

연구보고서(수시) 2022-04

여성고용과 출산

- 선행연구 동향과 과제

최선영
박종서·이지혜·김종훈



사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



한국보건사회연구원
KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



■ 연구진

연구책임자	최선영	한국보건사회연구원 부연구위원
공동연구진	박중서	한국보건사회연구원 연구위원
	이지혜	한국보건사회연구원 전문연구원
	김중훈	한국보건사회연구원 연구위원

연구보고서(수시) 2022-04

여성고용과 출산

- 선행연구 동향과 과제

발행일 2022년 12월
발행인 이태수
발행처 한국보건사회연구원
주소 [30147] 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동(1~5층)
전화 대표전화: 044)287-8000
홈페이지 <http://www.kihasa.re.kr>
등록 1999년 4월 27일(제2015-000007호)
인쇄처 고려씨엔피

© 한국보건사회연구원 2022
ISBN 978-89-6827-927-0 [93330]
<https://doi.org/10.23060/kihasa.b.2022.04>

발|간|사

한국은 심각한 저출산 상황에 놓여 있다. 서구 사회의 경우 여성의 고용 참여 증가와 출산율의 하락이 동반되었던 시대를 거쳐, 여성 고용률의 상승에도 출산율이 상승하는 시기를 경과해 왔다. 이 보고서에 따르면 한국은 결혼과 출산 시점에서 여성들의 노동이탈 정도가 최근 완화되었다고 하더라도 여전히 크고, 고용률의 남녀 격차도 여전히 크다. 보육제도와 육아휴직제도 등, 일을 하면서도 자녀를 기를 수 있도록 지원하는 제도가 도입되어 지원 수준과 범위를 확대하고 있지만 여전히 개선되어야 할 부분이 많이 남아 있다.

이 보고서는 지난 10~20여년 간의 변화를 이해할 수 있도록, 출산율 변화와 여성 고용의 변화, 성별 고용성과의 변화 등 객관적인 지표를 중심으로 관찰하고 특성을 파악하고 있다. 또한 2000년대 이후 여성의 고용유지를 지원하고 아동돌봄을 사회화하는 정책의 도입과 발전 및 이용 현황도 다루고 있다. 내년에 계획된 후속 작업에서는 여성 고용과 출산에 대한 선행연구를 중심으로 심층적인 분석이 이루어질 것이다. 이를 통해 여성 고용과 출산의 한국적 현실에 대한 정형화된 사실을 확인하고, 문제의 원인과 대안, 그리고 이를 매개하는 체계적이고 과학적인 연구의 과제 등이 제안될 수 있기를 기대한다.

2022년 12월

한국보건사회연구원 원장

이 태 수



Abstract	1
요 약	5
제1장 서론	7
제1절 연구 배경 및 목적	9
제2절 연구의 개요	14
제2장 출산율과 여성 고용의 변화	15
제1절 2000년대 이전 출산율과 여성 고용	17
제2절 2000년대 이후 저출산 심화와 인구학적 요인	25
제3절 2000년대 이후 여성 노동공급과 고용구조 변화	38
제3장 일생활균형과 아동돌봄 지원정책	67
제1절 일생활균형 지원정책과 이용현황	70
제2절 보육 제도와 이용현황	88
제4장 연구의 요약과 후속 과제	97
제1절 연구의 요약과 함의	99
제2절 후속 연구과제	101
참고문헌	103

표 목차

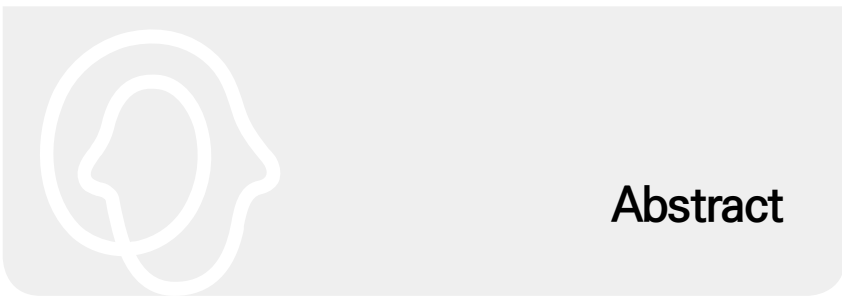
〈표 2-1〉 여성의 연령별 출산율: 1955~2000년	20
〈표 2-2〉 합계출산율 변화의 요인분해: 2000~2016년	29
〈표 2-3〉 기간별 출산진도비의 변화: 1965~2014년	37
〈표 2-4〉 20~49세 여성 취업자의 직업 분포: 2013, 2021년	54
〈표 2-5〉 20~49세 여성 취업자의 산업 분포: 2013, 2021년	55
〈표 3-1〉 출산전후휴가 제도 변화	71
〈표 3-2〉 육아휴직 제도 변화	73
〈표 3-3〉 유연 근무제도의 유형	76
〈표 3-4〉 유연 근무제도 주요 유형과 내용	77
〈표 3-5〉 연도별 육아휴직을 이용한 아동 모의 특성: 2011~2020년	80
〈표 3-6〉 연도별 육아휴직을 이용한 어머니의 휴직 당시 기업체 특성: 2011~2020년	81
〈표 3-7〉 연도별 육아휴직을 이용한 아버지 휴직 당시 기업체 특성: 2014~2020년	83
〈표 3-8〉 육아기 근로시간 단축 이용자 수 및 성별 분포: 2016~2022년	85
〈표 3-9〉 육아기 근로시간 단축제도 활용 기업 분포: 2019~2022년	86
〈표 3-10〉 성별, 혼인 상태별, 연령별 유연근무제도 이용률: 2016~2022년	87
〈표 3-11〉 유연근무제도 유형별 이용률(중복응답): 2016~2022년	88

그림 목차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



[그림 1-1] 주요 국가 여성 경제활동참가율과 출산율 추이	12
[그림 1-2] 동아시아 국가의 합계출산율-여성고용률(25~54세)의 관계	13
[그림 2-1] 성별 경제활동참가율 추이: 1963~2000년	22
[그림 2-2] 여성의 출생코호트별 생애연령별 유업률 추이: 1937~1976년생	23
[그림 2-3] 농업 및 비농업 부부가구의 공동·단독부양 비중 변화: 1966~2010년	24
[그림 2-4] 출생아 수와 합계출산율 추이: 1970~2021년	26
[그림 2-5] 여성의 연령별 출산율: 2001, 2011, 2021년	33
[그림 2-6] 코호트 합계출산율의 추이: 1946~1977년 출생코호트	35
[그림 2-7] 성별 고용률의 변화 추이: 2000~2021년	38
[그림 2-8] 성별 연령별 경제활동참가율 추이: 2000, 2010, 2019, 2021년	40
[그림 2-9] 성별 연령별 고용률 추이: 2000, 2010, 2019, 2021년	40
[그림 2-10] 성별 연령별 실업률 추이: 2000, 2010, 2019, 2021년	42
[그림 2-11] 여성의 교육수준·연령별 고용률 추이: 2013, 2019, 2021년	44
[그림 2-12] 여성의 연령집단·혼인상태별 고용률 추이: 2013~2021년	46
[그림 2-13] 15세 미만 막내자녀 연령별 여성 고용률 추이: 2016, 2019, 2021년	48
[그림 2-14] 여성의 연령별 상용근로자 비중 추이: 2013~2021년	57
[그림 2-15] 여성의 연령별 임시·일용근로자 비중 추이: 2013~2021년	57
[그림 2-16] 여성의 연령별 비임금근로자 비중 추이: 2013~2021년	58
[그림 2-17] 성별 임금근로자중 시간제근로자 비중 추이: 2003~2021년	59
[그림 2-18] 성별, 연령별 임금근로자중 시간제근로자 비중 추이: 2005, 2021년	60
[그림 2-19] 여성의 연령대별, 교육수준별 3개월 평균 임금 중위값 추이(명목임금)	61
[그림 3-1] 출산전후휴가 및 육아휴직 이용자: 2000~2020년	79
[그림 3-2] 유형별 어린이집 시설 추이: 2000~2021년	93
[그림 3-3] 연령별 보육시설 이용 아동수: 2002~2021년	94
[그림 3-4] 보육시설 이용률: 2001~2021년	95
[그림 3-5] 연령별 보육시설 이용률: 2002~2021년	96



Abstract

Women's Employment and Childbirth : Recent trends and insight from previous researches

Project Head: Choi, Sun-Young

(1) In the early 2000s, South Korea entered a state of ultra-low fertility, with a total fertility rate dropping below 1.3. Researchers argue that since 2015, there has been a change in the demographic factors contributing to the decline in the birth rate. Prior to 2015, the delay in the timing of childbirth had a greater impact on the decline in the total fertility rate than changes in the level of fertility. Even before the 2000s, the fertility rate for higher-order births (third child and above) had already declined to a very low level, leaving little room for further decline. This means that the trend of delayed marriage (delayed first childbirth) accelerated. Additionally, there was no significant change observed in the rate at which people who were already married had their first childbirth. However, since 2015, there has been a decline in the progression rate to first childbirth and a decrease in the transition to second childbearing, indicating a decline in the fertility rate among married women. Unlike the previous decline in the birth rate, the decline since 2015 demonstrates a significant weakening of the universality of child-

2 여성고용과 출산: 선행연구 동향과 과제

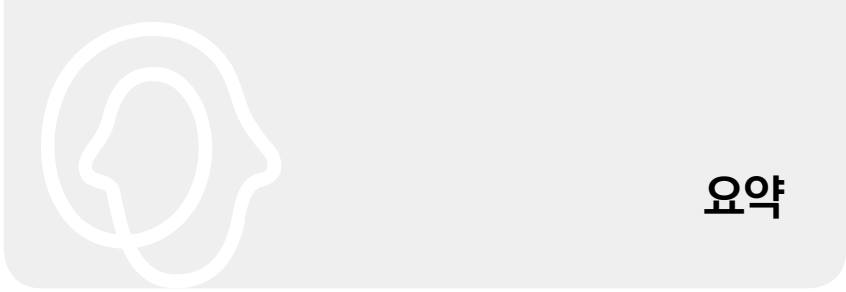
birth within marriage, indicating that childbirth within and outside of marriage has both transitioned into the realm of choice.

(2) Since the 2000s, the employment rate for women has generally increased, while the employment rate for men has declined, narrowing the gender employment gap (ages 15-64) to some extent. However, as of 2021, it remains very high at 18.8 percentage points. According to data from 2000 to the late 2010s, the first childbirth on average reduces women's employment probability by about 45%. Although employment rates have increased significantly before and until marriage or the first childbirth, labor force withdrawal following family formation remains widespread. However, the magnitude of the negative impact of the first childbirth on employment has decreased. The current focus is shifting from identifying the labor supply characteristics of women as a whole to understanding the impact of women's individual characteristics, labor market position, household characteristics, and other factors on labor supply. Despite fluctuations since 2000, the gender wage gap remains at a level exceeding 30%. Further research is needed to deepen the understanding of the relationship between employment structure and female labor supply.

(3) Since the 2000s, there have been policy changes that directly impact the relationship between women's employment

and childbirth. Considering the clear pattern of increasing employment rates for married women since the late 1980s, it can be said that the introduction of these policies was generally delayed. The level of coverage and support remains relatively low. However, there has been a trend of expanding the government's work-life balance support policies in recent years, and qualitative improvements are expected in the future. Additionally, since the 2000s, policies such as free childcare, paid parental leave, shortened working hours during childcare, and flexible work arrangements have emerged as important factors in women's labor supply and childbirth.

Keyword : Women's Employment, Fertility, Work-Life Balance Policy



요약

(1) 2000년대 초 합계출산율 수준이 1.3 이하로 하락한 초저출산 상태로 진입하였다. 연구자들은 그 이후 2015년을 기점으로 출산율 하락의 인구학적 요인이 변화하였다고 주장한다. 2015년 이전까지는 출산수준의 변화보다는 출산시기의 지연이 합계출산율의 하락에 더 큰 기여를 하였다. 이미 2000년대 이전에 고순위(셋째 아 이상) 출산율이 매우 낮은 수준으로 하락하여 추가적인 하락 여력이 없는 상태에서, 혼인지연(첫 출산 지연) 추세가 가속화된 것을 의미한다. 또한 일단 결혼한 사람들이 첫 출산으로 이행하는 정도에서의 눈에 띄는 변화는 없었다는 것이다. 그러나 2015년 이후에는 결혼한 이후 첫 출산으로의 진도비가 하락하고 둘째 아 출산으로의 이행도 감소하여 유배우 출산율의 하락이 확인되고 있다. 이전까지의 출산율 하락과 달리, 2015년 이후의 출산율 하락은 혼인 내부 출산의 보편성이 크게 약화된 것, 즉 혼인 내부와 외부 모두에서 출산이 선택의 영역으로 전환되었음을 보여준다.

(2) 2000년대 이후 여성의 고용률은 경향적으로 상승하고 남성의 고용률은 하락하여, 젠더 고용률 격차(15~64세)는 다소 좁혀졌지만, 2021년 기준 18.8%p로 매우 높은 수준이 지속되고 있다. 여성의 연령별 고용률 패턴에서 저점을 이루는 연령구간(30대 이후)이 여전히 존재하고 있기 때문이다. 이러한 연령구간은 혼인상태(유배우)와 미취학자녀유무의 존재가 고용에 부정적인 영향을 미치는 것과 밀접하게 관련되어 있다. 40대 이후의 재취업을 통한 고용률의 회복 구간에서는 4년제 대졸 여성의 고용률이 가장 낮은 수준인 것으로 나타나고 있다. 종단적 자료를 분석한 연구문헌들도 유사한 사실을 확인하고 있다. 2000년 이후 2010년 후반까지의 자료에서 첫 출산은 여성의 고용 가능성을 평균적으로 약 45% 감

소시킨다고 한다. 결혼 또는 첫 출산 전까지 고용률은 크게 높아졌지만, 가족형성을 전후한 노동이탈은 여전히 광범위하다는 것이다. 그러나 첫 출산이 고용에 미치는 부정적 영향의 크기는 줄어들었다고 보아야 할 것이다. 이제 쟁점은 여성 전체의 노동공급 특성을 규명하는 것에서 나아가 여성의 개인적 특성과 노동시장 위치, 가구 특성 등이 노동공급에 미치는 영향을 규명하는 것으로 이동하고 있다. 2000년 이후 등락이 반복되었지만, 성별임금격차는 여전히 30%를 상회하는 수준이다. 인적 자본의 수준이 동일한 상태에서 노동시장에 첫 진입한 세대들 사이에서도 임금차별이 존재하며, 30대 이후 확대되는 성별 임금격차가 반드시 자녀를 가진 여성에게만 적용되는 것은 아닌 것으로 확인되었다. 고용 구조의 특성과 여성 노동공급의 관계에 대한 연구도 심화될 필요가 있다.

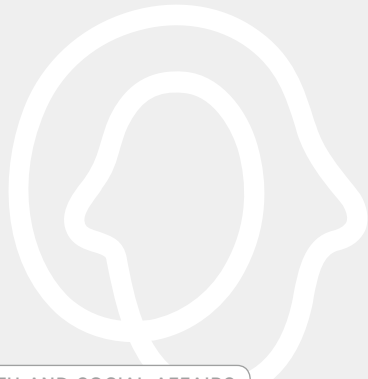
(3) 2000년대 이후 여성고용과 출산의 관계에 직접적인 영향을 미치는 제도적 변화가 있었다. 이미 1980년대 후반부터 기혼여성의 고용률이 상승하는 뚜렷한 패턴이 있었던 점을 감안하면, 제도 도입 시기는 대체로 늦었다고 할 수 있으며, 보장의 수준은 여전히 낮은 수준이고, 포괄 범위 역시 제한되어 있다. 그럼에도 불구하고 최근으로 올수록 정부의 일생활 균형 지원제도는 확대되는 추세에 있어 향후 질적 개선이 기대된다. 또한 2000년 이후의 여성 노동공급과 출산에 있어 무상보육제도나 유급부모 휴가제도, 육아기단축근로, 유연근무제도 등은 중요한 요인으로 부상하였다.

주요 용어 : 여성 고용, 출산율, 일생활균형 정책

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제 1 장

서론

제1절 연구 배경 및 목적

제2절 연구의 개요

제 1 장 서론

제1절 연구 배경 및 목적

1. 지난 10여 년간 여성의 고용은 어떻게 변화했는가?

현대 사회에서 여성 고용은 여성 자신의 평등한 사회적 관계 형성과 자기 실현의 핵심적 요소이다. 또한 인구의 절반을 차지하는 여성의 생산적 노동 참여는 공동체의 복지와 안정된 재생산을 가늠하는 핵심적 요소이다.

이처럼 여성 고용에 대한 여성 자신과 사회의 요구가 전면화된 것은 지난 세기의 지배적인 젠더 규범으로부터 상당한 변화가 이루어졌음을 보여준다. 전통적인 성역할 분리 규범은 여성의 이상적인 성인 역할을 가족을 보살피는 가정적 역할로 제한하였으며, 공식 노동시장 참여를 통한 가족의 생계부양은 남성적 역할로 규정해왔다. 이와 달리 오늘날에는 젊은 여성들뿐만 아니라 전 세대의 여성, 그리고 남성들도 여성의 시장노동 참여가 필요하고 바람직한 일이라고 생각하고 있으며, 정부와 각종 사회제도도 여성의 평생 고용을 지향하고 있다.

그러나 여성 고용에 대한 허용적 태도 및 수요의 증가에도 불구하고, 지난 20여 년간 우리 사회 여성의 고용이 전통적인 성역할 분리 규범 안에서 여성의 노동력을 활용하던 방식으로부터 크게 벗어났는지는 의문이다. 사실 지난 20세기 동안 한국 사회는 규범과 전통의 측면에서는 성역할 분리를 고수하면서도, 실제 가족과 노동시장은 여성들이 수행하는 공식적, 비공식적인 생산활동에 의존해왔다. 여성들이 노동시장에 참여하

여 활동하고 있다는 사실 만으로 성역할 분리 규범으로부터 벗어났다고 전제하기 어려운 이유이다. 이미 많은 연구들을 통해 비판적으로 다루어져 왔듯이, 성역할 분리규범은 여성들로 하여금 노동시장에 참여하는 것을 가로막는 것이 아니라 불평등한 조건 하에서 주변적인 노동시장에서 여성노동력을 활용할 수 있도록 만드는 기제로 기능했다. 20세기 동안 한국 노동시장에서 여성의 고용은 남성 임금의 40~60% 수준에 그치는 저임금으로 보상되어 왔던 것이 이를 단적으로 보여준다. 또한 여성의 노동 참여는 생애과정에 따라 불연속적으로 이루어져 왔다. 결혼하거나 자녀를 출산하기 전까지 일하다가 노동시장을 떠난 후, 자녀 양육을 마친 이후 소득의 필요에 따라 노동시장에 재진입하는 것이 일하는 여성의 생애 유형이었다. 이러한 생애 불연속적인 노동참여는 여성 고용의 질을 낮추는 데 크게 기여하였다.

따라서 최근 20년 동안의 여성고용이 어떤 변화를 겪었는가를 논의하기 위해서는 단지 여성 고용의 양적 증감에 주목하는 데 그쳐서는 안되며, 지난 세기 한국 여성의 고용을 규정했던 특성들로부터의 질적 변화가 있는가를 검토해야 한다. 이러한 맥락에서 여성 고용과 쉼레야 쉼 수 없는 쟁점이 바로 ‘출산’이다.

2. 여성의 고용과 출산의 관계는 어떻게 변화하고 있는가?

여성노동시장 참여와 출산은 밀접한 상호 관계를 형성해왔다. 먼저 2차대전 이후 기혼여성의 유급노동 참여가 증가하기 시작한 서구 사회에서는 출산율의 감소와 여성고용의 증가가 동시에 나타났다. 신가정경제학(Becker, 1991)과 2차 인구변천이론(Van de Kaa, 2002; Lesthaeghe, 2010)은 여성고용과 출산이 부(-)의 관계에 있다고 주장하고 출산율 하

락과 여성고용 증가 사이의 부의 연관성을 일반화하였다.

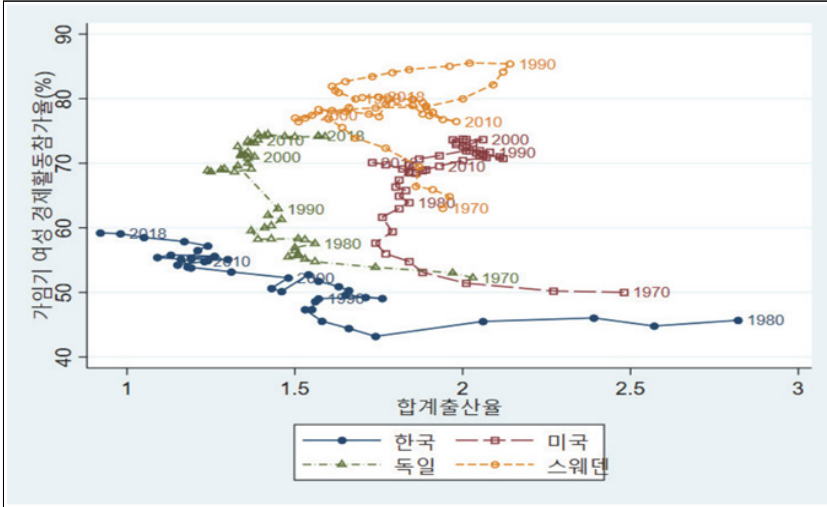
그러나 1980년대 중반 이후 거시적 수준에서의 여성고용참여와 출산율 간의 관계는 변화하였으며(Ahn & Mira, 2002; Engelhardt & Prskawetz, 2004), 미시적 수준에서도 여성 고용률과 출산율 사이의 정(+)의 관계를 보여주는 연구들도 늘어났다. 이러한 변화들은 해당 사회의 사회문화적 변화와 제도적 맥락의 변화에 주목하도록 만들었으며, 일생활균형 정책의 확대, 성역할 규범과 문화의 변화, 자녀양육의 기회비용 감소 등이 변화의 중요한 요인으로 간주되었다. 여성고용과 자녀출산이 상호 긍정적인 관계로 전환된 사회는 공동부양자 사회(dual earner societies)로 이행한 사회라는 특징을 드러내었다.

한국의 여성고용과 출산율의 변화 양상도 이러한 틀에서 조명될 수 있다(장지연, 신동균, 박선영, 2014). 출산율이 하락지난 2000년대 이후 여성고용률은 미미하게나마 상승하는 추세인 반면, 합계출산율은 계속해서 하락하여 1.0 이하로 떨어지고 있는 상황이다. 즉 여성고용률의 증가는 출산율의 하락 만큼 극적인 양상을 보이지는 않지만, 여성의 고용률 수준이 상승하는 것과 합계출산율이 하락하는 것 사이의 부(-)의 관계가 관찰된다. [그림 1-1]에서 보는 바와 같이 한국의 특징은 미국, 스웨덴, 독일 등과 같이 여성 경활률이 상승하는 과정에서 출산율이 동반 하락했던 시기로부터 동반 상승하는 시기로의 전환을 경험한 국가들과 차이를 보이고 있다.

12 여성고용과 출산: 선행연구 동향과 과제

[그림 1-1] 주요 국가 여성 경제활동참가율과 출산을 추이

(단위: 명, %)



자료: 우해봉, 이상립, 장인수, 강성호, 김근태, 김안국 ... 장아름 (2021). 인구변동과 지속 가능한 발전: 저출산의 경제, 사회, 문화, 정치적 맥락에 관한 종합적 이해와 개혁과제, 세종: 한국보건사회연구원, p. 290. (이 자료는 다음 자료를 분석한 것임. OECD (2020). OECD Statistics. <http://stats.oecd.org>에서 2020.09.06.인출)

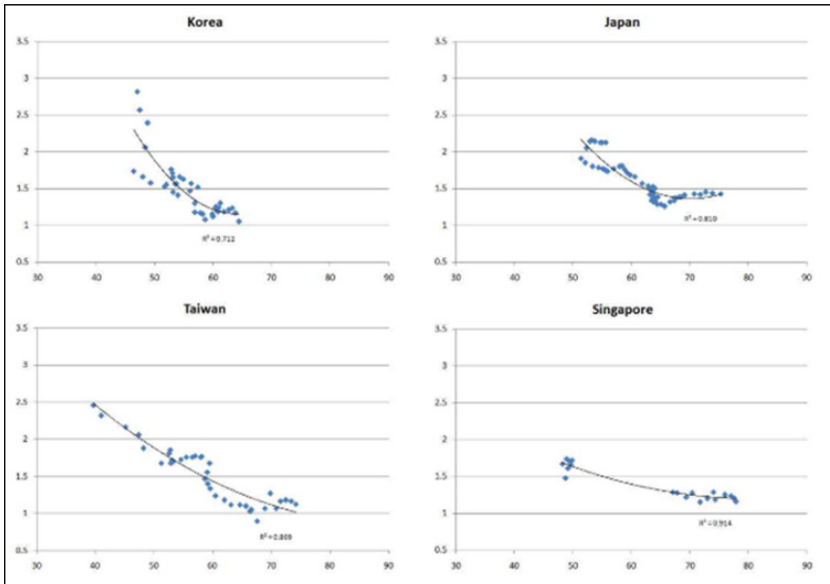
여성 고용률과 합계출산율 사이의 부(-)적 상관관계는 [그림 1-2]에서 보듯이 동아시아 여러 국가들이 공유하고 있는 특성이다. 한국뿐만 아니라 대만, 싱가포르, 일본 등은 여성고용률(25~54세)이 60%로 상승하는 동안 합계출산율의 하락을 경험하였다. 그러나 60%에서 그 이상으로 상승하는 동안의 합계출산율 등락 형태는 국가에 따라 차이가 있다. 즉 출산율이 더 하락하거나(한국, 대만), 정체되거나(싱가포르), 상승하는(일본) 모든 양상이 관찰된다.

이 연구는 미시적이고 제도적인 맥락에서 분석한 기존 연구성과에 기초하여, 거시적 수준에서 관찰되는 여성 고용률과 합계출산율 사이의 상관관계에 대한 가설과 한국 사회의 변화 과정에 대한 체계적인 서술을 시도하는 연구이다. 이 변화 과정은 전통적인 남성생계부양자/여성 양육자

젠더 모델의 약화 과정이자 변형 과정일 것이며, 다른 형태의 젠더 배치가 사회의 여러 부분과 차원에서 등장하는 과정에 대한 서술이 될 것이다. 이러한 변화 과정 위에 여성 고용과 출산의 관계를 배치함으로써, 한국의 여성 고용과 출산을 변화에 대한 젠더 관점에서의 해석을 제시하고자 한다.

[그림 1-2] 동아시아 국가의 합계출산율-여성고용률(25~54세)의 관계

(단위: %)



자료: 강동수, 김미곤, 이소영, 이상림, 이경희, 박미선 ... 권오용 (2020), 저출산에 대응한 통합적 정책방안, 세종: 경제·인문사회연구회, p. 104의 [그림 11]의 일부 인용. (이 자료는 다음 자료를 분석한 것임. 여성고용율은 OECD(2020). OECD Statistics, <https://stats.oecd.org/>에서 2020.2.20. 인출, ILO(2020). ILOSTAT database, <https://ilostat.ilo.org/data>에서 2020.2.20. 인출, 출산율은 World Bank(2020) World Development Indicators, <https://databank.worldbank.org>에서 2020.2.2. 인출, UN, Department of Economic and Social Affairs, Population Division(2019). World Fertility Data 2019. POP/DB/Fert/Rev2019.)

제2절 연구의 개요

이 연구는 2000년 이후 한국의 여성 고용과 출산의 관계와 그 변화에 대한 정형화된 사실을 확인하고 향후 연구 과제를 도출하기 위한 것이다. 이 연구는 이미 국내에서 발표된 연구문헌에 대한 검토와 기초 통계자료 분석을 통해 이러한 작업을 수행하고자 한다. 필요에 따라 한국 사례를 다른 국외 문헌을 포함하기도 하였지만, 한국어로 작성되어 국외에 소개되지 못한 국내 연구를 주요한 대상으로 삼고자 한다.

본 보고서는 연속된 두 보고서의 첫 번째 부분으로서, 기초 통계 분석과 연구문헌에 대한 검토를 통해 2000년대 이후 출산율과 여성 고용의 성격 변화, 그리고 정책의 변화에 대한 내용을 다룬다. 여성고용과 출산 간의 미시적 상관관계에 관한 연구, 여성고용지원 및 아동돌봄 정책과 젠더 문화가 여성의 고용(특히 노동공급)과 출산에 미치는 영향 등에 관한 연구문헌의 검토는 후속 작업을 통해 이루어질 것이다.

이 보고서에서는 연구 문헌 중에서 출산율 변화의 인구학적 요인에 관한 연구, 그리고 여성의 결혼·첫 출산 전 후 고용이탈 및 고용지속 정도에 관한 연구, 여성 고용의 구조적 특성을 보여주는 성별 임금격차에 대한 연구, 그리고 일생활균형제도 및 보육제도의 변화과정과 이용현황 등을 중심으로 기초분석 결과와 기존 연구문헌 검토 결과를 정리하고 소개한다. 또한 2000년 이후의 변화를 이해하기 위해 2000년 이전(특히 1960년대 이후)의 출산율 변화와 여성 고용 확대과정에서 나타난 특징에 대한 간략한 배경 설명을 추가하였다.



제2장

출산율과 여성 고용의 변화

제1절 2000년대 이전 출산율과 여성 고용

제2절 2000년대 이후 저출산 심화와 인구학적 요인

제3절 2000년대 이후 여성 노동공급과 고용구조 변화

제 2 장 출산율과 여성 고용의 변화

제1절 2000년대 이전 출산율과 여성 고용

1. 1960년대 이후 출산율의 변화

20세기의 한국은 식민 지배와 해방, 분단, 전쟁, 경제발전 등 엄청난 정치, 경제, 사회, 문화적 변화를 겪었다. 20세기의 격변이 한국인에게 남긴 충격과 파급력은 대단한 것이었다. 이 절에서 살펴보고자 하는 출산율도 예외는 아니다. 그러나 출산율 변화에 대한 체계적인 연구는 대규모 경제개발과 가족계획사업이 시작된 20세기 중후반에야 가능해졌으며, 실제 출산율의 급격한 변화(출산율 하락) 역시 1960년 이후에 시작된 것으로 알려져 있다(권태환, 1997, pp. 16-23).

20세기 초의 한국은 고출산, 고사망의 농업사회였다. 인구센서스 자료를 이용하여 추정한 바에 따르면 당시 합계출산율은 6.0 수준이었다. 1945년 해방 전후의 국내외 이주, 1950~1953년의 한국전쟁, 전후의 정치사회적 혼란기 동안 혼인연령은 상승하고 출산율은 감소하였다. 한국전쟁 이후 1960년대 초 사이에 출산율이 상승하는 ‘베이비 붐’이 있었으나, 그 지속기간은 비교적 짧았다. 전쟁 중 보급된 항생물질이 전쟁 이후 전국에 퍼짐에 따라 사망률도 감소하였다(권태환, 김두섭, 2002, pp. 253-256).

합계출산율 6.0 수준의 고출산 사회에서 인구대체율 2.1 수준의 저출산 사회로의 전환은 1960년대부터 시작되었다. 잘 알려져 있듯이, 출산

출 전환은 대략 20년 만에 매우 빠르게 이루어졌다. 그러나 1960년대의 출산율 하락과 1970년대 이후의 출산율 하락은 사회경제적으로 상이한 배경 하에서 이루어졌다는 주장이 있다. 권태환은 1960년대 한국의 경제 상황을 높은 농업인구 비율과 심각한 농촌의 빈곤상황, 대규모 이촌향도, 도시의 인구폭증 등으로 이해해야 한다고 주장한다. 따라서 1960년대의 출산율 감소는 산업화, 도시화 등 근대화의 산물이라기보다는 높은 인구 압력(빈곤)에 따른 출산억제의 결과이다(권태환, 김두섭, 2002, pp.254-256).

한국의 출산율 전환에서 특징적인 것은 1962년부터 시작된 정부주도의 가족계획사업이다. 가족계획사업이 이루어진 1962~1979년의 시기는 한국의 산업화가 본격 추진되던 시기였다. 경제 체제와 산업 구조의 급격한 변화와 함께 수도권으로의 인구 집중, 도시화가 폭발적으로 이루어졌다. 국가 주도의 개발경제 체제가 경제·사회 정책의 중심이었던 이 시기 인구에 대한 정부의 기본 관점은 경제정책의 일환으로서 인구통제 또는 인구억제였다. 당시 한국은 당면한 ‘빈곤의 덫’(poverty trap) 탈피를 위한 1인당 GDP 향상이라는 목표를 위한 수단으로 인구정책을 운용했다.

초기 가족계획사업은 농촌을 중심으로 피임법을 보급하는 것에 초점을 맞추었다. 1960년대 말부터 농촌에서 출산율의 감소가 빠르게 이루어졌다. 도시는 그보다 앞서 출산율이 하락하고 있었다. 이미 1950년대 후반부터 자녀수를 줄이고자 하는 욕구는 여성들 사이에 널리 확산되어 있었다(배은경, 2012). 또한 이미 불법적인 인공유산이 널리 퍼져 있었다. 이러한 점 때문에 도시에서 시작되어 농촌으로 확산된 1960년대 후반 출산율 하락은 가족계획사업과 정부의 인구통제 정책의 직접적 결과라기보다는 출산행위에 대해 전통적인 방식으로 사회화된 사람들이 당장의 생활

상의 어려움이나 불편 때문에 출산억제 행동을 한 것에 따른 것이다(권태환, 김두섭, 2002, pp. 262-263).

1970~1983년 동안 출산율은 거의 수직적으로 하락하였다. 1970년 4.5명이었던 합계출산율이 1983년에 2.1명을 기록하면서 13년 사이에 2.4명이 감소하였다(그림 2-4 참조). 1970년대 이후의 급격한 출산율 하락은 근대적인 출산행위의 출현과 관련되었다는 점에서 1960년대의 출산율 하락과는 달랐다고 평가된다. 이미 1960년대의 변화 속에서 사회화된 사람들 사이에서 이상적인 자녀 수는 크게 줄어들었고, 출산통제 필요성은 널리 공유되었다. 이러한 변화가 1970년대 이후의 출산율 하락을 이끌었다(권태환, 김두섭, 2002, p. 263).

〈표 2-1〉은 합계출산율이 급감하던 시기의 연령별 출산율을 보여주고 있다. 1965~70년과 1985년 사이에 모든 연령집단에서 연령별 출산율이 감소하였다. 15-24세의 연령별 출산율 하락은 혼인연령 상승에 따른 것이고, 25-34세의 연령별 출산율 하락은 혼인 내부 출산통제에 따른 것이다. 2000년이 되면, 1955~60년과 비교하여, 20대 초반의 출산율과 30대 후반의 출산율은 과거 출산율 수준의 약 10분의 1 수준으로 괄목할 만하게 하락한다. 혼인연령의 상승과 유배우 여성의 이른 단산이 출산율 감소에 영향을 미쳤음을 보여준다.

〈표 2-1〉 여성의 연령별 출산율: 1955~2000년

(단위: 세, 년, 명)

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	합계 출산율
1955~ 1960	38	308	335	270	194	96	18	6.3
1960~ 1965	20	255	351	274	189	92	17	6.0
1965~ 1970	12	180	309	223	134	59	10	4.6
1975	14.3	178.3	263.8	146.1	58.1	20.8	5.0	3.47
1980	12.4	135.9	242.7	114.0	40.2	15.1	5.6	2.83
1985	10.1	118.7	159.1	41.1	8.8	2.2	0.5	1.67
1990	4.2	83.2	169.4	50.5	9.6	1.5	0.2	1.59
1995	3.6	62.9	177.1	69.6	15.2	2.3	0.2	1.65
2000	2.5	39.0	150.6	84.2	17.4	2.6	0.2	1.47

주: 연령별 출산율은 각 연령별 여성 인구 1,000명 당 출생아 수임.
 자료: 권태환, 김두섭(2002), 인구의 이해(개정판), 서울: 서울대학교 출판부, p. 264. 이 자료에서 1955~1970년의 출산율은 권태환의 추정값이며, 1975년 이후는 통계청(2000), 1999년 인구동태통계연보, 통계청; 통계청(2001), 장래인구추계, 2000~2050에서 가져온 것임.

한국의 인구정책 성과에 대한 평가는 상반된다. 한편에서는 “세계 인구사에서 유례를 찾아볼 수 없는 출산력 저하현상이 도래”한 것이자, 가족계획 ‘성공 사례’로 인식하고, 당시의 “가족계획사업이 사회적 합의 내지 타당성을 충분히 지니고 있음으로써 정치, 종교 등 각계각층의 조직적이고 체계적인 반발이나 저항이 없었으며, 여야를 막론하고 종교계에서도 오히려 협조적”이었다고 평가하고 있다(한국보건사회연구원, 1991, p.58).

반면 여성주의 시각은 ‘출산율 저하’의 성공이 여성의 몸과 성에 대한 폭력적 개입을 통한 것임을 강조한다. 출산억제라는 목표를 위해 검증되지 않은 약품과 기구를 무리하게 사용하는 등, 여성이 출산의 수단으로 도구화되었으며, 개인 사생활 영역에 대한 침해와 국가의 과도한 확장을 통한 여성과 시민의 자율성 위축 등을 초래하였다는 것이다(이미경,

1989; Kim, 1993).

그러나 2000년대 이후의 연구들은 출산율 하락의 긍정적 측면과 부정적 측면 중 어떤 측면을 강조하든 상관없이, 이 변화를 오직 국가의 인구정책과 가족계획사업의 일방적인 힘으로 설명하는 것에 한계가 있다고 주장한다. 앞서 살펴본 바와 같이 권태환은 1945~60년의 한국 사회경제적 상황과 전쟁경험 등에서 초래된 아래로부터의 출산억제 필요가 이미 형성되어 있었다는 점을 강조한다. 이를 통해 출산율 저하에 대한 정부의 개입 효과를 상대화한다(권태환, 김두섭, 2002). 배은경(2012)도 가족계획사업에 대한 여성주의적인 비판에 대해 여성들이 수동적이기만 한 것이 아니라 여성들의 능동적 행위성도 반영된 것이라고 본다. 즉, 1960-70년대 한국 여성들은 국가가 제공하는 출산조절의 정당화 담론과 수단을 활용하여 가족 경제를 꾸리는 전략적 기획자로서의 입지를 공고히 했다고 평가한다(배은경, 2012, p.19).

그럼에도 불구하고 근대적 가족과 출산행위 양식이 형성되는 과정에서 모성과 출산의 가치가 경제성장이라는 목적의 도구로 활용된 것은 분명하다. 특히 경제성장과 출산을 대립시키는 관점은 근대 사회 형성 과정에서 모성에 대한 긍정적 가치를 인식하고 이를 권리화하는 과정을 생략하도록 만들었다(황정미, 2005). 이러한 역사적 유제는 경제성장과 민주화를 이룬 1980-90년대에도 여성의 유급노동과 출산, 돌봄 등을 권리로서 보장하고 가치를 인정하는 공적인 노력과 담론의 성장을 방해하였다.

2. 1960년대 이후 여성 고용의 변화

한국은 1960~80년대 수출주도 산업화를 통해 근대적 임금노동시장이 발달하기 시작했다. 이 시기 동안 한국은 급격한 경제성장을 이루었다.

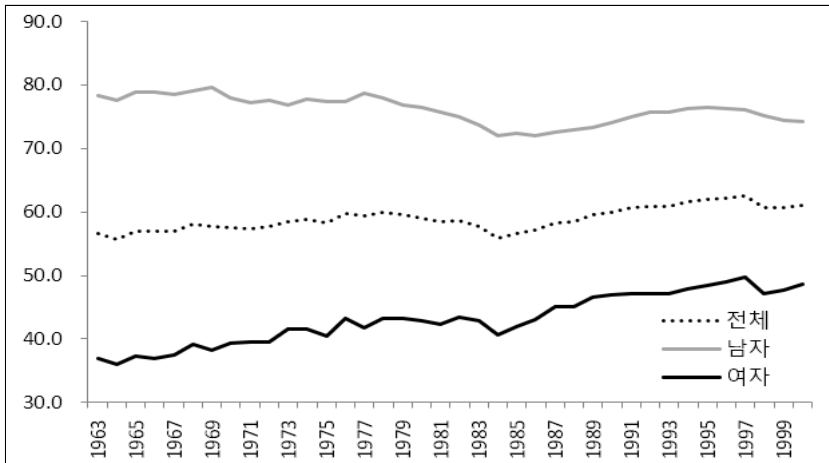
22 여성고용과 출산: 선행연구 동향과 과제

이 과정에서 여성 노동력은 경공업 수출부문에 고용되어 저임금이지만 핵심적인 노동력으로서 경제성장에 기여했다.

1960년대 초반 이후 여성의 경제활동참가율은 점진적으로 상승했다. 그러나 남성과 여성의 경제활동참가율 격차는 매우 컸다([그림 2-1] 참조). 도시 부문 여성의 고용은 주로 미혼여성에 한정되어 있었다. 기혼여성의 도시 부문 취업이 늘어난 것은 1980년대 중반 이후 산업구조조정에 의해서였다. 과거 저학력 미혼여성들이 주로 담당했던 제조업 생산직 일자리는 기혼여성들의 일자리로 재배치되었다. 그전까지 도시 기혼여성들은 공식적인 취업을 하지 않는 것이 일반적이었는데, 결혼하고 자녀가 있는 여성들에게 적절한 고용기회가 제공되지 않았기 때문이다. 기혼여성들이 가구경제를 위해 수행하는 활동들은 가정 내에서의 부업, 비공식부문 일자리 등이었다.

[그림 2-1] 성별 경제활동참가율 추이: 1963~2000년

(단위: %)

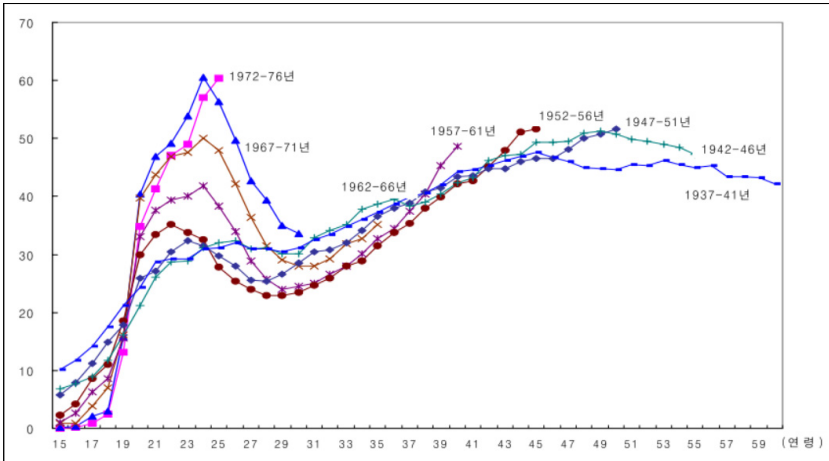


주: 15세 이상, 구직기간 1주 기준.
 자료: 통계청 (각 연도), 「경제활동인구조사」, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3에서 2022.10.24. 인출.

[그림 2-2]는 출생코호트의 생애유업률 곡선을 나타낸 것이다. 1952~1956년 출생 여성들부터 10대 후반과 20대 초반의 취업이 늘어나기 시작하여, 1972~1976년 출생 여성으로 올수록 20대 동안 노동시장에 참여하는 여성들이 늘어나는 것을 확인할 수 있다. 그러나 유업률 곡선의 모양은 20대 초중반까지 상승한 이후 급하강하는 모양을 나타내고 있다. 이러한 추세는 2000년 이전까지 일반적인 양상이었다. 여성들은 결혼 전 노동시장에 참여하였고 최근 세대일수록 참여율은 상승했다. 그러나 결혼 이후에 노동시장에서 이탈하는 경향은 오히려 더욱 뚜렷해졌다. 여성들은 결혼 전까지 대규모로 노동력으로 활용되었으나 결혼과 동시에 노동시장에서 퇴장하였으며, 30대 중후반부터 가족의 상황과 필요에 따라 노동시장에 재진입했다.

[그림 2-2] 여성의 출생코호트별 생애연령별 유업률 추이: 1937~1976년생

(단위: 세, %)

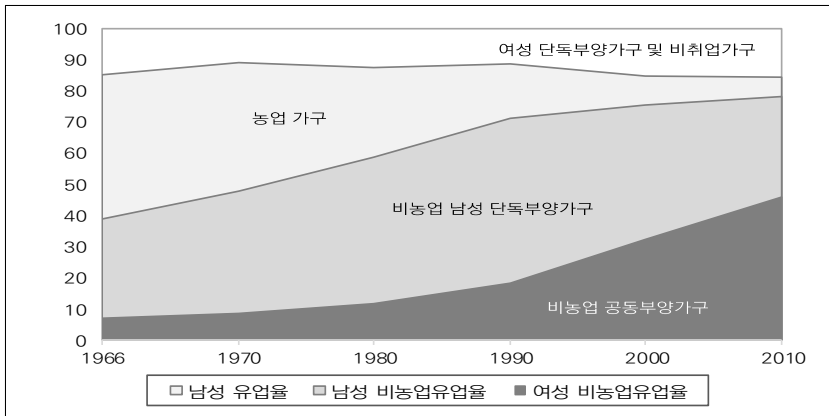


주: 유업은 1년 중 소득을 목적으로 일한 기간이 1개월 이상인 경우를 의미함. 그 이외의 경우는 모두 비유업으로 간주함.

자료: 최선영, 장경섭(2004), 성 분업의 근대적 재구성, 사회연구, p.181의 <그림 1> 인용. (이 자료는 한국여성개발원(2001), 「제4차 여성 취업실태조사」 원자료를 계산한 것임)

한국에서 기혼여성의 비농업부문 노동시장 참여가 늘어나기 시작한 시기는 1970년대 이후부터 나타나지만 1990년 이전까지는 미미한 수준이었다. 본격적인 변화는 1990년대부터 관찰된다. [그림 2-3]은 부부가구의 부양형태 분포를 보여준다. 특히 이 그림은 부부가구의 산업기반을 농업과 비농업으로 구분하는 점에 주목해야 한다. 1990년대 초까지도 비교적 농업 부문의 비중이 높았고 기혼여성의 경제활동을 농업부문이 상당 부분 흡수했던 사정을 이해하는 것이 중요하다. 1960년대 이래 산업화 과정에서 비농업 부문의 비중은 빠르게 늘어났지만, 부부의 부양형태는 남성 단독부양가구가 다수를 이루었다. 1980년대 후반 이후 도시 부문에서 기혼여성의 고용 기회가 늘어남에 따라 부부가 모두 경제활동에 참여하는 가구의 비중도 늘어나기 시작한 것이다. 2000년 이후에는 맞벌이(공동부양) 가구의 비중이 더 커져서 2010년 시점에서는 남성 단독부양가구보다 더 비중이 큰 것으로 나타난다.

[그림 2-3] 농업 및 비농업 부부가구의 공동·단독부양 비중 변화: 1966~2010년
(단위: %)



주: 15세 이상 유배우 인구만을 대상으로 계산한 것이며, 1990년 이후는 15세 이상 69세 이하임. 자료: 최선영(2020), 한국 여성의 생애과정 재편과 혼인행동의 변화, p.237, 표 5-3. (이 자료는 통계청(각 연도), 인구총조사, KOSIS 제공표에서 계산한 것임)

이상에서 간략하게 1960년대 이후 2000년 이전까지의 여성 고용의 특성에 대해 살펴보았다. 2000년 이전에도 여성 고용과 출산(또는 결혼)은 밀접한 관계에 있었다. 다만, 고용과 출산 간의 갈등적 관계는 여성들의 노동시장 이탈을 중심으로 나타났다. 물론 일하는 어머니의 고용과 양육에 대한 지원 요구가 생겨났으며, 아동보육서비스와 유급휴가제도 등의 필요가 부상하였지만 정부의 실효성 있는 정책적 개입이 시작되지는 못했다. 적절한 아동돌봄 대체 수단이 존재하지 않는 상황에서 대부분의 여성들은 결혼과 출산 이후 노동시장으로부터 이탈했던 것이다.

제2절 2000년대 이후 저출산 심화와 인구학적 요인

2000년대 이후는 출산율, 여성 고용률, 정책적 개입을 통한 제도적 변화 등 세 가지 측면 모두에서 큰 변화가 있었다. 그러나 이러한 변화가 이미 20세기 후반에 형성된 여성고용과 출산의 관계로부터 질적으로 달라진 것인지는 분명하지 않다. 여성의 고용 지속에 대한 여성 자신과 가족, 그리고 사회의 요구가 커지는 경향은 뚜렷하지만, 고용 지속을 가능하게 하는 노동시장 내적 조건, 정부의 공적인 지원, 가족 문화의 성평등화 등에서 어느 정도 변화가 이루어졌으며, 이러한 변화가 여성고용과 출산의 관계를 질적으로 변화시켰는 지에 대해서는 아직 충분한 연구가 이루어졌다고 보기 어렵다.

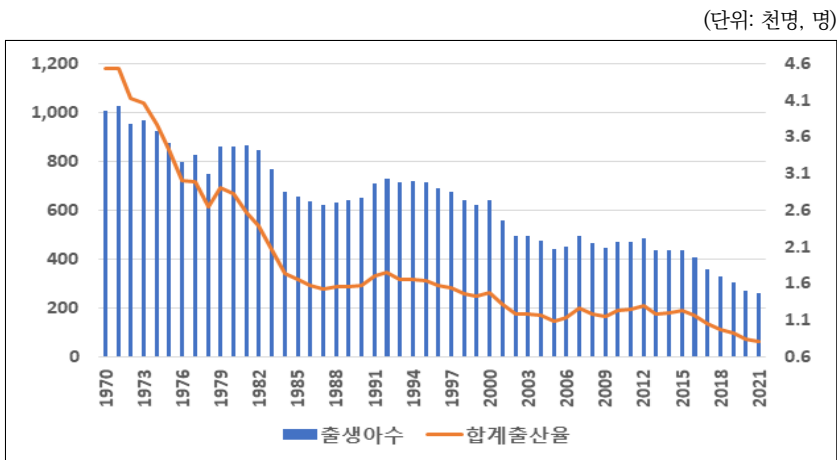
이하에서는 연구문헌 검토와 통계 자료 분석을 통해, 2000년 이후의 합계출산율 변화(저출산 심화)와 여성 노동 공급 특성 및 고용 구조의 변화를 각각의 절에서 검토한다.

1. 출산지표의 변화 추이와 초저출산 상태 진입

2002년부터는 합계출산율이 처음으로 1.3명 이하인 1.18로 감소하여 초저출산 상태(lowest-low fertility)에 진입하였다. 2010년대 초반에는 합계출산율이 1.3 수준까지 올라가기도 했지만 다시 감소하여 현재까지 매우 낮은 수준을 유지하고 있다. 특히 2018년 이후로는 합계출산율이 1.0 이하로 떨어져 2021년에는 0.78을 기록했다. 이는 OECD 국가들에서도 유례를 찾기 힘든 매우 낮은 수준이다.

2000년대 이전까지 한 해 출생아 수는 비록 경향적으로 감소하는 추세가 지속되었으나 60만 명을 상회하는 수준을 유지했다. 그러나 2000년 이후 출생아 수는 60만 명 이하로 떨어져 약 40~50만 명 수준을 유지하다가 2017년 이후로는 40만 명 이하로 감소했다. 특히 2015년 이후로는 출생아 수가 더 가파르게 감소하여 2021년 현재 한 해 출생아 수는 26.1만 명으로 기록되었다.

[그림 2-4] 출생아 수와 합계출산율 추이: 1970~2021년



자료: 통계청, 인구동향조사, 각 연도.

2. 합계출산율 하락과 인구학적 요인 분해

대표적인 출산 지표인 합계출산율과 출생아 수의 변화에 대한 인구학적 심층분석 결과를 소개한다. 여기에서의 관심은 2000년 이후 출산율 하락이 출산율의 변화에 영향을 미치는 요인에 의해 어느 정도 설명되는가를 이해하는 것이다. 연구방법은 주로 요인분해(decomposition) 방법이 활용된다. 합계출산율 분해 연구를 살펴보면, 초혼연령 상승과 같은 유배우 여성 비율의 변화와 혼인 내부 출산율(marital fertility)의 변화가 합계출산율 변화를 구성하는 것으로 알려져 있다(전광희, 1997, 2002; 이삼식, 신인철, 조남훈, 김희경, 정윤선, 최은영, ... 이인재, 2005; 이철희, 2012, 2018; 오진호, 2019). 그 외에도 합계출산율 변화를 출산진도비로 분해한 연구가 있으며(Choe & Retherford, 2009), 출산순위별 기간합계출산율과 코호트 합계출산율을 구하고 이에 기초하여 합계출산율 감소에 대한 출산시기 효과와 출산수준 효과의 상대적 기여를 밝힌 연구(Yoo & Sobotka, 2018)가 있다.

출생아수 분해 연구(이철희, 2019; 민인식, 유혜림, 2020; 유삼현, 2020)도 유배우율과 유배우 출산수준으로 분해하거나, 출산시기 효과 및 출산수준 효과로 분해하는 접근을 취한다. 출산가능 여성인구의 규모 변화가 출생아 수에 영향을 미치므로, 여성인구의 연령구조가 출생아수 변화에 어느 정도 영향을 미쳤는지도 주요한 관심사이다.

큰 틀에서 보면, 이상의 분해 연구들은 출산의 변화를 출산 시기와 출산 수준의 두 요소로 분해하는 것이다. 출산 수준은 다시 출산진도비 또는 출산순위별 출산율로 분해된다. 가령 출산 수준의 하락은 셋째 아 출산율의 감소와 둘째 아 출산율의 감소 중 어떤 출산순위의 출산율 하락에 의해 구성되어 있는가를 파악하는 것이다. 이와 같은 요인들을 사회적 요

인과 구분하여, 인구학적 요인이라고 할 수 있다. 이러한 인구학적 요인의 규명은 출산율 하락의 특성을 구체화해준다는 장점이 있으며, 출산율 하락에 대한 사회적, 문화적, 경제적 원인 등에 대한 가설과 설명을 정교화하는 작업에 있어서도 필수적으로 검토해야 할 측면들이다.

한국의 출산율 변화에서 주목해야 할 점은 거의 대부분(통상 98% 전후)의 출산이 결혼을 전제로 이루어지고, 비혼 출산(extra-marital births)은 미미한 수준에 그친다는 점이다.¹⁾ 이런 맥락에서 합계출산율 변화를 여성의 혼인율(marriage rate)과 유배우 출산율(marital fertility rate)의 변화로 분해하는 접근이 주류를 이루어왔다. 2000년대 초반의 연구로는 전광희(2002)의 연구가 대표적이다. 전광희(2002)는 1990년과 2000년 사이 합계출산율 변화를 봉가르츠(Bongaarts) 모형을 통해 분해하였다. 결혼연령, 사별 및 이혼, 피임, 인공유산 등으로 분해한 결과, 이 시기 동안 합계출산율 감소의 주된 요인은 혼인연령의 상승인 것으로 나타났다(이철희, 2012, pp. 120-121에서 재인용).

이철희(2012)의 연구에서도 1991년~2009년 우리나라 합계출산율 감소는 주로 유배우 여성 비율의 감소로 설명된다. 유배우 비율의 감소는 합계출산율 감소의 100% 이상을 설명하며, 유배우 출산율의 증가가 오히려 그 효과의 일부를 상쇄한 것으로 나타났다. 이후 이철희(2018)는 동일한 분해방법을 이용하되 분석시기를 2000년에서 2016년으로 이동하여 합계출산율 변화를 분석하였다. 그 결과를 요약적으로 제시한 것이 <표 2-2>이다. 2000년과 2005년 사이의 합계출산율 하락은 유배우 비율 감소가 77.7%, 유배우 출산율 감소가 11.56%, 비혼 출산율 하락이

1) 인구동향조사(통계청)에서 2021년 현재 혼인 중의 출생아 비중은 97.1%, 혼인 외의 출생아 비중은 2.9%로 집계되었다. 혼인 외 출생아 비중은 2010년대 중반까지 약 2.0% 수준에 머물러 있었으나, 2017년 이후 매년 상승하여 2021년에는 2.9%로 상승했다(통계청 인구동향과, 2022).

0.72%를 기여한 것으로 확인되었다. 그러나 2005년부터 2016년까지 합계출산율 하락에서는 유배우 비율과 유배우 출산율이 서로 다른 방향으로 영향을 미친 것으로 나타났다. 즉 유배우 비율의 감소가 출산율의 하락을 초래했으며, 유배우 출산율은 오히려 증가하여 출산율 하락을 상쇄한 것이다.

〈표 2-2〉 합계출산율 변화의 요인분해: 2000~2016년

	2000-2005		2005-2012		2012-2016	
	Amount attributed to Δ TFR	(%) Attribution	Amount attributed to Δ TFR	(%) Attribution	Amount attributed to Δ TFR	(%) Attribution
유배우 비율	-0.33656	77.70	-0.33466	-165.59	-0.17947	114.19
유배우출산율	-0.05006	11.56	0.43783	216.64	0.04165	-26.50
비혼 출산율	-0.00312	0.72	0.00642	3.17	-0.00920	5.86

자료: 이철희(2018), 한국의 출산장려정책은 실패했는가?: 2000년~2016년 출산율 변화요인 분해. 경제학연구, 66(3), p. 19의 〈표 1〉 일부 인용.

전광희(2002)와 이철희(2012, 2018)는 1990년대 이후 2010년대 초반까지의 합계출산율 감소가 혼인 내부에서의 출산력 감소보다는 혼인관계로 진입한 여성 규모의 감소, 즉 혼인 지연에 따른 결과임을 주장한다.

이와 달리 유삼현과 소보츠키(Yoo & Sobotka, 2018)의 연구는 1981년부터 2015년까지 인구총조사와 출생등록 자료를 이용하여 출산순위에 따른 기간 합계출산율과 코호트 합계출산율을 추정하고, 출산순위별 출산율 변화량을 출산수준 효과(quantum effect)와 출산시기 효과(tempo effect)로 분해하였다. 이에 따르면, 2000년에서 2010년 사이에는 출산시기 효과가 가장 컸으며, 2002년에는 출산시기 효과가 0.540으로 당시 합계출산율 1.197의 약 절반에 달하는 수준으로 합계출산율 변화에 기여한 것으로 측정되었다. 출산시기 효과의 크기는 2010년 이후 줄어들어 2015년에는 2002년의 절반 수준인 0.282로 측정되었지만, 모

든 관측시기 내내 출산시기 효과가 합계출산율에 영향을 미친 것으로 확인되었다.

유삼현과 소보츠키(Yoo & Sobotka, 2018)는 출산순위별 합계출산율과 조정합계출산율을 구하였다. 이에 따르면 셋째 아 이상의 합계출산율은 이미 1980년대 후반에 0.2 이하의 수준으로 하락하여 그 이후의 합계출산율 하락에 거의 영향을 미치지 못하였다. 둘째 아의 조정합계출산율은 1980년대 초 0.9 수준에서 미미하게 감소하다가 1990년대 후반 이후 2015년까지 계속해서 하락하여 0.6이하로 감소하였다. 첫째 아의 조정합계출산율은 1980년대 초 1.0에 약간 못미치는 수준에서 2010년대 초 0.8 수준으로 하락한 것으로 나타났다. 초저출산 시기인 2000년대 이후 출산율 저하에 대한 셋째 아 이상의 합계출산율 감소 영향은 거의 없으며, 주로 첫째아와 둘째아 출산 감소에 의한 것인데, 특히 둘째아 출산이 크게 감소한 것이다.

3. 출생아 수 감소와 인구학적 요인 분해

다음으로 출생아 수 변화에 대한 분해 연구 결과를 살펴보자. 출생아 수 감소는 여성인구의 출산행동(출산시기 및 출산 규모)의 변화는 물론, 출산가능 여성인구의 규모 변화로부터도 영향을 받는다. 최근 급격한 출생아 수 감소가 출산가능 여성인구의 규모 변화와 출산 행동의 변화 각각의 기여에 따른 것이라면, 그 정도가 어떠한지는 중요한 관심사이다. 이철희(2019)는 출생아 수의 변화도 동일한 방법으로 분해하여 결과를 보고했다. 2000년~2017년 기간 동안 연간 출생아 수는 약 633,000명에서 357,000명으로 감소했는데, (결혼의 지연/회피로 인해) 유배우 여성 비율이 장기간에 걸쳐 감소한 것이 출생아 수 감소의 가장 큰 요인으로

나타났다. 가임기 여성인구의 감소(연령구조 효과)도 출생아 수 감소에 일정 부분 영향을 미쳤지만 유배우 비율의 영향보다 크지는 않았다. 또한 이 기간 동안 유배우여성의 출산율은 오히려 증가한 것으로 나타났다. 구체적으로 “만약 2000년 이후 유배우 출산율이 높아지지 않았다면 2017년의 출생아 수는 약 24만 명으로 실제보다 약 117,000명 적었을 것”이라고 보고한다(이철희, 2019, p. 69).

이처럼 이철희(2019)는 초저출산 시기 동안의 출생아 수 감소 역시 합계출산율의 하락과 마찬가지로 유배우 비율의 감소가 가장 결정적인 기여를 했다고 주장한다. 그러나 거의 같은 시기의 출생아 수 감소를 분해한 유삼현(2020)의 연구는 이와 다른 측면을 강조한다. 2001년과 2018년 사이 출생아수가 41.6% 감소한 것을 관찰하고, 2001년과 2018년 사이의 감소분과 2015년과 2018년 사이의 감소분으로 구분하고 각 시기의 변화량을 네 가지 요인으로 통계적으로 분해하였다. 네 가지 요인 중 평균세대 크기(mean generation size)는 출산이 가능한 여성인구의 규모를 의미한다. 또한 출산행동과 관련된 출산 수준 및 출산 시기를 고려하였고, 상호작용효과를 포함하여 분해하였다. 먼저 2001년부터 2018년 사이 출생아 수 감소분 41.6%는 평균세대 크기 21.5%, 출산수준 19.9%, 출산시기 7.0%로 분해되었으며, 상호작용의 기여 6.8%는 출생아 수 증가 방향으로 작용했다.²⁾ 2001년부터 2018년까지의 전체 시기 동안 출생아 수 감소에서 평균세대 크기의 효과는 상당히 높은 수준을 차지한 것으로 확인된 것이다. 특히 평균세대 크기 감소는 과거의 출산율 감소에 의해 여성인구 규모가 줄어든 데 기인한다는 점에서, 2000년대 이후 출

2) 출생순위별로 살펴보면, 첫째아 수 감소에 대해서는 평균 세대 크기의 효과(전체의 65.6%)가 크게 작용했으나, 둘째아 수 감소에 대해서는 출산수준 감소의 효과(전체의 64.3%)가 크게 작용했으며, 셋째아 수 감소도 출산수준 감소의 효과가 전체의 57.0%를 차지하는 것으로 나타났다(유삼현, 2020, pp.17-19).

산아수 감소에 그에 선행했던 20세기 중후반의 출산율 급감이 상당한 영향을 미쳤음을 보여준다.

그러나 2015년과 2018년 사이의 출생아 수 감소는 평균세대 크기 감소와는 큰 관련이 없는 것으로 나타났다. 이 시기의 출생아 수 감소분 19.9%는 출산시기 지연 효과(15.8%), 출산수준 효과 (6.5%), 평균세대 크기 효과(4.5%)와 이를 상쇄하는 상호작용 효과(6.9%)로 분해되었다. 적어도 2015년 이후의 출생아 수 변화는 연령구조 효과보다는 출산지연과 출산수준에 의해 대부분 설명된다(유삼현, 2020, pp. 17-20).

이 분석 결과에 따르면, 2000년대 저출산 시기 동안 출생아 수 감소의 상당 부분은 연령구조(출산가능연령 여성인구의 감소)의 효과가 차지하고 있다. 1960년대 이후 한국에서 출산율은 지속적으로 하락해왔으며, 특히 1980년대 초반에는 인구대체율 이하의 낮은 수준으로 출산율이 하락하였다. 이로 인해 청년세대의 여성 인구가 장기적으로 감소하는 연령구조로 전환된 것이 출산율 저하에 기여한 것이다. 그러나 적어도 2015년 이후의 급격한 출생아수 감소는 연령구조 효과보다는 출산의 지연과 출산 수준의 감소 등 출산행동의 변화에 의한 것으로 나타났다. 유삼현(2020, p.23)이 “악순환”이라고 표현하듯이, 연간 60만 명 이상의 출생 규모가 20만 명대로 크게 하락한 것은, 1960년대 이후 지속된 저출산 추세로 인해 청년층 여성인구가 감소한 것에 더하여, 2000년대 이후 출산 시기 지연과 출산수준이 하락한 데 따른 것이다.

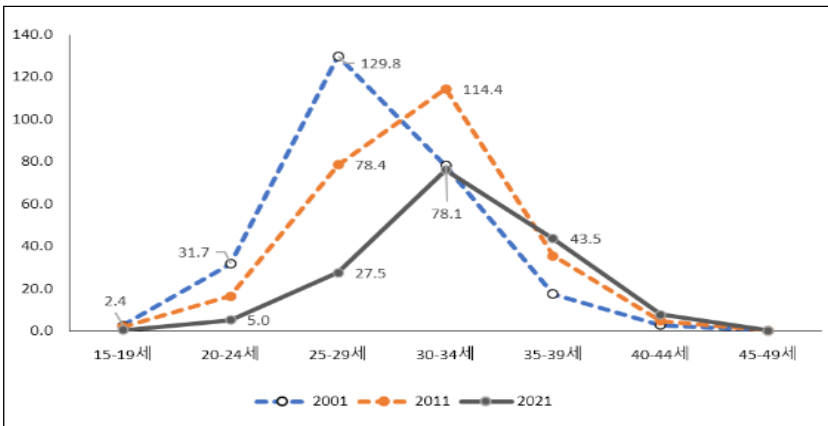
4. 2010년대 초저출산율과 출산행동의 특징

인구동향조사 자료를 통해 나타낸 연도별 연령별 출산율 분포는 그동안 단지 출산지연만 이루어지고 있는 것이 아니라 출산수준도 감소하고

있음을 보여준다([그림 2-5] 참조). 특히 2021년의 연령별 출산율은 2011년에 비해 20대 후반 출산율과 30대 초반 출산율 모두가 크게 하락했다. 물론 30대 후반과 40대 초반의 출산율은 10년 전에 비해 상승했지만, 20대 후반과 30대 초반 출산율 감소폭을 거의 만회하지 못하는 수준으로 미미하게 상승했을 뿐이다. 2000년대의 합계출산율 감소에서 출산지연의 효과가 상대적으로 우세하다면, 2010년대의 출산율 감소를 출산지연의 효과로만 설명하는 것은 현실과 부합하지 않을 개연성이 크다. 즉 이 그림은 2010년대 이후의 출산율 감소는 출산시기와 출산수준의 변화 모두와 관련되어 있을 것임을 시사한다.

[그림 2-5] 여성의 연령별 출산율: 2001, 2011, 2021년

(단위: 해당 연령 여자인구 1천명당 명)



자료: 통계청 (각 연도). 인구동향조사, (KOSIS https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B81A21&conn_path=I3)

실제로 계봉오, 유삼현, 최슬기(2022)는 최근의 출산율 변화를 정확하게 파악하기 위해서는 기존의 합성코호트 접근 방법과는 다른 접근이 필요하다고 주장한다. 기존의 유배우출산율 계산은 실제 생애시간의 경과

에 따른 출산아 수를 관찰하는 대신, 주어진 한 시점에서의 다양한 연령대(합성코호트)의 출산아수에 대한 관찰에 기초했었다. 이들은 이러한 접근이 유배우출산율을 실제보다 과대평가하도록 만들기 때문에, 혼인 경과기간별 출산율을 구하고 이를 합계하여 유배우출산율을 측정하는 대안적인 방법을 제안했다. 그 결과, 2015년 이후 유배우출산율의 하락경향이 분명하게 나타났다.

이와 같은 계봉오 외(2022)의 연구를 비롯한 복수의 연구들은 통상적인 합성코호트 기반 합계출산율(TFR) 대신 실제 코호트별 완결 또는 미완결 출산율(CFR, cohort fertility rate)을 추정, 분석하고자 한다(유삼현, 2022; 오진호, 2018, 2019; 계봉오 외, 2022).³⁾ 실제로 유삼현(2022)은 출산연령의 상승과 출산수준의 감소를 방법론적으로 구분하기 위해 코호트(cohort) 관점을 채택하고, 이에 기초하여 출생코호트별 완결 출산율을 통해 출산력 변화를 관찰했다. 1969년 출생코호트 이후로 여성의 출산연령은 꾸준히 상승하고 있으며 출산수준도 감소세를 보이는 것으로 나타났다. 주요 출산연령이 20대 중후반에서 30대 초중반으로 변화하였으나, 과거 20대 중후반의 출산수준을 30대 초중반의 출산수준이 만회하지는 못하는 것으로 나타났다. 특히 1980년 이후 출생코호트부터는 30세 이후의 출산율 수준도 크게 높지 않아 이들의 완결출산율은 더 낮아질 것으로 전망되고 있다.

이러한 연구 결과는 2000년대 이후 출산율 변화가 출산수준의 감소가 아닌 출산시점의 지연에 따른 결과라는 기존의 주장과 다르다. 앞의 계봉오 외(2022)의 연구가 시기적으로 2015년 이후의 출산수준 변화를 강조했다면, 유삼현(2022)은 출생코호트 측면에서 1969년생 이후의 출산수

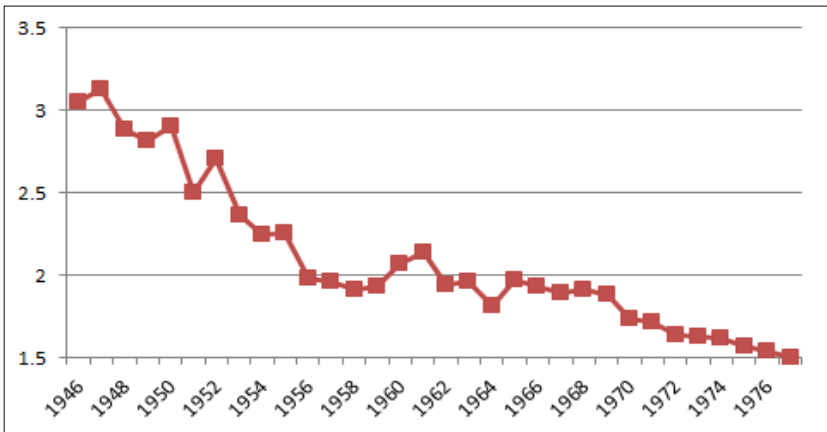
3) 기간 관점과 코호트 관점 각각이 출산율 수준의 변화를 보여주고 분석하는 데 장단점이 있는 것으로 알려져 있다. 이 내용은 이 보고서의 범위를 벗어나므로 여기에서는 자세히 다루지 않는다. 유삼현(2022, pp. 30-35)를 참조할 수 있다.

준 감소를 보여준 것이다.

신윤정, 이명진, 박신아(2019)의 연구에서도 1946~1977년 출생코호트의 코호트합계출산율을 계산하였다. 이에 따르면 1960년대 출생 코호트까지는 코호트 합계출산율이 대체로 1.8~1.9수준에 정체해 있었다. 그러다 1969년 출생 코호트의 코호트 합계출산율이 급격하게 하락했으며, 이후 (비록 재생산생애가 완결되지 않았으나) 1970년 이후 출생자들에서도 코호트 합계출산율은 계속해서 하락하는 것으로 나타났다([그림 2-6] 참조).

[그림 2-6] 코호트 합계출산율의 추이: 1946~1977년 출생코호트

(단위: 출생년도 코호트, 명)



자료: 신윤정 외(2019). 초저출산 현상 장기화 추이 분석과 향후 전망. 세종: 한국보건사회연구원, p.28, [그림 1-2] 인용. (이 자료는 다음의 자료를 참조 및 분석한 결과임. Myrskylä, Goldstein, & Cheng (2013), New Cohort Fertility Forecasts for the Developed World: Rises, Falls, and Reversals. Population and Development Review 39(1). 31-56. 통계청, 인구동향조사, 각년도(2019.5.1. 인출))

지금까지 출산율 감소를 연령구성, 출산시점, 출산수준 등의 측면에서 관찰한 연구결과들을 정리했다. 마지막으로, 출산율 변화를 출산 순위

(birth order)의 측면에서 검토할 필요가 있다. 우해봉, 장인수(2018)는 출산진도비(parity progression ratio)를 통해 시기별 출산율 변화의 특성을 파악하였다. 분석대상 시기는 1965~2014년이다. 이 시기를 1965~1983년, 1984~1997년, 1998~2014년의 세 기간으로 구분하고 분석을 수행하였다. 분석 결과, 1965~1983년과 나머지 두 기간 사이의 차이가 뚜렷한 것으로 나타났다. 즉 1980년대 초반을 기점으로 그 이전과 이후에 출산율 변화가 컸다는 것이다. 출산 진도비를 통해 살펴보면, 무자녀 상태에서 첫째아 출산으로 진행되는 비율(출산진도비)의 감소(0.966→0.920→0.866)보다, 첫째 출산에서 둘째 출산으로의 진도비 감소(0.933→0.711→0.543)와 둘째 출산에서 셋째 출산으로의 진도비 감소(0.614→0.128→0.111)가 더 뚜렷한 것으로 나타났다. 이 연구는 적어도 2014년까지의 출산율 감소가 무자녀율의 증가보다는 둘째아와 셋째아 출산의 감소에 의한 것임을 보여준다. 그러나 여성가족패널 자료가 미혼여성을 과소대표하는 문제와 표본조사 자료에 기초한 분석에서 제기되는 표준오차 문제 등을 고려하여 해석될 필요가 있다. 또한 앞의 연구들에서 강조되었던 2015년 이후의 저출산 심화 국면에서는 무자녀율 또한 증가할 개연성이 크다는 점을 고려할 필요가 있다. 실제로 1998~2014년의 무자녀에서 첫째 출산으로의 진도비가 0.866으로 나타나 가임 생애 동안 자녀를 한 명도 출산하지 않는 여성의 비율이 이미 증가하고 있음을 확인할 수 있다.⁴⁾

4) 여성의 교육 수준별 출산력 차이 분석 결과는 관측 기간 전체에 걸쳐 교육 수준과 출산율 간에 부적(-) 연관성이 일관되게 나타났다. 또한 교육 수준과 출산율 간의 이러한 부적(-) 연관성은 교육 수준이 높을수록 혼인율(유배우율)이 낮은 데 따른 것으로 짐작할 수 있다(우해봉, 장인수, 2018).

〈표 2-3〉 기간별 출산진도비의 변화: 1965~2014년

출산진도비	1965~1983년	1984~1997년	1998~2014년
무자녀→첫째	0.966	0.920	0.866
첫째→둘째	0.932	0.711	0.543
둘째→셋째	0.614	0.128	0.111
셋째→넷째	0.493	0.095	0.081
넷째→다섯째	0.412	0.080	0.065
다섯째→여섯째	0.356	0.071	0.056
여섯째→일곱째	0.314	0.065	0.049

자료: 우해봉, 장인수(2018), 생존모형을 활용한 한국의 출산력 변동 분석, p. 18의 〈그림 4.1〉 인용. (이 자료는 한국여성정책연구원, 여성가족패널(1차-5차)을 분석한 것임)

이상에서 검토한 바와 같이, 출산율 하락의 인구학적 특성에 대한 선행 연구들은 다음과 같은 사실을 확인하고 있다. 한국의 출산율이 1980년대 초반을 변곡점으로 하여 크게 변화한 이후, 2015년 이후 다시 의미있는 변화 국면에 접어들었다는 것이다. 1980년대부터 2010년대 초반까지의 출산율 하락은 초혼연령의 상승과 고순위 출산의 출산율 하락에 기인하는 것이었다면, 2010년대 중반 이후의 출산율 하락은 혼인 내·외부의 무자녀율 증가와 관련되어 있음을 확인하고 있다. 최근 초저출산 경향의 심화는 무 인구의 증가와 출생코호트 측면에서는 1969년 이후 출생코호트의 완결출산력에서도 출산의 감소추세가 확인되었으며, 1980년대 이후 출생코호트에서 출산의 감소추세가 더 가속화될 것을 시사하고 있다.

제3절 2000년대 이후 여성 노동공급과 고용구조 변화

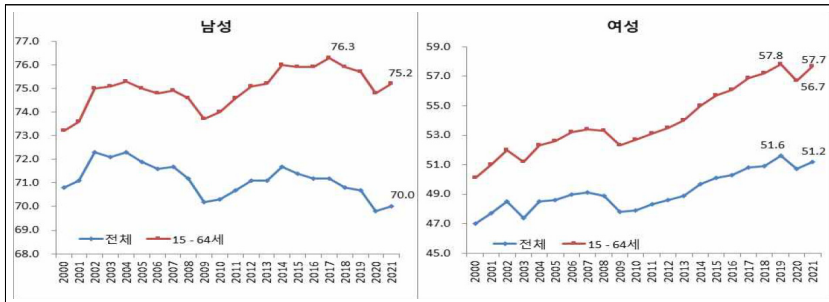
1. 여성의 생애과정과 노동시장 참여

가. 성별 고용률 격차(gender employment gap)의 지속

2000년 이후 15세 이상 여성의 고용률은 2000년대 초반과 후반, 그리고 코로나19의 영향을 받은 2020년에 하락했던 것을 제외하면, 계속해서 상승하는 추세이다. 15~64세 여성 고용률은 2010년 52.7%에서 2021년 57.7%로 꾸준히 증가했다. 15~64세 남성 고용률은 2017년 76.3%로 최고 수준을 기록한 이후 하락과 상승이 교차한 후 2021년 75.2%로 조사되었다. 이처럼 지난 10년간 여성의 고용률은 상승하고 남성의 고용률은 하락하였으나, 성별 고용률 격차는 여전히 크다. 2000년 전체 여성의 고용률은 남성의 고용률과 비교하여 23.8%p가 낮았는데, 2010년대 이후 변화가 있었으나 미미하여 성별 고용률 격차는 2021년 현재 18.8%p를 나타내고 있다.

[그림 2-7] 성별 고용률의 변화 추이: 2000~2021년

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 각 연도: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3에서 2022.10.24. 인출.

성별 고용률 격차는 연령구간에 따라 큰 차이가 있다. [그림 2-9]를 보면, 성별 고용률 격차가 가장 큰 연령구간은 2021년 현재 35-39세 구간인데, 그보다 낮은 연령구간에서는 격차가 거의 없지만 30대 초반부터 격차가 늘어나기 시작하여 30대 후반에 가장 크고 40대 후반 이후로는 이 격차가 미미하게 좁혀진다.

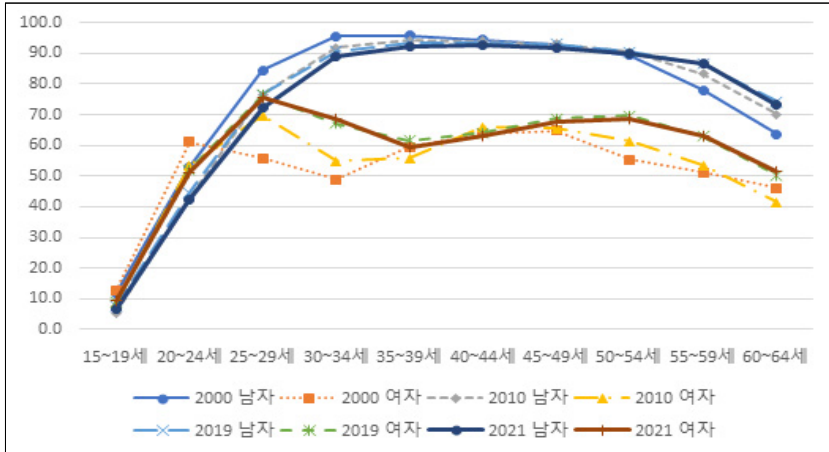
이러한 연령별 성별 고용률 격차는 여성과 남성이 서로 다른 연령별 고용률 패턴을 갖고 있는 데 기인한다. 남성의 연령별 고용률 패턴은 30대 전까지 노동시장에 진입한 이후 60대 이후 퇴장하는 역U자형을 띠는 반면, 여성의 연령별 고용률 패턴은 남성보다 이른 시기에 노동시장에 진입하지만 30대 초반 또는 후반에 퇴장한 이후 40대 이후 일부가 다시 진입하는 불연속적인 취업유형, 이른바 M자형을 보인다.

다만 지난 2000년 이후 여성 고용률이 가장 낮은 연령구간과 이 저점의 고용률 수준에서 변화가 관찰된다. 2000년에는 여성 고용률 저점이 30~34세였고 고용률 수준도 약 50%였는데, 2021년에는 35~39세로 저점의 연령구간이 이동했고 고용률 수준도 약 60%로 높아졌다. 그러나 40대 초반 여성의 고용률은 20년간 큰 차이가 없으며, 40대 후반은 아주 미미하게 고용률이 상승한 것으로 나타난다. 중년 이후 고용률은 주로 50대에서 비교적 크게, 60대에서는 미미하게 상승하였다.

40 여성고용과 출산: 선행연구 동향과 과제

[그림 2-8] 성별 연령별 경제활동참가율 추이: 2000, 2010, 2019, 2021년

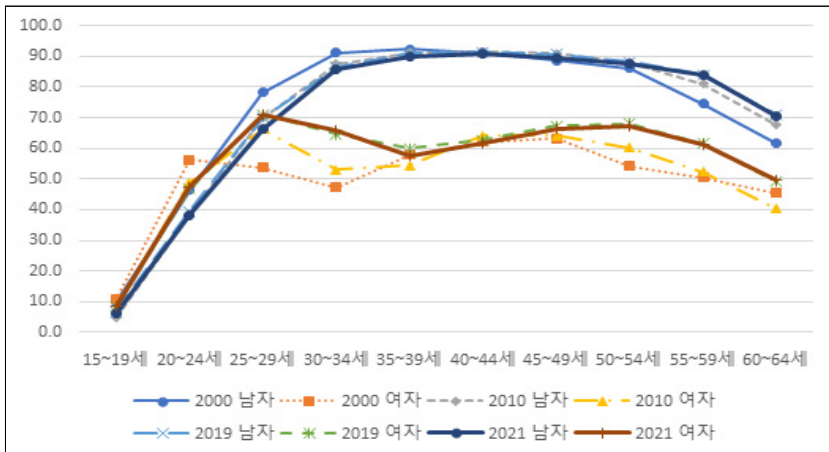
(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 각 연도; https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3에서 2022.10.24. 인출.

[그림 2-9] 성별 연령별 고용률 추이: 2000, 2010, 2019, 2021년

(단위: %)



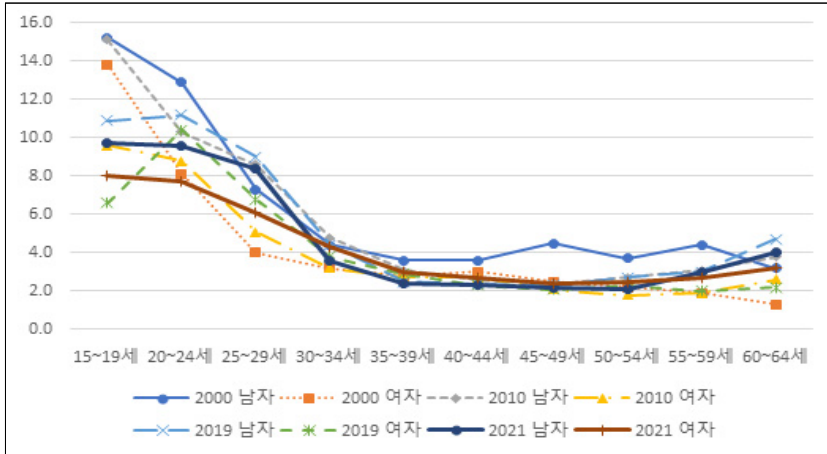
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 각 연도; https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3에서 2022.10.24. 인출.

남녀 모두 청년층의 실업률이 여타 연령층보다 높은 패턴이 나타난다. 그러나 세부적으로 보면 남녀간의 차이는 실업률에서도 발견된다. 2000년 남성 실업률의 연령별 패턴은 가장 나이가 어린 10대 후반의 실업률이 가장 높고 30대 초반까지 급격하게 감소하고 40대 후반 이후 다시 높아지는 특징을 나타낸다. 1990년대 후반 경제위기와 강도 높은 구조조정은 특히 노동시장 신규진입자인 청년층에 특히 부정적인 영향을 미친 것으로 나타난다. 청년층 내에서도 10대 후반의 실업률이 압도적으로 높았는데, 이는 중졸 및 고졸 학력 남성들이 일자리 기회를 많이 잃었다는 것을 보여준다. 2021년 남성 실업률의 연령별 패턴은 20년 전과 마찬가지로 청년층의 실업률이 확연히 높은 특징을 보이고 있지만, 세부 연령에 따라 실업률 수준은 변화했다. 10대 후반의 실업률은 여전히 가장 높지만 2000년 15%를 넘었던 실업률은 2021년에는 10% 이하로 떨어졌다. 이와 달리 20대 후반 남성의 실업률은 오히려 높아졌다. 과거와 비교하여 남성의 구직기간은 20대 후반까지 연장되고 있는 것으로 보인다.

2000년 여성의 실업은 주로 10대 후반과 20대 초반에 집중되어 있었다. 전반적으로 여성의 실업률은 남성보다 낮은 수준이었다. 노동시장이 여성에게 더 관대했기 때문이라기보다는 실업을 당한 여성들은 비경제활동인구로 전환되는 경우가 많았기 때문이다. 그러나 2021년 여성의 실업률 수준은 15-19세를 제외한 전체 연령집단에서 근소하게 높아졌다. 특히 25-29세 여성의 실업률은 2000년의 약 4% 수준에서 2021년에는 약 6% 수준으로 상승했다. 이러한 변화에 따라, 2021년에는 남녀 실업률 격차는 좁혀졌으며, 30대 초반과 후반에는 여성의 실업률이 남성보다 오히려 높은 수준이다.

[그림 2-10] 성별 연령별 실업률 추이: 2000, 2010, 2019, 2021년

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 각 연도: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3에서 2022.10.24. 인출.

나. 고학력 기혼여성의 낮은 고용률

한국 여성들의 고용패턴에서 나타나는 중요한 특징 중의 하나는 고학력 여성의 고용률 수준이 높지 않은 점이다. 한국은 OECD 국가들 중에서도 여성의 대졸 비중이 높은 편인데, 높은 수준의 인적자본에도 불구하고 대졸 여성의 고용률은 다른 학력집단에 비해 낮다.

세부적인 내용을 살펴보면, 교육수준별 여성의 고용률은 대체로 대학원을 졸업한 경우 가장 높고, 그 다음 전문대를 졸업한 경우가 높게 나타났다. 연령별 고용률 패턴을 통해 가족형성 관련 경력단절 수준을 유추해보면, 전문대 졸업 여성의 고용률 감소 폭은 가장 컸으나 40대에 다시 높은 고용률로 복귀하는 것으로 나타난다. 4년제 대졸 여성들은 2013년에 비해 모든 연령집단에서 고용률이 상승했으나 40대 이후의 고용률은 가장 낮은 수준을 나타내고 있다. 한편 고졸 이하 여성의 경우 20대까지의

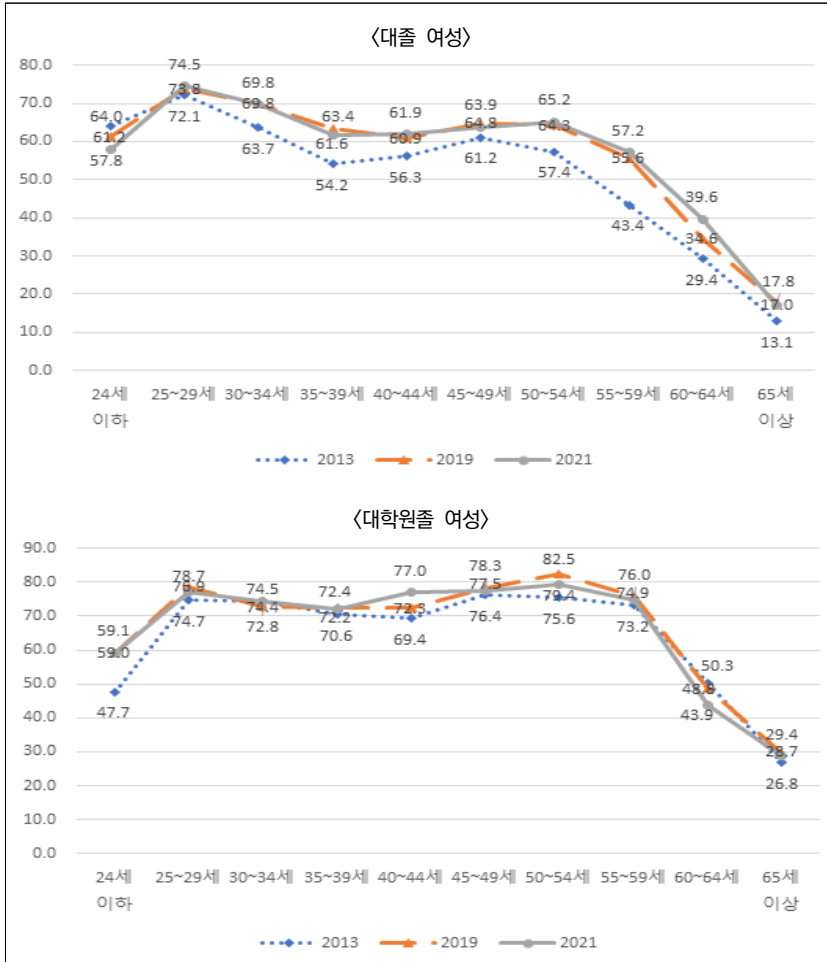
고용률은 가장 낮지만 40대 이후에 고용률이 높아져 대학 졸업 여성의 고용률을 증가하는 것으로 나타나고 있다.

[그림 2-11] 여성의 교육수준·연령별 고용률 추이: 2013, 2019, 2021년

(단위: %)



44 여성고용과 출산: 선행연구 동향과 과제



자료: 통계청, 「지역별 고용조사」 각 연도 상반기(부가조사) 원자료 분석.

다. 여성의 가족특성과 고용 이탈

한국 여성의 상대적으로 낮은 고용률은 유배우·유자녀 여성의 상대적으로 낮은 고용률에 기인한다. 남성과 달리, 여성들은 결혼 시점 및 출산 시점에 노동시장 참여율이 크게 하락한다. 여성의 연령, 혼인상태, 자녀

연령 등에 따른 고용률의 차이는, 개인 생애과정에서 가족 사건과 관련된 고용의 변화를 보여준다. 결혼과 자녀출산은 여성들로 하여금 기존의 고용을 중단하고 노동시장으로부터 이탈하도록 만드는 주요한 계기 중 하나이다.

여기에서는 먼저 고용통계자료를 통해, 혼인상태, 자녀유무 및 자녀연령이 여성들 사이에서 고용률의 차이를 초래하는가를 살펴보고, 그러한 특성이 최근 몇 년 사이에 어떻게 변화하고 있는가를 파악하고자 한다.

(1) 유배우 여성의 낮은 고용률

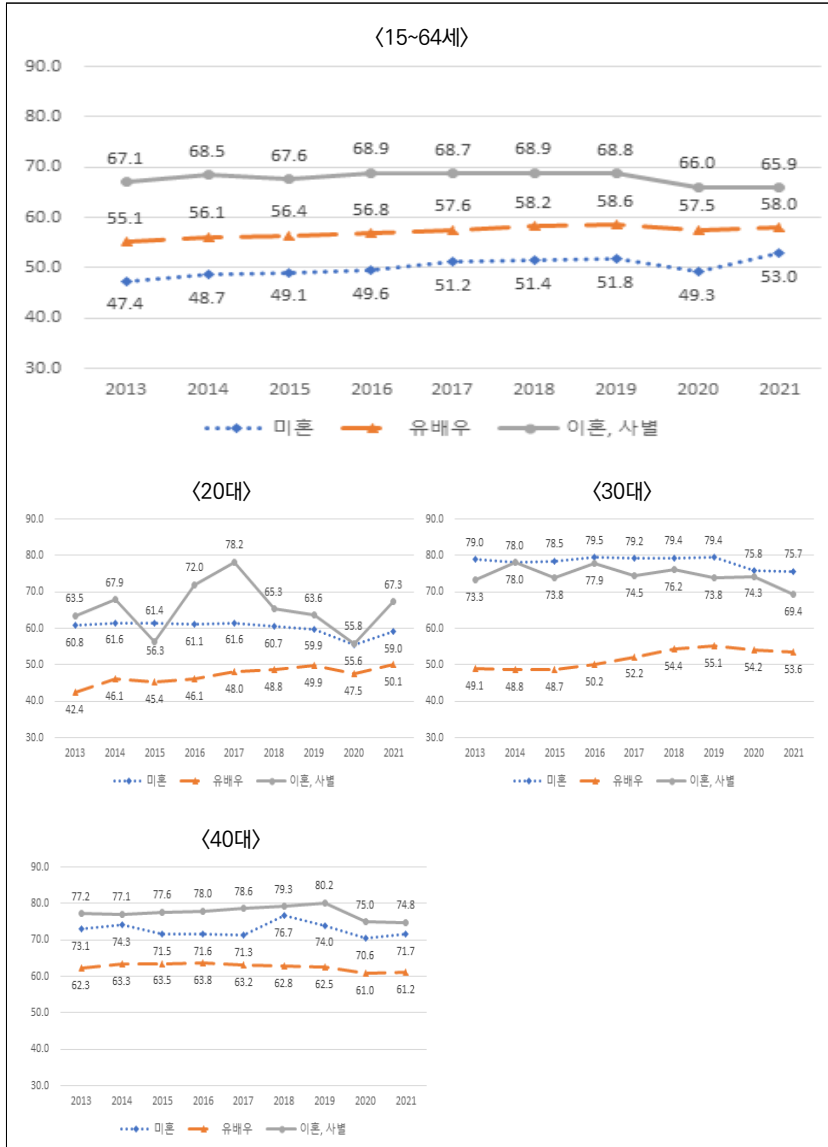
여성들의 노동시장 참여여부에 가족이 미치는 영향은 여성의 연령에 따라 달라진다([그림 2-12] 참조). 15세 이상 64세 미만의 혼인상태별 고용률을 보면, 2021년 현재 미혼이 53.0%, 유배우가 58.0%, 기혼 무배우(이혼, 사별)가 65.9%이다. 생애 초기, 중기, 후기를 모두 평균했을 때에는 미혼과 유배우 여성의 고용률 차이가 크지 않은 것으로 나타난다.

그러나 20대, 30대, 40대 각각에서 혼인상태별 고용률 수준을 비교하면, 모든 경우 유배우 여성의 고용률이 가장 낮게 나타난다. 2021년 수치를 기준으로 미혼과 유배우의 고용률을 비교하면, 20대의 경우 미혼은 59.0%이지만, 유배우는 50.1%에 불과하다. 30대에서는 둘 사이의 격차가 가장 크다. 미혼 여성의 고용률은 75.7%이지만 유배우 여성의 고용률은 53.6%로 나타나 격차가 무려 22.1%p에 이른다. 40대에서는 유배우 여성의 고용률이 61.2%로 나타나 여전히 미혼여성의 고용률 71.7%보다는 낮지만 30대 유배우 여성보다는 고용률이 높아져 미혼과의 격차도 줄어든다. 여성의 연령이 20대에서 40대 사이일 때, 배우자가 있는 여성은 결혼한 적이 없는 미혼여성이나 기혼 무배우 여성보다 고용률 수준이 낮으며, 최근까지도 일관되게 관찰되는 특성이다.

46 여성고용과 출산: 선행연구 동향과 과제

[그림 2-12] 여성의 연령집단·혼인상태별 고용률 추이: 2013~2021년

(단위: %)



자료: 통계청, 「지역별 고용조사」 각 연도 상반기(부가조사) 원자료 분석.

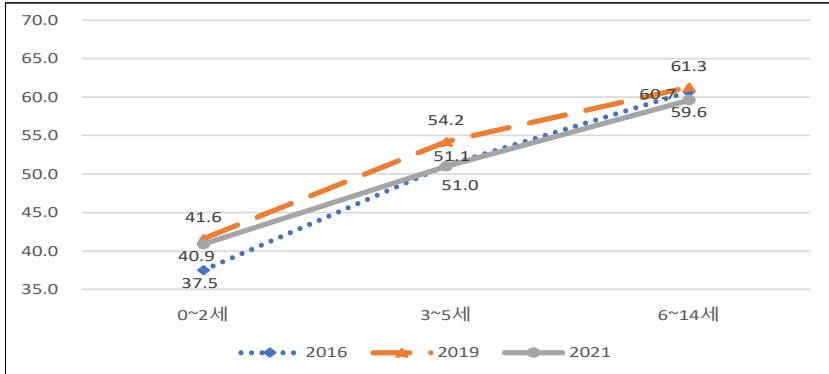
그러나 최근으로 올수록 20대와 30대에서는 유배우 여성의 고용률이 상승하는 추세가 나타난다. 20대 유배우 여성의 고용률은 2013년 42.4%에서 2021년 50.1%로 상승했으며, 30대 유배우 여성의 고용률은 49.1%에서 53.6%로 높아졌다. 같은 연령의 미혼 여성 고용률에서는 이러한 변화가 관찰되지 않는다는 점에서, 결혼한 여성들의 변화와 관련된 현상으로 사료된다. 아울러, 40대 유배우 여성의 고용률은 거의 변화가 없었다는 점에도 주목할 필요가 있다.

(2) 유자녀 여성의 낮은 고용률

성인 여성의 고용여부에 직접적인 영향을 미치는 가족 특성은 미취학 자녀 유무이다. 여기에서는 자료의 한계로 인해, 2016년 이후의 변화를 살펴보는데, 막내 자녀의 연령 범주에 따른 여성 고용률의 차이를 살펴본다.

[그림 2-13]을 보면, 2016년 기준 막내 자녀의 연령이 0~2세인 여성의 고용률은 37.5%이며, 자녀 연령이 3~5세인 여성은 51.0%, 6~14세는 59.6%였다. 자녀 연령에 따른 고용률의 차이는 유지되는 가운데, 각 상태의 고용률 수준이 시기에 따라 근소한 변화를 겪었던 것으로 나타났다. 특히 0~2세 자녀를 둔 여성의 고용률은 2019년에는 41.6%까지 상승했으나, 2021년에는 다시 40.9%로 감소했다. 3~5세 자녀를 둔 여성의 고용률도 2019년에는 54.2%까지 상승했지만 2021년에는 2016년 수준으로 떨어졌다. 마지막으로 막내 자녀 연령이 6~14세인 여성의 고용률은 시기에 따른 변화가 거의 없었다.

[그림 2-13] 15세 미만 막내자녀 연령별 여성 고용률 추이: 2016, 2019, 2021년
(단위: %)



자료: 통계청, 「지역별 고용조사」 각 연도 상반기(부가조사) 원자료 분석.

라. 여성의 M자형 노동공급 패턴의 변화와 지속

지금까지 통계청 횡단면조사 자료를 통해, 여성의 생애노동공급의 특성을 살펴보았다. 이하에서는 횡단면자료 및 종단자료를 활용하여 결혼 및 첫 출산 전후 여성의 고용이탈 정도를 실증적으로 분석한 연구 결과를 소개하도록 한다. 연구에서 따라 분석단위를 시기로 삼기도 하고 출생코호트로 삼기도 한다. 여기에서는 2010년대까지 분석기간을 확대하고, 출생코호트로는 적어도 1970년대 출생코호트를 포함한 연구 결과를 검토하였다.

결론적으로, 여성 노동공급 특성에 관한 연구의 공통적인 발견은 한국 여성의 지배적인 여성 노동공급패턴은 M자형이라는 점이다. 시기와 출생코호트에 따라 정도와 양상의 차이는 있지만, 결혼·첫 출산 시점에서 여성의 노동 이탈은 최근까지도 광범위하게 나타나고 있다.

먼저 김대일(2018)의 연구를 살펴보면, 이 연구는 2000년대 이후 여성의 고용률이 특히 35세 이하에서 증가한 현상에 주목했다. 2006년과

2016년 두 시점 사이의 고용률 상승분은 제도나 문화의 변화를 수반하는 고용지속성의 향상이 아니라, 혼인상태 및 학력구성 등 인구학적 구성 변화에 의해 대부분 설명되는 것을 확인했다. 즉 초혼연령 상승 및 비혼인구 증가와 고학력자 증가가 20대 후반과 30대 초반의 고용률 상승 요인을 주장했다(김대일, 2018).

출생코호트를 단위로 분석한 연구 결과도 유사한 결론을 이끌어내고 있다. 먼저 1960년대 출생코호트 여성과 1970년대 출생코호트 여성의 노동공급 패턴을 비교한 연구들은 1970년대 출생코호트 여성들이 1960년대 출생 여성들에 비해 출산 이전에는 더 많은 노동공급을 했으나, 출산 직후에는 더 많은 기혼여성들이 노동시장으로부터 이탈했다는 점을 밝혔다. 이러한 결과는 교육수준이 더 높고 성평등 가치에 대해 더 많이 노출되어 청년기를 보낸 1970년대 출생코호트 여성들에게 기대했던 것과는 상이한 결과이다(장지연, 전병유, 2014; 김수정, 2015; 김나영, 박선영, 신동균, 2015).

김나영 외(2015)는 이 두 코호트 간의 차이에 산업구조와 직업구조의 변화가 반영되어 있는 점을 강조한다. 두 코호트 간의 비교에서 자영업(농업과 하위서비스직) 부문을 포함할 경우와 그렇지 않은 경우 차이가 있기 때문이다. 임금노동자만 비교했을 때에는 경제활동참가율의 연령상저점의 수준이 1970년대 코호트가 1960년대 코호트보다 높은 것으로 나타난다. 1970년대 코호트의 임금노동은 1960년대 코호트의 임금노동보다 고용지속성이 다소 향상되었지만, 그 정도는 1960년대의 자영업 부문 고용지속성에 미치지 못한다는 것을 의미한다.

민현주(2012)와 김이선·박경숙(2019)은 동일하게 한국노동패널을 이용하여 여성의 생애취업 유형을 유형화하고 각 유형의 비중이 출생코호트 또는 결혼코호트에 따라 어떻게 변화하는가를 관찰했다. 먼저 민현주(2012)는 첫 출산 전·후 여성의 노동시장 참여유형을 분석하였다. '지속

이탈형’, ‘지속 참여형’, ‘출산 이탈형’, ‘후기 이탈형’, ‘출산 후 진입형’의 5가지 유형으로 분류되었는데, 분석대상 여성들의 50% 이상이 ‘지속 이탈형’에 속하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 서로 다른 성격을 갖는 세대의 여성들을 모두 합산하여 분석한 데 따른 것이다. 출생코호트 간의 비표를 수행한 결과에서는 이와 다른 결과를 보여주는데, 최근 출생코호트이면서 고학력인 경우 ‘지속 참여형’에 속할 가능성이 높은 것을 확인했다. 이와 같은 취업유형의 유형화 연구는 평균적인 추세에서는 확인되지 않지만 의미있는 변화를 포착하는 데 유용하다.

김이선과 박경숙(2019)의 노동패널 분석 결과에 따르면, 1970년 이후 2016년까지 결혼한 여성의 생애유형에서 비취업유형과 가족형성 후 입직형은 최근 결혼코호트대로 올수록 크게 감소하여, 결혼 전 취업이 보편화되고 있음을 보여준다. 그러나 결혼 전 취업을 결혼 및 출산 이후 계속 지속하는 정도가 다소 증가하였지만 그 정도가 미미하므로 변화를 과장하는 것을 경계한다.

유인경, 이정민(2018)은 한국노동패널자료를 2002년에서 2012년 사이에 결혼한 여성을 표본으로 이들의 결혼 전 4년부터 결혼 당해 포함 7년까지의 고용여부를 분석하였다. 이증차분법으로 분석한 결과, 기혼여성의 고용률은 결혼 당해 약 18%p가 감소하기 시작하여, 1년 후 약 34%p, 6년후 45%p의 고용률 감소를 경험하는 것으로 추정되었다.⁵⁾ 2000년대 결혼한 여성들은 결혼 이후 고용의 감소를 경험하는 것을 확인했다. 2000년대 결혼한 여성들은 대부분 첫 출산으로의 이행을 경험하였으므로, 이 연구에서 추정된 결혼 이후 고용률의 감소는 결혼효과와 출산효과를 모두 포함한 것으로 이해할 수 있다.

5) 기혼여성의 고용률 수준은 결혼 1년 전 82%, 결혼당시 70%, 결혼 1년 후 57%, 결혼 6년후 45%로 추정되었다(유인경, 이정민, 2018, pp. 67).

곽은혜(2020, pp. 72-80)는 모성이 여성의 노동시장 성과에 미치는 부정적 영향을 분석한 연구의 일부로 취업이탈 정도를 계산하였다. 한국 노동패널 1차-21차 자료를 통합하여 첫 자녀 출산이 여성의 취업가능성에 미치는 효과를 분석한 결과에 따르면, 첫 자녀 출산은 출산 전 해에 비해 여성의 취업 가능성을 45% 감소시키는 것으로 나타났다. 첫 출산을 둘러싼 노동시장 이탈은 출산 전 해에 이미 시작되는데, 출산 2년 전의 취업 가능성이 출산 1년 전에 비해 17.7% 높았다. 출산 전부터 시작된 취업 감소는 첫 출산 당 해에 본격적으로 나타나고 감소한 취업률 수준은 첫출산 후 5년 시점까지 지속되는 것으로 추정되었다 이는 1998년 이후 2010년대를 모두 포함하여 추정한 결과로서, 이 기간 동안의 변화를 직접 분석하지는 않았다.

결혼과 첫 출산은 여성의 고용에 부정적인 영향을 미치며, 그 효과의 크기 역시 매우 큰 편이다. 그렇다면, 2000년대 이후 최근까지 이러한 경향에서 변화가 관찰되지는 않는가? 김대일(2018)은 가계동향조사 자료를 이용하여 자녀 연령에 따른 여성 고용률의 변화를 2006년과 2016년의 비교를 통해 분석하였다. 2016년에는 3세 이하의 영유아와 4~6세 미취학 자녀가 어머니의 고용에 미치는 부정적 효과의 크기가 2006년과 비교하여 감소하였다. 반면 초등학교 자녀의 부정적 영향은 미취학자녀에 비해 크지는 않지만, 과거에 비해 2016년 크기가 증가하였다. 이 연구는 2006년과 2016년 사이 40대 초반 여성의 고용율이 감소한 것이 이러한 자녀연령별 여성노동공급의 차이(초등학교 자녀의 부정적 효과)에 따른 것으로 해석된다고 주장한다.⁶⁾

6) 이를 한계효과(marginal effect)로 변환시킨 결과는 다음과 같다. 2006년 3세 이하 자녀의 한계효과는 -.234에서 2015년 -.169로 작아졌고, 4-6세 자녀의 한계효과는 -.111에서 -.079로 개선되었다. 그러나 초등학교 자녀의 한계효과는 -.043에서 -.075로 오히려 커졌다(김대일, 2018, pp. 143-144).

장지연(2020)은 청년기에 시작된 일자리의 안정적 지속정도를 성별과 출생코호트에 따라 비교분석하였다. 이 연구는 일자리 안정성(일자리 지속정도)에 영향을 미치는 요인으로서 첫 출산이나 결혼시점을 특별하게 취급하는 대신, 1차 노동시장과 2차 노동시장의 차이, 그리고 일자리 시작 시점에 따른 차이 등을 통해 고용 지속성을 이직 위험률로 측정하였다. 성별, 출생코호트(1960년대생, 1970년대생, 1980년대생), 일자리 시작시점(20대 초반, 20대 후반, 30대 초반) 등에 따라 이직위험률의 차이가 있는가를 분석하여, 최근 출생코호트로 올수록 일자리 안정성의 변화가 있는가를 검토하였다. 이에 따르면, 1980년대 출생코호트의 일자리 안정성은 과거코호트에 비해 개선되었다. 여성 일자리 안정성은 20대 후반과 30대 초반의 일자리 안정성이 개선된 데 따른 결과로서, 20대 초반 일자리의 안정성은 오히려 나빠졌다. 그리고 고용안정성의 젠더 격차는 1차 노동시장이 2차 노동시장보다 큰 것으로 나타났다. 그러나 전체적으로 여성집중 일자리의 안정성은 지난 30년간 뚜렷한 개선이 없는 것으로 나타났다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 여성의 결혼 전 취업률과 노동시장 정착도는 최근 세대로 올수록 증가한 것으로 나타났으나, 결혼 및 첫 출산 전후 고용지속성은 평균적인 수준에서 눈에 띄게 개선되지 않은 것을 확인할 수 있다. 그러나 민현주(2012)의 연구에서 확인하였듯이, 연속취업형이 전체 여성취업유형을 대표하는 수준은 아니지만, 최근 출생코호트로 올수록 미미하게 그 비율이 늘어나고 있으며, 김대일(2018)이 보여주었듯이, 미취학 자녀가 여성의 고용에 미치는 부정적 영향의 크기가 감소한 것에 주목할 필요가 있다.

또한 장지연(2020)의 연구가 시사하듯이, 고용이탈이 결혼이나 첫 출산 전·후에 나타난다고 하더라도 고용이탈의 원인을 오직 여성 노동공급

자의 개인적(생애과정적) 특성으로 환원될 수 있는 것은 아니다. 최근 연구들은 여성 개인과 가족의 노동시장 위치(최세림, 곽은혜, 정세은, 2020; 신자은, 2022; 함선유, 2020)에 따라 첫 출산이 여성의 고용유지에 미치는 영향 또는 여성의 취업이 첫 출산과 둘째 출산에 미치는 영향의 강도와 방향이 다를 수 있음을 밝혔다.

2000년대 이후 여성의 생애과정과 노동공급의 특성과 변화를 좀 더 명확하게 규명하기 위해서는, 시기 및 출생코호트에 따른 차이를 좀 더 체계적으로 밝히는 더 많은 연구들이 필요하다. 또한 20대 후반과 30대 초반의 고용률 상승을 감안하여, 노동시장 내 위치의 차이에 따른 이질성에 주목하여 변화를 관찰하고 규명할 필요가 있다.

2. 여성의 고용 구조와 성별 임금격차

가. 취업 여성의 직종과 산업 분포

여성의 직업분포는 연령에 따라 큰 차이가 있다. 2013년에는 그 차이가 매우 커서 사무직의 경우 20~29세에서는 31.2%, 30~39세에서는 31.4%를 차지했으나, 40~49세에서는 17.0%로 낮아졌다. 전문가도 2013년에는 20~29세의 경우 36.4%, 30~39세는 35.1%였으나 40~49세는 19.6%에 불과했다. 대신에 서비스직, 판매직, 단순노무직 등이 20대나 30대와 비교하여 40대 여성의 직업 중 상대적으로 높은 비중을 차지한 직업이었다. 20~29세의 경우 2013년 당시 서비스직의 비중과 판매직의 비중이 모두 12.5%였고 단순노무직의 비중은 3.1%에 불과했다. 이와 달리 40~49세의 서비스직과 판매직의 비중은 각각 19.4%와 17.4%였고, 단순노무직은 14.3%로 나타났다.

2013년 직업분포와 비교하여 2021년 여성의 연령별 직업분포는 큰 변화가 있다. 30-39세와 40-49세의 직업을 보면, 2013년에 비해 전문가와 사무직의 비중이 늘어났으며, 서비스직, 판매직 등 하위직종의 비중이 줄어들었다. 특히 40-49세 여성의 직업에서 전문가와 사무직이 차지하는 비중이 2013년 19.6%와 17.0%에서 29.6%와 27.2%로 크게 증가한 것에 주목할 필요가 있다. 서비스직, 판매직, 생산직, 단순노무직 등의 비중은 크게 감소했다. 40대에 일하는 여성들 중 56.8%가 전문가이거나 사무직인 것은 이 직종에 있는 여성들의 고용지속성이 향상된 데 기인할 것으로 짐작된다.

이처럼 연령집단별(생애과정별) 직업분포의 차이는 2013년에 비해 2021년의 경우 줄어든 것으로 보이지만, 완전히 사라진 것은 아니다. 2021년에도 20대, 30대, 40대의 직업분포는 차이가 있다. 노동시장 이탈정도가 직종에 따라 차별적일 가능성을 검토할 필요가 있으며, 노동시장 이탈 이후 재진입 일자리의 특성에 대한 분석도 필요하다.

〈표 2-4〉 20~49세 여성 취업자의 직업 분포: 2013, 2021년

(단위: %)

	20-29세		30-39세		40-49세	
	2013	2021	2013	2021	2013	2021
관리자	0.1	0.1	0.3	0.2	0.6	0.6
전문가	36.4	35.8	35.1	36.4	19.6	29.6
사무	31.2	29.1	31.4	33.8	17.0	27.2
서비스	12.5	14.7	10.1	9.0	19.4	13.9
판매	12.5	12.5	12.5	9.8	17.4	12.6
농림어업	0.2	0.2	0.5	0.5	1.7	0.9
기능원	0.9	1.2	1.3	1.4	4.2	2.1
장치기계	3.1	1.9	3.1	3.2	5.8	3.2
단순노무	3.1	4.4	5.7	5.7	14.3	9.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 「지역별 고용조사」 각 연도 상반기(부가조사) 원자료 분석.

여성 취업자의 산업 분포에서도 연령에 따른 차이가 나타나지만 직업 분포만큼 뚜렷하지는 않다. 그보다 여성 일자리의 산업이 한정된 서비스업에 집중되어 있는 점이 두드러진다. 여성 일자리는 전통적 서비스업으로 분류되는 도소매업과 숙박 및 음식점업과 교육서비스업, 보건·사회복지 서비스업에 주로 분포하고 있다.

〈표 2-5〉 20~49세 여성 취업자의 산업 분포: 2013, 2021년

(단위: %)

	20-29세		30-39세		40-49세	
	2013	2021	2013	2021	2013	2021
농림어업	0.3	0.3	0.6	0.6	1.9	1.1
제조업	11.0	9.4	11.6	13.8	15.9	12.2
전기, 가스, 증기, 수도	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1	0.2
하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	0.1	0.1	0.2	0.3	0.1	0.3
건설업	1.3	1.3	1.9	2.1	1.6	2.6
도매 및 소매업	15.7	13.8	15.7	14.0	17.8	13.5
운수업	1.5	1.9	1.6	2.3	1.4	1.8
숙박 및 음식점업	9.6	13.7	6.3	6.3	13.8	8.5
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	3.9	5.1	3.2	4.5	1.0	2.2
금융 및 보험업	4.5	3.0	6.3	4.6	4.3	5.5
부동산업 및 임대업	0.5	0.6	1.0	1.1	1.8	1.7
전문, 과학 및 기술 서비스업	6.3	7.8	5.0	6.5	1.7	3.9
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3.8	2.8	3.8	3.7	4.4	4.4
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	2.1	3.4	4.1	4.2	3.3	4.0
교육 서비스업	14.8	11.7	17.2	13.5	12.2	15.0
보건·사회복지 서비스업	16.6	17.4	14.8	15.4	10.9	16.3
예술, 스포츠, 여가관련 서비스업	2.6	3.2	1.5	2.6	1.2	1.7
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	5.0	4.1	5.1	4.3	5.8	4.9
가구내 고용활동 및 자가소비 생산활동	0.0	0.1	0.2	0.1	0.7	0.2
국제 및 외국기관	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 「지역별 고용조사」 각 연도 상반기(부가조사) 원자료 분석.

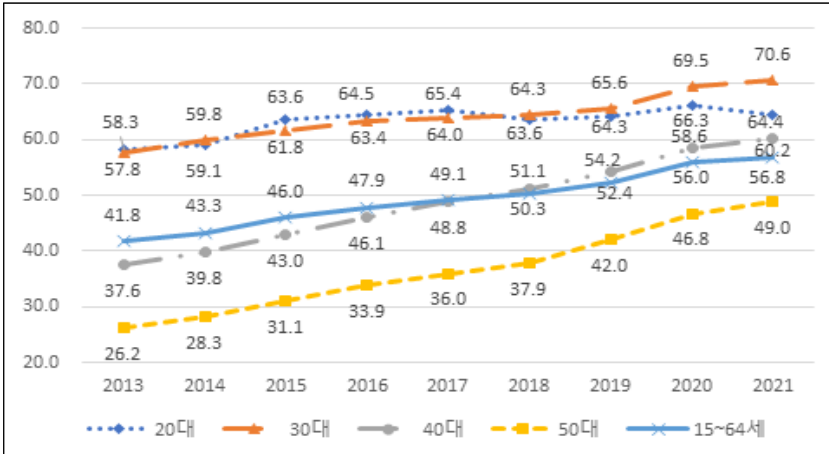
20~29세 여성 일자리는 2013년과 2021년 사이, 도매 및 소매업과 교육서비스업 비중은 감소한 반면, 숙박 및 음식점업과 보건 및 사회복지 서비스업의 비중은 증가하였다. 30~39세 여성 일자리는 마찬가지로 도매 및 소매업 비중과 교육서비스업 비중은 감소하고, 보건 및 사회복지 서비스업 비중은 증가하였으며, 제조업 비중도 늘어났다. 2013년 당시 40~49세 여성 일자리는 20대와 30대 여성에 비해 전통적 서비스업(도매업과 음식숙박업)의 비중이 높은 편이었는데, 2021년에는 그 비중이 감소한 대신 보건, 복지서비스업의 비중이 늘어났다. 제조업 비중이 눈에 띄게 줄어들었으며, 건설업과 교육서비스업 비중은 늘어났다.

나. 취업여성의 종사상 지위 및 시간제 비중

취업 여성의 종사상 지위는 최근으로 갈수록 상용근로자는 증가하고, 임시·일용근로자는 감소하며 비임금근로자는 큰 차이는 없으나 약간 감소하는 추세가 나타난다. 연령대별로는 젊은 연령층일수록 상용근로자 비중이 높고 연령이 증가할수록 임시·일용근로자와 비임금근로자 비중이 증가한다. 20~30대 여성은 상용근로자 비중이 60~70%로 가장 높고 그 다음이 임시·일용근로자, 비임금 근로자 순이다. 다만, 20대의 경우 비임금근로자 비중이 매우 낮고, 임시·일용근로자 비중이 비교적 높은 편에서 유지되고 있어 2021년 다른 연령대에 비해 임시·일용근로자 비중이 가장 높다.

[그림 2-14] 여성의 연령별 상용근로자 비중 추이: 2013~2021년

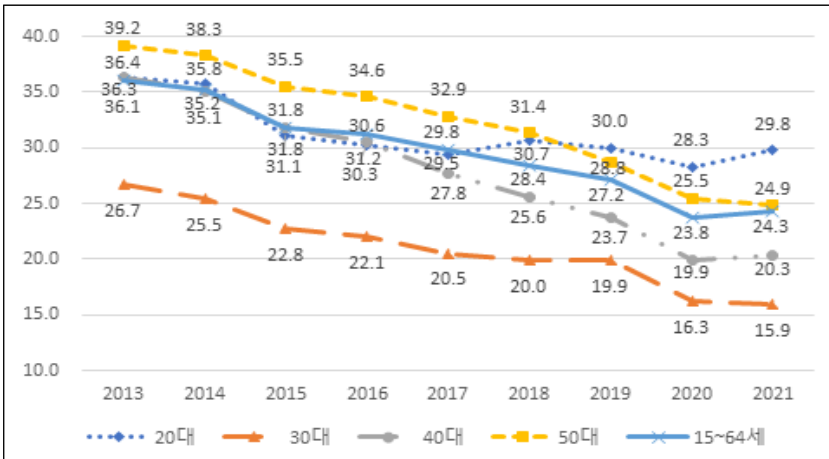
(단위: %)



자료: 통계청, 「지역별 고용조사」 각 연도 상반기(부가조사) 원자료 분석.

[그림 2-15] 여성의 연령별 임시·일용근로자 비중 추이: 2013~2021년

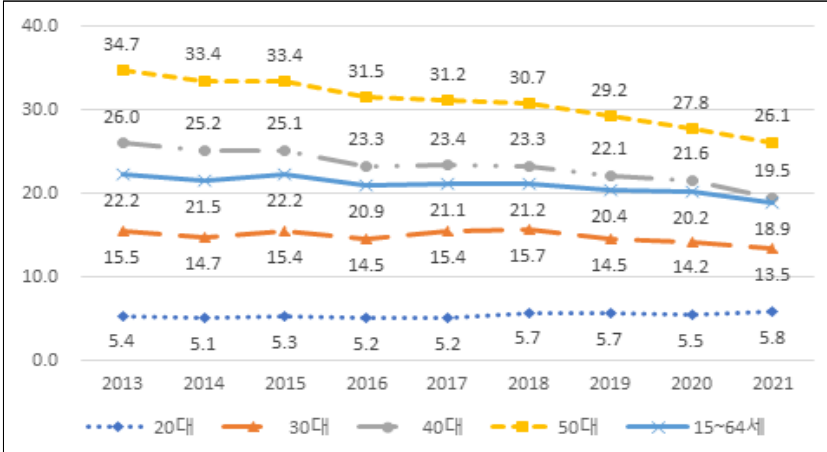
(단위: %)



자료: 통계청, 「지역별 고용조사」 각 연도 상반기(부가조사) 원자료 분석.

[그림 2-16] 여성의 연령별 비임금근로자 비중 추이: 2013~2021년

(단위: %)

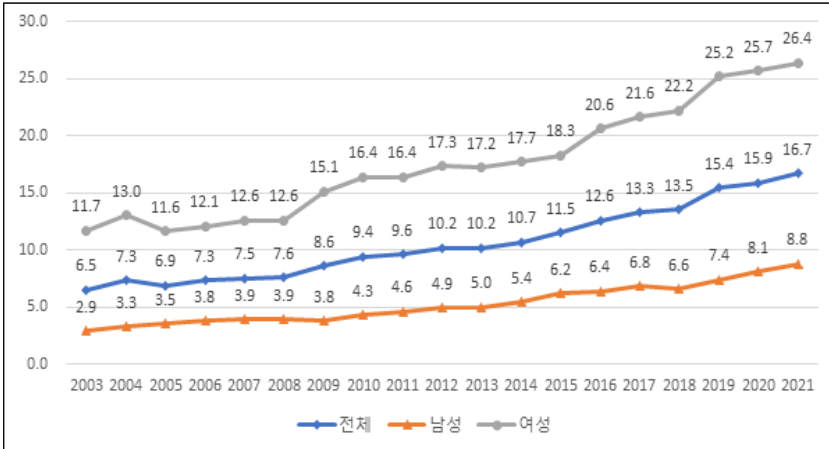


자료: 통계청, 「지역별 고용조사」 각 연도 상반기(부가조사) 원자료 분석.

종사상지위와 더불어 시간제근로자 비중의 변화 추이에도 주목할 필요가 있다. 특히 자녀가 있는 여성의 고용 규모는 근로시간 형태와도 밀접한 관련이 있기 때문이다. 한국 노동시장에서 시간제근로자 비중은 높은 수준은 아니지만 최근 들어 급증하고 있다. 2003년 남성 2.9%, 여성 11.7%에서 2021년 남성 8.8%, 여성 26.4%로 두 배 이상 증가했다. 여성의 시간제근로자 비중이 남성에 비해 약 세 배 이상 높다.

[그림 2-17] 성별 임금근로자중 시간제근로자 비중 추이: 2003~2021년

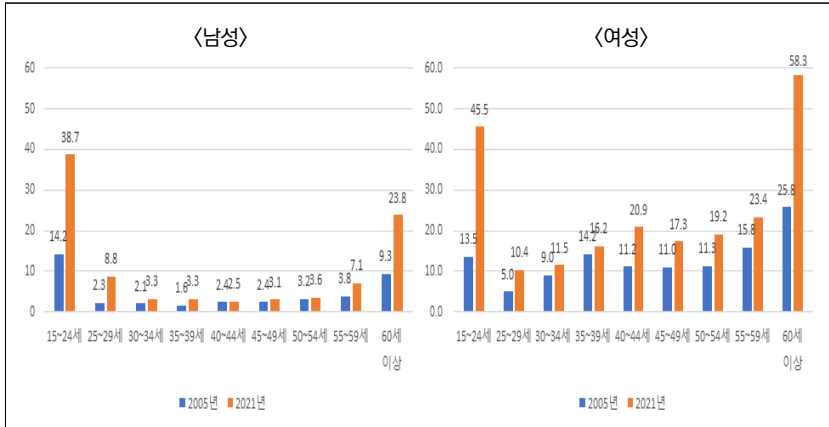
(단위: %)



자료: 통계청 (각 연도 8월), 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료.

연령별로는 남성과 여성 모두 15~24세와 60세 이상의 저연령층과 고령자층에서 시간제근로자 비중이 매우 높게 나타난다. 남성의 경우, 24세 이하와 60세 이상을 제외하고는 25~29세에서 시간제근로자 비중이 특히 높아졌다. 결혼, 자녀 양육기인 30~54세까지는 남성의 시간제근로자 비중이 극히 낮다. 여성도 24세 이하와 60세 이상에서 시간제근로자 비중이 크게 증가했으나, 남성과 달리, 25세 이상과 60세 미만의 연령층에서도 시간제근로자 비중이 증가했다. 그러나 자녀 양육기에 해당되는 30대 초반과 30대 후반의 시간제 비중은 2005년 각각 9.0%와 14.2%에서 2021년 11.5%와 16.5%로 증가하는 데 그쳤다.

[그림 2-18] 성별, 연령별 임금근로자중 시간제근로자 비중 추이: 2005, 2021년
(단위: %)



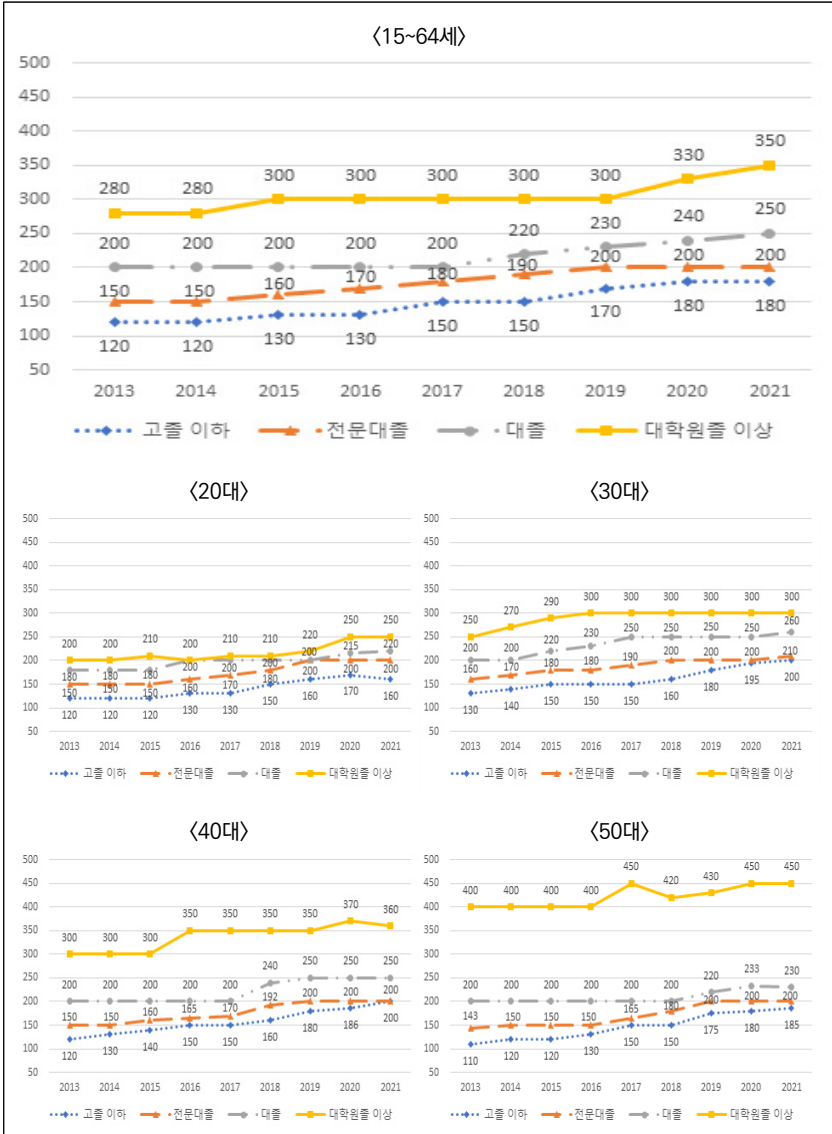
자료: 통계청(각 연도 8월), 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료

다. 여성의 연령별 임금 특성

15~64세 여성의 평균 임금 중위값은 교육수준이 높을수록 증가하는 패턴이다. 연령구간별로 교육수준간 임금차이를 살펴보면, 20대의 경우 과거에 비해 초대졸과 대졸 간의 격차가 좁혀졌고, 30대의 경우에는 초대졸과 고졸의 격차가 거의 사라졌으며, 대졸과 대학원졸의 격차는 미미하지만 유지되었다. 40대에서는 교육수준 간의 격차가 더욱 두드러지는데, 주로 대학원졸과 나머지 학력 간의 격차로 표현된다. 즉 대학원졸업자는 40대의 평균 임금이 30대보다 크게 높아졌지만, 대졸 이하 학력집단은 30대의 평균임금 중위값과 큰 차이가 없어서 대학원졸과 격차가 벌어진 것이다. 대학원 졸업 여성의 임금은 연령이 증가할수록 급격히 증가하는 반면, 그 이하 교육수준의 여성은 연령이 증가할수록 별다른 차이가 없거나 오히려 감소하는 것으로 나타났다.

[그림 2-19] 여성의 연령대별, 교육수준별 3개월 평균 임금 중위값 추이(명목임금)

(단위: 만 원)



주: 임금근로자만 포함되며, 임금이 0원인 경우는 제외함.
 자료: 통계청, 「지역별 고용조사」 각 연도 상반기(부가조사) 원자료 분석.

라. 성별임금격차의 지속

김종숙, 정성미, 노우리(2021)는 2002년부터 2020년까지 [임금구조 기본통계조사] 및 [고용형태별근로실태조사](고용노동부) 원자료를 분석하여 성별임금격차를 계산하고 분석하였다. 이에 따르면, 2020년 현재 남성의 임금 총액은 월평균 409.5만원, 여성은 월평균 271.6만원이며, 월평균 임금총액 기준 성별임금격차는 33.7%로 계산되었다(김종숙 외, 2021, p. 166). 월임금을 월 총근로시간으로 나누어 시간당 임금을 계산하면, 성별임금격차는 다소 줄어든다. 2020년 시간당 임금기준 성별 임금격차는 29.2%로 나타난다(김종숙 외, 2021, p. 167).

월임금 기준 성별임금격차는 2002년 37.2%였으나, 2006년까지 36.1%로 감소한 후 다시 증가와 감소를 반복하여 2015년에는 다시 37.5%까지 상승했다. 그 후 2020년까지 하락하였다. 시간당 임금 기준 성별임금격차는 2002년 36.1%에서 감소하다가 다시 증가하는 등 등락을 반복하다가 2015년 34.2%에서 2020년까지는 비교적 가파르게 감소하였다(김종숙 외, 2021, pp. 166-167).

김종숙 외(2021, pp. 183-187)는 2002년과 2020년 사이 성별임금격차 감소분에 대하여 기간 간 분해 및 설명변수에 의한 구성변화와 가격구조 변화의 요인분해를 수행하였다. 그 결과 설명변수의 구성 변화, 즉 고학력화나 고임금 산업 및 직업에서의 여성 비중 증가가 성별임금격차 감소의 65%를 설명하는 것으로 나타났다. 반면 동일한 조건에서 여성에게 낮은 임금을 주는 가격효과는 성별 임금격차를 증가시키는 방향으로 기여한 것으로 나타났다.

김난주(2017)는 [경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)] 원자료를 통해, 성별임금격차를 세대별로 구분하여 분석하였다. 15~29세,

30~55세, 55세 이상 집단을 구분하고, 각 집단의 임금함수를 구하고 성별임금격차의 규모와 임금격차의 구성요인을 분석하였다. 그 결과, 15~29세의 성별임금격차 규모가 다른 세대의 격차에 비해 가장 작았지만, 설명되지 않는 '차별' 요인이 차지하는 비중은 가장 큰 것으로 나타났다. 반면 55세 이상 집단에서는 인적자본, 직종, 기업규모 등 노동시장 위치에 따른 임금차이가 전체의 55%로 나타났다. 30~54세에서는 설명되는 격차의 비중이 30.0%에 불과했고 나머지 70.0%는 설명되지 않는 차별에 기인한다고 분석되었다.

이처럼 성별임금격차는 직접적인 임금차별뿐만이 아니라, 인적자본의 차이 및 노동시장 위치의 차이에 따른 임금격차를 포함하고 있다. 따라서 직접적인 임금차별과 그렇지 않은 임금차이를 구분하는 것이 중요하다. 특히 최근 노동시장에 진입한 세대에서는 교육수준의 격차가 거의 존재하지 않기 때문에, 이러한 인적 자본의 젠더 격차 축소가 성별임금격차의 성격에 어떤 영향을 미치는지가 관심사가 된다.

일련의 연구들은 노동시장 진입 초기의 성별임금격차에 주목하고, 이 격차의 구성요인을 분석했다. 먼저 유정미(2017)는 (2년제 또는 4년제) 대졸자의 노동시장 진입시점에서의 임금차이를 분석했다. 이에 따르면, 대졸 여성은 노동시장 진입시점부터 남성 임金的 78%에 불과한 임금을 받는 것으로 나타났다. 이러한 임금격차에 대한 인적 자본의 기여(7.1%)는 미미하였으며, 직접적 임금차별의 기여(32.1%)도 의미있는 비중을 차지하였지만, 상당 부분(62.1%)은 노동시장 위치의 차이(직업, 산업, 기업 규모)에 기인하는 것으로 분석되었다.

김창환, 오병돈(2019)은 세부 전공과 출신대학 등 관찰가능한 모든 인적자본을 통제한 분석을 통해, 노동시장 위치의 차이가 성별임금격차에 기여하는 방식을 세밀하게 설명했다. 이에 따르면, 같은 학교, 같은 학과,

같은 학점을 받아도 경력 초기 노동시장에서 여성의 소득은 남성보다 17.4%가 낮은 것으로 나타났다. 성별 전공분리나 성별 직종분리와 같은 분포의 차이보다는 같은 전공 내 성별 격차가 전체 성별 소득 격차를 초래하는 것이다. 같은 분석에서, 채용과정에서 법적인 통제가 강한 정부부문과 교육부문에서는 성별소득격차가 거의 나타나지 않은 것과 달리, 여타의 영역에서는 높은 성별임금격차가 나타났다. 민간노동시장의 대부분에서 “채용과 직무할당 과정에서 여성에 대한 배제”가 이루어지고 있으며, 이것이 성별임금격차를 설명한다고 주장한다.⁷⁾

최세림, 방형준(2018)은 졸업 코호트를 중심으로, 노동시장 이행 이후 생애과정 경과에 따른 성별임금격차의 프로파일을 분석하였다. 이 연구는 앞의 연구들과 마찬가지로 노동시장 진입초기에도 약 90%의 성별임금비가 존재하는 것을 확인했다. 또한 연령의 경과에 따라 20대 중후반 이후 임금격차가 더 크게 확대되는 것을 확인했는데, 경력단절이 없는 집단과 경력단절이 있는 집단에서 모두 임금격차가 확대되어, 연령의 경과에 따른 임금격차 확대가 경력단절의 직접적 효과가 아니라, 경력단절에 대한 기대에 근거한 통계적 차별과 관련될 수 있다고 주장한다.

아울러 최세림, 방형준(2018)의 연구는 결혼과 출산에 따른 남녀의 근로시간 변화를 관찰했는데, 특히 자녀출산은 남성의 근로시간을 증가시키고 여성의 근로시간을 감소시키는 것을 확인했다. 이 연구는 여성이 결혼, 출산 시기에 이직하거나 생산성이 낮아질 가능성과 성별임금격차가 관련되어 있다고 주장하며, 이러한 성별임금격차가 자녀출산기 부부간의 역할전문화 방식(여성의 근로시간 감소)에 영향을 미칠 수 있다고 주장한다. 이러한 과정은 다시 여성의 생애주기에 따른 노동시장 정착도 약화라

7) 대졸자의 초기 노동시장 지위 분석(김이선, 이상직, 권현지, 2019), 노동시장 진입 이후 임금격차 분석(남재욱, 2021) 등도 노동시장 성과에 있어서 성차별 지속을 지적하고 있다.

는 수요자의 편견을 고착시킬 수 있다.

생애주기적 관점에서 노동생애 초기 성별임금격차는 인적자본의 차이 보다는 채용과 직무할당에서의 여성 기피 현상과 밀접하게 관련되어 있다. 이러한 노동시장 위치의 차이에 따른 성과(임금)의 차이는 이미 20대 후반부터 나타나기 시작하여 30대까지 계속해서 확대되는 것으로 나타나고 있다. 이러한 성별임금격차는 여성들로 하여금 가족형성과 자녀출산기에 노동시장으로부터 이탈하거나 노동시간을 줄이는데 취약하도록 만드는 조건이다. 따라서 여성의 경력단절을 완화하고 결혼, 임신, 출산, 육아기 여성들의 노동시장 참여를 확대하기 위해서는 성별임금격차의 개선이 반드시 동반되어야 한다.



제3장

일생활균형과 아동돌봄 지원정책

제1절 일생활균형 지원정책과 이용현황

제2절 보육 제도와 이용현황

제 3장 일생활균형과 아동돌봄 지원정책

한국에서 여성 고용과 출산에 관한 주요 정책은 크게 두 가지 정책으로 구분할 수 있다. 첫째는 일-생활 균형(work and life balance) 지원정책이고, 둘째는 보육정책을 들 수 있다. 일-생활 균형 지원정책으로 직장생활과 가정생활을 양립할 수 있도록 휴가와 휴직을 보장하는 제도가 있고, 근로시간과 근로 장소를 유연하게 변경할 수 있는 유연근무제도가 있다. 보육정책은 공공 영역에서 돌봄 서비스를 제공하고 정부가 비용을 지원하는 제도를 의미한다.

출산전후휴가 제도와 육아휴직제도 그리고 유연근무제도는 모두 시간을 보장하는 정책으로서, 근로를 제공할 의무를 면제하고 돌봄이나 노동자의 여가시간을 보장하고자 하는 목적을 가지고 있다. 보육정책은 아동 돌봄을 공적 서비스로 제공하는 정책이다. 보육정책의 목적은 아동의 건강한 성장을 지원하고 가구의 돌봄 부담을 공공화하여 안정적 가족생활과 부모의 경제활동을 지원하는 데 있다.

이 두 가지 정책은 개인의 자유로운 삶을 유지하고, 가정생활을 보장할 목적뿐만 아니라, 개인 또는 가족생활의 갑작스런 변화로 인해 발생할 수 있는 비자발적 경제활동 중단을 방지하고자 하는 목적을 가지고 있다. 여성의 경제활동과 출산에 대해 이 정책들은 매우 중요한 위치를 차지한다.

제1절 일생활균형 지원정책과 이용현황

1. 일생활균형 지원 정책의 도입과 확대

가. 출산전후휴가와 육아휴직

출산전후휴가 제도는 1953년 「근로기준법」 제정 당시 임신 및 출산한 여성을 보호할 목적으로 처음 도입되었다. 당시 강행규정으로 도입되어, 사용자로 하여금 임신 중인 여성에게 60일 간의 유급휴가를 주도록 하였다. 또한 정부는 이 법에서 사용자에게 60일 간의 급여를 지급하도록 의무화하였다.

육아휴직제도는 1987년 「남녀고용평등법」이 제정되면서 처음 도입되었다. 도입 당시에는 생후 1년 미만의 영아가 있는 여성 근로자로 자격을 제한하였고, 급여는 지급하지 않도록 하였다.

2001년 들어 출산전후휴가제도와 육아휴직제도는 큰 변화가 있었다. 출산전후휴가 제도는 기간이 60일에서 90일로 확대되었다. 늘어난 30일 동안은 고용보험기금에서 휴가급여를 지급하도록 하였다. 또한 육아휴직 제도 역시 고용보험기금에서 휴직 급여를 지원하도록 하였다. 고용보험기금에서 지급하는 출산전후휴가 급여는 135만원으로 상한을 두었고, 육아휴직 급여는 정액으로 월 20만원씩 지급하도록 하였다.

2001년에 고용보험기금에서 출산전후휴가 급여와 육아휴직 급여를 지급하기 시작하면서 일생활균형 정책의 사회적 책임을 강화한 것이다. 이런 변화는 당시 새로운 정부가 들어서면서 정책의 방향을 새롭게 변화시킨 것이었다. 특히 복지제도의 확대와 여성의 권한을 강화하는 정책방향 설정과 관련이 있었다.

〈표 3-1〉 출산전후휴가 제도 변화

시기	내용
1953	- 산전후휴가 도입(60일의 유급보호휴가에 대한 강행규정, 시간외근로 금지)
1961	- 산전후휴가 시 산후에 30일 이상 확보
2001	- 산전후휴가 기간 확대(60일 → 90일), 연장된 30일분의 급여는 사회보험에서 부담 - 산전후휴가 시 산후에 45일 이상 확보 - 산전후휴가급여신설: 상한액 135만 원, 하한 최저임금
2006	- 우선지원대상 기업 산전후휴가 90일분 통상임금 100% 고용보험에서 지원(상한 135만 원) - 휴가기간 동안 사업주에게 금품을 받은 경우 산전후휴가급여 감액 지급
2008	- 보호휴가 종료 후 동일 업무 또는 동일한 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 함
2008	- 배우자 출산휴가 신설(3일)
2008	- 산전후휴가급여 사업주가 대위 신청할 수 있도록 규정
2012	- 산전후휴가 명칭을 출산전후휴가로 변경 - 출산전후휴가 분할사용 허용 - 배우자 출산휴가 확대(3일 → 5일, 최초 3일 유급)
2014	- 다태아 출산의 경우 출산전후휴가 120일 부여 및 급여 확대(사업주 75일, 정부 45일 부담)
2017	- 급여 상한액 인상(135만 원 → 150만 원)
2019	- 급여 상한액 인상(160만 원 → 180만 원)
2020	- 급여 상한액 인상(180만 원 → 200만 원)

자료: 박중서, 김문길, 임지영 (2016). 일·가정양립 지원 정책 평가와 정책과제 -모성보호제도와 출산의 관계를 중심으로. p. 39. 2017년 이후 저자 보완.

출산전후휴가제도와 육아휴직제도는 2006년 들어 다시 한 번 주요한 변화를 경험한다. 출산전후휴가제도의 경우, 2006년부터 소규모사업장 사용자의 급여 부담을 줄이기 위해서 고용보험기금에서 90일 동안 통상임금의 100%(상한액 135만원)를 지급하기 시작하였다. 육아휴직의 경우, 자격 요건인 대상 아동 연령을 만1세에서 만3세로 확대하였다. 고용보험기금에서 지급하는 정액 급여는 2002년, 2004년, 2007년 각각 월 30만원, 40만원, 50만원으로 인상하였다.

2006년의 이와 같은 변화는 정부의 정책방향을 반영하고 있었다. 당시

정부는 각종 사회정책 분야별로 소관부처가 5년간의 기본계획을 수립하도록 하였다. 그 중 하나가 2006년부터 시작된 제1차 저출산고령사회기본계획(2006-2010)이었다. 이 기본계획은 2005년 1.08이라는 한국의 합계출산율 충격에 대한 범정부적 대응이었고, 보육정책과 일생활균형 정책이 중요한 영역을 차지하고 있었다. 출산율의 감소와 인구 구조의 고령화에 대응하기 위한 이 기본계획은 각종 사회정책 발전의 중요한 계기가 되었다.

이후 출산전후 휴가제도에서 중요한 변화는 2008년에 배우자 휴가 3일이 처음 도입된 것이었다. 2012년에는 배우자 휴가가 3일에서 5일로 확대되었고, 급여 상한액이 2017년 135만원에서 150만원으로 인상되었고, 2019년, 2020년에 각각 180만원, 200만원까지 인상되었다.

육아휴직제도는 2010년에 대상 아동 연령이 만 3세에서 만 6세로 확대되었고, 2011년에는 급여 지급 방식이 정액제에서 정률제(통상임금의 40%)로 전환되었다. 정률제로 급여 지급 방식이 바뀐 것은 당시 새로운 정부가 들어서면서 일생활균형 정책의 초점이 바뀌었기 때문이었다. 급여액을 정액에서 정률로 변경하면 저소득 노동자보다 고소득 노동자의 급여액이 더 높게 인상되는 효과가 있었으며, 이는 맞벌이 부부의 급여 혜택을 키워서 육아휴직제도 활용을 더 촉진하기 위한 것이었다. 2014년에는 대상 아동 연령을 만 6세에서 8세로 확대하였고, 특히 남성의 육아휴직 사용을 촉진하기 위하여 ‘아빠의 달’로 불리는 육아휴직 특례제도를 도입하여, 두 번째 육아휴직자⁸⁾의 첫 1개월 동안 급여액을 통상임금의 100%(상한액 150만원)로 지급하도록 하였다. 이후 남성의 육아휴직 참여를 독려하기 위하여 여러 조치가 시행되었으며, 2022년부터 ‘3+3 프

8) 한국에서 육아휴직은 통상 여성이 먼저 사용하기 때문에, 두 번째 육아휴직자는 대체로 남성이다.

로그램'이 시행되었다. 이 프로그램을 통하여, 만 12개월 이하 자녀를 대상으로 부모 모두 각각 3개월씩 육아휴직을 이용할 경우, 각각 최대 300만원까지 통상임금의 100% 급여를 받을 수 있다.

〈표 3-2〉 육아휴직 제도 변화

시기	내용
1988	- 육아휴직제도 도입(생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자, 1년 이내, 무급)
1989	- 육아휴직 기간을 근속 기간에 포함
1995	- 남성 육아휴직 가능(여성 근로자의 배우자인 남성 근로자, 남성은 여성을 대신해서만 신청가능) - 생후 1년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가
2001	- 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자는 남녀 모두 육아휴직 가능 - 육아휴직급여 지급 근거규정 및 급여(월 20만 원) 신설
2002	- 육아휴직급여액 인상(월 20만 원 → 월 30만 원)
2004	- 육아휴직급여액 인상(월 30만 원 → 월 40만 원)
2006	- 육아휴직 대상 아동 연령 확대(생후 1년 미만 → 생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자, 단 2008. 1. 1. 이후 출생한 아동부터 적용) - 생후 3년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가
2007	- 육아휴직급여액 인상(월 40만 원 → 월 50만 원)
2008	- 생후 3년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가 규정 삭제
2010	- 육아휴직 대상 아동 연령 확대(생후 3년 미만 → 만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀를 가진 근로자, 입양자녀 포함)
2011	- 육아휴직 급여 정률제 전환(월 50만 원 → 월 통상임금의 40%, 상한액 100만 원, 하한액 50만 원) - 육아휴직급여 사후지급(육아휴직 급여의 15%는 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 지급)
2014	- 육아휴직 대상 아동 연령 확대(만 6세 이하 미취학 자녀 → 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자)
2014	- '아빠의 달' 육아휴직 특례제도 신설(두 번째 육아휴직자의 첫 1개월 통상임금 100%, 최대 150만 원)
2016	- '아빠의 달' 인센티브 확대(1개월 → 3개월)
2017	- 둘째 자녀 아빠육아휴직 보너스제도 상한액 인상(150만 원 → 200만 원) - 육아휴직 첫 3개월간 급여를 통상임금 80%까지 인상
2018	- 아빠육아휴직 보너스제도의 대상을 모든 자녀로 확대(2019년부터 상한액 250만원으로 인상)
2019	- 아빠육아휴직 보너스 제도 상한액 인상(200만 원 → 250만 원) - 육아휴직급여 급여액 상향(첫 3개월 통상임금 80%(상한 150만 원, 하한 70만 원), 이후 9개월 통상임금 50%(상한 120만 원, 하한 70만 원))
2022	- 육아휴직급여액 조정(통상임금 80%) - 3+3 부모육아휴직제 시행(같은 자녀에 대해 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 혹은 순차로 육아휴직을 사용할 경우 첫 3개월 육아휴직 급여 상향 지급)

자료: 박중서 외 (2016). p. 42. 2017년 이후 저자 보완.

나. 육아기 근로시간 단축제도

육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 1년 동안 근로시간을 주당 15~30시간으로 단축할 수 있는 제도이다. 이 제도는 근로시간 양을 단축하는 대신 매일의 근로는 유지할 수 있도록 한다는 점에서, 휴직기간 동안 일터에서 완전히 분리되는 육아휴직제도와 차이가 있다. 또한 뒤에서 살펴볼 유연근무제도가 하루 또는 일주일 단위로 법정 40시간의 근로시간을 유연하게 배치하도록 하는 것과 달리, 육아기 근로시간 단축제도는 주당 근로시간의 양을 단축하여 아동돌봄을 위한 시간양을 근로자에게 제공한다.

육아기 근로시간 단축제도는 2008년 도입, 2012년 개정, 2019년 개정을 거치면서 제도적 틀을 갖추고 다소간 확장되어 왔다. 2012년 개정된 내용은 제도 사용의 구체적 지침을 제공하여 활용가능성을 높였다. 구체적으로, 단축 근로시간의 범위를 주 15~30시간으로 정하였고, 사용기간은 육아휴직과 합산하여 1년 이내, 1회에 한하여 분할사용, 육아휴직 급여를 기준으로 단축된 근로시간에 비례하여 급여지급, 사업주에게 근로자 1인당 월 20만원 지급, 대체인력 채용시 월 30만원(대기업은 20만원) 지급, 거부하는 사업주에 대해 5백만원 이하의 과태료 부과 등의 규정을 갖추었다.

육아기 근로시간 단축제도는 도입 초기에는 근로자의 청구에 대한 사용자의 수용 의무가 명시되지 않아 사실상 사용하기 어려운 제도였다. 2012년 개정으로 사용자의 수용 의무 규정이 마련되었으나, 사업주가 거부할 수 있는 사유를 비교적 관대하게 적용하고 있어서 제도 이용 가능성은 여전히 제한적인 상황에 있다(김근주, 2012).

또한 근로시간 단축제도를 이용한 기간만큼 육아휴직으로 사용할 수

있는 기간이 차감되도록 설계되어 있어, 육아휴직기간을 포기해야만 근로시간 단축제도를 사용할 수 있는 점도 한계로 꼽힌다. 육아휴직제도를 포기하면서 육아기 근로시간 단축제도를 이용할 유인이 충분하지 않은 문제가 있었다(강민정, 김은지, 권소영, 서형도, 우창수, 2018, p. 27). 그러나 2019년 10월 이후로는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 각각 사용할 수 있도록 제도가 변경되었다. 육아기 근로시간은 주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위 내에서 단축되어야 하며, 육아기 근로시간 단축이 허용되는 기간은 1년 이내로 한다.

다. 유연근무제도

유연근무제도 중에서 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제도가 법으로 명문화된 것은 1997년 근로기준법을 통해서였다. 그러나 2004년까지 제도 활용은 저조했다. 따라서 정부는 2009년 발표한 제1차 저출산고령사회기본계획을 통하여 유연근무 제도를 활성화하기 위하여 기업에 대하여 근로형태 다양화를 위한 컨설팅을 지원하고, 근로시간 단축 청구권을 법제화하는 방안을 발표하였다(대한민국정부, 2009, pp. 106-107).

또한 정부는 2010년 2월 대통령주재 제2차 국가고용전략회의를 통하여 ‘유연근무제 확산방안’을 발표하였다. 주요 내용은 공공부문에서 유연근무제 선도모델을 우선 발굴하여 민간에 확산하고, 일·가정 양립형 단시간 근로 확산을 위해 민간부문을 지원하고, 유연근무 확산에 장애가 되는 법령을 개선하고, 사회분위기를 조성하는 것이다. 그러나 이 내용은 현재 유연근무제도와 달리 노동시장 유연화 방향에서 근로형태의 유연화에 가까웠다. 주요 내용이 단시간 근로자 일자리 확산에 초점을 두고 있었기 때문이다(노동부, 2010, pp. 6-11)

2011년 발표된 제2차 저출산고령사회 기본계획을 통하여 현재와 같은 유연근무제도가 공공부문에 우선적으로 본격 도입되기 시작하였다. 공공 부문에 시간제근무(Part-time work), 시차출퇴근제(탄력근무제)(Flex-time work), 근무시간선택제(Alternative work schedule), 집약근무제(Compressed work), 재량근무제(Discretionary work), 집중근무제(Core-time work), 유연복장제(Free-dress code), 재택근무제(At-home work), 원격근무제(Telework) 등 총 9개의 유연근무제 유형을 도입하고자 하였다(대한민국정부, 2011, p. 62).

정부는 2016년부터 본격적으로 유연근무제도를 확산하기 위한 정책을 추진하였다. 정부가 발간한 유연근무제도 매뉴얼에서 정의한 유연근무제도는 근로자와 사용자가 근로시간이나 근로장소 등을 선택·조정하여 일과 생활을 조화롭게(work-life balance)하고, 인력 활용의 효율성을 높일 수 있는 제도를 말하며, 유형은 다음과 같이 제시하였다(고용노동부, 2016, p. 8).

〈표 3-3〉 유연 근무제도의 유형

구분	주요 유형
근로시간 유연화	- 근로기준법의 탄력적 근로시간제(제51조), 선택적 근로시간제(제52조), 사업장 밖 근로시간제(제58조 1, 2항), 재량근로 시간제(58조 3항) 등 - 근로기준법이 정하는 유형 이외에도 집중(집약)근로제, 시차 출퇴근제 등
근무장소 다양화	- 재택근무제와 원격근무제 등
근무량 조정	- 직무공유제와 시간제근로 등
근무연속성 유연화	- 장기휴가, 안식년 제도, 가족의료휴가, 보상휴가제 등

자료: 고용노동부. 2016. p. 8.

2016년부터 시행된 제3차 저출산고령사회기본계획을 통해 유연근무 활성화 계획을 발표하였다. 2015년에 「근로기준법」을 개정하여 노사정

합의를 통해 근로시간 단축, 근로시간특례 개선 추진한 바 있는데, 근로자 1인당 연간근로시간을 2014년 2,057시간이었던 것을 2020년까지 1,800시간대로 줄이겠다는 목표를 발표하였다. 장시간 근로를 유발하는 특례업종을 26개에서 10개로 축소하기로 하였다(대한민국정부, 2016, p. 96).

2016년부터 ‘자기주도 근무시간제’⁹⁾ 확대 등을 통해 공공부문부터 정시퇴근 문화를 확산하기로 하였다. 또한 다양한 형태의 유연 근무 환경을 조성하기 위한 지원 사업을 시작하였다. 이것은 시차출퇴근제, 재택·원격근무 등 유연근무제를 도입하는 중소기업을 지원하는 사업이다. 이 때 지원하는 주요 유연 근무제도 유형은 아래 표와 같다(고용노동부 고용문화개선정책과, 2018, p. 5).

〈표 3-4〉 유연 근무제도 주요 유형과 내용

유형	내용
시차 출퇴근제	1일 8시간, 주 40시간의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도
선택 근무제	1개월 이내의 정산기간(주 단위)을 평균하여 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도
재량 근무제	근로시간 배분과 업무수행방법을 근로자의 재량에 맡기고 사용자와 근로자간 합의한 시간을 근무한 것으로 인정하는 제도
재택 근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 자택에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
원격 근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

자료: 고용노동부 고용문화개선정책과, 2018, p. 5.

9) 자기주도 근무시간제란 직전 3년 평균실적 기준으로 정부 부처별 연간 초과근무 총량을 설정하고, 일정 수준 (10~30%)을 유보하여 과별로 배분하는 것이다. 이 한도 내에서 부서장이 초과근무를 관리해야 한다.

이 지원 사업은 유연근무제도를 도입하고, 근로자의 필요에 따라 유연 근무 사용을 허용한 중소기업 사업주를 대상으로 한다. 사업주는 지원을 받기 위해서 근로자가 유연근무제도를 활용할 수 있도록 제도(취업규칙, 인사규정 등)를 마련하고, 전자·기계적 방식으로 출퇴근 관리를 해야 한다. 이와 같은 조건을 충족할 경우 제도 활용 근로자 1인당 주 3회 활용 시 주당 10만원, 주 1~2회 활용 시 주당 5만원을 최대 1년간 간접노무비를 지원한다(고용노동부 고용문화개선정책과, 2018, p. 5).

유연 근무제도의 확산을 위해 정부가 이와 같은 노력을 지속한 이유는 한국의 장시간 근로관행과 노동시장 경직성을 개선하여 일가정양립을 지원하고 경제활동을 촉진하기 위함이었다(노동부 고용정책과, 여성노동과, 2010, p. 1; 고용노동부, 2017, p. 3).

2. 일생활균형 지원제도 이용현황

가. 출산전후휴가와 육아휴직

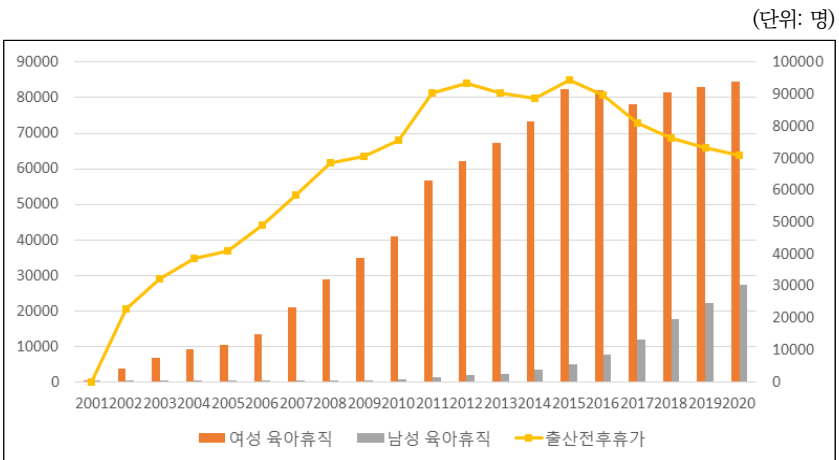
출산전후휴가와 육아휴직 제도 이용자는 제도가 본격적으로 활성화되면서 점차 증가하는 추세였고, 최근 들어 다시 감소하고 있다. 2002년 2만 2천명에서 점차 증가하여 2011년에 9만 명까지 증가하였다. 2015년에 9만 4천명을 정점을 기록하고 이후 점차 감소하고 있다. 2001년 제도 도입 이후 점차 급여지원 수준을 확대하고, 제도 이용을 장려하면서 기본적인 권리로 정착하였다. 2015년부터 출생아수가 감소하면서, 제도 이용자도 감소하는 추세를 나타내는 것으로 보인다.

여성 육아휴직 이용자 역시 2002년 3천 7백명 수준에서 급격히 증가하여 2005년 1만명, 2015년에는 8만 2천명까지 증가하였다. 남성육아

휴직 이용자는 2015년 이후 급격히 증가하였지만, 절대 규모는 여전히 여성에 비해서 낮은 수준이다. 여성 육아휴직제도 이용자는 2015년 이후 정체를 나타내는데, 이는 출생아수 감소에 따른 영향도 있지만, 현재의 노동시장 구조에서 더 이상 확장 가능성이 낮기 때문일 수도 있다. 즉 현재의 육아휴직제도가 고용보험제도에서 작동하고 있기 때문에, 고용보험의 사각지대가 육아휴직제도의 사각지대로 작용하고 있는 것으로 보인다. 현재의 육아휴직제도는 안정적 일자리에 있는 사람들 중심으로 이용되다 보니, 비전형 근로자의 경우 제도 이용의 어려움이 있는 현실이 반영되어 있는 것으로 생각된다.

육아휴직을 이용한 어머니의 연령분포와 종사상 지위 특성을 살펴보면 다음 표와 같다. 2011년에는 75%가 30대 초반으로 절대 다수를 차지하였다. 2015년에는 30대 초반부터 40대 초반까지 20~30%대에 걸쳐 분포하고 있으며, 2020년에는 오히려 30대 후반 연령층이 가장 많았다. 종사상 지위 분포에서는 거의 상시근로자이며 일용근로자는 거의 없었다.

[그림 3-1] 출산전후휴가 및 육아휴직 이용자: 2000~2020년



자료: 고용노동부, 고용보험 DB 자료

〈표 3-5〉 연도별 육아휴직을 이용한 아동 모의 특성: 2011~2020년

(단위: %)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	전체
휴직 당시 연령											
24세 미만	0.0	0.0	0.0	0.0	*	*	*	0.2	0.5	0.3	0.4
25-29세	*	*	9.8	5.5	5.9	4.0	6.2	8.1	9.5	7.8	8.4
30-34세	75.0	51.0	43.5	30.2	25.4	37.5	38.7	40.3	38.8	33.9	36.6
35-39세	*	29.4	23.9	25.0	35.4	42.3	43.7	41.1	38.8	39.4	39.4
40-44세	0.0	*	*	33.8	25.8	13.2	10.0	9.4	11.2	16.6	13.7
45-49세	0.0	0.0	*	5.5	6.6	*	1.3	0.8	1.1	1.8	1.5
50세 이상	0.0	0.0	0.0	0.0	*	0.0	*	*	0.0	0.1	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
종사상지위											
상시근로자	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	*	100.0	100.0	100.0	99.9	99.9
일용근로자	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	*	0.0	*	0.0	0.1	0.1
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: * 사례수 5 미만으로, 추정할 수 있는 값에 대해 모두 비식별화 처리됨.

자료: 김은정, 박종서, 박명호, 노호창, 임지영 (2022). 출산전후 휴가 및 육아휴직제도 개편방안 연구. 세종: 한국보건사회연구원, p. 74의 〈표 3-20〉 인용. (이 자료는 다음 자료를 분석한 결과임. 통계청 (2022). 아동가족통계등록부, 원자료)

육아휴직을 이용한 어머니의 사업체 규모 분포와 산업 분포를 살펴보면, 명확한 특징이 나타난다. 이용자 중에서 1000명 이상의 큰 규모 사업체 종사자 비율이 2011~2013년까지 80% 이상이었지만 2020년에는 52.9%로 감소하고, 반면 10명 미만 사업체 종사자 비율은 2018년까지 5% 미만이었다가 2020년에는 5~6%대로 다소 증가하였다. 그러나 여전히 절반 이상의 이용자가 100명 이상 대규모 사업장에 분포하고 있다.

육아휴직을 이용한 어머니의 산업분포는 한국 노동시장의 성별 직종 분리 정도와 관련이 있다. 여성 집중 산업이나 직종의 경우 이용 비율이 높게 나타날 것이다. 실제로 다음 표에서 나타나듯이 2020년 기준으로 보건업 및 사회복지 서비스업 16.3%, 교육 서비스업 14.2%, 공공행정 국

〈표 3-6〉 계속

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	전체
기업체 산업 분류											
농업·임업·어업	0.0	0.0	0.0	0.0	*	*	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
광업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	*	0.1	0.0	*	0.0	0.0
제조업	0.0	0.0	0.0	5.5	5.8	4.0	3.8	6.4	12.0	13.0	11.7
전기 가스 증기 및 수도사업	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	1.2	1.3	0.9	0.4	0.4	0.5
하수·폐기물 처리 원료재생 및 환경 복원업	0.0	0.0	0.0	0.0	*	0.0	0.1	*	0.1	0.1	0.1
건설업	0.0	0.0	0.0	1.9	1.0	0.3	0.7	0.9	1.6	1.7	1.6
도매 및 소매업	0.0	*	*	6.2	5.1	3.1	4.1	5.5	8.7	9.2	8.5
운수업	0.0	0.0	0.0	2.3	1.1	0.8	1.3	1.8	2.2	2.1	2.1
숙박 및 음식점업	0.0	0.0	0.0	*	*	0.8	0.9	1.7	2.3	2.3	2.2
출판 영상 방송통신 및 정보 서비스업	0.0	0.0	*	*	1.9	1.2	1.1	2.1	3.8	3.8	3.6
금융 및 보험업	0.0	0.0	0.0	3.2	3.9	2.6	2.9	9.6	7.6	6.7	7.2
부동산업 및 임대업	0.0	0.0	*	*	2.1	3.5	2.8	3.2	2.7	2.5	2.7
전문 과학 및 기술 서비스업	0.0	0.0	*	*	2.3	1.4	2.4	2.9	5.5	5.7	5.2
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	0.0	0.0	*	*	4.7	1.8	2.0	3.0	4.9	5.3	4.8
공공행정 국방 및 사회보장 행정	32.1	*	12.0	19.5	19.6	30.9	32.1	26.4	15.3	13.6	16.0
교육 서비스업	67.9	*	71.7	32.1	36.1	40.3	36.8	25.3	15.4	14.2	16.4
보건업 및 사회복지 서비스업	0.0	0.0	*	*	11.7	5.5	5.5	7.5	14.3	16.3	14.4
예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.0	9.8	*	*	1.5	2.0	1.9	1.8	1.4	1.4	1.4
협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	0.0	0.0	0.0	*	*	0.2	0.3	0.6	1.4	1.6	1.4
국제 및 외국기관	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	*	*	0.1	0.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: * 사례수 5 미만으로, 추정할 수 있는 값에 대해 모두 비식별화 처리됨.
 자료: 김은정 외 (2022), p. 75. (이 자료는 다음 자료를 분석한 결과임. 통계청 (2022), 아동가족통계등록부, 원자료)

〈표 3-7〉 연도별 육아휴직을 이용한 아버지 휴직 당시 기업체 특성: 2014~2020년

(단위: %)

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	전체
기업체 종사자 수								
1-4명	*	*	5.3	3.7	4.6	4.9	3.7	4.1
5-9명	*	*	*	2.5	3.9	3.6	3.4	3.5
10-29명	*	0.0	*	2.0	5.5	5.2	5.6	5.5
30-49명	*	*	0.0	2.5	2.2	2.3	3.1	2.8
50-99명	0.0	0.0	*	*	3.2	4.4	4.7	4.6
100-199명	0.0	0.0	*	*	3.8	5.3	6.5	6.0
200-299명	0.0	*	*	6.9	3.1	3.2	4.1	3.8
300-999명	*	11.1	*	5.7	10.0	12.7	12.2	12.3
1000명 이상	69.0	76.2	72.3	68.2	63.5	58.3	56.6	57.4
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
기업체 산업 분류								
농업·임업·어업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2	0.2
광업	0.0	0.0	0.0	*	0.0	*	0.1	0.1
제조업	*	*	18.9	22.3	19.8	25.1	26.9	26.1
전기 가스 증기 및 수도사업	0.0	*	0.0	1.5	1.9	*	0.9	1.0
하수·폐기물 처리 원료재생 및 환경복원업	*	*	0.0	2.2	0.6	0.4	0.4	0.4
건설업	0.0	*	*	3.2	2.6	3.3	3.3	3.2
도매 및 소매업	0.0	7.8	5.3	9.6	11.0	11.0	10.8	10.9
운수업	*	*	5.3	3.9	4.0	3.8	4.8	4.4
숙박 및 음식점업	0.0	0.0	*	*	3.7	2.5	2.5	2.6
출판 영상 방송통신 및 정보 서비스업	0.0	*	*	4.7	5.4	5.0	5.0	5.0
금융 및 보험업	*	0.0	*	6.1	3.9	3.2	2.5	2.8
부동산업 및 임대업	*	*	*	1.2	2.7	2.7	2.1	2.3
전문 과학 및 기술 서비스업	*	*	*	5.9	4.5	5.3	5.8	5.6
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	*	0.0	*	2.9	4.5	4.9	5.6	5.3
공공행정 국방 및 사회보장 행정	*	32.8	30.5	20.3	20.4	18.8	16.5	17.4
교육 서비스업	*	17.2	17.9	7.4	8.5	7.1	6.5	6.7
보건업 및 사회복지 서비스업	*	*	*	3.7	2.6	2.2	2.4	2.4
예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.0	*	*	3.2	2.7	2.0	1.9	2.0
협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	*	*	0.0	*	1.1	1.2	1.4	1.3
국제 및 외국기관	0.0	0.0	0.0	*	*	0.1	0.4	0.3
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: * 사례수 5 미만으로, 추정할 수 있는 값에 대해 모두 비식별화 처리됨.

자료: 김은정 외 (2022), p. 77. (이 자료는 다음 자료를 분석한 결과임. 통계청 (2022), 아동가족통계등록부, 원자료)

육아휴직 이용자의 특성을 살펴본 결과 노동시장의 구조적 특성이 드러나고 있음을 알 수 있다. 종사상지위에서 일용근로자의 이용률이 거의 0에 가깝고, 거의 전부가 상시근로자였다. 사업체 규모 분포에서도 남녀 모두 절반 이상이 1000인 이상 대규모 사업체에 분포하고 있었다. 산업별 특성에서는 성별 직종분리 특성이 그대로 드러나고 있었다.

이와 같은 제도 이용의 특성은 육아휴직제도의 사각지대를 잘 보여주고 있다. 그 이유는 육아휴직제도가 고용보험제도 내에서 작동하고 있기 때문이다. 고용보험 제도의 사각지대가 곧 육아휴직 제도의 사각지대이며, 오히려 고용보험 제도의 사각지대보다 육아휴직 제도의 사각지대가 더 크게 형성되어 있다.

기존 연구에서 출산전후휴가제도와 육아휴직 제도의 사각지대를 추정하는 시도가 계속 있어 왔다. 박종서 외(2016) 연구에서 2015년도 기준으로 임신 중 퇴직자와 출산 후 퇴직자를 포함한 전체 고용보험가입자 중 59.0%가 출산전후휴가를 이용하였고, 51.0%만이 육아휴직을 이용한 것으로 추정되었다(박종서 외, 2016, p. 70). 류정희, 강희정, 이소영, 이주연(2018) 연구에서는 2016년도 기준으로 임신 중 퇴직자와 출산 후 퇴직자를 포함한 전체 고용보험가입자 중 57.6%가 출산전후휴가를 이용한 것으로 추정되었다(류정희 외, 2018, p. 117). 이와 같은 사각지대는 주로 소득이 있으면서 고용보험에 가입하지 못하거나 하지 않는 자영업자와 특수형태노동자가 해당된다. 그리고 고용보험에 가입하였지만 고용안정성이 떨어지는 비정규직 노동자가 사용자 또는 동료들의 적극적 지지를 받지 못해 휴가, 휴직제도를 이용하지 못하는 문화가 작용하고 있기 때문이다. 낮은 소득대체율 또한 자격이 있는 노동자들에게 적극적인 경제적 유인이 되지 못하고 있다.

제도 이용에서 나타나는 중요한 특징 중 하나는 남성의 육아휴직 이용률이 극히 낮다는 점이다. 2015년 이후 남성 이용자가 증가하는 추세지

만 절대 규모는 여성에 비해 극히 저조한 수준이다. 남성의 육아휴직 이용률이 낮은 이유는 전통적으로 자녀 돌봄이 여성의 역할이라는 강력한 문화적 규범 때문이다. 2000년대 이후 성역할 규범이 인식의 차원에서는 평등하게 개선되고 있지만, 고용관행이나 직장문화에서는 평등한 인식이 일반적으로 작동하지는 못하고 있기 때문이다. 낮은 소득대체율은 또한 남성들의 육아휴직 활용에 장애가 되고 있다. 한국의 남성 1인 생계부양자 가구에서 낮은 소득대체율은 남성이 육아휴직을 이용하기 어렵게 만들고 있다. 따라서 육아휴직제도는 안정적 직업을 가진 맞벌이 부부에게 더 유리한 제도로 인식되고 있다.

나. 육아기 근로시간 단축제도

육아기 근로시간 단축제도의 이용은 2016년 약 2천7백명이 이용하였으나, 2022년 1만 9천여명이 사용하는 수준으로 대폭 늘어났다. 그러나 성별 비율은 여성 대 남성이 약 9대 1의 비율로 이용하고 있어, 주로 여성이 활용하는 양상을 나타내고 있다.

〈표 3-8〉 육아기 근로시간 단축 이용자 수 및 성별 분포: 2016~2022년

(단위: 명, %)

	남성	여성	전체
2016	378(13.6)	2,383(86.4)	2,761
2017	321(11.3)	2,500(88.7)	2,821
2018	550(14.4)	3,270(85.6)	3,820
2019	742(13.1)	4,918(86.9)	5,660
2020	1,639(11.1)	13,059(88.9)	14,698
2021	1,632(9.7)	15,057(90.3)	16,689
2022	2,001(10.3)	17,465(90.7)	19,466

자료: 고용노동부 여성고용정책과 (2023.1.25.), p.6. 고용보험 전산망 자료 이용. http://www.moeel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=14556에서 2023. 1. 26인출.

기업수준에서 살펴보면, 육아기 근로시간 단축제도는 정부의 지원을 받는 우선지원대상기업에서 활성화되어 있었던 것으로 보인다. 그러나 2019년 우선지원대상기업(주로 중소기업)이 전체의 71.7%를 사용했으나 점차 비중이 감소하여 2022년에는 65.2%를 차지하는 것으로 나타난다.

〈표 3-9〉 육아기 근로시간 단축제도 활용 기업 분포: 2019~2022년

(단위: 명, %)

	대규모 기업	우선지원 대상기업	합계
2019	1,598(28.3)	4,062(71.7)	5,660(100.0)
2020	5,286(36.0)	9,412(64.0)	14,698(100.0)
2021	5,615(33.7)	11,074(66.3)	16,689(100.0)
2022	6,768(34.8)	12,698(65.2)	19,466(100.0)

주: 우선지원 대상기업이란 고용보험법 제19조 제2항 및 같은 법 시행령 제12조에 해당하는 기업
 자료: 고용노동부 여성고용정책과(2023.1.25.), p.6. 고용보험 전산망 자료 이용. http://www.moeil.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=14556에서 2023. 1. 26인출.

다. 유연근무제도

유연근무제도 도입 초기의 이용률은 극히 저조하였다. 2004년 유연근무제도를 도입한 사업체의 비율을 조사한 노동부의 자료에 따르면, 탄력적 근로시간 제도 도입 비율은 11.6%, 선택적 근로 시간제 2.7%, 인정근로 시간제 18.1%, 재량 근로 시간제 1.5%, 집중 근로 시간제 7.7%, 시차 출퇴근 근무제 2.7%에 불과했다(송창규, 고진수, 오문환, 이강성, 이승길, 김재훈, 2004, p. 10). 노동부의 2008년 조사 결과에 따르면, 시차 출퇴근제 5.6%, 재택근무제 3.4%, 집중근로 시간제 3.6% 수준으로 큰 변화가 없었다(노동부 고용정책과, 여성노동과, 2010, p. 1).

유연근무제도 이용률은 2016년 이후 정부가 공공부문에 본격적으로 유연근무제도를 도입하면서부터 조금씩 증가하기 시작하였다. 통계청이

개인 노동자를 대상으로 유연근무제도 활용 실태를 조사한 결과를 살펴보면 이와 같은 증가추세를 확인할 수 있다. 2016년 전체 취업자 중 4.2%가 유연근무제도를 이용하였고, 점차 증가하여 2022년에는 16.0%로 증가하였다. 2022년 기준으로 여성보다는 남성의 이용이 다소 높게 나타났다. 혼인 상태에 따른 차이는 크지 않았지만, 미혼자의 유연근무제도 이용률이 최근에 증가한 추세를 확인할 수 있다. 연령집단에 따른 차이에서 30대와 40대 연령층이 상대적으로 더 높은 이용률을 나타내고 있다. 전반적으로 2020년 이후 이용률의 증가추세, 특히 미혼자의 증가 추세는 COVID-19 확산에 따른 근무형태의 변화를 반영하는 것으로 해석된다.

〈표 3-10〉 성별, 혼인 상태별, 연령별 유연근무제도 이용률: 2016~2022년

(단위: %)

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
〈전체〉		4.2	5.2	8.4	10.8	14.2	16.8	16.0
성별	남자	4.3	5.4	9.2	12.2	15.9	18.2	17.3
	여자	4.1	4.9	7.3	9.0	12.0	15.2	14.4
혼인 상태별	미혼	3.6	4.2	7.5	9.4	14.0	17.9	16.7
	기혼	4.4	5.6	8.7	11.4	14.2	16.3	15.7
15~29세		3.4	3.9	7.2	8.5	13.3	16.6	14.6
30~39세		6.4	7.7	12.3	16.0	19.9	23.6	23.8
40~49세		4.7	5.6	9.1	12.9	17.2	20.2	19.0
50~59세		3.4	4.9	7.4	9.6	12.2	15.0	14.2
60세 이상		1.2	1.6	2.6	3.0	4.9	5.6	5.9

자료: 통계청 고용통계과 (각 연도). 경제활동인구조사 근무형태별 부가조사 결과 보도자료.

유연근무제도 유형별 이용률을 살펴보면 전반적으로 시차출퇴근제와 선택적 근무시간제, 탄력적 근무제도의 이용률이 높게 나타나고 있다. 특징적인 것은 2020년부터 재택 및 원격 근무제의 이용률이 급격히 증가한

점이다. 이런 변화는 COVID-19 확산에 따른 근무형태의 변화를 반영하는 것으로 해석된다.

〈표 3-11〉 유연근무제도 유형별 이용률(중복응답): 2016~2022년

(단위: %)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
〈전체〉	100	100	100	100	100	100	100
근로시간 단축근무제	7.8	9.8	15.1	17.1	13.1	10.1	11.0
시차출퇴근제	38.1	38.2	33.2	33.7	31.2	29.9	31.7
선택적 근무시간제	31.6	31.8	32.3	30.4	26.4	23.1	24.8
재택 및 원격 근무제	7.3	5.8	4.7	4.3	17.4	32.3	27.5
탄력적 근무제	23.7	26.2	27.3	32.0	29.1	27.4	27.9
기타유형	1.5	9.1	10.9	9.6	10.2	8.7	9.1

자료: 통계청 고용통계과 (각 연도). 경제활동인구조사 근무형태별 부가조사 결과 보도자료.

제2절 보육 제도와 이용현황

1. 보육 제도의 변화

한국의 보육정책은 1991년 영유아보육법 제정을 통하여 제도화되었지만, 2003년 노무현 정부 출범 이전까지 일부 계층의 아동만 선별하여 재정을 지원해 왔다. 1991년 법 제정 당시 보육시설 설치의 인가제였으나, 1998년 정부는 보육시설 활성화를 위하여 민간보육시설 설치 기준을 완화하여 신고제로 변경하였다. 이로 인해 영세하고 부실한 민간 보육시설을 양산화하였고, 결국 이 시기의 보육 서비스는 수준이 매우 낮았다는 평가를 받고 있다(이옥, 2010, p. 202).

노무현 정부 들어 보육정책은 주요 정책과제로 설정되었고, OECD가 제안한 정책의 공공성과 보편성을 주요 정책방향으로 추진하였다. 2004

년 제1차 육아지원정책을 발표하여, 영유아보육의 공공성을 제고할 필요성을 강조하였다. 보육 대상을 '영유아'로 규정하여 보육서비스의 보편주의 개념을 규정하였고, 보육시설 설치 기준은 다시 강화하여 인가제로 전환하였다. 그리고 소득수준에 따라 보육료를 지원하였고, 보편적 기본보조금제도를 도입하였고, 5년간 보육예산을 연평균 35% 증액 편성하였다. 이런 정책 방향은 보육 정책의 공공성과 보편성을 향상시킨 것으로 평가받고 있다(이옥, 2010, p. 202).¹⁰⁾

2006년 정부는 2004년 제1차 육아지원정책을 더욱 발전시켜 제1차 중장기보육계획¹¹⁾(06-10)을 발표하고, 보육의 공공성 강화와 양질의 보육서비스 제공을 목표로 제시하였다. 그동안 저소득층 위주의 지원에서 벗어나 중산층까지 지원 대상을 확대하고, 공급자 중심의 정책에서 수요자 중심의 정책으로 전환하는 체계를 구축하고자 하였다. 이와 같은 목표를 달성하기 위하여 국공립 보육시설을 2010년까지 2배로 확충하여 보육시설 이용아동을 30% 수준까지 늘리기로 하였다. 2010년까지 보육시설 이용아동 중 보육료 지원 아동을 80.8%로 확대하기 위하여 소득기준에 따른 차등 보육료를 지원하고, 만5세아 보육료 무상지원, 다자녀 보육료 지원 비율을 2009년까지 도시근로자가구 평균소득 130% 이하까지 확대하였다. 유아 기본보조금 제도를 도입하여 부모의 부담을 경감하고자 하였다. 보육시설 운영의 투명성 강화하기 위하여 보육시설 평가인증 제도를 전면 도입하였다(여성가족부, 2006).

2009년 새 정부가 출범하면서, 새싹플랜을 수정하여 아이사랑 플랜(2009-2012)으로 발표하였다. 아이사랑 플랜은 영유아 중심, 국가책임제 확대, 정부-시설 운영자-국민 간 신뢰회복이라는 3개 방향성을 제시

10) 정부의 보육 업무는 2004년 6월 보건복지부에서 여성가족부로 이관되었다. 2008년 3월 다시 여성가족부에 보건복지부로 이관되었다.

11) 제1차 중장기보육계획은 일명 '새싹플랜'으로 불린다.

하였다. 이를 위해 평가인증제도와 건강·영양·안전을 강화하고, 보육료 전액지원 대상을 확대하고, 어린이집 미이용 아동에게 양육수당 제도를 도입하였다. 새싹플랜은 국공립어린이집을 늘리는 방향을 추구하였으나, 아이사랑 플랜은 민간어린이집의 서비스를 국공립어린이집 수준으로 높이되 국공립어린이집의 추가 설치는 취약지역으로 축소한 것이다(보건복지가족부, 2009; 서문희, 김혜진, 2012, pp. 17-18).

어린이집 미이용 아동 양육수당 지원제도는 2009년 7월부터 도입한 제도로, 24개월 미만 아동을 어린이집이 아닌 집에서 양육하는 부모에게 지원하였으며, 지원대상 소득수준을 차상위 계층 이하 가구로 제한하였다. 도입 당시 양육수당은 만 0~1세 아동에게 월 10만원을 지원하였다. 2011년에 지원 대상과 지원 금액을 늘렸다. 양육수당 지원연령을 24개월 미만에서 36개월 미만으로 확대하고 지원금액은 0세아 20만원, 1세아 15만원, 2세아 10만원으로 인상하였다. 2013년에 소득기준을 하위 70%로 더욱 확대하여 일부 고소득층을 제외하고 대부분 지원 대상이 되었다. 이 제도는 0-2세 무상보육으로 인한 어린이집 쏠림 현상을 해소할 목적이 있었고, 실제로 성과를 거두기도 하였다(보건복지가족부, 2009; 서문희 외, 2012, pp. 30-32).

아이사랑 플랜은 2012년까지 보육료 전액 지원 대상을 어린이집 이용 영유아 가구의 80%까지 확대하는 것을 목표로 하면서 한국의 무상보육 제도를 거의 완성하였다. 2009년 보육료 전액 지원 기준을 차상위계층 이하 소득하위 50%로 변경하면서 지원대상을 획기적으로 확대하였다. 2011년 지원대상을 다시 소득하위 70%, 2012년 80%, 2013년부터 전 연령 전 계층으로 확대하면서 보편적 무상보육 체계를 갖추게 된다(보건복지부, 2009; 서문희 외, 2012, pp. 19-20). 무상보육 정책에 따라서 만5세 아동까지 어떠한 자격제한 없이 모든 아동이 12시간(07:30-

19:30) 동안 어린이집을 이용할 수 있게 된 것이다.

제2차 중장기보육 기본계획(2013-2017) 시기에는 보육정책이 중요한 전환점을 맞이하게 된다. 2013년 이후 본격적으로 전 소득계층 무상보육이 실시되었는데, 2016년에 맞춤형 보육 정책으로 전환한 것이다. 2013년 제2차 중장기보육 기본계획의 주요 정책방향 중 하나는 수요자 맞춤형 보육을 지향하는 것이었다. 정부는 아동, 부모, 가구 특성에 따라 다양한 양육 여건과 환경에 맞는 맞춤형 서비스를 제공하겠다고 발표하였다(보건복지부, 2013, p. 24). 2016년 7월 정부는 맞춤형 보육제도를 도입하였는데, 주요 골자는 기존과 같이 어린이집을 12시간 이용할 수 있는 대상을 제한하는 것이다. 부모 특성으로 맞벌이, 구직 중, 학교 재학 중, 임신 중, 장애 등에 해당해야 하며, 가구 특성으로 다자녀 가구, 조손 또는 한부모 가구, 저소득층 가구 등에 해당해야 한다. 이 조건에 해당하지 않는 가구는 7시간만 이용할 수 있고, 추가로 긴급보육 바우처 월 15시간을 보장하였다(보건복지부 보육정책과, 2015).

이런 정책의 변화는 완전 무상보육 정책 시행 이후 실수요와 상관없이 종일제 시설 서비스로 이용자가 유입되어, 맞벌이 가구와 같이 서비스가 절실한 사람들이 서비스를 원활히 이용할 수 없는 문제가 지적되었기 때문이었다. 무상보육제도의 문제를 해결하기 위한 조치였지만, 수요자들은 이 조치가 기존 무상보육이라는 취지에 맞지 않는다는 의견을 제기하기도 하였다(이정원, 이윤진, 김희수, 2017, p. 70).

2018년 발표된 제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022)은 여전히 보육의 공공성 강화와 보육 서비스의 품질 향상을 가장 중요한 정책 목표로 제시하고, 표준보육시간을 도입하고 표준보육시간을 기준으로 이용 시간을 다원화 할 계획을 발표하였다(보건복지부, 2017, p. 24).

2020년 정부는 맞춤형(09:00-15:00)과 종일반(07:30-19:30) 체계를

기본보육(07:30-16:00)과 연장보육(16:00-19:30)으로 개편하였다. 기본보육은 연령에 상관없이 만5세이하 모든 영유아가 오전 9시부터 오후 4시까지 어린이집을 이용하는 서비스이다. 오전 7시 30분부터 9시까지는 자율적으로 등원하여 통합보육 서비스를 받게 된다. 16시 이후 연장보육 서비스를 이용할 수 있지만, 만 0-2세 아동의 경우 취업, 구직, 2자녀 이상 가구나 한부모 가족, 장애, 임신, 학업 등의 자격을 충족해야하고 만 3-5세 아동은 자격의 제한을 두지 않는다(보건복지부, 2020).

기존 맞춤형-종일반 체계에서는 소수의 맞벌이 가구 아동만 어린이집에 남게 되어 아동, 부모, 시설운영자 모두 서비스 이용 및 시설 운영의 어려움이 있었으나, 기본보육 시간을 16시까지 연장하고, 이후 연장보육 시간에는 전담 교사를 별도로 배치하여 아동, 부모, 시설 운영자 모두 어려움이 완화되었고 이용자도 크게 증가하였다(문무경, 양미선, 송기창, 김문정, 2021, p. 84).

2. 보육 제도 이용 현황

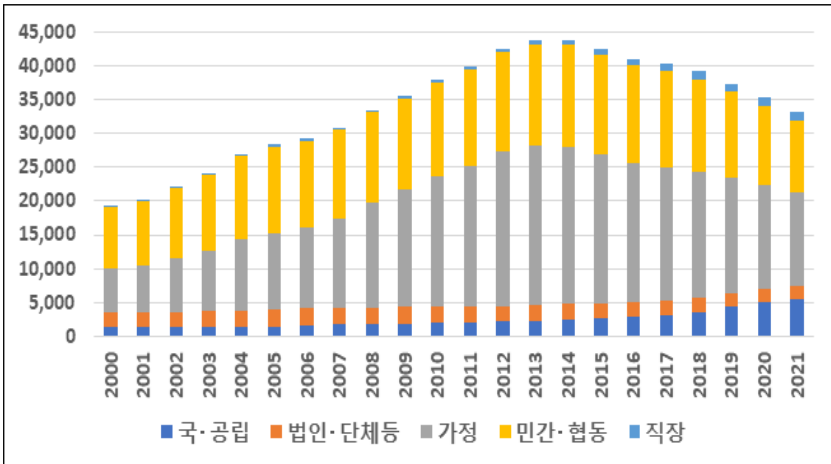
어린이집 시설은 점차 증가하여 2013년에 43770개소로 정점을 기록한 이후 다시 감소하는 추세이다. 정부가 2004년 제1차 육아지원정책을 발표하고 예산을 편성하면서부터 크게 증가하기 시작하였다. 특히 2006년 제1차 중장기보육계획(06-10)을 발표하고 보육료 지원을 본격적으로 시행하면서 가정어린이집이 급격히 증가하였다.¹²⁾ 가정어린이집은 2013년 이후 다시 감소추세를 보이고 있는데, 이는 전체 아동수의 감소에 따라 시설수도 자연스럽게 감소한 것으로 보인다. 시설 유형에 따른

12) 가정어린이집은 개인이 가정 또는 그에 준하는 곳에 설치·운영하는 어린이집을 말한다 「영유아보육법」 제10조제5호).

변화추이에서 특징적인 것은 국공립 어린이집이 점차 증가하는 추세라는 점이다. 이는 정부가 현재까지도 지속적으로 국공립 어린이집 설치를 중요한 정책 목표로 설정하고 있기 때문이다. 국공립 어린이집은 정부가 직접 운영하는 시설로 서비스의 질이 높고 이용자의 선호가 가장 높은 시설 유형이기 때문이다.

[그림 3-2] 유형별 어린이집 시설 추이: 2000~2021년

(단위: 개소)

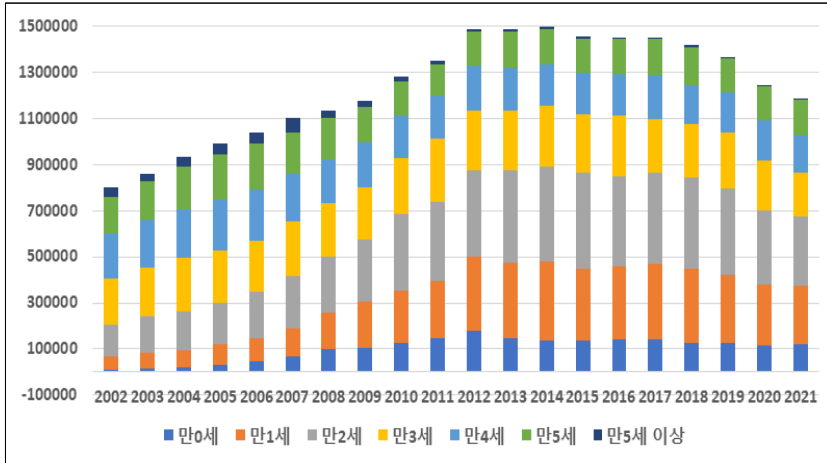


자료: 보건복지부 (2021). 2021 보육통계, p. 2.

보육시설 이용 아동수 또한 점차 증가하여 2014년에 1,496천명을 정점으로 이후 감소하는 추세를 보여주고 있다. 가장 눈에 띄는 변화는 만 0-2세 연령층의 변화이다. 특히 2006년 제1차 중장기보육계획(06-10) 시행 이후 만 1세 아동과 만 2세 아동 이용자가 급격히 증가한 것을 알 수 있다. 증가 추세는 2013년 무상보육 제도가 완성되면서 정점에 이르고 이후 정체되어 있다. 2015년 이후 전체 이용 아동수가 감소하는 것은 전체 출생아수가 감소하고 있기 때문이다.

[그림 3-3] 연령별 보육시설 이용 아동수: 2002~2021년

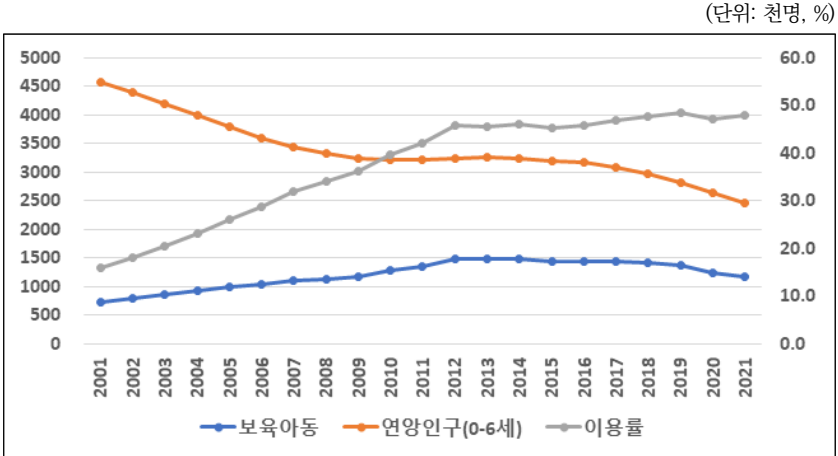
(단위: 명)



자료: 통계청 (각 연도), 보육 아동. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT_15407_NN005&conn_path=12에서 2022. 10. 28 인출.

전체 아동수 대비 보육시설 이용 아동수의 비중의 변화를 살펴보면 다음 [그림 3-4]와 같다. 주민등록 연앙인구를 통해 0~6세 아동수를 추정하면 2001년부터 크게 감소하여 2009년부터 정체되다가 2015년부터 다시 감소하고 있음을 알 수 있다. 보육시설 이용 아동수는 2001년부터 급격히 증가했으나 2012~2013년부터는 정체되어 있는 상황이다. 이에 따라, 시설 이용률은 2001년 16.0%에서 2012년 45.9%까지 급격히 증가하였고, 이후 완만하게 상승하고 있다. 2021년 기준 전체 아동 대비 시설 이용 아동 비율은 47.9%를 나타내고 있다.

[그림 3-4] 보육시설 이용률: 2001~2021년



주: 이용률=0-6세 보육아동/0-6세 주민등록 연앙인구*100

자료: 0-6세 보육아동은 [그림 3-3]과 같음. 0-6세 주민등록 연앙인구는 통계청 (각 연도), 주민등록 연앙인구. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B040M1&conn_path=I2에서 2022. 10.29 인출.

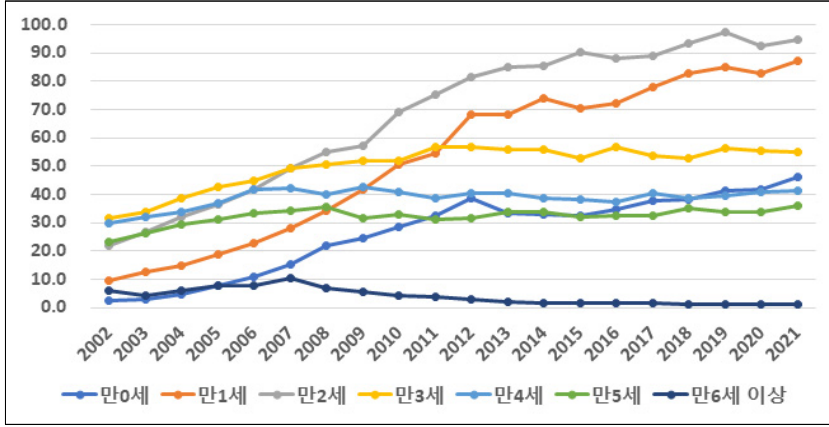
이용률을 연령별로 구분해 보면, 특히 1세와 2세 연령의 이용률 급증이 눈에 띈다. 2002년에 0세의 이용률이 2.3%, 1세 9.5%, 2세 21.9%였으나, 2013년에 0세의 이용률이 38.9%, 1세 68.3%, 2세 84.8%까지 증가하였다. 2021년 기준으로 0세의 이용률은 46.1%, 1세 87.2%, 2세 94.7%를 기록하고 있다.

0~2세 아동의 시설 이용률 증가는 전적으로 정부의 정책 효과로 볼 수 있다. 2005년 한국의 합계출산율이 1.08을 기록하면서 한국 사회는 큰 충격을 받았다. 2004년부터 정부의 보육 정책이 본격화되었지만, 2005년 합계출산율의 충격은 보육정책의 중요성을 더 크게 부각시켰다. 2006년부터 시행된 제1차 저출산고령사회기본계획을 계기로 돌봄에 대한 정부지원의 필요성이 정당성을 얻었고, 보육의 공공성이 정부 정책의 핵심 개념으로 일반화되면서 많은 재정을 투입할 계기를 만들었다. 특히 0~2

세 보육료 전액 지원이 시설 이용률을 크게 증가시킨 것이다.

[그림 3-5] 연령별 보육시설 이용률: 2002~2021년

(단위: %)



주: 연령별 이용률=연령별 보육아동/연령별 주민등록 연앙인구*100
 자료: [그림 3-4]와 같음.

그러나 1세와 2세를 제외하면, 보육시설 이용률은 2010년대 초반 이후 더 이상 증가하지 않고 있으며 이용률도 약 30~50% 수준에 정체되어 있다. 이에 대해서는 추가적인 설명이 필요하다.

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제4장

연구의 요약과 후속 과제

제1절 연구의 요약과 함의

제2절 후속 연구과제

제 4장 연구의 요약과 후속 과제

제1절 연구의 요약과 함의

(1) 2000년대 초 합계출산율 수준이 1.3 이하로 하락한 초저출산 상태로 진입하였다. 연구자들은 그 이후 2015년을 기점으로 출산율 하락의 인구학적 요인이 변화하였다고 주장한다. 2015년 이전까지는 출산수준의 변화보다는 출산시기의 지연이 합계출산율의 하락에 더 큰 기여를 하였다. 이미 2000년대 이전에 고순위(셋째 아 이상) 출산율이 매우 낮은 수준으로 하락하여 추가적인 하락 여력이 없는 상태에서, 혼인지연(첫 출산 지연) 추세가 가속화된 것을 의미한다. 또한 일단 결혼한 사람들이 첫 출산으로 이행하는 정도에서의 눈에 띄는 변화는 없었다는 것이다. 그러나 2015년 이후에는 결혼한 이후 첫 출산으로의 진도비가 하락하고 둘째 아 출산으로의 이행도 감소하여 유배우 출산율의 하락이 확인되고 있다. 이전까지의 출산율 하락과 달리, 2015년 이후의 출산율 하락은 혼인 내부 출산의 보편성이 크게 약화된 것, 즉 자녀 유무 그 자체도 선택의 대상으로 전환되었음을 보여준다.

(2) 2000년대 이후 여성의 고용률은 경향적으로 상승하고 남성의 고용률은 하락하여, 젠더 고용률 격차(15~64세)는 다소 좁혀졌지만, 2021년 기준 18.8%p로 매우 높은 수준이 지속되고 있다. 여성의 연령별 고용률 패턴에서 저점을 이루는 연령구간(30대 이후)이 여전히 존재하고 있기 때문이다. 이러한 연령구간은 혼인상태(유배우)와 미취학자녀유무의 존재가 고용에 부정적인 영향을 미치는 것과 밀접하게 관련되어 있다. 40대

이후의 재취업을 통한 고용률의 회복 구간에서는 4년제 대졸 여성의 고용률이 가장 낮은 수준인 것으로 나타나고 있다. 종단적 자료를 분석한 연구문헌들도 유사한 사실을 확인하고 있다. 2000년 이후 2010년 후반까지의 자료에서 첫 출산은 여성의 고용 가능성을 평균적으로 약 45% 감소시킨다고 한다. 결혼 또는 첫 출산 전까지 고용률은 크게 높아졌지만, 가족형성을 전후한 노동이탈은 여전히 광범위하다는 것이다. 그러나 첫 출산이 고용에 미치는 부정적 영향의 크기는 줄어들었다고 보아야 할 것이다. 이제 쟁점은 여성 전체의 노동공급 특성을 규명하는 것에서 나아가 여성의 개인적 특성과 노동시장 위치, 가구 특성 등이 노동공급에 미치는 영향을 규명하는 것으로 이동하고 있다. 2000년 이후 등락이 반복되었지만, 성별임금격차는 여전히 30%를 상회하는 수준이다. 인적 자본의 수준이 동일한 상태에서 노동시장에 첫 진입한 세대 내에서도 임금차별이 존재하며, 30대 이후 확대되는 성별 임금격차가 반드시 자녀를 가진 여성에게만 적용되는 것은 아니라는 연구결과도 제출되었다. 고용 구조의 특성과 여성 노동공급의 관계에 대한 연구도 심화될 필요가 있다.

(3) 2000년대 이후 여성고용과 출산의 관계에 직접적인 영향을 미치는 제도적 변화가 있었다. 이미 1980년대 후반부터 기혼여성의 고용률이 상승하는 뚜렷한 패턴이 있었던 점을 감안하면, 제도 도입 시기는 대체로 늦었다고 할 수 있으며, 보장의 수준은 여전히 낮은 수준이고, 포괄 범위 역시 제한되어 있다. 그럼에도 불구하고 최근으로 올수록 정부의 일생활 균형 지원제도는 확대되는 추세에 있어 향후 질적 개선이 기대된다. 또한 2000년 이후의 여성 노동공급과 출산에 있어 무상보육제나 유급부모휴가제도, 육아기단축근로, 유연근무제도 등은 중요한 요인으로 부상하였다.

제2절 후속 연구과제

본 보고서는 연속된 두 보고서의 첫 번째 부분으로서, 기초 통계 분석과 연구문헌에 대한 검토를 통해 2000년대 이후 출산율과 여성 고용의 변화, 그리고 정책의 변화에 대한 내용을 다루었다. 출산율 변화의 인구학적 요인에 관한 연구, 그리고 여성의 결혼·첫 출산 전·후 고용이탈 및 고용지속 정도에 관한 연구, 여성 고용의 구조적 특성을 보여주는 성별 임금격차에 대한 연구, 그리고 일생활균형제도 및 보육제도의 변화과정과 이용현황 등에 초점을 맞추어 연구결과를 정리했다.

이어지는 후속 연구에서는 연구문헌의 범위를 다음과 같이 확대하고자 한다. 여성고용과 출산 간의 미시적 상관관계에 관한 연구, 여성고용지원 및 아동돌봄 정책과 젠더 문화가 여성의 고용(특히 노동공급)과 출산에 미치는 영향 등에 관한 연구문헌에 대한 심화된 검토 결과를 공유할 것이다. 또한 이 보고서에서 다룬 연구문헌과 새로운 문헌을 종합적으로 검토하고 연구자료와 방법에 대한 검토결과도 공유하고자 한다. 2000년 이후 젠더, 고용, 출산의 관계에 대한 종합적인 결론을 얻기 위해 향후 추가적으로 수행되어야 할 연구과제를 제안하고자 한다.



- 강동수, 김미곤, 이소영, 이상림, 이경희, 박미선 ... 권오용 (2020). **저출산에 대한 통합적 정책방안**. 세종: 경제·인문사회연구회
- 강민정, 김은지, 권소영, 서형도, 우창수 (2018). **육아기 근로시간 단축 기업협찬 방안 및 모델 연구 방안 및 모델 연구**. 서울: 저출산고령사회위원회.
- 계봉오, 유삼현, 최슬기 (2022). 유배우 출산율 변화, 2005~2020: 혼인지속기간 접근. **한국인구학**, 45(4), 71-92.
- 고용노동부, **고용보험 DB 자료**
- 고용노동부 (2016). **유연근무제 우리기업은 어떻게 운영할까요 1**.
- 고용노동부 (2017). **체계적인 유연근무제 도입·운영을 위한 매뉴얼**.
- 고용노동부 고용문화개선정책과 (2018. 3. 6.). 유연근무제, 궁금함을 쓱쓱 풀어 드립니다! 고용노동부 보도자료. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=8549에서 2022. 10. 10 인출.
- 고용노동부 여성고용정책과(2023. 1. 25). “2022년 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 크게 늘어” 고용노동부 보도자료 (2023.1.25.). http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=14556에서 2023. 1. 26 인출.
- 곽은혜 (2020). **임금수준별 모성 임금 격차 분석**. 한국노동연구원.
- 권태환 (1997). 출산율 변천의 과정과 의미. 권태환, 김태현, 김두섭, 전광희, 은기수 지음. **한국 출산력 변천의 이해**. 일신사. 13-56.
- 권태환, 김두섭 (2002), **인구의 이해(개정판)**, 서울: 서울대학교 출판부.
- 김근주 (2012). 일·가정 양립을 위한 근로시간단축제도, **한양대학교 법학논총** 29(3). 23-41
- 김나영, 박선영, 신동균 (2015). 모의 직접 양육과 노동시장을 통한 간접 양육 사이의 대체성이 기혼 여성의 노동공급 및 출산에 미치는 영향. **국제경제연구**, 21(2), 55-91.
- 김난주 (2017). 세대별 성별 임금격차 현황과 시사점. **이화젠더법학**, 9(2):

69-124.

김대일 (2018). 기혼 여성의 고용 변화와 자녀의 효과. **경제학연구**, 66(3), 123-166.

김수정 (2015). 누가 맞벌이화를 주도하는가? 맞벌이 이행에서 시기, 연령, 코호트 효과 분석. **한국여성학**, 31(4), 147-80.

김은정, 박종서, 박명호, 노호창, 임지영 (2022). **출산전후 휴가 및 육아휴직제도 개편방안 연구**. 세종: 한국보건사회연구원.

김이선, 박경숙 (2019). 한국 여성의 생애: 갈등적 성별화와 계층화. **경제와 사회** 122, 138-170.

김이선, 이상직, 권현지 (2019). 위기 속 노동시장 진입 세대의 노동이동을 통해 본 위기 후 한국 여성노동시장. **한국여성학**, 35(1), 1-37.

김종숙, 정성미, 노우리 (2021). **산업구조 변화에 따른 여성노동시장 변화 연구**. 서울: 한국여성정책연구원.

김창환, 오병돈 (2019). 경력단절 이전 여성은 차별받지 않는가? 대졸 20대 청년층의 졸업 직후 성별 소득격차 분석. **한국사회학**, 53(1), 167-204.

남재욱 (2021). 청년의 노동시장 진입 이후 이행과정의 불평등 연구. **한국사회정책**, 28(1), 133-160.

송창규, 고진수, 오문환, 이강성, 이승길, 김재훈 (2004). **근로시간 유연화 방안에 관한 연구**. 노동부·한국근로기준협회.

노동부 고용정책과, 여성노동과 (2010.2.18). 유연근무제 확산 방안 발표. 보도자료. https://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do?news_seq=688에서 2022. 10. 10일 인출.

대한민국정부 (2009). **2006-2010 제1차 저출산 고령사회 기본계획(보완판)**.

대한민국정부 (2011). **제2차 저출산 고령사회 기본계획**.

대한민국정부 (2016). **제3차 저출산 고령사회 기본계획**.

류정희, 강희정, 이소영, 이주연 (2018). **출산육아지원 사각지대 해소방안 연구**. 저출산고령사회위원회·한국보건사회연구원.

문무경, 양미선, 송기창, 김문정 (2021). **2022-2027 유아교육·보육 중장기 발**

전방안 연구. 서울: 육아정책연구소.

민인식, 유혜림 (2020). 출산량과 출산지연 효과가 출생아 수에 미치는 기여도 분해: Das Gupta 분해를 중심으로. **통계연구**, 25(2), 24-48.

민현주 (2012). 자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화: 집단중심추세모형 (Group-Based Trajectory Model)의 적용. **한국사회학**, 46(2), 61-87.

박종서, 김문길, 임지영 (2016). **일·가정양립 지원 정책 평가와 정책과제 -모성 보호제도와 출산의 관계를 중심으로.** 세종: 한국보건사회연구원.

배은경 (2012). **현대 한국의 인간 재생산: 여성, 모성, 가족계획사업.** 서울: 시간여행.

보건복지가족부 (2009). **아이사랑 플랜(2009-2012).**

보건복지부 (2013). **제2차 중장기보육 기본계획(2013-2017).**

보건복지부 (2017). **제3차 중장기보육 기본계획(2018-2022).**

보건복지부 (2020). **어린이집 이용 안내(부모용).**

보건복지부 (2021). **2021 보육통계.**

보건복지부 보육정책과 (2015). 내년 7월부터 맞춤형 보육제도 시행 보도자료.

https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=2&CONT_SEQ=329296&SEARCHKEY=TITLE&SEARCHVALUE=%EB%A7%9E%EC%B6%A4%ED%98%95+%EB%B3%B4%EC%9C%A1에서 2022. 10. 10일 인출.

서문희, 김혜진 (2012). **2012 보육정책의 성과와 과제.** 서울: 한국육아정책연구소.

신윤정, 이명진, 박신아 (2019). **초저출산 현상 장기화 추이 분석과 향후 전망.** 세종: 한국보건사회연구원.

신자은 (2022). 기혼여성의 경제활동 참여와 출산과의 관계에 대한 연구: 직장 유형을 중심으로. **여성경제연구**, 19(2), 1-33.

여성가족부 (2006). 2010년, 보육료 지원아동 비율을 80.8%까지 확대. 보도자료. http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=587&CONT_SEQ=43714에서 2022. 10. 30. 인출.

- 오진호 (2018). 미완결 코호트출산을 예측에 관한 연구. **한국인구학** 41(1), 109-134.
- 오진호 (2019). 더블딥 출산을 요인 규명과 향후 추이. **응용통계연구**, 32(4), 463-483.
- 우해봉, 장인수 (2018). 생존모형을 활용한 한국의 출산력 변동 분석. **통계연구** 23(2), 1-26.
- 우해봉, 이상림, 장인수, 강성호, 김근태, 김안국 ... 장아름 (2021). **인구변동과 지속 가능한 발전: 저출산의 경제, 사회, 문화, 정치적 맥락에 관한 종합적 이해와 개혁과제**. 세종: 한국보건사회연구원
- 유삼현 (2020). 총출생아수 변화 분석. 한국인구학회 (편). **최근 출생아수 하락 원인 분석과 인구구조 변화의 파급효과 분석**. 서울: 저출산고령사회위원회, 1-30.
- 유삼현 (2022). 출산의 지연변천 분석과 완결출산을 추계. **통계연구**, 27(1), 29-55.
- 유인경, 이정민 (2018). 결혼과 출산이 여성의 노동시장 성과와 생활만족도에 미치는 영향. **노동경제논집**, 43(4), 35-86.
- 유정미 (2017). 청년세대 노동시장 진입 단계의 성별임금격차 분석. **한국여성학** 33(1), 107-55.
- 이미경 (1989). 국가의 출산정책: 가족계획 정책을 중심으로. **여성학논집**, 6.
- 이삼식, 신인철, 조남훈, 김희경, 정운선, 최은영, ... 이인재 (2005). **저출산 원인 및 종합대책 연구**. 한국보건사회연구원.
- 이옥 (2010). 한국 보육정책의 성과와 정책변환에 대한 비판적 고찰. **아동학회지**, 31(1), 197-217.
- 이정원, 이윤진, 김희수 (2017). **2018-2022 보육 장기 발전방안 연구**. 서울: 육아정책연구소.
- 이철희 (2012). 한국의 합계출산율 변화요인 분해: 혼인과 유배우 출산율 변화의 효과. **한국인구학**, 35(3), 117-144.
- 이철희 (2018). 한국의 출산장려정책은 실패했는가? 2000-2016년 출산율 변화

- 요인 분해. **경제학 연구**, 66(3), 5-42.
- 이철희 (2019). 출생아 수 변화요인 분석과 장래전망. **한국경제의 분석**, 25(1), 37-91.
- 장지연 (2020). 청년기 여성의 일자리 안정성에 대한 코호트 비교분석. **한국사회정책**, 27(4), 19-47.
- 장지연, 신동균, 박선영 (2014). **적극적 복지국기와 여성노동**. 세종: 한국노동연구원.
- 장지연, 전병유 (2014). 소득계층별 여성 취업의 변화: 배우자 소득 수준을 중심으로. **산업노동연구**, 20(2), 219-248.
- 전광희 (1997). 출산력 변화의 메커니즘. 권태환, 김태현, 김두섭, 전광희, 은기수 지음. **한국출산력 변천의 이해**. 일신사, 57-98.
- 전광희 (2002). 출산력. 김두섭, 박상태, 은기수 편. **한국의 인구**. 통계청, 제3장.
- 최선영 (2020). **한국 여성의 생애과정 재편과 혼인행동의 변화**. 서울대학교 사회학과 박사학위논문.
- 최선영, 장경섭 (2004). 성 분업의 근대적 재구성, **사회연구**, 4, 173-203.
- 최세림, 곽은혜, 정세은 (2020). **출산과 여성노동**. 한국노동연구원.
- 최세림, 방형준 (2018). **생애주기에 따른 성별 임금격차: 결혼과 출산의 영향을 중심으로**. 한국노동연구원.
- 통계청, 경제활동인구조사. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3에서 2022.10.24. 인출.
- 통계청. 보육아동. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT_15407_NN005&conn_path=I2에서 2022. 10.28 인출.
- 통계청. 인구동향조사. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=INH_1B8000F_01&conn_path=I2에서 2019.5.1. 인출.
- 통계청. 인구동향조사. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=INH_1B8000F_01&conn_path=I2에서 2022. 10. 30. 인출.
- 통계청. 인구총조사.
- 통계청, 주민등록 연앙인구. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B040M1&conn_path=I2에서 2022. 10.29 인출.

통계청. 지역별 고용조사 (상반기) 원자료.

통계청 (2000). 1999년 인구동태통계연보, 통계청.

통계청 (2001). 장래인구추계, 2000~2050, 통계청.

통계청 (2022). 아동가족통계등록부 원자료.

통계청 고용통계과 (2017). 2017년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030100&bid=210&act=view&list_no=364258&tag=&nPage=1&ref_bid=210,211,11109,11113,11814&keyField=T&keyWord=%EA%B7%BC%EB%A1%9C%ED%98%95%ED%83%9C%EB%B3%84%20%EB%B6%80%EA%B0%80%EC%A1%B0%EC%82%AC에서 2022. 10. 30. 인출.

통계청 고용통계과 (2018). 2018년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030100&bid=210&act=view&list_no=371296&tag=&nPage=1&ref_bid=210,211,11109,11113,11814&keyField=T&keyWord=%EA%B7%BC%EB%A1%9C%ED%98%95%ED%83%9C%EB%B3%84%20%EB%B6%80%EA%B0%80%EC%A1%B0%EC%82%AC에서 2022. 10. 30. 인출.

통계청 고용통계과 (2019). 2019년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과 보도자료. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030100&bid=210&act=view&list_no=378317&tag=&nPage=1&ref_bid=210,211,11109,11113,11814&keyField=T&keyWord=%EA%B7%BC%EB%A1%9C%ED%98%95%ED%83%9C%EB%B3%84%20%EB%B6%80%EA%B0%80%EC%A1%B0%EC%82%AC에서 2022. 10. 30. 인출.

통계청 고용통계과 (2020). 2020년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과 보도자료. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030100&bid=210&act=view&list_no=385785&tag=&nPage=1&ref_bid=210,211,11109,11113,11814&keyField=T&keyWord=%EA%B7%BC%EB%A1%9C%ED%98%95%ED%83%9C%EB%B3%84%20%EB%B6%80%EA%B0%80%EC%A1%B0%EC%82%AC에서 2022. 10. 30. 인출.

- 통계청 고용통계과 (2021). 2021년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과 보도자료. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030100&bid=210&act=view&list_no=414714&tag=&nPage=1&ref_bid=210,211,11109,11113,11814&keyField=T&keyWord=%EA%B7%BC%EB%A1%9C%ED%98%95%ED%83%9C%EB%B3%84%20%EB%B6%80%EA%B0%80%EC%A1%B0%EC%82%AC에서 2022. 10. 30. 인출.
- 통계청 고용통계과 (2022). 2022년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과 보도자료. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030100&bid=210&act=view&list_no=421333&tag=&nPage=1&ref_bid=210,211,11109,11113,11814&keyField=T&keyWord=%EA%B7%BC%EB%A1%9C%ED%98%95%ED%83%9C%EB%B3%84%20%EB%B6%80%EA%B0%80%EC%A1%B0%EC%82%AC에서 2022. 10. 30. 인출.
- 통계청 인구동향과 (2022). 2021년 출생통계 보도자료. https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=204&tag=&act=view&list_no=419974&ref_bid=203,204,205,206,207,210,211에서 2022. 11. 7 인출.
- 한국보건사회연구원 (1991). **인구정책 30년**. 서울: 한국보건사회연구원.
- 한국여성개발원 (2001). **제4차 여성 취업실태조사** 원자료.
- 한국여성정책연구원, **여성가족패널**(1차-5차) 원자료.
- 함선유 (2020). 부자 부모와 가난한 부모: 자녀가 임금에 미치는 영향의 계층 차이. **보건사회연구** 40(2), 387-415.
- 황정미 (2005). '저출산'과 한국 모성의 젠더정치. **한국여성학**, 21(3), 99-130.
- Ahn, N. & Mira, P. (2002). A Note on the Changing Relationship between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries. *Journal of Population Economics* 15(4), 667-682.
- Becker, G.S. (1991). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press.
- Choe, M. K., Retherford, R. D. (2009). The contribution of education to South Korea's fertility decline to 'lowest-low' level. **Asian**

Population Studies, 5(3), 267-288.

Engelhardt, H. & Prskawetz, A. (2004). On the Changing Correlation between fertility and Female Employment over Space and Time. *European Journal of Population*, 20, 35-62.

ILO (2020). ILOSTAT database, <https://ilostat.ilo.org/data>에서 2020.2.20. 인출.

Kim, E. S. (1993). *The Making of the Modern Female Gender: The Politics of Gender in Reproductive Practices in Korea*, Ph. D Thesis. University of California, Berkeley.

Lesthaeghe, R. (2010). The Unfolding Story of the Second Demographic Transition. *Population and Development Review*, 36(2), 211-251.

Myrskylä, M., Goldstein, J. & Cheng, Y-H. A. (2013), New Cohort Fertility Forecasts for the Developed World: Rises, Falls, and Reversals. *Population and Development Review*, 39(1), 31-56.

OECD (2020). OECD Statistics. <http://stats.oecd.org>에서 2020.09.06. 인출

OECD (2020). OECD Statistics, <https://stats.oecd.org>에서 2020.2.20. 인출.

UN, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Fertility Data 2019. POP/DB/Fert/Rev2019.

Van de Kaa, D.J.(2002). The Idea of a Second Demographic Transition in Industrialized Countries. Paper presented at the Sixth Welfare Policy Seminar of the National Institute of Population and Social Security, Tokyo, Japan, 29 January 2002.

World Bank (2020). World Development Indicators, <https://databank.worldbank.org>에서 2020.2.2. 인출.

Yoo, S.H. & Sobotka, T. (2018). Ultra-Low Fertility in South Korea: The Role of the Tempo Effect. *Demographic Research* 38(1), 549-576.

법령

근로기준법, 법률 제18176호, 2021. 5. 18., 일부개정.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(약칭: 남녀고용평등법), 법률 제18178호, 2021. 5. 18., 일부개정.

고용보험법, 법률 제19210호, 2022. 12. 31., 일부개정.

영유아보육법, 법률 제18899호, 2022. 6. 10., 일부개정.