

주부의 취업유무에 따른 출산태도와 돌봄지원정책 요구도*

A study of attitudes toward childbearing and the need to childcare support policies
according to employment status

울산대학교 아동가정복지학과
교 수 송혜림**

Dept. of Child and Family Welfare, Ulsan University
Professor Song, Hyerim

〈목 차〉

- | | |
|-------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 선행연구 고찰 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

This study investigated the attitudes toward childbearing and the need for policies supporting childcare according to the mothers' employment status. Data from 6 employed and 6 unemployed housewives with 1 child were collected using in-depth interviews. The main results from the data analysis comprised 4 themes: 1. the ideal and the real about childbearing; 2. changed experiences after bearing the first child; 3. the meaning of parenting; and 4. husband's division of household/caring labor. A difference between employed and unemployed housewives was founded in their attitude toward childbearing. Furthermore, it was verified that the respondents were not satisfied with present policies and services for childbearing and childcare and they required existing policies to be more effective. The implications for related polices are suggested on the basis of these findings.

Key Words : 출산태도(attitude for child-bearing), 돌봄지원정책(child-caring support policy), 정책요구도(needs to policies)

* 이 논문은 울산대학교 교내연구비 지원(2015-0380)으로 수행된 연구의 결과임

** 주저자: 송혜림(hrsong@ulsan.ac.kr)

I. 서론

우리나라 합계 출산율은 2015년 1.24명으로(통계청, 2016) OECD 회원국 중 최저 수준인데, OECD는 합계출산율이 1.3명 이하인 곳을 ‘초저출산’국가로 분류, 한국은 2001년 이후 초저출산국을 벗어나지 못하고 있다(한국경제, 2016). 지속적인 출산율 저하로 인한 다양한 사회적 위험을 해결하기 위해 정책과 제도의 개발 및 추진은 물론 저출산 관련 연구도 활발하게 진행되고 있다. 출산 관련 연구 측면에서는 저출산의 원인, 대상별 출산계획과 이에 영향 미치는 변수, 출산율 향상을 위한 대안 마련 등의 주제가 부각되고 있으며, 정책 측면에서는 저출산고령사회기본계획을 중심으로 가족정책, 일·가정 양립 정책, 여성정책, 노동정책 등의 차원에서 출산율 향상을 위한 제도적 서비스가 활성화되고 있다. 이처럼 우리나라 출산현상에 대한 다각적 관심과 노력에도 불구하고, 출산율은 높아지지 않고 있으며, 이는 고령화 현상과 함께 우리 사회의 기반을 위협하는 요인이라는 점에서 보다 정교하고 세밀한 연구 및 정책 설계가 필요하다고 할 것이다. 그런 맥락에서 본 연구는 자녀 하나를 둔 기혼여성을 대상으로 심층면접을 통해 출산과 관련된 태도 그리고 돌봄지원정책에 대한 요구도를 도출하고자 수행되었다. 특히 취업유무를 고려하여 조사대상자를 선정함으로써, 취업여성과 비취업여성 간 둘째 자녀 출산 계획 및 이에 영향 미치는 요인 그리고 돌봄지원정책에 대한 요구도에서 어떤 차이를 보이는가를 비교분석하고자 하였다. 그동안 출산과 관련된 선행 연구를 볼 때 대상에 있어서 미혼남녀와 여대생(권영인, 2013; 김경선·오진환, 2007), 취업여성(김은정, 2013; 박찬화, 2012; 이완정, 2009), 기혼여성(김일옥·왕희정·정구철·최소영, 2011; 김정석, 2007; 목진휴·안미영·김병준, 2013; 송헌재·김지영, 2013; 이선형, 2009; 이소영, 2008; 정은희·최유석, 2013), 맞벌이부부

(마미정, 2012; 박은정·이성림, 2013) 기혼취업여성(송혜림·유아랑, 2013; 이진숙·최원석, 2012), 기혼남녀(임성옥, 2012) 등으로 정리할 수 있다. 따라서 취업 여부에 따른 출산태도 및 정책요구도를 비교분석하는 연구를 통해 보다 다양한 결과를 도출해낼 수 있을 것이다. 또한 기존의 선행 연구들은 대부분 설문지조사나 패널자료로 분석한 경우가 많기 때문에, 질적인 연구방법을 통해 기혼여성의 취업 유무에 따른 출산태도를 분석하는 연구는 기존 선행연구를 균형적 차원에서 보완할 수 있으며, 다양한 연구결과를 통합하여 출산과 관련된 현상에 보다 명확하게 접근할 수 있는 유용성을 갖는다고 할 수 있다.

출산은 곧 부모됨과 직결되는 생애 경험이 되는데, 따라서 출산과 관련된 태도에는 단지 아이를 몇 명 낳고자 하는가를 의미하는 출산계획 뿐 아니라 부모가 됨으로써 지각되는 부모역할이나 부모됨의 의미, 이것이 자녀출산계획에 미치는 영향, 출산과 돌봄 관련 제도 이용 경험과 이에 대한 만족도 및 요구도 등 다양한 내용들이 포함될 수 있다. 출산태도 관련된 선행연구에서는 출산에 대한 주관적 구조와 인식(김경선·오진환, 2007), 출산계획 및 출산과 관련된 주관적 인식(이진숙·최원석, 2012) 등으로 출산태도를 규정하고 있으며, 출산 관련 인식/의식(이명호, 2013), 출산의 지(이소영, 2008)과 유사하게 사용되기도 한다.

거시적으로 볼 때 가족주의 국가인 한국 사회가 왜 저출산을 우려하는 사회가 되었는가를 이해하기 위해서는 자녀 양육비와 교육비를 중심으로 한 경제적 비용은 물론 취업모의 경력단절, 돌봄과 직장생활을 병행함으로써 인한 이중노동부담 및 일·생활 간의 갈등 등 다양한 원인에 대한 분석이 필요하다고 할 수 있다. 꼭 결혼하지 않고도 출산을 할 여지가 상대적으로 더 많은 서구 사회에 비해 우리나라의 경우 결혼을 통해 출산에 이르는 생애경로를 보편적으로 인식하는 가족주의 자체가 저출산율에 영향을 미친다는 분석도

있고¹⁾, 가치관의 변화나 경제적 상황으로 인한 만혼화 및 비혼화의 상승세가 출산을 저하에 영향을 미친다는 분석도 있다(이성용, 2006). 또한 경제적 부담(신운정, 2008) 혹은 여성의 경제활동 참가율 증가(정혜은·진미정, 2008) 등 다양한 요소를 통해 우리나라의 저출산 현상을 분석하고 있다. 우리나라의 경우 자녀출산과 돌봄은 특히 기혼취업여성의 이중노동부담을 의미하므로 이들의 경력단절에 영향을 미치지 때문에 기혼취업여성집단의 일-가정 양립/일-생활 균형을 위한 제도와 정책이 중요하고, 이것이 곧 자녀출산계획에 영향을 미친다는 연구결과도 있다(김은정, 2013; 이완정, 2009).

본 연구는 심층면접을 통해 기혼의 취업·전업 주부가 갖는 출산 태도를 분석하고 돌봄지원정책에 대한 요구도를 도출하고자 한다. 여기에서 출산 태도는 상술한 바와 같이 둘째 자녀 출산에 대한 계획, 가족가치, 자녀돌봄의 경험과 의미, 부모 역할에 대한 인식, 부모역할을 수행하면서 변화되는 남편과의 관계, 원가족에 대한 인식 등을 포함하는 개념이며, 따라서 현재 자녀를 하나 낳아 기르면서 둘째아 출산에 대한 아직 확실하게 결정하고 있지 않은 대상으로 한정하였다. 이러한 대상의 특성은 어떤 요인이 출산 계획에 영향을 미치는지, 어떤 조건이 개선되면 향후 출산에 긍정적인 영향을 미칠 것인지 등을 구체적으로 파악할 수 있게 할 것이다. 따라서 본 연구의 목표는 출산 태도에 영향을 미치는 요인을 심층적으로 파악하고, 돌봄 관련 정책에 대한 요구도를 도출함으로써 향후 출산 관련 정책을 설계할 때 사용될 수 있는 자료를 제공하는 것이다. 또한 출산 태도에 있어서 취업 여부에 따른 차이를 분석함으로써 이용자의 특성을 고려한 제도적 서비스 마련의 기초 자료를 제공하고자 한다. 특히 출산을 주제로 한 많은 연구가 대규모 패널자료를 분석하거나 양적

인 통계방법을 적용하였다는 점에서, 심층면접을 통해 분석한 본 연구의 결과는 출산 관련 연구의 균형성 확보 및 활성화에 기여할 수 있을 것이다.

II. 선행연구고찰

1. 출산과 관련된 태도

출산과 관련된 계획, 태도, 인식을 중심으로 한 선행연구의 결과를 정리하면, 둘째 자녀 출산 혹은 추가출산 계획 및 출산에 영향을 미치는 요인을 탐색한 연구가 축적되어 있다. 먼저 여성가족 패널조사 자료를 사용하여 기혼여성의 둘째자녀 출산계획 및 출산과 관련된 요인을 탐색한 정은희와 최유석(2013)의 연구에서는 둘째 자녀를 출산한 여성집단에게서 건강상태, 결혼생활 만족도, 교육수준, 자녀교육에 대한 공동의 의사결정 등의 요인이 더 높게 나타났는데, 결론적으로 자녀출산은 단순히 개인의 선택 문제가 아니라 우리 사회가 지닌 다양한 사회경제적 상황과 직결된 사안이라는 점을 강조하고 있다. 또한 배우자 간에 추가출산계획의 차이가 있는지를 분석한 천혜정(2005)의 연구에 따르면 남편과 아내에게 있어 출산계획에 미치는 요인이 연령, 경제수준, 결혼기간 등에서 차이가 난다는 점을 밝히고 있으며, 출산을 원하는 이유로는 형제자매의 필요성이 압도적으로 나타났고, 출산계획이 없는 이유로는 경제적 부담>육체적/정신적 부담>개인적 시간이나 활동의 제약 등의 순으로 나타났다. 10개월 이하 영아를 둔 취업모의 출산계획에 미치는 요인을 분석한 박찬화(2012)의 연구에서는 둘째 출산계획에 취업모의 학력, 첫 자녀 성별, 가구소득 등은 유의한 영향을 미치지 않는 데 비해 연령은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 둘째 출산계획은 자녀가치

1) 제 27차 IUSSP 세계인구총회(2013.8 부산)

관, 결혼만족도, 직무만족도와 정적 상관관계, 양육스트레스와는 부적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 맞벌이 부부의 출산의도 및 출산기피에 영향 미치는 요인을 탐색한 연구(마미정, 2012)에서도 다양한 변수가 추출되었는데, 정서적인 자녀 가치관이 맞벌이 아내와 남편 모두 출산의도에 영향을 미치는 가장 중요한 요인으로 나타났다. 즉 기존 연구에서 주요인이 아닌 보조적 요인으로 다루어지던 자녀가치관이 중요한 요인이라는 점을 밝혔다는 점에서 의미가 있다고 할 수 있다.

그런 면에서 자녀출산과 관련된 계획이나 태도에 영향 미치는 다양한 요인을 탐색한 연구들은 경제적 요인, 가족 내 양성평등한 역할관계, 여성의 취업여부 등에 주목하고 있다. 기혼여성의 출산이수별 추가출산계획을 분석한 김정석(2007)의 연구에 따르면 자녀 하나를 둔 조사대상 여성들의 경우 절반 정도가 둘째를 출산할 계획을 세우고 있으며, 학력과 소득, 남편의 직장, 연령 등의 변수가 유의한 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다. 결론적으로 둘째 자녀 출산계획은 기존의 출산과 양육의 경험을 바탕으로 주어진 상황을 고려, 선택적으로 이루어진다는 것이다. 이는 자녀출산계획이나 태도에 영향 미치는 유의한 변수들을 지속적으로 탐색할 필요가 있다는 것을 시사하고 있다.

또한 기혼남녀의 재출산 의향에 영향을 미치는 요인을 탐색한 임성옥(2012)의 연구에 따르면, 기혼남성의 경우 보육시설 이용만족도, 출산지원정책 인지도 그리고 기혼여성의 경우에는 경제적 특성, 양육스트레스가 재출산 의향에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인임을 발견하였다. 박수미(2008)는 가족 내 성 형평성이 출산 계획에 미치는 영향을 분석하고 있는데, 특히 취업여성의 경우 남편의 가사노동시간이 둘째 자녀 출산계획에 통계적으로 유의한 영향을 미친다는 결과를 보고하고 있다. 여성의 취업 여부가 둘째 자녀 출산의도에 미치는 영향에 주목한 정혜은과 진미정(2008)의 연구에서도 남편의 가사분담이 취업여성

의 경우 출산 결정에 영향을 미치는 유의한 요인으로 나타났다. 자녀돌봄과 직장노동을 병행해야 하는 기혼취업여성의 경우 남편의 가사 및 돌봄 분담은 경력단절 혹은 생애지속적 노동을 결정하는 중요한 요인이 될 수 있다는 것으로, 본 연구에서도 남편의 가사 및 돌봄 분담에 대한 의식과 만족도를 조사함으로써 이것이 자녀출산계획에 영향을 미치는지를 파악하고자 하였다.

다른 한 편으로 출산계획에 있어 실업율 상승, 교육기간의 증가, 경기불황 및 실업율과 같은 경제적 요인의 영향이 크다고 할 수 있는데(이민아, 2013), 따라서 출산과 돌봄 관련 투입되는 비용의 부담, 즉 경제적 요인을 탐색한 연구를 보면, 먼저 차승은(2008)의 경우 부모역할의 보상/비용의 요인을 분석하고 있는데, 우리나라의 초저출산율이 첫째 자녀 출산 이후 둘째 자녀 출산을 지연하는 특성에 기인한다는 전제 하에, 추가출산계획에 영향을 미치는 요인들을 파악하였다. 연구 결과, 자녀를 양육하면서 겪게 되는 다양한 심리사회적, 경제적 보상과 비용이 둘째 자녀 출산 계획에 중요하게 작용한다는 것을 밝혀내었다. 특히 부모역할에 대한 보상/비용 인식은 소득수준에 따라 체계적인 차이를 드러내고 이것이 둘째 자녀 계획의 차이와도 관련된다는 사실을 강조하고 있다. 또한 자녀 하나를 둔 기혼여성의 둘째자녀 출산신호를 분석한 연구(한은주·박정윤, 2006)에서는 희망하는 자녀수와 실제 출산하는 자녀수 간에 차이가 있다는 점, 출산과 양육에 따른 현실적인 문제감이에 영향을 미친다는 점, 경제적 요인이 출산에 큰 영향을 미치고 있다는 점 등이 나타났다.

위에서 제시한 한은주와 박정윤(2006)의 연구결과와 같이 출산은 생애 지속적 돌봄으로 이어진다는 면에서 경제적 부담이 매우 중요한 요인으로 부각된다. 그런 맥락에서 자녀양육비에 주목한 이성립(2010)의 경우, 다른 모든 조건이 같다면 사교육비와 영유아 자녀를 위한 소비지출 수준이 높은 경우 둘째 자녀를 출산할 의지가 유의

하게 낮다는 결과를 제시하고 있다. 이처럼 경제적 요인이 자녀출산계획에 미치는 영향에 관심을 둔 또 다른 연구(송헌재·김지영, 2013)에서는 둘째 이상의 자녀출산 계획에 출산장려금이 어떤 영향을 미치는지 분석하였다. 연구 결과 10% 유의 수준에서 출산장려금이 출산 계획에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다. 출산장려금은 정책적으로 다자녀출산을 지원하고 도입된 제도라는 점에서, 출산 관련 정책과 제도적 서비스의 영향 또한 심층적으로 분석할 필요가 있음을 시사하고 있다.

이와 같이 선행연구를 분석한 결과, 대규모 패널 데이터를 이용하거나 설문지법을 적용한 양적 연구가 주를 이루고 있다는 점에서 질적 연구방법을 통한 자료수집이 필요하다는 점, 출산 태도에 영향을 미치는 다양한 변수들이 있으므로 본 연구 대상자들이 갖는 출산에 대한 태도 그리고 이에 영향 미치는 요인들에 대한 구체적이고도 세밀한 경험이 심층면접을 통해 잘 파악될 수 있도록 설계해야 한다는 점을 강조할 수 있다.

2. 출산과 돌봄 관련 정책 요구도

출산장려 정책과 근로시간이 출산의도에 미치는 영향을 분석한 김일옥 외(2011)의 연구에서는, 기혼여성의 경우 영유아 양육비 지원정책과 세제 및 주택마련 지원 정책, 육아인프라 지원 정책은 유의한 영향을 미치지 않은 반면, 임신과 출산 지원 정책 그리고 일·가정 양립 지원 정책은 유의한 영향을 미치고 있음을 밝히고 있다. 세부적으로는 국가 필수 예방접종 사업, 직장의 산전·후 휴가제도, 직장의 육아휴직제도, 출산 및 육아휴가로 인한 고용불안 해소와 육아기 근로시간 단축제도, 양적·질적으로 양호한 국공립 보육시설, 직장

내 보육시설 등이 유의한 영향을 미치는 변수로 나타났다. 특히 취업여성의 경우에는 일·가정 양립 지원 정책의 영향이 보다 클 것으로 추론할 수 있는데, 그런 맥락에서 제도의 충실한 이행, 보육시설 접근성 강화, 보육시설 외 다양한 돌봄서비스, 아이돌보미제도의 실효성 강화, 출산전후 휴가나 육아휴직시 대체인력의 충분한 확보에 대한 세부적인 요구를 도출한 선행연구(송혜림·유아랑, 2013)의 결과도 이를 뒷받침한다고 할 수 있다.

가족가치관과 출산정책이 출산계획에 미치는 영향을 분석한 또 다른 연구(배광일·김경신, 2012)에서는 출산지원정책을 더 많이 알고 더 많이 이용해 본 경험이 있는 경우 희망자녀수가 더 많다는 점, 가족의 실질적 소득보다는 주관적 생활수준이 높을 때 출산에 긍정적 영향을 미친다는 점 등이 결과로 나타났다. 이는 출산 관련 정책의 체감성 증진을 위한 방안이 함께 필요하다는 것을 강조하는 결과라고 할 수 있다. 이러한 선행연구의 결과를 반영하여 본 연구에서도 출산과 돌봄 관련²⁾ 제도적 서비스를 이용해 본 경험과 만족도 그리고 그에 대한 요구도를 파악하고자 하며, 향후 자녀출산을 계획함에 있어 어떤 제도들이 실제로 영향을 미칠 것인가를 함께 도출하고자 하였다.

다른 한 편으로 미혼남녀를 대상으로 연구에서 출산장려정책에 대한 인식수준은 미래 예상 자녀수나 가족가치관에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 연구도 있는데, 여기에서는 정보나 관심 부족 등으로 미혼 남녀가 가족 및 출산 정책을 인지하는 것 자체가 쉽지 않은 사회분위의 영향이 있는 것으로 분석하고 있다. 따라서 정책에 대한 관심과 인지도 등이 높아져야 할 필요성을 강조하고 있다(권영인, 2013). 또한 출산정책 인지도와 직종에 따른 효과적 출산장려정책을

2) 출산은 단지 아이를 낳는다는 의미에서 더 나아가 아이를 돌보는 이후의 생애 과제를 포함하므로, 본 연구에서는 출산 및 돌봄 관련 제도, 정책을 이용한 경험 그리고 요구도를 함께 분석하였다. 심층면접 과정에서 피면접자들 역시 출산과 돌봄을 동일한 맥락에서 인식하는 경향을 보이고 있었다.

분석한 이연주와 김재일의 연구(2009)에서는 직장 여성의 저출산의 원인분석과 효과적인 직종별 출산장려정책이 무엇인가에 대하여 조사한 결과, 각 직업군별 이상 자녀수와 실제자녀수의 차이, 현재 시행중인 출산장려정책의 인지도와, 제도이용 수, 홍보, 직업군별 선호(효과적)정책 우선순위, 정책 요구 등이 자녀출산의지에 미치는 영향에 대해 분석한 후 직종별로 필요한 출산장려정책이 어떤 정책인가를 검토하여 정책적 시사점을 제시하고 있다. 여기에서는 특히 홍보교육을 강조하고 있는 바, 국민의 인식전환과 함께 기업체의 적극적인 참여를 유도하고 출산장려정책에 대한 구체적인 혜택과 정보를 제공하는 홍보교육이 필요하다는 제안점을 도출하고 있다. 또한 자녀 셋 이상을 둔 부모를 대상으로 출산장려정책방안을 탐색한 연구(방은령, 2014) 결과 출산장려정책 중 보육지원의 효과성이 부각되었으며, 대상자 대부분이 현재의 출산정책을 효과적이라고 평가하지 않는다고 나타났다.

한편, 자녀의 출산은 그 이후의 생애지속적인 돌봄과 관련되므로 돌봄지원정책에 대한 인식이나 요구도 역시 둘째 자녀 출산 계획에 영향을 미칠 것으로 예측되는 바, 돌봄정책에 대한 기대와 만족에 대해 분석한 목진휴·안미영·김병준(2013) 연구의 결과, 정책만족을 결정하는 요인으로 정책에 대한 인식과 정책의 경험이 의미 있는 요인이라는 점 그리고 현재 양육 중인 자녀의 수가 정책인지와 경험에는 긍정적인 영향을 초래하나 정책만족에는 부정적인 경향을 보인다는 점을 확인할 수 있었다. 또한 가정 내 육아지원정책 사례로 양육수당제도와 아이돌봄서비스의 개선방안을 제시한 연구(홍승아, 2013)에서는 대상자의 현실에 부응하는 맞춤형 제도로의 전환, 관리기관과 인력의 전문화와 같은 운영방법의 필요성이 강조되고 있다.

III. 연구방법

본 연구는 자녀 하나를 둔 취업/전업주부 집단을 대상으로 심층면접을 실시하였다. 선행연구에서 제시된 바와 같이 출산계획이나 출산태도 관련 많은 선행연구들은 양적 자료 분석을 주된 연구방법으로 하여 수행되어 왔는데, 이는 일반적 규칙성을 보여준다는 점에서 장점이 있으나 구체적이고도 세밀한 맥락을 이해하기에는 한계가 있다. 따라서 심층면접을 통해 출산과 관련된 구체적인 생애 경험과 주관적 인식을 포착하고자 하였으며 그 의미를 해석하고자 하였다. 심층면접은 2015년 11월부터 2016년 2월 사이에 이루어졌다. 대상 선정은 먼저 면접을 한 대상자로부터 다른 대상자를 다시 소개받는 눈덩이표집방법을 통해 이루어졌다. 본 연구가 한 자녀를 낳은 상태에서 둘째 자녀 출산과 관련되어 아직 확실하게 결정하지 않은 기혼여성을 대상으로 심층면접을 통해 추가자녀출산에 어떤 요인들이 영향을 미치는지, 어떤 조건이 충족되면 둘째 자녀 출산을 확실하게 결심할 수 있는지 등에 주목하였기 때문에, 이러한 대상자의 특수성으로 인해 눈덩이표집 방법을 적용한 것이다.

주부의 취업 유무에 따라 출산태도, 출산과 돌봄 관련 제도 이용 경험 및 요구도 등을 비교분석하기 위해 6명의 전업주부 그리고 6명의 취업주부를 선정하였다. 대상자들에게 본 연구의 배경과 취지 그리고 설문내용을 소개하는 이메일을 먼저 보내고, 면접 참여의사를 확인한 다음, 대상자를 방문하여 녹음과 함께 심층면접을 진행하였다. 면접 후 면접 내용을 녹취한 다음, 전체 내용을 몇 가지 소주제로 분류하여 면접내용과 함께 정리하면서 의미를 해석하였고, 추가질문이 필요한 경우 이메일을 통해 자료를 보완하여 결과 해석 과정에서 사용하였다. 질문과정에서 개략적인 설문 주제 아래와 같이 구성되었다.

면접의 기본적인 내용 구성은 아래와 같다.

〈표 1〉 정부부처별 돌봄지원정책과 제도

부처	영역	세부내용
여성가족부	가족기능강화 일과 가정의 양립 지원 가족친화 직장환경 조성 돌봄 지원	아이돌보미 파견 양성평등한 가정생활을 위한 부모교육, 가족친화 직장문화 조성 가족친화 인증제 실시, 가족사랑의 날 공동육아나눔터, 취학아동 방과후 돌봄서비스
고용노동부	임신·출산여성 보호 일과 가정의 양립 지원 출산육아기고용안전 지원	생리휴가, 출산전후휴가, 유산·사산휴가 배우자출산휴가, 육아기근로시간단축, 가족돌봄휴직, 직장어린이집 지원, 공공보육시설 운영 육아휴직, 대체인력 채용
보건복지부	출산 보육	임신·출산비용 지원, 모자보건지원, 국민연금 출산 크레딧 영유아 보육료 지원, 가정양육수당 지원, 국공립어린이집 확충, 공공형 어린이집 확충
교육과학기술부	방과후돌봄서비스	방과후학교 운영

(2015년 11월 심층면접 직전 정리한 내용)

첫째, 면접자의 일반적 사항으로 연령, 학력, 직업유무와 소득, 배우자연령과 직업, 첫 자녀 성별과 연령, 건강상태 등을 기록하였다. 취업주부인 경우 직종, 직위, 근무형태, 근로시간, 직장 내 가족친화제도와 이용여부 및 만족도, 일·가정 양립 수준에 대한 주관적 인식 등을 추가적으로 질문하였다.

둘째, 출산과 관련하여 희망 자녀수, 자녀출산에 영향 미치는 요인, 첫 자녀 돌봄형태, 둘째 자녀 추가출산계획 등을 질문하였다.

셋째, 선행연구에서 파악한 바 남편의 가사 및 돌봄 분담이 추가자녀출산계획에 유의한 영향을 미친다는 결과를 반영, 남편의 가사 및 돌봄 분담 수준 그리고 그에 대한 만족도를 질문하였다.

넷째, 본 연구에서는 주목하는 또 하나의 주제인 돌봄지원정책에 대한 요구도를 파악하기 위해 제도 이용 경험과 만족도, 출산과 돌봄을 위해 가장 필요한 제도적 서비스에 대한 요구도를 질문하였다. 분석에 포함된 돌봄지원정책 및 제도는 출산 지원과 관련된 내용을 포함하는 포괄적인 영역으로 보고, 선행연구(송혜림·권혜진·진미정, 이현

아, 2012)에서 돌봄지원정책 주요 정부부처를 여성가족부, 고용노동부, 보건복지부, 교육(과학기술)부로 선정하여 분석한 기준을 근거로, 부처 홈페이지를 통해 공지된 정책영역 및 서비스를 제시하였다.

이와 같이 설문지의 주제에 대한 질문과 함께, 질적 연구방법의 강점을 반영하기 위해 가능하면 대상자의 자유로운 의견을 수렴하고자 하였으며, 그 내용들 중에서 공통적이면서도 의미있는 내용을 중심으로 결과를 분석하였다. 그 과정에서 첫 자녀 출산 후의 경험 그리고 부모됨에 대한 인식이 둘째 자녀 출산계획에 미친 영향이 중요한 주제로 부각되어, 결과 분석에 포함되었다.

IV. 연구결과

1. 면접대상자 인적 사항

본 연구에서는 자녀 하나를 둔 상태에서 둘째 자녀 출산을 아직 확실하게 결정하지 않은 전업주부 6명, 취업주부 6명을 대상으로 심층면접을 실

시하였는데, 면접대상자 중 먼저 전업주부 대상자들의 인적사항을 정리하여 제시하면 아래 표와 같다.

첫 자녀를 낳아 기르는 상태에서 추가출산계획을 하는 연령이라 20대 후반과 30대 초반이 주를 이루고 있다. 전반적으로 교육수준이 높은 편이며, 남편이 주된 생계부양자로서 가계소득은 200만원대에서 400만원대까지 골고루 분포되어 있다. 다음으로 취업주부 대상자들의 인적사항은 아래와 같다.

취업주부 대상자들의 경우 전업주부 대상자들

과 달리 현재 동거가족에서 시댁이나 친정 식구들과 동거하는 사례가 더 많은 것으로 나타났는데, 이는 엄마의 취업으로 인한 돌봄공백의 문제를 가족 지지체계를 통해 해결하는 전형적인 모습이라고 볼 수 있다. 연령대는 20대와 30대에 분포하고, 전업주부집단과 마찬가지로 학력이 높은 편이라고 할 수 있다. 본인의 직업은 공무원, 회사원, 자영업 등으로 나타났고, 소득은 주로 200만원에서 300만원 대 사이인데, 학원 운영을 하는 대상자의 경우 600만원으로 매우 높게 나타났다.

〈표 2〉 면접대상자들의 인적사항 (전업주부)

항목	사례 1 (32세)	사례 2 (28세)	사례 3 (34세)	사례 4 (29세)	사례 5 (33세)	사례 6 (31세)
학력	대졸	고졸	대졸	대졸	전문대졸	대졸
건강상태	건강	양호	보통	약한편	보통	건강
가계월평균소득	380만원	260만원	350만원	400만원	300만원	260만원
배우자 직업	학원강사	회사원 (기술직)	회사원 (사무직)	서비스직	회사원 (사무직)	자영업
배우자 연령	34	30	34	30	37	35
자녀의 성별 (연령)	여(2)	남(3)	남(2)	남(3)	남(3)	여(1)
자녀돌봄방식	어린이집 (반일제)	어린이집 (전일제)	유아미술학원 (오전)	어린이집 (전일제)	어린이집 (반일제)	집
현재 동거가족	남편, 딸	남편, 아들, 시모	남편, 아들	남편, 아들, 시부모	남편, 아들	남편 (주말부부), 딸

〈표 3〉 면접대상자들의 인적사항 (취업주부)

	사례 1 (33세)	사례 2 (33세)	사례 3 (38세)	사례 4 (29세)	사례 5 (34세)	사례 6 (30세)
학력	대졸	대졸	전문대졸	대졸	대졸	대졸
직업 (직위)	공무원(주민자치센터)	회사원(대리)	보육교사(교사)	회사원(주임)	자영업(학원운영)(학원장)	회사원 (경리)
근무형태	주 5일제	주 5일제	주 5일제(한달에 한 번 토요일근무)	주 5일제	주 6일제(주중 하루 휴무, 격주 토요일 근무)	주 5일제
주당 근무시간	40시간	44시간	48시간	48시간	50시간	40시간
출퇴근 규칙성	규칙적	규칙적인 편	규칙적	불규칙	불규칙	규칙적

〈표 3〉 계속

	사례 1 (33세)	사례 2 (33세)	사례 3 (38세)	사례 4 (29세)	사례 5 (34세)	사례 6 (30세)
야근, 주말근무	거의 없음	가끔 있음	한 달에 한 번 주말근무	자주 있음	매우 자주 있음	없음
건강상태	양호	보통	건강	안 좋은 편	보통	건강
월소득	240만원	220만원	190만원	280만원	600만원	300만원
가계총소득	500만원	600만원	400만원	700만원	900만원	600만원
직장 내 가족친화제도 수준	보통	있으나 사용하기 힘들	보통	좋은 편임	자영업이라 인식 못 함	보통
일가정 양립에 대한 주관적 평가	잘 되는 편	잘 되는 편	보통 (업무부담 높음)	안 좋은 편	매우 안 좋음	보통
배우자의 직업	회사원	회사원	학원 강사	자영업	회사원	판매직
배우자의 연령	35세	34세	40세	34세	38세	32세
자녀 성별(연령)	남(2세)	남(1세)	여(4세)	남(2세)	여(5세)	여(3세)
현재 동거가족	남편, 아들, 시모	남편, 아들, 친모	남편, 딸	남편, 아들, 여동생	남편, 딸	남편, 딸, 시부모
자녀돌봄	어린이집 시모	친모	어린이집	어린이집, 가내부업 하는 여동생	유치원 (필요시 이웃)	어린이집 시부모

2. 출산태도

둘째 자녀 출산 계획, 이에 영향 미치는 요인들을 탐색하기 위해 설문을 진행하는 과정에서 첫째 자녀를 낳아 돌보는 경험, 부모됨/부모역할에 대한 인식, 남편의 가사 및 돌봄 분담 등과 같은 주제들이 출산태도와 직·간접적으로 관련을 갖는 내용으로 부각되었다. 특히 부모됨이 의미나 부모역할에 대한 인식은 설문내용에서 그리 비중 있게 다루지 않았으나 설문 과정에서 둘째 자녀 출산에 영향을 미치는 매우 중요한 요인으로 파악 되어, 추가질문을 통해 관련 정보를 도출하였다. 전체 면접 결과를 분석한 결과 자녀 출산과 관련된 계획과 현실의 격차, 첫 자녀 출생을 통해 알게 된 자녀돌봄의 의미, 부모됨/부모역할의 의미에 대한 인식의 변화 그리고 남편의 가사/돌봄 분담이 자

녀출산계획에 미치는 영향 등 네 가지의 소주제가 도출되었다. 소주제별로 면접 내용 분석 결과를 제시하면 다음과 같다.

1) 자녀 출산과 관련된 계획과 현실의 격차
심층 면접에 참여한 대다수의 사례에서 제보자들이 이야기 한 희망자녀수는 두 명 혹은 세 명으로 나타났지만, 추가출산에 대한 계획은 다양하게 나타났는데, 먼저 둘째 출산을 주저하거나 보류하는 경우는 다음과 같다.

“두 명 정도면 좋을 것 같지만, 세상이 또 너무 팍팍해서 아이를 또 낳는 것이 과연 잘 하는 것인지에 대한 회의가 있어요 우리 첫 아이에 대한 미안함도 있고...도대체 누구를 위해서 아이를 낳았

나 싶은 그런 근본적인 생각도...(전업 사례 4)”

“애가 지금 세 살, 저는 별 욕심이 없어서 그냥 어린이집에만 보내는데 주위에 보면 영어 가르치고 심지어 중국어 하는 애들도 있고 저녁 늦게까지 악기도 배우고..장난 아니에요. 그런 걸 보면 저도 스트레스 받고, 돈도 많이 들고 뭐 여러 문제가 있지만, 저는 제 스스로 아이를 이렇게 키워야지 했던 그 마음이 막 흔들리고, 뭐가 잘 하는 것 인지도 모르겠고 원래 두 세명은 낳고 싶었지만, 지금은 생각이 좀 달라지는 것 같아요 (취업 사례 6)”

즉, 구체적이고도 분명한 이유보다는 치열하고도 경쟁적인 현실에 대한 고민, 아이가 자라서 살아갈 세상에 대한 우려와 같은 근본적인 이유가 더 부각되는 경우이다. 다른 한 편으로 둘째 출산을 긍정적으로 고려하는 사례들은 공통적으로 하나는 외롭다는 의견으로 모아지고 있다.

“하나는 너무 외롭고, 키울 때는 힘들지만 어느 정도 자라면 저희끼리 의지도 되고..그런 면에서 둘은 되어야 한다는 생각..(전업 사례 2)”

“우리(부부)는 원래 딸을 원했는데 딸을 낳아서 너무 기뻐고, 둘째는 딸이건 아들이건 별 상관 없으니 마음이 좀 더 편하달까. 혼자 노는 걸 보면 좀 안쓰럽고, 그래서 둘째는 꼭 낳아야 하지 않을까..(취업 사례 6)”

또한 맞벌이라는 현실, 원가족에서의 경험이 출산계획이 영향을 미치는 사례도 발견할 수 있었다.

“우리가 맞벌이라, 애가 둘이면 물론 힘은 더 들겠지만, 우리가 집에 없는 시간에 자기들끼리 놀고 그러면 더 나올 것 같기도 하고..(취업 사례 3)”

“저나 남편이나 외동이라, 자랄 때 외롭다, 형제자매 있는 친구들 보면 부럽다 뭐 그런 기억들이. 둘 낳아서 기를 자신은 없지만 제 아이는 저처럼 외롭게 크지 않으면 좋겠고, 더 낳자니 걱정되

는 것도 많고..둘째는...정말 쉬운 결정 아닌 것 같아요 (전업 사례 3)”

이처럼 출산과 관련된 원래의 계획을 조정해가는 다양한 반응을 통해 계획과 현실의 격차를 파악할 수 있었다. 한편, 본 연구에서 주목한 바, 취업 유무에 따른 출산태도의 차이를 분석해볼 때, 공통적인 내용도 있지만 전업주부의 경우에는 경제적 부담이, 취업주부의 경우에는 자녀돌봄 부담으로 인한 경력단절에의 불안이 자녀출산을 미루는 핵심적인 요인으로 부각되는 경향을 포착할 수 있었다.

“일단 돈이 너무 많이 들어서...남편 혼자 300만원 정도 버는데, 애가 둘이면 감당이 안 될 것 같아, 둘은 꼭 낳고 싶었지만, 지금은 천천히 포기 가 되는 것 같아요 (전업 사례 5)”

“욕 하면서 배우다고, 결혼하기 전 아이 낳기 전에는 그렇게 자기 아이만 위하고 뭐 많이 시키고 그게 다 욕심인 것 같고 그런 부모들이 좋아보이지 않았거든요, 근데 막상 제가 아이를 낳고 나니, 다른 대안이 없겠더라고요, 그러자면 우선은 돈이 있어야지, 돈 없다고 애한테 해줄 거 제대로 못 해주느니, 안 낳는 것이 더 낫지 않나 하는 생각에, (아이) 하나로 만족해야 한다.. (전업 사례 6)”

취업주부의 경우에도 자녀돌봄에 소요되는 비용의 부담 문제를 거론하고 있다.

“저와 남편 수입 합하면 400만원 정도, 애 하나는 썩었는데 둘은 좀 부담이, 돈 들 일이 너무 많아요, 우리는 맞벌이라 그런 걱정 별로 없을 줄 알았는데, 요즘 세대가 돈 없이는 애도 못 기르는 상황..(취업 사례 3)”

물론 전업주부에게서 출산 및 돌봄에 따른 경제적 부담의 문제가 더 많이 부각되기는 하지만,

맞벌이 가정에서도 경제적 부담에 따른 출산 및 돌봄의 어려움을 표현하고 있다는 이러한 결과는 출산 관련 정책과 제도에서 경제적 부담을 경감시키기 위한 방법들이 어떻게 작동하고 있으며 이러한 제도가 출산 계획에 어떤 영향을 미치는지를 세밀하게 분석할 필요성을 야기시키고 있다. 이에 대해서는 다음 장에서 논의하고자 한다.

한편, 취업한 경우, 경제적 부담도 물론 고려하지만 무엇보다 자신의 경력이나 승진 등의 차원에서 아이 둘은 무리라는 현실이 우선적인 고민으로 등장하고 있었다.

“(제가 운영하는) 학원이 지금 한창 자리잡아가고 있거든요, 1-2년 후에는 분점 같은 것도 만들고 싶고, 이 정도 되니까 돈 버는 즐거움도 있지만 일하는 기쁨도 참 크고, 근데 지금 아이를 낳으면 이 모든 것을 포기하거나 연기해야 하니까...제가 벌써 설혼 네 살인데, 이러다 보면 둘째는 아마 못 낳을 것 같아요 (취업 사례 5)”

“직장 바꾸고 이제 1년 좀 지나서, 지금 임신하면 분위기 엄청 안 좋을 것 같은데. 여하튼 일하는 여성들은, 임신했다고 하면 가족 빼고는 아무도 기뻐해주지 않는 그런 현실이어서..둘째 욕심은 있지만, 저는 직장을 계속 다니고 싶고, 그러자면 둘째는 좀 힘들지 않을까 (취업 사례 6)”

이러한 결과는 취업한 기혼여성의 경우 자녀돌봄으로 인한 경력단절문제 해결, 이를 통한 일·가정의 양립 등이 추가출산계획에 큰 영향을 미친다는 점에서, 국가사회적으로 이와 관련된 정책적/제도적 대안의 실효성 증진을 우선 과제로 해야 한다는 점을 강조할 수 있다. 더불어 자녀 출산과 관련된 계획 그리고 현실 사이에는 부부 간 소통과 타협의 과정이 중요하게 영향을 미치고 있음을 파악할 수 있었다.

“결혼하기 전에 애를 몇 낳을까에 대해 둘이 함

께 얘기한 적은 있지만 확실하게 몇 명이라고 결정한 것은 아니고, 일단 하나는 낳아야 한다는 생각은 맞고, 애 낳은 다음 지금은 글썽 남편과 제 생각이 항상 일치하는 것은 아니지만, 뭐 계속 고민 중이지요, 확실한 건 둘이 같은 생각을 해야 한다는 것이고, 왜냐하면 엄마아빠 역할 모두 중요한 것이니까요 (취업 사례 1)”

취업 사례 2와 4는 결혼 전부터 아이는 하나만 낳는 것으로 미리 계획한 상태인데, 이러한 결정에는 아내의 취업이 결정적인 요인으로 작용하였다.

“회사생활도 안정적이고 앞으로 승진 가능성도 있고, 또 제가 건강이 좀 약한 편이기도 하고, 그래서 직장생활 하면서 어떻게 애를 낳아 기를까 그건 좀 심각하게 고민을 했었고 (취업 사례 4)”

“결혼 전부터 지금 직장에 다니고 있었고, 여기가 막 업무가 복잡하고 그렇지는 않고 괜찮은 직장이라는 해요, 근데 주위에 선배들이 출산휴가나 육아휴직 뭐 그런 혜택을 잘 못 보고, 그런 걸 보면, 애를 하나 이상은 못 낳겠구나 그런 포기가 이미 있었고, 결혼 전에 그 사람(남편)도 그걸 이해했고.(취업 사례 2)”

경제적 부담에 대한 부부의 합의된 고려가 자녀출산 계획에 영향을 미친 사례도 있다.

“일단 결혼하고 나서도 저희는 쪽 주말가족으로 살았고요, 주중에는 제가 혼자 아이를 기르고, 어디 나가서 일 해서 돈을 벌 수도 없고, 그런 상황에서는 아이를 둘 낳는 것은 무리라는 생각을 함께 했지요, 남편은 제가 집에 있으니 애 둘도 기를 수 있다고 하지만, 애 기르는 것이 어디 시간만 갖고 되는 것인가요, 남편도 주중에 없고, 수입이 많은 것도 아니고...(전업 사례 6)”

이 경우 역시 경제적 부담 그리고 주말가족으

로 사는 특수성이 자녀출산 계획에 영향을 미친 것으로 나타났고 그 과정에서 부부 간 합의가 원활하게 작용한 것으로 보인다. 이와 같이 아내의 취업, 경제적 부담 등이 부부의 출산계획 과정에 미치는 영향을 확인할 수 있었다. 또한 이러한 계획의 조정이나 연기 혹은 변경에 영향 미치는 요인도 다양하지만, 그 과정에서도 부부 간 대화나 소통이 중요하게 나타났다.

“원래는 하나만 낳으려고 남편과 다 이야기가 된 상태였는데, 함께 살면서 아이를 봐 주시는 시어머니가, 당신 더 늙기 전에 하나 더 낳으라고, 잘 길러주시겠다고, 남편도 좀 고민을 하기는 하는데, 저한테 부담 갖지 말고 제가 원하는 대로 하라고..남편과 계속 얘기 중이에요 하나 더 낳을 지 말지..(취업 사례 1)”

“애 낳고 나서 남편이 하나 더 원하는 눈치, 제가 직장에 다녀도 제 동생이 함께 살면서 아이도 봐주고, 그러니까...그리고 딸이 있으면 좋겠다는 그런..아빠들은 그런가봐요, 저도 다소 마음이 흔들리기는 하는데, 뭐 그래도 최종적으로는 제가 결정하는 것을 받아들일겠다고..(취업 사례 4)”

사례 4는 취업생활과 아이돌봄을 병행하는 것이 힘들다는 이유가 자녀를 한 명만 출산하겠다는 부부 간 결정에 영향을 미쳤으나, 결혼 후 여동생(아이 이모)이 함께 살게 되면서 아이돌봄을 지원하는 중요한 인적 자원이 되었고, 그것이 한 명만 낳겠다는 원래 계획을 바꿀 수도 있는 가능성에 영향을 미친 중요한 원인으로 파악된다. 즉, 맞벌이 가정에게는 자녀돌봄을 지원하는 인적 체계가 추가출산을 계획하는 데 매우 중요한 변수가 됨을 알 수 있다. 또한 출산계획에 있어서 부부 간 합의나 소통의 과정은 물론 있지만, 출산과 돌봄의 주체가 여성이라는 점에서 최종적으로는 아내가 결정하고, 남편은 그에 동의하는 방식으로 계획과 결정이 이루어지는 경향도 함께 발견할 수 있다.

자료 분석 과정에서 분석된 취업유무에 따른 차이를 정리하면, 대부분의 사례를 통해 희망하는 자녀수보다 실제 출산하는 자녀수가 더 적고, 그 핵심적인 이유는 여성의 취업여부에 따라 차이를 보이고 있음을 발견할 수 있었다. 전업주부 가정의 경우 경제적 부담이, 취업주부 가정의 경우 경제적 부담과 함께 취업모의 경력단절에 대한 우려가 출산계획과 결정 과정에 작동하고 있었다. 즉 경제적 부담은 공통적인 요소지만 전업주부에게서 더 크게 나타나고, 취업주부의 경우 경제적 부담 외에 경력단절, 일-가정 양립 등에 대한 고민이 부각되는 방식으로, 취업유무에 따른 차이를 나타내고 있다.

2) 첫 자녀 출생을 통해 알게 된 자녀돌봄의 의미

첫 자녀를 낳아 기르는 과정에서의 경험들은 둘째 자녀 출산 계획에 직접적으로 영향을 미치고 있었다. 이 경우 긍정적인 측면과 부정적인 측면이 함께 나타나고 있는데, 먼저 부정적인 측면은 아래와 같다.

“저는 공무원이고 남편 직장생활도 안정적이고, 시어머니께서 애도 돌봐주시고..사람들이 애 하나 더 낳아도 되지 않냐고 하는데요. 근데 애 낳아서 길러보니, 영 자신이 없어...여가나 휴식 이런 것이 다 사라졌어요, 엄마역할도 중요하지만, 저도 뭔가 쉬고 에너지를 충전하고...그런 시간이 필요한데..(취업 사례 1)”

“애 낳기 전에는 그냥 막연하게 힘들겠거니, 그러나 또 그렇게 지나가겠거니, 그랬는데, 막상 낳고 나니 정신이 하나도 없어서. 편히 밥 먹을 시간도 없고. 화장대 앞에 앉아 화장해본 것이 언제인가 이득하고, 어떤 때는 밥도 서서 먹는 제 자신을 발견하고, 이게 뭔가 그런 생각? 그러니 여기에서 하나 더 낳으면 향후 몇 년 동안은 이런 생활에서 벗어날 수 없겠구나, 그런 거죠 (전업 사례 5)”

“저희는 연애도 길게 했지만 애 낳기 전에는 캠핑이나 여행 뭐 그런 거 자주 다녔거든요, 근데 애 낳은 이후로 그런 게 전혀 없어지는 거야, 아직은 애가 어려서 그냥 놀이터 가고 그런 수준이라...애도 참 이쁘고 귀하지만, 가끔은 남편과 둘이 함께 했던 편안한 시간들, 여유로운 그런 날들이 그리기도...(전업 사례 1)”

“어느 날 문득 생각해 보니, 우리(부부) 사이에 애 이야기 아니면 대화내용이 없는 거, 남편 얼굴만 보면 애 데리고 놀아달라 뭐 읽어달라 그런 애기만 하고, 남편도 저한테 애 얘기만 묻고, 전에는 직장 얘기, 정치 얘기 그런 얘기도 많이 했는데(취업 사례 6)”

여기에서의 공통점은 여성 자신의 자기개발, 여가 등이 현격히 줄어들어 둘째를 낳으면 더 힘들어질 것 같다는 경험, 남편과의 관계에 대한 우려 등이다. 본 연구의 사례들이 첫 아이를 낳은 지 오래 되지 않은 경우이고, 또 20대와 30대라는 상대적으로 젊은 연령층이라는 점에서, 자기개발과 여가, 부부 간의 소통과 친밀감 등을 중요하게 여기는 세대적 특성이 부각되는 것으로 보인다. 즉 한 개인으로서의 자아정체감 그리고 부모로서의 지위 간의 갈등이 있고, 이는 출산 전에는 예측하기 힘든 부분이라, 첫 자녀 출산 후 알게 된 새로운 경험이라 할 것이며, 이것이 둘째 자녀 출산 계획에 영향을 미쳤다고 할 수 있다. 다른 한 편으로 출산 후 긍정적인 경험이 둘째 자녀 출산 계획에 영향을 미치는 사례는 아래와 같다.

“아이 낳고 병원에서 집에 왔는데, 남편이 반차내고 병원 와서 같이 집에 왔는데, 침대에 아이 눕히고 한 숨 돌리면서 둘이 눈이 딱 마주쳤는데, 그 사람 눈빛이 달라, 뭔가 비장하다 뭐 그런. 제가 무지 감동받았다니까요. 아 이게 아빠의 책임이라는 건가 그런. 그런 게 생기고 지금도 그러니까 아 둘째 낳아도 이런 자신감으로 잘 기르고 잘 살 수

있겠구나.. (전업 사례 5)”

“제가 학교 다닐 때 공부도 잘 하고 인기도 많고, 나름 자신감이 많은 사람이었는데. 그래서 너무 교만했다고나 할까. 근데 아이 낳고 나니까, 진짜 겸손해져야겠다, 남 욕 하고 비난하고 그럼 안 되겠다, 지난 날에 대한 반성도 있고. 이 애가 커서 엄마 또 아빠를 자랑스러워하면 좋겠다, 그런 기대? 제가 많이 바뀌었어요, 지나가는 애들을 보면, 아 저 애는 또 저 부모에게 얼마나 귀한 존재인가, 그러면서 친정부모님에 대한 생각도 많이 달라지고 (취업 사례 2)”

신혼 때부터 사이가 좋지 않았던 시댁과의 관계가 아이 낳고 나서 다소 개선된 사례도 있었다.

“결혼 전에 시댁에서 저희 결혼 많이 반대하셨는데, 그게 양금이 남았는지 신혼 때도 시댁 가는 것이 스트레스고 남편과도 가끔 다투고 그랬었는데요. 아이 낳으니 친정부모님은 물론 시부모님에 대한 제 생각도 조금 달라지는 것 같아요. 이렇게 귀하게 낳아 길렀는데, 어느 날 내 마음에도 안 드는 짝 데리고 나타나면 저라도 서운할 것 같고, 그게 근데 아이 낳기 전에는 그런 생각을 할 수가 없었다니까요, 이제야 드는 생각이지. 시부모님 생각하는 제 마음도 좀 커졌어요 그릇이...(전업 사례 2)”

전업 사례 6은 주말가족으로 살고 있는데, 아이 낳고 나서 남편에 대한 애정이 더 각별해 지고, 그러면서 가족 간 응집도 더 강해지는 경험 속에서 둘째 아이에 대한 기대를 함께 하는 경험을 표현하고 있다.

이상의 분석에서는 아이 때문에 더 돈독해 진 부부관계, 원가족/시가와의 관계 그리고 자신의 성숙 등의 내용이 부각되고 있다. 첫 아이를 낳으면서 초보 엄마가 된 제보자들의 경험은 둘째 자녀 출산 계획에 다양한 방식으로 영향을 미치고 있음을 분명하게 포착할 수 있었다. 그리고 이러한 경

힘은 자연스럽게 부모됨의 의미, 부모역할에 대한 인식으로 구체화되고, 그것이 추가출산계획에 영향을 미치는 방식으로서의 순환을 함께 발견할 수 있다.

3) 부모됨/부모역할의 의미에 대한 인식의 변화

첫 아이 출산 후 부모역할을 하면서 제보자들이 우선적으로 표현한 것은 부모로서 자신에 대한 스스로의 평가였다. 부모로서 자기 자신을 괜찮은 부모, 잘 모르지만 노력하는 부모, 그냥 평범한 부모, 많이 배워가는 중, 실수가 많다, 아이에게 미안하다는 다양한 표현을 하고 있었다.

“전에는 부모교육 이런 거 왜 받아 그랬는데, 지금은 진짜 절실해요 부모역할 참 어려워요 하다 못해 뭘 먹일까 어디를 보낼까 어떤 표현을 쓸까...이런 것도 제가 너무 아는 게 없다는 반성 (취업 사례 6)”

“떡이고 입히고 그런 거야 책도 있고 인터넷 사이트도 있고 근데 나는 어떤 부모일까, 어떤 엄마가 되어야 할까, 그런 생각을 하면 딱 막히죠 특히 어려운 거는, 중심을 잡는 거. 다른 사람 하는 대로 따라하지 않고 뭔가 이 아이가 정말로 행복 하려면 내가 어떤 결정을 내려야 하나...그건 누구도 가르쳐주지 않는 거라서 (전업 사례 1)”

“친정어머니가 함께 사시는데, 애 돌봐주시고 제가 도움을 물론 받지요 근데 자주 부딪쳐요. 주로 애한테 뭘 사 주냐, 뭘 먹이나, 어디 보내냐, 무슨 교육 시키냐, 그런 거에서 부딪치는데, 엄마 말이 틀리지는 않지만, 요새 그렇게 애 기르다가는 분명 낙오자 될텐데, 엄마는 그걸 모르시는지...여하튼 쉽지 않아요 (취업 사례 2)”

“예전에 우리 엄마 생각하면 저는 별로 불만이 없거든요, 그래서 그렇게만 하면 되겠지, 사실 우리 엄마가 모델이라고나 할까. 근데 그게 안 돼요. 일단 시대가 바뀌었고. 요새 엄마역할 더 힘든 것 같아요 (전업 사례 5)”

여기에서 공통점은 부모역할이 어렵다는 것, 그냥 저절로 알아가는 것이 아니라는 것, 전 세대 부모님의 모습을 떠올리면서 그 기억으로 그냥 할 수 있는 것이 아니라는 것 등, 자녀를 낳아 기르면서 부모됨에 대해 새롭게 알게 되고, 부모역할에 대한 인식이 변화되었다는 것이다.

한편 취업 여부에 따라 부모역할에 대한 인식은 다소 차이를 보이고 있었다.

“제가 사회생활 경험이 많지 않아, 고등학교 때 교회에서 만난 오빠하고 결혼을 했고, 지금도 집에 그냥 있고, 열심히 인터넷도 보고 그러지만 사회가 어떻게 돌아가는지 잘 모르고 자신감도 없고. 좋은 부모가 되려면 유식하고 판단력도 있고 그래야 하는데, 일단 만나고 이야기하고 할 수 있는 사람이 많지 않다는 거, 그게 엄마로서 제가 하는 일에도 영향을 미치는 것 같아서 불안한..(전업 사례 2)”

“시부모님 모시고 살아서, 제가 전업주부라는 거, 오히려 좀 이상하죠, 가능하면 한 공간에 너무 오랜 시간 있지 않으려고 문화센터 다니고, 무슨 부모교육이나 상담 뭐 그런 거 하는 데 자주 찾아 다녀요, 물론 아이한테 좋은 부모가 되고 싶다는 그런 소망이 더 크죠. 직장 다니는 여자들보다는 시간이 많으니까 아이를 위해 좋은 정보 뭐 그런 거를 얻게 될 가능성은 큰 반면, 세상 돌아가는 건 어쩔 제가 더 모를 수도 있겠다...애 좀 크면 직장 생활을 시작하면 어떻게, 요새는 그런 생각도 한 다니까요. 돈도 물론 벌면 좋겠지만, 제가 뭔가 잘 나가는 그런 사람이 되면 애한테도 더 좋은 엄마로 보여지지 않을까 싶은. 근데 만약 둘째를 낳으면 그건 또 실천할 수 없는 거고.. (전업 사례 4)”

전업주부의 입장에서는 아직 어린 나이의 자녀를 전담해서 돌볼 수 있는 시간상의 이점을 긍정적으로 인식하는 반면 사회생활이나 타인과의 교류라는 차원에서 부모역할의 한계를 느끼는 식으로, 다양한 감정이 교차함을 알 수 있다. 여성의

취업률이 높아지는 현실 속에서 전업주부가 갖는 상대적 결핍감도 작용하는 것으로 볼 수 있다. 취업 주부의 경우에는 시간제약으로 부모역할이 취약해지는 것에 대한 고민 그러나 경제적 여유, 직장생활을 통한 네트워크나 업무자신감 등이 부모효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것을 발견할 수 있다.

“일단은 시간이 부족해서. 애가 아직 어리고, 엄마를 많이 찾는 시기라. 아침마다 애 두고 출근하는 것이 거의 전쟁이랄까. 그래도 직장을 그만둔다는 생각을 안 한 이유는, 돈을 벌어야 애한테 더 좋은 것을 해 줄 수 있다는 거, 더 중요한 거는, 애가 조금 더 크면 엄마손이 그리 필요하지 않을 텐데, 그 때 만약 제가 직장을 그만 둔 뒤라면 많이 속 상하고 뒤통지는 것 같고 애한테 짜증낼 것 같은 걱정도 애를 위해서도 엄마가 취업하는 것이 좋은 것 같아요 (취업 사례 2)”

“직장생활 하면서(학원 운영) 엄마역할을 한다는 거, 결코 쉬운 일은 아니고, 저는 선배들 보니까 영웅 같이 보이는데, 그 분들도 애 어릴 때는 날마다 눈물로 애를 키웠다 그러시더라고요, 그분들과 이야기하다 보면 아 지금 하는 일을 그만두면 안 된다 그런 각오가 생기고, 부족한 시간만큼 애하고 있을 때 더 집중적으로 잘 해야지 생각도 되고. 시간 없어도 가끔씩 출장 가고 회의 가고 어디 교육 가고 하면서 그게 또 저한테 나름 휴식 이랄까 재충전이랄까.. 직장생활이 주는 장점도 많은 것 같아요 (취업 사례 5)”

“지난 달에 우리 회사에서 무슨 가족친화 뭐 그런 프로그램 한다고 사내로 전문가가 방문해서 부모교육 하는 거기 참여했었는데, 진짜 도움이 많이 되었고, 우리 회사가 참 좋은 직장이거나 오랜만에 그런 뿌듯함도 있었어요. 일 하면서 교육도 받고 참 좋은 직장이라고 남편도 그러던데... 직장생활 힘들고 아이하고 많은 시간을 함께 할 수 없는 슬픔이 늘 있지만, 그래도 좋은 것도 많지요 (취업 사례 5)

한편, 취업을 한 상태건 아니건 간에 체보자들이 부모역할에서 공통적으로 힘들게 느끼고, 가장 어렵게 인식하는 부분도 도출되었다.

“저는 안 그러려고 했는데, 막 영재 교육 뭐 그런 거 보면 열심히 보고 우리 애가 동화책에 나오는 문장을 계속 읽어주니까 나중에는 그걸 외우더라고요, 그러니까 왓 애 천재인가, 그럼 어디 보내야 되지? 그러면서 제 자신이 엄청 부끄럽고 평범한 게 좋다 그렇게 말은 하면서도 애 앞에서는 그게 안 돼, 우리 애는 뭔가 달랐으면 좋겠고.. 이렇다 애 잡겠다고 남편도 걱정하는데, 저도 걱정이예요..(전업 사례 1)”

“돌째에 대한 고민을 계속 하지만 아마도 안 낳는 결로 결정할 것 같다고 생각하는데, 우선은 자신이 없어서. 이 사회에서 사람 취급 받으려면 대학을 가야 하는데, 그럴려면 얼마나 돈이 많이 들 것이며 공부도 많이 해야 할 것이며 잠도 안 자고 애들 공부하는 거 그런 거 보면, 이건 학대지 싫다. 저도 분명 그렇게 될 거라는 생각. 그러니 어떻게 돌째를 낳겠는가..(취업 사례 2)”

즉 사교육과 대학입시, 치열한 경쟁 등으로 압축되는 우리 사회의 구조적 특성을 비판하면서도 그로부터 자유로울 수 없는 부모로서의 걱정은 둘째 자녀 출산을 연기하거나 고민하게 하는 핵심 요인으로 부각된다고 할 수 있다. 자녀를 중심으로 한 자신의 이기주의적인 면에 대한 고민 그러나 자기 중심적인 철학을 갖고 부모역할을 하기에는 열악한 현실 앞에서의 갈등이라고 할 수 있다. 계획적 무자녀 부부에 대한 선행연구(이민아, 2013)에서 한국 사회의 지나치게 자녀중심적인 가족, 가족이기주의를 양산하는 부모역할에 대한 비판이 무자녀 가족을 결심하게 하는 원인이 되었다는 점, 그러나 막상 그 내면을 들여다 볼 때 무자녀 계획은 개인의 선택이지만 사실 우리 사회에 대한 소극적 저항일 수도 있다는 점도 이를 뒷받

침한다고 할 수 있다.

한편 아이를 낳아 기르면서 부모로서의 성취감을 느끼는 경험에 대해 전업주부와 취업주부 간에 차이를 볼 수 있었다.

“당연하죠 애가 뭐 잡고 일어나거나 아님 용알이를 할 때, 벽차오르는 그런 감격이랄까, 그건 부모만이 느낄 수 있는 성취감 같은 거. 애가 돌이면 그것도 두 배가 될 것 같고.. (전업 사례 4)”

“엄마는 하루에도 몇 번씩 거짓말을 한다고 사람들은 그러는데, 하루 종일 아이랑 같이 있으니까 아주 사소한 변화도 알아챌 수 있고, 애가 좀 말문이 늦게 트였는데, ‘엄마’ 소리는 하는데 ‘아빠’는 못 하고, 그래서 제가 언젠가 하루 종일 아빠아빠 하면서 가르쳤는데, 남편이 주말에 퇴근하고 오니까 ‘아빠’ 라고 부르더라고요, 남편이 어찌나 좋아하는지, 그런 보람과 성취감? 이런 것만 생각하면 애를 또 낳고 싶다 그런 마음이 저절로 들기도 하지요, 애는 정말 이쁘니까..(전업 사례 6)”

취업한 사례의 경우, 아이의 발달과정을 늘 지켜볼 수 없는 안타까움이 부모로서의 성취감에 영향을 미치고, 그것이 둘째 자녀 출산 계획에까지 미치고 있음을 발견할 수 있다.

“퇴근했더니 애가 뭘 그랬다고 시어머니가 보여주시는데, 뭘지는 모르지만, 제가 그 좋은 찰나를 시어머니에게 빼앗겼다는 그런 묘한 기분, 말로는 설명할 수 없는데, 애 자라는 걸 저는 잘 못 보고 그 감격스런 순간들을 함께 못 한다는, 그 서늘함이 생각보다 커서, 가끔씩 둘째를 낳아도 그럴 건데...뭘 또 낳을까 싶은 (취업 사례 1):

“퇴근하고 유치원에 애 데리러 갔더니 몸에 발진이 있다고, 이게 며칠 되었을 거라고 하는데, 진짜 앞이 캄캄. 사실 그 며칠 동안 보고서가 밀려 제가 애를 남편에게 맡기고 제대로 못 봤고, 남편도 피곤했고, 애 아픈 것도 모르니 이게 무슨 부모

인가 하는 자괴감에. 애 기르면서 보람이나 성취감도 있지만, 진짜 피로운 일이 더 많아. 제가 직장생활 하는 한. 지금 남편도 저도 승진해야 하고 할 일은 더 많아질텐데, 둘째 낳으면..어휴 감당이 안 되겠죠 하나도 이리 제대로 못 키우는데...(취업 사례 5)”

아직 나이 어린 자녀를 기르는 현 발달단계의 특성상 취업주부들은 매 순간 아이의 성장을 지켜볼 수 없는 시간상의 제약이라는 문제가 부각되는 것으로 보이며 이것이 추가출산계획에 영향을 미치는 요인이 된다고 할 수 있다.

4) 남편의 가사/돌봄 분담이 자녀출산계획에 미치는 영향

취업태도와 관련된 면접 내용의 마지막 소주제인 남편의 가사 및 돌봄 분담에 대하여, 전업주부와 취업주부 간에 가장 분명한 차이를 드러낸 내용들이 많이 도출되고 있다.

“아이 낳고 나서 확실히 남편이 집안일을 더 많이 하죠, 일단 시간적으로 제가 쓰레기 버리는 거 설거지 이런 거 할 시간이 부족한 경우가 많으니까 (전업 사례 5)”

“당연히 남편이 전보다 더 많이 도와주죠 안 그럴 도리가 없죠 해야 할 일이 눈에 보이니까. 근데 글썽..저는 설거지나 청소 소꿉 뭐 그런 걸 도와주면 좋을 것 같은데, 그게 시간도 많이 걸리고 몸도 힘들고 그래서. 근데 남편은 애 데리고 노는 걸 자꾸 하려고 하죠, 처음에는 좀 억울했는데, 남편이랑 애랑 잘 놀고 그런 거 보면 저도 뿌듯하더라고요, 그 시간에 저는 밀린 집안일 하고..좋아요 (전업 사례 3)”

취업주부의 경우도 남편의 가사/돌봄 참여는 확실하게 증가한 것을 보고하고 있다.

“제가 직장 다니니까 남편이 설거지 청소 이런 거는 자기일이라고 생각하고 잘 했는데, 아이 낳고 나니 일이 더 많아지니까, 요새는 음식 만드는 거, 다림질 뭐 그런 것까지 다 남편 몫으로 아니면 제가 감당이 안 되죠. 저는 둘째를 낳아도 이런 면에서는 크게 걱정을 안 해..남편이 더 많이 도와줄 거라는 걸 확신하니까 (취업 사례 5)”

“시어머니가 계셔도 그래도 제가 할 일이 있는 거니까, 남편이 눈치 보면서도 저 많이 도와주는 편이고, 그건 결혼 전부터 약속한 거고, 꽤 잘 지키는 편이죠. 애 낳고 나서 확실히 남편의 도움이 더 많아진 것도 사실이고 (취업 사례 1)”

이와 같이 첫 아이를 낳고 나서 남편의 가사/돌봄 참여가 전보다 더 많아지는 경향과 그에 대한 긍정적 평가가 도출되었는데, 그에 대한 반응에서는 전업주부와 취업주부 간에 차이를 보였다.

“사실 제가 돈을 안 버니까, 집에만 있으니까, 애 보고 집안일 하고 그건 제가 해야 할 일인데, 애 낳고 나서 몸도 좀 약해지고, 제가 도통 기운이 없기도 했고, 남편이 애 미술학원 데려다 주면서 출근, 퇴근하면 청소나 설거지도 하고, 남자애라서 기운도 센데 그나마 아빠가 데리고 노니까 제가 좀 수월하고...회사일도 힘들고 바쁘는데 그런 걸 보면 좀 미안하고 고맙죠 (전업 사례 3)”

“저희가 주말부부라, 아이 낳기 전에는 남편이 주말에 오면 제가 맛있는 거 많이 해 놓고 청소 다 해 놓고, 무슨 이벤트도 준비해 놓고 여하튼 손님 맞이하듯이 그랬는데, 지금은 어렵도 없어요, 남편 힘든 건 알지만, 어떤 때는 토요일에 남편한테 애 맡겨놓고 제가 외출도 하고 쇼핑도 가고...오후에 집에 가 보면 남편도 애도 거의 기진맥진..그럼 아 이 남편 내일 또 지방으로 내려가야 하는데, 내가 좀 이기적인가, 그런 생각이 가끔 들죠 미안하죠. 그래도 제 말 잘 들어주는 남편이 고맙고. 둘째 낳아도 그런 면에서는 아주 든

든할 것 같아(전업 사례 6)”

즉, 전업주부에게서는 고마움, 취업주부에게서는 당연함이라는 표현이 부각되는데, 특히 취업주부의 경우 이미 결혼 전 혹은 출산 전 부부 간 분담에 대해 충분히 대화하고 의논한 사례도 나타났다.

“소득이야 제가 조금 덜 하기는 하지만, 일하는 시간은 그 사람이나 저나 비슷. 저는 애까지 낳고 몇 달 쉬고, 그런 희생도 했고 애 기르는 거 집안일 하는 거, 그걸 남편이 전폭적으로 해야 하는 건 당연. 물론 머리로 이해하는 거하고 실제로는 다르다는 것도 알지만, 우리는 그런 면에서 예전에 약속한 대로, 잘 분담하고 있어요 (취업 사례 3)”

“제가 일하는 시간 엄청 길어요, 다른 데 출장도 자주 가고, 남편 도움 없이는 일 못 하죠, 그건 이미 애 낳기 전에 둘이 합의가 되었던 것이고. 지금은 애가 좀 커서 (5세) 아빠한테만 맡겨놔도 크게 문제가 없는데. 뭐 당연한 거죠, 맞벌이인데..그래도 제가 행운이라 생각해요. 다른 일하는 친구들 중에 남편이 그 당연한 걸 안 해서 고생하는 애들 꽤 있거든요 (취업 사례 5)”

물론 본 연구에서 면접한 취업 6 사례 중 4 사례는 친모, 시부/모, 여동생 등의 도움을 받는 경우였는데, 이처럼 자녀돌봄을 지원하는 인적 체계가 확실히 있어도 남편이 수행하는 아빠로서의 역할이 중요하다는 사실, 그래서 남편의 가사 및 돌봄 참여에 대한 기대를 여전히 갖고 있는 태도도 발견할 수 있었다.

“시어머니가 계시니까 많은 일을 해 주시죠, 근데 제가 곰곰 생각해 보니, 시어머니 계시다고 아빠역할을 안 해도 되는 건 아니잖아요, 애 입장에서 할머니는 할머니고 아빠는 아빠고. 그래서 제가 남편한테 시어머니만 믿지 말고, 아빠로서

네 역할을 충분히 하라, 애를 위해서, 라고 했더니, 금방 이해하더라고요 (취업사례 1)”

“할머니 할아버지가 함께 사시니 제가 직장을 다녀도 애를 돌보는 데 큰 문제는 없는데, 너무 할머니 할아버지 역할이나 자리가 크니까, 남편이 아빠로서 존재감이 별로 없고, 그걸 본인도 아는 것 같고, 제가 고민이 많았지요. 친구들은 무슨 호강스런 고민이냐고 그러는데, 남편하고 애기도 많이 했고 그래서 부모님들께 말씀드렸지요, 계절마다 한 번씩 우리 부부만 애 데리고 여행 가는 거, 주말에 남편이 애 데리고 놀러 가는 거, 이런 거는 이해해 주십사고. 나중에 알았는데 남편이 이 문제 갖고 상담 비슷한 것도 했더라고요. 아이에게 아빠의 존재감도 이제 생긴 것 같고.(취업 사례 6)”

한편 전업주부의 경우에도 이런 고민은 공통적으로 발견되고 있었다. 전업모가 전담해서 아이를 돌보는 체제에서, 아빠가 소외될 수 있다는 선행연구(송혜림, 2012)도 이를 뒷받침하고 있다.

“애랑 하루 종일 같이 있다 보니까, 애가 아빠하고는 애착 형성이 잘 안 되는 것 같아, 남편도 어떤 소외감을 느끼는 것 같고. 그래서 일부러 남편하고 애하고만 있는 기회를 만들기도 하는데, 그런 때 남편도 애도 같이 불안해 하고, 저만 찾고, 좀 힘든 게 있어요..뭔가 해결책이 필요. 둘째를 낳아도 마찬가지로 아닐까, 제가 전담해서 애를 돌보는 한에는..(전업 사례 5)”

“제가 집에 있고 시어머니도 계시고, 사실 남편이 무슨 가사나 애 돌보는 거 이런 거 도와줄 상황도 많지 않고, 애도 아빠를 잘 안 따르고, 남편도 아빠역할이 뭔지 잘 모르는 것 같았고 근데 시어머니 계시는 한 크게 개선될 것이 없다는 생각도 들고, 제가 가능하면 남편이 아빠역할 많이 할 수 있도록 눈치껏 하는 편이고. 아직 그게 해결은 다 안 되었어요, 이런 상태로 사는 한, 둘째

를 낳아도 남편이 소외되는 건 크게 나아지지 않을 것 같고 (전업 사례 2)”

다른 한 편으로 남편의 가사나 돌봄 참여는 단지 아빠역할 수행이라는 의미에 국한되는 것이 아니라, 아내의 자아정체감, 즉 엄마가 아닌 개인으로서의 자기위상에도 영향을 미치고, 이것이 둘째 자녀 출산 계획에도 영향을 주고 있음을 발견할 수 있었다.

“제가 집에만 있고, 아이 떨어뜨리고 직장 가는 엄마들에 비해 좋은 점도 물론 있지만, 그래서 남편은 물론 나름으로는 열심히 도와주고 애도 봐 주고 하지만, 저는 대놓고 말은 못 하지만, 그게 고마우면서도, 근데 하루 종일 애만 보고 있는 저에 대한 배려가 좀 더 있으면 좋겠다, 그런 섭섭함도 있어요. 제가 혼자 있는 시간, 친구들 편안하게 만나는 시간..산책하는 시간 이런 걸 좀 배려해 줬으면 좋겠다는. 이런 상태에서 둘째까지 낳아버리면, 저는 더 오래 더 많은 시간 이렇게 살텐데, 그건 좀 많이 우울할 것 같아서 (전업 사례 5)”

“전업주부라는 것이, 남편이나 애 입장에서는 참 편하고 든든할 것 같은데, 막상 제 자신을 보면, 나 자신은 없는 것 같고, 아이와 남편 중심으로 모든 일이 돌아가고, 뭔가 혼란스럽지요. 그렇다고 집에 있으면서 남편한테 뭔가 지금보다 더 하라고 하기에는 좀 염치 없는 것 같고, 둘째 낳으면 돈도 더 많이 들고 그것도 문제지만, 애가 들으면 저 자신의 몫은 더 줄어들 것 같고 그게 무섭고...그러지요 (전업 사례 4)”

특히 전업주부의 제보에서 이러한 점이 더 분명하게 드러나는데, 아이를 전담하여 돌본다고 해도 엄마 자신만의 시간, 타인과의 경험을 위해 남편의 분담이 어느 정도 필요하다는 인식이 그것이다. 취업주부의 경우에는 남편의 분담이 충분하

다면 둘째 자녀 출산도 더 긍정적으로 고려할 수 있다는 의견도 나타나고 있었다.

“아이 낳고 나서 점점 저는 사라진다 그런 생각이 자주 들었는데, 그래도 출근하면 식당 가서 제가 좋아하는 거 골라 먹고, 주말에는 출근할 때 입고 갈 옷도 사고 구두도 사고, 그럼 또 금방 제 기분이 좋아지는 거예요, 엄마로서의 희생 그리고 나 자신으로서의 어떤 보람, 뭐 그걸 잘 균형있게 취하는 게 중요하겠단 그런 깨달음도 있고. 그것만 잘 하면 둘째를 낳아도 더 힘들 것 같지는 않다는 생각도. 물론 남편이 지금처럼 잘 도와준다는 게 전제조건이기는 하지만요 (취업 사례 2)”

결국 취업주부에게는 일-가정의 양립, 일-생활의 균형이라는 과제에 성공할 때 혹은 이러한 과제를 잘 수행할 수 있다는 자신감이 있을 때, 이는 둘째 자녀 출산 계획에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다. 이를 위한 중요한 조건은 남편의 가사 및 돌봄 분담인데, 전업주부와 취업주부 모두 남편의 가사 및 돌봄 분담은 엄마의 취업여부와 상관 없이 남성 자신이 갖고 있는 아빠역할 수행과 직결되는 경험이라고 정리할 수 있다. 나아가 남편의 가사 및 돌봄 분담은 전업주부의 경우 주부 자신의 개인적인 시간 및 자아정체감 형성에, 그리고 취업주부의 경우에는 일과 가정의 양립 가능성에 각각 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 물론, 현실적으로 취업집단의 일-생활 균형은 개인의 의지나 노력 뿐 아니라 가족친화적인 제도와 출산 및 돌봄 지원 정책의 뒷받침이 전제되어야 한다는 점에서, 다음 장에서는 제도 및 정책 이용 경험과 만족도, 요구도 등의 내용을 분석하여 제시하고자 한다.

3. 돌봄지원정책 및 제도에 대한 요구도

연구방법에서 제시한 바와 같이 돌봄지원정책

및 제도는 출산 지원과 관련된 내용을 포함하는 포괄적인 영역으로 보고, 선행연구(송혜림 외, 2012)에서 여성가족부, 고용노동부, 보건복지부, 교육(과학기술)부를 대표적인 부처로 선정하여 분석한 기준을 근거로 하되 본 연구의 대상은 영유아기 자녀의 돌봄을 위한 서비스에 해당되는 아이돌보미 파견, 가족친화직장문화조성, 가족친화 인증제, 가족사랑의 날, 공동육아나눔터, 생리휴가, 출산전후휴가, 유사·사산휴가, 배우자출산휴가, 육아기근로시간단축, 가족돌봄휴직, 직장어린이집 지원, 공공보육시설 운영, 육아휴직, 대체인력 채용, 임신·출산비용 지원, 모자보건지원, 출산크레딧, 영유아보육료 지원, 가정양육수당 지원, 국공립어린이집 확충, 공공형 어린이집 확충 등의 서비스를 설문에 포함하였다.

위의 내용 중 본 연구에서 면접한 대상자들이 이용해 본 제도로 취업 사례의 경우 출산휴가, 보육료 지원, 육아휴직, 직장어린이집, 아이돌보미가 있었고, 전업 사례의 경우 보육료 지원, 가정양육수당, 남편의 배우자출산휴가가 있었다. 남편의 배우자출산휴가를 제외하고, 이러한 서비스는 돌봄의 경제적 부담을 직접적으로 경감시켜주는 것으로, 제보자들의 이용 만족도와 둘째 자녀 출산 계획에 대한 영향을 분석할 필요가 있다.

취업 사례 2의 경우, 가족친화제도가 취약한 직장에서 선배나 동료들이 출산 후 어려움을 겪는 것을 보면서 둘 이상을 낳고자 했던 원래의 계획과 달리 둘째 자녀 출산을 주저하고 있었는데, 만약 직장에서 가족친화제도가 잘 운영되었다면 출산계획이 달라졌을 것 같은가를 추가적으로 질문한 바, 공무원이나 대기업처럼 제도가 확실하고 그 제도를 잘 활용할 수 있는 직장이라면 몰라도 대부분의 직장은 그것이 힘들 것 같고, 자신도 역시 마찬가지라고 응답하였다. 취업 사례 1과 2 그리고 6의 경우 육아휴직 1년을 사용하였고, 사례 3과 4는 6개월, 학원을 운영하는 사례 5의 경우 출산 후 2개월 쉬고 다시 일을 시작한 것으로 나

타났다. 육아휴직 1년을 보낸 사례들은 육아휴직에 대한 만족도 자체는 높았으나, 더 길었으면 좋겠다는 희망사항을 표현하고 있었다.

“육아휴직 끝나고 복직하는데 애가 아직 어려서 어린이집 보내기가 수월치 않았어요(취업 사례 1, 2), 혼자 사시던 친정어머니가 그 때 저희 집에 들어와 함께 살기 시작했는데, 친정엄마 안 계셨으면 어떻게 했을까..육아휴직이 2년쯤 되면, 애가 두 살, 그럼 어린이집 보낼 수 있는 거라..(취업 사례 1)”

“한 살 된 아이를 보낼 수 있는 어린이집이 많지 않고, 있어도 애가 너무 어리니까...그 때는 시부모님이 가까운 데 사셔서 애 맡기고 출근했고, 애가 좀 더 커서 어린이집을 보냈으니까..(취업 사례 6)”

이 사례들은 육아휴직 후 부모님들에게 아이를 맡길 수 있는 상황이었는데, 그렇지 않았다면 이제 돌 지난 아이를 어린이집에 보내는 것은 적절치 않다는 생각으로, 육아휴직기간이 좀 더 길었으면 좋겠다는 의견을 갖고 있다. 특히 전업 사례 3은, 임신을 계기로 취업을 중단한 경우로서, 출산 및 돌봄 관련 정책이 잘 갖추어져 있고, 직장의 가족친화제도가 좋았다면 자신이 전업주부로 남지 않았을 것이라는 의견을 표현하고 있었다.

“아직 멀었지요, 애 배고 낳는 것이 무슨 죄를 짓는 것처럼. 임신하니까, 직장생활 자체가 도저히 답이 안 나오더라고요, 육아휴직도 없고, 출산휴가 3개월도 제대로 안 주고 그거 끝나면 그 때는 어떻게 할까...근데, 제가 이렇게 집에 있으면서, 결국 애 때문에 이렇게 된 건데, 그런 둘째도 낳아야 하지 않을까, 그런 부담이 있어요, 직장까지 포기 하면서 전업주부가 된 건데...애도 하나 밖에 안 낳으면 좀...(전업 사례 3)”

보육료 지원에 대해서는 일단 큰 부담은 덜었지만, 보육료 외에 추가적으로 지불해야 하는 비

용이 여전히 많다는 데 공통적인 의견이 모아지고 있었다.

“친정언니는 예전에 애 어린이집 비용으로 30만원, 40만원씩 냈는데, 그와 비교해서 지금 저희 세대는 좀 나은 편이지요, 그런기르는 것 같은데, 실제로는 그게 아니라서 여전히 경제적 부담은 되지요 (전업 사례 2, 취업 사례 1)”

“무상보육이라 해도, 그게 무슨 의무교육처럼 절대적으로 늘 되는 것이 아니라, 매번 좀 불안해요, 그리고 무슨 재료비 나들이비용 특별활동 등 그런 비용도 만만치 않아요, 거의 매달 꾸준히...(전업사례, 2, 취업사례 3)”

현재 무상보육에 대한 논의가 여전히 진행 중이고, 특히 최근에 맞춤형 보육이라는 차원에서 전업주부와 취업주부의 보육시설 이용시간이 차이를 두는 제도가 추진되고 있는데(보건복지부 홈페이지), 이 자체로 자녀돌봄의 경제적 부담을 어느 정도 경감시킬 수 있는지의 실효성 검토가 필요하다고 할 수 있다. 그런데 대상자들이 실제 더 부담을 느끼는 것은, 현재 어린이집 추가 비용이 아니라 아이가 자라면서 하게 될 예체능 특기 교육, 외국어, 각종 교과를 위해 지불해야 하는 경제적 부담, 즉 사교육비에 대한 예측과 걱정이었다.

“사실 지금이야 뭐 한 달에 일십만원, 근데 애가 다섯 살 쯤 되면 영어유치원을 보내는 추세더라고요, 말 들어보니 한 달에 100만원도 더 넘는다는데...그 때부터가 시작이지요 (전업 사례 4)”

“지금은 물론 무슨 영재 교육이나 외국어 교육을 따로 시키지 않으니까...근데 초등학교 들어가고 중고등학교까지, 그 다음에도 계속 뭔가 하잖아요, 학원 과외 그런 거. 결국 어린이집 비용이 무상이고, 집에서 애 기르면 15만원, 20만원 보전해 주고...그거 있다고 애 기르는 부담이 없어지는 건 아니죠, 더 큰 건 사교육비고, 그것까지 국가가

지원해 주는 것은 아니니까..지금 지원 받는 것은 다소의 도움은 되지만, 그렇다고 둘째 낳는 부담이 없어지는 것은 전혀 아니니까..(취업 사례 2)”

이러한 내용은 앞서 분석된 바처럼 추가 자녀 출산에 있어 경제적 부담의 영향이 크다는 점을 고려할 때 단지 영유아기 단계 뿐 아니라 생애주기별로 자녀돌봄에 대한 경제적 부담을 경감시킬 수 있는 장기적 차원의 지원이 필요하다는 점을 알려주고 있다.

“내 돈 들여 어린이집 보내지 않아도 되는 건, 물론 꽤 도움이 되지요, 그렇지만 그것이 애를 더 많이 낳게 하는 데까지는 아닌 것 같아요, 더 큰 돈은 그 다음이니까..사교육비만 없어도 부자로 살 수 있다는 말, 많이 들었어요, 애가 아직 어린데 저도 이미 그 걱정을 하고 있다가..둘째를 낳을까 어쩔까 그런 고민과 계획에 보육료 지원은 크게 영향을 미치지 않는(취업 사례 6)”

보육료 지원, 가정양육수당은 아이를 낳아 기르는 가정의 경제적 부담을 직접적으로 경감시켜주는 효과가 있고, 그런 면에서 이용자들의 체감성이 높은 서비스라고 평가할 수 있다. 그러나 이것이 둘째 자녀 추가출산에까지 긍정적인 영향을 미치지 않는 것으로 분석할 수 있다. 결국, 경제적 부담이 출산과 돌봄을 주저하는 주된 요인이 된다는 점을 고려할 때, 출산 이후 영유아기 돌봄 뿐 아니라 그 이후 학령기에 이르기까지 소요되는 경제적 비용의 부담을 어떻게 경감시킬 것인가의 문제가 제기된다. 이는 출산 관련 정책이 협소한 돌봄정책이 아닌 보다 포괄적인 돌봄정책, 즉 그 안에 교육정책, 학부모지원정책과 같은 내용이 포함되는 통합적 정책으로 전환되어야 함을 시사한다고 할 수 있다. 이처럼 포괄적인 정책으로 전환될 때 실효성을 향상시킬 수 있으며, 이를 통해 출산을 향상이라는 정부의 정책목표를 보다 효과적으로

달성할 수 있다고 할 것이다.

또한 취업, 전업 사례들은 대부분 보육시설을 이용하고 있으며 질 높은 보육서비스에 대한 공통적인 요구를 갖고 있었다.

“믿을 수 있는, 질 높은 어린이집이 가장 중요, 그럼 여성들의 취업가능성이 훨씬 높아질 것 같아요..애도 더 많이 나올 수 있겠고 그 각종 어린이집 사건사고 이런 거 볼 때마다, 어린이집이 있으면 뭐 하나, 이렇게 불안한데, 그런 생각이 들죠 아마 다 그럴 걸요, 제가 보면 어린이집은 많은데, 안심할 수 있는 데, 아이가 어려도 보낼 수 있는데...그런 면에서는 아직 부족하고 먹는 거, 자는 거, 위생적인 거.. (전업 사례 2)”

“아무래도 편하게 맡길 수 있는 시설이 있어야 엄마의 직장생활도 잘 돌아가는 것이고, 아이들이 사실 집만큼 오래 있는 곳이 어린이집인데, 진짜 집과 같은 역할을, 좋은 음식, 부모같은 교사, 뭐 이런 것들이 필요하죠. 또 우리처럼 일하는 엄마들은 아침식사도 어린이집에서 해결할 수 있으면 더 좋겠고...시설이용시간도 좀 더 융통적으로...(취업 사례 1)”

보육시설의 서비스 향상에 대한 요구는 많은 선행연구에서 포착하고 있는데(마미정, 2012; 박찬화, 2012; 배광일·김경신, 2012), 본 연구에서는 거기에서 더 나아가 시설 운영시간, 전담인력, 일상적인 서비스의 질 등 어떤 구체적인 내용들이 보완되어야 하는가에 대한 제안을 도출할 수 있었다. 특히 취업 사례의 경우, 보육서비스에 대한 요구를 보다 세부적이고도 명확하게 표현하고 있었다.

“어린이집 수가 많아지는 것도 중요하지만, 시간을 늘려줬으면, 퇴근하고 가면 저녁 7시나 8시 되는데, 어린이집이 6시에 문을 닫으니까...저같은 경우는 시부모님이 그걸 해결해 주시지만, 직장 여직원들 보면 그게 제일 스트레스..아주 퇴근 시

간만 되면 발을 동동 구른다니까.(취업 사례 6)”

“제가 그 아이돌보미, 그 서비스도 이용해 봤는데, 며칠 밖에 못 했어요, 애기 돌보는 거 외에 다른 일은 절대 못 한다고, 질병 앓는 것도 못 해 준다고, 그렇게 교육을 받았다고 그러는데, 그건 말이 안 되지, 간단한 청소와 설거지, 아이물건 소독하고 정리하고, 이 정도는 해야지, 근데 그걸 못 하겠다고 그래서, 차라리 그냥 가사도우미가 나올 것 같더라고요. 아이돌보미에 대해 말은 많이 들어봤는데, 지금 같으면 별로 그 효과가 크지 않을 것 같아요 (취업 사례 5)”

취업주부에게 보육시설은 자녀돌봄을 대체하는 필수적인 대안이라는 점에서, 시설운영 및 서비스에 대해 더 깊이 고민하고 요구하는 경향이라고 볼 수 있다. 이는 학령 전기 자녀를 둔 취업여성을 대상으로 정책 요구도를 분석한 선행연구(송혜림·유아랑, 2013)의 결과와도 일치한다고 할 수 있다. 보육시설의 접근성 강화, 보육시설 외에 이용할 수 있는 다양한 돌봄서비스, 아이돌보미서비스의 실효성 강화 등에 대한 요구도가 나타났다는 점에서 그러하다. 또 다른 선행연구에서도 자녀돌봄을 위한 대안들이 보다 다양해져서 자녀의 발달 단계별 특성에 따라 적절한 서비스를 선택할 수 있는 가능성이 많아져야 한다는 점을 강조하고 있는데(송혜림 외, 2009), 본 연구에서는 제보자들을 통해 이와 관련된 구체적인 방안을 함께 도출할 수 있었다. 즉, 보육시설 이용시간, 보육시설을 보완하는 돌봄서비스의 내용과 접근성 등에서 향후 제도적 서비스를 보완하는 방법이 파악할 수 있으며, 이러한 방법이 출산 계획에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 확인할 수 있다.

또한 전업, 취업 사례들은 대부분 법이나 제도의 강제적인 집행이 필요하다는 데 공감대를 형성하고 있었다. 즉, 새로운 정책이나 제도보다는 있는 제도를 수월하게 사용할 수 있는 가능성이 더 중요하다는 것이다.

“아이를 낳고 기르는 것이 지금보다 더 수월해져야 할텐데, 그러자면 뭔가 법적인 보장, 출산휴가나 육아휴직이 당연한 것으로 여겨지는, 그런 것이 필요하지요 (전업 사례 3)”

“출산 후 무조건 1년 쉬고, 남편도 몇 달은 쉬게 해줘야...지금 같으면 누가 애를 많이 낳을까 싶어요...(취업 사례 4)”

즉, 현재 시행되고 있는 제도를 현실적으로 수월하게 이용할 수 있기 위한 방안, 서비스의 내용과 질을 보완함으로써 추가 출산을 긍정적으로 검토할 수 있도록 하는 가능성 등을 강조할 수 있다.

“저는 직장을 계속 다니려 했지만, 임신한 동료 직원에게 회사가 암묵적으로 주는 부담들, 대체인력도 지원이 안 된다 3개월 출산휴가지만 2개월만 쉬고 나와야 한다 육아휴직은 아예 생각도 마라.. 이런 반응들 때문에 그 동료가 직장을 그만뒀거든요, 그걸 옆에서 보니까, 저도 아예 뭔가 대항할 의지 자체가 사라져서, 저도 임신 후 그만뒀지요 (전업사례 3)”

이 경우, 제도가 없어서가 아니라 제대로 사용할 수 없는 열악한 현실을 직접 경험하면서 경력 단절을 한 사례인데, 이는 선행연구(목진휴 외, 2013)의 결과를 통해서도 지지되는 바, 특히 본 연구의 대상처럼 영유아기 자녀를 둔 경우 육아휴직의 실효성, 이를 위한 직장에서의 대체인력 지원과 같은 구체적인 방안들이 추가출산계획에 영향을 미친다는 점을 강조할 수 있다.

한편 자영업(학원 운영)을 하고 있는 사례의 경우, 자신이 고용한 강사들 입장에서 제도의 실효성을 고민하고 있었다.

“저는 제가 운영하는 거니까, 누가 뭐라 하지 않아도 그냥 출산 후 두 달 쉬고 다시 나왔는데, 사무실 직원이나 강사들 입장에서 임신이나 출산

을 하면 제 눈치를 보는 경우가 간혹 있고, 저는 법에 있는 대로 잘 한다고 하는데, 분위기 자체가 그래서. 아예 사업주의 의무사항으로 해 버리면 피차 편할 것 같다는 생각을 하지요. 다른 학원은 어린 자녀를 둔 강사 채용을 꺼려하는 분위기인데, 저는 꼭 그렇지는 않거든요, 근데 확실히 그런 선생님들은 집중력이 부족한 게 사실...뭐 조금 지나면 나아지기는 하지만.. (취업 사례 5)”

이러한 사례는 자녀를 돌보는 기혼여성을 기피하는 분위기, 직장의 규모, 고용주의 의지 등 구체적인 요소들이 돌봄지원정책 설계시 검토되어야 하며, 이는 정부가 지향하는 맞춤형의 제도적 서비스를 개발하는 중요한 조건이라는 점을 강조할 수 있다. 특히 직장의 관행에 대한 비판은 아래 제보와 같이 매우 구체적으로 제시되고 있었다.

“아근만 안 해도 훨씬 낫죠 (취업 사례 2)” “일이 많다고 일찍 나오라, 늦게 퇴근해야 한다, 주말에 좀 나와서 서류 정리해라...뭐 그런 거...애랑 함께 있는 시간을 조절할 수가 없어서 스트레스 많이 받죠. 애가 돌이면...글쎄 한 동안은 더 힘들어지지 않을까..생각이 왔다갔다 하네요... (취업 사례 4)”

이와 같이 제보자들은 현재 제도와 정책이 있어도 사용할 수 없는 한계를 크게 인식하고 있으며, 그런 상황이 나아지지 않는 한 출산율이 상승되지 않으리라는 생각이, 본인들이 추가 출산을 고려할 때 이 점이 매우 중요하게 작용한다는 점에서 공통점을 갖고 있다. 다른 한 편으로 취업 여부에 따른 차이도 분명히 나타났는데, 취업한 경우는 직장의 가족친화제도를 직접 사용해 본 경험이 있기 때문에 그에 대한 지식이 더 많고 불만족도 더 크고 제도의 개선에 대한 요구가 보다 구체적인 반면, 전업 사례들은 출산지원금, 보육료 지원, 양육수당 등을 제외하고 나머지 제도들에 대해 들어본 적은 있으나 잘 모른다는 응답으로, 인

식 및 체감성 차원에서 취업 사례들과는 차이를 보이고 있었다.

이러한 결과를 종합할 때, 본 연구에서 주목한 주부의 취업 여부에 따른 차이를 정리하면, 먼저 추가출산을 보류하는 주요 원인 중 경제적 부담이 전업·취업 주부 모두 공통적으로 등장하였으나, 전업주부 사례에서 그 정도가 더 부각된 반면, 취업주부 사례의 경우 경력단절, 일과 가정의 양립에 대한 고민 등이 둘째 자녀 출산 계획에 더 부정적인 영향을 미치고 있다는 점에서 차이를 발견할 수 있었다. 또한 부모역할과 관련하여, 전업주부 사례의 경우 전담하여 아이를 돌볼 수 있는 장점이 있는 반면 사회적 네트워크, 경제적 유능감 등의 차원에서는 둘째 자녀 출산에 부정적 영향을 미치고 있으며, 취업주부사례의 경우 이와는 반대로 자녀돌봄시간의 부족이 둘째 자녀 출산을 꺼리는 원인으로 부각되고 있었다. 특히 본 연구의 대상이 아직 나이 어린 아이를 기르는 여성들이기 때문에 직장일을 하면서 자녀를 돌볼 수 있는 절대적 시간의 부족을 더 크게 느끼고 있음을 알 수 있다. 그런 맥락에서 남편의 가사/돌봄분담 정도가 둘째 자녀 추가 출산에 미치는 영향 역시 취업주부에게 더 크게 나타남을 발견할 수 있었다. 정책적인 요구도에서는 보육서비스의 질 향상, 제도의 실효성 강화 등 취업/전업 사례 모두에게 공통적으로 나타난 요소도 있지만, 특히 취업주부사례들은 육아휴직기간 연장, 융통적인 보육시설이용시간, 돌봄지원서비스의 다양화 및 보다 구체적인 내용들이 표출되었다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 자녀 하나를 둔 취업주부와 전업주부를 대상으로 심층면접을 통해 출산과 관련된 태도 그리고 돌봄지원정책에 대한 요구도를 도출하고자 수행되었다. 면접 내용을 분석한 결과에 따

르면 자녀 출산과 관련된 계획과 현실의 격차, 첫 자녀 출생을 통해 알게된 자녀돌봄의 의미, 부모됨/부모역할의 의미에 대한 인식의 변화, 남편의 가사/돌봄분담이 자녀출산계획에 미치는 영향 등 네 개의 소주제가 도출되었다. 먼저 자녀출산과 관련된 계획과 현실의 격차 관련하여, 제보자들은 대부분 원래 자녀를 한 명만 낳겠다는 계획보다는 더 많이 낳고 싶었으나 현재 둘째 자녀 출산 계획을 지연하거나 서서히 포기 혹은 아직도 고민 중인 것으로 나타났다. 이에 영향 미치는 요인으로, 취업 사례들을 자녀돌봄을 지원하는 인적 자원 그리고 경력단절에 대한 불안이 그리고 전업 사례들은 경제적 부담이 부각되어, 취업과 전업 간의 차이를 발견할 수 있었다. 원가족에서의 경험, 자신의 형제자매, 출산 계획에 있어서 부부 간 소통 등의 요인들도 둘째 자녀 출산 계획에 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

다음으로, 첫 자녀 출산을 통해 알게 된 자녀돌봄의 의미 역시 다양한 방식으로 추가 출산 계획에 영향을 미치는 바, 자녀 출산 전의 막연했던 예상이나 생각들은 막상 아이를 낳고 나서 부딪치는 현실과 많이 다르고, 그렇게 첫 아이를 낳아 기르면서 느꼈던 보람과 기쁨은 긍정적인 방향으로, 그러나 자녀 돌봄의 부담과 자기개발 및 여가의 포기 등은 부정적인 방향으로 둘째 자녀 출산 계획에 영향을 미치고 있었다. 그리고 이러한 경험은 부모됨의 의미, 부모역할에 대한 인식으로 구체화되고, 그것이 추가출산계획에 영향을 미치는 방식으로 나타났다. 특히 자신의 현재 부모역할에 대한 인식이 둘째 자녀 출산 계획에 미치는 영향은 취업 사례와 전업 사례 간에 분명한 차이를 보였다. 전업 사례의 경우 아이와 함께 있는 시간이 많다는 장점 그러나 사회생활의 경험이 약하기 때문에 부모역할을 잘 해내고 있는가에 대한 불안이 부각되었고, 취업 사례의 경우 일단은 절대적인 시간의 부족으로 인한 고민 그러나 소득 창출이나 보람 등의 차원에서 부모역할을 잘 할 수 있다는

인식이 자리잡고 있는 것으로 나타났다. 특히 취업주부에게는 일-가정의 양립, 일-생활의 균형이라는 과제에 성공할 때 혹은 이러한 과제를 잘 수행할 수 있다는 자신감이 있을 때, 이는 둘째 자녀 출산 계획에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 분석되는데, 이를 위한 중요한 조건으로 남편의 가사 및 돌봄 분담에 대한 평가를 강조할 수 있다. 남편의 가사 및 돌봄 분담에 대해 전업 사례는 고마움과 미안함을, 취업 사례는 당연함과 든든함으로 인식되고 있었다. 또한 전업주부와 취업주부 모두 남편의 가사 및 돌봄 분담은 엄마의 취업여부와 상관 없이 남성 자신이 갖고 있는 아빠역할 수행과 직결되는 경험이라고 인식하고 있었다. 나아가 남편의 가사 및 돌봄 분담은 전업주부의 경우 주부 자신의 개인적인 시간 및 자아정체감 형성에, 그리고 취업주부의 경우에는 일과 가정의 양립 가능성에 각각 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 마지막으로 돌봄지원 정책 및 제도 관련하여, 제보자들은 현재 제도와 정책이 있어도 사용할 수 없는 한계를 크게 인식하고 있으며, 그런 상황이 나아지지 않는 한 출산율이 상승되지 않으리라는 생각이고, 본인들이 추가 출산을 고려할 때 이 점이 매우 중요하게 작용한다는 점에서 공통점을 갖고 있다. 보육시설과 보육서비스에 대한 요구도가 높게 나타났고, 새로운 정책보다는 기존 제도의 의무화를 통한 실효성 향상이 필요하다는 의견도 공통적으로 나타났다.

이러한 연구 결과에 기반하여 결론을 도출하면 다음과 같다.

첫째, 둘째 자녀 출산 계획에 영향을 미치는 다양한 요인 중 경제적 부담은 전업 사례는 물론 취업 사례에서도 나타났다. 그러나 이는 단지 돈의 문제에 국한되는 것이 아니라 경제적 부담을 야기하는 사회의 구조, 지향성 등에 대한 우려와 맥을 같이 하고 있다. 즉 제보자들은 현재 한국 사회에서 나타나고 있는 물질만능주의, 교육지상주의와 같은 이슈에 대한 고민과 함께, 이를 비판하지만

자신이 이를 피할 수 없다는 생각을 하면서 특히 사교육의 문제, 이를 뒷받침해야 하는 경제적 부담의 문제를 심각하게 우려하고 있었다. 표면적으로는 경제적 부담이 둘째 자녀 출산 계획에 영향을 미치는 요인으로 나타났으나, 그 내면에는 치열한 경쟁에서 살아남기 위해 사교육이 필요한 상황, 이런 세상에서 살아갈 아이에 대한 미안함, 이를 피하고 싶으나 자신도 어쩔 수 없이 ‘그저 그런’ 부모로 살아갈 수 밖에 없을 것이라는 자기 갈등 등이 자리잡고 있음을 알 수 있다. 지금까지 출산 관련 제도는 양육수당, 보육료 지급 등 자녀 돌봄에 필요한 비용을 보전하는 방식의 경제적 지원에 초점이 있었는데(송혜림 외, 2012), 이러한 제도가 주는 직접적 효과는 물론 있으나, 보다 근본적인 차원에서 다른 방식의 정책 설계가 보완될 필요가 있다고 할 것이다. 즉, 출산 관련 정책은 단지 아이를 더 낳도록 하는 방식에서 더 나아가 낳은 아이를 어떻게 잘 기를 수 있을 것인가까지 포괄해야 할 필요가 있는데, 이 때 핵심 이슈가 현재의 교육 현실을 어떻게 변화시킬 것인가 라고 할 수 있다. 즉 공교육 활성화가 출산 관련 정책과 직접 관련된다는 인식 하에 돌봄과 교육을 통합한 출산 정책으로 전환될 필요가 있다. 더 나아가, 본 연구에서 주목한 취업 여부에 따른 차이를 고려할 때 특히 취업 사례들은 부모역할을 충분히 할 수 없게 만드는 시간의 부족, 실효성 없는 가족친화 제도 등의 문제가 자녀 추가 출산 계획을 주저하게 만드는 요인이라고 인식한다는 점을 고려, 출산 정책과 노동 정책의 연계성도 보다 집중적으로 논의할 필요가 있다. 즉 그런 맥락에서 보면 출산 정책은 적어도 돌봄, 교육, 노동이라는 사회정책을 포괄하는 통합적 정책으로 설계해야 실효성과 체감성을 동시에 확보할 수 있다. 이런 접근법으로 기존의 출산 관련 정책을 분석하고 진단하여, 개선점과 보완점을 도출하여야 할 것이다.

둘째, 본 연구의 설계시 중요하게 고려하지 않았던 부모됨의 의미, 부모역할에 대한 인식이 심

층 면접 과정에서 부각되었고 둘째 자녀 출산 계획에 미치는 영향도 확인할 수 있었다. 앞에서 강조한 바와 같이 제보자들은 자신의 부모역할에 대해 다양한 평가를 하고 있으며, 전업 사례와 취업 사례 모두 제대로 부모역할을 수행한다는 것이 과연 무엇인가에 대한 고민을 갖고 있었다. 개인으로서의 나 그리고 부모로서의 삶에서 균형을 취할 수 있다는 자신감, 이를 가능하게 만드는 조건들이 부각되었고, 부모로서의 중심 잡기에 대한 관심, 부모교육에 대한 요구 등을 함께 확인할 수 있었다. 또한 취업 사례와 전업 사례 간 부모로서의 효능감, 부모역할 수행의 어려움과 보람 등에서 차이가 나타났다. 특히 본 연구의 대상자들은 20대-30대에 속한 상대적으로 젊은 엄마들이었는데, 전업 사례와 취업 사례 모두 부모역할도 중요하지만 개인으로서의 정체감도 그만큼 중요하다고 인식하고 있음을 파악할 수 있었다. 이러한 내용은 건강한 자아정체감이 토대가 될 때 부모역할을 원활하게 할 수 있음을 의미한다. 이러한 내용은 기존에 건강가정지원센터와 같은 가족정책 전달체계의 부모교육프로그램을 다시 한 번 검토하고 그 효과를 향상시킬 수 있는 대안으로 활용할 수 있다. 일단은 취업과 전업이라는 특성을 고려하여 부모교육의 내용의 차별화가 필요하고, 자녀 돌봄에 필요한 기술적·정보적 차원에서 도움에서 더 나아가 건강한 부모역할에 대한 성찰, 다음 세대가 살아갈 사회의 터전을 마련해야 하는 기성세대의 책임, 이를 위한 실천방안 등의 내용을 강조할 수 있다.

셋째, 취업 사례들에게 일과 가정의 양립, 전업 사례들에게 개인으로서의 나와 엄마로서의 나 사이의 균형이 둘째 자녀 출산 계획에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 남편의 가사 및 돌봄 부담이 이를 결정하는 핵심 요인이라는 점도 함께 확인할 수 있었다. 취업주부의 경우 남편의 부담은 당연한 것이면서 일과 가정을 양립할 수 있게 만드는 기반이고, 전업주부에게는 고맙고 미

안하지만 아버지역할의 수행이라는 차원에서 필요한 것으로 나타났다. 즉 아내의 취업 여부를 떠나 남성들은 아버지역할을 충실하게 수행할 필요가 있으며, 이를 위한 개인적 차원에서의 노력과 더불어 남성이 가족역할을 수행할 수 있게 하는 체제를 유지하는 것도 중요하다. 남성의 가족역할은 남성 자신의 정체감과 부모효능감 그리고 일-가정 양립은 물론(송혜림, 2012), 취업 여성의 경력단절 문제를 해결하는 단초가 되기도 하고(은기수 외, 2015), 육아에 전념하는 전업주부에게는 개인적 시간과 여가를 확보할 수 있게 만드는 작동하는 요인이 될 것이다. 현재 다양한 전달체계를 통해 확산되고 있는 아버지교육 프로그램, 직장으로 찾아가는 가족친화 프로그램 등을 맞춤형으로 전환하고, 더 많은 기관을 통해 남성의 가족역할을 확대할 수 있는 기회를 마련해야 할 것이다.

【참 고 문 헌】

- 1) 권영인(2013). 출산장려정책 및 경제 상황 인식과 가족 가치관이 미혼 남녀의 미래 예상 출산 자녀수에 미치는 영향: 생태학적 관점을 중심으로. 한국가족관계학회지, 18(1), 75-92.
- 2) 김경선 · 오진환(2007). 여대생의 자녀출산에 대한 태도 연구-Q 방법. 주관성연구, 15, 149-161.
- 3) 김은정(2013). 미취학자녀를 둔 취업여성의 일-가정양립정책 인지도와 이용의향 : 시간지원정책과 서비스지원정책의 차이를 중심으로. 한국사회와 행정연구, 24(2), 617-642.
- 4) 김일옥 · 왕희정 · 정구철 · 최소영(2011). 출산장려정책과 근로시간이 기혼여성의 둘째아 출산의도에 미치는 영향. 한국인구학, 34(3), 139-155.
- 5) 김정석(2007). 기혼여성의 출산아수별 추가출산 계획. 한국인구학, 30(2), 97-116.
- 6) 마미정(2012). 맞벌이 부부의 둘째 자녀 출산의도와 출산기피 요인 탐색 연구. 부모교육연구, 5(1), 75-116.
- 7) 목진휴 · 안미영 · 김병준(2013). 아동 돌봄 정책의 기대와 만족에 관한 인식연구 -한국의 미취학 자녀를 둔 기혼 여성을 대상으로-. 한국정책학회보, 22(2), 207-231.
- 8) 박수미(2008). 둘째 출산 계획의 결정요인과 가족 내 성 형평성. 한국인구학, 31(1), 55-73.
- 9) 박은정 · 이성림(2013). 미취학자녀를 둔 맞벌이 부부의 자녀양육시간유형에 따른 시간부족감 및 시간사용만족도의 차이. 한국가정관리학회지, 31(4), 97-111.
- 10) 박찬화(2012). 10개월 이하 영아를 둔 취업모의 양육지원체계, 자녀가치관 및 심리적 안녕감이 둘째아 출산계획에 미치는 영향. 대한가정학회지, 50(1), 95-111.
- 11) 방은령(2014). 출산장려정책방안을 위한 탐색적 연구 -셋 이상 자녀를 둔 부모를 중심으로. 놀이치료연구, 17(1), 53-74.
- 12) 배광일 · 김경신(2012). 가족가치관 및 출산정책이 희망자녀수 출산에 미치는 영향. 사회복지연구, 43(3), 239-266.
- 13) 보건복지부 홈페이지 www.mohw.go.kr
- 14) 송헌재 · 김지영(2013). 출산장려금이 기혼여성의 출산의향에 미치는 영향. 재정정책논집, 15(1), 3-27.
- 15) 송혜림(2012). 남성의 일-가정 양립 실태와 요구도. 한국가족자원경영학회지, 16(2), 1-18.
- 16) 송혜림 · 권혜진 · 진미정 · 이현아(2012). 현 정부의 가족정책 평가 및 차기 정부의 가족정책 과제. 가정학실천위원회 단기정책연구과제 자료집.
- 17) 송혜림 · 박정윤 · 이완정 · 성미애 · 서지원 · 진미정(2009). 부모역할 지원정책의 개발을 위한 기초연구. 대한가정학회지, 47(6), 91-108.
- 18) 송혜림 · 유아량(2013). 돌봄노동의 사회적 지원 정책을 통해 본 일-가정 양립 실태에 대한 연구 : 학령전기 자녀를 둔 기혼취업여성의 경험

- 을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 17(4), 101-125.
- 19) 신윤정(2008). 보육·교육비 부담이 출산 의향에 미치는 영향분석. 보건사회연구, 28(2), 103-134.
 - 20) 은기수·김외숙·조희금·송혜림·서지원·송유진·김은지·차승은(2015). 2014년 생활시간조사 결과를 활용한 한국인의 삶 심층분석. 통계청 위탁 연구 자료집.
 - 21) 이명호(2013). 출산장려정책으로 인한 여성의 출산의식 변화에 관한 사례연구. 한국가족자원경영학회지, 17(4), 127-144.
 - 22) 이민아(2013). 계획적 무자녀가족. 한국 사회에서 아이 갖기의 의미와 가족주의의 역설. 한국사회학, 47(2), 143-176.
 - 23) 이선형(2009). 자녀교육비 및 노부모에 대한 생활비 지원이 둘째자녀 출산의도와 노후준비에 미치는 영향: 20-45세 기혼여성을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 13(2), 42-63.
 - 24) 이성림(2010). 자녀양육비와 둘째 자녀 출산의도. 대한가정학회지, 48(10), 105-119.
 - 25) 이성용(2006). 경제위기와 저출산. 한국인구학, 29(3), 111-138.
 - 26) 이소영(2008). 기혼여성의 출산의지에 영향을 미치는 요인 연구. 한국가족자원경영학회지, 12(2), 15-30.
 - 27) 이연주·김재일(2009). 출산장려정책의 인지도와 직종에 따른 효과적 출산장려정책에 관한 연구. 경희대학교 사회과학연구, 35(1), 61-90.
 - 28) 이완정(2009). 취업모의 일-자녀양육 양립 부
 - 29) 담감과 영유아기 자녀를 위한 시간연장 보육서비스 요구. 한국가정관리학회지, 27(4), 117-126.
 - 30) 이진숙·최원석(2012). 기혼 직장여성의 출산계획 경로에 관한 연구-성역할태도, 일가족양립갈등, 결혼행복감과 출산계획 간의 관계를 중심으로 -. 사회복지연구, 43(4), 5-30.
 - 31) 임성옥(2012). 기혼남녀의 재출산 의향에 영향을 미치는 요인. 국제신학대학원대학교 박사학위논문
 - 32) 정은희·최유석(2013). 기혼여성의 둘째자녀 출산계획 및 출산과 관련된 요인. 보건사회연구, 33(1), 5-34.
 - 33) 정혜은·진미정(2008). 취업여부에 따른 기혼여성의 둘째자녀 출산의도. 한국인구학, 31(1), 151-168.
 - 34) 차승은(2008). 부모역할의 보상/비용과 둘째자녀 출산계획: 사회경제적 특성에 따른 차이를 중심으로. 사회복지정책, 33, 111-134.
 - 35) 천혜정(2005). 둘째자녀 출산 희망에 대한 배우자간 차이와 이에 따른 집단간 특성 분석. 한국가정관리학회지, 23(3), 25-22.
 - 36) 통계청(2016). 2015년 출생·사망 통계.
 - 37) 한국경제(2016.4.26). 첫째도 이리 힘든데 둘째가 웬 말? <http://www.hankyung.com/news/app/newsview.php?aid=2016042511861>.
 - 38) 한은주·박정윤(2006). 한 자녀를 둔 기혼여성의 둘째자녀 출산선호에 관한 연구. 대한가정학회지, 44(11), 1-12.
 - 39) 홍승아(2013). 가정내 육아지원정책 현황과 개선방안. 양육수당과 아이돌봄서비스를 중심으로 한국여성정책연구원 연구정책세미나 자료집.

- 투 고 일 : 2016년 5월 31일
- 심 사 일 : 2016년 7월 3일
- 게재확정일 : 2016년 7월 29일