

# 현대 한국사회의 출산율저하와 여성사회참여

## Low Fertility Rate and Women's Employment in Korea

한유미 · 곽혜경

호서대학교 아동학과 · 동해대학교 영유아보육학과

Han, You Me · Kwak, Hae Kyung

Dept. of Child Studies, Hoseo University · Dept. of Early Childhood Education & Care, Donghae University

### Abstract

The fertility rate of Korea has rapidly decreased to the lowest in the World. The fertility rate below replacement fertility level might result in many social problems. First, this study investigated the cause of low fertility rate. Second, the theories of the relationship between fertility rate and women's employment were reviewed. The previous studies suggested that the fertility rate was not always related to women's employment negatively and there was mediating factors between them. Third, the various factors that mediated the negative relationship between fertility rate and women's employment were described in personal, family and social levels. Finally, this study suggested the policies and strategies to solve the low fertility rate problem in Korea.

**Key words** : birth rate, women's employment, policies, strategies

### I. 서론

우리나라는 1960년대 초부터 정부가 주도하여 실시한 가족계획사업을 국민들이 적극적으로 받아들여 출산율의 억제에 성공한 대표적인 나라로 손꼽힌다. 그러나 1960년대에 6.0에 달하였던 출산율이 1970년대에는 4.0으로 감소하기 시작하여 1980년대 중반부터 인구대체를 위한 출산율 2.1 이하로 떨어지자, 1996년 정부는 35년 간 시행해왔던 인구증가 억제정책을 공식적으로 폐기했다. 이후에도 출산율 하락은 지속되어 2002년에는 세계 최저수준인 1.17명으로 떨어짐으로써 이제는 출산율 저하로 인해 인구감소 및 노령화를 우려해야하는 상황이 되었다. 출산율 저하는 출생아의 감소를 의미할 뿐만 아니라, 향후 이들이 생산연령층에 진입할 경우 노동력부족현상을 유발하는 한편, 노동연령의 평균연령상승으로 산업의 국제경쟁력이 저하될 수 있기 때문이다. 일본의 경우 저출산은 경제활동인구의 감소와 조세수입의 감소, 연금 및 의료보험의 압박, 국

내소비의 둔화 등으로 이어지게 된다는 것을 알 수 있다.

이와 같이 최근 출산율저하가 심각한 사회문제로 대두되면서 출산율저하를 방지하기 위한 정책들이 제기되고 있다. 보건복지부가 2명 이상의 자녀를 낳을 경우 세제혜택을 주는 등의 출산장려안을 마련할 예정이며, 이에 따라 출산수당이나 아동양육보조수당이 새로 도입되고, 자녀출산시의 세액공제확대나 교육비경감, 보조금지급 등의 혜택을 주는 방안이 마련될 전망이다라는 보도가 있었다. (한겨레신문, 2003. 4. 4.). 중앙정부차원에서 보육정책이 논의되고, 몇몇 지방자치단체에서는 출산장려금이나 각종 다산정책, 심지어는 다산왕선발대회 등이 실시되기도 하였다. 그러나 출산장려금이나 세제혜택 정도의 '선물'로 출산율을 높이는 것은 어려우며, 더욱이 다산왕선발대회와 같은 무차별적인 출산장려정책은 남아선호사상을 부추기는 등 많은 부작용을 초래할 수 있다. 무엇보다도 출산이 여성의 사회진출을 막는 고용환경을 비롯한 제반 여건부터 개선해야하며, 전일제·시간제 등 부모의 근무형태에 따른 보육환경을 갖추고, 비용부담도 줄여야 할 것이다. 출산율저하를 회복하는 것은 인구증가를 억제하는 것보다 훨씬 어려우므로 출산율저하의 근본원인에 대한 신중한 분석과 이에 따른 대책마련이 요구된다.

우리나라에서 1960-70년대의 출산율저하는 주로 정부

Corresponding author : Han, You Me

Tel : 041) 563-7172 016-793-4287

E-mail : hanyum@office.hoseo.ac.kr

주도하의 가족계획 홍보교육과 피임보급활동에 의해 가능했으며, 1980년대에는 소자녀 규범의 형성을 위한 각종 사회지원정책 및 인구증가억제정책의 강화에 따른 결과이다. 그러나 최근의 출산율저하는 출산, 혼인, 이혼 등 가족제도 및 가족가치관의 변화 전반에 관련되어 있으며, 여성의 경제활동참여가 증가하면서 가정생활과 직장생활 간의 갈등이 해결되지 못하고 이들 여성 개인의 희생으로 짐 지워지는 결과에 기인한다(장혜경, 2003). 이와 같이 볼 때 여성의 취업과 출산율은 부정적 관계에 있다고 할 수 있다.

그러나 여성의 취업과 출산율이 반드시 부정적인 관계에 있는 것은 아니라는 주장도 있다. 심지어 최근에는 여성의 취업과 출산율간의 긍정적인 관계를 보고하는 연구 결과들도 증가하고 있다(Hoem & Hoem, 1989; DeWit & Ravanera, 1998). 스웨덴이나 노르웨이는 여성 취업률이 매우 높으면서도 출산율도 비교적 높은 대표적인 국가이다(Hofferth & Deich, 1994). 한편, Oswa(1988)는 서구산업사회에서는 여성취업의 증가가 출산율저하를 일으키지만 개발도상국에서는 여성의 취업과 출산율간의 상관관계가 뚜렷하지 않다고 주장한다. 개발도상국가에서는 여성들이 대부분 양육과 노동이 양립할 수 있는 비공식적 영역에서 일하기 때문이라는 것이다. 이는 모두 여성취업의 증가가 반드시 출산율저하 자체에 영향을 미치는 것은 아님을 시사한다.

여성취업이 출산율에 미치는 영향을 매개하는 요인으로는 여성 자신의 취업에 대한 태도나 가치관, 학력 등의 인적 자원, 임금, 직업의 특성 및 취업 상태 등의 개인적 요인 이 있다. 또한 해당 자녀 및 순위 자녀의 존재 및 연령과 가족원의 양육분담 등의 가족적 특성 역시 기혼 여성의 출산결정에 영향을 미친다. 이 외에도 사회적 수준에서 육아수당, 육아휴직 등의 가족정책과 보육에 대한 사회적 규범, 보육비용, 보육의 질 등의 보육제도의 문제들도 여성취업이 출산율저하에 미치는 영향을 중재할 수 있을 것이다.

이에 본 연구에서는 현재 우리사회의 출산율저하 위기를 극복하고 바람직한 대안을 모색하기 위해서 이미 출산율저하를 경험하고, 이를 해결하기 위한 사회적 장치를 마련해 온 서구사회에서 발견된 연구결과들을 고찰하고자 한다. 이를 위해 먼저 출산율의 개념 및 유형을 정리한 후 우리나라 출산율 변화의 추이를 살펴보고, 최근의 출산율 변화의 원인을 규명할 것이다. 다음으로는 여성취업과 출산율간의 관계에 관한 이론들을 살펴보고, 이미 출산율 저하를 경험한 서구에서 실증적으로 연구된 결과들을 통해 여성 취업과 출산율간의 복잡한 관계를 파악할 것이다. 마지막으로 여성취업이 출산율에 미치는 영향

을 매개하는 여러 요인들을 개인적, 가족적, 제도적 차원에서 살펴봄으로써 추후 정책방안의 모색을 위한 방향을 제시할 수 있을 것으로 기대된다.

## II. 본론

### 1. 출산율의 개념

출산율은 출생과 관련이 없는 남성인구를 제외하고 여성인구만을 대상으로 하여 여자가 일생동안 낳을 수 있는 자녀수를 추정하여 산출한 것으로, 가임 연령의 모든 여성을 그 대상으로 한다. 출산율을 계산하는 여러 가지 방법은 다음과 같다(전광희, 2002).

첫째, 일반출산율(General Fertility Rate : GFR)은 가임 여자인구 1000명에 대한 1년 간 총 출생아 수를 말한다. 가임 연령은 일반적으로 15~49세가 통용되나 미국에서는 15~44세로 규정하고 있어 나라에 따라 가임 연령 범위가 달라질 수 있다. 따라서 국제적으로 일반출산율을 비교할 때에는 나라별 가임 연령 범위를 확인할 필요가 있다.

둘째, 연령별출산율(Age Specific Fertility Rate : ASFR)은 일반출산율보다 더 자세하게 출산능력을 분석한 것으로서 각 연령집단(5세 간격)에 속하는 가임 여성 1,000명에 대한 1년 간 총 출생아 수를 말한다. 연령별 출산율은 어느 곳에서나 20대 후반에 가장 높으며 그 후 서서히 감소하여 50세를 전후하여 0이 되며, 결혼연령, 연령층 유배우율, 연령별 피임 실시율에 의해 크게 영향을 받는다.

셋째, 합계출산율(Total Fertility Rate : TFR)은 각 연령별 출산율의 합계를 말한다. 즉, 여성인구의 각 연령집단별 출산율을 모두 합해서 그 합을 다시 연령간격으로 곱한 수치이다. 합계출산율은 한 여자가 평생 동안 평균 몇 명의 자녀를 낳는가를 나타내며, 출산력 수준비교를 위해 대표적으로 활용되는 지표이다.

넷째, 유배우출산율(Total Marital Fertility Rate : TMFR)은 일반출산율이 여성의 결혼여부와 관계없이 전체 여성을 대상으로 한 출산율을 말하는 반면 유배우출산율은 혼인한 여성의 합계출산율을 의미한다.

다섯째, 대체출산율(Replacement level fertility)은 다음 세대에 생물학적 어머니와 아버지를 대체하는 데 필요한 출산 수준을 말한다. 즉, 부부 한 쌍 당 자신의 인구수를 보충할 수 있도록 낳는 수를 뜻한다. 임신하기 전에 사망하는 여성들도 있으므로 이런 경우를 감안하여 현재 선진국의 경우에는 합계 출산율 2.1명, 후진국은 2.5명의 수

준이며, 이 수준이 지속되면 인구규모와 구조가 거의 그대로 유지된다.

이와 같이 여러 가지 방법으로 출산율을 산출할 수 있으며, 연구목적에 따라 서로 다른 방법을 사용할 수 있으나, 본 연구에서는 일반적으로 출산력 수준을 비교하는데 사용되는 합계출산율을 중심으로 출산율의 변화를 살펴보고자 한다.

## 2. 한국사회의 출산율 변화와 원인

### 1) 출산율 변화의 추이

‘세계 인구의 날’을 맞아 2003년 7월 11일 우리나라 인구 현황을 발표한 통계청은 “우리나라의 당면 인구 문제”의 첫 번째로 낮은 출산율 문제를 들고 있다. <표 1>에서 보는바와 같이 1960년대 합계출산율 6.0을 기록하던 우리나라는 1983년 2.11명으로 대체 수준 출산율에 도달하였고, 1990년 1.59명 수준에 도달하여 이미 합계출산율로서는 선진국 반열에 접어들기 시작하였다. 2002년도 우리나라의 합계 출산율은 1.17명으로서 세계평균 2.8은 물론이고 일본(1.32 명)이나 미국(2.01 명)보다 출산율이 낮은 것으로 알려진 유럽(이탈리아, 1.24명, 독일 1.29명, 프랑스 1.90명)의 출산율보다도 낮은 수준을 보이고 있다. 이는 인구의 현상유지에 필요한 대체출산율수준 2.1에도 못 미치는 수치로서, 우리나라는 2023년 5,068만 명으로 최대인구에 도달한 이후 인구가 감소하기 시작하여 2050년에는 4,434만 명으로 감소할 것으로 추정된다(통계청, 2001). 더욱이 2050년의 추정인구를 기준인구로 하고 출산율을 일정한 것으로 가정하여 추계할 경우 2100년에는 2000년 인구의 절반수준인 2,297만 명까지 감소할 것으로 보인다(김승권 외, 2002).

낮은 출산율 자체보다 더욱 큰 문제는 출산율 저하의 속도라는 우려도 존재한다. 출산율의 감소현상은 전세계적인 추세이지만 세계 175개국의 출산율을 조사한 2003년 Human Development Report에 의하면, 지난 30년간의 출산율 저하의 폭은 그 어떤 나라보다 우리나라에서

더욱 뚜렷하게 나타나고 있다(http://www.undp.org). 즉, 서구 선진국들이 고출산에서 대체수준 출산율 이하의 저출산에 도달하기까지 100-150여년이 걸린 반면 우리나라에서는 25년이라는 짧은 기간밖에 걸리지 않았다는 것이다(조남훈 외, 1996).

### 2) 출산율 변화의 원인

출산율 저하를 위해 가족계획사업을 추진하던 시대의 출산율 변화의 원인을 살펴보면 1960-1965년은 혼인연령, 인공유산, 1965-1970년은 피임, 인공유산, 1975-1985년은 피임 등으로 분석된다(전광희, 2002). 이에 비해 최근의 출산율 저하의 원인으로는 혼인을 감소와 이혼을 증가 그리고 만혼현상 등이 지적된다. <표 2>와 같이 인구 1천명당 9명 안팎을 유지하던 조혼인율이 2000년대에는 7명 이하로 하락했으며, 80년대까지 1천명당 1명 이내였던 조이혼율이 현재는 3명 수준으로 증가했다. 이러한 추세는 앞으로 더욱 강화될 것으로 보이며, 이는 기혼가구의 출산율 조절만으로는 출산율 저하 경향을 억제할 수 없음을 보여준다. 또한 여성의 평균 혼인 연령은 지난 10년간 25세에서 27세로 높아졌으며, 이에 따라 출산순위별 어머니의 평균 연령 역시 꾸준히 상승하고 있다(<표 3> 참조).

이러한 입장에서 전광희(2002)는 1990년도 이후에는 인공유산에 의한 출산율 저하 효과는 감소하는 반면 혼인 연령의 상승이 출산율 저하를 주도해 왔다고 주장한다. 이와 유사한 연구결과로 우리보다 먼저 저출산현상이 사회문제로 가시화된 일본에서의 저출산의 주된 원인도 미혼율 및 만혼율의 증가인 것으로 보고 되었다(김세곤, 2002). 일본은 유럽이나 미국에 비해 혼외 출생률이 낮기 때문에 미혼율의 상승이 곧 출생률의 감소와 직결된다. 일반적으로 ‘자녀수의 감소’가 저출산의 원인일 것이라고 생각하기 쉽지만 사실 1970년대 중반이후부터 현재까지의 일본의 출산율 저하 현상은 ‘미혼율의 상승’에 의한 것이라는 주장이 강력히 제기되고 있다.

표 1. 우리나라 합계출산율의 변화

(단위 : 명, 여자 1,000명 당)

연 도	1960년	1970년	1980년	1990년	2000년	2001년	2002년
합계 출산율	6.0	4.53	2.83	1.59	1.47	1.30	1.17

자료 : http://www.nso.go.kr

표 2. 조혼인율과 조이혼율, 초혼연령의 변화

연 도	1970년	1980년	1990년	2000년	2001년	2002년
조혼인율 <sup>a</sup>	9.2	10.6	9.3	7.0	6.7	6.4
조이혼율 <sup>a</sup>	0.4	0.6	1.1	2.5	2.8	3.0
초혼연령 <sup>b</sup>	23.3	24.1	24.8	26.5	26.8	27.0

a 자료 : http://www.nso.go.kr

b 자료 : 전광희(2002).

표 3. 출산순위별 어머니의 평균 연령(단위:세)

연 도	1992년	1995년	1997년	1999년	2000년	2001년	2002년
첫 째 아	26.1	26.5	26.9	27.4	27.7	28.0	28.3
둘 째 아	28.4	28.8	29.1	29.4	29.7	29.9	30.2
셋 째 아	30.9	31.6	31.9	32.1	32.2	32.5	32.7
넷째아 이상	33.7	34.2	34.3	34.4	34.5	34.8	34.9
평 균	27.4	28.0	28.3	28.7	29.1	29.3	29.7

자료 : <http://www.nso.go.kr>

한편 지난 30년간의 출생 성비의 변화를 살펴보면(<표 4> 참조), 1990년 116.5로 최고점을 보이고 있으나 2000년대에 진입해서는 70년대와 마찬가지로 110 수준으로 다소 완화되었다. 이는 출산율이 낮아질수록 남아선호가 상승한다는 Choe & Kim(1998)의 연구결과와 달리 남아선호 사상에 따른 추가 출산의 효과가 사라지고 있는 것으로 볼 수 있다. 김승권 등(2003)의 연구에서도 '아들의 필요 이유'를 묻는 항목에 대하여 아들의 부양을 받아 노후생활을 보장한다거나 경제적 도움을 받기 위해 아들이 필요하다는 의견은 소수에 달하는 것으로 나타나(6.5%), 일종의 노후대책으로 남아를 선호하던 전통적인 사고방식에서 벗어나 아들과 딸을 구별하지 않음으로 인해 성비불균형의 감소뿐 아니라 출산을 저하의 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

여러 선행연구의 고찰을 통해 김승권 등(2002)은 출산을 저하의 직접적인 요인으로 결혼연령 상승에 의한 미혼율의 증대와 기혼부인의 소자녀관 정착을 들고 있으며, 간접적인 요인으로 급속한 산업화와 도시화, 성공적 가족

계획사업, 여성의 경제활동참여 증대, 여성지위의 향상, 여성의 교육수준 향상, 결혼가치관의 변화, 자녀가치관의 변화, 자녀양육부담의 증대 등을 지적하고 있다. 이와 같은 여러 요인들이 출산을 저하에 영향을 미쳤을 것임은 분명하지만, 출산을 저하에 큰 영향력을 행사하고 있는 원인은 여성의 교육과 자아실현 욕구의 증가로 취업이 증가했음에도 불구하고 육아를 여전히 여성의 역할로 보거나 자녀 양육의 책임을 개별 가정의 책임으로 돌리는 현실에서 찾을 수 있다. <표 5>에 나타난 바와 같이 지난 30년 간 여성의 경제활동 참가율은 꾸준히 상승해왔고, 가정일과 관계없이 여성도 직업을 갖는 것이 좋다는 의견 역시 증가하는 등 여성취업에 대한 태도가 긍정적으로 변화하고 있다. 그러나 '자녀양육부담'이 맞벌이 부부의 예상되는 어려움의 1순위를 차지하였다는 김승권 등(2003)의 연구결과와 같이 여성 취업의 장애요인으로 육아부담을 지적인 반응은 오히려 증가하고 있다. 이는 여성의 취업은 육아를 어렵게 함으로써 여성들로 하여금

표 4. 출생성비의 변화 (단위: %)

연 도	1970년	1980년	1990년	1995년	2000년	2001년	2002년
남아출생비율	109.5	105.3	116.5	113.2	110.2	109.0	110.0

자료 : <http://www.nso.go.kr>

표 5. 여성 취업의 장애요인

(단위 : %)

장애요인	사회적편견 차별적관행 및제도	직업의식및 책임감부족	불평등한 근로여건	여성의 능력부족	구인정보 부족	육아부담	가사부담	기타	모르겠음
1998년	28.2	10.0	12.5	4.3		29.3	10.6	0.1	5.1
2002년	22.8	6.3	12.4	2.3	2.0	38.8	8.9	0.1	6.4

자료 : <http://www.nso.go.kr>

출산을 포기하게끔 만들고 있음을 시사한다. 이와 같이 볼 때 출산율저하의 직접적 요인은 미혼율의 증대와 소자녀관의 정착이지만, 결국은 여성 교육수준의 향상과 산업화 및 도시화에 따라 여성의 사회참여욕구가 증대되었으며, 이로 인하여 자녀양육부담이 가중되고 결혼가치관이나 자녀가치관이 변화하게 되어 결국 미혼율의 증가나 소자녀관의 정착으로 이어졌다고 추론할 수 있다. 따라서 여성의 사회참여는 출산율에 중요한 영향을 미치는 요인이라는 것을 알 수 있다.

### 3. 출산율과 여성취업과의 관계

이상과 같이 출산율 저하는 여성의 취업과 밀접한 관련이 있음을 알 수 있다. 출산율과 여성취업간의 관계를 구체적으로 설명하는 이론과 경험적 연구들을 살펴보면 다음과 같다.

#### 1) 여성의 취업과 출산율에 관한 이론

여성의 취업과 출산율간의 관계를 설명하는 주요 이론으로는 신가계경제이론, 역할양립이론, 경제적 종속이론, 여성자율성이론 등이 있다(문창진, 1987). 첫째, 신가계경제이론(new household economics theory)은 출산율을 가구의 경제행위와 관련시킨 가장 체계적인 접근 방법으로 평가되는 이론으로서 자녀도 다른 재화나 용역과 마찬가지로 비용과 가격을 수반한다고 본다. 자녀를 두는 것이 가격이나 시간 등에서 전혀 비용을 수반하지 않는다면 부부는 가능한 한 많은 자녀를 생산할 것이지만 실제에 있어서 소득과 시간의 제약, 자녀에게 드는 비용, 다른 재화에 대한 수요 등 때문에 자녀를 통해 얻는 만족을 포기하게 된다는 것이다. 즉, 여성의 취업과 자녀양육은 근본적으로 양립할 수 없으며, 자녀의 효용은 자녀의 출산과 양육에 드는 비용과 역비례하고, 여성의 기회비용과 정비례한다.

둘째, 역할양립이론(role compatibility theory)은 어떤 상황에서는 여성의 취업이 출산율을 감소시키지만, 어떤 상황에서는 여성의 취업은 출산율에 별다른 영향을 미치지 않는다는 점에 주목한다. 예를 들어, 농경 사회에서 여성의 생산 활동과 산업사회에서 여성의 취업은 자녀양육의 측면에서 차이가 있다. 즉, 출산율과 관계있는 것은 여성의 취업 자체가 아니라 직종이나 근무환경이라는 것이다. 따라서 이 이론은 여성의 취업과 출산율간의 관계를 조사한 연구들이 상이한 결과를 나타내고 있는 것을 설명해 줄 수 있다.

셋째, 경제적 종속이론(economic dependency theory)은 여성이 경제적으로 독립된 경우에는 자신의 노후에 안전감을 느끼고 자녀의 성에 대해 중립적일 수 있다. 그러나 여성이 남편에게 경제적으로 의존할 때에는 안전을 위해(예, 사별, 이혼, 사고 등) 자녀를 출산하고자 하며 특히 아들 출산을 선호하게 된다. 즉, 여성의 취업과 이로 인한 경제적 자립은 노후의 안전을 위해 목표로 한 자녀 수(특히 아들)보다 낮은 수준의 출산으로 마감하게 한다.

넷째, 여성자율성이론(female autonomy theory)에서는 남성과 여성은 출산 선호도에 있어 차이가 있다고 본다. 여성의 자율성이 제한된 경우에는 남성의 출산 선호출산율이 그대로 반영되어 높은 출산율을 나타낸다. 그러나 여성들은 근본적으로 많은 수의 자녀를 원하는 것이 아니기 때문에 여성의 자율성이 높은 상황에서는 출산율이 낮아지게 된다. 즉, 남성주도의 가정에서 여성의 취업은 출산율에 별 영향을 미치지 못하지만 여성주도의 가정에서는 여성의 취업이 출산율에 커다란 영향을 미칠 수 있다는 것이다.

따라서 여성의 취업과 출산율의 관계에 대하여 논의함에 있어 단순히 양육의 경제적 부담을 근거로 한 경제적 논리에 입각하여 이해하려고 하기보다는, 직종이나 근무 환경에 따른 다양한 요구를 충족시킬 수 있는 정책적 배려나 여성의 노후보장을 위한 경제적 자립을 지원하는 정책, 나아가 여성의 자율성 확립과 같은 가치관의 변화 까지도 고려한 정책적 배려가 있어야 함을 알 수 있다.

#### 2) 출산율과 여성 취업에 관한 경험적 연구들

산업화 전에는 일과 육아가 비교적 동시에 수행될 수 있었다. 현재에도 기계적 영농을 하지 않는 농업사회에서는 아이를 돌보면서 일하는 것이 가능하며, 아이에게 별 위험이 없고 경제적 생산성의 측면에서도 큰 손실이 없다. 그러나 산업화가 진전됨에 따라 직장은 가정과 먼 곳에 있고, 고용주에 의해 작업 스케줄이 정해지고 시간적 융통성이 부족하게 되므로 육아와 경제적 생산 활동을 양립하기 어렵게 된다. 또한 사무실이건 공장이건 직장에 아이가 있다는 것은 생산성을 떨어뜨리며, 기계나 전기 설비들이 어린 유아에게 커다란 위험 요소로 작용할 수 있다. 따라서 아이가 있는 여성이 노동시장에 참여하기 위해서는 출산율 제한하거나 아이를 돌볼 대안적인 방법 중 선택을 해야 한다. 그 결과 대부분의 산업사회에서 출산율은 인구대체에 필요한 수준 이하로 떨어지게 된다.

이러한 입장에서 많은 경험적 연구들은 여성의 교육이나 취업은 출산율과 부정적 관계가 있음을 보고하고 있

다. 미국의 경우 거시적 수준과 미시적 수준에서 여성의 임금은 출산율과 부정적인 관계가 있다는 것이 반복적으로 보고되고 있다(Hank & Kreyenfeld, 2003). 이와 같이 여성의 경제 활동 참여와 육아를 병행할 수 없는 산업사회에서는 여성 취업과 출산율간에 역관계가 나타나게 되며, 따라서 여성의 취업은 출산율 및 출산율의 변화를 설명하는 핵심적인 요인으로 간주된다.

그러나 여성의 취업과 출산율간의 관계는 늘 일관성 있는 것은 아니다. 최근 여성의 취업과 출산율간에 긍정적인 관계를 보고하는 연구들이 증가하고 있다(DeWit & Ravanera, 1998). 이에 대해 Budig(2003)은 출산율과 여성 취업간에 발견되는 부정적 관계는 다음 네 가지 가능성 때문이라고 설명한다. 첫째, 출산이 여성 취업을 감소시키거나 둘째, 여성 취업이 출산 가능성을 감소시키거나 셋째, 출산과 여성 취업은 상호의존적 관계가 있거나 넷째, 출산율과 여성 취업의 관계는 외생변수에 의해 설명될 수 있다는 것이다. 또한 이러한 연구결과의 차이는 출산율과 취업률의 측정 방법의 차이에 기인한 것일 수 있으며, 특히 시간차원에서 더욱 그러하다. 각각의 연구들은 출산율을 산출하는 방법이 서로 달랐는데, 여성이 이미 낳은 아이의 수(Booth & Duvall, 1981; Smith-Lovin & Tickamyer, 1978), 여성이 기대하는 자녀의 수(Stolzenberg & Waite, 1977), 또는 시계열 관찰 기간 동안 일어난 출산 횟수(Wenk & Garrett, 1992) 등 다양한 측정치가 사용되었다. 뿐만 아니라 취업률의 측정방법도 연구에 따라 다양하였다. 취업 욕구(Stolzenberg & Waite, 1977), 과거 취업한 년 수(Smith-Lovin & Tickamyer, 1978), 현재 취업한 시간 수(Cramer, 1980), 현재 취업 여부(Wenk & Garrett, 1992) 등 연구마다 다양한 지표가 사용되었다. 이러한 측정은 시간 차원에 따라 다르다. 과거, 현재, 미래(취업 욕구의 경우), 임신 중 또는 취업 상태의 변화 시점에서 독립변수를 측정하지 않는다면, 연구마다 효과의 측정치가 달라지게 된다. 더욱이 이러한 생활사건의 시점과 관련 요인들을 주목하지 않는다면 출산율과 여성 취업간의 잠재적인 상호관계를 모호하게 할 수 있다.

결국 여러 선행연구들을 통해, 여성의 취업과 출산율 저하는 서로 밀접한 관계를 갖고 있으며, 이들의 관계는 다양한 매개변인에 의해 영향을 받는다고 결론지을 수 있다.

#### 4. 여성의 취업과 자녀양육과의 관계

여성 취업과 자녀양육의 양립을 가능하게 하는 요인들을 여성 각 개인의 특성이나 가정의 상황 및 각 국가의

정책에 따라 나누어 살펴보면 다음과 같다.

##### 1) 여성 개인 요인

###### (1) 가치관 및 태도

가정지향성이 높은 여성들은 자녀양육이나 가족중심적 가치를 중요시한다. 따라서 이들은 직업과 가정에서의 이중 역할을 성공적으로 해야 한다는 부담으로 결국 출산과 더불어 취업을 중단하는 경향이 높다. 가정지향적인 여성들보다 직업지향적인 여성들은 출산과 취업 중에서 취업을 선택할 가능성이 많다. 성역할 태도 역시 여성이 직업과 자녀양육을 병행하는 능력이나 경향성을 결정하는 데 중요한 역할을 한다. 성역할 태도가 평등적일수록 그리고 가정 밖에서 일하는 것에 대해 긍정적인 태도를 갖고 있을수록 임신 후 직장에 복귀하게 된다. 더욱이 남녀 평등적 태도와 양성적 성역할 지향성은 임신 횟수 자체와 부적 관계가 있다(Booth & Duvall, 1981). 따라서 현대여성의 가족가치관의 변화를 사회가 긍정적으로 받아들이지 않으면 효과적인 정책수립에 어려움이 따를 것이다.

###### (2) 임금

표준 경제이론에 따르면, 취업을 할 것인지 말 것인지를 결정하는 것은 개인의 의중 임금(reservation wage)보다 높은 소득을 제공받느냐에 달려 있다. 따라서 여성이 자녀를 출산한 후 취업 지속 여부를 결정하거나 여성이 취업을 위해 출산 여부를 계획할 때 자신의 임금이 중요한 고려 사항이 될 것이다(서지원, 1997). 신고전주의 경제학자들에 의하면, 취업으로부터 얻는 주된 이득은 임금이지만, 자녀로부터 얻는 이득은 금전과는 거의 관계가 없다. 이러한 비금전적 이득을 일정하게 하면, 임금은 비용(기회비용, 자녀의 비용)과 역관계를 보인다. 즉, 임금이 높은 여성일수록 자녀를 돌보기 위해 취업을 그만둘 때의 기회비용이 크기 때문에 대개 자녀의 수가 적다는 것이다. 이는 수입이 많은 부모가 자녀를 더 많이 가질 수 있다는 예측(경제학자들이 지칭하는 '임금 효과')과 모순된 것으로 보인다. 따라서 단순히 임금만으로 여성의 취업과 출산간의 관계를 설명하는 것은 어려움이 있다고 할 수 있다.

###### (3) 인적 자본

인적 자본의 투자는 효과가 항상 즉각적으로 나타나는 것은 아니지만 개인이 버는 잠재적 임금을 상승시키는 효과가 있다. 인적 자본이 많은 여성의 경우 비취업의 기회 비용이 더 클 것으로 예상되므로 인적 자본은 임신과

부적 상관을 나타내게 될 것이다. 실제로 대부분의 국가에서 학력이 높거나 장기간의 전문적인 직업 훈련을 받은 여성은 출산 시기를 늦추려고 하거나(Tsuya & Mason, 1995) 출산 후 휴직을 덜 하며, 휴직을 하더라도 빨리 복귀하는 것으로 발견되었다(Ellingsaeter & Ronsen, 1996; Wenk & Garrett, 1992). 최근 우리나라에서 이루어진 연구(서한샘, 1998)에서도 여성의 교육수준이 높아질수록 자녀양육의 기회비용이 증가하여 자녀수가 감소하는 것으로 나타났다.

#### (4) 직업 특성

취업이 출산율에 미치는 영향을 증대할 수 있는 요인 중 하나는 직업 자체의 특성이다. 신경경제학이론에서는 여성은 가족 의무와 양립할 수 있기 때문에 여성적인 직업을 주로 선택한다고 본다. 실제로 육아와의 양립가능성은 직종마다 상당한 차이가 있으며, 몇몇 직종의 경우 유급 노동과 육아를 동시에 수행하는 것이 가능하다. 예를 들어, 보육업종에 종사하는 어머니들은 다른 아이들을 돌보면서 자신의 자녀를 돌볼 수 있다(Connelly, 1992). 또한 가정에서 행하는 봉제업무 역시 자녀를 양육하면서 일하는 것이 가능할 것이다. 이와 같이 시간적 융통성이 큰 직종이나 교대 근무 등은 육아를 아버지, 조부모, 기타 친척과 분담할 수 있게 해준다(Brewster & Rindfuss, 2000). 이는 근무시간대의 탄력적 운영이나 재택근무 등 근무형태의 개선이 출산율에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

#### (5) 취업 상태

고용주는 특히 전일제 고용일 경우 임신한 여성이나 아이가 있는 여성이 직업에 전념할 수 있는지 의심한다. 고용주가 아이를 둔 여성을 차별한다면, 여성들은 출산을 하지 않거나 적게 해야 하거나 혹은 시간제 취업으로 전환함으로써 취업을 지속하게 된다. 전일제와 시간제는 취업 성격이 다르며, 시간제 고용인은 고용주로부터 일에 대한 헌신을 덜 요구받기 때문이다(Budig, 2003). 이와 같이 시간제 취업을 통해 여성이 육아와 직장 일을 병행하는 것이 가능하지만 시간제 취업으로 인한 손실이 지나치게 큰 경우가 있다. 예를 들면, 미국에서 시간제로 직장에 복귀하는 어머니들은 급여, 승진, 수당, 직업 안정성 등을 손실하게 된다. 그러나 노르웨이와 스웨덴에서는 시간제 근로자가 전일제 근로자와 동일한 취업 권리와 수당을 갖고 있으며, 주변 업무뿐 아니라 전문적인 업무에서도 시간제 근무가 가능하다(Ellingsaeter & Ronsen, 1996). 취학전 자녀를 둔 어머니들의 시간제 취업 비율은 국가마다 많은 차이가 있어서, 고도의 노동 시장 규제를 하는

노르웨이, 스웨덴, 덴마크에서는 40-50%의 어머니들이 시간제 근무를 하지만 미국, 캐나다, 영국과 같이 시간제 근로자들이 사회적으로 불이익을 받는 국가에서는 그 비율이 절반 정도에 불과한 것으로 나타난다(Stier et al, 1998). 이는 출산율 저하를 방지하기 위해 기혼 여성의 시간제 근무 확대와 동시에 시간제 근무의 불이익을 완화하는 제도적 장치가 필요함을 시사한다.

## 2) 가족 요인

### (1) 자녀수 및 연령

사실 출산율과 여성 취업간의 부정적 관계를 일으키는 것은 출산 자체가 아니라 육아 즉, 아이가 태어난 후 성년이 될 때까지 기르는 과정이다. 육아에 대한 시간과 집중의 요구는 영아기와 취학전 시기에 최고조에 달한다. Budig(2003)의 연구에서 임신은 휴직과 관계가 없는 반면, 취학전 자녀가 있는 경우 어머니들은 전일제 취업을 그만 두는 경우가 많으며, 자녀의 연령이 증가할수록 전일제 업무 어머니가 시간제 또는 전일제 취업에 복귀하는 확률이 높아지는 것으로 나타났다.

새로이 출산한 자녀이외에 다른 자녀가 있는지의 여부와 다른 자녀의 연령 역시 취업모의 휴직 패턴에 영향을 미칠 수 있다. 미국에서는 새로 출산한 자녀 위로 취학전 자녀가 더 있다는 것은 어머니가 직장에 복귀하는 속도에 영향을 미치지 않는다(Wenk & Garrett, 1992). 그러나 육아휴직과 재정적 수당이 출산간격과 밀접한 관계가 있는 스웨덴에서는 3세 이하의 자녀가 있는 어머니가 새로 출산을 한 경우 직장에 늦게 복귀한다(Olah, 1999). 이와 비슷하게 노르웨이에서도 2명 이상의 취학전 자녀가 있다는 것은 여성이 직장에 복귀하는 것을 어렵게 만든다(Ellingsaeter & Ronsen, 1996).

또한 Stolzenberg와 Waite(1977)에 의하면, 여성들은 엄마가 될 때까지 직업을 육아와 경쟁적인 것으로 보지 않으나 연령이 증가하고 직업 또는 자녀와의 경험이 증가함에 따라 직업과 육아간의 갈등을 더 많이 인식하게 된다. 이는 일종의 “학습 가설”을 의미하는 것으로서, 여성 취업이 출산율에 미치는 부정적 영향은 첫 아이의 출생 이후 더 뚜렷해진다는 것이다. Hoem & Hoem(1989)의 연구에서도 취업모들은 전일제보다 둘째나 셋째 아이를 덜 출산하는 것으로 발견되었다. 이러한 결과는 출산 정책이나 보육 정책의 입안 시 가족의 맥락을 고려해야 함을 시사한다.

### (2) 가족원의 양육분담

일차적인 육아의 책임은 여성에게 있으므로 아이를 가

진 후 여성은 정규적인 직업을 계속하기 어려운 경우가 많다. 그러나 전통적인 성역할 태도가 사라지고 아버지가 자녀양육의 책임을 더 많이 맡게 될수록 출산율과 여성 취업간의 부정적 상관관계는 감소한다. 따라서 기존의 가부장적 모델을 억제하는 데 공공 정책의 초점이 맞추어져야 할 것이다. 또한 남편 외에 육아를 분담해 줄 다른 가족 구성원의 존재 역시 여성의 취업과 출산율간의 부정적 관계를 감소시킬 수 있다. 실제로 우리나라 확대가족의 취업모들 중에는 시어머니나 친정어머니들이 양육 역할을 분담하여 주므로 취업과 육아를 병행하는 경우가 많은 것으로 나타나고 있다(서지원, 1997). 이웃 일본에서도 3세대 가족에서는 할머니가 양육을 분담해주므로 취업모의 출산 후 휴직 기간이 짧은 것으로 발견된다(Choe et al, 1999). 서구의 경우에도 가정에 배우자 외에 성인이 더 있는 취업모는 그렇지 않은 취업모에 비해 출산 확률이 36% 많으며, 친척에 의한 보육 가능성이 미국 부모가 자녀를 더 가지려는 소망을 증가시키는 것으로 보고되고 있다(Lehrer & Kawasaki, 1985). Hank와 Kreyenfeld(2003) 역시 서독에서는 공보육이나 제도적 보육장치는 출산율과 여성 취업을 촉진하기에 부적합하며, 비형식적인 보육장치(즉, 조부모)가 출산율을 증가시킨다고 주장한다. 이와 같이 볼 때 가정에서 조부모, 친척, 이웃 등에게 아이를 맡기는 경우에도 지자체가 부모에게 보육비를 보조하는 덴마크의 사례는 특히 영아의 경우 시설보육보다 친인척에 의한 양육을 선호하는 우리나라에 적절한 방안이 될 수 있을 것이다.

### 3) 제도적 요인

#### (1) 육아휴직

육아휴직은 현금 수당보다 역할 양립성과 더 밀접한 관계가 있는 것으로 볼 수 있지만 육아휴직이 출산율이나 취업률을 증가시키는지는 분명하지 않다. 육아휴직의 긍정적 효과는 현금수당이 많고 보육시설이 충분한 국가에서 특히 뚜렷이 나타나고 있지만 최근 연구에서는 남성과 여성의 임금, 실업률, 현금수당을 통제하면, 육아휴직의 기간이나 급여율은 효과가 없는 것으로 나타났다(Brewster & Rindfuss, 2000).

우리나라의 경우 노동부가 2001년 11월 1일부터 여성 근로자의 출산휴가를 60일에서 90일로 연장하는 대신 사업주에게 부담을 주지 않기 위해 추가되는 30일분의 급여를 정부에서 지원하고, 육아휴직기간동안에 소득의 일정부분을 보전하는 것을 주요골자로 하는 모성보호관련 법률을 개정하였다. 육아휴직은 고용보험에 6개월 이상 가입한 여성근로자와 배우자인 남성근로자 중 1명이 1년

범위 내에서 신청할 수 있다. 육아휴직 기간 중에 소득의 일부가 고용보험에서 지급되는 '유급육아휴직제'가 도입됨으로써 사업주는 육아휴직 기간 동안 해당 근로자에게 육아휴직 급여액을 지급해야 하며, 이 기간동안 근로자를 해고할 수 없다. 휴직이 끝난 뒤에는 휴직 전과 같은 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며, 휴직기간은 근속기간에 포함된다. 2003년 현재 생후 1년 미만의 영아를 가진 모든 노동자는 배우자가 노동자가 아니라도 최장 1년간 매월 30만원(2002년 11월 20만원에서 상향조정)씩 지급하는 유급육아휴직 제도를 이용할 수 있다. 또한 배우자인 여성이 노동자가 아닌 경우에도 남성노동자가 육아휴직을 신청할 수 있도록 함으로써 육아의 문제가 부모의 공동책임이라는 원칙을 법에 반영하고 있다. 이러한 조치는 그동안 전적으로 기업과 개인의 책임이었던 출산과 육아를 사회분담화 했다는 점에서 중요한 의의를 갖는 것으로 평가된다. 그러나 이와 같이 유급육아휴직이 법으로는 보장되었으나 이에 대한 인식 부족과 사업장에 대한 감시·감독 소홀 등으로 사용률이 극히 낮은 실정이다(한국노동조합총연맹, 2002). 2002여성백서(여성부, 2003)에 따르면 2002년 한해동안 22,711명에게 226억 원의 산전·후 휴가급여가 지급되었으며, 육아휴직의 활성화를 위하여 461개 사업장에 28억 4천만 원이 육아휴직장려금으로 지급되었고, 무급 육아휴직기간 동안 근로자 1인당 매월 20만원씩의 육아휴직급여를 지원하기로 함에 따라 3,763명에게 30억9천만 원의 지원되었는데 수혜자 중에는 남성근로자도 78명 포함되어 있었다. 2003년의 경우 실제로 올 7월까지 육아휴직을 신청한 근로자는 출산휴가를 신청한 근로자의 20.2%에 불과했다. 또한 근로자의 52.5%가 '상사, 동료의 눈치' (37.4%), '지원금액이 적어서' (33.4%), '원직 복직이 되지 않을까 두려워서'(30. 3%)등의 이유로 육아휴직 신청이 현실적으로 불가능하다고 응답하고 있었다(문화일보, 2003. 9. 18.). 결국 현재로서는 육아휴직제도가 마련되어 있어도 휴직에 따른 이점보다도 감당해야 할 부담이 더 크다는 것을 알 수 있다. 육아휴직제도가 출산율저하를 막기 위한 정책으로서 실효를 거두려면 다른 제도적 장치와 함께 실시되어야 할 것이다.

#### (2) 육아수당

육아수당을 도입하면 처음 몇 년간은 다음 아기를 언제 낳는 것이 적절할지를 고려하는 가족들로 하여금 출산을 앞당기게 만들 수 있다. 예를 들어, 스웨덴에서는 가족 정책 덕분에 형제간의 연령 차이가 짧아진 것으로 보고된다. 그러나 육아수당은 어느 정도 출산율에 영향을 미칠 수는 있겠지만 대개 3-4년 후면 그 효과가 사라진



다고 한다(IIlmakunnas, 1994). 실제로 핀란드에서 이루어진 Taskinen(2003)의 연구에서 육아수당은 가족이 첫 아이는 물론이고 둘째 아이의 경우에도 출산 여부를 결정하는 데에는 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 우리나라의 경우, 지금까지는 육아수당의 일종으로 약간의 가족수당이 지급되는 경우가 있었는데, 전 국민을 대상으로 한 사회부조의 성격보다는 임금보충의 성격을 띠고 있다. 그런데 2003년 8월 셋째 자녀가 18살이 될 때까지 양육비 일부를 국가와 지자체가 지원하겠다는 출산안정법안이 국회에 제출되었다. 출산을 1.17명으로 두 명에 미치지 못하고 있는 현실에서 셋째 자녀에 대해서만 소액의 비용을 지원하는 것으로 급락한 출산율을 얼마나 회복시킬 수 있을지 의문시된다.

육아수당이 출산율에 미치는 효과에 대한 논란 외에 수당 자체의 의미에 대해서는 상반된 입장이 존재한다. 예를 들어, 노르웨이에서는 1998년 현금 수당제도를 도입하여 보육시설을 이용하지 않는 1-2세 자녀 각각에 대해 연간 36,000 NOK(약 600 만원)을 지급하는 시책을 세웠는데, 여성단체, 급진정당, 노동조합은 이러한 시책이 여성노동력의 안정성 저해, 가정에서의 무보수 노동 및 승진 기회 감소 등을 초래하고, 많은 여성을 노동시장 밖으로 완전히 내몰 우려가 있다고 비판하고 있다(여성부, 2002). 육아수당을 찬성하는 입장에서는 육아수당은 가족이 자신의 상황에 가장 적합한 선택을 할 수 있게 해준다고 본다. 즉, 자녀를 보육시설에 맡기는 것 외에도 육아수당의 도움으로 부모가 자녀를 직접 돌보거나 혹은 사보육 수당(private day-care allowance)을 통해 가정에서 친인척 또는 가정보육모를 통해 보육하는 것 등 다양한 대안을 제공해줄 수 있다는 것이다. 또한 액수가 많지 않더라도 육아수당은 가족의 보육문제와 경제문제를 모두 촉진할 수 있으며, 부모가 일하러 가는 이른 아침에 아이들을 침대에서 끌어내지 않고 집에 있을 수 있게 해줄 수 있다. 그러나 육아수당에 대해 반대하는 입장에서는 모든 가정이 아동에게 적합한 것은 아니며, 어린아이들도 또래나 보육 및 교육을 통해 이득을 얻을 수 있다고 주장한다(Taskinen, 2003). 이상과 같이 볼 때 한 가족에게 최선의 방법이 다른 가족에게는 그렇지 않을 수 있으므로 다양한 대안을 제공해주고 가족으로 하여금 선택하게 하는 것이 바람직할 것이다.

### (3) 보육 제도

보육은 취업의 요구에 가족 의무를 맞추기 위해 여성들이 가장 많이 사용하는 책략으로서 최근 여성 취업과 출산율의 연쇄 관계에 변화를 일으키는 가장 중요한 요인으로 볼 수 있다.

#### ① 보육에 관한 규범

보육에 대한 태도와 규범은 역할양립성 개념의 핵심이다. 부모 외의 다른 사람에 의한 보육을 사회적으로 그리고 개인적으로 수용하는 것은 중요한 이슈이다. 또한 직업인으로서의 역할과 어머니로서의 역할의 양립가능성은 적절한 보육자는 어떤 자들이며, 집중적인 보육을 필요로 하는 연령은 몇 세인가에 대한 생각에 따라 달라질 수 있다. 요컨대, 어머니가 자녀를 직접 돌보아야 한다는 사회적 규범이 있는 곳일수록 취업과 육아를 병행하기 어려우며, 이에 따라 여성 취업과 출산율간에는 부정적 관계가 나타나게 된다. 예를 들어, Hantrais(1997)의 연구에서는 EU 국가들간에 취업모를 위한 공적 지원 수준은 상당한 차이가 있으며, 공공의 태도는 보육과 여성 취업에 관한 국가의 보조와 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 미국의 경우에도 최근 취업모에 대한 공공의 태도가 더욱 긍정적이 되고 있다(Rindfuss et al., 1996). 이러한 변화가 역할갈등의 감소와 연관된 정도만큼, 높은 출산율과 여성 취업의 발생을 설명하는 데 도움이 된다(Rindfuss et al., 1996).

#### ② 보육비용

노동 공급의 경제 모델은 여성이 취업을 결정하는 데 보육비용이 어떤 역할을 하는지 이해하는 것이 곧 보육의 경제적 감당가능성(affordability)이라고 보았다(Connelly, 1992). 이 모델은 높은 보육비용은 여성의 급여의 감소를 의미하므로 여성이 노동 시장에서 일하려는 성향을 감소시킬 것으로 본다. 또한 보육비용은 전반적인 자녀의 비용을 높이는 것으로 볼 수 있으므로 출산율을 낮추는 결과를 가져올 수 있다고 본다.

그러나 보육비용이 반드시 취업여성의 출산율 감소를 초래하는 것은 아니다. 육아와 취업을 병행하는 여성은 자녀를 출산하는 대가로 급여를 손해 볼 수는 있으나 전업주부보다 여전히 가족을 지원하는 경제적 자원을 더 많이 갖고 있기 때문이다. 또한 보육비용에 초점을 두는 것은 사적인 보육시장에 의존하는 미국의 상황을 분석하는 데에는 적절할 수 있지만, 공보육이 우세하고 사적인 보육 시장이 거의 없는 유럽의 상황을 설명하기에는 충분하지가 않다.

공보육 비율은 국가별로 큰 차이가 있다. 프랑스와 벨기에에는 3세에서 취학전 유아의 95% 이상이 공적 기금의 보육시설에 등록되어 있으며, 이태리, 독일, 덴마크, 스웨덴에서는 그 비율이 80% 이상을 나타낸다. 이에 비해 일본과 캐나다는 20%이하이며(Brewster & Rindfuss, 2000), 우리나라도 이와 비슷한 수준으로 전국 보육시설 중 정부의 지원과 관리가 이루어지고 있는 시설이 14%에 불

과한 실정이다.

영유아보육법 3조 2항에는 “국가와 지방자치단체는 보호자와 더불어 영유아를 건전하게 보호할 책임을 진다”라고 명시되어 있지만 실제로는 저소득층 가정의 자녀에 대한 보육만 국가가 재정을 부담하고, 그 외 가정의 자녀에 대해서는 보호자가 보육비용을 부담하도록 하고 있다(서문희, 2001). 국가의 재정지원이 거의 없는 ‘민간주도형’에 의존하는 영유아 보육 사업은 보육서비스를 실시하는데 한계가 있으므로 궁극적으로 우리나라 보육사업도 공보육으로 전환되어야 할 것이다.

### ③ 보육의 질

공보육의 양적 보급만으로는 양육과 취업을 병행할 수 있는 기회를 제공하지 못한다. 보육시설의 근접성과 운영시간의 융통성 역시 이 점에서 중요한 요소이다. 공보육의 운영시간이 엄격히 제한되어 제공되거나 보육시설이 불편한 곳에 위치해 있다면, 공보육 보급률이 높아도 어머니의 취업이나 출산을 장려하는 데에는 별 효과가 없게 된다. 보육의 질 역시 마찬가지이다. 부모는 보육의 질이 용납 가능한 수준 이하라면 공보육시설을 이용하지 않을 것이다. 이 경우 사보육이 만족할만한 보육의 질을 제공할 수 있지만, 보육비의 부담이 가중될 수 있다. 더욱이 보육 욕구는 동질적이거나 정적이 아니다(Glass & Estes, 1997). 공보육 정책이 특정 연령의 아동에게만 초점을 두고 있다면(예, 서독의 경우 취학전 아동) 취업과 육아의 양립 문제를 해결하는 데에 비효과적일 수 있다. 따라서 공보육은 자녀의 연령차가 큰 부모에게는 별 도움이 되지 않을 수 있다. 더욱이 취학전 자녀를 둔 여성은 보육문제가 일시적으로만 해결되며, 자녀가 초등학교에 들어가면 새로운 문제가 다시 생겨날 것으로 생각하여 취업을 계속하지 않을 수 있다.

## III. 결 론

우리나라는 매우 급속한 속도로 출산율이 저하되어 현재 세계 최저 수준을 나타내고 있다. 출산율 저하를 방지하기 위한 특단의 대책이 강구되지 않는 한 우리 사회는 심각한 인구 감소에 직면하게 될 것이다. 이와 같이 최근 나타나는 출산율 저하의 근본 원인은 여성의 교육 및 자아실현 욕구 증가로 취업이 늘었음에도 불구하고 육아는 여전히 여성의 역할로 보거나 자녀 양육의 책임을 개별 가정의 책임으로 돌리는 현실에 있다고 볼 수 있다.

오늘날 사회적 문제로 대두되고 있는 출산율 저하를

막기 위해서는 여성취업이 출산율에 미치는 영향을 매개하는 요인들을 고려한 정책적 시도가 필요하다. 이러한 요인들에는 여성 자신의 취업에 대한 태도나 가치관, 학력 등의 인적 자본, 임금, 직업의 특성 및 취업 상태 등의 ‘개인적 요인’과 자녀의 존재 및 연령과 가족원의 양육분담 등의 ‘가족적 요인’ 그리고 가족 정책과 보육 제도 등의 ‘제도적 요인’ 등이 포함된다.

이상과 같은 입장에서 출산율 저하를 방지하기 위한 방안을 모색하면 다음과 같다. 첫째, 개인적 요인을 조절함으로써 출산율저하를 완화시키는 방안을 알아보면, 현대 여성들이 점차 평등적 태도를 갖게 되어 출산율이 떨어지게 되었다고 볼 때 고용상의 성 평등정책이 무엇보다도 우선되어야 할 것이다. 또한 출산 및 육아에 따른 직위나 임금상의 불이익을 최소화할 수 있는 방안을 마련해야 할 것이며, 나아가 자기발전의 기회를 제공하여야 할 것이다. 교대근무제나 근무시간의 융통적 운영 등 직업특성을 가정생활과 직장생활의 양립 가능성을 높이는 방향으로 개선하는 정책이 마련되어야 하며, 시간제 근무의 불이익을 완화하는 정책적 노력이 뒤따라야 할 것이다.

둘째, 가족요인을 고려한 정책을 마련하여야 한다. 각 가정의 가족특성에 따른 요구를 충족시킬 수 있는 다양한 정책이 필요하다. 자녀의 수나 자녀의 연령에 따라 혹은 가족구성의 유형에 따라 필요로 하는 지원의 양상이 달라져야 한다. 모든 가족을 위한 보편적인 지원정책과 더불어 각 가정의 특수요구에 따른 정책의 다양화를 시도해야 할 것이다.

셋째, 육아휴직, 육아수당, 보육제도 등의 제도적 요인을 위한 정책을 재정비할 필요가 있다. 진정한 의미의 보육(child-care)은 부모와 타인에 의해 제공되는 총체적인 양육을 뜻하는 것으로서 부모를 제 1 양육자로 간주한다는 개념이 강하다. 이와 같이 볼 때 보육정책은 타인양육을 위한 보육시설을 늘리거나 보육시설의 질을 높이는 것뿐 아니라 출산휴가, 육아휴직, 양육수당 등 다양한 양육지원 형태를 포함할 수 있다. 특히 영아의 경우에는 시설보육에 초점을 두기보다 모성휴직, 부성휴직, 시간제 근무 및 융통적인 근무 시간, 재택근무, 가정보육모나 친인척에 의한 양육 시 보조금 지원 등 가정의 자녀양육 기능을 지원하는 다양한 방안을 마련하고 가족으로 하여금 선택하게 하는 것이 바람직할 것이다.

넷째, 이와 같은 다양한 제도의 정착을 위해 현실적이고 구체적인 방안의 마련이 시급하다. 육아휴직제도가 법으로 보장되어 있기는 하나 이에 대한 인식 부족과 사업장에 대한 감시 감독 소홀 등으로 실제로는 유명무실한 실정이다. 따라서 육아휴직제도에 대한 홍보와 더불어 원

직 복직 보장, 대체인력 확보, 승진 등 인사상의 불이익 금지 등에 대해 현실적이고 구체적인 방안이 조속히 마련되어야 할 것이다. 노르웨이처럼 남녀 공히 유급휴가의 사용을 의무화하는 것도 바람직할 것이다. 또한 보육문제도 빠른 시일 내로 무상보육의 실시, 보육시설 평가인증제와 보육교사의 자격관리제도의 실시 등을 통해 보육의 질적 향상을 위해 노력해야 할 것이다.

마지막으로, 본 연구에서는 출산율저하를 여성취업과 관련된 문제에 한하여 논의를 전개하였으나, 추후에 보다 거시적이고 범국가적인 차원의 논의가 이루어져야 할 것으로 본다. 취업여성의 출산 및 자녀양육의 지원을 넘어서 비취업여성의 출산 및 자녀양육에 관련된 문제를 함께 다룰 수 있는 정책이 마련되어야 할 것이며, 결혼여부에 관계없이 모든 부모가 혜택을 받을 수 있도록 배려하여야 할 것이다. 획적으로는 경제적 양육부담뿐만 아니라 신체적 정신적 양육부담을 경감시킬 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이며, 종적으로는 임신과 출산으로부터 노후대책에 이르는 전 과정을 지원하는 거시적 안목을 가지고 정책을 입안해야 할 것이다. 나아가 이 모든 정책들은 인구정책이나 보육정책에 머무는 소극적인 입장을 뛰어넘어 가족정책, 아동정책, 여성정책, 노동정책, 고용안정정책, 교육정책, 의료정책, 주거정책 등 총체적 정책의 구현을 목표로 해야 할 것이다.

주제어 : 출산율, 여성취업, 보육

### 참 고 문 헌

- 김세곤(2002). 일본에 있어서 小児化 現状의 현황과 그에 대한 보육정책을 통한 지원대책 방안, 한국일본교육학연구 Vol. 6-No. 1, 36-50.
- 김승권, 최민자, 이연주, 박정환, 선우덕, 조성현, 곽혜경, 조애저, 김유경, 강옥희(2003). 「저출산 대비 인구정책 개발 및 범정부추진체계 수립 연구: 정책보고서 2003-26」. 서울: 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 김승권, 최병호, 정경희, 이삼식, 박덕규, 박인화, 장지연(2002). 「저출산의 사회경제적 영향과 장·단기 정책방안: 정책보고서 2002-46」. 서울: 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 문창진(1987). 여성경제활동과 출산선호. 한국인구학회지, 10(1), 1-27.
- 문화일보(2003년 9월 18일). 근로자 절반 “육아휴직 신청 불가능”
- 서문희(2001). 국공립보육시설 경영개선 방안 모색을 위한 공청회. 한국보건사회연구원.
- 서지원(1997). 사무직 기혼여성의 출산후 취업지속 결정요인. 서울대학교 석사학위 논문.
- 서한샘(1998). 출산력과 교육의 상관관계에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 여성부(2003). 2002 여성백서. 서울: 여성부.
- 여성부(2002). 복유럽 남녀차별개선제도 시찰방문 결과보고서. 여성부.
- 장혜경(2003). 가족정책차원에서 출산장려책 모색돼야. 나라경제 2003년 3월호.
- 전광희(2002). 한국의 인구 및 주택. 한국의 인구 및 주택 심포지엄. 통계청.
- 조남훈, 홍문식, 이상영, 장영식(1996). 저출산 시대의 인구문제와 정책과제. 한국보건사회연구원.
- 통계청(2001). 각세별 인구추계.
- 한겨레신문(2003년 4월 4일). 복지부 “적극적 출산장려 정책 편다”.
- 한국노동조합총연맹(2002). 한국노총 조합원 대상 출산휴가·육아휴직 사용 실태조사 보고서.
- Booth, A. & Duvall, D.(1981). Sex roles and the link between fertility and employment. *Sex Roles*, 7, 847-856.
- Budig, M.J.(2003). Are women’s employment and fertility histories interdependent? An examination of causal order using event history analysis. *Social Science Research*, 32(3). 376-402
- Brewster, K. L. & Rindfuss, R. R.(2000). Fertility and women’s employment in industrialized nations. *Annual Review of Sociology*, 26. 271-296.
- Choe, M. K. et al,(1999). Employment hours, preferences, and their perceived impact on family life in Japan, South Korea, and the United States. East-West Center: manuscript.
- Choe, M. K. & Kim, S.(1998). Son preference and family building during fertility transition - Implications on child survival-. 한국인구학 21(1), 184-228.
- Connelly, R.(1992). Self-employment and providing childcare. *Demography* 29, 17-29.
- Cramer, J. C.(1980). Fertility and female employment: problems of causal direction. *Am. Sociol. Rev.* 45(2), 901-980.
- DeWit, M. & Ravanera, Z.(1998). The changing impact of woman’s educational attainment on the timing of Canada. *Canadian Studies in Population*, 25, 45-67.
- Ellingsaeter, AL. & Ronsen, M.(1996) The dual strategy: motherhood and the work contract in Scandinavia. *Eur. J. Pop.* 12, 239-60.
- Gauthier, A.H.(1996). The State and the Family: A Comparative Analysis of Family Policies in

- Industrialized Countries. Oxford: Clarendon
- Glass, J.L. & Eates, S.B.(1997) The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289-313.
- Hank, K. & Kreyenfeld, M.(2003). A multivariate analysis of child care and the transition to Western Germany. German Institute for Economic Research.
- Hantrais, L.(1997). Exploring relationships between social policy and changing family forms within the European Union. *Eur. J. Pop.* 13, 339-79.
- Hoem, B. & Hoem, J.M.(1989) The impact of woman's employment on second and third births in Sweden. *Pop. Study.* 43(1), 47-67
- Hofferth, S. L. & Deich, S. G. (1994). Recent U.S. child care and family legistration in comparative perspective. *Journal of Family Issues*, 15(3), 424-448.
- Lehrer, E.L. & Kawasaki, S.(1985) Child care arrangements and fertility: an analysis of two-earner households. *Demography* 22:499-513.
- Olah, L Sz.(1999) Do public policies influence fertility? Evidence from Sweden and Hungary from a gender perspective. Stockholm Res. Rep. in Demography, no. 130 Demogr. Unit, Stockholm Univ., Stockholm, Sweden.
- Rindfuss, RR. et al, (1996) Education and the changing age pattern of fertility. *Demography* 33, 277-90.
- Smith-Lovin, L. & Tickamyer, A.R.(1978). Nonrecursive models of labor force participation, fertility behavior, and sex role attitudes. *American Sociological Review* 43, 541-57.
- Stier, H. et al,(1998). The institutional context of woman's employment consequences: evidence from eight industrialized countries. Pap. presented at the Annu. Meet. Am. Soc. Assoc. Am., San Francisco.
- Stolzenberg, R.M. & Waite, L J.(1977). Age, fertility expectations, and plans for employment. *American Sociological Review* 42. 769-783.
- Taskinen, S.(2003). Alternative Child-Care Policies and Fertility, Paper presented at the seminar "Low fertility, families and public policies", organized by the European Observatory on Family matters in Sevilla, Sep. 15-16.
- Tsuya, N.O. & Mason, K.O.(1995) Changing gender roles and below-replacement fertility in Japan. See Mason & Jensen 1995, pp. 139-67.
- Wenk, D. & Garrett, P.(1992). Having a baby: some predictors of maternal employment around childbirth. *Gender & Soc.* 6(1), 49-65.
- <http://www.nso.go.kr/>  
[http://www.undp.org/hdr2003/indicator/indic\\_47\\_1\\_1.html](http://www.undp.org/hdr2003/indicator/indic_47_1_1.html)

(2003. 12. 10 접수; 2004. 02. 09 채택)