한 영향을 미치게 되어 건강한 사회 성원의 재생산에도 부정적인 영향을 미치게 된다. 고용구조의 측면에서도 파급효과를 미쳐 한국 여성의 가임기간인 25~34세 여성의 경제활동참가율이 다른 연령군보다 현저하게 떨어질 뿐만 아니라 OECD 국가 내에서도 가임기간 동안 한국 여성의 취업률은 낮은 수준에 머무르고 있다(노동환경건강연구소, 2000).

## 2. 여성 노동시장의 구조와 특징

여성의 경제활동참가는 여성이 남성으로부터 독립된 주체가 되기 위한 기본적인 요소라는 인식이 확산되어 왔다. 이러한 인식의 확산에 따라 남

성 중심적인 노동시장 구조를 변화시키고 여성인력의 고용 확대와 기업의 경쟁력을 제고하기 위한 정책을 요구하였고, 2001년 11월 모성보호 3법(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법)이 개정되어 여성인력의 사회적 참여 기회를 확대하고 제반 비용을 사회가 분담한다는 제도적 장치를 마련하였다.

그러나 아직까지 여러 지표들은 한국에서 여성이 노동시장에서 불평등한 위치에 놓여 있음을 보여주고 있다. 고용상의 성차는 주요한 법적 평등의 기반을 확보하게 된 여러 법률의 시행에도 불구하고 아직도 완전히 제거되지는 못한 것으로 여겨지고 있다. 우리나라 여성의 노동시장 참여비율은 OECD국가의 평균보다 현저히 낮은 뿐 아니라, 학력 등의 인적자본 요소를 고려했을 때 더욱 편차가 크게 나타나는 것으로 나타나고 있다.

특히 경제활동에 참여하는 여성들 중 비정규 노동자의 비율은 남성들보다 높게 나타나고 있다. 고용관계와 사용관계는 동일하지만, 고용기간을 정하지 않은 고용관계를 맺고 있으며, 법정 근로시간인 주 44시간의

<표 2-3> 고용상의 성차 비교: 한국 대 OECD국가 평균

	한 국	OECD 평균
여성의 고용비율	56.3	69.0
성별 차이	31.8	18.6
여성의 고용비율(대졸이상)	55.0	82.1
성별 차이	34.9	11.2
성별 임금비	63(2001)	84(1998)
임시직 근로비율(전체)	48.8	13.9
여성	57.8	15.2
남성	42.4	12.9
단시간 근로비율(전체)	7.1	15.3
여성	9.9	25.7
남성	5.2	7.6
무보수 가족노동 비율(전체)	9.1	3.1
여성	19.3	6.3
남성	2.0	2.0

자료: OECD, *Economic Outlook*, 2001, 2002.

노동부, 『임금구조기본통계조사』, 2002.

통계청, 『경제활동인구부가조사』, 원자료, 2003. 8.

전일제 노동을 하며, 노동의 제공자가 근로기준법 등의 법적 보호대상이 되는 경우를 정규직 노동자로 정의할 때, 비정규직 노동자는 이러한 노동의 성격에서 벗어난 모든 형태의 노동을 하는 자를 지칭한다. 이러한 비정규직 노동자는 일반적으로 법과 제도에 의한 보호에서 취약하며, 사회 복지정책에서도 그 적용이 낮게 나타난다. 여성 비정규 노동자의 경우에는 여기에 더해 모성보호를 받지 못하는 상황에 처할 가능성이 높다고 할 수 있다.

최근 한국 사회에서 비정규직이 급증하는 가장 주된 요인은 경영자측의 경제위기에 대응한 유연화 전략에 기인한다. 저임금, 사회보험의 사용자 부담 회피, 복지후생 등 간접비용 절감에 의한 인건비 절감과 시장변화에 조응하는 고용과 해고를 통한 인력구조조정의 용이성 및 근로자의 분할지배와 노동조합의 무력화를 통한 노동통제의 강화를 노린 기업의 전략에 의하여 비정규직이 급증하고 있는 것이다. 특히, 1997년 IMF 경제위기 이후에는 강력한 구조조정의 결과 수많은 정규노동자들을 정리해고하고 비정규직 노동자들로 대체함으로써 비정규 노동자가 급증하게 된 것이다.<sup>1)</sup>

여성의 경우 이미 노동시장에서 취약한 위치에 처해 있었을 뿐 아니라, 외환위기 이후 남성 가장의 실직 등으로 새롭게 노동시장에 다수의 노동력이 공급되면서 이들을 중심으로 저임금·비정규 고용 부분이 빠르게 늘어났다고 볼 수 있다.

여성 비정규직 노동의 규모는 자료에 따라 상당한 편차를 보이고 있는데 2004년 전국여성노동조합의 실태조사 보고서에서는 우리나라 여성 비정규직이 전체 여성 임금노동자 587만 명 중에 408만 명으로 69.5%에 달한다고 파악하고 있다(전국여성노동조합, 2004). 이는 임시근로, 파트타임, 호출근로, 특수고용, 파견고용 등을 비정규직으로 분류했을 때의 규모로 남성 노동자의 45.4%에 비해 상당히 높은 수준으로 나타나고 있다. 노동시장에서의 성차별이 경제활동참가뿐 아니라 성별 직종분리, 여성의 비정규직화라는 고용형태에 따른 차별의 형태로도 구조화되어 있다고 할 수 있다.

1) <http://www.workingvoice.net>.

14 노동자의 저출산 원인 규명과 여성친화적 노동시장정책 연구

<표 2-4> 남녀별 비정규직 규모: 2003

(단위: 천명, %)

	수		비중		분포		
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	
임금노동자	8,283	5,866	100.0	100.0	58.5	41.5	
정규직	4,520	1,787	54.6	30.5	71.7	28.3	
비정규직	3,763	4,079	45.4	69.5	48.0	52.0	
고용계약	임시근로	3,652	4,026	44.1	68.6	47.6	52.4
	(장기임시근로)	2,073	2,517	25.0	42.9	45.2	54.8
	(계약근로)	1,579	1,510	19.1	25.7	51.1	48.9
근로시간	파트타임	240	689	2.9	11.7	25.8	74.1
근로제공방식	호출근로	380	208	4.6	3.5	64.5	35.3
	특수고용	229	371	2.8	6.3	38.1	61.7
	과건근로	41	57	0.5	1.0	41.8	58.2
	용역근로	204	142	2.5	2.4	59.1	41.2
	가내근로	18	148	0.2	2.5	10.8	89.2

자료: 김유선(2004).

앞서 언급한 바와 같이 비정규직의 경우 여러 가지 법적 조건들이 제대로 적용되지 않고 있다는 사실을 고려해 볼 때, 출산과 관련된 여러 정책들이 비정규직 여성들에게는 어떻게 적용될 것인지에 대한 현실적 확인과 분석이 반드시 수반되어야 한다. 예를 들어 산전후휴가 90일 확대라는 정책적 변화가 효과를 거두기 위해서는 비정규직 여성들에게는 실제로 어떻게 적용될 수 있는지, 아니면 왜 적용이 안 되는 것인지에 대한 고려가 있지 않고서는 여성노동자 30%인 정규직에게만 적용되는 모성보호 강화 법안이 되고 말 수 있다는 것이다(전국여성노동조합, 2004).

### 제3절 저출산에 대한 이론적 배경과 문헌 검토

출산력의 차이는 생물학적 요인과 인구학적 요인, 사회학적 요인에 의해 복합적으로 다양하게 결정된다. 그러므로 한 가지 요인으로 출산율의

차이나 변화를 설명하기 어렵다. 특히 출산을 저하를 가져오는 기본적인 요인에 대해서는 시간과 사회에 따라 크게 차이가 난다(권태환·김두섭, 2002). 현재 우리나라가 겪고 있는 저출산 문제도 인구학적 요인, 사회경제적 요인과 정부에서 추진해 온 가족계획사업의 요인 등의 다양한 출산력 감소요인이 혼재되어 있다(이화영, 1980). 사회적 맥락에서 저출산의 원인을 살피는 본 연구에서는 인구학적 요인과 사회·경제적 요인을 중심으로 저출산을 설명하는 기존의 이론과 선행연구를 검토하겠다.

### 1. 인구학적 요인과 저출산

인구학적 요인 중에서는 결혼 연령의 상승과 이로 인한 출산의 연기, 그리고 유배우자의 출산력 저하가 저출산의 주요 요인으로 지적되어 왔다(Toulemon, 2001; 전광희, 2002). Kohler(2001)는 그동안의 연구들이 출산 기간의 연기에 따른 장기적 출산 감소를 간과했다고 지적하며, 무자녀의 증가보다는 둘째 아이 출산을 하지 않아 출산력이 감소하는 것이 출산 수준을 결정하는 핵심이라고 분석했다. 결혼연령의 연장과 유배우자 출산력의 저하가 합계출산율에 미치는 영향을 분석한 한국의 연구들도 이런 주장을 뒷받침하고 있다. 한국의 경우 1970년대에서 1980년대 전반까지는 가족계획사업으로 인한 결혼 내 출산을 감소가 합계출산율 하락에 큰 영향을 미쳤지만, 1990년대 이후의 유배우자 출산율은 오히려 합계출산율을 높이는 방향으로 작용했다(전광희, 2002). 즉 최근 한국의 출산율은 유배우자 부인의 출산 저하 때문이 아니라 미혼자의 결혼 연기나 독신 생활에 기인한다는 것이다(김한곤, 1993; 김승권·김민자, 2003).

저출산은 코호트 관점에서 출산 연령에 따른 패턴의 변화로 설명되기도 한다. 즉 출산 연령이 상승하면서 연령별 출산구조도 변화하였다는 것이다. 실제로 한국의 출산율 감소 과정에서는 20~24세와 25~29세 집단의 출산율은 계속 하락하였지만 30대의 출산율은 증가했었다. 그러나 최근에는 30대 출산율의 상승세가 완만해지고 있다. 즉 최근의 출산율 하락은 과거 출산 비중이 높았던 20대 후반의 출산율은 하락하고 있지만, 30대의 출산율 상승이 나타나지 않기 때문에 발생한다는 것이다(최경수, 2003).

## 2. 경제적 요인과 저출산

### 가. 소득과 저출산

과거에는 소득수준의 향상이 출산 수준을 높이는 작용을 한다고 생각했다. 이런 주장을 최초로 편 사람은 맬서스(Malthus)였다. 소득이 증가되면 결혼 시기가 빨라지고 결혼한 사람들은 금욕을 적게 하기 때문에 출산 수준이 증가한다는 것이다(김승권 외, 2002). 이런 소득과 출산의 정(+ )의 관계는 Becker(1960)에 의해서 정교하게 다듬어졌다. Becker는 소득에 대한 자녀수의 탄력도 개념으로 소득과 출산과의 관계를 분석했다. 자녀출산행위를 내구소비재의 구매와 같은 것으로 가정하고, 소득이 증가할수록 자녀에 대한 욕구도 증가한다고 주장했다. 즉 전통적인 소비자 선택이론의 관점에서 출산율은 소득과 정(+ )의 관계를 가진다는 것이었다.

하지만 계층간 출산력 격차에 대한 실증자료를 통해 보면 소득수준과 출산력 사이에는 부(負)의 관계가 나타났고, 시계열 자료 역시 선진국의 출산력 수준은 소득 증가에 따라 감소함을 보여주는 등 베커의 논리는 현실 설명력이 떨어져 많은 비판을 받았다.

이에 비판에 대응하기 위해서 Becker는 자녀의 질(quality) 개념을 도입했다. Becker는 자녀에 대한 지출의 증가는 자녀의 질을 높이며, 부모는 양질의 자녀로부터 보다 많은 추가적인 효용을 이끌어 낼 수 있다고 생각했다. 그리고 부모들은 자신들이 바라는 자녀의 질을 임의로 선택하고 이것은 자녀 1인당의 지출을 결정하게 된다고 보았다. 즉 자녀의 수와 질은 각기 관련되어 결정된다는 것이다.

### 나. 비용과 저출산

Leibenstein(1974)은 자녀 양육에 소요되는 비용을 자녀가 자립할 때까지 투입되는 자녀 양육비 및 교육비 등의 직접비용과 자녀 양육으로 인해 상실되는 기혼부인의 경제활동에 대한 기회비용인 간접비용으로 구분했다. 그리고 경제발전의 초기 단계에서는 자녀 효용이 증가하고 비용은 낮

아저 많은 자녀를 갖게 되며, 경제발전 이후에는 소득 증대로 인해 자녀의 효용은 감소되는 반면 비용은 증대되기 때문에 소자녀 규범을 형성하는 것으로 저출산을 설명한다.

실제로 1960년대 이후의 출산력 감소는 자녀 관련 교육비용의 상승과 함께 진행됐다. 한국처럼 입시경쟁으로 인한 사교육으로 직접비용이 높은 국가에서는 부부가 사교육에 대한 경제적 부담을 인식하면 출산율이 감소된다고 지적하고 있다(김한곤, 1993).

한편 여성의 경제활동참가는 자녀 양육과 관련된 기회비용을 증가시킨다. 예를 들어 교육이 진행 중이거나, 교육을 계획하는 시기의 출산은 여성에게 상당한 기회비용으로 작용한다. 또한 여성의 경제활동참가는 출산과 육아로 인한 소득의 감소라는 기회비용을 발생시킨다. 이런 기회비용은 출산에 대체효과를 미쳐 출산 수준이 낮아진다는 것이다. 실제로 여성 경제활동참가율이 증가할수록 출산율이 낮아진다는 실증연구들은 이런 논리를 뒷받침하고 있다(Kögel, 2004). 그러나 최근의 연구에서는 1980년대 이후 여성 고용과 출산율의 관계가 역전돼, 여성 고용과 출산율 사이의 정의 관계를 보임을 지적하는 것들이 많다. 이에 대해서 일부 연구는 이런 방향 역전이 실업률과 경기변동에 의한 것이라 분석하고, 일부 연구는 일-가족 양립 불가능성을 완화하는 제도의 영향이라고 분석한다(Ahn & Mira, 2002; Sleebos, 2003).

#### 다. 경제적 여건

Easterlin(1973)은 상대소득(기대 생활수준을 실현시킬 수 있는 소득과 현재 소득의 비율)에 따라 출산 수준이 변화한다고 주장한다. 예를 들어 기대 소득이 현 소득에 비해서 크다면 결혼이나 출산을 늦추고, 유복한 유년을 보낸 사람은 상대적으로 높은 생활 준거로 인해 이것이 실현될 때까지 결혼이나 출산을 미룬다는 것이다. Easterlin(1973)은 자신의 이론을 이용해 1930년대의 저출산과 1950년대의 출산 수준 증가, 1970년대의 출산 수준 감소를 분석하고, 성장기와 성년기의 경제여건과 출산수준이 관련됨을 증명했다.

이와 비슷한 논리로 고용불안정은 출산에 부정적인 영향을 미친다. 예를 들어 고용불안정을 나타내는 대표적인 지표인 실업률은 출산율과 부(-)의 관계인 것으로 보고된다. 이에 대해 Ahn & Mira(2002)는 실업률이 높을수록 경제상황에 대한 비관적인 전망(고용 지위의 불안, 향후 고용획득의 불안)으로 자녀 출산을 포기하거나 연기하기 때문에 출산율이 낮은 것이라고 주장한다. 한편 청년실업은 결혼 적령기의 가구 형성 능력을 약화시켜 결혼 연령을 상승시키고 출산율 감소에 영향을 미친다고 파악된다(류연규, 2005). 한국에서도 1990년대 후반에 목도되는 급속한 출산율 하락을 1997년 외환위기로 인한 청년층의 취업난 때문으로 보고 있다.

### 3. 사회적 요인과 저출산

#### 가. 가치관의 변화와 저출산

가치관의 변화는 출산 수준 저하에 간접적인 영향을 미치는 요인으로 언급된다(이인숙, 2005). 자아 실현과 개인의 삶의 질에 대한 추구가 강해지면서 결혼, 출산, 자녀에 대한 가치관이 변했다는 것이다. 그리고 배우자와의 불화가 증가하고 관계의 불안정성도 증가했으며, 동거의 증가도 결혼에 대한 태도를 변하게 했다는 것이다(장혜경 외, 2004). 실제로 최근의 조사에 의하면 결혼의 필요성에 대한 강도가 점차 낮아지고 있다(김승권·김민자, 2003; 장혜경 외, 2004). 자녀에 대한 가치관도 변하고 있다. 출산과 자녀양육은 부모의 헌신을 요구하기 때문에 부모 개인의 삶의 질 고양이나 자아 실현과 배치되기 때문이라는 지적이다.

#### 나. 일가족 양립지원제도와 저출산

기존의 거시적 연구들은 저출산의 주요한 원인을 '일-가족 양립 불가능성(work-family incompatibility)'에서 찾고, 양립 불가능성을 완화하는 일-가족 양립지원제도 프로그램(아동수당, 출산휴가, 출산휴가급여, 육아휴직, 취학전보육시설 등)이 양립 불가능성을 완화시켜 출산율에 영향을

미친다고 주장한다(Hoem, 2005).

여기서 일-가족 양립 불가능성을 야기하는 원인은 여성의 경제활동참가와 관련한다. 여성의 경제활동참가는 위의 경제적 요인에서 언급한 것처럼, 자녀 출산으로 인한 소득 혹은 경력의 감소와 같은 기회비용을 증가시키기 때문에 출산을 감소시키는 대체효과를 발생시킨다(Kögel, 2004). 즉 여성의 교육수준 향상과 경제활동이 증가되는 상황은 일-가족 양립을 방해하고 이것이 저출산의 원인이라는 것이다.

실제로 출산수준 감소는 산업화 과정에서 여성의 교육수준 향상과 경제활동 증가와 동반되는 측면이 있다. 20세기 중반부터 선진국을 중심으로 여성의 취업활동이 증가하는데 이것이 출산율 감소에 큰 영향을 미쳤다는 생각이 일반적이었다. 예를 들어 OECD 유럽국가에서 여성의 경제활동 증가는 출산율 증가와 동시에 진행됐고, 취업 여성이 비취업 여성보다 낮은 출산율을 보이는 것이 일반적이었다. 국가별로도 여성의 경제활동참가가 높은 국가에서 출산율도 낮았다. 한국의 급속한 출산율 감소가 여성의 교육수준 향상과 관련 있다는 지적도 있다(김한곤, 1993).

하지만 최근에는 여성의 경제활동참가 수준이 높을수록 출산율이 높다는 정반대의 주장도 논의되고 있다. 출산수준이 대체율 이하 수준일 때는 출산수준과 여성 경제활동참가 사이의 관계가 다른 양상을 보인다는 것이다. 이런 역전 현상은 1980년대 중반 이후부터 보이기 시작하는데(류연규, 2005), 출산휴가나 육아휴직, 아동수당과 같은 일-가족 양립지원정책이 중요한 역할을 하는 것으로 설명된다. 다시 말해, 아주 낮은 출산율을 보이는 일-가족 양립 불가능성을 완화하는 정책이 없거나 수준이 낮기 때문이라는 것이다(류연규, 2005).

#### 제4절 연구의 관점

제3절에서 살펴본 이론적 배경을 토대로 본 연구가 취하는 관점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 여성의 저출산에 영향을 미치는 요인은 경제적·사회적·문화적 요인 등 다양하게 존재하고 있다. 여러 연구들이 각각 강조하고 있는 다양한 요인들은 직간접적으로 저출산에 영향을 미치고 있는 것은 분명하지만, 보다 직접적인 요인은 각 개인의 상황과 가치관에 따라 다양하게 나타난다. 따라서 이러한 요인들 중 특정 변수를 일반화하기보다는 각 개인의 삶의 맥락에서 요인들이 영향을 주는 동학에 관심을 가질 필요가 있다.

둘째, 일하는 여성들의 노동과정은 임신과 출산에 직접적 영향을 미칠 가능성이 높다. 여성들이 자신이 하는 일과 임신·출산을 병행하고자 할 때 노동과정의 여러 조건들이 이것을 얼마나 지원할 수 있는가는 개인이 임신·출산을 결정할 때 핵심적인 요건이 된다. 여기에는 노동과정의 내용과 작업환경, 임금 등의 요소가 포함된다.

셋째, 여성 개인의 조건뿐 아니라 배우자와 가족들의 조건 역시 여성의 임신·출산에 중요한 영향을 미친다. 남성 배우자의 임금과 근로조건 등은 여성의 입장에서 임신·출산 과정에서 경제적 지원과 가사노동의 분담, 정서적 지지 등이 얼마나 가능한지를 가늠하는 요소가 되며 이러한 요소들이 취약할 때 여성들은 임신·출산을 기피하거나 지연시킬 가능성이 높다.

## 제3장 연구 방법

일하는 여성들의 저출산 문제와 관련하여서는 위에서 언급한 관점들을 고려하여 다양한 측면에서의 경험과 고민들을 입체적으로 조사할 필요성이 있다.

본 연구는 우리 사회에서 일하는 여성들이 일과 임신·출산·육아를 병행하는 실제 모습과 그 과정에서의 다양한 어려움을 포착하기 위해 문헌조사와 심층 면접조사 방법을 활용한다.

문헌조사는 우리나라의 저출산 현상에 대한 기존의 연구와 아울러 우리보다 먼저 저출산 문제에 부딪힌 서구 국가들의 사례를 종합하여 기존의 틀을 검토해 본다. 그리고 양적으로 조사된 자료들에 대한 제2차 분석을 통해 문제 현황에 대해 실증적인 접근을 시도한다. 양적 자료에 대한 직접적인 수집과 분석은 좀더 다양한 가설들을 검증할 수 있지만 시간과 비용이 많이 들기 때문에 본 연구에서는 제외하고, 제2차적인 재구성에 한정한다.

심층면접은 일하는 여성들의 저출산 관련 문제를 알아보기 위한 질적 조사의 일환으로 본 연구에서 핵심적인 연구의 내용이 된다. 본 연구에서는 12개의 다양한 사례를 선정하여 일하는 여성들의 서로 다른 측면들이 포착하고자 하였다. 면접 대상은 연령, 고용형태, 노동의 내용의 3가지 기준을 중심으로 하여 면접 대상의 유형을 나누고, 각 유형에 해당하는 대표적인 사례를 눈덩이 표집(snowballing sampling)을 통해 면접 대상으로 선정하였다. 면접 대상자 선정에서 고려된 요소는 정규직/비정규직,

22 노동자의 저출산 원인 규명과 여성친화적 노동시장정책 연구

<표 3-1> 면접 대상자의 기본적 특징

연번	이름	연령	결혼기간	자녀	자녀연령	본인직업	근무내용	근무형태
		고용형태	근무연수	본인 수입	배우자직업	배우자수입	산전후휴가	육아휴직
1	A	32세	한 달	없음	해당 없음	a 반도체 공장 생산직	반도체 백엔드 공정	교대근무
		정규직	11년	연 2,500~3,000만원	온도계 제작 회사 근무	월 130만원	해당 없음	해당 없음
2	B	37세	5년	여아 1명	5살	a 반도체 공장 생산직	반도체 패키징 공정	교대근무
		정규직	15~6년	연 3,200만원	개인사업	연봉 4,000~5,000만원	출산 후 3개월 사용	이용
3	C	33세	5년	남아 1명	18개월	간호사	b 이동병원	3교대 근무
		정규직	10년	연봉 2,000만원	무직	해당 없음	3개월 산전후 휴가	1년 육아휴직
4	D	33세	6년	남아 1명	7살	학원강사	역사 강의	요일별 스케줄 근무
		비정규직	약 3년	월 120만원	토목	월 170만원	학원 강사 시작 2개월 후 임신 바로 퇴직	학원 강사 시작 2개월 후 임신 바로 퇴직
5	E	34세	9년	남아 2명	8살, 6살	보육교사	보육	정상근무
		비정규직	.	.	.	.	임신으로 인한 퇴직	임신으로 인한 퇴직
6	F	38세	2001년 결혼	1명	9개월	생산직 노동자	전자조립	교대근무
		정규직	12년	부부 합산 월 250만원	.	.	3개월	사용안함
7	G	36세	3년	1명	18개월	c연구원 연구원	연구직 (주임연구원)	정상근무
		정규직	.	월 300~400만원(강의 수입포함)	.	월 100만원	사용	원래 휴직을 1년 냈지만 연구원에서 불러서 6개월만 사용

&lt;표 3-1&gt;의 계속

연 번	이 름	연령	결혼기간	자녀	자녀연령	본인직업	근무내용	근무형태
		고용 형태	근무년수	본인수입	배우자직업	배우자수입	산전후휴가	육아휴직
8	H	36세	10년	1명	10살	d증권, 사무 직	감사팀	정상근무 (주5일)
		정규직	17년	연 3,000만원 + 성과급	인테리어 사 업	연 3,000만원	3개월 산전후 휴가를 다 채 우지 못함.	사용안함
9	I	39세	2년	여아 1명	11개월	e 전력회사	사무직	정상근무 (주5일)
		비정규 직	11년차	연 3,100만원	인쇄업	연 3000만원	3개월	계약직 직원 에게는 적용 안됨.
10	J	28세	2년	1명	1살	f은행, 사무 직	텔러	정상근무 (주5일)
		비정규 직	5년	월 150만원	.	.	영업일수로 105 일(약 5개월)	계약직 직원 에게는 적용 안됨.
11	K	34세	20대 중반 에 결혼	1명	7살	g사	조립공정	정상근무 교 대근무 병행
		정규직	.	월 100만원	인쇄업	월 190만원	사용	사용
12	L	31세	6년	1명	5살	h백화점 근무 i전자 백화점 영업팀 소속	판매	정상근무
		비정규 직	8년	월 300~ 400만원	택배업	월 200만원	없음	없음

생산직/사무직/서비스 직종 등의 두 가지를 주요 기준으로 각 영역에 해당하는 사례를 갖추고자 했으며, 연령은 임신과 출산이 가능한 시기로 20대에서 40대 초반으로 한정하여 고르게 선정하고자 했다.

최종적으로 선정된 사례는 정규직이 7명, 비정규직이 5명이었고, 생산직 5명, 사무직 3명, 전문·서비스직 4명으로 구성되었다. 대상자의 연령은 20대 후반 1명, 30대 초반 4명, 30대 중반 4명, 30대 후반 3명 등으로 분포되어 있다.

면접은 2006년 3~4월의 기간에 수행되었다. 면접은 개괄적인 질문의 구성을 바탕으로 반구조화된 질문지를 사용하여 진행되었으며, 면접자는 각 면접별로 2~3인으로 구성되었다. 면접에 참여한 대상자들의 기본적인 특성은 다음 <표 2-5>에 나타난 바와 같다. 그리고 각 면접 사례의 면접 내용 중 중요한 내용은 <부록>에 요약하여 첨부하였다.

본 연구의 서술 순서는 다음과 같다. 먼저 앞 장에서는 한국에서 저출산 문제에 대해 최근 제기되고 있는 논의를 정리하여 제시하였다. 아직까지 노동과정에서 초점이 맞추어진 연구가 많지 않기 때문에 전반적인 저출산의 문제에 대한 논의의 방향을 살펴보고, 노동과정과의 연관 속에서 이를 정리하고자 한다. 여기서는 문헌조사와 양적 자료에 대한 제2차적 분석을 주로 한다. 다음 제3장과 제4장에서는 심층면접을 통해 밝혀진, 여성노동과 임신·출산·육아의 양립 과정에서의 어려움을 다양한 각도에서 재구성한다. 제3장에서는 주로 노동과정에서 발생하는 여성노동자들의 어려움을 통해 노동과정이 저출산에서 중요한 초점이 되어야 하는 여러 가지 정황을 포착한다. 제4장에서는 주거·교육 문제 등 사회적인 요인들과 남편과 가족 등 문화적인 요인들이 주는 영향을 분석한다.

이러한 작업을 바탕으로 제5장에서는 가족친화적 노동과정을 통한 노동-육아 양립정책의 방향에 대해 모색해 본다. 제2장에서 제4장을 통해 확인된 일하는 여성의 임신·출산·육아과정에서의 어려움을 해소하기 위해서는 노동과정이 가족친화적인 방향으로 변해야 하고, 이를 위해서는 기업의 인식 전환뿐 아니라 제도적 장치들이 필요하다. 이러한 제도적 장치를 중심으로 새로운 가족친화적 노동과정을 위한 정책적 방향을 모색해 본다. 제6장에서는 본 연구의 결과에 대한 전체적인 결론을 제시한다.

## 제4장

### 여성 노동과 육아 양립의 어려움

최근 보건사회연구원의 조사에 따르면 여성들이 결혼을 미루는 가장 큰 이유는 일·가정 양립의 어려움이 가장 큰 것으로 나타났다(보건사회연구원, 2006). 한국에서 여성들이 자신의 일과 가정을 양립할 수 없다고 느끼기 때문에 결혼이 지연되고, 결혼 이후에도 임신·출산을 미루고 있다는 것은 쉽게 짐작할 수 있다. 결혼 자체도 일과 양립하기 어렵다고 생각할 정도인데 임신과 출산에 대한 부담은 얼마나 클지 충분히 상상할 수 있다. 과연 구체적으로 어떤 요인이 여성의 노동과 육아의 병행에 어려움을 주는지 수집된 자료를 토대로 살펴본다.

#### 제1절 여성 노동자의 임신·출산 과정에서의 부담

여성 노동자는 육아 이전에 임신·출산과정에서부터 노동과 병행하기 어려운 상황들을 호소하고 있다. 면접한 12사례 중 11사례가 임신의 경험을 가지고 있는데 이 중 8사례가 임신 상태에서 일하기 어려웠던 경험을 증언하고 있으며, 나머지 4사례 중 2사례는 아예 휴직을 했던 경험이 있다. 여성이 임신·출산을 할 때 모성보호에 관한 여러 법률에 의해 보호받도록 되어 있지만 정부 정책의 비현실성과 기업주의 이해 부족으로 제대로 실행되고 있지 못하다.

### 1. 임신 과정에서 작업환경·작업내용의 문제

임신 상태의 여성은 여성 본인뿐 아니라 태아의 건강을 위해서 특별히 보호될 필요가 있다. 한국의 모성보호조항은 포괄적이고 임의적으로 규정하고 있지만, 유럽연합(EU)에서는 가임여성의 건강을 보호기 위해서 ① 위험요인을 피하기 위해 작업환경을 변경하도록 규정하고 있으며 ② 작업환경 변경이 여의치 않을 때는 위험요인이 없는 작업으로 전환해야 한다고 명시하고 있고 ③ 이 또한 가능하지 않다면 특별휴가를 주도록 되어 있다(노동환경건강연구소, 2000: 17).

이러한 보호조치가 미비한 상태에서 임신을 할 경우 여성과 태아의 건강에 영향을 미칠 수 있을뿐더러 모성을 충분히 보호받지 못한 여성에게는 이후 출산에 대한 두려움과 기피를 가져오게 된다. 면접 사례들 중 대부분은 임신으로 인한 작업의 전환이나 배려를 전혀 경험하지 못했으며, 일부 사례는 명백히 태아에게 위험할 수 있는 작업을 계속하거나 결국 본인이 힘들어서 휴직 또는 퇴직하였다. 인과관계는 불분명하지만 이러한 이유로 인해 유산에 이를 수도 있다고 보고 있다. 보건의료산업노조가 1999년 산하 조합원을 대상으로 조사한 자료에서도 기혼인 여성 노동자 중 유산을 경험한 사람이 22.8%로 나타나 일반적인 자연유산율 10~12%의 2배 가까운 수치를 보였다(노동환경건강연구소, 2000: 57).

#### 가. 생산직의 노동과정 문제

다음의 사례들은 공통적으로 생산직의 여성 노동자가 임신과정에서 작업의 전환 없이 계속 일한 경우들이다. 사례 A와 B의 경우 기업의 규모도 상당히 크고, 여성 노동자가 다수 종사하는 기업이지만 작업에 대한 전환이나 배려는 전혀 없었다.

임신한 사람들이 일 때문에 유산되는 경우가 제가 알기로도 한 두세 명 있거든요. 저희가 8시간 서서 일하다 보니까요. 앉아서 하는 일도 있고 서서 하는 일도 있는데, 대부분 서서 일을 하거든요. 피로가 쌓여서 그런지 유산되는 경우가 있어요. 저희 부서에도 40명 정도 되는데 그 중

에 한 세 명 있었어요-. 몸이 약한 사람들이 유산을 많이 하는 것 같아요. 임신했다고 했던 사람들이 어느 날 안 보이면 “왜 안 나와”라고 물어보면 유산했다고- 그리고 몇 주 쉬고, 임신했던 개월에 따라서 쉬는 기간도 다른 것 같더라고요(사례 A).

요즘에는 불임이 굉장히 많은 것 같아요. 가까운 저 아는 후배도 시험관 얘기해서 쌍둥이를 출산했거든요. 저희 근무하는 데가 청정지역, 온습도를 1년 내내 일정하게 유지해야 하는 곳이어서 그것도 문제가 있을 것 같기도 해요. 클린룸이라는 게 항상 평방면지 입자 같은 거 다 체크해야 하고, 온습도도 항상 일정하고 해서, 환경적인 부분도 문제를 일으킬 수 있는 거 같아요. 물론 유전적인 부분도 문제의 원인이긴 하지만, 공해 때문이라도 말이죠- 식구들 중에 임신하고 유산한 경우가 없었는데, 저만 그런 경우를 당해서 여길 너무 오래 다녀서 그런가 하는 생각도 듭니다(사례 B).

지금 하는 곳은 전에서처럼 힘들지 않아요. 전에 있었던 곳은 쟈지요. 하루 종일 서 있어야 하고 무거운 것 들었다 놔야 하고 소음도 심하고 냄새도 많이 나고 그랬어요-. 휴식은 두 시간에 10분 쉬는 시간 있어요. 다리도 붓고 임신한 상태에서 일하기 힘들어요(사례 F).

그리고 회사에서 배불러 가지고 그 몇 달을 버틴다는 것이- 차라리 키우기는 하겠는데 낳는 것을 못하겠는 거예요. 차라리 입양을 하지요. 현장은 이렇게 열악하고 심난한데 이런 것에 대한 뭐 제도가 하나 없으면서 임신을 하고 버티라는 것이지- 휴식을 하게 해준다든지 임신부가 할 수 없는 일을 규정해 준다든지 뭐 이런 규정이 없어요. 한편으로는 회사의 처지는 이해도 되요. 그런 게 힘들지요 사무직은 그래도 조금 나은데요(사례 K).

이에 비해 규모가 좀더 작은 기업에서 일하는 다음의 사례에서는 현재 한국의 노동과정이 임신·출산을 얼마나 배려하지 못하는가를 충분히 보여주고 있다. 임신한 경우에도 동일하게 무거운 물건을 이동하는 작업을 지속하여야 하기 때문에 대부분이 개인 휴직하거나 퇴직을 선택하고 있다.

일이 힘든 거보다는 현장에서는 너무 무거운 것을 들었다 왔다 해야 돼서 임신하게 되면 일을 하기가 힘들어요. 만약에 자궁이 약하다 그러면 막 하혈도 하고 그러니까 그런 경우에는 개인 휴직을 쓰게 되지요. 현장직은 임신해서 2~3개월 다니고 다들 개인 휴직 써버려요. 아이 때문에 힘들어서 못 다니게 되니까요-. 다들 힘든데 힘들다고 말도 못하는 거지요. 다들 힘드니까요. 서로서로 눈치가 보이고 그러니까 알아서 휴직을 하는 거예요-. 그래서 아이를 가지면 그게 힘들어서 아예 관두는 사람들이 많다고 하더라고요(사례 F).

#### 나. 교대제 근무의 문제

교대제 근무의 경우 불규칙한 생활 리듬이 임산부에게 좋지 않은 영향을 미칠 수 있기 때문에, 법적으로도 임산부에 대한 야간 작업은 제한되어 있다. 하지만 여성 노동자가 많고, 교대제 근무를 기본으로 하는 작업장에서는 임산부를 별도로 취급하지 않고 동일한 교대제 근무를 시키고 있기도 하다. 1952년의 ILO 모성보호 추천사항에는 “임신한 여성과 양육을 하고 있는 여성에 대해 야간근무와 초과근무는 금지되어야 하고, 적절한 휴식시간을 보장하는 수준에서 근무시간을 계획해야 한다”고 규정하고 있다.

근무가 2시에 해서 5시에 끝나면 생활 리듬이 안 맞아서요. 임신하면 웬만하면 나이트 근무에 들어가지 말라고 하거든요, 그런데 자재가 쌓이면 어쩔 수 없이 들어가는 경우가 있어요. 사실 임산부가 나이트 근무 들어가면 힘들거든요. 그래서 잘못되는 경우가 있어요(사례 A).

서희 라인 같은 경우는 임신했다고 해서 빼주고 그런 경우는 없거든요. 그 동의를 받거든요. 임신해서 나이트 근무할 경우 임신이 잘못되었을 때 회사가 책임지지 않는다는 동의서를 쓰거든요(사례B).

법적으로는 임신 중에 나이트 근무는 못하게 되어 있어요. 근데 또 나이트를 못하게 되면 다른 사람들이 더 일을 많이 해야 돼요. 그럼 너무 미안하니까 그냥 다들 나이트를 하지요. 저도 임신 중에 나이트 근무

무를 했어요. 눈치가 보이고 그러니까 다들 알아서 하지요 그리고 노조에서도 그렇게 하기로 했거든요. 마지막 달이나 초기만 제외 하구요(사례 C).

#### 다. 유해한 작업환경

생산직 여성들의 경우 조립과정이나 검사과정 등에서 태아에게 유해한 영향을 미치지 않을까 염려하는 경우가 많다. 다음의 사례에서는 직접적인 영향관계를 확인할 수는 없지만 결국 첫 아이의 건강에 문제가 있어 둘째에 대한 계획을 포기하였다.

직접 본당을 하는 경우는 임신 4개월 5개월까지는 계속 해서 자기일을 해야 해요. 임신부 일이라는 게 따로 없고 그런 일이 빨리 만들어지지 않기 때문에 자기 일도 누가 대신 해줄 수도 없고 그러니까 자기 일을 어느 개월까지는 계속해서 해야 되요. 그러다가 편안한 곳으로 빼주거든요-. 처음 여기 와본 사람들은 냄새라든지로 확 느끼거든요. 이런 공간에 하루 종일 있다는 것 자체도 염려가 되고 제가 일했던 곳은 검사공정이었는데 이곳에서는 스피커 소리 등을 임의로 빼익거리게 해서 그런 거가 아이한테 무리가 되지 않을까 이런 다양한 것 때문에 내가 몇 달만 버티면 좋겠지만 그것으로 아이에게 이상이 생기지는 않을까 걱정을 했었어요-. 제 주변에 아이가 태어나서 많이 아프고 신장 쪽에도 문제가 있었어요. 저는 마음속으로 째째한 거예요. 그래서 관리자에게 말을 했었어요. 임신부에게 하지 말아야 할 규정도 없고 전문기관도 없어요. 그래서 아주 그 위험이 뚜렷하면 노동부 쪽에 말하겠는데 그런 것도 아니고 관리자도 잘 모르겠다고 해요(사례 K).

생산직 이외에도 백화점의 영업직과 같이 장시간 서서 일하는 경우에도 임신 상태에서는 휴식시간을 추가로 보장하거나 앉아서 일할 수 있는 배려를 제공해야 하지만 현장의 실정은 전혀 그렇지 않다.

근데 건강상의 이유로 유산이나, 주변에 보면 불임도 많아요. 임신이 안 되는 사람도 되게 많구요. 임신이 되도 오래 서 있어서 자궁이 내려

있는 경우도 많고 10년 정도 일한 사람이 많아서, 보통 결혼하는 거 다 늦어요. 28~29살 정도 그 친구들은 20살 정도부터 백화점 일을 해서 자궁이 내려앉아 자연분만을 못하고 제왕절개하는 사람도 있구요. 습관적으로 유산하는 사람도 있고, 애 자체가 안 생겨서 힘들어 하는 사람들도 있어요. 일 자체가 계속 서 있고 오래하는 사람이 많으니깐(사례 L).

배가 불러서 일을 해도 경쟁이 있어 배려를 받고 이런 건 생각하기 힘들죠. 싫으면 그만두라는 식이죠. 배려나 이런 건 없어요. 어차피 돈 때문에 나오는 것이기 때문에 배가 불러도 나오고 눈치 보여도 열심히 하는 수밖에 없고, 저 같은 경우는 출근하면 식사시간 30분, 커피, 화장실 가는 시간 10분밖에 없어요-. 백화점 다니면 스트레스 많이 받기 때문에, 백화점 다니는 사람이 낳은 애는 산만하다고 해요(사례 L).

## 2. 모성보호정책이 적용되지 못하는 현실적인 문제

현재 대표적인 모성보호정책이 산전후휴가와 육아휴직제도이다. 하지만 산전후휴가가 실질적으로 적용되지 못하는 기업들이 있다. 일부 기업에서는 임신·출산과정에서 퇴직과 재입사로 산전후휴가제도를 교묘하게 회피하고 있다.

아이를 2000년도 낳았는데 저희 회사에서 처음으로 산전후휴가를 받았어요. 그전에는 아이를 낳아도 계속 다니는 경우가 없었고요. 몇 번 그런 적이 있지만 그 경우 모두 퇴사 처리되었고 아이를 낳은 후에도 두 달 만에 다시 재입사했어야 했었어요-. 휴가가 있었다는 사실은 알았지만 전혀 휴가를 쓸 수 없는 상태였어요-. 저희 생산직은 납땀을 하는 것 등의 어려운 일이 있었기 때문에 아이를 가지면 바로 나가야 되는 거였어요(사례 K).

그냥 일을 안하고 돈을 안 받았다는 거죠. 그 당시(2002년)에는 출산휴가 같은 제도가 없었어요. 그만둔 거죠. 솔직히 말해서 그만두고 다시 일을 한 거죠-. 체계가 갖춰져서 정식으로 출산휴가를 받거나 거기에 대한 급여가 있거나 한 건 아니에요(사례 L).

더욱이 비정규직의 경우에는 산전후휴가나 육아휴직제도 자체가 적용되기 어려운 조건인 경우가 많고, 계약직인 경우에는 대부분 출산을 즈음해서 퇴직하게 된다. 사례들 중 보육교사와 학원 강사인 경우 주변의 대부분의 동료들이 이렇게 퇴직을 하는 것이 관행이라고 말하고 있다. 또 직장 분위기가 임신·출산을 반기지 않는 경우 정해진 산전후휴가조차 제대로 사용하지 못하는 경우도 있다. 금융관련 기업에 다니는 다음의 사례가 이에 해당한다.

저희는 예- 기본적으로 그런 면으로는 잘 돼 있었어요, 그런 시대에 비해서는 잘 되어 있었는데 현실은 안 그렇죠- 제가 출산휴가를 갔다 와서 내 자리가 없어지면 어떡하나, 그때에도 가지고 있었어요- : 근데도 제가 90일 유급휴가를 다 못 쓰고 나왔어요. 왜냐면 그때가 회사가 바빠서 제가 들어가기 전에도 그렇고 선배들도 그렇고 얘기 가진 것도 당당하게 ‘제가 임신했어요’, 이렇게 얘기하는 분위기가 아니었어요(사례 H)

육아휴직의 경우 법적으로 휴직 후 복직이 보장되어야 하는데 여기에 휴직 이전 업무로의 복귀가 명시되어 있지 않아 상당수가 휴직 이후 불이익으로 인해 육아휴직을 꺼리고 있는 것으로 조사되었다.

아주 불안감이 없었다고는 못하구요. 그래도 노조가 있으니까요. 그래도 로테이션을 하잖아요. 그것에 대한 불안감은 있었어요-. 예전에는 안 그랬는데 그 사이에 TO가 생기면 사람이 없잖아요. 그래서 요즘은 분만휴가 하고 오면 거의 로테이션이 되는 분위기예요. 한 번 로테이션 되면 할 줄은 아는데 익숙지가 않아요. 일이 비슷하면 시간이 덜 걸릴 텐데. 그렇지 않으니까 좀 힘들지요(사례 C).

1년 육아휴직을 사용하시는 경우는 저희 쪽은 조금 있는데, 인라인 같은 경우는 거의 없어요. 보통의 경우에는 3개월 정도 사용하면 부서이동이 없는데요. 그런데 1년을 쉬게 되면, 장기간 쉬면 인사팀에서 관리를 하게 되니까, 현 부서에서 다른 곳으로 이동할 수가 있어요. 공장을 옮기게 되는 것이죠. 그럴 확률이 높거든요. 1년 쉬고 오면 자기가 일했던 곳으로 가는 것이 아니라, 우선 비어 있는 곳으로 들어가기 때문에,

부서이동이 돼요. 나이가 들어서 부서이동을 하면 힘들잖아요-. 아예 다시 일을 배워야 해요. 전에 했던 일이 아니라 전혀 다른 일을 하게 되거든요. 저희 쪽은 1년 쉬는 사람이 어느 정도 있거든요. 백엔드 같은 경우는 어느 정도 사람이 많아서- 인라인 쪽은 거의 못하고요.(사례 A).

근데 얼마 전부터는 3개월만 쉬면 출산 전에 일하던 곳으로 복직이 가능한데, 3개월 이상 쉴 경우에는 인사권한이 인사과로 넘어가서 일하는 곳이 바뀌게 되니까 요즘에는 길게 안 쉬려고 해요. 쉬고는 싶은데 하던 일이 바뀔까봐- 그래서 쉬던 사람도 다시 돌아오고(사례 B)

저희 회사에서 육아휴직을 쓰는 것은 최근에야 좀 생기고 있어요. 저 전에 한 명하고, 제가 하고, 제 다음으로 한 명하고요. 그것도 한 명은 일 년을 다 쉬었는데, 나머지는 산전후휴가에 약간 더 쓰고 나오는 정도 이지요-. 일 년을 쉬신 분은 업무의 연속성이나 캐리어 면에서 차이가 생기죠. 일단은 처음에 돌아오면 돌아와서 6개월은 힘들고 못하고, 다음은 새롭게 출발하는 프로젝트는 금방 하게 되고, 그 친구는 육아를 많이 집에서 하고 있기 때문에 정식 퇴근을 할 수밖에 없죠. 그러면 승진 같은 부분에서 어쩔 수 없는 상황이 생기죠. 본인이 어떻게 느끼는지 모르지만, 좀 제한이 생기는 것 같아요(사례 G).

내가 이 지점에서 아기를 낳는데 이 지점이 참 사람들도 좋고 위치도 좋고 다 좋단 말이에요. 근데 내가 휴가를 내면 누군가 내 자리를 메우기 위해서 사람이 온다구요. 그러면 내가 그 지점에 못 가요. 그러면 다른 어느 지점으로 가겠죠. 그럼 난 또 적응 기간이 필요해요. 물론 업무는 똑같지만 그렇게 되면 육아도 해야 되고 또 바뀌어진 분위기도 적응해야 되고, 또 하나 내가 가서 일하고 싶은데 빈 자리가 없으면 나도 모르게 무대뻐라도 들어가야 되는 상황도 벌어지게 되는 거예요(사례 G).

계약직의 경우 당연히 육아휴직에서 제외되고, 비정규직의 경우 계약직이 아니라도 육아휴직의 대상에서 제외되고 있다. 은행 비정규직의 경우 1년 단위로 계약을 갱신하기 때문에 육아휴직 이전에 계약이 종료되기 때문에 육아휴직을 쓸 수 없고, 백화점 등의 계약직도 비슷한 조건이었다. 한 전력회사의 비정규직 역시 정규직과 달리 육아휴직에서도 차별

되고 있다.

저희 회사에도 직원들은 육아휴직 제도가 있는데요 저희(비정규직)는 아직 그 혜택을 못 보고 있어요. 일반 정규직 직원들은 그걸 쓸려면 자기가 선택해서 쓸 수는 있지만, 근데 거의 직원들도 업무 때문에도 그렇고 눈치 보여서 못 쓰더라고요. 쓰는 사람도 있긴 있지만(사례 I)

저는 저희 회사가 비정규직 정규직 해서 우리 직원들 사이에서도 저 친구는 계약직이야, 뭐 그런 거 없거든요. 일하면서 저 친구가 계약직인지 정규직인지 모를 때도 있어요. 동아리 활동 왕성히 하고- 그런 분들이 동아리 활동 더 열심히 해요. -그런데 출산휴가를 쓰면 재계약이 안될 확률이 상당히 높아지니까 휴가도 못 쓰시고- 정규직의 경우 이렇게 자리가 없어져도 무급휴가를 들어가서 있더라도 휴가가 다 끝나면 회사에서 자리가 없으면, 내가 나가고 싶어도 못 나가는 건데 어떡할 거야, 자르진 못하잖아요. 그런 여유가 솔직히 막말로 있어요. 어떤 친구가 휴가기간이 다 끝났는데 회사에서 연락이 안 온다는 거예요, 그래서 내가 마음 편히 쉬어라 그럼, 회사에서 자리를 안 주는 건데 내가 그럼, 야, 휴가를 더 쓰라는 얘기야. 편하게 있어. 이렇게까지 희망적인 말을 해줄 수 있거든요. 그런데 비정규직 같은 경우에는 제가 그런 말을 못하죠. 자리 없으면 계약이 안 된다는 건데(사례 H).

또한 육아휴직 이외에 임신 기간에 발생하는 신체적 문제에 대한 보호 정책이 부재한 것도 임신 과정에서 여성 노동자의 어려움이 되고 있다. 현재 산전후휴가는 출산을 전후한 기간에만 부여되고 있어, 임신 초중기에 발생하는 입덧이나 임신중독 등의 신체적 문제에 대해서는 전혀 보호되고 있지 못하다.

임신 기간 중에 입덧이 무지 심했어요. 그런데 휴직을 할 수 없으니까 고생을 많이 했지요. 산전산후휴가가 3개월이고, 앞에 최대한으로 써도 45일밖에 못 쓰니까, 그리고 이후에나 육아휴직이 있는 것이고요. 질병은 있을 수 있지만, 임신으로는 안돼요. 임신이 질병도 아니고요. 그리고 제가 그전에 회사에서 다리를 다쳤어요. 그 때 6주 정도를 쉬었어요. 그리고 결혼을 하고 임신을 하고 병가를 냈더니 '애는 회사를 다니는 거나

뭐냐라고 하면서, 전혀 다른 것을 가져다 붙이면서, 그런 것도 좀 있었어요. 결국 입덧을 하면서 했지만, 그 기간에는 일을 못했다고 보시면 돼요. 지각하고 조퇴하면서 한 5개월을 살았던 것 같아요-. 저는 모든 일상생활을 못했어요. 남편이 모든 수발을 다 들었어요(사례 G).

제가 처음에 휴직 들어가기 전에 임신중독이었거든요-. 검사를 해 보니 임신중독이었어요. 그래서 ○○대 병원에 갔는데, 저희가 토요일날 갔거든요. 그런데 월요일날 당장 입원을 하라고 하더라고요-. 그냥 출근하자마자 병원에 입원해야 된다고 해서 못 나온다고 했더니 지점장님이 좀 눈치를 줬죠. 지금 꼭 입원해야 되냐고, 화를 내시더라고요. 그래서 눈치도 보이고(사례 J).

## 제2절 육아와 병행하기 어려운 노동과정

노동과정에서 아동을 키우는 여성에 대한 별도의 조치와 배려가 부재할 때 여성들은 추가적인 출산에 대해 기피하게 된다. 인터뷰한 대상자 중 아이를 키우는 11사례의 대부분이 직장에서 육아에 대한 별도의 배려가 없다고 응답하고 있다. 이러한 경우 대부분이 아동 양육에 대한 부담을 크게 느끼고, 첫째 아이 양육 과정에서 경험한 좋지 않은 기억이 추가적인 출산을 거부하게 하는 것으로 보인다. 특히 교대제 근무와 같이 아동의 생활 리듬을 해칠 수 있는 근무 형태의 경우 좀더 현실적인 정책으로 뒷받침할 필요가 높다.

둘이 있을 경우, 어느 한 아이가 아프면 쉬고, 또 다른 아이가 아프면 또 쉬어야 하고, 애가 둘이 있는 언니들 보면 참 대단한 것 같아요. 애를 낳고 또 바로 아이를 갖는 언니는 거의 없는 것 같아요. 아이를 낳고 한 5~6년 터울로 낳으려고 하는 것 같아요(사례 A).

주위에서 봐주는 사람이 없고, 남편하고 저하고 둘이서 아이를 책임져야 하니까 그게 가장 힘들었던 기억입니다. 제가 야간근무(나이트근

무)를 하러 나가야 될 경우에는 남편이 9시까지 와야 교대를 하고 출근을 할 수 있는데, 잠깐 차가 막히거나 중간에 약속이 조금 지연된다든가 할 경우에는 난감했었죠- 회사에 늦으면 라인이 작동이 안 되기 때문에 늦어서는 안 됩니다. 그럴 경우에는 중간에 아파트 정문에서 기다렸다가 서로 아이를 인수인계하고- 그런 게 제일 힘든 거 같아요(사례 B).

우리 딸아이의 경우 제가 오후 2시에 출근해서 저녁 10시에 퇴근할 때 저희는 스윙이라고 그러거든요. 그러니까 아이가 그러더라구요. ‘엄마, 나 스윙이 너무 싫어’. 제가 늦게 오니까요. 새벽에 출근할 때는 9시 쯤 집에 왔다가 2시에 나가면 시간이 많으니까. 스윙할 때는 엄마가 늦게 데리러 오니까 아이가 잠 늦게 잔다고 싫어하더라구요(사례 B).

보시다시피 저는 출근시간이 지점은 또 7시 반이에요. 7시 반에 출근을 해서 5~6시에 오는데 7시 반이라는 그 시간에 출근하려면 최소한 7시에는 누군가 활동하는 사람이 있어 줘야 하거든요. 그때는 그런 보육시설이 거의 없었어요-. 제가 둘째를 낳는다고 해서 누구한테 맡길 만한 그런 여건도 참 안됐어요. 그러니까 둘째는 낳을 생각도 못했죠(사례 H).

아휴 저는 그때 그 고생을 다시 하고 싶은 생각이 없어요. 아침에 그 언덕길을 아이를 안고 막 뛰어서 내려오고 너무 일찍 어린이집에 도착해서 새벽에 막 기다리기도 하고 그것 때문에 지각도 많이 하구요. 아프면 병원 데리고 다니고 전염병이라든지 피부병이라든지 걸리면 어디 맡길 때도 없고 회사를 설 수도 없고 그런 게 너무 힘들어요(사례 K).

이런 문제들을 위해 필요한 것은 육아를 병행하는 여성들에게 육아에 사용할 수 있는 시간을 부여하는 것이다. 자신이 조절할 수 있는 파트타임 노동이나 육아 과정에서 사용할 수 있는 추가의 휴가나 매일 육아와 관련한 일정 시간의 휴식, 탄력적 출퇴근제 등을 통해 여성이 육아와 노동을 병행할 수 있도록 하는 제도적 뒷받침이 필요하다. 아이가 필요한 최소한의 시간도 함께 할 수 없는데 아이를 추가적으로 낳을 수가 있겠는가.

요즘 노동의 유연성에 대한 말이 많은데, 긍정적인 유연성은 필요한

것 같아요. 노동자가 시간을 조정할 수 있고, 파트타임으로도 먹고 살 수 있는 정도로요. 내가 파트타임이라는 것 외에 모든 것이 같다면 내가 선택해서 파트타임을 할 것 같아요. 그게 경제적으로 뒷받침된다면, 200 정도 벌 수 있다면 좀더 육아를 직접 할 수 있을 것 같아요. 지금 다니는 이 기관에서도 아이가 만 3년이 안 되면 재택근무가 하는 것 등의 말이 오가고 있거든요. 아직 구체적으로 안 됐는데, 지시사항으로 한다고 하는데, 50% 유급으로 한다고 하는데, 하고 싶다는 생각이 들면 할 것 같아요(사례 G).

그것도 그렇고 시간적 여유가 없어요. 일단 공휴일 쉴 수가 없어요. 공휴일 매출이 많기 때문에 공휴일을 쉴 수가 없어요. 남편이랑 쉬는 날이 한 번도 안 겹치고 내일도 당장 어린이날인데 저희는 어린이날 매출이 더 많기 때문에 내가 아이를 위해서 마음은 있지만 시간적으로 같이 해줄 수 있는 상황이 안 되니깐- 지금 있는 애기한테 더 못해주잖아요(사례 L).

### 제3절 노동시장에서의 취약한 여성의 지위

노동시장에서 여성들이 남성에 비해 취약한 위치에 놓여 있음은 익히 잘 알려진 일이다. 일반적으로 여성들은 노동시장 진입, 승진, 임금 등 세 가지 조건에서 남성에 비해 열등한 위치에 놓여 있다. 이러한 열등한 위치로 인해 여성이 남성과 동등한 조건을 얻기 위해서는 남성보다 더 많은 노력을 기울여야 하며, 이 과정에서 결혼과 출산은 자신의 열등한 위치를 더 악화시키는 것으로 인식되고 있다. 다음의 사례들에서도 여성들이 임신과 출산을 포기할 수밖에 없는 여러 가지 상황들이 포착되고 있다.

서울여성노동자회협의회가 2005년의 여성 노동상담을 분석한 결과에서도 2004년보다 2배 이상 모성보호와 관련한 부분들이 증가했고, 여기에는 임신이나 출산으로 인한 불이익, 출산휴가 등이 주된 내용이었다. 최근의 한 신문에서 보도한 내용에 따르면 기간제 교사 채용시 임신 여성에

대해 X레이 검사를 강요한다거나, 취업시 임신 사실을 알리지 않은 이유로 해고되거나, 지방발령을 내는 등의 일이 여전히 나타나고 있다(세계일보, 2006. 3. 8.자).

먼저 임신과 출산으로 인해 노동시장에서 퇴출되는 사례를 살펴보자.

학원 원장이 임신을 싫어해요. 웬만큼 원장하고 돈독한 관계가 있지 않은 한, 눈치가 보이죠. 자연스럽게 일을 그만두게 되지요. 노동법상 불법이라도 그래도 인간관계이니까. 눈치가 보이지요. 그냥 그만 둘 수밖에 없어요. 아기를 가지면 학원에서 상당히 부담스러워 해요. 시험기간에는 새벽 한 시까지 막 하는데 학원측에서도 부담스러워하고 본인도 부담스러워하고- 게다가 나이 든 사람 꺼려하고 나이가 들면 그렇게 열심히 하지 않는다고 생각해서 젊은 미혼 선생님을 많이 두지요(사례 D).

보육교사 같은 경우는 임신하거나 그러면 일을 계속 못합니다. 지금 여기 어린이집 같은 경우는 출산 후 선생님이 다시 오시면 또 그 선생님 나가라 하구 해야 되니까 그렇게 못하는 거죠. 상황이 그래요. 애들한테도 어차피 그만두실 선생이니까 빨리 새 선생이라 정 붙이는 게 낫다 이런 거지- 끝까지 책임 못질 꺼니까- 그래서 보육교사 같은 경우는 애를 늦게 가지거나 아니면 하나만 가지려고 하죠(사례 E).

이렇게 노동시장에서 퇴출될 경우 여성들이 노동시장에 재진입하는 것은 훨씬 더 힘들어지며 재진입하였을 경우의 일자리는 주변부 노동시장인 경우가 대부분이다. 남성 노동자와는 달리 여성 노동자는 연령이 증가할수록, 기혼일수록 비정규직으로 일하는 경향이 있다(김순영, 2006).

제가 여기 언제까지 일할 수 있는 게 아니잖아요. 여기 4~5년 뒤에 일을 못한다면 그때는 어느 회사에 들어가도 정규직은 힘들잖아요. 그러면 하나도 벼차지요. 내 직장 생활이 안정적일 수 있다면 또 나라에서 지원한다면 모를까 벼차요. 회사를 그만두면 우리 가족이 당장 길거리 나앉아야지요. 아파트 대출금이니 뭐니 그런 것도 못 갚고(사례 F).

뿐만 아니라 동일한 직장 내에서 여성이 임신과 출산을 한다는 것, 또

는 결혼을 했다는 사실도 승진과 인사고과에 부정적인 영향을 미치는 것이 사실이다. 따라서 이러한 부정적 영향에 대해 직간접적으로 경험하게 되는 여성들은 결혼을 미루거나 임신출산을 미루게 되는 것이다.

대부분 직원 분들이 꾸준히 다닐 수 있는 것에 만족하고, 승진에 대한 기대 같은 건 없어요. 결혼 안한 사람들은 그런 욕심이 있는데, 그런 케이스가 몇 명 있거든요. 49세인 과장님이 대표적인 경우죠. 결혼 안한 사람들은 아무래도 승진에 대한 욕심이 생기죠. 아무래도 승진하려면 결혼 같은 거 신경 안 쓰고 그렇게 업무에 매달려야 하죠. 결혼해서 승진한 사람은 없어요(사례 B).

저희 연구원에서도 특히 여자 분들은 정각에 퇴근하고 그런 분들 있어요- 그런 분들은 일을 2차적으로 생각하시는 건데, 그렇게 일을 했을 때 내부적으로 개인에게 오는 불이익이 많죠. 그런데 그런 분들은 일을 2차적으로 생각하기 때문에 승진에 대한 욕심도 별로 없으시고, 그냥 현상유지를 하면서, 일정 정도는 가계에 보탬이 되고, 일정 정도는 현재 자신이 일하고 있다는 만족감을 느끼시는 것 같아요. 제가 감히 말하기는 그렇지만, 그런 식으로 사시는 것 같아요-. 여전히 임신을 하면 보고가 올라갈 때, 이 사람은 임신을 했기 때문에 일을 잘 못한다는 것을 전제로 하더라고요. 실제적으로 일을 할 수 있는 사람은 아니다라고요. 그런 것이 결국 실적으로 남게 되는 것이죠. 예를 들어 이 사람은 들어갈 사람이나 프로젝트에 참여하지 못한다는 식으로요. 그러면 저는 그냥 왔다갔다하는 사람으로 실적이 없게 되는 것이죠.(사례 G).

그리고 제약이 있잖아요. 이 나이까지 일을 하는 친구들은 일에 욕심이 있는 친구들이거든요. 제가 있는 감사부에도 여직원이 딱 한 명 있었는데 감사부는 출장이 많아요. 저도 어제 갑자기 그런 일이 있어서 가게 됐는데 불편하더라는 거예요. 출장을 가게 되도 숙소나 여러 경비가 두 배로 드니까- 그리고 남자들끼리 있으면 편하게 술도 마시고 늦은 밤을 보내는데 여직원은 안 그래서 불편하다니까 끝내는 여기서 못해서 주로 여직원들은 기획이나 서무로 빠졌거든요-. 내가 이 사람들로 하여금 성적(性的)으로 틀리다라고 느끼게 해버리면 계속 내 스스로가 차별을 받겠더라고요(사례 H).

<표 4-1> 고용형태별 모성보호 특징

고용형태	정규직	비정규직
해당 사례	A, B, F, K, C, G, H	D, E, I, J, L
특징	본 연구에 조사된 정규직 직종은 출산휴가제도와 육아휴직제도가 잘 갖춰져 있었다. 그러나 출산휴가와 육아휴직을 맘 놓고 사용할 수 없는 회사 분위기와 육아휴직 후 보직 이동에 대한 부담으로 정해진 휴가를 전부 사용하는 경우는 드물었다. 단, 종업원 대다수가 여성인 사업장(A,B)은 그 부담의 정도가 약간 덜한 것으로 나타났다.	본 연구에서 조사된 비정규직 직종은 출산휴가와 육아휴직제도 자체가 없는 경우가 많았다(D, E, L). 이런 경우 비정규직 노동자에게 출산은 사직을 의미했다. 대기업의 경우, 출산휴가를 비정규직에게 보장하는 경우도 있었다. 하지만 해당 기업의 정규직 직원에게 적용되는 육아휴직까지 누릴 수는 없었다(I, J).

은행이 기본적으로 남직원들보다 여직원이 많기 때문에 여직원들은 서로서로를 이해를 해요. 그런데 문제는 여직원들은 직원으로만 있는데 대부분 은행의 상급자들은 다 남자들이에요., 그러니 이해를 잘 못 하는 거예요. 그러니까 기본적으로 ‘아이가 있어서 나 빨리 가야 된다’라고 했을 때, ‘응, 가라’ 라고 해놓고선 뒤에 가서 탄소리를 하는 거죠. 같이 있는 여직원들이 있을 때 이야기를 하는 사람도 있고, 남직원들끼리만 있을 때 ‘저러면 안된다’고 이야기하는 직원들도 있어요(사례 J).

본 연구에서 면접한 사례들을 전반적으로 분석해 볼 때 비정규로 고용된 여성들의 경우 정규직에 비해 모성보호에 있어서 취약한 것으로 나타났다. 비정규직 여성의 경우 법적으로 보장된 모성보호의 사각지대라 할 수 있을 정도로 정책적 보호와 지원이 현실화되지 못하고 있다. 따라서 여성 노동시장에서 비정규직의 증가는 모성보호정책들이 실효성을 떨어뜨리는 중요한 요인으로 작동하고 있으며, 이러한 노동시장 자체에 대한 개입 역시 여성의 임신·출산에서 고려해야 할 정책적 개입방향이 될 수 있다.

#### 제4절 소결 : 가족친화적 작업과정 확립의 과제

이상의 사례들을 종합하였을 때, 선결되어야 할 중요한 과제는 작업과정이 임신·출산에 친화적으로 변화하여야 한다는 것이며, 나아가 남성을 포함한 전반적인 작업과정의 가족친화적 변화가 필요하다는 것을 알 수 있다. 아직까지 한국의 기업문화는 가족보다는 일과 직장을 강조하고 있고, 기업간 경쟁이 치열해질수록 이러한 경향은 더욱 강화되고 있다. 단기적인 기업의 이윤 측면에서는 이것이 긍정적인 결과를 가져올 수 있지만, 결과적으로 이로 인한 사회 전체의 저출산 현상은 노동력 공급 자체의 어려움을 초래하게 된다.

작업과정에서 여성은 우선적으로 임신·출산으로 인한 불이익을 받지 않아야 한다. 이는 개별 기업 차원에서 손해를 감소하는 것으로는 달성할 수 없으며 정책적 차원의 변화가 필요하다. 임신·출산 그리고 육아과정에 있는 여성은 단지 자신만을 위한 사적인 과정에 있는 것이 아니라 사회적으로 필요한 노동력을 재생산해 가는 것이라는 사회적 인식이 필요하며, 이에 수반되는 비용 역시 사회적으로 나누어야 한다.

많지는 않지만 최근 기업들도 가족친화 경영이라는 방향에 관심을 갖기 시작하고 있다. 한국네슬리는 매달 한 번씩 남성을 포함해 모든 직원이 오후 5시 30분에 퇴근해서 가족과 시간을 보내도록 하고 있으며, 팬텍 계열이나 GS 칼텍스 등에서도 가족 중심의 경영방침을 수립하고 있다. 유한 김벌리의 경우 여성 노동자가 임신할 때 출산휴가를 대비한 계획을 별도로 수립하여 담당 업무를 다른 직원이 인수인계 받을 수 있도록 하고, 휴가 후 업무 복귀에 대한 인수인계도 복귀 이전에 미리 준비하여 임신과 출산에 대한 부담을 줄여주고 있다.

이러한 가족친화적 경영은 기업의 생산성이나 노동의 효율성에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로, Prognos AG(유럽경제연구소)의 조사에 의하면 독일의 민간 및 공공기업의 3분의 1이 가족친화적 프로그램을 시행

할 경우 약 22만 개의 일자리가 추가 확보되고 시간당 생산력이 2.3배가 증가할 것으로 예상하였다(문화일보, 2006. 3. 30.자).

이러한 부분적인 변화는 바람직하지만 아직까지 전반적인 노동현장에서 거리가 먼 이야기인 것이 문제이다. 앞서 살펴본 대부분의 사례에서 기업은 임신·출산을 노동자 개인의 사적인 것으로 여기고 있고, 따라서 여성 노동자들은 자신의 노동과 임신·출산·육아 중 어느 하나를 선택하도록 강요받고 있다. 이러한 작업과정 전반의 문제가 개선되지 않는 한 양자 택일에 놓인 여성들이 임신·출산·육아를 포기하는 현상은 여전히 지속될 수밖에 없다.

## 제5장

### 저출산, 개인의 선호인가 구조의 강제인가

제4장에서는 주로 노동과정을 중심으로 여성 노동자들에게 어떠한 어려움이 있는가를 살펴보았다. 제5장에서는 시각을 좀더 넓혀서 사회적 문화와 구조, 가족이라는 공간에 대한 인식을 중심으로 살펴보려고 한다. 초기 여성주의자들은 여성의 몸에 대한 자기결정이라는 관점에서 여성의 권리를 주장하였고, 이러한 관점의 연장선상에서 저출산은 출산을 기피하는 여성들의 가치관 변화에 초점을 맞추어 회자되기도 하였다. 하지만 본 연구에서 면접한 사례들에서 공통적으로 나타나는 것은 출산에 대한 개인 선호의 문제 이전에 출산을 하기 어렵게 만드는 구조적 문제가 있다는 사실이다. 면접자의 대부분이 자신의 순수한 선호의 측면에서는 지금보다 더 많은 자녀를 갖고자 하고 있었다. 평균적으로 2명 이상의 자녀를 갖고자 하였고, 1명이나 아이를 갖고 싶지 않았다고 응답한 경우는 없었다. 한 신문의 최근 조사에서도 직장인들이 평균적으로 희망하는 이상적인 자녀의 수는 2.57명(남성 2.61명, 여성 2.57명)으로 합계출산율 1.08의 2배에 이르고 있다. 출산정책의 목표가 단순히 많이 낳을수록 좋다가 아니라 적절한 수준의 출산율을 유지하는 것이기 때문에 이러한 선호의 수준 자체만을 놓고 볼 때는 정책의 목표를 충분히 상회하는 것이다. 하지만 문제는 현실적으로 출산하여 키우기가 너무 힘들다는 데 있다. 육아·교육의 높은 비용과 부족한 시스템은 원하는 만큼의 출산을 어렵게 하고 있다는 것이 면접자들의 공통된 주장이다.

다음에서 어떠한 구조적 변화가 저출산을 이끌어 왔는지 살펴보자.

## 제1절 가족의 경제적 불안감: 사회적 양극화, 비정규직의 증가

### 1. 경제적 구조의 문제: 사회적 양극화와 비정규직의 증가

이른바 IMF 외환위기 이후 사회적 양극화가 심화되고 있다는 것은 주지의 사실이다. 빈곤의 심화와 소득격차의 증가는 일상화되어 급격한 계층 하락-‘중산층 몰락’으로 대표되는 상황 또는 그런 상황을 경험한 신빈곤층이 상당히 증가하였다. 조명래(1997, 2003)에 따르면, 우리 사회에 신빈곤은 1990년대 초부터 등장하였고, 1998년 외환위기를 겪으면서 보편화되었으며, 그 원인은 신자유주의적 개혁전략에서 비롯되는 ‘노동의 위기’이다. 이에 대응하여 등장한 국가의 위기관리전략은 자활을 강조하는 국민기초생활보장제도로 대표되는 생산적 복지-참여복지 정책꾸러미였다(강동진, 2004). 하지만 우리가 지적하고자 하는 것은 경제위기로 인한 신빈곤에 대한 대책에 있었지만 빈곤이 위기 이전 수준으로 완화된 것이 아니라 오히려 확대되고 있는 점이다. 실제로 외환위기 이후 소득분배는 급격히 악화되는 양상을 보이고 있는데, 이는 절대적 빈곤이나 상대적 빈곤의 규모를 통해서 확인되고 있다.

절대적 빈곤의 경우, 유경준(2003: 26)은 2000년 가구소비실태조사 자료를 이용하여 가처분소득을 기준으로 한 우리 사회의 절대빈곤층은 10.1%, 최저생계비의 120% 이하에 해당되는 차상위계층을 포함하면 최대 14.8%에 이르는 것으로 추정하고 있다. 같은 자료를 이용한 김미곤(2004: 52)은 경상소득 기준 절대빈곤율이 1996년 3.23%에서 2000년 8.75로 증가하였음을 밝히고 있다. 상대적 빈곤의 경우, 유경준(2003: 28)은 가구소비실태조사 자료를 이용하여 가처분소득 기준 중위소득 50% 이하에 해당되는 가구의 비율이 1996년 12.67%에서 2000년 17.0%로 상승하였음을 보여주었다. 역시 똑같은 자료를 이용한 김미곤김태완(2004: 54)은 경상소득

기준 중위소득 50% 이하에 해당하는 가구원이 1996년에 8.67%에서 2000년 13.56%로 증가하고 있고 지니계수 또한 0.3363에서 0.3969로 높아졌음을 밝히고 있다.

노대명(2003a: 85)의 연구는 절대적 빈곤과 상대적 빈곤을 동시에 파악할 수 있게 해주는데, 그는 2000년 가구소비실태와 2002년 근로빈곤층에 대한 실태조사 결과를 활용하여 한국사회 빈곤층 규모를 추계하였다. 그에 따르면 최저생계비 이하 가구원의 규모를 통해 파악되는 2002년 한국사회 빈곤층의 크기는 273만 명(전체 인구의 5.8%)에서 523만 명(전체 인구의 11.1%)로 추정된다. 그리고 좀더 상위에 위치한 집단, 즉 최저생계비 이상 중위소득 60% 이하 가구원의 규모를 파악해 보면, 이들은 240만 명(전체 인구의 5.1%)에서 249만 명(전체 인구의 5.3%)로 추정된다.

이러한 빈곤층 또는 빈곤에 가까운 소득을 보이는 계층이 단순히 소수가 아니라 전체 인구집단의 15~20%에 이를 수도 있다는 통계치는 출산과 육아에 있어서도 중요한 요인으로 주목하여야 한다. 뒤에서 다루겠지만 육아와 교육의 비용이 높은 사회에서 소득의 상대적 감소는 직접적으로 출산을 기피하는 원인이 되고 있다. 특히, 현재 소득이 낮은 것뿐만 아니라 일자리의 불안정성이라는 요인이 미래에 대한 전망을 불투명하게 만들고, 이는 앞으로 추가적으로 발생한 육아·교육비용을 생각할 때 출산에 대해 상당한 부담을 주고 있다. 다음의 사례는 공통적으로 더 낳고 싶은 선호에도 불구하고 경제적 요인으로 추가적인 출산을 기피하는 경우에 해당한다.

셋을 낳고 싶어하는 언니도 있어요. 아이를 좋아하는 사람들 있잖아요. 그 언니는 경제적 혜택만 도와주면 자기는 셋도 낳고 싶다고 해요. 그런데, 신랑이 정규직이 아니라- 직업이 들쭉날쭉하면 생각을 못해요. 자기가 일을 그만둘 수도 없고. 차라리 아기에게 들어가는 비용을 고려하면 돈을 버는 것이 경제적이라는 생각을 해요(사례 A)

저도 그렇지만 시어머니도 둘째를 갖는 것은 힘들 것 같다고 말씀하세요. 당신도 못 봐줄 것 같고 우리도 경제적으로 힘드니까 둘째는 없으면 하시더라고요. 뭐 형편이 되면 아이가 둘, 셋 정도 있으면 좋은데, 솔직히 많으면 많으니까 하지만 형편이 되질 않으니까요. -며느리가

직장을 관두면 어머니가 다니신데요 돈이 없으니까 그게 켈 걱정이라고 그러더라고요 애 아빠 정리해고당하고 나서 우리 어떻게 하나고 뭐 먹고 사냐고. -임신 기간 중에는 남편이 정이 해고될지 꿈에도 생각 못 했어요. 그래서 아이를 낳고 개인 휴직을 4~5개월 썼고 그때는 무급이 었지요. 신랑이 벌어다 준 월급만 쓰다가 육아휴직, 그래요 그게 40만 원인가밖에 안 나온다 그러더라고요 한 달에 40으로 어떻게 살아요. 물가가 워낙 비싸니까 모유 먹이는 경우는 더더욱 잘 먹어야 하잖아요(사례 F).

경제적인 부담 문제는 임신과정에서도 발생하는데 다음의 사례에서 언급하는 것 이외에도 불임인 경우 이에 대한 상당한 비용이 발생하고, 고령 출산의 경우에서 이에 추가되는 검사와 진료비용이 만만치 않다고 한다. 수술해서 120만 원 정도 나오던데요 수술비용도 의료 혜택 안 되잖아요 완전 개인 부담이에요.

이걸로 한 달 월급 다 썼어요. 그것말구도 아이 낳으면 돈이 진짜 많이 들어요. 양수 검사말고도 많아요. 초음파 검사니 뭐니 한 달에 한 번 씩 검사비용도 들고요 4~5만 원대 병원비도 천차만별이구요(사례 F).

## 제2절 보육 문제

출산을 경험한 11명의 면접 대상자들이 공통적으로 호소하는 것은 보육 문제였다. 이들은 각각 보육의 형태가 다른데 크게 보면, 첫째 보육시설을 이용하는 경우, 둘째 부모님이 양육하시는 경우, 셋째 아기를 양육할 사람을 고용하는 경우 등으로 나눌 수 있다. 하지만 어떠한 경우에서도 보육에 대해 만족하고 있다는 응답은 나오지 않았고, 특히 보육시설을 이용하는 경우의 불만이 가장 크게 나타나고 있다.

보육시설의 경우 보육시설의 부족과 거리의 문제, 질적인 부분에서의 불안감 등이 나타난다.

맡길 곳은 있기는 있는데, 너무 어리니까 불안하죠. 공립시설 같은 곳은 이쪽 화양리 쪽에는 거의 없는 것으로 알고 있어요. 언니들 보면 거의 사립에 맡기는 것 같아요. 아파트에 살면 아파트 단지에 있는 보육시설에 맡기는데, 일반은 거의 사립에 맡기는 것 같아요(사례 A).

사교육비 지원이 안 되잖아요. 어린이집 비용만 떨어지는 것이지 뭐 - 그리고 24시간 내내 맡기는 데가 있는데 그런 데는 민간이 운영하고 그런 데는 믿고 맡기기가 불안하지요(사례 E).

어린이집 방학이 되면 주변에 엄마들이 애들 맡길 데가 없어 저희한테 와서 어떡해요 이러면서 어찌할 바를 몰라 해요. 그럼 우리는 그냥 뭐 그냥 우리 출근하니까 맡기세요. 이럴 때가 많아요(사례 E).

저희 아파트는 그런 것도 없어요. 저희 아파트는 세대수가 적어서 그런가... 그런 것도 없어요. 있는데는 7시 반 정도 되면 항상 차가 와서 애를 싣고 가요. 그리고 7시쯤 싣고 와요. 이런 데는 한 군데 있는데 저는 출근시간이 일러요. 그 시간에 나오면 지각이거든요. 그러다 보면 저희 남편이 계속 해줘야 되는데 큰애도 저는 학교 갈 때는 꼭 해주라고- 아침마저 혼자 있게 하기 싫으니까. 우리 신랑 출장가면 엄마라도 꼭 부르니까. 그런데 그 신랑이 갓난쟁이가 있다고 생각해보세요(사례 H).

사실 보육료도 터무니없이 비쌌잖더러 아이 때도 힘들지만 학교 다니면 더 힘들다고 해요. 아이가 학교에서 일찍 끝나고 혼자 있게 되니까요. 제가 아는 언니가 아이 학교 보내고 나서 처음으로 일을 그만 뒤야겠다고 생각을 했데요. 아이가 완전 혼자 있으면서 제 마음대로이고 공부는 뒷전이고 이러니까 학원은 빠지고 밥도 제대로 못 먹고 그러니까요. 저도 당장 내년이면 아이가 학교에 다니는데 그런 게 문제가 있어요. 아이를 안전하게 기를 수 없는 환경이라는 것이요. 저는 아이의 교육보다는 안전을 더 신경을 쓰거든요. 아이가 누군가의 보호 아래 있어야 하는데 방치된다는 게 조금 그래요. 어린이집도 그래요. 어린이 집에 다니면서 안전한지도 모르겠고 자꾸 문제도 생기고 또 남편들도 맞벌이를 원하고 그러니까요(사례 K).

다음의 사례는 보육시설에 대한 질적인 불안감이 현실로 드러난 경우

라 할 수 있다.

우유를요- 젓병 딱 5개 주는데 그게 나중에 일기 형식으로 일지를 적어서 하루에 한 번에 주시는 게 있거든요. 그걸 보니까 5개가 아니라 우유를 6번 먹었다고 적혀 있는 거예요. 그래서 꼼꼼히 이렇게 따져보니까 오전에 제가 하나를 타가지고 간 게 하나 있는데 이거이거 짚어가면서 나중에 선생님한테 이게 납득이 안갑니다-. 이거 왜 그래요..이거를 얘기하니까 선생님이 아..아침에 7시 반에 하나 타와 가지고 이것을 먹이다가 또 데리고 갔거든요-. 그래서 이거 남은 거 먹이고 버리고 또 새로 타달라고 했는데 그거를 2시엔가 3시엔가 먹인 거예요- 계속 안 먹이다가. 그래서 그때 저녁에 데리고 와서 토하고 난리났어요. 그리고 애를 자기네들은 까다롭다 그러시면서 다른 애들은 그냥 생수를 먹었다는 거예요. 정수기도 잘 나오는데 물을 항상 끓여서 먹게 하는지 모르겠다고- 그러면서 투덜투덜 하셨거든요. 저녁에 여기서 6시에 땡하고 나가도 저처럼 늦게 온 사람이 없다는 거예요. 다들 빨리 와서 찾아가는데 왜 이렇게 늦게 오냐고 마음이 불안해 가지고 회사에서 6시다 되면 마음이 되게 초조하더라고요-. 그래서 그 이후로는 아이를 데리고 나와버려서- 엄마한테 진짜 죄송하지만 광주에 계시던 친정 엄마한테(사례 I).

이렇게 보육시설이 일하는 여성들의 여러 가지 조건에 부합되지 않고 심리적인 안정감을 주지 못하기 때문에 위의 사례와 같이 주로 선호하는 것은 양가 부모님께 의뢰하는 경우이다. 조건이 되지 않아서 보육시설을 이용하는 경우에도 양가 부모님이 맡아 양육하는 경우를 부러워하는 응답이 많았다. 하지만, 부모님이 양육하는 경우에도 여러 가지 부담이 추가로 발생한다. 경제적으로 지원해야 하는 문제, 부모님과의 양육을 둘러싼 갈등 등 보육과정에서의 문제뿐 아니라 부모님들 입장에서도 더 이상 손자녀에 대한 양육을 기꺼워하지 않으신다는 것이다. 차선으로 부모님 이외의 형제·자매 등 친척을 선택하는 경우도 있다.

부모님이라는 여건이 있는데도 죄송해요. 항상 내가 애한테 미안해가시고- 그런데 딱 그러다가 애가 또 생긴 거예요. 둘째아이가- 근

데 낳을 수가 없는 상황인 거예요. 왜냐면 누군가한테 남한테 맡기고 싶은 생각은 있었지만 회사를 관두고 싶진 않았어요. 회사가 남자에게만 평생 이게 아니고 저에게도 삶이었거든요. 직장이. 여기서 나머지 공부를 다 마쳤고 여기서 결혼도 했고 이 회사를 다니면서 우리 남편을 만나게 됐고- 그러면서 기타 등등, 저는 제 가정생활과 회사생활을 별개라고 생각한 적은 한 번도 없었거든요. 근데 갑자기 둘째 애가 연년생으로 생기게 된 거예요. 그것도 미안해서 사실 잘 봐주시죠, 친정 부모님 만큼 마음 편하게 애를 맡길 수 있는 데가 없어요. 미안하죠. 이제- 애 둘을- 이제 또 낳아야 되는 상황, 임신을 했는데 엄마한테 지나가는 말로 물어봤죠. 나 낳으면 어떻게 할 거냐고. 못 봐준다고 딱 이렇게 냉정하게 말씀을 하시죠. 우리 엄마는 이렇게 현실적인 면으로 말씀하셨는데 그 소리 듣고 혼자 가서 없었어요(사례 H).

시부모님한테 맡겨도 시부모님에게도 돈을 드려야 하잖아요. 보면 한 달에 50~60만 원 정도 드리는 것 같더라고요. 그런데 애한테 돈 따로 들어가고, 시부모님한테 돈 따로 들어가면 그게 더 부담이 되는 것 같더라고요. 그리고 맡겨도 눈치 보이고, 아기 다치고 그러면 맘 상하고 그러니까. 그래도 어쩔 수 없이 시부모님한테 많이 맡기더라고요(사례 A).

제가 원래 휴직을 1년 냈어요. 그런데 연구원에서 불러서 6개월만 쓰고 나왔죠. 그런데 원래 계획은 '부모나 형제들에게는 부담을 지우지 않겠다, 공적으로 맡기겠다'라고 철썩 같이 생각을 했는데, 몇 군데 알아보니까 어린이에게 좋은 환경이 아니더라고요. 그리고 아무리 좋다고 해도, 일단은 10시간은 있어야 하는데, 지금 보육시설이 맞벌이부부를 위한 시설은 아니더라고요. 아이를 잠깐 맡기는 역할을 해서, 늦어도 오후 4시 이후에는 다 가는 분위기라고 이야기를 하니까, 남은 애들은 참- 언니가 그나마 봐준다고 해서 하는데. 그것도 별로 좋은 것 같지는 않아요. 그리고 아줌마를 구해서 하는 것은 경제적으로 너무 부담스럽고요(사례 G).

이외의 선택으로 아이를 양육할 사람을 고용하는 경우는 상당한 비용이 들기 때문에 경제적 수준이 높은 경우 이외에는 선택하기 어렵다.

저는 아기 낳고 2년간은 아파트 아줌마에게 부탁해서 보육료를 지불 했거든요. 한 달에 보육료만 70만 원이 들었고, 분유값, 기저귀값까지 합 하면 더 들어갔을 겁니다. 아기 낳고 거의 2~3년 정도는 아이 양육비로 월 100만 원 정도는 들어갔다고 생각해요(사례 B).

결혼하구 나서는 일을 아예 못했어요. 주변에서 도와주실 분이 안계 셨어요. 돈 주고 아주머니에게 애를 맡기는 게 맘이 안 좋은 거예요. 맘 이 불안한 게- 리고 애 둘을 맡기면 되게 싫어해요. 한 아주머니한테 애 둘을 맡기면 되게 싫어해서 베이비 시터까지 생각을 했어요. 그리고 시간이 오버되거나 늦게 제가 오게 되면 택시비까지 제가 줘야 돼요. 경 제적인 부담이 있지요(사례 E).

이상과 같이 보육과정에서 여성이 일하는 시간 동안 누군가 아동에 대 한 보육을 책임질 것인가는 아주 중요한 문제이다. 시설의 경우 민간시설 이 주종을 이루는 현실에서 질에 대한 보증이 부족하고, 거리나 프로그램, 운영시간 등에서 일하는 여성에게 적합하지 못한 부분이 많다. 그렇다고 부모님 등 친척에게 의뢰하기에도 적당한 조건인 경우가 드물고, 흔쾌히 아동을 맡아 줄 부모님도 점차 줄어들고 있다. 이는 전반적인 가족구조의 해체와 맞물려 있는 것으로 보인다.

일반적으로 자본주의 발전과 함께 가족은 다른 공동체들과 마찬가지로 축소되고 해체되는 경향을 보여왔다. 가족이 가족 밖의 공동체로부터 분 리되고, 확대가족이 핵가족으로 축소되었고, 노동시장은 가족을 시공간적 으로 분리시켜 왔다. 지리적으로 분리되어 가족을 나누는 노동시장과 가 족원들 사이의 연대를 약화시키는 일반 상품시장의 힘은 확대가족의 약 한 고리를 갈라 왔다. 이에 따라 가족은 부양능력이 약화되고, 아동과 노 인의 부양 부담을 누가 질 것인가를 놓고 가족간의 갈등을 보여온 동시에 이것이 가족의 해체를 촉진시켰다. 출산 기피는 양육 기피의 현상 형태라 할 수 있는데, 이에 영향을 강하게 미치는 것 중의 하나는, 가족의 부양 능력의 약화 요인인 가족의 축소와 해체 그 자체이다(박승희, 2005: 302~ 303). 따라서 가족 해체 이후의 보육 부담이 여성 개인에게 전담되는 것 을 어떻게 사회화할 것인가가 앞으로의 중요한 과제가 될 것이다. 단순히 직장보육시설을 확충하는 것만으로는 여성의 노동시장 예측성을 더욱 심

화시키고, 여성의 보육 전담구조를 강하게 만들 가능성이 높다. 그렇기 때문에 여성 중심적 보육에서 사회 전체적으로 어떻게 분담하도록 할 것인가로 보육구조의 전환을 고민하여야 한다.

사회가 보육의 기본적 부담을 지는데 아직까지 취약하다는 것은 일반적인 사실이다. 다음의 사례들에서는 아직 기초적인 수준에서도 보육의 사회화는 이루어지지 않고 있다는 사실을 단적으로 보여준다.

아이한테 비용이 진짜 많이 들어요. 아이 막 낳은 초기에는 예방접종이 진짜 많아요. 막 한 달에 4번씩 있어요. 근데 보건소에서 꼭 무료로 해주는 것이 별로 없더라고요. 개인 병원 가서 맞아야 하는데 너무 비싸고 거의 기본으로 한 번 맞는데 5만 원 정도 들고 한 달에 10만 원짜리 꼭 한 번 껴 있고, 그러니까 아이 주사 비용만 해도 한 달에 30만 원 정도 들고요. 아이가 신생아 일 때는 말을 못하잖아요. 아이가 조금만 이상하면 병원 달려 가야 하구요. 그 병원 비용도 누가 부담해 주는 게 아니잖아요. 의료비용을 내도 자기가 다 부담해야 하니까 비용도 만만치 않고, 떨어져 있으니까 모유를 3개월만 먹일 수 있고 그 뒤로는 목 먹이니까 분유 값도 들어가지, 기저귀도 천기저귀 사다가 시어미니보고 빨아 쓰라 할 수 없으니까 기저귀도 매일 사다가 쓰죠(사례 F).

예방 접종 같은 것은 나라에서 공짜로 해줘야 해요. 그건 안 맞으면 안 되는 거잖아요. 그리고 요즘에 그거 안 맞으면 초등학교 입학할 때 잘 안 들여 보내준다고 하더라고요. 그 예방접종 카드가 있는데 접종할 때마다 도장을 받아요. 그게 빠진 게 있으면 학교에서 안 받아준다고 하더라고요(사례 F).

### 제3절 주거비용과 출산

주택가격의 폭등은 노무현 정부가 들어선 이래 가장 중요한 화두였다. 정부의 다양한 정책들이 나왔음에도 불구하고 주택가격의 폭등은 쉽게 가라앉지 않았고, 이제 서울 지역의 웬만한 지역의 주택은 평균 소득 수

준의 노동자가 평생 아껴도 소유할 가능성이 매우 희박해 보인다. 이러한 주택 문제가 직간접적으로 저출산 현상에도 영향을 주고 있다는 사실을 다음에서 살펴본다.

보건사회연구원의 최근 조사에서 흥미로운 사실이 발견되었다. 20~24세 기혼 여성의 경우 주택 보유시 평균 자녀수가 0.88명인 데 비해 무주택자는 0.66명에 그쳤다. 25~29세 기혼 여성도 주택 보유시 1.14명, 무주택시 1.04명이었고, 30~34세는 1.70명과 1.60명, 35~39세는 1.98명, 1.93명으로 무주택자의 저출산 경향이 높았다(보건사회연구원, 2006). 여기서 주목할 점은 연령이 낮을수록 무주택자의 저출산 경향이 높다는 점이다. 즉 결혼을 했을 경우에도 주택을 구입하기 이전 시점에는 최대한 출산을 지연하여서 주택을 구매하기 위한 경제적 축적에 집중하는 경향이 있다는 사실이다.

이는 미혼의 경우에서도 비슷하게 주택 구매를 위한 결혼 전 자금 마련을 위해 결혼 자체를 지연시키는 방향으로 나타나고 있다. 주택의 구입 비용은 전반적인 결혼 연령을 늦추고, 만혼이 저출산에 중요한 요인으로 작용하는 메커니즘이 나타나고 있는 것이다. 초혼 연령이 높아질수록 자녀수가 줄어드는 경향은 최근 조사 자료에서도 분명하게 나타난다. 초혼 연령이 24세 이하인 경우는 평균 자녀수가 1.95명이었으나 25~29세는 1.65명, 30~34세는 1.22명, 35세 이상 0.71명으로 조사되었다(보건사회연구원, 2006). 그런데 동일한 조사연구에서 미혼 남성이 결혼을 미루는 이유 중 가장 큰 것이 주택·혼수 등 결혼비용 부담(21.3%)으로 나타나고 있다. 따라서 주택가격의 상승을 포함한 주거비용에 대한 부담은 전반적인 저출산에 중요한 요인이 된다고 할 수 있다.

다음의 사례는 결혼 후 출산을 미루고 있는 경우이다.

한 달에 수당 다 빼고 본봉만 110여 만 원 정도 뵙니다. 그 중에 85만 원 정도를 적금에 넣고 있어요. 좀 많이 넣는 것 같지만 모아서 갚아야 해요, 집 값 때문에. 지금 집이 전세인데, 남자가 저보다 한 살 어린데, 집을 부모님이 얻어준 것이라 그것을 갚으려고요-. 저도 적금 들어서 모으고, 남편도 50만 원씩 적금 들고 있거든요. 결국 그것 때문에 아기를 미루고 있는 건데, 친구들도 거의 그래요. 저처럼 부모님이 해주신

경우는 이자가 없으니까 그래도 나아요. 대출 받으면 갚는데 이자 때문에 힘들다고 하더라고요. 저보다 한 달 먼저 결혼한 친구가 있는데요. 부모님 도움 없이 자립해서 하니까 한 사람 월급은 다 빠지는 것 같아요. 개는 빨리 가지려고 하더라고요. 그런데 현실적인 문제는 빨리 가질 수가 없는 거죠(사례 A).

일단은 뭐가 있어야 아이를 양육할 수 있으니까요. 월세방 살고 있었는데 거기서 애 낳고 살 수는 없으니까요. 원래는 내 집 장만하고 아이를 가져야지 라고 생각했었는데 집 장만하기 전에 아이가 생긴 거예요. 조절은 했는데 실수로 생긴 거예요. 계획에는 올해 가져가지고 올 겨울쯤에 낳을까 했는데. 재작년에 생겨가지고 작년에 낳게 되었으니까요. 집 장만하고 경제적인 거 비축해 두고 그렇게 하고 이제 아이를 낳고 회사 관두고 이러려고 했는데 그게 안 되더라고요 직장 하는 사람들이 하루 벌어서 하루 먹고 사는데 집 장만하기 힘들잖아요. 아이를 낳고 육아비용도 만만치 않잖아요. 아이 보육시설 같은 데 맡기려면 많이 받는 곳은 4, 50만원 받고- 지금은 아이 하나도 버거운 것 같아요. 어떨 때는 아~ 아이 낳고 이런 생각하면 안 되는 데 진짜 힘들 때는 내가 왜 낳아지고 이런 생각할까 이럴 때도 있어요. 아파트 대출금은 언제 다 갚을지도 모르겠어요. 삼십년이라고 해두기는 했는데- 모르겠어요(사례 F).

#### 제4절 교육비용과 출산

임신 기간까지는 참을 수 있어요. 출산의 고통도 감당할 수 있어요. 그 이후에 애 키우는 게- 제가 키우면 괜찮은데- 또 그럴 수 없으니까. 그리고 또 지출도 너무 많이 들어요. 지금 지출의 대부분이 애들 거예요-. 대부분이요. 그리고 점점 크면서 학원으로 애들을 보내야 되니까-(사례 E)

한국에서 사교육에 대한 관심과 비용이 높다는 것은 이미 잘 알려져 있는 사실이다. 위의 사례에서 나타나 있듯이 교육비용이 높다는 사실은

아이를 출산한 이유에 성인이 되기까지의 비용이 높다는 것을 의미하고, 이를 고려하였을 때 경제적 상황이 아주 좋지 않은 경우 당장의 출산보다 이후의 교육을 고려하여 추가적인 출산을 기피하게 된다. 사교육에 대한 다양한 대책에도 불구하고 공교육이 약화되고 사교육비 부담이 늘어가는 현실은 저출산의 현상이 장기간 지속되는데 지대한 영향을 미친다. 대체로 평균적인 노동자 가구에서 앞서 살펴본 높은 주거 비용과 교육 비용을 고려할 때 1.08명이라는 합계출산율은 현실을 그대로 반영한 지표라고 볼 수도 있다. 가구가 부담할 수 있는 경제적 능력에서 1명 정도의 아동이 거의 한계라는 것이다.

보통 유아기 때, 뭐 유치원 다닐 때까지는 비용이 똑같잖아요. 그런데 초등학교 가고 하면 사교육비가 많이 들어가죠. 지금도 제 아이의 경우는 ○○나라라고 30만 원짜리 교재를 구입하고 월 4만 원씩 내는 걸 1년째 하고 있거든요. 다른 엄마들은 60만 원짜리 교재로, 4가지나 하고 있어요, 벌써부터- 애가 하나인 집 이야기거든요(사례 B).

그냥 옆에서 애를 볼 수 있다는 것만으로는 안 되지요. 보수적으로 아이 하나에 따라 들어가는 비용이 너무 많잖아요. 누가 그러는데 아이 낳아서 대학까지 지금 금리로 일억 이,삼천 들어간다고 하더라고요. 평범하게 하는데도 우리 평생 늙어 죽을 때까지 직장에서 일해도 일억 못 만지잖아요. 그런데 아이 교육시키는 데 일억이 넘게 들어간다면 누가 교육시켜요. 그건 못하지요(사례 F).

특히 맞벌이부부의 경우 아이를 직접 교육할 수 있는 시간이 적기 때문에 더 사교육에 의존할 수밖에 없다. 현재 방과후 교실을 시범적으로 운영하고 있다고는 하나 공교육이 책임질 수 있는 시간은 상당히 제한되어 있고, 따라서 남은 부분은 사교육에 맡길 수밖에 없는 것이 현실이다. 여기에 소요되는 막대한 비용은 결국 추가적인 출산을 기피하게 만든다.

저는 250 정도 받는데요- 월 250 정도 세전으로요. 근데 아이한테 들어간다는 게 아무래도 밖에 나와 있는 시간이 많기 때문에 학원이라든가 레슨을 많이 시켜요. 그러다 보면 아무래도 또 애가 한 3시쯤이면 학교에서 끝나거든요. 거기서 과외 방에 가서 한 2시간하고 태권도에- 근

데 태권도했다가 집에 와서 영어 레슨이라든가 바이올린 레슨이라든가 이런 데에 시간을— 한 8시, 9시쯤에 개도 일과가 끝나요. 근데 그렇게 밖에 할 수가 없죠. 저희 아무도 없으니까— 이런 데 한 95만 원 정도 들어요. 그리고 애는 학교가 사립이라서 뭐 공과금 이런 거 하니까 125만 원 정도가 들어가는 거 같더라고요. 월에(사례 H).

조카들이 초등학교 3학년 1학년 또 그 밑에 동생이 3학년 근데 기본적으로 초등학교 때부터, 영어가 1학년 때부터 한다더라고요. 그래서 엄마들이 뭐 학원예를 보내는데 학원이 100만 원 정도 들었던 거 같아요. 80만 원. 이런 걸 보고 시어머니한테도 아이 하나를 똑 부러지게 키우고 싶으니까 그냥 저희 벌어서 애한테 투자를 더 많이 하겠다고 했더니 그냥 뭐 둘째 낳으라고 무슨 교육을 교육비를 들이냐고. 그냥 자기네들이 알아서 하는 거지라고 말씀을 하시더라고요(사례 I).

### 제5절 양육과 가사노동의 사회적 분담

가사노동에 대해 남성이 여성보다 덜 분담하고 있다는 사실은 경험적으로 대부분이 인정하는 것이다. 2004년의 생활시간 조사에서도 한국 남성의 가사노동 시간은 46분에 불과하여 2시간 이상 가사노동을 하는 독일과 미국 남성의 1/3 ~ 1/4 수준에 지나지 않은 것으로 나타났고, 남녀간 생활행동의 불평등지수<sup>2)</sup>를 살펴보면 한국이 1시간 20분으로 미국과 독일에 비해 크게 나타났다. 이러한 남녀간의 가사노동 불평등은 가부장적 문화가 상당 부분 남아 있는 데 기인하기도 하지만, 한국 남성의 일하는 시간이 나머지 2개 국가에 비하여 현저하게 길기 때문이기도 한다. 생활시간 조사 결과에 의하면 한국 남성의 일하는 시간은 하루 평균 6.21시간으로 미국과 독일의 4.22시간과 3.45시간에 비해 월등히 긴 것으로 나타

2) 불평등지수=| 행동별 남성시간-행동별 여성시간|. 이 지수가 0에 가까우면 성별 차이가 없는 것이며, 역으로 수치가 클수록 성별에 따라 시간 사용에 차이가 큰 것이 된다.

<표 5-1> 한국, 미국, 독일 성인의 생활시간구조

(단위: 시간, 분)

		한 국			미 국			독 일			
		남자	여자	전체	남자	여자	전체	남자	여자	전체	
필수 생활 시간	수면	7:47	7:41	7:44	8:30	8:37	8:34	8:12	8:19	8:15	
	식사 및 간식	1:42	1:36	1:39	1:19	1:11	1:15	1:43	1:47	1:45	
	기타 개인관리	1:09	1:14	1:11	0:39	0:54	0:47	0:49	0:56	0:53	
	소 계	10:37	10:31	10:34	10:28	10:42	10:35	10:44	11:02	10:53	
의무 생활 시간	일	6:21	3:37	4:57	4:22	2:59	3:39	3:45	2:04	2:53	
	학습	0:15	0:12	0:13	0:29	0:29	0:29	0:17	0:15	0:16	
	가사	가정관리	0:24	2:50	1:39	1:22	2:20	1:52	1:47	3:12	2:31
		쇼핑 및 서비스	0:08	0:23	0:16	0:39	0:57	0:49	0:44	0:56	0:50
	노동	가족보살피기	0:14	0:56	0:36	0:21	0:45	0:34	0:12	0:30	0:21
		소 계	0:46	4:09	2:31	2:22	4:02	3:15	2:43	3:38	3:41
합 계	7:23	7:58	7:41	7:15	7:31	7:23	6:45	6:57	6:51		
여가 생활 시간	미디어	2:28	2:17	2:22	3:09	2:36	2:52	2:53	2:21	2:37	
	교제	1:06	1:12	1:09	0:51	1:01	0:56	1:03	1:09	1:06	
	취미 등	1:17	0:50	1:04	0:55	0:53	0:54	0:47	0:47	0:47	
	스포츠	0:30	0:22	0:26	0:29	0:16	0:22	0:29	0:28	0:28	
	참여 및 봉사	0:06	0:03	0:05	0:23	0:30	0:27	0:22	0:19	0:21	
	종교	0:05	0:16	0:11	0:08	0:09	0:09	0:03	0:03	0:03	
	기타 여가	0:16	0:14	0:15	0:12	0:11	0:11	0:46	0:45	0:46	
	소 계	5:49	5:15	5:32	6:08	5:35	5:51	6:23	5:52	6:08	
기타	0:11	0:16	0:14	0:09	0:12	0:11	0:08	0:09	0:08		
전 체		24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	

났다(표 5-1 참조).

2004년 OECD 보고서의 자료를 기준으로 보아도 한국의 임금노동자의 평균 노동시간은 2,380시간으로 OECD 국가들 중 가장 오래 일하는 것으로 나타났다. OECD 주요 22개국 평균 근로시간은 1,701시간으로 한국 노동자가 679시간(39.9%)이나 더 일하는 것으로 나타났다. 이러한 장시간 노동은 상대적으로 가족과 가사에 투자하는 시간을 줄이고 있고, 긴 노동이 가사노동을 적게 하는 것에 대한 일종의 정당성을 부여하는 방식으로 고착되기도 한다.

이렇게 남성이 가사노동에 시간을 적게 쓰는 것은 그대로 여성의 가사노동 부담으로 이어지는데, 특히 임신과 출산 이후에 육아와 가사일을 병행하는 경우 남성과의 관계에서의 문제, 개인적인 스트레스의 문제 등을 일으키게 된다.

나중에 우리 남편이랑 그런 것의 계기는 바람이었는데 나중에 이야기를 하더라구요. 너무너무 힘들었다고 정말 죽을 만큼 힘들었다고 아기 보는 게, 당신이 본 게 8시부터 11시까지 딱 3시간 보는 거였다고 나는 2년 동안이나 그랬다고, 왜 그것은 인정을 안 해주고 자기 3시간 본 거만 부각을 시키느냐 그랬더니 죽을 만큼 힘들었다고. 남편이 보수적이예요. 아무것도 안도- 남편이 둘째를 원하지만 근데 그게 너무 힘들어서. 아기를 낳고 8개월 동안 혼자 있었어요. 일이 토목이다 보니까 바쁘고 또 임신기간 동안 병원에 혼자 다닐 정도로 무심해요, 인간 단절 상태에서 둘만 있어야 하니까 우울증도 생기고 참다참다 신경정신과도 찾아갔었어요(사례 D).

애를 낳는 가정과 애를 키우는 가정에서는 남편이 아무리 노력해도 생각하지 못하는 부분이 있어요. 그때 정말 남자와 여자가 차이가 있다고 절실하게 느꼈어요. 그때는 몸이 완전히 달라지는데, 애 젖을 먹이는 순간, 언니나 엄마 같은 여자들은 아이가 젖을 편하게 먹을 수 있도록 뭔가 하는 행동이 즉각적으로 일어나요. 남자는 그런 생각을 별로 안 해요. 예를 들어 일 때문에 잠깐 나가야 한다면 부모는 애가 찬바람을 쐬면 안 된다고 생각하는데 남편은 그런 것이 없어요. 그 때 논문을 쓰고 있었는데, 남편이 술을 먹고 들어왔어요. 물론 어머니가 계셨지만, 어머니에게 좀 미안하잖아요. 어머니 주무시는 동안 내가 울면서 제가 자판을 두드렸어요. 너무 화가 났어요(사례 G).

앞서 언급한 바와 같이 이러한 문제는 남성의 노동시간이 길 경우 여성 스스로도 인정하게 되는 경우도 있다.

처음에는 같이 다녔거든요 그때는 조금씩 도와줬어요. 비정규직이다 보니까 시키는 대로 일을 해서 거의 일을 늦게 해요. 거의 새벽 1~2시에 들어오고 주말에도 못 쉬고 그러니까 전혀 분담을 못해 줘요. 아이

아빠는 자기 몸도 못 가누게 힘든데 와서 아이 좀 보라는 말을 못해요 안쓰러워서요(사례 F).

이와 같이 가사노동, 특히 임신과 출산 직후의 여성의 부담이 매우 높아지는 경험과 상황은 이후 추가적인 출산에도 영향을 미치고 있다. 여성들은 자신의 일과 가정을 양립시키기 위해 부단히 노력해야만 하는데, 직장과 가정 양쪽에서 모두 혼자 책임져야 하는 이중의 부담에 직면하게 되는 경우가 발생한다. 다음의 사례에서도 이러한 이유로 추가적인 출산을 포기하였다.

남편은 많이 낳자고 했죠. 남편은 지금도 낳자고 해요. 제가 안 낳으려고 하니깐요. -남편이 시간적으로 여유가 있다면 모르겠지만 인쇄장시간 노동이기 때문에 그 일이 또 부담이 있는 게 아니라 혼자 하는 일이기 때문이에요. 그것 때문에 우리 부부 사이도 굉장히 나빠졌어요. 제가 복직을 하면서부터 전쟁이 시작되었지요. 도와주네, 안 도와주네부터 시작해서 둘 사이가 너무 나빠져서요. 지금은 아이가 조금 커서 많이 안정을 찾은 상태예요(사례 K).

### 제6절 소결 : 출산·육아의 사회화의 과제

이상에서 살펴본 바와 같이 여성이 출산과 육아를 기피하는 데는 사회구조적인 원인들이 자리잡고 있다.

경제적 양극화와 불안정한 노동시장 구조로 인해 가구의 소득은 상당부분 불안정하고 불충분한 상태에 놓여 있는데, 이에 반해 주택가격은 가파르게 오르고 아이를 키우는 데 드는 보육과 교육 비용은 높아가고 있는 실정이다. 비경제적 측면에서도 남성 노동자는 일 중심으로 생활하고 있어 가사노동과 육아를 여성이 거의 전적으로 떠맡아야 하는데 이를 지원할 수 있는 사회시스템은 부족하기만 하다.

과연 이러한 조건에서 누가 출산을 기꺼이 받아들일 수 있을까? 본장

의 서두에서 언급한 바와 같이 개인적 선호의 측면에서 존재하고 있는 추가적인 출산과 현실적인 출산의 갭(gap)을 메우기 위해서는 다양한 측면에서 출산·육아의 사회화가 필요하다.

출산·육아의 사회화는 기본적으로 출산·육아에 수반되는 물질적·비물질적 부담의 사회적 분산을 의미한다. 정부와 기업을 포함한 주체가 여성의 출산 과정에서 부담을 분담할 수 있는 사회적 시스템을 갖출 때만이 적절한 출산의 유지라는 사회적 목표가 달성될 수 있다.

## 제6장

### 가족친화적 노동 과정을 통한 노동·육아의 양립

#### 제1절 노동 - 육아 양립정책의 기본 방향

지금까지 살펴본 여러 가지 문제 상황들은 전반적인 사회·경제적 구조의 변화를 필연적으로 요청하고 있다. 사회가 요구하는 출산을 개인의 선택에 반하여 강요할 수 없기 때문에 개인, 즉 여성이 출산을 거부하는 상황에서 변해야 할 것은 사회 그 자체이다. 저출산 현상 자체는 전통적인 가족과 자본주의 체제의 부정합과 밀접한 연관을 갖고 진행되어 왔기 때문에 자본주의 경제체제가 갖고 있는 문제적 요소를 제거하고, 동시에 가족을 변화된 경제체제에 적합한 방식으로 변화시켜야 한다. 이는 지금과 같이 완전히 핵가족화된 가족 정책의 방향 전환을 요구하는 것이며, 동시에 자본주의 생산의 기본 공간인 기업이 가족친화적인 방향으로 변해야 한다는 것이다.

먼저 일반적인 자본주의 시장 원리는 가족을 포함한 공동체를 해체시키는 경향이 강하기 때문에 가족 안팎의 공동체를 보존·강화시키기 위해서는 시장의 원리를 넘어선 사회정책이 필수적이라는 사실을 확고히 하여야 한다. 노동시장이 사람들 사이를 시공간적으로 분리해 가족 내외의 공동체를 해체시키며, 이러한 공동체의 해체는 가족의 부양능력을 약화시켜서 가족을 더욱 해체시키는 요인으로 작용한다는 점을 앞서 지적하였다. 우리가 자본주의 체도를 가족친화적으로 변화시킨다는 것은 이

러한 경향을 억제시키는 특별한 조치들을 마련한다는 것이다(박승희, 2005: 321). 이러한 특별한 조치들은 기업의 고용에 수반하는 부담들을 부과하는 것과 함께 노동자들의 노동시간 선택의 문제, 여성 노동의 환경적 문제 등에 대해 국가가 적극적으로 개입하여야 한다는 것을 의미한다. 이는 개별 기업의 단기적 비용을 증가시키기 때문에 기업의 입장에서는 추가적인 규제나 경쟁력 약화 요인으로 인식할 수 있다. 이러한 반발을 어떻게 조율하고, 기업을 포함한 사회 전체의 장기적 이익이라는 긍정적 인식을 확립할 수 있을가에 대한 고려가 필요하다.

둘째로 정책적 지원의 방향은 공동체 지향적이어야 한다. 서구 사회가 저출산 상황에 대해 적극적인 사회정책으로 대응한 결과 이른바 탈가족화 또는 육아의 사회화를 어느 정도 달성했다고 평가된다. 하지만 이러한 지원이 항상 가족 안팎의 공동체적 연대를 강화하는 것은 아니고, 오히려 가족공동체의 해체를 촉진시킬 수도 있다. 부양이 탈가족화되는 것만을 목표로 삼았을 경우 가족의 관계가 매우 이해타산적인, 그럼으로써 합리적인 관계로 변화해 간다. 따라서 양육의 탈가족화는 제한적으로 이루어지는 것이 바람직하며, 이를 위해서는 가족 자체가 사회적으로 보호되면서 육아의 사회화를 추진해야 한다는 것이다. 이런 측면에서 개인을 지원하는 방식보다는 가족을 지원하는 방식을 통해 가족의 연대, 또는 상호작용을 강화할 수 있는 방향으로 정책을 고민하여야 한다(박승희, 2005: 324~328).

셋째로, 정책의 방향은 일하는 여성이라는 관점에서 수립되어야 한다. 이는 '노동'과 '여성'이라는 두 가지 방향이 동시에 고려되어야 한다는 의미이다. 앞에서 살펴본 바와 같이 점차로 여성의 경제활동참가율이 높아지고 있고, 경제 구조 역시 여성의 노동시장 참여를 촉진하고 있다. 또한 여성의 의식 변화에 따라 독립적인 사회구성원으로서 여성 자신의 성취와 자아실현을 중요한 가치로 여기고 있다. 따라서 단순히 여성 일반을 대상으로 한 정책은 임신과 출산의 주요한 연령층이 '노동'에 참여하고 있다는 사실을 간과할 수 있으며, 이는 현실적으로 출산정책이 요구하는 효과를 떨어뜨리게 된다. 따라서 여성이 일하고 있다는 전제에서 노동과 양립할 수 있는 유연화된 지원시스템을 구축하여야 하고, 이러한 시스템

은 편향된 것이 아니라 일하지 않는 여성에게도 충분히 도움이 되는 시스템이 될 것이다. 동시에 ‘여성’의 관점이 반영되어야 한다. 여성은 사회를 위해 아기를 임신하고 출산하는 도구가 아니다. 여성 스스로가 충분히 모성을 갖고 있고 모성을 발휘하고자 한다. 이러한 자신의 자발성에 근거한 임신·출산을 사회는 단지 돕고 지원한다는 관점이 필요하다. 그렇지 않을 경우 단순한 경제적 인센티브를 통해 여성을 유인하고자 한다거나, 여성을 출산의 도구로 인식하는 잘못된 방향으로 정책이 기울 수 있다.

최근 정부가 내세우는 저출산 대책들은 위의 원칙들을 기준으로 평가할 때 상당히 미흡하다고 볼 수 있다. 대부분의 정책이 장기적이고 사회적인 변화보다는 경제적 인센티브를 다양하게 구성하는 것에 초점이 맞추어져 있다. 하지만 보편적 정책에서 제공할 수 있는 경제적 인센티브는 일정 수준 이하에 머물 수밖에 없다. 여타의 임신·출산·육아의 물질적·비물질적 비용을 상회하는 수준의 경제적 인센티브가 되지 못하는 한 단순한 경제적 보상은 출산율 제고에 크게 영향을 미치지 못할 것으로 보인다.

## 제2절 정책적 제언

앞서 제3장과 제4장에서 살펴본 요인들을 고려할 때 크게 두 가지 방향에서 정책적 개입이 시급히 필요하다고 할 수 있다. 첫째는 기업을 중심으로 작업과정이 가족친화적으로 이루어질 수 있도록 하는 제도적 장치이고, 둘째는 임신·출산·육아 부담의 사회적 분담이 이루어지는 정책적 지원이다.

### 1. 가족친화적 노동과정의 확립

먼저 첫째로 필요한 정책적 개입은 작업과정이 임신·출산에 친화적으로 변화하도록, 나아가 남성을 포함한 전반적인 작업과정의 가족친화적

으로 이루어지도록 하는 정책이 시급하다.

#### 가. 임신에 대한 모성보호 강화

임신·출산한 여성에 대한 모성보호정책은 태아의 건강과 여성 노동자의 심리적 안정감을 위해 중요한 요인이다. 현재 모성보호 제도에 규정되어 있는 조치들은 구체적인 보호 내용이 부족하기 때문에 이에 대한 보완이 시급하다. 앞서 살펴본 ILO 모성보호 추천사항과 같이 “임신한 여성과 양육을 하고 있는 여성에 대해 야간근무와 초과근무는 금지되어야 하고, 적절한 휴식시간을 보장하는 수준에서 근무시간을 계획” 할 수 있는 구체적인 조치와 제도적 강제가 필요하다. 이를 위해서는 별도의 제도를 통해 여성 노동자가 임신하였을 경우 임신 이전에 작업 내용과 작업 시간이 모성보호를 충분히 할 수 있는가에 대해 반드시 검토하도록 하고, 임신 여성이 수행하여서는 안 되는 작업의 내용과 범위에 대해 구체적으로 명시하여야 한다.

#### 나. 여성 노동에 대한 시간적 선택권 부여

임신·출산뿐만 아니라 아동에 대한 양육을 위해서는 여성이 자신의 노동시간을 선택할 수 있는 권리를 부여하여야 한다. 서구 국가의 경우 기혼 여성들의 상당수는 파트타임을 선택하는데 이는 여성이 일과 육아를 병행하기 위한 시간 활용의 측면이 크다고 할 수 있다. 한국의 경우 자신의 자발적 선택이 가능한 파트타임 일자리가 지극히 적기 때문에 대부분의 여성이 일과 육아 중 어느 한쪽을 선택할 수밖에 없는 상황이다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 유연시간제(flexible time system)를 도입하여 여성이 자신에게 적합한 시간대에 일할 수 있도록 보장하는 것이 필요하다. 일부 기업에서 유연시간제와 유사하게 자녀들을 통학시키기 위해 출근시간을 늦추거나, 퇴직시간을 당길 수 있도록 하고, 오후 시간 중 일부를 보육을 위해 휴식할 수 있도록 하는 제도적 지원을 하고 있는데 이는 여성의 일과 보육 양립에 상당히 큰 도움을 주고 있다. 모든 기업

을 대상으로 제도적으로 강제하기 어렵더라도 일정 연령 이하의 자녀를 가진 여성 노동자에게라도 이러한 제도를 강제하거나, 유연시간제 도입 기업에 대한 지원 등을 통해 유도하는 정책적 개입이 필요하다.

다. 일가족 양립을 위한 지원서비스

여러 나라에서 보육을 지원하는 방식은 자유방임적 접근, 공공서비스 접근, 책임공유방식 등으로 유형화할 수 있는데 유럽의 대부분이 택하는

<표 6-1> 각국의 보육지원방식 비교

접근방법	특징	비고
자유방임적 접근 방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자녀보호는 기본적으로 가정의 책임이라고 가정함.</li> <li>- 가족이 자녀보호를 위한 문제를 스스로 해결할 것을 기대함.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성이 시간제 및 종일제로 근무하는 경우에도 저소득층이 아닌 한 육아에 대한 지원을 받지 못함.</li> <li>- 미국, 호주 등</li> </ul>
공공서비스 제공 방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 보호와 교육을 위한 비용을 정부가 직접 지불</li> <li>- 정부가 일하는 부모의 요구를 충족시키기 위해 중 일제 운영</li> <li>- 출생부터 학령기까지의 유아를 주대상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공 지원이 종일제 비용을 충당하지 못할 때에는 직업 공유(job sharing)제도를 추진함.</li> <li>· 근무시간을 융통성 있게 조정하거나 수입이 감소하더라도 부모와 자녀가 함께 시간을 보낼 수 있도록 함.</li> <li>- 북구 유럽 국가, 네덜란드</li> </ul>
책임공유 접근방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 가정과 직장의 의무를 조화시킬 수 있게 함.</li> <li>- 정부가 단순히 가정 외 보호를 지원하는 것이 아니라, 부모가 직접 자녀를 돌볼 수 있도록 지원함.</li> <li>- 부모는 유급 출산휴가와 육아휴가를 동시에 선택할 수 있음.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대부분의 유럽 국가들이 선호하는 방식</li> <li>- 공공 재원에 의한 보호와 교육이 수요를 충족시키지 못하는 나라에서도 이 방법이 확산되고 있음.</li> <li>(예: 독일, 스페인)</li> </ul>

주: 유럽 국가들이 선호하는 방식은 1세 미만 영아를 위한 보호프로그램은 축소시키고(프랑스는 예외임), 2~3세 영유아를 위한 공공지원 보호프로그램은 점차로 확대하는 것임.

자료: OECD(1999), "Early Childhood Education and Care: Getting the most from the Investment" Education Policy Analysis(김현숙, 2005에서 재인용).

책임공유방식에서는 단순히 시설을 늘리고 비용을 지원하는 것이 아니라 부모가 직접 아동을 돌볼 수 있는 여러 조건을 병행하는 방식으로 정책의 방향을 잡고 있다.

이에 비해 우리나라의 경우 양립을 위한 부모에 대한 지원과 가정 외 보호의 수단 모두 상당히 미흡한 상황으로 자유방임적 접근에 가깝다고 평가할 수 있다.

가정일 양립을 위해서는 공공의 보육서비스와 출산휴가 및 육아휴직 제도의 확충이 필요하다. 현재 한국의 보육서비스는 지나치게 민간 중심으로 구성되어 있다. 2005년을 기준으로 현재 한국의 국공립 보육시설은 전체 시설의 5%, 시설이용 아동 전체의 11%대에 불과하다. 현재 보육정책 예산은 연간 1조 3,355억 원(국비 6,001억 원, 지방비 7,354억 원)으로 보육의 정부 부담률은 20%대 수준이다. 이는 미국 41%, 일본 53.4%, 스웨덴 83%에 비해 상당히 낮은 수준으로, 결국 민간부분의 서비스 비용이 대부분 자기 부담인 동시에 질적으로도 충분치 못한 결과를 가져오고 있다. 이렇게 보육서비스가 민간 중심으로 치우쳐 있는 것은 바람직하지 못하며 사회적 책임을 강화하기 위해 공공 보육서비스 확대가 필요하다.

또한 출산휴가 및 육아휴직제도의 확충이 필요하다. 현재 한국의 출산 및 육아휴직은 선진국 평균 수준으로 그 기간은 짧지 않지만, 현실적인 활용의 비율과 육아휴직의 보상은 상대적으로 낮은 수준이다. 본문의 사례에서 나타난 바와 같이 비정규직의 경우는 육아휴직을 거의 사용하지 못하는 조건에 놓여 있고, 정규직의 경우에도 직장에서의 분위기와 업무 등으로 인해 사용이 쉽지 않은 현실이다. 이는 기업 내 출산에 대한 인식 변화도 필요하지만 제도적 개선도 수반되어야 한다. 현재 육아휴직에 대한 경제적 보상을 높이고, 육아휴직으로 인한 근로의 불이익을 주지 못하도록 법적으로 강력한 처벌조치를 명시하여야 한다. 작업 과정에서 여성은 우선적으로 임신·출산으로 인한 불이익을 받지 않아야 한다. 이는 개별 기업 차원에서 손해를 감소하는 것으로는 달성할 수 없으며 정책적 차원의 변화가 필요하다. 특히 영아기의 아동은 부모에 의한 직접 양육이 훨씬 효과적이기 때문에 일정 기간의 육아휴직에 대해서는 제도적으로 강제하는 것도 검토되어야 한다. 그리고 현재와 같이 연속적인 육아휴직

이외에도 시간제 육아휴직을 보장하여 육아휴직의 유연성을 높이는 것도 필요하다. 스웨덴의 경우 자녀가 만 8세가 될 때까지 육아휴직을 사용할 수 있을 뿐 아니라, 1/2 휴직, 1/4 휴직, 1/8 휴직과 같은 시간제 육아휴직이 가능하도록 하여 다양한 형태로 육아와 일을 병행할 수 있도록 하고 있다. 1/2 휴직은 하루의 반만 일하고 남은 시간은 육아에 사용할 수 있다는 것을 의미하는데 이러한 형태의 휴직은 고정적인 전일제 휴직보다 여성의 직장 복귀를 용이하게 만들고 육아에 대한 부담이 줄어들어 따라 점차로 시간을 조절해 나갈 수 있도록 돕는다.

임신·출산 그리고 육아 과정에 있는 여성은 단지 자신만을 위한 사적인 과정에 있는 것이 아니라 사회적으로 필요한 노동력을 재생산해 가는 것이라는 사회적 인식이 필요하며, 이에 수반되는 비용 역시 사회적으로 나누어야 한다.

#### 다. 노동시장의 차별 해소와 안정화

남녀고용평등법 제정 등의 노력에도 불구하고 여성의 노동시장에서의 차별은 계속되고 있다. 여성이 노동시장에서 불리한 위치에 처하게 됨으로써 아동의 출산과 양육은 더 큰 부담을 주고 있다. 또한 노동시장 전반이 불안정화됨으로 인해 미래에 대한 불확실성이 높아지고, 자녀의 출산에 투자하는 선택이 줄고 있다고 할 수 있다.

이러한 노동시장 내의 변화를 통해 사회 전체가 돌봄사회(caring society)로 가기 위해 필요한 변화는 기업이 그 열쇠를 쥐고 있다(장혜경 외, 2004: 264). 기업이 노동자에 대해 어떻게 인식하고 기업과 노동자, 사회의 상생을 추구하는가에 따라 우리 사회의 미래는 달라질 수 있다. 기업의 인식 변화를 위해서는 국가가 우선적으로 명확한 정책적 방향과 사회의 미래상을 제시하고 이에 대한 정책적 지원과 보조를 이끌어내려는 움직임을 보여야 한다.

#### 라. 남성의 가족친화적 노동을 위한 규제조치

출산정책과 관련하여 높은 평가를 받는 스웨덴의 경우 아버지의 육아 휴직 사용을 강조함으로써 양육 책임의 양성평등 의식을 구현하고 있는 것으로 유명하다(장혜경 외, 2004: 151). 스웨덴은 다른 국가들보다 기간이 길지는 않지만 이런 조치를 통해 남성들도 자녀 양육의 부담을 나누어 갖도록 하고 있다. 스웨덴의 가족정책은 아버지가 아이들과 함께 집에 머무는 것을 장려하는 명백한 목표를 갖고, 남성이 이를 실현하였을 경우 수입의 80~90%를 보상하여 이를 유도하고 있다. 또한 출산 직후 2주의 휴직을 보장하고 있다. 이러한 조치들은 남성이 아동 양육에 대해 보다 관심과 책임을 갖도록 하는 데 유의미한 것으로 평가되고 있다.

한국의 경우 이러한 제도의 검토와 함께 전반적인 노동시간의 단축, 휴일근무의 제한 등을 통해 남성을 포함한 전반적인 노동 과정이 가족친화적으로 변화되도록 유도하여야 한다.

### 2. 임신·출산·육아 부담의 사회화

#### 가. 자녀 양육의 사회화

가족의 자녀 양육에 대한 경제적 부담을 완화시키고, 그 책임이 사회로 분산하기 위해서는 아동수당제도를 도입하여 경제적 부담을 완화하고, 보육시설의 사회화를 추구하여야 한다. 현재 정부에서도 아동수당 도입을 검토하고는 있지만 아직까지 재정 확보의 문제를 해결하지 못하고, 일부 지방자치단체에서 출산 축하금을 지급하는 정도에 머무르고 있다. 필요하다면 저소득층에 대한 보조로부터 시작하여 아동수당제도를 단계적으로 확대하는 방안도 필요한데, 아동수당은 단순히 경제적 인센티브를 통해 출산을 유도한다는 측면에서의 접근하는 것이 아니라 이미 출산한 아동에 대해 그 양육 부담을 사회가 함께 진다는 의의를 강조하여야 한다.

또한 보육시설의 사회화를 위해 국공립 보육시설을 확대해 나가야 한

다. 앞에서 살펴본 바와 같이 다수의 부모들이 보육시설의 질에 대해 우려하고 있다. 민간보육시설의 경우 정부의 재정지원이 들어가더라도 그 서비스의 질과 프로그램의 내용에 대해 사회적으로 개입할 여지가 거의 없다. 그렇기 때문에 아동의 보육에 대해 심리적으로 충분한 안정감을 제공하지 못하고 있고, 결과로 드러나는 것이 민간보육시설의 정원 충족률이 떨어지는 반면, 국공립 시설에는 1년씩 대기하는 아동들이 있는 상황이다. 따라서 동일한 재원을 사용하더라도 사회적 통제가 가능한 국공립 시설의 확대가 필요하며, 이를 위해서는 현재와 같이 개별적 보조금 지급을 확대하기보다는 직접 서비스 제공으로 보육의 방향을 전환하여야 한다.

#### 나. 주택, 교육의 사회화

주택과 교육의 사회화는 저출산 대책으로서의 의미를 넘어 기본적인 삶의 수단은 공적 방식으로 공급해야 한다는 측면에서도 중요한 목표가 되고 있다. 주택과 교육은 아동과 가족의 재생산의 기본 요건이며 이는 공공재(public goods)의 성격을 충분히 가지고 있는 가치재라 할 수 있다. 주택교육과 같은 필수재화가 시장화될수록 사회는 물질주의적 물질화와 개인화가 강화되는, 이는 사회 전체의 연대성과 공동체적 결합에 치명적인 요인으로 작용한다. 이러한 물질화와 개인화는 다시 여성의 출산 기피와 같은 부정적 결과를 야기하고 강화하고 있기 때문에 시장과 양립하는 사회적 영역의 확보는 자본주의의 인간화를 위한 핵심적 요소이며, 여기에 주택과 교육 그리고 의료와 같은 영역이 중요한 위치를 차지하고 있다.

앞 장에서 살펴본 바와 같이 주거비용의 증가는 저출산 측면에서도 중요한 원인으로 파악될 수 있다. 따라서 공공주택의 공급 확대, 주거비용 보조정책의 도입 등 주택에 대한 사회화조치가 신속히 입안되어야 한다. 또, 대부분의 국민들이 사회 문제로 인식하고 있는 교육부문에서 무엇보다 교육의 사회적 가치와 국가에 의한 책임이라는 방향이 명확해져야 한다. 여러 가지 상황에 휘둘려 조변석개하는 교육정책이 사교육 시장만 키

있다는 것에 대다수가 동의하는 상황에서 획기적인 정책의 도입보다 국가의 의지와 원칙이 우선적으로 명확해져야지만 장기적 전망을 가지고 출산도 육아도 할 수 있는 조건이 형성될 것이다.

#### 다. 가족 부양에 대한 지원 강화

앞 절에서 언급한 바와 같이 전반적인 정책의 기본 방향은 가족과 같은 공동체의 강화를 염두에 둔 정책이어야 한다. 사회민주주의 국가에서 복지적 측면이나 가족정책적 측면에서 일면 성공을 거두었다고 평가되지만, 다른 한편으로는 탈가족화의 방향이 오히려 가족적인 연대를 파괴한다는 점은 고려되지 못하고 있다. 우리의 정책적 방향 역시 사회적 지원을 늘리는 것에만 매몰된다면 가족 해체를 직접 일으키지는 않아도, 이를 추인(追認)하여 가속화할 위험이 있다(박승희, 2005: 347). 따라서 미시적인 가족지원정책을 통해 안정적인 가족을 유지하는 것을 돕고, 아동과 노인 등의 사회적 약자를 양육하는 가족 자체에 대한 지원을 늘려가야 한다. 국가가 피부양자를 직접 부양하는 정책뿐 아니라 부양자를 부양할 수 있는 지원 방향과 노인과 아동을 결합한 정책적 연계에 대해 새로운 지원을 고민할 필요가 있다.

## 제7장 결론

최근 저출산 문제는 사회적 관심이 고조되는 것을 넘어 가히 폭발적일 정도로 높은 상황이다. 2005년에 대한 추정치로는 합계출산율이 1.08까지 떨어진 것으로 나타나 이 추세가 지속될 경우 인구 감소를 넘어 인구 재앙이 닥쳐올지도 모른다는, 다소 과장된 경고조차 현실이 될 수 있다는 생각이 들 정도이다.

출산율에 대한 여러 가지 이론들은 경제적·사회적·문화적 요인 등 다양한 저출산의 원인을 지적하고 있는데, 이들이 직간접적으로 저출산에 영향을 미치고 있는 것은 분명하지만, 보다 직접적인 요인은 각 개인의 상황과 가치관에 따라 다양하다. 본 연구는 이에 초점을 맞추어 심층 면접을 통해 개인들의 경험과 태도를 입체적으로 파악하고자 하였다.

이를 통해 밝혀진 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째로, 여성 노동자들의 작업환경과 근로조건이 임신한 경우에도 그렇지 않은 경우와 동일하게 이루어지는 경우가 대다수인데, 이중 상당수는 적절하지 못한 조건에서 노동하고 있으며 이로 인해 퇴직할 수밖에 없는 경우가 나타날 정도이다.

둘째로, 현재의 모성보호정책은 현실적으로 충분히 적용되고 있지 못하다. 출산휴가조차 다 사용하지 못할 정도의 기업 분위기와 육아휴직을 불가능하게 하는 불안정 노동자들의 조건은 모성보호정책의 실효성을 떨어뜨리고 있다.

셋째로, 일과 육아를 병행하는 데 따르는 상당한 부담을 대부분의 여성

노동자들이 느끼고 있다. 육아 친화적이지 않은 노동 과정과 부족한 보육 시설, 가정에서 남성의 비협조 등은 일과 육아를 병행하기 어렵게 만들고 있으며, 이러한 경험은 추가적인 출산을 기피하게 하고 있다.

넷째로, 사회적 양극화와 비정규직의 증가 등과 같은 구조적 요인들과 주택가격 상승, 사교육비의 증가와 같은 사회적 상황들이 저출산에 상당한 영향을 끼치고 있다.

따라서 일하는 여성 노동자들의 출산이 자신들이 선호하는 자녀의 수 만큼 이루어지게 하기 위해서는 다음과 같은 정책적 전환이 필요하다.

첫째는, 기업을 중심으로 작업 과정이 가족친화적으로 이루어질 수 있도록 하는 제도적 장치가 필요하다. 이를 위해서는 ① 임신에 대한 모성 보호 강화 ② 여성 노동에 대한 시간적 선택권 부여 ③ 가정일 양립을 위한 지원서비스 ④ 노동시장의 차별 해소와 안정화 ⑤ 남성의 가족친화적 노동을 위한 규제조치 등이 필요하다.

둘째는, 임신·출산·육아 부담의 사회적 분담이 이루어지는 정책적 지원이다. 이것의 주된 내용은 ① 자녀 양육의 사회화 ② 주택, 교육의 사회화 ③ 가족 부양에 대한 지원 강화 등이다.

## 참고문헌

- 권태환·김두섭(2002), 『인구의 이해』, 서울대학교출판부.
- 김미곤·김태완(2004), 「우리나라의 빈곤현황 및 정책과제」, 빈곤과 사회 보장 정책과제, 『2004년도 한국사회보장학회 춘계학술대회 발표자료집』, 45 ~ 87.
- 김순영(2006), 『한국 여성의 사회권과 비정규 노동』, 서울대 여성연구소 집담회 발표문(2006. 5. 19).
- 김승권·김민자(2003), 『저출산 대비 인구정책 개발 및 범정부추진체계 수립 연구』, 한국보건사회연구원.
- 김승권·조애저(2000), 「전국 출산력 및 가족보건실태조사」, 한국보건사회연구원.
- 김승권·최병호·정경희·이삼식·박덕규·박인화·장지연(2002), 『저출산의 사회경제적 영향과 장단기 정책방안』, 한국보건사회연구원.
- 김유선(2004), 『노동시장 유연화와 비정규직 고용』, 한국노동사회연구소.
- 김한곤(1993), 『한국출산력 변화의 원인과 전망』, 대구: 영남대학교 출판부.
- 노대명(2003a), 「한국자활지원제도 개선방향에 대한 쟁점」, 『사회복지와 노동』 제7호, 도서출판 현장에서 미래를.
- 노대명(2003b), 「한국의 빈곤실태, 그 현황과 쟁점」, 『기억과 전망』 통권 제5호, 민주화운동기념사업회.
- 노동환경건강연구소(2000), 『여성근로자의 작업환경과 근로형태가 임신, 출산에 미치는 영향: 병원과 공공부문 근로여성을 중심으로』, 노동부 연구보고서.
- 류연규(2005), 「복지국가의 탈가족화와 출산율의 관계에 대한 비교 연구」, 서울대학교 박사학위 논문.
- 박선숙(2005), 「Global Standard에서 본 한국의 출산복지와 출산위기」, 『2005년 한국사회복지학회 춘계학술대회 자료집』, pp.423 ~ 444.

- 박승희(2005), 『한국사회정책론 : 아름다운 세상 가꾸기』, 성균관대학교출판부.
- 변준한(2003), 「기혼 유배우 여성의 자녀수 결정요인 분석」, 고려대학교 대학원 석사학위 논문.
- 서문희(2003), 「여성의 사회참여와 아동보육의 방향」, 『보건복지포럼』 76, pp.87~97.
- 신영수(2003), 「자녀출산의 경제적 결정요인과 외부효과」, 서울여자대학교, 『사회과학논총』 9, pp.73~84.
- 유경준(2003), 『소득분배의 국제비교와 빈곤 연구』, 한국개발연구원.
- 이삼식(2005), 「저출산시대 인구정책의 기본방향」, 『보건복지포럼』, 통권 102, 한국보건사회연구원.
- \_\_\_\_\_ (2006), 「저출산 원인과 구조와 정책방향」, 『보건복지포럼』 111.
- 이삼식·조남훈(2000), 『인구개발에 관한 UN 행동강령의 추진실태와 발전방향』, 한국보건사회연구원.
- 이삼식·정윤선·김희경 외(2006), 『2005년도 전국 결혼 및 출산 동향조사』, 저출산고령사회위원회, 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 이상호(1998), 『경제위기시대 노동운동의 도전과 과제』, 한국노동이론정책연구소.
- 이용복·이소희(2004), 「보육서비스가 기혼여성의 출산결정에 미치는 영향」, 『한국가족복지학』 9 (2).
- 이인숙(2005), 「저출산의 요인분석과 사회복지적 함의」, 『한국사회복지학』 57 (4).
- 이화영(1980), 「출산력 저하에 영향을 미치는 요인분석: 다변량회귀분석법에 의하여」, 동국대학교 대학원 석사학위 논문.
- 장혜경·이미정·김경미·김영란(2004), 『저출산시대 여성과 국가대응전략』, 한국여성개발원.
- 전광희(2002), 「출산력」, 김두섭·박상태·은기수 편, 『한국의 인구』, 제3장, 통계청.
- 전국여성노동조합(2004), 『비정규직 여성 근로실태와 법 인지도 설문조사 결과 보고서』, 전국여성노동조합.

- 조남훈·김승권(1997), 『전국 출산력 및 가족보건실태조사보고』, 한국보건사회연구원.
- 조명래(1997), 「신빈곤에 관한 시론」, 한국산업사회학회 편 『경제와 사회』 34, 한울.
- 조명래(2003), 「신자유주의적 산업구조조정과 신빈곤」, 『한국사회의 신빈곤, 어떻게 볼 것인가?』, 2003년 한국도시연구소 및 빈민사목위원회 정기토론회 발표자료집.
- 조혜정(1988), 「자녀수 결정과 관련된 변인에 관한 연구: 한자녀 및 두 자녀 이상을 원하는 어머니를 중심으로」, 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 최경수(2003), 「인구구조 고령화의 전망과 분석」, 『인구구조 고령화의 경제적 영향과 대응과제』, 한국개발연구원.
- \_\_\_\_\_ (2006), 「저출산의 원인과 정부의 정책방향」, 『보건복지포럼』, 통권 111, 한국보건사회연구원.
- 통계청(2006), 「2005년 출생통계 잠정결과」, 『2005 한국의 사회지표』.
- \_\_\_\_\_, 『인구동태통계연보(혼인·이혼편)/(총괄·출생·사망편)』, 각년도.
- Adsera A.(2004), “Changing Fertility Rates in Developed Countries : The Impact of Labor Market Institutions,” *Journal of Population Economics*, 17.
- Ahn, N. and P. Mira(2002), “A Note on the Changing Relationship Between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries,” *Journal of Population Economics*, 15, pp.667 ~ 682.
- Becker G.(1960), “An Economic Analysis of Fertility,” NBER.
- Easterlin R. A.(1973), “Relative Economic Status and the American Fertility Swing,” pp.170 ~ 223 in Sheldon(ed.), *Family Economic Behavior: Problems and Prospects*, Lippincott.
- Hoem J. M.(2005), “Why does Sweden have such High Fertility?”, *Demographic Research* 13 (22).
- Kohler H. P., F. C. Billari, J. A. Ortega(2006), “Low Fertility in Europe :

- Causes, Implications and Policy Options,” In F. R. Harris (Ed.), *The Baby Bust: Who will do the Work? Who Will Pay the Taxes?*, Lanham, Rowman & Littlefield Publishers, pp.48 ~ 109.
- Kögel T.(2004), “Did the Association Between Fertility and Female Employment in OECD Countries Really Change its Sign?” *Journal of Population Economics*, 17 (1), pp.45 ~ 65.
- Leibenstein H.(1974), “An Interpretation of the Economic Theory of Fertility : Promising Path or Blind Alley?” *Journal of Economic Literature* 12, pp.563 ~ 585.
- Lesthaeghe R, G. Moors(2000), “Recent Trends in Fertility and Household Formation in the Industrialized World,” *Review of Population and Social Policy*, 9.
- OECD(1999), “Early Childhood Education and Care : Getting the Most From the Investment”, *Education Policy Analysis*, Paris : OECD.
- \_\_\_\_\_ (2002), *Economic Outlook*.
- Sleebos J. E.(2003), “Low Fertility Rates in OECD countries : Facts and Policy Response,” OECD Social Employment and Migration Working Paper.
- Toulemon L.(2001), “Why Fertility is not so Low in France,” paper presented at the IUSSP International Union for Scientific Study of Population-Seminar on International perspectives on Low fertility : trends, theories and policies, Tokyo, March 21 ~ 23.

[부록 1] 조사대상자별 심층면접 내용 요약

◆ A씨 32세, 여, 반도체 공장 생산직, 정규직

개요: 반도체 공장에서 일하는 A씨는 결혼한 지 한 달된 신혼부부다. 당장 아이를 가질 생각은 없으며, 자녀는 시부모님이 마련해 준 전세 비용을 갚은 후 가지려고 계획 중이다. 육아휴직을 사용하면 겪게 되는 부서 이동과, 교대근무제를 하면서 자녀를 낳고 기르는 어려움을 토로한다.

(늦은 결혼)

A씨는 결혼을 특별히 일찍할 필요성을 못 느꼈고, 32살에 결혼했다. 하지만 주변 친구들의 결혼에 비춰볼 때, 그렇게 늦은 결혼도 아니라고 생각한다.

“(결혼이 늦으셨네요?) 혼자 사는 데 그렇게 불편함이 없었어요. 혼자 살면 편하잖아요. 그리고 그렇게 늦게 했다고 생각하지 않는데- 보통인 편이에요. 제 친구들도 거의 이 나이 대에 하던데요. 한 스물아홉 정도 되면요.”

(자녀 계획)

A씨는 자녀는 반드시 있어야 한다고 생각하고, 남편도 아이를 좋아해서 두 명 정도를 원한다.

“지금 당장 아이를 가질 생각은 없어요. 하지만 지금은 안 낳아도 상관 없는데, 나이 들면 좀 그렇잖아요. 나이 들어 둘만 있는 것이랑 아이랑 있는 것은 다르잖아요. 아기가 있는 집하고 없는 집하고 확실히 다른 것 같더라고요. 아기가 있는 친구들이 주변에 있으니까. 애가 있는 집이 훨씬 낫더라고요. 남편도 아이를 좋아하고, 남편은 두 명 정도 원해요.”

하지만 A씨는 현실적 여건을 고려하면 한 명 이상의 자녀는 곤란하다고 판단하고, 낳더라도 일 년 후쯤으로 계획 중이다.

“저는 한 명 정도만 생각해요. 하나 이상은 안 돼요. 하나를 낳고도 감당을 못할 것 같아요. 애한테 들어가는 비용이 만만치 않더라고요. 둘이 있을 경우, 어느 한 아이가 아프면 쉬고, 또 다른 아이가 아프면 또 쉬어야 하고, 애가 둘이 있는 언니들 보면 참 대단한 것 같아요. 애를 낳고 또 바로 아이를 갖는 언니는 거의 없는 것 같아요. 아이를 낳고 한 5~6년 터울로 낳으려고 하는 것 같아요. 그리고 저도 지금 당장은 아니라 한 일 년 후쯤 낳을 것예요. 빨리 낳고 싶어도 낳을 수가 없어요.”

(전세 비용 상환에 대한 부담)

A씨의 남편은 모아 놓은 돈이 없었고, 시부모님이 전셋집(6,500만원)을 얻어 주셨다. 이를 갚기 위해서 자신이 매달 85만 원 적금을 붓고 있고, 남편도 매달 50만 원 적금을 붓는다. 그렇게 일 년 정도 모으면 시부모님에게 전세비용을 갚을 수 있다고 판단하고, 그 때 아이를 가질 생각이다.

“저는 본봉은 110만 원 조금 넘고, 수당이 한 30만 원 정도 붙어요. 남편은 조그만한 온도계 회사 다니는데 한 130만 원 벌어요. 그런데 적금을 저는 매달 85만 원 정도 붓고, 남편도 50만 원 정도- 남자가 저보다 한 살 어린데, 집을 부모님이 얻어준 것이라 그것을 갚으려고요. 남자가 군대 갔다온 후에 직장 생활한 지 이제 3년밖에 안 돼서요. 전세금이 6,500인데 지금은 그 돈을 갚으려고 지금은 그렇게 마음을 먹고 있어요. 그런데 그것을 진짜로 다 갚을 수 있을지 모르겠어요. 그래서 1년 정도 벌어서 갚을 계획을 가지고 있어요. (그것 때문에 아이를 미루는군요?) 예. 친구들도 거의 그래요. 저처럼 부모님이 해주신 경우는 이자가 없으니까 그래도 나아요. 대출 받으면 갚는 데 이자 때문에 힘들다고 하더라고요. 저보다 한 달 먼저 결혼한 친구가 있는데요. 부모님 도움 없이 자립해서 하니까 한 사람 월급은 다 빠지는 것 같아요.”

(직장 보육시설, 출산휴가, 육아휴직)

A씨의 직장은 3개월 출산휴가와 1년 육아휴직을 사용할 수 있었다. 그러나 육아휴직을 사용하면 수입이 줄어든다는 부담과, 휴직 후 부서이동에 대한 부담이 있었다.

“출산휴가는 쓸 수는 있는데. 출산휴가는 3개월이잖아요. 그리고 자기가 더 쉬려고 하면 1년까지 쓸 수는 있는데- 보통의 경우에는 3개월 정도 사용하면 부서이동이 없는데요. 그런데 1년을 쉬게 되면, 장기간 쉬면 인사팀에서 관리를 하게 되니까, 현 부서에서 다른 곳으로 이동할 수가 있어요. 공장을 옮기게 되는 것이죠. 그럴 확률이 높거든요. 1년 쉬고 오면 자기가 일했던 곳으로 가는 것이 아니라, 우선 비어 있는 곳으로 들어가기 때문에, 부서이동이 돼요. 나이가 들어서 부서이동을 하면 힘들잖아요. 부서이동을 하면 아예 다시 일을 배워야 해요. 전에 했던 일이 아니라 전혀 다른 일을 하게 되거든요.

그리고, 대부분 적금 들어가는 것이 있잖아요. 맞벌이하는 사람들을 보면, 남편과 직장이 다를 경우 여자가 적금을 하나씩 더 들더라고요. 그거 부울라면- 1년 원다고 하는데, 막상 쉬게 되면 3개월만 쉬고 나오더라고요.”

A씨의 직장은 여성 노동자가 300인 이상 고용된 사업장이기 때문에 직장보육시설의 갖춰져 있었다. 하지만 12개월 이상된 아이만 서비스를 이용할 수 있다.

“언니들 보면 3개월 정도 키우고 다들 맡기더라고요. 친정 언니집, 아니면 시부모집. 거의 8~9개월까지는 맡기더라고요. 그리고 나서 24시간 어린이집 같은 곳에 맡기더라고요. 회사에서도 1년 후에는 맡길 수 있어요. 저희 회사에 어린이집이 있거든요. 아마 12개월 정도 지나면 맡길 수 있는 것으로 알고 있어요. 많이 이용하는 것으로 알고 있어요.”

(교대근무와 결혼, 출산)

A씨의 직장은 3교대근무를 한다. 교대근무로 인해 데이트할 시간도 없었을 정도다. 그래서 결혼도 조금 늦어진 것 같다고 말한다. 결혼했다고 해도 남편을 볼 시간적 여유가 별로 없다.

“저희는 쉬프트(교대)근무를 하거든요. 오전 6시에 시작해서 오후 2시까지, 그리고 오후 2시부터 밤 10시, 밤 10시부터 오전 6시로 근무가 짜여 있어요. 그리고 5주 근무하고 첫째 주에 바뀌요. 쉬프트근무를 하다 보면 남자친구를 만날 시간이 별로 없어요. 교대근무를 하다 보니 만나도 많이 헤어지고요. 저희 쪽은 사내커플이 많거든요. 하지만 많이 사귀어도 오래 가질 않아요. 서로 쉬프트(교대)근무 패턴에서 이해를 못하면 많이 헤어져요. 그리고 피곤하고 그러니까요. 저희는 격주로 쉰 지도 몇 년 안됐어요. 그 전에는 한 달에 한 번 정도 쉬었어요.

남편하고 어디 놀러 다니기도 힘들어요. 어디 멀리 가고 하는 것은 없어요. 여가생활이라면 영화 보는 정도 해요. 그것도 데이(day) 때에는 볼 수 있는데, 나이트 때는 제가 새벽에 들어오면 남편이 일찍 일어나서 조조할인 영화보곤 해요. 그런데 너무 힘들어 해요. 데이 때나 지금이나 밥이라도 같이 먹지, 나이트 때는 밥도 같이 못 먹잖아요. 신랑이 혼자 밥 해먹고 그래요. 시댁은 틈틈이 가요. 남편이 토요일 일요일 다 쉬니까요. (같이는 못 가네요?) 예. 같이는 못 가죠. 저 혼자 갈 때도 있고-”

교대근무로 인해서 건강에도 문제가 있었다. 그리고 그것 때문인지 A씨의 직장 여성들은 유산을 많이 경험하고 있었다.

“쉬프트를 하다 보니까 밥을 제때 먹는 사람이 거의 없어요. 많아야 두 끼 먹고, 세 끼씩 찾아서 먹는 사람이 거의 없어요. 한 달마다 바뀌니까 밥 먹는 시간이 틀려서 속도 안 좋고 그래요. (운동을 해도 꾸준히 하기 어렵겠네요?) 예. 근무가 2시에 해서 5시에 끝나면 생활 리듬이 안 맞아서요. 임신하면 웬만하면 나이트 근무에 들어가지 말라고 하거든요. 그런데 자제가 쌓이면 어쩔 수 없이 들어가는 경우가 있어요. 사실 임신부가

나이트 근무 들어가면 힘들 거든요. 그래서 잘못되는 경우가 있어요. 친구 중에 이번에 한 달 조산한 경우가 있어요.”

◆ B씨 37세, 여, 반도체 공장 생산직, 정규직

개요 : 활동적 성격의 B씨는 A씨와 같은 반도체 공장에 근무한다. 자녀가 하나 있고, 두 번째 자녀를 원한다. 하지만 계속되는 자연유산으로 어려움을 겪고 있으며 시험관 아이를 고려 중이다.

(자연유산)

B씨는 둘째 아이를 강력히 원하지만 계속되는 자연유산으로 어려움이 있고, 시험관 아이를 고려 중이다.

“저희 신랑이 7남매 중에 막내고, 저도 5남매라서, 형제자매들이 많은 데도 불구하고 그래도 아기를 많이 갖고 싶거든요. 제가 첫애도 겨우 가졌거든요. 병원에서 거의 포기해라 할 상황인데도 남편하고 하늘이 주신 생명인데 끝까지 한번 보자 해서 겨우 가졌고, 두 번 자연유산한 경험이 있어요. 첫애 출산한 다음에 두 번 자연유산이 되었어요. 원인은 알 수 없는데 제가 염색체 검사를 해보았는데 염색체 자체에 문제가 있다더군요. 임신이 잘 안되는 13번 14번 염색체가 문제라고 하던데- 일단은 지금 결과가 나온 상태라서 시험관 아기를 해야 할 것 같아요. 첫애도 유산될 확률이 있다고 했지만 첫애는 아무 문제 없이 낳았어요. 그런데 이 염색체 13번, 14번 그게 평상시 생활할 때에는 문제가 없는데 아기를 가졌을 때, 아기 생명이 10개월까지는 연장되기 힘들다고 하더라고요. 시험관 아기를 인위적으로 해야 하는지 아니면 첫애처럼 하늘이 그냥 주실지는 모르겠어요.”

경제적으로 윤택한 편인 B씨는 계속되는 자연유산으로 인한 의료비용이 부담스럽고, 시험관 아이에는 많은 비용이 들지만, 둘째, 셋째 아이를 원한다.

“저 연봉 한 3천 2~3백 정도 됩니다. 저희 남편은 개인사업이라 수입이 일정치 않은데, 연봉 한 4~5천 정도 될 겁니다. 일단 아기를 갖고 싶은 욕심은 있는데, 그렇게 물리적인 힘을 들어서 그렇게까지 해야 되나 하는 것이 하나의 문제이고, 경제적인 문제도 만만치 않아요. 시험관 아기가 한번해서 되면 괜찮은데 그것도 아니고, 한번에 500~600만원씩 드는데, 어떤 사람은 2~3번, 심지어는 7~8번까지 한다고 하더군요. 한두 번 해서 되면 비용은 500~600만원이 들어도 괜찮은데 보통 시험관 아기가 1~2번 가지고는 잘 안되는 경우가 많아요. 그래도 애를 정말 가지고 싶거든요.”

B씨가 둘째 아이를 원하는 이유는 자녀에 대한 부모의 욕구뿐만 아니라 첫 아이가 외로울까 하는 걱정 때문이기도 하다.

“출산의 욕구가 엄마, 아빠 욕심도 작용하기는 하는데 아이가 하나면 ‘엄마, 난 왜 같이 사는 언니, 오빠가 없어?’라는 질문을 많이 해요. 매일 아이가 집에 돌아오면 인형 7~8개 데려다 놓고 자기가 언니도 하고 선생님도 하고 하는 모습을 봐요. 다른 집 아이는 어떤지 모르겠지만 제 딸아이 같은 경우에는 동생, 언니가 있었으면 하는 요구를 저에게 많이 해요. 그래서 제가 딸아이에게 ‘동생 하나 낳아줄까’ 얘기 많이 해요. 엄마아빠 욕심도 있긴 한데, 애가 또 원하니깐요.”

한편 사내에 불임이나 유산 문제를 겪는 사람이 상당수 있었다. 그리고 원인관계가 분명하진 않지만 작업환경과 노동강도, 교대근무가 문제일 소지도 유추할 수 있었다.

“8시간 내내 서서 일해요. 잠깐잠깐 앉을 때도 있는데, 거의 계속 서서 일해요. 되게 힘들어 하는 사람은 힘들어 해요. 물론 몸무게가 20~30kg 씩 쓰는 사람도 있는데- 저는 별로 힘들진 않아요. (임신을 하면, 회사에서 나이트 근무를 조정해 준다든지 하는 배려는 없나요?) 일부 그런 것들이 있죠. 어떤 라인의 경우 임신했을 때는 나이트를 많이 안 내보내더라구요. 그런데 저희 라인 같은 경우는 임신했다고 해서 빼주고 그런 경

우는 없거든요. 그 동의를 받거든요. 임신해서 나이트 근무할 경우 임신이 잘못되었을 때 회사가 책임지지 않는다는 동의서를 쓰거든요. 안 가겠다고 안 가는 게 아니에요. 뭐 다른 사람한테 얘기해서 바꿔주지 않는 이상 힘들죠.”

(양육의 어려움)

B씨의 회사는 출산휴가와 육아휴직이 보장되고, 직장보육시설을 이용할 수 있다. 그러나 3개월의 출산휴가만 사용했고, 직장보육시설은 돌이 지난 아이들만 받기 때문에 어려움이 있었다.

“육아휴직 3개월 썼어요. 아기 낳기 전 초반에. 저는 성격이 (외향적이라) 집에서 쉬질 못하고 며칠 쉬어도 답답하고 일하는 게 그리 힘들지 않거든요. 저희 회사는 3교대 근무를 하는데 야간 근무도 배불러 가지고 다 다니거든요. 휴직 후 복직이 1년까지는 가능하고, 육아휴직 3개월이 2달은 회사에서, 1달은 고용보험에서 주는데, 3달된 아기 두고 직장 다니기가 걱정이 되는 사람들은 1년 동안 육아휴직도 가능하거든요. 근데 얼마 전부터는 3개월만 쉬면 출산 전에 일하던 곳으로 복직이 가능한데, 3개월 이상 쉴 경우에는 인사 권한이 인사과로 넘어가서 일하는 곳이 바뀌게 되니까 요즘에는 길게 안 쉬려고 해요. 쉬고는 싶은데 하던 일이 바뀔까 봐.

저도 3개월 지나고 다음 주는 회사를 가야 되는데, 이거 1년을 더 쉬어야 하나 아니면 그때 큰형님이 광주에 계시다가 작년 2월에 이사를 와서 광주에 아이를 맡기기로 다 결정을 했었어요. 맡기고 주말이나 2주에 한번씩 내려가서 아이를 보기로 다 결정을 했었는데, 그런데 도저히 제가 못 보내겠더라구요. 그래서 1주일 만에 아줌마를 구해 가지고 안 보내고 집에서 키웠죠. 저는 아기 낳고 2년간은 아파트 아줌마에게 부탁해서 보육료를 지불했거든요. 한 달에 보육료만 70만 원이 들었고, 분유값, 기저귀 값까지 합하면 더 들어갔을 겁니다. 아기 낳고 거의 2~3년 정도는 아이 양육비로 월 100만 원 정도는 들어갔다고 생각해요.”

현재 아이는 직장보육시설에 맡기고 있는데, 직장보육시설 서비스에

대한 만족감은 높았다.

“어린이집이 야간에는 하지 않고, 아침 6시부터 오후 2시까지 그리고 오후 2시부터 저녁 10시까지 맡길 수 있게 되어 있어요. 가격도 저렴하고, 서비스도 괜찮아서 엄마들이 거의 만족하는 편입니다. 정원이 98명인데 추첨해서 안 되면 대기를 해야 합니다.”

◎ 교대근무도 양육에 장애요인이었다.

“주위에서 봐주는 사람이 없고, 남편하고 저하고 둘이서 아이를 책임져야 하니까 그게 가장 힘들었던 기억입니다. 제가 야간근무(나이트근무)를 하러 나가야 될 경우에는 남편이 9시까지 와야 교대를 하고 출근을 할 수 있는데, 잠깐 차가 막히거나 중간에 약속이 조금 지연된다든가 할 경우에는 난감했었죠. 회사에 늦으면 라인이 작동이 안 되기 때문에 그럴 수는 없고, 그럴 경우에는 중간에 아파트 정문에서 기다렸다가 서로 아이를 인수인계하고- 그런 게 제일 힘든 거 같아요.

옆에 이모가 있다든지, 보통 9시에 출근해서 6시에 퇴근하면 엄마가 여관에서 스윙 근무하고 있을 때에는 엄마가 못 데려가니까 친정엄마가 데려오든지, 아빠가 일찍 가서 데려오든지 그러거든요. 저희도 지금 딸이 5살인데 7살이 되면, 큰형님이 서울대 쪽에 계시거든요. 아이 유치원이 문제니까 일단 그쪽으로 이사를 갈 생각이예요.”

◎ 교대근무는 부모뿐만 아니라 아이도 힘들게 했다.

“여기는 보통 6시에 출근하면 엄마들이 애를 데리고 나오는 경우가 많거든요. 애도 새벽에 깨워서 옷 입혀서 깨워서 그렇게 (어린이집에 데려다 주고) 회사로 와요. 저희 같은 경우는 남편이 좀 늦게 출근을 해도 되니까 남편이 애를 챙겨가지고, 머리 묶고 옷 입혀서 어린이집에 맡기죠. 그나마 저희는 나은 편이죠. 보통 새벽에 아이를 깨워서 어린이집에 데려다주는 엄마들이 많거든요. 애들도 쉬프트 근무하는 거죠. 우리 딸아이의 경우 제가 오후 2시에 출근해서 저녁 10시에 퇴근할 때 저희는 스윙이라고 그러거든요. 그러니까 아이가 그러더라구요. ‘엄마, 나 스윙이 너무 싫

어'. 제가 늦게 오니까요. 새벽에 출근할 때는 9시쯤 집에 왔다가 2시에 나가면 시간이 많으니까. 스윙할 때는 엄마가 늦게 데리러 오니까 아이가 잠 늦게 잔다고 싫어하더라고요.”

(사교육 부담)

B씨는 5살된 아이에게 많은 사교육을 시키고 있었고, 아이가 학교에 입학할 경우 발생하는 사교육에 대한 부담도 있었다.

“여기 어린이집에서도 1주일에 한 번씩 영어를 해주거든요. 근데 딸아이가 집에 와서는 ‘엄마, 나도 집에 영어선생님 와서 해줬으면 좋겠다’고. 또래 애들이 많이 하면 우리에도 시켜야 될 것 같고- 네. 엄마의 마음이 그렇잖아요. 또래 애들이 많이 하면 우리 애도 어쩔 수 없이 해야 하는 것 아닌가 생각하게 되고, 누구는 시키는데 나만 안 시키면 내 애는 너무 뒤쳐지는 거 아닌가라는 조바심이 들죠. 어떤 엄마는 4개씩 시키는데 나도 이젠 이래서는 안 되겠고라는 생각도 들죠. 보통 1과목에 4만 원씩 하거든요. 4과목이면 16만 원인데 교재는 따로 또 구입해야 하는데 그건 한번 구입 시 100만 원, 80만 원 뭐 이런 수준이니까. 보통 유아기 때, 뭐 유치원 다닐 때까지는 비용이 똑같잖아요. 그런데 초등학교 가고 하면 사교육비가 많이 들겠죠.”

◆ C씨 33세, 여, 간호사, 정규직

개요: 간호사인 C씨는 18개월 된 아이가 하나 있다. 첫아이도 늦게 가지려 했으나 남편이 나이가 많은 점을 고려해서 서둘렀다. 현재 시부모님이 양육을 맡고 있다. 여러 가지 어려움으로 인해 둘째 아이에 대한 생각을 못하고 있다.

(첫 아이 출산)

결혼 전에 C씨는 아이를 둘 정도 가질 생각이 있었다. 하지만 결혼 후 바로 아이를 갖진 않았고, 2년 후에 첫 아이를 가졌다. 그때도 가지고 싶

지는 않았지만, 너무 늦은 임신에 대한 우려로 아이를 가졌다.

“아이는 서른 하나에 낳은 거지요. 사실 그때도 낳고 싶지는 않았어요. 그래도 나이가 있으니까 하나는 우선 낳아야겠다 해서 낳은 거지요. 결혼 전에는 아이를 하나만 낳을 거라고 생각하지는 않았던 거 같아요. 아이 키우기 힘들잖아요. 그래서 놀다가 낳자 생각했지요. 일이랑 아이랑 둘 다 하기는 힘들니까요. 그렇지만 일은 그만둔다는 생각은 안 했어요. 아이를 키우면 놀러도 못 다니고 일단 힘들고 돈도 좀 많이 들고 그리고 그때는 급하다는 생각이 없었고 아이 예쁜지도 모르지요.”

(육아휴직 후 부서이동에 대한 부담감)

근무하는 병원은 출산휴가와 육아휴직이 보장된다. 하지만 육아휴직 후 부서이동에 대한 부담은 여전했다.

“그때 휴직은 아이 때문에도 있었지만 사실 제가 일을 좀 쉬고 싶은 것도 있었어요. 일 하다 보면 관두고 싶을 때도 있잖아요. 그러니까 언제 또 쉬어 보겠어요. 그래서 아이도 키우고 나도 좀 쉬어 보자 해서 쉬었어요. 물론 약간 고용에 대한 부담감은 있었어요. 아주 불안감이 없었다고는 못 하구요. 그래도 노조가 있으니까요. 그래도 로테이션을 하잖아요. 그것에 대한 불안감은 있었어요. 예전에는 안 그랬는데 그 사이에 TO가 생기면 사람이 없잖아요. 그래서 요즘은 분만휴가하고 오면 거의 로테이션이 되는 분위기에요. 일이 비슷하면 시간이 덜 걸릴 텐데. 그렇지 않으니까요. 지금은 아기들 입원 병동에 있어요. 그리고 제가 연차가 있다 보니까 위에 사람 하는 일도 알아야 하고 아랫사람 하는 일도 알아야 하고 다 알아야 돼요. 그러니까 좀 힘들지요. 제가 일이 좀 느리기도 하구요. 그런데 로테이션도 감수해야지요. 뭐 할 수 없지요 뭐.”

(육아는 시댁에서)

◎ C씨의 아이는 시댁에서 봐주고 있다.

“아이는 시댁에서 봐줘요. 시댁은 행당동이고 저희 집에서 10분 거리에

있어요. 그런데 지금은 남편이 놀고 있어서 시댁에 돈은 못 드리고 있어요.”

◎ 시댁에서 아이를 봐 주는 것을 다행스럽게 여기지만 불만도 있다.

“저는 진짜 편하게 키우는 것 같아요. 그런데 어머니가 좀 대충대충하세요. 과일 같은 것도 대충 씻어서 먹이고 그런게 좀- 저는 딸기 같은 경우도 녹차물에 담귀서 씻고 포도 같은 것도 다 송이 뜯어서 씻는데 그냥 대충 물로 씻고는 그것을 갈아주세요. 그런 게 좀 걸리죠. 그런데 말씀 못 드리죠. 남편한테는 말하구요. 그리고 또 아버님은 잔소리 하세요.”

(둘째를 가지지 못하는 이유)

◎ C씨는 아이에게 드는 경제적 부담은 크지 않다고 생각한다.

“기저귀값이 한 달에 5만 원, 분유값이 5만 원 기타 5만 원, 아이한테 아직 돈이 많이 들어가지 않아요. 장난감 사주고 그러면 한 20만 원 정도 들겠네요. 당장의 경제적인 문제로 둘째를 안 낳는 것은 아니구요. 지금은 별로 그렇게 부담이 되지는 않아요. 경제적인 부담은 먼 미래의 경제적인 부담은 되겠지요.”

하지만 자신이 아이를 가질 경우 동료들에게 많은 부담이 가는 것을 걱정한다.

“분만 휴직은 빼고 돌아가요. 오프가 적어지는 것이지요. 육아휴직은 TO들어오구요. 그때는 그렇게 했는데 ‘분만휴가시 반드시 로테이션이다’라고 들었어요. 제가 분만하고 나서는 분만이 없어서요. 잘 모르겠어요. 그 말이 지켜질지. 일이 많아지니까 분만휴직을 달가워하지 않죠. 뭐 말을 안 하지만 저도 싫으니까요. 남도 싫겠지요. 나온 지 얼마 안돼서 이 상태에서 또 바로 임신되고 휴가 나가게 되면 좀 그러니까요. 지금 상태로는 둘째는 좀 어렵지요. 사람들에게 미안하기도 하구요.”

◎ 또한 교대근무로 인한 육체적 피로도 어려움이다.

“데이 몇 개 하고 교대하고, 이브닝 몇 개 하고 교대하고, 나이트 몇 개 하고 교대하는데요. 데이는 7시부터 3시구요. 이브닝은 3시에서 10시구요. 나이트는 10시부터 아침 7시까지구요. 그래서 데이는 8시간이구요. 이브닝은 7시간이구요. 나이트는 9시간이에요. 제가 데이 근무일 때는 아이 아빠가 데려다 주구요. 제가 이브닝 근무할 때는 제가 데려가 주고, 아빠가 늦으면 제 데리고 오구요. 제가 첫 나이트일 때는 제가 데리고 자구요. 중간 나이트일 때는 아빠가 데리고 자구요. (앞 나이트라는 것은 뭔가요?) 그러니까 나이트를 몇 개 하니까 첫 나이트 때는 제가 데리고 있다가 아빠가 데리고 자고 그 다음 나이트는 제가 낮에 자야 하니까 아빠가 아이를 데리고 갔다가 그날 시택에서 자고 마지막 나이트는 제가 좀 낮에 자다가 아빠가 저녁에 데리고 오지요. 그럼 다음날 제가 오프잖아요. 오프니까 아이랑 놀아줘야지요. 그러니까 아이가 나이트 3개 하니까 하루는 시택에서 자고 오는 거지요.”

(비협조적인 남편)

◎ 가사일과 육아에 무관심한 남편도 C씨에게는 어려움이다.

“안 해요. 청소도 안하고 빨래도 안하고, 가끔 밥하는 것 도와주고 다른 것은 못한다고 우겨요. 청소를 잘 안하고 빨래는 분담해서 하고 그러지요. 아이 목욕은 제가 혼자 할 수 없을 때 도와줬지만 혼자 할 수 있을 때부터 전혀 도와주지 않구요. 기저귀도 아주 가끔 갈아줘요. 그래도 제가 아침근무할 때는 아이 데리고 시택 가는 정도예요. 오프일 땐 제가 하루 종일 아이 보구요.”

◆ D씨 34세, 여, 학원 강사, 비정규직

개요: 7살 된 아이가 한 명 있는 D씨는 학원에서 시간 강사 일을 한다. 경제적 문제와 동시에 육아 과정에서 남편의 외도, 출산휴가는 기대할 수 없는 직장, 첫 아이 임신했을 때 겪은 심리적 부담으로 인해 둘째 갖기를 주저하고 있다.

## (남편의 외도)

D씨는 출산 후 임용고시를 준비했다. 그 과정에서 남편이 육아를 담당했다. 그 과정에서 남편이 바람을 뺐고, D씨는 그것에 대한 원망과 두려움이 있다.

“나중에 우리 남편이랑 문제가 생긴 계기는 바람이었는데 나중에 이야기를 하더라고요. 너무너무 힘들었다고, 정말 죽을 만큼 힘들었다고 얘기 보는 게, 당신이 본 게 8시부터 11시까지 딱 세 시간 보는 거였다고, 나는 이년 동안이나 그랬다고 왜 그것은 인정을 안 해주고 자기 세 시간 본 거만 부각을 시키느냐 그랬더니 죽을 만큼 힘들었다고, 남편이 보수적이예요. 아무것도 안 도와주니까.”

## (불안한 고용)

◎ D씨가 근무하는 학원은 임신을 하면 일을 그만두는 분위기다.

“학원 원장이 임신을 싫어해요. 웬만큼 원장하고 돈독한 관계가 있지 않은 한 눈치가 보이죠. 자연스럽게 일을 그만두게 되지요. 그만둘 수밖에 없어요. 출산 이후에 고용보장은 원장이 선택해 주는 것이예요.”

◎ 출산에 대한 배려도 없다.

“출산에 대한 배려는 전혀 없어요. 아기를 가지면 학원에서 상당히 부담스러워 해요. 시험 기간에는 새벽 한 시까지 막 하는데 학원측에서도 부담스러워하고 본인도 부담스러워하고- 게다가 나이 든 사람 꺼려하고 나이가 들면 그렇게 열심히 하지 않는다고 생각해서 젊은 미혼 선생님을 많이 두지요.

## (심리적 부담)

◎ D씨는 첫 아이 임신 과정에서 인간관계의 단절을 겪었고, 그것에 대한 두려움이 있었다.

“인간관계도 고립되고, 제 성격상 그런 거 같아요. 우리나라가 사람 만나는 문화가 발달되지 않아서 술자리가 많거나 그렇잖아요. 주부가 아이

갖고 사람 만날 자리가 별로 없어요. 그런 게 되게 외로워요. 특히나 저처럼 자궁이 약한 사람들은 임신 내내 누워 있어야 하는데 그런 분들이 공유할 커뮤니티는 기대할 수는 없어요.

인간 단절 상태에서 둘만 있어야 하니까 우울증도 생기고 참다참다 신경정신과도 찾아갔어요. 그리고 나서 제가 과감히 놀이방에 보냈죠. 그 당시 방황했어요. 17개월째 아이도 당황하고 나도 당황하고 내가 애한테 너무 사랑을 줘 가지고 그래도 지금 이 상황은 싫고, 그래서 과감히 보냈어요. 그래도 많이 울었죠. 쫓 떨어지면서 제가 친구들을 다시 만나고, 보고 싶은 책도 같이 읽고 그러니까 나아지더라고요. 그리고 학원 일도 다시 시작을 한다고. 그 기간이 너무너무 힘들어서 한 십년 된 것 같은 기분이에요. 그래서 서른 넷인데 나이 든 것 같은 느낌이 들어요.

◆ E씨 34세, 여, 보육 교사, 비정규직

개요 : E씨는 아이가 두 명 있다. 출산 후 마땅히 아이를 보살필 사람이 없고, 경제적 부담도 있어 다니던 직장을 그만둔 경험이 있다. 경제적 능력만 된다면 셋째를 낳고 싶지만, 양육비와 사교육비가 부담이다. 현직 보육 교사답게 보육서비스의 질에 대해서 강조한다.

(임신과 출산으로 인한 퇴직)

◎ E씨는 출산 전에도 보육교사로 일했는데, 임신을 하면 그만두는 것이 일반적이다.

“지금 여기 어린이집 같은 경우는 출산 후 선생님이 다시 오시면 또 그 선생님 나가라 하구 해야 되니까 그렇게 못하는 거죠. 그러니까 임신을 해서 좀 힘들면 그만둘 수밖에 없는 상황이에요. 애들한테도 어차피 그만두실 선생이니까 빨리 새 선생이라 정 붙이는 게 낫다 이런 거죠-. 끝까지 책임 못 지니까- 임신을 하고 출산을 하고 나서 바로 나오는 경우는 없잖아요. 어느 정도 몸 조리할 시간적 여유는 있어야 하는데 만약에 학기 중간이라면 어렵지요. 그래서 보육교사는 애를 늦게 가지려고 하거나, 하나만 가지려고 하죠. 하지만 애가 좋으니까 어린이집 교사도 하

고 보육교사도 하는 거고-.”

◎ 또한 아이를 맡아 줄 사람도 없었기 때문에 직장을 그만둘 수밖에 없었다. “주변에서 도와주실 분이 안 계셨어요. 돈 주고 아주머니에게 애를 맡기는 게 맘이 안 좋은 거예요. 맘이 불안한 게- 그리고 애 둘을 맡기면 되게 싫어해요. 한 아주머니한테 애 둘을 맡기면 되게 싫어해서 베이비 시터까지 생각을 했어요. 그리고 시간이 오버되거나 늦게 제가 오게 되면 택시비까지 제가 줘야 돼요. 경제적인 부담이 있지요.”

(경제적 부담, 사교육비 지원도 필요)

E씨는 가게 수입의 대부분을 아이들 사교육비로 지출한다. 정부의 저출산 극복을 위한 경제 지원에 사교육비 지원도 포함됐으면 하는 바람이 있다.

“임신 기간까지는 참을 수 있어요. 출산의 고통도 감당할 수 있어요. 그 이후에 애 키우는 게- 제가 키우면 괜찮은데- 또 그럴 수 없으니까- 그리고 또 지출도 너무 많이 들어요. 지금 지출의 대부분이 애들한테 들어가요. 그리고 점점 크면서 학원으로 애들을 보내야 되니까- 저축은 못하고 보험료 정도만 꼬박꼬박 내고 있어요. 요즘에는 셋째아이 어린이집 비용이 나오고 있지요. 하지만 사교육비 지원이 안 되잖아요. 어린이집 비용만 덜어지는 것이지 뭐 아이가 학원을 간다거나 그럴 때는 보조가 안 되니까 그거는 별도로 지불을 해야 하니까-.”

(보육서비스의 질도 중요)

E씨는 현직 보육교사답게 보육서비스의 질을 강조했다. 부모가 믿고 맡길 수 있는 보육시설이 늘어야 한다는 것이다.

“어린이집 교사 입장에서 말씀드리면 학부모님들이 좋은 데 많이 찾으세요. 그러나 그런 데가 결코 좋은 곳이 아닌 경우가 있어요. 그런 데 갔다가 상처를 받으신 엄마들이 여기를 다시 오세요. 어린이 지원도 중요하

지만 어린이집의 감사 같은 게 필요해요. 제대로 된 식단과 교육 같은 게 못 이뤄지는 게 많아요. 정부 지원도 나중에 다 되겠지요. 그렇게 나중에 그런 지원이 충분히 된 다음에 이런 감사 같은 게 철저히 이뤄졌으면 좋겠어요.”

◆ F씨 37세, 여, 전기 회사 생산직, 비정규직

개요 : F씨는 현재 9개월 된 아이가 하나 있다. 임신 기간 중에 남편이 정리해고를 당해서 경제적으로 아주 어렵다. 아이에게 들어가는 비용에 대한 부담이 상당하다. 또한 노동시간이 길고, 업무 스트레스가 많은 데도 집에 돌아오면 아이를 봐야 한다.

(임신 중 남편의 정리해고, 경제적 어려움)

남편의 갑작스런 정리해고로 경제적으로 아주 어렵다. 아이에게 들어가는 비용이 부담스럽다.

“임신 기간 중에는 남편이 정리해고될지 꿈에도 생각 못했어요. 그래서 아이를 낳고 개인 휴직을 4~5개월 썼고 그때는 무급이었지요. 신랑이 벌어들인 월급만 쓰다가 육아휴직, 그래요 그게 40만 원인가밖에 안 나온다 그러더라고요 한 달에 40으로 어떻게 살아요. 물가가 워낙 비싸니까 모유 먹이는 경우는 더더욱 잘 먹어야 하잖아요.

남편은 지금 일용직을 다니고 있어요. 비정규직으로요. 제가 잔업하면 50시간씩 하고, 남편하고 합쳐서 한 250만 원 정도 벌어요. 아이한테 비용이 진짜 많이 들어요. 아이 막 낳은 초기에는 예방접종이 진짜 많아요. 막 한 달에 4번씩 있어요. 근데 보건소에서 꼭 무료로 해주는 것이 별로 없더라고요. 개인 병원 가서 맞아야 하는데 너무 비싸고 거의 기본으로 한번 맞는데 5만 원 정도 들고 한 달에 10만 원짜리 꼭 한 번 끼고, 그러니까 아이 주사 비용만 해도 한 달에 30만 원 정도 들고요. 아이가 신생아일 때는 말을 못하잖아요. 아이가 조금만 이상하면 병원 달려가야 하구요. 그 병원 비용도 누가 부담해 주는 게 아니잖아요. 의료비용을 내도 자기

가 다 부담해야 하니까 비용도 만만치 않고, 떨어져 있으니까 모유를 3개월만 먹을 수 있고 그 뒤로는 목 먹이니까 분유 값도 들어가지. 기저귀도 천기저귀 사다가 시어미니보고 빨아 쓰라 할 수 없으니까 기저귀도 매일 사다가 쓰죠. 기저귀는 한 달에 4통 들어가거든요. 분유도 일주일에 6일에 한 통 들어가는데. 그러면 한 달에 23,24만 원 들어가요 거기다 병원비에다가. 40만 원 더 들어가지요 40~50만 원 정도 거기다가 차가 없으니까 택시를 타야 되잖아요. 교통비도 왕복 만 오천 원 정도 들잖아요. 이것저것 다하면 한달 70만 원 정도 훌쩍 들어가요.

(육아휴직)

일이 힘들기 때문에 임신 기간 중에는 일을 하기 힘들지만, 경제적 부담 때문에 빨리 복귀한다.

“만약에 자궁이 약하다 그러면 막 하혈도 하고 그러니까 그런 경우에는 개인 휴직을 쓰게 되지요. 현장직은 임신해서 2~3개월 다니고 다들 개인 휴직 써버려요 아이 때문에 힘들어서 못 다니게 되니까요.(그런 경우에 복직은 잘 되나요?) 뭐 어차피 현장직이니까 그 사람은 그냥 비워두는 거죠. 없는 걸로 하고 다시 사람을 받는 거지요. 일하다 보면 운이 좋으면 내가 일하던 자리에서 다시 일할 수 있고요. 운이 나쁘면 다른 쪽으로 가서 일을 해야 되고요. 사무직 같은 경우에는 만삭될 때까지 일을 하더라고요. 일단 앉아서 일을 하더라고요. 육아휴직 쓰는 사람도 있고, 안 쓰고 출산휴가만 쓰고 나오는 사람들도 있고요. 대부분은 첫애 때는 3개월만 쉬고 복직하더라고요 경제적으로 힘들니까.

다들 힘든데 힘들다고 말은 못하는 거지요. 다들 힘들니까요. 서로서로 눈치가 보이고 그러니까 알아서 휴직을 하는 거예요. 그런데 사무직 같은 경우는 더 눈치가 보인다 하더라고요. 왜냐면 현장직 같은 경우는 내가 빠지면 아예 일이 진행이 안 되지만 사무직 같은 경우는 내가 빠지면 다 같이 그걸 부담해야 된다고 하더라고요. 그 사람 다시 자리를 메워줄 신입사원을 뽑을 수가 없잖아요. 그래서 주변 사람들이 힘들어 하니까 그게 힘들어서 못 쓴다고 하더라고요. 그래서 아이를 가지면 그게 힘들어서 아

에 관두는 사람들이 많다고 하더라고요.”

(육아는 시어머니가)

◎ 아이는 시어머니가 본다.

“아이 보육시설 같은 데 맡기려면 많이 받는 곳은 40~50만 원 받고, 또 신생아는 종일 받아 주는 곳이 없어요. 개인이 아파트 같은 데서 2, 3명 보는 데서는 신생아를 봐주는데 다른 데는 없더라고요. 지금 아이는 시어머니께서 봐주고 있으세요. 당신도 벌어야 먹자나요. 남의 집 다니는 일을 하시다가 아이가 생기면서 어머니가 일을 관두셨어요. 아이를 키워 줄 사람이 없으니까 제가 회사를 관두면 수입이 너무 적잖아요. 그래서 제가 아이를 맡기고 대신 시어머니 생활비를 보내드리면서 아이 양육비도 보내드리면서. 그러니까 한 달 월급 받으면 솔직히 60~70%는 아이와 시댁에 들어가는 거예요. 힘들어요, 진짜. 처음에는 강원도 계셨는데 한 달에 한두 번은 제가 올라갔지요. 그러다가 아파트 분양받고 합친 거예요. 그 두 집 살림을 하려니까 벅찬 거예요. 우리도 생활비 들어가고 시댁도 생활비 들어가지 애도 키워야지 그러니까 너무 힘들어서 사는 집 정리하고 같이 살고 있어요.”

◎ 하지만 어려움이 많다.

“같이 살다 보니까 힘든 점도 많아요. 떨어져 살 때는 그렇게 크게 신경 쓰이는 것이 없었는데 한 달에 두 번 가서 보고 생활비 드리고 필요한 거 사다드리고 그러면 됐으니까요. 근데 지금은 같이 사니까 진짜 힘들어요. 하루 종일 시어머니가 키우잖아요. 그러니까 밤에 어머니도 힘들잖아요. 나는 직장 생활하고 밤에는 애를 내가 보는 거지요 그러니까 애 때문에 잠을 못 자요.”

(노동강도, 유산, 육아의 어려움)

◎ F씨는 육체적·정신적 스트레스로 유산을 경험했다.

“임신하게 되었다고 업무가 조정되고 이런 거는 없었어요. 그냥 옆에서 현장직 같은 경우는 가끔씩 도와주지만 사무직 같은 경우는 아예 없어요.

그래도 다들 힘드니까 임신하게 되면 현장직 여성들은 아주 힘들어요. 저도 처음에 아이가 생겼었어요. 일을 너무 힘들게 하다 보니까 정신적 육체적 스트레스 많이 받아서 하혈을 계속 하다가 유산을 했어요. 3주인가 아주 초반에 그랬어요. 인간관계에서 오는 스트레스가 심해요. 육체적으로 보면, 지금 하는 곳은 전에서처럼 힘들지 않아요. 전에 있었던 곳은 쟤지요. 하루 종일 서 있어야 하고 무거운 것 들었다 놔야 하고 소음도 심하고 냄새도 많이 나고 그랬어요. 일은 두 시간에 10분 쉬는 시간이 있어요.”

◎ 잔업이 일상적인 F씨는 장시간 노동 후, 집에서는 아이를 봐야하기 때문에 육체적으로 아주 힘들다.

“저녁 8시 반부터 잔업하면 9시에 끝나요. 그래서 집에 가면 10시 정도 되지요. 가서는 이제 아이보고 아이가 12반이나 1시 반에야 자거든요. 잘 때까지 놀아주고요. 그리고 자요. 아침에 5시 반되면 밥하고 그래야 하니까 일어나구요. 7시에 여기 출근하구요. 잠자는 시간이 너무 적어요.”

◆ G씨 36세, 여, 국책 연구소 연구원, 정규직

개요: 국책연구소에서 일하는 G씨는 18개월된 아이가 있다. 결혼하기 전에는 세 명의 자녀를 가지고 싶었다. 그러나 실제 경험은 너무나 힘들었다. 현재 아이는 언니네 집에 맡겨져 있다. 둘째를 가지고 싶은 욕구는 강하지만, 현실적인 어려움이 앞선다.

(심한 입덧)

◎ G씨는 임신 기간 동안 심한 입덧으로 고생을 했다. 연구소의 일을 할 수 없는 지경이었다.

“질병은 있을 수 있지만, 임신으로는 임신 기간에는 휴직이 안돼요. 임신이 질병도 아니고요. 그리고 제가 그 전에 회사에서 다리를 다쳤어요. 그 때 6주 정도를 쉬었어요, 그리고 결혼을 하고 임신을 하고 병가를 냈더니 ‘애는 회사를 다니는 거냐 뭐냐’라고 하면서, 전혀 다른 것을 가져다

붙이면서, 그런 것도 좀 있었어요. 그 기간에는 일을 못했다고 보시면 돼요. 지각하고 조퇴하면서 한 5개월을 살았던 것 같아요.”

(1년의 육아휴직 신청, 6개월 만에 복귀)

◎ G씨는 1년의 육아휴직을 신청했다. 그러나 연구소의 요청으로 6개월 만에 복귀했다.

“중간에 부른 것은 말았던 파트의 일이 있는데 할 사람이 없으니 복귀 했으면 좋겠다는 거죠.(복귀 안할 수 없는?) 꼭 그런 것은 아니었고, 여러 모로 조건도 좋았고, 경제적으로 문제도 있었고요, 처음에는 1년 정도 쉴 수 있다고 생각했는데 6개월이라는 시간이 생각보다 어렵더라고요. 그리고 조건이 좋아져서 불러줬어요. 언젠가 다시 들어가야 한다면 그냥 들어가자고 생각했죠. 저랑 잘 맞는 선생님이 같이 일하자고 해서요. 같이 일하는 동료도 중요하잖아요. 그래서 원장님에게 팀을 옮겨 달라고 해서, 들어왔어요. 전에는 저희 팀이 너무 이상했어요.

연구직이라는 특성상 임신으로 자리가 비었다고 해서, 그것을 채우지는 않아요. 나머지 사람들이 동일한 분량의 일을 처리 하는 거죠. 그렇기 때문에 더더욱 장기휴가는 어려워요. 제가 2주 병가냈을 때도, 엄청나게 - 저밖에 없었을 거예요.”

(아이는 언니네 집에)

◎ G씨는 보육시설에 아이를 맡기고 싶었다. 그러나 맞벌이부부에게 알맞은 보육시설을 찾기 어려웠다. 그래서 언니가 맡고 있다.

“원래 계획은 ‘부모나 형제들에게는 부담을 지우지 않겠다. 공적으로 맡기겠다’ 라고 철썩 같이 생각을 했는데, 몇 군데 알아보니까 어린이에게 좋은 환경이 아니더라고요. 그리고 아무리 좋다고 해도, 일단을 10시간은 있어야 하는데, 지금 보육시설이 맞벌이부부를 위한 시설은 아니더라고요. 아이를 잠깐 맡기는 역할을 해서, 늦어도 오후 4시 이후에는 다가는 분위기라고 이야기를 하니까, 남은 애들은 참- 언니가 그나마 봐준다고 해서 하는데. 그것도 별로 좋은 것 같지는 않아요. 그리고 아줌마를 구해서 하는 것은 경제적으로 너무 부담스럽고요. 보통사람들은 아줌

마 쓰듯이 100만 원 정도 준다고 하더라고요. 그런데 언니는 처음에는 안 받는다고 했어요. 저희는 50만 원 드리고요. 그리고 거기서도 보육시설을 이용을 하기는 하거든요. 그 비용을 저희가 부담하니까, 그것을 합치면 한 80만 원 정도 드려요.”

◎ 육아로 인한 갈등으로 부부간에 다툼도 늘었다.

“시어머니가 저희 아주버님 아이 둘을 키우셨거든요. 처음부터 아이는 절대 못 키운다고 하셨고요. 그리고 저희는 아무 것도 모르고 부모님에게 절대 안 맡기니까 걱정하지 말라고 했고요. 지금은 언니랑 엄마랑 왔다 갔다하면서 아이를 봐주면서, 시댁 원망도 많이 하고 그러시죠. 부부간에 갈등도 좀 생기는 것 같아요. 제가 태어나서 처음으로 남자를 존경한 것이 남편인데, 아이를 키우면서 남편에 대한 존경도 무너지고요. 그리고 시댁에 가도 남편이 주인이고, 친정에 가도 여전히 주인이거든요. 우리는 아이도 맡기고 해서 미안한데, 친정에서 남편이 대접받는 것을 보면 갈등도 많이 생기죠, 특하면 싸우고요.”

◎ 언니네 집에서 생활하는 아이를 데리고 와야 하는데 엄두가 나지 않는다.

“남편은 가족은 같이 있어야 한다고 말 하는데, 제가 ‘정말 자신 있냐, 당신이나 나나 맨날 늦게 들어오는데...’ 애가 있으면 일찍 들어온다지만, 그러면서 여러 가지 갈등들이 나타날 것 같아요.”

(임신, 육아로 인한 경력 단절 문제)

◎ G씨와 같은 연구직은 임신과 육아로 인한 경력 단절의 문제가 있었다.

“가정이나 자기 삶에서 무엇을 중시하는가에 따라 다른 것 같아요. 저희 연구원에서도 특히 여자 분들은 정각에 퇴근하고 그런 분들 있어요. 그런데 저는 한 번도 그랬게 안 살았고, 일하는 스타일을 있고 하니까 그렇게 잘 안되더라고요. 그런 분들은 일을 2차적으로 생각하시는 거죠. 그런데 그럴 경우에는 내부적으로 개인에게 오는 불이익이 있어요. 많이 있어요. 승진 같은 거예요. 그런데 그런 분들은 일을 2차적으로 생각하기 때문에 승진에 대한 욕심도 별로 없으시고, 그냥 현상유지를 하면서, 일정

정도는 가게에 보탬이 되고, 일정 정도는 현재 자신이 일하고 있다는 만족감을 느끼시는 것 같아요. 제가 감히 말하기는 그렇지만, 그런 식으로 사시는 것 같아요.

일년 육아휴직으로 쉬신 분은 업무의 연속성이나 캐리어 면에서 차이가 생겨요. 일단은 처음에 돌아오면 돌아와서 6개월은 힘들고 못하고, 다음은 새롭게 출발하는 프로젝트는 금방 하게 되고, 그 친구는 육아를 많이 집에서 하고 있기 때문에 정시 퇴근을 할 수밖에 없죠.”

(둘째 아이를 가지고 싶지만-)

◎ G씨는 둘째를 가지고 싶지만, 첫째를 키우면서 겪은 어려움은 선택을 주저하게 만들었다.

“애가 주는 행복은 엄청난 것 같아요. 이것은 애를 위해서 희생한다기보다 내가 너무 좋은 것 같아요. 너무너무 갈등스럽죠. 왜냐면, 기본적으로 아이를 갖고 싶은 욕구가 많으니까요. 요즘도 남편에게 둘째 이야기를 하긴 하는데- 임신이라는 경험이 처음으로 의지와 다르게 사회생활을 못한 경험이라서, 임신을 하면 일을 전적으로 놓게 된다는 부담감이 있죠. 그리고 제가 아이를 키우면서 임신을 한다면 덜 미안할 텐데, 아이도 키우지 않으면서 또 임신을 한다는 사실은, 양육에 대한 부담이 있어요. 남편은 절대 못 키울 것 같다고 해요. 우리가 첫째를 키워 보니깐 이 정도밖에 못하니까요. 우리가 지금 부모 가족에게 의존을 하니까요.

◆ H씨 36세, 여, 증권사 근무, 정규직

개요: 10살 된 아이가 있는 H씨는 요즘 들어 둘째 아이를 가지고 싶은 생각이 있다. 그러나 과거에 맡길 곳이 마땅치 않아, 둘째를 인공유산시킨 경험이 심리적 부담감으로 남아 선뜻 결심하지 못하고 있다. 증권사에 근무하는 H씨는 다른 면접자들에 비해 상대적으로 좋은 여건을 가지고 있다. 그러나 이는 회사 내 정규직 직원들에게만 적용되고, 비정규직은 소외돼 있다.

(결혼을 늦게 하는 직장 동료들)

◎ H씨는 26살에 결혼했다. 요즘 동료들은 서른이 넘어서 결혼한다.

“26살은 정상적인 거예요, 그 당시에 제 세대에는. 지금 갑자기 막 서른 살 이렇게 이런 게 최근 들어서 갑자기 더 그런 거구요. 사실 출산에도 영향이 있어요. 그런데 요즘 여직원 같은 경우에 평균 30에서 31살 이 정도면 결혼을 해요. 지금 저희 부서에도 35인데 결혼 안한 여직원도 있고요. 40이 넘는 여직원도 있어요. 근데 이제 거의 보면 가정형편상 그런 분들은 이제 하다가 거의 생활 가장으로 지내다가 혼기를 놓친 분들도 있을 테고, 여러 가지 사연이 있는데, 결혼에 필요성을 그렇게 빨리 할 필요가 없다고 생각하는 거 같아요. 하자마자 애 낳아야 되고 애 낳고 나서 결혼 하면 일하고 어떻게 해요? 그런 애길 해요. 그리고 그 나이 정도 되면, 30 넘게 되면, 여자 나이가 어느 정도 되면, 빨리 애를 낳아야 된다는 생각을 갖고 있기 때문에 그래서 눈높이들이 높아지죠. 그 정도 되면 내가 아예 회사를 관두고 가정에만 전념을 할 수 있는 남자를 찾아요. 그렇게 눈높이들이 많이 높아져요.

근데 안한 사람들이 있는데 노처녀라고 우리가 흔히 올드미스라고 하는 노처녀라고 생각을 안 해요. 왜냐면 자기 친구들이나 그런 사람들이 많이 그렇게 결혼을 안 하고 있기 때문에.”

(육아휴직 후 부서이동에 대한 부담)

증권업은 경기변동에 민감하기 때문에 육아휴직에 따른 재고용에 대한 부담이 있었다. 그러나 정규직인 H씨에게는 육아휴직 후 지점이동에 대한 부담이 더 컸다.

“육아휴직이라든지 출산휴가라든지 그런 것은 잘돼 있었어요, 그런 시대에 비해서는 잘 되어 있었는데 현실은 안 그렇죠. 왜 그러냐면 저희가 증권회사라는 주식 상황에 따라서 왔다갔다하는 거고, 그래서 항상 그런 부담감은 있었어요. 제가 출산휴가를 갔다와서 내 자리가 없어진다면 어떡하나, 그런 부담은 그때에도 가지고 있었어요.”

◎ 10여 년 전에는 임신 사실을 당당히 밝힐 수 있는 분위기도 아니었다.

“출산휴가를 들어갈 때 유급휴가와 무급휴가가 있었어요. 유급휴가는 기본적으로 내가 써줘야 돼요. 내 몸을 위해서. 내 아이를 위해서 써줘야 되는데 무급휴가는 제가 선택이죠. 근데 저는 무급휴가가 필요했었어요. 애를 특별히 맡길 만한 데가 없었으니까. 지금은 보육시설이라고 해서 그나마 주변에 눈 씻고 찾아보면 가끔 나와요. 근데 그 당시에는 그런 것도 힘들었고 거의 개인적으로 아주 일하시는 도우미 아줌마들을 산다든가 이런 식으로 부탁을 해서 하는 식이었고, 조금 저희 어머니가 봐주기로 했었는데 갑자기 우리 오빠 애도 5개월 차이로 또 태어나는 바람에 그런 과정에 있었기 때문에 근데도 제가 90일 유급휴가를 다 못쓰고 나왔어요. 왜냐면 그때가 회사가 바빠서 제가 들어가기 전에도 그렇고 선배들도 그렇고 얘기 가진 것도 ‘당당하게 제가 임신했어요’ 이렇게 얘기하는 분위기가 아니었고요.”

◎ 다른 지점으로 발령 나는 것에 대한 부담이 컸다.

“자꾸 공석이 생길 거고 그 다음에 이 친구가 나가게 되면 3개월이라도 그 자리가 누군가에게 피해가 간다는 생각이 있었기 때문에 임신을 했다 이런 거에 대해 반감게 거의 관두는 분위기가 한때는 조성이 됐었어요. 근데다 제가 낳을 때쯤에는 관두는 건 아니고 휴가를 당당하게 낼 수는 있었지, 그러면서도 부담해야 하는 그런 시기였다고요. 아, 내가 이 지점이 내가 이 지점에서 아기를 낳는데 이 지점이 참 사람들도 좋고 위치도 좋고 다 좋단 말이에요. 근데 내가 휴가를 내면 누군가 내 자리를 메우기 위해서 사람이 온다구요. 그러면 내가 그 지점에 못 가요. 그러면 다른 어느 지점으로 가겠죠. 그럼 난 또 적응 기간이 필요해요. 물론 업무는 똑같지만. 그렇게 되면 육아도 해야 되고 또 바뀌어진 분위기도 적응해야 되고, 또 하나 내가 가서 일하고 싶은데 빈 자리가 없으면 나도 모르게 무대 뺄라도 들어가야 되는 상황도 벌어지게 되는 거예요.”

◎ 그런 부담 때문에 출산휴가 90일이 안된 상황에서 복귀했다.

“엉뚱하게 집이 잠실인데 잠실하고 동떨어진 구파발이라든가 이런 곳

으로 갈 수도 있어요. 빈 자리가 나면 어쩔 수 없이 갈 수도 있다는 말이에요. 그런 부분도 고려를 안할 수가 없죠. 그렇기 때문에 항상 좀 들어가면서도 불안해하는 거였는데, 저는 운 좋게도 거기에 출산휴가 가서도 90일이 안됐는데 회사에서 전화가 왔어요. 나와 줄 수 있느냐 미안한데 저야 나가야죠. 근데 위치가 어디예요, 그런데 마침 제가 사는 곳하고 가까운 곳이었어요. 무조건 가야죠.”

◎ 첫 아이는 친정어머니가 양육, 둘째 아이는 인공유산

일에 대한 욕심이 있던 H씨는 직장을 그만둘 생각이 없었고, 친정어머니가 첫째 아이를 봐주셨다. 그러던 중 둘째 아이를 임신했지만 친정어머니께 미안해서 인공유산시켰다. 그것에 대한 심리적 부담으로 둘째를 가지지 못하고 있다.

“3개월 이후에는 저희 친정부모님한테. 아침에 데리러 오시고 데리고 가고...그러면서 이렇게 조카랑 같이 했죠. 근데 제가 이렇게 애를 하나밖에 안둔 이유 중에 하나도 결국 마음 놓고 어디다 아이를 맡겨놓을 수 있을 만한 여건이 안 되는 거예요. 부모님이라는 여건이 있는데도 죄송해요. 항상 내가 애한테 미안해 가지고- 그런데 딱 그러다가 애가 또 생긴 거예요. 둘째 아이가- 근데 낳을 수가 없는 상황인 거예요. 왜냐면 누군가한테 남한테 맡기고 싶은 생각은 있었지만 회사를 관두고 싶진 않았어요. 회사가 남자에게만 평생 이게 아니고 저에게도 삶이었거든요, 직장이. 여기서 나머지 공부를 다 마쳤고 여기서 결혼도 했고 이 회사를 다니면서 우리 남편을 만나게 됐고- 그러면서 기타 등등, 저는 제 가정생활과 회사생활을 별개라고 생각한 적은 한 번도 없었거든요. 근데 갑자기 둘째애가 연년생으로 생기게 된 거예요. 그것도 미안해서 사실 잘 봐주시죠, 친정 부모님만큼 마음 편하게 애를 맡길 수 있는 데가 없어요. 미안하죠. 이제...애 둘을...이제 또 낳아야 되는 상황- 임신을 했는데 엄마한테 지나가는 말로 물어봤죠. 나 둘째 낳으면 어떻게 할 거냐고. 못 봐준다고 딱 이렇게 냉정하게 말씀 하시죠. 우리 엄마는 이렇게 현실적인 면으로 말씀하셨는데 그 소리 듣고 혼자 가서 없었어요. 저희 남편은 나중에

에 알았고, 그 이후로는 애에 대한 그런 미련을 버렸죠. 최근에는 좀 갖고 싶은 생각이 있는데 저희 남편이 딱 안 된다고 그래서 그럴 거면 그 애를 왜 지웠느냐고...그것 때문에 그런데 그 당시에는 애를 남한테 맡긴다는 생각을 물론 했었지만 선뜻 거의 하루 종일 맡기는거 아니에요-. 보시다시피 저는 출근시간이 지점은 또 7시 반이에요. 7시 반에 출근을 해서 5~6시에 오는데 7시 반이라는 그 시간에 출근하려면 최소한 7시에는 누군가 활동하는 사람이 있어 줘야 하거든요. 그때는 그런 보육시설이 거의 없었어요. 저는 그리고 그땐 집이 큰애 때문에 의정부였고 직장은 명동으로 다녔어요. 그래서 한 시간 거리 아- 그때는 답십리였구나. 한 시간 반 거리였구나- 그때는 출퇴근하던 시기였기 때문에 새벽에 애를 맡겨야 되고 저희 남편도 물론 할 수 있었지만 그땐 직장이 강남이었다고요. 거의 저랑 같이 나가야 되는 상황이었고 제가 둘째를 낳는다고 해서 누구한테 맡길 만한 그런 여건도 참 안됐어요. 그리고 그때 한참 애의 우유에 수면제를 타서 먹인다, 그런 소리들이 많았고 애가 낮잠 자다가 유아원에서 질식사해서 죽었다, 이런 얘기도 들어서 나는 우리 애도 우리 엄마한테 맡길 만한 그런 게 아니어서 다른 데 맡길까 싶었지만 차마 그게 안 돼서 엄마 미안해 미안해 해서 그렇게 했었거든요. 그러니까 둘째는 낳을 생각도 못했죠.”

(양육에 상대적으로 좋은 직장, 그러나 비정규직은 소외)

◎ H씨가 근무하는 증권사는 다른 기업에 비해서 출산휴가, 육아휴직에 대한 조건이 좋은 편이었다.

“육아휴직 많이 써요. 갓난쟁이를 맡아 주는 곳은 거의 드물어요. 그리고 비싸죠. 그걸 쓰면 자리 이동 있지만 그래도 많이 써요. 그리고 예전에는 완전 무급이었는데 지금은 50%는 나오거든요. 급여에서. 그런 면도 작용을 하는 거 같아요.(고용보험에서 나오는 40만 원에 더해서 50% 나오나요?) 처음엔 그렇게 했는데 이제 고용보험 30만 원은 인제 빼죠, 안 받죠. 안 받고 회사에서 이번 달부터 그렇게 됐어요. 예전에는 우리도 눈 감고 그냥 주는 게 받지 뭘 안 받냐고 냅두라고- 양쪽에서 사실 받았거든요. 근데 이번부터는 고용보험을 안 받고 회사에서 50% 지원해 주고.

의료비 혜택도 있죠. 출산을 하면 60만 원이 나오고 추가금이 60만 원이 나오고 거기다가 병원비 그거 다 보조받아요. 어떤 게 있냐 하면 임신을 해서 기본적으로 받는 검사가 있어요. 예를 들어서 풍진 검사라든가 하는 기본적 검사 항목은 보조를 해주라- 그 안에 항목을 넣어라. 근데 뭐 초음파 사진 중에서도 칼라 해가지고 자세히 나와 있는 거 있잖아요. 그런 거는 물론 해당이 안 돼요. 그건 병원에서도 옵션이라고 그러더라고요. 근데 워낙 당연시 하게 되는데 그거라던가 양수검사도 태아가 이상이 있어서 하기 전까지- 검사 결과가 나와야지 이상 유무를 아는 거 아니에요. 근데 이상이 있으면 물론 해당 사항이 되겠지만 없으면 해당 사항이 안 되는 거죠. 그런 것은 있어요.”

◎ 하지만 기업 안에서 비정규직은 이런 혜택에서 소외돼 있었다.

“근데 참고로 전 정규직입니다. 정규직이니까 가능한 거예요. 그러니까 이런 단협이라는 혜택을 받는 거고, 비정규직은 출산휴가를 쓰면 재계약이 안될 확률이 상당히 높죠. 그래서 못 쓰고, 제가 드린 말씀은 정규직이기 때문에 이렇게 자리가 없어져도 무급휴가를 들어가서 있더라도 휴가가 다 끝나면 회사에서 자리가 없으면, 내가 나가고 싶어도 못 나가는 건데 어떡할 거야, 자르진 못하잖아요. 그런 여유가 솔직히 막말로 있어요. 어떤 친구가 휴가 기간이 다 끝났는데 회사에서 연락이 안 온다는 거예요, 그래서 내가 마음 편히 쉬어라 그럼, 회사에서 자리를 안 주는 건데 내가 그럼, ‘야, 휴가를 더 쓰라는 얘기가. 편하게 있어’ 이렇게까지 희망적인 말을 해줄 수 있거든요. 그런데 비정규직 같은 경우에는 제가 그런 말을 못하죠. 자리 없으면 계약이 안 된다는 건데.”

(보육의 질이 중요)

◎ H씨는 보육의 질을 중요시했다.

“있는 곳은 7시 반 정도 되면 항상 차가 와서 애를 싣고 가요. 그리고 7시쯤 싣고 와요. 이런 곳은 한 군데 있는데 저는 출근시간이 일러요. 그 시간에 나오면 지각이거든요. 그러다 보면 저희 남편이 계속 해주어야 되는 데 큰애도 저는 학교 갈 때는 꼭 해주라고- 아침마저 혼자 있게 하기

싫으니까. 우리 신랑 출장가면 엄마라도 꼭 부르니까. 그런데 그 신랑이 갓난쟁이가 있다고 생각해 보세요. 그것도 힘들고요. 그 실제로 보육시설이 우리 애를 잘 봐주고 있는지도 잘 모르고 내 지금 입장에서는 확인을 못해서 집으로 오는 개인 레슨을 많이 시켜요. 그 이유 중에 하나도 내가 있을 때 선생님이 어떻게 애를 지도를 하는지 내 눈으로 직접 가꿈은 볼 수 있거든요. 엄마가 못하는 부분을 남한테 부탁하는 것이기 때문에 그만큼 또 신경을 많이 쓰게 되고 의심이라는 표현을 쓰기는 좀 그렇지만 잘 못된 거를 가르쳐 주진 않을까 그런 생각도 하고- 그렇게 되죠.”

◆ I씨 39세, 여, 공기업 근무, 비정규직

개요: 11개월 된 아이가 있는 I씨는 공기업에 비정규직으로 근무한다. 집 근처 보육시설이 자녀에게 저질(低質)의 서비스를 제공한 경험이 있어 보육시설에 대한 불신, 불만이 높다. 현재는 지방에 사시던 친정 어머니가 상경해서 아이를 양육하고 있다. 근무하는 기업은 임신에 비우호적인 기업문화가 뿌리깊고, 비정규직이 누릴 수 있는 혜택에 제한이 있다. 출산 이후 건강상 문제가 있다.

(보육시설에 대한 불신)

“만 1세 이전의 영아에 대해 서비스를 제공하는 보육시설도 없고, 이용했던 보육시설이 저질(低質)의 서비스를 제공하는 현장을 목격하고 보육시설에 대한 불신이 높다.”

지금 현재 친정엄마가 보고 있거든요. 애 때문에 사연은 좀 많아요. 3개월 때부터 받아주는 데가 있잖아요. 그런데 국가기관도 있고 구청에서도 있긴 있는데 실질적으로 전화를 하잖아요. 그러면 만 1년 때까지는 절대 안 받아줘요. 너무 어리면 그쪽에서 국가에서 지원받는 돈이 한정되어 있나 봐요. 예산이 안 맞아떨어진다고 하더라고요. 안 받아준다고 대놓고 이야기하더라고요.(국가에서 하는 기관에서도요?) 네. 꼬맹이들은 너무 3개월 이런 애들은 두 명이서 붙어야 되고 좀 큰애들은 둘 지난 애들은 다섯 명을 한 명이 보는데 갓난쟁이들은 두 명을 한 명이 보니까 인력난이 있다 이거죠. 정부에서 보조하는 시설에서는 받아주더라고요.

한 38만 원- 이 정도 해요. 처음엔 좀 떨어져도 좀 잘 보는데 이런 데를 생각했었는데요. 집근처로 알아봤어요.

그런데 부모들이 들어오지 못하게 차단을 시켜 놓고 문을 꼭꼭 걸어 잠그더라고요. 그래서 한 번은 여기 회사에 행사가 있어 가지고 좀 빨리 나간 적이 있어요. 빨리 나가서 가보니 꼬맹이를 3개월 된 꼬맹이를 샀은 그네 있잖아요. 문지방에 달아놓고 미는 그네, 거기다가 앉혀 놓 거예요. 그게 이제 5월 12일생이니깐 3개월 됐으니까 8월달 됐잖아요. 그러니까 한참 더울 때잖아요. 그런데 꼬맹이가 너무 작으니까 앉혀놓고 빈 공간 있으니까 엎어질 공간이 있으니까 거기다가 수건을 다 이렇게- 움직이지 말라고 쌓아놓고 그리고 전체적으로 큰 타올로 둘러놨어요. 애가 땀을 뻘뻘 흘리면서 거기 앉아 있는 거예요. 울면 발로 딱 건드려주고- 그런 모습을 보고 굉장히 마음이 아팠어요. 그래서 선생님이 선생님한테 제가 두 가지만 부탁을 한다고. 선생님 방식으로 키우되 그네에는 절대로 앉히지 말라고. 척추가 아직 형성이 되지 않고, 또 한 가지는 우유를 줌 시간이 오래되면 그냥 버려 달라고- 그렇게 말씀을 드렸거든요. 그 두 가지만 지켜 달라고. 그래서 알겠다고 찰떡같이 약속을 해놓고 불과 며칠 만에 저는 또 분유가 떨어졌다고 해서 샀어요. 샀는데 애기가 또 그렇게 고개를 떨구고 자고 있는 거예요. 그래서 그냥 데리고 왔어요. 제가 구청이나 어디다 할까봐 조마조마해 가지고 탄 데다가 말 못하게 저한테 사정 사정하는 거예요.”

#### ◎ 친정어머니가 양육 위해 상경

그래서 광주에 계신 친정어머님이 양육을 위해 상경했다. 친정아버지는 일 때문에 올라오지 못했다.

“엄마한테 진짜 죄송하지만.. 친정엄마한테.. 저희 고향이 광주거든요 광주에 아빠가 거기 계시고 저희 엄마만 여기 올라오셔 가지고 별거를 시켜놨어요. 이게 육아 문제의 현실인 거 같아요. 제가 또 늦게 출산을 해서 애기가 너무 보고 싶다 그러면서 일주일에 한 번씩 찾아가는 것도 힘들고 2주에 한 번씩 가는 것도 애기가 정서적으로 뭔가 안 좋을 것 같아요 이

랬거든요. 아빠가 지금 연세가 되셨는데도 직장생활을 하시는데 그만 두시고 그냥 제가 용돈이랑 드릴 테니깐 그냥 올라와 계시라 제가 그냥모시겠습니다. 그리고 올라오라고 한 건데 아빠는 당분간 여기에 남아 있겠다고 아빠도 그냥 올라가라고- 그렇게밖에 할 수 없는데 엄마 나이도 이제 만만치가 않거든요. 아빠랑 동갑이라- 69세고 그러니까 좀 제가 보기에도 너무 부모지만 너무 가슴이 아파요. 안쓰럽고. 또 아빠랑 떨어져 있는 상황이라 이제 마음이 아프죠.

◎ 시어머니가 아이를 보는 것은 좀 불안하게 생각한다.

“저는 시어머니한테는...시어머니가 나이가 젊으신데요..입에 있는 것을 애기한테 입에서 입으로 전달시켜 주고 돌도 안 된 애한테 해물탕 있잖아요. 해물탕을 먹으러 갔는데 내장 같은 걸 건져서 물에다 씻겨서 주고 콩자반 주고 그래서 솔직히 시어머니한테 가면 좀 불안해서 좀 감시를 하는 편이거든요. 껌도 주고.”

(비정규직 차별, 고용 불안)

◎ 비정규직인 씨는 정규직과 육아휴직 측면에서 차별을 받고 있었다.

“3개월 산전휴가말고도 육아휴직이 있지만 비정규직 직원들은 혜택을 못 보고 있어요.”

◎ 결혼, 임신과 육아로 인한 고용상의 불안도 느끼고 있었다.

“사업주도 시행한다고 그리고 정규직 과장 부장님들도 뭐 이렇게 되면 뭐 자기네들도 좀 신상을 보장받을 수 없을 수도 있다는 식의 말씀을 많이 하셨거든요. 지금은 팀장님이 새로 오셔 가지고요. 그 이전에 저희랑 같이 과장님 시절부터 같이 근무했던 분이라 저희 내막도 잘 알고 참 잘 대해 주시는데, 그 이전에 계셨던 팀장님은 굉장히 많이 눈치를 주셨거든요. 결혼함과 동시에 되게 많이 서운했어요. 뭐 코피 터지게 일하고 체력적으로 잘 안 따라줘서. 그런지 하루에 서너번 넘게 코피가 터졌었거든요. 사무실에 앉아 있는데 일 갖다가 있으면 미리- 이런 제도가 바뀌었으니까 참고해라 하고 저한테 주시지 딱 업무를 새로운 걸 신설해 놓고 말

씀이 없으시고 나중에 이게 새로운 돈이 들어왔는데 이게 뭐지 하고 찾아 보면 바뀌어 있어요. 그렇게 야근하게끔 계속 만들어주니까 @@은행은 지금 해고도 하고 그러는 데 그런 거 몰라서 그러나는 식으로 앉아 있는 것만으로도 다행으로 알라는 식으로 말씀을 하셔서- 3개월 산후휴가 잘 갔다오겠다고 했더니 아주 귀찮다는 듯이 빨리 갔다오라는 식으로, 됐다고-.”

◎ 임신에 비우호적인 기업 문화

정규직 직원들은 육아휴직을 사용할 수 있지만 거의 사용하는 사람이 없는 분위기다.

“일반 정규직 직원들은 그걸 쓸려면 자기가 선택해서 쓸 수는 있지만, 거의 직원들도 업무 때문에도 그렇고 눈치 보여서 못 쓰더라고요. 쓰는 사람도 있긴 있지만-.”

◎ 임신부에 대한 배려도 없다

“와이프도 다 임신을 했고 심지어는 팀장님이 체육행사 가서 60도 되는 술이 있더라고요, 고량주. 그걸 마시라는 거예요. 제가 안 된다고 싫다고 그랬는데 아 한 잔 정도 괜찮다고 계속 거기 서가지고 마시라고 그러고 과장님도 뜯어말리고 그래서 안 마셨어요.

심지어는 사무실에서도 담배 피우시는 분들도 있는데 그때 저희 팀은 그래도 담배는 밖에 나가서 피우고 그러는데- 처음에 제가 2000년도 7 월달에 본사로 발령났었는데..참 소굴이었던 거 같아요. 그래서 막 은단 사다가 막 나눠 드리고 밖에서 피우시게 하시고 그래서 담배 끊는 사람도 많고 밖에 나가서 담배 피우는 분위기가 형성이 됐거든요. 도대체 머리 아파서 근무를 못하겠다. 제가 기관지가 약해서 담배 냄새 오래 맡으면 되게 머리가 아프더라고요.”

◆ J씨 28세, 여, 은행원, 비정규직

개요: J씨는 시부모님과 같이 살고 있어, 시어머니가 아이 양육을 한다. 다른 비정규직 면접자에 비해 출산 지원 혜택이 많지만, 정규직원과는 차이가 있다.

(시부모님이 양육)

◎ 시부모님과 같이 사는 J씨의 경우, 전업주부인 시어머니가 아이를 봐주는 것뿐만 아니라 살림도 하고 있었다.

“같이 한집에 살아요. 1,2층 나누어서 쓰거든요. 직장 다니니까 집안일은 거의 못해요. 시부모님이 다 해주시는데요. 아침 7시 반에 어머니가 내려오시거든요. 저희가 1층에 살고 어머니가 2층에 사시는데, 제가 아침에 애 때문에 밥 같은 걸 전혀 못해요. 그래서 어머니가 밥 같은 것도 다 해다 주시구요. 그리고 전 출근 준비를 하구요.

저희도 사십 만 원을 드렸어요. 그런데 어머니가 이거 가지고 되겠냐고 다른 부모님들은 백만 원도 받고 그러는데 사십 만 원 가지고 어떻게 하냐고 그러시는 거예요. 그러면 오십 만 원 드리겠다고 그랬더니, 됐다고 그러면 50만 원 가지고 애기 통장이나 만들어서 적금이나 부으라고 그러셔서 통장에 적금 붓고 있어요.”

◎ 그럼에도 불구하고 약간의 양육 책임에도 어려움은 있다.

“아이를 봐주시는 건 어머니가 해주시는데 직장생활을 하다 보니까 퇴근 시간이 정해져 있지 않아서요. 그래서 시부모님한테 눈치가 보이죠. 좀 늦게 들어가고 싶어도 항상 전화하고, 그런 부분이 좀 불편하죠. 아기 때문에-.”

◎ 시어머니의 양육 방식에 대한 불만도 있다.

“어머니들은 아이를 키우는 그 세대 스타일이 있잖아요. 그리고 저희들은 경험이 없으니 책을 보고 알게 되구요. 어머니는 책대로 하지 말라고, 이거는 우리가 이렇게 해서 하면 된다고 그러시는데, 하지만 아닌 것은

또 아니잖아요. 이렇게 쪼끄만 알약 같은 게 있거든요. 그걸 먹으면 아기가 놀라질 않는데요. 그런데 책 보면 그걸 절대 먹이지 말라고 나와요.”

### ◎ 임신중독

“제가 처음에 휴직 들어가기 전에 임신중독이었거든요. 그래서 병원에 갔더니 바로 큰 병원으로 가라고 하세요. 원래 산달이 다가오면 산부인과에 2주에 한 번씩 가는데, 제가 몸이 좀 많이 붓고 그래서 일주일에 한 번씩 갔거든요. 그런데 그 의사가 제가 임신중독인 것을 눈치를 못 채는 거예요. 그래서 신랑이 검사를 좀 하자고 해서 검사를 해보니 임신중독이었어요. 그래서 아주대병원에 갔는데, 저희가 토요일날 갔거든요. 그런데 월요일날 당장 입원을 하라고 하더라고요. 원래 9월달에 예정으로 들어가려고 했었는데 8월달에 그냥 출근하자마자 병원에 입원해야 된다고 해서 못 나온다고 했더니 지점장님이 좀 눈치를 줬죠. 지금 꼭 입원해야 되냐고, 화를 내시더라고요. 그래서 눈치도 보이고- 바로 들어가자마자 아이를 낳고- 그랬어요.”

### (출산휴가, 육아휴직)

◎ 비정규직에 적용되는 혜택이 다른 곳에 비해 후한 편이다. 그러나 정규직과 차이는 있다.

“저희는 계약직이거든요. 그래서 영업일수로 105일이에요. 한 5개월 정도 돼요. 급여는 100% 다 나오구요. 정직원들은 1년 아니면 2년까지 쓸 수 있거든요. 정직원은 6개월까지 급여가 100% 나오고 6개월 이후부터 80%, 50% 이렇게 줄어서 1년 되면 아예 급여가 나오지 않는 휴가로 바뀌거든요. 그 이후에 더 쉬고자 하면 계약직은 직장을 그만둬야 해요.”

이곳도 다른 곳과 마찬가지로 휴가 후에는 다른 지점으로 발령이 난다. 그러나 은행은 원래 부서 이동이 잦기 때문에 그에 대한 특별한 부담감은 없었다.

“출산휴가를 마치고 복귀를 하면, 그 지점에 인원이 충족이 되면 다른

지점으로 옮기게 되죠. 그런데 은행이 다른 데보다 부서 이동이 잦은 편이죠. 일반 대기업들을 보면 한 군데에 5년, 10년도 근무하는데 은행은 기본적으로 2~3년이라고 생각하시면 돼요.”

◎ 출산으로 인한 승진 불이익

출산으로 인한 승진상의 불이익 있었다.

“여직원들은 직원으로만 있는데 대부분 은행의 상급자들은 다 남자들이라구, 그러니 이해를 잘 못하는 거죠. 그러니까 기본적으로 ‘아이가 있어서 나 빨리 가야 된다’라고 했을 때, ‘응, 가라’ 라고 해놓고선 뒤에 가서 탄소리를 하는 거예요. 같이 있는 여직원들이 있을 때 이야기를 하는 사람도 있고, 남직원들끼리만 있을 때 ‘저러면 안된다’고 이야기하는 직원들도 있어요. 여자들이 많이 있으면 문제가 아닌데 현재 구조가 그렇게 되어 있기 때문에, 그런 부분은 앞으로는 조금은 걸릴 것이고, 왜냐하면 한편으로 남자들은 여직원들이 혜택을 많이 보고 있다고 생각을 하거든요. 유가휴직으로 1년, 1년 이상을 쉴 수 있으니까.

반대로 여직원들 입장에서는 내가 쉬는 거에 대해서 좋게 생각하지 않는 걸 아니까, 예를 들어서 20대에 입사해서 30대 중반까지 애를 둘셋 놓고 3~4년 쉬게 되면, 제도상으로 할 수는 있는데, 그렇게 하면 승진이나 인사고과에 마이너스라는 걸 아는 거죠. 그런 것을 의식하는 사람은 애를 낳고 다시 복귀하는 시간이 짧아지는 것이고- 1년을 다 안 쓰게 되죠.

구체적으로는 인사 승진을 할 타이밍에 있는 사람이 세 사람이 있는데 남자를 제외하고 여자만 있다고 가정을 했을 때, 남자가 있으면 남자가 항상 우선적이에요, 아직까지는 여자가 있을 때 어떤 사람은 먼저 입사를 했다 하더라도 육아휴직을 갔다와서 우리 지점에 배치를 받은 사람이 있을 테고 어떤 여직원분은 우리 지점에 계속 2년 동안 근무를 하셨을 테고, 지점장님은 아무래도 우리 지점에 계속 있었던 사람한테 우선권을 주니까, 인사고과를 받을 시점에 가서 육아휴직을 받고 우리 지점에 복귀를 해서 얼마 안 되었으면 인사고과는 사실 포기를 해야 돼요. 그 지점에는 그러다 보면 그 순간 밀려서 ‘다음은 내 차례겠지’ 라고 생각을 할지 모르

지만 동연배나 동호봉의 남자 직원이 생긴다면 또 밀려 버리게 되는 거예요. 그렇게 되면 계속 밀리는 거예요. 그러니깐 원래 요건에 대해서는 김계장님보다는 전 지점에 계시던 오 과장님이랑 이야기했으면 더 잘 되었을 거예요. 그분 같은 경우는 5급 18호봉, 마흔 몇 살인데 그때까지 승진을 못했어요. 그리고 내가 옆에 있을 때 퇴직 권고를 한 번 받았어요. 근데 그분하고 동기인 남자 직원들이 부지점장이 됐죠.”

◆ K씨 34세, 여, 생산직, 정규직

개요: K씨는 일곱 살 된 아이가 한 명 있다. K씨가 출산할 당시만 해도 결혼할 사람이 일한다는 것은 상상하기 힘든 직장 분위기였다. 작업환경도 모성 건강에 좋지 않다. 양육 과정에서 겪은 어려움으로 인해 남편과 사이도 안 좋아졌고, 둘째는 포기한 상황이다.

(K씨가 최초의 육아휴직 사용자)

◎ K씨가 다니는 직장은 육아휴직은 물론이고 출산휴가도 사용하기 어려운 환경이었다.

“아이를 2000년도 낳았는데 저희 회사에서 처음으로 산전휴가를 받았어요. 그전에는 아이를 낳아도 계속 다니는 경우가 없었고요 몇 번 그런 적이 있지만 그 경우 모두 퇴사처리되었고 아이를 낳은 후에도 두 달 만에 다시 재입사해야 했었어요. (육아휴직도 아니고 산전휴가도요?) 전혀 보호가 되지 않았어요. 휴가가 있었다는 사실은 알았지만 전혀 휴가를 쓸 수 없는 상태이었어요. 1995년 당시에는 결혼을 하고서 계속 회사를 다닌다는 것이 놀라운 일이었어요. 제가 1998년도에 결혼했는데 제가 그 당시에만 해도 결혼해서 다니는 것도 현장에서 얼마나 어렵길래 그랬는데- 사무직은 그래도 결혼을 하고 다니는 경우가 있었어요. 그렇지만 저희 생산직은 낄낄을 하는 것 등의 어려운 일이 있었기 때문에 아이를 가지면 바로 나가야 되는 거였어요. 생산직들은 임신을 해서 휴직을 내는 일이 너무 힘들어요. 제가 생산직이면서 육아휴가와 출산휴가를 내는 것이 생산직과 사무직을 통틀어서 최초였어요. 사무직의 경우도 임신의 경

우 다시 자기 자리에 재입사를 조건으로 임신 기간 중에 퇴사를 했었어요. 하지만 지금은 모두들 육아휴직을 알고 육아휴직을 내고 있어요.”

(모성 건강에 해로운 작업환경)

◎ K씨가 다니는 직장은 육아휴직은 물론이고 출산휴가도 사용하기 어려운 환경이었다.

“(본드 같은 경우에는 임신에 태아에게 영향을 줄 수 있지요?) 굉장히 걱정했지요. 직접 본당을 하는 경우는 임신 4개월 5개월까지는 계속 해서 자기 일을 해야 해요 임신부 일이라는 게 따로 없고, 그런 일이 빨리 만들어지지 않기 때문에 자기 일도 누가 대신 해줄 수도 없고, 그러니까 자기 일을 어느 개월까지는 계속해서 해야 돼요. 그러다가 편안한 곳을 빼주거든요. 제가 가장 고민했던 것은 공간의 문제예요. 일 자체는 그렇게 신경 쓰이지 않으나 여기 공간이 처음 여기 와본 사람들은 냄새라든지로 확 느끼거든요. 이런 공간에 하루 종일 있다는 것 자체도 염려가 되고, 제가 일했던 곳은 검사 공정이었는데 이곳에서는 스피커 소리 등을 임의로 빼익 거리게 해서 그런 것이 아이한테 무리가 되지 않을까. 이런 다양것 때문에 내가 몇 달만 버티면 좋겠지만 그것으로 아이에게 이상이 생기지는 않을까 걱정을 했었어요.”

하지만 작업환경으로 유산이 되거나, 아이에게 안 좋은 환경이라는 명확한 증거가 없다.

“문제는 그런 것을 직접적으로 증명할 수가 없어요. 검사라인에 있을 때 스피커라는 것이 자석의 성질을 이용해요 그 자석을 강한 것을 사용하기 때문에 문제는 당장 납땀이나 본당이 아니라서요. 제 생각에는 강한 자석도 영향이 있을 것 같은데, 제가 거기서 꽤 오래 일을 했거든요. 그래서 걱정을 많이 했는데 제 주변에 아이가 태어나서 많이 아프고 신장 쪽에도 문제가 있었어요. 저는 마음속으로 찝찝한 거예요. 그래서 관리자에게 말을 했었어요. 임신부에게 하지 말아야 할 규정도 없고 전문기관도 없어요. 그래서 아주 그 위험이 뚜렷하면 노동부 쪽에 말하겠는데 그런

것도 아니고 관리자도 잘 모르겠다고 해요

(유산율은 어떤가요?) 여기서 유산을 한 사례는 없었는데, 임신 초기에 작업이 힘들어서 하혈이 심해서 휴직을 한 경우는 몇 번 있었어요. 대부분 임신 초기에 하혈기가 있어서 그런 사례가 몇 번씩 있었어요.”

(양육의 어려움)

◎ 잔업이 있는 날은 특히 어려움을 겪었다.

“처음에는 힘들었어요. 처음에는 잔업이 있어서 7시까지 아이 때문에 힘들었어요. 그래서 관리자들과 동료들에게 찍히고 그랬었는데 도저히 시간이 안돼서 이웃에 맡기기도 하고 어린이집에 야간 수당을 주고 더 맡기기도 하고 그랬어요. 그래도 그때는 아이여서 조금 덜 힘들었어요.”

◎ 남편 사이도 안 좋아졌다.

“남편이 시간적으로 여유가 있다면 모르겠지만 인쇄 장시간 노동이기 때문에, 그 일이 또 분담할 수 있는 것이 아니라 혼자 하는 일이기 때문이에요. 그것 때문에 우리 부부 사이도 굉장히 나빠졌어요. 제가 복직을 하면 서부터 전쟁이 시작되었지요. 도와주네. 안 도와주네부터 시작해서 둘 사이가 너무 나빠져서요. 지금은 아이가 조금 커서 많이 안정을 찾은 상태예요.”

(둘째는 포기)

◎ 결혼 전에는 세 명의 아이를 원했던 K씨는 첫째 아이를 양육하면서 겪은 어려움으로 인해 둘째를 가지는 것에 부담감이 있다.

“아휴 저는 그때 그 고생을 다시 하고 싶은 생각이 없어요. 아침에 그 언덕길을 아이를 안고 막 뛰어서 내려오고 너무 일찍 어린이집에 도착해서 새벽에 막 기다리기도 하고 그것 때문에 지각도 많이 하구요 아프면 병원 데리고 다니고 전염병이라든지 피부병이라든지 걸리면 어디 맡길 때도 없고 회사를 실수도 없고 그런 게 너무 힘들어요. 그리고 회사에서 배불러 가지고 그 몇 달을 버틴다는 것이- 차라리 키우기는 하겠는데 낳는 것을 못하겠는 거예요 차라리 입양을 하지요 현장은 이렇게 열악하

고 심난한데 이런 것에 대한 뭐 제도가 하나 없으면서 임신을 하고 버티라는 것이지- 휴식을 하게 해준다든지 임신부가 할 수 없는 일을 규정해 준다든지 뭐 이런 규정이 없어요. 한편으로는 회사의 처지는 이해가 돼요 그런 게 힘들지요 사무직은 그래도 조금 나은데요. 남편은 많이 낳자고 했죠. 남편은 지금도 낳자고 해요. 하지만 제가 안 낳으려고 하니깐요.”

#### ◎ 수당 중심의 정부정책 비판

K씨는 저출산에 대한 정부대책이 수당 중심인 것을 비판했다. 또한 맞벌이 환경에서는 입학 전 보육 문제뿐만 아니라 입학 후 양육 문제도 신경 써야 한다고 말한다.

“금전적인 보상을 주는 것도 현실적으로 매우 중요하지만은, 저는 무엇보다도 구조적으로 안전하고 건강하게 아이를 출산할 수 있게 해줘야 한다고 생각하거든요. 수당 얼마 이런 것에 대해서만 신경 쓰는 것 같고, 육아 문제에 대해서도 생각보다 정부에서 어린이집 지원이 별로 없더라고요. 사실 보육료도 터무니없이 비쌌던데 아이 때도 힘들지만 학교 다니면 더 힘들다고 해요. 아이가 학교에서 일찍 끝나고 혼자 있게 되니까요. 제가 아는 언니가 아이 학교 보내고 나서 처음으로 일을 그만뒀다 했다고 생각을 했어요. 아이가 완전 혼자 있으면서 제 마음대로이고, 공부는 뒷전이고 이러니까 학원은 빠지고, 밥도 제대로 못 먹고 그러니까요. 제 아이도 당장 내년이면 아이가 학교에 다니는데 그런 게 문제가 있어요. 아이를 안전하게 기를 수 없는 환경이라는 것이에요. 저는 아이의 교육보다는 안전을 더 신경을 쓰거든요. 아이가 누군가의 보호 아래 있어야 하는데 방치된다는 게 조금 그래요. 어린이집도 그래요 어린이집에 다니면서 안전한지도 모르겠고, 자꾸 문제도 생기고 또 남편들도 맞벌이를 원하고 그러니까요.”

## ◆ L씨 31세, 여, 백화점 매니저, 비정규직

개요: 5살 된 아이가 한 명 L씨는 백화점 가전 매장에서 TV를 팔고 있다. L씨는 가족보다 일에 많은 가치를 두고 있다. 그러나 그것은 개인의 가치관 문제임과 동시에 집안에서 가장 역할을 하는 책임감 때문이기도 하다. 소위 백화점 협력업체 직원으로 경쟁 업체와 극심한 판매 경쟁, 제도화되지 않은 출산휴가나 육아휴직, 만성적인 고용 불안은 출산과 양육에 장애요인이다.

(시어머니가 아이 양육)

◎ 현재 L씨는 시댁 식구들과 같이 살고 있고, 시어머니가 아이를 양육한다.  
 “저희는 시아버님 시어머니랑 도련님 두 분이랑 같이 살아요. 저희 신랑이랑 저랑 애기까지 일곱 식군데요. 시부모님이 일을 못하시죠, 편찮으시니깐 집에 계시면서 애를 봐주시는데 요즘은 놀이방 있잖아요. 유치원 같은데 다녀서, 아침에 9시 반에 나가서 6시 반에 애가 집에 와요. 낮에는 거의 놀이방에서 있고 저녁에만 데리고 와서 집에 있고. 그 전에는 어머니가 하루 종일 봐주셨죠. 결혼하시고 처음 8개월은 따로 살았고 그 다음부터는 같이 살았죠. 저희는 시댁이 가까우니깐 저는 아이 낳고, 한 달 만에 바로 일을 시작했거든요. 시댁이 가까우니깐 시댁에서 봐주시고 퇴근하면 집에 가서 데리고 와서 제우고 아침 되면 출근하기 전에 또 그쪽에 데려다 주고 왔다갔다했죠.”

(임신하면 퇴직)

◎ L씨는 백화점 협력업체의 계약직 직원으로 백화점에서 TV를 판매한다. 출산과 관련된 제도화된 휴가나 급여는 전혀 없다. 개인적으로 상사와 상의해서 결정한다.

“저는 백화점 소속이 아니라 OO전자 소속인데, 매장이 백화점에 다 들어가 있잖아요. 2,3년에 한 번씩 로테이션을 하는 거예요. 저희는 계약직이죠, 비정규직이요. 육아휴직이나 그런 거 없어요. (그럼 한 달 쉬었다는 것은?) 그것은 그냥 일을 안 하고 돈을 안 받았다는 거죠. 그 당시에는 없었어요. 제가 아이 낳고 그럴 당시에는 출산휴가 같은 제도가 없었어요.

그만둔 거죠. 솔직히 말해서 그만두고 다시 일을 한 거죠. 사표는 아니고 휴직 식으로. 사실 휴직이라는 체계도 없어요. 구두상으로 저희 위의 담당한테 ‘한 달 정도만 쉬겠습니다’ 말씀 드리는 거죠. 저희는 이런 게 있어요. 등급이라고 해서 기본급 설정을 할 때 1등급에서 6등급 정도가 있는데 1등급이랑 6등급 사이에 기본급 차이가 60만 원 정도가 나요. 제가 그때 당시 6등급이었으니깐 아예 그만두면 그 등급을 처음부터 1등급부터 다시 시작해야 되는 거거든요. 다시 일 년에 한 번씩 등급이 올라가는 건데, 그것만 막은 거죠. 6등급으로 계속 있으되 한 달 정도만 휴직 식으로. 체계가 갖춰져서 정식으로 출산휴가를 받거나 거기에 대한 급여가 있거나 한건 아니에요.

대부분 아이 가지면 그만두거나, 바로 나오는 사람은 흔치 않고 1년 정도는 그만두는 사례가 많죠.

직원들 자체도 육아휴직 기대를 안 하죠. 안 되는 걸 아니깐 기대를 안 하죠. 근데 다시 들어올 때, 예를 들어서 내가 원래 6등급을 하다가 그만뒀어요. 다시 들어올 때 또 계약을 하잖아요. 내가 계약조건으로 제시할 수는 있어요. 원래는 1등급부터 시작해야 되지만, 6등급부터 시작하게 해 달라 제안을 하는 거예요. 본사에서 생각했을 때 그럴 사람이면 해주는데 안 되는 사람이면 중간에서 타협을 해줘요. 등급도 예외가 없는 게 아니라 평가하는 사람들의 마음인 거 같아요. 꼭 1년마다 차곡차곡 뺄아가는 그런 사람도 있지만 그 사람의 능력에 따라서 계약을 할 때 어느 정도 유도가 있죠.”

#### (고용 불안정)

◎ L씨의 직장은 고용이 불안하다.

“(고용안정성은?) 형편없어요. 물론 직원들의 교육수준이라든가 의식수준이 높으면 회사측에서도 함부로 대하지 못하는 그런 부분이 클 것 같아요. 근데 백화점 직원이라는 구성원 대부분이 대졸이 거의 없고, 구체적으로 체계적으로 회사를 상대로 따지거나 그렇게 할 수 있는 사람이 거의 없기 때문에 일단은 강압적인 부분도 많고 자기들 멋대로죠. 일 년마다 계약을 하는 건데 만약 그 사람이 매출 성적이 안 좋거나 개인적인

사유로 윗분들의 눈 밖에 나면 대기발령을 낸다든가, 갑자기 권고사직이죠. 통보 없이 갑자기. 로테이션하는 것도 직원한테 물어보는 것이 아니라 갑자기 하는 거예요. 오늘 갑자기 내일 날짜로 저기 가서 근무해라. 그게 계약서에 들어 있어요. 본사의 필요에 따라서 근무지를 변경할 수 있다 이런 식으로—”

◎ 또한 나이 먹어서도 할 수가 없다고 생각한다.

“35살 정도가 되면 압박이 들어오죠. 경쟁이 떨어지죠. 20살 때 일하는 거랑 지금 하는 것은 틀릴 수밖에 없죠. 나이와 경험이 들면 전투력이 떨어진다. 나이가 필요 없고 막 대들고 싸워야 되는데, 20살 갓 들어온 사람은 독하게 하는 거랑 30살 넘어서 애들이랑 싸울 수도 없고, 힘들죠.” ‘전투력이 떨어질 수밖에 없다. 거기서 지면 끝나는 것이다.’ 눈빛에 독한 게 없어지면 본인이 느껴요. 옛날에는 내가 그렇게 살았는데, 지금 내 신체적인 변화를 생각해 보면 저도 여기서 열심히 안하면 떨어질 수밖에 없구나 하는 생각이 들어요. 그래서 내가 나이를 더 먹었고 그런 상황을 커버하려고 노력을 하는데, 현실적으로 내가 노력하는 것이 쉽지는 않다. 그리고 여기 있는 직원들도 같이하는 것이니까 나 혼자만 잘하면 되는 것이 아니라 아래에 있는 직원들도 잘해야 하므로 더 신경이 쓰이죠. 내가 이 나이에 이렇게 해야 하나 하는 생각이 들죠.

(극심한 경쟁)

◎ L씨는 극심한 경쟁으로 쉬는 날도 반납하기 일쑤고, 엄청난 스트레스를 받고 있었다.

“저는 OO전자잖아요 ##전자를 이겨야 하기 때문에 한 달에 실제 휴무가 4번이 있어도 한두 번밖에 안 쉬어요. 누가 쉬지 말라고 해서 안 쉬는 게 아니라 경쟁에서 내가 살아남기 위해서 내가 할 수 있는 권리도 포기하는 거죠.

사람이기 때문에 진짜 치고 박고 싸우는 경우도 많구요. 그래도 매일 보는 사람들이고 나이가 어느 정도 들면 ‘그래 너도 돈 별로 나오고 나도 돈 별로 나오고 선의의 경쟁을 하자’ 경쟁사 직원인데 서로 친하게 지내

는 경우도 많고, 누구 눈치 보는 게 아니라 자기가 자기 매출로 경쟁하는 것이기 때문에 관리를 하거나 누구에게 잘 보여야 되고 그런 게 있는 건 아니고 연배들이 비슷해서 그런 부분은 좀 편한 것도 있는데 근데 대부분은 자기가 편할려고 많이 안 싸우죠. 경쟁브랜드 직원이어도 어느 정도 친하게 얘기하고 그러면서도 가장 기본적인 생각은 ‘내가 너를 이겨야 된다’ 라고 생각하죠.”

◎ 극심한 경쟁은 양육에도 문제를 일으킨다.

“저희는 무조건 ##전자를 이기는 거예요. 한 번도 안 졌다면 쪽 승진하는 거고, 제는 맨날 진다 이러면 바로 잘리는 거고. 질 때도 있고 이길 때도 있다 이러면 그저 그런 거고. 저는 2년 동안 한 번도 안 졌거든요. 그래서 인정을 받는 거고, 그렇게 하기 위해서 얼마나 힘들었겠어요. 제가 여기 있는 동안 바뀐 ##직원도 많아요. 저를 이길 수 있는 사람으로 계속 바꾸는 거죠. 그래서 저는 더 독해져야죠. 그래서 저는 매장에 있는 시간이 계속 너무너무 많고, 화장실 왔다갔다하는 시간, 밥먹는 시간 30분, 그래서 내 생활이 없어요. 그리고 애를 생각할 수 있는 여유도 없어요. 무조건 일 생각만 하는 거죠. 살아남으려고.

그것도 그렇고 시간적 여유가 없어요. 일단 공휴일 쉴 수가 없어요. 공휴일 매출이 많기 때문에 공휴일을 쉴 수가 없어요. 남편이랑 쉬는 날이 한 번도 안 겹치고 내일도 당장 어린이날인데 저희는 어린이날 매출이 더 많기 때문에 내가 아이를 위해서 마음은 있지만 시간적으로 같이 해줄 수 있는 상황이 안되니깐 지금 있는 얘기한테 더 못해 주잖아요.”

(장시간 노동과 양육)

◎ 백화점 업무는 장시간 노동이 기본이다.

우리는 아침 9시 반에 출근을 해서 퇴근 시간이 늦어요. 매장 마감 시간이 8시~8시 반 여기서 정리를 하잖아요. 그날의 판매된 거랑 금액이랑 맞춰야 돼서, 여기서 나가는 시간이 보통 9~10시. 집에 도착하면 11시~11시 반 만약에 직원들끼리 밥 한 번 먹었다 하면 2~3시 그래도 그 다음날 또 출근을 하는 거죠. 거기다가 행사장 운영할 때 새벽 3~4시까지 일

을 하는 거예요. 막노동일을 하는 거죠. TV 같은 거 박스 개봉해서 설치도 하고.”

◎ 장시간 노동은 양육과 마찰을 일으킨다.

“애가 예민해서 잠이 없고, 엄마가 항상 늦게 와서 기다려서 그런지 기본 자는 시간이 새벽 3, 4시. 되게 힘들었어요. 우리 시어머님은 제가 일을 해야 되니깐 애를 떼놓고 나는 내일 일을 나가려면 잠을 자야 되는데.. 그러다 보니 마음은 마음대로 아프고.. 그런 생각 들죠. 내가 애를 잘 키우려고 돈을 버는 건데 과연 이게 잘 키우는 건가. 내가 애를 위해서 돈을 버는 것이 중요한 건가? 시간을 보내는 것이 중요한 건가? 그런 고민에 빠질 때가 있죠. 아이가 원하는 것은 점점 엄마랑 시간을 같이 보내는 건데 내가 돈을 많이 벌어서 경제적으로 풍요롭게 하는 게 내가 아이를 위한 것이라고 착각하는 건 아닌가.”

(건강 문제)

◎ 백화점에서 일하는 직원들은 극심한 경쟁, 장시간 노동, 고객을 상대로 하는 스트레스로 인해 건강상의 문제가 있었다.

“하지정맥류 걸린 사람 많고 심장이 좋지 않아요. 스트레스가 많다 보니 술담배를 하는 사람이 많다. 술담배 많이 하니까 만성피로에 항상 장이 안 좋은 것도 있고, 암 걸려서 죽은 사람도 몇 명 있죠. 자살자도 있어요. 원래 주5일 근무 도입한 브랜드는, 한 달에 13번 정도 쉴 수 있는데, 현실적으로는 힘들어요. 매출을 올리기 힘들기 때문이죠. 일주일에 한 번 정도 쉬는데 그것도 여의치는 않아요. 갑자기 행사가 생기면 쉴 수 없죠.”

◎ 임신 건강과 관련된 문제도 심각했다.

“그런데 건강상의 이유로 유산이나, 주변에 보면 불임도 많아요. 임신이 안 되는 사람도 되게 많구요. 임신이 되도 오래 서 있어서 자궁이 내려앉는 경우도 많고 10년 정도 일한 사람이 많아서, 보통 결혼하는 거 다 늦어요. 28~29살 정도 그 친구들은 20살 정도부터 백화점 일을 해서 자궁이 내려가서 자연분만을 못하고 제왕절개하는 사람도 있구요. 습관적으

로 유산하는 사람도 있고, 애 자체가 안 생겨서 힘들어하는 사람들도 있어요. 일 자체가 계속 서 있고 오래하는 사람이 많으니깐. 뭐가 피곤하냐면 그냥 서 있는 것이 아니라 고객을 상대로 얘기를 해야 되잖아요. 말을 많이 해야 되는 것도 힘들잖아요. 그냥 말을 하는 것도 아니고 친절하게 웃으면서 얘기를 해야 되고, 일단 가장 힘든 게 그 사람 비위를 맞추면서 웃으면서 말을 해야 되고, 팔기 위해서 한 번 상담을 하면 2시간 넘게 하는 경우도 많거든요. 얼마나 힘들어요. 제대로 된 휴식 공간이 있는 것도 아니고, 스트레스를 많이 받죠. 정신적으로-”

(자녀에 대한 생각)

◎ 둘째 자녀는 갖지 않겠다는 L씨는 아이를 낳을 수 없는 여건이라 말한다.  
“둘째는 안 낳고 싶어요. 일단은 요즘 많은 여성분들이 직장생활을 하고, 저 같은 경우는 급여가 남편보다 더 많아요. 식구들도 부양가족이 많은 거죠. 제가 모시게 되면, 근데 이제 나이가 있으니깐 아이를 낳고 어느 정도 제가 돌봐주고 싶은데, 그럴 여건이 되는 것도 아니고 선불리 낳고 싶지도 않고 솔직히 이런 생각도 들어요.”

◎ 그리고 자식에게 노후를 맡기고 싶은 생각이 없다고 했다.

“솔직히 자식 낳아봐야 뭐해요. 나중에 자식이 늙을 때까지 부양해 주는 것도 아니고 내가 차라리 자식한테 연연해서 내 인생 안 살고 그냥 투자하기보다는 한 명 정도는 의무라든지 마음에 우러나서 낳을 수는 있는데, 두 명 세 명 낳고 싶은 생각은 없어요. 그만큼 현실적으로 힘든 것도 있지만.

차라리 그게 더 현명한 거 같아요. 자식한테 투자하느니, 내 노후를 위해서 내가 젊었을 때 벌여놓고 기대하지 않고 살고 싶어요. 젊어서 내가 너를 이렇게 키워줬으니 내가 늙어서 네가 나를 돌봐야 된다. 저는 그렇게 의지하고 싶은 생각이 없는데, 현실적으로 아이 하나 더 낳아서 키우다 보면 그런 여유가 없잖아요. 그러다 보니깐 그것에 대한 고민이 있어요. 왜냐하면 제가 시부모님을 모시고 사니깐 저희 같은 경우는 시부모님이 경제적으로 능력도 없고 젊어서 벌어서도 없고 몸이 많이 아프셔서

제가 모시는 입장에서든 부모의 존재 자체가 흔쾌히 유쾌한 존재는 아니에요. 부담이 느껴지는 거죠. 근데 그걸 보면서 노력은 내면적으로 ‘내가 그렇게 생각하면 안 된다’ 라고 하지만 사실상 사람의 마음이 우러나는 마음과 노력하는 마음과 다르잖아요. ‘나는 노후에 저렇게 되지는 않겠다’ 이런 생각이 들죠. 경제력 있는 노후를 준비하고 싶다는 생각.

그게 사람의 성격일 수 있어요. 지금도 백화점 다니면 사고방식이 특이하다는 소릴 많이 들어요. 남들에게 폐를 끼치는 걸 싫어하고 도움받는 것도 싫어해요. 그게 부모형제 자식간에라도 똑같아요. 우리 부모님도 이제까지 살아오신 게 그런 생각이 강해요. 도움받고 싶지 않고, 폐 끼치고 싶지 않고 그런 가정환경에 영향을 많이 받고.”

## [부록 2] 출산관련 주요 통계지표

## 1. 출생아수 및 출산율

	출생아수(명)	조출생률(‰)	합계출산율(명)
1970	1,006,645	31.2	4.53
1971	1,024,773	31.2	4.54
1972	955,438	28.5	4.14
1973	967,647	28.4	4.10
1974	924,311	26.6	3.81
1975	874,869	24.8	3.47
1976	797,462	22.2	3.05
1977	827,079	22.7	3.02
1978	752,409	20.4	2.65
1979	864,297	23.0	2.90
1980	865,350	22.7	2.83
1981	880,310	22.7	2.66
1982	858,832	21.8	2.42
1983	778,362	19.5	2.08
1984	682,217	16.9	1.76
1985	662,510	16.2	1.67
1986	641,644	15.6	1.60
1987	629,432	15.1	1.55
1988	637,462	15.2	1.56
1989	646,197	15.2	1.58
1990	658,552	15.4	1.59
1991	718,279	16.6	1.74
1992	739,291	16.9	1.78
1993	723,934	16.4	1.67
1994	728,515	16.3	1.67
1995	721,074	16.0	1.65
1996	695,825	15.3	1.58
1997	678,402	14.8	1.54
1998	642,972	13.8	1.47
1999	616,322	13.2	1.42
2000	636,780	13.4	1.47
2001	557,228	11.6	1.30
2002	494,625	10.3	1.17
2003	493,471	10.2	1.19
2004	476,052	9.8	1.16
2005p	438천명	9.0	1.08

## 2. 모의 연령별 출생구성비

(단위: %)

	19세 이하	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45세 이상
1981	3.1	35.1	44.4	13.0	3.2	0.9	0.2
1982	3.6	39.5	42.6	10.8	2.6	0.7	0.2
1983	3.5	40.5	43.7	9.5	2.1	0.6	0.1
1984	3.6	40.5	45.0	8.6	1.8	0.4	0.1
1985	3.3	37.4	48.2	9.1	1.6	0.4	0.1
1986	3.0	33.6	51.5	10.0	1.6	0.3	0.1
1987	2.5	31.6	53.3	10.7	1.5	0.3	0.1
1988	2.0	29.4	54.6	12.1	1.6	0.3	0.1
1989	1.5	28.4	54.5	13.4	1.8	0.3	0.1
1990	1.4	26.6	54.1	15.4	2.2	0.3	0.1
1991	1.2	25.3	53.8	16.9	2.4	0.3	0.1
1992	1.3	24.5	52.4	18.6	2.9	0.3	0.1
1993	1.2	22.9	52.3	19.7	3.4	0.4	0.0
1994	1.0	20.4	53.6	20.6	3.9	0.4	0.0
1995	1.0	19.2	54.2	20.9	4.2	0.5	0.0
1996	0.9	17.9	54.3	21.5	4.7	0.5	0.0
1997	0.9	16.5	54.5	22.3	5.2	0.6	0.0
1998	0.9	14.7	54.3	23.9	5.4	0.7	0.0
1999	0.8	13.5	53.9	25.5	5.5	0.7	0.1
2000	0.7	11.7	51.9	29.0	5.9	0.8	0.1
2001	0.7	11.0	49.4	31.5	6.4	0.9	0.1
2002	0.9	10.6	46.0	34.5	6.9	1.0	0.1
2003	0.8	9.5	44.7	36.6	7.3	1.1	0.1
2004	0.7	8.3	41.9	39.5	8.4	1.1	0.1
2005p	0.7	7.5	40.2	40.9	9.4	1.2	0.1

## 3. 혼인건수 및 초혼연령(여자)

(단위: 건, 세)

	혼인건수	초혼건수	초혼연령
1981	364,889	349,971	23.2
1982	362,239	345,983	23.4
1983	369,140	351,435	23.7
1984	361,463	342,772	23.9
1985	376,847	355,223	24.1
1986	378,009	355,321	24.3
1987	376,698	352,065	24.5
1988	388,704	362,115	24.7
1989	398,037	370,698	24.8
1990	399,312	371,159	24.8
1991	416,872	386,590	24.9
1992	419,774	386,605	25.0
1993	402,593	366,875	25.1
1994	393,121	355,572	25.2
1995	398,484	355,824	25.4
1996	434,911	386,586	25.5
1997	388,591	343,200	25.7
1998	375,616	328,465	26.1
1999	362,673	311,021	26.3
2000	334,030	284,742	26.5
2001	320,063	266,382	26.8
2002	306,573	253,019	27.0
2003	304,932	247,614	27.3
2004	310,944	245,388	27.5
2005	316,375	246,960	27.7

## 4. 가임여성 인구

(단위: 천명)

	전 체	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49
1995	13,122	1,923	2,197	2,208	2,168	2,015	1,442	1,169
1996	13,325	1,950	2,121	2,256	2,107	2,113	1,572	1,206
1997	13,485	1,973	2,048	2,289	2,069	2,185	1,680	1,240
1998	13,592	1,985	1,971	2,278	2,104	2,199	1,776	1,279
1999	13,658	1,947	1,913	2,247	2,159	2,182	1,887	1,325
2000	13,716	1,853	1,914	2,193	2,193	2,146	1,990	1,426
2001	13,774	1,749	1,940	2,115	2,241	2,087	2,087	1,556
2002	13,785	1,640	1,962	2,041	2,273	2,050	2,158	1,660
2003	13,758	1,553	1,974	1,962	2,259	2,082	2,173	1,753
2004	13,729	1,508	1,935	1,904	2,226	2,136	2,156	1,864
2005	13,670	1,490	1,844	1,905	2,175	2,170	2,121	1,965

5. 외국의 조출생률 및 합계출산율

□ 조출생률

	한국	일본	미국	영국	프랑스	독일	이탈리아	체코
2000	13.4	9.5	14.4	11.5	13.2	9.3	9.5	8.8
2001	11.6	9.3	14.1	11.3	13.0	8.9	9.4	8.9
2002	10.3	9.2	13.9	11.3	12.8	8.7	9.4	9.1
2003	10.2	8.9	14.1	11.7	12.7	8.6	9.4	9.2
2004	9.8	8.8	14.0p	12.0	12.7	8.6	9.7	9.6
2005	9.0	8.5p						

□ 합계출산율

	한국	일본	미국	영국	프랑스	독일	이탈리아	체코
2000	1.47	1.36	2.056	1.64	1.880	1.378	1.243	1.144
2001	1.30	1.33	2.034	1.63	1.888	1.349	1.256	1.146
2002	1.17	1.32	2.013	1.64	1.881	1.31	1.273	1.146
2003	1.19	1.29	2.0425	1.71	1.894	1.34	1.295	1.171
2004	1.16	1.29	2.0485p	1.74e	1.90p	1.37e	1.33	1.23
2005	1.08p							

주: p: 잠정, e: 추정.

자료: 일본: 후생노동성 [www.mhlw.go.jp](http://www.mhlw.go.jp)

미국: NCHS [www.cdc.gov](http://www.cdc.gov)

UN: Demographic Yearbook 2003 <http://unstats.un.org/unsd/demographic>

유럽연합: <http://epp.eurostat.cec.eu.int>