

# 여성노동자의 저출산 원인과 여성친화적 노동시장 정책

박승희 · 김사현



# 목 차

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 제 1 장 서론 .....                   | 1  |
| 제 2 장 한국의 저출산 현황 및 출산관련 이론 ..... | 6  |
| 제1절 한국의 저출산 현황과 원인 .....         | 6  |
| 제2절 출산에 관한 제이론들 .....            | 13 |
| 1. 인구학적 접근 .....                 | 13 |
| 2. 경제학적 접근 .....                 | 17 |
| 3. 사회학적 접근 .....                 | 22 |
| 제 3 장 여성노동시장의 특성과 출산의 관계 .....   | 31 |
| 제1절 한국의 여성노동시장 특성 .....          | 32 |
| 제2절 여성의 고용조건과 출산의 관계 .....       | 38 |
| 제 4 장 연구방법 .....                 | 42 |
| 제1절 심층면접자료 .....                 | 43 |
| 제2절 통계분석자료 .....                 | 47 |
| 1. 자료 및 구성 .....                 | 47 |
| 2. 자료의 처리 .....                  | 47 |
| 3. 분석방법 .....                    | 48 |

제 5 장 여성노동자의 출산기피요인 - 심층면접 결과 ..... 51

제 1 절 경제적 부담과 양육 부담

- 교육비, 주거비, 보육비 및 양육 부담 ..... 52

1. 교육비 문제와 출산 ..... 52

2. 주거비 문제와 출산 ..... 54

3. 보육 문제와 출산 ..... 56

4. 양육과 가사노동의 사회적 부담 ..... 61

제 2 절 여성노동자의 고용조건과 출산 ..... 68

1. 고용불안과 출산 ..... 68

2. 근로환경과 작업내용의 문제 ..... 70

3. 모성보호정책이 적용되지 못하는 현실 ..... 75

4. 육아와 병행하기 어려운 노동과정 ..... 80

5. 노동시장에서 취약한 여성의 지위 ..... 84

제 6 장 여성의 고용조건과 출산 1 - 출산실태의 차이분석 ..... 89

제 1 절 기혼여성의 주요특성별 출산실태 ..... 90

제 2 절 여성노동자의 고용조건과 출산실태 ..... 102

1. 인구사회학적 요인별 출산실태의 차이 ..... 103

2. 여성노동자의 고용조건별 출산실태의 차이 ..... 108

제 7 장 여성의 고용조건과 출산 2 - 일반화를 위한 검증 ..... 141

제 1 절 기혼여성의 인구사회학적/경제적 요인과 출산 ..... 142

제 2 절 여성노동자의 고용조건과 출산 ..... 148

|   |     |
|---|-----|
| 제 8 장 결론 및 정책 제언 .....                  | 159 |
| 제 1 절 결론 .....                          | 159 |
| 제 2 절 정책 제언 .....                       | 163 |
| 1. 여성의 고용불안정 해소 .....                   | 163 |
| 2. 여성 및 가족친화적 기업환경 .....                | 168 |
| 3. 양육 부담을 줄이는 사회적 지원 .....              | 174 |
| <br>                                    |     |
| 참고문헌 .....                              | 177 |
| <br>                                    |     |
| 부록 .....                                | 186 |
| 1. 전체가구의 기초분석자료(소득, 재산, 교육비, 주거비) ..... | 186 |
| 2. 출산가구의 기초분석자료(소득, 재산, 교육비, 주거비) ..... | 194 |

## 표 목 차

|   |     |
|---|-----|
| 〈표 2-1〉 조출생률, 조사망률 및 합계출산율 : 1970~2006년     | 8   |
| 〈표 2-2〉 평균 초혼 및 첫 자녀 출산연령 : 1988~2006년      | 10  |
| 〈표 2-3〉 여성의 경제활동실태 : 1965~2006년             | 11  |
| 〈표 3-1〉 남녀 고용형태별 임금불평등                      | 34  |
| 〈표 3-2〉 비정규직의 특성비교 : OECD 평균 vs 한국          | 36  |
| 〈표 4-1〉 면접대상자의 기본적 특성                       | 44  |
| 〈표 5-1〉 한국, 미국, 독일 성인의 생활시간구조               | 64  |
| 〈표 5-2〉 여성들의 비구직 및 비취업 사유(KLIPS 1998~2004년) | 67  |
| 〈표 5-3〉 고용형태별 모성보호 특징                       | 84  |
| 〈표 6-1〉 연도별 출생 이행률(전체출생)                    | 91  |
| 〈표 6-2〉 학력별 출생함수 비교                         | 92  |
| 〈표 6-3〉 지역별 출생함수 비교                         | 95  |
| 〈표 6-4〉 주거형태별 출생함수 비교                       | 96  |
| 〈표 6-5〉 취업 여부별 출생함수 비교                      | 98  |
| 〈표 6-6〉 일자리형태별 출생함수 비교                      | 100 |
| 〈표 6-7〉 여성임금근로자의 연도별 출생 이행률(전체출생)           | 103 |
| 〈표 6-8〉 학력별 출생함수 비교                         | 105 |
| 〈표 6-9〉 지역별 출생함수 비교                         | 107 |
| 〈표 6-10〉 근무시간형태별 출생함수 비교                    | 109 |
| 〈표 6-11〉 고용형태별 출생함수 비교                      | 111 |
| 〈표 6-12〉 종사상 지위별 출생함수 비교                    | 114 |
| 〈표 6-13〉 직종별 출생함수 비교                        | 116 |
| 〈표 6-14〉 교대제 여부별 출생함수 비교                    | 118 |
| 〈표 6-15〉 기업의 출산휴가제공 여부별 출생함수 비교             | 120 |
| 〈표 6-16〉 기업의 육아휴직제공 여부별 출생함수 비교             | 122 |

|  |     |
|--|-----|
| 〈표 6-17〉 기업의 보육비지원 여부별 출생함수 비교 .....                   | 123 |
| 〈표 6-18〉 임금/보수에 대한 직업만족별 출생함수 비교 .....                 | 126 |
| 〈표 6-19〉 취업안정성에 대한 직업만족별 출생함수 비교 .....                 | 128 |
| 〈표 6-20〉 근로환경에 대한 직업만족별 출생함수 비교 .....                  | 130 |
| 〈표 6-21〉 근로시간에 대한 직업만족별 출생함수 비교 .....                  | 131 |
| 〈표 6-22〉 인사고과 공정성에 대한 직업만족별 출생함수 비교 .....              | 133 |
| 〈표 6-23〉 개인발전에 대한 직업만족별 출생함수 비교 .....                  | 135 |
| 〈표 6-24〉 복지후생에 대한 직업만족별 출생함수 비교 .....                  | 137 |
| 〈표 7-1〉 인구학적/경제적 요인이 출산에 미치는 영향<br>(전체기혼여성) .....      | 147 |
| 〈표 7-2〉 경제적/노동시장 요인이 출산에 미치는 영향<br>(기혼여성임근근로자) 1 ..... | 150 |
| 〈표 7-3〉 경제적/노동시장 요인이 출산에 미치는 영향<br>(기혼여성임근근로자) 2 ..... | 153 |
| 〈표 8-1〉 주요국들의 법정부성휴가 .....                             | 173 |

## 그림목차

|   |     |
|---|-----|
| [그림 2-1] 출생아 수 및 합계출산율·조출생률 추이 .....              | 8   |
| [그림 2-2] 세계 주요국의 합계출산율 .....                      | 9   |
| [그림 2-3] 조이혼율 시계열 자료 : 1990~2006년 .....           | 15  |
| [그림 3-1] 남녀별 비정규직 규모의 추이 .....                    | 34  |
| [그림 3-2] 남녀 고용형태별 연령계층별 분포:2007년 .....            | 35  |
| [그림 6-1] 출생이행 및 누적이행률(전체출생) .....                 | 91  |
| [그림 6-2] 학력별 누적이행률(전체/추가출생) .....                 | 94  |
| [그림 6-3] 지역별 누적이행률(전체/추가출생) .....                 | 95  |
| [그림 6-4] 주거형태별 누적이행률(전체/추가출생) .....               | 97  |
| [그림 6-5] 취업 여부별 누적이행률(전체/추가출생) .....              | 99  |
| [그림 6-6] 일자리형태별 누적이행률(전체/추가출생) .....              | 100 |
| [그림 6-7] 학력별 누적이행률(전체/추가출생) .....                 | 106 |
| [그림 6-8] 지역별 누적이행률(전체/추가출생) .....                 | 107 |
| [그림 6-9] 근무시간형태별 누적이행률(전체/추가출생) .....             | 110 |
| [그림 6-10] 고용형태별 누적이행률(전체/추가출생) .....              | 112 |
| [그림 6-11] 종사상 지위별 누적이행률(전체/추가출생) .....            | 114 |
| [그림 6-12] 직종별 누적이행률(전체/추가출생) .....                | 116 |
| [그림 6-13] 교대제여부별 누적이행률(전체/추가출생) .....             | 118 |
| [그림 6-14] 기업의 출산휴가제공 여부별 누적이행률<br>(전체/추가출생) ..... | 121 |
| [그림 6-15] 기업의 육아휴직제공 여부별 누적이행률<br>(전체/추가출생) ..... | 122 |
| [그림 6-16] 기업의 보육비지원 여부별 누적이행률<br>(전체/추가출생) .....  | 124 |

|   |     |
|---|-----|
| [그림 6-17] 임금/보수에 대한 직업만족별 누적이행률<br>(전체/추가출생) .....    | 127 |
| [그림 6-18] 취업안정성에 대한 직업만족별 누적이행률<br>(전체/추가출생) .....    | 129 |
| [그림 6-19] 근로환경에 대한 직업만족별 누적이행률<br>(전체/추가출생) .....     | 130 |
| [그림 6-20] 근로시간에 대한 직업만족별 누적이행률<br>(전체/추가출생) .....     | 132 |
| [그림 6-21] 인사고과 공정성에 대한 직업만족별 누적이행률<br>(전체/추가출생) ..... | 134 |
| [그림 6-22] 개인발전에 대한 직업만족별 누적이행률<br>(전체/추가출생) .....     | 135 |
| [그림 6-23] 복지후생에 대한 직업만족별 누적이행률<br>(전체/추가출생) .....     | 137 |



## 요 약

우리나라의 합계출산율은 1960년에 6.0이었던 것이, 약 20년 만인 1984년에는 인구대체수준이라는 2.1에 도달하였고, 또 20여 년 후인 2005년에는 급기야 1.08의 세계최저수준으로 떨어졌다. 1962년 경제개발계획과 병행하여 추진했던 가족계획사업이 실행된 지 약 40여 년 만에 이렇게 된 것이다.

문제는 저출산의 이러한 가속화가 장기화될 경우 많은 사회문제가 발생할 수 있다는 것이다. 주지하다시피 저출산은 출산 그 자체보다는 그것이 사회에 미치는 파생적 효과 때문에 중요한 문제로 부각된다. 특히 저출산이 장기화됨에 따라 인구의 고령화가 지속될 경우 사회의 핵심 영역, 즉 생산과 복지에 가장 큰 타격을 줄 것이기 때문이다.

이러한 위기의식에 기반해 정부당국은 저출산 문제의 심각함을 적시하고 시급히 출산장려 정책들을 내놓았는데, 2005년 「저출산·고령사회기본법 공포」, 대통령 직속의 ‘저출산고령사회위원회’ 출범, 「새로마지플랜 2010」 확정발표 등이 바로 그것들이다. 그리고 이들 정책들의 주된 내용은 여성의 일-육아 양립을 위한 대책으로 육아시설의 확대, 근로시간의 유연화, 보육 및 교육비에 대한 재정적 지원 등이었다.

그러나 일-육아 양립을 가능하게 만드는 조건은 육아시설 확대뿐만 아니라, 여성의 고용조건, 즉 그들이 어떤 일을 어떻게 하고 있는지도 중요한 문제가 아닐 수 없다. 일례로 고용불안정으로 인한 직장 내 스트레스는 여성들로 하여금 결혼 및 출산을 미루게 하는 주요 원인이며, 또한 노동유연화가 진전됨에 따라 가중되는 노동강도, 개인들 간의 경쟁 확대는 작업장 문화를 가족 영역으로 침입하게 만들어 자녀에 대한 보살핌의 질을 낮추는 방식으로 전개되기도 한다. 더욱이 최근 우리사회의 고용불안정은 미래소득의 불확실성을 초래해 출산 증가에 부정적 영향을 끼치게 될 것이다. 이러한 사실에 비추어 보면, 일과 출산 및 육아를 양립해야

## ii 여성노동자의 저출산 원인과 여성친화적 노동시장 정책

하는 여성의 입장에서, 그들이 참여하는 노동시장의 고용특성과 조건들이 출산이라는 가족 내 의사결정에 영향을 미칠 것이란 점은 자명하다.

본 연구는 이러한 문제의식에 입각해, 여성의 고용조건이 출산에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 하였다. 이를 위해 이론적인 차원에서 출산을 설명하는 각각의 접근방법들을 고찰하였고, 특히 여성의 고용조건과 출산의 관계를 검토하였다. 그리고 이를 심층면접과 통계자료 분석을 통해 검증해 보고자 하였다. 심층면접은 2006년 3~4월과 2007년 9~10월, 두 차례에 걸쳐 기혼 여성 임금노동자 14명을 대상으로 진행되었고, 이 과정에서 출산에 영향을 미치는 고용조건 요인들을 도출하였다. 그리고 이렇게 도출된 출산관련 요인들을 일반화할 수 있는지를 확인하기 위해 한국노동패널조사 자료(KLIPS)를 활용해 비모수적·모수적 생존분석을 실시하였다. 이 과정들을 통해 얻어진 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

우선 출산문제와 관련해서 고용불안정, 특히 비정규직 문제가 매우 중요한 요인인 것으로 밝혀졌다. 현재 우리나라의 비정규직 문제는 저임금, 고용불안, 미숙련 등의 문제를 안고 있는데, 이러한 문제점들이 자녀의 출산과 양육에 대한 부담을 상대적으로 크게 만듦으로써, 여성노동자들로 하여금 출산을 기피하게 만들었던 것이다. 더욱이 교육비와 주거비에 대한 지출이 매우 큰 우리사회에서 고용불안정의 문제는 미래소득과 관련해 매우 중요한 요인이었다.

두 번째로 작업과정 및 근로환경도 여성의 임신과 출산에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 생산직 여성의 경우 강한 노동강도 뿐만 아니라, 작업장 내 유해환경으로 인해 임신 및 출산을 기피하였다. 그러나 아쉽게도 통계자료의 한계로 이 문제를 좀 더 일반화된 수준에서는 확인할 수 없었는데, 이에 따라 추가적인 연구의 필요성이 제기되었다.

세 번째는 여성들이 일과 출산 및 양육을 병행하기가 어렵다는 점이다. 구조적인 차원에서 보면 이 문제는 여성의 지위가 매우 취약하다는 사실에 기인한다. 즉, 가족해체 등으로 인한 여성의 지나친 양육부담과 직장 내 여성의 열등한 지위는 여성들의 출산기피를 초래하는 원인이라는 것이

다. 그리고 이것이 다시 개별적인 차원에서 여성들로 하여금 일과 양육에 있어 역할 과부화 상태에 이르도록 하고, 이 과정에서 역할갈등이 발생하면서 출산을 포기하거나 혹은 퇴직하게 만드는 현상을 낳고 있는 것이다.

그러나 통계자료의 한계상 이러한 사실을 명확히 확인하긴 어려웠다. 다만, 근로시간 형태 면에서 시간제로 일하는 여성보다 전일제로 일하는 여성에게서 출산의 가능성이 높은 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 최근 우리나라 여성노동자들의 저출산 문제에서 근로시간 유연화는 부차적일 수 있음을 암시하는 것이었다. 비록 주요 선진국의 경우는 저출산 문제가 일과 육아를 병행하기 어려운 상황이 핵심이라 할지라도, 이것을 지금의 우리 상황에 동일하게 적용하기는 어려워 보이며, 오히려 우리사회의 저출산 문제는 지나친 사교육비와 주거비, 그리고 이를 감당해내기 어려운 고용현실에 있다는 것이다.

네 번째는 출산휴가와 육아휴직 같은 모성보호정책이 현실적으로 잘 적용되지 못하고 있다는 점이다. 모성보호정책은 여성이 임신 및 출산, 그리고 양육하는데 필요한 최소한의 사회적·제도적 장치이다. 그럼에도 불구하고, 많은 기업에서는 모성보호정책을 기업의 구미에 맞게 운영하고 있으며, 더욱이 비정규직 여성에게는 이를 활용할 수 있는 기회조차 제공하지 않고 있다. 따라서 이에 대한 관리감독이 강화될 필요가 있다.

한편, 통계자료에 대한 분석 결과는 기업에서 제공하는 출산휴가와 육아휴직이 출산가능성에 미치는 결과가 상이하게 나타났다. 출산휴가는 출산가능성에 영향을 미치지 않는 데에 반해, 육아휴직은 영향을 미치는 것으로 나타난 것이다. 이러한 결과는 일시적인 출산휴가만으로 출산가능성을 높이는 데 한계가 있으며, 따라서 출산가능성을 높이기 위해서는 아이 양육에 필요한 일정한 기간이 여성 임금노동자들에게 요구되고 있음을 암시하였다.

이상의 결과를 통해 우리는 본 연구의 주제, 즉 여성의 고용조건이 출산과 밀접한 관련이 있다는 것을 확인할 수 있었다. 확실히 여성의 고용불안정은 출산을 어렵게 만드는 요인이었으며, 또한 근로환경과 기업의 모성보호정책은 출산과 밀접한 관련이 있었다. 그리고 이러한 사실은 여

iv 여성노동자의 저출산 원인과 여성친화적 노동시장 정책

성의 일이 출산이란 가정 내 의사결정에 크게 영향을 미치고 있음을 단적으로 보여주는 것이었다.

## 제 1 장

# 서론

최근 들어 저출산 현상에 대한 우리 사회의 관심이 매우 높아졌다는 것에는 이견이 없을 것이다. 그도 그럴 것이 우리나라의 출산율 저하 속도가 전세계에서 유례를 찾기 힘들 정도로 빠르게 진행됨에 따라 각 계에서 우려의 목소리가 높아졌기 때문이다. 통계청이 발표한 자료에 따르면, 우리나라의 합계출산율은 1960년에 6.0이었던 것이, 약 20년 만인 1984년에는 인구대체수준이라는 2.1에 도달하게 되었고, 또 20여 년 후인 2005년에는 급기야 1.08의 세계최저수준으로 떨어졌다. 1962년 경제개발계획과 병행하여 추진했던 가족계획사업이 실행된 지 약 40여 년 만에 이렇게 된 것이다.

이처럼 출산율 저하가 가속화되자 저출산의 장기화로 인해 발생할 다양한 사회문제들에 대한 우려가 증폭되고 있다. 주지하다시피 저출산은 출산 그 자체보다는 그것이 사회에 미치는 파생적 효과 때문에 중요한 문제로 부각된다. 특히 저출산이 장기화됨에 따라 인구의 고령화가 지속될 경우 사회의 핵심 영역, 즉 생산과 복지에 가장 큰 타격을 줄 것이기 때문이다. 실제로 국내의 많은 학자들은 저출산 등으로 인한 인구고령화가 경제성장의 필수 요인인 노동의 양과 질을 감소시켜 생산적 자본축적을 저해하고, 우리나라의 성장잠재력을 지속적으로 악화시킬 것으로 내다보고 있다. 또한 향후 노동인력의 감소는 세수감소로

## 2 여성노동자의 저출산 원인과 여성친화적 노동시장 정책

이어져 국가재정을 악화시키고, 각종 사회보험제도의 재정불안을 야기하는 등 그 사회적 파급효과는 매우 클 것으로 예측한다<sup>1)</sup>.

저출산 문제를 이처럼 심각하게 인식함에 따라, 우리나라에서도 저출산에 대한 연구들을 본격화하기 시작했다. 1980년대 후반 인구학자들에 의해서 시작된 저출산에 대한 연구가 최근 들어 경제, 사회, 보건, 사회복지 등 각 영역에서도 연구의 대상이 되고 있는 것이다. 그리고 이들 연구들이 각자의 학문적 관심에 입각해 저출산 원인들을 짚어내고 있기 때문에 매우 다양한 연구결과들이 쏟아져 나오고 있다. 그럼에도 불구하고 저출산의 주된 원인으로 꼽히는 요인들은 크게 세 가지 정도로 수렴되고 있는데, 첫째로는 여성의 교육수준, 결혼연령 등과 같은 인구사회학적 특성이 꼽히고 있으며, 둘째로는 개인 및 가구소득, 자녀양육비, 주거비 등과 같은 경제적 특성들이 거론되고 있다. 그리고 마지막으로 여성의 노동시장 참여와 관련해 취업과 육아병행을 가능케 만드는 제반 시스템들이 강조된다.

이러한 위기의식과 연구결과들을 바탕으로, 정부당국 역시 저출산 문제의 심각함을 적시하고 잇따라 출산장려정책들을 내놓고 있다. 정부는 2005년 「저출산·고령사회기본법」을 공포하고, 같은 해 대통령 직속의 ‘저출산고령사회위원회’를 출범함으로써 본격적으로 저출산 문제 해결에 뛰어 들었다. 또한 정부는 후속사업으로 2006년 6월에 ‘저출산고령화 대응 국제정책포럼’을 열어 선진복지국가들의 저출산 대책들을 참조하기 위한 노력을 기울였다. 그리고 같은 해 7월에 저출산고령사회 기본계획의 일환으로 「새로마지플랜2010」을 확정·발표하는 등 저출산 대책 마련에 발 빠른 행보를 보이고 있다.

물론 정부의 이러한 출산장려 정책들에는 많은 비판이 따르고 있는 것이 사실이다. 우선 가장 많이 제기되는 것은 재정확보의 문제이다. 정부가 저출산 문제를 해결하기 위해 2006년부터 2010년까지 약 32조 원을 투입할 것이라고 발표했지만, 이에 대한 구체적인 재정확보방

---

1) 저출산 및 인구 고령화가 사회의 각 영역에 미칠 영향을 분석한 가장 최근의 자료로 문형표 외(2006)의 자료를 참조.

안이 마련되지 않아 결국 말잔치로 끝나는 것이 아닌가 하는 우려를 낳고 있다. 여성주의적 관점에서는 정부대안이 출산의 문제를 여성의 책임으로만 인식한다는 비판을 제기한다. 이들의 주장에 따르면, 여성의 교육수준 증가 및 여성의 노동시장 참여가 출산율을 떨어뜨린다는 생각은 성역할 분담에서 초래되는 문제를 도외시한 것이며, 양성평등적 접근만이 저출산 문제를 해결할 수 있다는 것이다(이재경, 2006). 한편, 저출산 문제를 완전히 다른 방식으로 접근하는 경우도 있는데, 일례로 박래영(2005)은 지식기반경제에서 저출산 문제는 출산으로 해결하기보다 고부가가치 산업을 기반으로 생산력을 확대하는 교육정책을 우선해야 한다고 주장한다.

이러한 비판들은 일정 부분 타당해 보인다. 그러나 이러한 연구들은 대부분 저출산 문제 자체보다는 정부대책에 초점을 맞추고 있다. 따라서 저출산의 원인을 밝힘으로써 정책대안을 마련하고자 하는 본 연구와는 일차적인 관심이 다르다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 이러한 주장들을 간략하게나마 서술한 것은 여성주의적 관점이 제기한 양성평등적 접근이 우리에게 시사하는 바가 크기 때문이다. 여성의 노동시장 참여가 선택적 문제가 아니라 일반화되어 가는 시점에서 여성의 교육수준이나 노동시장참여 자체를 저출산의 원인으로 꼽는 것은 분명 시기적으로 적절하지 않아 보인다.

한편, 접근방식은 다르지만 역시 양성평등적인 측면을 강조하는 또 다른 주장도 주목해 볼 만하다. 이는 최근 정부가 출산장려정책에 투입하기로 한 32조 원의 재정이 기대만큼의 실효성을 거두기 어려울 것이라는 시각들이다. 이러한 문제제기의 핵심은 저출산의 원인과 대책이 잘못 규정되고 있다는 것이다. 그들의 주장에 따르면 저출산의 가장 큰 원인은 여성의 경제활동 및 육아병행에 있으며, 육아시설 등에 대한 과도한 정부지출보다는 '양성평등'적인 기업문화, 파트타임 및 맞춤형 근무시간제와 같은 노동시장의 유연화 등에서 궁극적인 해결책을 찾아야 한다는 것이다(김우택, 2006; 최숙희·김정우, 2006).

이들의 주장처럼, 그 동안의 연구들이 저출산의 원인으로 여성의 노

#### 4 여성노동자의 저출산 원인과 여성친화적 노동시장 정책

동시장 참여와 육아의 양립 불가능성에 초점을 두긴 했지만, 어느 정도 피상적인 수준에 머물렀다는 점은 분명한 사실인 것 같다. 지금까지의 연구나 정부대책이 주로 여성의 일-육아 양립을 위한 대책으로 육아시설의 확대에만 주된 초점을 두었기 때문이다(김우택, 2006). 사실 일-육아 양립을 가능하게 만드는 조건은 육아시설 확대뿐만 아니라, 여성의 노동시장 특성, 즉 어떤 일을 어떻게 하고 있는지도 중요한 문제가 아닐 수 없다. 여성이 노동시간을 자유롭게 취사선택할 수 있는 환경이라면, 육아시설에 대한 적은 지출만으로도 일-육아 문제를 해결할 수 있기 때문이다. 따라서 저출산 문제를 다룸에 있어 여성이 참여하는 노동시장이 어떤 특성을 가지고 있는지에 좀 더 많은 관심을 둘 필요가 있어 보인다.

그러나 본 연구가 위의 주장들에 모두 동의하는 것은 아니다. 비록 양성평등적 시각을 가져야 한다는 것과, 여성이 참여하고 있는 노동시장의 특성이 중요하다는 것에는 일견 동의한다 할지라도, 노동시장 유연화가 적절한 대안은 아니기 때문이다. 근로시간 유연화 외에도 가구 소득과 같은 경제적 특성이 저출산의 주요한 요인으로 꼽히고 있다. 또한 비정규직 여성들은 정규직 여성들에 비해 출산 및 육아와 관련하여 적절한 법적·제도적 보호를 받지 못하는 실정이다. 결국 이러한 현상은 단지 노동시장을 유연화한다고 저출산 문제가 해결될 수는 없다는 것을 암시한다. 즉, 적절한 소득과 일자리에 대한 안정감, 노동환경 등은 맞춤형 근로시간제와 같은 근로시간 유연화만큼이나 출산에 많은 영향을 미치고 있는 것이다.

여성들이 어떤 노동시장에서 어떻게 일하고 있느냐가 강조되는 이유는 그것이 가족 내 의사결정에 미치는 영향 때문이다. 출산문제의 가장 핵심적인 요인으로 꼽히는 일과 출산 및 육아병행을 두고, 기존 연구들은 주로 여성의 노동시장 참여를 강조하는 방향으로 전개됐다. 그러나 일과 출산 및 육아의 양립 조건을 찾아내기 위해서는 일의 특성이 가족에게 미치는 영향도 중요하게 다루어야 한다. 일례로 고용불안정으로 인한 직장 내 스트레스는 여성들로 하여금 결혼 및 출산을 미루게 만

드는 주요 원인으로 언급된다(조혜자·방희정, 2005; 이미숙, 2000). 또한 노동유연화가 진전됨에 따라 가중되는 노동강도, 개인들 간의 경쟁 확대는 작업장 문화를 가족의 영역 내로 침입하게 만들어 자녀에 대한 보살핌의 질을 낮추기도 한다(Hochchild, 2003; 이재경·장미혜, 2004). 더욱이 미래에 대한 불확실성이 출산을 억제할 수 있다는 Seebos(2003)의 주장대로라면, 최근 우리 사회의 고용불안정은 미래 소득의 불확실성을 초래해 출산 증가에 부정적 영향을 미치게 될 것이다. 이러한 사실에 비추어 볼 때, 여성 노동시장의 고용특성과 조건들은 출산이라는 가족 내 의사결정 과정에서 일과 출산 및 육아의 병행을 요구받은 여성들에게 큰 영향을 미칠 것이란 점은 자명하다.

본 연구는 이러한 문제의식들에 기초해 다음과 같은 문제들을 고찰해 보고자 한다. 우선, 여성 노동자들이 출산을 꺼리는 원인들을 살펴볼 것이다. 이를 위해 기존의 연구들을 검토하는 과정을 거칠 것이며, 특히 본 연구에서 강조하고자 하는 여성 노동자들의 고용조건과 출산의 관련성을 이론적 수준에서 고찰해 볼 것이다. 두 번째는 검토과정에서 도출된 각종 요인들이 실제적으로 여성 노동자들에게서 출산을 꺼려하는 요인들로 부각되는지를 심층면접 결과를 통해 확인해 보고자 한다. 더불어 심층면접 결과들이 체계적인 설문조사를 통해 확보된 통계자료들과 얼마나 부합하는지를 평가해 보고, 이것이 얼마나 일반화될 수 있는지 검증할 계획이다. 그리고 이러한 결과들을 바탕으로 저출산 문제의 원인들을 짚어보고, 이를 해결하기 위한 정책 제언을 하고자 한다.

## 제 2 장

# 한국의 저출산 현황 및 출산관련 이론

## 제 1 절 한국의 저출산 현황과 원인

우리나라에서 저출산 문제가 부각된 것은 최근의 일이다. 1962년에 인구 증가를 억제하기 위해 도입된 산아제한정책은 1980년대까지 가족정책의 주된 초점이었으며, 합계출산율이 인구대체수준인 2.1 이하로 떨어진 1984년까지도 그러한 정책기조는 변하지 않았다. 심지어 정부는 1988년에 예정보다 8년 앞당겨 인구 증가율을 1%대로 낮췄다는 것을 정책성공으로 발표했을 만큼 출산율 하락에 대한 심각성을 인식하지 못하는 실정이었다. 학계 역시도 몇몇 소수의 학자들만이 지속적인 경제성장과 고령화사회의 문제를 고려하여 일방적인 인구증가억제 정책보다는 적정인구증가율을 따져볼 것을 권유(이규식·김택일, 1988; 김두섭, 1988)하였을 뿐, 대부분은 여전히 저출산 유도 정책을 성공적인 것으로 평가했다. 저출산의 문제를 심각한 사회적 문제로 바라보진 않았던 것이다.

출산율의 저하는 예상보다 훨씬 빠른 속도로 진행되었다. 통계청 자료에 따르면, 1962년 처음으로 가족계획정책이 도입될 당시만 해도 우리나라의 합계출산율은 6.0 수준에 이르고 있었다. 1965년 자료를

보면, 당시 세계 150여 개 국가의 합계출산율이 약 4.97이었던 것에 비해 우리나라의 경우는 5.63 정도로 평균보다 다소 높았다. 한편, 당시의 주요 선진국들의 경우, 일본은 합계출산율이 2.02였으며, 스웨덴 2.32, 영국 2.81, 프랑스 2.85, 미국 3.31 정도로 우리나라보다 한참 낮은 출산율을 보이고 있었다. 그러나 1980년대 들어서면서 이러한 경향은 크게 변화되었다. 1980년 우리나라의 출산율은 5년 전인 1975년 4.28에 비해 2.83로 크게 떨어졌고, 급기야 1990년에는 1.59까지 떨어지게 된 것이다. 이는 당시 주요 선진국들의 출산율보다도 낮은 수준이었다. 1990년 일본의 합계출산율은 1.66이었으며, 영국과 프랑스는 1.81, 스웨덴은 1.91, 미국 1.92였다(통계청, 합계출산율 자료 참조). 이에 따라 우리나라의 출산율 감소는 학술적 및 인구정책적인 측면에서 국내외 관련 학자들과 정책입안자들로부터 지대한 관심이 받게 되었고, 또한 출산정책의 성공사례로 자주 거론되곤 하였다(김한곤, 1991)

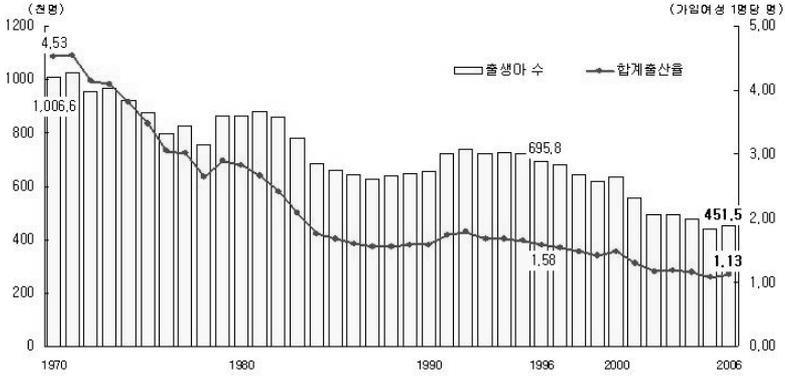
하지만 이러한 상황은 1990년대 중반을 넘어서면서 변화했다. 저출산이 장기화되기 시작했기 때문이다. [그림 2-1]에서 알 수 있듯이 합계출산율은 1990년을 기점으로 잠시 반등하는가 싶더니, 1990년대 후반에 들어서면서 완만한 하향곡선을 그리고 있다. 그리고 이러한 감소추세는 2005년까지 계속되면서 합계출산율은 1.08까지 떨어졌다<sup>2)</sup>. 이는 2005년 기준으로 일본 1.33, 스웨덴 1.64, 영국 1.66, 프랑스 1.87, 미국 2.04의 합계출산율보다도 상당히 낮은 수준인 것이다.

---

2) 2006년에 출산율 감소 추세가 6년 만에 증가세로 돌아섰다. 통계청의 발표 자료는 이러한 변화가 초혼 증가와 초혼 연령 및 첫째 자녀 출산 연령 상승의 둔화, 출산관련 정책 등이 가져온 결과라고 보고하고 있다. 그러나 이러한 변화가 장기적으로 나타날지는 현 시점에서 판단하긴 이른 것 같다.

8 여성노동자의 저출산 원인과 여성친화적 노동시장 정책

[그림 2-1] 출생아 수 및 합계출산율·조출생률 추이



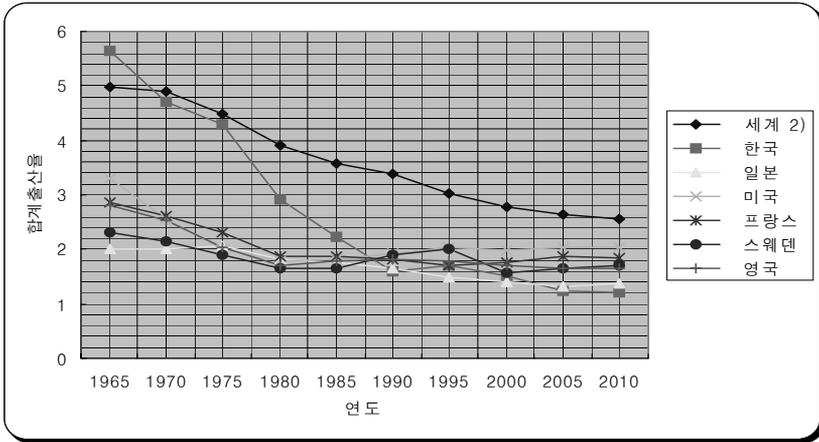
<표 2-1> 조출생률, 조사망률 및 합계출산율 : 1970~2006년  
(단위 : 천명, %, 인구천명당, 可妊여성1명당)

| 연도   | 총인구    |        |        | 인구1) 성장률 | 조출생률 | 조사망률 | 합계2) 출산율 |
|------|--------|--------|--------|----------|------|------|----------|
|      |        | 남자     | 여자     |          |      |      |          |
| 1970 | 32,241 | 16,309 | 15,932 | 2.21     | 31.2 | 8.0  | 4.53     |
| 1980 | 38,124 | 19,236 | 18,888 | 1.57     | 22.7 | 7.3  | 2.83     |
| 1990 | 42,869 | 21,568 | 21,301 | 0.99     | 15.4 | 5.8  | 1.59     |
| 1995 | 45,093 | 22,705 | 22,388 | 1.01     | 16.0 | 5.4  | 1.65     |
| 2000 | 47,008 | 23,667 | 23,341 | 0.84     | 13.4 | 5.2  | 1.47     |
| 2001 | 47,357 | 23,843 | 23,514 | 0.74     | 11.6 | 5.1  | 1.30     |
| 2002 | 47,622 | 23,970 | 23,652 | 0.56     | 10.3 | 5.1  | 1.17     |
| 2003 | 47,859 | 24,090 | 23,770 | 0.50     | 10.2 | 5.1  | 1.19     |
| 2004 | 48,039 | 24,165 | 23,874 | 0.38     | 9.8  | 5.1  | 1.16     |
| 2005 | 48,138 | 24,191 | 23,947 | 0.21     | 9.0  | 5.0  | 1.08     |
| 2006 | 48,297 | 24,268 | 24,030 | 0.33     | 9.3  | -    | 1.13     |

- 주: 1) 인구성장률은 전년대비 증가율임  
 2) 합계출산율(Total Fertility Rate, TFR): 가임여성 한 명이 평생 낳는 평균자녀 수  
 3) 조출생률(Crude Birth Rate, CBR): 1년 간 발생한 총 출생아 수를 당해 연도의 연앙인구(年央人口, 7월 1일 기준)로 나눈 수치를 1,000분비로 나타낸 것(인구 1,000명당 출생아 수)

자료: 통계청, 『2006년 한국의 사회지표』, 『2006년 출생통계 잠정결과』

(그림 2-2) 세계 주요국의 합계출산율<sup>1)</sup>



주: 1) 한국의 합계출산율 자료는 『2006년 한국의 사회지표』와는 약간 차이가 있음.  
 2) 세계는 152개국 평균을 나타냄.  
 3) 2010는 통계청 추계자료  
 자료: 통계청, 국제통계-인구의 합계출산율 자료를 도표화한 것임.

이렇듯 저출산이 장기화됨에 따라 최근에는 저출산 문제의 심각성이 한층 부각되고 있다. 저출산 문제의 심각성을 처음 제기한 분야는 보건학과 여성학이었다. 그러나 보건학과 여성학계의 연구들은 저출산 문제 자체를 언급하기보다는 산아제한정책의 도구로 활용된 여성피임 등이 가져올 여성의 건강문제에 초점을 맞추거나 여성의 노동시장 참여와 출산억제를 연계하려는 정책들에 대한 반론 제시 등에 집중해왔다. 이에 반해 직접적으로 저출산 문제를 제기한 분야는 경제학과 사회학이었다. 경제학자들의 경우 저출산으로 인한 경제활동인구의 감소를 우려했으며, 사회학의 경우는 인구구조의 변화에 따른 고령화문제를 제기했다. 더불어 사회복지학계에서는 인구고령화에 따른 노인부양문제, 각종 사회보장제도의 취약화 등을 제기하면서 본격적으로 저출산 문제를 제기하기 시작했다.

그렇다면, 이렇게 출산율이 낮아진 이유는 무엇일까? 그 이유는 어렵지 않게 확인할 수 있다. 출산율 감소를 성공적인 정책효과로 평가하게 되면서, 저출산 성공요인에 대한 많은 연구들이 수행되었기 때문이

다. 다음 절에서 자세히 다루겠지만, 이들 연구들을 거시적 차원과 미시적 차원으로 구별해서 간략하게나마 살펴보면 다음과 같다. 우선 거시적 차원에서는 사회경제발전과 여성지위의 향상, 그리고 산아제한정책이 상호작용함으로써 출산율 감소에 영향을 미친 것으로 보인다(김한곤, 1993; 김익기 1988). 이들에 따르면, 사회경제발전은 그 자체가 도시화와 맞물려서 가족구조를 변화시키고, 또한 초혼연령을 늦춤으로써 출산력을 감소시키는 데 일조했으며, 이는 정부의 산아제한정책으로 한층 가속화되었다는 것이다(김익기, 1988). 확실히 우리나라의 평균 초혼연령은 계속 높아지고 있는 추세이다. <표 2-2>와 같이 확보가 가능한 자료에 의하면, 1988년 이후부터 남성의 초혼연령은 1990년 27.8세에서, 2005년 30.9세로 높아지고 있으며, 여성 또한 1990년 24.8세에서 2005년 27.7세로 높아졌다. 이에 따라 모(母)의 첫 자녀 출생연령도 1988년 25.5세에서 2005년 현재 29.1세로 높아진 것을 확인할 수 있다.

<표 2-2> 평균 초혼 및 첫 자녀 출산연령 : 1988~2006년 (단위 : 세)

|                         |    | 1988 | 1990 | 1992 | 1994 | 1996 | 1998 | 2000 | 2002 | 2004 | 2005 |
|-------------------------|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 평균<br>초혼연령              | 남성 | -    | 27.8 | 28.1 | 28.3 | 28.4 | 28.9 | 29.3 | 29.8 | 30.6 | 30.9 |
|                         | 여성 | -    | 24.8 | 25.0 | 25.2 | 25.5 | 26.1 | 26.5 | 27.0 | 27.5 | 27.7 |
| 첫 자녀 출산연령 <sup>1)</sup> |    | 25.5 | 25.9 | 26.1 | 26.4 | 26.7 | 27.2 | 27.7 | 28.3 | 28.9 | 29.1 |

주: 1) 모(母)의 연령임.

자료: 통계청, 『인구통계연보』, 각년도.

한편, 여성이 노동시장에 참여하는 비율이 높아지면서 출산율을 떨어뜨렸다는 견해도 있다. 이는 여성들이 경제활동을 하게 되면서 추가출산을 기피하고자 하는 성향이 있다는 것이다. 실제로 우리나라 여성의 경제활동참가율은 1965년 이후로 매년 증가하는 추세를 보이고 있다. <표 2-3>에서도 나와 있듯이, 1965년 여성의 경제활동 참가율은 37.2%였으나, 최근 2006년에는 50.2%로 증가하였다. 하지만 이러

한 견해에 반대하는 경우도 있다. 일례로 김한곤(1991)은 여성의 경제활동 참가율 자체보다는 여성의 전반적 지위 향상을 출산율 저하의 주된 원인으로 보고 있다. 그는 여성의 지위라는 항목 내에 여성의 경제활동 참여율 변수를 포함한 모델과 포함하지 않은 모델을 검증한 결과 그 차이가 없다는 것을 밝혔다. 이러한 결론이 시사하는 바는 여성의 경제활동참여보다는 그 과정에서 발생하는 다양한 노동과정형태에 주목할 필요가 있다는 것이다. 이와 관련해서는 다음 절에서 좀 더 상세히 다룰 것이다.

〈표 2-3〉 여성의 경제활동실태 : 1965~2006년

| 항 목           | 1965  | 1970  | 1975  | 1980  | 1985  | 1990  | 1995  | 2000  | 2005  | 2006  |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 경제활동인구(천명)    | 3,002 | 3,615 | 4,371 | 5,412 | 5,975 | 7,509 | 8,410 | 9,069 | 9,835 | 9,981 |
| 경제활동참가율1) (%) | 37.2  | 39.3  | 40.4  | 42.8  | 41.9  | 47.0  | 48.4  | 48.6  | 50.0  | 50.2  |
| 고용률2) (%)     | 35.2  | 38.2  | 39.4  | 41.3  | 40.9  | 46.2  | 47.6  | 47.0  | 48.4  | 48.8  |

주: 1) 경제활동참가율: 만 15세 이상 인구 중 경제활동인구(취업자+실업자)가 차지하는 비율

2) 고용율: 만 15세 이상 인구 중 취업자가 차지하는 비율

자료: 통계청 통계자료(고용·노동·임금)

미시적 차원에서는 역시 여성의 교육수준과 결혼 전 노동시장 참여 여부, 초혼연령 상승이 출산율 감소의 주된 원인으로 평가되고 있고, 이 외에도 결혼 후 고용상태, 남편의 직업유형, 피임실천 여부, 이상적인 자녀 수 등이 중요한 요인으로 꼽히고 있다(김한곤, 1993). 특히 여성의 교육수준 향상이 우리나라의 출산력 저하에 미치는 영향은 초기 출산력 저하에 직·간접적으로 매우 큰 영향을 주었던 것으로 평가된다(이인숙, 2005; 김한곤, 1993). 그에 반해 출산과 관련하여 주요 관심대상중의 하나인 개인의 경제적 특성, 즉 소득수준이나 자녀양육비용과 같은 요인들에 대해서는 얼마 전까지 적절한 평가가 이루어지지 않고 있었다. 이는 그동안의 연구가 주로 저출산 성공요인에 맞추어져 있었기 때문인 것으로 보인다. 그나마 노공균·조남훈(1985)이 소득

변화에 따른 소비-저축행태의 변화가 출산율에 영향을 미칠 것이라는 가정 하에 분석을 시도하였지만, 가설이 지지되진 않았다.

지금까지 우리는 한국의 저출산 현황과 저출산 원인들에 대해 간략히 살펴보았다. 이를 정리해 보자면, 우리나라는 1962년 이후 세계에서 유례를 찾기 힘들 정도로 빠르게 출산율이 감소하였으며, 이제 저출산이 장기화되고 있는 실정이다. 이렇게 우리나라가 저출산에 처하게 된 데에는 무엇보다 산아제한정책과 더불어 사회경제적 발전, 여성지위의 향상이 큰 영향을 미쳤으며, 그리고 교육수준 상승, 초혼연령 상승, 자녀관 등과 같은 기타 여러 개인적 수준의 변수들이 주요했던 것으로 평가되고 있다. 이를 바탕으로, 다음 절에서는 이러한 요인들이 저출산에 미치는 메커니즘을 이론적 차원에서 체계적으로 다루어 보고자 한다.

## 제 2 절 출산에 관한 제이론들

출산이란 문제는 매우 복잡한 문제이다. 한 개인의 출산에는 매우 다양한 요인들, 예를 들어 개인의 생물학적 요인, 인구학적 특성, 경제적 상황, 사회적 지위 등이 복합적으로 작동하기 때문이다. 더욱이 경제발전 정도나 사회규범 등과 같은 사회전반적인 분위기도 출산에 영향을 미친다. 따라서 저출산 문제를 다루기 위해서는 다양한 차원으로 구성되는 복합적인 접근을 시도해야만 할 것이다.

그럼에도 불구하고 본 연구에서는 몇 가지 접근만을 한정해서 다룰 것이다. 이는 본 연구에서 제외된 요인들이 중요하지 않아서가 아니라, 그러한 접근들을 망라하기에는 시간상·지면상 한계가 있기 때문이다. 또한 본 연구가 강조하고자 하는 여성의 노동시장 참여에서 나타나는 특성에 초점을 맞추기 위해서도 관련된 접근들 위주로 다루는 것이 더 효율적이다. 이에 따라 아래에서는 출산과 관련된 인구학적 접근과 경제적 접근, 그리고 사회적 접근만을 다룰 것이고, 본 연구에서 강조하는 여성 노동시장의 특성과 노동과정이 출산에 미치는 영향에 대해서는 다음 장에서 살펴볼 것이다.

### 1. 인구학적 접근

저출산에 대한 인구학적 접근은 기본적으로 가임력(fecundity) 및 출산력(fertility)과 직접적인 관련이 있다. 여기서 가임력이란 임신할 수 있는 능력, 즉 재생산활동을 할 수 있는 신체적인 조건을 의미하는 것이며, 출산력은 가임력을 출산행위로 나타낸 것이다(권태환·김두섭, 1990; 이흥탁, 1987). 따라서 출산력은 가임력의 하위 성분인 것이다.

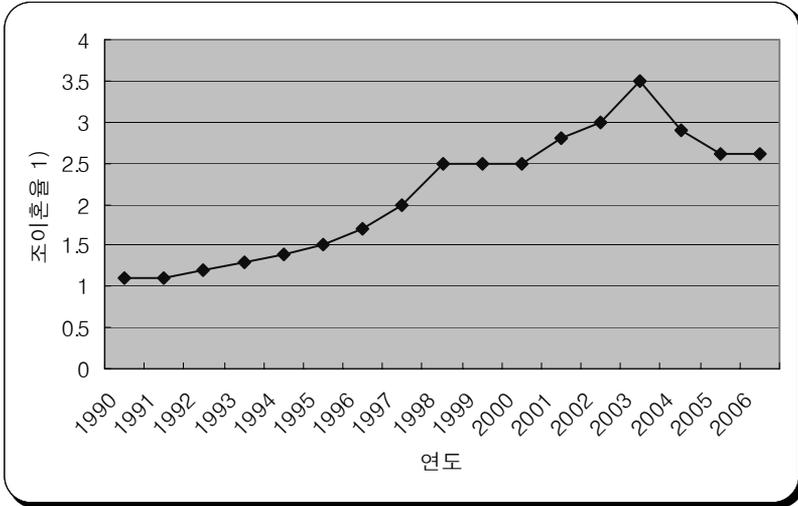
가임력이 출산행위로 이어지는 데는 몇 가지 억제요인이 있다. 가장 대표적인 것이 가임기간이다. 가임력이란 기본적으로 가임기간을 전제

하는데 가임기간의 변화는 가임력 자체를 떨어뜨리며, 결국 전체적인 출산력에 영향을 미치는 것이다. 일반적으로 여성의 가임기간은 15~49세로 보고 있는데, 이러한 가임기간이 다른 요인들로 인해 줄어들게 되면 출산력이 줄어들어 출산율이 떨어지는 것이다. 실제로 최근의 저출산 현상을 설명하는 주된 요인으로 초혼연령 상승과 이로 인한 출산의 연기가 꼽히고 있다(Toulemon, 2001; 전광희, 2002). 관련하여 Kohler, Billari and Ortega(2006)도 출산기간의 연기에 따른 장기적 출산 감소를 강조하였는데, 그는 출산연기로 인한 무자녀의 증가보다는 둘째 아이 출산 기피로 인한 출산력 감소가 출산수준을 결정하는 핵심이라고 주장한다.

이를 통해 보면, 최근의 우리나라 저출산 현상은 초혼연령 및 출산연기와 일차적으로 관련이 있을 것이라 생각해 볼 수 있다. 앞서 언급하였듯이, 우리나라의 초혼연령은 지속적으로 높아져 가고 있으며, 더불어 첫출산의 시기도 점차 늦어지고 있는 실정인데, 이러한 현상은 장기적인 차원에서 출산력을 떨어뜨릴 수 있을 것이다. 실제로 이와 관련하여 김한곤(1993)과 김승권·김민자(2003)는 미혼자의 결혼연기나 독신생활이 최근 한국의 출산율 하락을 가져왔다고 지적하고 있다. 한편, 출산연기는 코호트(cohort), 즉 연령별 출산구조를 변화시키는 효과를 갖는다. 이러한 변화는 우리나라의 출산율 저하에도 영향을 미친 것으로 평가된다. 최경수(2003)에 따르면 우리나라의 출산율 감소과정은 전반적으로 20대의 출산율이 하락한 반면, 30대의 출산율은 증가하는 형태로 나타났지만, 최근 들어 30대의 출산율도 그 상승세가 꺾이면서 저출산의 직접적인 계기로 작용하였다는 것이다.

가임기간을 줄이는 다른 요인으로는 이혼이나 사별을 들 수 있다. 과거와 달리 이혼에 대한 사회적 규범이 완화되면서 우리나라의 이혼율은 매년 증가하는 경향이 있었다. 이에 따라 권태환·김두섭(1990)은 이혼율 증가가 출산억제 효과를 가질 것이라고 내다보기도 하였다. 실제로 [그림 2-3]의 조이혼율 변화에서 알 수 있듯이, 우리나라의 이혼율은 매년 증가하다가 2003년을 기점으로 점차 감소추세를 보이고 있다.

(그림 2-3) 조이혼율 시계열 자료 : 1990~2006년



주: 1) 조이혼율: 1년 간 신고된 총 이혼건수를 당해연도의 연앙인구로 나눈 수치를 1,000분비로 나타낸 것. 참고로 연앙인구는 일 년 사이의 평균인구와 같다.  
자료: 통계청 인구동태자료.

다른 억제요인으로는 피임법의 사용이나 불임기술, 인공유산 등과 같은 강제적인 출산억제 방식을 들 수 있다. 이러한 것들은 자연출산력(natural fertility)을 억제함으로써 출산력 저하를 가져오는 요인들이라고 할 수 있다. 일례로 자연출산력이 가장 높은 것으로 알려진 미국과 캐나다 등지에 거주하고 있는 후터라이트(Hutterite)와 인도양의 수마트라 근처의 코코스섬(Cocos Island)에서는 출산율이 매우 높은데, 이는 이들 사회에서 피임 등을 일절 실천하지 않고 있기 때문이다(Potts and Selman, 1979; 이흥탁, 1987에서 재인용)<sup>3)</sup>.

이와 같은 강제적인 출산 억제방식이 우리나라의 출산율을 감소시켰다는 것은 이미 잘 알려진 사실이다. 정부는 1960년대 초 높은 인구증가율을 경제발전의 저해요인으로 보고 1962년부터 가족계획사업을

3) 물론 사산이나 자연유산과 같은 요인들이 존재하긴 하지만, 출산율에 대한 이들의 효과는 미흡한 편이기 때문에, 강제적인 방식으로 출산을 억제하는 요인들만을 저출산 원인으로 고려하는 것이 적절할 것이다.

출산조절정책으로 사용하였다. 이 사업은 정부의 보건조직망을 활용하여 가족계획요원에 의한 피임보급 활동과 지정시술의사에 의한 자궁 내 장치 및 불임시술 서비스 등을 무료로 제공하였고, 특히 피임방법별 목표량 제도와 규제 및 보상을 제도적 차원에서 지원함으로써 출산력을 낮추고자 한 것이었다. 또한 대한가족계획협회와 가족계획원(현 한국보건사회연구원)과 같은 민간단체들을 통한 계몽교육사업 및 사업평가 등을 실시하기도 하였다(홍문식, 1998). 당시의 한 연구를 보면 각종 피임 방식들, 예를 들어 자궁 내 장치, 콘돔, 먹는 약, 불임시술, 월경주기술의 사용에 대한 시계열 추계자료를 출산방지효과를 평가하는 지표로 삼을 정도였다(김종민·이시백, 1984). 확실히 이러한 출산억제정책이 효과를 나타냈다는 평가가 일반적이었다<sup>4)</sup>.

그러나 이와 관련해서 유념해야 할 점이 있다. 위에서 제시한 여러 요인들을 초래한 선행요인이 있다는 것이다. 초혼연령이나 출산시기의 연기, 그리고 피임 등과 같은 강제적 억제요인들은 대부분 개인의 경제·사회적 요인에 의해 영향을 받기 마련이다(Bongaarts and Potter, 1983; 이홍탁, 1987). 특히, 여성이 일과 육아를 병행하게 되면서 이러한 현상은 더욱 두드러지고 있다. 거시적으로도 사회의 경제발전 수준이나 사회규범 등은 결혼관 및 자녀관의 변화를 동반함으로써 출산력에 영향을 끼치게 된다. 실제로 김한곤(1993)은 사회경제발전과 여성지위 등이 불임시술을 통해 합계출산율에 영향을 미치는 경로분석을 실시한 바 있으며, 이러한 선행요인들은 모두 유의미한 것으로 나타났다. 이러한 결과에 비추어 보면, 인구학적 접근에서 언급된 저출산 요인들은 직접적이긴 하나 매개적 요인이라는 것을 알 수 있다. 따라서 우리는 저출산을 초래하는 좀 더 본질적인 문제들을 검토해 볼 필요가 있다. 이하에서는 이들을 다루고자 한다.

4) 이와 관련해서 선행연구들을 정리해 놓은 것으로 김승권 외(2001)를 참조.

## 2. 경제학적 접근

출산에 대한 경제학적 접근은 출산행위가 근본적으로 합리적 선택에 의한 것임을 가정한다. 즉, 부모는 그들 자신의 소비와 아이를 갖는 것에서 발생하는 각각의 효용을 극대화하는 방향으로 선택을 한다는 것이다. 따라서 경제학적 접근에서는 아이를 부모의 효용(utility)을 결정하는 하나의 요소로 보며, 물질적 재화와 크게 다르지 않다고 본다.

이러한 접근방식에서는 결국 두 가지 주요 요인의 상호작용에 초점이 맞추어진다. 그 중 하나가 소득효과(income effect)이며, 나머지는 시간의 기회비용(price-of-time), 특히 여성의 시간의 기회비용이다(Baizán; 2004; Ermisch, 2003). 일찍이 Malthus는 경제가 발전하고 소득이 증가함에 따라 아이에 대한 수요가 증가하여 인구가 늘어날 것이라고 주장하였는데, 이러한 그의 주장은 출산에 대한 경제학적 접근의 단초를 마련하였다. 그리고 이후 Leibenstein과 Becker 등에 의해 정교해졌다. 이들에 따르면, 출산에 대한 수요는 부모의 소득이 증가할수록 증가하며(positive income effect), 소득이 낮아질수록 감소한다는 것이다(negative income effect). 따라서 저출산 문제를 부정적 소득효과로 간주하는 것이다.

그러나 실증자료는 이러한 가정을 완전하게 지지해주진 못하고 있었다. 시계열 자료들을 통해 본 결과 서구유럽과 개발도상국 모두 개발초기단계에서는 출산율이 증가했지만, 경제발전과 소득이 증가하게 되면서 출산율이 줄어드는 것이다(Kuznets, 1966, Simon, 1969). 이는 우리나라의 경우에서도 마찬가지였다. 1962년 경제개발을 시작한 이후로 우리나라의 개인 및 가구소득은 최근까지 지속적으로 증가하였음에도 불구하고, 출산율은 계속 하락하여 저출산 문제가 심각해졌다. 결국 이러한 실증자료 분석의 결과는 Malthus와 Becker 등의 가정이 적절하지 않다는 평가를 받게 만들었다.

이러한 평가에 대해 Becker는 자녀의 '질(quality)'이란 개념을 도입했다. Becker는 전통적인 Malthus 이론의 실패가 현대 산업사회에

서 더욱 중요하게 된 자녀의 질, 혹은 인적자본의 요소를 간과한 데에 그 원인이 있다고 보았다(Becker, 1981; Becker, 1994). 자녀의 '질'과 인적자본이 중요해진 데에는 산업화가 가져온 결과를 통해 알 수 있다. 산업화가 진전되면서 사회의 전반적인 노동생산성이 높아지고, 그와 더불어 노동의 질이 강조됨에 따라 교육을 통한 인적자본의 향상이 중요한 요소가 된 것이다. 이러한 변화는 출산과 양육에 따른 여성의 기회비용을 증가시키는 결과를 초래했는데, 한편으로 아동양육과 관련하여 이러한 변화에 부합하도록 아동을 질적으로 잘 양육하기 위해서 치러야 할 비용이 커질 수밖에 없으며, 다른 한편으로 여성 본인이 축적한 인적자본과 그를 통해 증가하게 된 시장소득이 출산과 양육과정에서 손실되는 부담을 감내해야 하기 때문이다(Joshi, 1998; Datta Gupta and Smith, 2002). 따라서 여성은 자신의 효용을 극대화하는 관점에서 결혼 및 출산을 지연시키거나, 혹은 노동시장 밖에서 아동을 양육하는 기간을 제한하려는 의도를 갖게 된다(Baizán: 2004). 실제로 이러한 현상은 우리나라에서도 어렵지 않게 찾아 볼 수 있다. 1960년대 이후 출산력 감소는 자녀 관련 교육비용의 상승과 함께 진행되었는데, 김한곤(1993)은 이에 대해 한국처럼 입시경쟁으로 인한 사교육비용이 높은 국가에서는 부부가 사교육에 대한 경제적 부담을 인식하게 됨으로써 출산율을 감소시킨다고 지적하였다.

한편, 여성의 기회비용이란 측면은 확실히 여성의 경제활동과 밀접한 관련이 있다. 그리고 이와 관련해서 우리는 몇 가지 점들을 더 고찰해 볼 필요가 있다. 언급하였듯이, 산업사회가 진전되면서 노동생산성이 높아지게 됨에 따라 경제발전이 이루어졌고, 이는 가구소득의 증가로 이어져 여성의 교육기회를 증대하는 결과를 가져왔다. 더욱이 현대 산업사회에서 노동의 질이 강조됨에 따라 여성들도 자신의 인적자본을 향상시키기 위해 더 많은 교육을 받으려고 하는 경향이 커지게 되었다. 이러한 경향이 여성의 경제활동과 밀접한 관련이 있다는 것은 주지의 사실이다. 과거와 달리 교육받은 여성의 경우 노동시장에서 소득활동을 하는 유인이 커졌기 때문이다. 그러나 저출산과 관련해 이것은 또 다른

결과를 가져오는 계기가 되었다. 즉, 출산 및 육아와 관련하여 기회비용이 커진 것이다. 실제로 여성의 경제활동 참가율이 증가할수록 출산율이 낮아진다는 실증적인 연구들이 존재한다(Kögel, 2004).

그런데 경제활동에 참여하는 여성의 경우 출산 및 양육과 관련하여 발생할 수 있는 기회비용은 크게 두 가지 요인에 의해서 결정된다. 하나는 출산 및 아동양육을 위해 노동시장 밖에 있는 기간의 길이이며, 다른 하나는 노동시장에 다시 복귀할 수 있는 확률이다(Baizán: 2004). 이러한 측면에서 여성이 출산으로 그만두게 된 노동시장에 다시 들어가는 것의 어려움이 이슈가 된다. 이 두 가지 요인은 본질적으로 노동시장의 특성 및 사회정책과 밀접한 관련이 있다. 일반적으로 노동시장이 정규직과 비정규직으로 이원화된 경우에 정규직 여성들은 노동시장 밖에 있는 기간이 길어질수록 출산 및 육아와 관련하여 임금손실, 기술침식(skill erosion), 경력 및 근속연수의 상실, 그리고 이로 인한 진급의 불이익 등을 경험하게 된다. 그리고 이는 이전 직장에서의 복귀를 어렵게 만들 수 있으며, 그것이 완전히 불가능할 경우 비정규직으로 떨어질 위험이 존재한다.

비정규직 여성들의 경우에는 정규직 여성보다 문제가 더 심각하다. 이들이 아이를 가질 경우 출산 및 양육으로 인한 소득상실은 정규직보다 더 크며, 따라서 부담도 더 커지게 된다. 또한 미래임금이 불확실한 상황에서 좀 더 안정적인 고용을 획득할 수 있는 기회를 상실할 수 있으며, 노동시장의 상황에 따라 비정규직으로 재취업이 가능할 수도 그렇지 않을 수도 있다. 이는 이전에 가진 경력 자체가 부족하기 때문이다. 이러한 이유로 인해 정규직 여성들에 비해 비정규직 혹은 일시적 계약상태로 고용된 여성들의 경우 더 낮은 출산율을 보일 것으로 기대되는 것이 일반적이다(Baizán: 2004).

이러한 점들에 비추어 보면, 경제활동에 참여하고 있는 여성들은 출산 및 양육문제와 관련하여, 노동시장으로부터의 이탈이나 혹은 출산포기나로 양자택일할 수밖에 없다는 것을 알 수 있다(장지연·부가청, 2003). 이러한 양자택일의 상황에서는 많은 요인들이 작동할 수 있다.

그 중 가장 중요한 요인은 출산으로 인한 불이익을 방지하는 노동시장의 규제나 출산 및 양육과정에서 나타나는 소득손실을 보장하는 소득지원정책들의 성격이다. 주지하다시피 과거 우리나라의 경우 출산관련 정책들은 출산을 억제하기 위한 방향으로 전개되었다. 이에 따라 출산 및 양육과정에서 여성들은 어떠한 보호도 받지 못하였고, 결국 출산을 포기하는 쪽으로 기울었던 것이다. 물론 여기에는 남편의 소득규모나 가구재산, 고용주의 특성, 업종, 자녀관 등과 같은 개별적인 요인들이 작용할 것이기 때문에 이러한 요인들도 출산에 영향을 미치는 요인들로 고려해야 할 것이다. 그러나 일반적인 차원에서 볼 때, 양자택일이란 상황에서 사회정책의 성격, 즉 사회정책차원에서 여성이 일과 출산 및 양육을 병행하는 데 어떤 지원을 하느냐가 저출산에 미치는 영향이 지대하리라는 것은 자명해 보인다<sup>5)</sup>.

그럼 이쯤에서 서론에서 제기한 노동시장 유연화의 문제를 고려해 보도록 하자. 여성의 노동시장 참여가 이제 거의 일반화되고 있고, 또한 저출산 문제가 심각해지고 있는 우리나라의 현실에서 출산 및 양육과 노동시장 참여는 더 이상 선택적인 문제가 아닐 것이다. 따라서 우리는 이 문제를 어떻게 해서든 해결해야만 한다. 그렇다면, 그에 대한 적절한 대안은 무엇인가?

최근 정부는 저출산 문제를 해결하기 위해 32조 원의 막대한 재원을 투입하기로 결정했다. 이 재정은 아동수당이나 보육지원금, 그리고 육아시설 확보 등에 활용될 예정이다. 그런데 최근 정부의 이러한 정책이 도마 위에 올랐다. 특히 막대한 재정투입에 대한 정책효과성에 의문이 제기되고 있는 실정이다. 이들 비판의 요지는 저출산 대책에 대한 정부 정책이 저출산의 원인을 잘못 파악하고 있으며, 그로 인해 잘못된 정책 대안이 나오고 있다는 것이다. 이러한 주장에 따르면, 현대 산업사회에서 저출산 문제의 핵심은 여성의 일과 출산 및 육아의 병행이 어렵다

5) 출산에 대한 사회정책의 효과는 정책기조를 따르는 것으로, 이는 정책 효과란 측면에서 다루어져야 할 것이기에 본 논의에서 구체적으로 다루지는 않기로 하겠다.

는 점이며, 따라서 이 문제를 해결하기 위해서는 여성의 고용형태를 개선해야 한다는 것이다. 즉, 양성평등적 기업문화를 조성하여 여성에게 불리한 기업문화를 개선해야 하며, 또한 노동을 선택적으로 취할 수 있는 파트타임 및 맞춤형 근로시간제, 압축 근무시간제, 시간 외 근로의 면제와 같은 근무시간 유연화와 원거리(Tele)근무, 재택근무(주 1-2일)와 같은 노동 유연화를 이룩해야 한다는 것이다(김우택, 2006; 최숙희·김정우, 2006).

확실히 기존 정부정책이 여성이 참여하는 노동시장의 특성은 고려하지 않은 채, 일과 출산 및 육아의 양립을 위해 소득지원과 육아시설 확대만을 고려했다는 점에서 이러한 비판은 의의가 깊다. 일과 출산 및 육아의 양립을 위해서는 양쪽 모두를 고려하는 것이 저출산 문제를 해결하는 데 효과가 클 것이기 때문이다. 아무리 육아시설을 확대한다 하더라도, 근로시간이 불규칙하거나 근무장소가 멀거나 불편하다면 출산을 꺼리게 될 수밖에 없을 것이다. 따라서 근무시간과 근무장소를 상황에 맞게 선택하도록 하는 것은 일과 출산 및 육아의 양립을 가능케 하는 필요조건이 될 것이다<sup>6)</sup>.

그러나 근무시간 및 근무장소의 유연화가 곧 노동시장 유연화와 같은 의미인지는 되새겨 볼 필요가 있다. 앞서도 언급했듯이, 경제학적 관점에서 볼 때, 출산을 결정짓는 메커니즘은 소득효과(income effect)와 시간의 기회비용(price of time)의 상호작용이다. 이는 저출산 문제를 해결하기 위한 필요충분조건으로 이 두 가지 요인을 모두 고려해야 한다는 것이다. 노동시장 유연화는 이 두 가지 중 시간의 기회비용 문제를 해결하기 위한 방편일 것이다. 그러나 노동시장 유연화의 핵심적인 문제인 고용불안정성은 미래임금에 대한 불확실성을 초래

6) 여성이 참여하는 노동시장의 특성 중에서 출산과 관련되는 것이 근무시간과 거리, 정규직·비정규직 문제만 있는 것은 아니다. 노동시장 특성 중에는 이렇게 양화되기 어려운 다른 측면들, 예를 들어 교대제나 노동강도 등도 출산에 영향을 미친다(민족노동연구소, 2006). 본 연구가 기존의 연구와 구별되는 점은 바로 여기에 있다. 이에 대해서는 다음 절에서 더 상세하게 다룰 것이다.

하여 부의 소득효과(negative income effect)를 초래할 가능성이 높다. 실증적으로도 고용불안정성은 출산에 부정적 효과를 갖는 것으로 나타나고 있다. 일례로 고용불안정성의 대표적인 요인인 실업률이 출산에 미치는 효과를 분석한 Ahn과 Mira(2002)에 따르면, 실업률이 높을수록 경제상황에 대한 비관적인 전망(고용지위의 불안, 향후 고용획득의 불안)으로 자녀 출산을 포기하거나 연기하기 때문에 출산율이 낮아지는 것으로 나타났다. 더욱이 청년실업은 결혼 적령기의 가구 형성 능력을 약화시켜 결혼 연령을 상승시키고 출산을 감소에 크게 영향을 미친다고 파악된다(류연규, 2005). 이러한 결과들을 통해 볼 때, 근로 시간 및 근무장소의 유연화가 가능하도록 노동시장을 유연화해야 한다는 것은 두 가지 개념을 혼란스럽게 만드는 것일 뿐만 아니라, 저출산 문제의 핵심을 과도하게 단순화하는 것으로 평가할 수 있다.

지금까지 우리는 저출산 문제에 대한 경제학적 접근의 요지 및 관련 선행연구들을 간략히 살펴보았다. 경제학적 접근에서 볼 때, 저출산의 문제는 일반적으로 소득효과와 시간의 기회비용이란 문제로 집약되는 경향이 있다. 또한 이 둘의 상호작용 메커니즘이 출산행태를 결정짓는 핵심적인 특성이라 할 수 있다. 따라서 저출산 문제에 대한 접근은 이 두 가지 요인에 대한 동시적 고려를 요한다. 즉, 정의 소득효과가 발휘 되도록 하기 위해서 무엇보다 미래임금에 대한 불확실성을 제거하고 — 이를 위해서는 적절한 소득과 고용안정성이 필수적일 것이다 —, 시간의 기회비용을 낮추기 위해 일과 출산 및 육아가 양립가능한 조건을 창출해야 할 것으로 보인다. 노동유연화 요인이 출산율 변화의 필요충분조건이 될 수는 없을 것이다.

### 3. 사회학적 접근

사회학적 접근은 기본적으로 개인적 특성보다는 집단적 특성을 강조하며, 또한 그 집단을 유지하게끔 하는 사회적 규범을 강조한다. 이는 개인이 그 사회가 가지는 특성과 규범에 영향을 받을 수밖에 없다고

보기 때문이다. 이에 따라 출산문제에 대한 접근 역시도 개인의 선호보다는 자신이 속한 집단 및 사회의 특성(다양성)과 규범에 초점을 두게 된다.

이러한 점에서 Easterline(1972; 1973)은 경제학적 시각에서 벗어나 사회학적인 관점에서 출산문제에 접근한 대표적인 예이다. 그는 상대소득가설(relative income hypothesis)을 제시하였는데, 그에 따르면 출산력은 세대 간의 상대적 경제상태에 대응해서 변동한다(류덕현, 2006). 즉, 부모세대와 자녀세대의 소득 간에 상대적 차이가 발생할 경우 출산율의 변화가 온다는 것이다. 예를 들어 부모세대의 과거 소득이 큰 반면, 자녀세대의 현재 소득이 적을 경우 출산력은 떨어지며, 반대의 경우에는 출산력이 증가한다는 것이다.

상대소득가설을 세대 간이 아닌 사회적으로 접근한 예로는 Leibenstein(1974)을 들 수 있다. 그는 출산을 결정짓는 여러 요인 중에서 일부는 역사적으로 고유하며, 또한 어떤 것들은 사회경제적·문화적 변수들에 의해 달라진다고 보았다(Leibenstein, 1974). 이러한 현상은 시계열적 사례와 횡단면적 사례 두 가지로 설명되고 있는데, 먼저 시계열적으로 근대화 과정에서 변화되는 출산율의 차이, 특별히 경제발전 정도에 따른 소득 및 비용변화가 출산과 어떤 관련이 있는지를 보았다. 그는 자녀 양육에 소요되는 비용을 자녀가 자립할 때까지 투입되는 자녀 양육비 및 교육비 등의 직접비용과 자녀 양육으로 인해 상실되는 기혼부인의 경제활동에 대한 기회비용인 간접비용으로 구분하고, 이를 기반으로 경제발전 초기단계에서는 자녀의 효용이 증가하고 비용은 낮아져 많은 자녀를 갖게 되는 반면, 경제발전 이후에는 소득 증대로 인해 자녀의 효용은 감소되고 비용은 증대하여 소자녀 규범을 형성하는 것으로 보았다. 한편, 횡단면적으로는 Freedman(1963)의 가설을 인용하고 있는데, 그에 따르면 소비지출에 대한 기호는 사회계층별로 다르며, 계층 내에서 볼 때 개인의 소득이 사회준거집단의 평균 소득에 비하여 낮을수록 출산력과 여타의 소비지출은 낮다고 예측했다(Freedman, 1976; Leibenstein, 1974; 류덕현, 2006).

Esterline(1972; 1973)과 Leinbenstein(1974)의 연구는 기본적으로 Duessenberry과 Okun이 Becker를 논박하기 위해 언급했던 내용, 즉 아이를 위한 지출이 모든 가족에게 자유로운 것이 아니라, 사회경제적 조건에 의존한다는 가설에 입각하고 있다. 미시적으로 볼 때, 이는, Leinbenstein(1974)의 말을 빌려 표현하자면, “다른 사회적 지위 혹은 다른 유형의 사회적 집단에 속한 사람들은 다른 기호를 가질 수 있고, 또한 이러한 기호들도 입장에 따라 변할 수 있는 것”을 의미한다. 출산에 대한 사회적 규범의 영향은 바로 이 지점에서 이해될 수 있다. 기호의 사회학적 표현은 가치관이며, 개인의 가치관은 사회적 규범과 밀접한 관련이 있기 때문이다.

출산과 관련하여 제기되는 대표적인 개인의 가치관 혹은 사회적 규범은 결혼관과 자녀관이다(이인숙, 2005; 김승권·최병훈, 2002; 이삼식·조남훈, 2000). 이것을 강조하는 연구들에 따르면, 결혼관은 혼인연령을 늦추거나 혼인 자체를 하지 않게 되어 출산율을 떨어뜨리는 것으로 작용하고, 몇 명의 자녀를 두는 것이 적절한가에 대한 자녀관이 출산율과 깊은 관련이 있다는 것이다(김승권 외, 2001; 김승권·조애저, 2000; 조남훈·김승권, 1997). 실제로 우리나라의 관련 연구들에 의하면, 최근 결혼이나 출산의 필요성에 대해서 가치관의 변화가 두드러지고 있다고 한다. 김승권·김민자(2003)의 조사결과에 따르면 1990년대 초반 약 75.5%가 결혼의 필요성을 피력했지만, 1996년에는 68.0%, 그리고 2000년에는 55.6%로 줄어들었다고 한다. 특히 남성(19.4%)에 비해 여성(41.5%)이 두 배 이상 결혼에 대해 부정적인 가치관을 보였다는 점은 결혼관이 출산에 미칠 영향이 클 것임을 간접적으로 보여준다. 한편, 한국보건사회연구원에서 15~49세 기혼여성을 대상으로 실시한 『전국 출산력 및 가족보건 실태조사』에 따르면, ‘결혼 후에 반드시 자녀를 가져야 한다’고 보고한 비율이 1991년 90.3%에서 1997년 73.3%, 2000년 58.1%로 급격히 감소하였다. 반면 ‘반드시 자녀를 가질 필요는 없다’고 응답한 기혼여성의 비율은 1991년 8.5%에서 2000년 41.5%로 크게 증가하였다(김승권·조애

저, 2000; 손승영, 2005).

결혼관과 자녀관의 이러한 변화를 이론적으로는 어떻게 설명할 수 있을까? 우선 경제발전에 따른 여성의 교육기회 향상이 결혼관 변화의 주된 원인으로 자주 거론된다. 그 메커니즘은 다음과 같다. 즉, 경제발전 - 교육기회 증대 - 여성의 노동시장참여 증대 - 여성지위의 향상 - 여성의 성역할 변화 - 결혼관의 변화로 나타난다는 것이다(김한곤, 1993; 조혜자·방희정, 2005). 더욱이 경제발전과정에서 나타나는 도시화 현상과 핵가족화 현상이 이러한 변화를 가속화시킨다고 본다(김한곤, 1993).

경제발전이 교육기회를 증대시키고, 그것이 여성지위를 향상시킨다는 것은 많이 논의되었던 바, 여성의 성역할 변화와 결혼관 변화에 대해서만 간략히 논의하고자 한다. 이 문제를 이해하는 데에 도움이 되는 것은 다중역할에 따른 갈등 및 결핍가설이다. 과거와 달리 산업사회의 여성은 직업을 갖게 되면서 직업역할과 가족역할을 동시에 수행해야 하는 입장에 처하게 되었다. 이는 여성들로 하여금 역할 과부하 상태에 놓이게 만듦으로써 역할 갈등을 겪게 만들었는데, 이러한 현상으로 인해 여성들의 심리적·생리적 상태는 매우 불안정해졌다는 것이다(Lundberg, 1996; 조혜자·방희정, 2005). 물론, 다중역할이 결핍 현상만 가져오는 것은 아니다. Cosby(1991), 김혜원·김명소(1998) 등은 다중역할의 이점을 언급하기도 하였다. 이에 따르면, 다중역할은 갈등에 대한 하나의 완충지 역할을 수행하기도 한다는 것이다.

다중역할의 이러한 특성은 하나의 의미 있는 가설을 만들어 냈는데, 곧 직업의 종류에 따라 각각의 역할이 주는 부담의 정도는 다를 수 있다는 것이다. 이러한 가설은 김혜원·김명소(1998)와 이미숙(2000)의 연구에서 구체적으로 드러났다. 김혜원·김명소의 연구에서는 직업의 지위, 임금, 피로 등이 심리적 경험에 미치는 영향이 다른 것으로, 이미숙의 연구에서는 사무직이나 전문직 직업을 가진 여성의 경우가 비취업이나 생산직에 종사하는 여성들보다 더 결혼만족도가 높은 것으로 나타났다. 즉, 역할의 수뿐만 아니라, 질적인 측면도 중요하다는 것

이다(조혜자·방희정, 2005).

우리나라와 같이, 한편으로는 여성의 사회적 진출이 늘어나고, 다른 한편으로는 여전히 가정 내 육아 및 가사의 부담이 크게 남아있는 사회에서, 여성들이 역할 과부하로 인한 결핍현상을 경험했을 것이란 점은 어렵지 않게 추측할 수 있다. 더욱이 고용불안정이 심해지고 노동강도가 강해지고 있는 지금과 같은 시점에서 결핍현상이 더 지배적일 것이란 점도 역시 추측가능하다. 이러한 점에 비추어 볼 때, 여성들이 결혼을 늦추거나 혹은 결혼을 기피하는 것은 어찌 보면 당연하고 합리적인 판단일 것이다. 그리고 이는 출산문제를 해결하기 위해서는 직장과 가정 모두에 있어 양성평등적인 접근이 필요함을 의미한다<sup>7)</sup>.

자녀관의 변화도 이것을 통해 설명이 가능할 것이다. 결혼을 한 여성의 경우에도 양육 등으로 인한 역할 과부하를 회피하고자 하는 유인이 작동할 것이기 때문이다. 그러나 자녀관의 변화에 대해서는 중요한 다른 이론이 있으므로, 여기서는 그것들을 살펴보기로 하자. 출산과 자녀관의 관계를 경제학적으로 접근한 대표적인 이론은 자산소득이론(asset theory of children)이다. 이 이론은 세대 간 증여(inter-generational tranfer)에 기초하여 자녀를 하나의 투자재로 보는 관점이다. 즉, 부모는 은퇴 후를 대비해 출산 및 자녀양육에 자신의 소득을 자녀에게 이전하는데, 자녀에 대한 투자수익이 시장이자율보다 높다면 자녀를 가질 것이란 주장이다(Cigno, 1992; 류덕현; 2005). 따라서 자녀에 대한 투자수익률이 시장이자율보다 낮거나, 혹은 공적 및 사회적 연금제도의 수익률이 높을 경우 자녀를 낳지 않으려는 유인이 발생

---

7) 결혼시기가 늦어지는 것에 대한 또 다른 접근으로는 박경숙·김영혜·김현숙(2005)의 연구를 들 수 있다. 이 연구에서는 증가하는 계층혼과 성역할 분리규범, 그리고 경제조정이 우발적으로 결합한 것이라고 설명한다. 즉, 기존의 남성의 가족 내 역할은 가구의 생계원이었기 때문에 남성의 경우에는 결혼자원의 확보여부에 따라 결혼이 결정되는 데 반해, 여성들의 결혼관은 결혼이 보상하는 지위로서 지위확보여부가 결혼을 결정한다는 것이다. 이러한 결혼관이 경제위기를 통해 남성의 부양능력이 약화되면서 결혼시기가 늦어지고, 여성들은 고학력화되면서 기대에 부응하는 배우자를 만날 수 없게 되어 결혼시기가 늦어진다는 것이다.

한다는 것이다.

그러나 문제는 이 이론을 우리나라에 적용하기에는 자식에 대한 “과잉” 투자와 매우 “급속한” 출산력 저하라는 현상을 설명하기에는 한계가 있다는 점이다. 즉 변화의 방향 자체가 아니라, 그 변화의 폭과 속도가 특이할 정도로 높다는 점이다. 따라서 이러한 과도한 현상을 설명하기 위해서는 무엇인가 부가적인 요인, 즉 촉매적인 요인을 고려해 보아야 한다는 것이다(이재혁, 2005). 이재혁은 그러한 요인의 하나로써 한국 사회의 ‘효’라는 규범을 이야기한다. 그에 따르면, 효는 인적자본이라는 매개변수를 통하여 출산력의 감소를 가속화시키는 효과가 있다. 논리는 이렇다. 전술한 자산소득이론을 기반으로 할 때, 자녀에 대한 투자가 본인의 노후에 긍정적인 효과로 나타날 경우, 곧 부모에 대한 공양이 잘 이루어질 경우, 부모는 자녀에 대한 많은 투자를 하게 될 것이고, 자녀는 인적자본을 쌓아 소득을 증대시키는 데 도움이 될 것이다. 이러한 상황에서 모든 세대는 도덕적인 이유가 아니라 하더라도 그들의 이익을 위해서 효의 규범을 집단 수준에서 집행할 합리적인 이유가 된다. 소위 충분한 공양과 많은 인적자본 투자라는 효율적인 자원분배가 사회적인 전략적 균형점(nash equilibrium)으로 성립하며, 따라서 어떤 세대도 주어진 효의 규범에서 자발적으로 벗어날 동기가 없다는 것이다. 그러나 이를 Becker의 출산모델과 결합해서 생각해 보면, 이러한 현상은 자녀의 ‘질’에 대한 잠재가격을 낮추어 ‘질’에 대한 수요를 증폭시키고, 반대로 자녀의 ‘양 혹은 수’에 대한 수요를 대폭 줄일 수 있다는 것이다<sup>8)</sup>. 이에 대한 결과는 바로 자녀의 교육 투자에 대한 급속한 증대와 급격한 출산율의 감소라는 현상으로 나타난다는 것이다<sup>9)</sup>.

8) 그는 이것을 ‘양질 상호작용’의 효과로 보고 있다. 이에 대한 논의는 다소 장황하므로, 필요한 경우 이재혁(2005)의 논문을 직접 참고하라.

9) 그러나 이재혁(2005)은 강조하길, 효라는 규범은 어느 사회나 있으며, 시대에 따라 변하고 있는 것이므로 이것이 대대적인 자녀에 대한 투자로 나타나기 위해서는 일정한 역사적 조건이 필요하다고 본다. 그리고 우리나라에서 그런 현상이 나타나게 된 조건은 일제와 한국전쟁으로 인한 ‘수평주의(lateralism)’ 때문이라고 강조한다. 즉, 일제와 한국전쟁으로 인해 모두가 비슷하게 낮아진 강력한 수평주의 조건은 새로운 계층구조

한편, 자녀 수에 대한 가치관의 변화를 여성들의 역할선택에서 찾는 사람들도 있다. Simmons(1988)에 따르면, 여성들이 어머니로서의 역할 이외의 다른 역할을 가질 수 없을 때, 여성의 지위는 그들이 출산하는 자녀 수에 전적으로 혹은 많이 의존하게 된다고 주장한다. 따라서 여성들이 가정에 얽매어 있을 때는 많은 자녀를 낳는다는 것이다. 그러나 여성이 교육이나 직업, 그리고 소득 등에 접근할 수 있는 기회가 많아지게 되면서, 여성들은 이제 자신의 지위를 자녀 수에 의존할 필요성이 줄어들게 되고, 다른 역할에 치중하려는 경향이 커지게 된 것이다. 더욱이 피임도구의 개발 등은 이러한 성향을 가속화시키는 경향이 있는데, 이는 피임행위 및 적은 자녀 수에 대한 바람이 여성들이 가치 있는 사회경제적인 자원과 다른 자원들에 접근할 수 있는 가능성이 향상될 때 증가되기 때문이다(Poston and Winston, 1988; 김한곤, 1993). 따라서 이러한 접근에 의하면, 자녀 수에 대한 가치관의 변화는 여성이 사회에 참여하게 되면서, 자신의 주된 역할을 다른 활동에서 찾기 때문이라고 할 수 있다.

그런데, 자녀 수와 관련해 우리 사회가 안고 있는 또 다른 문제로는 남아선호경향을 들 수 있다. 최근 우리나라의 출산실태를 보면, 남아의 비중이 여아에 비해 상당히 높게 나타나고 있다. 이러한 현상이 비단 우리나라에만 한정된 것은 아닐 것이다. 그럼에도 불구하고 자녀관에 있어 남아선호경향은 출산에 영향을 미칠 수 있다. 일례로 남아선호경향이 출산에 미치는 영향을 분석한 김태현(1998)은 아직도 강하게 남아 있는 남아선호관이 과거에는 출산수준을 높였으나 출산수준이 극히 낮아진 1980년 후반에는 오히려 출산수준을 낮추도록 작동하고 있다고 한다. 그 이유는 강한 소자녀관의 바탕 하에서는 남아출산까지 출산아수를 늘려가는 것이 아니라 이상자녀 수보다 많이 넘지 않는 정도에서 남아출산을 시도하기 때문이고, 이것이 남아선호에 따른 출생시 성비를

---

화와 그에 따른 계층 상승 경쟁의 과정에 있어서 시민들에게 교육, 특히 자녀의 인적 자분을 위한 투자에 보다 열을 올리게 만드는 유인을 제공했다는 것이다.

높이게 되며, 평균 출산수준을 낮추는 효과를 가져온다는 것이다.

이제 저출산 문제를 사회학적으로 접근한 위의 내용들을 정리해 보자. 경제학적 접근과 달리 사회학적 접근은 개인의 기호가 개별적인 것이 아니라, 집단적 특성과 시대적 특성에 영향을 받는다는 것이다. 따라서 사회의 변화는 개인 기호 및 가치관의 변화를 초래한다고 본다. 출산과 관련하여 제기된 상대소득가설은 이러한 특성을 강조하는 대표적인 사례이다. 이 중 세대 간 소득차이는 자녀에 대한 기회비용을 변화시켜 출산의 변화를 초래할 수 있다는 것을 암시한다. 반면 사회적 소득가설은 개인이 속한 사회의 경제적 상황이 자녀에 대한 기회비용의 변화를 가져와 출산의 양태를 변화시키며, 동일세대 내에서는 소비지출에 대한 기호가 사회계층별로 다르기 때문에 역시 출산율에 영향을 미칠 것이라고 본다.

한편, 미시적 차원에서는 결혼관이나 자녀관, 남아선호경향과 같은 개인의 가치관 변화가 출산에 크게 영향을 미칠 것으로 예상되었다. 그러나 이러한 개인 가치관의 변화조차도 본질적으로는 사회경제의 발달로 인한 여성지위의 향상, 성역할 변화, '효' 규범의 효과라고 볼 수 있다.

지금까지 우리는 출산에 관련된 인구학적·경제학적·사회학적 접근법들을 살펴보았다. 이 과정에서 우리는 우리나라의 저출산 현상이 혼인연령의 상승, 결혼기간, 피임 및 유산 등과 같은 인구학적 요인, 소득 및 여성의 기회비용 등의 경제학적 요인, 그리고 소득계층, 소득변화, 사회구조변화, 결혼관 및 자녀관의 변화, 남아선호사상 등의 사회학적 요인들이 복합적으로 작용한 결과라는 것을 알 수 있었다.

그런데 몇몇 요인을 제외하면, 저출산 현상의 원인들에는 일정부분 공통적인 속성이 존재한다. 바로 일과 출산 및 양육의 병행이 어렵다는 점이다. 최근 한국보건사회연구원(2006)의 조사에 따르면, 여성들이 결혼을 미루는 가장 큰 이유로 일과 가정의 양립이 어렵다는 것을 꼽았다. 이는 인구학적 접근에서 저출산 요인으로 강조하는 혼인연령 상승 및 결혼기간 단축이 바로 여성의 일과 출산·육아의 병행 불가능성

과 밀접한 관련이 있음을 의미한다. 경제학적 접근에서 강조하는 여성의 시간기회비용도 바로 이 문제에서 비롯되는 것임은 자명하다. 또한 앞서 살펴보았듯이, 여성들의 결혼관과 자녀관의 변화는 기본적으로 역할증대에 따른 성역할 변화, 역할갈등에 따른 결핍현상에 기인한다. 이를 통해 볼 때, 저출산 문제의 가장 핵심적인 요인이 역시 여성들이 일과 출산 및 양육을 병행하기 어려운 상황이라는 것을 쉽게 알 수 있게 된다. 따라서 우리가 저출산 문제를 해결하고자 할 경우, 이 점에 각별한 주의를 기울일 필요가 있을 것이다.

## 제 3 장

# 여성노동시장의 특성과 출산의 관계

산업사회에서 여성이 노동시장에 참여한다는 것 자체는 여성의 생활을 시·공간적으로 분리시킴으로써 일과 양육을 따로이 해야 한다는 것을 의미한다. 그런데 지금의 우리 사회는 여성들로 하여금, 일과 출산 모두를 요구하고 있는 실정이다. 우리는 이러한 사실 자체만으로 여성들이 일과 양육문제에 큰 부담을 가질 것이란 점은 어렵지 않게 추측할 수 있다. 그렇다면 우리는 이 문제를 어떻게 해결해야만 할까?

이 문제와 관련하여 기존의 연구 및 정책들은 주로 양육시설의 확대를 통해 여성의 양육부담을 줄이는 것에 초점을 두어 왔다. 분명 이러한 접근이 두 마리 토끼를 모두 잡는데 어느 정도 유효한 것은 사실이다. 여성들의 양육부담을 줄이는 것은 여성들이 출산을 꺼릴 유인을 그나마 줄일 수 있기 때문이다. 그러나 저출산 문제는 한 요인의 독립적인 효과에 의해서만 나타나는 문제가 아니다. 여성들에게 있어 양육과 일은 상호독립적으로 존재하는 것이 아니라, 여성 내부에서 상호작용하는 것이다. 출산은 바로 이러한 상호작용의 결과인 셈이다. 따라서 우리가 저출산 문제를 이해하고 또한 해결하기 위해서는 양육문제뿐만 아니라, 기존 연구 및 정책들에서 간과하고 있는 여성적 삶의 또 다른 측면, 즉 여성들이 참여하고 있는 노동현장에 대해서 반드시 주의를 기울여야 한다. 이에 본 장에서는 한국의 여성들이 어떤 노동시장에서 어

떻게 일하고 있는지, 그것이 출산에 어떤 영향을 미치는지에 대해 살펴 보고자 한다.

## 제 1 절 한국의 여성노동시장 특성

1970년대 이후 압축성장 과정에서 한국의 노동시장은 낮은 임금과 장시간 노동이라는 특징을 보였다. 저개발국가에서 주로 나타나는 이러한 특징은 경제성장과 기술혁신, 그리고 1980년대 중후반의 노동자 대투쟁을 겪으면서 상당부분 개선되었지만, 노동시간과 노동강도 측면에서는 다른 선진국들과 비교해 볼 때 여전히 개선이 안 되고 있었다. 이에 따라 가족과 같은 사적영역에서의 생활보다 작업장에서의 노동을 삶의 더 중요한 부분으로 여기는 노동문화가 일반화되어 있는 실정이었다.

IMF 외환위기가 노동환경을 더욱 열악하게 만든 계기였음은 주지의 사실이다. 경제위기를 극복하는 과정에서 대규모의 구조조정이 이루어졌으며, 또한 경쟁력 강화라는 슬로건 아래 노동시장을 유연화하려는 시도가 실행되었기 때문이다. 박재규(2001)의 연구는 IMF 이후 신자유주의 정책과정에서 노동자들은 정리해고, 정규직의 비정규직 대체, 명예퇴직, 신규채용억제 등과 같은 노동 유연화를 수량적으로 경험했을 뿐만 아니라, 이로 인해 작업장 내 노동강도의 강화를 경험했으며, 이것이 궁극적으로 노동자들의 삶의 질을 하락시켰다는 것을 단적으로 보여주고 있다. 이제 한국의 노동자들은 장시간 노동, 강화된 노동강도에 더해 고용불안마저 겪게 된 것이다.

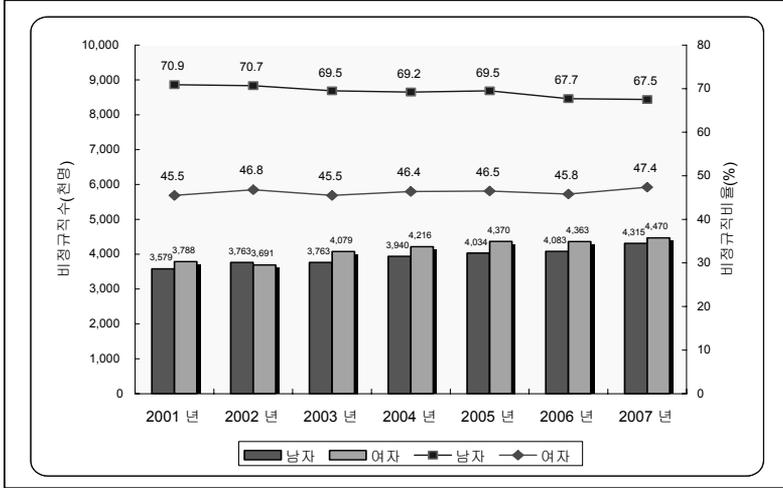
그렇다면, 여성노동자들은 어떤가? 앞서 언급하였듯이, 여성의 경제활동참가율은 1965년 약 37.2%에서 최근 2006년에는 50.2%로 증가하였다(통계청: 고용·노동·임금). 그리고 이러한 증가세는 경제발전, 여성교육수준의 증가 등이 일반적인 원인으로 꼽힌다. 따라서 여성

의 경제활동참여율 증가는 그 자체로서 긍정적인 평가를 받는다.

그러나 문제는 여성 고용의 형태이다. 관련된 연구들은 여성 노동력이 60년대 초반부터 저임금-단순-미숙련 노동력, 혹은 산업예비군으로 규정되어 왔다고 평가한다(김미숙, 2006; 신경아, 2005; 금재호, 2000). 이에 따르면, 우리나라 여성의 노동형태는 60년대 초반, 저임금의 노동집약적 산업에 대규모로 동원되었고, 중화학공업 육성기인 70년대까지도 여성노동력은 저임금의 전통적인 여성 직종에 집중 배치되었다는 것이다. 그러던 것이 80년대에는 여성들이 전자·의류·신발업종 등에서 집단해고 및 감원대상이 되어 노동시장에 퇴출되었고, 90년대에는 신인력정책의 일환으로 실행된 산업인력 경쟁력 강화란 명분 아래 역시 여성이 일차적인 감원의 대상으로 규정되었다. 특히나 IMF 경제위기는 여성 노동자의 대량해고를 가져왔을 뿐만 아니라, 신자유주의 경제정책의 도입으로 인해 여성실업률을 높이고 비정규직 여성을 구조화시키는 결과를 초래했다는 것이다(김영옥, 2007; 김미숙, 2006; 강이수, 1999).

2001년 남녀고용평등법이 노동시장에서 여성의 평등과 보호를 앞당기기 위해 개정되었고, 더불어 취업기혼녀에 대한 모성보호조치의 일환으로 모성보호법이 실시됨으로써 여성의 노동형태는 조금씩 개선되고 있는 듯하다. 그럼에도 불구하고 여성 노동자들의 입지는 최근까지도 매우 열악한 것으로 나타나고 있다. 김유선(2007)이 최근 '경제활동인구조조사 부가조사' 자료를 통해 비정규직 실태를 분석한 결과 여성 비정규직은 남성보다 약 30% 이상 많으며, 임금 역시 남성 정규직 대비 여성 정규직은 69%, 여성 비정규직은 41%에 지나지 않는다. 더욱이 임금 불평등 추세는 2001년 이후 계속 악화되고 있다는 점을 감안할 때, 임금차별이 비정규직 여성에게 집중되고 있음을 알 수 있다.

[그림 3-1] 남녀별 비정규직 규모의 추이



자료: 김유선(2007)

<표 3-1> 남녀 고용형태별 임금불평등 (시간당 임금 기준, 단위: 원)

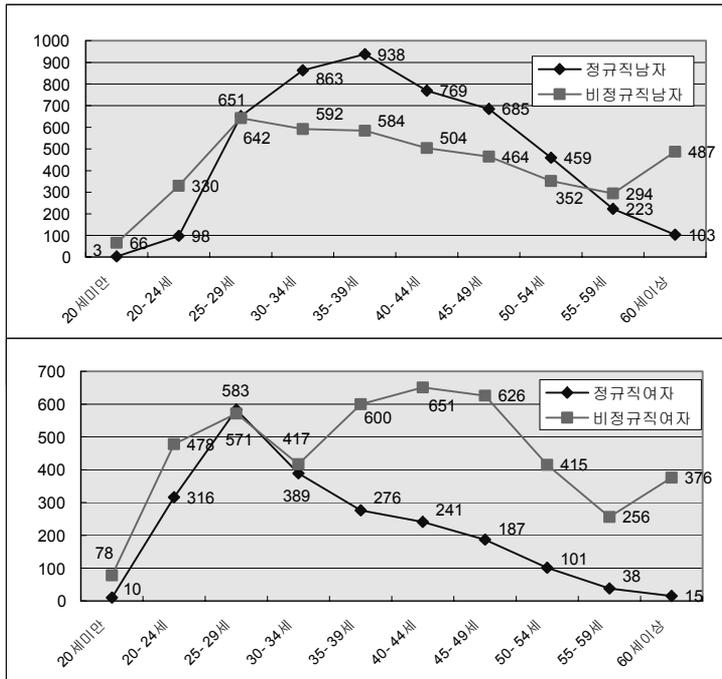
|      | 2004년     |              | 2006년     |              | 2007년     |              |       |
|------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-------|
|      | 시간당 임금(원) | 남성 정규직 대비(%) | 시간당 임금(원) | 남성 정규직 대비(%) | 시간당 임금(원) | 남성 정규직 대비(%) |       |
| 전체평균 | 7,822     | -            | 8,602     | -            | 9,068     | -            |       |
| 남성   | 정규직       | 11,588       | 100.0     | 12,804       | 100.0     | 13,677       | 100.0 |
|      | 비정규직      | 6,404        | 55.3      | 6,951        | 54.3      | 7,343        | 53.7  |
| 여성   | 정규직       | 8,044        | 69.4      | 8,982        | 70.1      | 9,397        | 68.7  |
|      | 비정규직      | 4,985        | 43.0      | 5,317        | 41.5      | 5,634        | 41.2  |

자료: 김유선(2007)의 자료로 필자가 계산.

연령대별 고용실태는 성별로 큰 차이를 보인다. 남성들은 주로 저연령층(20대 초반 이하)과 고령층(50대 후반 이상)에서만 비정규직이 정규직보다 많이 나타나지만, 여성들은 20대 후반을 제외한 모든 연령

층에서 비정규직이 많은 실정이다. 정규직 여성은 20대 후반을 기점으로 그 수가 크게 감소하지만, 비정규직 여성은 20대 후반과 40대 초반을 정점으로 하고 30대 초반을 저점으로 하고 있다(김유선, 2007). 이는 전형적인 M자형을 그리는 것으로, 여성들이 자녀의 출산 및 육아 기간을 거쳐 노동시장에 재진입하려 할 때 대부분 비정규직에 취업되고 있다는 것을 의미한다.

[그림 3-2] 남녀 고용형태별 연령계층별 분포 : 2007년 (단위:천명)



자료: 김유선(2007)

한편, 우리나라 비정규직의 특징으로는 고용불안정을 들 수 있다. 비정규직의 특성을 고용계약형태와 고용시간 유연화란 두 측면에서 볼 때, 우리나라의 경우 파트타임 비중은 남성 6.3%, 여성 12.3%로

OECD 국가평균인 남성 7.3%, 여성 25.9%에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타난다. 그러나 고용계약형태 면에서는 비정규직에서 임시직이 차지하는 비중은 우리나라가 매우 높다. OECD 국가평균인 남성 9.8%와 여성 12.0%와 비교해 볼 때 우리나라의 경우 남성 46.3%, 여성 66.5%로 높게 나타나며, 특히 여성에게서 더 심각한 것으로 나타나고 있다. 이는 비정규직에서 임시직이 차지하는 비중이 98%이상임을 의미하는 것(김유선, 2007)으로써, 우리나라 비정규직의 고용불안이 얼마나 심각한 수준인지를 보여주는 한 지표라 할 수 있다.

〈표 3-2〉 비정규직의 특성비교 : OECD 평균 vs 한국

|          |       | OECD(2006) | 한국(2007) |
|----------|-------|------------|----------|
| 파트타임 (%) | 남성    | 7.3        | 6.3      |
|          | 여성    | 25.9       | 12.3     |
| 임시직 (%)  | 남성    | 9.8        | 46.3     |
|          | 여성    | 12.0       | 66.5     |
|          | 여성/전체 | 50.5       | 51.5     |

자료: OECD, Statistics(2006)  
김유선(2007)

여성 노동시장의 특성을 이 정도로만 살펴보아도, 분명 우리나라의 여성 노동시장이 김미숙(2006), 신경아(2005), 강이수(1999) 등이 주장한 것과 같이 저임금-단순-미숙련으로 특징지어질 수 있다는 것은 명백해 보인다. 비록 최근 들어 여성보호정책이 두드러지면서 여성의 경제활동 및 노동시장의 입지가 조금씩 향상되고 있기는 하지만, 여전히 우리나라 여성 노동시장은 비정규직이 만연해 있으며, 또한 저임금과 고용불안정에 직면해 있는 것으로 나타나고 있다. 더욱이 이러한 현상은 출산을 마치고 노동시장에 재진입하고자 하는 여성들에게서 더 두드러진다.

그런데, 여기서 주목할 필요가 있는 것은 여성 노동시장의 이러한 특성들이 여성 노동자들의 고용환경 및 생활만족에 크게 영향을 미친다

는 점이다. ‘한국노동패널자료(KLIPS)’를 이용하여 비정규직 여성노동자의 고용환경과 생활만족도에 대한 연구를 수행한 박재규(2004)의 연구는 이러한 점에서 의의가 깊다. 그의 연구결과를 간단히 소개하면, 정규직에서 비정규직으로 이동한 여성노동자와 비정규직 여성노동자들의 경우, 일차적으로 건강문제가 좋지 않아졌다는 비율이 매우 높았으며(남성에 비해 약 4배 이상 크게 나타남), 또한 4대 사회보험과 적용이 매우 낮아진 것으로 나타났다. 더불어 각종 만족도, 즉 직장생활(취업안정성, 일의 내용, 근무환경, 근로시간 등)과 사회관계(가족관계, 친척관계, 사회적 친분관계 등), 직장복지(의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생제도), 지식활용(교육적합성, 기술적합성) 면에서도 매우 악화된 것으로 나타난다.

이처럼 여성노동자들의 고용환경이 변하고, 그로 인해 직장 및 가정 내 생활의 전반적인 만족도가 떨어지는 것에 주목하는 이유는 그것 자체가 우리의 연구주제인 저출산과 밀접한 관련이 있기 때문이다. 다음 절에서 좀 더 자세히 살펴보겠지만, 고용형태 및 조건은 여성들로 하여금 노동자로서의 역할과 가족구성원으로서의 역할 사이에서 과중한 부담과 역할갈등을 경험하게 함으로써 출산에 관련한 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 것이다.

## 제 2 절 여성의 고용조건과 출산의 관계

1960년대 이후부터 페미니스트 학자들은 일과 가족을 분리해서 보지 말고 하나의 통합적인 영역으로 보고 접근해야 한다고 주장하였다 (Ferree, 1990; Perry-Jenkins, Repetti and Crouter, 2000; 이재경·장미혜, 2004). 이는 기존연구가 여성의 가정 내 역할과 사회적 역할 간에 상호 독립적인 성향에 주목한 것에 대한 비판이었다. 이를 계기로 일과 가족의 역동적 상호작용에 대한 연구가 등장하기 시작하였고, 최근까지도 다양한 연구들이 수행되고 있는 실정이다.

일과 가족 간의 상호작용에 대한 연구는 크게 두 가지 방식으로 구별된다. 하나는 가족이 일에 대해 미치는 영향(Crouter, 1984; 이재열, 1996)이며, 다른 하나는 일이 가족에 미치는 영향(Quick, Horn, and Quick, 1987; 김혜원·김명소, 1998; 이미숙, 2000; 조혜자·방희정, 2005; 이재경·장미혜, 2004)이다. 전자와 관련한 국내의 연구에서는 가족형성에 관련된 여성의 기회비용을 낮추어 취업이 좀 더 용이해지도록 할 것을 주장한다. 즉, 기혼여성의 취업을 증대시키기 위한 다양한 탁아 및 보육시설의 설치, 결혼시의 퇴직을 전제로 한 차별적인 고용관행의 철폐 등이 요구되며, 아울러 여성들이 가족 내 재생산과 생산노동을 겸할 수 있도록 유연한 시간근무를 가능케 하는 파트타임제 확대 등의 정책이 필요하다는 것이다(이재열, 1996). 최근 여성차별금지, 육아시설 확대, 노동시간 유연화, 가정 내 남성의 역할분담 등과 같은 요인들이 여성정책에서 강조되고 있는 것을 보면, 확실히 이러한 접근이 현실적으로 많이 반영되고 있는 듯하다.

그러나 이 접근의 한계는 일-가족관계에 있어서 일이란 부분에 초점이 많이 두어져 있어서 일의 구체적인 특성에 대해서는 언급되지 않는다는 점이다. 비록 일과 출산 및 육아의 병행이란 점에서 여성의 근로시간 유연화, 육아시설 확대, 가사 및 육아에 대한 남녀평등화가 강조

되고 있고, 또한 여성의 노동시장 참여를 장려하기 위한 조치로써 여성 차별금지 등에 대한 정책적 조치가 있긴 하지만, 여성이 실제 수행하고 있는 일 자체가 가족에게 미치는 영향에 대해서는 구체적으로 언급하지 않는다는 것이다. 이에 따라 여성고용의 제 특성들인 임시직, 저임금, 노동환경, 출산후 비정규직의 확대 등에 대한 언급이 부족한 실정이다.

이러한 점에서 Hochschild(2003)의 연구는 주목할 만한 점이 있다. 그는 노동의 유연화가 진전됨에 따라 가중되는 노동강도, 개인들 간의 경쟁 확대는 가족들 사이의 연대감을 강화시키거나 남성들을 가족지향적으로 만들지 않는다고 본다. 오히려 작업장 문화가 가족의 영역으로 침투해서 가족 간의 관계나 가사노동을 수행하는 방식을 자본주의적 노동체계의 합리성 규칙에 따르게 만든다는 것이다. 따라서 이제 가족은 더 이상 안식처나 쉼터가 되지 않고, 시간에 쫓기게 된 맞벌이 부부들은 보다 합리적으로 가사노동의 업무를 배분하거나 아니면 자녀에 대한 보살핌의 질을 낮추는 방식으로 전개한다는 것이다(Hochschild, 2003; 이재경·장미혜, 2004). 이러한 측면에서 보자면, 최근 우리나라 여성노동시장의 주요 특성들이라고 할 수 있는 비정규직 구조화 문제, 저임금 현상, 고용불안정성 등이 출산 및 자녀양육을 포함한 여러 가지 가족 내 의사결정에 상당한 영향력을 미칠 것이란 짐작이 가능해 보인다.

2장에서 언급한 바와 같이 이 문제를 미시적 차원에서 접근해 볼 때, 여성고용조건이 출산 및 자녀양육과 밀접한 관련이 있을 것이란 점은 좀 더 분명해지는 것 같다. 여성이 노동시장에 참여함으로써 겪게 되는 다중역할에서의 갈등 및 결핍은 직장 내 스트레스와 밀접한 관련이 있다. 역할 과부하가 여성들의 심리적·생리적 상태를 매우 불안정하게 한다는 사실에서 추론할 수 있듯이, 역할 과부하를 초래할 수 있는 여성의 고용조건은 결과적으로 여성들의 심리적·생리적 상태를 불안정하게 만들 것이다. 실제로 김혜원·김명소(1998)은 직업의 지위, 임금, 피로 등이 심리적 경험에 미치는 영향이 다른 것으로, 이미숙

(2000)은 사무직이나 전문직 직업을 가진 여성의 경우가 비취업 또는 생산직에 종사하는 여성들보다 더 결혼만족도가 높았다는 것을 밝힌 바 있다. 또한 출산 후 고용지위 및 환경의 변화가 여성들의 직장생활이나 사회관계에 대한 만족도를 악화시켰다(박재규, 2004)는 사실은 여성의 고용조건이 가족 내 의사결정에 영향을 미칠 것이란 가설을 뒷받침해 주는 것으로 생각할 수 있다.

마지막으로 여성이 참여하고 있는 노동시장의 고용조건이 출산에 영향을 미칠 것이란 주장에 대한 결정적인 단서는 최근에 강조되고 있는 합리적 선택모델에서 찾을 수 있다. 여기서 주장하는 바는 여성의 출산 결정이 미래의 비용과 소득에 의존한다는 것으로, 여성은 출산으로 인해 미래에 발생하게 되는 비용과 자신이 미래에 획득하게 될 소득 간에서 합리적 선택을 한다는 것이다. 이러한 전제하에서 보면, 미래의 경제적·사회적 조건들에 대한 불확실성이 커질 경우 여성들은 위험회피(risk aversion) 경향을 갖게 됨으로써 확실히 출산을 기피할 것으로 생각된다(Seebos, 2003).

출산과 관련해 고용조건, 특별히 고용안정성이 중요한 이유가 바로 이 지점에 있다. 현재와 같이 출산지원정책이 미미한 상태라면, 우리는 개인의 미래 소득을 결정할 수 있는 요인이 두 가지 정도라는 것을 알 수 있다. 그 중 하나는 개인이 가진 재산이며, 다른 하나는 지속적인 근로소득을 획득할 수 있게 하는 고용안정성이다. 재산이 많은 가구에서는 출산기피가 상대적으로 적을 것이지만, 재산이 많지 않은 경우는 결국 출산이 개인의 고용안정성에 기댈 수밖에 없다.

이제 지금까지의 논의들을 정리해 보도록 하자. 출산에 관련된 많은 이론들은 각자의 접근방식으로 저출산 문제들을 논의해왔다. 이를 고찰하는 과정에서 출산력을 억제하는 인구학적 요인으로 혼인연령 상승, 피임 및 유산으로 인한 가임기간의 단축 등이 주요했고, 경제적 요인으로는 소득과 여성의 기회비용관련 요인들이 밀접한 관련이 있을 것으로 예측되었다. 한편, 사회학적 요인으로는 소득계층과 같은 횡단적 차이와 소득변화 및 사회구조변화, 결혼관 및 자녀관 변화 등과 같은 종

단적 차이가 복합적으로 출산력 차이를 가져왔을 것이라 짐을 살펴본다. 그러나 이들 세 가지 접근법들이 공통적으로 강조하는 것으로써 여성의 일과 출산 및 육아의 양립가능성이 출산에 더욱 중요하게 영향을 미쳤을 것이라 생각된다.

그러나 여성이 일과 출산 및 육아를 병행하는 데 있어, 기존의 연구가 가족이 일에 미치는 영향에 초점을 두고 노동시장 유연화, 육아시설의 확대, 그리고 가사 및 육아에 대한 남녀평등을 강조한 것에 반해, 우리는 일의 특성이 가족의 의사결정에 영향을 미칠 것이라고 가정하였다. 특별히 여성의 고용조건과 환경, 그에 따른 고용불안정에서 초래되는 스트레스는 여성들로 하여금 역할 과부하 상태로 놓이게 만들어, 여성의 심리적·생리적 부담으로 작용하여 결핍현상이 나타나리라 보여졌다. 그리고 이러한 결핍현상은 궁극적으로 출산 및 양육행태에서 영향을 미쳤을 것이라 예측되었다. 그 뿐만 아니라 지금과 같이 출산 및 양육에 대한 비용이 많이 요구되는 우리 사회에서 미래소득을 보장할 수 있는 고용안정성은 출산과 밀접한 관련이 있을 수밖에 없다는 것이 우리의 생각이다.

따라서 우리는 뒤에서 여성이 참여하고 있는 노동시장의 특성들, 특히 고용안정성, 근로환경, 기업의 출산휴가 및 육아휴직 제공 등이 여성 임금노동자의 출산실태와 실제적인 관련성을 갖고 있는지를 검토해 보고자 한다.

## 제 4 장

---

### 연구방법

저출산 문제는 매우 다양한 요인들이 복잡한 메커니즘을 가지면서 작동한 결과라고 할 수 있다. 그렇기 때문에 여성 노동자들의 저출산 문제를 경험적 차원에서 확인하기 위해서는 단일한 차원이 아닌 좀 더 입체적인 방식에 입각하여 다양한 차원에서 접근해야 할 필요가 있을 것이다.

이에 따라 본 연구에서는 다음의 세 가지 연구설계를 구상하였다. 먼저 여성노동자들에 대한 심층면접을 수행함으로써 일과 임신·출산·양육을 병행하는 실제 모습과 그 과정에서 나타나는 다양한 어려움을 포착하고자 하였다. 다음으로 심층면접 과정에서 출산과 관련해 도출되는 다양한 요인들이 좀 더 체계적인 설문조사를 통해 확보된 통계자료들과 일치하는지를 평가하고자 하였다. 마지막으로 이전 분석에서 도출된 요인들이 일반화될 수 있는지를 검증하고자 하였다. 각 단계의 구체적인 연구설계 내용은 아래와 같다.

## 제 1 절 심층면접자료

심층면접은 일하는 여성들의 저출산 관련 문제를 알아보기 위한 질적조사의 일환으로 이루어졌다. 이와 관련하여 본 연구에서는 다양한 사례들을 선정해, 일하는 여성들의 서로 다른 측면들을 포착하고자 하였다. 면접대상을 선정함에 있어 분류의 기준으로 연령, 직종, 고용형태, 노동의 내용, 출산여부를 선정하였고, 각 유형에 해당하는 대표적인 사례를 눈덩이 표집(snowballing sampling)을 통해 확보하였다.

각 분류기준들이 분류하는 내용은 다음과 같다. 우선 연령의 경우는 임신과 출산이 가능한 가임기간 내 여성들로 구성되어야 할 것이기 때문에, 20~40대에 걸쳐 고르게 분포되도록 하였다. 다만, 출산경험을 가진 대상으로 한정하기 위해 결혼한 여성들만을 선정하였다.

직종은 생산직, 사무직, 서비스직으로 세분하였다. 직업코드에서 분류되고 있는 전문가 및 준전문가는 사무직으로 포함시켰으며, 판매종사자는 서비스직에, 기능 및 조립종사자는 생산직에 포함시켰다. 그리고 농업 및 군인 종사자는 본 연구에서 제외시켰다.

한편, 고용형태는 정규직과 비정규직으로 구분하였고, 비정규직은 고용시간과 고용계약을 기준으로 파트타임과 임시 및 기간제 근로자로 구성하였다. 마지막으로 노동내용은 교대제, 작업환경, 노동강도 등을 고려하였다.

이를 통해 확보된 사례는 총 14개이며, 이들은 정규직이 8명, 비정규직이 6명, 그리고 생산직 5명, 사무직 6명, 서비스직 3명으로 구성되었다. 대상자의 연령은 20대 후반 1명, 30대 초반 5명, 30대 중반 4명, 30대 후반이 4명으로 분포되어 있다.

면접은 2006년 3~4월과 2007년 9~10월 두 차례에 걸쳐 진행하였고, 개괄적인 질문의 구성을 바탕으로 반(半)구조화된 질문지를 활용하는 방식을 취하였다. 면접자는 본 연구의 취지에 맞게 훈련된 자

들로 면접별로 2~3명씩 배치하여 면접을 수행토록 하였다. 이를 바탕으로 표집된 최종 면접대상자들의 기본적인 특성은 <표 4-1>에 기술되어 있다<sup>10)</sup>.

<표 4-1> 면접대상자의 기본적 특성

| 연번 | 이름 | 연령    | 결혼기간  | 자녀     | 본인직업          | 배우자 직업        | 근무내용 (본인)  | 산전후 휴가                   |
|----|----|-------|-------|--------|---------------|---------------|------------|--------------------------|
|    |    | 고용 형태 | 근무 연수 | 자녀연령   | 본인수입          | 배우자 수입        | 근무형태       | 육아휴직                     |
| 1  | A  | 32    | 1개월   | 없음     | 반도체 공장 생산직    | 온도계제작 회사 근무   | 반도체 백엔드 공정 | 해당없음                     |
|    |    | 정규직   | 11년   | 해당없음   | 연 2500-3000만원 | 월 130만        | 교대근무       | 해당없음                     |
| 2  | B  | 37    | 5년    | 여아 1명  | 반도체 공장생산직     | 개인사업          | 반도체 패키징 공정 | 출산 후 3개월 사용              |
|    |    | 정규직   | 15-6년 | 5세     | 연 3200만원      | 연봉4000-5000만원 | 교대근무       | 이용                       |
| 3  | C  | 33    | 5년    | 남아 1명  | 간호사           | 무직            | 아동병원       | 3개월 산전후 휴가               |
|    |    | 정규직   | 10년   | 18개월   | 연 2000만원      | .             | 3교대근무      | 1년 육아 휴직                 |
| 4  | D  | 33    | 6년    | 남아 1명  | 학원강사          | 토목            | 역사 강의      | 강사시작 2개월 후 임신. 바로 퇴직     |
|    |    | 비 정규직 | 3년    | 7세     | 월 120만원       | 월 170만원       | 요일별 스케줄 근무 | 학원 강사 시작 2개월 후 임신. 바로 퇴직 |
| 5  | E  | 34    | 9년    | 남아 2명  | 보육교사          | .             | 보육         | 임신으로 인한 퇴직               |
|    |    | 비 정규직 | .     | 8세, 6세 | .             | .             | 정상근무       | 임신으로 인한 퇴직               |

10) 조사대상 중 12명에 대한 내용은 민주노동연구소(2006), 『노동자의 저출산 원인 규명과 여성친화적 노동시장정책 연구』, 한국노동연구원 부록에 실려 있다.

| 연번 | 이름 | 연령       | 결혼기간     | 자녀    | 본인직업                        | 배우자<br>직업  | 근무내용<br>(본인)   | 산전후<br>휴가                                  |
|----|----|----------|----------|-------|-----------------------------|------------|----------------|--|
|    |    | 고용<br>형태 | 근무<br>연수 | 자녀연령  | 본인수입                        | 배우자<br>수입  | 근무형태           | 육아휴직                                       |
| 6  | F  | 38       | 5년       | 1명    | ○○회사<br>(생산직)               |            | 전자조립           | 3개월  |
|    |    | 정규직      | 12년      | 9개월   | 부부합산<br>월 250만원             |            | 교대근무           | 사용 안 함                                     |
| 7  | G  | 36       | 3년       | 1명    | 연구원                         | .          | 연구직(주임<br>연구원) | 사용   |
|    |    | 정규직      | .        | 18개월  | 월 300-400<br>만원(강의수<br>입포함) | 월 100만원    | 정상근무           | 원래 휴직을<br>1년 냈지만<br>연구원에서<br>불러서<br>6개월만 씀 |
| 8  | H  | 36       | 10년      | 1명    | 증권회사<br>(사무직)               | 인테리어<br>사업 | 감사팀            | 3개월 산전<br>후 휴가를<br>다 채우지<br>못함.            |
|    |    | 비<br>정규직 | 17년      | 10세   | 연 3000만원<br>+ 성과급           | 연 3000만원   | 정상근무<br>(주5일)  | 사용 안 함                                     |
| 9  | I  | 39       | 2년       | 여아 1명 | 전력회사<br>(사무직)               | 인쇄업        | 사무업무           | 3개월  |
|    |    | 비<br>정규직 | 11년      | 11개월  | 연 3100만원                    | 연 3000만원   | 정상근무<br>(주5일)  | 계약직<br>직원에게는<br>적용 안 됨.                    |
| 10 | J  | 28       | 2년       | 1명    | 은행<br>(사무직)                 | .          | 텔러             | 영업일수로<br>105일<br>(약 5개월)                   |
|    |    | 비<br>정규직 | 5년       | 1세    | 월 150만원                     | .          | 정상근무<br>(주5일)  | 계약직<br>직원에게는<br>적용 안 됨.                    |
| 11 | K  | 34       | 10여년     | 1명    | ○○회사<br>(생산직)               | 인쇄업        | 조립공정           | 사용   |
|    |    | 정규직      | .        | 7세    | 월 100만원                     | 월 190만원    | 정상/교대근<br>무 병행 | 사용   |
| 12 | L  | 31       | 6년       | 1명    | 백화점 근무<br>(전자백화점<br>영업팀)    | 택배업        | 판매직            | 없음   |
|    |    | 비<br>정규직 | 8년       | 5세    | 월 300-<br>400만원             | 월 200만원    | 정상근무           | 해당없음                                       |

46 여성노동자의 저출산 원인과 여성친화적 노동시장 정책

| 연번 | 이름 | 연령   | 결혼기간      | 자녀    | 본인직업         | 배우자 직업       | 근무내용 (본인)    | 산전후 휴가 |
|----|----|------|-----------|-------|--------------|--------------|--------------|--------|
|    |    | 고용형태 | 근무연수      | 자녀연령  | 본인수입         | 배우자 수입       | 근무형태         | 육아휴직   |
| 13 | M  | 37   | 2년        | 1명    | 병원간호사        | 핸드폰관련 회사     | 방문간호         | 3개월    |
|    |    | 비정규직 | 5년 (총10년) | 1세 미만 | 월 280여만원     | 월 200만원      | 정상근무(방문일정고려) | 해당없음   |
| 14 | N  | 30세  | 5년        | 1명    | 반도체 공장 (생산직) | 반도체 공장 (생산직) | 반도체 프레임 공정   | 3개월    |
|    |    | 정규직  | 5년        | 5세    | 월 110만원      | 월 120만원      | 교대근무 (2교대)   | 사용 안 함 |

## 제 2 절 통계분석자료

### 1. 자료 및 구성

다음으로 본 연구에서는 심층면접을 통해 도출된 저출산 요인들이 체계적인 조사방식으로 확보된 통계자료와 일치하는지 여부를 확인하고자 하였다. 본 연구가 여성 노동자들의 고용형태 및 고용조건, 노동내용 등에 초점을 두고 있는 바, 통계자료로는 이러한 내용들이 잘 조사되어 있는 한국노동패널조사자료(KLIPS)를 활용하기로 하였다. 이 자료는 현재 9차 연도까지 진행되어 있으며, 이 중 각 차수별로 개인자료와 가구자료를 결합하여 확보 가능한 변수 수준 내에서 분석을 수행하였다. 분석에는 가구단위에서 출생자료를 비롯한 소득과 소비, 주거형태 자료 등을 활용하였고, 개인단위에서 개별인구학적 특성과 취업관련자료, 그리고 임금노동자들의 고용형태 및 고용조건, 기업 내 출산 및 육아관련 지원제도, 직업만족도 자료 등을 활용하였다. 마지막으로 본 연구의 분석단위는 개인이며, 시간단위(time)는 연(year)이다.

### 2. 자료의 처리

KLIPS의 자료적 특성상, 본 연구를 위해서는 다음의 두 가지 자료적 처리를 할 필요가 있었다. 먼저 분석을 위한 기본적으로 출생사실, 즉 사건(event)을 파악할 필요가 있으므로, 우리는 각 연차별 출생사실을 파악하기 위해 가구 내 생년월일 자료를 활용하였다. 이 과정에서 발생하는 문제는 당해의 출생사실이 당해 조사시점에서 모두 파악될 수 없다는 것이다. 따라서 본 연구에서는 당해연도 출생사실을 파악하기 위해 차기연도 조사자료를 활용하여 결합하는 방식을 활용하였다. 그러나 출산이란 문제를 다룰 경우 우리는 다른 분석과 달리 한 가지

더 고려해야 할 점이 있는데, 그것은 바로 임신기간이다. 따라서 임신 기간을 고려하게 될 때, 당해연도의 출생사실은 분석단위가 년(year) 일 경우 그 이전연도의 개인 및 가구특성의 효과에 기인하는 것이라 할 수 있다. 이에 본 연구에서는 이를 조정하기 위해 당해연도 출생사실을 2년 후 조사자료를 통해 확보하는 방식을 취하였다<sup>11)</sup>.

두 번째는 소득 및 소비자료에 대한 조치이다. KLIPS는 가구소득 및 소비를 조사시점의 이전연도 소득과 소비로 측정하게 되어 있다. 따라서 소득 및 소비자료는 시간단위를 하나씩 뒤로 늦출(lag) 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 물가상승률과 임금상승률을 전년도 자료에 적용하여 당해연도 소득 및 소비자료를 구성하였다. 구체적으로 근로소득에 대해서는 임금상승률<sup>12)</sup>을, 나머지 소득자료와 소비자료에는 당해연도 물가상승률을 적용하였다.

### 3. 분석방법

분석은 패널자료의 특성을 최대한 반영하기 위해 생존분석(survival analysis)방식을 활용하였다. 이 분석방식은 기존의 출산연구가 주로 횡단적 자료를 이용한 것에 비해, 종단적 효과를 고려할 수 있는 장점이 있다. 분석은 크게 두 가지 방식으로 이루어졌다. 우선 기초적 분석으로 심층면접에서 도출된 각 요인들에 대해 집단별로 출생실태 및 출생이행률의 차이가 있는지를 비모수적 방식으로 확인하였다. 이를 위해 Wilcoxon 검정법을 실시하였는데, 이는 각 시점(t)에서 각 집단의 관

11) 예를 들면 다음과 같다. 1차년도(1998)의 출생사실은 2차년도(1999) 조사자료에서 생년이 1998년인 자료를 확보하면 되지만, 임신기간을 고려할 경우 그 출생자료는 이전연도의 효과라 할 수 있으므로 결국 3차년도(2000) 출생사실을 각 개인자료에 결합시키는 방식으로 연차별 자료를 구성한 것이다.

12) 노동부 『매월노동통계조사보고서』에는 1999년부터 5인 이상 상용근로자를 고용하는 사업체를 대상으로 임금상승률을 보고하고 있다. 이에 본 연구에서는 이 자료를 활용하였는데, 다만 1차년도(1998) 자료는 10인 이상 사업체를 대상으로 조사한 임금상승률을 적용하였다.

찰사건(objected event)과 기대사건(expected event)간 차이를 가중결합하여  $\chi^2$ 을 산출함으로써 집단 간 차이를 검정하는 방식이다. 이때 가중되는 값은 각 시점의 전체사례 수이다. 구체적인 산출식은 아래와 같다.

$$\chi_w^2 = \frac{\left\{ \sum_{i=1}^k n_i (d_{1i} - e_{1i}) \right\}^2}{\sum_{i=1}^k n^2 v_{1i}} \quad \left\{ \begin{array}{l} k : \text{사건발생 구간 수} \\ n_i : \text{각 사례 수} \\ d_i : \text{각 관찰사건 수} \\ e_i : \text{각 기대사건 수} \\ v_i : \text{각 분산}(d_{1i} - e_{1i}) \end{array} \right.$$

한편, 집단 간 차이가 주요 변수를 통제한 상태에서도 유의한지 확인하기 위해 층화 로그순위 검정법(stratified log-rank test)을 실시하였다. 본 연구에서는 출산과 관련해 가장 중요한 변수를 연령으로 보고, 이를 통제한 후에도 집단 간 출산율의 차이가 있는지를 확인하였다. 연령은 3개의 층(만 나이 29세 이하, 30~39세, 40세 이상)으로 구분하였고, 이에 대한 기본 검정  $\chi^2$ 은 아래와 같은 방식으로 구해진다.

$$\chi_{s-\log rank}^2 = \sum_{j=1}^g \frac{\left( \sum_{i=1}^l d_{ij} - \sum_{i=1}^l e_{ij} \right)^2}{\sum_{i=1}^l e_{ij}} \quad \left\{ \begin{array}{l} g : \text{비교집단의 수} \\ l : \text{층의 수} \\ d_i : \text{각 관찰사건수} \\ e_i : \text{각 기대사건수} \end{array} \right.$$

두 번째로 우리는 위의 기초분석에서 출산에 영향을 미칠 것이라고 예측된 변수들만으로 모수적 생존분석을 실시하였다. 이는 비모수적 분석에서 얻은 결론을 좀 더 일반화하기 위함이다. 본 분석에서는 모수적 생존분석을 위한 여러 방법들 중에서, 와이블 모델에 입각한 분석방법을 택하였다. 이 모델은 위험률(hazard)이 시간에 따라 단조증가 혹

은 단조감소한다는 것을 전제하는 것으로써 생존분석에 있어 매우 유효성이 높은 것으로 알려져 있다(박재빈, 2006). 이에 출산이란 사건의 위험률이 사전에 알려진 바가 없는 상태에서 이 방법을 택하는 것이 오류를 줄이는 데 가장 적절할 것으로 판단되었다. 와이블모델에서 표현되는 위험함수와 생존함수, 그리고 밀도함수는 각각 아래와 같은데, 여기서  $p$ 의 값이 1이면 지수분포를,  $p$ 값이 1보다 크거나 작으면 와이블분포를 따르게 된다(박재빈, 2006; Allison, 1995).

$$h(t) = p\lambda t^{p-1}$$

$$S(t) = \exp(-\lambda t^p)$$

$$f(t) = \lambda p t^{p-1} \exp(-\lambda t^p)$$

## 제 5 장

### 여성노동자의 출산기피요인<sup>13)</sup> - 심층면접 결과

사회학적 접근법에서 강조한 바와 같이 출산문제에 있어 개인선호가 매우 중요한 요인이긴 하지만, 본 연구에서 면접한 사례들로부터 공통적으로 나타나는 것은 출산에 대한 개인적 선호의 문제 이전에 출산을 하기 어렵게 만드는 현실적 문제가 있다는 사실이었다. 면접자의 대부분은 자신의 순수한 선호의 측면에서는 지금보다 더 많은 자녀를 갖고자 하였는데, 평균적으로 2명 이상의 자녀를 갖고자 하였고, 1명이나 아이를 갖고 싶지 않았다고 응답한 경우는 없었다. 최근의 한 신문조사에서도 직장인들이 평균적으로 희망하는 이상적인 자녀수는 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 상회한다고 볼 수 있다. 하지만 문제는 현실적으로 출산하여 키우기가 너무 힘들다는 데 있다.

심층면접조사를 통해 우리는 출산과 양육을 어렵게 만드는 다양한 원인들을 알 수 있었다. 우선 경제적 원인으로는 교육·주거비용, 보육

13) 이 절은 민주노동연구소(2006), 『노동자의 저출산 원인 규명과 여성친화적 노동시장정책연구』, 한국노동연구원의 4장~6장 자료를 기본으로 하였고, 추가사례의 내용만 첨부한 것임을 밝혀둔다.

비용의 문제가 꼽히고 있으며, 더불어 노동시장참여로 인한 양육부담의 문제가 출산을 기피하는 요인으로 드러났다. 한편, 여성이 참여하고 있는 노동시장의 특성과 관련해서는 고용불안을 비롯해, 근로환경, 기업에서 제공하는 각종 모성보호정책의 문제들이 도출되었고, 기업 내 취약한 여성의 지위도 문제인 것으로 드러났다. 다음에서는 이와 관련된 구체적인 사례들을 살펴보도록 하자.

## 제 1 절 경제적 부담과 양육 부담 - 교육비, 주거비, 보육비 및 양육 부담

### 1. 교육비 문제와 출산

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

한국에서 사교육에 대한 관심과 비용이 높다는 것은 익히 알려져 있는 사실이다. 위의 사례에서 나타나 있듯이 교육비용이 높다는 사실은 아이를 출산한 이유에 성인이 되기까지의 비용이 높다는 것을 의미하고, 이를 고려하였을 때 경제적 상황이 좋지 않은 경우 당장의 출산보다 이후의 교육을 고려하여 추가적인 출산을 기피하게 될 수 있다. 이에 따라 공교육이 약화되고 사교육비 부담이 늘어가는 현실은 저출산 현상이 장기간 지속되는 데 지대한 영향을 미치고 있는 것이다. 이러한 측면에서 보면, 1.08명이라는 합계출산율은 현실을 그대로 반영한 지표라고도 볼 수 있을 것 같다. 즉, 가구가 부담할 수 있는 경제적 능력에서 1명 정도의 아동이 거의 한계라는 것이다.

보통 유아기 때, 뒤 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 이삼천 들어간다고 하더라고요. 평범하게 하는데도... 우리 평생 늙어 죽을 때까지 직장에서 일해도 일억 못 만지잖아요. 그런데 아이 교육시키는데 일억이 넘게 들어간다면 누가 교육 시켜요. 그건 못하지요 (사례 F).

특히 맞벌이 부부의 경우 아이를 직접 교육할 수 있는 시간이 적기 때문에 더 사교육에 의존할 수밖에 없다. 현재 방과 후 교실을 시범적으로 운영하고 있다고는 하나 공교육이 책임질 수 있는 시간은 상당히 제한되어 있고, 따라서 남은 부분은 사교육에 맡길 수밖에 없는 게 현실인 것이다. 따라서 여기에 소요되는 막대한 비용은 결국 추가적인 출산을 기피하게 만드는 요인이 될 수 있다.

저는 250정도 받는데요...세전으로 월 250정도요. 근데 아이한테 들어간다는 게, 아무래도 밖에 나와 있는 시간이 많기 때문에 학원이라든가 레슨을 많이 시켜요. 그러다보면 아무래도 또 애가 한 3시쯤이면 학교에서 끝나거든요. 거기서 과외방에 가서 한 2시간 하고 태권도에... 근데 태권도 했다가 집에 와서 영어 레슨이라든가 바이올린 레슨이라든가 이런 데에 시간을...한 8시, 9시쯤에 깨도 일과가 끝나요. 근데 그렇게밖에 할 수가 없죠. 저희 아무도 없으니까...이런데 한 95만원 정도 들어요. 그리고 애는 학교 사립이라서 뭐 공과금 이런 거 하나씩 125만원 정도가 들어가는 거 같더라고요. 월에... (사례 H).

조카들이 초등학교 3학년 1학년 또 그 밑에 동생이 3학년 근데 기본적으로 초

등학교 때부터, 영어가 1학년 때부터 한다더라고요. 그래서 엄마들이 뭐 학원에  
를 보내는데 학원이 100만원 정도 들었던 거 같아요. 80만원. 이런 걸 보고 시어  
머니한테도 아이 하나를 똑 부러지게 키우고 싶으니까, 그냥 저희 벌어서 애한테  
투자를 더 많이 하겠다고 했더니, 그냥 뭐 둘째 낳으라고... 무슨 교육열, 교육비  
를 들이냐고. 그냥 자기네들이 알아서 하는 거지라고 말씀을 하시더라고요

(사례 1).

이러한 사례들은 확실히 교육비에 대한 부담이 출산기피를 초래한다  
는 것을 여실히 보여주는 것이라 할 것이다. 그러나 우리는 여기서 한  
가지 더 주의해야 할 것이 있다. 그것은 위에서 소개된 사례들이 모두  
정규직 직업을 가진 여성들의 사례들이란 점이다. 이러한 측면에서 보  
자면, 상대적으로 저임금 상태에 있는 비정규직 여성들에게서 교육비에  
대한 부담이 한층 더 클 것이란 예측이 가능하다. 이 문제는 다음 절에  
서 다루기로 하겠다.

## 2. 주거비 문제와 출산

주택가격의 폭등은 참여정부가 들어선 이래 가장 중요한 화두였다.  
정부의 다양한 주택정책에도 불구하고 주택가격의 폭등은 쉽게 가라앉  
지 않았고, 이제 서울지역의 웬만한 지역의 주택은 평균소득 수준의 노  
동자가 평생 아껴도 소유하기 어려워 보인다.

이러한 주택문제가 직·간접적으로 출산에 영향을 끼치고 있다는 것  
은 주지의 사실이다. 한국보건사회연구원의 최근 조사에 따르면,  
20~24세 기혼 여성의 경우 주택 보유 시 평균 자녀 수가 0.88명인  
데 비해 무주택자는 0.66명에 그치고 있다. 25~29세 기혼 여성도 주  
택 보유 시 1.14명, 무주택 시 1.04명이었고, 30~34세는 1.70명과  
1.60명, 35~39세는 1.98명, 1.93명으로 무주택자의 저출산 경향이  
높았다(한국보건사회연구원, 2006). 여기서 주목할 점은 연령이 낮을  
수록 무주택자의 저출산 경향이 높다는 점이다. 즉, 결혼을 했더라도

주택을 구입하기 이전에는 최대한 출산을 지연함으로써 주택구매를 위한 경제적 축적에 집중하는 경향이 있는 것이다.

미혼의 경우는 결혼 전에 주택자금을 마련하기 위해 결혼 자체를 지연시키는 경향이 나타나고 있다. 주택을 구입하기 위한 비용마련 때문에 전반적인 결혼연령이 늦어지고, 결국 만혼으로 이어져 저출산에 중요한 요인으로 작동하고 있는 것이다. 초혼연령이 높아질수록 자녀 수가 줄어드는 경향은 최근 조사 자료에서도 분명하게 나타난다. 한국보건사회연구원(2006)의 한 조사에 따르면, 초혼연령이 24세 이하인 경우는 평균자녀 수가 1.95명이었으나 25~29세는 1.65명, 30~34세는 1.22명, 35세 이상 0.71명으로 나타났는데, 동일한 조사연구에서 미혼 남성이 결혼을 미루는 이유 중 가장 큰 것이 주택·혼수 등 결혼비용 부담(21.3%)으로 나타나고 있는 것이다. 따라서 주택가격의 상승을 포함한 주거비용에 대한 부담은 전반적인 저출산의 중요한 요인이 된다고 할 수 있을 것이다. 다음의 사례는 결혼 후 출산을 미루고 있는 경우를 보여준다.

한 달에 수당 다 빼고 본봉만 110여 만원 정도 됩니다. 그 중에 85만원 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 50만원씩 적금 들고 있거든요. 결국 그것 때문에 아기를 미루고 있는 건데, 친구들도 거의 그래요. 저처럼 부모님이 해 주신 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 살수는 없으니까요. 원래는 내 집 장만 하고 아이를 가져야지라고 생

각했었는데 집 장만 하기 전에 아이가 생긴 거예요. 조절은 했는데 실수로 생긴 거예요. 계획에는 올해 가져가지고 올 겨울쯤에 낳을까 했는데. 제작년에 생겨가지고 작년에 낳게 되었으니까요. 집 장만하고 경제적인 거 비축해두고 그렇게 하고 이제 아이를 낳고 회사 관두고 이러려고 했는데 그게 안 되더라고요 하루 벌 어 하루 먹고 사는데 집 장만 하기 힘들잖아요. 아이를 낳고 육아비용도 만만치 않잖아요. 아이 보육 시설 같은데 맡기려면 많이 받는 곳은 40, 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 해 두기는 했는데. 모르겠어요 (사례 F).

### 3. 보육 문제와 출산

출산을 경험한 13명의 면접대상자들이 공통적으로 호소하는 것은 보육의 문제였다. 보육의 형태는 면접자마다 달랐지만 크게 세 가지 부류로 나눌 수 있다. 첫째는 보육시설을 이용하는 경우이며, 둘째는 부모님이 양육하시는 경우, 그리고 셋째는 아기를 양육할 사람을 고용하는 경우이다. 하지만 어떠한 경우에서도 보육에 대해 만족하고 있다는 응답은 나오지 않았다. 특히 보육시설을 이용하는 경우의 불만이 가장 크게 나타나고 있는데, 이 경우 불만이 가장 큰 부분은 역시 보육시설의 부족과 거리의 문제였으며, 또한 질적인 부분에 대한 불안감이었다.

맡길 곳은 있기는 있는데, 너무 어리니까 불안하죠. 공립시설 같은 곳은 이 쪽 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 운영을 하고... 그런 데는

믿고 맡기기가 불안 하지요

(사례 E).

어린이집 방학이 되면 주변에 엄마들이 애들 맡길 데가 없어 저희한테 와서는 ‘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 세대 수가 적어서 그런가... 그런 것도 없어요. 있는 데는 7시반 정도 되면 항상 차가 와서 애를 신고 가요. 그리고 7시쯤 신고 와요. 이런 데는 한군데 있는데 저는 출근시간이 일러요. 그 시간에 나오면 지각이거든요. 그러다보면 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 비쌀 뿐더러 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. 어린이 집도 그래요. 어린이 집에 다니면서 안전한지도 모르겠고 자꾸 문제도 생기고 또 남편들도 맞벌이를 원하고 그러니까요

(사례 K).

다음의 사례는 보육시설에 대한 질적인 불안감이 현실로 드러난 경우라 할 수 있다.

우유를요 젓병 딱 5개 주는데 그게 나중에 일기 형식으로 일지를 적어서 하루에 한 번에 주시는게 있거든요. 그걸 보니까 5개가 아니라 우유를 6번 먹었다고 적혀있는 거예요. 그래서 꼼꼼히 이렇게 따져보니까 오전에 제가 하나를 타가지고 간 게 하나 있는데 이거 이거 짚어가면서 나중에 선생님한테 이게 납득이 안 갑니다... 이거 왜 그래요... 이거를 얘기하니까 선생님이 아... 아침에 7시 반에 하나 타와 가지고 이거를 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 난리 났어요. 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 땡 하고 나가도 저처럼 늦게 온 사람이 없다는 거예요. 다들 빨리 와서 찾아가는데 왜 이렇게 늦게 오냐고 마음이 불안해가지고 회사에서 6시 다 되면 마음이 되게 초조하더라고요... 그래서 그 이후로는 아이를 데리고 나와 버려서... 엄마한테 진짜 죄송하지만, 광주에 계시던 친정엄마한테...

(사례 1).

그러나 보육시설에 대한 불안감이 적다하더라도, 여성에게서는 자신의 자녀를 스스로 키우고 싶어하는 경향이 강하게 나타난다. 이는 자녀에게 충분한 사랑을 주고, 교육에도 더욱 많은 관심을 기울이고 싶다는 면접자들의 희망에서 기인하는 것으로, 특히 자녀가 어린 경우에 더욱 그러했다. 그리고 이러한 사실이 우리에게 주는 시사점은 여성들에게 적어도 일정기간은 양육을 위한 시간적 배려가 있어야 한다는 점이다.

현재의 보육시설에 대한 불신이 있다기보다는, 남이니까... 엄마가 키우는 게 가장 좋잖아요. 애는... 어느 누가 (애를) 보더라도 그것만큼은 못하잖아요. 현재의 교육시설에 대해 제가 잘 몰라요. 애기 몇 명에 교사가 몇 명인지 모르고 그러긴 한데... 일단 남의 손에 들어간다는 게 좀 그렇잖아요. 물론 사회적으로 키워줄 수 있겠죠. 선생님들이 할머니나 할아버지보다, 그리고 엄마보다 좀 더 교육적이고 계획적이고 학습적일 수 있지만, 애한테는 중요한 것이 감수성, 정, 그

런 거잖아요.. 몰라요 전 그렇게 생각해요

(사례 M)

이렇듯 보육시설이 일하는 여성들의 여러 가지 조건에 부합되지 않고 심리적인 안정감을 주지 못하기 때문에, 위의 사례와 같이 일하는 여성들은 주로 양가 부모님께 양육을 의뢰하게 된다. 그리고 조건이 허락해 보육시설을 이용하는 경우에도 양가 부모님이 맡아 양육하는 경우를 부러워하는 응답이 많았다. 즉, 남보다 가족이 아이를 키우는 것이 심리적으로 더 좋다는 것이다.

하지만, 부모님이 아이를 양육하는 경우에도 여러 가지 부담과 갈등이 발생한다. 즉, 양육에 대한 대가로 경제적 지원을 해야 하는 문제가 생기거나, 혹은 부모님과 양육을 둘러싼 갈등이 발생하기도 한다. 그 뿐만 아니라 부모들이 더 이상 손자녀에 대한 양육을 기꺼워하지 않는 경우가 있다. 이러한 경우는 차선책으로 부모님 이외의 형제·자매 등과 같은 친인척을 선택하는 경우도 발생한다.

부모님이라는 여건이 있는데도 죄송해요. 항상 내가 애한테 미안해가지고... 그런데 딱 그러다가 애가 또 생긴 거예요. 둘째 아이가... 근데 낳을 수가 없는 상황인거예요. 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 아이가 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 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).

둘째를 봐주는 생각을 안 하세요. 둘째 낳으려면 그만 두라고... 제가 힘들  
죠... (사례 M)

시부모님한테 맡겨도 시부모님에게도 돈을 드려야 하잖아요. 보면 한달에  
50~60만원 정도 드리는 것 같더라고요. 그런데 애한테 돈 따로 들어가고, 시부모  
님한테 돈 따로 들어가면 그게 더 부담이 되는 것 같더라고요. 그리고 맡겨도 눈  
치 보이고, 아기 다치고 그러면 맘 상하고 그러니까. 그래도 어쩔 수 없이 시부  
모님한테 많이 맡기더라고요 (사례 A).

제가 원래 휴직을 1년 냈어요. 그런데 연구원에서 불러서 6개월만 쓰고 나왔죠.  
그런데 원래 계획은 '부모나 형제들에게는 부담을 지우지 않겠다. 공적으로 맡기  
겠다'라고 철썩같이 생각을 했는데, 몇 군데 알아보니깐 어린이에게 좋은 환경이  
아니더라고요. 그리고 아무리 좋다고 해도, 일단을 10시간은 있어야 하는데, 지금  
보육시설이 맞벌이 부부를 위한 시설은 아니더라고요. 아이를 잠깐 맡기는 역할을  
해서, 늦어도 오후 4시 이후에는 다 가는 분위기라고 이야기를 하니깐, 남은 애들  
은 참... 언니가 그나마 봐 준다고 해서 하는데. 그것도 별로 좋은 것 같지는 않  
아요. 그리고 이즘마를 구해서 하는 것은 경제적으로 너무 부담스럽고요 (사례 G).

이 외의 선택으로 사람을 고용하는 경우는 상당한 비용이 들기 때문  
에 경제적 수준이 높은 경우가 아니면 선택하기 어렵다.

저는 아기 낳고 2년 간은 아파트 아줌마에게 부탁해서 보육료를 지불했거든요.  
한달에 보육료만 70만원이 들었고, 분유값, 기저귀값까지 합하면 더 들어갔을 겁  
니다. 아기 낳고 거의 2~3년 정도는 아이 양육비로 월 100만원 정도는 들어갔다  
고 생각해요 (사례 B).

결혼하구 나서는 일을 아예 못했어요. 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 싫

어해서 베이비시터까지 생각을 했어요. 그리고 시간이 오버되거나 늦게 제가 오게 되면 택시비까지 제가 줘야 돼요. 경제적인 부담이 있지요 (사례 E).

이상과 같이 보육과정에서 여성이 일하는 시간 동안 누가 아동에 대한 보육을 책임질 것인가는 아주 중요한 문제이다. 시설의 경우 민간시설이 주류를 이루는 현실에서 질에 대한 보증이 부족하고, 거리나 프로그램, 운영시간 등 여러 측면에서 일하는 여성에게 적합하지 못한 부분이 많다. 그렇다고 부모님 등 친척에게 의뢰하자니 적당한 조건인 경우가 드물고, 흔쾌히 아동을 맡아줄 부모님도 점차 줄어들고 있다.

다른 한편, 보육시설이 다 갖추어졌다고 해서 모든 문제가 해결되는 것은 아니다. 여성에게는 자기 자녀를 손수 키우고자 하는 욕구가 크며, 특히나 아이가 어린 경우에 더욱 그러하다. 이는 보육시설 이전에 기본적인 양육의 기회가 여성들에게 필요함을 보여준다. 결국 이 문제는 육아휴직 제도와도 맞닿아 있다.

#### 4. 양육과 가사노동의 사회적 부담

거시적인 차원에서 볼 때, 보육 및 양육의 문제들은 전반적인 가족구조의 해체에 기인한다고 볼 수 있다. 일반적으로 자본주의 발전과 함께 가족은 다른 공동체들과 마찬가지로 축소되고 해체되는 경향을 보여왔다. 가족이 가족 밖의 공동체로부터 분리되고, 확대가족이 핵가족으로 축소되었고, 노동시장은 가족을 시공간적으로 분리시켜왔다. 지리적으로 분리되어 가족을 나누는 노동시장과 가족원들 사이의 연대를 약화시키는 일반 상품시장의 힘은 확대가족의 약한 고리를 갈라왔다. 이에 따라 가족은 부양능력이 약화되고, 아동과 노인에 대한 부양의 부담을 누가 질 것인가를 놓고 가족 간 갈등을 보여 온 동시에, 이것이 다시 가족의 해체를 촉진시켰다(박승희, 2005).

이러한 측면에서 볼 때, 출산기피는 양육기피의 한 현상이라 할 수 있으며, 이는 가족의 부양 능력 약화 요인인 가족의 축소와 해체 그 자

체에서 비롯된다고 볼 수 있다. 이러한 상황에서 단순히 직장보육시설을 확충하는 것만으로는 여성의 노동시장 예측성을 더욱 심화시키고, 여성의 보육 전담구조를 강하게 만들 가능성이 크다.

실제로 보육이나 가사노동이 여성에게 집중되어 있다는 사실은 남성과 여성 간의 가사노동분담 시간을 통해 확인할 수 있다. 2004년의 생활시간조사를 보면, 한국 남성의 가사노동시간은 46분에 불과하여 2시간 이상 가사노동을 하는 독일과 미국 남성의 1/3 ~ 1/4 수준에 지나지 않는 것으로 나타났다. 또한 남녀 간 생활행동의 불평등지수<sup>14)</sup>를 살펴보면, 한국이 1시간 20분으로 미국과 독일에 비해 크게 나타난다. 이러한 남녀 간의 가사노동 불평등은 가부장적 문화가 상당 부분 남아 있는데 기인하기도 하지만, 한국 남성의 일하는 시간이 나머지 2개 국가에 비하여 현저하게 길기 때문이기도 하다. 생활시간조사 결과에 의하면 한국 남성의 일하는 시간은 하루 평균 6.21시간으로 미국과 독일의 4.22시간과 3.45시간에 비해 월등히 긴 것으로 나타났다(〈표 5-1〉 참조).

2004년 OECD 보고서의 자료를 보아도 한국 임금노동자의 평균 노동시간은 2,380시간으로 OECD 국가들 중 가장 긴 것으로 나타난다. OECD 주요 22개국 평균 근로시간이 1,701시간인 데 비해, 한국 노동자는 이보다 0.679시간(39.9%)이나 더 일하고 있는 것이다. 그리고 이러한 장시간 노동은 상대적으로 가족과 가사에 투여하는 시간을 줄이게 만들고, 나아가 가사노동을 적게 하는 것에 일종의 정당성을 부여한다. 이로 인해 여성이 출산 이후 일과 육아 및 가사일을 병행하는 경우, 여성들은 남편과의 관계문제, 개인적인 스트레스 등을 경험하게 된다.

나중에 우리 남편이랑 그런 것의 계기는 바람이었는데 나중에 이야기를 하더라고요. 너무너무 힘들었다고 정말 죽을 만큼 힘들었다고 아기 보는 게, 당신이 본 게 8시부터 11시까지 딱 세 시간 보는 거였다고 나는 이년 동안이나 그랬다

14) 불평등지수 =  $\sum | \text{행동별 남성시간} - \text{행동별 여성시간} |$ . 이 지수가 0에 가까우면 성별 차이가 없는 것이며, 반대로 수치가 클수록 성별에 따라 시간사용에 차이가 큰 것이다.

고, 왜 그것은 인정을 안 해주고 자기 세 시간 본 거만 부각을 시키느냐 그랬더니 죽을 만큼 힘들었다고. 남편이 보수적이에요. 아무 것도 안 도와주니까... 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 참다 참다 신경 정신과도 찾아 갔어요 (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).

〈표 5-1〉 한국, 미국, 독일 성인의 생활시간구조

(단위:분)

| 구 분    | 한 국     |        |       | 미 국   |       |       | 독 일   |       |       |       |      |
|--------|---------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
|        | 남       | 여      | 전체    | 남     | 여     | 전체    | 남     | 여     | 전체    |       |      |
| 필수생활시간 | 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 |      |
| 의무생활시간 | 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  |      |
|        | 가사노동    | 가정관리   | 0:24  | 2:50  | 1:39  | 1:22  | 2:20  | 1:52  | 1:47  | 3:12  | 2:31 |
|        |         | 쇼핑/서비스 | 0:08  | 0:23  | 0:16  | 0:39  | 0:57  | 0:49  | 0:44  | 0:56  | 0:50 |
|        |         | 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 |
| 소 계    | 7:23    | 7:58   | 7:41  | 7:15  | 7:31  | 7:23  | 6:45  | 6:57  | 6:51  |       |      |
| 여가생활시간 | 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  |      |
| 기 타    | 0:11    | 0:16   | 0:14  | 0:09  | 0:12  | 0:11  | 0:08  | 0:09  | 0:08  |       |      |
| 합 계    | 24:00   | 24:00  | 24:00 | 24:00 | 24:00 | 24:00 | 24:00 | 24:00 | 24:00 |       |      |

앞서 언급한 바와 같이, 이러한 문제는 남성의 노동시간이 길 경우 여성 스스로 양육부담을 인정하게 되는 방향으로 전개된다.

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

이와 같이 가사 노동, 특히 임신과 출산 직후에 여성의 부담이 매우 커지는 상황과 추가적인 출산에 큰 영향을 미치게 된다. 여성들이 자신의 일과 가정을 양립시키기 위해 이중적 부담을 계속 지게 되면, 역할 과부하가 초래되어 결국 출산을 포기하게 되는 것이다. 다음의 사례도 이러한 이유로 추가적인 출산을 포기한 경우이다.

남편은 많이 낳자고 했죠. 남편은 지금도 낳자고 해요. 제가 안 낳으려고 하니 까요... 남편이 시간적으로 여유가 있다면 모르겠지만 인쇄 장시간 노동이기 때문에 그 일이 또 분담이 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).

출산과 양육으로 인해 노동시장 진입을 포기하는 경우도 빈번하다. <표 5-2>에서 알 수 있듯이, 여성의 비취업 혹은 비구직 사유의 가장 큰 원인은 양육과 가사노동에 대한 부담이다. 이러한 결과는 분명 여성들이 일과 출산 및 양육에서 상당한 부담을 갖고 있음을 나타내는 것이라 할 수 있다. 그리고 어떤 형태로 결론이 나건 여성 개인이든 사회 전체적으로 효용은 감소할 수밖에 없다.

그렇다면, 이러한 문제가 어떻게 해결될 수 있을까? 개인적인 차원에서 볼 때, 가정 내 남성의 양육 및 가사노동 분담은 분명 여성의 역할 과부하를 감소시킬 수 있을 것이다. 따라서 남성의 양육 및 가사노동의 분담이 절실한 것은 자명한 사실이다. 그러나 거시적인 차원에서 볼 때, 한국 남성의 근로시간이 세계에서 가장 길다는 점을 같이 고려해 본다면 이 또한 근본적인 해결책이 되기는 어려워 보인다.

양육의 문제만 놓고 본다면, 우리는 이 문제를 해결할 수 있는 두 가지 방법이 있음을 알 수 있다. 하나는 전반적인 노동시간 및 조건을 개선하는 일이며, 다른 하나는 보육 및 양육 부담을 사회화하는 것이다. 그러나 현재 우리 사회는 이 둘 모두에 대해 매우 취약한 상태이다. 전

자에 대해서는 다음 절에서 좀 더 자세히 다룰 것이며, 후자에 대해서는 다음의 사례들을 통해 그 실재를 확인할 수 있다.

아이한테 비용이 진짜 많이 들어요. 아이 막 낳은 초기에는 예방 접종이 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 5만원 정도 들고 한 달에 10만 원짜리 꼭 한 번 끼고, 그러니까 아이 주사 비용만 해도 한 달에 30만원 정도 들고요. 아이가 신생아일 때는 말을 못하잖아요. 아이가 조금만 이상하면 병원 달려 가야하구요. 그 병원비용도 누가 부담해 주는 게 아니잖아요. 의료비용을 내도 자기가 다 부담해야 하니까 비용도 만만치 않고 떨어져 있으니까 모유를 3개월만 먹을 수 있고 그 뒤로는 못 먹이니까 분유 값도 들어가지, 기저귀도 천기저귀 사다가 시어머니 보고 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 안들어 보내준다고 하더라고요. 그 예방 접종 카드가 있는데 접종 한 때마다 도장을 받아요. 그게 빠진 게 있으면 학교에서 안 받아준다고 하더라고요 (사례 F).

〈표 5-2〉 여성들의 비구직 및 미취업 사유(KLIPS 1998~2004년)

| 근로<br>의사<br>유무 | 1998           |                 | 1999          |                 | 2000          |                 | 2001          |                 | 2002          |                 | 2003          |                 | 2004          |                 |
|----------------|----------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|
|                | 있음             | 없음              | 있음            | 없음              | 있음            | 없음              | 있음            | 없음              | 있음            | 없음              | 있음            | 없음              | 있음            | 없음              |
| 비구직<br>사유      | 미취업<br>사유      | 비구직<br>사유       | 미취업<br>사유     | 비구직<br>사유       | 미취업<br>사유     | 비구직<br>사유       | 미취업<br>사유     | 비구직<br>사유       | 미취업<br>사유     | 비구직<br>사유       | 미취업<br>사유     | 비구직<br>사유       | 미취업<br>사유     | 비구직<br>사유       |
| 합계             | 494<br>(100%)  | 1,080<br>(100%) | 190<br>(100%) | 1,142<br>(100%) | 183<br>(100%) | 1,049<br>(100%) | 168<br>(100%) | 1,021<br>(100%) | 114<br>(100%) | 1,004<br>(100%) | 111<br>(100%) | 1,062<br>(100%) | 106<br>(100%) | 1,097<br>(100%) |
| 1              | 103<br>(20.9%) | 3<br>(.3%)      | 37<br>(19.5%) | 7<br>(.6%)      | 54<br>(29.5%) | 5<br>(.5%)      | 31<br>(18.5%) | 10<br>(1.0%)    | 33<br>(28.9%) | 5<br>(.5%)      | 21<br>(18.9%) | 13<br>(1.2%)    | 22<br>(20.8%) | 11<br>(1.0%)    |
| 2              | 91<br>(18.4%)  | 584<br>(56.7%)  | 25<br>(13.2%) | 518<br>(45.4%)  | 28<br>(15.3%) | 535<br>(51.0%)  | 25<br>(14.9%) | 531<br>(52.0%)  | 6<br>(5.3%)   | 536<br>(52.4%)  | 12<br>(10.8%) | 546<br>(51.4%)  | 11<br>(10.4%) | 535<br>(54.2%)  |
| 3              | 19<br>(3.8%)   | 233<br>(28.4%)  | 4<br>(2.1%)   | 470<br>(41.2%)  | 0<br>(0.0%)   | 368<br>(35.1%)  | 3<br>(1.8%)   | 364<br>(35.7%)  | 1<br>(.9%)    | 337<br>(33.6%)  | 1<br>(.9%)    | 366<br>(34.5%)  | 3<br>(2.8%)   | 366<br>(33.4%)  |
| 4              | 14<br>(2.8%)   | 2<br>(.2%)      | 2<br>(1.1%)   | 6<br>(.5%)      | 4<br>(2.2%)   | 4<br>(.4%)      | 2<br>(1.2%)   | 4<br>(.4%)      | 2<br>(1.8%)   | 2<br>(.2%)      | 3<br>(2.7%)   | 1<br>(.1%)      | 0<br>(0.0%)   | 12<br>(1.1%)    |
| 5              | 5<br>(1.0%)    | 99<br>(9.6%)    | 1<br>(.5%)    | 81<br>(7.1%)    | 0<br>(0.0%)   | 79<br>(7.5%)    | 3<br>(1.8%)   | 53<br>(5.2%)    | 0<br>(0.0%)   | 60<br>(6.0%)    | 0<br>(0.0%)   | 66<br>(6.2%)    | 0<br>(0.0%)   | 62<br>(5.7%)    |
| 6              | 128<br>(25.9%) | 13<br>(1.3%)    | 60<br>(31.6%) | 13<br>(1.1%)    | 50<br>(27.3%) | 24<br>(2.3%)    | 39<br>(23.2%) | 21<br>(2.1%)    | 32<br>(28.1%) | 29<br>(2.9%)    | 30<br>(27.0%) | 28<br>(2.6%)    | 29<br>(27.4%) | 31<br>(2.8%)    |
| 7              | 70<br>(14.2%)  | 36<br>(3.5%)    | 39<br>(20.5%) | 47<br>(4.1%)    | 20<br>(10.9%) | 34<br>(3.2%)    | 37<br>(22.0%) | 38<br>(3.7%)    | 14<br>(12.3%) | 45<br>(4.5%)    | 16<br>(14.4%) | 42<br>(4.0%)    | 9<br>(8.5%)   | 20<br>(1.8%)    |
| 8              | 29<br>(5.9%)   |                 | 7<br>(3.7%)   |                 | 9<br>(4.9%)   |                 | 10<br>(6.0%)  |                 | 6<br>(5.3%)   |                 | 8<br>(7.2%)   |                 | 4<br>(3.8%)   |                 |
| 9              | 35<br>(7.1%)   |                 | 15<br>(7.9%)  |                 | 18<br>(9.8%)  |                 | 18<br>(10.7%) |                 | 20<br>(17.5%) |                 | 20<br>(18.0%) |                 | 28<br>(26.4%) |                 |

주) 비구직사유(근로의사 없음)

- 1. 일자리 없음                      2. 일자리가 없을 것 같음    3. 기능/학력/능력부족
- 4. 여성/고령/장애차별            5. 구직결과대기                      6. 양육
- 7. 가사일                              8. 건강문제                              9. 기타

미취업사유(근로의사 있음)

- 1. 학업                                  2. 양육                                  3. 가사                                  4. 노령/퇴직
- 5. 건강문제                              6. 당분간 휴식                              7. 기타

## 제 2 절 여성노동자의 고용조건과 출산

여성노동자는 육아 이전에 임신·출산 과정에서부터 노동과 병행하기 어려운 상황들을 호소하고 있다. 면접한 14개 사례 중 13개 사례가 임신의 경험을 가지고 있는데 이 중 8개 사례가 임신 상태에서 일하기 어려웠던 경험을 증언하고 있으며, 나머지 5개 사례 중 2개 사례는 아예 휴직을 했던 경험이 있다. 그리고 마지막 1개 사례는 사직하지 않기 위해 고용자측과 홀로 외로이 투쟁해야만 했다. 이러한 문제는 본질적으로 여성노동자들의 고용조건이 열악한 데에 기인한다고 볼 수 있는데, 아래에서는 이러한 문제들을 살펴보고자 한다.

### 1. 고용불안과 출산

이른바 IMF 외환위기 이후 비정규직이 증가하면서 사회적 양극화가 심화되고 있다는 것은 주지의 사실이다. 실제로 김유선(2007)의 조사에 따르면, 2007년 3월 현재 비정규직의 규모는 전체 임금노동자의 55.8%에 이르고 있으며, 그와 더불어 임금불평등도 역시 2000년 이후부터 계속 증가하고 있다. 그리고 이러한 현상이 가속화함에 따라 빈곤층의 규모도 커지고 있다. 소위 '중산층 몰락'이 현실화되고 있는 것이다.

결론적으로 볼 때, 이러한 현상이 출산과 육아에 있어서도 중요한 요인이라는 것은 자명해 보인다. 앞서서도 다루었듯이 육아와 교육의 비용이 높은 사회에서 소득의 상대적 감소는 직접적으로 출산을 기피하는 원인이 되기 때문이다. 더욱이 고용 불안정성이라는 요인은 미래에 대한 전망을 불투명하게 만듦으로써 향후 추가적으로 발생할 육아·교육비용에 상당한 부담을 갖게 만들 수 있다. 이에 따라 개인적으로 아이를 더 낳고 싶더라도 결국 추가적인 출산을 기피하게 되는 것이다. 아래는 이러

한 고용불안정성이 초래하는 출산기피의 문제를 언급하는 사례들이다.

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 없었으면 하시더라고요. 뭐 형편이 되면 아이가 둘, 셋 정도 있으면 좋은데, 솔직히 많으면 좋으니까.. 하지만 형편이 되질 않으니까요. .... 며느리가 직장을 관두면 어머니가 다니신데요. 돈이 없으니까. 그게 켈 걱정이라고 그러더라고요 애 아빠 정리하고 당하고 나서 우리 어떻게 하나고 뭐 먹고 사냐고. .... 임신 기간 중에는 남편이 정리하고될 지 꿈에도 생각 못했어요. 그래서 아이를 낳고 개인 휴직을 4~5개월 썼고 그때는 무급이었지요. 신랑이 벌어들인 월급만 쓰다가 육아 휴직, 그래요. 그게 40만원인가밖에 안 나온다 그러더라고요. 한 달에 40으로 어떻게 살아요.. 물가가 워낙 비싸니까 모유 먹이는 경우는 더더욱 잘 먹어야 하잖아요 (사례 F).

괜찮아지면 낳고 싶어요. 한 명 더. 외로워서 애기가.. 애를 보면 엄청 좋아해요. 자기 혼자 있으니까... 그래가지고 ..... 근무 때문에는 아니고, 경제적으로 힘들어서... (사례 N)

비록 사례 N의 경우는 정규직 여성이긴 하지만, 기업의 자금사정이 좋지 않아 기업자체가 위험에 처해있으며, 이로 인해 실직의 두려움을 가진 사례였다. 결국 이러한 사례들을 통해 볼 때, 확실히 고용불안정성으로 인한 현재의 자녀양육에 대한 부담과 미래에 대한 비용문제는 여성들로 하여금 자녀출산을 기피하도록 만들고 있다는 것을 알 수 있다.

물론 출산과 양육에 대한 경제적 부담이 비정규직에만 해당하는 것

은 아니다. 앞절에서 언급한 것과 같이 정규직에 근무하는 가구의 경우도 자녀출산 및 양육에 대한 경제적 부담은 큰 것으로 여기고 있다. 비록 고용불안정성이 높은 상황에 처해 있는 여성들에 비해 미래소득에 대한 불안감은 적게 느끼는 편이긴 하나, 사회적으로 높은 수준의 교육비 및 주거비 부담, 임신 및 출산과정에서 발생할 수 있는 비용에 대한 부담은 정규직의 경우에도 여전히 큰 것이다.

수술해서 120만원 정도 나오던데요. 수술비용도 의료 혜택 안 되잖아요. 완전 개인 부담이에요. 이걸로 한 달 월급 다 썼어요. 그것말구도 아이 낳으면 돈이 진짜 많이 들어요. 양수 검사 말고도 많아요. 초음파 검사니 뭐니... 한 달에 한 번씩 검사비용도 들고요, 4-5만원대 병원비도 천차 만별이구요 (사례 F).

한편, 고용형태에 따른 출산관련 문제는 경제적 비용에만 한정된 것이 아니란 점을 유념할 필요가 있다. 가장 대표적으로 기업 내 복지후생과 출산휴가 및 육아휴직 등은 비정규직에게는 제공되지 않는다. 기업에서 제공하는 각종 모성보호정책이나 복지후생이 출산과 관련이 있다면, 비정규직은 이 점에서도 매우 취약한 상태에 있음을 인지할 필요가 있다. 우리는 뒤에서 이 문제를 좀 더 집중적으로 다룰 것이다.

## 2. 근로환경과 작업내용의 문제

임신상태의 여성은 여성 본인뿐 아니라 태아의 건강을 위해서 특별히 보호될 필요가 있다. 이와 관련해 한국의 모성보호조항은 포괄적이고 임의적으로 규정하고 있지만, 유럽연합(EU)에서는 가임 여성의 건강을 보호하기 위해서 다음의 조치들을 취하고 있다. 첫째, 위험요인을 피하기 위해 작업환경을 변경하도록 규정하고 있고, 둘째, 작업환경변경이 여의치 않을 때는 위험요인이 없는 작업으로 전환해야 한다고 명시하고 있으며, 셋째, 이 또한 가능하지 않다면 특별휴가를 주도록 되어 있다(노동환경건강연구소, 2000).

이러한 보호조치가 미비한 상태에서 임신할 경우 여성과 태아의 건강에 악영향을 미칠 수 있을 뿐더러, 모성을 충분히 보호받지 못한 여성에게서는 이후 출산에 대한 두려움과 기피 현상이 나타난다. 면접 사례들 중 대부분은 임신으로 인한 작업의 전환이나 배려를 전혀 경험하지 못했으며, 일부 사례는 명백히 태아에게 위험할 수 있는 작업을 계속하거나 혹은 결국 본인이 힘들어서 휴직 또는 퇴직하였다. 인과관계는 불분명하지만 이러한 것들이 유산의 원인이 될 수도 있다는 보고가 있는데, 보건의료산업노조가 1999년 산하 조합원을 대상으로 조사한 자료에서는 기혼인 여성 노동자 중 유산을 경험한 사람이 22.8%로 나타나 일반적인 자연유산을 10~12%의 2배 가까운 수치를 보였다 (노동환경건강연구소, 2000).

### 1) 생산직의 노동과정 문제

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

임신한 사람들이 일 때문에 유산되는 경우가 제가 알기로도 한 두세 명 있거든요. 저희가 8시간 서서 일하다보니까요. 앉아서 하는 일도 있고, 서서 하는 일도 있는데, 대부분 서서 일을 하거든요. 피로가 쌓여서 그런지 유산되는 경우가 있어요. 저희 부서에도 40명 정도 되는데 그 중에 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 아기 해서 쌍둥이를 출산했거든요. 저희 근무하는 데가 청정지역, 온습도를 1년 내내

일정하게 유지해야 하는 곳이어서 그것도 문제가 있을 것 같기도 해요. 클린룸이라는 게 항상 평방면지입자 같은 거 다 체크해야 하고, 온습도도 항상 일정하고 해서, 환경적인 부분도 문제를 일으킬 수 있는 거 같아요. 물론 유전적인 부분도 문제의 원인인 하지만, 공해 때문이라도 말이죠... 식구들 중에도 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 썬지요. 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 심난 한데 이런 것에 대한 뭐 제도가 하나 없으면서 임신을 하고 버티라는 것이지.... 휴식을 하게 해준다든지 임신부가 할 수 없는 일을 규정 해준다든지 뭐 이런 규정이 없어요. 한편으로는 회사의 처지는 이해가 되요. 그런 게 힘들지요 사무직은 그래도 조금 나은데요 (사례 K).

이에 비해 규모가 좀 더 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 놔다 해야 되서 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 되니까

요... 다들 힘든데 힘들다고 말은 못하는 거지요. 다들 힘드니까요. 서로 서로 눈치가 보이고 그러니까 알아서 휴직을 하는 거예요... 그래서 아이를 가지면 그게 힘들어서 아예 관두는 사람들이 많다고 하더라고요 (사례 F).

## 2) 교대제 근무의 문제

교대제 근무의 경우 불규칙한 생활리듬이 임신부에게 좋지 않은 영향을 미칠 수 있기 때문에, 법적으로도 임신부에 대한 야간작업은 제한한다. 하지만 여성노동자가 많고, 교대제 근무를 기본으로 하는 작업장에서는 임신부를 별도로 취급하지 않고 동일하게 교대제 근무를 시키고 있기도 하다. 1952년의 ILO 모성보호추천사항에는 “임신한 여성과 양육을 하고 있는 여성에 대해서는 야간근무와 초과근무가 금지되어야 하고, 적절한 휴식시간을 보장하는 수준에서 근무시간을 계획해야 한다”고 규정하고 있다. 그러나 우리의 현실은 아직 그렇지 못하다.

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 힘들거든요. 그래서 잘못되는 경우가 있어요 (사례 A).

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

법적으로는 임신 중에 나이트 근무는 못하게 되어 있어요. 근데 또 나이트를 못하게 되면 다른 사람들이 더 일을 많이 해야 되요. 그럼 너무 미안하니까 그냥 다들 나이트를 하지요. 저도 임신 중에 나이트 근무를 했어요. 눈치가 보이고 그러니까 다들 알아서 하지요 그리고 노조에서도 그렇게 하기로 했거든요. 마지막 달이나 초기만 제외하구요 (사례 C).

### 3) 유해한 작업환경

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

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 곳을 빼주거든요 ... 처음 여기 와본 사람들은 냄새라든지로 확 느끼거든요. 이런 공간에 종일 있다는 것 자체도 염려가 되고 제가 일했던 곳은 검사 공정이었는데 이곳에서는 스피커 소리 등을 임의로 빼먹거리게 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 찜찜한 거예요. 그래서 관리자에게 말을 했었어요. 임신부에게 하지 말아야 할 규정도 없고 전문 기관도 없어요. 그래서 아주 그 위험이 뚜렷하면 노동부 쪽에 말 하겠는데 그런 것도 아니고 관리자도 잘 모르겠다고 해요 (사례 K).

생산직 외에도, 백화점의 영업직과 같이 장기간 서서 일하는 경우에도 임신 상태에서는 휴식시간을 추가로 보장하거나 앉아서 일할 수 있도록 배려할 필요가 있다. 그러나 역시 현장의 실정은 전혀 그렇지 못하다.

근데 건강상의 이유로 유산이나, 주변에 보면 불임도 많아요. 임신이 안 되는 사람도 되게 많구요. 임신이 되도 오래 서있어서 자궁이 내려가 있는 경우도 많고 10년 정도 일한 사람이 많아서, 보통 결혼하는 거 다 늦어요. 28살~29정도 그 친구들은 20살 정도부터 백화점 일을 해서 자궁이 내려가서 자연분만을 못하고

제왕 절개하는 사람도 있고요. 습관적으로 유산하는 사람도 있고 애 자체가 안 생겨서 힘들어하는 사람들도 있어요. 일 자체가 계속 서있고 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 10분 밖에 없어요... 백화점 다니면 스트레스 많이 받기 때문에, 백화점 다니는 사람이 낳은 애는 산만하다고 해요 (사례 L).

### 3. 모성보호정책이 적용되지 못하는 현실

현재 대표적인 모성보호정책은 산전후 휴가와 육아휴직제도이다. 하지만 여전히 산전후 휴가가 실질적으로 적용되지 못하는 기업들이 있으며, 일부 기업에서는 임신·출산 과정에서 퇴직과 재입사로 산전후 휴가제도를 교묘하게 회피하고 있는 실정이다.

아이를 2000년도 낳았는데 저희 회사에서 처음으로 산전 휴가를 받았어요. 그 전에는 아이를 낳아도 계속 다니는 경우가 없었고요. 몇 번 그런 적이 있지만 그 경우 모두 퇴사 처리 되었고 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 안 하고 돈을 안 받았다는 거죠. 그 당시(2002년)에는 출산휴가 같은 제도가 없었어요. 그만 둔거죠. 솔직히 말해서 그만두고 다시 일을 한거죠... 체계가 갖춰져서 정식으로 출산휴가를 받거나 거기에 대한 급여가 있거나 한 건 아니에요(사례 L).

더욱이 비정규직의 경우에는 산전후 휴가나 육아휴직제도 자체가 적용되기 어려운 경우가 많고, 계약직인 경우에는 대부분 출산을 즈음해서 퇴직하게 된다. 사례들 중 보육교사와 학원강사 등은 주변의 동료 가운데 대부분이 이렇게 퇴직을 하는 것이 관행처럼 되어 있다고 말한다. 또 직장의 분위기가 임신·출산을 반기지 않는 경우 정해진 산전후 휴가조차 제대로 사용하지 못하는 경우도 있다.

그러니까 사직을 하라고 딱 팀장님이 왔어요. 과정을 통해서.. ‘왜 사직을 해요?’, ‘지금까지 다 사직을 했다’, ‘어? 그래요? 저는 사직하기 싫고 저는 좀 더 알아봐야겠다. 임신을 했다고 사직을 하는게 말이 안되는 거 같다’. 제가 좀 신규 때부터 ○○랑 많이 싸우기로 유명해요. 그래서 될 수 있으면 안 싸우려고 했는데, 배까지 불러 이렇게 쫓아다니는게 쉬운 일은 아니잖아요. 내 자신이 처절하기도 하고, 조금 눈물이 나오기도 했어요. 이 성격에... 저는 ‘좀 알아보고. 임신했다고 사직하는 거는 말이 안되는 거 같다. 지금 출산을 권유하고 장려하는 마당에 이걸 아닌 거 같다’ 그랬더니, 과장님이 깜짝 놀래가지고... 그런 사람이 없었으니까... ‘그럼 선생님이 알아보시려면 알아 봐라’ 딱 그러시더라고요. .... 저 혼자 임신해서 인사과도 팀장님도 찾아보고 굉장히 힘들었어요. 혼자서 싸우는 거니까. 계약직 9명이 있다 하지만 자기들은 임신을 안 했고, 상황은 나 혼자만 내가 해야 되는 거거든요. 그러죠.. 다들 내일이 아니니까. 그때 되게 외롭더라고요. 우리 신랑도 그만두라고 했어요. 배불러 뭐하는 것이냐고 남자들은 다 그러더라고요. 단순해가지고 싸울 생각을 안 하더라고요. 하지만 난 안 된다. 내 아이 앞에서 떳떳한 엄마가 되야지... 그래가지고 결국은 찾아다니면서 됐고, 그 다음번 산휴 가는 것은 자동적으로 되는 거죠 (사례 M).

저희는 예..기본적으로 그런 면으로는 잘 돼있었어요, 그런 시대에 비해서는 잘 되어있었는데 현실은 안 그렇죠.. 제가 출산휴가를 갔다 와서 내 자리가 없어도 어떡하나, 그때에도 가지고 있었어요... 근데도 제가 90일 유급휴가를 다 못쓰고 나왔어요. 왜냐면 그때가 회사가 바빠서 제가 들어가기 전에도 그렇고 선배들도 그렇고 얘기 가진 것도 당당하게 ‘제가 임신 했어요’, 이렇게 얘기하는 분

위기가 아니었구요

(사례 H)

한편, 육아휴직의 경우 법적으로 휴직 후 복직이 보장되어 있다. 그러나 여기에 휴직 이전 업무로의 복귀가 명시되어 있지 않아 상당수가 휴직 이후 불이익을 염려해 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 분만 휴가하고 오면 거의 로테이션이 되는 분위기에요. 한번 로테이션되면 할 줄은 아는데 익숙지가 않아요. 일이 비슷하면 시간이 덜 걸릴 텐데. 그렇지 않으니깐 좀 힘들지요 (사례 C).

1년 육아 휴직을 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 싶는데 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 쉬었

는데, 나머지는 산전후 휴가에 약간 더 쓰고 나오는 정도이지요... 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 정시 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 말이예요. 근데 내가 휴가를 내면 누군가 내 자리를 메우기 위해서 사람이 온다구요. 그러면 내가 그 지점에 못가요. 그러면 다른 어느 지점으로 가겠죠. 그럼 난 또 적응기간이 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 무대포라도 들어가야 되는 상황도 벌어지게 되는 거예요. (사례 G).

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

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 정규직해서 우리 직원들 사이에서도 저 친구는 계약직이야, 뭐 그런거 없거든요. 일하면서 저 친구가 계약직인지 정규직인지 모를

때도 있어요. 동아리 활동 왕성히 하고... 그런 분들이 동아리 활동 더 열심히 해요. ...그런데 출산휴가를 쓰면 재계약이 안 될 확률이 상당히 높아지니까 휴가도 못쓰시고... 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 해 줄 수 있거든요. 그런데 비정규직 같은 경우에는 제가 그런 말을 못하죠. 자리 없으면 계약이 안 된다는 건데...

(사례 H).

또한 육아휴직 이외에 임신기간에 발생하는 신체적 문제에 대한 보호정책이 부재한 것도 임신과정에서 여성 노동자에게 어려움으로 작용하고 있다. 현재 산전후 휴가는 출산을 전후한 기간에만 부여되고 있어, 임신 초·중기에 발생하는 입덧이나 임신중독 등의 신체적 문제에 대해서는 보호장치가 전혀 없다.

임신 기간 중에 입덧이 무지 심했어요. 그런데 휴직을 할 수 없으니까 고생을 많이 했지요. 산전후 휴가가 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 쉬어서요, 그리고 결혼을 하고 임신을 하고 병가를 냈더니 '애는 회사를 다니는 거냐 뭐냐'라고 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 들었어요

(사례 G).

제가 처음에 휴직 들어가기 전에 임신중독이었거든요... 검사를 해보니 임신중독이었어요. 그래서 〇〇대 병원에 갔는데, 저희가 토요일 날 갔거든요. 그런데

월요일 날 당장 입원을 하라고 하더라고요... 그냥 출근하자마자 병원에 입원해야 된다고 해서 못 나온다고 했더니 지점장님이 좀 눈치를 쬐죠. 지금 꼭 입원해야 되냐고, 화를 내시더라고요. 그래서 눈치도 보이고... (사례 J).

#### 4. 육아와 병행하기 어려운 노동과정

노동과정에서 아동을 키우는 여성들에 대한 별도의 조치와 배려가 부재할 때, 여성들은 추가적인 출산에 대해 기피하게 된다. 인터뷰 대상자 중 아이를 키우는 13개 사례의 대부분이 직장에서 육아에 대한 별도의 배려가 없다고 응답하고 있다. 이러한 경우 대부분이 아동 양육에 대한 부담을 크게 느끼게 되며, 첫째 아이 양육 과정에서 경험한 좋지 않은 기억으로 인해 추가적인 출산을 거부하게 된다. 특별히 교대제 근무와 같이 아동의 생활리듬을 해칠 수 있는 근무형태에 대해서는 더 많은 정책적 배려가 있어야 할 것으로 보인다.

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(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 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 그러더라고요. ‘엄마, 나 스윙이 너무 싫어’. 제가 늦게 오니까요. 새벽에 출근할 때는 9시쯤 집에 왔다가 2시에 나가면 시간이 많으니까. 스윙할 때는 엄마가 늦게 데리러 오니까 아이가 잠 늦게 잔다고 싫어하더라고요 (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 있어야 하거든요. 그때는 그런 보육시설이 거의 없었어요... 제가 둘째를 낳는다고 해서 누구한테 맡길만한 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 어린이 집에 도착해서 새벽에 막 기다리기도 하고 그것 때문에 지각도 많이 하구요. 아프면 병원 데리고 다니고 전염병이라든지 피부병이라든지 걸리면 어디 맡길 데도 없고 회사를 쉴 수도 없고 그런 게 너무 힘들어요 (사례 K).

이러한 문제들을 해결하기 위해서는 양육을 병행하는 여성들에게 양육활동에 사용할 수 있는 시간을 부여하는 것이다. 따라서 자신이 조절할 수 있는 파트타임 노동이나 양육과정에서 사용할 수 있는 추가휴가, 양육과 관련한 매일 일정 시간의 휴식, 탄력적 출퇴근제 등은 여성들로 하여금 노동과 양육을 병행할 수 있도록 하는데 도움이 될 것이다. 아이에게 필요한 최소한의 시간도 함께 할 수 없는데, 어느 누가 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 정도예요. 내가 파트타임이라는 것 외에 모든 것이 같다면 내가 선택해서 파트타임을 할 것 같아요. 그게 경제적으로 뒷받침된다면, 200정도 벌 수 있다면 좀더 육아

를 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 한번도 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 못 해주잖아요 (사례 I).

이와 관련해서 계약직으로 근무하는 한 여성은 자신의 시간활용에 대해 매우 만족하고 있었다. 그녀의 경우 계약직의 장점으로 시간의 자유로운 활용을 꼽고 있었는데, 이는 아동양육과 밀접한 관련이 있었다. 또한 정규직이기 때문에 담당해야 할 스트레스로부터 자유롭다는 점에서 비정규직을 선호했다.

(정규직보다 선호하는 이유에 대해) 시간이요. 정규직은 바로 끝나고 또 병원으로 들어가야 하고, 환자 보는 일 외에 다른 업무가 많잖아요. 그런 게 싫어요. 정규직이 비정규직보다는 보수가 많죠 ..... 그런데, 저는 만족해요. 왜냐하면 잔무가 없기 때문에... 그리고, 지금 비정규직 하는 사람들이 시간이 좀 많기 때문에 만족하고 있어요 (사례 M).

이러한 측면에서 보자면, 확실히 근로시간의 유연화가 아동양육을 위해 필요한 조건이라는 것이 명백해 보인다. 그럼에도 불구하고, 이러한 내용을 받아들이는 데서 유념해야 할 것이 있다. 실제적으로 위 사례의 직업은 사회적으로 전문직에 속하며, 또한 그만큼의 근로소득이 보장되는 것이었다. 위 사례의 개인 근로소득은 월 280만 원에 이를 뿐더러, 각종 부가급여가 정규직과 같은 수준으로 제공되고 있었다. 더욱이 마

음만 있으면 재취업이 늘 가능한 사례였다.

여긴 좀 만족도가 높을 걸요? 저희 경우에는... 이번에도 100%를 쫓어요. 그리고 체력관리비 뭐, 이런 거 굉장히 많아요(정규직하고 똑같이?) 똑같이. 그러니까 만족도가 높은 거예요. 그리고 연말되면 상여금이 또 나와요. 전에는 안 그랬는데, 일·이년 전부터 원장님이 그렇게 몇 억씩 풀더라구요. 상 많이 받잖아요? ..... 좋게 많이 바뀌었어요. 친절하고.. 전체적으로 많이 풀고 그런 게 아무것도 아닌 것 같지만, 직원들의 사기가 굉장히 높아져요. 불만도 잦아들고, 일도 열심히 하게 되고, ..... 우리 퇴직금도 있어요. 특이한 비정규직이에요. 4대 보험도 들어 있죠. .... 전문직이니까.. 실은 이거 하다가, 정할 것 없으면 3교대 가면 되거든요. 그러니까 한 직장에 연연하지 않아요 (사례 M).

이러한 사례를 통해 보면, 비정규직 자체가 문제가 될 것 같진 않다. 오히려 근로시간을 자유롭게 할 수 있다는 점에서 출산 및 양육부담이 있는 여성에게는 장점이 될 수 있을 것이다. 그러나 문제는 우리나라 비정규직의 성격이며, 또한 임금수준과 재취업 여부이다. 3장에서 살펴본 바와 같이 현재 우리나라 비정규직의 특성은 고용불안정, 저임금, 단순 및 미숙련 노동력으로 점철된다. 이러한 특성이 위 사례에서 발견되는 장점과는 정반대란 것은 쉽게 알 수 있다. 따라서 출산장려 정책의 일환으로 근로시간 유연화를 주장하는 것은 일견 의미있는 얘기이긴 하지만, 그에 대한 전제조건이 있다는 점을 유념해야 할 것으로 보인다.

〈표 5-3〉 고용형태별 모성보호 특징

| 고용형태  | 정규직   | 비정규직   |
|-------|---|--|
| 해당 사례 | A, B, C, F, G, H, K, N  | D, E, I, J, L, M   |
| 특징    | <p>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.</p> | <p>본 연구에서 조사된 비정규직 직종은 출산휴가와 육아휴직제도 자체가 없는 경우가 많았다(D,E,L). 이러한 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,M).</p> |

### 5. 노동시장에서 취약한 여성의 지위

이 절에서 마지막으로 살펴볼 내용은 노동시장 내 열악한 여성의 지위와 출산의 관계이다. 노동시장에서 여성들이 남성에게 비해 취약한 위치에 놓여 있음은 익히 알려진 사실이다. 일반적으로 여성들은 노동시장 진입, 승진, 임금의 세 가지 조건에서 남성에게 비해 열등한 위치에 놓여있으며, 이러한 열등한 위치로 인해 여성이 남성과 동등한 조건을 얻기 위해서는 남성보다 더 많은 노력을 기울여야 한다.

이러한 노동시장 내 상황에서 여성들의 결혼과 출산은 문제를 더 악화시키고 있는 형편이다. 서울여성노동자협회가 2005년의 여성노동상담을 분석한 결과에서도 모성보호 관련 상담 부분이 2004년보다 2배 이상 증가했고, 여기에는 임신이나 출산으로 인한 불이익, 출산휴가 등이 주된 내용이었다. 그 뿐만 아니라, 최근의 한 언론에서 보도한 내용에 따르면 기간제교사 채용시 임신여성에게 대해 엑스레이 검사를 강요한다거나, 취업시 임신사실을 알리지 않은 이유로 해고 혹은 지방발령을 내는 등의 일이 여전히 나타나고 있다. 이와 관련해 임신과 출산으로 인해 노동시장에서 퇴출되는 사례를 살펴보자.

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

보육 교사 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 그만 두실 선생이니까 빨리 새 선생이라 정 붙이는 게 낫다 이런 거지... 끝까지 책임 못 질 꺼니까... 그래서 보육 교사 같은 경우는 애를 늦게 가지거나 아니면 하나만 가지려고 하죠. (사례 E)

3장 1절에서도 살펴본 바와 같이, 이렇게 노동시장에서 퇴출될 경우 여성들이 노동시장에 재진입하는 것은 훨씬 더 힘들어지며, 재진입하였을 경우에도 주변부 노동시장의 일자리인 경우가 대부분이다.

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 나왔어야지요. 아파트 대출금이니 뭐니 그런 것도 못 갚고. (사례 F)

그뿐만 아니라 동일한 직장 내에서 여성이 임신과 출산을 한다는 것, 또는 결혼을 했다는 사실도 승진과 인사고과에 부정적인 영향을 미치는 것이 사실이다. 이러한 부정적 영향을 직간접적으로 경험하는 여성들은 대부분 결혼을 미루거나 임신과 출산을 미루게 되는 것이다.

대부분 직원 분들이 꾸준히 다닐 수 있는 것에 만족하고, 승진에 대한 기대 같은 건 없어요. 결혼 안 한 사람들은 그런 욕심이 있는데, 그런 케이스가 몇 명 있거든요. 49세인 과장님이 대표적인 경우죠. 결혼 안 한 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. 실제로 일을 할 수 있는 사람은 아니더라고요. 그런 것이 결국 실적으로 남게 되는 것이죠. 예를 들어 이 사람은 들어갈 사람이나 프로젝트에 참여하지 못한다는 식으로요. 그러면 저는 그냥 왔다갔다 하는 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 빠졌었거든요... 내가 이 사람들로 하여금 성적(性的)으로 다르다라고 느끼게 해버리면 계속 내 스스로가 차별을 받겠더라고요. (사례 H)

은행이 기본적으로 남직원들보다 여직원이 많기 때문에 여직원들은 서로서로를 이해를 해요. 그런데 문제는 여직원들은 직원으로만 있는데 대부분 은행의 상급

자들은 다 남자들이예요. 그러니 이해를 잘 못 하는 거예요. 그러니까 기본적으로 '아이가 있어서 나 빨리 가야 된다'라고 했을 때, '응, 가라' 라고 해 놓고선 뒤에 가서 탄소리를 하는 거죠. 같이 있는 여직원들이 있을 때 이야기를 하는 사람도 있고, 남직원들끼리만 있을 때 '저러면 안 된다'고 이야기하는 직원들도 있어요. (사례 J)

이제 심층면접 결과들을 종합해 보자. 심층면접 결과에 따르면, 출산 문제와 관련해서 두드러지는 것은 역시 고용불안정, 특히 비정규직 문제이다. 현재 우리나라의 비정규직 문제는 저임금, 고용불안, 미숙련 등의 문제를 안고 있다. 이러한 문제점은 자녀의 출산과 양육에 대한 부담을 상대적으로 크게 느끼게 만드는 요인이며, 따라서 출산기피 현상을 초래하는 요인으로 꼽힌다. 더욱이 교육비와 주거비에 대한 지출이 매우 큰 우리사회의 현실에서, 이 문제는 한층 더 중요한 요인일 수밖에 없어 보인다.

두 번째로 작업과정 및 근로환경도 여성의 임신과 출산에 많은 영향을 미친다는 것이다. 특별히 생산직 여성의 경우 노동강도가 강할 뿐만 아니라, 작업장 내 유해환경으로 인해 여성들이 임신 및 출산을 기피하는 요인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있었다.

세 번째는 여성들이 일과 출산 및 양육을 병행하기가 어렵다는 점이다. 이것이 미시적인 차원에서는 근로시간 유연화의 문제로 보일 수 있겠지만, 구조적인 차원에서 보면 여성의 지위가 매우 취약하다란 사실에 기인한다. 즉, 가족해체 등으로 인한 여성의 지나친 양육부담과 직장 내 여성의 열등한 지위는 여성들의 출산기피를 초래하는 원인이라는 것이다. 그리고 이것이 다시 개별적인 차원에서 여성들로 하여금 일과 양육에 있어 역할 과부하 상태에 이르도록 하고, 이 과정에서 역할 갈등이 발생하면서 출산을 포기하거나 혹은 퇴직하게 만드는 현상을 낳고 있는 것이다.

네 번째는 모성보호정책이 현실적으로 잘 적용되지 못하고 있다는 점이다. 모성보호정책은 여성이 임신 및 출산, 그리고 양육하는 데 필

요한 최소한의 사회적·제도적 장치이다. 그럼에도 불구하고, 많은 기업에서는 모성보호정책을 기업의 구미에 맞게 운영하고 있으며, 더욱이 비정규직 여성에게는 이를 활용할 수 있는 기회조차 제공하지 않고 있다. 이러한 문제는 확실히 여성들의 출산기회를 가속화시킬 수 있을 것이다.

합리적인 수준에서 볼 때, 위에서 제기한 네 가지 요인들이 여성들로 하여금 출산을 기피하게 만드는 주된 원인이라는 것은 어느 정도 타당해 보인다. 그럼에도 불구하고, 사례연구는 그것을 일반화시키기 어렵다는 한계가 있다. 더욱이 사례의 수집이 비확률적으로 이루어졌다는 점을 상기하면, 일반화에 대한 한계는 명백해 보인다. 따라서 7장에서는 체계화된 설문을 통해 확보된 통계자료들을 활용해 여기에서 제기한 문제들이 일반적인 것인지를 검토해 볼 것이다.

## 제 6 장

### 여성의 고용조건과 출산 1 - 출산실태의 차이분석

이 장부터는 앞의 5장에서 면접을 통해 도출된 출산관련 요인들이 체계적으로 획득한 통계자료를 통해서도 확인될 수 있는지를 분석해 보고자 하였다. 이를 위해 1~9차년도 한국노동패널(KLIPS)자료를 활용하였으며, 기초적인 작업으로 각 요인별 집단 간 출생률의 차이를 검정해 보았다. 연구방법에서도 언급하였듯이, 분석은 Wilcoxon 비례 검정법을 사용하였고, 출산과 관련해 가장 중요한 연령변수를 통제하는 층화 로그순위 검정법을 활용하였다.

한편, 본 연구의 관심이 여성 임금노동자들이 참여하고 있는 노동시장의 특성이 출산에 미치는 효과들을 파악하는 것에 있으므로, 분석의 대상은 가임기간(15~49세) 내에 있는 기혼임금여성노동자에 한정하였다. 그리고 분석은 대상자들의 인구학적 특성별 출산실태의 차이를 간략히 다룬 후, 주로 노동시장특성별 출산실태의 차이를 밝히는데 초점을 두었다. 특별히 분석에 포함되는 변수들로는 한국노동패널에서 제공되는 것만을 다루었다. 다만, 본격적인 분석에 앞서 비취업 및 비임금 여성들까지 포함한 자료를 통해 인구학적 특성과 가구특성, 그리고 취업 및 일자리형태에 대한 분석을 간략히 실시하였다.

분석을 위한 기본 모델은 출산형태에 따라 크게 세 가지, 즉 전체 출산모델, 첫째 자녀 출산모델, 그리고 추가 출산모델로 구분하였다. 이

러한 구분은 우리나라 출산율이 1점대인 것에 착안한 것으로, 첫째 자녀 출산과 추가 출산 간에 다른 결과가 나타날 것이란 추측에서 비롯된 것이다.

## 제 1 절 기혼여성의 주요특성별 출산실태

언급하였듯이, 이 절에서는 자료에서 제공하는 가임기간 내 기혼여성 모두를 대상으로 인구학적 특성과 가구특성, 그리고 취업 및 일자리형태별로 출산에 차이가 있는지를 분석하고자 하였다. 이를 위해 인구학적 특성으로 학력별, 지역별 차이를 살펴보고, 가구특성으로 입주형태에 따른 출산율의 차이를 살펴보고, 마지막으로 취업 및 일자리형태별 출산율의 차이를 검정해 보았다. 각 요인들 내에서 출산모델은 전체출생, 첫째출생, 추가출생으로 구분되어 있다.

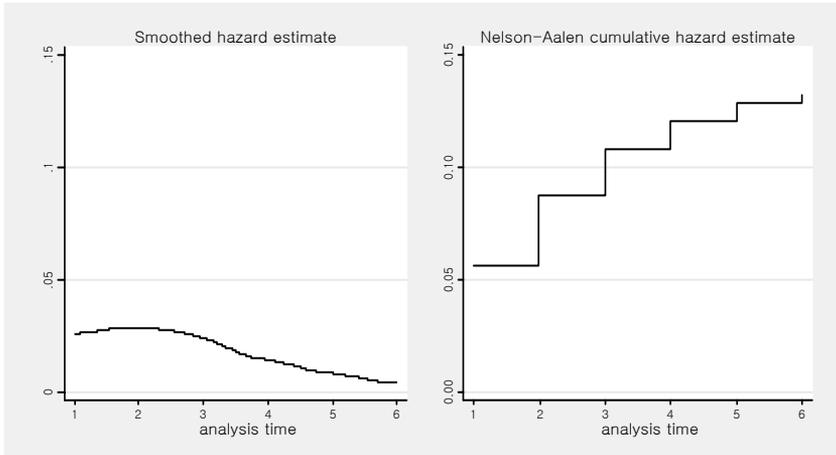
실제적인 검정에 앞서 분석에 투입된 자료의 일반적 특성을 살펴보면, 우선 분석에서 활용된 유효사례 수는 총 3,145개이고, 이들에 대한 기록은 총 11,969개였다. 그리고 이들 중 총 348번의 출생사실이 있었던 것으로 나타났으며, 복수주기를 인정하였으나 조사기간 내에 개인당 두 번의 출산은 없었던 것으로 나타났다.

출생사실에 대한 더 구체적인 내용은 <표 6-1>에 제시하였다. 표에서 알 수 있듯이 매년 출생사실은 최대 177건에서 최소 5건에 이르고 있으며, 출생률(hazard ration)은 시간에 따라 감소하는 것으로 나타났다. 한편, Nelson-Aalen 누적이행률 살펴볼 때, 조사기간 내 총 13.22%의 출생사실이 있었던 것으로 나타났다.

〈표 6-1〉 연도별 출생 이행률(전체출생)

| 시간 | 유효표본수 | 출생  | 우측절단 | 누적이행률<br>(Nelson-Aalen Cum. Haz) | 표준오차<br>(SD) |
|----|-------|-----|------|----------------------------------|--------------|
| 1  | 3145  | 177 | 374  | 0.0563                           | 0.0042       |
| 2  | 2594  | 81  | 262  | 0.0875                           | 0.0055       |
| 3  | 2251  | 46  | 245  | 0.1079                           | 0.0062       |
| 4  | 1960  | 24  | 212  | 0.1202                           | 0.0067       |
| 5  | 1724  | 15  | 219  | 0.1289                           | 0.0071       |
| 6  | 1490  | 5   | 1485 | 0.1322                           | 0.0072       |

(그림 6-1) 출생이행 및 누적이행률(전체출생)



이제 각 특성별로 집단 간 출산실태의 차이가 어떤 양상으로 나타나고 있는지 확인해 보자. 우선 인구학적 특성들에 대해 살펴볼 때, 학력별로는 출산실태의 차이가 확연히 있는 것으로 나타나고 있다. 자료에서 제공하는 학력을 세 집단, 즉 고등학교 이하, 대학교, 대학원 이상으로 구별하여 각 집단별 출생의 차이가 있는지를 검증해 본 결과, 전반적으로 고등학교 이하 학력 집단에서 출산실태가 낮은 것으로 나타났고, 특별히 대학교 학력을 가진 집단에서 기대출산보다 높은 출산의 양태를 보이고 있다. 구체적으로 Wilcoxon 검정 결과를 보면, 전체

출산자료를 대상으로 한 경우는  $\chi^2$ 이 99.24인 것으로 나타났고, 이러한 차이는 유의수준( $\alpha$ ) 0.001에서 유의하였다. 마찬가지로 첫출산과 추가출산에 있어서도 학력별 차이는 유의미한 것으로 나타나고 있다 (각각의  $\chi^2$ 는 17.70, 57.85이고, 이들 모두는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다).

그러나 이러한 결과는 다른 요인들의 효과가 전혀 통제되지 않은 상태에서 단지 관찰된 출생사실과 기대되는 출생 간의 차이만을 비교한 것이다. 따라서 이러한 차이가 다른 효과와 중복된 결과일 수 있다. 이 문제에 대해서 본 연구에서는 출산과 가장 관련이 깊은 변수인 연령을 통제해 보았다. 여기서 연령은 세 개의 층으로 구별(29세이하, 30-39세, 40세 이상)하였고, 각 층의  $\chi^2$ 을 통합한 전체  $\chi^2$ 로 변수들의 효과를 검정하였다. 이를 위한 검정법은 층화로그순위검정(stratified log-rank test)이 활용되었다. 그 결과를 보면, 우선 전체출산의 경우에는 연령을 통제한 이후에도 학력별로 출산실태의 차이가 있는 것으로 나타났다. <표 6-2>의 층화로그검정에 대한 결과를 보면, 통합  $\chi^2$  값이 29.21로 나타났고, 이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 것이다.

<표 6-2> 학력별 출생함수 비교

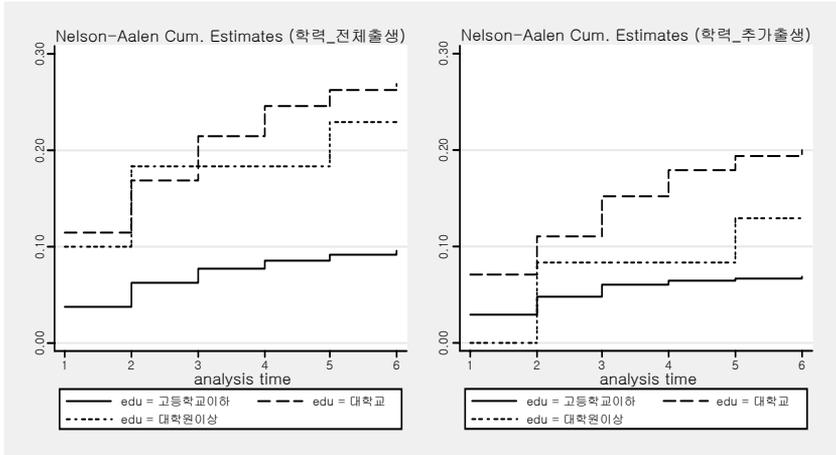
|                            |          | 전체출생     |        | 첫째출생     |       | 추가출생     |        |
|----------------------------|----------|----------|--------|----------|-------|----------|--------|
|                            |          | 관찰출생     | 기대출생   | 관찰출생     | 기대출생  | 관찰출생     | 기대출생   |
| wilcoxon<br>검정             | 고등학교이하   | 197      | 272.56 | 16       | 21.82 | 146      | 196.7  |
|                            | 대학교      | 144      | 71.12  | 9        | 3.02  | 100      | 50.01  |
|                            | 대학원이상    | 6        | 3.31   | 0        | 0.16  | 3        | 2.28   |
|                            | 전체       | 347      | 347.00 | 25       | 25.00 | 249      | 249.00 |
|                            | $\chi^2$ | 99.24*** |        | 17.70*** |       | 57.85*** |        |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 고등학교이하   | 197      | 238.19 | 16       | 17.91 | 146      | 172.52 |
|                            | 대학교      | 144      | 104.14 | 9        | 6.80  | 100      | 73.39  |
|                            | 대학원이상    | 6        | 4.67   | 0        | 0.29  | 3        | 3.08   |
|                            | 전체       | 347      | 347.00 | 25       | 25.00 | 249      | 249.00 |
|                            | $\chi^2$ | 29.21*** |        | 0.68     |       | 18.72*** |        |

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

그에 반해 첫 출산모델의 경우에는 연령을 통제할 때 학력별 차이가 없는 것으로 나타났다. 자료에서도 알 수 있듯이  $\chi^2$ 은 0.68로 연령을 통제하지 않았던 경우인 17.70과 상당한 차이를 보이고 있다. 그러나 추가출산의 경우에는 연령을 통제해도 학력별 차이는 여전히 유의한 것으로 나타나고 있다. 비록  $\chi^2$ 값이 57.85에서 18.72로 줄어들었으나, 이는 여전히 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미했다. 이러한 결과가 의미하는 것은 첫 출산의 경우는 학력이 출산에 영향을 미치지 않는 반면, 추가출산의 경우에는 학력이 의미 있는 변수가 될 수 있다는 것이다. 물론 본 자료만으로는 정의 효과(학력이 높을수록 출산율이 높다)인지 부의 효과(학력이 높을수록 출산율이 낮다)인지를 명확히 알 수는 없다. 그러나 고등학교 이하의 학력소유자인 경우 기대출산보다 실제 관찰된 출산의 수가 적지만, 대학 학력소유자의 경우 기대출산보다 실제 관찰출산이 많다는 것을 볼 때, 학력이 낮은 경우 출산가능성이 낮을 것이란 추측을 해볼 수 있다.

아래의 Nelson-Aalen 누적이행률 그림은 조사기간 내 해당 학력별 가임기혼여성 대비 출산율을 연차별로 누적하여 제시한 것이다. 이 그림을 통해 볼 때, 전반적으로 대상자의 학력이 고등학교 이하인 집단에서 출산이행률이 낮으며, 대학생과 대학원 이상은 상대적으로 이행률이 높게 나타난다는 것을 알 수 있다. 비록 전체출생에 비해 그 편차가 작긴 하였지만, 추가출산의 경우도 두 집단 간에는 어느 정도의 차이가 있다는 것이 확인된다.

(그림 6-2) 학력별 누적이행률(전체/추가출생)



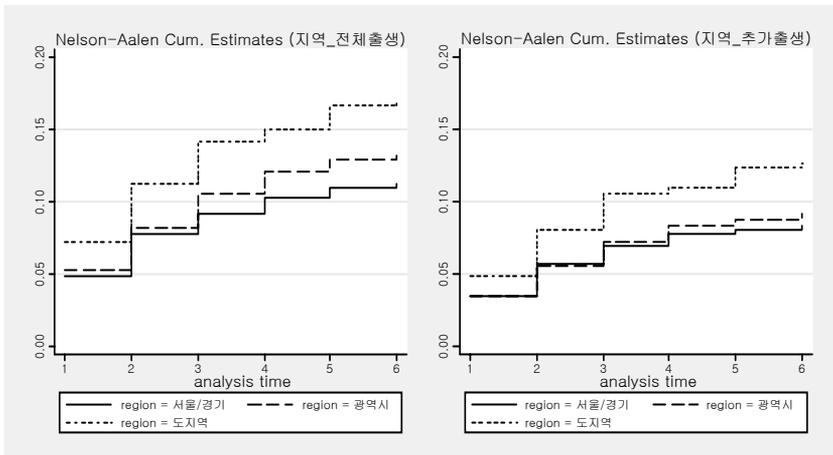
한편, 지역적 특성은 출산과 직접적인 관련이 없어 보인다. <표 6-3>과 [그림 6-3]에서도 확인할 수 있듯이, 비록 전체출생모델과 추가출생 모델에서 서울/경기, 그리고 광역시에 비해 도지역의 출산율이 높은 것으로 나타나고 있고, Wilcoxon 검정 결과도 이를 지지해 주고 있지만, 이러한 차이는 연령을 통제할 경우 모두 사라져 버렸다. 물론, 이러한 결과만으로 지역적 차이를 단정지을 수는 없을 것이다. 표에서도 알 수 있듯이, 자료의 한계상 지역적 구분이 너무 포괄적이어서 좀 더 구체적인 비교, 예를 들어 도시지역과 농어촌 지역 간의 차이 등을 확인할 수 없기 때문이다. 따라서 우리는 제한적인 수준에서 여성이 거주하고 있는 지역자체가 출산과 관련이 없을 것으로 결론지을 수 있을 것이다.

〈표 6-3〉 지역별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생   |        | 첫째출생 |       | 추가출생  |        |
|----------------------------|----------|--------|--------|------|-------|-------|--------|
|                            |          | 관찰출생   | 기대출생   | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생  | 기대출생   |
| wilcoxon<br>검정             | 서울/경기    | 136    | 158.79 | 7    | 10.22 | 100   | 113.84 |
|                            | 광역시      | 106    | 106.45 | 11   | 8.27  | 72    | 76.20  |
|                            | 도지역      | 106    | 82.75  | 7    | 6.52  | 77    | 58.95  |
|                            | 전체       | 348    | 348.00 | 25   | 25.00 | 249   | 249.00 |
|                            | $\chi^2$ | 9.77** |        | 2.24 |       | 7.18* |        |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 서울/경기    | 136    | 143.54 | 7    | 9.66  | 100   | 103.49 |
|                            | 광역시      | 106    | 104.50 | 11   | 7.24  | 72    | 74.33  |
|                            | 도지역      | 106    | 99.96  | 7    | 8.10  | 77    | 71.18  |
|                            | 전체       | 348    | 348.00 | 25   | 25.00 | 249   | 249.00 |
|                            | $\chi^2$ | 0.43   |        | 2.94 |       | 0.12  |        |

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

(그림 6-3) 지역별 누적이행률(전체/추가출생)



심층적 연구에서도 언급되었듯이, 가구소득 및 소비, 자녀 수와 같은 가구구성, 그리고 주거형태 등은 출산과 밀접한 관련이 있는 요인들로

꼽힌다. 따라서 이들에 대한 추가적인 분석이 필요해 보인다. 아래에서는 이와 관련하여 주거형태에 대해 다루어 보았으며, 이 외의 다른 요인들은 집단을 구분하는 것이 번거로울 뿐만 아니라 실질적인 의미가 없는 작업이므로 이들은 모수적 분석에 직접 투입하기로 하였다.

주거형태별로 출산의 차이가 있는지를 분석한 결과는 <표 6-4>와 [그림 6-4]에 제시되어 있다. 우선 표를 통해 보면, 주거형태별로 출산실태의 차이가 있는 것을 알 수 있다. Wilcoxon 검정 결과 전체출생과 추가출생에서 모두 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였으며, 이는 연령을 통제한 이후에도 각각 통계적으로 유의미하였다. 그에 반해 첫 출산의 경우에는 주거형태별 차이가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 앞서 학력의 경우처럼, 출산에 주거형태가 영향을 미치지만 첫 출산보다는 주로 추가 출산에 영향을 미친다는 것을 의미한다.

<표 6-4> 주거형태별 출생함수 비교

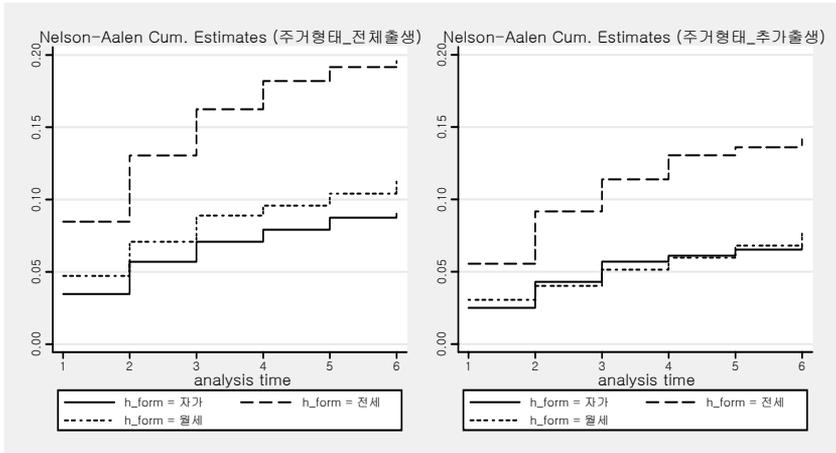
|                            |          | 전체출생     |        | 첫째출생 |       | 추가출생     |        |
|----------------------------|----------|----------|--------|------|-------|----------|--------|
|                            |          | 관찰출생     | 기대출생   | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생     | 기대출생   |
| wilcoxon<br>검정             | 자가       | 125      | 184.57 | 10   | 14.68 | 94       | 132.40 |
|                            | 전세       | 190      | 126.44 | 13   | 8.13  | 132      | 89.09  |
|                            | 월세       | 22       | 25.99  | 2    | 2.19  | 14       | 18.51  |
|                            | 전체       | 337      | 337.00 | 25   | 25.00 | 240      | 240.00 |
|                            | $\chi^2$ | 54.98*** |        | 5.13 |       | 33.47*** |        |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 자가       | 125      | 137.97 | 10   | 10.51 | 94       | 98.72  |
|                            | 전세       | 190      | 167.85 | 13   | 12.34 | 132      | 118.59 |
|                            | 월세       | 22       | 31.18  | 2    | 2.15  | 14       | 22.69  |
|                            | 전체       | 337      | 337.00 | 25   | 25.00 | 240      | 240.00 |
|                            | $\chi^2$ | 10.23**  |        | 0.16 |       | 39.73**  |        |

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

누적이행률을 보면 주거형태가 전세인 경우에서 출산이 많이 이루어

지고 있으며, 상대적으로 월세와 자가의 경우에는 출산사실이 적다는 것을 알 수 있다. 그러나 이를 직접적으로 해석하는 것은 문제가 있어 보인다. 비록 연령효과를 제한하였다 하더라도 출산은 주거형태 자체보다는, 주거형태를 결정짓는 소득이나 재산의 효과가 잠재해 있을 수 있기 때문이다. 즉, 제3의 변수효과가 내포되어졌을 가능성이 큰 것이다. 따라서 주거형태별 출산율의 차이를 정확하게 파악하기 위해서는 기타 다른 변수들을 통제해 볼 필요가 있으며, 이는 모수적 분석을 통해 확인해 보고자 한다.

[그림 6-4] 주거형태별 누적이행률(전체/추가출생)



마지막으로 취업여부 및 일자리 형태별로 출산실태의 차이가 있는지를 확인해 보자. 앞서서도 살펴보았듯이, 일반적으로 비취업 원인으로서는 아동양육과 가사문제가 가장 부각된다. 이를 통해 보면 추가출산의 실태는 취업자와 비취업자 간에 차이가 있을 가능성이 존재한다. 왜냐하면, 모든 조건이 동일할 경우 취업여성은 추가출산으로 인한 양육의 부담을 기피할 것이기 때문이다. 취업자들의 출산을 장려하기 위한 각종 양육지원정책은 이러한 문제점을 개선하고자 하는 의도일 것이다.

이러한 특성은 실제적인 자료에서도 드러나는 듯 하다. 아래의 <표 6-5>를 통해 보면, 전체 출산과 첫 출산모델의 경우는 비취업 여성과 취업 여성 간에 출산실태의 차이를 보이지 않고 있다. 그러나 [그림 6-5]에서 알 수 있듯이 추가출생의 경우는 취업여성에 비해 비취업 여성의 출산이행률이 높은 것으로 나타나고 있으며, 이러한 차이는 유의 수준 0.001에서 통계적으로 유의미하다. 더욱이 추가출생의 경우 비취업 여성과 취업 여성 간의 차이는 연령을 통제한 이후에도 0.05 수준에서 유의미한 것으로 나타났다.

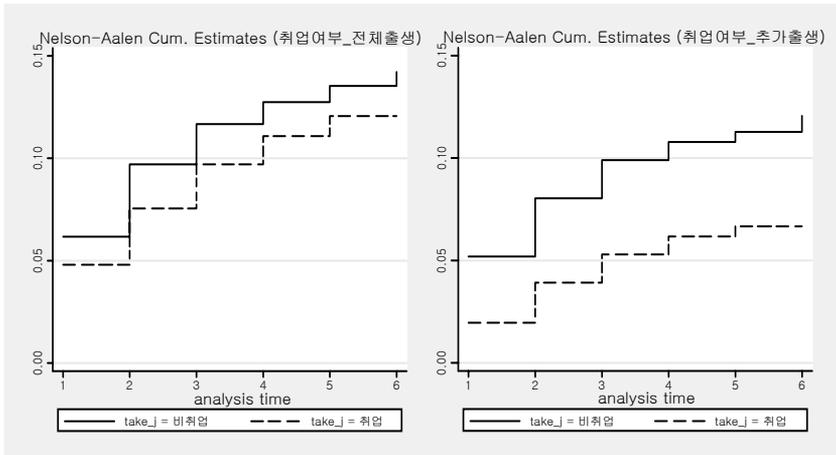
이러한 결과는 분명 앞서 취업 여성의 경우 비취업 여성보다 출산을 꺼릴 것이라는 추측을 지지하는 것이며, 따라서 취업 여성들을 위한 양육지원정책은 출산에 도움이 될 것으로 예견될 만하다. 물론, 이러한 결과가 확고하게 지지되기 위해서는 모수적 분석에서도 유의미해야 할 것이다. 이에 대해서는 관련된 부분에서 다시 논의하기로 하겠다.

<표 6-5> 취업 여부별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생 |        | 첫째출생 |       | 추가출생     |        |
|----------------------------|----------|------|--------|------|-------|----------|--------|
|                            |          | 관찰출생 | 기대출생   | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생     | 기대출생   |
| wilcoxon<br>검정             | 비취업      | 204  | 189.27 | 8    | 11.29 | 171      | 135.71 |
|                            | 취업       | 144  | 158.73 | 17   | 13.71 | 78       | 113.29 |
|                            | 전체       | 348  | 348.00 | 25   | 25.00 | 249      | 249.00 |
|                            | $\chi^2$ | 2.92 |        | 1.58 |       | 22.61*** |        |
| 총화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 비취업      | 204  | 218.88 | 8    | 14.50 | 171      | 159.71 |
|                            | 취업       | 144  | 129.12 | 17   | 10.50 | 78       | 89.29  |
|                            | 전체       | 348  | 348.00 | 25   | 25.00 | 249      | 249.00 |
|                            | $\chi^2$ | 0.52 |        | 3.03 |       | 4.09*    |        |

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

(그림 6-5) 취업 여부별 누적이행률(전체/추가출생)



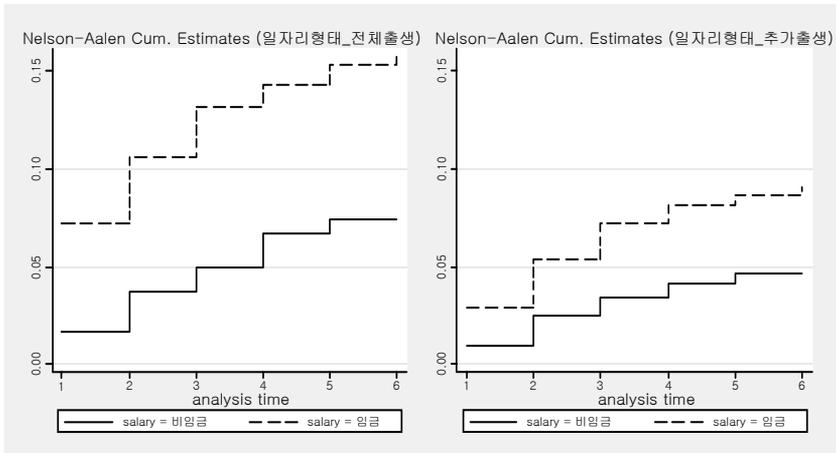
일자리 형태별, 즉 임금 여성 노동자와 비임금 여성 노동자 간에 출산실태의 차이가 나타나고 있을까? 어떠한 기존 연구에서도 임금 여성과 비임금 여성 간에 출산율의 차이를 언급한 적이 없었듯이, 본 연구 분석의 결과에서도 임금 여성과 비임금 여성 간에는 출산실태의 차이를 보이지 않고 있다. 비록 [그림 6-6]의 누적이행률 그림에서 전체출생과 추가출생의 모두, 임금 여성이 비임금 여성에 비해 출산이행률이 높은 것으로 나타나고, 또한 <표 6-6>의 Wilcoxon 검정에서도 그 차이는 각각 유의수준 0.001, 0.01에서 통계적으로 유의미하였지만, 이러한 차이는 연령을 통제할 때 모두 사라져 버렸다. 따라서 우리는 임금 여성과 비임금 여성의 경우에는 출산율의 차이가 없을 것이라 추측할 수 있을 것이다.

〈표 6-6〉 일자리형태별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생     |        | 첫째출생 |       | 추가출생   |       |
|----------------------------|----------|----------|--------|------|-------|--------|-------|
|                            |          | 관찰출생     | 기대출생   | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생   | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 비임금      | 32       | 51.97  | 4    | 6.20  | 23     | 36.54 |
|                            | 임금       | 108      | 88.03  | 14   | 11.80 | 70     | 56.46 |
|                            | 전체       | 140      | 140.00 | 18   | 18.00 | 93     | 93.00 |
|                            | $\chi^2$ | 15.72*** |        | 1.56 |       | 8.31** |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 비임금      | 32       | 33.50  | 4    | 3.41  | 23     | 25.93 |
|                            | 임금       | 108      | 106.50 | 14   | 14.59 | 70     | 67.07 |
|                            | 전체       | 140      | 140.00 | 18   | 18.00 | 93     | 93.00 |
|                            | $\chi^2$ | 0.35     |        | 1.22 |       | 32.03  |       |

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

〔그림 6-6〕 일자리형태별 누적이행률(전체/추가출생)



지금까지 우리는 가임기간 내 기혼여성 모두를 대상으로 인구학적 특성과 가구특성, 그리고 취업여부 및 일자리 형태별 출산실태의 차이가 있는지를 비모수적 방식으로 간략하게 살펴보았다. 그 결과를 정리해 보면, 우선 학력의 경우는 출산과 직접적인 관련이 있는 것으로 나

타났으며, 학력이 낮을수록 출산은 적어질 것으로 예측되었다. 그에 반해 지역적 특성은 출산과 직접적인 관련이 없는 것으로 나타났는데, 이는 자료적 한계로 본 분석에서는 확증을 내리기 어렵다는 점을 지적하였다. 다음으로 가구적 특성에 관련해서는 주거형태별 출산실태의 차이만을 확인하였는데, 그 결과 주거형태별 출산실태의 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 주거형태는 연령을 제외한 제3변수의 효과가 클 것이기 때문에, 모수적 분석에서 그 결과를 명확히 확인해야 할 것으로 결론지었다. 한편, 취업 및 비취업의 경우는 양육부담 및 가사문제로 인해 취업자가 출산을 기피할 것이라고 예측되었듯이, 분석결과도 이를 지지하는 것으로 나타났다. 다만, 그 차이는 추가출산의 경우에만 유의미한 것으로 나타났다. 마지막으로 임금 여성과 비임금 여성의 출산실태를 비교한 결과 임금 여성이 비임금 여성에 비해 출산이행률이 높은 것으로 나타났으나, 연령효과를 통제한 결과 그 차이는 사라졌었다. 따라서 두 집단 간에는 출산율의 차이가 없을 것으로 예측되었다.

참고로 다음 장에서는 출산에 영향을 미치는 요인들에 대한 모수적 분석을 실시할 것이다. 여기에서는 기존연구에서 출산과 관련이 있는 주요 변수들로 꼽힌 소득 및 소비, 그리고 결혼연령 및 첫출산 시기, 그리고 자녀 수 등과 함께 이번 절에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 변수들을 포함한 모델을 분석할 것이다. 우리는 그 장에서 이들 변수들에 대한 좀 더 명확한 결과를 얻을 수 있을 것이다.

## 제 2 절 여성노동자의 고용조건과 출산실태

이 절에서는 본 연구의 주된 관심인 여성노동자들의 고용조건과 출산과의 관계를 살펴보도록 하자. 우리는 이 절을 통해 여성노동자들이 고용조건들 중 어떤 특성들이 출산실태와 관련성을 갖고 있으며, 특별히 그것이 의미하는 것이 무엇인지를 파악할 것이다. 그리고 이 과정을 통해 출산과 관련이 있을 것으로 예상되는 주요 변수들은 다음 장에서 모수적 생존분석에 예후변수로 투입될 것이다.

앞 절에서와 마찬가지로, 이 절에서 활용되는 방식은 Wilcoxon 검정법과 연령을 통제한 층화로그순위 검정법이다. 그러나 분석대상은 그 목적에 맞게 가임기간 내에 있는 기혼여성 임금노동자로 한정하였고, 분석내용은 여성 임금노동자들의 학력, 지역 등과 같은 기본적인 인구학적 특성을 비롯해, 노동시장특성을 반영하는 다양한 실질적 요인들, 즉 고용방식(고용형태 및 근로시간형태<sup>15</sup>), 종사상 지위, 근로환경(직종, 교대제 여부), 그리고 출산관련 기업 내 복지혜택(육아휴직, 출산휴가, 보육비지원 여부)별 출산실태의 차이를 밝히는 것이다. 더불어 고용된 직장에 대한 여성 임금노동자들의 주관적 의식(직업만족도)과 출산의 관계도 다루어 보고자 한다.

분석에 투입된 자료의 일반적 특성을 살펴보면, 분석에서 활용된 유효사례 수는 총 1,162개이고, 이들에 대한 기록은 총 3,209개였다. 그리고 이들 중 총 83번의 출생사실이 있었던 것으로 나타났으며, 역시 복수주기를 인정하였으나 조사기간 내에 개인당 두 번의 출산은 없

15) 근로시간형태는 일과 양육의 병행 문제를 대표하기 위해 포함된 변수이다. 그러나 5장에서 언급한 바와 같이, 근로시간 자체는 일과 양육의 병행이란 특성을 모두 대표하기에는 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 이 변수를 활용하는 이유는 KLIPS에서 이러한 특성을 반영할 수 있는 다른 변수들이 없기 때문이다. 따라서 근로시간형태만으로 일과 양육 병행의 문제를 다 언급하기에는 한계가 있음을 미리 밝히는 바이다.

었던 것으로 나타났다.

출생에 대해 좀 더 구체적인 내용은 <표 6-7>에 제시하였다. 표에서 알 수 있듯이 매년 출생사실은 1차년도에 47건으로 가장 많았고, 마지막 분석연도는 출생사실이 없는 것으로 나타났다. 출생위험률(hazard ration)은 시간에 따라 전반적으로 감소하는 경향을 보였다. 한편, Nelson-Aalen 누적이행률을 살펴볼 때, 조사기간 내 총 9.69%의 출생사실이 있었던 것으로 나타났다.

<표 6-7> 여성임금근로자의 연도별 출생 이행률(전체출생)

| 시간 | 유효표본수 | 출생 | 우측절단 | 누적이행률<br>(Nelson-Aalen Cum. Haz) | 표준오차<br>(SD) |
|----|-------|----|------|----------------------------------|--------------|
| 1  | 1162  | 47 | 253  | 0.0404                           | 0.0059       |
| 2  | 862   | 16 | 174  | 0.0590                           | 0.0075       |
| 3  | 672   | 10 | 130  | 0.0739                           | 0.0089       |
| 4  | 532   | 3  | 126  | 0.0795                           | 0.0094       |
| 5  | 403   | 7  | 171  | 0.0969                           | 0.0115       |
| 6  | 225   | 0  | 225  | 0.0969                           | 0.0115       |

## 1. 인구사회학적 요인별 출산실태의 차이

먼저 여성 임금노동자들의 인구학적 특성과 출산율의 차이를 살펴보자. 분석결과를 보면, 학력은 전체 가임기간 내 기혼여성을 대상으로 한 경우와 마찬가지로 출산과 관련해 주요한 변수인 것으로 나타났다. 앞 절에서처럼 자료에서 제공하는 학력을 세 집단, 즉 고등학교 이하, 대학교, 대학원 이상으로 구별하여 각 집단별 출생의 차이가 있는지를 검증해 본 결과, 전반적으로 고등학교 이하 학력 집단에서 출산실태가 낮은 것으로 나타났고, 특별히 대학교 학력을 가진 집단에서 기대출산보다 높은 출산의 양태를 보이고 있다(그림 6-7 참조). Wilcoxon 검정 결과를 보면, 전체 출산자료를 대상으로 한 경우는  $\chi^2$ 이 55.85인 것으로 나타났고, 이러한 차이는 유의수준( $\alpha$ ) 0.001에서 유의하였

다. 마찬가지로 첫 출산과 추가 출산에 있어서도 학력별 차이는 유의미한 것으로 나타나고 있다(각각의  $\chi^2$ 는 36.76, 46.42이고, 이들 모두는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다).

그러나 이러한 결과는 다른 요인들의 효과가 전혀 통제되지 않은 상태에서 단지 관찰된 출생사실과 기대되는 출생 간의 차이만을 비교한 것이다. 따라서 이러한 차이가 다른 효과와 중복된 결과일 수 있다. 이 문제에 대해서 본 연구에서는 출산과 가장 관련이 깊은 변수인 연령을 통제해 보았다. 앞 절에 언급하였듯이, 여기서 연령은 세 개의 층으로 구별(29세 이하, 30-39세, 40세 이상)하였고, 각 층의  $\chi^2$ 을 통합한 전체  $\chi^2$ 로 변수들의 효과를 검정하였다. 이를 위한 검정법은 층화로그 순위검정(stratified log-rank test)이 활용되었다. 그 결과를 보면, 우선 전체출산의 경우에는 연령을 통제한 이후에도 학력별로 출산상태의 차이가 있는 것으로 나타났다. <표 6-8>의 층화로그검정에 대한 결과를 보면, 통합  $\chi^2$ 값이 25.78로 나타났고, 이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 것이다. 그에 반해 첫째 자녀 출산의 경우는 연령효과를 통제하게 되면, 그 효과가 사라지는 것으로 나타났다. 이는 첫째 자녀의 출산은 여성 임금노동자의 경우도 학력과 관계없이 동일하게 이루어진다는 것을 의미한다.

반면, 추가출산에 있어서는 학력별 차이가 있는 것으로 나타났다. 학력이 고등학교 이하인 경우는 기대되는 출생 수보다 훨씬 적은 출생이 관찰되었고, 그에 반해 대학교의 학력을 가진 경우는 기대출생보다 높은 출생이 관찰되었다. 따라서 우리는 이를 통해 학력이 낮은 경우에서 출산이 상대적으로 적게 나타나고 있다는 것을 알 수 있다.

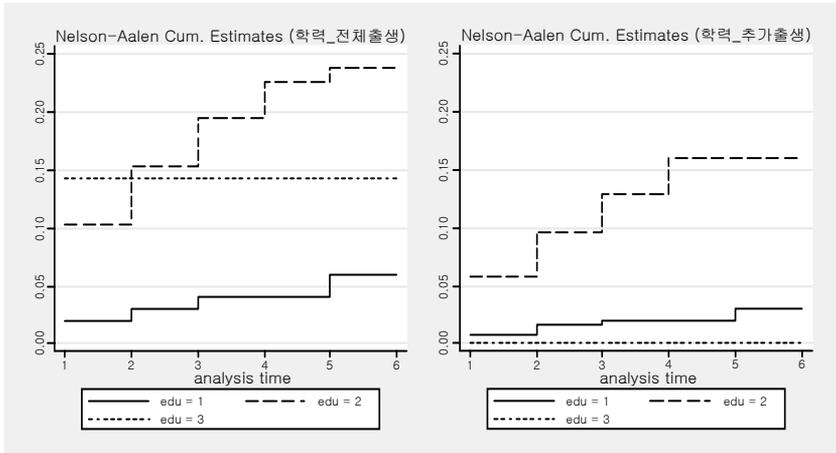
〈표 6-8〉 학력별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생     |       | 첫째출생     |       | 추가출생     |       |
|----------------------------|----------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
|                            |          | 관찰출생     | 기대출생  | 관찰출생     | 기대출생  | 관찰출생     | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 고등학교이하   | 36       | 63.84 | 17       | 29.40 | 18       | 35.38 |
|                            | 대학교      | 43       | 16.65 | 16       | 6.08  | 27       | 8.8   |
|                            | 대학원이상    | 3        | 1.51  | 3        | 0.53  | 0        | 0.77  |
|                            | 전체       | 82       | 82.00 | 36       | 36.00 | 45       | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 58.85*** |       | 36.76*** |       | 46.42*** |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 고등학교이하   | 36       | 51.43 | 17       | 19.40 | 18       | 29.65 |
|                            | 대학교      | 43       | 28.39 | 16       | 15.13 | 27       | 14.41 |
|                            | 대학원이상    | 3        | 2.18  | 3        | 1.48  | 0        | 0.94  |
|                            | 전체       | 82       | 82.00 | 36       | 36.00 | 45       | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 25.78*** |       | 3.72     |       | 27.72*** |       |

\* p &lt; .05    \*\* p &lt; .01    \*\*\* p &lt; .001

이러한 결과는 출산관련 이론에 비추어 볼 때, 의미 있는 시사점을 준다. 출산관련 이론들은 여성의 학력이 증가하게 되면 여성의 노동시장 참여를 가속화시킴으로써 출산율을 떨어뜨릴 것으로 예측하고 있는데(김한곤, 1993), 본 자료는 이를 지지하지 않고 있는 것이다. 물론, 본 연구에서는 고등교육수준에서 자료를 분류했다는 문제가 제기될 수 있으나, 최근 우리나라의 교육수준을 볼 때 이러한 분류가 크게 무리는 없을 것으로 보인다. 따라서 이러한 결과를 신뢰하지 않을 이유는 특별히 없을 것이다. 그러나 본 분류의 방식이 집단 내 차이를 드러내 주지 않기 때문에, 결론에 대해서는 좀 더 신중할 필요가 있어 보인다. 이를 위해 다음 장의 모수적 분석에서는 학력을 교육연수로 전환하여 분석에 투입함으로써 교육수준의 실제적인 효과를 파악해 볼 것이다.

(그림 6-7) 학력별 누적이행률(전체/추가출생)



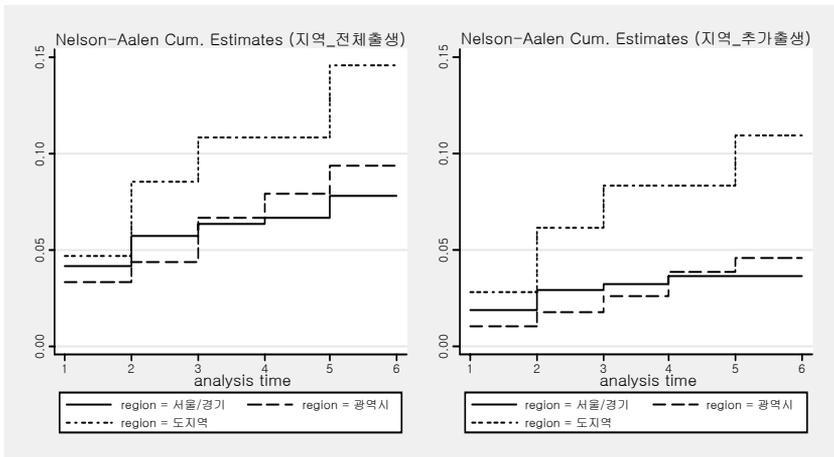
다음으로 지역적 차이를 비교해 보자. [그림 6-8]의 누적이행률을 보면, 직관적으로는 상대적으로 도지역의 출산율이 서울/경기지역이나 광역시보다 높아 보인다. 그러나 Wilcoxon 검정에서 지역별 출산상태의 차이는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 다만, 추가출생의 경우 Wilcoxon 검정에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 역시 연령효과를 통제한 이후에는 차이가 유의하지 않게 되었다. 따라서 지역자체가 출산에 미치는 효과는 없을 것이라 여겨진다.

〈표 6-9〉 지역별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생 |       | 첫째출생 |       | 추가출생  |       |
|----------------------------|----------|------|-------|------|-------|-------|-------|
|                            |          | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생  | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 서울/경기    | 33   | 38.04 | 16   | 15.31 | 16    | 20.63 |
|                            | 광역시      | 25   | 27.34 | 14   | 13.89 | 11    | 14.83 |
|                            | 도지역      | 25   | 17.62 | 7    | 7.80  | 18    | 9.54  |
|                            | 전체       | 83   | 83.00 | 37   | 37.00 | 45    | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 2.87 |       | 0.13 |       | 7.97* |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 서울/경기    | 33   | 38.04 | 16   | 15.29 | 16    | 19.88 |
|                            | 광역시      | 25   | 27.34 | 14   | 11.71 | 11    | 13.53 |
|                            | 도지역      | 25   | 17.62 | 7    | 10.00 | 18    | 11.60 |
|                            | 전체       | 83   | 83.00 | 37   | 37.00 | 45    | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 0.03 |       | 1.58 |       | 1.16  |       |

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

(그림 6-8) 지역별 누적이행률(전체/추가출생)



## 2. 여성노동자의 고용조건별 출산실태의 차이

이제 본격적으로 여성이 참여하고 있는 노동시장의 특성과 출산실태의 관계에 대한 분석결과를 살펴보자. 앞서도 언급하였듯이, 분석에 포함된 노동시장의 특성으로는 크게 두 가지, 즉 객관적인 사실에 입각한 것과 주관적 생각에 입각한 것으로 분류하여 접근할 것이다. 이 중 전자는 다시 세 가지 부분으로 나누어 접근한다. 첫째는 고용불안과 관련된 것으로 근로시간형태, 고용형태, 종사상 지위를 살펴볼 것이며, 두 번째는 근로환경과 관련된 것으로써 직종과 교대제에 대해서 다루어 볼 것이다. 그리고 세 번째는 기업 내 복지혜택에 대한 것으로써 육아 휴직 제공 여부, 출산휴가 제공 여부, 그리고 보육비 지원이 출산에 미치는 영향에 대해 살펴볼 것이다.

한편, 고용된 직장에 대한 주관적인 생각과 출산과의 관계는 직업만족도를 통해 확인해 보고자 한다. 이를 위해 KLIPS에서 제공하는 직업만족도 중에서 출산과 관련이 있을 것으로 생각되는 7가지 내용들, 즉 임금/보수, 취업안정성, 근로환경, 근로시간, 개인발전, 인사고과공정성, 복지후생에 대한 만족도별 출산실태의 차이를 확인할 것이다.

### 1) 고용불안과 출산의 관계

출산과 노동시장 특성 간의 관계에 있어 가장 먼저 다룰 문제는 최근 논란이 되고 있는 근로시간 유연화에 관련한 것이다. 몇몇 주장들에 따르면, 여성의 일과 출산 및 양육의 병행이란 문제를 해결하기 위해서는 근로시간의 유연화가 불가피하다. 따라서 이러한 논리에 의하면 근로시간형태별로 출산실태의 차이가 나타나야 할 것이며, 특별히 시간제 근로에서 출산이 더 많이 관찰될 것으로 기대할 수 있다.

그러나 실제 분석자료를 통해 보면, 이러한 주장과는 상반된 결과를 보여준다. <표 6-10>과 [그림 6-9]에 제시되었듯이, 출산사실이 있기 전 시간제로 근무하던 여성과 전일제로 근무하던 여성들 간에 출산의

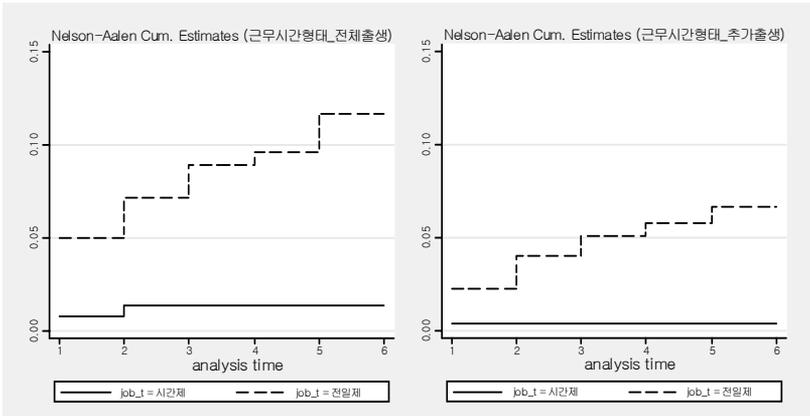
결과는 예상과는 달리 전일제인 경우에 더 많이 나타나고 있다. 전체출생모형을 살펴보면, 전일제인 경우에서 출산사실이 더 많이 관찰 되었고, 이는 기대출생보다 현저히 높은 수준이었다. 그리고 이러한 결과는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미하였다. 한편, 근무시간형태가 주로 어떤 경우에 더 의미 있는지 확인해 본 결과, 첫째 출산에는 근로시간형태가 특별한 영향을 미치지 않으나, 추가출산의 경우에는 통계적으로 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 6-10〉 근무시간형태별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생     |       | 첫째출생 |       | 추가출생   |       |
|----------------------------|----------|----------|-------|------|-------|--------|-------|
|                            |          | 관찰출생     | 기대출생  | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생   | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 시간제      | 3        | 16.73 | 2    | 5.60  | 1      | 9.02  |
|                            | 전일제      | 80       | 66.27 | 35   | 31.40 | 44     | 35.98 |
|                            | 전체       | 83       | 83.00 | 37   | 37.00 | 45     | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 13.57*** |       | 2.27 |       | 8.25** |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 시간제      | 3        | 11.36 | 2    | 2.76  | 1      | 7.06  |
|                            | 전일제      | 80       | 71.64 | 35   | 34.24 | 44     | 37.94 |
|                            | 전체       | 83       | 83.00 | 37   | 37.00 | 45     | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 5.08*    |       | 0.05 |       | 4.22*  |       |

이러한 결과는 연령을 통제하더라도 여전히 통계적으로 유의미했다. 전체출생을 대상으로 한 경우와 추가출생만으로 모델을 구성한 경우 모두에서 유의수준 0.05에서 시간제와 전일제 간에 차이를 보였고, 역시 시간제보다는 전일제 여성의 경우에서 출산사실이 더 많은 것으로 나타나고 있다. 물론 이 결과가 모수적 분석에도 유의미할 것인지는 재 확인이 필요하겠지만, 이 정도 분석수준에서는 전일제의 경우가 시간제보다 출산의 가능성이 높다고 할 수 있을 것이다.

(그림 6-9) 근무시간형태별 누적이행률(전체/추가출생)



그렇다면, 기존의 예상과 달리 이러한 결과가 나타나게 된 원인은 무엇일까? 우리는 이에 대해 두 가지 해석을 내릴 수 있을 것이다. 첫째는 단순히 파트타임과 같은 근로시간 유연화가 출산에 실제적인 효과를 발휘하지 않을 수 있다는 해석이다. 그러나 상식적인 수준에서 보아도 이러한 해석은 무리가 있다. 만약 비취업자들이 취업을 기피하는 이유가 양육 및 가사문제 때문이라고 한다면, 양육의 부담을 줄일 수 있는 시간제 근로가 출산을 생각하는 여성에게 긍정적으로 작용할 것이기 때문이다. 따라서 이러한 해석은 적절해 보이지 않는다.

두 번째는 출산문제가 시간제 혹은 근로시간 유연화 자체만으로 해결되지 않는 다른 특성이 내재한다는 해석이다. 경제학적 관점에 따르면, 출산의 문제는 크게 두 가지, 즉 소득효과와 여성의 기회비용이란 핵심 변수에 의해 영향을 받게 된다. 시간제 근로는 여성으로 하여금 일과 양육을 병행할 수 있게 만들기 때문에, 상대적으로 양육 때문에 노동시장에 참여하기를 포기하는 경우가 적을 것이다. 따라서 출산에 의해 여성이 포기해야 할 기회비용이 줄어드는 효과를 갖게 된다.

그러나 앞서도 강조하였듯이 문제는 소득효과이다. 우리나라의 노동시장 특성상 시간제 근로는 몇몇 전문영역을 제외하고는 저임금인 경

우가 대부분이다. 이러한 측면에서 보자면, 우리나라에서 시간제 여성 임금근로자들이 출산을 기피할 수밖에 없다는 것은 당연해 보인다.

그렇다면, 고용형태별로는 출산실태 차이가 어떤 양상으로 나타나고 있을까? 아래의 <표 6-11>과 [그림 6-10]을 보면 그 결과의 차이가 확연하게 나타난다. 확실히 출산은 비정규직에 비해 정규직인 경우에서 더 빈번하게 나타나고 있으며, 기대출산보다 더 많은 출산이 관찰되고 있다. 전체 출생모델을 볼 것 같으면, 두 집단 간에는  $\chi^2$ 이 23.09으로 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있으며, 이러한 차이는 연령을 통제하여도 0.01 수준에서 유의하다.

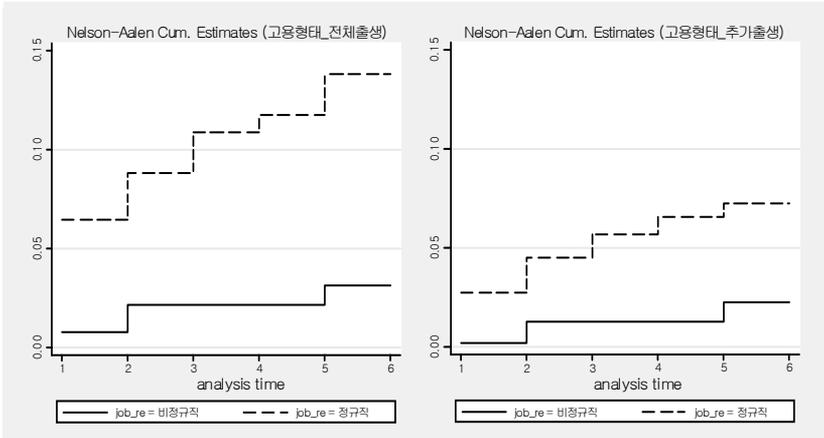
출산에 대한 고용형태의 효과 역시도 첫 출산보다는 추가출산의 경우에 영향을 미치는 것으로 나타난다. 첫 출산의 경우, Wilcoxon 검정에서는 정규직과 비정규직 간에 차이를 보였지만, 연령을 통제한 후에는 그 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다. 그에 반해 추가출산의 경우에는 연령을 통제하여도 유의수준 0.01수준에 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 또한 [그림 6-10]에서 알 수 있듯이, 비정규직보다 정규직인 경우에 출산을 더 하는 것을 알 수 있다. 이러한 결과는 첫 출산의 경우 고용형태와 관계없이 출산이 이루어지지만, 추가출산인 경우에는 고용형태가 중요한 요인이라는 것을 의미한다.

<표 6-11> 고용형태별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생     |       | 첫째출생   |       | 추가출생     |       |
|----------------------------|----------|----------|-------|--------|-------|----------|-------|
|                            |          | 관찰출생     | 기대출생  | 관찰출생   | 기대출생  | 관찰출생     | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 비정규직     | 6        | 26.38 | 3      | 12.15 | 3        | 13.35 |
|                            | 정규직      | 69       | 48.62 | 33     | 23.85 | 35       | 24.65 |
|                            | 전체       | 75       | 75.00 | 36     | 36.00 | 38       | 38.00 |
|                            | $\chi^2$ | 23.09*** |       | 9.17** |       | 11.55*** |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 비정규직     | 6        | 18.95 | 3      | 6.37  | 3        | 10.72 |
|                            | 정규직      | 69       | 56.05 | 33     | 29.63 | 35       | 27.28 |
|                            | 전체       | 75       | 75.00 | 36     | 36.00 | 38       | 38.00 |
|                            | $\chi^2$ | 9.44**   |       | 1.18   |       | 7.83**   |       |

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

(그림 6-10) 고용형태별 누적이행률(전체/추가출생)



우리나라의 고용현실에서 고용형태가 출산과 관련이 있다는 것은 두 가지 의미를 가진다고 할 수 있는데, 하나는 저임금과 관련된 것이고, 다른 하나는 고용안정성과 관련된 것이다. 3장에서 살펴보았듯이, 우리나라 비정규직의 문제는 저임금과 고용계약형태에 있었다. 이를 통해 보면, 비정규직에서 출산의 사실이 적은 것은 일차적으로 저임금으로 인한 출산 기피가 내재해 있을 가능성을 암시한다. 시간제 근로에서 출산율이 적은 원인이 저임금에 있는 것과 마찬가지로인 것이다. 따라서 이론적 차원에서 볼 때, 이는 소득효과와 관련이 있다고 할 수 있을 것이다.

지금과 같은 우리사회의 고용현실에서 고용안정성이 출산과 관련이 있을 수밖에 없다는 것은 어찌 보면 자명한 사실인 것 같다. 우리는 이 사실을 심층면접 결과에서도 이미 확인하였다. 출산행위는 출산 후 자녀의 성장과정과 불가분의 관계를 가진다. 즉, 자녀의 양육과정에 들어가는 각종 비용 등을 고려하지 않을 수 없는 것이다. 그리고 그러한 비용을 감내할 수 있게 하는 것은 미래소득에 대한 예견일 것이다. 물론 미래소득이 예견될 수 있는 방식은 다양하다. 예를 들어 본인의 재산이나 법률로 정해진 각종 소득지원제도 등이 이에 속할 것이다. 그러나

현재 우리나라의 소득지원제도는 미비한 형편이기 때문에, 주로 개인의 재산이 미래소득을 예측하는 주요한 기제로 사용될 가능성이 크다. 이러한 측면에서 고용안정성은 중요한 의의를 갖는다. 고용안정성은 개인의 재산과 더불어 미래소득을 예견할 수 있는 한 축을 이루기 때문이다. 따라서 비정규직인 경우에 비해 정규직의 경우에서 출산이 많이 이루어지고 있다는 것은 당연한 결과라고 할 수 있다. 물론, 이 외에 정규직에만 제공되는 기업 내 각종 복지혜택도 정규직에서 출산이 더 많이 이루어지게끔 만드는 원인이 될 것이다. 일례로 현재 우리나라는 산전후 휴가나 육아휴직 등이 정규직인 경우에만 주로 활용되고 있는데, 이러한 것들이 그러한 요인으로 작용할 것이다. 이에 대해서는 관련된 부분에서 다시 논의하기로 하자.

고용안정성과 출산의 관계를 보여주는 또 다른 지표라 할 수 있을, 종사상 지위별 출산율의 차이를 살펴보자. <표 6-12>의 결과를 통해 알 수 있듯이, 종사상 지위별로는 여성이 임시직이나 일용직에 고용된 경우보다 상용직에 있는 경우에 출산을 더 많이 하는 것으로 나타나고 있다. 그러나 이 경우는 고용형태와는 조금 다른 결과를 보여주고 있다. 종사상 지위별로 볼 때 첫 출산과 추가출산의 경우, 비록 Wilcoxon 검정에서는 상용직과 임시직, 그리고 일용직 간에 출산실태의 차이가 있는 것으로 나타났지만, 연령을 통제한 결과 두 모델 모두에서 집단 간 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 그럼에도 불구하고 상용직인 경우가 다른 종사상 지위인 경우보다 기대출생보다 관찰된 출생이 상대적으로 많게 나타나고 있으며, 이러한 현상은 역시 추가출생인 경우에 두드러졌다.

전체출생을 대상으로 한 모델에서는 이러한 특성이 통계적인 수준에서 드러나고 있다. 전체출생모델을 보면, 확실히 상용직인 경우가 다른 직에 비해 기대출산보다 관찰된 출산사실이 많으며, 이는  $\chi^2$ 이 18.20으로 유의수준 0.001에서 통계적 유의미한 것이다. 그리고 연령을 통제하더라도 그 차이는 0.05 수준에서 통계적으로 유의미하게 나타난다. 아마도 이러한 결과는 비록 여성 임금노동자의 종사상 지위가 특정

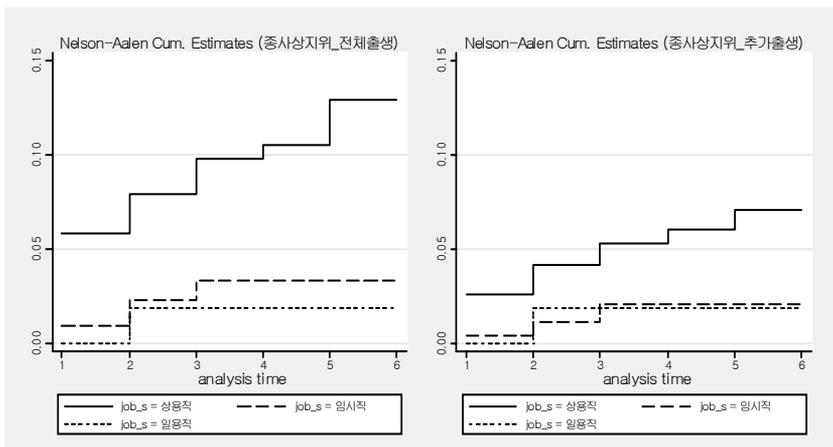
출산과는 뚜렷한 관계를 보이진 않지만, 전반적인 차원에서 출산과 관련을 맺고 있다는 것을 의미할 것이다.

〈표 6-12〉 종사상 지위별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생     |       | 첫째출생  |       | 추가출생  |       |
|----------------------------|----------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                            |          | 관찰출생     | 기대출생  | 관찰출생  | 기대출생  | 관찰출생  | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 상용직      | 76       | 58.71 | 35    | 26.66 | 40    | 31.75 |
|                            | 임시직      | 5        | 14.58 | 2     | 5.65  | 3     | 7.90  |
|                            | 일용직      | 2        | 9.71  | 0     | 4.69  | 2     | 5.34  |
|                            | 전체       | 83       | 83.00 | 37    | 37.00 | 45    | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 18.20*** |       | 9.05* |       | 7.60* |       |
| 총화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 상용직      | 76       | 66.69 | 35    | 32.66 | 40    | 35.06 |
|                            | 임시직      | 5        | 10.53 | 2     | 2.46  | 3     | 6.29  |
|                            | 일용직      | 2        | 5.78  | 0     | 1.88  | 2     | 3.64  |
|                            | 전체       | 83       | 83.00 | 37    | 37.00 | 45    | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 7.03*    |       | 2.02  |       | 4.43  |       |

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

(그림 6-11) 종사상 지위별 누적이행률(전체/추가출생)



위의 결과들은 확실히 여성 임금노동자들이 참여하고 있는 노동시장의 특성, 특히 고용된 방식이 출산과 밀접하게 관련되어 있을 것이라는 본 연구의 주장을 확실히 뒷받침해주는 것 같다. 그리고 이는 우리나라 비정규직 문제의 핵심인 저임금과 고용불안정성 문제와 직결되어 있는 것으로 보인다. 소득효과란 측면에서 볼 때, 저임금은 출산을 저해하는 요소이며, 미래소득에 대한 예견이란 입장에서 볼 때 고용불안정 역시도 출산을 저해하는 요인이기 때문이다. 따라서 여성 임금노동자의 저출산 문제를 해결하기 위해서는 이에 대한 적절한 대응이 있어야 할 것으로 보인다.

## 2) 근로환경과 출산의 관계

심층면접 결과를 통해 우리는 근로환경 또한 여성들의 출산과 밀접한 관련이 있다는 것을 알게 되었다. 특별히 생산직에 근무하는 여성의 경우에 이러한 문제가 더 두드러짐을 알 수 있었다. 통계자료는 심층면접의 내용이 어느 정도 타당한 측면이 있음을 보여준다. 전체적으로 생산직 여성인 경우에서 기대출생보다 관찰된 출생이 적게 나타나기 때문이다. 좀 더 구체적으로 보면, 전체출생모델에서 근로환경이 좋은 편인 사무직의 경우 기대출생보다 높은 출산실태를 보이고 있으며, 그에 비해 생산직은 매우 상반되는 특성을 보이고 있다. 그리고 <표 6-13>에 나와 있는 Wilcoxon 검정결과를 보면 사무직에서 관찰된 출생은 기대출생보다 두배가 높게 나타나고 있다. 그에 반해 생산직은 1/4배에 지나지 않는다. 그 차이가 줄어들긴 해도, 이러한 직종별 차이는 연령을 통제하더라도 통계적으로 유의미하다.

한편, 자료를 통해 볼 것 같으면 직종별 차이는 첫 출산에 비해 추가출산에 더 두드러지는 것 같다. 첫 출산의 경우는 비록 Wilcoxon 검정에서 직종별 차이를 보이고 있지만, 연령을 통제하고 나면 그 차이는 없는 것으로 나타난다. 그에 비해 추가출생은 연령을 통제하고서도 여전히 통계적으로 유의미한 차이를 보인다. 이는 여성이 근무하는 직종

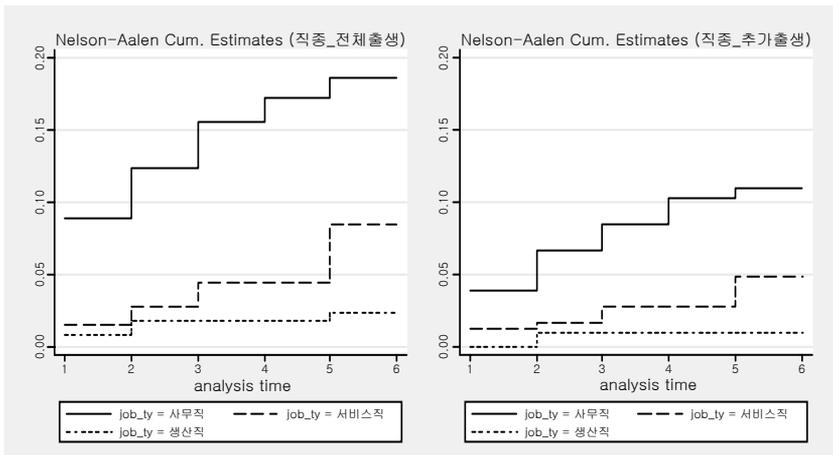
에 따라 추가출생에 있어 차이를 보인다는 것을 뜻한다.

〈표 6-13〉 직종별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생     |       | 첫째출생     |       | 추가출생     |       |
|----------------------------|----------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
|                            |          | 관찰출생     | 기대출생  | 관찰출생     | 기대출생  | 관찰출생     | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 사무직      | 60       | 30.43 | 28       | 11.13 | 32       | 15.84 |
|                            | 서비스직     | 15       | 23.23 | 5        | 9.83  | 9        | 12.54 |
|                            | 생산직      | 7        | 28.34 | 4        | 16.04 | 3        | 15.62 |
|                            | 전체       | 82       | 82.00 | 37       | 37.00 | 44       | 44.00 |
|                            | $\chi^2$ | 51.62*** |       | 37.85*** |       | 27.79*** |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 사무직      | 60       | 46.08 | 28       | 24.85 | 32       | 23.28 |
|                            | 서비스직     | 15       | 17.87 | 5        | 6.47  | 9        | 10.29 |
|                            | 생산직      | 7        | 18.05 | 4        | 5.68  | 3        | 10.43 |
|                            | 전체       | 82       | 82.00 | 37       | 37.00 | 44       | 44.00 |
|                            | $\chi^2$ | 16.66*** |       | 2.71     |       | 11.35**  |       |

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

(그림 6-12) 직종별 누적이행률(전체/추가출생)



물론, 이러한 직종별 차이의 구체적인 내면을 이 자료만으로 알 수는 없다. 본 자료의 분석결과는 출산에 미치는 주요변수들, 예를 들어 직종별 소득의 차이 등이 반영된 것일 수도 있다. 또한 잠시 후에 언급하겠지만, 조사시점의 문제들도 존재한다. 그러나 앞서 심층면접 결과에서 살펴보았듯이, 생산직 여성들의 근로환경이 좋지 않다는 것, 그리고 그것이 출산과 어느 정도 관련이 있다는 것은 부인하기 어려울 것 같다. 따라서 출산과 관련해 직종별 차이를 좀 더 명확하게 살펴보기 위해서는 추가적인 모수적 분석이 필요할 것으로 보이며, 이는 다음 장에서 다룰 것이다.

출산과 관련해 심층면접 결과에서 제기되었던 흥미 있는 내용 중 하나는 교대제 문제였다. 교대제 근무의 경우 불규칙한 생활리듬으로 인해 임산부에 좋지 않은 결과를 가져올 수 있다는 것이다. ILO는 이러한 문제를 인식하고 이미 1952년부터 임신한 여성과 양육여성에 대한 야간근무와 초과근무를 금지하고 적절한 휴식을 보장하도록 권장하고 있기도 하다.

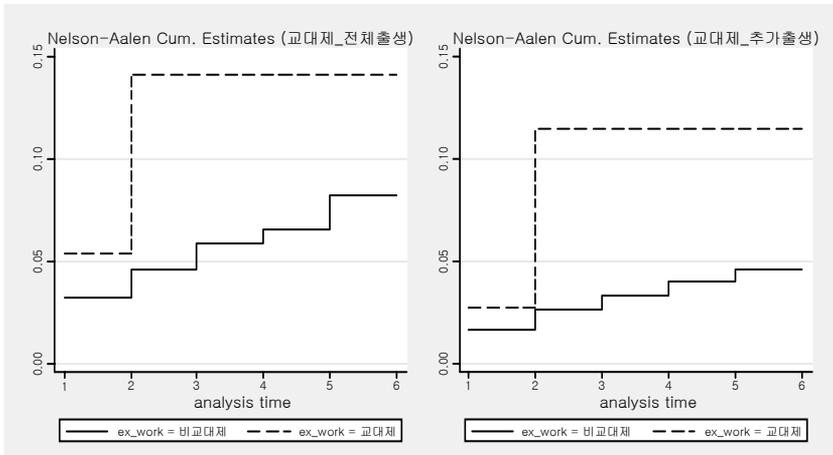
그럼에도 불구하고 KLIPS 통계자료를 통해 보면, 비교대제와 교대제 간의 출산실태의 차이는 전혀 두드러지지 않는다. <표 6-14>와 [그림 6-13]에서 알 수 있듯이, 교대제 여성들과 비교대제 여성들 간에는 출산실태를 두고 집단 간 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 비록 [그림 6-13]에서는 교대제의 출산누적이행률이 높은 것처럼 나타나고 있지만, 전체적으로 교대제의 경우 출산의 사실이 적다는 것을 감안한다면 [그림 6-13]보다는 <표 6-14>의 결과를 더 신뢰할 만하다고 볼 수 있다. 따라서 교대제와 비교대제는 출산과 관련이 없는 것처럼 여겨진다.

〈표 6-14〉 교대제 여부별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생 |       | 첫째출생 |       | 추가출생 |       |
|----------------------------|----------|------|-------|------|-------|------|-------|
|                            |          | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생 | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 비교대제     | 37   | 38.01 | 14   | 14.12 | 21   | 21.90 |
|                            | 교대제      | 3    | 1.99  | 1    | 0.88  | 2    | 1.10  |
|                            | 전체       | 40   | 40.00 | 15   | 15.00 | 23   | 23.00 |
|                            | $\chi^2$ | 0.48 |       | 0.04 |       | 0.39 |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 비교대제     | 37   | 37.45 | 14   | 13.94 | 21   | 21.73 |
|                            | 교대제      | 3    | 2.55  | 1    | 1.06  | 2    | 1.27  |
|                            | 전체       | 40   | 40.00 | 15   | 15.00 | 23   | 23.00 |
|                            | $\chi^2$ | 0.21 |       | 0.01 |       | 0.06 |       |

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

(그림 6-13) 교대제여부별 누적이행률(전체/추가출생)



그러나 우리가 이러한 결과를 해석하는 데 있어 주의해야 할 것이 있다. 바로 자료상의 한계를 고려해야 한다는 것이다. 자료소개 과정에서 언급하였듯이, 본 자료는 출산의 실태를 파악하는 과정에서 임신기간을 고려하기 위해 출산자료를 다른 조사내용과 1년의 차이를 두게 하였다. 즉, 교대제 및 비교대제에 대한 응답은 임신하기 전의 근로상

태를 나타내는 것이다. 따라서 본 자료에 임신기간 중의 근로상태에 대해서는 정보가 없다.

근로환경과 관련해서는 이러한 문제가 모두 제기될 수 있는데, 앞서 다루었던 생산직 문제도 그러하다. 그러나 만약 계속 근로를 한다고 전제할 때, 직종은 변화되기 어려운 반면, 교대제는 상대적으로 유연성을 가질 수 있다. 따라서 이는 교대제 문제에 더 깊은 관련성이 있어 보인다. 이러한 측면에서 보자면, 분석결과에서 비교대제와 교대제 간의 출산실태의 차이가 나타나지 않는 것은 실제로 차이가 없어서라기보다 본 자료의 한계에 기인할 가능성이 크다. 따라서 이에 대해서는 차후 직업력 자료 등을 이용한 다른 분석방법을 통해 확인되어야 할 것으로 보인다.

### 3) 기업의 출산 및 보육관련 지원과 출산의 관계

여성들이 일과 출산 및 양육을 병행해야 하는 현실에서, 여성을 고용한 기업이 출산 및 양육과 관련해 여성을 얼마만큼 배려하는가는 출산과 밀접하게 관련될 수밖에 없을 것이다. 이와 관련하여 현재 우리나라에서는 출산휴가와 육아휴직제도를 모성보호정책으로 취하고 있으며, 개별적인 차원에서 기업들은 양육비 등을 지원하고 있다. 여기서는 이들이 출산과 어느 정도나 관련이 있는지를 경험적 자료를 통해 확인해보고자 한다.

우선 기업의 출산휴가 제공여부에 따른 출산실태의 차이를 살펴보자. <표 6-15>와 [그림 6-14]의 결과에서 알 수 있듯이, 출산휴가를 제공하는 기업에서 근무하는 여성과 그렇지 않은 기업에서 근무하는 여성 간에는 출산실태에 있어 명확한 차이를 보인다. 구체적으로 전체출생모델을 볼 것 같으면, 출산휴가를 제공하지 않는 기업의 여성의 경우 기대출산에 비해 관찰된 출산사실이 매우 적으며, 이로 인해 두 집단 간에는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미한 차이를 보인다. 더욱이 이러한 차이는 연령을 통제하여도 여전히 유지된다.

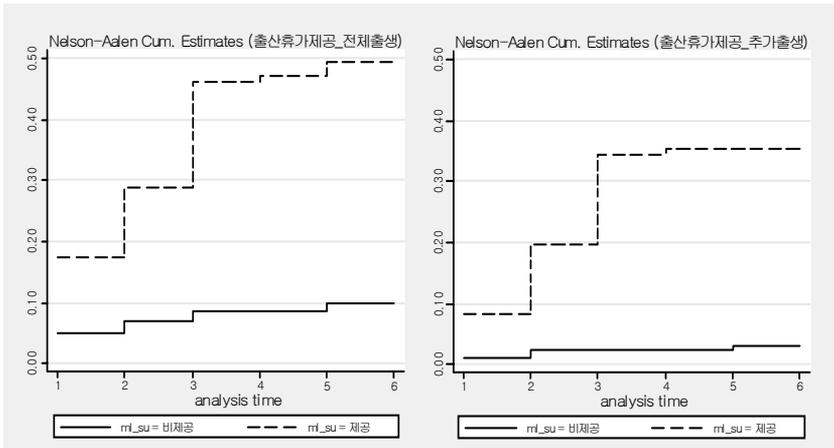
이를 첫 출산과 추가 출산으로 분리한 모델에서 살펴보면, 기업의 출산휴가제공 여부가 어떤 출산행위에 영향을 더 크게 미치는지 알 수 있다. <표 6-15>에서 알 수 있듯이, 첫째 자녀의 출산은 기업의 출산휴가제공 여부와 관계없이 이루어지고 있는 것에 반해, 추가출산의 경우는 출산휴가제공 여부에 따라 출산의 실태가 확연히 구별된다. 추가출산모델의 경우 기업의 출산휴가제공 여부에 따른 출산실태의 차이가 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미하며, [그림 6-14]에서 알 수 있듯이 출산휴가를 제공하지 않는 집단의 출산이행률은 매우 낮게 나타나고 있다. 그리고 이러한 현상은 연령을 통제하여도 달라지지 않는 것을 알 수 있다.

<표 6-15> 기업의 출산휴가제공 여부별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생     |       | 첫째출생 |       | 추가출생     |       |
|----------------------------|----------|----------|-------|------|-------|----------|-------|
|                            |          | 관찰출생     | 기대출생  | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생     | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 비제공      | 20       | 36.18 | 14   | 15.95 | 6        | 17.70 |
|                            | 제공       | 48       | 11.82 | 9    | 7.05  | 17       | 5.30  |
|                            | 전체       | 48       | 48.00 | 23   | 23.00 | 23       | 23.00 |
|                            | $\chi^2$ | 26.30*** |       | 1.08 |       | 27.44*** |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 비제공      | 20       | 26.80 | 14   | 11.70 | 6        | 13.11 |
|                            | 제공       | 48       | 21.20 | 9    | 11.30 | 17       | 9.89  |
|                            | 전체       | 48       | 48.00 | 23   | 23.00 | 23       | 23.00 |
|                            | $\chi^2$ | 8.63**   |       | 1.09 |       | 16.48*** |       |

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

(그림 6-14) 기업의 출산휴가제공 여부별 누적이행률(전체/추가출생)



이어서 살펴볼 것은 기업에서 육아휴직을 제공하는지 여부가 출산율에 미치는 영향이다. <표 6-16>과 [그림 6-15]에서 알 수 있듯이, 기업의 육아휴직제공 여부에 따른 출산실태는 출산휴가제공 여부와 유사한 패턴을 보인다. 우선 전체 출생자료를 보게 되면, 육아휴직을 제공하는 기업에서 근무하는 여성의 경우에서 기대출산보다 훨씬 많은 출산이 관찰되고 있다. 반면 육아휴직을 제공하지 않는 기업에 근무하는 여성의 경우에는 기대출산보다 훨씬 적은 수의 출산이 관찰된다. 두 집단의 그러한 차이는 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미하며, 이는 연령을 통제하여도 변하지 않는다.

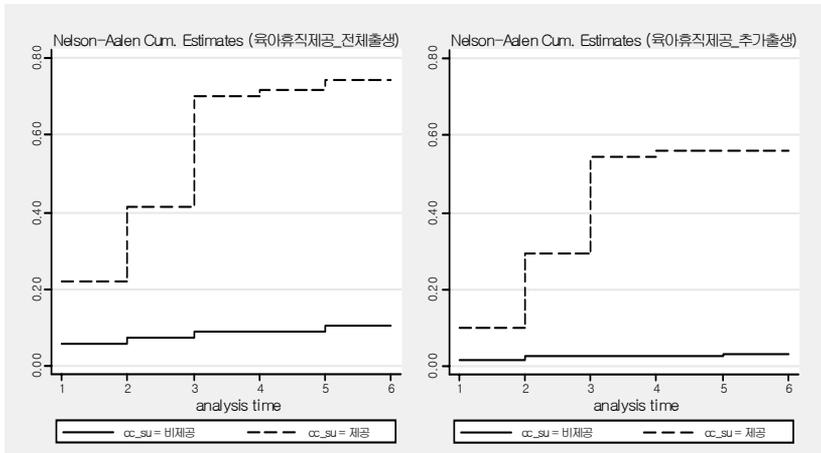
출산휴가에서처럼 이를 첫 출산과 추가 출산으로 분리한 모델들을 살펴보면, 기업의 육아휴직제공 여부는 첫 출산인 경우보다 추가출산인 경우에 큰 영향을 미치는 것으로 나타난다. 첫 출산은 기업의 육아휴직 제공여부와 관계없이 이루어지고 있지만 추가출산인 경우는 육아휴직이 제공되지 않을 시에 관찰되는 출산이 기대출산의 절반에도 이르지 못하고 있다. 이러한 집단 간 차이는 [그림 6-15]의 누적이행률에서 잘 드러나고 있다.

〈표 6-16〉 기업의 육아휴직제공 여부별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생     |       | 첫째출생 |       | 추가출생     |       |
|----------------------------|----------|----------|-------|------|-------|----------|-------|
|                            |          | 관찰출생     | 기대출생  | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생     | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 비제공      | 24       | 40.91 | 16   | 18.75 | 8        | 19.86 |
|                            | 제공       | 24       | 7.09  | 7    | 4.25  | 15       | 3.14  |
|                            | 전체       | 48       | 48.00 | 23   | 23.00 | 23       | 23.00 |
|                            | $\chi^2$ | 40.00*** |       | 2.70 |       | 39.86*** |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 비제공      | 24       | 35.75 | 16   | 16.37 | 8        | 17.35 |
|                            | 제공       | 24       | 12.25 | 7    | 6.63  | 15       | 5.65  |
|                            | 전체       | 48       | 48.00 | 23   | 23.00 | 23       | 23.00 |
|                            | $\chi^2$ | 19.89*** |       | 0.10 |       | 27.64*** |       |

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

〔그림 6-15〕 기업의 육아휴직제공 여부별 누적이행률(전체/추가출생)



이러한 결과가 의미하는 바는 확실히 기업이 출산 및 양육과 관련해 여성들을 배려하느냐가 출산에 있어 매우 중요한 역할을 한다는 것이다. 그리고 이를 통해 여성친화적인 기업정책이 출산에 상당한 영향을 미칠 수 있음을 미루어 짐작할 수 있다.

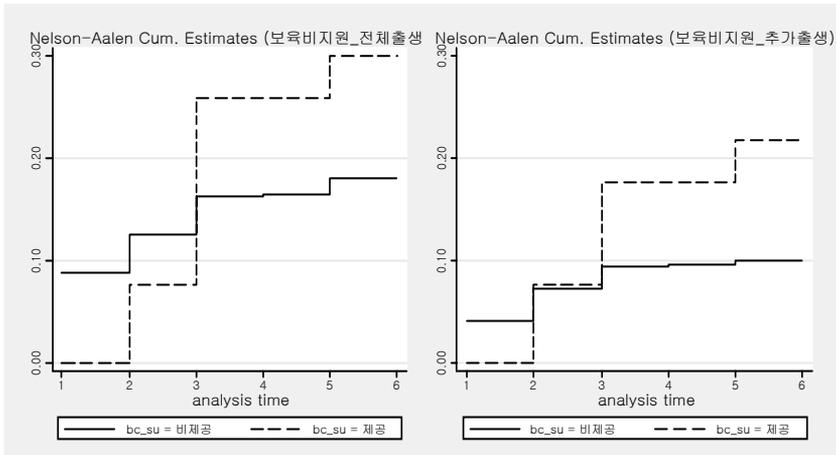
그러나 출산휴가나 육아휴직과 달리, 기업 내에서 지원되는 보육비는 본 자료를 통해 볼 때 출산에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나고 있다. <표 6-17>에는 기업의 보육비지원 여부에 따른 출산실태의 차이를 검정한 결과가 제시되어 있는데, 어떤 모델에서도 기업의 보육비 지원 여부에 따른 출산실태의 차이가 보이지 않는다. 이러한 측면에서 보자면, 기업에서 출산과 관련해 제공하는 여러 가지 지원형태 중에서 주로 출산휴가나 육아휴직과 같은 지원방식이 보육비지원 방식보다는 출산과 더 밀접한 관련이 있다고 할 수 있을 것이다.

<표 6-17> 기업의 보육비지원 여부별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생 |       | 첫째출생 |       | 추가출생 |       |
|----------------------------|----------|------|-------|------|-------|------|-------|
|                            |          | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생 | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 비제공      | 33   | 32.48 | 14   | 13.20 | 17   | 17.63 |
|                            | 제공       | 2    | 2.52  | 0    | 0.80  | 2    | 1.37  |
|                            | 전체       | 35   | 35.00 | 14   | 14.00 | 19   | 19.00 |
|                            | $\chi^2$ | 0.11 |       | 0.81 |       | 0.42 |       |
| 총화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 비제공      | 33   | 30.85 | 14   | 12.89 | 17   | 16.34 |
|                            | 제공       | 2    | 4.15  | 0    | 1.11  | 2    | 2.66  |
|                            | 전체       | 35   | 35.00 | 14   | 14.00 | 19   | 19.00 |
|                            | $\chi^2$ | 2.67 |       | 1.16 |       | 1.03 |       |

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

[그림 6-16] 기업의 보육비지원 여부별 누적이행률(전체/추가출생)



그러나 이러한 결과를 해석하는데 있어서 주의할 것이 있는데, 바로 보육비 지원의 정도와 기간이다. 본 분석 자료에서는 보육비 지원여부에 대한 질문만 있을 뿐, 보육비 지원정도와 지원기간에 대한 자료가 없다. 이는 보육비지원에 따른 출산효과를 과소평가할 가능성이 있는 것으로, 예를 들어, 지원되는 보육비의 정도가 전반적으로 작을 경우는 출산에 대한 효과가 미미할 것이겠지만, 보육비의 정도가 크다면 일종의 소득효과가 발휘되어 상황이 달라질 수 있다. 보육비 지원기간에 대해서도 같은 논리가 적용될 수 있다. 따라서 보육비지원에 의한 출산효과는 제공 여부만으로 판단하기에는 다소 무리가 있으며, 차후의 연구를 통해 보완될 필요가 있어 보인다.

지금까지 우리는 출산 및 양육과 관련해서 기업이 여성들에게 제공하는 각종 지원정책, 즉 출산휴가와 육아휴직, 그리고 보육비제공 여부가 출산에 미치는 영향에 대해 살펴보았다. 본 자료를 통해 알게 된 것은 우선, 출산휴가와 육아휴직은 출산과 어느 정도 관련이 있지만, 보육비제공 여부는 그렇지 않다는 것이다. 그러나 보육비제공과 출산의 관계는 자료적 한계로 인해 본 연구에서 결론짓기는 한계가 있음을 강

조하였다.

한편, 이쯤에서 우리가 다시 고려해 보아야 할 것은 출산휴가나 육아휴직과 같은 지원정책들이 특정 집단에 한정되어 제공되고 있다는 점이다. 즉, 현재 우리나라의 노동시장 상황에서 출산휴가나 육아휴직은 몇몇 주요 기업에서만 이루어지고 있으며, 그나마도 비정규직 직원에게는 거의 제공되고 있지 않다. 이는 출산휴가와 육아휴직 제공 여부에 따른 출산실태의 차이는 다른 노동시장 특성들과 상당히 중첩될 수 있음을 의미한다. 따라서 이 시점에서 본 결과에 대한 확정된 결론을 내리기에는 한계가 있어 보이며, 다음 장의 모수적 분석 결과를 통해 보완될 필요가 있다.

#### 4) 노동자의 주관적 인식과 출산의 관계

최근 싱가포르의 한 학자는 저출산 문제가 여성들의 주관적 인식과 직접적인 관련이 있다는 주장을 내어놓았다. 그에 따르면, 가족에 대한 가치를 강조하는 것이 출산과 관련이 있다는 것이다. 그리고 연구결과에는 결혼에 대한 만족도가 출산과 관련이 있는 것으로 나타나고 있다 (Straughan, 2007). 물론, 이러한 주장이 거시적인 차원에서 언급된 것이기는 하지만, 이러한 생각은 주관적 가치가 출산과 밀접한 관련이 있을 수 있다는 것을 암시해 준다.

이러한 생각을 좀 더 확장시켜 보면, 여성이 고용되어 있는 직장에 대한 주관적 인식도 출산과 관련이 있을 것이라는 예측이 가능하다. 이에 본 연구에서는 KLIPS에서 제공하는 직업만족도 중에서 출산과 관련이 있을 것으로 예상하는 7가지 주제들을 선택하였다. 아래에서는 이들에 대해서 간략하게 살펴보고자 한다. 그러나 분석에 앞서 유의할 것은 이들 만족도에 대한 측정이 일과 출산에 한정시켜 만들어진 것이 아니라는 점이다. 따라서 분석 결과를 받아들이는 데 있어 한계가 있다는 것을 미리 인식해야 할 것이다.

출산과 직업만족도의 관계에 있어 가장 먼저 살펴볼 것은 여성들이

고용되어 있는 현 직장에서 제공하는 임금 및 보수에 대한 만족도이다. 경제적 관점에서 살펴보았듯이, 출산과 관련해 가장 중요한 요인 중의 하나가 소득이었다. 이러한 측면에서 보자면, 현 직장의 소득에 대한 만족도가 높을 경우 출산에 정의 효과를 미칠 것이라 예측할 수 있다. 이와 관련해 <표 6-18>의 분석결과를 보면, 분명 전반적으로 만족도가 높은 경우에서 기대출산보다 더 많은 출산이 관찰되고 있음을 알 수 있다. 그리고 Wilcoxon 검정결과에서는 전체출생과 첫째출생에 있어 만족도별로 출산실태에 차이가 있는 것으로 나타났다.

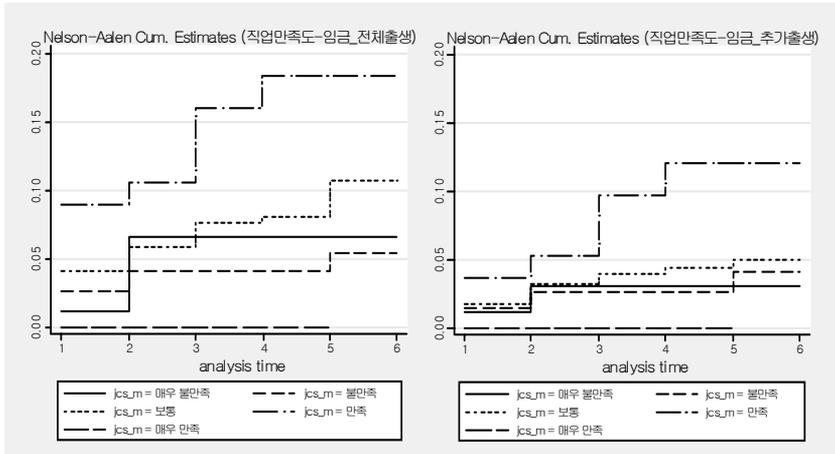
그러나 연령을 통제할 경우에는 이러한 차이가 모두 통계적으로 유의미하지 않다는 것을 확인할 수 있다. 직관적으로 볼 때, 이러한 결과는 의아할 수 있다. 만약 소득효과가 출산력과 정말 관련이 있다면 연령을 통제하여도 집단 간 차이가 유의미할 것으로 예측되기 때문이다.

<표 6-18> 임금/보수에 대한 직업만족별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생     |       | 첫째출생   |       | 추가출생  |       |
|----------------------------|----------|----------|-------|--------|-------|-------|-------|
|                            |          | 관찰 출생    | 기대 출생 | 관찰 출생  | 기대 출생 | 관찰 출생 | 기대 출생 |
| wilcoxon<br>검정             | 매우 불만족   | 4        | 5.33  | 2      | 1.73  | 2     | 2.84  |
|                            | 불만족      | 18       | 31.11 | 6      | 15.38 | 12    | 17.12 |
|                            | 보통       | 34       | 32.14 | 16     | 13.16 | 16    | 17.47 |
|                            | 만족       | 27       | 13.53 | 13     | 6.53  | 15    | 7.13  |
|                            | 매우 만족    | 0        | 0.88  | 0      | 0.20  | 0     | 0.44  |
|                            | 전체       | 83       | 83.00 | 37     | 37.00 | 45    | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 20.80*** |       | 12.37* |       | 9.46  |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 매우 불만족   | 4        | 4.66  | 2      | 0.74  | 2     | 2.81  |
|                            | 불만족      | 18       | 23.52 | 6      | 8.73  | 12    | 13.79 |
|                            | 보통       | 34       | 34.03 | 16     | 15.55 | 16    | 18.24 |
|                            | 만족       | 27       | 19.43 | 13     | 11.23 | 15    | 9.45  |
|                            | 매우 만족    | 0        | 1.35  | 0      | 0.75  | 0     | 0.71  |
|                            | 전체       | 83       | 83.00 | 37     | 37.00 | 45    | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 3.07     |       | 2.04   |       | 0.88  |       |

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

[그림 6-17] 임금/보수에 대한 직업만족별 누적이행률(전체/추가출생)



이에 대해서는 두 가지 측면에서 해석이 가능하다. 첫 번째는 서두에서도 언급했듯이 임금 및 보수에 대한 만족도가 출산과는 실제적인 관련이 없다는 것이다. 그러나 이러한 해석은 출산이라는 사건이 가정 내 의사결정에 의해 이루어진다는 측면에서 볼 때, 그리 적절하지 않아 보인다. 즉, 출산에 대한 의사결정은 실제소득 그 자체보다는 소득에 대한 인식에 의해 더 크게 좌우될 가능성이 있기 때문이다. 이렇게 볼 때 위의 결과는 다른 측면에서 이해될 필요가 있어 보인다.

두 번째 가능한 해석은 임금 및 보수에 대한 만족도가 현시점의 만족도를 대변하고 있다는 점이다. 사실 출산은 당시의 상황보다는 출산 이후의 여러 가지 요인들에 의해 결정된다고 할 수 있다. 따라서 출산에 대한 의사결정은 현시점보다 출산 이후 양육과정에서 발생하게 될 여러 가지 문제들을 고려하지 않을 수 없다. 이러한 측면에서 볼 때, 현소득에 대한 만족도는 미래소득에 대한 예측과 별개의 것이라 할 수 있으며, 그 결과 현재의 임금 및 보수에 대한 만족도가 출산에 영향을 미치지 않을 수도 있을 것이다.

이러한 해석이 적절한 것인지를 반증하는 것이 취업안정성에 대한

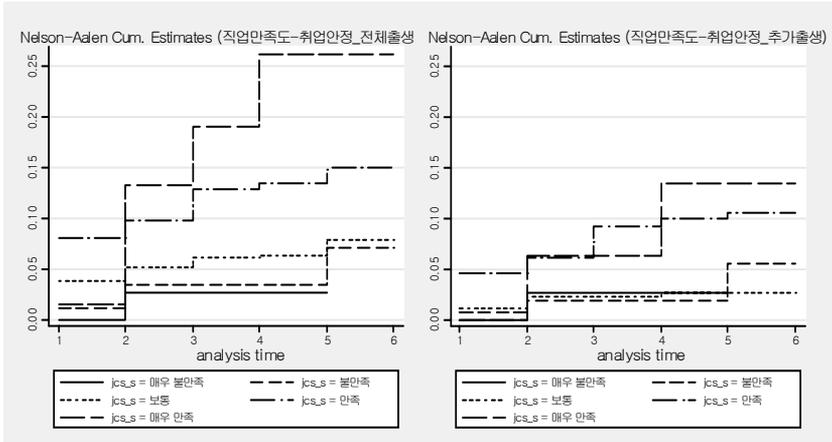
만족도 분석결과일 것이다. 왜냐하면, 취업이 안정적인 경우 미래소득에 대해 긍정적인 생각을 갖게 만들 것이고, 이것이 출산에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. <표 6-19>와 [그림 6-18]를 통해 보면, 확실히 취업안정성에 대한 만족도가 높은 경우에서 기대출산보다 더 많은 출산이 관찰됨을 알 수 있다. 비록 연령을 통제한 경우에는 그 효과가 상당부분 사라지긴 했어도, 추가출생에 대해서는 취업안정성에 대한 만족도별로 여전히 통계적으로 유의미한 차이를 보인다. 물론, 이러한 차이가 모수적으로도 유의미한 것인지는 재차 확인해 볼 필요가 있다. 그러나 비모수적 수준에서 볼 때, 확실히 취업안정성은 출산과 관련이 있어 보이며, 이것이 미래소득에 대한 긍정적 기대감에서 비롯된 것임은 분명해 보인다.

<표 6-19> 취업안정성에 대한 직업만족별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생     |       | 첫째출생    |       | 추가출생     |       |
|----------------------------|----------|----------|-------|---------|-------|----------|-------|
|                            |          | 관찰출생     | 기대출생  | 관찰출생    | 기대출생  | 관찰출생     | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 매우 불만족   | 1        | 3.49  | 0       | 0.83  | 1        | 1.89  |
|                            | 불만족      | 9        | 17.22 | 3       | 8.24  | 6        | 9.33  |
|                            | 보통       | 29       | 35.17 | 18      | 16.44 | 10       | 19.28 |
|                            | 만족       | 39       | 23.63 | 13      | 11.06 | 26       | 12.76 |
|                            | 매우 만족    | 5        | 3.50  | 3       | 0.43  | 2        | 1.73  |
|                            | 전체       | 83       | 83.00 | 37      | 37.00 | 45       | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 20.46*** |       | 15.50** |       | 20.95*** |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 매우 불만족   | 1        | 3.05  | 0       | 0.30  | 1        | 1.90  |
|                            | 불만족      | 9        | 12.93 | 3       | 4.52  | 6        | 7.56  |
|                            | 보통       | 29       | 31.25 | 18      | 13.73 | 10       | 17.10 |
|                            | 만족       | 39       | 31.17 | 13      | 17.70 | 26       | 16.09 |
|                            | 매우 만족    | 5        | 4.60  | 3       | 0.74  | 2        | 2.35  |
|                            | 전체       | 83       | 83.00 | 37      | 37.00 | 45       | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 8.84     |       | 4.20    |       | 10.55*   |       |

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

[그림 6-18] 취업안정성에 대한 직업만족별 누적이행률(전체/추가출생)



심층면접 결과에서 우리는 열악한 근로환경으로 인해 추가출산을 포기했던 사례를 보았다. 생산직의 경우, 유해한 작업환경은 태아의 건강에 악영향을 끼칠 수 있기 때문에 임신여성으로 하여금 추가출산을 포기하도록 만드는가 하면, 서비스직의 경우 장시간 서서 일하는 문제로 습관적 유산이 발생하기도 하는 것이다.

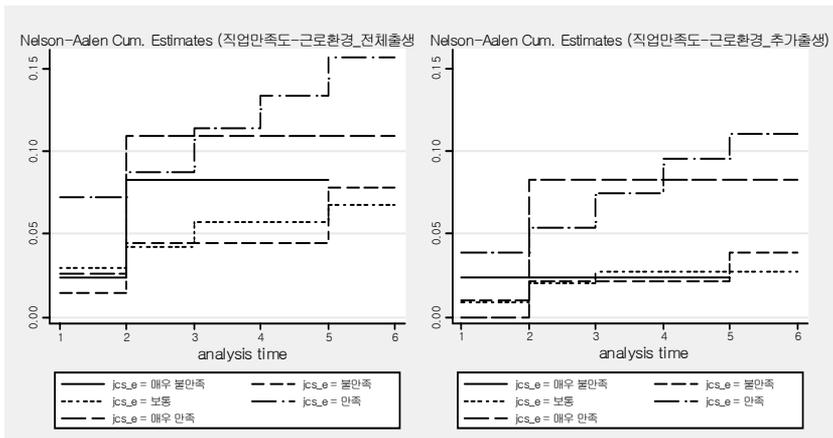
이러한 측면에서 보면, 여성 임금노동자가 일하는 직장의 근로환경은 출산과 어느 정도 관련이 있다고 볼 수 있다. 즉, 부적절한 근로환경은 여성노동자들로 하여금 스트레스를 받게 하고, 이에 여성들이 출산을 기피하는 경향이 생길 수 있는 것이다. 이러한 예측은 통계자료를 통해서도 어느 정도 확인되는 듯하다. 아래의 <표 6-20>과 [그림 6-19]에서 알 수 있듯이, 근로환경에 대한 만족도가 높은 경우일수록, 기대출산보다 더 많은 출산이 관찰되고 있기 때문이다. 특히 추가출생에 있어서는 연령을 통제하더라도 근로환경에 대한 만족도별로 출산실태의 차이를 보이고 있는데, 이는 심층면접에서 나타난 결과와 매우 흡사한 모습이다.

〈표 6-20〉 근로환경에 대한 직업만족별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생    |       | 첫째출생 |       | 추가출생    |       |
|----------------------------|----------|---------|-------|------|-------|---------|-------|
|                            |          | 관찰출생    | 기대출생  | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생    | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 매우 불만족   | 2       | 2.27  | 1    | 0.45  | 1       | 1.15  |
|                            | 불만족      | 10      | 15.14 | 4    | 7.28  | 5       | 8.27  |
|                            | 보통       | 27      | 37.71 | 16   | 17.27 | 11      | 20.71 |
|                            | 만족       | 42      | 25.95 | 15   | 11.75 | 27      | 13.91 |
|                            | 매우 만족    | 2       | 1.93  | 1    | 0.25  | 1       | 0.96  |
|                            | 전체       | 83      | 83.00 | 37   | 37.00 | 45      | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 15.26** |       | 6.16 |       | 16.37** |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 매우 불만족   | 2       | 1.85  | 1    | 0.25  | 1       | 1.01  |
|                            | 불만족      | 10      | 11.38 | 4    | 4.33  | 5       | 6.53  |
|                            | 보통       | 27      | 34.49 | 16   | 13.47 | 11      | 19.01 |
|                            | 만족       | 42      | 32.95 | 15   | 18.46 | 27      | 17.24 |
|                            | 매우 만족    | 2       | 2.33  | 1    | 0.50  | 1       | 1.21  |
|                            | 전체       | 83      | 83.00 | 37   | 37.00 | 45      | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 8.56    |       | 2.34 |       | 12.56*  |       |

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

(그림 6-19) 근로환경에 대한 직업만족별 누적이행률(전체/추가출생)



최근 출산과 관련해서 가장 화두가 되고 있는 것이 근로시간 문제이다. 근로시간을 강조하는 주장들에 따르면, 유연한 근로시간이 여성들로 하여금 일과 양육을 병행 가능토록 함으로써 출산율을 높일 수 있다는 것이다. 이러한 측면에서 보자면, 근로시간에 대한 만족도가 높은 경우에 출산이 더 많이 나타날 가능성이 있다. 이 절의 앞에서도 언급했듯이, 비록 근로시간에 대한 만족여부가 일과 양육이란 측면에 한정된 것이 아니어서 출산과 근로시간의 관계를 직접적으로 확인하기 어렵다 할지라도, 출산을 계획하고 있는 여성들이 만족도를 표명할 때 이 문제를 고려했을 가능성이 있을 것이다.

그러나 아래의 <표 6-21>과 [그림 6-20]에서 알 수 있듯이, 분석결과는 기대한 것과 상이하게 나타나고 있다. 비록 근로시간에 대한 만족도가 높은 경우에서 기대출산보다 더 많은 출산이 관찰되는 경향을 보이기 있긴 하지만, 만족도별 집단 간 차이는 두드러지지 않는다. 더욱이 연령을 통제할 경우에는 그 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다.

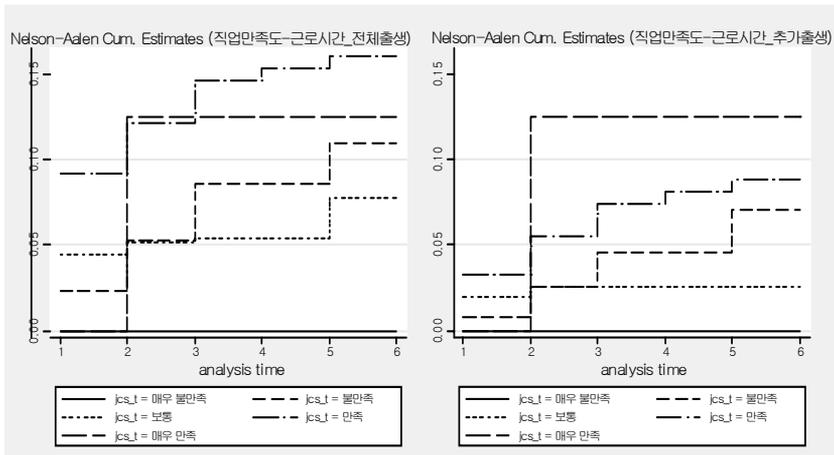
<표 6-21> 근로시간에 대한 직업만족별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생   |       | 첫째출생 |       | 추가출생   |       |
|----------------------------|----------|--------|-------|------|-------|--------|-------|
|                            |          | 관찰출생   | 기대출생  | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생   | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 매우 불만족   | 0      | 1.22  | 0    | 1.06  | 0      | 0.62  |
|                            | 불만족      | 15     | 14.83 | 6    | 7.98  | 9      | 7.58  |
|                            | 보통       | 19     | 29.82 | 10   | 14.04 | 7      | 15.02 |
|                            | 만족       | 35     | 23.50 | 18   | 10.66 | 18     | 11.47 |
|                            | 매우 만족    | 1      | 0.62  | 0    | 0.26  | 1      | 0.31  |
|                            | 전체       | 70     | 70.00 | 34   | 34.00 | 35     | 35.00 |
|                            | $\chi^2$ | 13.13* |       | 9.03 |       | 10.72* |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 매우 불만족   | 0      | 1.30  | 0    | 0.91  | 0      | 0.65  |
|                            | 불만족      | 15     | 12.68 | 6    | 5.16  | 9      | 6.52  |
|                            | 보통       | 19     | 26.35 | 10   | 10.88 | 7      | 13.42 |
|                            | 만족       | 35     | 28.38 | 18   | 16.56 | 18     | 13.73 |
|                            | 매우 만족    | 1      | 1.28  | 0    | 0.49  | 1      | 0.68  |
|                            | 전체       | 70     | 70.00 | 34   | 34.00 | 35     | 35.00 |
|                            | $\chi^2$ | 4.99   |       | 1.68 |       | 5.38   |       |

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

이 결과를 어떻게 해석해야 할 것인가? 언급하였듯이, 측정된 근로 시간에 대한 만족도가 일과 양육문제에 한정되지 않았기 때문일 가능성이 클 것이다. 그럼에도 불구하고 다른 요인들과 비교해 볼 때, 집단 간 차이가 두드러지지 않는다는 점은 우리에게 어느 정도 시사하는 바가 있다. 즉, 현시점에서 출산의 문제가 근로시간보다 다른 요인들에 의해 영향을 더 받고 있다는 것이다. 그리고 앞서의 분석결과들에 비추어 보면 그 다른 요인이 고용안정성임을 짐작할 수 있다. 비록 지금까지의 분석만으로 확신하기에는 아직 이른 감이 있지만, 고용안정성과 출산은 밀접한 관련이 있을 것으로 보이며, 최근 우리나라의 여성노동 시장의 고용특성을 감안할 때 이러한 예측은 어느 정도 타당성이 있다고 여겨진다. 고용불안정이 미래소득에 대한 예측을 부정적으로 유도함으로써 여성들로 하여금 출산을 꺼리게끔 하고, 이로 인해 현시점에서 근로시간은 출산과 관련하여 여성들에게 부차적인 문제로 인식되고 있는 것이다.

[그림 6-20] 근로시간에 대한 직업만족별 누적이행률(전체/추가출생)



한편, 심층면접 결과에서 우리는 정규직 여성의 경우 출산을 기피하

는 이유가 출산으로 인한 직장 내 승진 및 인사고과의 불이익 때문이란 사실을 알게 되었다. 즉, 출산과 양육으로 자리를 비우는 것은 직장 내 경쟁에서 뒤처지게끔 하는 요인이고, 이로 인해 정규직 여성들이 출산을 기피한다는 것이다. 여기서는 이 문제와 관련하여 인사고과 공정성과 개인발전에 대한 직업만족도별 출산실태를 살펴보고자 한다.

〈표 6-22〉와 [그림 6-21]를 통해 보면, 전반적으로 인사고과 공정성에 대한 만족도가 높은 경우에서 기대출산보다 더 많은 출산이 관찰되고 있음을 알 수 있다. 특히, 인사고과 공정성에 대해 만족이라고 답한 경우 출산이 많이 관찰되고 있고, 이에 따라 Wilcoxon 검정결과에서는 모든 출생사실에 대해 만족도별 출산실태의 차이가 있는 것으로 나타나고 있다.

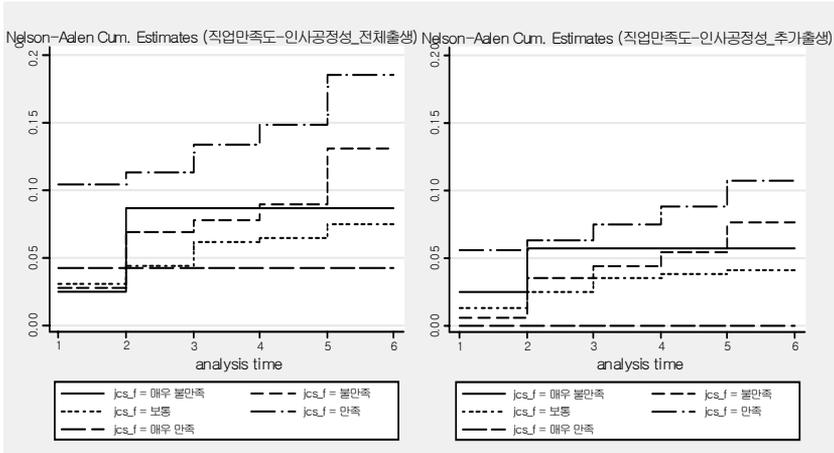
그러나 연령을 통제하면 그러한 차이는 모두 없어진다. 여전히 만족도가 높은 경우에는 기대출산보다 관찰되는 출산이 많지만, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하지 않게 되는 것이다.

〈표 6-22〉 인사고과 공정성에 대한 직업만족도별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생    |       | 첫째출생   |       | 추가출생   |       |
|----------------------------|----------|---------|-------|--------|-------|--------|-------|
|                            |          | 관찰출생    | 기대출생  | 관찰출생   | 기대출생  | 관찰출생   | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 매우 불만족   | 3       | 3.04  | 1      | 1.02  | 2      | 1.65  |
|                            | 불만족      | 15      | 13.85 | 6      | 6.87  | 8      | 7.47  |
|                            | 보통       | 37      | 50.44 | 17     | 23.06 | 20     | 27.36 |
|                            | 만족       | 26      | 13.44 | 12     | 5.82  | 14     | 6.95  |
|                            | 매우 만족    | 1       | 1.23  | 1      | 0.23  | 0      | 0.57  |
|                            | 전체       | 82      | 82.00 | 37     | 37.00 | 44     | 44.00 |
|                            | $\chi^2$ | 17.34** |       | 12.45* |       | 11.18* |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 매우 불만족   | 3       | 3.09  | 1      | 0.78  | 2      | 1.72  |
|                            | 불만족      | 15      | 13.64 | 6      | 5.49  | 8      | 7.36  |
|                            | 보통       | 37      | 46.05 | 17     | 19.23 | 20     | 25.29 |
|                            | 만족       | 26      | 18.21 | 12     | 11.25 | 14     | 9.10  |
|                            | 매우 만족    | 1       | 1.01  | 1      | 0.25  | 0      | 0.52  |
|                            | 전체       | 82      | 82.00 | 37     | 37.00 | 44     | 44.00 |
|                            | $\chi^2$ | 8.83    |       | 3.89   |       | 7.17   |       |

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

[그림 6-21] 인사고과 공정성에 대한 직업만족별 누적이행률(전체/추가출생)



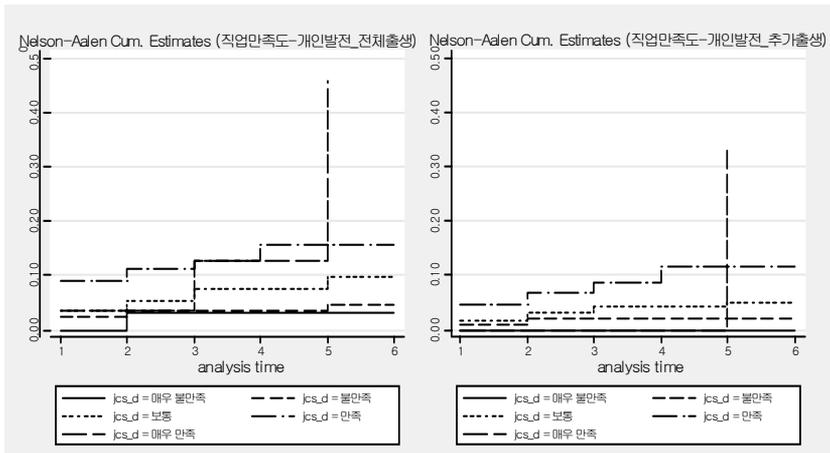
개인발전에 대한 만족도 역시 유사한 결과를 보이고 있다. <표 6-23>과 [그림 6-22]은 직장 내 개인의 발전가능성에 대한 만족도에 따른 출산실태의 차이가 있는지를 살펴본 것으로써, 그 결과를 보면 인 사고과 공정성에서처럼 Wilcoxon 검정에서는 만족도별 차이를 보이지만, 연령을 통제하면 그 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타난다.

〈표 6-23〉 개인발전에 대한 직업만족별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생     |       | 첫째출생    |       | 추가출생    |       |
|----------------------------|----------|----------|-------|---------|-------|---------|-------|
|                            |          | 관찰출생     | 기대출생  | 관찰출생    | 기대출생  | 관찰출생    | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 매우 불만족   | 1        | 3.59  | 1       | 1.31  | 0       | 1.91  |
|                            | 불만족      | 11       | 21.78 | 5       | 10.63 | 5       | 11.92 |
|                            | 보통       | 39       | 39.86 | 19      | 18.12 | 20      | 21.64 |
|                            | 만족       | 29       | 16.13 | 10      | 6.71  | 19      | 8.71  |
|                            | 매우 만족    | 3        | 1.64  | 2       | 0.24  | 1       | 0.83  |
|                            | 전체       | 83       | 83.00 | 37      | 37.00 | 45      | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 19.74*** |       | 16.10** |       | 17.91** |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 매우 불만족   | 1        | 2.94  | 1       | 0.65  | 0       | 1.66  |
|                            | 불만족      | 11       | 17.50 | 5       | 5.72  | 5       | 10.01 |
|                            | 보통       | 39       | 37.64 | 19      | 18.89 | 20      | 20.36 |
|                            | 만족       | 29       | 23.15 | 10      | 11.15 | 19      | 12.00 |
|                            | 매우 만족    | 3        | 1.78  | 2       | 0.59  | 1       | 0.97  |
|                            | 전체       | 83       | 83.00 | 37      | 37.00 | 45      | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 5.93     |       | 1.99    |       | 37.23   |       |

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

(그림 6-22) 개인발전에 대한 직업만족별 누적이행률(전체/추가출생)



결론적으로 본 자료에서는 인사고과 공정성에 대한 만족도나 개인발전에 대한 만족도별로 출산실태에는 차이가 없는 것으로 나타났다. 다만, 이러한 결과를 받아들일 때에는 다음의 두 가지 점에 유의할 필요가 있다. 첫 번째는 측정내용의 한계이다. 앞서 언급되었듯이, 인사고과 공정성이나 개인발전에 대한 만족도는 출산을 염두에 두지 않은 전반적인 만족도를 나타내는 것이므로, 승진 및 인사고과와 관련해 정규직 여성의 출산기피 문제를 직접적으로 다루기에는 한계가 있다. 두 번째는 만족도에 대한 측정이 정규직 여성에 한정된 것이 아니라, 비정규직도 포함되어 있다는 점이다. 이는 첫 번째 한계와 더불어 두 번째 자료적 한계라 할 수 있다. 따라서 정규직 여성의 출산기피 문제는 차후 자료의 보완이 있을 후 더 명확한 판단을 내릴 수 있을 것으로 보인다.

직업만족별 출산실태의 차이를 밝혀보는데 있어, 마지막으로 살펴볼 것은 복지후생이다. 기업에서 제공하는 여러 가지 복지후생에 대한 여성 임금노동자들의 만족도는 출산과 관련이 있을 것인가? 본 자료에서는 기업 내에서 제공하는 복지후생에 대한 만족도의 차이는 출산과 어느 정도 관련이 있는 것으로 나타나고 있다. <표 6-24>와 [그림 6-23]에서 알 수 있듯이, 복지후생에 대한 만족도가 높은 경우일수록 기대출생보다 더 많은 출산이 관찰되고 있으며, 이는 통계적으로도 유의미한 차이가 있는 것으로 나타나고 있다. Wilcoxon 검정결과를 통해 볼 때, 전체 출생자료와 추가 출생자료에서 복지후생에 대한 만족도별로 집단 간 차이가 있는 것을 확인할 수 있으며, 이러한 차이는 연령을 통제하여도 통계적으로 유의미하였다.

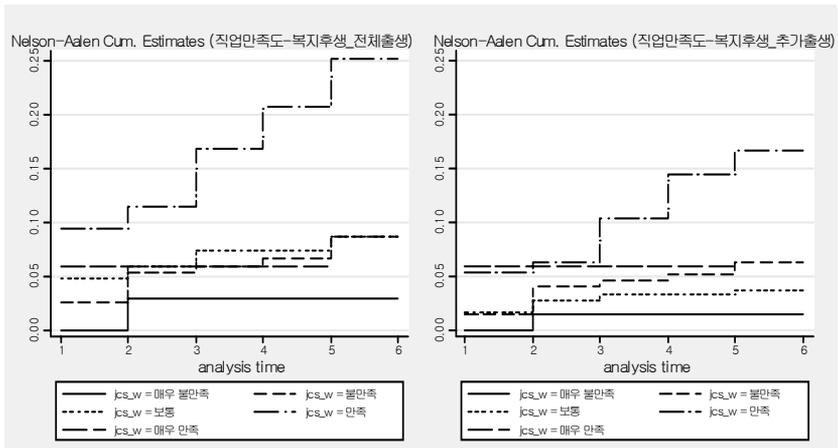
비록 기업에서 제공하는 복지후생의 내용이 무엇인지에 대한 정확한 정보를 알 수 없기 때문에 단정 짓긴 어려운 것이 사실이지만, 이러한 결과는 확실히 기업 내 복지후생이 출산과 어느 정도 관련이 있을 것 이란 추측을 가능케 한다. 따라서 복지후생과 출산의 관계를 좀 더 면밀하게 살펴보기 위해 추가적인 분석을 시도해 볼 필요가 있어 보인다. 이는 역시 다음 장의 모수적 분석에서 확인하게 될 것이다.

〈표 6-24〉 복지후생에 대한 직업만족별 출생함수 비교

|                            |          | 전체출생     |       | 첫째출생 |       | 추가출생    |       |
|----------------------------|----------|----------|-------|------|-------|---------|-------|
|                            |          | 관찰출생     | 기대출생  | 관찰출생 | 기대출생  | 관찰출생    | 기대출생  |
| wilcoxon<br>검정             | 매우 불만족   | 2        | 7.57  | 1    | 2.68  | 1       | 4.08  |
|                            | 불만족      | 18       | 22.53 | 4    | 10.79 | 13      | 12.46 |
|                            | 보통       | 37       | 40.90 | 22   | 18.29 | 15      | 22.21 |
|                            | 만족       | 25       | 11.12 | 10   | 5.17  | 15      | 5.81  |
|                            | 매우 만족    | 1        | 0.89  | 0    | 0.08  | 1       | 0.44  |
|                            | 전체       | 83       | 83.00 | 37   | 37.00 | 45      | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 20.64*** |       | 9.08 |       | 17.00** |       |
| 층화로그<br>순위검정<br>(연령<br>통제) | 매우 불만족   | 2        | 6.50  | 1    | 2.09  | 1       | 3.72  |
|                            | 불만족      | 18       | 19.27 | 4    | 6.38  | 13      | 11.24 |
|                            | 보통       | 37       | 40.00 | 22   | 18.71 | 15      | 21.32 |
|                            | 만족       | 25       | 16.31 | 10   | 9.79  | 15      | 8.19  |
|                            | 매우 만족    | 1        | 0.93  | 0    | 0.03  | 1       | 0.53  |
|                            | 전체       | 83       | 83.00 | 37   | 37.00 | 45      | 45.00 |
|                            | $\chi^2$ | 12.71*   |       | 2.28 |       | 13.68** |       |

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

(그림 6-23) 복지후생에 대한 직업만족별 누적이행률(전체/추가출생)



지금까지 우리는 여성 임금노동자들의 고용조건과 출산의 관계를 살펴보기 위해 여성 임금노동자의 학력을 비롯해, 그들이 참여하고 있는 노동시장에서의 고용조건, 그리고 직업만족도별 출산실태의 차이를 확인하였다. 분석결과를 간략히 요약하자면 다음과 같다.

첫 번째로 전체여성을 대상으로 한 경우와 마찬가지로 여성 임금노동자의 학력은 여전히 출산과 밀접한 관련이 있는 나타났다. 따라서 학력이 출산과 관련이 있을 것임을 예측할 수 있으며, 좀 더 정확한 분석을 위한 모수적 분석에서 예후변수로 투입해 볼 필요성이 제기되었다. 그러나 한 가지 유의해야 할 것은 학력별 차이가 전체출생모델과 추가출생모델에서만 유의한 것으로 나타난 반면, 첫째출생모델에서는 그렇지 않았다는 것이다.

두 번째로 여성이 참여하고 있는 노동시장 특성의 객관적 지표를 보면, 우선 근무시간 형태에 있어 전일제로 근무하는 여성노동자들에게서 출산이 더 많이 이루어지고 있다는 것을 알 수 있었다. 그러나 이 역시도 연령을 통제할 경우 전체출생모델과 추가출생모델에서만 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 고용형태별로는 비정규직보다 정규직에서 더 많은 출산이 이루어지고 있다는 것을 알 수 있었으며, 역시 연령을 통제할 경우 전체출생모델과 추가출생모델에서만 유의미한 차이가 있었다. 종사상 지위별로는 상용직인 경우가 다른 지위보다 출산이 더 많이 나타났다. 그러나 이는 전체출생모델에서만 통계적으로 유의하고 다른 모델에서는 차이가 없는 것으로 나타났다.

한편, 근로환경과 출산의 관계를 확인하기 위해서 직종과 교대제별 출산실태의 차이를 살펴보았는데, 그 결과 직종별로는 사무직에서 두드러지게 많은 출산을 보였으며, 역시 전체출생모델과 추가출생모델에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 그에 반해 교대제 여부는 통계적인 차원에서 출산과 관련이 없는 것으로 나타났다.

기업의 출산 및 보육관련 지원과 출산의 관계에서는 출산휴가와 육아휴직이 출산과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났으며, 이 역시도 전체출생모델과 추가출생모델에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는

것으로 나타났다. 반면, 보육비지원 여부별로는 출산실태에 차이가 없었다.

세 번째로 여성임금근로자의 주관적 인식과 출산의 관계는 7가지 요인들의 직업만족도별 출산실태의 차이를 통해 확인하였다. 그 결과 임금 및 보수에 대한 만족도에서는 출산실태의 차이가 나타나지 않은 반면, 취업안정성에 대한 만족도에 있어서는 추가출생모델에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 마찬가지로 근로환경과 관련해서도 추가출생모델에서만 만족도별 출산실태의 차이를 확인할 수 있었다. 반면, 근로시간과 인사고과 공정성, 개인발전에 대한 만족도별로는 출산실태의 차이가 없는 것으로 나타났다. 마지막으로 기업이 제공하는 복지후생에 대한 만족도에 대해서는 전체출생모델과 추가출생모델 모두에서 만족도별 출산실태의 차이가 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 통해 우리는 다음의 몇 가지 사실을 알 수 있다. 우선 첫째아 출산에 있어서는 각 요인별 집단 간 차이가 없었다는 것이다. 이것이 의미하는 바는 여성 임금노동자들이 첫째아는 그들이 처한 상황과는 관계없이 출산하고 있다는 것이다. 그에 반해 추가출생의 경우에는 각 요인별로 집단 간 출생의 차이를 보이는데, 이는 추가출산의 경우 여성들이 다양한 요인들을 고려하고 있다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 박수미(2006)의 주장처럼 우리나라 저출산 문제가 추가출산과 관련이 있으며, 추가출산의 경우 여성의 노동시장 참여 여부와 밀접한 관련이 있다는 것과 일맥 상통한다고 볼 수 있을 것이다.

두 번째는 여성 임금노동자들의 고용안정성이 출산과 밀접한 관련이 있다는 것이다. 앞서도 언급하였듯이, 여성의 고용안정성은 미래소득의 안정성을 담보하며, 그로 인해 출산에 긍정적으로 작용할 수 있다. 이러한 결과는 경제적 요인으로써 소득 및 경력의 감소, 미래에 대한 불확실성의 증가가 출산에 부적으로 영향을 미칠 것이라는 Seebos(2003)의 주장을 미시적으로 뒷받침하는 것이라 할 것이다.

그에 반해, 근로시간과 출산에 관계는 본 자료에서 두드러지지 않았다. 이는 분석된 자료가 과거경험에 의한 것으로써, 우리나라의 고용실

태를 반영하고 있기 때문인 것으로 보인다. 즉, 현재 우리나라의 저출산 문제는 근로시간 유연성보다는 고용안정성과 더 밀접한 관련이 있으며, 근로시간 유연성은 아직까지 부차적인 영향을 미치고 있다는 것이다. 물론, 향후 출산대책과 관련해서는 이에 대해 좀 더 세밀한 분석이 요구되지만, 본 결과에 따르면 우리나라 저출산 문제의 원인으로서는 근로시간 문제보다는 고용안정성의 문제가 더 큰 것으로 보인다.

이 외에 기초적인 분석에서 확인된 사실은 기업의 출산 및 양육지원 정책은 출산과 관련이 있을 것으로, 근로환경은 직종에 대해서 그러하다는 것이다. 이를 통해 기업 내 친여성 정책이 출산에 긍정적인 영향을 미친다는 주장 역시도 지지된다고 할 수 있을 것이다.

그럼에도 불구하고 우리가 이러한 결과를 단정 짓기에는 아직 한계가 있다. 이는 지금까지의 분석이 기초적인 수준에서 비모수적 분석에 제한되어 있었기 때문인데, 비모수적 분석은 관찰기간 외에 대해서는 일반화된 언급을 할 수 없다는 단점이 있다. 따라서 지금까지의 결과를 일반화시키기 위해서는 모수적 차원의 분석을 실시할 필요가 있다. 우리는 다음 장에서 그 결과를 확인할 수 있을 것이다.

## 제 7 장

### 여성의 고용조건과 출산 2 - 일반화를 위한 검증

여성 임금노동자들의 고용조건과 출산과의 관계가 일반화된 차원에서 언급되기 위해서는 그에 대한 모수적 분석을 실시할 필요가 있다. 이 장에서는 이러한 모수적 분석의 결과를 다루고자 한다.

분석결과를 확인하기에 앞서, 분석과 관련해 유의해야 할 몇 가지 점들을 지적하고자 한다. 우선, 분석대상을 두 군으로 구별하였다는 점이다. 첫 번째 군은 가임기간 내에 있는 전체기혼여성을 대상으로 하였고, 두 번째 군은 이들 중 여성 임금노동자에 한정하였다. 사실 본 연구의 대상이 후자에 있음에도 불구하고 이렇게 대상을 추가한 이유는 사례문제가 기인한다. 출산과 관련이 있을 것으로 여겨지는 인구학적 요인들, 예를 들어 결혼시기, 첫 자녀 출산시기, 자녀 수 등은 여성 임금노동자에 대해서는 사례 수가 부족하여 분석에서 제외할 수밖에 없었기 때문이다. 따라서 출산에 대한 인구학적 요인들의 영향은 전체 대상자료를 통해 간접적으로 확인될 수밖에 없다.

유념해야 할 두 번째는 모수적 분석의 모델을 전체출생모델과 추가출생모델로만 한정했다는 것이다. 이는 앞서 비모수적 분석에서 첫째 자녀 출산의 경우 거의 모든 요인에서 그 차이가 나타나지 않았기 때문이다. 따라서 두 모델만 고찰하는 것이 효율적이라 판단되었다.

세 번째는 분석에 투입된 예후변수들에 관한 것이다. 우선 분석에는

비모수적 분석에서 요인별 차이가 있는 것들만을 예후분석에 포함시켰다. 이는 모델의 효율성을 높이고자 한 조치이다. 한편 비모수적 분석에서 다루지 않은 몇 가지 경제적 출산관련 변수들도 모델에 포함시켰다. 앞서 언급했듯이, 이들 경제적 요인들은 비모수 분석을 위해 자료를 범주형으로 전환하기보다는 바로 모수적 분석에 투입하는 것이 더 효율적이라 여겼기 때문이다.

모수적 분석에 추가한 경제적 변수들은 두 군으로 구성되어 있다. 먼저 소득 및 재산관련 자료로서 가구전체소득을 포함시켰으며, 추가로 각 가구의 근로소득효과를 확인하기 위해 총가구 근로소득을, 재산변수로 금융재산을 포함하였다. 이들 소득 및 재산관련 변수들은 자료의 분포를 감안해 자연대수를 취하였다. 두 번째는 소비자자료로서 심층면접 결과에서 중요한 요인들로 부각되었던 교육비와 주거비를 포함시켰으며, 이들 각각은 전체가구생활비 대비 각 공교육비, 사교육비, 주거비의 비율로 구성하였다.

## 제 1절 기혼여성의 인구사회학적/경제적 요인과 출산

가임기간 내 전체기혼여성의 출산에 관련한 인구학적 및 경제학적 요인들에 대한 모수적 분석결과는 <표 7-1>에 제시되어 있다. 분석에 포함된 출산관련 예후변수로는 연령과 학력을 비롯해 가구총소득(로그), 가구총근로소득(로그), 가구총금융재산(로그), 총생활비대비 공교육비(월), 총생활비대비 사교육비(월), 총생활비대비 주거비(월), 주거형태, 자녀 수(남여), 최초결혼나이, 최초출산나이이며, 추가출생모델의 경우 비모수적 분석에서 집단별 차이를 보였던 취업 여부변수가 추가되었다.

분석결과를 살펴보기에 앞서 모델적합성 검정결과를 보면, 우선 전체 출생모델의 경우 모델에 포함된 유효사례는 1,964개로 이중 70번의

출생사실이 있는 것으로 나타났다. 이 모델의 Log likelihood 값은 -238.27이었으며, 그에 대한 Wald  $\chi^2$  값 116.60은 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미 했다. 그리고 분포의 모양을 결정짓는 p값은 1.5533으로 기울기가 1보다 크다는 것을 알 수 있었고, 따라서 와이블 모형을 활용할 수 있음을 보여준다. 한편, 추가출생모델의 경우 모델에 포함된 유효사례는 1,960개이며, 이중 58건의 출생사실이 있는 것으로 나타났다. 그리고 이 모델의 Log likelihood 값은 -175.03이었으며, 이에 대한 Wald  $\chi^2$  값 122.27은 유의수준 0.001에서 유의미한 것이었다. 분포에 대한 p값도 1.7553으로 와이블 모형을 활용할 수 있다는 것을 나타내고 있다. 따라서 두 모델 모두 적합하다는 것을 알 수 있다.

이제 각 요인별 출산에 대한 영향을 확인해 보자. 아래의 <표 7-1>에는 분석결과가 요약되어 있다. 우선 인구사회학적 요인들을 살펴보면, 여성의 연령은 확실히 출산과 관련이 있는 것으로 나타나며, 연령이 증가할수록 출산가능성은 낮아짐을 알 수 있다. 이는 전체출생모델과 추가출생모델 모두에서 같은 결과를 보인다.

여성의 연령과 마찬가지로, 여성의 학력은 출산과 부의 관계를 보이고 있다. 따라서 기존연구들에서 제기된 바와 같이 여성의 학력증가는 출산율을 떨어뜨린다고 볼 수 있을 것 같다. 그러나 유의해서 보아야 할 점은 여성 학력의 경우 출산형태에 따라 그 결과가 다르다는 것이다. 전체출생모델의 결과를 보면 학력은 통계적으로 유의미하지 않지만, 추가출생모델에서는 학력이 출산과 관련이 있는 것으로 나타나고 있는데, 이는 출생형태에 따라 학력의 효과가 다를 수 있다는 것을 암시한다. 이는 여성학력의 증가가 출산율을 줄인다는 단선적인 주장에서 한 발 더 나아가 여성의 학력증가가 추가출산을 제약함으로써 출산율을 떨어뜨렸을 가능성을 제기한다.

인구학적 접근에서는 출산력을 떨어뜨리는 요인으로써 가임기간의 축소를 꼽고 있으며, 이를 반영하는 대표적인 지표로 초혼연령과 첫 자녀 출산연령의 상승이 활용된다. 즉, 초혼연령 및 첫 자녀의 출산연령

이 높아질수록 출산율은 떨어지는 것이다. 그러나 우리의 분석결과에 따르면 초혼연령과 첫 자녀 출산연령은 출산과 정의 관계를 보이고 있으며, 특히 추가출생에서 그 효과는 통계적으로 유의미하게 나타난다. 이러한 결과만 놓고 보면, 직관적으로 초혼연령과 첫 자녀 출산연령이 높을수록 출산의 가능성이 커진다고 해석될 여지가 있다. 그러나 이러한 해석은 그리 합리적이지 않아 보인다.

초혼연령과 첫 자녀 출산연령이 출산과 정의 관계를 보이는 이유를 설명할 수 있는 한 가지 가능한 해석적 실마리는 최근 우리나라의 출산실태에서 찾아 볼 수 있다. 최경수(2003)에 따르면, 최근 우리나라의 출산구조를 볼 때 초혼연령이 상승하면서 출산의 코호트(cohort), 즉 연령별 출산구조도 달라지고 있다. 이에 따라 주요 출산연령대는 20대에서 30대로 이동하고 있는 실정이다. 본 연구에서 활용된 자료의 수집시기가 1998~2004년이란 점을 감안해 본다면, 초혼연령과 첫 자녀 출산연령 간의 정의 효과는 이러한 변화를 반영하는 것이라고 볼 수 있을 것이다. 따라서 이들 변수들에 대한 좀 더 정확한 결론은 1998년 이전 자료들을 활용할 때에야 가능할 것으로 보인다.

그에 반해 자녀 수의 효과는 확실하게 나타나는 것으로 보인다. 전체 출생과 추가출생 모두에서 자녀 수의 증가는 출산의 가능성을 크게 떨어뜨리는 것으로 나타난다. 그리고 주시해 볼 것은 출산에 대한 남자아이의 효과가 통계적으로 유의미하다는 것이다. 이러한 결과는 사회학적 관점에서 언급한 바와 같이 우리나라의 남아선호사상을 대표적으로 보여주는 것이라 여겨진다. 즉, 남아자녀를 선호하는 자녀관으로 인해 출산경향에 있어 남자자녀에 민감하게 반응하는 것이다.

한편, 본 분석에 따르면 경제적 요인들은 출산에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 왜냐하면 소득 및 재산관련 변수들과 소비변수들은 모두 통계적으로 유의미하지 않았고, 더욱이 소득 변수들의 효과는 정의 효과를 미칠지, 부의 효과를 미칠지 잘 드러나지 않기 때문이다<sup>16)</sup>. 이러한 결과를 여과 없이 수용하게 되면 경제적 요인들과 출

16) 본 분석에서 출산에 대한 경제적 요인들의 회귀계수는 모두 95% 신뢰

산의 관계는 두드러지지 않는다고 할 수 있을 것이다.

그렇다면, 왜 이론적·일반적인 예측과 다른 결과가 나타난 것일까? 이에 대해서는 우선, 경제적 요인과 출산 간의 비선형적 관계여부를 고려할 수 있다. 왜냐하면 소득 및 소비 자료가 출산과 비선형관계에 있을 경우 이러한 현상이 나타날 수 있기 때문이다. 실제로 자녀의 질을 강조하는 이론들은 저소득층의 경우 자녀교육에 대한 여건 등의 부족으로 교육비에 대한 지출이 상대적으로 적을 수 있고, 이는 결국 자녀 비용의 감소로 이어져 출산가능성이 높아질 수 있다고 주장한다. 그러나 분석결과 본 자료에서는 뚜렷한 비선형관계는 나타나지 않았다. 따라서 비선형관계 여부는 본 자료에서 언급되기 어려운 점이 있다.

두 번째는 소득이 현재소득이란 점이다. 앞서도 언급하였듯이, 출산여부의 결정은 미래의 자녀양육을 염두에 두지 않을 수 없다. 따라서 현재소득보다 미래소득에 더 많은 영향을 받을 수 있을 것이다. 이렇게 보게 되면, 출산과 현재소득 간의 관계는 뚜렷하지 않을 수도 있어 보인다. 그에 반해, 금융재산의 경우 출산에 대한 효과가 정의 방향으로 치우쳐 있긴 하지만, 역시 95% 신뢰구간에서 회귀계수는 양수와 음수를 모두 포함하고 있다. 이는 금융재산이 미래소득을 어느 정도 담지한다 하더라도 그 효과가 매우 미미하기 때문인 것으로 보인다. 더욱이 우리나라의 경우 금융재산보다는 부동산재산으로 재산규모가 더 평가되는 성향이 있기 때문에 출산에 대한 재산의 효과는 부동산소득까지도 포함해서 확인해 볼 필요가 있어 보인다. 그러나 이 주제는 본 연구에서 부차적인 것이므로 차후의 과제로 남기기로 한다.

소비관련 변수 역시 소득 및 재산관련 변수와 유사한 결과를 보인다. 그리고 분석결과 이들에게서도 비선형관계는 보이지 않았다. 따라서 소비관련 변수는 전체 기혼가임기여성을 대상으로 한 경우, 출산과 관련해 특별한 관련성을 보이지 않는다고 할 수 있다. 그러나 다음 절의 분

---

수준에서 양수와 음수를 모두 포함하고 있다. 일례로 가구총소득의 경우, 회귀계수는  $-0.0775$ 이지만 95%신뢰수준에서 계수값은  $-0.5067 \sim 0.3517$ 에 존재한다.

석결과는 이와 사뭇 다른 결과를 보여주는 이에 대해서는 관련 부분에서 다루기로 하겠다.

한편, 비모수적 분석에서 요인별 차이가 있는 것으로 나타났던 주거형태에 대한 출산의 효과는 모수적 차원에서 볼 때, 그 차이가 두드러지지 않은 것으로 나타난다. 이러한 결과는 비모수적 분석에서도 언급되었던 바, 주거형태 자체가 출산과 관련이 있다기보다 주거형태에 내재된 경제적 특성이 반영되어서 비모수적 분석에서는 요인별 차이가 있는 것으로 나타난 것이라 볼 수 있다.

본 절에서 마지막으로 살펴볼 것은, 추가출생의 경우 여성의 취업 여부와 출산과의 관계이다. 많은 연구들이 여성 취업의 증가는 출산에 부의 효과를 가져올 것이라 주장하고 있다. 이에 따르면 비취업 여성에 비해 취업여성에서 출산기피현상이 나타나야 할 것이다.

그러나 본 자료의 분석결과는 이러한 주장을 지지해주지 못하고 있다. 분석결과에 따르면, 취업여부는 출산과 통계적으로 유의미한 관계를 보이지 않고 있으며, 그 효과 역시 95% 신뢰수준에서 정적일지 부정적일지 알 수 없다. 이러한 결과는, 만약 여성의 취업증가가 출산저하와 관련이 있다고 전제한다면, 여성의 취업 여부 자체보다는 취업의 형태가 어떠한가가 더 결정적일 수 있다는 것을 암시한다. 그리고 이러한 해석에 따르면, 양육지원정책이 단지 취업을 가능케 하는 차원에서만 이루어질 경우 그리 큰 정책효과를 얻지 못할 가능성도 배제할 수 없어 보인다.

〈표 7-1〉 인구학적/경제적 요인이 출산에 미치는 영향(전체기혼여성)

|                |    | 전체출생       |                      | 추가출생       |                      |
|----------------|----|------------|----------------------|------------|----------------------|
|                |    | Coef.      | Std. Err<br>(Robust) | Coef.      | Std. Err<br>(Robust) |
| 연령(만나이)        |    | -.2598 *** | .0561                | -.4571 *** | .0765                |
| 학력(교육년수)       |    | -.0842     | .0662                | -.1603 *   | .0738                |
| 초혼연령           |    | .0800      | .0622                | .1822 *    | .0710                |
| 첫자녀 출산연령       |    | .0891      | .0704                | .2225 *    | .0902                |
| 자녀수            | 남자 | -.9428 **  | .3279                | -1.065 *   | .4315                |
|                | 여자 | -.5421     | .3072                | -.5112     | .4163                |
| ln(가구총소득)      |    | -.0775     | .2190                | -.2933     | .3161                |
| ln(가구총근로소득)    |    | -.1089     | .2702                | -.1070     | .3348                |
| ln(가구총금융 재산)   |    | .0625      | .0844                | .1256      | .0874                |
| 공교육비/총생활비(월)   |    | -.0026     | .0272                | -.0081     | .0319                |
| 사교육비/총생활비(월)   |    | -.0297     | .0200                | -.0033     | .0195                |
| 주거비/총생활비(월)    |    | -.0120     | .0132                | -.0119     | .0141                |
| 주거형태<br>(자가기준) | 전세 | .2043      | .2555                | .0486      | .2735                |
|                | 월세 | -.3554     | .5380                | -.3192     | .5574                |
| 취업여부(취업)       |    |            |                      | .1832      | .2987                |
| 상수(constant)   |    | 3.2491     | 1.7928               | 4.5360 *   | 2.0614               |
| p              |    | 1.5533     | .2333                | 1.7553     | .2951                |
| Log Likelihood |    | -238.27    |                      | -175.03    |                      |
| Wald $\chi^2$  |    | 116.60***  |                      | 122.27***  |                      |
| N(유효사례)        |    | 1964(70)   |                      | 1960(58)   |                      |

\* p &lt; .05    \*\* p &lt; .01    \*\*\* p &lt; .001

## 제 2 절 여성노동자의 고용조건과 출산

가임기간 내 기혼여성임금근로자의 출산에 관련한 경제적 및 노동시장특성 요인들에 대한 모수적 분석 결과는 <표 7-2>에 제시되어 있다. 분석에 포함된 출산관련 예후변수로는 여성의 기본적인 인구사회학적 특성인 연령과 학력을 비롯해, 경제적 요인으로 가구총소득(로그), 가구총근로소득(로그), 가구총금융재산(로그), 총생활비대비 공교육비(월), 총생활비대비 사교육비(월), 총생활비대비 주거비(월)가 포함되었고, 본 연구에서 관심 있게 다루고 있는 여성이 참여하고 있는 노동시장 특성 변수들로 근로시간형태, 고용형태, 종사상 지위, 직종, 직업만족도(취업안정, 근로환경, 복지후생), 기업의 육아휴직 및 출산휴가 제공여부를 포함시켰다. 이 중 노동시장특성 변수들은 비모수적 분석에서 각 모델별로 유의미한 차이가 있던 변수들로만 구성된 것이며, 각 모델에 맞게 배치되었다.

각 모델의 적합성 검정결과를 살펴보면, 우선 전체출생모델의 경우 모델에 포함된 유효사례는 706개로 이 중 39번의 출생사실이 있는 것으로 나타났다. 이 모델의 Log likelihood값은 -80.88로써, 이에 대한 Wald  $\chi^2$ 은 2515.02이며 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미하였다. 또한 분포의 모양을 결정짓는 p값은 1.8001로써 와이블 모형을 활용할 수 있음을 보여준다. 한편, 추가출생모델의 경우 모델에 포함된 유효사례 수는 693개로, 이 중 22건의 출생사실이 있는 것으로 나타났다. 그리고 이 모델의 Log likelihood값은 -52.60으로, 이에 대한 Wald  $\chi^2$ 값 6735.65는 유의수준 0.001에서 유의미한 것이다. p값 역시도 1.9496로 나타나 와이블 모형이 적합함을 알 수 있다.

<표 7-2>는 본 연구의 주된 관심인 여성의 고용조건이 출산에 미치는 영향을 분석한 결과를 정리한 것이다. 그에 앞서 몇 가지 간단한 인구사회학적 특성의 분석결과를 보면, 우선 연령은 전체 기혼여성에서와

마찬가지로 출산에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그에 반해 기혼여성임금근로자에게 있어 학력은 출산에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다음으로 경제적 요인 중에서 소득 및 재산관련 변수들 역시 전체기혼여성들의 경우처럼 출산에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 그 관계 역시 95% 신뢰수준에서 모호하게 나타났다. 이러한 결과는 여전히 현재소득과 출산과의 관계가 뚜렷하지 않음을 의미하며, 출산에 대한 금융재산의 효과도 미미하다 할 수 있겠다.

그러나 소비관련 변수들의 결과는 1절의 결과와 사뭇 다른 측면이 있다. 전체기혼여성의 경우, 출산에 대한 교육비 및 주거비의 효과는 두드러지지 않았다. 그에 비해 여성임금근로자만을 대상으로 했을 경우 소비항목 중 사교육비는 출산가능성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다. 이러한 결과는 이론적인 차원에서 볼 때, 자녀의 질에 대한 관심의 증가가 출산기피를 초래한다는 주장을 지지한다고 볼 수 있을 것이다. 그러나 분석결과를 통해 한 가지 더 고려해야 할 점은, 출산과 관련하여 사교육비에 대한 부담이 왜 전체기혼여성에 대비해 여성임금근로자들에게서 더 크게 나타나느냐 하는 점이다. 왜 이러한 결과가 발생하였을까? 그러나 이에 대한 명확한 이유는 본 자료만으로 설명되기는 어렵다. 다만, 두 가지 정도의 추측은 가능하다. 하나는 사교육비의 부담이 기혼여성들로 하여금 노동시장에 참여하도록 하는 것이며, 다른 하나는 반대로 노동시장참여로 인해 상대적으로 양육비용이 높아지는 경우이다. 이 둘 중 어느 것이 선행하는지는 본 연구에서 확인되기 어려우며, 따라서 이에 대한 추가적인 연구가 필요할 것이다. 그러나 이 두 가지, 혹은 이 둘의 결합방식이 여성임금근로자들로 하여금 사교육비의 부담을 크게 만들어 출산을 기피하게 만들 가능성은 충분히 보인다.

〈표 7-2〉 경제적/노동시장 요인이 출산에 미치는 영향(기혼여성임근로자) 1

|                  | 전체출생모델      |                   | 추가출생모델1     |                   |
|------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|
|                  | Coef.       | Std. Err (Robust) | Coef.       | Std. Err (Robust) |
| 연령(만나이)          | -.2755 ***  | .0547             | -.3293 ***  | .0593             |
| 학력(교육년수)         | .0057       | .1075             | -.0812      | .1278             |
| ln(가구총소득)        | .0599       | .3673             | .2339       | .3207             |
| ln(가구총근로소득)      | -.4748      | .4330             | -.5665      | .5068             |
| ln(가구총금융재산)      | -.0016      | .1495             | .0404       | .2318             |
| 공교육비/총생활비(월)     | -.0101      | .0456             | -.0551      | .0502             |
| 사교육비/총생활비(월)     | -.0843 **   | .0262             | -.0639 *    | .0304             |
| 주거비/총생활비(월)      | .0235       | .0238             | -.0047      | .0395             |
| 근로시간형태(전일제)      | 14.7887 *** | .5571             | 15.7690 *** | .4596             |
| 고용형태(정규직)        | 2.0591 ***  | .4634             | .8935       | .5831             |
| 종사상지위<br>(상용직기준) | 임시직         | -14.1739 ***      | .7106       |                   |
|                  | 일용직         | 1.8471 **         | .5869       |                   |
| 직종<br>(사무직기준)    | 서비스직        | .7518             | .3987       | .4832             |
|                  | 생산직         | -1.4845 *         | .6072       | -.8710            |
| 직업만족도(취업안정)      |             |                   | .1601       | .3570             |
| 직업만족도(근로환경)      |             |                   | -.0803      | .2916             |
| 직업만족도(복지후생)      | -.15288     | .2650             | -.6173      | .3674             |
| 육아휴직제공           | 1.7080 **   | .5373             | 1.4536 *    | .7258             |
| 출산휴가제공           | -.5602      | .4986             | .2082       | .7358             |
| 상수(constant)     | -8.7029 **  | 2.7040            | -6.4628 *   | 2.8013            |
| p                | 1.8001      | .2158             | 1.9496      | .3180             |
| Log Likelihood   | -80.88      |                   | -52.60      |                   |
| Wald $\chi^2$    | 2515.02***  |                   | 6735.65***  |                   |
| N(유효사례)          | 706(39)     |                   | 693(22)     |                   |

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

이제 본 연구의 주된 관심인 여성의 고용조건과 출산의 관계를 살펴 보자. 결론적으로 얘기하자면, 여성의 고용조건은 분명 출산과 매우 밀접한 관련이 있다고 볼 수 있다. 〈표 7-2〉에서 확인할 수 있듯이, 노

동시장의 특성을 반영하는 주요 변수들은 모두 출산과 관련이 있는 것으로 나타나고 있다. 더욱이 그 효과도 다른 변수들에 비해 커 보인다.

그러나 우리는 이를 좀 더 자세히 들여다 볼 필요가 있다. 즉, 노동시장의 어떤 특성들이 출산가능성을 높이느냐이다. 우선 근로시간형태를 볼 것 같으면, 시간제 근로에 비해 전일제 근로인 경우에 출산의 가능성이 큰 것으로 나타난다. 그에 반해 고용형태 면에서 비정규직에 비해 정규직의 경우, 종사상 지위 면에서 임시직에 비해 상용직의 경우에 출산의 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과들은 우리에게 다음과 같은 시사점을 제공한다. 먼저 김우택(2006)과 최숙희·김정우(2006)의 주장과는 달리 근로시간 유연화만으로는 출산율을 높이기 어렵다는 것이다. 물론, 시간제 자체가 근로시간 유연화의 특성을 모두 반영하고 있는 것은 아니다. 시간제라고 해서 근로자가 근로시간을 모두 통제할 수 있는 것은 아니기 때문이다. 오히려 일이 없어서 근로자가 그 시간에 맞출 수밖에 없는 경우도 있다. 그럼에도 불구하고, 시간제는 상대적으로 전일제에 비해 시간의 선택폭이 자유롭다고 볼 수 있다. 이렇게 보자면 일과 육아의 양립이란 측면에서 근로시간 유연화는 매우 중요한 요인일 수 있지만, 이는 앞서도 언급했듯이 출산을 위한 필요조건일 뿐 충분조건은 아닌 것이다. 더욱이 근로시간 유연화를 노동시장 유연화와 혼동하여 언급될 경우, 우리는 출산문제의 본질을 놓칠 수 있다.

이러한 주장이 타당한 이유는 고용형태와 종사상 지위에 대한 분석 결과를 통해서 확인될 수 있다. 언급하였듯이 고용형태의 경우 정규직에서, 종사상 지위의 경우 상용직에서 출산의 가능성이 높다. 정규직과 상용직이 가지는 사회적 의미를 고용안정성이라고 한다면, 결국 고용안정성이 근로시간 유연화보다 출산가능성에 더 밀접하게 관련된다 고 볼 수 있을 것이다. 따라서 고용불안정정과 근로시간 유연화가 동시에 내포되어 있는 노동시장 유연화는 오히려 출산율을 저해할 여지가 있는 것이다.

물론, 이 문제와 관련해 추가적 설명이 필요한 두 가지가 있다. 하나

는 추가출생모델에서 정규직 여부와 출산의 관계가 통계적으로 드러나지 않는다는 점이며, 다른 하나는 종사상 지위별로 일용직이 상용직에 비해 출산가능성이 높다는 것이다. 전자의 경우 출산과 관련해 고용안정성이 중요하다고 한다면, 추가출산에 있어 정규직 여성은 비정규직 여성에 비해 출산가능성이 클 것으로 예측된다. 그럼에도 불구하고, 고용형태가 통계적으로 유의미하지 않게 나온 것은 설명이 필요한 부분이다. 그러나 사실 본 자료만으로 그 이유를 설명하는 것은 어려워 보인다. 다만, 연구자의 추측으로는 모델에서 중요한 변수가 생략되어 초래된 결과가 아닐까 한다. 실제로 전체출생모델에는 포함되었지만, 추가출생모델에서는 생략된 종사상 지위 변수를 포함하게 되면 <표 7-3>의 추가출생모델2 결과와 같이 고용형태의 효과는 분명히 드러난다. 더욱이 종사상 지위별 출산가능성의 차이도 확연하게 나타난다. 물론, 비모수적 분석에서 종사상 지위는 요인별로 유의미한 차이를 보이진 않았다. 그러나 우리는 단지 모델의 효율성을 위해 변수를 생략했을 뿐이며, 그 이유만으로 모수적 분석에 투입하지 말아야 할 이유는 없다. 실제로 종사상 지위변수가 투입된 추가출생모델2의 Likelihood 값이 그렇지 않은 모델에서보다 더 클 뿐만 아니라, Akaike(1974)가 제안한 모델평가 지수인 AIC(Akaike information criterion)<sup>17)</sup>도 추가출생모델1(AIC=145.08)보다 추가출생모델2(AIC=142.52)에서 작게 나타난다. 이렇게 놓고 보면, 종사상지위변수가 투입된 모델이 더 적합한 것으로 여겨지며, 따라서 추가출산에 대한 고용형태의 효과는 <표 7-3>의 결과가 더 신뢰할 만해 보인다.

17) 여러 모델 중 어떤 모델이 더 적절한지에 판단하는 데에는 Likelihood 값이 주로 활용되지만, 생존분석에서는 Akaike의 AIC가 지수가 많이 활용된다. AIC지수로 모델을 판단할 경우, 그 값이 작은 모델이 더 적절한 것으로 평가된다. AIC에 대한 산출방법은 아래와 같다.

$$AIC = -2(\log \text{likelihood}) + 2(c + p + 1) \quad (c: \text{공변수 수}, p: \text{모델형태지수})$$

〈표 7-3〉 경제적/노동시장 요인이 출산에 미치는 영향 (기혼여성임근로자) 2

|                  | 추가출생모델2     |                   | 추가출생모델3     |                   |       |
|------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|-------|
|                  | Coef.       | Std. Err (Robust) | Coef.       | Std. Err (Robust) |       |
| 연령(만나이)          | -.3308 ***  | .0578             | -.2947 ***  | .0503             |       |
| 학력(교육년수)         | -.0576      | .1376             | -.0359      | .1309             |       |
| ln(가구총소득)        | .0230       | .3156             | .1992       | .3148             |       |
| ln(가구총근로소득)      | -.3993      | .5225             | -.6036      | .4701             |       |
| ln(가구총금융재산)      | .0407       | .2318             | .0020       | .1915             |       |
| 공교육비/총생활비(월)     | -.0554      | .0496             | -.0577      | .0476             |       |
| 사교육비/총생활비(월)     | -.0644 *    | .0302             | -.0615 *    | .0295             |       |
| 주거비/총생활비(월)      | -.0088      | .0432             | -.0211      | .0443             |       |
| 근로시간형태(전일제)      | 16.0068 *** | .6511             | 14.9500 *** | .5274             |       |
| 고용형태(정규직)        | 1.5980 *    | .6569             | 1.7256 ***  | .4783             |       |
| 종사상지위<br>(상용직기준) | 임시직         | -14.8896 *        | .9160       | -14.0208 ***      | .8934 |
|                  | 일용직         | 2.3407 *          | .5799       | 2.2585 ***        | .5994 |
| 직종<br>(사무직기준)    | 서비스직        | .4906             | .5113       | .5409             | .5156 |
|                  | 생산직         | -1.4350 *         | .5735       | -1.1748 *         | .4662 |
| 직업만족도(취업안정)      | .1947       | .3834             |             |                   |       |
| 직업만족도(근로환경)      | -.0678      | .2876             |             |                   |       |
| 직업만족도(복지후생)      | -.6039 +    | .3617             |             |                   |       |
| 육아휴직제공           | 1.4050 +    | .7552             | 1.7128 *    | .7471             |       |
| 출산휴가제공           | .1501       | .7326             | -.2871      | .6822             |       |
| 상수(constant)     | -7.4085 *   | 2.8761            | -8.3540 **  | 3.0697            |       |
| p                | 1.9658      | .3137             | 1.8373      | .3123             |       |
| Log Likelihood   | -51.30      |                   | -53.80      |                   |       |
| Wald $\chi^2$    | 1438.76***  |                   | 2081.08***  |                   |       |
| N(유효사례)          | 693(22)     |                   | 694(22)     |                   |       |

+ p < 0.1    \* p < .05    \*\* p < .01    \*\*\* p < .001

상용직에 비해 일용직의 출산가능성이 높게 나타난 것에 대한 설명은 더 난해해 보인다. 지금까지의 논리대로라면, 일용직의 경우 상용직과 임시직에 비해 고용이 더 불안정하므로 일용직에서 출산의 가능성

이 적게 나타나야 할 것이다. 그러나 실제의 분석결과는 이와 반대로 나타나고 있다. 이를 어떻게 설명할 수 있을까? 일반적으로 일용직은 낮은 교육수준을 가진 사람들이 많으며, 이에 따라 저임금 직종으로 분류되는 경향이 있다. 또한 일용직 가구는 부모의 낮은 교육수준과 저소득의 문제로 자녀에 대한 교육투자가 어려울 수밖에 없다는 것이 일반적인 생각이다. 이러한 측면에서 보면, 출산과 관련해 이 세 요인들 중에서 어떤 요인의 상대적 효과가 클 것이냐에 따라 그 결과는 달라질 수 있을 것이다. 만약 이 중 소득효과가 클 경우에는 출산가능성을 높이는 쪽으로, 자녀교육비에 대한 부담이 더 클 경우에는 출산가능성을 낮추는 쪽으로 작용할 것이다.

이러한 논리에 비추어 볼 때, 본 자료의 다음 세 가지 특성이 일용직의 출산가능성을 높게 나오도록 한 것으로 추측된다. 첫 번째는 일용직 출산가구의 가구총소득이 임시직보다도 평균적으로 높았다는 점이다. 이는 두 가지 가능한 추측을 낳는다. 하나는 출산가구에 속한 여성이 종사하는 일용직의 특성이 일반적으로 생각하는 것과 다를 수 있다는 것이며, 다른 하나는 일용직에서 일하는 여성이 속한 가구가 일반적인 일용직 가구가 아닐 수 있다는 것이다. 아쉽게도 여성의 노동시장 특성만 고찰하는 본 자료에서 이것을 확인할 방법은 없는 듯 하며, 다만 본 자료에서는 출산가구에 한해 여성의 소득과 출산의 관계가 직접적이지 않았다는 것만 말할 수 있겠다. 두 번째는 일용직의 경우 교육비 지출이 상대적으로 적은 것으로 나타났다는 점이다. 이는 일반적인 예측에 부합되는 결과이며, 출산가능성에 정의 방향으로 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. 마지막은 사례 수의 부족이다. 결국 출산사례의 부족으로 말미암아 위와 같은 비대표적인 사례의 효과가 너무 크게 작용한 것으로 여겨진다. 따라서 일용직에서 출산가능성이 큰 것에 대해서는 관련된 자료가 보완될 경우야야 정확한 판단이 가능할 것으로 보인다.

다음으로 근로환경을 대표하기 위해 투여된 직종이 출산가능성에 미치는 영향을 살펴보면, 확실히 사무직에 비해 근로환경이 열악한 생산직에서 출산의 가능성이 낮을 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로도

유의미한 수준이었다. 다만, 서비스직의 경우에는 출산가능성과 관련해 사무직과 별다른 차이가 없는 것으로 나타났다. 비록 사무직에 비해 정적인 효과를 갖는 것으로 나타났으나, 앞에서도 언급한 바와 같이 이는 95% 신뢰수준에서 그 효과는 음수와 양수를 모두 포함하고 있다.

결론적으로 생산직은 사무직에 비해 출산가능성을 떨어뜨리는 요인일 수 있으며, 이는 심층분석 결과에서 확인된 바와 같이 근로환경이 어느 정도 출산과 관련이 있을 것이란 예측을 지지한다고 할 수 있겠다. 그러나 6장에서도 언급하였듯이, 직종자체만으로 근로환경을 모두 대표하기에는 한계가 있으므로 이에 대해서도 추가적인 조사가 필요할 것으로 보인다.

한편, 추가출생모델의 경우는 직종별 출산가능성의 차이가 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 이는 고용형태에 대한 결과와 같은 모습이다. 그러나 이 역시 종사상 지위를 포함한 모델에서는 전체출생모델과 같은 결과를 보이며, 그에 대한 자세한 설명은 고용형태를 다루는 부분에서 언급하였으므로 여기서는 설명을 생략하기로 한다.

직업만족도를 나타내는 세 변수들은 출산가능성에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과가 나타난 데에는 여러 가지 이유가 있을 것이나, 역시 측정의 문제가 가장 클 것으로 보인다. 노동패널자료의 직업만족도는 직업자체에 대한 만족도를 나타내는 것으로 출산문제를 직접적으로 다루지는 않는다. 따라서 출산과의 관계는 상대적으로 미미할 수밖에 없을 것이며, 모수적 분석결과는 이를 반증하는 것으로 여겨진다. 다만, <표 7-3>의 추가출생모델2에서는 복지후생에 대한 직업만족도가 유의수준 0.1에서 출산가능성에 부적인 영향을 미칠 것으로 나타났으나, 이 역시도 95% 신뢰수준에서 그 효과의 방향은 신뢰할 만하지 못했다. 더욱이 직업만족도 변수들을 모두 제외한 추가출생모델3(AIC=141.26)은 추가출생모델2(AIC=142.52)보다 AIC 값이 작게 나타나 더 적절한 모델로 평가되므로 본 자료의 직업만족도 변수는 출산가능성과 별다른 관계를 보이지 않는 것으로 여겨진다.

마지막으로 살펴볼 것은 기업에서 여성노동자들에게 제공하는 출산

휴가와 육아휴직이 출산가능성에 미치는 영향이다. 6장의 비모수적 분석에서는 출산휴가와 육아휴직 제공 여부 모두가 출산실태에 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 모수적 분석에서는 육아휴직 제공 여부만이 출산가능성에 영향을 미치는 것으로 나타난다. 이러한 결과가 의미하는 바는 비록 출산휴가가 여성의 출산과정에서 도움이 되긴 하지만, 그 자체만으로 출산가능성을 높이는 데에는 한계가 있음을 의미한다. 이는 반대로 최근의 출산휴가 사용실태를 보면 어느 정도 이해가 된다. 2006년 저출산고령화사회위원회에서 보고한 '산전후 휴가 미활용실태조사 및 노동시장복귀 활성화 방안'에 대한 연구에 따르면, 약 80%에 해당하는 여성노동자들이 60일 이상의 출산휴가를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 물론 법적으로 규정된 출산휴가(산전휴가)가 90일인데도 불구하고, 90일을 모두 활용하는 경우는 아직까지 58.2% 수준이며, 또한 직종별·고용형태별 큰 편차를 보이고 있는 것이 사실이다. 따라서 이 문제는 여성의 출산과정을 고려해 시급히 해결되어야 할 것이다. 그럼에도 불구하고, 본 연구결과에서는 출산휴가의 제공 여부만으로 출산가능성을 높이기엔 한계가 있는 것으로 나타난다.

그에 반해, 육아휴직은 분명 여성의 출산가능성을 높이는 중요한 요인인 것으로 드러난다. 출산휴가의 결과와 비교해서 생각해 볼 때, 이러한 결과가 우리에게 주는 의미는 매우 큰 것이다. 왜냐하면, 출산의 가능성이 여성들에게 출산 자체만이 아닌 어느 정도의 양육기간을 제공할 때에만 높아질 수 있다는 것을 암시하기 때문이다. 심층면접 결과에서도 알 수 있었듯이, 실제로 여성들은 아이를 직접 양육하고자 하는 욕구가 강하며, 특히나 아이가 어린 경우에는 더 그러하다. 따라서 2년의 육아휴직기간은 여성들이 출산을 긍정적으로 생각하게 하는 동기가 될 것임은 자명해 보인다.

지금까지 우리는 출산에 영향을 미칠 것이라 예측되던 주요 요인들, 즉 여성의 인구사회학적 특성과 경제적 요인, 그리고 여성이 참여하고 있는 노동시장 특성들 중 어떤 요인들이 모수적 차원에서 출산가능성에 영향을 미치는지를 살펴보았다. 이제 그 과정에서 우리가 확인하게

된 것들을 정리해 보도록 하자. 우선 인구사회학적 요인들로는 여성의 연령이 확실히 출산에 중요한 요인으로 나타났으며, 여성의 학력도 일 부대상의 추가출생에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 여성의 초 혼연령과 첫 자녀 출산연령도 추가출생에 영향을 미치는 요인으로 나타났는데, 이는 기존의 추측과 달리 부적 효과를 보이는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 결과는 오히려 30대이상 여성의 출산이 증가하고 있는 최근의 출산실태를 반증하는 것으로 해석되었다. 한편, 자녀 수 역시도 출산가능성에 영향을 주는 것으로 나타났으며, 특히 남아선호사 상의 효과가 있는 것으로 나타났다.

그러나 경제적 요인들은 전반적으로 출산가능성에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 측정된 경제적 요인들이 주로 현시점의 상태 만을 나타내기 때문인 것으로 파악되었다. 즉, 출산은 양육을 전제하기 때문에 현재소득보다는 미래소득이 더 중요하므로 현재소득을 나타내 는 소득지표들이 출산가능성에 별다른 영향을 미치지 않았을 것으로 해석된 것이다. 그럼에도 불구하고 사교육비는 출산가능성을 억제하는 중요요인으로 드러났다. 이는 최근 우리나라의 사교육부담이 매우 크 며, 우리나라에서는 자녀양육의 질적 측면이 매우 강조되고 있음을 보 여주는 것이라 여겨진다.

마지막으로 본 연구의 주된 관심의 대상이었던 여성의 고용조건이 출산가능성에 미치는 결과는 다음과 같았다. 우선 여성의 고용형태가 출산가능성에 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났으며, 특별히 고용안정 성이 출산가능성을 높이는 매우 중요한 요인인 것으로 분석되었다. 그 에 반해, 근로시간과 출산가능성은 별다른 관계를 보여주지 못하였는 데, 이러한 결과는 우리나라 출산문제가 근로시간보다 고용불안정에서 더 크게 비롯되는 것이 아닐까라는 추측을 낳게 하였다. 한편, 직업만 족도는 출산가능성과 별다른 관련성이 없는 것으로 나타났다. 이는 직 업만족도에 대한 측정이 출산과의 관계성보다는 직무와 관련한 내용이 기 때문인 것으로 여겨진다. 마지막으로 기업에서 제공하는 출산휴가와 육아휴직은 그 결과가 상이했다. 출산휴가는 출산가능성에 영향을 미치

지 않는 데에 반해, 육아휴직은 영향을 미치는 것으로 나타난 것이다. 이러한 결과는 일시적인 출산휴가만으로 출산가능성을 높이는데 한계가 있음을 나타내는 것이며, 따라서 출산가능성을 높이기 위해서는 아이양육에 필요한 일정한 기간이 요구된다고 할 수 있을 것이다.

## 제 8 장

# 결론 및 정책 제언

## 제 1 절 결론

본 연구는 여성이 참여하고 있는 노동시장의 특성, 특히 여성의 고용 조건이 출산에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 하였다. 이를 위해 이론적인 차원에서 여성의 고용조건과 출산의 관계를 검토했으며, 심층면접과 통계자료분석을 통해 이를 검증해 보았다. 이 과정에서 우리는 다음과 같은 점들을 발견했다.

우선 출산문제와 관련해서 고용불안정, 특히 비정규직 문제가 매우 중요한 요인이었다는 점이다. 현재 우리나라의 비정규직 문제는 저임금, 고용불안, 미숙련 등의 문제를 안고 있는데, 이러한 문제점들이 자녀의 출산과 양육에 대한 부담을 상대적으로 크게 느끼게 만듦으로써 여성노동자들로 하여금 출산을 기피하게 만드는 요인으로 작용한 것으로 나타났다. 더욱이 교육비와 주거비에 대한 지출이 매우 큰 우리사회에서 고용불안정의 문제는 출산과 관련해서도 큰 문제임이 밝혀졌다.

두 번째로 작업과정 및 근로환경도 여성의 임신과 출산에 많은 영향을 미친다는 것이다. 특별히 생산직 여성의 경우 노동강도가 강할 뿐만 아니라, 작업장 내 유해환경으로 인해 여성들이 임신 및 출산을 기피하

는 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있었다. 그러나 이쉽게도 통계자료의 한계로 이 문제를 좀 더 일반화된 수준에서는 확인할 수 없었는데, 이에 따라 추가적인 연구의 필요성이 제기되었다.

세 번째는 여성들이 일과 출산 및 양육을 병행하기가 어렵다는 점이다. 구조적인 차원에서 보면 이 문제는 여성의 지위가 매우 취약하다란 사실에 기인할 것이다. 즉, 가족해체 등으로 인한 여성의 지나친 양육 부담과 직장 내 여성의 열등한 지위는 여성들의 출산기피를 초래하는 원인이다. 그리고 이것이 다시 개별적인 차원에서 여성들로 하여금 일과 양육에 있어 역할 과부하 상태에 이르도록 하고, 이 과정에서 역할 갈등이 발생하면서 출산을 포기하거나 혹은 퇴직하게 만드는 현상을 낳고 있는 것이다.

통계적 자료로는 자료의 한계상 이러한 사실을 확인시켜줄 수 없었다. 다만, 근로시간형태와 관련해서는 시간제로 일하는 여성보다 전일제로 일하는 여성에게서 출산의 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그러나 사실 여성이 일과 출산 및 양육을 병행해야만 할 경우, 시간제 근로는 출산에 정적인 효과를 미쳐야 할 것이다. 그렇다면, 이러한 결과는 무엇을 의미하는 것일까? 그러나 이러한 결과를 받아들이기엔 앞서 우리는 자료적 한계를 먼저 지적해야 할 것이다. 즉, 근로시간형태 자체가 일과 출산 및 양육의 병행이란 특성을 모두 대표할 수 없기 때문이다. 따라서 결과를 받아들이는데 있어 많은 주의를 요한다.

그럼에도 불구하고, 우리는 다음과 같은 생각을 조심스럽게 해 볼 수 있다. 즉, 최근의 우리나라 여성노동자들의 저출산 문제에 있어 근로시간 유연화는 부차적인 것일 수 있다는 것이다. 비록 주요 선진국의 경우는 저출산 문제가 일과 육아를 병행하기 어려운 상황에 기인한다 하더라도, 이것이 지금의 우리상황에 동일하게 적용된다고 볼 필요는 없다. 오히려 우리사회의 저출산 문제의 핵심은 지나친 사교육비와 주거비, 그리고 이를 감당해내기 어려운 고용현실에 있을지도 모를 일이다. 더욱이 이에 대한 사회적 지원정책의 부재는 여성들의 출산기피를 가중시키는 요인일 수 있다.

네 번째는 출산휴가와 육아휴직 같은 모성보호정책이 현실적으로 잘 적용되지 못하고 있다는 점이다. 모성보호정책은 여성이 임신 및 출산, 그리고 양육하는데 필요한 최소한의 사회적·제도적 장치이다. 그럼에도 불구하고, 많은 기업에서는 모성보호정책을 기업의 구미에 맞게 운영하고 있으며, 더욱이 비정규직 여성에게는 이를 활용할 수 있는 기회조차 제공하지 않고 있다. 따라서 이에 대한 관리감독이 강화될 필요가 있어 보인다.

한편, 통계자료에서는 기업에서 제공하는 출산휴가와 육아휴직이 출산가능성에 미치는 결과가 상이했었다란 점을 유념할 필요가 있다. 즉, 출산휴가는 출산가능성에 영향을 미치지 않는 데에 반해, 육아휴직은 영향을 미치는 것으로 나타난 것이다. 이러한 결과가 암시하는 바는 일시적인 출산휴가만으로 출산가능성을 높이는 데 한계가 있다는 것이며, 따라서 출산가능성을 높이기 위해서는 아이양육에 필요한 일정한 기간이 요구된다는 것이다.

이상의 결과를 통해 우리는 서론에서 제기한 여성의 노동시장 특성, 특히 여성의 고용조건이 출산과 밀접한 관련이 있다는 것을 확인할 수 있었다. 확실히 여성의 고용불안정은 출산을 어렵게 만드는 요인이었으며, 또한 근로환경과 기업의 모성보호정책은 출산과 밀접한 관련이 있었다. 이러한 사실은 여성의 일이 출산이란 가정 내 의사결정에 크게 영향을 미치고 있음을 단적으로 보여주는 것이라 할 수 있다.

서론에서 언급한 바와 같이 기존의 연구들이 일과 출산 및 양육의 병행이란 측면에서 주로 일을 전제한 출산만을 고려하였다. 이에 따라 정책들이 육아시설 확대나 출산장려금에만 한정되어 나타나는 경향이 있었다. 이러한 측면에서 일과 양육을 병행할 수 있는 고용형태, 즉 근로시간 유연화를 강조했던 주장들은 일면 타당성이 있는 주장이었다.

그러나 이러한 주장이 쉽게 노동 유연화란 이름으로 전개되는 것은 위험한 발상이라 할 수 있다. 현실적으로 노동 유연화란 크게 두 가지 성격, 즉 근로시간 유연화와 고용불안이 동시에 내포되어 있는 개념이다. 그러나 본 연구의 분석결과들에서도 확인할 수 있었듯이, 우리나라

여성노동자들의 저출산 문제는 고용불안정이란 측면이 더 중요한 요인이기 때문이다. 더욱이 사교육비와 주거비에 대한 경제적 부담이 큰 우리의 현실에서, 또한 그에 대한 사회적 지원정책이 부재한 상태에서 고용안정성은 출산 후 비용을 감당하는 미래소득의 담지자로 작용할 수밖에 없다. 이러한 상황에서 근로시간 유연화만을 강조하는 것도 출산 대책으로는 한계가 있을 터인데, 노동시장 유연화를 강조한다는 것은 오히려 출산문제를 악화시킬 가능성이 크다 할 것이다.

## 제 2 절 정책 제언

이상의 논의들을 통해 볼 때, 우리는 출산문제와 관련해 크게 세 가지 측면에서 정책적 접근이 필요할 것으로 보인다. 첫 번째는 여성의 고용불안을 해소하는 것이고, 두 번째는 기업의 여성친화적 고용을 독려하는 것이며, 마지막 세 번째는 양육부담을 줄이는 사회적 지원이 필요하다. 이에 대한 구체적인 정책제언은 다음과 같다.

### 1. 여성의 고용불안정 해소

OECD 아시아 사회보건과의 Adema(2006)는 저출산 대응정책과 관련하여 한국의 고용행태의 문제점을 지적한 바 있다. 그는 한국의 경우 계약직 고용비율이 낮은 반면, 비정규직이 많은데, 이는 여성의 인적자본을 비효율적으로 만들 뿐 아니라 저출산 문제를 해결하는데 있어 장애요인이라고 지적하였다. 본 연구에서도 확인되었듯이, 그의 이러한 주장은 우리나라 저출산 문제를 정확히 짚은 것이었다.

최근 한국을 방문한 Adema와 Caussat을 비롯해 출산문제를 연구하는 많은 학자들이, 노동시장에 대한 법적 규제가 출산률 증가에 긍정적인 환경을 만들 것이라 내다보고 있다. 특히 Adema(2006)는 여성이 출산 후 정규직을 유지할 수 있는 노동시장규제정책이 필요하다고 강조한다.

그럼에도 불구하고 최근의 우리나라 저출산 대책은 여전히 근로시간 유연화에만 초점을 두고 있는 형편이다. 그러나 이러한 정책적 접근은 주로 전문직 여성에게는 유익할지 모르나, 비전문직 여성들에게는 오히려 부정적인 효과를 가져올 수 있다(Caussat, 2006). 따라서 우리는 근로시간 유연화에만 초점을 둘 것이 아니라, 여성의 고용불안을 해소시킬 수 있는 노동시장정책들을 마련하는 데에도 관심을 두어야

할 것이다.

우리나라는 최근 청년실업이 큰 문제가 되고 있으며, 이로 인해 청년들의 비정규직 취업이 늘어나고 있음은 익히 알려진 사실이다. 더욱이 여성의 경우는 출산 후 비정규직에 취업하는 경향 때문에 비정규직화 문제는 매우 심각하다 할 것이다. 이러한 측면에서 보자면, 여성의 고용안정에 대한 문제는 두 가지 측면, 즉 출산 전 고용안정과 출산 후 고용안정으로 구별해서 접근할 필요가 있다.

### 1) 출산 전 고용안정

먼저 출산 전 고용안정은 전체노동시장문제와 관련되므로, 그에 대한 대책도 전체노동시장의 고용불안 문제를 해결하고자 하는 방향과 노선을 같이 해야 할 것이다. 전체노동시장의 고용안정성을 살펴볼 것 같으면, 우리나라 노동시장의 고용안정성은 다른 주요국가들에 비해서도 상당히 낮은 것으로 나타난다. 방하남·이영면·김기현·김한준·이상호(2007)가 주요 OECD 국가들과 EU 가입국가, 그리고 최근 사회주의에서 자본주의로 체제이행을 거치고 있는 러시아, 헝가리, 우크라이나 등 29개국을 대상으로 고용안정지표(총고용 중 재직기간 1년 이상의 근로자 비율, 총고용 중 임시직 비율, 총고용 중 공공부문 종사자 비중, 평균근속연수)를 비교한 결과 한국은 최하위를 기록하고 있었다. 문제는 왜 이렇게 우리나라에서 고용불안이 높은지인데, 관련된 연구들에 따르면 우리나라 고용안정성의 문제는 크게 네 가지 정도로 압축된다. 첫 번째는 노동시장의 구조적 문제로 인한 비정규직의 과다사용이며, 두 번째는 능력개발 기회가 부족하여 정규직으로 전환되기 어렵다는 점, 세 번째는 정규직 고용의 창출은 일어나지 않는 반면, 고용소멸이 많아지고 있다는 점, 그리고 마지막으로 비정규직 문제해결을 위한 사회적 인프라가 부족하다는 점이다(남재량·류근관·최효미, 2005; 어수봉·윤석천·김주일, 2005). 따라서 이러한 문제들이 해결되지 않고서는 전체노동시장의 고용불안 문제는 해소되기 어려울 것으로 보인

다. 그러나 이러한 내용들은 본 연구의 범위를 벗어나는 것으로 여기서 다 다루기에는 한계가 있다. 다만, 미래소득의 불투명이란 측면에서 임시직 및 기간제 근로는 간단히 다룰 필요가 있을 것이다.

방하남 외(2007)의 연구를 다시 살펴보면, 고용안정을 나타내는 지표들 중에서 총고용 중 임시직 비율이 스페인과 호주를 제외하고 가장 높은 것으로 나타났으며, 평균근속연수는 가장 적은 것으로 나타났다(자세한 내용은 관련자료 참조). 더욱이 OECD(2003)에 따르면, 우리나라 전체 고용 중에서 기간제가 차지하는 비중은 다른 주요국들보다 높게 나타나고 있다(미국 4.0%, 독일 12.7%, 프랑스 14.9%, 일본 12.8%, 스페인 31.5%, 네덜란드 14.3%, 한국 18.2%<sup>18)</sup>). 이러한 조사에 따르면, 우리나라 고용불안정의 문제는 임시직 혹은 기간제 근로의 비중이 높을 뿐더러, 고용기간도 매우 짧다는 데 있다 할 것이다.

이러한 상황에서 최근 공표된 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법령은 임시직 및 기간제 근로의 고용불안을 줄이기보다는 오히려 더 크게 만들 수밖에 없을 것이며, 실제로도 최근 그러한 현상이 나타나고 있다. 따라서 임시직 및 기간제 문제에 대한 접근은 오히려 기간제 사유를 제한하는 방식, 즉 프랑스나 핀란드의 경우처럼 기간제 근로를 근로자의 대체, 업무의 일시적 증가, 일시적 성격의 업무에서만 가능하도록 하는 방식을 취할 필요가 있어 보인다. 특히 다른 나라들에 비해 고용불안정이 매우 심각한 우리의 현실을 고려한다면 이러한 법률구조에 좀 더 적극적인 관심을 가져야 할 것이며, 이것이 향후 출산 문제를 해결하는 데에도 큰 기여를 할 수 있을 것으로 여겨진다.

## 2) 출산 후 고용안정

여성의 출산 후 고용불안정의 문제는 전체노동시장의 고용불안정 문제뿐만 아니라, 여성의 출산과 밀접한 관련이 있는 부분이다. 전자에 대해서는 이미 언급된 바, 아래에서는 후자에 대해서만 다루도록 하겠다.

---

18) 한국은 2005년 기준이다.

3장에서 살펴보았듯이, 여성의 고용형태별 고용구조가 M자형인 것은 정규직이었던 여성이 임신과 출산과정에서 노동시장을 이탈하고 난 뒤 비정규직으로 취업하기 때문이다. 이러한 측면에서 보자면, 다음의 두 가지 점을 고려해 볼 필요가 있다. 하나는 출산 및 양육으로 인한 노동시장 이탈을 방지하는 것이며, 다른 하나는 노동시장 이탈 이후 재진입에 대한 문제이다. 우선 첫 번째 경우에는 산전후 휴가와 육아휴직의 정착이 출산 후 여성의 고용안정을 유지하는 데에 큰 도움이 될 것이다. 왜냐하면 이러한 제도들은 여성들이 노동시장 밖으로 퇴출되지 않도록 하는 데 큰 기여를 할 것이기 때문이다. 하지만 많은 연구들에서는 산전후 휴가와 육아휴직 활용이 미비한 것으로 나타나고 있는데<sup>19)</sup>, 이는 산전후 휴가와 육아휴직을 활용하기 어려운 기업 내 분위기와 이들의 활용 이후 복직가능성에 대해 회의적이기 때문이다. 일례로 김영옥·김숙희·전기택·이선행(2007)에서는 육아휴직 미사용 사유로 '회사분위기상 육아휴직을 사용할 수 없었기 때문'이 조사대상의 29.8%, '육아휴직 후에 복직이 보장되지 않을 것 같아서'가 21.6%를 차지하였다. 이는 근로기준법이 제대로 적용되지 못하고 있다는 것을 반증해주는 것이다. 따라서 정부는 기업 내에서 산전후 휴가 및 육아휴직이 적극적으로 활용될 수 있는 여러 가지 지원정책을 펼쳐야 할 것이며, 더불어 제도에 대한 관리감독도 강화해야 할 것이다.

이를 위해서는 무엇보다 산전후 휴가에 대한 기업부담을 줄이는 것이 도움이 될 것이다. 정부는 최근 산전후 휴가 활용률을 제고하기 위해 2005년 모성보호3법 개정을 계기로 산전후 휴가 급여 90일분 전액을 고용보험에서 지원하도록 하고 있다. 그러나 아직까지 우선지원 대상 기업에 한정되어 있는데, 이를 모든 기업에게 확대시켜 나가야 할 것이다. 더불어 여성 임금노동자의 고용보험 가입률이 44.5%라는 점을 감안한다면 고용보험 가입률을 높이기 위한 조치도 함께 마련되어야 할 것으로 보인다.

19) 자세한 내용은 이규용·남재량·박혁·김은지(2004), 노동부(2006), 김영옥 외(2007)을 참조하라.

반대로 여성 임금노동자들에 대해서는 산전후 휴가 동안 소득을 확실히 보장해 줄 필요가 있다. 한국여성노동연구소(2006)의 연구에 따르면, 조사대상의 71%가 산전후 휴가 기간 중 퇴직을 결정하는 이유가 본인급여 대비 육아비용에 대한 과다지출로 나타난다. 따라서 산전후 휴가 동안의 임금보전뿐만 아니라, 출산으로 인해 추가적으로 들어가는 비용에 대한 지원도 강구할 필요가 있다. 더불어 현재 육아휴직시 근로자에게 제공하는 육아휴직 급여(월 40만 원)도 정액으로 지불하기 보다는 2층 구조, 즉 기초부분과 소득비례적인 부분을 결합한 방식으로 제도를 확대·발전시킴으로써 적절한 소득보전이 가능하도록 해야 할 것이다.

한편, 출산 및 양육으로 인해 노동시장으로부터 퇴출하지 않기 위한 다른 한 방안으로는 육아기간 동안 여성의 노동시간을 유연화하거나 혹은 육아휴직을 유연하게 적용하는 방법 등을 검토해 볼 만하다. 이는 여성이 출산 및 양육기간 동안 고용안정을 유지함과 동시에 일과 양육을 병행하도록 하며, 여성의 경력 단절을 막는 데에도 효과가 있을 것이기 때문이다. 이와 관련해서는 근로시간 유연화 부분에서 좀 더 자세히 다루도록 하겠다.

그에 반해 출산 후 개인적 사정 등으로 노동시장으로부터 이탈한 경우에 대해서는 경력 단절의 문제가 발생하므로 이에 대한 대책마련이 필요할 것으로 보인다. 비록 여성 재고용 및 여성가장고용촉진장려금이 현재 지급되고 있지만, 이는 고용주에게 지급되는 것으로서 단기적인 대안일 수밖에 없다. 오히려 출산여성의 고용안정은 개인의 인적자본 향상을 통해 시장 내에서 경쟁력을 가질 때에야 장기적으로 이루어질 수 있을 것이다. 따라서 출산 후 여성의 인적자본을 확대시켜 줄 수 있는 프로그램이 필요하다. 이와 관련해 최근 비정규직 근로자의 정규직 전환 촉진계획의 일환으로 시행되고 있는 근로자능력개발카드제 등과 같은 프로그램을 대상별로 특성화하여 적용해 보는 것도 고려해 볼 수 있다. 즉 출산 및 양육으로 인해 노동시장으로부터 이탈한 여성들에 대해 그들의 개인적·가구적 특성들을 고려한 직능개발프로그램을 도입

하는 것이다. 또한 영국의 저숙련 여성정책인 '훈련을 통한 진전(Train to Gain)'과 같이 여성의 인적자본을 향상시키기 위한 프로그램들을 개발함으로써 여성들이 안정적인 일자리로 재진입할 수 있는 기회를 마련해 줄 수 있다.

## 2. 여성 및 가족친화적 기업환경

### 1) 노동과정에서 모성보호 강화

심층면접 결과에서도 확인되었듯이 임신 및 출산 여성에 대한 모성 보호는 태아의 건강과 여성 노동자의 심리적 안정감을 위해 매우 중요하다 할 것이다. 이에 대해 ILO의 『모성보호에 관한 권고(제95호)』, 『벤젠중독 위해에 대한 보호에 관한 협약(제138호)』 등과 같은 국제기준들은 여성근로자의 안전과 건강보호를 위하여 유해·위험한 업무에의 사용을 금지하고 있다. 우리나라 역시 2001년 근로기준법을 개정하면서 임신 중인 여성근로자, 산후 1년이 경과하지 않은 여성근로자, 18세 이상의 일반여성근로자, 18세 미만자 등 4개 그룹으로 세분화하여 임신 중인 여성근로자에 대한 금지 직종을 확대하였다. 그럼에도 불구하고 김증임·한성현(2004)의 조사에 따르면, 조사대상 임신근로자의 15.8%가 여전히 무거운 물건 들기와 방사선 취급 업무와 같은 모성보호법에서 금지한 업무를 수행하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 이에 대한 정부의 관리·감독이 강화되어야 할 것이다. 또한 위 연구에서는 1일 4시간 이상 전산업무에 종사하는 비율이 매우 높은 것으로 나타났는데, 이러한 작업은 임신부에게 위험 요인으로 알려져 있는 바, 이에 대한 제도적 보완이 있어야 할 것으로 보인다.

한편, 본 연구에서는 생산직 여성의 경우가 사무직 여성에 비해 출산 가능성이 낮은 것으로 나타났으며 이는 근무환경에 기인하는 것으로 보인다. 실제로 많은 연구들에서는 근로환경이 나쁜 생산직에서는 여성의 월경변조, 피로증후군 등이 높게 나타나고 있는데, 이러한 현상들은

직무스트레스에서 기인하는 것으로 여겨진다(Kim, Nam and Meng, 1997; Lee, 1999). 따라서 생산직 여성의 경우 직장 및 가정 내에서 충분한 휴식 등을 취할 수 있도록 하는 방안들이 마련되어야 할 것이며, 그에 대한 제도적·재정적 지원도 고려해 보아야 할 것이다.

다음으로 여성 임금노동자의 산전관리를 지원하기 위한 제도마련이 시급해 보인다. 김증임·한성현(2004)의 조사에 따르면, 기혼취업여성들의 경우 조사대상의 28.5%가 산전관리를 받지 못한 것으로 나타났다. 이는 취업으로 인해 산전관리를 받기 어려운 상황에 있기 때문인 것으로, 이러한 문제를 해결하기 위해서는 취업여성들이 산전관리를 받을 수 있게 하는 기업 및 정부 차원의 지원이 있어야 할 것이며, 필요한 경우 기업에서 산전관리를 의무적으로 제공하는 방안도 모색해 볼 만하다.

## 2) 고용안정이 전제된 근로시간 및 육아휴직 유연화

최근의 출산대책들에서 강조되고 있는 바와 같이, 여성이 일과 출산 및 양육을 병행하기 위해서는 근로시간 유연화가 반드시 필요할 것으로 보인다. 여성의 노동시장 참여가 일반화되어 가고 있는 시점에서 여성이 일과 출산 및 양육 중 하나만을 선택해야만 하는 상황이 발생하지 않도록 하는 방법은 노동시간을 조절하거나, 혹은 양육시설을 확대하는 것이다. 그러나 지금의 정부시책과 같이 양육시설 확대에만 초점을 두는 것은 어느 정도 한계가 있다. 따라서 여성이 출산 및 양육과정 동안 노동을 선택적으로 취할 수 있는 단시간 근로제와 탄력근무제가 절실하다 할 것이다. 다만, 앞서도 언급하였듯이 지금의 우리나라 노동시장의 특성을 감안할 때, 근로시간 유연화를 위한 대책은 반드시 고용안정을 조건화하는 방식으로 전개될 필요가 있을 것이다.

이와 관련하여 최근 단시간 근로권(part time right)이 많이 제기되고 있는데, 이는 상용직 여성노동자가 단시간 근로를 원할 경우 정당한 사유가 없는 한 사용자는 이를 수용해야 하는 제도로서, 네덜란드,

독일, 프랑스 등에서 이미 시행중인 제도이다(김영옥 외, 2007). 이와 관련해 우리나라도 2007년 1월 1일부터 시행 중인 『기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률』에서 ‘육아기간 중 근로시간 단축제도’ 운영의 법적 토대가 마련되었다. 그러나 이 기간 중 단시간 근로는 두 가지 측면에서 문제가 발생할 수 있다. 첫째는 이를 활용하는 여성의 소득 및 승진 등의 문제이며, 다른 하나는 기업의 인력관리와 재정적 부담이다. 따라서 이 기간에 대해서 여성의 소득을 재정적으로 지원할 수 있는 프로그램, 승진 등에 대한 차별방지책 등이 마련될 필요가 있으며, 기업의 인력관리 부담을 완화시켜줄 수 있도록 인력관리 방식 매뉴얼, 인력지원프로그램 등이 개발되어야 할 것이다. 또한 기업의 재정적 부담에 대해서는 세제지원 등이 이루어져야 할 것이다.

한편, 스웨덴은 육아휴직제도를 유연화하는 방안을 활용하고 있는데, 이를 통해 아이가 8세가 될 때까지는 언제든지 육아휴직을 이용할 수 있을 뿐만 아니라, 그것을 시간단위로 쪼개서 사용할 수도 있다. 즉, 전일부터 1/2일, 1/4일, 1/8일까지 육아휴직을 사용하되, 각 시간은 합산되어 전체 육아휴직기간에서 제외된다. 이는 일시적 육아휴직(temporary parental leave)이라 불리고 있다(박승희·채무국·김철주·홍세영, 2007; 김혜원·김경희·이주희·최은영, 2007). 이 제도의 효과는 앞서 언급한 바와 같이, 출산여성의 경우 육아휴직으로 인한 경력 단절을 방지함으로써 직장 내 여성의 승진 불이익 등의 문제들을 예방할 수 있을 뿐만 아니라, 육아과정에서 발생할 수 있는 여러 문제들에 대해 즉각적으로 대처할 수 있다는 것이다. 이와 반대로 기업, 특히 사업장 규모가 작은 기업의 경우에는 여성의 육아휴직으로 인해 발생할 수 있는 손실과 부담을 줄일 수 있다.

이와 관련해 이규용 외(2004)가 전일제 및 시간제 육아휴직 활용여부에 대한 조사를 수행한 결과 조사대상의 36.3%가 시간제 육아휴직을 사용할 것이라 하였고, 특히 육아휴직을 사용하지 않은 경우에는 그 비율이 45.2%로 높게 나타났다. 또한 같은 내용에 대한 기업체 조사에서도 약 절반 이상이 시간제 육아휴직제도의 도입에 찬성하는 것

으로 나타났으며, 특히 고용인원이 적은 기업의 찬성비율이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과들을 통해 보면, 육아휴직제도의 유연화에 대한 필요성이 제기되고 있는 실정이라 할 것이며, 따라서 육아휴직을 유연화하는 데 필요한 제도 및 사회적 기반을 마련해야 할 것으로 보인다. 그러나 이 역시도 앞서 언급했던 육아기간 내 근로시간 유연화 방안과 동일한 문제를 내포하고 있는 바, 이에 대한 대책이 선행되어야 할 것이다.

### 3) 양성평등적 기업 및 사회문화 조성

남녀고용평등법이 제정되었음에도 불구하고, 노동시장 내 여성의 지위는 여전히 취약한 상태에 있으며, 특히 임신 및 출산여성은 노동시장에서 매우 불리한 처우를 받고 있다.

안주엽·남재량·이민재·성지미·최강식(2007)가 사업체패널조사를 기반으로 노동시장 내 차별실태를 연구한 결과에 따르면, 남성을 기준으로 여성을 선호하는 비율이 채용은 39.5%, 승진 및 승급은 42.3%, 교육훈련은 45.1%, 해고차별은 54.1%<sup>20)</sup>로 나타났으며, 또한 노동부가 최근 개발한 고용평등지표 결과에서도 남성에 비해 여성의 노동참여도는 69.40%, 노동보상도는 69.13%, 노동위상도는 8.41%, 직업안정도는 63.94%에 지나지 않는 것으로 나타났다<sup>21)</sup>. 이러한 결과는 여전히 기업 내에서 여성에 대한 차별이 존재하며, 또한 여성의 지위가 상대적으로 열악하다는 것으로 보여주는 지표라 할 것이다.

한편, 2005년 국무조정실 조사에 따르면, 육아휴직제도 미활용 이유로 응답자의 44.7%가 ‘육아휴직 복귀 후 불이익에 대한 불안감’을 지적하였으며, 본 연구에서도 다수의 응답자들이 승진에 대한 불이익 및 육아휴직 후 복귀 문제 등을 출산기피 요인으로 꼽고 있다. 이는 비록

20) 값이 50%에 가까울수록 해당인구집단에 대한 차별이 없는 것을 의미한다.

21) 자세한 내용은 노동부(2007)의 성별, 연령별 고용평등지표 발표를 참조하라.

남녀고용평등법상에서 이를 법적으로 금지하고 있지만 실제로는 잘 지켜지지 않고 있음을 반증한다.

노동시장 내에서 발생하고 있는 이러한 문제들이 해결되지 않고서는 여성 임금노동자의 저출산 문제가 해결되기는 어려울 것이다. 본 조사에서도 확인되었듯이, 여성들은 노동시장 내 지위가 열악한데다 출산 및 양육으로 인한 추가적인 불이익이 있기 때문에 출산을 기피하고 있다. 더욱이 이러한 상황이 여성의 노동권을 해칠 뿐만 아니라, 그들의 인적자본을 비효율적으로 활용하는 것이란 점은 익히 알려진 사실이다. 따라서 여성 임금노동자들의 저출산 문제를 해결하기 위해서는 일차적으로 이러한 기업 내 양성불평등적 요인에 대한 관리·감독을 강화할 필요가 있을 것이다.

한편, 이와 관련하여 제도적 보완이 필요한 부분이 있는데, 바로 아버지의 육아휴직, 즉 부성휴가제도의 보완이다. 양육문제와 관련해 부성휴가는 남성들로 하여금 자녀양육의 부담을 나누도록 함으로써 기업 내 여성차별의 문제뿐만 아니라, 남성의 가족지향성을 높이는 효과가 있는 것으로 알려져 있다. 더욱이 여성의 양육부담을 덜게 하여 여성이 일과 출산 중에 불가피하게 하나만을 선택해야 하는 상황을 없애주며, 장기간의 양육으로 인해 발생하는 여성의 경력 손실을 방지함으로써 여성인적자본의 침식을 방지하는 효과도 예상해 볼 수 있다. 따라서 남성의 육아휴직 사용은 출산 및 양육 문제에도 도움이 될 뿐만 아니라, 여성의 인적자본 활용에도 큰 도움이 될 것이다. 이와 관련해 스웨덴은 아버지의 육아휴직 사용을 강제화함으로써 양육 책임의 양성평등 의식을 구현한 것으로 유명하며(장혜경·이미정·김경미·김영란, 2004), 그 외 여러 국가들에서는 법정부성휴가를 제공하고 있는 실정이다(〈표 8-1〉 참조).

우리나라도 최근 부성휴가에 대한 관심을 갖게 되면서 〈제1차 저출산고령사회 기본계획〉에서는 2008년부터 남성에 대해 3일 간의 무급휴가를 제공할 것을 명시하였다. 그러나 부성휴가의 기한이 너무 짧은 것과 무급이라는 점이 많이 지적되고 있는 바, 부성휴가의 기한을

점차적으로 늘어나가고 이에 대한 급여제공 및 제공방식에 대한 논의가 사회적으로 이루어질 필요가 있다. 또한 부성휴가를 도입함에 있어 기업이 부담을 갖게 되는 부분에 대해서도 적절한 배려가 있어야 할 것이며, 역시 그에 대한 대안들도 마련되어야 할 것이다.

〈표 8-1〉 주요국들의 법정부성휴가

| 국가    | 기간                           | 임금대체율  | 남성사용유인책                               |
|-------|------------------------------|--|---------------------------------------|
| 덴마크   | 2주<br>(2002년 확대개편)<br>(추가제공) | 60%이지만 대부분의 경우 단체협약을 통해 고용주가 충당하여 100%로 지급받음                 | Use-or-lose<br>(1999년 도입)<br>양도불가능 조건 |
| 핀란드   | 3주                           | (부모휴가에 포함)<br>저소득층 70%,<br>중간소득층 40%,<br>고소득층 25%<br>(평균66%) | 25일로 확대할<br>것을 제안중임                   |
| 노르웨이  | 4주(부모휴가에 포함)                 | 100% / 80%   |                                       |
| 스웨덴   | 2달(2003년 확대)<br>+10일(별도제공)   | 종전임금의 80%  | Use-or-lose<br>(1993년 도입)<br>양도불가능 조건 |
| 벨기에   | 10일                          | 100%   | Use-or-lose<br>(1995년 도입)<br>양도불가능 조건 |
| 독일    | 유급 부성휴가 없음                   |  |                                       |
| 룩셈부르크 | 2일                           | 100%   | 개별수급권리                                |
| 네덜란드  | 2일                           | 100%   | 양도불가능 조건                              |
| 프랑스   | 2주<br>(2002년 도입)             | 유급   |                                       |
| 오스트리아 | 10일                          | 유급   |                                       |
| 캐나다   | 유급 부성휴가 없음                   |  |                                       |
| 영국    | 2주<br>(2003년 도입)             | 무급   | 개별수급권리<br>양도불가능 조건                    |
| 미국    | 유급 부성휴가 없음                   |  |                                       |

자료: 홍승아·장혜경(2006).

### 3. 양육 부담을 줄이는 사회적 지원

아이에 대한 양육 부담은 크게 경제적 부담과 비경제적 부담으로 구분해 볼 수 있다. 우선 경제적 부담으로는 보육과 관련한 보육비를 비롯해 우리나라의 고질적인 문제인 사교육비와 주거비가 이에 해당하며, 비경제적 부담으로는 보육시설의 양적·질적 문제가 포함된다.

#### 1) 주택 및 교육의 사회화

최근 프랑스는 자국의 저출산 문제를 해결한 국가로 알려져 있는데, Caussat(2006)에 의하면, 프랑스의 저출산 문제를 해결한 핵심적 요인으로 출산가구에 대한 경제적 인센티브를 제공한 것을 꼽고 있다. 프랑스에서는 출산장려정책의 일환으로 현금가족수당제도를 도입했는데, 대표적으로 육아휴직 기간 중의 소득보전제도와 둘째 자녀에 대한 가족수당, 그리고 저소득 대상으로 하는 가족수당 등을 제공하였다. 이는 총예산의 7%에 해당한다고 한다.

확실히 이러한 재정적 지원 정책은 양육에 따른 경제적 부담을 덜어 주는 효과가 있을 것이다. 일례로 한국여성노동연구소(2006)의 연구에 따르면, 조사대상의 71%가 산전후 휴가 기간 중 퇴직을 결정하는 이유가 본인급여 대비 육아비용에 대한 과다지출로 나타났는데, 이러한 상황에서 재정적 지원은 출산감소뿐만 아니라, 여성의 퇴직을 방지하는 효과도 가지게 될 것이다. 이러한 측면에서 보자면, 최근 출산장려 정책의 일환으로 정부가 많은 재정적 인센티브를 제공하는 것은 바람직해 보인다<sup>22)</sup>.

그러나 본 연구에서도 확인되었듯이 주의해야 할 것은 우리나라 출산문제는 프랑스나 다른 국가들과 달리 주거비와 교육비, 특히 사교육비 문제와 밀접한 관련이 있다는 점이다. 여성가족부가 2004년 조사

22) 정부지원에 대한 자세한 내용은 <제1차 저출산고령사회 기본계획>을 참조하라.

한 결과에 따르면, 초등학교 저학년 학생의 76.6%, 고학년 학생의 69.2%가 사교육을 받고 있다고 한다(한국보건사회연구원, 2005). 이러한 상황에서 정부는 저소득층을 대상으로 교육비를 지원하거나, 방과 후 교실, 바우처 등을 지원하고 있다. 하지만 이러한 지원형태는 저소득층 아이들을 다른 소득계층 아이들로부터 분리시키는 결과를 초래할 가능성이 있으며, 사교육의 본질적인 문제에 대해서는 해결책이 되기 어려울 것이다. 오히려 사교육비 문제는 아이들을 다시 학교로 불러들이는 정책들을 통해 해결될 수 있으며, 또한 개별적인 차원에서 접근할 것이 아니라, 교육정책과의 협력체계를 구축해 통합적인 방식으로 해결될 필요가 있다. 이를 위해서는 장기적인 목표를 세우고 그에 맞는 단기적 전략들을 수립해야 할 것이다.

장기적인 차원에서는 교육의 사회화를 적극적으로 검토해 볼 필요가 있다. 왜냐하면 교육은 일종의 공공재(public goods)로써 이것이 시장화될수록 사회 전체의 연대와 공동체적 결합에 치명적인 요인으로 작용할 수 있기 때문이다. 최근 사회적 문제로 부각되고 있는 ‘조기유학’이나 ‘기러기 아빠’가 대표적인 예이다. 따라서 이러한 문제들과 더불어 사교육비 부담으로 인해 초래하는 저출산 문제는 장기적인 차원에서 교육을 사회화해 나가는 과정에서 해결될 필요가 있다.

이는 주택문제에 대해서도 마찬가지이다. 주거비 문제와 관련해 최근 다자녀가구 우대 정책들이 시행되고 있긴 하지만, 실질적 혜택으로 체감되긴 미흡한 감이 있다. 따라서 단기적으로는 <제1차 저출산고령사회 기본계획>에서 추진하고 있는 주택지원 정책을 확대할 필요가 있다. 그러나 장기적으로는 교육문제와 마찬가지로 주택정책기조와 맥을 같이 하는 방식으로 전개되어야 할 것이며, 특히 공공주택의 공급 확대나 혹은 단계적 토지 및 주택의 사회화 등으로 전개될 필요가 있다.

## 2) 자생적 보육환경 조성

마지막으로 보육시설 양적·질적 확대가 필요할 것으로 보인다. 사실

기존의 많은 연구들에서 이 문제는 지속적으로 제기되었으며, 또한 정부에서도 이를 인식하고 현재 보육시설의 양적·질적 확대, 육아지원 인프라의 확충 등의 노력을 하고 있다. 따라서 이에 대한 추가적인 언급은 불필요할 것이다<sup>23)</sup>. 다만, 지적하고 싶은 것은 보육시설이 아동과 부모의 욕구를 반영할 수 있어야 한다는 것이다. 심층면접 결과에서도 확인할 수 있었듯이, 출산여성들의 경우 아동을 보육시설에 맡기게 될 때 아동의 정서와 심리적 측면을 염려하고 있다. 이와 관련해 스웨덴의 경우는 가까운 이웃주민이 몇 명의 아동을 맡아서 돌봐주거나, 혹은 부모들이 협동해서 보육을 함으로써, 아이의 양육뿐만 아니라 정서적 문제까지도 세심하게 배려한다고 한다. 그리고 보육의 질은 인터넷 등을 통한 커뮤니티를 활용함으로써 자체적으로 평가된다. 그에 반해 정부는 이러한 자생적 보육방식에 충분한 재정적 지원만 해주는 것이다(박승희 외, 2007).

우리나라의 부모들도 이러한 네트워크를 활용하고, 또한 자체 평가를 통해 보육의 질을 관리·감독할 수 있는 수준에 와 있다는 것은 명백하다. 따라서 정부는 보육시설의 증축 혹은 확대에만 초점을 둘 것이 아니라, 보육이 지역공동체 차원에서 자생적으로 이루어질 수 있는 환경을 조성하고, 그에 대한 재정적 지원에 초점을 두는 방식도 고려해 볼 필요가 있다.

---

23) 자세한 내용은 <제1차 저출산고령사회 기본계획>을 참조.

## 참고문헌

- 강이수(1999), 『경제위기와 여성노동시장의 변화 추이』, 『동향과 전망』, 통권 제40호, 한국사회과학연구소.
- 권태환·김두섭(1990), 『인구의 이해』, 서울대학교 출판부.
- 금재호(2000), 『여성노동시장의 변화와 정책방향』, 『규제연구』, 9(2), 한국경제연구원.
- 김두섭(1988), 『한국의 인구정책』, 『인간과 경험(동서남북)』, 1, 한양대학교 민족학 연구소.
- 김미숙(2006), “한국 여성노동력의 성격변화와 노동정책 : 1960-2000”, 『한국인구학』, 29(1), 한국인구학회.
- 김승권·최병훈(2002), 『저출산의 사회경제적 영향과 장단기 정책방안』, 한국보건사회연구원.
- 김승권·김민자(2003), 『저출산 대비 인구정책 개발 및 범정부추진체 계수립 연구』, 한국보건사회연구원.
- 김승권·서문희·한영자·김혜연·조애저·김유경(2001), 『출산력 및 가족보건실태의 변화양상과 대응방안에 관한 연구』, 한국보건사회연구원.
- 김승권·조애저(2000), 『2000년 전국 출산력 및 가족보건실태조사』, 한국보건사회연구원.
- 김영옥(2007), 『여성노동시장의 변화』, 『젠더리뷰』, 5, 한국여성정책연구원.
- 김영옥·김숙희·전기택·이선행(2007), 『출산·육아로 인한 여성의 노동시장이탈 방지를 위한 정책방안』, 노동부
- 김우택(2006), 『저출산, 큰 정부를 향한 또 하나의 디딤돌인가』, 자유기업원 기고문.

- 김유선(2007), 『2007 비정규직 규모와 실태』, 『노동사회』, 123, 한국노동사회연구소.
- 김익기(1988), 『다수준분석방법에 의한 한국부인의 출산행위연구』, 『한국인구학』, 11(1), 한국인구학회.
- 김증업·한성현(2004), 『기혼 취업여성의 건강상태, 생식건강상태 및 산전관리상태』, 『여성건강간호학회지』, 10(3).
- 김종민·이시백(1984), 『출산억제사업의 출산방지 효과분석 1962-1982』, 『한국인구학』, 12, 한국인구학회.
- 김태현(1998), 『저출산수준과 강한 남아선호관이 사회에 미치는 영향 - 성, 연령별 인구구조의 변화를 중심으로』, 『한국인구학』, 16(2), 한국인구학회.
- 김한곤(1991), 『한국여성의 지위와 출산력 : 1966-1985』, 『한국사회학』, 25집(겨울호), 한국사회학회.
- 김한곤(1993), 『한국출산력 변화의 원인과 전망』, 영남대학교 출판부.
- 김혜원·김명소(1998), 『취업이 기혼여성에게 주는 심리적 영향: 성역할 태도를 중심으로』, 『한국심리학회지 여성』, 3(1), 한국심리학회.
- 김혜원·김경희·이주희·최은영(2007), 『OECD 주요국의 여성고용정책 연구: 영국·캐나다·스웨덴·덴마크』, 한국노동연구원.
- 남재량·류근관·최효미(2005), 『고용불안계층의 실태 및 고용정책과제』, 한국노동연구원.
- 노공균·조남훈(1985), 『가계 소비·저축 및 근로·여가 행태와 출산율간 인과관계분석』, 『한국인구학』, 12, 한국인구학회.
- 노동부(2006), 『2006년도 여성과 취업』, 노동부 행정간행물.
- 노동부(2007), 『성별·연령별 고용평등지표 설명자료』, 노동부 홈페이지 (<http://www.molab.go.kr>) 노동행정가이드(여성).
- 노동환경건강연구소(2000), 『여성근로자의 작업환경과 근로형태가 임신, 출산에 미치는 영향: 병원과 공공부문 근로여성을 중심으로』, 노동부연구보고서.
- 류덕현(2006), 『출산율과 여성노동공급에 대한 거시적 실증분석』, 『재

- 정포럼』, 122, 한국조세연구원.
- 류연규(2005), 「복지국가의 탈가족화와 출산율의 관계에 대한 비교 연구」, 서울대학교 박사학위 논문.
- 문형표·김동석·윤희숙·박창균·이삼호·이삼식·방하남·최준욱·김주섭·선우덕·윤주현·정희철(2006), 『인구구조 고령화의 경제·사회적 파급효과와 대응과제』, 한국개발연구원 등 경제·인문사회연구회 협동연구 총서(06-05-01, 총괄보고서).
- 민주노동연구소(2006), 『노동자의 저출산 원인 규명과 여성친화적 노동시장정책 연구』, 한국노동연구원.
- 박경숙·김영혜·김현숙(2005), 「남녀 결혼시기 연장의 주요원인: 계층혼, 성영학분리규범, 경제조정의 우발적 결합」, 『한국인구학』, 28(2), 한국인구학회.
- 박승희(2005), 『한국사회복지정책론 : 아름다운 세상 가꾸기』, 성균관대학교출판부
- 박승희·채구목·김철주·홍세영 외(2007), 『스웨덴 사회복지의 실제』, 양서원.
- 박래영(2005), “출산장려정책을 반대한다”, 한국모자보건학회 제 13회 춘계학술대회 심포지움 자료
- 박재규(2001), 「신자유주의 경제정책과 노동자의 삶의 질 변화 : 한국의 사례」, 『한국사회학』, 35(6), 한국사회학회.
- 박재규(2004), 「비정규직 여성노동자의 고용환경 및 생활만족 변화 연구」, 『사회복지정책』, 18, 사회복지정책학회.
- 박재빈(2006), 『생존분석:이론과 실제』, 신광출판사
- 박수미(2006), 「일하는 엄마와 저출산」, 『젠더리뷰』, 1, 한국여성개발원.
- 방하남·이영면·김기현·김한준·이상호(2007), 『고용의 질: 거시·기업·개인수준에서의 지표개발 및 평가』, 한국노동연구원.
- 손승영(2005), 「한국사회 저출산 원인과 가족친화적 정책대안」, 『가족과 문화』, 17(2).
- 신경아(2005), 「저임금 여성노동자의 노동시장 담론」, 『여성학논집』,

22(2).

- 안주엽·남재량·이인재·성지미·최강식(2007), 『노동과 차별(Ⅱ): 인식과 실제』, 한국노동연구원.
- 어수봉·윤석천·김주일(2005), 『고용정책적 측면에서의 비정규직 고용개선방안 연구』, 한국기술교육대학교.
- 이규용·남재량·박혁·김은지(2004), 『육아휴직 활용실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 이규식·김택일(1988), 『우리나라 인구정책의 재음미』, 『한국인구학회』 11(1), 한국인구학회
- 이미숙(2000), 『부인의 취업상태에 따른 부부의 성역할태도와 부인이 가정성이 부부의 결혼만족도에 미치는 영향』, 『한국가정관리학회지』, 18(4).
- 이삼식·조남훈(2000), 『인구개발에 관한 UN 행동강령의 추진실태와 발전방향』, 한국보건사회연구원
- 이인숙(2005), 『저출산의 요인분석과 사회복지적 함의』, 『한국사회복지학』, 57(4), 한국사회복지학회이흥탁(1987), 『인구학』, 법문사.
- 이재경(2006), 『저출산에 대한 여성주의적 비평』, 『젠더리뷰』, 1, 한국여성정책연구원.
- 이재경·장미혜(2004), 『고용조건이 일과 가족에 대한 태도에 미치는 영향』, 『경제와 사회』, 64, 한국산업사회학회.
- 이재열(1996), 『여성의 생산노동과 재생산노동의 상호연관성이 취업에 미치는 영향에 관한 경험적 연구』, 『한국인구학』, 19(1), 한국인구학회.
- 이재혁(2005), 『출산력과 인적자본 그리고 효 규범 : 한국의 발전 경험에 대한 이론적 해석』, 『사회와 이론』, 통권 7권, 한국이론사회학회.
- 이흥탁(1987), 『인구학: 이론과 실제』. 법문사
- 장지연·부가청(2003), 『숨겨진 선택 : 기혼여성노동자의 일과 자녀교육』, 『여성연구』, 통권 제65호, 한국여성개발원.

- 장혜경·이미정·김경미·김영란(2004), 『저출산시대 여성과 국가대응 전략』, 한국여성개발원.
- 전광희(2002), 「출산력」, 김두섭·박상태·은기수 편, 『한국의 인구』, 제3장, 통계청.
- 조남훈·김승권(1997), 『1997년 전국 출산력 및 가족보건실태조사』, 한국보건사회연구원.
- 조혜자·방희정(2005), 「결혼과 출산기피의 한 이유 : 여성의 관계역할」, 『한국심리학회지』, 10(1).
- 천혜정(2005), 「둘째 자녀 출산 희망에 대한 배우자간 차이와 이에 따른 집단간 특성 분석」, 『한국가정관리학회지』, 23(3), 한국가정관리학회.
- 최경수(2003), 「인구구조 고령화의 전망과 분석」, 『인구구조 고령화의 경제적 영향과 대응과제』, 한국개발연구원.
- 최숙희·김정우(2006), 「저출산 대책, 무엇이 핵심인가?」, 『CEO Information』 제557호.
- 한국보건사회연구원(2005), 『2004년도 전국 보육·교육실태조사』, 여성가족부.
- 한국보건사회연구원(2006), 『2005년 전국 결혼 및 출산 동향조사』, 저출산·고령사회위원회, 보건복지부.
- 한국여성노동연구소(2006), 『산전후휴가 미활용 실태조사 및 노동시장 복귀 활성화 방안에 관한 연구』, 보건복지부.
- 홍문식(1998), “출산력 억제정책의 영향과 변천에 관한 고찰”, 『한국인구학』, 제21권 제2호, 한국인구학회
- 홍승아·장혜경(2006), 『한국의 부모휴가 정착방안 연구』, 한국여성개발원.
- Adema, W.(2006), “Family and Fertility Policies in OECD Countries: Effects and Limitations”, Facing the Future: Policy Challenges in the Ageing Era. Paper presented at the

- international Forum on Low Fertility and Ageing Society, Seoul, Korea.
- 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
- Akaike, H.(1974), “A new look at the statistical model identification”, *IEEE Transaction and Automatic Contro AC-19*: pp.716~723
- Allison, P. D.(1995), *Survival Analysis Using the SAS system : A Practical Guide*, SAS Institute Inc., NC:USA.
- Baizán, P.(2004), “Couples’s careers and fertility : An event-history analysis of the ECHP samples of Denmark, Italy, Spain, and United Kingdom”, ESPAnet conference: Oxford, September 9-11, 2004
- Becker, G. 저, 생활경제연구모임 역(1994), 『가족경제학』, 한터
- Becker, G.(1981), *Treatise on the Family*, Cambridge, Mass: Havard University Press
- Bongaarts, J. and R. G. Potter(1983), *Fertility, Biology and Behavior; An Analysis of the Proximate Determinants*, New York: Academic Press
- Caussat, L.(2006), “Fertility trends and family friendly policy in France : Do they match?” Paper prsented at the international Forum on Low Fertility and Ageing Society, Seoul, Korea
- Cigno, A.(1992), “Children and Pension”, *Journal of Population Economics*, 5(3).
- Cosby, F.(1991), *Juggling : The unexpected advantages of balancing career and home for women and their families*, NY : Free Press.
- Crouter, A.(1984), “Spillover from family to work : The neglected

- side of the work-family interface”, *Human Relations*, 37.
- Datta Gupta, N. and N. Smith(2002), “Children and Career Interruption: The Family Gap in Denmark”, IZA Discussion Paper #263, *Economica* 69(276).
- Easterlin, R. A.(1972), “The Economics and Sociology of Fertility : A Synthesis”, Paper Prepared for Seminar in Early industrialization, Princeton.
- Easterlin, R. A.(1973), “Relative economic status and the American Fertility swing”, in *Family Economic Behavior : Problems and Prospects* (ed. Sheldon).
- Ermisch(2003), *An Economic Analysis of the Family*, Princeton University Press.
- Ferree(1990), “Beyond Separate Spheres Feminism and Family Research,” *Journal of Marriage and the Family*, 52(4)
- Freedman, D. S.(1976), *Population and development*. John Hopkins University Press.
- Freedman, D. S.(1963), “The Relation of Economic Status to Fertility”, *American Economic Review.*, June
- Hochchild, A. R.(2003), *The Commercialization of Intimate Life*, University of California Press Huber & Spitz, 1983
- Joshi, H.(1998), “The opportunity costs of childbearing : More than mothers’ business”, *Journal of Populations Economics*, 11
- Kim, N. S., M., Nam and K. H. Meng(1997), “A Comparative study on premenstrual syndrom between women workers and housewives”, *Korean Journal Occupation Medicine*, 9(3)
- Kögel, T.(2004), “Did the Association Between Fertility and Female Employment in OECD Countries Really Change its Sign?”, *Journal of Populations Economics*, 17 (1)
- Kohler, H. P., F. C. Billari and J. A. Ortega(2006), “Low Fertility

- in Europ: Cause, Implications and Policy Options”, in F. R. Harris (ed.), *The Baby Bust : Who will do the Work? Who Will Pay the Taxes*, Lanham, Rowamn & Littlefield ublishers.
- Kuznets, S.(1966), *Modern Economic Growth*, New Haven, Yale University Press.
- Lee, I. S.(1999), “A study on dysmenorrhea of women labor workers”, *Korean J Public Health Nurs*, 13(2).
- Leibenstein, H.(1974), “An Interpretation of the Economics Theory of Fertility : Promising Path or Blind Alley?”, *Journal of Economic Literature*, 12.
- Lundberg, U.(1996), “Influence of paid and unpaid work on psycho-physiological stress responses of men and women, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1.
- Perry-Jenkins, R. Repetti, and A. C. Crouter(2000), “Work and Family in the 1990s”, *Journal of Marriage and Family*, 62(4).
- Poots, M. and P. Selman(1979), *Society and Fertility*, Plymouth: McDonald & Evans
- Poston, D. L and T. Winston(1988), “Socioeconomic Development, Gender Equilty and Fertility in the Developing and Newly Industrialized Countries of the World”, Paper to be Presented at the annual meeting of the Rural Sociological Society, Athens, Georgia, August.
- Quick, J. D, R. S. Horn and J. C. Quick(1987), “Health consequences of stress”, *Journal of Organizational Behavior Management*, 8
- Seebos, J. E.(2003), *Low Fertility Rates in OECD Countries : Fact and Policy Responses*, OECD Social, Employment and Migration working paper
- Simmons, O. G.(1988), *Perspectives on Development and Population*

*Change in the Third World*, New York: Plenum Press.

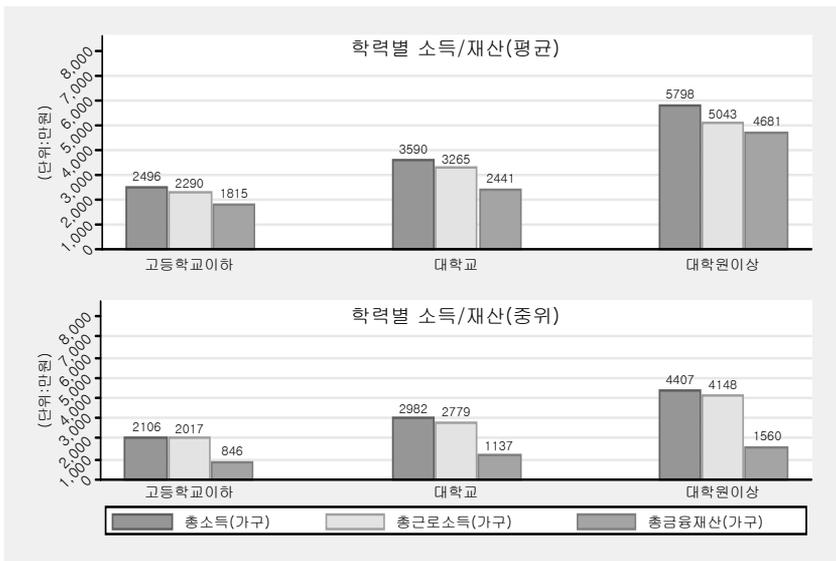
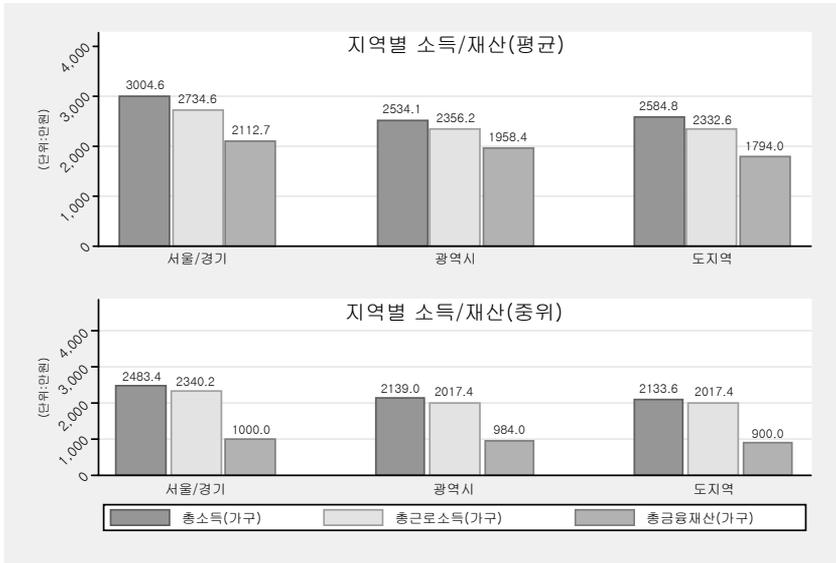
Simon, J.(1969), “The Effect of Income on Fertility”, *Populations Studies*, 23.

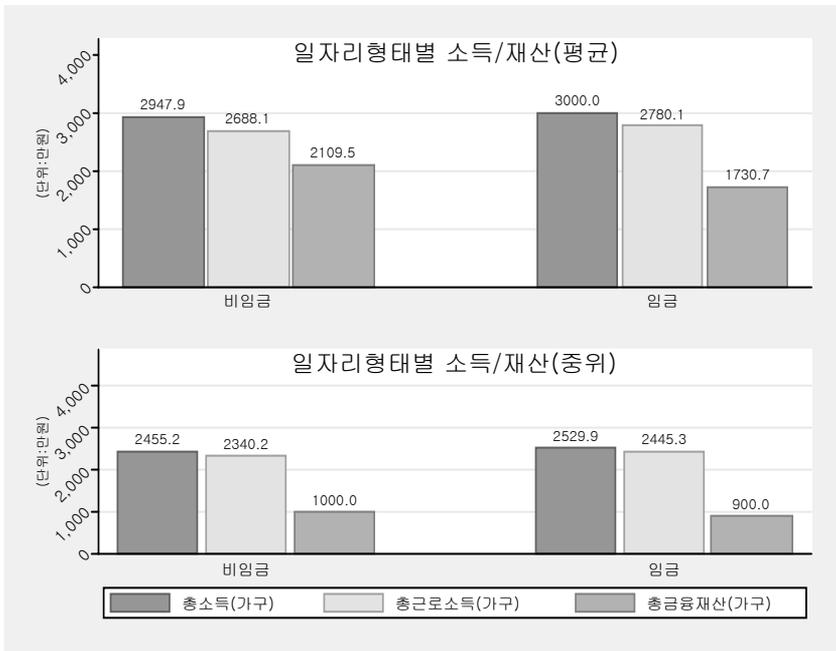
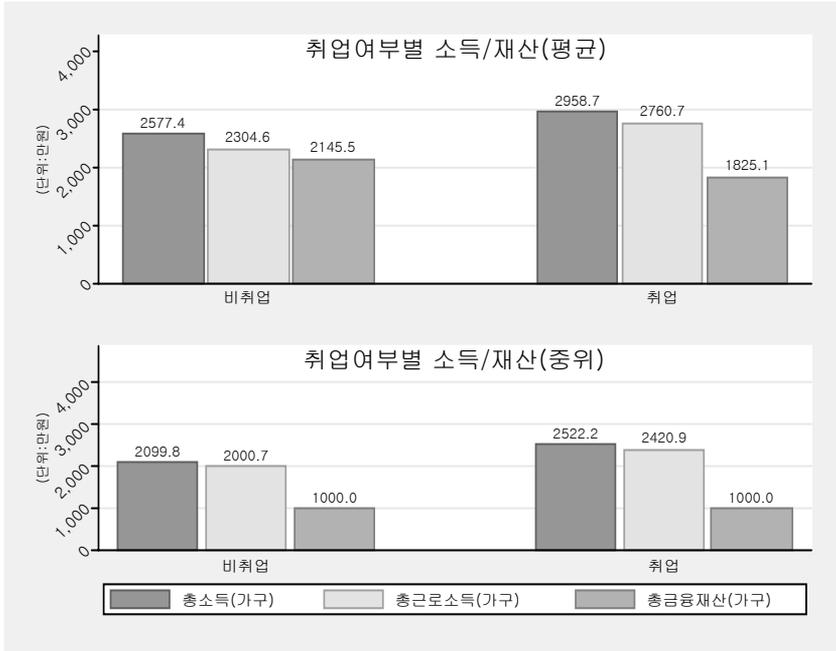
Straughan, P. T.(2007), “From Population Control to Population Growth : A Case Study of Family Policies and Fertility Trends in Singapore”, 아시아 주요국의 저출산 대책에 관한 국제세미나 자료.

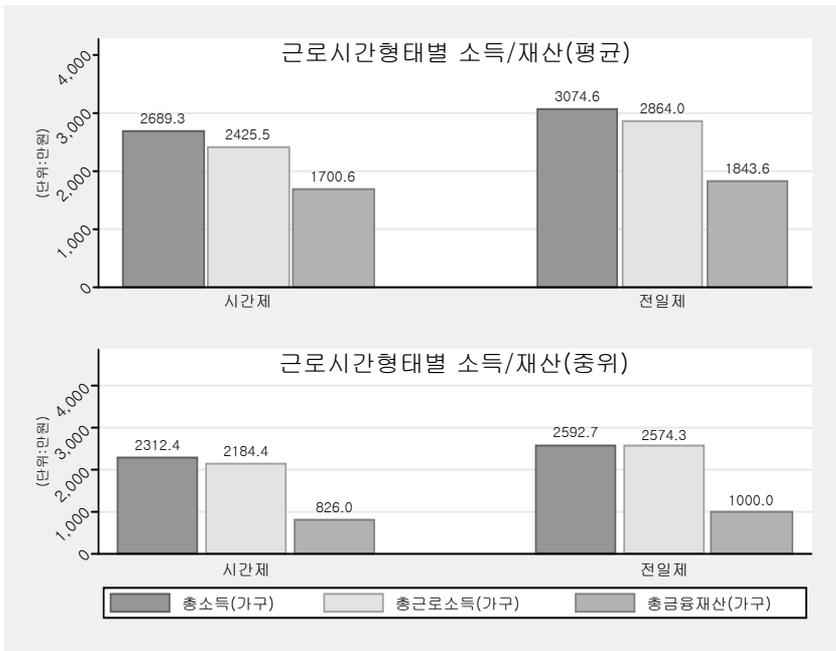
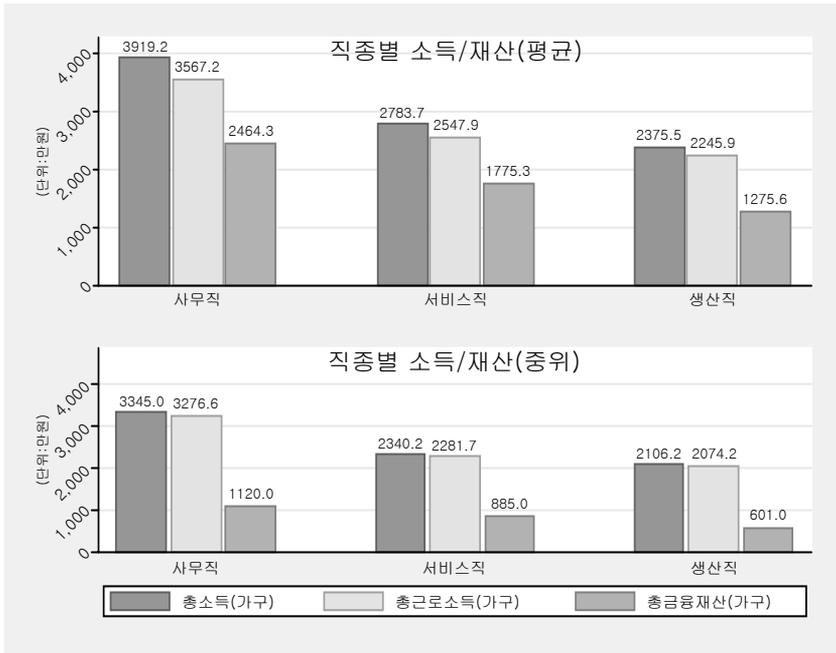
Toulemon, L.(2001), “Why Fertility is not so Low in France”, paper presented at the IUSSP Interantional Union for Scientific Study of Population-Seminor on International perspectives on Low fertility : trends, theories and policies, Tokyo, March.

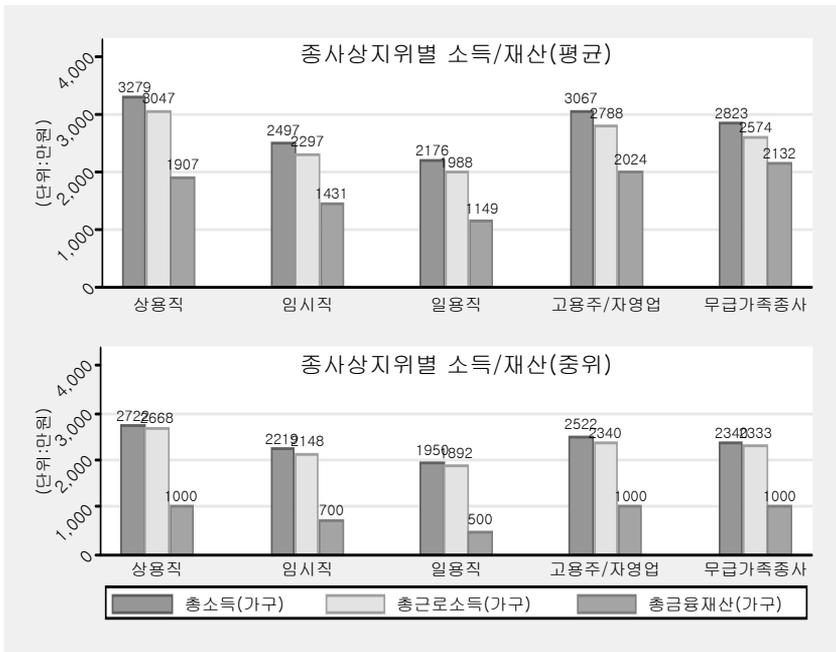
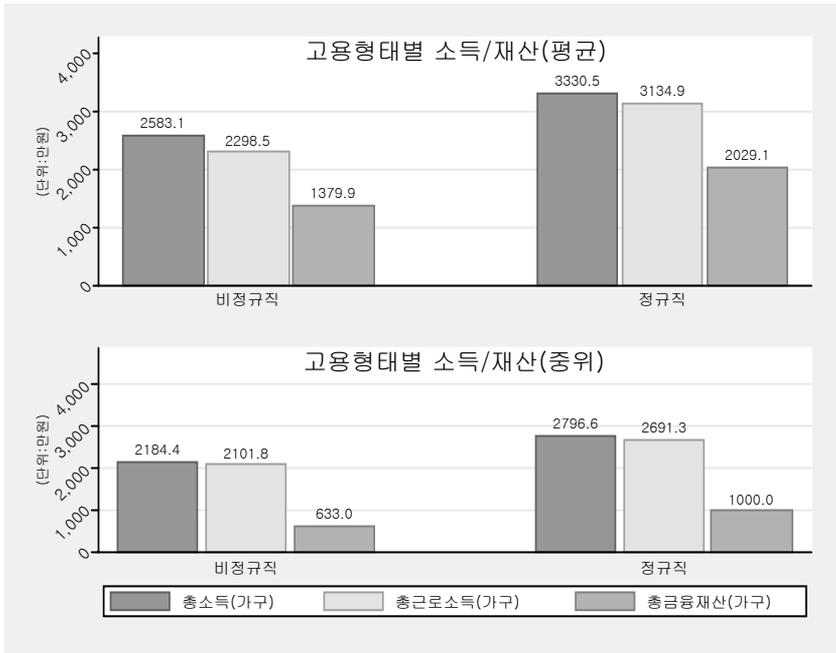
[부록 1]

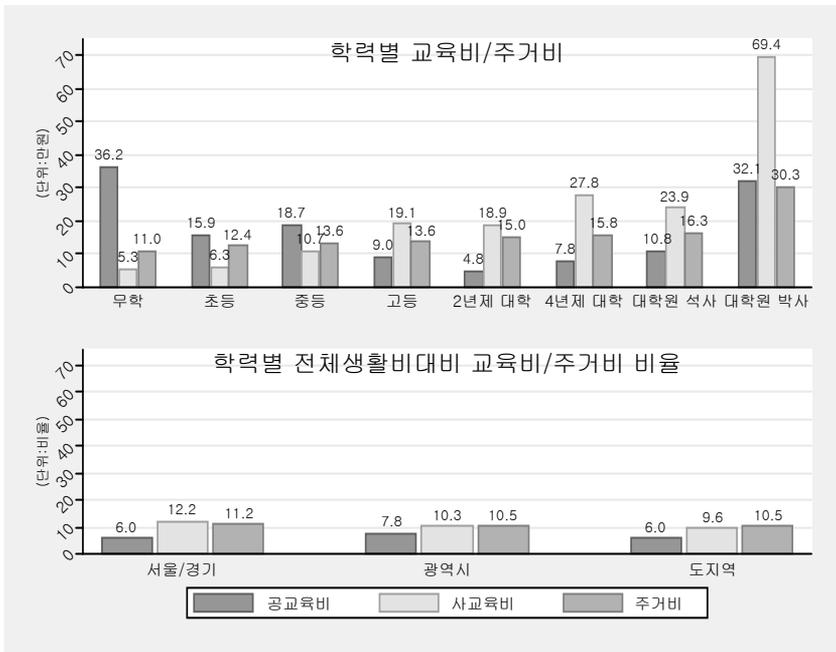
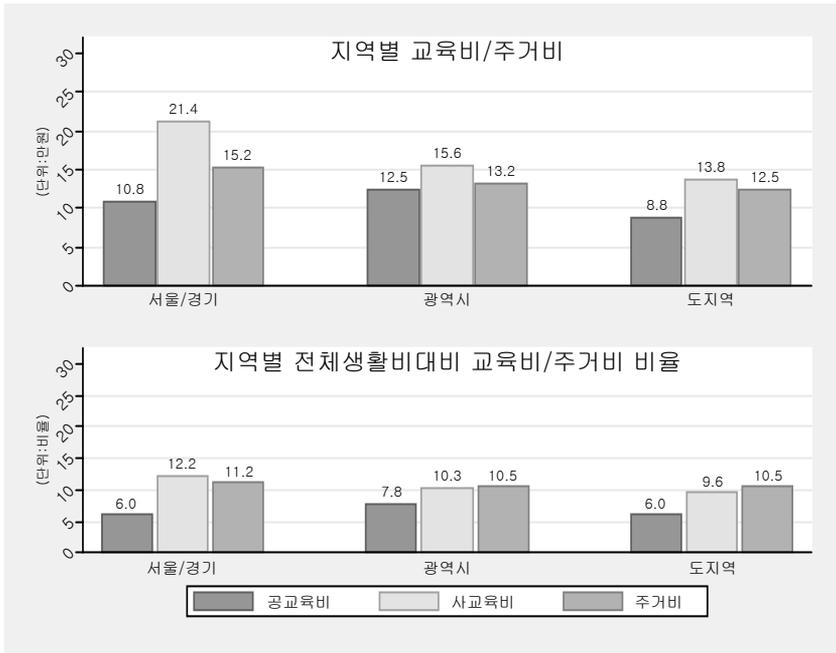
- 전체가구의 기초분석자료(소득, 재산, 교육비, 주거비)

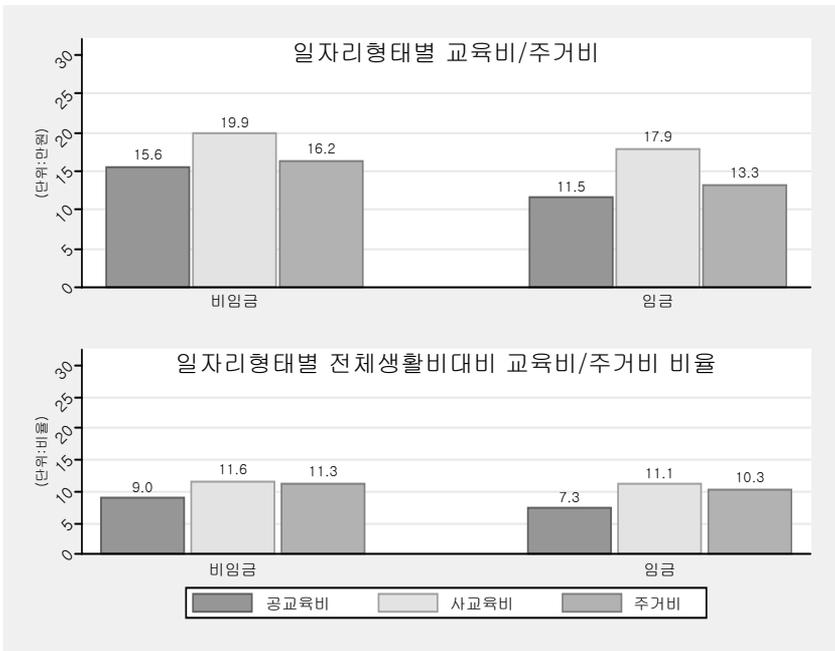
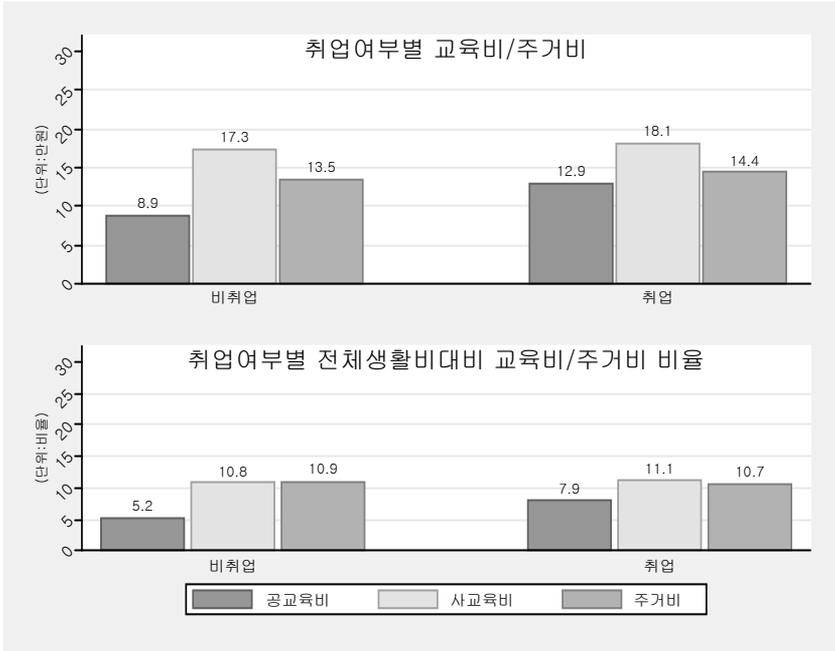


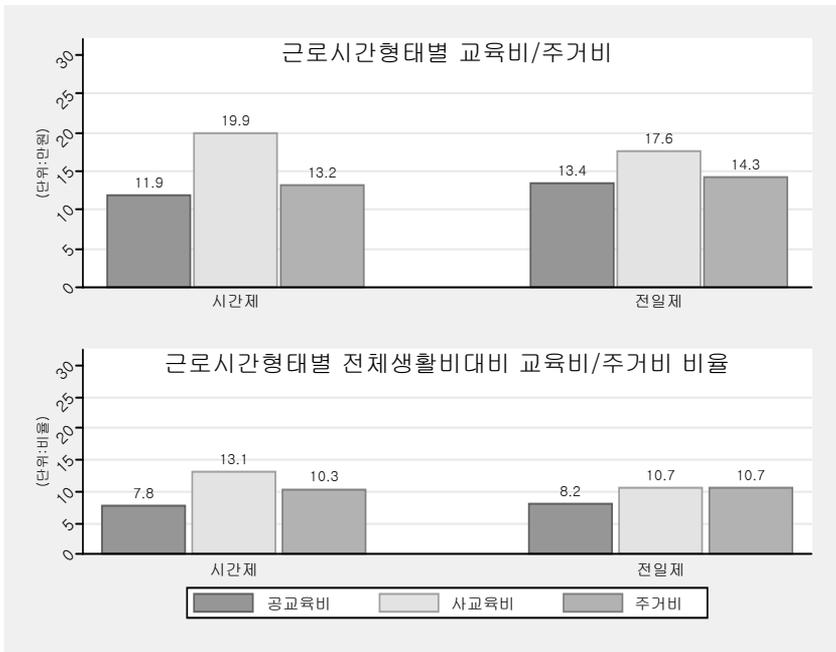
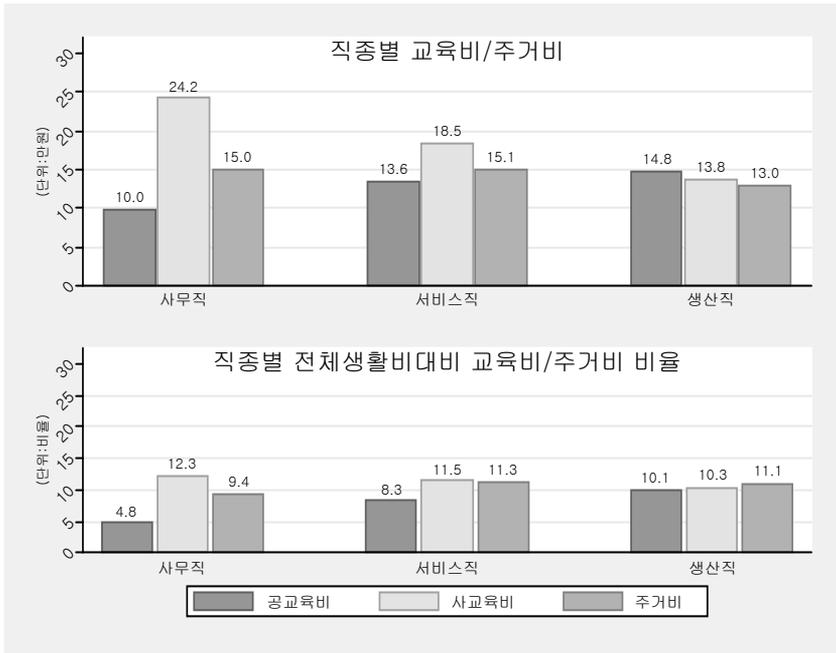


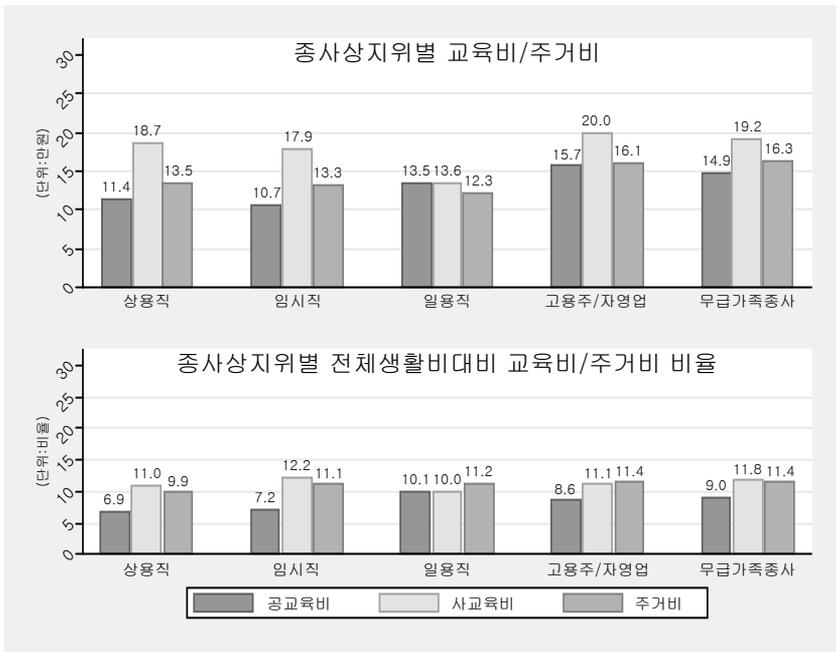
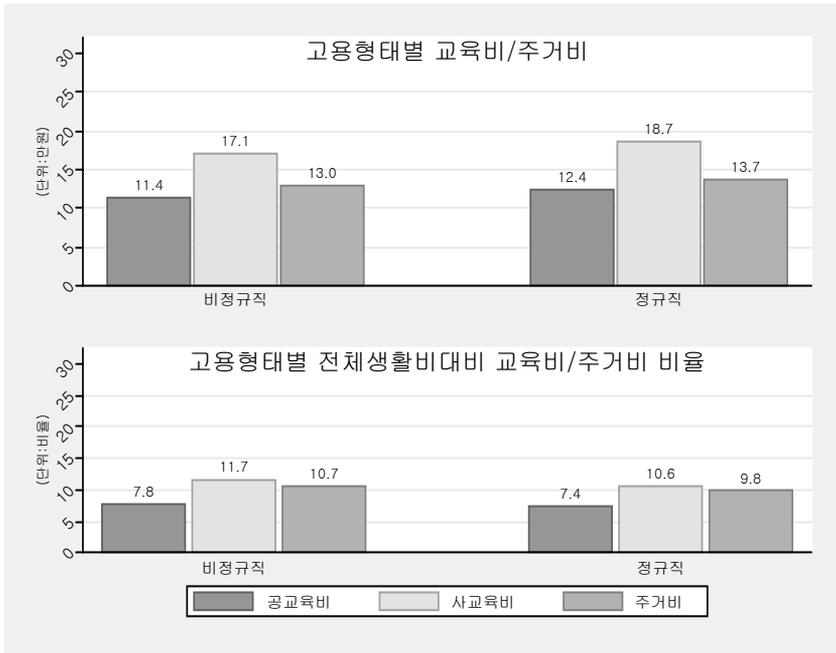






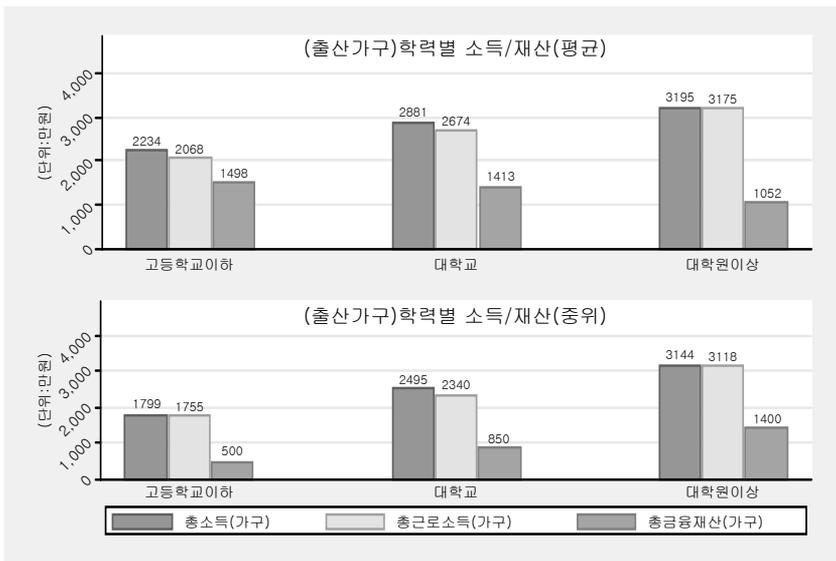
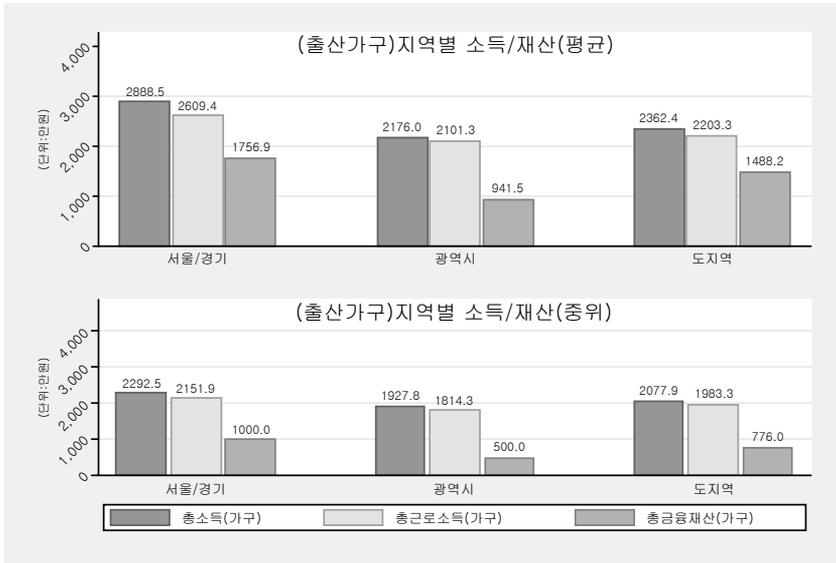


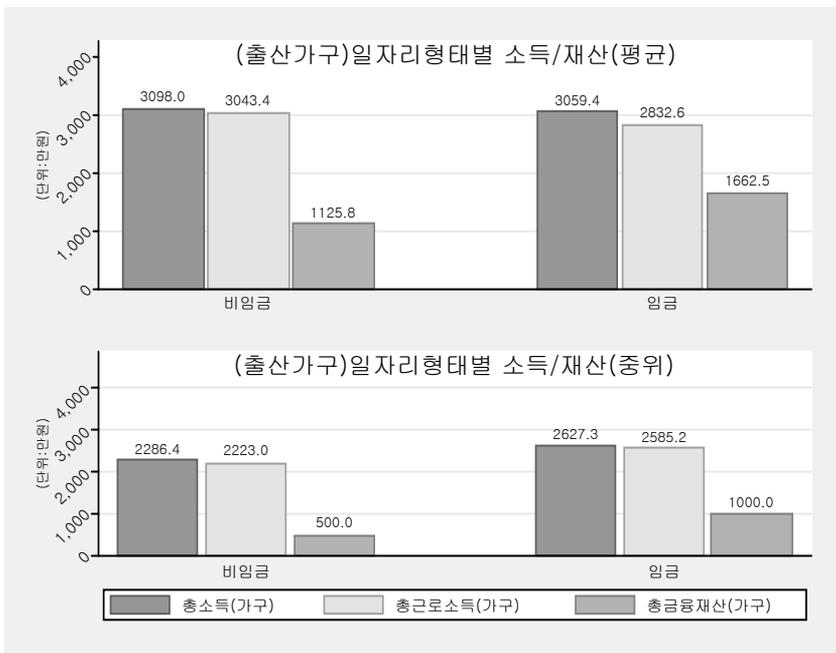
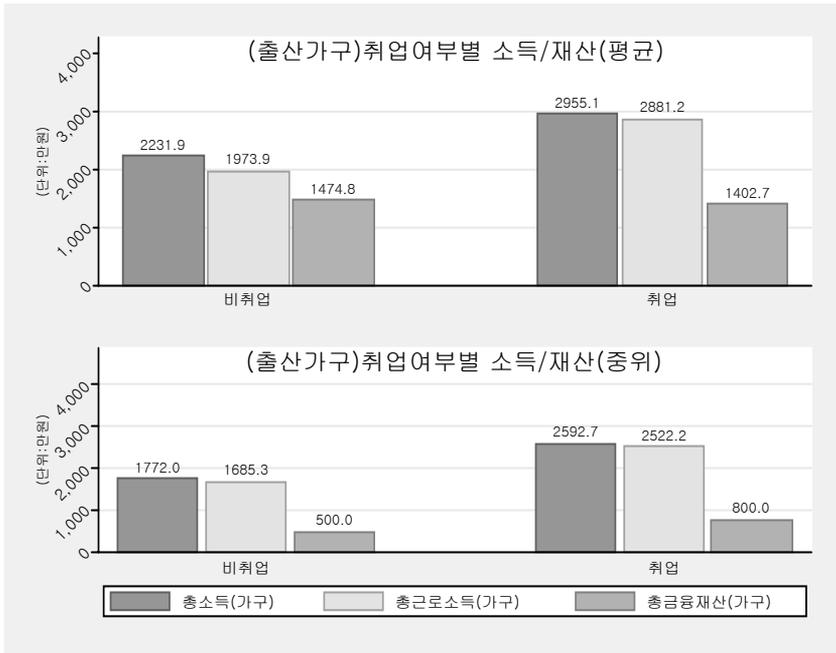


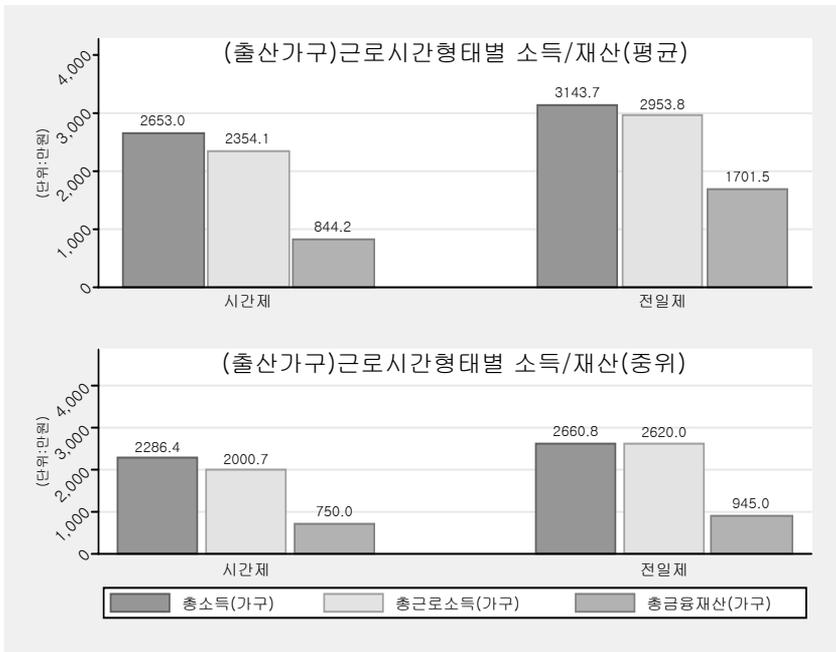
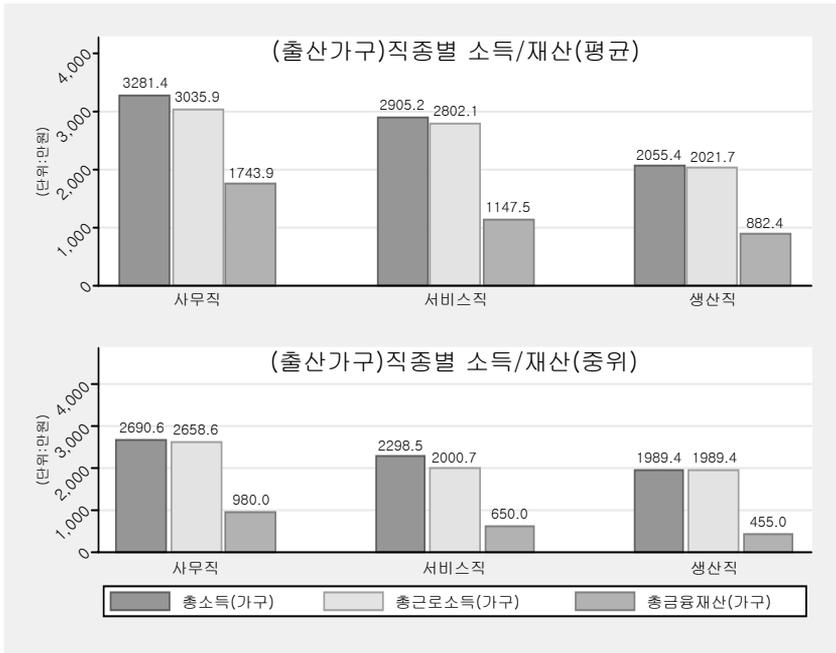


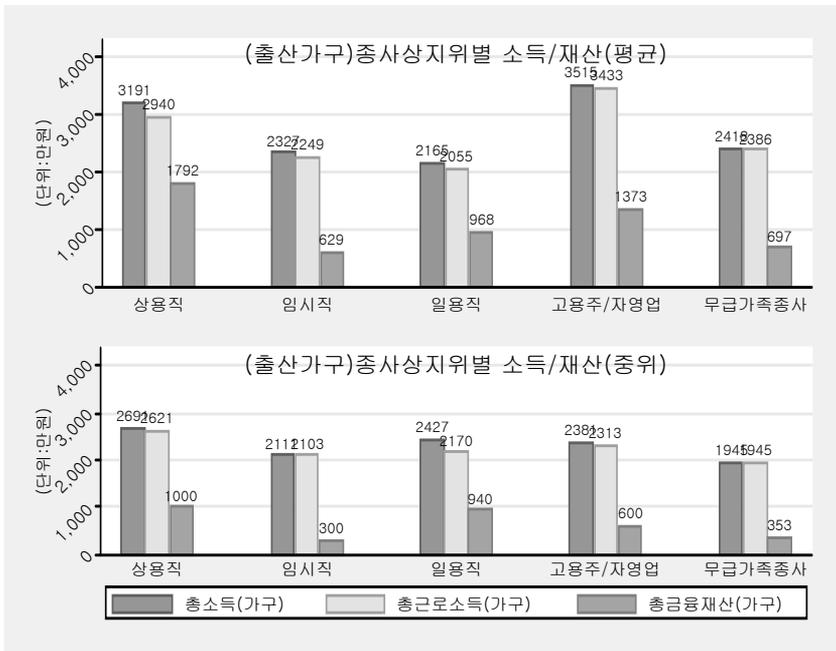
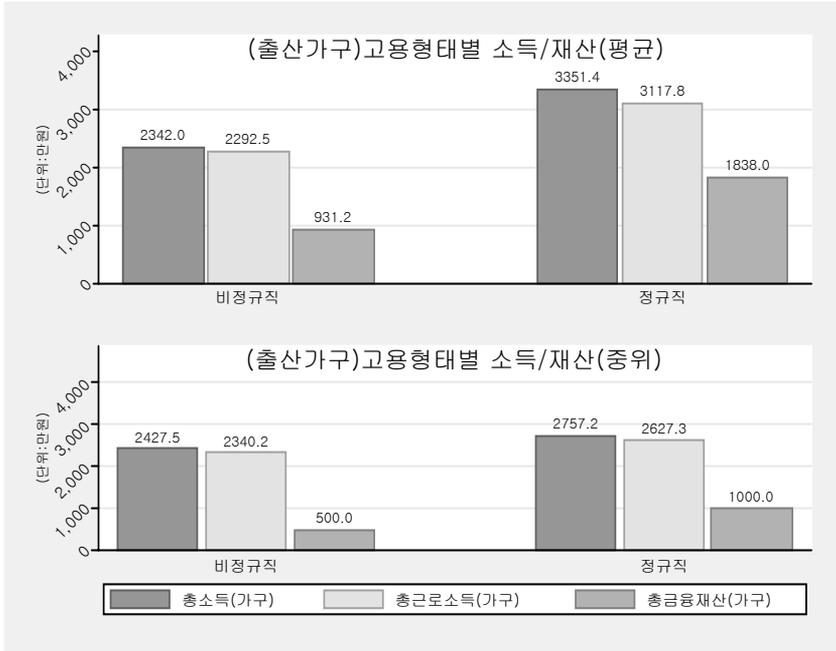
[부록 2]

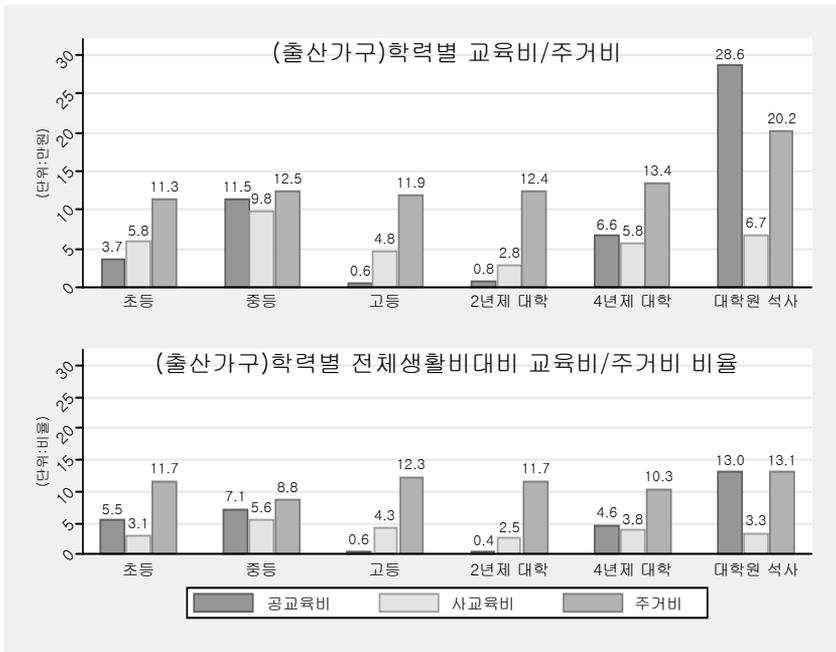
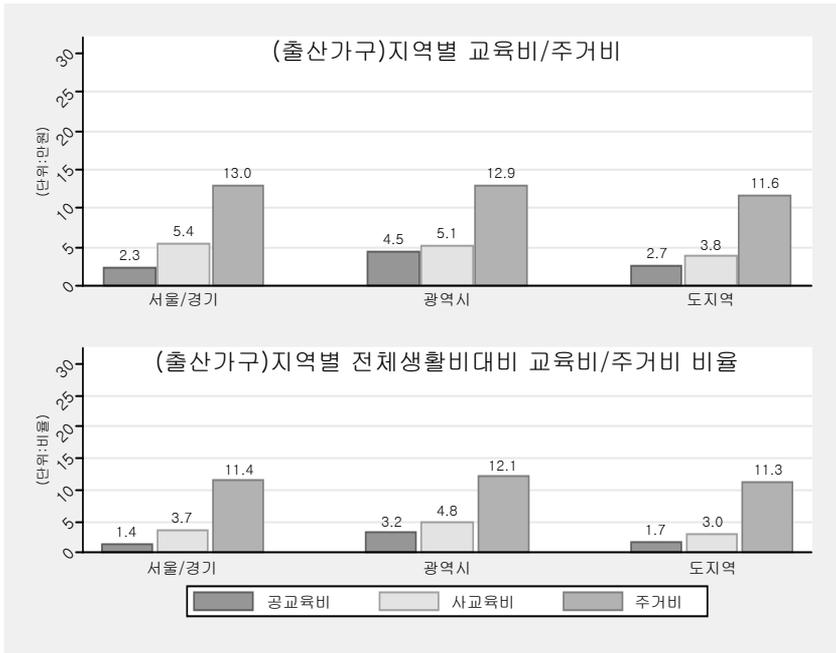
- 출산가구의 기초분석자료(소득, 재산, 교육비, 주거비)

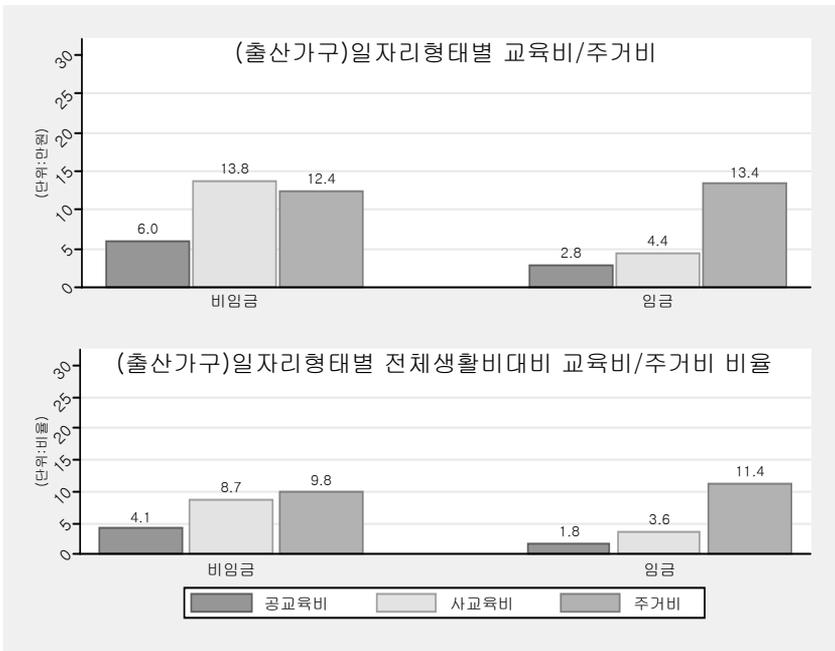
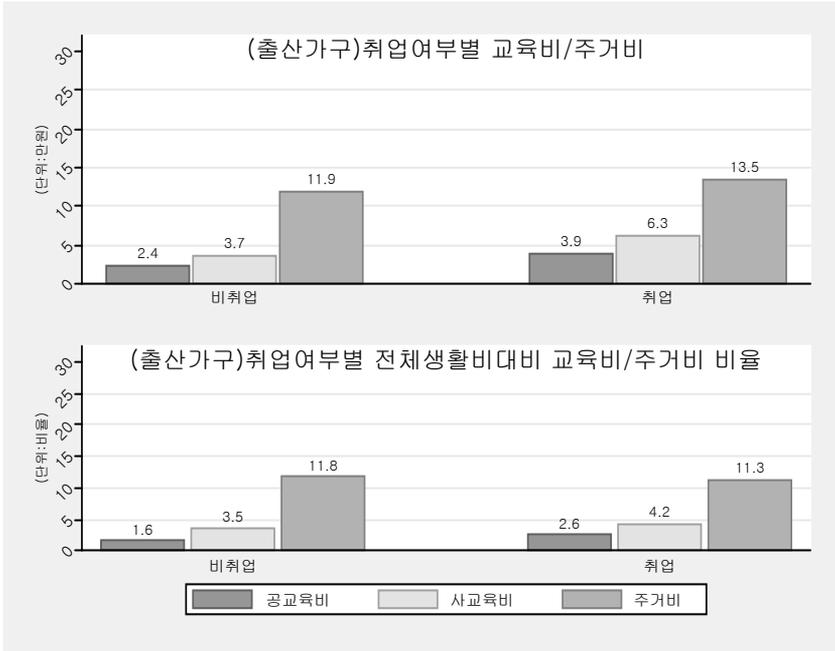




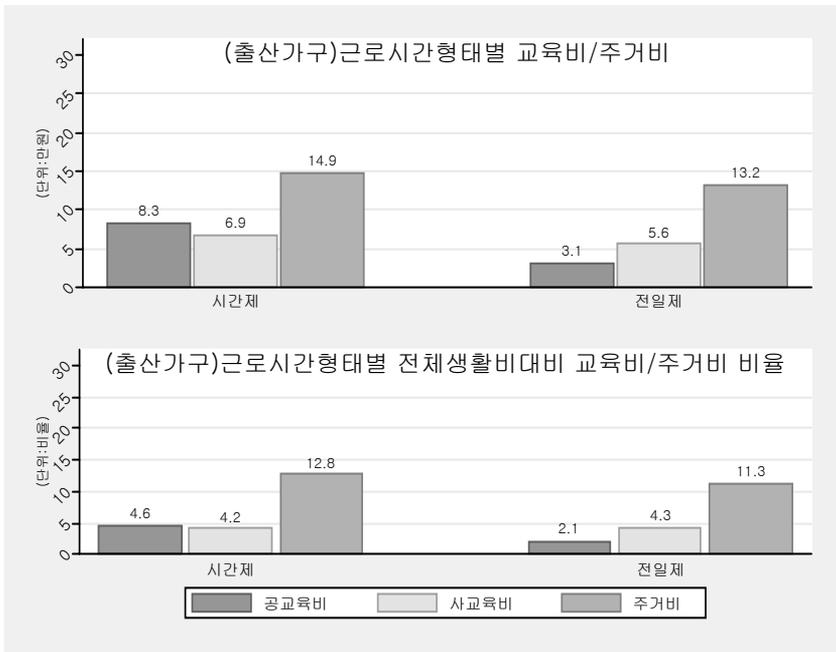
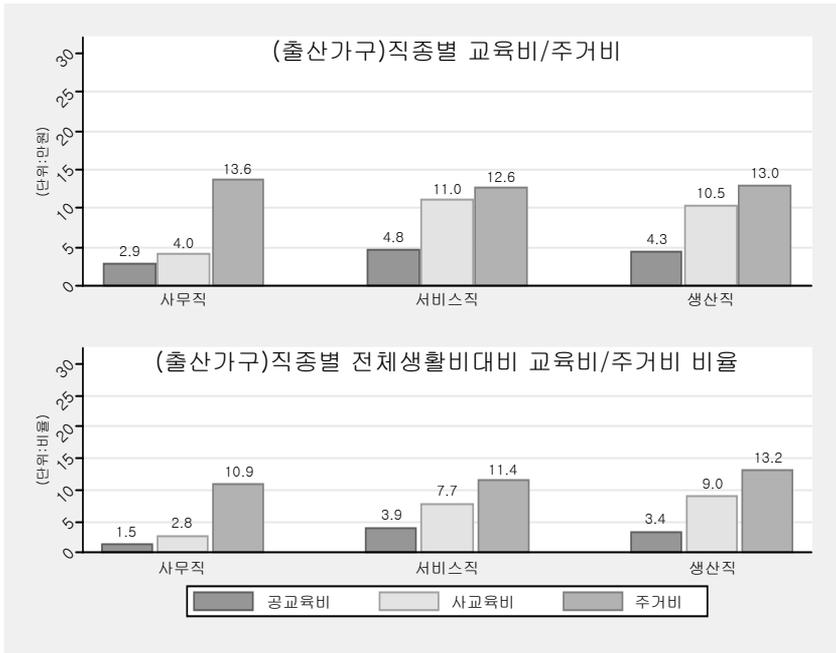


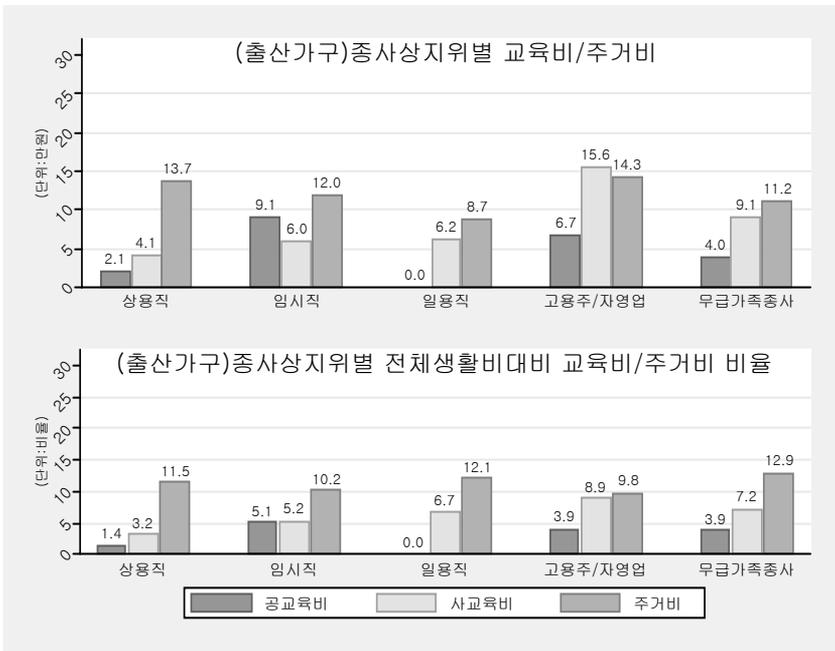
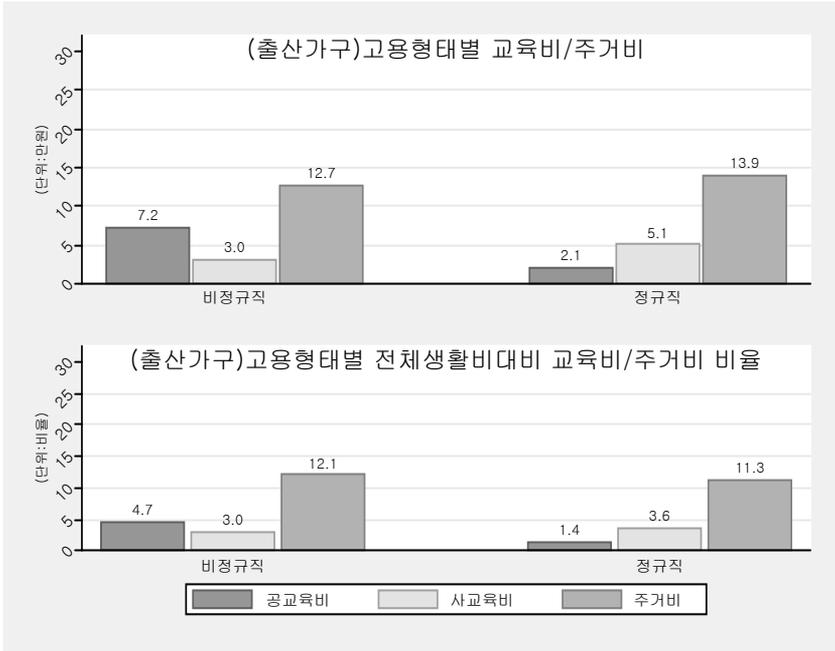






200 여성노동자의 저출산 원인과 여성친화적 노동시장 정책







◆ 집필진

박승희

(사)전태일을 따르는 민주노동연구소 이사  
성균관대학교 사회복지학과 교수

김사현

성균관대학교 사회복지학과 박사수료  
성균관대학교 사회복지연구소 연구원

여성노동자의 저출산 원인과 여성친화적 노동시장 정책

- 발행 연월일 | 2008년 4월 7일 인쇄  
2008년 4월 10일 발행
- 발행인 | 최영기
- 편집인 | 정인수
- 발행처 | 한국노동연구원  
[1510]-[0110] 서울특별시 영등포구  
여의도동 16-2 중소기업회관 9층  
☎ 대표 (02) 782-0141 Fax (02) 786-1862
- 조판·인쇄 | (주)삼영프린텍 (02) 2279-6292
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제13-155호

