연구보고서(수시) 2023-07

여성 고용과 출산

– 최근 연구동향과 향후 과제

최선영
함선유·권영지

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS

한국보건사회연구원
KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS

▌연구진

연구책임자 **최선영** 한국보건사회연구원 부연구위원

공동연구진 **함선유** 한국보건사회연구원 부연구위원
권영지 한국보건사회연구원 연구원

연구보고서(수시) 2023-07

여성 고용과 출산
- 최근 연구동향과 향후 과제

발 행 일 2023년 12월
발 행 인 이 태 수
발 행 처 한국보건사회연구원
주 소 [30147]세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동(1~5층)
전 화 대표전화: 044)287-8000
홈페이지 http://www.kihasa.re.kr
등 록 1999년 4월 27일(제2015-000007호)
인 쇄 처 ㈜정인애드

ⓒ 한국보건사회연구원 2023

ISBN 978-89-6827-956-0 [93330]
https://doi.org/10.23060/kihasa.b.2023.07

발|간|사

한국은 심각한 저출산 상황에 놓여 있다. 이 보고서에 따르면, 이러한 초저출산 상황은 여성의 일과 출산 및 돌봄이 충돌하도록 만드는 사회 시스템의 적극적 개혁이 지연된 데 따른 결과이다. 그러는 사이, 개별 여성과 가족은 결혼과 출산을 미루고 비혼과 무자녀 상황과 타협하는 방향으로 변화하였다. 이러한 변화는 결혼과 출산 규범의 변화, 젠더 역할의 변화 등을 포함하여 급격한 개인 생애 및 사회의 변화를 야기하고 있다.

이 연구는 지난 20년간 인구학, 사회학, 경제학, 사회복지학 등 다양한 영역에서 저출산과 여성의 일의 관계를 다룬 선행연구를 연구자의 관심에 기반해 체계적으로 정리한 결과물이다. 관련 영역에 익숙하지 않은 독자들과 연구성과를 공유하는 데 기여할 수 있으리라 기대한다. 또한 자녀 출산에 대한 장벽을 제거하는 동시에, 여성의 평등하고 안정된 취업을 보장하는 정교한 정책을 개발하는 데도 기여할 수 있을 것이다. 특히 이 연구는 해당 분야의 중요성에도 불구하고 치밀한 연구를 뒷받침할 수 있는 통계자료가 부족하다는 문제를 제기하고 있다. 향후 저출산과 여성 고용 분야에 대한 치밀한 분석을 수행할 수 있도록 통계자료의 생산에 관심을 기울일 필요가 있다.

이 연구는 한국보건사회연구원의 최선영 부연구위원의 책임하에 수행되었으며, 본원의 함선유 부연구위원과 권영지 연구원이 함께 참여했다. 충남대학교 윤자영 교수와 본원의 김유휘 부연구위원은 연구 진행 과정에서 날카롭고도 유익한 조언을 통해 연구의 완성도를 높이는 데 큰 도움을 주었다. 그 외 김이선 박사, 신자은 교수, 유삼현 교수, 최세림 박사 등이

원고의 일부를 읽고 귀중한 조언을 해주었다. 익명의 검독위원들을 비롯하여 보고서 발간 과정에 애써주신 분들께도 감사의 말씀을 전한다. 본 보고서는 2022년에 발간한 보고서의 후속 작업이다. 선행 작업에 참여한 본원의 박종서 연구위원, 김종훈 박사, 이지혜 전문연구원에게도 감사를 전한다. 끝으로, 이 연구에 수록된 모든 내용은 연구자 개인의 의견이며, 한국보건사회연구원의 공식적인 견해가 아님을 밝힌다.

2023년 11월

한국보건사회연구원 원장

이 태 수

목 차

Abstract ····· 1

요 약 ····· 3

제1장 서론 ····· 7

제2장 저출산 심화의 인구학적 과정 ····· 11

제1절 20세기 후반 출산력 변화와 여성 고용-출산의 관계 ····· 13

제2절 2000년대 이후 저출산 심화 과정 ····· 18

제3장 일-가족 갈등의 지속과 여성 취업의 변화 ····· 41

제1절 노동시장과 젠더 격차 ····· 43

제2절 기혼여성 노동공급 결정요인과 변화 ····· 51

제3절 자녀가 여성의 취업에 미친 영향과 최근 변화 ····· 56

제4절 여성 고용-출산 대체 관계와 출산 ····· 63

제4장 일-생활 균형 지원 정책이 일과 출산에 미친 영향 ····· 71

제1절 육아휴직제도의 효과와 한계 ····· 73

제2절 보육료 지원의 효과와 한계 ····· 85

제3절 일-생활 균형 지원제도의 이용실태 ····· 92

제5장 결론 및 향후 과제 ····· 99

제1절 연구결과와 함의 ····· 101

제2절 향후 과제 ····· 107

참고문헌 ····· 113

표 목차

〈표 2-1〉 연령별 출산율, 1955~2000 ····· 15
〈표 2-2〉 합계출산율 변화의 요인분해: 2000~2016년 ····· 21
〈표 2-3〉 시기별 출산 진도비의 변화: 1965~2014년 ····· 24
〈표 3-1〉 17~64세 여성의 결혼과 일자리 진입 및 퇴장의 순서에 따른 생애 유형(2016년) · 58
〈표 4-1〉 모성보호제도 사용 추이와 직장복귀 이후 기간별 고용유지율(2002~2013) ····· 76
〈표 4-2〉 보육료·유아학비 및 가정양육수당 지원 확대 과정 ····· 87
〈표 4-3〉 자녀 연령별 가정양육수당 및 보육시설 이용 현황 ····· 93
〈표 4-4〉 가구소득별 가정양육수당 및 보육시설 이용 현황 ····· 93

그림 목차

[그림 2-1] 출생아 수와 합계출산율 추이: 1970~2021년 ····· 19
[그림 2-2] 출생순위별 기간 합계출산율의 변화 추이, 1981-2015 ····· 25
[그림 2-3] 여성의 연령별 출산율: 2001, 2011, 2021년 ····· 29
[그림 2-4] 코호트 합계출산율과 코호트 평균출산연령: 1946~1977년 출생코호트 ····· 31
[그림 2-5] 출생코호트별 출산 진도비의 변화: 1946~1977년 출생코호트 ····· 31
[그림 2-6] 무자녀 기혼여성의 비중 변화: 2015, 2020 ····· 32
[그림 2-7] 기혼여성의 출생코호트별 무자녀율(2015년) ····· 33
[그림 2-8] 연령구간별 유배우 비율: 2000, 2020년 ····· 35
[그림 2-9] 1969년생과 1979년생의 교육 수준별 40세 시점 미혼율(%) ····· 39
[그림 3-1] 성별 고용률의 변화 추이: 2000~2022년 ····· 44
[그림 3-2] 부부가구의 가구주 연령별 맞벌이 가구 비율: 2015, 2022 ····· 51
[그림 3-3] 부부가구의 막내자녀 연령별 맞벌이 가구 비율: 2015, 2022 ····· 53
[그림 4-1] 출생아 부모의 육아휴직 사용률 ····· 75
[그림 4-2] 육아휴직급여의 확대 ····· 83
[그림 4-3] 유연근무제 활용 중인 비율 ····· 96
[그림 4-4] 출생아 부모의 기업체 규모별 육아휴직 사용률 ····· 98

Abstract

Women's employment and fertility:
A review of recent research

Project Head: Choi, Sunyoung

This study is part of an effort to understand the extremely low fertility rate in South Korea. It aims to describe and explain the relationship between women's employment and childbirth since the 2000s, based on Korean research literature published during that time. While focusing on a relatively short period, this study seeks to provide a comprehensive analysis of changes spanning from the late 20th century to the present day, drawing on various disciplines, including demography, economics, sociology, social policy studies, and gender studies.

The primary objective is to shed light on the recent decline in fertility rates by examining the phenomenon in terms of the relationship between childbirth and female employment as experienced by women and families. It divides the time period into two (with the mid-2010s as the pivot point) to demonstrate that the conflictual relationship between women's employment and childbirth has had an increasingly severe impact on fertility rates.

Government policies to support work-life balance began to

Co-Researchers: Ham, Sunyu · Kwon, Youngji

be implemented in the late 2000s, and their impact and limitations will also be examined. Also, this study emphasizes that innovative reforms are required if the conflict between women's employment and childbirth is to be addressed and the extremely low fertility rate to rise. The study also discusses specific policy improvements and research initiatives essential for this transformation.

Key words : female employment, fertility, work-life balance, low fertility

요약

1. 연구의 배경 및 목적

이 연구는 한국의 초저출산 상황을 이해하기 위한 시도의 일환으로, 2000년대 이후 여성 고용과 출산의 관계를 기술하고 설명하고자 한다. 2000년대 이후 한국어로 발표된 연구 문헌을 주요 자료로 활용하여 작성하였다.

이 연구의 주요 목표는 최근 출산율의 하락을 여성 고용과의 관계에서 조명하는 것이다. 특히 2000년 이후 현재까지의 기간을 2010년대 중반을 기점으로 구분하여, 여성 고용과 출산의 대체 관계가 출산율 하락에 미치는 영향이 변화하였는가를 검토한다. 또한 2000년대 후반 이후 정부의 일-생활 균형 지원 정책이 본격적으로 발전하기 시작한 점을 고려하여, 정책 개입이 여성 고용과 출산에 미친 영향과 한계도 함께 검토한다. 이를 통해, 심각하게 낮은 초저출산 상황을 개선하기 위해, 여성 고용과 출산의 갈등적 관계를 혁신적으로 바꾸어야 할 필요성을 제기하며, 이를 위해 필요한 정책적 개선과제와 연구과제를 논의한다.

2. 주요 연구 결과

지난 20년간 생산된 출산율 하락의 인구학적 과정, 여성 고용과 성차별, 기혼여성 노동공급, 여성의 생애 취업 패턴, 일-생활 균형 지원 정책의 여성 고용 및 출산에 대한 효과 등에 대한 연구들을 검토하였다.

한국 사회에서 여성 고용과 출산은 둘 중 하나만 선택할 것을 강요하는 강한 대체 관계에 있다. 2000년대 저출산 진입 초기 국면에서 첫째 자녀 출산율의 감소는 미미했다. 고용과 출산의 양자택일 상황에서 대부분의

여성들은 고용유지 대신 출산을 선택했던 것이다. 이 시기의 출산율 감소는 이러한 양자택일 결정의 시점을 뒤로 미루는 '지연' 효과와 자녀 수를 줄이는 선택에 기인한 것이었다. 늦게 첫 출산을 하고 더 이상의 자녀를 갖지 않는 대신 노동시장에 빨리 복귀하는 것이 새로운 여성 고용-출산 조합으로 부상했다.

2010년대 중반 이후 출산율의 추가적인 하락은 이러한 10여 년 전의 패턴과 다음과 같은 측면에서 차이가 있다. 첫째, 생애비혼의 증가와 기혼 무자녀의 증가 등으로 나타나듯이, 시간적 지연이라는 소극적 대응보다는 결혼과 출산을 포기하는 적극적 인구행동이 확산되고 있다. 둘째, 일과 가족의 갈등적 관계에 직면하여 첫 출산 이행을 선택하면서 경력단절을 감수하는 대신, 고용유지와 첫 출산 미이행을 선택하는 경향이 늘어나는 것으로 보인다. 셋째, 임신, 출산, 양육 시기 전체에 걸쳐 취업과 '아이'를 병행하는 방식이 다양해졌다. 여성의 노동시장 위치, 가구 소득 수준, 보육서비스 및 일-생활 균형 지원 제도 접근성 등에 따라 일과 돌봄을 조합하는 방식에 차이가 있다.

3. 결론 및 시사점

이 연구의 결과는 2010년대 중반을 기점으로 합계출산율의 양적 변화(하락)뿐만 아니라 일, 가족생활, 생애, 젠더관계, 그리고 자녀 출산과 양육 등에 대한 새로운 행위 방식이 출현하여 급격하게 확산되고 있다는 것을 시사한다.

여성과 가족의 삶에서 '일과 아이'가 공존하기 위한 조건으로 노동시장 성평등, 노동시간 및 휴가제도의 보편적 활용 가능성을 주장하였다. 정책이 실효성을 갖출 수 있도록 프로그램을 정교화하는 작업도 필요하지만,

그에 앞서 일-생활 균형에 대한 '권리화'를 통해 정책 관련 주체의 책임성을 강화하는 작업도 중요하다. 특히 2010년대 이후 가족형성에서 부부 모두의 소득과 일에 대한 요구가 커짐에 따라, 구체적인 일터 수준에서 작용하는 기업 수준의 제도, 관행, 문화 등을 바꿔야 한다는 요구가 강하다. 이러한 측면에서 노동권의 확장과 기업의 책임 강화가 진지하게 고려될 필요가 있다. 소득지원 정책이 여성의 고용 지속에 미치는 부정적 효과에 대해 주목할 필요가 있다. 여성의 취업 지속(경력단절 예방)과 충돌하지 않는 저출산 대응정책을 일관되게 추진해야 한다고 주장하였다.

주요 용어 : 여성고용, 출산, 일-생활 균형, 저출산

제1장

서론

제 1 장 서론

한국의 합계출산율은 세계적으로 가장 낮은 수준이다. 2000년대 초반에 합계출산율 1.3명 이하의 저출산 상태에 진입한 이후 2010년대 중반 이후로는 추가적인 하락이 지속되어 2022년 현재 0.78명의 수준으로 떨어졌다(통계청, 2023a). 이는 OECD 국가들 사이에서 가장 낮은 수준이다(OECD, 2023). 한국은 여성 고용률 수준도 높지 않다. 2022년 현재 15세 이상 여성의 고용률은 52.9%로 남성의 고용률 71.5%와 18.6%p의 격차를 보인다. 15~64세의 경우 여성 고용률은 60.0%, 남성 고용률은 76.9%이고, 젠더 고용률 격차는 16.9p%인데(통계청, 2023b), 이는 OECD 평균 젠더 고용률 격차(2021년, 10.8%p)보다 6.1%p가 높다(OECD, 2022).

2000년대 이래 한국 사회의 일-가족 제도와 문화는 이와 같은 초저출산과 큰 젠더 고용률 격차(여성 고용률 정체)와 무관하지 않다. 한국은 여성 고용과 출산의 대체적 관계가 초저출산과 함께 나타나고 있는 사례로 국내외에서 조명되어 왔다(장지연, 신동균, 박선영, 2014). 이미 지난 세기부터 개인과 가족의 여성 고용에 대한 요구와 기대는 상승해왔지만, 자녀가 있는 여성의 고용 지속을 뒷받침하는 제도와 문화는 더디게 발전해왔다. 즉 일-생활 균형 제도와 문화가 정착되지 못한 사이, 한편에서는 출산율이 감소하고 또 다른 한편에서는 여성 고용률의 지체가 나타나고 있는 것이다. 실증 연구에 따르면, 2000년대 초반부터 최근까지 여성들은 평균적으로 약 45%p의 첫 출산 전후 고용 감소를 경험해왔다(곽은혜, 2020, p. 76). 첫 출산 전 고용상태에 있던 여성의 거의 절반이 첫 출산

시점에서 일을 그만둔다는 것이다.

이 글은 한국의 초저출산 상황을 이해하기 위한 시도의 일환으로, 2000년대 이후 여성 고용과 출산의 관계를 기술하고 설명하고자 한다. 2000년대 이후 한국 내에서 생산된 한국어로 발표된 연구문헌을 주요 자료로 활용하여 작성하였다. 약 20년의 짧은 시기를 다루지만, 20세기 후반부터 현재까지의 시간적 변화가 드러나도록 기술하고자 하며, 한국 사회 내부의 다양한 맥락에서 조명하기 위해, 인구학, 경제학, 사회학, 사회복지학, 젠더 연구 등 여러 분야를 망라하고자 한다.

이 글의 주요 목표는 최근 출산율의 하락을 여성 고용과의 관계에서 조명하는 것이다. 특히 2000년 이후 현재까지의 기간을 2010년 중반을 기점으로 구분하여, 여성 고용과 출산의 대체 관계가 출산율 하락에 미치는 영향이 더욱 심각해졌다는 것을 보여주고자 한다. 이를 위해, '여성 고용과 출산'이 여성과 가족의 경험 속에서 어떤 관계를 형성하고 있으며, 최근 어떻게 변화하고 있는가를 살펴보는 데 초점을 맞추고자 한다. 또한 여성 고용과 출산을 지원하기 위한 정부의 정책이 2000년대 후반 이후 본격적으로 발전하기 시작한 점을 고려하여, 정책 개입이 여성 고용과 출산에 미친 영향과 한계도 함께 검토한다. 이를 통해, 심각하게 낮은 초저출산 상황을 개선하기 위해, 여성 고용과 출산의 갈등적 관계를 혁신적으로 바꾸어야 할 필요성을 제기하며, 이를 위해 필요한 정책 개선과제와 연구과제를 논의한다.

제2장

저출산 심화의 인구학적 과정

제1절 20세기 후반 출산력 변화와 여성 고용–출산의 관계
제2절 2000년대 이후 저출산 심화 과정

제 2 장 저출산 심화의 인구학적 과정

제1절 20세기 후반 출산력 변화와 여성 고용-출산의 관계[1)]

한국 출산율의 급격한 변화(출산율 하락)는 1970년대 이전부터 시작된 것으로 알려져 있으나, 좀 더 정확하게는 1970년대 이후부터 1980년대 초반까지 집중적으로 이루어졌다(권태환, 1997, pp. 16-23; 권태환, 김두섭, 2002, pp. 262-263). 1970~1983년 동안 출산율은 거의 수직적으로 하락하였다. 1970년 4.5명이었던 합계출산율이 1983년에는 2.1명으로 떨어졌는데, 13년 사이에 2.4명이 감소한 것이다(〔그림 2-1〕 참조).

이러한 급격한 출산율 하락은 정부가 주도한 가족계획사업과 밀접한 관련이 있다. 가족계획사업이 이루어진 1962~1979년의 시기는 산업화가 본격 추진되던 시기였다. 경제 체제와 산업 구조의 급격한 변화와 함께 수도권으로의 인구 집중, 도시화가 폭발적으로 이루어졌다. 이 시기에 인구에 대한 정부의 기본 관점은 경제정책의 일환으로서 인구통제 또는 인구억제였다. 결과적으로 가족계획사업을 경유한 1980년대 초에 한국의 출산율은 인구대체율 2.1 수준으로 하락하였기 때문에, 가족계획사업은 성공적이었다고 평가받는다.

그러나 일련의 연구자들은 아래로부터의 출산 통제 압력이 없었다면 정부의 의도대로 출산율이 하락하지는 못했을 것이라고 평가한다. 특히 1970년대 이전의 출산율 하락에서 자녀 수를 줄이고자 하는 욕구는 무엇

1) 이 절의 내용은 최선영, 박종서, 김종훈, 이지혜(2022), 여성고용과 출산: 선행연구 동향과 과제, 한국보건사회연구원의 2장 1절의 일부를 수정·보완하여 재수록하였음을 밝힌다.

보다 빈곤과 관련되어 있었다. 1960년대 한국은 높은 농업인구 비율과 심각한 농촌의 빈곤, 대규모 이촌향도, 도시의 인구폭증 등에 처해 있었다. 이러한 사회경제적 조건을 고려하면, 1960년대의 출산율 감소는 높은 인구압력(빈곤)에 따른 아래로부터의 출산 억제의 결과라는 것이다(권태환, 김두섭, 2002, pp.254-256). 또한 초기 가족계획사업의 목표 지역과 실제 출산율 감소 지역 간의 불일치도 1960년대 출산율 하락에 대한 가족계획사업의 효과에 대한 회의적 평가에 힘을 실어준다. 초기 가족계획사업은 농촌을 중심으로 피임법을 보급하는 것에 초점이 맞추어져 있었는데, 이 기간 동안 출산율 하락은 아직 가족계획사업의 직접적인 영향을 받지 않은 도시 지역에 국한되어 나타났고, 농촌의 출산율은 1960년대 말 이후부터 하락하기 시작하기 때문이다(권태환, 김두섭, 2002).

1970년대 이후 도시와 농촌 전 지역에서 출산율이 더욱 하락하기 시작하였다. 1970년대 이전의 출산율 하락은 전통적인 방식으로 사회화된 사람들이 당장의 생활상의 어려움 때문에 출산 억제 행동을 한 것에 따른 것이다. 이와 달리 1970년대 이후에는 출산 통제의 필요성이 사회적으로 널리 공유되면서 이상적 자녀 수 자체가 2명 수준으로 하락했다(권태환, 김두섭, 2002, pp. 262-263).

1960년대 이후 계속해서 초혼연령이 상승한 것도 합계출산율의 하락에 기여했다. 〈표 2-1〉은 합계출산율이 급감하던 시기의 연령별 출산율을 보여주고 있다. 1965~1970년과 1985년 사이에 모든 연령집단에서 연령별 출산율이 감소하였다. 15~24세의 연령별 출산율 하락은 혼인연령 상승에 따른 것이고, 25~34세의 연령별 출산율 하락은 혼인 내부 출산 통제에 따른 것이라 해석할 수 있다.

〈표 2-1〉 연령별 출산율, 1955~2000

(단위: 명, %)

구분	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 연령의 여성 인구 1,000명당 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 인구정책에 대한 평가는 상반된다. 한편에서는 "세계 인구사에서 유래를 찾아볼 수 없는 출산력 저하 현상이 도래"한 것이자, 가족계획의 '성공 사례'로 인식하고, 당시의 "가족계획사업이 사회적 합의 내지 타당성을 충분히 지니고 있었기에 정치, 종교 등 각계각층의 조직적이고 체계적인 반발이나 저항이 없었으며, 여야를 막론하고 종교계에서도 오히려 협조적"이었다고 평가한다(한국보건사회연구원, 1991, p.58).

반면 여성주의 시각은 '출산율 저하'의 성공이 여성의 몸과 성에 대한 폭력적 개입을 통한 것임을 강조한다. 출산 억제라는 목표를 위해 검증되지 않은 약품과 기구를 무리하게 사용하는 등, 여성이 출산의 수단으로 도구화되었으며, 개인의 사생활 영역에 대한 침해와 국가의 과도한 확장을 통한 여성과 시민의 자율성 위축 등을 초래하였다는 것이다(이미경, 1989; Kim, 1993).

그러나 2000년대 이후의 연구들이 출산율 하락의 긍정적 측면과 부정적 측면 중 어떤 측면을 강조하든 상관없이, 이 변화를 오직 국가의 인구정책과 가족계획사업의 일방적인 힘으로 설명하는 것은 한계가 있다. 앞에서 살펴본 바와 같이 권태환은 1945~1960년의 한국 사회경제적 상황과 전쟁 경험 등에서 초래된 아래로부터의 출산억제 필요가 이미 형성되어 있었다는 점을 강조한다(권태환, 김두섭, 2002). 배은경(2012)도 가족계획사업에 대한 여성주의적인 비판에 대해 여성의 출산조절이 국가의 요구에 일방적으로 순응한 것이 아니라 여성과 가족의 욕구를 반영한 결과라고 주장한다. 1970년대부터 한국 여성들은 소자녀 핵가족의 근대적 가족상을 수용하였으며, 가구 경제를 합리적으로 관리하고 운영하는 전략적 기획자가 됨으로써 가족 내 입지를 공고화하고자 하였다. 국가가 제공하는 출산조절의 정당화 담론과 수단은 이러한 여성들의 욕구와 전략을 위해 활용되었다고 볼 수 있다는 것이다(배은경, 2012, p.19).

그럼에도 불구하고 정부 주도의 가족계획사업은 산업화, 근대화 과정에서 모성과 출산의 가치를 재정립하는 데 부정적인 영향을 미쳤다는 평가를 간과할 수 없다. 근대적 가족과 출산행위 양식이 형성되는 과정에서 모성과 출산의 가치가 경제성장이라는 목적의 도구로 활용된 것은 분명하다. 특히 경제성장과 출산을 대립시키는 개발주의적 인구정책은 모성의 가치와 기여를 공정하게 인식하고 이를 권리로 제도화하는 과정을 생략하도록 만들었기 때문이다(황정미, 2005). 이러한 역사적 유제는 경제성장과 민주화를 이룬 1980~1990년대에도 여성의 유급노동과 출산, 돌봄 등을 권리로서 보장하고 가치를 인정하는 공적인 노력과 담론의 성장을 방해하였다.

1980년대 이후 도시 제조업 및 서비스업에서 기혼여성의 고용이 늘어나기 시작했다(강이수, 2009). 1985년과 1990년 사이 기혼여성의 경제

활동 참가율은 41.0%에서 46.8%로 증가했는데, 같은 시기 미혼여성의 경활률은 44.7%에서 45.6%로 상승하는 데 그쳤다(이진옥, 2012, p. 85). 이때부터 미혼 시기에만 제한적으로 여성을 고용하는 관행으로부터 변화가 나타나기 시작했다. 정부와 기업은 기혼여성의 노동력 활용 필요성을 인식하고 이를 강조하기 시작했다. 일을 하면서 자녀를 돌봐야 하는 여성들의 수가 늘어났으며, 임신, 출산, 양육 등에 대한 정부의 법적, 제도적 지원 필요성이 고조되었다. 그러나 정부는 보육제도나 휴가제도를 실효성 있는 것으로 개선하는 데에는 소극적이었다. 출산전후휴가 제도는 이미 1953년 근로기준법 제정과 함께 도입되어, 60일 동안의 휴가가 형식적으로 보장되었지만 이 기간에 대한 급여는 지원되지 않았다. 1988년 남녀고용평등법이 제정되어 도입된 육아휴직제도는 2001년 고용보험을 통한 월 20만 원의 급여가 신설되기까지 무급으로 남아 있었다. 아동돌봄서비스는 1991년 영유아보육법을 통해 제도화되었으나, 법 제정에도 불구하고 별도의 예산이 책정되지 않았으며, 저소득층에만 선별적인 지원이 이루어졌다(이옥, 2010; 이진옥, 2012, pp. 85-86).

여성들은 결혼 전까지 대규모로 노동력으로 활용되었으나 결혼과 동시에 노동시장에서 퇴장하였으며, 30대 중후반부터 가족의 상황과 필요에 따라 노동시장에 재진입했다. 소득 수준의 향상과 중산층 가족 규범의 확산에 따라, 20세기 후반 한국에서 여성이 가정에서 맡아야 할 역할과 책임은 오히려 강화되었다. 여성들도 근대적 성역할 배치를 지향하고 규범을 내면화하였다고 볼 수 있다. 그러나 재생산 책임을 여성과 사적 가족에게 일방적으로 부과하고 있는 상황이 변화하지 않은 상황에서, 아이와 일을 모두 선택하는 것은 구조적으로 불가능에 가까웠다(최선영, 장경섭, 2004). 다만, 여성과 가족은 여성의 일과 출산(아이)의 충돌 상황에서 대체로 일을 잠정적으로 중단하고 출산(아이)하는 경로를 선택했다.

제2절 2000년대 이후 저출산 심화 과정[2)]

1. 합계출산율과 출생아 수의 감소

이 절에서는 합계출산율과 더불어, 다양한 출산력 지표 및 측정치(measures)를 활용하여 2000년 이후 한국의 출산력 감소 추이를 기술하거나 설명하는 연구들을 살펴보고자 한다. 이 연구들의 공통적인 관심은 합계출산율이 하락한 2000년대와 2010년대 약 20년 동안, 실제로 출산아 수를 줄이는 적극적인 출산 행동의 변화가 있었는지, 있었다면 그 구체적인 양상은 무엇인지에 관한 것이다. 이는 저출산의 원인을 해명하거나, 사회계층, 지역, 가치관 등에 따른 차별 출산력을 밝히는 작업과는 차이가 있지만, 이러한 사회적 과정을 설명하기 위해 반드시 확인해야 하는 작업이다. 이를 저출산의 사회적 과정과 구분하여, 저출산의 인구학적 과정에 대한 연구라고 할 수 있다.

먼저 2000년대 이후 저출산 심화 과정을 '합계출산율과 출생아 수' 변수 추이에 초점을 맞추어 살펴본다. 2002년 합계출산율이 처음으로 1.3명 이하인 1.18로 감소하여 초저출산 상태(lowest-low fertility)에 진입하였다. 2010년대 초반에 일시적으로 1.3 수준까지 올라가기도 했지만, 다시 감소하여 현재까지 합계출산율은 매우 낮은 수준을 유지하고 있다. 특히 2018년 이후로는 합계출산율이 1.0 이하로 떨어져 2022년에는 0.78을 기록했다(통계청, 2023a). 이는 OECD 국가들에서도 유례를 찾기 힘들 정도로 매우 낮은 수준이다(OECD, 2023).[3)]

---

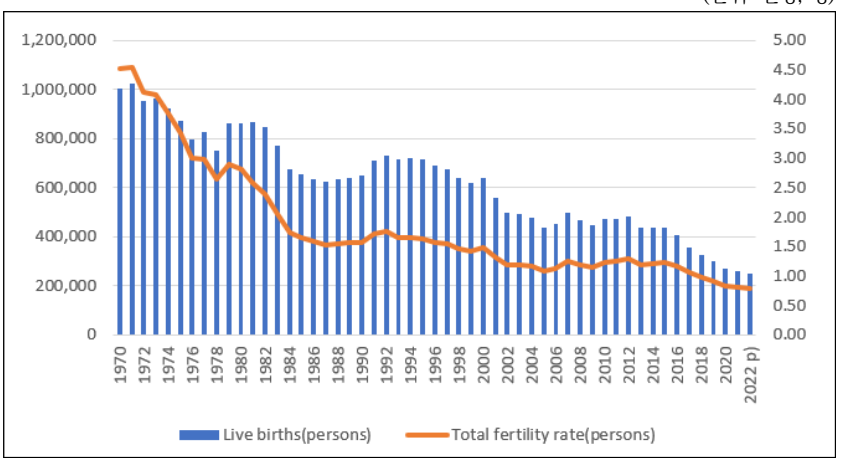
2) 이 절은 최선영 외(2022a)의 2장 2절 일부를 재구성하고 보완하여 재수록한 것임을 밝힌다.

3) 참고로 2021년 기준 OECD 국가들의 합계출산율을 살펴보면, 한국이 0.81로 가장 낮았고, 그다음으로 낮은 국가는 스페인 1.19, 이탈리아 1.25, 일본 1.30 등으로 나타난다(OECD, 2023).

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

[그림 2-1] 출생아 수와 합계출산율 추이: 1970~2021년

(단위: 천명, 명)



자료: 통계청 (2023a). 국가통계포털: 인구동향조사-출생-시군구/출생아 수, 합계출산율. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3에서 2023. 11.20 인출.

2. 1차 저출산 심화 국면: 혼인·출산의 지연과 혼인 내부 출산의 제한적 축소

이와 같이 대표적인 출산력 지표인 합계출산율 추이와 출생아 수 추이는 2000년대 이래로 한국이 의미 있는 출산력 상승 국면 없이 지속적인 출산력 하락을 경험하고 있다는 것을 요약적으로 보여준다. 다음에서는 합계출산율 하락 추이의 인구학적 과정을 드러내기 위해, 각 연구가 사용하는 추가적인 지표와 그 지표의 추이를 살펴보고자 한다.

먼저 유배우 출산율의 변화 추이를 살펴보자. 합계출산율은 이론적으로 유배우 출산율의 변화로부터 영향을 받는다. 그러나 합계출산율 변화의 방향이 유배우 출산율 변화의 방향과 반드시 일치하지는 않기 때문에, 유배우 출산율 변화 추이를 통해 합계출산율 변화 추이를 부분적으로 해명할 수 있는지는 불분명하다. 그럼에도 불구하고 다음과 같은 특성 때문에 지난 2000년대 초부터 합계출산율 변화량을 유배우율과 유배우 출산율로 분해하고 이 유배우율과 유배우 출산율 각각의 변화가 합계출산율 변화에 미친 영향을 통계적으로 분석한 연구들이 등장했다.

유배우 출산율에 주목하게 된 배경은 한국에서 거의 대부분(통상 98% 전후)의 출산이 결혼을 전제로 이루어지고, 비혼 출산(extra-marital births)은 미미한 수준에 그친다는 점이다.[4] 이러한 특성은 혼인율이 출산율에 직접적인 영향을 미치도록 만들기 때문에, 합계출산율 변화를 여성의 혼인율(marriage rate)과 유배우 출산율(marital fertility rate)

4) 인구동향조사에서 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, 2022.8.24). 한국에서 혼인 외 출산에 대한 통계는 출생아 부모의 혼인관계를 통해 측정된다. 이는 출생아 어머니의 혼인관계를 기준으로 혼인 외 출산율을 측정하는 여타 국가들과 차이가 있기 때문에 해석에 주의할 필요가 있다(OECD, 2023).

의 변화로 분해하는 접근이 주류를 이루어왔다. 2000년대 초반의 연구로는 전광희(2002)의 연구가 대표적이다. 전광희(2002)는 1990년과 2000년 사이 합계출산율 변화를 결혼연령, 사별 및 이혼, 피임, 인공유산 등으로 분해하였다. 이 시기 동안 합계출산율 감소의 주된 요인은 혼인연령의 상승에 기인하는 것으로 확인되었다(이철희, 2012, pp. 120-121에서 재인용).

이철희(2012)는 전광희(2002)와 유사한 분석틀을 가지고 2000년대의 출산율 감소분을 유배우 비율과 유배우 출산율로 분해하였다. 그 결과, 유배우 비율의 감소는 1991년~2009년 우리나라 합계출산율의 100% 이상을 설명하며, 이 시기 동안 (통상적인 기대와 달리) 유배우 출산율은 증가하여 유배우 비율 감소 효과의 일부를 상쇄하였다. 이후 이철희(2018)는 분석 시기를 2016년까지 확장하여 동일한 분석을 실시하였다. 〈표 2-2〉가 그 결과인데, 2000년과 2005년 사이의 합계출산율 감소량에 유배우 비율 감소가 77.7%, 유배우 출산율 감소가 11.56%, 비혼 출산율 하락이 0.72%를 기여한 것으로 나타났다. 이와 달리 2005년 이후의 합계출산율 변화에 대해서는 유배우 비율 감소가 출산율의 하락을 초래했으며, 같은 기간에 오히려 유배우 출산율은 증가하여 출산율 하락을 상쇄한 것으로 계산되었다.

〈표 2-2〉 합계출산율 변화의 요인분해: 2000~2016년

	2000~2005		2005~2012		2012~2016	
	Amount attributed to △TFR	(%) Attribution	Amount attributed to △TFR	(%) Attribution	Amount attributed to △TFR	(%) Attribution
유배우 비율	-0.33656	77.70	-0.33466	-165.59	-0.17947	114.19
유배우 출산율	-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.

이철희(2012; 2018)의 연구는 합계출산율이 혼인 지연 부분과 유배우 출산 부분을 구분하지 못하는 탓에, 합계출산율의 하락이 부부의 실제 출산 축소처럼 잘못 해석되었다는 점을 강조한다. 그러나 뒤에서 살펴볼 여러 출산율 측정치들은 2000년대 합계출산율 하락에 출산 수준의 하락이 기여했다는 사실을 분명히 보여준다. 그런 점에서 이철희(2012; 2018)의 연구에서 사용한 유배우 출산율이라는 측정치에만 근거하여 2000년대와 2010년대에 실제 출산 수준의 증감을 판단하는 것은 다소 위험해 보인다.

이런 맥락에서, 유삼현과 소보츠카(Yoo & Sobotka, 2018)의 연구를 참조할 수 있다. 이 연구는 시기별 합계출산율 변화를 출산 수준 효과(quantum effect)와 출산 시기 효과(tempo effect)로 분해하여, 분석 기간에 합계출산율의 변화가 출산 수준의 변화 또는 출산 시기의 변화에 의해 영향받은 정도를 추정하였다. 구체적으로 이 연구는 1981년부터 2015년까지 인구총조사와 출생등록 자료를 이용하여 출산 순위에 따른 기간 합계출산율과 코호트 합계출산율을 추정하고, 출산 순위별 출산율 변화량을 출산 수준 효과와 출산 시기 효과로 분해하는 분석을 수행하였다. 앞의 이철희(2012; 2018)에서 다룬 유배우 비율과 유배우 출산율의 상대적 기여가 이 연구에서의 다룬 출산 시기 효과와 출산 수준 효과와 상호 호환 가능한 지표는 아니다. 그럼에도 불구하고 출산 시기 효과에 따른 합계출산율 감소가 결혼 및 출산의 지연에 따른 출산 감소를 의미한다고 해석할 수 있다면, 2000년대의 합계출산율 하락에 대해 출산 시기 효과가 상대적으로 중요했다는 이 연구의 결과도 이철희(2012; 2018)의 연구와 유사한 결과를 도출했다고 해석할 수 있다. 구체적으로 이 연구에서 2000년에서 2010년 사이에는 출산 시기 효과가 출산 수준 효과를 능가하는 것으로 나타났고, 2002년 합계출산율 1.197에 대해

출산 시기 효과가 0.540만큼 작용했을 것이라고 추정했다.[5)]

이처럼 이철희(2012; 2018)와 Yoo & Sobotka(2018) 등의 연구는 적어도 2000년대 합계출산율 하락에서 혼인 지연 또는 출산 지연이 실제 출산 규모의 감소보다 큰 기여를 했음을 밝히고 있다. 그렇다면 합계출산율이 감소하는 동안 실제 출산 수준은 어떤 방향으로 변화하였는가. 합계출산율 감소에 대해 출산 수준의 변화의 기여가 상대적으로 미미했다고 하는 것과, 출산 수준이 오히려 증가했다는 것은 별개의 문제이기 때문에, 이를 추가적으로 검토할 필요가 있다.

이러한 쟁점은 출산 순위별 출산 진도비(우해봉, 장인수, 2018) 또는 출산 순위별 합계출산율(Yoo & Sobotka, 2018)과 같이 출산 순위별 출산 수준을 고려하는 분석을 통해 접근할 수 있다. 먼저 우해봉, 장인수(2018)는 〈여성가족패널 1차~5차〉 자료에 기초하여, 출산 진도비(parity progression ratio)를 통해 시기별 출산율 변화의 특성을 파악하였다. 이 연구는 1965~2014년을 1965~1983년, 1984~1997년, 1998~2014년의 세 기간으로 구분하고 분석을 수행하였다. 1998~2014년 내에 추가적인 시기 구분이 없는 점은 한계이지만, 매 시기마다 출산 순위별 출산 진도비가 하락한 흐름을 확인할 수 있다. 특히 1984~1997년과 1998~2014년을 비교하면, 무자녀 상태에서 첫째아 출산으로 진행하는 비율(출산 진도비)의 감소(0.920→0.866)보다, 첫째 출산에서 둘째 출산으로의 진도비 감소(0.711→0.543)가 더 뚜렷한 것으로 나타난다. 그리고 둘째에서 셋째로의 진도비는 이미 이전 기간에 0.128 수준으로 감소했기 때문에 두드러진 추가적인 하락이 나타나지 않은 것으로, 그 이상의 고순위 출산 진도비 감소 규모도 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 이러한 연구

5) 2002년 합계출산율은 1.197이었는데, 만약 여성의 (출생순위별) 출산연령의 급격한 변화가 없었더라면 합계출산율이 0.540 더 많은 1.737이었을 것으로 추정한 것이다.

결과는 1998~2014년 동안 그 전 시기에 비해 추가적인 출산 수준의 하락이 있었음을 보여준 결과라고 해석할 수 있다. 그 양상은, 이미 셋째 이상의 고순위 출산 진도비가 0.128 이하로 떨어진 상황에서, 대부분의 출산 수준 하락은 첫째에서 둘째로의 출산 이행의 감소로 나타났다. 무자녀에서 첫째로의 이행 감소도 확인되지만, 둘째 출산 감소에 비해 그 규모는 작았다고 할 수 있다.[6)]

〈표 2-3〉 시기별 출산 진도비의 변화: 1965~2014년

출산 진도비	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

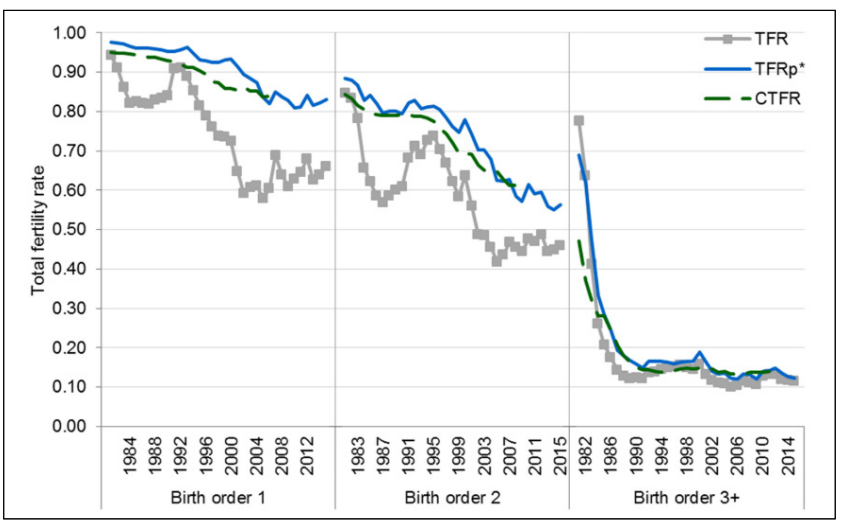
자료: 우해봉, 장인수. (2018). 생존모형을 활용한 한국의 출산력 변동 분석, p. 18의 〈그림 4.1〉 인용. (이 자료는 한국여성정책연구원, 여성가족패널(1차-5차)을 분석한 것임)

Yoo & Sobotka(2018)는 앞에서 언급한 연구에서, 출산 순위별 합계출산율과 템포 조정 합계출산율을 구하고 시기에 따라 출산 순위별 조정 합계출산율이 어떻게 변화했는가를 보여주었다([그림 2-2] 참조). 이에 따르면, 셋째 자녀 이상의 조정 합계출산율은 이미 1980년대 후반에 0.2 이하의 수준으로 하락하여 그 이후의 합계출산율 하락에 거의 영향을 미치지 못했다. 둘째 출산의 조정 합계출산율은 1980년대 초 0.9 수준

6) 여성의 교육 수준별 출산력 차이 분석 결과는 관측 기간 전체에 걸쳐 교육 수준과 출산율 간에 부적(-) 연관성이 일관되게 나타났다. 교육 수준과 출산율 간의 이러한 부적(-) 연관성에 대해 저자들은 교육 수준이 높을수록 혼인율(유배우율)이 낮은 데 따른 결과라고 해석했다(우해봉, 장인수, 2018).

에서 1990년대 후반까지 미미하게 감소하다가 1990년대 후반 이후 2015년까지 계속해서 하락하여 0.6 이하로 떨어졌다. 첫째 자녀의 조정 합계출산율은 1980년대 초 1.0에 약간 못 미치는 수준이 지속되다가 2000년대 초반부터 0.9 이하로 떨어지기 시작하여 2010년대 초반에는 0.8에 근접한 수준으로 더욱 하락했다. 초저출산 시기인 2000년 이후 출산율 저하에서 셋째 자녀 이상의 합계출산율 감소 영향은 거의 없으며, 주로 둘째 자녀 출산이 크게 감소한 것이 두드러진다. 이러한 연구결과는 서로 다른 자료와 분석 방법에도 불구하고 앞의 우해봉, 장인수(2018)의 연구 결과와 일치한다.

[그림 2-2] 출생순위별 기간 합계출산율의 변화 추이, 1981-2015



주: TFRp*(tempo- and parity- adjusted TFR), CTFR(lagged completed cohort fertility).
자료: Yoo and Sobotka(2018), Figure 2. (Their calculations based on census and vital statistics data)

이상의 연구 결과 검토를 종합하면, 2000년대의 합계출산율 하락은 혼인 지연과 혼인 내부 둘째 출산의 감소로 특징지을 수 있다. 일부 연구는

이 기간에 혼인 내부 출산율은 오히려 상승했다고 주장하지만, 장기적 추세에서 보았을 때, 2000년 이전의 셋째 이상 출산율의 감소 추세가 더욱 심화되어 2000년대에는 둘째 이상 출산율의 감소로 진전되었다고 결론지을 수 있다.

다음에서는 추가적으로 출생아 수 변화에 대한 분해 분석 결과를 살펴본다. 출생아 수 변화는 출산 행동(출산 시기 및 출산 규모)의 변화는 물론, 출산 가능 여성인구의 규모 변화로부터도 영향을 받는다. 최근 급격한 출생아 수 감소가 출산 가능 여성인구의 규모 변화와 출산 행동의 변화 각각의 기여에 따른 것이라면, 그 정도가 어떠한지는 중요한 관심사이다. 이철희(2019)는 2000년에서 2017년 사이 연간 출생아 수 감소에 대해서도 동일한 방법으로 분해 분석하여 결과를 보고했다. 이 기간 동안 연간 출생아 수는 약 633,000명에서 357,000명으로 감소했는데, (결혼의 지연/회피로 인해) 유배우 여성 비율이 장기간에 걸쳐 매년 감소한 것이 출생아 수 감소의 가장 큰 요인임을 보여주었다. 가임기 여성인구의 감소(연령구조 효과)도 출생아 수 감소에 일정 부분 영향을 미쳤지만 유배우 비율의 영향보다 크지는 않았다. 또한 이 기간에 유배우 여성의 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 감소에서도 유배우 비율의 감소가 가장 결정적으로 기여했다고 주장한다.

그러나 거의 같은 시기의 출생아 수 감소를 분해한 유삼현(2020)의 연구는 이와 다른 측면을 강조한다. 그는 2001년과 2018년 사이에 출생아 수가 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 출산 행동과 관련된 출산 수준 및 출산 시기를 고려하였고, 상호작용 효과를 포함하여 분해하였다. 먼저 2001년부터 2018년 사이 출생아 수 감소분 41.6%는 평균세대 크기 21.5%, 출산 수준 19.9%, 출산 시기 7.0%로 분해되었으며, 상호작용의 기여 6.8%는 출생아 수 증가 방향으로 작용했다.[7] 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 출산아 수 감소는 그에 선행했던 20세기 중후반의 출산율 급감으로부터 상당한 영향을 받았음을 보여준다.

그러나 유삼현의 연구에서 2015년과 2018년 사이의 출생아 수 감소는 평균세대 크기 감소와는 큰 관련이 없는 것으로 나타났다. 이 시기의 출생아 수 감소분 19.9%는 출산 시기 지연 효과(15.8%), 출산 수준 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 출산 지연과 출산 수준에 의해 대부분 설명된다(유삼현, 2020, pp. 16-20).

이 분석 결과에 따르면, 2000년대 저출산 시기 동안 출생아 수 감소의 상당 부분은 연령구조(출산 가능 연령 여성인구의 감소)의 효과가 차지하고 있다. 1960년대 이후 한국에서 출산율은 지속적으로 하락해왔으며, 특히

7) 출생순위별로 살펴보면, 첫째아 수 감소에 대해서는 평균 세대 크기의 효과(전체의 65.6%)가 크게 작용했으나, 둘째아 수 감소에 대해서는 출산 수준 감소의 효과(전체의 64.3%)가 크게 작용했으며, 셋째아 수 감소도 출산 수준 감소의 효과가 전체의 57.0%를 차지하는 것으로 나타났다(유삼현, 2020, pp. 16-19).

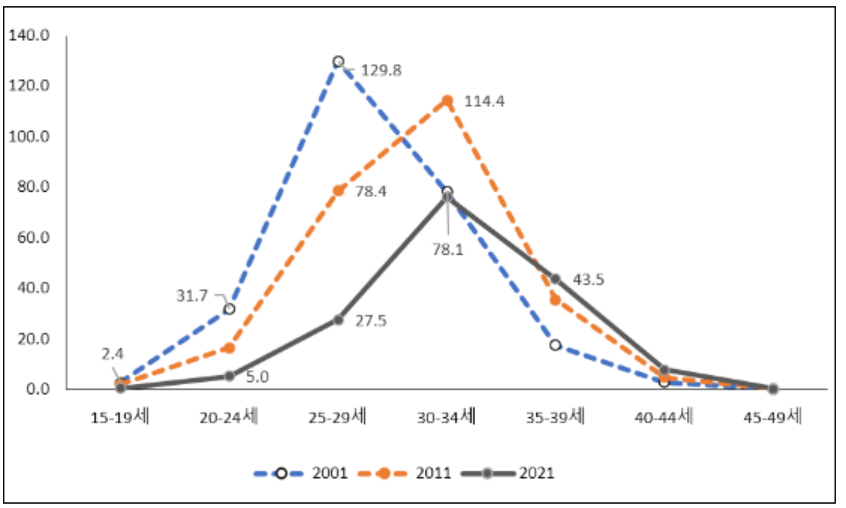
1980년대 초반에는 인구대체율 이하의 낮은 수준으로 출산율이 하락하였다. 이로 인해 청년세대의 여성인구가 장기적으로 감소하는 연령구조로 전환된 것이 출산율 저하에 기여한 것이다. 그러나 적어도 2015년 이후의 급격한 출생아 수 감소는 연령구조 효과보다는 출산의 지연과 출산 수준의 감소 등 출산 행동의 변화에 의한 것으로 나타났다. 유삼현(2020, p.23)이 "악순환"이라고 표현하듯이, 연간 60만 명 이상의 출생 규모가 20만 명대로 크게 하락한 것은, 1960년대 이후 지속된 저출산 추세로 인해 청년층 여성인구가 감소한 것에 더하여, 2000년대 이후 출산 시기 지연과 출산 수준이 하락한 데 따른 것이다.

3. 2차 저출산 심화 국면: 비혼의 증가와 출산 행동의 적극적 변화

인구동향조사 자료를 통해 나타낸 연도별 연령별 출산율 분포는 그동안 단지 출산 지연만 이루어지고 있는 것이 아니라 출산 수준도 감소하고 있음을 보여준다([그림 2-3] 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 초반에 나타나는 출산율 감소폭을 거의 만회하지 못하는 수준으로 미미하게 상승했을 뿐이다. 2010년대의 합계출산율 감소를 2000년대와 마찬가지로 출산 지연에 따른 결과로 볼 수 있을지 모호하다. 이 그림은 2010년대 이후의 출산율 감소는 출산 시기와 출산 수준의 변화 모두와 관련되어 있을 것임을 시사한다.

[그림 2-3] 여성의 연령별 출산율: 2001, 2011, 2021년

(단위: 해당 연령 여자인구 1천 명당 명)



자료: 통계청. (2023c). 인구동향조사, 국가통계포털: 인구동향조사-출생-시도/합계출산율, 모의 연령별 출산율. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1PO2007&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=A11_2015_1_001_011&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do에서 2023.11.20.인출

실제로 계봉오, 유삼현, 최슬기(2022)는 최근의 출산율 변화를 정확하게 파악하기 위해서는 기존의 합성코호트 접근 방법과는 다른 접근이 필요하다고 주장한다. 기존의 유배우 출산율 계산은 실제 생애 시간의 경과에 따른 출산아 수를 관찰하는 대신, 주어진 한 시점에서의 다양한 연령대(합성코호트)의 출산아 수에 대한 관찰에 기초했었다. 이들은 이러한 접근이 유배우 출산율을 실제보다 과대평가하도록 만드는 한계가 있다고 지적한다. 이 연구는 혼인 경과 기간별 출산율을 구하고 이를 합계하여 유배우 출산율을 측정하는 방법을 대안적인 방법으로 제안했다. 이러한 방법으로 계산한 결과에 따르면, 2015년 이후에는 유배우 출산율이 뚜렷하게 하락한 것으로 나타난다.

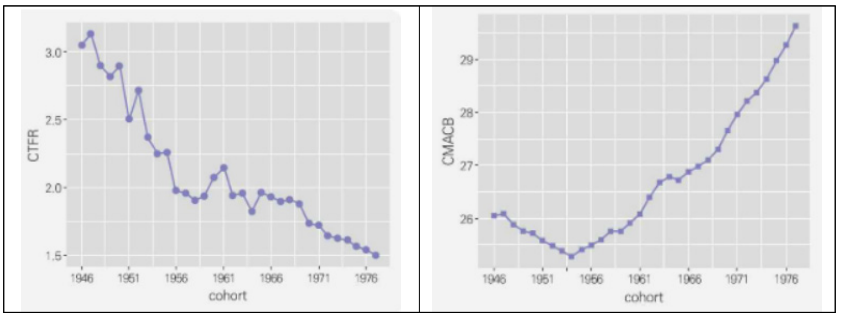
기간 합계출산율의 합성코호트 기반 분석은 빠르게 출산 행동이 변화하는 상황을 포착하는 데 한계가 있다. 기간 합계출산율의 변화를 출산 지연과 출산 수준 변화의 각 요소로 분해한다고 하더라도, 지연된 출산이 반드시 회복되는 것은 아니라는 점에서 개념적인 문제가 있기도 하다. 오히려 출산 지연이라는 개념은 합계출산율의 실질적 감소를 출산 연기에 따른 일시적 감소로 과소평가하도록 만들 수도 있다. 이러한 특징은 한국을 비롯한 동아시아 지역의 출산율 하락 과정을 이해하는 데 특히 중요하다 (Frejka, Jones, Sardon, 2010; 신윤정, 2020, p. 540 재인용).

복수의 연구들은 통상적인 합성코호트 기반 합계출산율(TFR) 대신 실제 코호트별 완결 또는 미완결 출산율(cohort fertility rate, CFR)을 추정, 분석하고자 한다(신윤정, 이명진, 박신아, 2019; 유삼현, 2022; 오진호, 2018, 2019; 계봉오 외, 2022). 이들 분석은 공통적으로 1969년 출생 코호트 이후로 여성의 출산연령은 꾸준히 상승하고 있으며 출산 수준도 감소하는 것을 확인했다(신윤정 외, 2019; 유삼현, 2022). 특히 유삼현 (2020)은 주요 출산연령이 20대 중후반에서 30대 초중반으로 변화하였으나, 과거 20대 중후반의 출산 수준을 현재 30대 초중반의 출산 수준이 만회하지는 못하는 것을 보여주었다.

신윤정 외(2019)의 연구는 1969년 이후 출생 코호트의 코호트 합계출산율 하락추세 및 평균출산연령의 상승을 보여주면서(〔그림 2-4〕 참조), 출산진도비의 변화(〔그림 2-5〕 참고)도 살펴보고 있다. 이에 따르면, 주로 둘째 이상 자녀 출산 진도비가 감소했던 이전 출생코호트의 행동과 달리, 합계출산율이 하락한 1969년 출생코호트 이후로는 첫 자녀 출산으로의 이행 비율도 감소하기 시작했다.

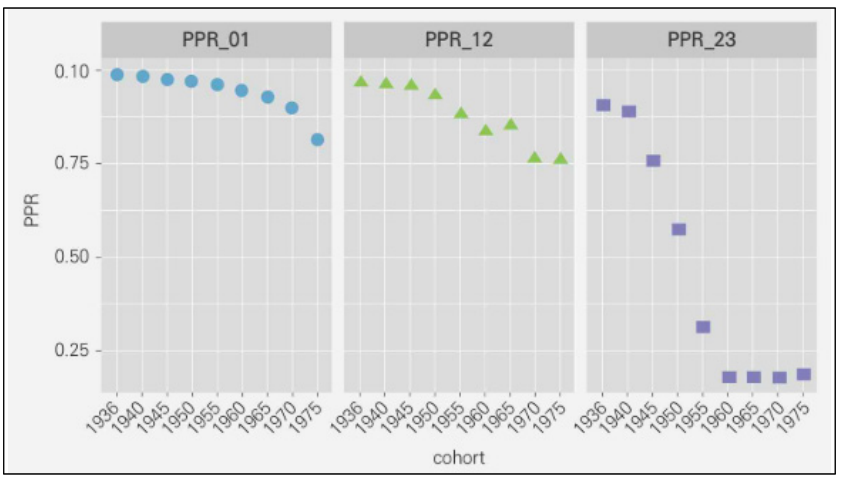
〔그림 2-4〕 코호트 합계출산율과 코호트 평균출산연령: 1946~1977년 출생코호트

(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. (2019a). 국가통계포털: 인구동향조사-출생 (2019.5.1.인출))

〔그림 2-5〕 출생코호트별 출산 진도비의 변화: 1946~1977년 출생코호트



주: PPR(출산 진도비), PPR_01(첫째아 출산 진도비), PPR_12(둘째아 출산 진도비), PPR_23(셋째아 이상 출산 진도비), cohort(코호트).

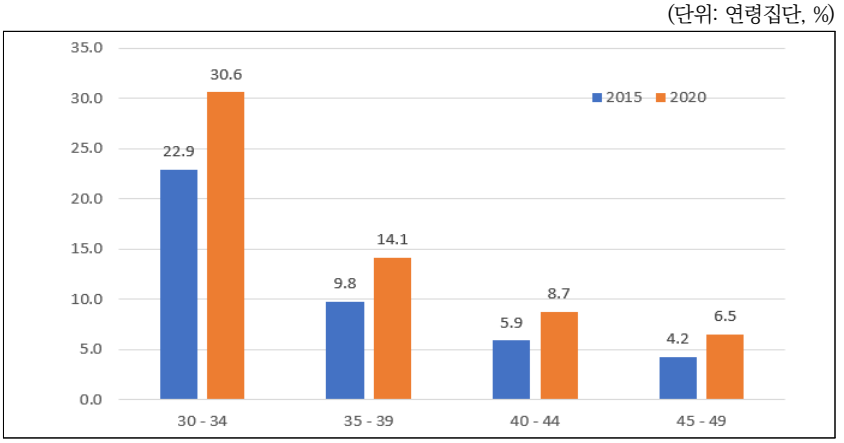
자료: 신윤정 외. (2019). p.42. (이 자료는 통계청. (2019b). 인구센서스 2% 표본 마이크로데어터를 이용하여 분석한 결과임).

첫째아 출산 진도비의 하락은 2015년과 2020년 인구주택총조사 20% 표본조사의 기혼여성 조사 결과를 통해서도 확인할 수 있다([그림 2-6] 참조). 2015년과 2020년 사이에 무자녀 기혼여성의 비중이 30대 초반, 30대 후반, 40대 초반, 40대 후반 모두에서 눈에 띄게 증가했다.

출생코호트 측면에서도 이러한 추세가 확인된다. 박시내, 박라나, 박혜균(2019)의 분석에 따르면, 1960년 이전 출생 여성들까지만 해도 기혼여성의 무자녀율은 약 2.5%의 매우 낮은 수준이었다. 1960년과 1970년 출생자로 올수록 소폭 상승했으나 각각 3.2%, 4.8%로 낮은 수준을 유지했다. 그러나 1970년 이후 출생 여성들 사이에서 최근 출생자로 올수록 무자녀율이 크게 늘어나서 2015년 현재 35세인 1980년 출생 기혼여성의 경우 12.9%가 자녀가 없는 것으로 나타났다. 출산 지연의 효과를 고려하더라도 기혼여성의 무자녀율이 크게 늘어난 것을 알 수 있다.

[그림 2-6] 무자녀 기혼여성의 비중 변화: 2015, 2020

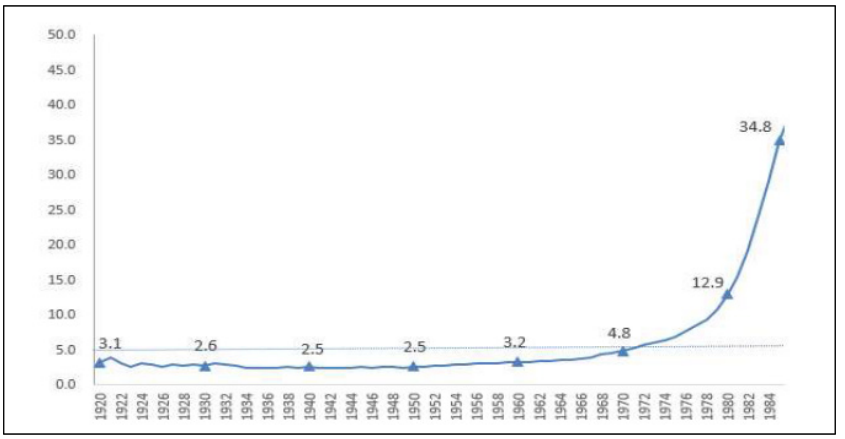
(단위: 연령집단, %)



자료: 통계청. (2023d). 국가통계포털: 인구총조사-연령별/출생자녀수별 기혼여성인구(15세이상). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1PO2007&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=A11_2015_1_001_011&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do 에서 2023. 9.20 인출.

〔그림 2-7〕 기혼여성의 출생코호트별 무자녀율(2015년)

(단위: %)



자료: 박시내, 박라나, 박혜균. (2019). 결혼기간별 무자녀 가구 특성. 통계개발원, p. 29의 그림 19.
(통계청. (2015). 인구주택총조사 20% 표본 마이크로데이터 분석결과임.)

무자녀 현상에 대한 연구는 많지 않다. 최근 강유진(2020)의 연구에 따르면, 자녀가 없고 자녀를 가질 의향도 없는 무자녀 기혼 커플은 상대적으로 성평등 가치관에 대한 지지 정도가 강하고 부부간 가사분담을 공평하게 하는 것으로 나타났다. 일반적으로 성평등 및 공평한 가사분담이 출산 의향에 미치는 정(+)의 영향과 상반된 결과이다. 여성가족패널 자료를 분석한 조성호, 이지나, 김근태(2021)의 연구에서는 이러한 성평등 가치관과 기혼 무자녀 사이의 유의미한 상관관계가 확인되지 않았다. 그보다 이 연구에서는 교육 수준이 고졸 이하일수록, 그리고 35세 이상의 만혼일수록 기혼 무자녀일 가능성이 높아지는 것으로 나타났다.

이상에서 검토한 바와 같이, 출산율 하락의 인구학적 특성에 대한 연구들은 다음과 같은 사실을 확인하고 있다. 한국의 출산율이 1980년대 초반을 변곡점으로 하여 크게 변화한 이후, 2015년 이후 다시 의미 있는 변화 국면에 접어들었다는 것이다. 1980년대부터 2010년대 초반까지의

출산율 하락은 초혼연령의 상승과 고순위 출산의 출산율 하락에 따른 것으로, 첫 출산 이행 비율의 감소는 크지 않았다. 이와 달리 2010년대 중반 이후의 출산율 하락은 20~40대 인구의 비혼율 상승과 혼인 내부 무자녀비율의 증가라는 특징을 보이고 있다. 결혼 시기를 뒤로 미루거나 비혼을 선택하는 가운데, 결혼한 후 첫째 자녀 출산으로 이행하는 비율도 눈에 띄게 감소한 것이 합계출산율의 추가적인 하락을 초래한 인구학적 과정인 것이다. 이는 1969년 이후 출생코호트의 완결 출산력에서도 이러한 특성을 확인하였다.

4. 2000년대 이후 비혼의 증가와 초혼 결정요인의 변화

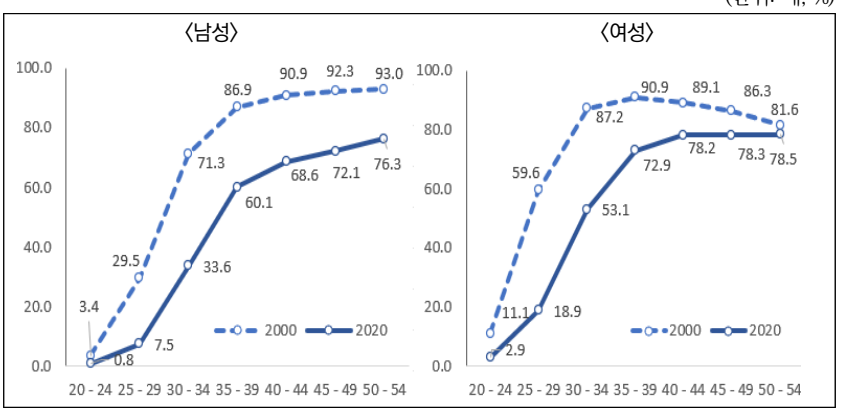
2000년 한국에서는 40대 초반 남성과 30대 후반 여성 각각의 유배우 비율이 90%를 넘었다. 20세기 동안 한국은 대부분의 사람이 결혼하는 보편혼 사회였다. 사회경제적 지위가 결혼여부에 미치는 영향은 약한 편이었다. 그러나 초저출산 상태에 진입한 2000년대 초부터 현재까지 대부분의 연령구간에서 결혼한 사람의 비율은 크게 감소했다. 그 결과 2020년에는 상대적으로 유배우 비율이 높은 연령구간에서조차 그 비율이 80%를 넘지 않는 것으로 나타난다. 뿐만 아니라 교육수준에 따른 연령별 초혼율의 차이도 뚜렷하게 나타난다.

2000년과 2020년 사이 미혼에서 초혼으로 이행하는 비율은 계속해서 감소하고 있다. 특히 20대 후반과 30대 초반에서 유배우 비율이 극적으로 감소했다. 초혼이행이 대부분 완료되는 30대 후반에서 여성의 유배우 비율은 2000년 90.9%에서 2020년 72.9%로 낮아졌으며, 남성은 2000년 86.9%에서 60.1%로 크게 떨어졌다. 20대 후반 여성의 유배우 비율은 더 크게 감소했는데, 2000년 25~29세 여성의 59.6%가 유배우 상태에

있었으나, 2020년에는 18.9%로 감소했으며, 30대 초반의 유배우 비율도 87.2%에서 53.1%로 떨어졌다. 앞서 2000년대 출산율 하락에 대한 분해 분석 결과를 통해 확인하였듯이, 이러한 20~30대의 유배우율 감소(또는 이로 인한 출산 지연)는 2000년대 출산율 하락에 큰 영향을 미쳤다(이철희, 2012; Yoo & Sobotka, 2018).

[그림 2-8] 연령구간별 유배우 비율: 2000, 2020년

(단위: 세, %)



자료: 통계청. (2022a). 국가통계포털: 인구총조사-성별/연령별/혼인상태별 인구. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1PM0001&conn_path=I2 에서 2022. 12.19. 인출; 통계청 (2022b), 국가통계포털: 인구총조사-연령별/성별/혼인상태별 인구. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1PM2002&conn_path=I2에서 2022.12.19. 인출.

일련의 미시적인 초혼이행 결정요인에 관한 연구들은 초혼이행 확률에 영향을 미치는 결정요인을 밝히고 이를 통해 어떤 하위 집단들이 상대적으로 결혼을 지연하고 비혼 상태에 머물러 있는가를 규명했다. 대부분의 연구들은 사회경제적 조건이 초혼이행률에 미치는 영향에 주목했다. 교육수준, 노동시장 지위(임금 수준, 정규직 여부) 등 개인의 성취 지위와 부모의 사회계층적 지위(학력, 소득, 자산) 등이 사회계층적 지위를 구성

하며, 이러한 지위가 결혼이행에 미치는 영향에 대한 연구들이 최근까지도 계속해서 축적되고 있다(박경숙, 김영혜, 김현숙, 2005; 우해봉, 2009; 2012; 안태현, 2010; 윤자영, 2012a; 최필선, 민인식, 2015; 오지혜, 임정재, 2016; 김유빈, 강민정, 고영우, 김영아, 2019; 노법래, 양경은, 2020). 시기적으로는 '1997~1998년 외환위기' 전과 후, 출생코호트로는 대략 1960년대 출생코호트와 1970년대 출생코호트 사이, 또는 1970년대 출생코호트와 1980년대 출생코호트의 비교를 통해, 시기와 코호트에 따라 초혼이행에 영향을 미치는 요인의 구성과 영향의 방향과 강도의 변화를 관찰했다.

초혼이행 결정요인과 시기별 변화에 관한 연구 결과를 살펴보기에 앞서, 생애연령별 초혼이행 확률의 패턴에 대한 이해가 필요하다. 특히 사회경제적 지위가 초혼이행에 미치는 영향을 적절하게 측정하고 해석하는 데 있어 이 점은 중요하다(우해봉, 2009; 2012). 전통적으로 초혼이행은 결혼적령기에 집중적으로 이루어졌다. 1960년대 이전에 출생한 남녀들은 약 7~8년 동안 해당 연령집단의 80%가 결혼으로 이행하는 정도로 매우 높은 연령 집중성을 보여주었다. 그러나 근대적 노동시장의 분화와 고등교육의 확대에 따라, 결혼이행의 연령 집중성은 점차 해체되는 것으로 나타난다(최선영, 2020). 대학교육 시기인 20대 초반과 중반의 결혼은 (남성의 경우) 주로 대학 진학 대신 일찍 노동시장에 나온 중간 이하 학력 집단에 집중되는 반면, 20대 후반부터는 (남아 있는) 중간 이하 학력 집단보다는 교육 때문에 결혼을 미룬 고학력 집단의 결혼이 집중적으로 이루어지는 것이다. 이에 따라 30대 초반 이후에는 고학력자보다는 저학력자가 미혼으로 남아 있게 된다. 교육 수준과 초혼이행의 관계는 연령대에 따라 큰 차이가 있는 것이다(우해봉, 2009; 2012).

1960년대 출생코호트의 초혼이행 패턴에서는 남성과 여성의 차이가

확연히 존재했던 것으로 나타난다. 우해봉(2012)은 1945~1954년, 1955~1964년, 1965~1974년 출생코호트의 연령별 누적 초혼율을 추정하여, 교육 수준별 초혼이행패턴의 차이가 1955~1964년 출생코호트부터 나타나기 시작했고 최근으로 올수록 더욱 격차가 커지는 것을 밝혔다. 남성의 경우 대략 30세 전까지는 저학력자의 결혼이행이 더 활발하지만 30세 이후에는 고학력자의 결혼이행이 더 활발한 형태로 역전되는 것이다. 여성은 이와 달랐는데, 저학력자가 더 빨리 결혼하기 시작해서 44세 시점까지도 저학력자의 누적 초혼율이 고학력자를 능가하는 패턴이 지속되었다. 즉 1960년대 출생코호트의 경험에서, 교육 수준과 초혼이행률의 관계는 남성의 경우 정적(+) 관계, 여성의 경우 부적(-) 관계로 특징지어진다.

그러나 1970년대 출생코호트의 결혼이행 패턴에서는 여성과 남성의 차이가 완화되는 것으로 확인되고 있다. 1970년 이전 출생코호트 또는 1990~1997년 결혼코호트는 교육연수가 길수록 졸업 이후 빠른 속도로 결혼으로 이행함으로써, 학력 수준이 높을수록 초혼이행률이 높은 결과를 보였다(박경숙, 김영혜, 김현숙, 2005; 우해봉, 2009).

또한 1960년대 이전 출생코호트에서는 남성의 경우 취업 여부가 초혼이행에 영향을 미쳤지만, 여성의 경우는 일부 전문직을 제외하면 직접적인 영향이 없는 것으로 나타났다(은기수, 1995). 미혼여성의 취업이 확대되는 추세에 있었지만, 최종 학교를 졸업한 후 노동경력 없이 바로 결혼하는 여성들의 비중도 높았다.

1970년대 출생 여성들의 혼인행동은 이러한 선행 코호트의 경험과 달라지기 시작했다. 일자리 보유 및 노동시장 내 안정된 지위가 결혼이행 확률에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김근태(Kim, 2017)에 따르면, 정규직에 고용된 여성들은 취업하지 않은 여성보다 결혼이행 확률이 17.3%가 더 컸다. 정규직 고용, 비정규직 고용, 실업의 순서로 결혼율이

결정되는 변화가 나타났다(Kim, 2017). 또 다른 연구에서는 1970년대 출생코호트는 이전 출생코호트와 달리 교육보다 취업상태가 여성의 결혼 시기에 영향을 미쳤다고 지적했다. 교육 수준의 효과는 약화된 대신, 전문직종에 취업 중인 대졸 여성들의 결혼 시기가 지연되는 경향이 강화되었다는 것이다(박경숙 외, 2005).

윤자영(2012a)은 노동시장 통합 정도가 1973년 이후 출생한 여성들의 초혼이행에 뚜렷한 영향을 미치는 것을 확인했다. 1973년 이후 출생코호트에서는 결혼 전에 (안정된) 취업 경험이 없는 여성들은 아주 일찍 결혼하거나 30대 중반 이후까지도 비혼으로 남아 있을 가능성이 컸다. 반면 정규직으로 노동시장에 안정적으로 통합되어 있는 여성들이 20대에 결혼하는 경우는 드물었지만 30대 초반이 되면 빠른 속도로 결혼이행을 완료하였다.

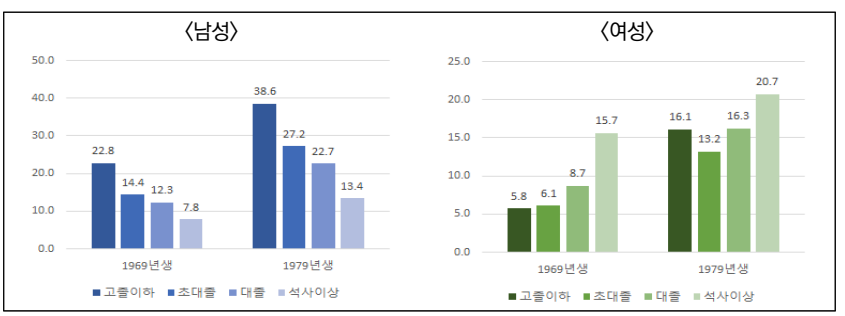
여성의 노동시장 지위와 초혼이행이 정(+)의 관계에 있다는 사실은 여성의 생애과정 구조가 변화하고 있음을 보여준다. 1970년대 출생코호트 여성들에서 시작된 이러한 변화는, 1980년대, 1990년대 출생 여성들로 올수록 더욱 확대되고 있다. 가장 최근 출생코호트를 포함한 김유빈 외(2019)의 연구에서도, 노동시장 지위와 초혼이행의 관계에서 여성 역시 노동시장 지위가 높을수록 결혼이행 가능성이 커지는 것으로 나타났다. 이는 여성들이 결혼 전에 "노동시장에 안정적이고 지속적이게 안착을 한 취업자라는 선결 조건이 갖추어졌을 때" 결혼과 출산으로 진입하는 방향으로 의사결정을 하고 있다는 것을 보여준다(김유빈 외, 2019). 반면, 노동시장 진입에 어려움을 겪거나, 진입과 퇴장을 반복하는 불안정한 지위에 있거나, 비정규직인 경우에는 결혼과 그에 동반된 출산으로의 이행을 지연하려는 경향이 나타나고 있다.

남성들의 결혼 시기는 사회경제적 지위변수(학력, 고용지위, 직업, 소득

등)에 따라 차별화되어 나타나는데, 사회경제적 지위가 높을수록 결혼율이 높은 것은 비교적 강건한 사실로 확립되어 있다(유홍준·현성민, 2010; 윤자영, 2012a; 최필선·민인식, 2015; Raymo, Park, and Yeung, 2015). 남성의 초혼 확률과 고용지위 간의 높은 상관관계는 1970년대 이후 출생코호트의 경우 그 전 세대에 비해 더 강해졌다(Kim, 2017).

초혼이행의 감소는 생애비혼의 증가 추세로도 확인된다. 1969년생과 1979년생의 40세 시점 미혼율을 교육 수준별로 비교한 결과(〔그림 2-9〕 참조), 1979년생은 1969년생에 비해 미혼율이 크게 증가했는데, 이 과정에서 남성은 교육 수준이 낮을수록 미혼율이 높은 패턴이 그대로 유지된 반면, 여성의 경우 1969년생은 남성과 반대로 교육 수준이 높을수록 미혼율이 높았으나, 1979년생의 40세 시점 미혼율에서는 고졸 이하와 대졸의 비율이 유사해질 만큼 저학력 여성의 미혼율이 크게 늘어났다.

〔그림 2-9〕 1969년생과 1979년생의 교육 수준별 40세 시점 미혼율(%)



주: 카플란-마이어 생존함수를 통해 계산함.
자료: 통계청. (2020). 2020년 인구주택총조사 20% 표본조사 마이크로데이터. (2022. 11.10 MDIS 접속)

2000년대의 합계출산율 하락은 결혼한 여성들이 자녀 출산에 소극적인 방향으로 출산 행동을 크게 변형한 것보다는, 결혼하지 않은 여성들이 자신의 결혼 시기를 뒤로 미루는 행동을 한 것에 기인한 것이라고 이해할

수 있다. 2000년대 유배우 출산율과 첫째 자녀 출산율에서 확인되듯이, 과거에 비해 늦게 결혼했다고 하더라도 첫 번째 출산으로 이행하는 경향에서 혼인연령이 영향을 주지는 않았다. 이미 1980년대 초반 이래로 적정 자녀 수는 두 명으로 제한되기 시작했고 둘째 출산으로 이행하지 않는 기혼여성들도 늘어나고 있었다. 2000년대에 결혼연령에 도달한 여성들은 원하는 수의 자녀를 낳기 위해 되도록 빨리 결혼해야 한다는 압력으로부터 상대적으로 자유로웠다고 할 수 있다.

아직 충분한 연구 결과가 축적되어 있지는 않지만, 2010년대 이후의 초저출산은 이러한 2000년대의 경향과 차이가 있다고 해석할 수 있다. 무엇보다 비혼인구가 가파르게 증가하였지만, 비혼인구의 출산율은 여전히 극히 낮은 것으로 나타난다. 2010년대 이후 최근의 저출산 심화 과정에서 나타나는 특징은 비혼으로 인한 무자녀 비율이 계속해서 상승하는 가운데, 결혼한 커플 중 무자녀 비율이 증가하는 점이다.

제3장

일-가족 갈등의 지속과 여성 취업의 변화

제1절 노동시장과 젠더 격차
제2절 기혼여성 노동공급 결정요인과 변화
제3절 자녀가 여성의 취업에 미친 영향과 최근 변화
제4절 여성 고용-출산 대체 관계와 출산

제3장 일-가족 갈등의 지속과 여성 취업의 변화

이 장에서는 앞에서 살펴본 인구학적 변화와 맞물린 사회적 과정의 핵심적인 쟁점으로서 여성의 취업과 출산 사이의 관계 변화에 주목하고자 한다. 먼저 노동시장의 성차별 현황을 성별임금격차 연구를 통해 살펴보고, 여성 취업(노동 공급)의 특성을 연령별 패턴과 노동 공급에 대한 영향 요인 연구 등을 통해 살펴본다. 마지막으로 개인 수준에서 여성의 취업과 노동시장 지위가 출산에 미치는 영향에 대한 연구들을 살펴본다. 이러한 기존 연구 결과를 통해, 한국에서 여성이 일과 가족 사이에서 갈등과 긴장, 그로 인한 차별을 경험하는 정도와 갈등에 대응하는 방식의 변화 여부를 확인하고자 한다. 특히, 과거의 여성들은 취업을 중단하고 첫 출산으로 이행하는 선택을 했었다면, 최근의 여성들은 이와 관련하여 어떤 다른 선택을 하고 있으며, 이에 영향을 미치는 사회제도적 요인에 대한 연구들을 살펴보고자한다.

제1절 노동시장과 젠더 격차

1. 고용률의 젠더 격차

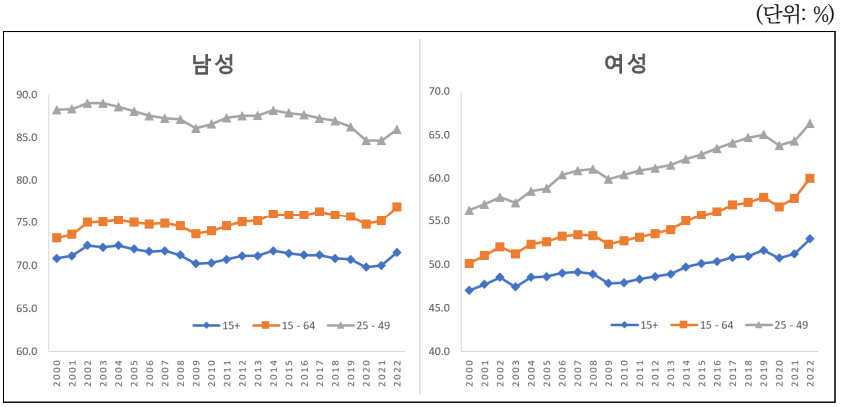
2000년 이후 여성의 고용률은 2000년대 초반과 후반, 그리고 코로나19의 영향을 받은 2020~2021년에 하락했던 것을 제외하면, 계속해서 상승하는 추세이다. 15세 이상 전체 연령의 고용률은 인구고령화로 인해 미미하게 증가하는 데 그쳤지만, 15~64세와 25~49세 여성의 고용률은

2000년 각각 50.1%와 56.3%였던 것이 상승하여 2022년에는 60.0%와 66.3%로 약 10%p가 상승했다. 남성은 여성에 비해 고용률 수준이 전반적으로 높은데, 2022년 현재 15세 이상 남성의 고용률은 71.5%이고, 15~64세는 76.9%, 25~49세는 86.0%이다. 그러나 연령별 변화추이를 보면, 완만하게 상승해 온 15~64세 남성의 고용률 추세와 달리, 25~49세 남성은 고용률이 뚜렷하게 감소하는 추세를 보이고 있다.

성별 고용률 격차는 감소하였지만 여전히 크다. 2000년 15세 이상 전체의 성별 고용률 격차는 23.8%p였으며, 2022년 현재에는 18.6%p를 나타내고 있다(15~64세 기준으로는 16.9%p).

[그림 3-1] 성별 고용률의 변화 추이: 2000~2022년

(단위: %)



자료: 통계청. (2023b). 국가통계포털: 경제활동인구조사-성/연령별 경제활동인구. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3에서 2023. 9.14. 인출.

성별 고용률 격차의 중요한 요인 중의 하나는 연령별 고용률 패턴의 성별 차이이다. 여성들은 결혼과 첫 출산, 아동양육 등 생애 사건을 계기로 고용에서 이탈한 후 다시 복귀하는 불연속적인 취업 패턴을 나타내고 있으며, 이러한 이른바 'M자형' 취업 패턴은 최근까지도 지속되고 있다.

2022년 20대 후반 여성의 고용률은 73.9%이지만, 30대 후반은 60.5%로 나타나 여성의 고용률은 여전히 연령에 따라 큰 차이가 있다(통계청, 2023b).

고용 불연속성의 문제는 근속연수의 성별 격차를 초래하고, 고용이탈 이후 재진입 시 적정 임금 수준을 보장받지 못하는 불이익을 감수하도록 만든다. 중위임금의 3분의 2 미만의 임금을 받는 저임금 근로자 비율이 남성은 11.8%인데 반해, 여성은 22.8%로 2배가량 높은 것으로 조사되었다(여성가족부, 2023. 9. 6). 뒤에서 살펴보겠지만, 성별임금격차와 여성의 높은 저임금 고용 비중은 출산과 양육으로 인한 고용단절과 이로 인한 불이익과 무관하지 않다.

그러나 그 반대의 가능성도 검토해야 한다. 즉 노동시장 진입 시점부터 여성의 일자리가 임금 등 고용조건이 열악하고 장기근속에 대한 보상이 적은 일자리에 집중되어 있다면, 임신, 출산, 양육 등 재생산 활동이 집중되는 시기에 고용을 지속할 유인이 낮을 수밖에 없기 때문이다. 이하에서는 성별임금격차의 추세와 생애과정에 따른 성별임금격차의 특성에 초점을 맞추어 이러한 가능성을 검토하도록 한다.

2. 성별임금격차와 여성의 생애과정

한국 노동시장에서 성별은 노동시장 참여율에만 영향을 미치는 것이 아니라, 노동시장에 참여하는 방식, 즉 고용조건과 직업, 산업, 고용형태 등의 노동시장 위치에도 영향을 미친다. 이러한 특성들은 한국의 성별임금격차가 OECD 국가들 사이에서도 매우 큰 국가에 속하도록 만드는 조건 중의 하나이다. 즉 여성들은 노동시장에 장기간 머무는 비중이 낮고, 고임금 산업보다는 저임금 산업에 더 많이 분포하며, 대기업 정규직 근로

자로 일할 가능성은 더 낮다. 이러한 성별화된 특성은 성별임금격차를 통해 잘 드러난다.

김종숙, 정성미, 노우리(2021)는 2002년부터 2020년까지 '임금구조기본통계조사' 및 '고용형태별근로실태조사'(고용노동부) 원자료를 분석하여 성별임금격차를 계산하고 분석하였다. 이에 따르면, 2020년 현재 남성의 임금 총액은 월평균 409.5만 원, 여성은 271.6만 원이며, 월평균 임금 총액 기준 성별임금격차는 33.7%이다(김종숙 외, 2021, p. 166). 월 임금을 월 총근로시간으로 나누어 시간당 임금을 계산하면 성별임금격차는 다소 줄어들지만, 2020년 시간당 임금 기준 성별임금격차는 29.2%로 나타나 여전히 매우 높은 수준이다(김종숙 외, 2021, p. 167).

2002년 이후 성별임금격차의 변화 추이에서 감소 패턴이 뚜렷하게 확인되는 것도 아니다. 월 임금 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 빠르게 감소하였다(김종숙 외, 2021, pp. 166-167).

이 연구는 2002년과 2020년 사이 성별임금격차 변화량에 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. 동일한 조건에서 여성에게 낮은 임금을 주는 가격 효과는 성별임금격차를 증가시키는 방향으로 여전히 기여하고 있었다(김종숙 외, 2021, pp. 183-187).

이러한 연구 결과를 볼 때, 지난 2002년 이후 여성 노동시장 조건이

뚜렷하게 개선되었을 것이라고 예상하기 어렵다. 특히 성별임금격차의 상당 부분이 성차별을 의미하는 가격 효과에 기인한다는 사실에 주목할 필요가 있다. 또한 이러한 가격 효과(차별 효과)가 여성 노동력의 성별화된 특성(어머니, 아내로서의 지위를 노동자의 지위보다 우선시하는 행동양식)을 반영한 '통계적 차별'과 관련되어 있는가도 검토할 필요가 있다. 일련의 연구들은 한편으로는 가족 지위의 영향을 받지 않는 노동시장 진입 초기의 성별임금격차에 초점을 맞추거나, 노동자의 연령별 성별임금격차를 분석하는 방식으로 이러한 문제를 다루었다. 이를 차례로 살펴보면 다음과 같다.

먼저 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 규모는 다른 세대의 격차에 비해 가장 작았지만, 설명되지 않는 '차별' 요인이 차지하는 비중은 가장 큰 것으로 나타났다. 반면 55세 이상 집단에서는 인적 자본, 직종, 기업 규모 등 노동시장 위치에 따른 임금 차이가 전체의 55%로 나타났다. 30~54세에서는 설명되는 격차의 비중이 30.0%에 불과했고 나머지 70.0%는 설명되지 않는 차별에 기인한다고 분석되었다. 연령집단에 따른 성별임금격차 규모의 차이 및 구성요인의 차이는 충분히 예상할 수 있는 것이다. 앞에서 언급했듯이 여성들의 고용이탈과 불연속취업 등이 여전히 존재하기 때문에 이에 따른 짧은 근속과 저숙련노동 집중 등이 성별임금격차에 영향을 미칠 수 있기 때문이며, 고연령층의 성별임금격차가 가장 큰 것이 이를 보여준다. 그러나 결혼이나 출산의 영향을 직접 받지 않아 고용이탈을 경험하지 않았을 뿐만 아니라, 교육 수준의 젠더 격차가 사라진 젊은 세대의 고용에서도 성별임금격차가 존재하고 이것은 '설명되지 않은' 차별적 요인에 따른

결과라는 사실은 주목해서 볼 필요가 있다. 이러한 노동시장 차별요인은 가족형성 및 출산 시기에 가족 내에서 노동시간 단축 또는 고용이탈 등의 의사결정 시 남성보다 여성을 취약하게 만드는 조건으로 작용할 수 있으며, 고용단절에 따르는 기회비용의 크기도 제한하는 효과를 발휘할 수 있을 것이다.

이러한 점에 주목하여, 노동시장 진입 초기의 성별임금격차에 초점을 맞춘 일련의 연구들을 살펴볼 필요가 있다. 먼저 유정미(2017)는 (2년제 또는 4년제) 대졸자의 노동시장 진입 시점에서의 임금 차이를 분석했다. 이에 따르면, 대졸 여성은 노동시장 진입 시점부터 남성 임금의 78%에 불과한 임금을 받는다. 이 임금격차에 대한 인적 자본의 기여(7.1%)는 미미한 대신, 직접적 임금차별의 기여가 32.1%로 의미 있는 비중을 차지하였지만, 나머지 62.1%의 임금격차는 노동시장 위치의 차이(직업, 산업, 기업 규모)에 기인하는 것으로 분석되었다.

김창환, 오병돈(2019)의 연구는 이와 조금 다른 연구 결과를 보여주었다. 통상적으로 성별임금격차의 원인을 보상이 적은 직종에 여성이 집중되는 성별 직종분리에서 찾지만, 한국의 사례에서 그러한 특성은 두드러지지 않았다. 같은 전공과 같은 직업 내부에서 여성에게 불이익이 발생하고 있었기 때문이다. 이들은 세부 전공과 출신대학 등 관찰 가능한 모든 인적 자본을 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 낮았다. 성별 전공분리나 성별 직종분리 같은 분포의 차이보다는 같은 전공 내 성별 차이가 전체 성별소득격차를 초래하는 것이다. 같은 분석에서, 채용 과정에서 법적인 통제가 강한 정부 부문과 교육 부문에서는 성별소득격차가 거의 나타나지 않은 것과 달리, 여타의 영역에서는 높은

성별임금격차가 발생하고 있었다. 이에 근거하여 이 연구는 민간 노동시장의 대부분에서 "채용과 직무할당 과정에서 여성에 대한 배제"가 이루어지고 있으며, 이것이 성별임금격차를 설명한다고 주장한다.[8)]

노동시장 진입 초기 여성에 대한 차별은 노동시장에서 여성들이 겪는 불이익이 오직 고용이탈(경력단절)과 재진입 그 자체로 인한 것이 아님을 보여준다. 최세림, 방형준(2018)은 이를 경력단절과 무관한 집단에 대해서도 경력단절을 가정하고 발휘하는 '통계적 차별'로 규정했다. 이 연구는 임금격차를 연령과 더불어 직접적인 경력단절 유무에 따른 차이도 함께 고려하여 분석했는데, 이를 통해 연령의 경과에 따라 20대 중후반 이후 임금격차가 더 크게 확대될 뿐만 아니라, 경력단절이 없는 집단과 경력단절이 있는 집단에서 모두 임금격차가 확대되는 것을 확인했다. 이는 연령의 경과에 따른 임금격차 확대가 경력단절의 직접적 효과 때문만은 아니라는 것을 보여준다. 연구자들은 이러한 임금차별을 경력단절에 대한 (고용주의) 기대에 근거한 통계적 차별 때문이라고 해석했다. 즉, 이 연구는 여성이 결혼, 출산 시기에 이직하거나 생산성이 낮아질 가능성을 모든 여성에게 기대하는 것이 성별임금격차의 원인이 될 수 있다고 주장한다. 이러한 성별임금격차가 자녀 출산기 부부간의 역할 전문화 방식(여성의 근로시간 감소)에 영향을 미칠 수 있다고 주장한다. 이러한 과정은 여성의 노동시장 통합 정도(labor market attachment)에 대한 수요자의 부정적인 기대와 편견을 고착화할 수 있다.

김창환, 오병돈(2019, pp. 197-198)은 이와 같은 성차별적 노동시장에서 기혼여성은 "일과 가사를 병행하기보다 여성의 자원을 가사와 육아로

8) 그러나 이 연구에서 개별기업 효과를 포함한 노동시장 할당 효과가 직접 분석된 것은 아니며, 추가적인 분석이 필요한 향후 연구과제로 제시하고 있다. 그러나 대졸자의 초기 노동시장 지위 분석(김이선, 이상직, 권현지, 2019), 노동시장 진입 이후 임금궤적 분석(남재욱, 2021) 등도 노동시장 성과에 있어서 성차별 지속을 밝히고 있다.

특화해 가구단위 효용을 극대화하는 합리적 선택"을 추구할 가능성이 높다고 주장한다. 즉 성차별은 임신, 출산, 육아기 여성들의 고용률을 하락시키는 숨은 원인일 수 있다는 것이다.

노동시장에 만연한 부당한 젠더 차별은 여성들의 노동시장 통합에 부정적인 영향을 미침으로써 일-생활 균형 지원 정책의 효과를 무효화할 수 있다. 성별에 근거한 낮은 보상과 처우는 여성들로 하여금 가족형성과 자녀 출산기에 노동시장으로부터 이탈하거나 노동시간을 줄이는 것을 합리적인 선택으로 만드는 조건이 될 수 있기 때문이다. 한국의 높은 성별 임금격차와 상대적으로 낮은 여성 고용률은 서로 무관한 현상이 아니며, 단지 여성의 재생산 책임의 결과로만 한정할 수도 없다. 여성의 경력단절을 완화하고 결혼, 임신, 출산, 육아기 여성들의 노동시장 참여를 확대하기 위해서는 차별적인 임금격차가 크게 축소되어야 하지만, 여성의 양육 책임과 고용이탈 사례를 고려한 통계적 차별이 단시간에 시장적 효율성에 대한 관심을 통해서만 해결되기는 어렵다. 정부는 이에 대해 정책적 강제 수단을 동원하여 개입할 필요가 있다.

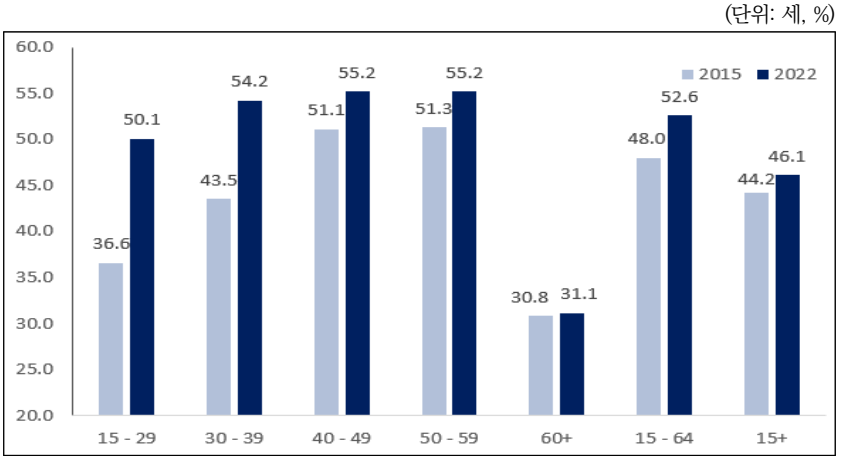
제2절 기혼여성 노동공급 결정요인과 변화

노동시장 수준에서 고용률과 임금의 젠더 격차는 좁혀지는 추세이긴 하지만 여전히 매우 뚜렷하다는 것을 확인했다. 그렇다면 가족 수준에서 부부의 부양 형태는 어떤 특성을 나타내고, 어떻게 변화하고 있는가.

부부가구의 생계부양 형태는 남성 단독부양에서 부부공동부양으로 이동하고 있다. 2015년 15~64세 부부가구 중 부부공동부양(맞벌이) 가구의 비율은 48.0%였으나, 2022년에는 52.6%로 증가했다. 특히 자녀 출산양육기에 해당되는 15~29세와 30~39세 연령에서의 맞벌이 비율이 평균과 큰 차이가 없는 것이 주목할 만하다. 더욱이 이 연령구간의 맞벌이 비율이 2015년 이후 가장 큰 폭으로 상승한 것으로 나타나, 최근 전체 부부가구의 맞벌이 비율 상승을 주도한 집단이 20대와 30대 부부가구임을 알 수 있다.

[그림 3-2] 부부가구의 가구주 연령별 맞벌이 가구 비율: 2015, 2022

(단위: 세, %)



자료: 통계청. (2023e). 국가통계포털: 지역별고용조사-가구주의 연령계층별 맞벌이 가구. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES4F03S&conn_path=I3 에서 2023.09.11. 인출)

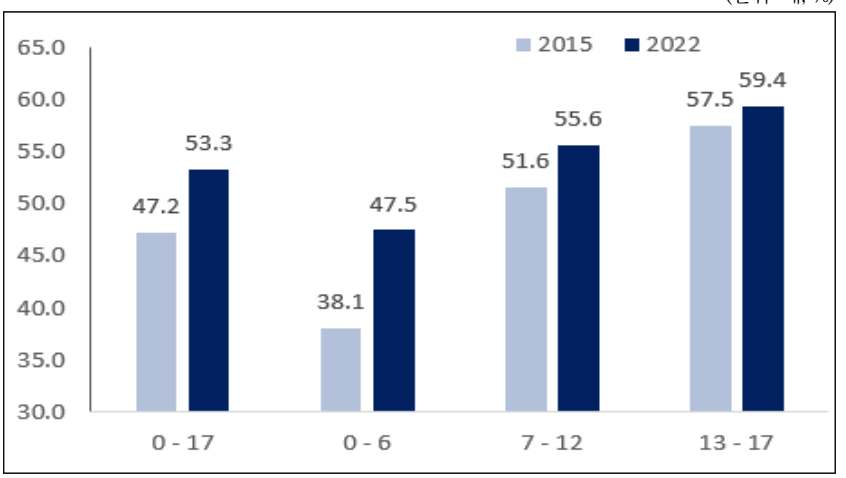
20대와 30대 부부가구의 맞벌이 비율 증가는 18세 미만 자녀를 둔 유배우 여성의 고용률 상승과 직접 관련된 것으로 보인다. 〔그림 3-3〕에서 18세 미만 자녀가 있는 부부가구의 맞벌이 비율은 2015년 47.2%에서 2022년 53.3%로 6.1%p가 상승했는데, 특히 0~6세 자녀를 둔 가구의 맞벌이 비율이 가장 큰 폭으로 증가하였다.

사실, 유배우 여성의 노동공급 증가와 이에 따른 맞벌이 가구 비율 상승은 지난 2000년대 초반부터 연구와 정책적 관심을 이끌었던 주제이다. 많은 연구들이 기혼여성의 노동공급이 단지 가구의 주부양자인 남성을 보조하는 역할에 머무는 것인지, 그리고 단기적이고 저임금의 일자리에 일시적으로 활용되는 데 그치는 것인지에 관심을 기울여 왔다.

지난 1990년대부터 2010년대 초반까지, 맞벌이 비율은 증가 추세에 있었으나 변화 속도는 느리고 완만했었다(장지연, 전병유, 2014). 1990년대 중반부터 2000년대까지의 변화를 출생코호트, 시기, 연령 등의 효과로 분해한 분석에 따르면, 이 시기 동안의 맞벌이 증가는 경력단절 이후 재취업한 중년여성의 고용률 상승에 의한 것이었다(김수정, 2015). 그러나 〔그림 3-2〕와 〔그림 3-3〕은 적어도 2015년 이후 기혼여성의 노동공급, 특히 양육과 돌봄을 필요로 하는 자녀가 있는 기혼여성의 고용 지속성이 과거와 비교하여 의미 있게 향상되었을 수 있다는 것을 보여준다.

[그림 3-3] 부부가구의 막내자녀 연령별 맞벌이 가구 비율: 2015, 2022

(단위: 세, %)



자료: 통계청. (2023f). 국가통계포털: 지역별고용조사-막내 자녀 연령별 맞벌이 가구. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES4F14S&conn_path=I3 에서 2023.09.11. 인출.

그렇다면 맞벌이 가구 비율 증가, 즉 기혼여성의 유급노동 참여 증가에 영향을 미치는 요인은 무엇인가. 먼저 기혼여성의 유급노동을 배우자의 소득 수준 및 기혼여성 자신의 시장임금과의 관계에서 분석할 필요가 있다. 이와 함께 기혼여성의 유급노동에는 자녀의 존재, 자녀의 연령, 돌봄 욕구 등이 영향을 미친다. 이하에서는 전자에 해당하는 배우자 소득과 임금이 미치는 영향을 살펴보고, 자녀의 특성과 기혼여성의 취업 사이의 관계는 그다음 절에서 다루도록 한다.

한국에서는 유자녀 가구의 부양이 주로 남성의 단독 생계부양 형태로 이루어져왔다. 자녀 출산양육기의 전과 후에 기혼여성들의 경제활동이 늘어나기는 했지만, 그것은 배우자의 소득 부족을 보충하기 위한 동기에서 이루어지는 경우가 많았다. 기혼여성을 위한 일자리가 확대되면서 높은 임금제공이 기혼여성을 노동시장으로 이끌어내는 동기로 작용하기도

했다. 그러나 이처럼 배우자의 소득(여성의 비근로소득)으로부터 영향을 받는 소득 효과와 자신의 임금률에 의해 영향을 받는 임금 효과는 성인 남성의 노동공급 패턴에서는 발견되지 않는 양상이다. 즉 소득 효과와 임금 효과의 존재는 기혼여성의 노동공급이 예외적이고 선택적으로 이루어진다는 것을 의미한다.

2000년대 이후의 자료를 분석한 다음의 연구 결과들은 시기에 따라 기혼여성의 노동공급에 영향을 미치는 요인들이 변화하였음을 보여주고 있다. 또한 계층적 수준에 따라 노동공급 성격의 차이도 뚜렷해지고 있다.

윤자영(2012b)은 1998~2007년 사이 기혼여성의 노동공급에 임금률과 비근로소득(배우자 소득)이 미치는 영향을 분석했다. 그 결과 기혼여성의 로그임금과 여성 노동공급은 정(+)의 관계이고 최근으로 올수록 강해지고 있었다. 로그임금의 한계 효과는 1999년의 0.0529에서 2006년에는 0.208로 커졌다. 이는 여성의 노동공급이 자신의 노동소득에 의해 점점 더 많은 영향을 받고 있음을 보여준다. 그러나 이와 동시에 임금 효과와 상반되는 비임금근로소득(주로 배우자 소득)의 부(-)의 효과 역시 기혼여성의 노동공급에 여전히 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.[9)]

1998년부터 2012년까지 부부가구의 노동공급 패턴을 분석한 장지연, 전병유(2014)의 연구에서도, 배우자의 월 소득액이 높을수록 아내가 전일제 고용으로 취업할 확률은 감소하여 소득 효과가 여전히 강함을 확인해주었다(장지연, 전병유, 2014, p. 237). 또한 추가적인 패널 분석을 통해, 미취학 자녀 유무를 통제한 상태에서 남편의 소득 수준 변동은 아내의 노동공급에 영향을 미쳤고, 특히 2008년 금융위기 이후 이러한 민감도가 커지는 것을 보여주었다. 그럼에도 불구하고 2000년대 이후

9) 7세 이하 자녀 유무 및 8~14세 자녀 유무 각각이 기혼여성의 노동공급에 미치는 영향은 분석 시기 동안 내내 부정적인 것으로 나타났다.

기혼여성의 노동공급이 가장 많이 증가한 소득계층은 상위계층이나 하위계층이 아닌 중위계층인 것을 확인했는데, 이는 기존 기혼여성의 노동공급 패턴과 차이가 있기 때문에 주목해서 볼 필요가 있다. 기혼여성의 고용률은 여전히 남편의 소득계층(상위, 중위, 하위)에 따라 결정되는 양상이지만, 관찰 기간 동안 하위계층보다 중간 소득계층에서 상대적으로 더 노동공급이 늘어난 것은, 배우자 소득이 기혼여성의 노동공급에 미치는 부(-)의 효과가 완화되고 있음을 보여준 것이다.

실제로 최근 정성미(2019)의 연구는 적어도 2010년대 이후 기혼여성의 노동공급 형태가 과거와는 달라졌음을 주장하고 있다. 2001~2016년 자료를 이용한 분석 결과, 기혼여성 자신의 임금에 대한 탄력성은 2000년 초반 이후 추세적으로 감소하고 있으며, 2005~2008년 1.98에서 2013~2016년 0.70으로 줄어들어 감소 경향이 더욱 뚜렷해졌다. 배우자의 소득에 대한 노동공급 탄력성의 절대값도 2008년 금융위기 이후 뚜렷하게 줄어들었다. 배우자의 소득계층을 상위, 중위, 하위로 구분하고 임금에 대한 탄력성을 계산했을 때에도 노동공급 탄력성이 줄어들어, 기혼여성의 노동공급이 임금 효과와 소득 효과에 의해 결정되는 정도가 크게 약화되고 있음을 보여주었다. 이는 기혼여성의 노동공급 패턴이 남성과 유사해지는 경향을 보인 것이다. 그러나 연구자도 밝히고 있듯이, 이러한 노동공급 탄력성의 감소를 오직 노동공급자 개인의 행위적 맥락에서만 설명하는 것은 한계가 있다. 여성의 연속적 취업을 지원하는 제도의 영향 때문이거나, 여성 일자리의 특성 때문일 가능성도 있다. 이러한 점을 고려하더라도, 기혼여성의 노동공급이 임금과 배우자 소득에 영향을 덜 받고 있다는 것은 부부가구의 생계 부양 규범의 변화와 관련하여 의미 있는 연구 결과이다. 그러나 더 많은 연구 결과가 축적되어야 확고한 사실로 받아들일 수 있을 것이다.

제3절 자녀가 여성의 취업에 미친 영향과 최근 변화

1. 여성의 결혼 및 첫 출산 전·후 취업 중단

2000년대 초반 이후 현재까지도 한국 여성의 지배적인 생애 노동공급의 특성은 출산양육기의 취업 중단과 양육기 종료 이후의 재취업으로 특징지어지고 있다. 시기와 출생코호트에 따라 정도와 양상의 차이는 있지만, 결혼·첫 출산 시점에서 여성의 노동이탈은 최근까지도 광범위하게 나타나고 있다.

다음의 실증 연구들은 결혼 또는 첫 출산의 고용이탈 효과를 측정하였다. 유인경, 이정민(2020)은 한국노동패널 자료를 이용하여 2002년에서 2012년 사이에 결혼한 여성을 표본으로 이들의 결혼 4년 전부터 결혼 당해 포함 7년까지의 고용 여부를 분석하였다. 이중차분법으로 분석한 결과, 결혼은 여성의 고용률에 뚜렷하게 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기혼여성의 고용률은 결혼 당해부터 3년 동안 매해 약 12%p가 감소하는 등, 결혼 후 6년 동안 매해 고용률이 감소하였다. 그 결과 결혼 6년 후 여성의 고용률은 결혼 직전보다 43~46%p가 낮아졌다(p.50). 2000년대에 결혼한 여성들은 대부분 첫 출산으로의 이행을 경험하였으므로, 이 연구에서 추정한 결혼 이후 고용률의 감소는 결혼 효과와 첫 출산 효과를 모두 포함하는 것으로 이해할 수 있다.

곽은혜(2020, pp. 72-80)는 직접적으로 첫 출산에 초점을 맞추어 모성이 여성의 노동시장 성과에 미치는 부정적 영향을 분석했다. 한국노동패널 1차~21차(1998~2018년) 자료를 통합하여 첫 자녀 출산이 여성의 취업 가능성에 미치는 효과를 분석했는데, 첫 자녀 출산은 출산 전 해에 비해 여성의 취업 가능성을 45% 감소시키는 것으로 나타났다. 노동시장

이탈은 출산 전 해에 이미 시작되어, 출산 2년 전과 1년 전 사이에 취업 가능성이 17.7%p 낮아졌다. 출산 전부터 시작된 취업이탈은 첫 출산 당해에 집중되지만 첫 출산 후 5년 차까지 취업이탈이 이어져, 결과적으로 첫 출산으로 인한 취업이탈은 45%로 계산된 것이다.

여성의 취업과 결혼·출산을 생애과정 차원에서 분석한 일련의 연구들은 여성들의 취업 생애 유형이 전통적인 'M자형' 패턴으로부터 크게 벗어나지 않았다는 점을 강조하고 있다(민현주, 2012; 김이선, 박경숙, 2019; 최인선, 이소영, 2022). 즉 최종학교 졸업 이후 취업한 이후 결혼이나 첫 출산 시점 즈음에 노동시장에서 퇴장한 후, 양육을 종료한 이후 다시 노동시장에 들어가는 유형을 이른바 'M자형'이라고 한다.

김이선, 박경숙(2019)은 한국노동패널(2016년) 개인 자료와 직업력 자료를 통해 2016년 17~64세 여성의 생애에서 결혼과 취업이 어떻게 배치되어 있는가를 분석했다. 구체적으로 이 연구는 결혼 여부와 일자리 진입·이탈·재진입 등 생애 사건의 순서를 논리적으로 구성하여 취업 유형을 다음과 같이 7개 유형으로 구분했다. 결혼 전과 후 모두 취업 경험이 없는 유형은 '가족 중심형', 결혼 전 취업 경험이 없으나 결혼 이후 취업한 유형은 '가족형성 후 입직형'으로 구분했다. 취업은 지속하고 있으나 결혼하지 않은 유형은 '일 중심형', 입직 이후 결혼하고 취업상태도 지속한 유형은 '일-가족 중복형', 취업-결혼-경력단절 순서인 유형은 잠재M형, 취업-결혼-경력단절-재취업은 M형으로 구분하였다. 마지막으로 취업, 결혼, 교육 모두를 하지 않은 유형은 NEET형으로 포함했다. 이러한 유형화는 논리적으로 여성의 모든 결혼-취업 순서 유형을 포함하는 것으로 보인다. 이러한 포괄성에 힘입어 17세에서 64세에 이르는 전 세대 여성의 취업 유형이 연령 특성과 함께 〈표 3-1〉과 같이 한눈에 파악되고 있다.

이에 따르면, 결혼 전 취업한 이후 결혼 이후 고용에서 이탈한 유형

(잠재 M형)과 노동시장에 재진입한 유형(M형)이 전체의 48.0%를 차지하고 있다. 이는 한국 성인 여성들이 경험할 개연성이 높은 생애 유형은 여전히 고용과 결혼(출산 포함)의 대체 관계 유형임을 보여준다. 결혼 전과 후에도 취업을 지속한 유형은 8.7%에 불과했고, 오히려 높은 비중을 차지하는 유형은 결혼하지 않고 비혼 상태에서 취업을 지속하는 유형(일 중심형, 17.1%)으로 나타났다. 전 세대를 포괄하여 한국 사회의 구성원들에게 익숙한 여성의 취업 유형은 결혼 전까지 일을 하고 결혼(또는 첫 출산) 후 취업을 중단한 후, 일정 기간이 경과한 이후 노동시장에 재진입하는 유형인 것이다. 이 연구는 결혼한 여성으로만 대상을 제한한 추가적인 분석을 통해, 최근으로 올수록 경력단절을 경험하는 여성들의 비중이 커지고 있지만, 일-가정 양립 유형은 매우 제한적으로만 증가하고 있는 것을 보여주었다.

〈표 3-1〉 17~64세 여성의 결혼과 일자리 진입 및 퇴장의 순서에 따른 생애 유형(2016년)

(단위: %, 세)

구분	가족 중심형	가족형성 후 입직형	비혼 일 중심형	일가정 중복형	잠재M형 (경력단절)	M자형	NEET형	전체
비중	4,9	18.3	17.1	8.7	11.4	36.6	3.1	100.0
평균연령	45.3	53.4	29.6	40.6	42.3	48.0	23.9	43.7

자료: 김이선, 박경숙. (2019). 한국 여성의 생애: 갈등적 성별화와 계층화. 경제와 사회, 122, 표 3의 일부와 p.147-149 활용 재구성. 한국노동패널 2016년 개인조사 및 직업력 자료 활용 분석.

이처럼 지난 20년 동안 한국 여성들이 시장노동 참여에 대한 요구와 자녀 출산 및 양육에 대한 요구를 결합하는 방식은, 자녀를 낳아 기르는 동안 노동시장에서 이탈하는 방식에 크게 의존했다. 이러한 특성은 1960년대와 1970년대 출생코호트의 경험을 통해서도 확인된다.

특히 1970년대 출생코호트가 노동시장에 진입/퇴장하고, 결혼과 출산을 경험한 시기는 저출산 시대에 진입한 2000년대를 관통하기 때문에, 이들의

행동 패턴에 대한 객관적인 관찰은 특히 중요하다. 그러나 분석결과, 출산 양육기 고용이탈에서 1970-79년 출생코호트 여성들은 1960년대 후반 출생코호트 여성과 유의미한 차이를 보이지 않았다(민현주, 2012). 후속 연구들도 1970년대 출생코호트 여성들이 1960년대 출생 여성들에 비해 출산 이전에는 더 많은 노동공급을 했으나, 출산 직후에는 더 많은 기혼 여성들이 노동시장으로부터 이탈했다는 점을 밝혔다(장지연, 전병유, 2014; 김수정, 2015; 김나영, 박선영, 신동균, 2015). 또한 첫 출산 연령이 높은 여성들은 첫 출산 시점까지 취업상태에 있을 가능성은 컸지만 취업 중단 시점이 늦어졌을 뿐 지속취업가능성이 더 크지는 않았다(민현주, 2012).

그러나 1970년대 출생코호트의 경험을 통해 살펴본 2000년대의 특성과 달리, 2010년대 (중반) 이후에는 변화가 관찰되기 시작한다. 특히 최근 맞벌이 가구 비율의 증가추세를 통해 확인했듯이, 미취학 자녀의 존재가 여성의 고용에 미치는 영향이 최근 들어 개선되었다는 연구결과에 주목할 필요가 있다. 김대일(2018)은 가계동향조사 자료를 이용하여 2006년과 2016년 사이 자녀 연령에 따른 여성 고용률을 비교한 연구에서, 2016년에는 3세 이하의 영유아와 4~6세 미취학 자녀가 어머니의 취업에 미치는 부정적 효과의 크기가 2006년과 비교하여 감소한 것을 보여주었다. 2006년 3세 이하 자녀의 한계효과는 -.234에서 2015년 -.169로 작아졌고, 4-6세 자녀의 한계효과는 -.111에서 -.079로 개선되었다(김대일, 2018, pp. 143-144).

앞서 최근 10여년 사이 기혼여성의 노동공급에 영향을 미쳤던 전형적인 요인(남편소득, 본인의 임금)의 영향력이 약화되었다는 연구 결과를 살펴보았다. 미취학아동의 어머니 고용률이 증가한 것도 이와 유사한 현상을 지칭한 것으로 이해할 수 있다. 여전히 한국 여성의 노동공급은 가구의 경제적 필요에 따라 선택적으로 이루어지거나, 자녀의 돌봄 필요에 따라

제약을 받는 상황에 있지만, 그러한 가족 영향력의 크기는 다소 감소하는 추세가 나타나고 있는 것이다. 여성 개인과 가족이 도구적인 측면에서만이 아니라 규범적으로도 공동부양형 가족을 수용하고 있기 때문이라고 해석할 수 있다.

그런데 김대일(2018)은 두 시점 사이에 초등학생 자녀의 부정적 영향은 상대적으로 작은 규모이지만 오히려 더 커진 것을 발견했다.[10] 미취학 자녀의 돌봄이 공적 수단을 통해 대체가능한 방향으로 변화하고 있는 것과 달리, 초등학생 자녀에 대한 돌봄 대체 수단을 확보하는 것에 어려움이 있음을 알 수 있다.

2. 유자녀 여성 고용불안정과 사회경제적 불평등

이처럼 여성 고용과 출산의 대체적 관계가 개선되지 못한 것은 출산 양육기 고용 지속을 가능하게 하는 조건이 불균등하고 제한적으로만 영향을 미치고 있기 때문이다. 고임금의 괜찮은 일자리에 있는 여성들과 그렇지 않은 여성들 사이의 고용 지속 가능성의 정도에서 큰 격차가 확인되고 있다.

장지연(2020)은 청년기에 시작된 일자리의 안정적 지속 정도를 성별과 출생코호트에 따라 비교분석하였다. 이 연구는 일자리 안정성(일자리 지속 정도)에 영향을 미치는 요인으로서 첫 출산이나 결혼 시점을 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 시작

10) 2006년 초등학생 자녀의 한계 효과는 -.043에서 2016년에는 -.075로 오히려 커졌다 (김대일, 2018, pp. 143-144).

시점(20대 초반, 20대 후반, 30대 초반) 등에 따라 이직 위험률의 차이가 있는가를 분석하여, 최근 출생코호트로 올수록 일자리 안정성의 변화가 있는가를 검토하였다. 1980년대 출생코호트의 일자리 안정성은 과거 코호트에 비해 개선된 것을 확인했다. 그런데 이러한 최근 코호트 여성 일자리의 안정성 개선은 다음과 같은 여성노동자의 서로 다른 조건과 관련되어 있었다. 먼저, 최근 코호트의 고용안정성 개선은 과거와 비교하여 20대 후반과 30대 초반의 일자리 안정성이 개선된 데 따른 결과였다. 반면, 20대 초반 일자리의 안정성은 오히려 나빠졌는데, 이는 중간이하 학력(초대졸 이하) 여성의 노동시장 여건이 악화되었음을 의미한다. 둘째, 이 연구는 고용안정성의 젠더 격차가 존재하며, 1차 노동시장이 2차 노동시장보다 젠더격차가 큰 것을 확인했다. 고용불안정성이 2차 노동시장의 일반적인 특성이므로 젠더 격차가 크지 않다고 본다면, 고용안정성에 대한 기대가 높은 1차 노동시장에서의 젠더 격차는 성차별이나 일-생활 긴장의 문제 등과 관련하여 설명되어야 할 것으로 보인다.

최세림, 곽은혜, 정세은(2020)은 노동시장 위치에 따라 무자녀 대비 자녀 출산 및 자녀 성장에 따른 노동이탈 확률의 차이를 패널고정효과 모형으로 검증하였다.[11] 이 연구는 노동시장 위치를 공공부문과 대기업 정규직, 그 외 1차 노동시장, 2차 노동시장 등 세 가지 범주로 구분했다. 결론적으로 이 연구는 자녀 유무 및 자녀 나이에 따른 노동시장 이탈 확률의 차이가 노동시장 위치에 따라 다르게 나타나는 것을 확인하였다. 일자리의 안정성이 높고 근로 여건이 좋을수록 노동시장 이탈 확률은 낮아졌다.

구체적으로 노동시장 위치별 고용이탈 특징의 차이를 기술하면 다음과

11) 비정규직 여부, 퇴직금 미적용 여부, 저임금 여부의 세 가지 기준으로 1차와 2차 노동시장을 구분함.

같다. 먼저 2차 노동시장에 속한 여성은 자녀의 연령이 상승함에 따라 노동시장 이탈 확률도 증가하는 패턴을 보이며, 자녀 연령이 9세를 넘긴 이후 고용률이 일부 회복되는 것으로 나타났다. 특히 자녀가 4~9세일 때만 이탈 확률이 통계적으로 유의미하게 높아지는데, 이때 이탈 확률은 무자녀 대비 15.6%가 큰 것으로 나타났다. 비공공 부문 1차 노동시장 근로자들은 무자녀 여성과 비교하여 자녀가 9세 이하일 때 통계적으로 유의미한 고용이탈의 차이가 없는 것으로 나타났으나, 자녀 연령이 9세 이상일 때 이탈 확률 14.3%가 관찰되었다(최세림 외, 2020). 공공부문이 아닌 1차 노동시장에서는 정규직이더라도 고용안정성이 상대적으로 높지 않을 뿐만 아니라, 고연령대의 경우 직급상승에 따라 업무량이 증가하여 시간 압박의 강도가 세질 수 있다. 또한 1차 노동시장 정규직 여성들의 배우자도 고강도 노동을 요구받는 상위직에 있을 경우, 여성들의 노동시장 이탈 압력이 강화될 수 있다. 실제로, 관리직 여성의 장시간 노동은 남편의 경력단절 여부에 영향을 미치지 않았지만, 남편의 장시간 노동은 관리직 여성이 직업을 그만둘 가능성을 높인다는 연구 결과가 이를 뒷받침한다(Cha, 2010). 마지막으로 공공부문 및 대기업 노동자의 노동시장 이탈 확률은 무자녀 대비 자녀가 3세 미만일 때 이탈 확률이 10.6% 증가하는 것만이 통계적으로 유의미했다(최세림 외, 2020).

이러한 연구 결과는 최근 수행된 다른 연구들을 통해서도 확인되고 있다. 결혼 후 경력단절 위험은 고학력일수록 낮았고, 결혼 전 일자리가 계약직이거나 임시직일 경우 높게 나타났다(오은진, 김소연, 2021). 또한 앞의 민현주의 연구 결과와 달리, 연령이 높을수록 첫 출산 후의 경력단절 위험은 낮은 것으로 나타났다. 정성미(2023)는 2005~2012년 첫 출산 경험 여성의 출산 2년 전부터 출산 후 8년까지 총 11년간의 취업 궤적을 집단중심추세분석을 통해 유형화하고, 취업 지속성에 영향을 미치는

요인을 검토하였다. 낮은 소득계층에 있을수록 첫 출산 후 이탈할 가능성이 높게 나타났다. 또한 정규 상용직의 경우 친족의 돌봄 지원과 공공 돌봄 이용 여부에 따라 정규 상용직 유지에 영향을 미쳤다.

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 최근 20대 후반과 30대의 고용률 상승을 고려하여, 노동시장 내 위치의 차이에 따른 이질성에 주목하여 변화를 관찰하고 규명할 필요가 있다.

제4절 여성 고용-출산 대체 관계와 출산

출산이 여성 고용에 미친 부정적 영향에 대한 관심과 비교하여, 여성의 취업이 출산에 미친 부정적 영향에 대한 관심은 비교적 최근의 것이다. 특히 저출산이 심화되면서 여성의 일과 출산 사이의 부정적 관계에 대한 관심이 커졌다. 이 절에서는 2000년대의 경험을 다룬 연구들과 2010년대의 경험을 다룬 연구들로 구분하여 연구 결과를 정리하고자 한다. 2000년대는 이미 합계출산율이 1.3 수준으로 하락하여 여성들의 출산 수준 하락이 중요한 문제로 부상한 시기이다. 이 시기의 정책 개입 형태는 보육서비스를 중심으로 나타났다. 2010년대에는 합계출산율이 더 하락하였고, 여성 고용률은 미미한 정도로 상승했다. 보육서비스에 더하여, 육아휴직제도, 유연근무제 등이 확대되기 시작한 것은 2010년대 중반 이후이다. 그뿐만 아니라 2000년대와 2010년대의 차이는 주요 출산 연령대를 이루는 여성의 세대적 변화와도 관련된다. 2000년대의 출산 행동은 주로 1960년대 후반부터 1970년대 후반 사이에 태어난 여성들의

출산 행동과 관련되며, 2010년대의 출산 행동은 1970년대 후반부터 1990년대 초반 사이에 태어난 여성들의 경험과 관련된다. 1960년대 후반부터 1990년대 초반 사이에, 여성들의 교육 수준은 큰 폭으로 높아졌다. 고졸 이하의 학력이 절반 이상을 차지하던 것에서, 4년제 대졸자가 절반 이상을 차지하는 형태로 고학력화된 것도 중요한 변화이다.

2000년대 초반부터 한국은 합계출산율 1.3 이하의 저출산 상황으로 진입했지만, 저출산이 본격화되기 이전에도 여성의 취업은 출산에 부정적인 영향을 미쳤던 것으로 확인되고 있다. 김현숙(2007)은 2003년 전국출산력조사를 분석하여 18~65세 여성의 출산 자녀 수에 대해 조사 시점의 취업 여부는 자녀 수에 부정적인 영향을 미친 것을 확인하였으며, 18~39세 여성에 한정된 분석에서 여성의 취업상태는 예상 자녀 수와 부(-)의 관계에 있는 것을 확인했다.

2000년대 여성의 출산 행동은 주로 1960년대 후반에서 1970년대에 출생한 여성들의 경험을 통해 파악할 수 있다. 민현주(2007), 김현식, 김지연(2012)이 상세하게 논의하고 있다. 1970년대 출생코호트 여성들은 과거에 비해 교육 수준도 상승하고 결혼 시기도 늦어졌지만, 출산 행동에 있어서의 변화는 출산순위에 따라 차이가 있는 것으로 나타난다. 즉 늦은 결혼에도 불구하고 대부분 결혼을 하면 첫 번째 자녀를 출산하는 방향으로 움직였다. 교육 수준과 고용 지위에 따른 차별성이 나타나지 않았다.

김현식·김지연(2012)에 따르면, 1998~2008년 여성들의 일자리 특성에 따른 출산 행동의 차이는 첫째아 출산에 대해서는 나타나지 않고, 둘째아 출산에 대해서만 영향을 미치는 것으로 나타났다.[12] 고졸 미만 여성에 비해 고졸인 여성의 임시일용직 효과가 더 작아지지만, 대학 이상의 경우

12) 이 연구의 분석자료인 한국노동패널 1차~11차(1998~2008년) 자료에서 1970년대 출생 여성은 전체의 60%를 차지하는 것으로 나타났다(김현식, 김지연, 2012).

고졸 미만 여성에 비해 임시일용직 효과가 커지는 것으로 나타난다. 임금의 효과도 확인되었다.

또한 김현식(Kim, 2014)은 앞의 연구와 동일한 자료와 방법을 활용하여, 여성 경제활동 참여와 출산력의 인과적 관계의 규명을 시도했다. 이에 따르면, 첫째아 출산에 대한 여성 경제활동 참여의 효과는 나타나지 않았으며, 둘째아 출산에 대해서는 그 효과가 나타났으나, 그 크기가 미미하다고 평가한다. 민현주(2007)는 첫째 자녀가 있는 여성들의 둘째 출산으로의 이행 시기를 분석하였다. 정규직에 있으며 경력 추구 성향이 높은 여성들이 둘째 자녀를 가장 빨리 출산했으며, 비정규직에 있으면서 고용 이력이 불연속적인 여성들은 둘째 출산으로의 이행이 가장 늦는 것으로 나타났다.

반면 유사한 시기를 다룬 이삼식, 최효진(2014)의 연구는 이와 다른 결과를 보여준다. 이 연구는 한국복지패널 8차 조사자료를 이용하여 2012년 기준시점 15~49세 기혼여성의 노동시장 참여와 출산 이행 간의 시간적 인과관계를 분석하였다. 이 연구는 여성의 연령, 연령제곱, 교육수준과 월 가구소득을 통제변수로 사용하였으며, 독립변수로는 취업여부와 일자리 특성을 사용하였고, 종속변수는 첫째아 출산이행과 둘째아 출산이행 여부이다. 독립변수와 통제변수는 t-1년도, 종속변수는 t년도의 자료를 활용하였다. 연구 결과, 여성의 취업은 첫째아 출산과 둘째아 출산 모두에 유의미한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 부정적 효과는 둘째아 출산에 대해 더 크게 작용하는 것으로 나타났다. 또한 사무직이면서 상용근로자인 경우와 서비스판매직종에 종사하면서 임시일용근로자인 경우만 비취업 여성에 비해 첫째아 출산이행 확률이 낮아지는 것으로 나타났다. 그러나 둘째아 출산과 일자리 특성의 관계에서는 오직 사무직 상용근로자만 유의미한 영향이 있었다.

둘째아 출산에 대해서는, 고학력일수록 이행 확률이 높게 나타났는데, 이는 연령을 통제한 효과임을 주의하여 해석해야 한다. 또한 가구소득의 효과는 없는 것으로 나타났는데, 이에 대해 저자는 소득보다는 일-가정 양립 곤란 정도가 둘째아 출산에 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다고 주장했다. 그러나 가구소득 변수를 범주형으로 투입했다면 결과가 달라질 수 있는 점을 고려하여 해석되어야 한다(이삼식, 최효진, 2014).

2015년 이후, 특히 1980년대 이후 출생코호트의 출산 행동이 크게 변화했음을 주장한 2장의 인구학적 연구 결과를 감안하면, 1960년대 및 1970년대 출생코호트의 경험(2000년대의 경험)을 다룬 분석의 결과가 2010년대 기간의 1980년대 이후 출생코호트의 경험에 그대로 적용될지 주목할 필요가 있다.

남국현, 김대일(2016)은 한국노동패널 1~18차(1998~2015년) 자료를 통해 20~40세 불균형패널을 구축하고, 여성의 결혼과 결혼 조건부 첫 출산 해저드, 첫 출산 조건부 둘째 출산 해저드를 분석하였다. 분석 결과, 여성의 취업은 결혼, 첫 출산, 둘째 출산 모두에서 부정적인 효과를 갖는 것으로 추정되었고, 학력은 결혼 해저드에는 부정적이지만 첫 출산에는 긍정적인 효과를 갖는 것으로, 둘째 출산에는 뚜렷한 효과가 없는 것으로 나타났다. 취업과 학력의 상호작용 효과를 분석한 결과, 대졸 학력은 취업의 부정적 효과를 일부 상쇄하는 경우도 있으나 그 효과가 크지 않은 것으로 추정되었다.[13)]

결혼한 여성의 취업이 보편적이지 않은 현실에서, 취업한 여성은 취업하지 않은 여성에 비해 출산 확률이 낮은 것으로 확인되었다. 2000년대

13) 남국현, 김대일(2016)의 연구는 출생코호트 사이의 해저드 격차가 상당히 크다는 점을 강조한다. 이러한 출생코호트 간 결혼, 첫 출산, 둘째 출산의 차이는 학력과 취업 여부에 의해 부분적으로밖에 설명되지 않으며, 나머지 80%는 "고학력화나 취업 확대와 독립적이면서, 동일 세대 내의 여성에게 공통적인 영향을 미치면서 변화한 요인에 의해 유발"된 것으로 해석할 수 있다고 주장한다(남국현, 김대일, 2016, p. 48).

까지(적어도 1970년대 출생코호트까지)는 연구에 따라 결과가 상이하지만, 취업 여부가 결혼한 여성의 첫 출산에 직접적인 영향을 미치지는 않았던 것으로 관찰된다. 이 시대의 주요한 변화는 결혼 시기와 출산 시기의 지연, 그리고 이미 1980년대부터 시작된 둘째 이상 출산의 감소였다. 이러한 인구학적 사실과 종합해 보면, 김현식(Kim, 2014)이 주장한 것처럼 적어도 2000년대에는 여성의 경제활동이 첫 출산에 영향을 미치지 않았다는 연구 결과를 수용할 수 있다. 민현주(2012)도 결혼 지연(첫 출산 지연) 자체가 결혼 이후 취업과 출산 행동에 영향을 미친 것은 아님을 확인하였다. 이를 통해, 2000년대 초저출산 진입 시기 동안에는 시간적 지연이 출산 규범에 직접 영향을 미치지는 않았다고 해석할 수 있다.

그러나 2010년대 이후 출산율 변화의 인구학적 사실로서 확인된 것은 결혼과 출산의 지연뿐만이 아니라 출산 수준도 더욱 하락한 사실이다. 이는 선행 코호트나 시기와 비교했을 때, 첫 출산으로의 이행에서도 변화(감소)가 있었다는 것을 의미하며, 일련의 인구학 연구들을 통해 첫째 출산 진도비의 하락을 확인한 바 있다(우해봉, 장인수, 2018; 신윤정 외, 2019).

이러한 배경하에서, 2010년대의 여성 고용이 출산에 미친 영향을 이해할 필요가 있다. 즉 일단 결혼하면 첫 출산으로 이행하는 것을 당연하게 여겼던 자녀 규범이 2010년대에 들어와서는 약화되었을 가능성이 그것이다. 실제로 앞의 남국현, 김대일(2016)의 연구에서 여성의 취업이 둘째 출산뿐만 아니라 첫 출산에도 부정적인 영향을 미친 것으로 나타났는데, 이는 여성 개인 및 가구의 상황 및 조건에 따라 첫 자녀 출산도 영향을 받을 수 있음을 의미한다.

따라서 이제 관심사는 단순히 취업이 자녀 출산에 영향을 미치는가가 아니라, 취업한 여성들 사이에서 어떤 조건의 여성이 출산을 하고 하지

않는가의 차이로 옮겨 가고 있다. 그 첫 번째 조건은 여성의 일자리 조건이다.

신자은(2022)은 단순 취업 여부가 아니라 여성의 고용 형태가 총 자녀수 및 추가 출산에 어떤 영향을 미치는가를 분석하였다. 이 연구에서는 일-생활 균형 제도의 이용 가능성이 출산에 영향을 미치는 것을 보여준다. 이 연구에서도 앞의 연구와 마찬가지로 기혼여성의 취업은 총 자녀 수를 감소시키는 것으로 나타났지만, 민간부문 취업의 경우에만 부(-)의 효과가 나타났다. 부문 간, 사업장 규모 간 일, 가정 양립 환경에 차이가 있으며, 이러한 차이가 출산에 영향을 미친 것으로 해석할 수 있다. 자녀 유무에 대해서는 여성의 직장 유형이나 규모가 아니라, 고용안정성과 근로시간이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째아 출산의 경우, 민간부문 취업인 것과 직장 규모가 중기업인 것이 부(-)의 영향을 미쳤다.

남국현, 김대일(2016, pp. 31-33)은 소득계층에 따른 자녀 수의 차이를 분석하기 위해 부부 소득을 기준으로 한 경우와 남편 소득을 기준으로 한 경우를 구분하여 1998년에서 2015년 사이의 변화를 분석하였다. 분석 결과, 부부 소득을 기준으로 한 분석에서는 최하위 20%에 비해 중위와 최상위 20%의 자녀 수가 더 크게 감소하였지만, 남성 배우자 소득 기준 분석에서는 최하위 20%와 중위 20%의 자녀 수 감소가 최상위 20%의 자녀 수 감소보다 더 크게 추정되었다. 이 연구는 이에 근거하여, “기혼 여성의 노동시장 참여 기회 확대, 특히 고임금 여성의 취업 기회 확대”(남국현, 김대일, 2016, p. 33)가 저출산의 중요한 배경이라고 주장한다.

함선유(2020)는 고용이 출산에 미치는 영향을 남성과 여성 각각의 임금분위에 따른 자녀 수의 차이를 통해 분석하였다. 이에 따르면, 남성은 임금분위가 올라갈수록 자녀가 있는 비율이 높아지며, 평균 자녀 수 역시 임금 수준에 따라 증가하는 양상을 나타낸다. 그러나 여성은 U자 형태를

나타내는데, 즉 중위임금까지 여성의 임금분위가 높아질수록 자녀의 수가 감소하는 반면, 중위임금 이상으로는 남성과 동일하게 임금분위가 높아질수록 자녀가 있는 비율과 자녀의 수가 증가한다. 남성은 자녀 출산의 결정과 출산에 따른 결과가 임금과 직접적으로 연결되는 반면, 여성은 자녀 출산의 결정과 출산에 따른 결과가 임금과 좀 더 복잡한 양상으로 관련되어 있음을 시사한다. 또한 임금 계층에 따라서 남성과 여성의 임금 프리미엄 또는 패널티의 양상이 더 복잡하게 나타날 수 있음을 의미한다. 중위임금 이하 계층의 경우 남성과 여성에게 자녀의 출산이 미치는 영향이 정반대로 나타나지만, 중위임금 이상 계층의 경우 남성과 여성에게서 자녀 출산의 영향이 동일하게 영향을 미칠 여지가 있다(함선유, 2020, pp. 401-402).

여성의 취업이 출산에 미친 영향은 첫 출산 여부 또는 출산 자녀 수를 결정하는 요인들을 규명하는 실증적 분석을 통해 규명되어 왔다. 대부분의 연구들은 출산 행동(첫 출산 여부, 둘째 출산 여부, 출생아 수 등)과 출산 의향에 영향을 미치는 의미 있는 설명변수를 찾아내고 이를 통해 한국 여성과 가족의 출산 행동에서 드러나는 특징을 설명하고 있다. 이러한 실증 연구들은 저출산 상황에서 여성과 가족은 일과 출산, 소득과 자녀 등 사이에서 어떤 의사결정을 내리고 있는가에 대한 체계적인 정보와 설명을 제공한다.

이러한 실증 연구는 무엇보다 시간의 경과에 따른 변화를 적절하게 분석할 수 있는 개인단위의 미시자료를 필요로 한다. 특히 출산과 같은 생애과정 사건을 분석하는 연구는 패널 형태를 취하는 자료들을 통해 가장 신뢰할 만한 결과를 얻을 수 있다. 그럼에도 불구하고 한국에서 출산 분석에 주로 활용되는 〈한국노동패널〉은 1998년에 시작되어 현재 공개된 가장 최근 자료가 23차 자료에 불과하기 때문에 최근에서야 출산 행동의

분석자료로서 널리 활용될 수 있었다. 한국노동패널은 패널 차수가 길지 않은 것도 문제이지만, 매해 관찰되는 출산 건수 자체가 매우 적어서, 10년 이상의 차수를 통합하여 분석할 수밖에 없다. 이는 그 자체로 문제라고 보기는 어렵지만, 결혼, 출산, 여성 취업 등의 변화가 급격하게 진행되고 있는 한국 사회에서, 시기나 출생코호트를 세분한 분석을 시도하기 어렵게 만든다는 점에서 자료상의 제약으로 작용한다. 한국여성정책연구원에서 생산하는 〈여성가족패널〉은 2007년에 시작되어 격년 단위로 조사를 수행하고 있다.

이와 달리 한국보건사회연구원의 〈전국출산력조사〉(2021년 이후 가족과 출산조사)는 풍부한 기혼여성 사례를 포함하고 있고, 조사의 목적 또한 출산에 맞추어져 있는 장점이 있다. 그러나 횡단면 조사로서의 한계가 있어서, 인과적인 분석을 발전시키는 데 한계가 있다.

최근에는 이러한 자료상의 한계 때문에, 출산 의향에 대한 연구가 꾸준히 늘어나고 있다. 이 연구들은 풍부한 사례 수를 기반으로 취업 여부나 소득 등 전통적으로 출산에 영향을 미치는 것으로 알려진 변수뿐만 아니라, 가치관이나 (유배우 가구의 경우) 가사 노동 분담, 돌봄 대체 자원 접근성 등 다양한 영향 요인들과의 관계에서 여성의 일과 출산 사이의 상호적 영향을 조명하고 있다.

제4장

일-생활 균형 지원 정책이 일과 출산에 미친 영향

제1절 육아휴직제도의 효과와 한계
제2절 보육료 지원의 효과와 한계
제3절 일-생활 균형 지원제도의 이용실태

제 4 장 일-생활 균형 지원 정책이 일과 출산에 미친 영향

여성의 노동 참여와 출산율 제고를 위하여 보육서비스와 부모 휴가, 가족 친화적인 직장 문화를 만들기 같은 돌봄 정책과 일-생활 균형 제도가 각 국가에서 확대된 바 있다. 이는 자녀의 출산과 양육기에 있는 여성의 경력 공백이 여성의 낮은 고용률과 임금 하락의 주요한 원인이라는 인식에서 출발한다. 우리나라에서도 여성의 고용과 출산을 촉진시키기 위하여 2000년 이후 다양한 사회정책이 도입 또는 확대되었으며, 이의 활용률 역시 가파르게 증가하는 추세다.

이러한 제도의 발전 과정에서 제도의 확대와 활용이 여성의 일과 출산에 미친 영향을 측정하고 평가하고자 하는 노력 역시 이뤄졌다. 본 절에서는 선행연구 검토를 통하여 우리나라에서 일-출산 지원제도가 여성의 고용과 출산에 어떠한 영향을 미쳤는지를 살펴보고, 여성의 일과 출산 지원 제도의 성과를 위한 제반 사항을 검토해보도록 하겠다.

제1절 육아휴직제도의 효과와 한계

1. 육아휴직제도와 여성의 고용

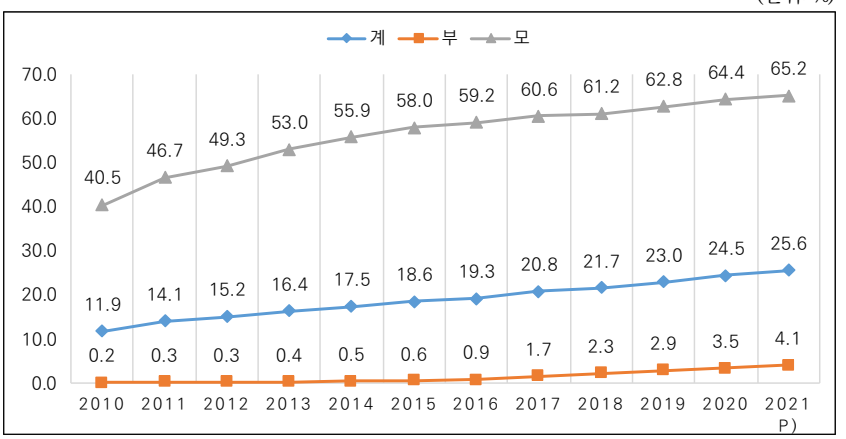
출산전후휴가제도와 육아휴직제도는 일을 하고 있는 여성이 출산과 자녀 양육을 하더라도 고용을 보장하고, 출산전후급여와 육아휴직급여를 통하여 휴직 기간의 소득 상실을 보전하는 제도이다. 이러한 휴가제도의 첫 번째 목표는 출산과 양육을 위한 시간을 마련하면서도 고용을 보장함

으로써 어머니의 영구적인 노동시장 이탈을 최소화하는 것이다. 즉, 휴직으로 인하여 단기적으로는 경력에 부정적인 영향을 미칠 수는 있지만, 장기적으로는 노동시장으로의 복귀율을 높임으로써 여성의 고용에 긍정적인 영향을 줄 것으로 보는 것이다(Mari & Cutuli, 2018). 물론 해외의 선행연구들은 육아휴직제도가 반드시 여성의 노동시장 참여와 원직장으로의 복귀에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 나타내지 않았다. 육아휴직의 기간이 길어질 경우 부정적인 영향이 크기 때문이다(Budig, Misra, & Boeckmann, 2015; Cukrowska-Torzewska, 2017; Misra, Budig & Boeckmann, 2011).

우리나라에서도 1988년에 육아휴직제도가 도입된 이후로 육아휴직의 대상이 되는 근로자의 확대와 육아휴직 대상 아동의 연령을 확대하는 등의 정책 대상자 확대를 도모하였다. 특히 2011년에는 육아휴직급여의 15%를 육아휴직 종료 이후에 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 지급하도록 하여 육아휴직 후 원직장 복귀를 촉진하고자 하였다. 이러한 제도적 개선 속에서 육아휴직의 사용은 지속적으로 확대되었다. 2007년까지도 육아휴직급여 수급을 개시한 이들이 전체 2만 명도 되지 않았으나 2011년경 5만 8천여 명, 2021년 11만 명으로 늘어났다(고용노동부·한국고용정보원, 2007; 2011; 2021). 육아휴직 대상 조건을 충족시키는 부모 100명당 육아휴직을 사용한 이들의 비율을 뜻하는 육아휴직 사용률 역시 2010년 11.9%에서 2021년 25.6%로 늘어났다(〔그림 4-1〕 참고).

〔그림 4-1〕 출생아 부모의 육아휴직 사용률

(단위: %)



주: 출생아 부모 중 해당 연도 육아휴직을 사용한 사람의 수를 해당 연도 출생아 부모 중 육아휴직 대상 조건을 충족시키는 사람의 수로 나누어 계산하였다.

자료: 통계청. (2023g). 국가통계포털: 주제별 통계-노동-근로형태별부가조사-출생아 부모의 육아휴직 사용률. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_CC2020D001&conn_path=I3에서 2023.10.31. 인출.

가. 육아휴직제도와 원직장 복귀

그러나 이러한 제도적 개선과 사용률 확대에도 불구하고 국내 제도의 효과를 살펴본 연구들의 상당수는 휴가제도의 사용이 원직장 복귀와 경력 단절 예방에 효과적이지 않다고 보고하고 있다. 실제 2002~2013년 출산전후 휴가자와 육아휴직 사용자의 기간별 고용유지율을 살펴보면, 휴직자의 규모는 대폭 늘어났으나 고용유지율은 뚜렷하게 증가하지 않은 것으로 나타난다. 특히 육아휴직의 경우 휴가 복귀 1개월간 동일 직장에 유지하는 비율은 70%에 불과하여 30%가량은 육아휴직 직후 일자리를 이탈하는 것으로 나타났다. 또한 1년 후에도 동일 직장에서 고용을 유지하는 비율은 2005년 이래로 50% 중후반 수준에서 큰 폭의 개선이 없이 답보하는 상황이 지속되었다.

〈표 4-1〉 모성보호제도 사용 추이와 직장복귀 이후 기간별 고용유지율(2002~2013)

(단위: 명, %)

지급종료연도	출산전후 휴가자(명)	고용유지율			육아휴직 사용자(명)	고용유지율		
		1개월	6개월	1년후		1개월	6개월	1년후
2002	27,440	94.8	85.7	75.2	5,182	84.1	75.7	70.3
2003	34,828	94.9	86.5	75.8	7,663	81.0	71.2	65.2
2004	39,664	95.0	86.8	75.2	9,971	78.3	68.7	62.4
2005	41,513	94.7	86.0	73.5	11,374	77.3	66.3	59.8
2006	50,481	92.6	82.7	68.1	15,676	74.3	62.6	56.6
2007	63,284	92.4	82.9	67.9	24,275	73.4	61.2	54.4
2008	68,194	92.1	82.9	73.2	31,088	72.3	60.0	53.5
2009	72,989	92.3	83.8	75.2	39,014	71.1	58.9	52.5
2010	83,242	92.8	85.1	77.1	48,691	71.1	60.6	53.8
2011	89,367	92.7	84.9	76.6	63,831	69.9	60.9	54.3
2012	96,057	92.8	85.7	78.4	72,333	71.2	63.7	57.3
2013	87,984	93.3	86.8	79.6	76,400	72.6	65.5	59.4

주1: 출산전후휴가자의 동일 직장 고용유지율=동일 직장 재직 근로자 수/출산전후휴가 종료 근로자 수, 분할사용 및 고용승계의 경우는 개별 건으로 추출하였으며, 출산전후휴가 종료자는 일단 출산전후휴가를 신청하여 사용한 근로자가 신청한 기간을 모두 사용하지 않았더라도 포함하고, 2014년 12월 말 시점에서 출산전후휴가를 종료한 일부 근로자의 1개월 후, 6개월 후, 1년 후 재직상태 정보는 작성 당시 아직 관찰되지 않은 상태였으므로 2014년 수치는 제시하지 않음.

주2: 육아휴직자의 동일 직장 고용유지율=동일 직장 재직 근로자 수/육아휴직 종료 근로자 수, 분할사용 및 고용승계는 개별 건으로 추출함.

자료: 오은진, 김소연. (2021). 출산, 육아기 모성보호제도 활용이 여성 경력단절에 미치는 영향. 아시아여성연구, 60(1), p.166에서 인용 (이 자료는 고용노동부 (각 연도), 고용보험DB 원자료에 기초함).

육아휴직제도 이용자의 원직장 복귀에 관한 초기 연구라 할 수 있는 김진욱(2008)의 연구는 2003년 한국노동연구원에서 수행된 〈육아휴직 활용 실태조사〉 자료를 토대로 여성 근로자의 근로 지속성에 미치는 영향을 분석하였다. 산전후 휴가급여를 마친 뒤 육아휴직을 활용한 이들과 육아휴직을 활용하지 않고 직장으로 복귀한 이들 사이에서 원직장 복귀 여부와 근속의 의지의 차이가 있는지를 확인하였다. 그 결과, 육아휴직 사용 경험은 원직장 복귀 유무에는 유의한 영향을 미치지 못하였으며, 육아휴직 기간이 길어질수록 원직장 복귀 비율은 줄어드는 결과를 확인할 수 있었다. 또한 육아휴직 활용자가 미활용자에 비하여 근속 의지가 더 낮게 나타났

다는 결과도 확인하였다. 원직장으로의 복귀와 근속 의지에 영향을 미친 요인은 직장의 환경이나 육아휴직 유무가 아닌 가족의 보육 지원이었다.

유사하게 이수영(2009)의 연구도 2001년 11월부터 2006년 12월 31일까지 5년간의 고용보험 DB를 활용하여 출산전후휴가 사용자를 대상으로 육아휴직 사용 여부에 따라 이후 해당 사업장에서의 근속기간의 차이가 있는지를 살펴보았다. 그 결과 육아휴직 사용자는 육아휴직의 미사용자에 비하여 동일 직장에서의 근속기간이 오히려 짧은 것으로 나타났다. 이는 육아휴직의 사용이 출산과 양육을 경험한 어머니의 원직장 복귀에 영향을 미치기보다는 오히려 일자리를 떠나는 방향으로 작동하고 있음을 의미한다.

비교적 최근 연구는 원직장 복귀의 유인을 강화하는 방향의 육아휴직 제도의 변화가 원직장 복귀에 유의미한 영향을 미쳤는지를 살펴보고 있다. 윤자영(2019)은 육아휴직자의 원직장 복귀의 유인을 강화하기 위하여 육아휴직급여의 일부를 직장 복귀 후 6개월 뒤에 지급하는 사후 지급금 제도가 원직장 복귀에 어떠한 영향을 미쳤는지를 살펴보았다. 2011년 1월부터 사후지급금제도가 시행되었으며, 2015년 7월에는 사후지급금의 비율을 15%에서 25%로 인상한 바 있다. 이러한 사후지급금제도는 육아휴직급여의 상한액과 하한액에 따라 영향을 받지 않는 집단이 발생하는데, 이러한 제도의 설계를 활용하여 사후지급금을 인상하는 제도 개편의 영향을 받는 집단과 영향을 받지 않는 집단 사이의 육아휴직 종료 후 8일, 190일, 370일 시점에서의 동일 직장 재직 여부를 확인하였다. 그 결과, 사후지급금이 인상되는 제도의 변화는 동일 직장 복귀에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 윤자영과 홍민기(2014) 역시 고용보험 DB를 활용하여 2011년 이뤄진 육아휴직급여의 정률제 도입이 소득 구간에 따라 달리 영향을 미쳤다는 점을 토대로 육아휴직 사용자의 원직장 복귀율에 미치는 영향을 살펴보았다. 이 연구의 결과에서도 역시 육아휴직제도의 급여

인상이 동일 직장 복귀율에 유의한 영향을 미치지 못하였다.

역시 고용보험 DB를 활용한 정한나와 윤정혜(2020)의 연구에서도 육아휴직을 사용한 경우, 육아휴직의 사용기간이 길어질 경우 원직장으로의 복귀가 줄어들게 된다는 점을 확인하고 있다. 이들 연구는 여성 근로자의 일터가 대기업인지, 임금 수준이 높은지에 따라서 육아휴직의 사용과 이후 복귀에 차이가 있는지를 확인하였다. 그 결과, 대기업인 경우 육아휴직의 사용률은 높았으나, 육아휴직 이후 원직장의 복귀율은 중소기업에 비하여 낮은 것을 확인할 수 있었다. 임금이 높은 여성의 경우 반대로 육아휴직제도를 활용할 가능성은 낮았으나, 이후 원직장으로 복귀할 가능성은 높았음을 확인하고 있다. 이러한 결과는 대기업이 육아휴직의 사용 여건은 비교적 양호하지만 경쟁적인 조직문화와 장시간 근로체제 등으로 육아와 일을 병행하는 가능성은 낮다는 점으로 해석될 수 있다. 임금이 높은 여성의 경우 낮은 상한액에 따라 실질 소득대체율이 낮기 때문에 육아휴직의 사용률이 낮고 복귀율은 높은 것으로 보인다.

물론 육아휴직의 사용이 여성의 경력단절 예방에 긍정적인 영향을 미쳤다는 연구 결과들도 있다. 이들 연구는 고용보험 DB가 아닌 조사자료를 활용하였다는 특징이 있다. 우선 오은진과 김소연(2021)은 2015년 전국출산력 및 가족보건·복지실태조사 원자료를 활용하여 육아휴직제도가 경력단절 여부와 시점에 영향을 미치는지를 확인하였다. 이 조사에서는 결혼과 출산 전후 6개월간 취업 경험과 일을 그만둔 경험을 묻고 있는데, 결혼과 첫째아 출산부터 다섯째 이상까지 시점별로 해당 문항에 응답하도록 하고 있다. 이때 일을 그만둔 경험이 있다면 경력단절로 보았다. 이러한 조사문항을 활용하여 경력 유지군과 경력단절 사이에 출산전후휴가 급여 사용과 육아휴직급여 사용 여부가 미치는 영향을 확인하였다. 그 결과, 제도의 활용이 취업 지속에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를

확인하였다. 다만, 이러한 결과는 조사문항의 설계상 이직의 시기를 출산 후 6개월 이내로 한정하였다는 점에서 제도 사용의 내생성을 갖는다. 육아휴직 사용자의 경우 6개월 이내에는 육아휴직을 사용하고 있기 때문에 경력단절이 발생하지 않는다. 따라서 본 연구 결과를 토대로 육아휴직의 사용이 원직장 복귀나 경력단절 예방에 긍정적 영향을 미쳤다고 결론을 내리기는 어려워 보인다.

육아휴직제도의 이용 가능성이 경력 유지에 유의한 영향을 미친다는 박찬웅과 조선미, 김노을(2018)의 연구 역시 육아휴직제도의 실제 사용이 아닌 이용 가능성을 측정하고 있다는 점에서 한계가 있다. 이 연구는 한국여성정책연구원의 여성가족패널 조사의 2007년부터 2016년 자료를 활용하고 있는데, 이 자료에서 출산전후휴가와 육아휴직제도의 실제 사용 경험이 있다고 응답한 사례는 100명 정도에 불과하였다. 이에 해당 연구에서는 제도의 실질적 사용이 아닌 응답자가 인식하는 활용 가능성이 일자리 유지에 미치는 영향을 확인하였다. 따라서 해당 연구의 결과는 제도의 효과라기보다는 제도가 도입된 일터의 특성이 여성의 경력 유지에 긍정적이라는 결과로 이해될 수 있어 보인다.

이처럼 육아휴직제도가 여성의 고용에 미치는 영향이 한정적인 이유는 육아휴직이 종료된 이후에 원직장으로 복귀할 때 경험하는 업무와 자녀 돌봄의 다양한 어려움에 기인하는 것으로 보인다. 양현아, 황정미, 권현지, 전윤정, 김정혜(2021)의 연구에서 육아휴직을 사용한 부모 12명을 대상으로 질적 인터뷰를 실시한 결과를 살펴보면, 직장 복귀 이후 전일제를 위한 자녀의 돌봄 시간표를 마련하고 자녀의 질병 등으로 인하여 잦은 휴가 사용 등 돌봄의 어려움을 경험하였다. 그 외에도 휴직 기간 동안 업무상의 변화 등으로 인하여 조직 내 적응의 어려움을 경험하며, 조직 내부의 불편한 시선과 낮은 근무평정의 현실에 직면하게 된다. 이러한

결과는 육아휴직 이후 퇴사한 8명을 대상으로 질적 연구를 수행한 서정미와 김수영(2016)에서도 동일하게 관측된다. 휴직 후 복직 의사가 있었던 여성들이라도 일터에서의 불이익 경험과 자녀 돌봄 후 자녀와의 애착이 강화되면서 퇴사를 결심하게 되었다고 응답하였다.

이러한 결과는, 육아휴직이 여성 고용에 미치는 효과는 사회서비스나 노동시장 환경 같은 조건이 더 중요하다는 점을 시사한다. 해외의 제도 연구 중에서도 여성의 고용에 미치는 효과가 휴가제도 단독의 효과보다는 아동돌봄서비스와 결합되었을 때 효과가 있다는 연구(Cukrowska-Torzewska, 2017)가 있다. 휴가제도의 실질적 효과가 근로시간 요인으로 조정된다는 연구(박미진, 2020) 역시 육아휴직의 고용 성과가 돌봄과 노동시간의 제반 조건하에서 발현될 수 있다는 점을 시사한다.

나. 육아휴직제도와 여성에 대한 고용 차별

한편, 육아휴직의 확대가 고용주의 차별을 강화할 여지가 있으며 이로 인하여 노동의 수요 측면에서 여성의 고용이 줄어들 가능성이 제기되기도 한다. Mandel and Semyonov(2005)는 부모휴가 정책의 경우 대부분 아버지가 아닌 어머니가 사용한다는 점에서 고용주로 하여금 여성에 대한 고용을 회피할 여지가 있다고 주장하였다. 우리나라에서는 김대환(2022)의 연구가 이러한 고용주의 입장에서 연구를 진행한 바 있다. 사업체패널 조사(Work-place Panel Survey)의 2005~2019년 조사 자료(1~8차)를 활용하여 패널분석을 실시하여 육아휴직제도를 비롯한 모성보호제도가 여성 근로자 고용에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과 사업체의 육아휴직제도의 도입은 사업체 내 여성 근로자의 비중을 유의하게 늘리는 것을 확인할 수 있었다. 특히 여성 중에서도 비관리직인 초임 여성의 비율이

큰 폭으로 증가하였다. 이 같은 결과는 육아휴직제도를 도입한 기업은 여성에 대한 고용에 상대적으로 우호한 방향으로 기업의 인사 정책이 전환하였을 가능성이 있으며, 육아휴직제도의 도입으로 여성의 이직 감소 및 기업선호에 영향을 미쳤을 가능성도 있다. 즉, 육아휴직의 확대가 고용주로 하여금 차별의 기제를 강화하는 방식으로 여성의 고용을 줄이지 않는다는 점을 의미한다.

육아휴직제도의 성별 분리 사용의 문제로 가임기 여성에 대한 고용이 기업의 비용으로 인식하게 되는 가능성을 해소하고 남성의 돌봄 참여를 촉진하기 위하여 우리나라에서도 2014년부터 아버지의 육아휴직에 대하여 추가적으로 인센티브를 제공하고 있다. 실제로 아버지의 육아휴직은 그 사례 수가 급격하게 증가하고 있다. 그러나 이러한 아버지의 육아휴직이 배우자인 여성의 고용과 출산에 어떠한 영향을 미쳤는지에 관한 연구는 아직 부재한 상황이다. 성평등한 돌봄 제도는 여성 근로자에 대한 기업의 인식뿐만 아니라 출산 이후 경력 및 돌봄 상황에 대한 여성의 인식과 상황에 다양한 영향을 미쳤을 것으로 예상된다. 추후 관련 연구가 이뤄질 필요가 있어 보인다.

2. 육아휴직제도와 출산

육아휴직제도가 여성의 출산 결정에 미치는 영향은 두 가지 경로가 있을 수 있다. 우선 육아휴직제도를 통하여 원직장으로의 복귀가 보장될 경우 출산과 자녀양육에 따른 기회비용인 경력단절이 일정 부분 예방된다는 점에서 여성의 출산 결정에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 한국노동패널 4~19차 자료를 활용하여 결혼 이후 출산이행 기간과 3년 이내 자녀 출산 가능성을 연구한 배호중과 천재영(2018)의 연구에서 출산전후휴가와

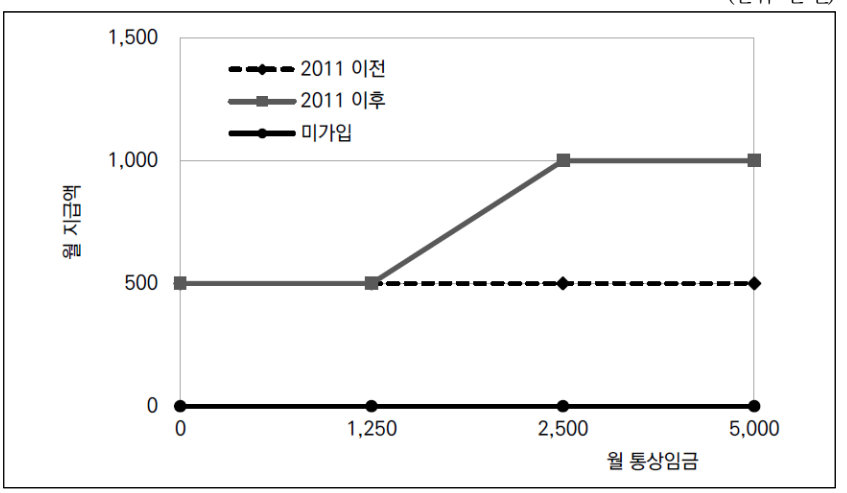
육아휴직의 활용 가능성이 높다고 인식하는 이들의 출산 이행의 비율이 높게 나타났다.

다만 앞에서 살펴보았듯이, 실증적으로는 육아휴직의 사용이 원직장 복귀에 미치는 영향은 제한적이었다는 점에서 사용 가능성에 대한 인식과 실제 경력단절 사이에는 괴리가 있을 수 있다는 점에 주의가 필요하다. 또한 육아휴직의 활용 가능성이 높은 일터의 경우 육아휴직 이외에도 일-가정 양립을 가능케 하는 다양한 제도가 도입될 가능성이 있으며, 선행연구에서 상대적으로 원직장 복귀율이 높게 나타나는 곳은 소득 수준이 높은 일자리일 가능성도 있다. 특히 김대환(2022)의 연구에서 보듯 육아휴직 제도를 도입한 기업이 여성 고용에 대하여 상대적으로 우호적인 조직 문화를 가졌을 가능성도 있다는 점에서 육아휴직제도의 사용 가능성이 곧 육아휴직제도의 긍정적인 효과라고 단정 짓기는 어려워 보인다.

육아휴직제도가 출산에 영향을 미치는 또 다른 경로는 육아휴직급여를 통하여 출산과 자녀 양육에 따른 소득 상실을 보전함으로써 출산에 따른 경제적 비용을 감면시키는 점이다. 육아휴직급여는 제도 도입 이래로 지속적으로 그 급여액이 상승하였으며, 이러한 제도 변화가 여성의 출산 결정에 미치는 영향을 살펴본 연구들이 있다. Kim, Lee, & Halliday (2022)의 연구와 곽은혜(2022)의 연구는 육아휴직급여가 정액제에서 정률제로 바뀌는 2011년 제도 변화 시기에 임금이 125만 원 이상으로 급여가 상승하는 집단과 임금이 125만 원 미만으로 육아휴직급여의 수령액과 차이가 없는 집단을 각각 처치집단과 통제집단으로 보고 임신 여부에 미친 영향을 살펴보았다. 두 연구 모두 육아휴직급여의 상승이 출산에 긍정적인 영향을 미쳤다는 점을 밝히고 있다.

〔그림 4-2〕 육아휴직급여의 확대

(단위: 천 원)



자료: 윤자영·홍민기. (2014). 육아휴직제도의 여성 고용 효과: 정액제에서 정률제 급여제도로의 변화를 중심으로. 노동정책연구, 14(4), p.40의 〈그림 1〉 인용.

우선 Kim et al.(2022)은 〈전국 출산력 및 가족조사〉의 2006, 2009, 2012, 2015년 자료를 토대로 이중차분법(differnce in difference; DD)을 이용하여 통제집단과 처치집단의 사전·사후 임신 비율의 차이를 추정하였다. 그 결과, 2011년 급여상승으로 인하여 임신이 2.3~2.5%p 증가한 것을 확인했다. 곽은혜(2022)의 연구도 동일한 대상을 다루었으나, 분석자료와 분석방법을 달리하여 정교화를 시도했다. 우선 분석자료는 한국노동패널의 10~17차(2007~2014년) 자료를 활용했다. 또한 한국 노동시장에서 여성의 노동시장 이탈이 빈번한 점을 고려하여, 분석기간 동안 처치집단(treatment group) 조건을 변함없이 만족하는 'stayer' 집단을 처치집단으로 정하고 처치효과를 분석하였다. 이 연구에서 처치집단은 고용보험가입자이며 월 급여액이 125만 원이어서 2011년 개편으로 육아휴직급여가 확대된 여성 근로자이며, 통제집단은 2011년 정책

개편의 영향을 전혀 받지 않은 여성으로, 월 급여액이 125만 원 미만인 고용보험 가입자, 고용보험 미가입 비임금근로자, 미취업자가 포함되었다. 분석결과 정책 변화 전과 후 모두 125만 원 이상 고용보험가입 상태 유지자는 육아휴직 급여 상승으로 임신확률이 2.1~2.5%p 증가하는 것으로 추정되었다. 이러한 효과는 첫 출산에서만 나타났으며, 둘째 이상의 출산에 대한 효과는 통계적으로 유의하지 않았다. 고임금 여성을 배제한 분석에서도 첫 출산에 대한 긍정적 효과가 확인되었다. 이 연구는 노동시장에 계속 머물면서 고용보험지위를 유지한 여성의 출산효과를 추정한 결과임에 유의해야 한다.

또한 육아휴직급여의 상승이 출산에 미친 긍정적 효과는 출산에 따른 임금 상실이라는 기회비용이 다소나마 줄어들게 되면서 해당 급여의 혜택을 받지 못한 집단에 비하여 출산에 더 우호적인 결정을 하게 됨을 의미한다. 그러나 육아휴직 급여가 인상된 2010년대 초반, 이러한 경제적 비용 감면은 단지 육아휴직급여뿐만 아니라 다양한 출산 관련 지원금의 확대를 통해서도 이루어졌다. 한국의 경우, 매우 짧은 시기 내에 다양한 정책수단이 한꺼번에 적용되기 시작하여, 해당 시기 동안 출산의 변화를 특정 정책의 효과로 한정하여 이해하기가 어렵다. 육아휴직급여 인상의 효과는 여타 지원금의 도입 및 확대, 인상 등의 효과를 완전히 통제한 결과가 아님에 유의해야 한다.

마지막으로, 육아휴직급여 확대가 출산에 긍정적인 영향을 미친다고 하더라도, 육아휴직 사용률의 격차, 육아휴직 이후 고용유지율의 더딘 상승 추이 등을 고려하여 정책에 활용할 필요가 있다.

제2절 보육료 지원의 효과와 한계

1. 보육료 지원제도와 여성의 고용

한국에서 출산과 고용지원의 핵심적이며 보편적인 정책으로는 보육료 지원과 양육수당이 있다. 2013년부터 모든 미취학 연령의 아동을 대상으로 소득의 차이 없이 무상보육을 지원한다. 동시에 가정 내에서 자녀를 돌보는 아동을 위하여 자녀양육수당이라는 현금지원도 이뤄지고 있다. 자녀를 가진 가구는 보육료 지원과 가정양육수당 중 하나를 선택할 수 있는데, 이 두 가지 정책 수단은 여성의 고용에 매우 상이한 영향을 준다.

우선 보육료 지원 정책은 아동의 보육에 대한 비용을 지원함으로써 여성의 노동 참여의 비용을 낮추는 요인이 된다. 시간은 한정적이므로 자녀를 돌보는 데 쓰는 시간을 대체하는 자원이 있을 경우 노동에 참여할 수 있는 시간이 늘어나게 된다. 양질의 보육은 상당한 비용을 수반하는데 이 비용은 자녀가 있는 여성이 노동 참여 시 발생하는 비용이 된다(Blau, 2001). 보육료 지원 이전에는 여성이 노동시장에서 벌어들일 수 있는 임금이 보육료에 비하여 높을 때 노동공급의 유인이 있는 반면, 보육료를 지원하면 비용이 들지 않으므로 노동 유인은 높아지게 된다. 실제 해외의 연구에서는 보육시설 등록률이 높은 국가에서 여성의 노동시장 참여율이 높다는 점을 확인하고 있다(Cukrowska-Torzewska, 2017).

한편 가정양육수당의 경우 가구의 비근로 소득이 증가한다는 점에서 소득 효과를 발생시켜 노동 참여의 유인을 줄인다. 특히 가정양육수당이 자녀를 보육기관에 보내지 않는 것을 조건으로 지급되는 만큼, 여성의 가족 내 돌봄 역할을 강화하는 재가족화(re-familization) 정책이라 할 수 있다. 해외에서는 양육수당의 도입으로 여성의 고용률이 줄어들거나 고용률 상승폭이 줄어든다는 문제가 제기된 바 있다(Giuliani and

Duvander, 2017). 이는 가족정책의 현금급여가 차지하는 비중이 높을수록 여성의 상대적인 경제활동 참가율이 낮아진다는 국가비교 연구결과와도 동일한 맥락이다(장지연, 2011).

이처럼 여성의 노동에 상반된 영향을 미칠 가능성이 있는 두 가지 제도가 대체로 동일한 시기에 대체 관계로 도입이 되었다는 점에서 이러한 정책변화가 여성의 고용에 미치는 영향 역시 긍정적인 영향과 부정적인 영향이 혼재되어 있을 것으로 예상된다. 특히 전 계층 무상보육이 완성된 2013년에는 전 계층에 대한 가정양육수당 역시 동시에 지원되면서 보육서비스와 현금지원 효과를 분리해서 검증할 수 없게 된다.

다만 〈표 4-2〉에 정리했듯이 2018년 이전에는 가정양육수당 지원이 부재한 상황에서 저소득 계층을 중심으로 보육료가 지원되었다는 점에서 저소득층의 보육지원이 노동에 미치는 영향을 연구한 결과가 있다. 최성은(2011)은 한국노동패널 10차 자료를 활용하여 보육료 부분 지원 대상자가 도시근로자 가구 월평균 소득 100%까지로 확대된 2007년의 제도 변화 당시 여성의 노동 참여에 미치는 영향을 살펴보았다. 이 연구에서는 Heckit 모델을 토대로 임금을 먼저 추정하고 추정된 임금을 노동공급 모형에 투입하는 방식을 활용하였다. 이러한 계량 모형을 토대로 가구의 보육료 지원액이 여성의 노동 참여에 미치는 영향을 살펴본 결과, 가구의 보육료 지원액 증가는 여성의 노동 참여에 부정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 변금선과 허용창(2014) 역시 2007년 저소득가구에 대한 보육료 지원 확대가 여성의 노동시간에 미친 영향을 2004년과 2009년 생활시간조사를 활용하여 살펴보았다. 그 결과, 미취학 자녀가 있는 중하위 가구의 여성의 노동시간은 줄고 돌봄시간은 늘어나는 것으로 나타났다. 다만 이러한 회귀계수의 값은 10%의 낮은 유의수준이었다.

비교적 최근의 제도 변화를 다룬 연구들은 보육료 지원과 양육수당의

효과를 선별할 수는 없으나 제도의 확대가 여성의 노동공급을 유의하게 늘렸다고 보았다. 한국노동패널의 1998~2016년 자료를 활용한 김현숙(2018)의 연구는 보육시설을 이용하는 영아반 아동에게 아동의 수에 따라 시설에 직접 기본보육료를 지원하는 제도와 일부 계층에 대한 선별 지원으로 시작된 보육료 지원을 나누어 해당 제도의 혜택을 받는 집단에서 노동공급이 유의하게 늘었는지를 확인하였다. 그 결과, 부모보육료 지원은 기혼여성의 노동 참여를 늘리기는 했지만, 노동시간을 유의하게 늘리지는 못하는 것으로 확인되었다. 그러나 이러한 결과는 실제 보육료 지원의 수급 여부가 아닌 제도의 대상이 되는지를 변수로 활용하고 있다는 점에서 제도의 효과를 실증적으로 규명했다고 평가하기는 어렵다.

〈표 4-2〉 보육료·유아학비 및 가정양육수당 지원 확대 과정

구분	보육료·유아학비 지원			가정양육수당 지원
2006	대상	도시근로자 평균소득 70% 이하		없음
	연령	만 0~4세	만 5세	
	금액	소득과 연령에 따라 차등지원	158,000원	
2007	대상	도시근로자 평균소득 100% 이하		없음
	연령	만 0~4세	만 5세	
	금액	소득과 연령에 따라 차등지원	162,000원	
2008	대상	도시근로자 평균소득 100% 이하		없음
	연령	만 0~4세	만 5세	
	금액	소득과 연령에 따라 차등지원	167,000원	

구분	보육료·유아학비 지원				가정양육수당 지원		
2009 상반기	대상	도시근로자 평균소득 100% 이하			차상위계층 이하		
	연령	만 0~4세	만 5세		24개월 미만		
	금액	소득과 연령에 따라 차등지원	172,000원		10만 원		
2009 하반기	대상	영유아가구 소득하위 70% 이하			차상위계층 이하		
	연령	만 0~4세	만 5세		24개월 미만		
	금액	소득과 연령에 따라 차등지원	172,000원		10만 원		
2010	대상	영유아가구 소득하위 70% 이하			차상위계층 이하		
	연령	만 0~4세	만 5세		24개월 미만		
	금액	소득과 연령에 따라 차등지원	172,000원		10만 원		
2011	대상	영유아가구 소득하위 70% 이하			차상위계층 이하		
	연령	만 0~4세	만 5세		12개월 미만	24개월 미만	36개월 미만
	금액	소득과 연령에 따라 차등지원	177,000원		20만원	15만원	10만원
2012	대상	전 계층	영유아가구 소득하위 70% 이하	전계층	차상위계층 이하		
	연령	만 0~2세	만 3~4세	만 5세 (누리과정)	12개월 미만	24개월 미만	36개월 미만
	금액	연령에 따라 차등지원		200,000원	20만 원	15만 원	10만 원
2013	대상	전 계층			전계층		
	연령	만 0~2세		만 3~5세 (누리과정)	12개월 미만	24개월 미만	36개월 미만
	금액	연령에 따라 차등지원		220,000원	20만 원	15만 원	10만 원

자료: 이승재. (2016). 보육료, 유아학비 지원 확대가 모의 노동공급에 미치는 영향. 한국복지패널 학술대회 자료집, p.357의 〈표1〉을 인용함. (이 표는 2006~2013년 보육사업자료에 기초함. 여성가족부, 2006; 2008; 보건복지가족부, 2009a; 2009b; 2010; 보건복지부, 2011; 2012; 2013)

2007년 이후 제도 변화의 영향을 확인한 이승재(2016)는 보육료 지원의 영향을 받지 않는 초등학교 저학년 자녀를 둔 여성이나 기존에 보육료를 지원받아왔던 저소득 가구의 여성을 통제집단으로 하고, 영유아 여성을 처치집단으로 보고 제도 변화 전후의 노동공급 변화를 살펴보았다. 그 결과, 2007년 대비 2010년에는 유의한 노동공급 변화가 없었던 반면, 보편적 보육료 지원 제도가 완성된 2010년 대비 2013년에는 어머니의 노동공급 유무와 시간이 유의하게 늘어났음을 확인하였다. 다만 이러한 결과들은 영유아와 학령기 아동의 돌봄 필요 수준과 욕구가 다르다는 점, 노동시장 내 어머니의 위치 역시 상이할 수 있다는 점에서 보육료 지원의 성과로 결론짓기에는 주의가 필요하다. 특히 분석 시기 동안 보육료 지원 이외에도 양육수당도 함께 확대되었다는 점에서 보육료 지원의 성과와 양육수당의 영향은 혼재되었을 것으로 보인다.

김대일(2022)은 보육료 지원 정책이 여성노동공급에 부정적 효과를 낳는 이유를 다음과 같이 설명한다. 즉 그는 실제 보육료 지원이 노동공급 효과를 나타내기 위해서는 직접 보육을 하였던 이들의 변화가 중요한데, 이미 보육기관에 자녀를 보내고 있는 경우에는 보육료 지원이 가구의 지출을 줄여주는 방식으로 소득 효과를 발생시켜 노동시장 참여 유인을 높이지 못한다고 지적한다. 따라서 어머니를, 정책 이전 시점에 직접 보육을 하였는지와 취업 여부를 토대로 4가지 집단으로 나누고 한국노동패널 조사에서 미취학 자녀가 있는 기혼여성의 정책 전후 노동공급을 분석하였다. 그 결과, 정책의 직접적인 대상이 되는 정책 이전 시점 직접 보육 군에서 노동 참여 비율이 늘어나지 않았음을 확인하였다. 오히려 일을 하고 있던 취업 여성의 근로시간과 노동 참여가 감소하는 결과를 나타냈다. 저자는 이러한 결과가 시간 확보에 따른 노동공급의 증가 효과보다는 소득 효과에 따른 노동공급 감소가 더 크게 나타났기 때문이라고 설명했다. 보육료

지원을 통하여 어머니의 돌봄 시간이 일정 부분 공적 돌봄으로 대체됨에 따라 후생의 증가로 이어졌을 가능성은 있지만 경제활동참여라는 측면에서는 긍정적인 효과를 발휘하지 못했다고 결론지었다.

민규량과 이철희(2020)는 보육료 지원이라는 정책이 질 좋은 보육서비스에 대한 접근성을 담보하는 것은 아니라는 점도 지적하고 있다. 지역별로 어린이집과 유치원의 공급량의 차이가 있으며, 이러한 서비스 접근성의 차이는 보육료 지원에도 실제 성과로 이어지는 데 장애가 될 수 있음을 의미한다. 이에 민규량과 이철희(2020)는 지역별 보육시설 공급률을 토대로 보육료 지원 정책 전후 어머니의 노동공급의 효과를 살펴보았다. 그 결과, 보육시설 입소가 유리한 지역의 다자녀 모의 경력을 유지하는 데에 유리한 영향이 확인되었다. 이러한 효과 역시 전체 지역에서 나타나지 않았으며, 어린이집 공급률이나 정원 충족률과 같이 입소에 유리한 지역적 요건이 뒷받침되었을 때에만 긍정적 효과가 나타났다. 또한 한 자녀가 있는 맞벌이 여성의 경력 유지나 기존에 일을 하지 않던 어머니의 신규 취업에는 영향을 미치지 못하였다. 이러한 결과는 보육료 지원의 효과가 나타나지 않았던 선행연구들의 배경이 보육시설의 양적, 질적 수준의 미비와 연결되었을 가능성을 시사한다.

결과를 종합해 보면, 우리나라의 보육료 지원이나 양육수당 지원은 가구의 비근로 소득 증가에 따른 소득 효과를 발생시키며 이는 여성의 노동참여에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 높아 보인다. 여성의 고용에 직접적인 영향을 미치기 위해서는 보육서비스의 양적, 질적 토대 확보가 중요하다.

2. 보육료 지원제도와 여성의 출산

보육정책이 자녀 출산에 미치는 영향은 상당히 제한적인 수준에서 논의가 되었다. 민규량과 이철희(2020)는 지역을 단위로 정책 확대 이전(2009~2011년)과 이후(2013~2016년)뿐만 아니라 보육시설 공급률, 국공립 어린이집 공급률 등을 함께 고려하여 출산율에 미친 영향을 살펴보았다. 그 결과 보육시설 공급률이 높은 지역 또는 국공립 어린이집 공급률이 높은 지역에서 보육료 지원을 확대한 이후 30~49세 여성의 출산율이 높아졌다. 이철희(2022)는 건강보험 빅데이터를 활용하여 시군구의 국공립 보육시설의 공급 정도에 따라 보육료 지원 정책이 출산에 차등적인 영향을 미쳤는지를 살펴보았다. 그 결과 국공립 어린이집의 입소 가능 비율이 높아질수록 출산율이 높아졌으며, 이러한 효과는 최상위 20%를 제외하고는 소득 수준이 높아질수록 강하게 나타났다.

이 두 연구의 결과는 공통적으로 보육료 지원이라는 정책적 도구가 단순히 재정적 지원 정책으로 제한되어서는 출산율에 긍정적인 영향을 미치기 어렵다는 것을 보여준다. 질적, 양적으로 충족된 보육서비스의 공급을 통해 직접돌봄에 대한 실질적 대체가 가능할 때, 보육료 지원 정책이 효과를 거둘 수 있다.

제3절 일-생활 균형 지원제도의 이용실태

1. 가정양육과 보육시설 이용

지금까지 여성 고용에 대한 자녀의 효과, 그리고 출산에 대한 여성 고용의 효과에 대한 연구 결과를 살펴보았다. 여성 고용과 출산 사이의 관계와 그 변화는 접근가능한 보육서비스와 일-생활 균형 지원 제도 활용 가능성으로부터 직접적인 영향을 받고 있다. 그런데 최근 연구들은 여성(또는 부부)의 고용상의 지위, 소득 수준 등에 따라 접근가능한 제도적 혜택에 차이가 있다고 보고하고 있다.

먼저 보육시설 이용자에게 제공되는 보육료 지원 수급과 가정 내 양육자에게 제공되는 양육수당 수급 실태를 살펴보자. 표로 제시하지는 않지만, 노혜진(2016)의 연구에서 가구소득별 보육시설 이용률을 살펴보면 소득 하위 1분위의 경우 12.2%가 보육시설을 이용하지 않아 상위 1분위의 3.5%에 비하여 월등히 높은 수준을 기록하였다.

자녀의 연령도 상대적인 양육수당 수급률에 영향을 미친다. 〈표 4-3〉이 보여주듯이, 자녀 연령 0세의 가정양육수당 수급률은 83.8%로 압도적으로 높지만, 1세에는 그 비율이 29.2%로 크게 낮아지고 3세부터는 10% 미만 수준으로 감소한다. 1세 이후로는 보육시설 이용율이 높아지기 때문으로 보인다. 자녀의 연령과 소득분위를 교차한 결과를 보면(〈표 4-4〉 참조), 0~1세 영아에서는 소득 하위 1~3분위의 양육수당 수혜율이 4~5분위보다 높은 것으로 나타났다. 유아의 경우는 일관된 패턴이 나타나지는 않았다. 즉 소득이 낮을수록 가정양육을 하는 경향은 주로 자녀가 0~1세인 시점에 집중되고 있는 것이다.

이러한 결과는, 영아 자녀를 둔 저소득층 가구의 경우, 양육수당을

받으면서 가정에서 양육하는 것이 보육시설 이용보다 더 유리하도록 만드는 유인이 작용하고 있는 것을 보여준다.

〈표 4-3〉 자녀 연령별 가정양육수당 및 보육시설 이용 현황

(단위: 명, %)

연령 (만 보육연령 기준)	사례 수(명)	가정양육수당	시설			
			국공립 어린이집	사립 어린이집	국공립 유치원	사립 유치원
전체	3,775	26.8	10.1	36.2	8.0	18.9
0	803	83.8	2.1	14.1	0.0	0.0
1	540	29.2	10.9	60.0	0.0	0.0
2	568	14.0	17.6	68.1	0.2	0.1
3	650	8.8	11.7	39.7	9.1	30.7
4	549	6.0	11.8	24.1	18.0	40.2
5	665	8.6	8.8	22.0	19.9	40.7

주: 비율은 가중치를 적용한 수치이며, 사례 수는 실제 응답자 수임.
자료: 김은정. (2022). 가정양육수당 vs 보육시설 이용자 특성 비교. 성인지통계시스템 분석리포트 (22-3). 한국여성정책연구원. p. 4, 〈표 3〉(이 자료는 보건복지부(2018), 2018년 보육실태조사의 원자료를 분석한 것임).

〈표 4-4〉 가구소득별 가정양육수당 및 보육시설 이용 현황

(단위: 명, %)

구분	월평균 가구소득	사례 수(명)	가정양육수당	시설			
				국공립 어린이집	사립 어린이집	국공립 유치원	사립 유치원
영아 (0~24개월 미만)	1분위	425	67.4	5.5	27.2	-	-
	2분위	185	70.0	3.6	26.4	-	-
	3분위	260	64.0	4.4	31.6	-	-
	4분위	285	48.6	9.4	42.0	-	-
	5분위	183	51.4	5.2	43.4	-	-
유아 (24~60개월)	1분위	643	7.6	13.4	41.0	18.1	19.9
	2분위	254	11.6	12.1	40.0	11.8	25.5
	3분위	515	6.7	12.8	40.5	10.1	30.0
	4분위	606	8.4	11.7	36.5	11.4	32.1
	5분위	405	14.7	10.8	30.6	7.6	36.4

주: 비율은 가중치를 적용한 수치이며, 사례 수는 실제 응답자 수임.
자료: 김은정. (2022), p. 8의 〈표 8〉.

이처럼 대체되는 관계에 있는 정책 선택지는 여성의 고용과 출산에 있어서 이질적인 영향을 미칠 수 있으며, 이러한 선택지의 활용이 소득 수준이나 일자리의 상황, 때로는 아동의 연령에 따라 달라질 수 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 제도의 이 같은 복잡성으로 인하여 실제 제도의 효과를 엄밀히 추정하는 것은 어려우나, 제도의 효과가 소득 수준별로 달리 나타난다는 결과는 이처럼 개인이 처한 위치에 따라 각기 다른 옵션을 선택함에 따른 결과일 수 있다. 이러한 결과는 계층별로 제도 활용의 제약이 다르다는 점을 고려하여 정책적 대응이 필요하다는 점을 보여준다. 또한 동일한 제도 도입에도 1세 미만의 영아와 2세 이상의 유아에 있어서 정책의 포트폴리오가 다를 여지가 있다는 점에서 정책 수립 시 이에 대한 세밀한 고려가 필요해 보인다.

2. 휴가 및 시간 단축제도의 이용

우리나라에서는 저출산 문제와 여성의 낮은 고용률 문제에 대응하고자 다양한 정책이 도입되었으며 그중에 대표적이라 할 수 있는 육아휴직 제도와 보육료 지원 정책을 살펴보았다. 앞에서 살펴본 바와 같이 육아휴직제도와 보육료 지원 제도 모두 여성의 고용률을 높이는 효과는 제한적인 것으로 나타났다. 선행연구들은 그 이유로 육아휴직 이후 복직을 하더라도 장시간 노동체제나 경쟁적인 사내 문화 속에서 일과 양육을 병행하는 것의 어려움을 지적했다. 보육료 지원 제도 역시 단순히 보육비용에 대한 지원만으로는 긍정적인 효과가 관측되지 않았으며, 양질의 보육서비스에 접근 가능할 때 여성 고용이 늘어나는 효과가 있을 것으로 보인다.

이 같은 맥락에서 여성의 고용과 출산 지원을 위해서는 이를 위한 제도적

노력뿐만 아니라 전반적인 노동문화 개선이 필요하다. 특히 OECD 국가 중에서 노동시간이 가장 긴 편에 속하는 우리나라에서는 보육제도나 육아휴직제도가 잘 마련되었더라도 장시간 노동이라는 결정적인 장벽이 일과 육아를 병행하기 어렵게 만든다. 따라서 근로시간 단축이나 근로시간을 유연화하는 노동시간 관련 정책이 동시에 확산될 필요가 있다. 우리나라에서는 2018년 「근로기준법」을 개정하여 주 최대 근로시간을 52시간으로 규정하는 근로시간 단축 정책을 실시하였을 뿐만 아니라, 2019년 개정된 「남녀 고용평등과 일, 가정 양립 지원에 관한 법률」에서 가족을 돌보거나 자신의 건강 문제, 55세 이상 근로자가 은퇴를 준비하는 경우, 근로자의 학업을 위한 경우 근로시간 단축을 신청할 수 있도록 하는 규정을 신설하였다. 동시에 코로나19를 지나면서 전체 근로자의 유연근무제 활용 역시 늘어나는 추세에 있다([그림 4-3] 참고). 제도의 도입 초기인 현재 유연근무제의 활용은 대기업, 정규직에 집중되어 있다. 남성이 여성에 비해 대기업과 정규직의 비중이 높기 때문에, 유연근무제 이용비율도 남성이 더 높게 나타난 것으로 보인다.

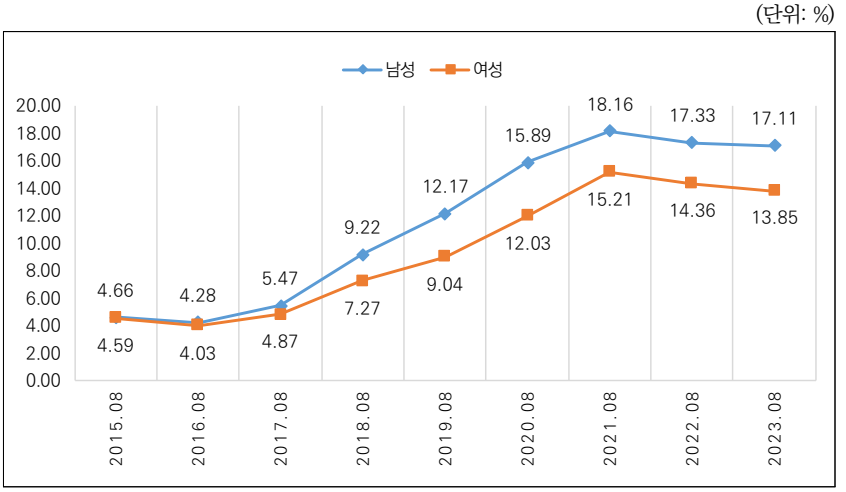
그러나 향후 유연근로제가 확대되면서, 유연근로제의 실제 사용주체가 여성에게 집중되거나, 돌봄책임의 여성화를 강화하도록 유연근무제가 활용될 수 있는 가능성에 주의할 필요가 있다. 유연근로제의 활용은 자녀를 둔 여성들이 일을 계속하고 일자리를 유지할 수 있도록 돕는 긍정적 효과가 있지만, 제도 이용자가 여성에 편중되거나 남녀가 젠더규범을 따라 유연근로제를 활용한다면, 결과적으로 남녀간의 임금차별과 노동시장 성과 격차를 더욱 확대할 수도 있다(정희정, 2019).

신경아와 이은아(2021)의 기업체 대상 유연근무제 활용 실태 연구는 이러한 가능성을 시사하고 있다. 이 연구는 유연근무제도 활용 정도가 높거나 컨설팅 경험이 있는 기업 30곳을 선정하여 인사담당자에 대한 면접

조사를 실시하였다. 유연근무제도는 여성의 경력단절을 예방하고 업무 집중도와 직장만족도를 높이는 긍정적인 효과가 있는 것을 확인했다. 그러나 제도 이용자는 기업 내에서 낮은 평가를 받거나 낮은 평가를 받을 우려에 쉽게 노출되며, 이를 의식하고 스스로를 증명해야 하는 부담을 져야 하는 것으로 나타났다. 이는 유연근무제도가 여성의 고용, 특히 육아기 자녀가 있는 여성에게 긍정적인 영향을 미치지만, 이의 활용이 여성에 편중되었을 경우 다른 형태의 차별이 발생할 가능성을 시사한다.

[그림 4-3] 유연근무제 활용 중인 비율

(단위: %)



자료: 통계청. (2023h). 국가통계포털: 근로형태별부가조사-성별 유연근무제 활용 현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7103S&conn_path=I3에서 2023.10.31. 인출

유자녀 가구의 일-생활 균형과 직접 연관된 제도로는 육아기 근로시간 단축제도를 들 수 있다. 현재 만 8세 이하 자녀가 있는 부모는 육아휴직을 사용하거나 육아휴직을 대신하여 육아기 근로시간단축제도를 선택하여 사용할 수 있다. 육아기 근로시간단축제도 역시 육아를 위한 시간을 마련

할 수 있도록 근로시간을 일정 부분 감축하고 이에 따라 줄어든 소득을 보전해 주는 제도로 부모의 고용을 지속하는 데 긍정적인 영향을 주는 것으로 보인다.

육아휴직과 육아기근로시간 단축 제도는 소득 수준에 따른 차등 없는 보편성을 지향하여 설계되었다. 그러나 실제 활용은 소득계층에 따라 차등화되어 있다. 즉 중소기업 종사자의 경우 육아기 근로시간단축제도를, 대기업 종사자는 육아휴직제도의 사용률이 높게 나타나고 있다. 2022년 기준으로 육아기 근로시간단축제도 사용자의 49.4%는 30인 미만 사업장이었으며, 특히 5~29인 사업장의 경우 전체 육아기 근로시간 단축제도를 활용한 이들의 36.8%를 차지하였다. 반면, 육아휴직급여 사용자의 경우 30인 미만 사업장 종사자가 차지하는 비율은 28.4%에 불과하였으며, 5~29인 사업장이 차지하는 비중은 19.6%로 육아기 근로시간단축제도 활용에 비하여 상대적으로 낮은 비중을 차지하고 있다(고용노동부 여성고용정책과, 2023.1.25.).

이는 일터의 환경에 따라 육아휴직제도를 사용할 수 있는 조건이 상이하다는 것을 시사한다. 고용노동부에서 실시하는 '일·가족양립실태조사'의 2021년 결과에 따르면, 300인 이상 사업장의 경우 육아휴직을 "언제든지 마음 놓고 신청할 수 있는 분위기다"라고 응답한 비중이 91.0%였던 반면, 10인 미만 사업장은 40.8%, 10~29인 사업장은 58.8%에 불과하였다(전기택, 김종숙, 김난주, 신우리, 최진희, 노우리, 2022, pp. 107-111).[14] 같은 조사에서 육아휴직 실시로 인한 경영상의 어려움에서 300인 이상 기업의 경우 "어려움이 없었다"는 비중이 28.2%였던 반면, 5~9인 사업장은 9.1%, 10~29인은 7.7%로 기업 규모에 따른 경영상 어려움이 다른 것으로 보인다. 특히 경영상의 어려움의 1순위로 5~9인 사업장은

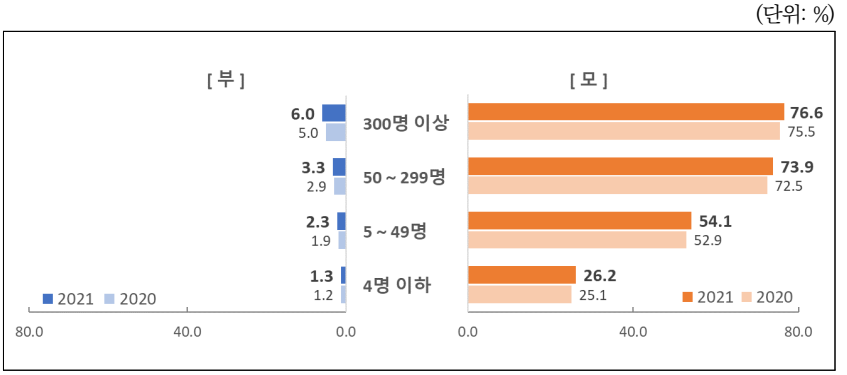
14) 육아휴직제도를 인지하고 있는 사업체(전체의 86.5%)만을 대상으로 집계한 결과임.

"대체인력을 찾는 어려움"에 응답한 비중이 37.0%로 가장 큰 비중을 차지한 반면 300인 이상 사업장은 그 비율이 26.9%였다(전기택 외, 2022, pp. 145-146).

이러한 결과들은 소규모 사업장일 경우 사업장 구조상 육아휴직의 사용에 제약이 크다는 것을 보여준다. 이에 따라 노동공급이나 출산에 미치는 영향 역시 이질적일 것으로 예상된다. 중소기업 근로자의 경우 육아휴직 사용률은 낮지만 사용한 경우 복직률이 높다는 연구결과(정한나, 윤정혜, 2020)나, 소득하위계층에서 영아기 자녀의 가정양육수당 의존도가 높은 점(노혜진, 2016), 나아가 저학력층에서 취업이 출산에 미치는 부정적 영향의 크기가 상대적으로 더 크다는 연구결과(남국현, 김대일, 2016) 등은 부분적이지만 여성고용과 출산의 긴장 관계가 노동시장의 주변부와 소득하위계층에서 더욱 강도높게 나타날 수 있음을 보여준다.

[그림 4-4] 출생아 부모의 기업체 규모별 육아휴직 사용률

(단위: %)



자료: 통계청 사회통계기획과. (2022.12.21). 2021년 육아휴직통계 결과(잠정). 통계청 보도자료, p.18.

제5장

결론 및 향후 과제

제 5 장 결론 및 향후 과제

제1절 연구결과와 함의

1. 연구결과의 요약

이 연구는 지난 20년간 생산된 출산율 하락의 인구학적 과정, 여성 고용과 성차별, 기혼여성 노동공급, 여성의 생애취업패턴, 일-생활 균형 지원 정책의 여성고용 및 출산에 대한 효과, 보육서비스 및 일-생활 균형 지원 제도의 이용현황 등에 대한 연구들을 종합적으로 검토하였다. 먼저 각 주제의 연구문헌 검토를 통해 얻은 결과를 간단히 요약하고, 종합적인 함의를 논의하도록 한다.

(출산율 하락의 인구학적 과정) 한국의 출산율은 2000년대 초 합계출산율 1.3명 이하의 저출산 상태에 진입한 이후 최근까지 계속해서 하락하여 세계적으로 가장 낮은 수준인 0.78명을 기록하고 있다. 이러한 저출산 심화 과정을 분석한 인구학적 연구 결과를 종합하면, 2000년대 초부터 2010년대 중반 이전(이하 '2000년대')에는 결혼과 첫 출산의 지연, 그리고 둘째아 출산의 감소가 합계출산율의 하락에 영향을 미쳤다. 이는 과거에 비해 결혼과 첫 출산의 시기가 늦어졌지만, 일단 결혼한 사람들은 대체로 첫째 자녀를 출산하고 부모가 되는 선택을 했다는 것을 의미한다. 이와 달리 합계출산율이 추가적으로 더욱 하락한 2010년대 중반 이후에는 혼인비율의 큰 감소와 더불어, 첫출산 이행 비율이 과거와 달리 눈에 띄게 감소하는 변화, 즉 출산 자체의 일반성이 약화되는 변화가 나타나기 시작

했다. 이러한 시기적 변화는 출생코호트의 생애출산경험을 통해서도 그대로 나타난다. 여성들의 코호트완결출산율은 1969년 이후 출생자 이후로 감소하는 것으로 나타나, 단지 출산을 지연한 것이 아니라 출산 규모도 축소했음을 보여준다. 이러한 출산 감소 경향은 최근 출생코호트로 올수록 더욱 강해지는 것으로 나타났다. 출산율이 더욱 떨어진 2010년대 이후에는 결혼하면 당연히 자녀를 낳아야 한다는 규범도 약화된 것으로 보이며, 이는 출산율의 하락 추세가 더 강해질 수 있음을 시사한다.

(여성고용과 성차별) 지난 20년 동안 여성고용률은 점진적으로 상승하여 성별고용률 격차는 감소했지만 여전히 OECD 평균보다 높은 수준에 머물러 있다. 이처럼 여성의 고용률이 기대만큼 상승하지 않은 배경 중 하나는 노동시장 참여와 근속 증가에 대한 임금보상이 여전히 낮은 수준에 머물러 있는 문제, 즉 성별 임금격차이다. 2021년 성별임금격차는 월평균 임금 기준 33.7%로 나타났는데, 이는 2000년대 초반과 비교하여 큰 차이가 없는 수준이었다. 교육수준, 연령 또는 생애주기를 구분하여 임금격차를 계산한 연구들은 한국의 높은 성별임금격차에 여성노동력에 대한 부정적 기대(통계적 차별)와 기업수준에서 작동하는 여성의 채용배제 등 직접적 차별이 상당한 기여를 한다고 주장했다. 이러한 노동시장 성과의 비합리적인 성별격차는 한국 여성의 높은 경력중단 비율을 설명하는 하나의 요인이 될 수 있다.

(여성고용에 대한 배우자와 자녀의 영향) 기혼여성의 노동시장 참여는 가구소득(남편소득)이 낮을수록 참여율이 높아지는 전형적인 '부가노동자' 방식으로 이루어졌다. 최근 연구들은 이러한 기혼여성노동공급 방식에 변화가 있음을 확인하고 있다. 2000년대 후반 이후로 가구소득 중간층 여성의 고용률이 상승하여 가구소득과 여성노동공급 사이의 부(-)의 관계

가 약화되었으며, 기혼여성이 배우자 소득이나 자신의 임금수준에 따라 선택적으로 노동공급을 결정하는 정도도 줄어들었다. 이러한 변화는 유배우(또는 유자녀) 여성의 취업이 배우자로부터 독립적인 동기에서 이루어지기 시작했음을 보여준다. 여성 자신의 독자적 취업동기가 부각되는 변화와 보육서비스 등 돌봄대체 가능성이 커지면서 미취학자녀의 부정적 효과 크기도 감소하였다. 그러나 초등학교 저학년 자녀의 부정적 효과는 오히려 커진 것으로 나타나, 결과적으로 자녀가 엄마의 고용선택에 미치는 부정적 영향은 눈에 띄게 개선되지 못하였다. 여성의 노동시장 위치 차이는 자녀양육기 고용지속성에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 영향은 자녀의 연령에 따라 상이했다. 낮은 임금수준, 비정규직, 중소기업종사 등의 조건은 자녀양육과 일을 병행하기 어렵게 만드는 조건이었으며, 민간 대기업 종사와 고임금의 경우에도 자녀로 인한 취업중단 확률이 여전히 높은 것을 확인했다.

(출산에 대한 취업과 고용지위의 효과) 여성고용과 출산의 관계도 변화했다. 연구결과가 일치하지는 않지만, 2000년대까지 취업은 여성의 출산시기를 늦출 뿐 첫 출산 이행 자체에 부정적 영향을 미치지는 않았다. 늦게 결혼한 여성들은 오히려 빨리 자녀를 출산하였고 다른 여성들과 차이 없이 노동시장에서 이탈했다. 그러나 2010년대의 경험을 포함한 분석에서는 취업이 결혼, 첫 출산, 둘째 출산 모두에 부정적인 영향을 미치는 것을 확인했다. 출산 역시 여성의 고용지위, 가구소득, 배우자소득 등의 영향을 받는 경향이 나타나고 있다. 상대적으로 괜찮은 고용조건에 있더라도 돌봄서비스와 일-생활 균형 제도에 접근할 수 있을 때 출산 확률이 높아지는 것으로 나타났다.

(육아휴직, 보육서비스, 현금지원의 효과) 육아휴직이 여성고용지속성에

미친 영향은 제한적이거나 통계적으로 확인되지 않는 것으로 나타났다. 육아휴직 급여의 상승이나 보육료 지원 등이 출산에 긍정적인 효과를 발휘하는 것과 대조된다. 중요한 것은 여성고용과 출산 모두에 긍정적인 효과를 낳는 제도가 부재하다는 점이다. 다양한 형태의 현금지원 정책은 소득효과를 통해 여성고용에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 여성고용 지속성을 위해 도입된 육아휴직제도는 제도의 사각지대 문제와 낙인 없이 활용할 수 있는 조직 문화의 문제로 인해 여성고용에 대한 긍정적 효과를 아직까지 보이지 못하고 있다. 단지 제도의 미성숙 문제가 아니라, 정책의 목표에서 여성고용 지속성을 높이면서 출산율을 제고하려는 지향성이 약해 보인다. 의도하지 않은 효과로서 제도이용의 계층화에 대한 지적에도 주목할 필요가 있다.

2. 일과 출산의 구조화된 갈등 관계와 2010년대 이후의 변화

한국 사회에서 여성의 고용과 출산은 하나를 위해 다른 하나를 포기하도록 만드는 '구조화된 갈등 관계'에 의해 여전히 영향을 받고 있다. 그러나 최근 10여 년 사이 의미있는 변화가 관찰되고 있다. 적어도 2000년대까지 한국 여성들은 취업과 출산의 양자택일 상황에서 출산을 위해 취업을 포기하는 방식을 따랐다. 과거에 비해 시기가 늦어지긴 했지만 한 명의 자녀를 갖는 것이 거의 일반적이었다. 그러나 2010년대 이후로 출산과 일 사이에서 일을 포기하는 것이 당연하게 여겨지지 않으며, 무자녀 부부비율의 증가가 보여주듯이 적어도 한 명의 자녀가 있어야 한다는 규범도 약화되었다. 출산율 하락을 초래한 원인은 다양할 것으로 보이지만, 2010년대 이후 일과 돌봄 사이의 갈등관계가 출산에 미치는 부정적 영향은 더욱 뚜렷해졌다고 해석할 수 있다.

이러한 변화는 미시적인 출산의사결정과 취업의사결정의 토대가 되는 생활조건이 과거와는 달라졌기 때문이다. 이와 관련하여 배우자와 자녀가 있는 여성의 노동시장 참여 방식의 점진적이지만 유의미한 변화에 주목할 필요가 있다. 기혼여성의 노동공급에서 배우자 소득효과와 임금효과가 완화되어, 기혼여성 노동참여의 '부가노동자'(added worker) 효과가 약화된 것이 그것이다. 이는 기혼여성의 취업이 가구상황에 따라 선택적으로 이루어지는 것이 아니라, 배우자의 조건이나 금전적 보상수준 등으로부터 독립적인 일반적 과업으로 바뀌고 있음을 의미한다.

물론 저연령 자녀의 존재는 여성의 노동시장 참여 여부에, 완화된 정도이긴 하지만 여전히 부정적인 영향을 미치고 있다. 그러나 유자녀 여성이 노동시장에서 이탈하는 이유를 여성에게 일이 부차적이기 때문이라는 방식으로 해석하는 것은 더 이상 적절하지 않다. 유자녀, 유배우라는 동일한 조건에서도 지역수준의 돌봄서비스 접근성, 노동시장 위치에 따른 임금과 일-생활 균형지원 제도 접근성, 가구 차원의 돌봄자원 등에 따라 고용의 지속성은 유의미한 차이를 보이는 것으로 확인되었다. 최근 개인들의 행동은 결혼과 출산에 대한 규범, 그리고 여성적 역할에 대한 젠더 기대 등에 따라 집합적으로 결정되던 과거와 다르다. 개별적인 고용조건, 가구소득수준, 일터 및 지역사회의 환경 등 구체적인 상황에 따라 일과 출산을 결정한다.

요컨대, 여성과 가족에게, 여성의 취업과 소득이 더 이상 부차적이고 선택적인 것으로 취급되지 않는다는 사실은, 일과 돌봄의 양립가능성이 출산결정에 직접적으로 영향을 미칠 가능성이 더욱 커졌음을 의미한다. 일과 돌봄의 갈등 상황에서 여전히 많은 여성들이 일을 포기하는 결정을 하고 있지만, 그러한 결정을 당연하고 바람직한 일로 여기는 비율은 점점 더 드물어질 것으로 보인다. 일과 돌봄의 긴장 구조에서 초래되는 부정적

결과를 회피하는 방식으로, 출산의 지연 또는 회피가 늘어날 수 있다.

이러한 변화에도 불구하고, 한국사회는 남녀간의 고용률 격차가 크고, 경력단절 규모도 크며, 성별임금격차도 매우 크다. 이러한 사실은 특히 비교사회적 관점에서 한국을 전통적 젠더 규범과 가족문화를 지지하는 사회로 이해하도록 만들 수 있다. 그러나 한국의 가족, 젠더 관련 특성을 개인과 가족이 견지하는 태도와 가치 때문이라고 해석하기 전에, 실제로 고용률, 경력단절, 성별임금격차 등을 설명하는 객관적인 요인들에 주목할 필요가 있다.

이 연구에서는 성별임금격차에 대한 정교한 분석 결과들을 통해 이러한 문제를 다루었다. 월평균임금 기준 30%가 넘는 정도로 성별임금격차가 큰 것은 전통적인 여성인력 활용방식을 고수하는 기업의 고용관행과 무관하지 않았다. 학력, 경력, 산업, 직종 등 성별임금격차의 통상적인 구성요소와 관련되지 않은 '차별적' 임금격차가 상당 규모로 존재하고 있었다. 최근 10여 년 사이 노동시장에 신규 진입한 여성들은 더 이상 남성과 인적자본에서 격차가 없다. 그럼에도 불구하고 임금격차가 여전히 큰 이유는 여성의 채용을 기피하거나 승진기회를 제공하지 않는 등 기업의 차별적 관행에서 찾을 수밖에 없다.

뿐만 아니라 노동시장 성과의 성별 격차는 가구의사결정에도 영향을 미친다. 즉 자녀돌봄이 필요한 가구에서 부부 중 누가 노동시간을 줄여야 할지 결정할 때 상실되는 임금의 크기가 작은 여성이 일을 그만두도록 만든다. 그리고 여성의 짧은 근속이 다시 여성에 대한 기업의 통계적 차별 근거로 활용될 수 있다. 이러한 가능성은 여성고용과 출산의 관계에 대해 성차별 역시 중요하게 고려되어야 할 부정적 요소임을 의미한다.

다음으로는 이상의 연구결과 및 함의에 기초하여 정책적 개선과제와 향후 연구과제에 대해 논의한다.

제2절 향후 과제

1. 여성 고용과 출산의 갈등적 관계 극복을 위한 과제

첫째, 공적인 돌봄서비스가 돌봄을 필요로 하는 아동 연령 전체를 포괄할 수 있도록 확대되어야 한다. 초등돌봄의 공백은 오랫동안 제기되어 왔지만 여전히 돌봄서비스공급체계를 제대로 갖추고 있지 못하다. 지난 10여년 사이 영유아기 자녀를 둔 여성의 고용률은 상승했지만 초등학교 자녀를 둔 여성들의 고용률은 오히려 감소했다는 연구결과는 이러한 공백이 여성 고용에 미친 부정적인 영향을 직접적으로 보여주었다. 자녀의 존재가 여성 고용에 미치는 부정적 영향은 결혼과 출산의 비용을 확대함으로써 출산 결정에도 영향을 미칠 것이다. 돌봄을 필요로 하는 아동의 전 연령에 대한 돌봄서비스 공급체계를 갖추어야 한다.

둘째, 육아휴직, 육아기근로시간단축 등의 접근성 격차에 대한 진지한 정책적 고려가 필요하다. 현재 고용보험을 통해 보장되는 육아휴직 및 육아기근로시간단축은 고용보험 외부에 있는 여성을 포괄하지 못하는 한계가 있다. 이러한 사각지대는 휴가 및 시간 제도의 재원 차원의 근본적인 개선안 없이는 쉽게 해소될 수 없을 것이다. 뿐만 아니라 대체인력을 활용할 수 있는 가능성이 기업의 규모에 따라 차이가 있어, 대기업에서는 육아휴직을, 중소기업에서는 육아기근로시간단축을 사용하는 등 기업 규모에 따른 제도 활용방식의 차이도 나타나고 있다. 이에 대한 개선안이 필요하다.

셋째, 일-생활 균형제도의 실제 활용가능성을 높여야 한다. 육아휴직 사용이 여성의 고용률을 높이는 효과는 제한적인 것으로 나타났다. 육아휴직 이후 복직을 하더라도 장시간 노동체제나 경쟁적인 사내 문화 속에서 일과 양육을 병행하기 어려운 현실적인 조건이 바뀌지 않기 때문이다.

현재 육아휴직제도는 사후지급금 제도를 통해 복직률을 높이는 수단을 마련하고 있다. 이 제도는 복직률이 낮은 이유가 노동자에게 있다는 가정을 내포하고 있다. 그러나 육아휴직 복귀 이후에도 자녀돌봄시간의 필요가 여전히 존재한다는 당연한 사실을 감안하면, 복직률을 높이는 수단은 육아휴직 이후 불이익 없이 활용할 수 있는 근로시간 단축 및 유연시간제 등에서 찾아야 한다.

넷째, 이러한 일-생활 균형제도 활용가능성 문제는 기업의 책임과 밀접한 관련이 있다. 기업 수준에서 정책적인 전환을 가져오기 위해서는 일-생활 균형제도를 기업이 당연히 보장해야 할 '권리'로 자리매김하는 전환이 필요하다. 이미 여러 OECD 국가(호주, 오스트리아, 네덜란드, 뉴질랜드, 노르웨이, 포루투갈, 스웨덴, 영국 등)에서는 근로시간 단축 청구권을 법적으로 보장하고 있으며, 이 권리에 대한 보장은 여성의 고용지속성을 높여 성별 고용격차를 줄이는 데 기여한다(Blau and Kahn, 2017). 기업의 책임을 강화할 수 있는 정책 수단이 마련되어야 한다.

다섯째, 성별임금격차를 비롯한 노동시장 성불평등은 여성의 경력단절의 숨은 원인일 수 있다. 특히 기업 수준의 채용, 승진, 배치 등에서의 성차별은 성별임금격차의 원인이 될 뿐만 아니라, 가구의사결정에서 여성의 고용이탈을 손쉽게 결정하도록 만드는 원인이 된다. 여성의 낮은 생산성과 짧은 근속을 전제한 '통계적 차별'은 단지 결과가 아니라 문제의 원인이기도 하다. 이러한 악순환을 끊기 위해서는, 정부의 강력한 고용성평등 정책이 동원되어야 한다.

여섯째, 출산과 관련한 현금 정책의 영향에 대하여 좀 더 세밀하게 연구할 필요가 있다. 2023년부터 부모급여가 도입되어 0세 아동이 있는 가구는 70만 원을 받게 되며, 2024년부터는 그 금액이 100만 원으로 상향 조정된다. 이러한 중앙정부 차원의 제도 이외에도 각 지방자치단체는

출산 지원금 명목으로 다양한 현금급여를 제공하고 있다. 육아휴직급여의 상한선을 늘려야 한다는 주장도 소득 감소를 대체하는 것에 집중하고 있다. 이러한 현금정책은 소득 효과를 통해 여성의 고용 참여에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있다. 따라서 여성의 고용과 출산을 모두 고려한 정책적 설계가 필요하다.

마지막으로, 일-생활 균형지원제도의 이용가능성 및 활용방식이 사회계층이나 노동시장 위치, 그리고 자녀의 연령 등에 따라 서로 다르게 나타나는 현상의 원인에 대한 면밀한 정책 연구가 필요하다. 이 연구에서는 가정양육수당, 보육료지원, 육아휴직, 육아기근로시간단축 등이 소득계층이나 기업규모, 그리고 자녀의 연령 등에 따라 이용률의 차이가 있는 것을 확인했다. 해당 제도들은 특정 계층이나 기업형태를 염두에 두고 설계한 제도가 아니라는 점에서, 현재와 같은 차별적 이용은 바람직한 현상이 아니다. 그러나 일생활균형제도를 필요로 하는 개인과 가족의 다양한 상황에 대한 고려도 중요하다. 따라서 의도하지 않은 계층화 효과는 억제하고 개선해 나가면서, 긴 육아기간 동안 다양한 정책 조합을 활용할 수 있도록 하는 방안 마련은 중요할 것으로 보인다.

이상에서 이 연구의 결과와 함의에 기초하여 정책적 개안방안을 논의했다. 다음으로는 본 연구의 한계와, 향후 연구과제, 그리고 자료의 문제를 논의하고자 한다.

2. 연구의 한계 및 향후 연구과제

이 연구는 기존 연구의 결과를 자료로 수행한 문헌연구로, 기존 연구가 이루어지지 않거나 연구결과가 불충분한 분야에 대해 다루지는 못하였다. 또한 각 연구의 결과를 활용할 때, 분석자료와 방법 등도 상세하게 다루어

연구결과의 신뢰성과 타당성도 함께 검토하였지만, 까다로운 방법론적 쟁점을 다루지는 못하였다. 이 연구의 관심 범위가 분산되지 않도록 하기 위한 이유이기도 하지만, 실증연구의 결과 대부분이 매우 제한된 범위 내에서 타당성이 있을 뿐임을 감안하면, 더 충실한 방법론적 검토가 수반되어야 했을 것이다. 여성고용과 출산의 관계를 정교하게 규명하는 과정에서 수반되는 방법론적 쟁점과 분석자료의 문제는 향후 별도의 연구를 통해 체계적으로 정리될 필요가 있다.

또한 이 연구는 변화에 대해 관심을 갖고 관련 연구결과를 적극적으로 해석하였으나, 여성고용과 출산의 관계 및 정책 효과에 대한 연구가 현실의 변화를 체계적으로 입증할 만큼 충분한가에 대해 이론의 여지가 있을 수 있다. 이 연구의 주장들 중 일부는 복수의 연구와 자료원 등을 통해 탄탄하게 뒷받침될 필요가 있는 것들도 있다. 그러나 이 연구는 실증연구의 결과를 동원하면서 논리적인 설명도 부가함으로써, 이러한 한계를 극복하고자 하였다.

향후 추가적으로 연구되어야 할 쟁점과 영역은 이 연구에서 다룬 모든 쟁점과 영역이라고 해도 과언이 아니다. 합계출산율의 변화, 여성고용 규모 및 노동공급방식의 변화, 여성고용 및 출산(의향) 등에 영향을 미치는 요인과 변화에 대한 연구 등은 더 정교한 방식으로 더 많이 생산되어야 한다. 특히 출생코호트나 연도를 포함하도록 설계되어, 변화의 방향을 식별할 수 있도록 하는 연구의 필요성이 매우 크다.

향후 연구과제에서 중요하게 고려되어야 할 것은 생애에서 일과 출산, 일과 돌봄 등을 배치하는 방식이 더욱 다양해졌다는 점이다. 여성의 생애유형은 전통적 규범에 의해 결정되던 것에서, 구체적인 일-출산 및 일-돌봄의 조건에 의해 영향을 받는 방식으로 변화하였다. 이러한 변화는 한국사회에서 여성고용과 출산의 관계를 이해할 때, 두 가지 수준에서의

이질성에 유념해야 함을 의미한다.

먼저 여성들의 생활조건이 동질적이지 않다는 점이다. 이질적인 생활조건은 취업과 출산, 그리고 돌봄과 일의 결합 방식 등에 영향을 미친다. 소득수준에 따른 계층적 차이, 노동시장 위치의 차이(내부 노동시장과 외부 노동시장의 차이, 공공부문과 민간부문의 차이, 기업규모의 차이 등), 공식/비공식적 돌봄 접근성의 차이 등이 중요하게 고려되어야 한다. 즉 개별 여성과 가족이 처한 일-생활 균형 조건에 차이가 있다는 점이 먼저 적극적으로 인정되어야 한다. 둘째, 이러한 조건의 차이에 따라 취업과 출산/돌봄을 결합하는 방식이 달라질 수밖에 없다. 또한 자녀돌봄은 1~2년 내에 끝나는 단기적인 책임이 아니라, 10년 이상 일상적으로 직접 돌봄시간이 요구되는 장기적인 과정이다. 이러한 장기적인 과정에서 돌봄과 일을 병행하는 방식은 개인 수준에서도 다양하게 나타날 수 있으며, 개인 간의 차이는 더욱 커질 수 있다.

이러한 복합적 이질성을 고려하여 일과 출산에 대한 의사결정의 의미를 정교하게 분석하는 연구가 더욱 활성화되어야 할 것이다.

마지막으로, 자료생산을 위한 대규모 투자가 필요하다. 여성 고용과 출산, 그리고 그들의 대체 관계에 대한 연구는 최근 늘어나고 있지만, 여전히 제한적이다. 초저출산의 심각성에 대한 문제 제기에 비해, 그 원인을 다양한 각도에서 체계적으로 밝힌 연구들은 매우 부족한 상황이다. 특히 개인과 가족 수준에서의 의사결정은 최근 10~20년 동안 크게 변화했지만, 시간적 변화를 체계적으로 분석한 연구문헌을 발견하기는 어려웠다. 이는 부분적으로 자료의 부족에 기인한다. 여성 고용과 출산 지원제도의 효과를 분석할 수 있는 충분한 사례 수를 갖춘 자료가 부족하여 빠르게 변화하는 현실을 면밀하게 분석하기 어렵다. 충분한 출산 건수를 포함하는 패널조사 자료의 생산이 시급하다.

참고문헌

강유진. (2020). 무자녀와 한자녀 여성의 출산계획유형에 영향을 미치는 요인: 자녀가치관과 부부평등성 요인을 중심으로. 육아정책연구, 14(3), 3-26.

계봉오, 유삼현, 최슬기. (2022). 유배우 출산율 변화, 2005~2020: 혼인지속기간 접근. 한국인구학, 45(4), 71-92.

고용노동부. (각연도). 고용보험 DB.

고용노동부 여성고용정책과. (2023.1.25.). 육아휴직.육아기 근로시간 단축 크게 늘어. 고용노동부 보도자료.

고용노동부, 한국고용정보원. (2007). 고용보험통계연보.

고용노동부, 한국고용정보원. (2011). 고용보험통계연보.

고용노동부, 한국고용정보원. (2021). 고용보험통계연보.

곽은혜. (2020). 임금수준별 모성 임금 격차 분석. 한국노동연구원.

곽은혜. (2022). 육아휴직급여 확대가 출산 결정에 미치는 영향. 노동경제논집, 45(3), 43-69.

권태환. (1997). 출산율 변천의 과정과 의미. 권태환, 김태헌, 김두섭, 전광희, 은기수 지음. 한국 출산력 변천의 이해. 일신사. 13-56.

권태환, 김두섭 (2002). 인구의 이해(개정판). 서울: 서울대학교 출판부.

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.

김대일. (2022). 보육지원정책과 어머니의 노동공급 변화. 노동경제논집, 45(2), 111-147.

김대환. (2022). 기업의 육아휴직 도입이 여성 근로자 고용에 미치는 영향. 노동정책연구, 22(1), 93-120.

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

김유빈, 강민정, 고영우, 김영아. (2019). 청년 삶의 질 연구(II): 빈곤, 여성, 지역 이동, 가족형성을 중심으로. 한국노동연구원.

김은정. (2022). 가정양육수당 vs 보육시설 이용자 특성 비교. 성인지통계시스템 분석리포트(22-3). 서울:한국여성정책연구원.

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.

김진욱. (2008). 여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구. 사회복지정책, 33, 239-260.

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

김현숙. (2007). 우리나라 가구의 자녀수 결정요인에 관한 Count 분석 모형 및 경제적 함의. 한국인구학, 30(3), 107-135.

김현숙. (2018). 정부의 영유아 보육지원과 기혼여성 노동공급에 관한 패널분석. 여성경제연구, 15(1), 1-24.

김현식, 김지연. (2012). 여성근로자의 노동조건에 따른 출산수준 차이와 정책방안. 세종: 한국보건사회연구원.

남국현, 김대일. (2016). 여성의 결혼과 출산의 결정요인 분석. 여성경제연구 13(2), 25-52.

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

노법래, 양경은. (2020). 한국복지패널로 들여다본 청년의 생애사: Multistate Model로 그린 한국 청년의 취업, 결혼, 출산의 경로와 소득 집단별 비교. 사회복지연구, 51(3), 71-94.

노혜진. (2016). 한국 가족정책의 계층화. 사회복지연구, 47(3), 35-60.

민규량, 이철희. (2020). 보편적 보육료 지원정책이 여성 노동공급과 출산율에 미친 영향. 노동경제논집, 43(4), 143-177.

민현주. (2007). 엄마의 취업과 자녀터울에 관한 동태적 분석. 한국사회학, 41(3), 106-126.

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

박경숙, 김영혜, 김현숙. (2005). 남녀 결혼시기 연장의 주요 원인: 계층혼, 성역할 분리규범, 경제조정의 우발적 결합. 한국인구학, 28(2), 33-62.

박미진. (2020). 남성의 돌봄시간은 어떻게 결정되는가? 노동시간 특성에 따른 부모·부성휴가제도 효과의 차이 분석. 서울대학교 사회복지학과 박사학위논문.

박시내, 박라나, 박혜균. (2019). 결혼기간별 무자녀 가구 특성. 대전:통계개발원

박찬웅, 조선미, 김노을. (2018). 출산전후휴가제도와 육아휴직제도가 여성 근로자의 경력단절에 미치는 영향. 사회보장연구, 34(4), 121-147.

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

배호중, 천재영. (2018). 출산전후 휴가 및 육아휴직 활용가능성이 출산에 미치는 영향: 신혼여성을 중심으로. 여성연구, 96(1), 79-118.

변금선, 허용창 (2014). 보육료 지원 확대가 여성의 생활시간 배분에 미치는 영향. 한국사회복지학, 66(2), 101-125.

보건복지가족부. (2009a). 2009년도 보육사업안내.

보건복지가족부. (2009b). 아이사랑플랜 2009-2012.

보건복지가족부. (2010). 보육사업안내.

보건복지부. (2011). 2011년도 보육사업안내.

보건복지부. (2012). 2012년도 보육사업안내.

보건복지부. (2013). 2013년도 보육사업안내.

보건복지부. (2018). 2018년 보육실태조사.

보건복지부. (2020). 어린이집 이용 안내(부모용).

서정미, 김수영. (2016). 육아휴직 후 퇴사한 여성의 퇴사과정과 유형에 관한 탐색적 연구: 여성의 일-가정 양립을 방해하는 배경을 중심으로. 사회복지연구, 47(4), 5-42.

신경아, 이은아. (2021). 젠더 관점에서 본 유연근무제의 필요성과 딜레마. 가족과 문화, 33(4), 1-39.

신윤정. (2020). 국내 코호트 합계출산율의 장기 추이 분석. 보건사회연구, 40(3), 534-562.

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.

안태현. (2010). 남성의 고용상황과 결혼형성. 노동정책연구, 10(3), 35-64.

양현아, 황정미, 권현지, 전윤정, 김정혜. (2021). 육아휴직 이후 무슨 일이 있었을까?: 젠더효과와 고용유지를 중심으로 본 심층면접 분석. 여성연구, 109(2), 69-99.

여성가족부. (2006). 새싹플랜: 제1차 중장기 보육계획(2006-2010).

여성가족부. (2008). 2008년도 보육사업안내.

여성가족부. (2023. 9. 6.). 2023 통계로 보는 남녀의 삶. 여성가족부 보도자료.

오은진, 김소연. (2021). 출산, 육아기 모성보호제도 활용이 여성 경력단절에 미치는 영향. 아시아여성연구, 60(1), 163-208.

오진호. (2018). 미완결 코호트출산율 예측에 관한 연구. 한국인구학, 41(1), 109-134.

오진호. (2019). 더블딥 출산율 요인 규명과 향후 추이. 응용통계연구, 32(4), 463-483.

오지혜, 임정재. (2016). 한국 미혼 남녀의 결혼 시기와 결혼 가능성에 관한 연구.

한국사회학, 50(5), 203-245.
우해봉. (2009). 교육이 초혼 형성에 미치는 영향 : 결혼 연기 혹은 독신? 한국인구학, 32(1), 25-50.
우해봉. (2012). 한국의 혼인과 출산 생애과정: 출생코호트별 및 교육수준별 차이를 중심으로. 한국인구학, 35(1), 151-179.
우해봉, 장인수. (2018). 생존모형을 활용한 한국의 출산력 변동 분석. 통계연구 23(2), 1-26.
오은진, 김소연. (2021). 출산, 육아기 모성보호제도 활용이 여성 경력단절에 미치는 영향. 아시아여성연구, 60(1), 163-208.
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 완결출산율 추계. 통계연구, 27(1), 29-55.
유인경, 이정민. (2020). 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.
유홍준, 현성민. (2010). 경제적 자원이 미혼 남녀의 결혼 연기에 미치는 영향. 한국인구학, 33(1), 75-101.
윤자영. (2012a). 노동시장통합과 결혼 이행. 한국인구학, 35(2), 159-184.
윤자영. (2012b). 외환위기 이후 기혼가구의 노동공급 변화 요인. 여성경제연구, 9(1), 99-122.
윤자영. (2019). 육아휴직제도의 고용유지 효과: 사후지급금 제도를 중심으로. 사회보장연구, 35(2), 143-165.
윤자영, 홍민기. (2014). 육아휴직제도의 여성 고용 효과: 정액제에서 정률제 급여제도로의 변화를 중심으로. 노동정책연구, 14(4), 31-57.
은기수. (1995). 결혼으로 이행에 있어서 연령규범과 순서규범. 한국인구학,

18(1), 89-117.
이미경. (1989). 국가의 출산정책: 가족계획 정책을 중심으로. 여성학논집, 제6집.
이삼식, 최효진. (2014). 가임기 기혼여성의 노동시장 참여형태가 출산 이행에 미치는 영향. 보건사회연구, 34(4), 153-184.
이수영. (2009). 한국 육아휴직제의 고용연장효과 분석. 한국사회와 행정연구, 20(1), 229-255.
이승재. (2016). 보육료,유아학비 지원 확대가 모의 노동공급에 미치는 영향. 한국복지패널 학술대회 자료집, 353-380.
이옥. (2010). 한국 보육정책의 성과와 정책변환에 대한 비판적 고찰. 아동학회지, 31(1), 197-217.
이진옥. (2012). 사회적 재생산을 통해 본 발전국가의 재해석. 여성학연구, 22(1), 73-101
이철희. (2012). 한국의 합계출산율 변화요인 분해 : 혼인과 유배우 출산율 변화의 효과. 한국인구학, 35(3), 117-144.
이철희. (2018). 한국의 출산장려정책은 실패했는가? 2000-2016년 출산율 변화요인 분해. 경제학 연구, 66(3), 5-42.
이철희. (2019). 출생아 수 변화요인 분석과 장래전망. 한국경제의 분석, 25(1), 37-91.
이철희. (2022). 저출산 대응정책 효과의 이질성 분석: 현금지원 및 보육지원 정책의 소득분위별 효과. 한국경제포럼, 15(3), 53-85.
이철희, 이소영. (2022). 현금지원이 유배우 출산율에 미치는 효과 : 강원도 육아기본수당 지급 사례로부터의 증거. 경제학연구, 70(2), 61-93.
장지연. (2011). 돌봄노동의 사회화 유형과 여성노동권. 페미니즘연구, 11(2), 1-47.
장지연. (2020). 청년기 여성의 일자리 안정성에 대한 코호트 비교분석. 한국사회정책, 27(4), 19-47.
장지연, 신동균, 박선영. (2014). 적극적 복지국가와 여성노동. 세종: 한국노동연구원.

장지연, 전병유. (2014). 소득계층별 여성 취업의 변화: 배우자 소득 수준을 중심으로. 산업노동연구, 20(2), 219-248.

전광희. (2002). 출산력. 김두섭, 박상태, 은기수 편. 한국의 인구. 통계청. 제3장.

전기택, 김종숙, 김난주, 신우리, 최진희, 노우리. (2022). 2021년 일·가정 양립 실태조사. 세종: 고용노동부.

정성미. (2019). 우리나라 시간제 일자리의 특징과 비자발적 시간제 국제비교. 노동리뷰, 2019년 3월호, 101-113.

정성미. (2023). 출산·육아기 여성의 경력유지에 관한 연구. 여성경제연구, 20(1), 1-25.

정한나, 윤정혜. (2020). 여성근로자의 출산 후 휴직 사용과 이후 직장복귀에 대한 연구: 일자리특성을 중심으로. 여성경제연구, 16(4), 1-18.

정희정. (2019). 일 · 생활 균형 및 성평등 현안과 유연근로제의 한계. 국제사회보장리뷰, 8, 49-60.

조성호, 이지나, & 김근태. (2021). 기혼부부의 무자녀 선택과 정책과제. 한국보건사회연구원.

최선영. (2020). 한국 여성의 생애과정 재편과 혼인행동의 변화. 서울대학교 사회학과 박사학위논문.

최선영, 박종서, 김종훈, 이지혜. (2022a). 여성고용과 출산: 선행연구 동향과 과제. 한국보건사회연구원.

최선영, 이지혜, 윤태영. (2022b). 가족형성과 사회불평등에 관한 연구. 한국보건사회연구원.

최선영, 장경섭. (2004). 성 분업의 근대적 재구성. 사회연구, 4, 173-203.

최성은. (2011). 보육료지원과 기혼여성의 노동공급에 관한 연구. 사회보장연구, 27(2), 85-105.

최세림, 곽은혜, 정세은. (2020). 출산과 여성노동. 한국노동연구원.

최세림, 방형준. (2018). 생애주기에 따른 성별 임금격차: 결혼과 출산의 영향을 중심으로. 한국노동연구원.

최인선, 이소영. (2022). 출산 양육기 여성의 일자리 질 변화 유형과 영향 요인:

불안정 노동과 경력단절을 중심으로. 여성연구, 113(2), 107-141.
최필선, 민인식. (2015). 청년층의 취업과 임금이 결혼이행에 미치는 영향 : 이산시간 해저드 모형의 응용. 한국인구학, 38(2), 57-83.
통계청. (2000). 1999년 인구동태통계연보. 통계청.
통계청. (2001). 장래인구추계, 2000~2050. 통계청.
통계청. (2015). 인구주택총조사 20% 표본조사 마이크로데이터.
통계청. (2019a). 국가통계포털: 인구동향조사-출생 (2019.5.1.인출)
통계청. (2019b). 인구주택총조사 2% 샘플 (2019.5.1.인출)
통계청. (2020). 인구주택총조사 20% 표본조사 마이크로데이터. (2022. 11.10 MDIS 접속)
통계청. (2022a), 국가통계포털: 인구총조사-성별/연령별/혼인상태별 인구. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1PM0001&conn_path=I2 에서 2022. 12.19. 인출
통계청. (2022b), 국가통계포털: 인구총조사-연령별/성별/혼인상태별 인구. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1PM2002&conn_path=I2에서 2022.12.19. 인출.
통계청. (2023a). 국가통계포털: 인구동향조사-출생-시군구/출생아수, 합계출산율. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3에서 2023.11.20. 인출.
통계청. (2023b). 국가통계포털: 경제활동인구조사-성/연령별 경제활동인구. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3에서 2023.4.24. 인출.
통계청. (2023c). 국가통계포털: 인구동향조사-출생-시도/합계출산율, 모의 연령별 출산율. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7012S&conn_path=I3에서 2023.9.14. 인출.
통계청. (2023d), 국가통계포털: 인구총조사-총조사인구(2015년 이후)-표본(20%)부문(2015년, 2020년)-출산시기(20%표본)-연령별/출생자녀수별 기혼여성인구(15세이상). https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId

=101&tblId=DT_1PO2007&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=A11_2015_1_001_011&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do 에서 2023. 9.20 인출.

통계청. (2023e), 국가통계포털: 지역별고용조사-가구주의 연령계층별 맞벌이 가구. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES4F03S&conn_path=I3 에서 2023.09.11. 인출.

통계청. (2023f), 국가통계포털: 지역별고용조사-막내 자녀 연령별 맞벌이 가구. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES4F14S&conn_path=I3 에서 2023.09.11. 인출.

통계청. (2023g). 국가통계포털: 근로형태별부가조사-출생아 부모의 육아휴직 사용률. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_CC2020D001&conn_path=I3에서 2023.10.31. 인출.

통계청. (2023h). 국가통계포털: 근로형태별부가조사-성별 유연근무제 활용 현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7103S&conn_path=I3에서 2023.10.31. 인출

통계청 사회통계기획과. (2022.12.21). 2021년 육아휴직통계 결과(잠정). 통계청 보도자료 https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030600&bid=11814&act=view&list_no=422530에서 2023.10.27. 인출.

통계청 인구동향과. (2022.8.24). 2021년 출생통계 보도자료. 통계청 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

한국여성정책연구원. (각 연도). 여성가족패널(1차-5차) 원자료.

한국보건사회연구원. (1991). 인구정책 30년. 서울: 한국보건사회연구원.

함선유. (2020). 부자 부모와 가난한 부모: 자녀가 임금에 미치는 영향의 계층 차이. 보건사회연구, 40(2), 387-415.

함선유. (2022). 주52시간 상한제 시행과 부부의 노동공급 결정. 가족과 문화,

34(2), 60-91.

허수연. (2020). 휴가제도가 여성의 경력단절에 미치는 영향: 사업체 규모를 중심으로. 사회복지정책, 47(1), 197-222.

황정미. (2005). '저출산'과 한국 모성의 젠더정치. 한국여성학, 21(3), 99-130.

Becker, G.S.(1991). *A Treatise on the Family.* Harvard University Press.

Blau, D. M. (2001). *Child Care Problem: An Economic Analysis.* New York, Russell Sage Foundation.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender wage gap: Extent, trends, & explanations. *Journal of Economic Literature, 55*(3), 789-865.

Budig, M. J., Misra, J., & Boeckmann, I. (2015). Work-family policy trade-offs for mothers? Unpacking the cross-national variation in motherhood earnings penalties. *Work and Occupations, 43*(2), 119-177.

Cha, Y. (2010). Reinforcing separate spheres: The effect of spousal overwork on the employment of men and women in dual-earner households. *American Sociological Review, 75*, 303-329.

Cukrowska-Torzewska, E. (2017). Cross-country evidence on motherhood employment and wage gaps: The role of work-family policies and their interaction. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 24*(2), 178-220.

Giuliani, G., & Duvander, A. Z. (2017). Cash-for-care policy in Sweden: An appraisal of its consequences on female employment. *International Journal of Social Welfare, 26*(1), 49-62.

Frejka, T., Jones, G. W., & Sardon, J. P. (2010). East Asian childbearing patterns and policy developments. *Population and Development Review, 36*(3), 579-606.

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.

Kim, H. S. (2014). Female labour force participation and fertility in South Korea. *Asian Population Studies 10*(3), 252-73.

Kim, K. T. (2017). The changing role of employment status in marriage formation among young Korean adults. *Demographic Research, 36*(1), 145-172.

Kim, K., Lee, S. H., & Halliday, T. J. (2022). Paid childcare leave, fertility, and female labor supply in South Korea. *Review of Economics of the Household, 15223,* 1-31.

Mandel, H., & Semyonov, M. (2005). Family policies, wage structures, and gender gaps: Sources of earnings inequality in 20 countries. *American sociological review, 70*(6), 949-967.

Mari, G., & Cutuli, G. (2018). *Do parental leaves make the motherhood wage penalty worse? Assessing two decades of German reforms.* SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, DIW Berlin, The German Socio-Economic Panel (SOEP). 1025.

Misra, J., Budig, M., & Boeckmann, I. (2011). Work-family policies and the effects of children on women's employment hours and wages. *Community, Work & Family, 14*(2), 139-157.

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

OECD. (2022). LMF1.6: Gender differences in employment(updated: August 2022) https://www.oecd.org/els/soc/LMF_1_6_Gender_differences_in_employment_outcomes.pdf 에서 2023. 12. 15 인출.

OECD. (2023). *OECD Family Database.* https://www.oecd.org/els/family/database.htm에서 2023.12.20. 인출

Raymo, J. M., Park, H., Xie, Y., & Yeung, W. J. (2015). Marriage and family in East Asia: Continuity and change. *Annual Review of Sociology, 41*, 471-492.

Yoo, S.H. & Sobotka, T. (2018). Ultra-low fertility in South Korea: The role of the tempo effect. *Demographic Research 38*(1), 549-576.