

기혼 직장여성의 출산의도 결정요인에 관한 연구

장한나 · 이명석
성균관대학교 국정관리대학원

A Study on the Determinants of Married-Working Women's Childbirth Intention

Hanna Jang · Myungsuk Lee
Graduate School of Governance, Sungkyunkwan University, Seoul, Korea

Abstract

Postponing childbirth is becoming increasingly common and consequently serious social problem in Korea, among married-working women. It is relatively unknown which factors determine married-working women's childbirth intention. This study investigated the effects of demographical factors, labor market factors and social support factors on married-working women's childbirth intention. Data from a national survey of married-working women (Korean longitudinal survey of women and families) are used in this study. The findings are as follows. First, logistic regression analyses that married-working women's childbirth intention could be predicted by 1) personal characteristic factors such as age ($p < .000$), education level ($p < .029$), parenthood ($p < .000$) monthly pay ($p < .01$); 2) husband support factors, such as satisfaction with division of household labor ($p < .009$), time with family ($p < .049$) influence of family life on work ($p < .083$); and 3) institutional support factors such as regular position ($p < .015$), regression analysis showed similar results. Personal characteristic factors and husband support factors had statistically significant effects on the number of future children. Personal value factors such as traditional family support ($p < .05$) proved to be the best predictor of the number of future children. Institutional support factors, on the other hand, did not have statistically significant effect on the number of future children. In a nutshell, personal characteristics and husband support proved to be the most important determinant of married-working women's childbirth intention. The findings suggest that family friendly policy and flexible labor market policy will impact married-working women's childbirth intention.

Keywords

childbirth intention, flexibility of labor market, family-friendly environment, husbands' support

Received: March 8, 2013

Revised: May 24, 2013

Accepted: May 24, 2013

Corresponding Author:

Myungsuk Lee

Graduate School of Governance,
Sungkyunkwan University, 25-2
Sungkyunkwan-ro, Jongno-gu, Seoul
110-745, Korea

Tel: +82-2-760-1027

Fax: +82-2-760-1311

E-mail: mslee@skku.edu

서론

한국의 합계 출산율은 2000년대에 세계 최저수준으로 급감하여 2013년 현재 1.33명인 상황이다. 서울의 가임여성은 20년 새 23만4천명 감소한 반면, 미혼율은 급증하여 저출산 현상이 가속화되고 있는 것으로 보고되고 있다[13]. 출생아 수의 감소와 함께 65세 이상 노인인구의 지속적인 증가로 인해 인구고령화가 빠른 속도로 진행되고 있으며, 현재 추세가 지속될 경우 2020년에는 인구의 14% 이상이 65세 이상인 고령사회에 진입하게 될 것으로 전망된다[13]. 이와 같이 저출산·고령화가 지속될 경우, 생산가능인구의 양적감소에 따른 노동력 부족과 노동력의 고령화, 소비·저축·투자위축 및 정부재정수지 악화 등으로 잠재성장률이 하락할 것으로 예측되고 있다. 특히, 생산가능인구 감소에 따라 여성인력을 활용하여 노동인력을 대체해야 한다는 국제기구의 권고가 잇따르고

있다[13].

한편, 2012년 처음으로 20대 여성의 경제활동참가율이 20대 남성을 앞지른 것과는 대조적으로 30대 여성의 경제활동참가율은 남성의 60%수준에 머무르는 것으로 나타났다. 이와 같이 30대 여성의 경제활동참가율이 낮은 요인으로는 우선적으로 결혼과 출산·육아 등 생애 주기적 특성이 손꼽히고 있으며, 남성 중심적인 취업환경과 경력단절 문제가 기혼여성 취업의 구조적 장애 요인으로 지목되고 있다[21].

여성인력의 활용가치가 점차 높아지고 있는 추세와 함께 맞벌이 가구의 비율도 함께 증가하고 있다. 2011년 현재 한국의 유배우 가구의 43.6%가 맞벌이 가구인 것으로 조사되어 전체 가구에서 맞벌이 부부의 비중이 절반을 차지하는 것으로 나타났다[40]. 그러나 문제는 일과 가정생활을 병행하는 맞벌이 아내에 대한 가정과 직장의 지원이 부족한 상황이 기혼여성에게 일·가정양립으로 인한 어려움과 스트레스로 작용한다는 것이다[26]. 이러한 일·가정양립의 어려움이 주된 출산기피요인으로 작용한다는 것은 저출산 문제가 심각한 우리나라에서 시사하는 바가 크다. 향후 출산율의 감소를 막고 저출산 현상을 극복하기 위해서는 일·가정을 병행하는 기혼 직장여성들의 출산의도를 제고하는 것이 매우 중요하며, 이를 위해 기혼여성들의 출산의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하여 대비책을 마련하는 것이 시급하다.

이에 본 연구는 기혼 직장여성들이 어떠한 요인에 의해 향후 출산의도를 갖게 되는지를 고찰하고, 연구결과를 바탕으로 저출산 문제 해결을 위한 정책적 함의를 도출하고자 한다. 이와 같은 연구목적 달성을 위해 본 연구는 한국여성정책연구원에서 2010년 실시한 제3차 여성가족패널데이터를 토대로 기혼 직장여성 877명을 분석대상으로 하여 개인적 요인 및 개인 가치관, 가족지원, 제도적 지원이 출산의도에 미치는 영향을 분석하였다.

이론적 배경

1. 출산의도

결혼 후 자녀의 출생과 양육이 당연하던 과거와는 달리, 개인의 가치관과 경제적 상황 변화 등으로 인해 자녀는 숙고하여 계획하는 선택사항이 되었다. 현대의 부모들은 자녀출산에 대해 여러 상황을 고려한 후 출산을 계획하게 된다. 본 연구에서는 이와 같은 출산계획을 ‘출산의도’로 정의하여 파악하고자 한다.

사전적 정의에 의하면, ‘의도’란 ‘무엇을 하고자 하는 생각이나 계획’을 의미한다. 철학이나 의학, 경영학 등 다양한 학문분야

에서 이와 같은 ‘의도’를 파악하여 ‘행위’를 예측하고 있으며, 경험적 연구를 통해서도 입증된 바 있다[14, 32, 42]. 여기에서 ‘의도’란 계획된 의도 혹은 행위의도의 개념으로 단순히 생각·계획 단계에 머문 소극적인 개념이라기보다는 향후 행동을 수반하는 적극적인 의도를 의미한다. 이에 따라, 출산의도는 향후 자녀의 임신·출산 가능성에 관한 의사 혹은 향후 출산의 가능성, 계획 등에 대한 부모의 생각으로 정의할 수 있으며[1, 46], 출산의도에 영향을 미치는 제 요인들을 파악하여 적절한 대응책을 마련할 수 있다[9, 50].

출산의도의 영향요인을 다룬 선행연구들에서는 개인의 특성(연령, 학력, 자녀유무 등)과 심리·가치관(양육스트레스, 가족관, 자녀관 등), 가족환경(육아지원 및 경제적 수준 등), 정책변수(출산장려정책, 일·가정양립정책 및 제도 등) 등이 출산의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다[1, 2, 16, 18, 24, 26, 33]. 일반적으로 여성의 연령이 낮을수록, 현재 자녀가 없을수록, 가계의 경제적 상황이 양호할수록 향후 출산을 고려한다[1, 2, 15, 16, 26, 33]. 또한 친정과 남편의 육아·가사지원이 있을수록, 양육스트레스를 적게 받을수록, 전통적인 가족관을 지닐수록 향후 출산의도가 높은 것으로 나타났다[1, 2, 5, 15, 16, 31, 37, 45]. 또한 출산장려정책이 효과적이라고 인식할수록, 일·가정양립제도의 혜택을 많이 받을수록 출산의도에 긍정적인 태도를 보이는 것으로 나타났다[2, 23, 35]. 출산의도 관련 요인에 대해서는 다음에서 구체적으로 설명한다.

2. 개인적 요인

출산결정은 제도적 특성과 정책 등과 같은 외부적 요인에 의해 영향을 받을 수도 있으나, 출산주체인 여성의 개인특성의 영향을 가장 크게 받는다. 먼저, 여성의 학력이 높아지고 경제활동참가진입시점이 늦어지는 것은 여성의 초혼과 초산연령을 상승시켜 기혼여성의 출산의도에 부정적 영향을 미친다. 일반적으로 기혼 여성의 연령이 높을수록 출산의도가 감소한다는 공통된 연구결과가 보고되고 있다[1, 16, 24, 26]. 특히, 연령대가 높은 산모에게 주로 발생하는 임신·출산 관련 질환으로 인해 고연령 여성들은 출산을 기피하게 되며, 자신의 건강상태에 대한 인식에 따라 출산 여부를 고려할 가능성이 높아지게 된다. 자신이 고연령이거나 건강상태가 안 좋은 경우에는 임신·출산으로 인한 신체적 부담이 가중되기 때문이다[15].

한편, 여성의 학력과 관련해서는 서로 상충되는 의견이 존재한다. 학력이 높을수록 자녀출산의도가 높다는 연구[1, 2, 15, 26, 33]와 학력이 높을수록 자녀출산의도가 감소한다는 연구[4, 8,

19]가 공존한다. 그러나 교육수준이 높을수록 출산수준이 낮다는 것이 보다 일반적인 견해이다. 이러한 주장은 여성의 학력이 높아지면 경제활동참가율이 상승하고 결혼선호도가 낮아질 뿐만 아니라, 여성이 자녀출산을 시간과 소득에 대한 기회비용으로 인식하여 기피하는 것으로 설명한다.

다음으로, 현재 자녀유무 및 자녀수는 후속출산에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타난다[1]. 자녀수가 늘어날수록 기혼여성의 출산의도가 감소하는 것은 핵가족화로 인한 소자녀관 확산과 자녀양육비용 증가로 인해 적은 자녀에게 경제적·심리적 투자를 집중하고자하는 의욕에서 비롯된다. 또한 자녀를 부의 상징으로 보았던 과거의 경제적 관점에서 정서적 관점으로 자녀에 대한 가치관이 변화하였고, 자녀를 양육하고 평생 돌보아야 한다는 부담이 증가하였기 때문으로 볼 수 있다[31, 38].

마지막으로 월소득은 자녀출산·양육에 드는 경제적 부담을 해소해주기 때문에 월소득이 높을수록 출산의도에 긍정적인 영향을 준다는 연구결과가 있다[18, 23, 25]. 반면, 경제가 발전하고 교육수준이 향상함에 따라 오늘날의 부모는 자녀의 수보다는 질에 중점을 두며, 자녀에게 더 많은 교육기회와 경제적 풍요를 경험하게 하기 위해 적은 수의 자녀를 선호한다는 주장도 있다[2]. 이러한 주장은 월 소득이 높을수록 자녀출산의도에 부정적 영향 관계가 나타난다고 보고하는 여러 연구결과를 통해 입증되었다[2, 33, 45].

3. 개인 가치관

이와 같은 개인특성 이외에도 개인의 가치관이 출산의도에 큰 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[1, 2, 16]. 가족가치관은 과거의 가풍·가훈을 내려 받아 현재의 사회변화에 영향을 받으며 미래의 생활철학과 연결되는 것으로 가족설립에 대한 기본적인 태도를 형성하는 개념을 말한다[9]. 가족가치는 결혼, 동거, 이혼, 출산, 자녀양육, 동성애, 성역할 등 매우 포괄적인 영역을 아우르고 있다[7]. 그러나 본 연구에서 다루고자 하는 가족가치관은 저출산과 관련된 결혼가치관, 가족 내 성역할, 자녀관(가족부양) 등 이므로 이에 초점을 두고 논의하고자 한다.

혼인율의 감소는 출산율의 감소로 이어진다. 이와 같이 혼인율이 감소하게 된 원인에는 여러 가지가 있을 수 있으나, 대표적으로 결혼가치관의 변화가 지목되고 있다. 과거 결혼과 출산은 사회구성원의 의무로써 당연히 여겨졌고, '보편혼'으로서 누구나 결혼을 해야 한다는 절대적 가치가 우세하였으나 최근에는 결혼은 의무가 아닌 선택사항이 되어 혼인율이 감소하게 되었다[31]. 또한 기혼여성의 결혼 필요성에 대한 태도가 점차 약화되고 있으며,

남성에 비해 여성이 결혼을 부정적으로 인식하고 있는 것으로 보고하고 있다[32]. 이와 같이 결혼에 대해 부정적인 태도를 취하는 여성은 결혼에 대한 생활만족도가 상대적으로 낮을 확률이 높으며, 이는 자녀출산에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 일반적으로 결혼만족도가 높을수록 자녀를 출산할 확률이 높아지기 때문이다[15].

한편, 남녀평등의식의 확산과 여성경제활동참가율의 증가에 따라 부부의 성평등한 가사분담이 요구됨에도 불구하고, 아직까지 여성이 가사와 양육을 전담하고 있는 실정이다. 이와 같이 전통적·보수적인 성별분업이 팽배하고 일·가정양립이 어려운 사회에서는 가사노동에 대한 부담이 여성에게 편중되기 쉽다. 특히, 일과 가정 사이의 역할갈등을 빈번히 경험하는 기혼 직장여성의 경우, 자녀출산을 제한할 가능성이 크며, 저출산 문제는 지속되거나 혹은 악화될 수 있다[39]. 남녀평등의식이 높을수록 자녀출산의도에 긍정적 영향을 미치며, 맞벌이 부부라 해도 가사와 자녀양육은 여성의 책임이 더 크다고 인식하는 기혼 직장여성일수록 출산의도가 낮아지는 연구결과들이 이를 뒷받침하고 있다[2].

다음으로 자녀에 대한 가치관이 변함에 따라 전통적인 가족부양에 대한 인식도 변하고 있다. 자녀를 평생 동안 돌보며, 자식을 위해 기꺼이 희생을 감수하는 것을 부모의 역할이자 의무로 여겨왔던 전통적인 부모관은 오늘날 부모에게 커다란 짐으로 인식되고 있다. 일생동안 자식을 위해 헌신하신 부모를 모시고 효도하는 것을 자식의 의무로 여기는 것이 전통적인 가족부양의 형태였다. 그러나 부모의 정년이 점차 단축되고, 자녀에게 투자해야 할 경제적 비용이 증가하면서 평생 돌봄에 대한 부담이 증가하였고, 부모 역시 노후를 자녀에게 의지하려 하지 않는 경향을 띠면서 전통적인 가족부양의 근간이 흔들리고 있다. 한편, 전통적인 가족부양에 대해 당연히 생각하는 사람일수록 자녀출산에 긍정적인 태도를 보인다는 연구결과[1, 9]와 맞벌이 아내의 부모역할수행에 따른 심리적 부담감이 커질수록 추가자녀 출산에 대한 가능성이 감소한다는 연구결과[18]가 있다. 이를 통해 전통적인 가족부양이 기혼여성의 출산의도에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 추론해 볼 수 있다.

4. 가족지원

산업화 이후 핵가족이 보편화되면서, 맞벌이 아내의 일·가정양립을 돕는 가장 영향력 있는 지원자로서 남편의 역할이 주목되고 있다. 남편의 가사분담과 양육참여도가 높은 몇몇 국가에서 여성의 취업과 관계없이 높은 출산율을 나타내고 있다는 연구결과가 이를 뒷받침하고 있다. 이는 남편의 가사·육아분담으로 인해

여성의 부담 및 스트레스가 감소하고 가정일을 위해 경력이나 임금손실과 같은 기회비용에서 손해를 입지 않아 여성이 출산을 기피할 이유가 없기 때문이다[6]. 이와 같이 남편의 가사·육아의 참여는 기혼여성의 출산의도에 긍정적인 유의미한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 구체적으로, 남편의 가사노동시간은 취업여성의 둘째 아이 출산의도에 긍정적인 영향을 미치며[16, 45], 양성평등적 가정생활이 가능할수록 직장여성들의 출산의도가 높아진다. 또한 남편의 양육지원을 더 많이 받는 여성집단일수록 후속출산을 계획하며[37], 남편의 가사·양육참여가 여성의 우울심리 및 양육스트레스를 감소시켜[10, 29] 출산의도에 간접적으로 영향을 미치기도 한다.

뿐만 아니라, 자녀양육과 가사일에 도움을 줄 수 있는 지원자로서 친정어머니의 역할도 자녀출산의도에 매우 유의미한 요인인 것으로 보고되고 있다[5, 15]. Chung [5]의 연구에 따르면, 친정어머니가 생존하고 계신 기혼 직장여성일수록 둘째 아이 출산의도가 높아지는 긍정적인 영향관계를 나타내고 있었으며, 취업여성이 친정어머니를 자녀양육을 맡아줄 양육보조자로서 인식하는 것으로 해석하였다. 뿐만 아니라, 친정어머니와 동거하는 기혼여성일수록 첫째 자녀출산에 긍정적인 영향을 받는 것으로 보고되었다.

마지막으로 같은 맞벌이 부부라 해도 일상적 양육스트레스와 부모역할에 대한 부담감은 아내가 더 높은 것으로 보고된다[18]. 이러한 와중에 직장생활과 가정생활 간 상호영향이 커진다면, 기혼 직장여성들은 더 많은 역할갈등에 직면하게 될 것이며, 과도한 스트레스로 인해 일과 가정 중 하나를 선택하거나 출산을 제한하고자 할 것이다. 따라서 가족의 지원으로 직장생활과 가정생활의 병행이 가능한 가정환경이 구축되어야 기혼 직장여성이 일·가정을 병행하고 향후 자녀출산에 대해 긍정적으로 검토할 수 있을 것이다.

5. 제도적 지원

기혼여성이 속한 조직 내 가족 친화적 환경요소가 많을수록 출산의도에 긍정적인 영향을 미친다[2]. 직장이 적극적으로 가정친화적인 조직분위기를 조성하고, 가정친화적인 복리후생제도를 제공한다면, 기혼여성은 시간집약적인 출산·육아를 위해 경력단절을 경험하지 않고 일·가정을 병행할 수 있게 된다. 최근 G사에서는 여직원들의 일·가정양립을 위해 다양한 모성보호제도를 시행하여 임신·출산에 따른 퇴직을 최소화하고, 출산 후 재취업을 보장하기 위해 출산휴가 및 육아휴직제도를 적극 제공하고 있다[41]. 이 뿐만 아니라, 다수의 기업이 기혼 직장여성의 출산을 도모하고, 출산·육아로 인한 이탈(경력단절)을 막기 위해 각종 복

리후생제도를 제공하는 것을 통해서도 직장의 복리후생제공이 출산의도에 매우 중요한 요인으로 작용함을 추론해볼 수 있다[35].

그러나 아직까지는 출산·육아휴직자가 인사고과 평가에서 불이익을 받으며, 결혼 및 임신시 자진하여 사퇴할 것을 노골적으로 요구하는 기업이 많으며, 직장 내 다양한 성차별이 기혼여성의 직장을 방해하는 커다란 장애로 작용하는 실정이다. 가령, 여성은 결혼·출산시 퇴직할 것으로 생각해 인력 충원시 남성을 선호하거나, 승진과 월급·수당에서도 남자직원에게 더 많은 혜택을 주는 등의 사례가 존재한다. 실제 여성 임원의 평균 임금은 남성 임원대비 70% 수준에 그치고 있다[20]. 그러나 직장 내 조직의 분위기가 가족친화적일수록 기혼 직장여성들의 출산의도에 긍정적 영향을 미친다는 연구결과에서 주지하다시피[2], 보다 유연한 노동시장 구축과 조직문화의 성평등적인 분위기를 형성하여 기혼여성의 출산의도를 제고할 수 있도록 노력해야 한다.

다음으로 기혼 직장여성에게 중요한 근로환경으로 종사상 지위가 있다. 즉, 정규직인지 비정규직인지에 따라 고용안정성 및 경력단절 등에 차이가 나타나 자녀출산의도에 상이한 영향을 미치는 것이다. 몇몇 연구에 따르면, 경력직 여성일수록 자녀출산의도에 부정적이며, 이는 종사상 지위가 경력직일수록 경력단절을 두려워하는 경향이 크기 때문으로 보고 있다[3, 36]. 또한 상대적으로 고용안정성이 보장된 상용직에 근무하는 교육수준이 높은 여성일수록 자신의 경력추구를 위해 자녀를 낳지 않거나 자녀를 낳는 시기를 미루려는 동기가 강하다고 한다[23, 33].

이에 더하여, 경력단절과 관련한 최근 연구에 의하면, 한국 여성노동자들은 출산·육아로 인해 노동시장에서 이탈한 후 재진입하는데 큰 어려움을 겪고 있는 것으로 보고된다[27, 28]. 실제 경력단절 이전에 가졌던 정규직 일자리가 62.9%였다면, 이후에 얻은 정규직 일자리는 29%로 절반에 못 미치는 것으로 나타났다[11]. 특히, 고학력 전문직 여성일수록 경력단절 위험이 높아 이들의 출산기피 및 출산시기지연이 심각한 실정이다. 경력단절 위험이 가임기 여성의 출산결정에 미치는 영향을 분석한 연구에 의하면, 경력단절 위험이 상대적으로 낮은 공공부문에 근무한 여성이 민간부문에 근무한 여성보다 0.67명 정도의 추가자녀를 출산한다고 한다[49].

다음으로 가정과 직장을 병행하는 기혼여성에게 근무일과 근무시간은 매우 중요하다. 가령, 기혼여성이 초과근무로 출퇴근에 부담을 느끼고, 여가시간이 부족하며, 자녀양육 및 가사에 할애할 시간이 부족함을 경험한다면, 그 여성은 추가자녀 출산을 매우 부정적인 인식할 것이다. 특히, 기혼 직장여성 중 5일 이하 근로집단의 둘째 아이 출산의도가 발생할 확률이 주당 5일 초과 근로

집단에 비해 7배 높은 것으로 나타난 연구결과를 통해 근로시간이 추가자녀 출산의도에 큰 영향을 미침을 알 수 있다[25]. 이밖에 기혼여성 중 초과근무가 없고 정규근무시간이 짧은 여성 집단일수록 둘째 아이 출산이 증가한다는 연구결과도 이를 뒷받침한다[23]. 그러나 근무일과 근무시간이 기혼 직장여성의 출산의도에 상당한 영향을 미치는 요인임에도 불구하고, 다양한 연구가 진행되지 않은 실정이어서 향후 추가 연구가 필요하다.

마지막으로 위의 근로환경요인들이 가정생활에 영향을 미칠수록 기혼여성들이 일·가정생활을 병행하는 것에 큰 어려움을 겪게 된다. 특히, 장시간 근무 후 가사와 육아를 담당해야 하는 여성의 경우, 시간적 여유가 없을 뿐만 아니라 육체적·정신적으로 한계에 봉착하게 되어 둘째 아이 출산을 꺼리게 될 것이다.

연구설계

1. 연구모형 및 가설

본 연구는 기혼 직장여성의 향후 출산의도에 영향을 미치는 요

인들을 규명하는 것을 목적으로 한다. 기혼 직장여성의 일·가정 양립을 도모하기 위해서는 가정의 지원환경과 직장의 지원환경이 중요하다. 그러나 기존의 연구들은 각기 상이한 요인들에 초점을 두어 연구를 진행하거나 1-2개의 측정도구를 통해 영향관계를 살펴보는 등의 한계를 갖는다[1, 2, 16]. 이에 따라, 본 연구에서는 가정과 직장의 지원환경이 기혼 직장여성의 출산의도에 어떠한 영향을 미치는 지 살펴보기 위하여 보다 다양한 변수를 포괄하여 분석하고자 한다. 이를 위하여 관련된 선행연구를 검토하여 기혼여성의 개인적 특성, 개인 가치관, 남편지원, 제도적 지원을 기혼여성의 출산의도에 영향을 미치는 주된 요인으로 선정하였고 다음과 같은 연구가설을 설정하였다. 여기에서 출산의도란 기혼 직장여성이 가까운 미래에 자녀를 출산할 계획이 있는지 여부와 향후 출산하고자 하는 자녀수를 의미한다. 본 연구의 연구모형은 Figure 1과 같다.

1) 연구가설 1: 개인적 요인은 출산의도에 영향을 미칠 것이다.

연구가설 1-1: 연령이 높을수록 출산의도에 부정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 1-2: 학력이 높을수록 출산의도에 부정적 영향을 미

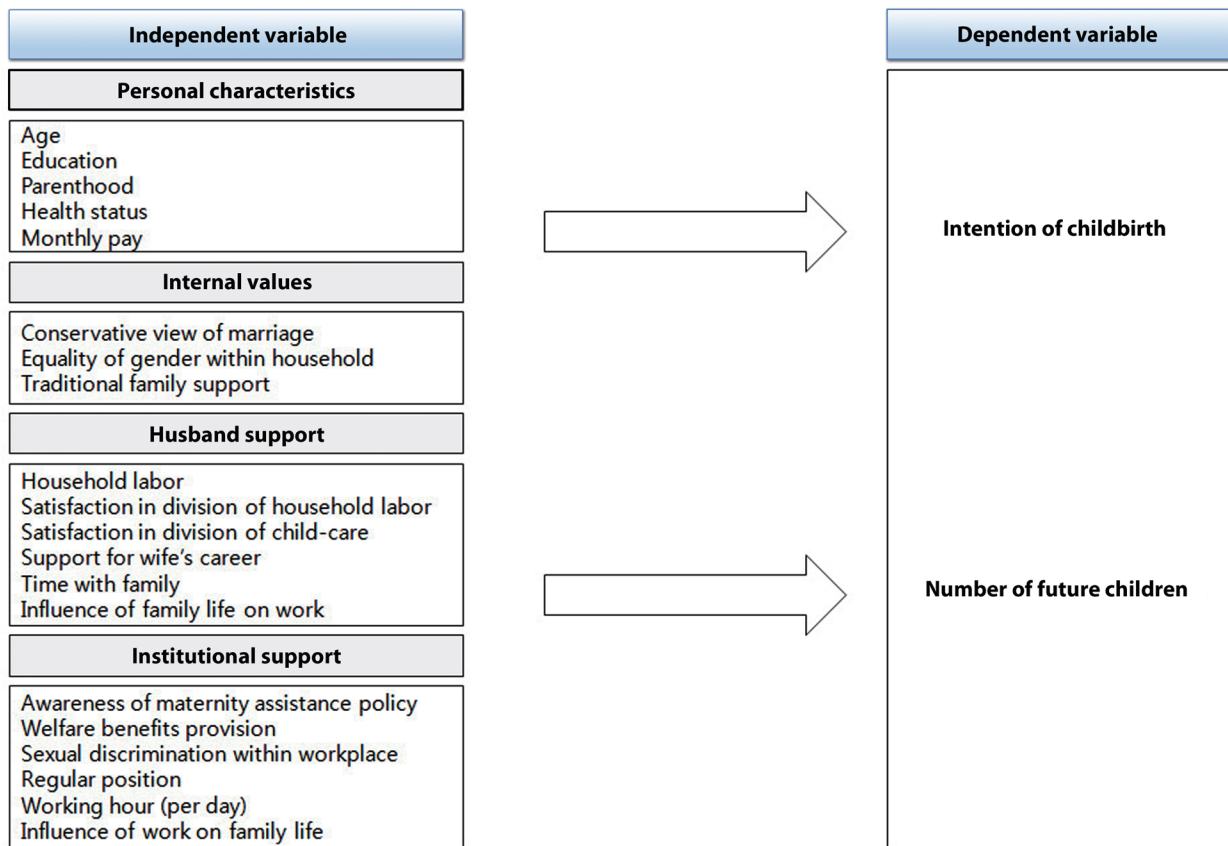


Figure 1. Research model.

칠 것이다.

연구가설 1-3: 현재 자녀가 있다면 출산의도에 부정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 1-4: 주관적 건강상태가 좋을수록 출산의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 1-5: 월평균소득이 높을수록 출산의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

2) 연구가설 2: 개인 가치는 출산의도에 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2-1: 보수적 결혼관을 높게 인식할수록 출산의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2-2: 가족 내 성평등한 역할을 높게 인식할수록 출산의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2-3: 전통적 가족부양을 높게 인식할수록 출산의도에 부정적 영향을 미칠 것이다.

3) 연구가설 3: 남편지원은 출산의도에 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3-1: 남편의 가사노동이 빈번할수록 출산의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3-2: 남편의 가사노동분담에 대해 만족할수록 출산의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3-3: 남편의 자녀돌봄분담에 대해 만족할수록 출산의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3-4: 남편이 아내의 직장생활을 지지할수록 출산의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3-5: 남편이 귀가 후 가족과 보내는 시간이 많을수록 출산의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 3-6: 가정생활이 직장생활에 영향을 많이 미칠수록 출산의도에 부정적 영향을 미칠 것이다.

4) 연구가설 4: 제도적 지원은 출산의도에 영향을 미칠 것이다.

연구가설 4-1: 모성보호제도를 높게 인지할수록 출산의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 4-2: 복리후생제도가 많이 제공될수록 출산의도에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 4-3: 직장 내 성차별이 심할수록 출산의도에 부정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 4-4: 정규직일수록 출산의도에 부정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 4-5: 하루평균근로시간이 높을수록 출산의도에 부정적 영향을 미칠 것이다.

연구가설 4-6: 직장생활이 가정생활에 영향을 많이 미칠수록 출산의도에 부정적 영향을 미칠 것이다.

2. 변수의 구성

본 연구는 기혼 직장여성이 미래의 자녀출산을 계획하는데 어떠한 요인이 영향을 미치는지를 규명하고자 한다. 따라서 여성가족패널의 개인설문데이터와 일자리설문데이터 중 선행연구를 토대로 관련된 항목을 선별하여 사용하였다. 우선, 종속변수로는 향후 자녀출산계획 여부와 향후 고려하는 자녀수를 선정하였다. 다음으로 독립변수는 분석대상인 기혼여성의 개인적 특성과 관련한 항목(연령, 학력, 자녀유무 및 자녀수, 건강상태, 월평균급여)과 개인 가치관(보수적 결혼관, 성평등한 가족 내 역할, 전통적 가족부양), 남편지원(남편의 가사노동정도, 가사분담만족도, 자녀돌보기 분담만족도, 직장생활지지, 가족과 보내는 시간, 가정생활이 직장생활에 미치는 영향), 제도적 지원(모성보호제도 인지도, 복리후생제공정도, 직장 내 성차별, 정규직 여부, 하루평균근로시간, 직장생활이 가정생활에 미치는 영향)이 포함되었다. 변수에 대한 설명이 Table 1에 제시되어 있다.

3. 자료 및 분석방법

본 연구는 한국여성정책연구원에서 실시한 ‘여성가족패널조사’의 3차년도 조사 자료를 활용하였다[17]. 이 조사는 전국 일반가구 중 만19세 이상 만64세 이하의 여성가구원이 있는 가구를 대상으로 추출된 9,997명을 표본으로 한다. 조사내용은 크게 가구용 설문, 개인용 설문, 일자리용 설문으로 구성되며, 가족·일·일상생활의 3가지 영역을 바탕으로 여성의 경제활동, 가족실태, 가족가치관, 건강 등을 조사하고 있다. 3차 패널조사는 총 9,329가구의 여성가구원 11,234명을 대상으로 하였으며, 이중 조사 불가 및 패널탈퇴 등을 제외한 7,209가구와 7,780명이 응답하였다. 본 연구의 목적상 연구대상을 주 출산 연령인 25-40세 기혼여성 중 직장을 병행하는 여성으로 한정하여 총 877명을 분석대상으로 하였다. 신체적 가입기 여성인 15-49세 여성 중에서 25-40세 주 출산 연령의 기혼여성을 대상으로 하는 것은 이들 여성이 실제 출산을 하였거나 가까운 미래에 출산을 고려할 가능성이 높기 때문이다. 또한 육아·가사 등과 같은 가정일과 직장일을 병행하는 이른바 기혼 직장여성을 연구대상으로 한정하는 것은 향후 맞벌이 부부가 증가할 것이라는 전망에 대비한 정책적 시사점을 도출하기 위함이다.

자료분석은 SPSS ver. 18.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA) 프로그램을 사용하였다. 1차적으로 빈도분석을 통해 연구대상자의 개인적 특성을 알아보았다. 다음으로 기혼 직장여성의 향후 출산의도와 주요 요인 간 영향관계를 알아보기 위하여 출산계획유무를 더미변수로 한 로지스틱 회귀분석과 향후 고려 자녀수를 변

Table 1. Variables Used in the Analysis

Variable		Measurement	
Dependent variables	Intention of childbirth	1: yes, 0: no	
	No. of future children	1: one person, ~5: over five person	
Independent variables	Personal characteristics	Age	Main childbearing age (under the age of forty)
		Education	1: under high school, 2: college, 3: university, 4: over graduate school
		Parenthood	1: yes, 0: no
	Internal values	Health status	Personal subjective health status (5-point scale)
		Monthly pay	Working mother's monthly pay
		Conservative view of marriage	'People must marriage' etc. 13 question (4-point scale)
	Husband support	Equality of gender within household	'The conjugal relations can be equal if women work' etc. 5 questions (4-point scale)
		Traditional family support	'Parents must support child's college education' etc. 3 questions (4-point scale)
		Household labor	1: seldom, 2: one day a week, 3: 2-3 days a week, 4: 4-5 days a week, 5: nearly always
	Institutional support	Satisfaction in division of household labor	Satisfaction in division of husband's household labor (dish-washing, cleaning etc.) (5-point scale)
		Satisfaction in division of child-care	Satisfaction in division of husband's child-care (5-point scale)
		Support for wife's career	Husband's support for wife's career (5-point scale)
		Time with family	The time that husband spends with family after getting off work (average minutes a day)
		Influence of family life on work	Positive or negative influence of family life on work (5-point scale)
		Awareness of maternity assistance policy	Awareness of maternity assistance policy (maternity leave, miscarriage leave, paternity leave etc.) (5-point scale)
		Welfare benefits provision	Check 10 policies related to childbirth and child-care among welfare benefits policy (e.g., maternity leave, family allowance, workplace childcare facilities, childbirth grant etc.) (highest 10, lowest 0)
Sexual discrimination within workplace		6 Questions about differentiating between man worker and woman worker (5-point scale)	
Regular position		1: regular worker, 0: irregular worker	
Working hour (per day)		Working mother's average working hour per day	
	Influence of work on family life	Positive or negative influence of work on family life (5-point scale)	

Adapted from Korean Longitudinal Survey of Women and Families [16].

수로 한 다중회귀분석을 실시하였다.

연구결과

1. 개인적 특성

본 연구는 총 표본에서 결혼유무, 연령, 직업유무를 기준으로 기혼, 40대 이하, 취업여성을 선별하였고, 그 결과 877명을 분석 대상으로 삼았다. 분석대상의 개인적 특성과 주요변수의 기술통계가 Table 2에 있다.

먼저, 향후 출산의도가 있는 여성은 877명 중 93명으로 약

10%에 불과하였으며, 93명이 응답한 향후 고려 자녀수의 평균은 0.2명으로 매우 낮게 나타났다. 응답자의 연령은 35.79세로 나타났다. 실제 30대 중후반의 여성이 60%로 과반수 이상을 차지하였다. 최종학력은 고등학교 졸업자가 45%로 가장 많았으며, 다음으로 4년제 대학졸업자가 29.1%로 뒤를 따랐다. 현재 자녀가 있는 여성은 805명으로 약 92%를 차지하고 있었으며, 자신의 주관적인 건강상태에 대해서는 매우 긍정적으로 인식하고 있었으며 (3.95점/5점), 월평균급여 평균은 96만원으로 나타났다. 다음으로 개인 가치관을 살펴보면, 보수적 결혼관, 가족 내 역할, 전통적 가족부양에 대한 인식수준이 각각 3.25, 3.22, 3.24로 평균을 상회하는 것으로 나타났다.

Table 2. Descriptive Statistics

Variable		Average (SD)
Dependent variable	Intention of childbirth (yes/no)	93/784
	No. of future children	0.2 (.621)
Personal characteristic	Age	35.79 (3.513)
	Education (high school/college/university/over graduate)	395/200/255/27
	Parenthood (yes/no)	805/72
	Health status	3.95 (.614)
	Monthly pay	96.24 (95.38)
	Personal value	
Personal value	Conservative view of marriage	3.25 (.481)
	Equality of gender within household	3.22 (.505)
	Traditional family support	3.24 (.634)
Husband support	Household labor	1.72 (.900)
	Satisfaction in division of household labor	3.15 (.983)
	Satisfaction in division of child-care	3.22 (.751)
	Support for wife's career	2.11 (.833)
	Time with family (average min/day)	129.0 (86.526)
	Influence of family life on work	2.93 (.772)
Institutional support	Awareness of maternity assistance policy	2.00 (.589)
	Welfare benefits provision (lowest 0, highest 10)	0.95 (2.108)
	Sexual discrimination within workplace	2.27 (1.489)
	Regular position (regular/irregular/NA)	318/282/277
	Working hour (per day)	4.57 (3.876)
	Influence of work on family life	3.52 (.546)

남편지원에 관해서는 남편의 가사노동정도 평균이 1.72로 대다수의 남편이 가사노동을 거의 하지 않거나 일주일에 하루 정도 하는 것으로 볼 수 있다. 한편, 남편의 가사노동분담과 자녀돌봄에 대한 만족도가 각각 3.15과 3.22로 다소 높게 나타났다. 남편이 아내의 직장생활을 지지하는 지에 대해서는 평균 2.11로 나타났다. 귀가 후 가족과 보내는 시간이 하루 평균 2시간(120분)인 것으로 나타났다. 마지막으로 가정생활이 직장생활에 미치는 영향은 5점 만점에 2.93점으로 보통인 것으로 나타났다.

마지막으로 제도적 지원에 대한 기술통계 결과를 살펴보면, 응답자의 모성보호제도에 대한 인식도가 2.00으로 매우 낮게 나타났다. 임신·출산·육아관련 복리후생제공정도의 평균이 0.95로 나타났다. 이러한 결과는 응답자의 대다수가 모성보호제도에 대해 인지하고 있지 못하며, 관련 제도의 혜택을 받지 못하고 있음을 의미한다. 또한 직장 내 성차별 정도를 묻는 문항의 평균은 2.27로 나타났다. 다음으로 응답자 중 정규직에 종사하고 있는 여성은 318명, 비정규직 여성은 282명으로 약 5:5의 비율을 나타내고 있었으며, 이들의 일 평균 근로시간은 약 5시간(4.57시간)이었다. 마지막으로 직장생활이 가정생활에 미치는 영향정도에

대한 평균값은 3.52로 가정생활이 직장생활에 미치는 영향의 평균 2.93보다 훨씬 높게 나타났다.

2. 향후 출산의도에 미치는 영향분석

개인적 요인과 개인 가치관, 남편지원, 제도적 지원이 향후 자녀출산계획에 미치는 영향을 로지스틱 회귀분석을 통해 분석하였다(Table 3). 본 연구에서 추출된 모형의 적합도를 검정해 본 결과, 분류정확도는 93.7%였고, -2LL값은 324.713, 모형의 χ^2 는 268.423 ($df=20$, $p=.000$)으로서 모형이 주어진 자료에 적합한 것으로 입증되었다. 또한 Hosmer와 Lemeshow 검정결과, χ^2 가 4.115 ($df=8$, $p=.847$)로 모형이 적합한 것으로 나타났으며, Nagelkerk's R^2 은 .536으로 출산의도에 영향을 주는 변이에 대한 설명력이 53.6%임을 알 수 있다.

먼저, 기혼여성의 개인적인 특성에 따른 출산의도를 살펴보면, 출산의도는 여성의 연령이 증가할수록 27.6% 감소하고, 교육수준이 높을수록 34.5% 증가하며, 현재 자녀가 있을 경우 96% 감소하는 것으로 나타났다. 기혼여성의 연령이 높을수록 출산의도가 감소하는 것은 Bae와 Kim [1], Jeong과 Chin [16], Kim 등 [25]의 연구결과와 동일하며, 교육수준에 대한 연구결과는 Bae와 Kim [1], Jeong 등[15], Kim [26], Kong [33] 등의 연구결과와 동일하다. 한편, 현재 자녀가 있을수록 향후 출산의도가 감소하는 연구결과는 앞서 살펴본 바와 같이 소자녀관이 보편화되고 자녀양육비가 경제적 부담으로 작용하는 오늘날에 당연한 결과라 할 수 있다[1]. 한편, 개인의 가치관 변수는 기혼 직장여성의 출산의도와 통계적으로 유의미한 영향관계가 없는 것으로 나타났다. 또한, 월소득과 관련해서는 다양한 연구결과가 존재하나, 본 연구는 월평균급여가 높을수록 출산의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고하고 있는 연구들과 같은 결과를 보여주고 있다[18, 23, 25]. 다만, 그 영향이 0.06%로 매우 작게 나타났다는 점에서 이에 대한 추가적인 연구가 필요하다 하겠다.

다음으로 남편의 가사노동분담만족도가 높을수록 출산의도가 79.7% 높아지며, 가족과 보내는 시간이 많을수록 출산의도가 0.03% 높아지는 것으로 나타났다. 남편의 가사노동분담만족도가 높고, 남편이 가족과 보내는 시간이 많다는 것은 기혼여성의 결혼생활만족도가 높아짐을 의미하며, 결혼만족도가 높아질수록 출산의도에 긍정적인 영향을 미친다는 기존연구와 일맥상통한다[16, 30]. 다만, 남편이 가족과 보내는 시간 변수의 경우, 영향이 크지 않은 것으로 나타나 이에 대한 추가적인 연구가 필요하다 하겠다. 또한 가정생활이 직장생활에 영향을 많이 미칠수록 출산의도가 31.4% 낮아지는 것으로 나타났다.

Table 3. Effects on the Intention of Childbirth

		B	SE	Wald	p-value	Exp (β)
Personal characteristics	Age	-.323	.044	53.511	.000***	.724
	Education	.296	.135	4.779	.029**	1.345
	Parenthood	-3.196	.397	64.900	.000***	.041
	Health status	-.031	.250	.015	.901	.970
	Monthly pay	.006	.002	6.594	.010**	1.006
Personal values	Conservative view of marriage	.401	.349	1.319	.251	1.493
	Equality of gender within household	-.013	.326	.002	.968	.987
	Traditional family support	-.381	.249	2.335	.127	.683
Husband support	Household labor	-.205	.200	1.053	.305	.815
	Satisfaction in division of household labor	.586	.225	6.811	.009**	1.797
	Satisfaction in division of child-care	-.192	.260	.543	.461	.826
	Support for wife's career	.161	.184	.762	.383	1.175
	Time with family	.003	.002	3.864	.049**	1.003
	Influence of family life on work	-.377	.218	2.998	.083*	.686
Institutional support	Awareness of maternity assistance policy	.121	.269	.203	.652	1.129
	Welfare benefits provision	-.138	.091	2.309	.129	.871
	Sexual discrimination within workplace	.220	.157	1.964	.161	1.246
	Regular position	-.780	.322	5.872	.015**	.458
	Working hour (per day)	-.041	.058	.499	.480	.960
	Influence of work on family life	.199	.319	.389	.533	1.220
Model fit	Classification 93.7% χ^2 268.423 (df=20, p=.000)					
Model summary	-2LL=324.713, Nagelkerke R^2 =.536 (53.6%)					
Hosmer & Lemeshow test	χ^2 =4.115 (df=8, p=.847)					

*p<.1, **p<0.05, ***p<.000.

마지막으로 정규직일수록 자녀출산의도가 54.2% 낮아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 출산으로 인한 경력단절 후 좋은 직장 혹은 정규직을 다시 구할 수 있을까 하는 기혼 직장여성들의 두려움에서 비롯된다고 할 수 있다. 저출산 극복의 실패사례로 지목되고 있는 일본의 경우, 일·가정양립의 어려움이 저출산의 가장 큰 원인으로 꼽히고 있다. 이는 일본의 경직된 노동문화에서 비롯된 것으로 일본은 고용이 불안정하고 노동시장의 유연성이 부족해 여성들의 구직이 어려우며, 출산 후 여성이 노동시장에 재진입하는 것은 더욱 어렵기 때문에 결혼과 출산을 기피한다는 것이 전문가들의 설명이다[47]. 이러한 상황은 우리나라와도 크게 다르지 않다. 이와 같이 기혼여성들의 경력단절이 심각한 사회적 문제로 제기됨에 따라, 2012년 대선주자들은 이에 대한공약들을 내세웠으며, 2013년 박근혜 당선인은 “경력단절여성의 취업지원을 강화해야” 한다고 입장을 밝혔다[21, 51]. 정치권의 일각에서는 임신·출산·육아 등으로 경력이 단절된 여성의 재취업 및 사회복귀에 실질적 도움을 주는 제도로서 ‘엄마 가산점 제도’ 도입을 주장하고 있다[43].

3. 향후 고려자녀수에 미치는 영향분석

다음으로 기혼 직장여성의 향후 고려 자녀수에 어떠한 요인들이 영향을 미치는지 다중회귀분석을 통해 살펴보았다. 이에 앞서, 다중공선성 진단을 통해 변수 간 상관관계를 살펴본 결과, VIF 값이 모두 10미만으로 다중공선성의 문제가 없음을 알 수 있었다.

Table 4를 살펴보면, 응답자의 개인적 특성을 나타내는 변수 중에서 연령, 교육수준, 자녀유무 변인, 월평균급여가 종속변수에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 먼저, 연령이 낮을수록 출산의도가 상대적으로 높다는 연구결과는 다수의 선행연구에서도 살펴보았던 것과 동일하게 나타났다[1, 16, 25, 26]. 또한 기혼여성의 교육수준이 높고, 현재 자녀가 없으며, 월평균급여가 높을수록 향후 출산의도를 갖게 된다는 연구결과도 앞선 로지스틱 회귀분석의 결과 및 선행연구와 동일하게 나타났다[1, 15, 26, 33]. 특히, 월평균급여가 유의미한 요인으로 나타난 결과는 출산·육아로 인한 경제적 부담과도 관련이 있다[1, 48]. 이와 같이 가계의 경제적 상황이 출산의도에 영향을 미치는 주된 요인으로 인식되어 다수의 연구에서 통제변수로 포함하고

Table 4. Effects on the Number of Future Children

Dependent variable: no. of future children		B	β	VIF
Personal characteristics	Age	-.050	-.281***	1.156
	Education	.030	.062**	1.237
	Parenthood	-.778	-.344***	1.188
	Health status	-.008	-.008	1.042
	Monthly pay	.001	.104**	3.018
Personal values	Conservative view of marriage	.050	.039	1.092
	Equality of gender within household	.018	.015	1.104
	Traditional family support	-.072	-.074**	1.064
Husband support	Household labor	-.002	-.003	1.387
	Satisfaction in division of household labor	.047	.074**	1.816
	Satisfaction in division of child-care	-.041	-.049	1.579
	Support for wife's career	.005	.007	1.106
	Time with family	.001	.076**	1.082
	Influence of family life on work	-.076	-.094**	1.309
Institutional support	Awareness of maternity assistance policy	-.003	-.003	1.297
	Welfare benefits provision	-.015	-.050	1.991
	Sexual discrimination within workplace	.012	.029	2.603
	Regular position	-.049	-.063	2.570
	Working hour (per day)	-.007	-.046	2.478
	Influence of work on family life	.048	.042	1.275
Constant			2.536	
R ²			.329	
F			21.429	

*p<0.1, **p< 0.05, ***p<.000.

있으며, 월소득 혹은 월평균급여가 높을수록 출산의도가 높아지는 것으로 보고되고 있다[2, 18, 25].

다음으로 개인가치관에서 전통적 가족부양에 대한 인식정도가 높을수록 향후 고려자녀수가 감소하는 부정적인 영향관계가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 동일한 맥락에서, 우리나라의 결혼율이 OECD 회원국 중 3위이지만, 출산율은 가장 낮은 것에 대해 설명이 가능하다. 전문가들의 설명에 의하면, 이러한 현상은 사교육비를 포함한 자녀양육부담이 증가하여 아이를 낳지 않으려는 풍토와 함께 진행되었다고 한다[12]. 즉, 자녀양육부담과 함께 부모가 자녀를 평생 돌보아야 하며, 자녀는 노부모를 부양해야 한다는 전통적 가족부양의 부담이 가중되면서 자녀출산율이 감소하게 된 것이다.

남편지원 변수 중 남편의 가사분담만족도와 가족과 보내는 시간이 통계적으로 유의한 설명변수로 나타났으며, 두 변수가 높아질수록 향후 고려 자녀수가 증가하는 긍정적인 관계를 보였다. 이는 취업여성의 남편가사노동시간이 증가할수록 출산의도가 증가한다는 Jeong과 Chin [16]의 연구와 맥락을 같이 한다. 그러나

2012년 통계청의 조사결과에 의하면, 가사노동은 전적으로 여성의 몫이라고 응답한 여성은 59.7%로 과반수이상을 차지하였으며, 여성의 15%만이 '실제 나뉜다' 고 응답한 것으로 나타났다. 이러한 통계수치는 아직까지도 남편평등한 가사분담이 가정 내 정착되지 못한 현실을 여실히 보여주는 것이라 할 수 있다[22]. 이밖에 가정생활이 직장생활에 미치는 영향은 향후 고려 자녀수와 부정적인 영향관계로 나타났다. 즉, 가정생활로 인해 일을 병행하는 것이 힘들수록 향후 고려 자녀수가 감소하는 부정적인 영향관계를 보이는 것이다. 이는 여성의 경제활동이 필연적인 현대 사회에서 핵가족화로 인한 가족 내 육아지원의 약화와 육아인프라부족으로 인한 부담증가, 일·가정조화의 어려움 등이 출산기 피요인으로 작용하는 현상과도 맞물려 있다.

마지막으로 직장의 가족친화적인 제도적 지원이 기혼 직장여성의 향후 고려 자녀수에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과, 6가지 요인 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 앞서 살펴본 개인적 특성의 기술통계 결과에서 해답을 찾을 수 있다. Table 2의 기술통계 결과를 살펴보면

면, 응답자는 모성보호제도에 대해 크게 인지하고 있지 않았으며, 임신·출산·육아관련 복리후생제도의 제공정도가 미흡한 것으로 나타났다. 즉, 제도적 지원에 대한 혜택을 경험하지 못한 기혼 직장여성들이 많음으로써 이러한 제도들이 기혼 직장여성의 향후 고려 자녀수에 영향을 미칠 만큼 유효한 변수로 작용하지 못한 것으로 해석할 수 있다.

마지막으로 연구결과를 토대로 실시된 연구가설 검증결과가 Table 5에 제시되어 있다. 향후 출산의도 및 자녀수에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치면서 연구가설에서 제시한 가정에 맞게 결과가 도출된 요인에는 연령, 자녀유무, 가사노동분담만족도, 가족과 보내는 시간, 가정생활이 직장생활에 미치는 영향, 전통적 가족부양, 정규직 여부, 월급 등 8가지로, 이들 가설은 가정하 대로 입증되었다. 한편, 기혼여성의 학력이 높을수록 출산의도에 부정적 영향을 미칠 것이라는 가정과 달리, 학력과 출산의도가 긍정적인 방향으로 결과가 도출되어 기존의 가설이 부정되었다.

주목할 만한 결과로 제도적 지원 관련 변수들이 출산의도 및

향후 고려 자녀수에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 것이다. 이는 앞서 기술통계 결과에서 살펴본 것처럼 기혼 직장여성들이 모성보호제도 및 출산·육아 관련 복리후생제도에 대해 크게 인지하지 못하며, 제도적 지원이 미흡하여 초래된 결과라고 볼 수 있다.

결론 및 시사점

본 연구는 기혼 직장여성의 향후 출산의도에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 먼저, 출산의도의 유무를 더미변수로 한 로지스틱 회귀분석 결과, 출산의도에 영향을 미치는 요인으로 기혼여성의 연령, 교육수준, 현재 자녀유무, 월평균 급여, 남편의 가사노동분담만족도, 가족과 보내는 시간, 가정생활이 직장생활에 미치는 영향, 정규직 여부 등이 유의미한 것으로 나타났다. 이 중, 남편의 가사노동분담만족도와 가족과 보내는 시간이 높을수록 기혼 직장여성의 출산의도가 높아진다는 연구결과는 가정적인 남편의 지원이 여성의 일·가정병행으로 인한 스트레스를 감소시켜주고 이는 기혼여성의 향후 출산의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 다만, 통계적으로는 유의하나 영향이 크지 않은 것으로 나타난 남편이 가족과 보내는 시간의 경우 향후 추가적인 연구가 필요하다고 할 수 있다. 또한, 몇몇 상반되는 연구결과가 존재하는 요인들의(교육수준, 월평균급여 등) 경우 보다 체계적인 추가 연구가 요구된다.

다음으로 향후 고려 자녀수를 종속변수로 한 다중회귀분석 결과, 여성의 연령, 교육수준, 현재 자녀유무, 월평균급여, 전통적 가족부양, 남편의 가사분담만족도, 가족과 보내는 시간, 가정생활의 직장생활 영향도가 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유의미한 요인 중 여성의 연령, 교육수준, 자녀유무, 가족지원, 월평균급여 변수는 로지스틱 회귀분석 결과와 동일하다. 그러나 개인의 가족가치관 중 전통적 가족부양 변수는 다중회귀분석에서만 의미 있게 나타났다. 즉, 가정생활로 인해 일을 병행하는 것에 어려움을 겪거나, 전통적인 가족부양의 부담을 많이 인식하는 여성일수록 향후 고려 자녀수가 감소하는 부정적인 영향관계를 보이는 것이다. 또한 제도적 지원 변수는 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구는 위와 같은 연구결과를 토대로 다음과 같은 정책적 시사점을 제언하고자 한다. 첫째, 가정적인 남편의 지원이 기혼여성의 출산의도를 높인다는 연구결과에 주목할 필요가 있다. 그러나 우리나라 근로자들은 2011년 한해 평균 실근로시간이 2,116

Table 5. Hypothesis Test

Independent variable		Dependent variable	
		Intention of childbirth	No. of future children
Personal characteristics	Age	0	0
	Education	X	X
	Parenthood	0	0
	Health status	-	-
	Monthly pay	0	0
Personal values	Conservative view of marriage	-	-
	Equality of gender within household	-	-
	Traditional family support	-	0
Husband support	Household labor	-	-
	Satisfaction in division of household labor	0	0
	Satisfaction in division of child-care	-	-
	Support for wife's career	-	-
	Time with family	0	0
	Influence of family life on work	0	0
Institutional support	Awareness of maternity assistance policy	-	-
	Welfare benefits provision	-	-
	Sexual discrimination within workplace	-	-
	Regular position	0	-
	Working hour (per day)	-	-
	Influence of work on family life	-	-

0, accepted; X, rejected; -, statistically insignificant.

시간으로 OECD 평균 1,692시간보다 월등히 높은 것이 현실이다[44]. 이러한 현실에서 남편이 가사와 육아를 높기 위해 시간을 할애하기에는 큰 어려움이 있다. 따라서 정부의 적극적인 제도적 개선이 선행될 필요가 있다. 덴마크는 1985년의 합계 출산율 1.45명을 2008년 1.89명으로 회복시킨 저출산 극복의 성공적인 사례로 주목받고 있다. 이 나라는 1985년부터 점차적으로 자녀 양육을 위한 휴가 확대 및 근무일수를 단축하고, 수당을 지급하는 등 보다 많은 시간을 자녀에게 할애할 수 있는 환경을 조성하였고, 그 결과 2008년의 성과를 달성할 수 있었다[47]. 덴마크의 사례에서 보듯이, 향후 가족정책을 고려함에 있어서 부모가 가사·육아에 할애하는 시간이 출산율 제고에 큰 도움이 된다는 것을 기억해야 할 것이다.

둘째, 기혼 직장여성이 정규직일수록 자녀출산의도가 감소한 연구결과는 우리나라 노동시장의 경직성에서 그 이유를 찾을 수 있다. 한국 여성 노동시장의 유연성, 안정성, 고용률은 모두 OECD 평균에 크게 못 미치는 것으로 나타난다. 2009년 한국의 여성고용률은 52.2%로 OECD 회원국 중 최저수준, 여성 고용 유연성은 15%, 안정성은 74%로 OECD 평균보다 10% 낮았다[35]. 현대경제연구원 전문가의 의견에 의하면, 우리나라의 세 지표는 모두 낮기 때문에 단번에 개선되긴 어렵고, 우선 유연근로의 비중을 높여 여성 고용률을 제고한 뒤 정규직(안정성)의 비중을 높여가는 단계적 방법이 바람직하다고 조언한다. 또한 한국경제연구원도 여성경제활동참가율을 제고하기 위해 직무분석을 통한 원격·재택근무제, 시차출퇴근제, 집중근로시간제 등을 도입하여 일·가정양립을 위한 제도적 개선이 시급하다고 조언하였다[34]. 전문가들의 의견을 취합하여 보면, 경력단절 후 여성들의 재취업을 지원하는 사후처방적인 접근이 아닌, 기혼 직장여성들의 근로환경을 가족친화적으로 조성하여 임신·출산으로 인한 여성인력 손실을 최소화하고 일·가정양립을 지원하는 사전예방적인 접근 방식이 바람직함을 알 수 있다.

셋째, 회귀분석 결과, 제도적 지원 관련 변수들이 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일·가정양립을 위한 가정친화적 제도들이 실제 근무현장에서 실효성이 없어 실질적인 제도적 지원으로 작용하거나 인식되지 못하고 있는 현실을 반영한 것으로 보인다. 이에 따라 정부는 기업체로 하여금 가정친화적 제도를 적극적으로 시행할 수 있도록 유인체계를 마련하여야 할 것이다.

마지막으로 본 연구의 한계는 다음과 같다. 먼저, 2차 자료를 활용하였다는 점과 그로 인해 가족의 지원임에도 불구하고 남편의 지원만을 분석한 점이다. 또한 본 연구에서는 향후 출산의도와

고려 자녀수를 종속변수로 하였는데, 가까운 미래에 자녀계획이 있는 여성이라 할지라도 그들의 의도가 실제 행위로 연결되지 않을 수도 있다는 점에서 한계를 갖는다. 이에 따라 향후 후속연구에서는 기혼 직장여성을 대상으로 1차 자료를 수집하며, 가족의 지원을 남편 이외의 원가족을 포함하여 보다 폭넓은 개념으로 적용하는 것이 요구된다.

Declaration of Conflicting Interests

The authors declared that they had no conflicts of interest with respect to their authorship or the publication of this article.

Acknowledgments

This work was supported by the National Research Foundation of Korea Grant funded by the Korean Government (NRF-2011-330-B00190).

References

- Bae, G. I., & Kim, K. S. (2011). A study on the influence of ecological factors on the intension of childbirth. *Journal of Korean Family Relations Association*, 16(2), 123-149.
- Bae, J. Y., & Hong, S. J. (2010). A study on the determinant factors of married working women's childbirth intention. *Korean Journal of 21 Century Social Welfare*, 7(1), 131-150.
- Brewster, K. L., & Rindfuss, R. R. (2000). Fertility and women's employment in industrialized nations. *Annual Review of Sociology*, 26, 271-296.
- Caldwell, J. C. (1980). Mass education as a determinant of the timing of fertility decline. *Population and Development Review*, 6(2), 225-255.
- Chung, S. H. (2012). A study of the effectiveness of policies in response to low fertility. *Korean Journal of Population Studies*, 35(1), 31-52.
- Duvandera, A., & Andersson, G. (2006). Gender equality and fertility in Sweden: A study on the impact of the father's uptake of parental leave on continued childbearing. *Marriage & Family Review*, 39(1-2), 121-142.
- Eun, K. S. (2006). A comparative study of family values: Focusing on sex and generational difference. *Family and Culture*, 18(3), 1-31.
- Freedman, R., Coombs, L. C., Chang, M. C., & Sun, T. H. (1974). Trends in fertility, family size preferences, and practice of family planning:

- Taiwan, 1965-1973. *Studies in Family Planning*, 5(9), 270-288.
9. Hong, S. A., & Yun, H. R. (2012). A study on family values' influence on university students' childbirth intention. *The Korean Journal of Health Service Management*, 6(3), 197-208.
 10. Huh, B. Y., & Han, K. J. (2009). Father involvement in child-rearing and maternal depression during early childhood. *Korean Parent-Child Health Journal*, 12(2), 131-146.
 11. Jang, J. Y. (2010). The direction of women's career interruption situation and socialization policy of care-work. In Korean Women Workers Association (Eds.), *The debate of work-family balance and low fertility policy viewed through women's career interrupted* (pp. 6-60). Seoul: Korean Women Workers Association.
 12. Jang, S. K. (2013, February 6). Korea, only married and rarely give birth. *News Cheonji*. Retrieved July 29, 2013, from <http://www.newscj.com>
 13. Jang, Y. S. (2009, March 4). [OECD] Need the relax of regular workers's protection and the expansion of social safety net. *Asia Business Daily*. Retrieved July 29, 2013, from <http://www.asiae.co.kr>
 14. Jeon, D. S. (2011). *An analysis of intention and intentional action* (Unpublished master's thesis). Sungkyunkwan University, Seoul, Korea.
 15. Jeong, E. H., Choi, S. K., Kim, M. S., Park, E. K., & Jeong, E. Y. (2012). *A study on constraint factors associated with the second birth and policy implications in Korea*. Seoul: Korean Women's Development Institute.
 16. Jeong, H. E., & Chin, M. J. (2008). The intention of having a second child by the employment status of married women. *Korean Journal of Population Studies*, 31(1), 147-164.
 17. Joo, J. S., Kim, Y. T., Song, C. S., Son, C. G., & Lim, C. S. (2012). *Korean longitudinal survey of women & families: The 2012 annual report*. Retrieved January 12, 2013, from <http://klowf.kwdi.re.kr>
 18. Kang, E. M., & Kim, S. G. (2011). The effects of parenting stress of husband and wife in dual-earner couples and satisfaction for child care services on intention of second childbirth. *Early Childhood Education & Care*, 6(1), 67-88.
 19. Kang, K. S., Byun, M. H., & Jung, E. M. (2005). A study on factor analysis of affecting low fertility using time-series data. *Korean Journal of Family Welfare*, 10(3), 127-145.
 20. Kim, B. J. (2013, January 28). Without solving the problem of career discontinuity, it is difficult to develop the leader. *Maeil Business Newspaper*. Retrieved January 28, 2013, from <http://www.mk.co.kr>
 21. Kim, D. H. (2013, January 28). President-elect Park, career discontinuity women's working support have to strengthen. *Newsis*. Retrieved January 28, 2013, from <http://www.newsis.com>
 22. Kim, H. S. (2013, February 8). Sharing housework both sexes equally is still a dream. *Maeil Newspaper*. Retrieved February 8, 2013, from <http://www.naeil.com>
 23. Kim, H. S., & Kim, J. Y. (2012). Effects of coresidence with parents on first childbirth. *Health and Social Welfare Review*, 32(3), 5-32.
 24. Kim, H. S., & Kim, J. Y. (2012). *Effects of female employees' working conditions on fertility and policy implications*. Seoul: Korea Institute for Health and Social Affairs.
 25. Kim, I. O., Wang, H. J., Jeong, G. C., & Choi, S. Y. (2011). The effect of policy on childbirth encouragement and waking time on secondary childbirth intention of married women. *Korea Journal of Population Studies*, 34(3), 139-155.
 26. Kim, J. H. (2006). *Effects of institutional characteristics of occupational organizations on pregnant intention among female workers* (Unpublished doctoral dissertation). Inje University, Gimhae, Korea.
 27. Kim, J. K. (2004). Determinant of married women's new entry in labor market after the first child birth. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 42(1), 69-79.
 28. Kim, J. K., & Cho, Y. H. (2001). An analysis on the determinants of labor supply for married women. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 39(2), 15-24.
 29. Kim, K. H., & Cho, B. H. (2000). An ecological approach to analysis of variables in the parenting stress of the dual: Earner mothers and fathers. *Korean Journal of Child Studies*, 21(4), 35-50.
 30. Kim, K. S. (2010, December 27). When the first-born children's age is 3 year old, the chance of having second child is higher. *Seoul Economy*. Retrieved July 29, 2013, from <http://www.hankooki.com>
 31. Kim, S. K., Cho, E. J., Kim, Y. K., Park, S. K., & Lee, G. W. (2004). *Survey on the national fertility, family health and welfare*. Seoul: Korea Institute for Health and Social Affairs.
 32. Kim, S. M., Park, J. Y., & Han, C. H. (2010). Influential factors on rehabilitation exercise practice in elderly limited activities of daily-living: An analysis based on the theory of planned behavior. *The Journal of the Korea Contents Association*, 10(3), 271-281.
 33. Kong, S. Y. (2006). The influence of demographic and socioeconomic characteristics on fertility of married women after the 1997 economic crisis. *Health and Social Science*, 19, 119-149.
 34. Lee, H. S. (2012, December 17). The next government have to improve the flexibility and stability of labor market. *Digital Times*. Retrieved December 17, 2012, from <http://www.dt.co.kr>
 35. Lee, K. C. (2010, September 5). Hyundai research institute, Korea women labor market is worse than OECE average. *Maeil Business Newspaper*. Retrieved September 5, 2010, from <http://www.mk.co.kr>
 36. Leibenstein, H. (1975). The economic theory of fertility decline. *The Quarterly Journal of Economics*, 89(1), 1-31.
 37. Lim, H. J. (2013). *A study on the effects of couples' characteristics, social support, mothers' psychological characteristics on the planning for second childbirth* (Unpublished doctoral dissertation).

- Pai Chai University, Daejeon, Korea.
38. Ma, M. J. (2008). *An exploratory study on the intention and the avoidance of second childbirth of working couples* (Unpublished doctoral dissertation). Sookmyung Women's University, Seoul, Korea.
39. McDonald, P. (2000). Gender equity in theories of fertility transition. *Population and Development Review*, 26(3), 427-439.
40. National Statistical Office. (2011). *Social survey report(2011): Welfare · social participation · culture and leisure · income and consume · labour*. Seoul: National Statistical Office.
41. No, H. (2013, January 1). GS is supposed to minimize child-care related leaves. *Maeil Business Newspaper*. Retrieved January 1, 2013, from <http://www.mk.co.kr>
42. Oh, J. C. (2011). A study on purchasing intention of application using theory of reasoned action. *Korean Corporation Management Review*, 40, 141-163.
43. Park, J. W. (2012, December 12). To solve the problem of women's career disconnection, mother's additional score policy is imposed. *The Environment News*. Retrieved December 12, 2012, from <http://www.hkbs.co.kr>
44. Park, K. W. (2012, March 15). Mr. Lee secretary, it is difficult to leave work at the regular time. *Gonggam Korea*. Retrieved March 15, 2012, from <http://www.korea.kr>
45. Park, S. M. (2008). A study on the relationship of gender equity within family and second birth. *Korean Journal of Population Studies*, 31(1), 55-73.
46. Richter, K., Podhisita, C., Chamratrithirong, A., & Soonthomdhada, K. (1994). The impact of child care on fertility in urban Thailand. *Demography*, 31(4), 651-662.
47. Seo, M. W. (2012, May 29). [Population clock 50 million times] the first.<5-the end> In the developed countries,.... *Seoul Economy*. Retrieved May 29, 2012, from <http://economy.hankooki.com>
48. Shin, H. Y. (2009). *Individual values on giving birth and social view on childbirth encouragement policy* (Unpublished doctoral dissertation). Hanseo University, Seosan, Korea.
49. Woo, S. J. (2010). Career disruption uncertainty and fertility decision: The differentials between public sector and private sector. *Korean Social Security Studies*, 26(2), 51-74.
50. Yoon, S. Y. (2005). An analysis on the fertility rate and women's employment of lower fertility household. *Journal of Korean Home Management Association*, 23(2), 159-166.
51. Yun, C. W. (2012, December 6). Park & Moon's perspective on women's issues are different. *Ohmynews*. Retrieved December 6, 2012, from <http://www.ohmynews.com>