

1명의 영유아 자녀를 둔 취업모의 후속출산계획에 영향을 미치는 요인*

이정원¹⁾ 유해미²⁾ 김문정³⁾

요약

본 연구에서는 1명의 영유아 자녀를 둔 취업모를 대상으로 이들의 후속출산계획에 영향을 미치는 요인을 살펴봄으로써, 실질적으로 출산률을 제고할 수 있는 정책적 시사점을 얻고자 하였다.

2013년 육아정책연구소의 과제 수행을 위해 실시한 조사 자료 중 취업모 259사례의 자료를 선별하여 빈도 분석 등 기술통계분석과 로지스틱 회귀분석을 실시해 후속출산계획에 영향을 미치는 요인을 살펴보았다. 주요 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 가구소득, 취업모와 자녀의 연령이 높을수록 그리고 정기적 돌봄 인력이 있는 경우에 취업모는 후속출산계획을 하지 않는 경향을 보였다.

둘째, 첫 자녀가 여아인 경우, 모가 상용직인 경우, 영유아가 기관을 이용할 경우에는 후속출산계획을 하는 경향을 보였다.

셋째, 취업모의 학력이 높을수록, 취업모 본인과 배우자의 주중 자녀양육참여 시간이 길수록, 일-가정 양립의 어려움 정도가 낮을수록, 양육지원 정책에 대한 인지 정도가 높을수록 후속출산계획 가능성이 높았다.

이러한 분석 결과에 기반해 본 연구에서는 취업모의 후속출산 증진을 위한 신속한 후속출산에 대한 프리미엄 제공, 취업모를 위한 양육지원 정책의 개발과 홍보 강화, 취업모의 기관 및 가정 내 보육 서비스의 이용 지원 강화, 근로자의 '부모권' 제고 지원 정책 강화를 제안하였다.

주제어: 취업모, 후속출산계획, 일-가정 양립, 부모권, 로지스틱 회귀분석

* 본 연구는 육아정책연구소에서 2013년에 수행한 「가족변화에 대응한 출산·육아지원 방안 연구-출산의 고통화를 중심으로」(이정원·유해미·김문정) 연구보고서의 원자료를 재분석함.

- 1) 육아정책연구소 부연구위원
- 2) 육아정책연구소 부연구위원
- 3) 육아정책연구소 전문연구원

I. 연구의 필요성 및 목적

2013년 우리나라의 합계출산율은 세계 최저 수준인 1.19명으로 최종 집계되었다⁴⁾. 2001년 1.3명의 합계출산율을 기록한 이후 13년간 합계출산율 1.3명을 넘어서지 못하고 ‘저출산의 지속’현상을 보이고 있다. 이에 정부는 2017년까지 합계출산율을 1.4명으로 끌어올린다는 다소 현실적인 목표를 설정하고 ‘인구정책 3개년 계획’을 마련 중이다⁵⁾.

이와 함께 2014년 2월 정부에서는 출산과 육아로 인한 경력단절 현상으로 인해 여성의 취업률이 정체되어 있다는 문제의식에서 여성의 경력단절 방지와 경력단절 여성의 재취업 지원을 위한 「일하는 여성의 생애주기별 경력유지 지원 방안」을 관계부처 합동으로 발표하였다.

출산율이 급격하게 하락하기 시작한 이래, 정부가 취업모의 일-가정 양립 환경 개선을 출산율을 제고할 수 있는 주요한 정책 방향으로 추진하여 왔음에도 불구하고 출산율 제고와 여성의 취업률 증가 양측에 어떠한 성과도 내지 못하고 있다. 2003년 우리나라의 합계 출산율은 1.18명이며 2013년은 1.19명으로 지난 10년간 출산률의 정체 현상을 보이고 있고(통계청, 2003a; 2013a), 마찬가지로 여성의 취업률도 2003년 49%에서 2013년 12월 기준 49.5%로 10년간 49~50%대를 넘나들며 50%대에 안착하지 못하고 있다(통계청, 2003b; 2013b).

2006년 이후 8년간 저출산 대책에 53조원의 막대한 예산이 투입되었다고 하나 출산률은 제자리 걸음을 하고 있고, 특히 취업모의 출산률은 더욱 저조한 것으로 나타난다. 2010년 통계청 인구센서스 자료를 활용해 분석한 ‘서울의 30대 기혼여성의 자녀수’에 따르면 서울의 30대 기혼여성의 무자녀 비율은 9.7%이며 1자녀인 경우가 39.7%로 서울지역 30대 기혼여성의 약 절반가량은 자녀가 1명 이하였다. 취업중인 기혼여성은 무자녀인 30대 기혼여성 중 68.9%, 1자녀인 30대 기혼여성 중 56.5%를 차지한 반면, 2자녀인 30대 기혼여성 중에서는 49.0%로 취업모는 자녀가 없거나 1명인 경우가 많은 것으로 나타났다⁶⁾.

이러한 결과들을 고려할 때, 인구대체수준 이상의 출산율을 바라보기 위해서는 셋 이상 다자녀 출산을 목표로 하기 보다는 무자녀 가구의 자녀 출산과 1자녀 가구의 추가 1자녀 출산으로 목표를 좀더 구체화하고 현실적으로 조정할 필요가 있는 것으로

4) 통계청(2014.2.27). 「2013년 출생·사망통계(잠정)」

5) MK 뉴스(2014.3.26). 「출산율 1.4명 목표 정부·기업 힘을 합쳐라」

6) 조선일보(2014.3.7). 「한국에 몰려오는 저출산 후폭풍」 30대 기혼녀(서울지역) 절반, 자녀 없거나 1명” 둘째 낳기부터 지원해야.

보인다. 특히, 여성의 교육수준 향상 등으로 고급 여성 인력의 활용도 동시에 증가되어야 함을 고려하면 여전히 어려운 취업모의 출산과 일-가정 양립을 지원할 수 있는 방안에 초점을 맞추어야 할 필요가 제기된다.

2012년 보육실태조사 결과에 따르면 취학 전 영아 자녀를 둔 여성의 취업률은 34.2%(휴직포함), 유아 자녀를 둔 여성의 취업률은 46.9%로 전체 여성 취업률에 미치지 못하고 있어(서문희·양미선·김은설 외, 2012), 영유아를 양육하는 시기의 여성은 취업 활동이 쉽지 않음을 보여준다. 또한 비록 무자녀 부부가 증가하고 있는 추세이기는 하지만 결혼한 경우 자녀를 1명 출산하는 것은 선택성이 거의 없이 단지 시기 선택의 문제라 여겨지므로(신은숙, 2005; Presser, 2001), 1명의 영유아 자녀를 둔 취업모를 대상으로 향후 추가출산계획에 영향을 미치는 요인을 살펴보는 것은 우리나라에서 ‘출산’이라는 개인의 선택에 긍정적 영향을 줄 수 있는 정책적 시사점을 얻기 위해 필요하다 하겠다.

본 연구는 이러한 측면에서 일-가정 양립의 어려움으로 경력단절이 집중되는 ‘자녀 출산·영유아 자녀 양육기’에 있으며 1자녀를 둔 취업모를 대상으로 후속자녀 출산계획에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 하였다.

이에 본 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

1. 1명의 영유아 자녀를 둔 취업모의 후속출산계획 실태는 어떠한가?
2. 1명의 영유아 자녀를 둔 취업모의 후속출산계획에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

II. 선행연구 분석

1. 이론적 배경

가. 수요이론

자녀는 개인에게 경제적 효용을 주기 보다는 오히려 많은 비용을 초래하는 것으로 인식된 지 오래다(이정원, 2007). 이러한 현실에서 자녀 출산 시의 비용과 감당 능력을 고려해 출산을 결정하게 된다는 관점, 즉 ‘경제적 합리성’에 의해 자녀 출산을 결정하게 된다는 ‘수요이론’의 측면에서는(Becker & Lewis, 1973; Cigno, 1991; 이정원, 2007에서 재인용) 자녀 양육에 소요되는 비용 또는 이를 감당할 수 있는 소득의 측면에서 출산 행위를 분석하고 있다.

자녀 양육에 드는 비용은 출산율에 분명히 영향을 미치는 요인으로, 정책 지원 또는 확대가족 내 사적 이전을 통해 자녀양육비가 감소되면 출산율 증가에 긍정적 영향을 미치며(Del Boca, 2002; Gauthier & Hatzius, 1997), 반대로 자녀 양육 비용이 증가하면 출산율에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(Blau & Robins, 1989).

자녀 양육비 부담이 높으면 출산에 부정적 영향을 미친다는 것은 선행연구 결과에서(도미향, 2006; 민희철, 2008; 하준경, 2012; 정영혜·김현주·정소희에서 재인용; 정은희·최유석, 2013; Blau & Robins, 1989) 어느 정도 일관되고 있으나 이를 감당할 가구 소득과 출산 결정간의 관계를 살펴 본 연구에서의 분석 결과는 일치하지 않는다. 가구 소득과 출산율간의 정(+)적인 관계를 보여주는 연구 결과도 존재하나(Hadelsh, 2003) 반면 자녀의 질에 대한 가치가 양에 대한 가치보다 높은 고소득 가구에서는 소수의 자녀에 질적 투자를 집중하기 위해 출산이 오히려 억제된다는 결과도 나타나고 있다(서한샘, 1998; 손승영, 2005; 차경옥, 2005; Bryant, 1993).

이처럼 개인의 출산행위를 ‘비용’과 ‘효과’ 등 ‘경제적 합리성’에 기초해 해석하는 이론적 측면에서는 비용 측면에서는 ‘양육비’, 자녀를 출산할 수 있는 자원의 측면에서는 ‘가계소득’, ‘(양육비를 절감할 수 있는)공·사의 지원’을 대표적인 출산결정 변수로 볼 수 있을 것이다.

나. 양성평등 관점

‘양성평등 관점’은 성별에 따라 받게 되는 불이익과 불평등, 특정 성에 대한 사회적 고정관념으로 인해 나타나는 문제를 해결하기 위해서는 사회의 모든 생활 영역에서 양성평등이 실현되어야 하며, 성에 기인한 사회적 차별구조가 극복되어야 한다는(박영미·양지훈, 2001) 관점이다.

이러한 ‘양성평등 관점’에서는 사회제도의 모든 영역에서 나타나는 성평등 수준이 출산율에 영향을 미친다고 해석한다. 즉, 성평등 수준이 높은 국가에서 출산율이 높을 것으로 예측할 수 있으나, 성평등 수준이 대체적으로 높은 국가라도 여러 가지 사회제도들 간 성평등 수준의 격차가 나타난다면 그러한 효과는 반감될 수 있는 것으로 본다(Chesnais, 1996; Esping-Anderson, 1996; 김승권, 2005에서 재인용). 즉, 교육과 직장에서의 기회가 남녀에게 평등하게 부여되더라도 가정에서 여전히 가사와 자녀양육의 역할을 여성이 전담해야 하는 가부장적 문화가 지속되는 사회에서 발생할 수 밖에 없는 ‘일-가정 양립’과 관련한 여성의 ‘역할 갈등’이 출산의지를 저하시킬 수 있는 주범이 될 수 있다는 점에 주목한다(Rindfuss & Brewster, 1996). 이러한 관점에서는

‘취업’ 자체가 출산율을 낮추는 주범이기 보다는, 여성의 취업과 관련해 발생하는 ‘일-가정 양립’의 다양한 상황에 따라 출산률에 미치는 영향은 다를 수 있다고 본다(Bratti & Tatsiramos, 2012).

이러한 양성평등 관점에서는 저출산 경향이 어느 정도 고착된 서구 선진국들간의 출산율 차이는 사회제도의 모든 영역에서 적용되는 성평등 수준의 일관성 차이에서 설명될 수 있다고 본다(김승권, 2005). Hochschild는 자녀가 있는 여성이 임금노동에 종사할 가능성이 높아지고 있음에 반하여, 가정에서는 그를 뒷받침할 변화가 따르지 않는 ‘지연된 혁명(the stalled revolution)’이 출산율 차이의 원인이라고 주장하였다(Torr & Short, 2004; 이정원, 2007에서 재인용).

또한 노동시장에 참여하고 있는 여성(또는 가족)의 일-가정 양립을 지원하기 위한 제도의 구비와 자녀양육에 대한 남녀 간 시간 사용이 형평성 있게 될 때, 취업모의 ‘역할 갈등’을 낮추고 일-가정 양립의 편이성이 높아져 출산율이 증진될 수 있을 것으로 본다(박수미, 2008; Bratti & Tatsiramos, 2012).

관련 취업자 대상의 연구에서는 근로시간 동안 자녀의 대체양육 자원과 육아휴직 등의 일-가정 양립제도가 출산율과 관련이 있는 것으로 나타난다. Berinde(1999)의 연구에서는 공적 대리양육 기관 이용 시 셋째 자녀 출산율이 증진된다는 결과를 보이고 있고 나아가 기관에 대한 만족도가 출산에 영향을 미침을 보여주었다. 특정 대리양육 기관의 영향은 연구에 따라 차이가 있으나, 각 국가나 사회에서 선호되는 대체양육 방법을 사용할 때 이에 대한 만족도가 높고, 출산율에 긍정적 영향을 미친다는 결과는 공통적이다(이용복·이소희, 2004; Del Boca, 2002; Richter, Podhisita, Chamratrithirong & Soonthornhdhada, 1994; Rindfuss & Brewster, 1996).

이밖에도 근무시간 외 시간의 자녀 양육 참여를 가족 간에 어떻게 분담하는가가 출산에 미치는 영향에 관한 연구도 이루어졌다.

윤소영(2005)의 연구에서는 남편의 가족돌보기 시간 또는 가사분담 시간이 증가할 수록 후속출산계획이 있는 것으로 나타났으며, Olah(2003)의 연구에서는 남성의 육아 참여가 쉽게 일어날 수 있는 ‘사회적 성 역할 구조’가 스웨덴의 둘째 자녀 출산 증진에 중요한 요인으로 지적되었다(이정원, 2007에서 재인용). 이정원(2007)의 연구에서는 구조방정식 모형 분석을 통해 자녀가 있는 취업여성의 후속출산의도에 대한 직접적인 영향 요인은 ‘자녀가치관’이지만 출산의도를 높이는 긍정적 자녀가치관은 ‘부부간의 가사·육아역할 분담 경향’에 영향을 받는 것으로 나타났다. 즉, 부부간의 가사·육아역할분담이 평등하게 이루어질수록 자녀가치관은 긍정적으로 되며, 이로 인해 결과적으로

로 출산의도가 높아지는 것으로 설명되었다.

이러한 관점에서는 출산률에 영향을 미치는 요인으로 ‘일-가정 양립 지원 제도(출산휴가, 육아휴직, 유연근무제도, 보육서비스 등)’의 사회적 구비 및 이용, ‘일-가정 양립 편의성에 대한 인식’, ‘부부간 자녀양육 분담’ 관련 변수를 대표적으로 꼽을 수 있을 것이다.

다. 위험이론

‘위험이론’은 개인의 삶을 그 어느 것도 안정적으로 보장하지 않는 위험사회에서 인간의 행위를 설명하려는 이론적 시도라 할 수 있다.

정보가 불확실한 상황에서의 출산행위는 ‘위험 기피적(risk averse) 행동’ 경향으로 설명되곤 하는데, 불경기이거나 고용 불안정에 처해 있을 때 결혼과 출산률이 하락하는 현상도 이러한 행동 경향으로 해석된다(Ahn & Mira, 2001).

현대산업사회에서 자신의 가치를 가능하게 하고 소비를 가능케 하는 경제적 자원을 제공하여 안정성을 부여하는 것은 ‘직업’이라 여겼으나, Beck(1986)에 의하면 현대 산업사회는 다원화·탈집중화된 저고용의 ‘위험천만’한 체계로 이행중으로 그 결과, 예전에 직업이 부여하던 많은 보호 기능은 상실되었다.

이러한 이유로, 특히 결혼과 출산이 이루어져야 할 청년층의 경우 ‘직업’이 없거나 안정적이지 못하고, 장래의 기회가 불확실할 때 출산의지가 저하될 수 있다. 즉, Caldwell과 Schindlmayr(2003)는 저출산 현상을 겪고 있는 국가들에 대해 직장의 불안정성 증가와 이로 인한 맞벌이의 요구, 자녀 비용에 대한 두려움 등이 출산력을 저하시키는 한 요인이라고 분석하였다. 출산율을 높이기 위해서는 ‘청년실업’ 문제의 해결에 무엇보다 관심을 가져야 한다는 근거는 이러한 측면에서 제기될 수 있다. 반대로, 정보가 불확실한 상황에서도 상대적으로 출산으로 인한 위험을 부담할 능력을 갖추수록 출산에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 예측이 가능하다. 예를 들면 직장이 안정적이거나 일-가정 양립 지원 제도의 이용 가능성, 소득, 부의 수준이 높아 개인의 생활에 ‘안정성’을 부여할 수 있다면 청년층의 결혼과 출산 결정에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 예측할 수 있다.

이와 관련해 종사하는 사업체의 규모가 클수록 자녀 출산 가능성이 높아진다는 연구 결과(이삼식·신인철·조남훈 외, 2005)는 각종 휴가·휴직제도 등 일-자녀 출산·양육 지원 제도에 대한 접근성이 높은 상용직근로자의 비율이 높은 대기업 중심으로 다자녀 출산이 가능할 수 있음을 보여준다.

이러한 위험이론적 관점에서는 직장의 특성(출산으로 인해 영향을 받지 않는 취업 지위여부, 직장의 일-가정 양립 제도 구비 여부 등), 소득 수준(출산으로 인한 경제적 위험을 어느정도 감당 가능한지 정도), 자가 소유 여부 등을 대표적인 출산 관련 변수로 볼 수 있을 것이다.

2. 후속출산에 관한 선행 연구 분석

이상의 이론들은 개인의 출산행위를 보편적으로 설명할 수 있는 이론이라 할 수 있으나, 출산으로 인해 특히 역할갈등을 겪을 가능성이 높고 생활의 변화, 즉 ‘출산으로 인한 위험’이 높은 집단인 ‘취업모’의 출산에 영향을 미치는 요인들은 일반 기혼여성, 즉 미취업모와는 차이가 있을 수 있다(임현주·이대균, 2013).

박수미(2008)의 연구에서도 여성들을 경제활동 여부에 따라 나누었을 때, 취업모와 비취업모의 각 집단 내 둘째 출산 의향에 영향을 미치는 요인은 확연히 구분되는 것으로 나타났다.

또한 첫 자녀의 출산과 둘째, 셋째 자녀의 출산을 결정하는 요인에도 차이가 있는 것으로 나타난다(이성용, 2009). 첫 자녀의 출산은 결혼한 부부들 사이에서 자발적 선택이기 보다는 암묵적인 사회문화적 압력에 의할 수 있다(조복희·현온강, 1994). 그러나, 둘째 자녀 이상의 출산은 부모 개인의 가치와 양육경험에 따른 부부의 자발적 선택의 폭이 더 크므로(Lim, Lee, & Choi, 2011; 김종훈·양소영·성지현, 2013에서 재인용), 자녀 수에 따른 출산 제약 요인을 별도로 살펴볼 필요가 제기된다(김정석, 2007; 정은희·최유석, 2013에서 재인용).

이에 최근에는 출산행위 결정을 좀더 세분화하여 ‘취업모’의 출산, ‘둘째 자녀 이상의 후속출산’에 초점을 맞춘 연구에 대한 관심이 높다.

후속자녀 출산과 관련해서는 특히 ‘아버지의 역할’이 중요한 요인으로 밝혀지고 있다. ‘아버지의 양육참여’와 ‘사회적 지원’이 후속출산에 미치는 영향을 살펴본 한 연구에서는(김종훈 외, 2013) ‘아버지의 양육참여’가 높을 때 어머니의 후속출산계획(의도)에 직접적으로 긍정적인 영향을 미치는 동시에 어머니의 양육스트레스를 낮춤으로써 간접적으로도 후속출산의도를 높이는 것으로 나타났다. 아버지의 가사참여에 대한 만족도 등도 여성의 둘째 출산 계획에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다(정은희·최유석, 2013). 첫 자녀의 양육 경험을 통해서만 드러날 수 있는 ‘아버지의 양육 참여’라는 변수는 첫 자녀의 출산 결정과는 분명히 구별되는 ‘후속출산계획’에 영향을 미치는 요인이라 할 수 있을 것이다. 특히 취업모의 둘째 출산 계획에서 이러한 가족 내

‘성 형평성 요인’이 중요한 영향 요인인 것으로 나타나고 있다(박수미, 2008; 이정원, 2009). 박수미(2008)의 연구에서는 남편의 가사노동시간이 취업모의 둘째 출산에 영향을 미치나, 전업모의 경우는 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 전업모와 취업모의 출산 결정에 각기 다른 변인이 영향을 미칠 수 있음을 보여주고 있다.

반면 배우자의 지원 외 어머니의 양육부담이나 일-가정 양립 부담을 감소시키는 ‘사회적 지원’이나 ‘일-가정 양립 지원 정책’ 등 공·사의 지원 체계 관련 변인을 ‘양육 스트레스’, ‘부부 특성’, ‘자녀가치관’ 등과 같은 심리적 특성 변인과 함께 투입하여 분석한 연구에서 이러한 변수는 후속출산계획에 직접적인 영향력을 갖지 못하고 심리적 요인을 매개한 간접적인 영향력을 가지는 것으로 나타나고 있다(고광만·김소아, 2014; 김종훈 외, 2013; 박찬화, 2012; 이정원, 2009). 인적네트워크를 통한 지원을 뜻하는 ‘사회적 지원’의 경우 취업모에 약한 긍정적 영향을 보이거나 미취업모에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(임현주·이대균, 2013).

어머니의 연령의 영향은 일관되지 않는다. 어머니 연령이 높을수록 후속출산계획에 부정적이라는 연구 결과가 대부분이나(박수미, 2008; 박찬화, 2012; 이성용, 2009; 정은희·최유석, 2013), 오히려 연령이 낮을수록 계획 자녀수가 감소한다는 연구 결과도 나타나고 있다(민세진, 2013). 이는 연령이 낮은 세대일수록 소자녀관이 뚜렷해지는 경향을 반영하는 것으로도 볼 수 있을 것이다.

소득수준은 후속출산계획에 영향을 미치지 않는다는 결과도 존재하나(민세진, 2013; 이정원, 2009; 정영혜 외, 2013; 정은희·최유석, 2013), 출생순위를 세분화한 연구에서는 후속출산 중에서도 둘째 자녀 출산과 셋째 자녀 출산에 미치는 영향력에 차이가 있는 것으로 나타나기도 한다. 이성용의 연구에서는(2009) ‘소득수준’은 둘째 자녀 출산 계획에는 영향을 미치지 못하나 셋째 자녀 출산에는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 취업모를 대상으로 한 연구에서는 취업모 자신의 소득 등 사회경제적 지위가 높을수록 둘째 자녀를 출산할 가능성이 낮다는 결과도 있다(박수미, 2008; 이성용, 2009). 이는 전형적으로 여성의 소득이 ‘출산으로 인해 잃을 수 있는 기회비용’이 될 때의 결과라 할 수 있다. 이는 출산으로 인해 이러한 사회경제적 지위를 잃을 수 있는 위험성 정도, 즉 취업모의 일-가정 양립 지원의 수준이 어떠한가에 따라 달라질 수 있는 결과로 설명된다(Bratti & Tatsiramos, 2012).

출산휴가, 육아휴직 등 취업모를 위한 일-가정 양립 지원 제도의 출산률 제고 효과는 연구 결과가 일관되지 않으나, 러시아의 경제적·정치적 혼란기인 1985-2000년간 취업모의 모성휴가(Maternity Leave)⁷⁾ 이용과 취업유지율, 출산률을 분석한 연구에서

는 첫 자녀 출산 시 모성휴가를 이용한 여성의 직장복귀율이 높았으며, 모성휴가를 연장하여 사용한 여성은 직장 복귀율과 둘째 자녀 임신율이 모두 높았다는 결과를 보여주었다(Gerber & Perelli-Harris, 2012). 유럽국가들간의 비교를 통해 첫출산 연령의 증가가 둘째 출산 지연에 미치는 영향을 분석한 연구에서는 여성의 일-가정 양립을 돕는 보육시스템과 시간제 일자리, 장기간 이용 가능한 모성휴가 등 제도적 여건이 잘 갖춰진 국가에서는 ‘Catch-up effect’를 통해 둘째 출산이 조기에 이루어지며, 가족친화적인 제도가 부족한 국가에서는 둘째 자녀 출산 지연을 통해 출산률에 부정적 영향을 미친다는 결과를 보였다(Bratti & Tatsiramos, 2012).

본 연구에서는 앞서 소개한 ‘수요이론’, ‘양성평등 관점’, ‘위험이론’ 등 보편적인 출산행위 설명 이론과 함께 선행연구의 결과를 고려해, 수요이론과 위험이론 측면에서 ‘가구소득’, 양성평등 관점과 위험이론 측면에서 ‘영유아대상 기관 이용 여부’, ‘정기적 돌봄 인력 유무’, ‘임신출산정책 인지 정도’, ‘양육지원정책 인지 정도’, ‘육아휴직사용경험’, ‘일-가정 양립의 어려움 정도’를, ‘양성평등 관점’에서 ‘부부의 주중·주말 양육 참여 시간’, ‘배우자 양육참여에 대한 주관적 인식’을, ‘위험이론’ 측면에서 ‘모의 상용직 여부’를 본 논문을 위한 독립변수로 선정하였다.

이 외 모연령, 모학력, 자녀의 연령, 자녀의 성별은 출산에 영향을 미칠 수 있는 인구학적 변인으로 투입하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상 및 분석자료

본 논문은 2013년에 육아정책연구소의 연구과제 수행을 위해 실시한 조사 자료를 분석에 활용하였다.⁸⁾ 이는 전국의 0~5세 미취학 영유아 1명이 있는 가구를 모집단으로 하여, 2013년 6월 기준 제주도를 제외한 16개 시·도의 0~5세 영유아 주민등록인구수에 제공근비례배분방식으로 시·도별 할당을 통해 총 1,000사례에 대해 실시된 조사의 자료이다. 조사는 면대 면 가구면접조사방식으로 실시되었다. 본 연구에서는 총 1000사례에 대한 원 조사 자료 중 어머니가 취업 중인 259사례만을 선별하여 ‘취업모

7) 출산휴가 및 육아휴직의 의미로 사용됨(Gerber & Perelli-Harris, 2012)

8) 육아정책연구소의 2013년도 과제인 「가족변화에 대응한 출산·육아지원방안 연구-출산의 고령화를 중심으로」 수행을 위해 실시된 조사 자료를 본 논문 작성을 위한 분석 자료로 활용하였음.

(맞벌이)가구' 만을 분석하였다.

이러한 취업모 가구 259사례의 일반적 특성을 가구소득과 취업모의 연령과 학력, '상용직 여부' 등 가구특성, 자녀 연령과 성별 등 자녀특성으로 구분하였고, 이를 '후속출산계획 여부'에 따라 <표 1>에 제시하였다.

먼저, '가구소득'을 살펴보면 500만원 이상이 42.9%이며, 400~500만원 미만도 30.5%로 비교적 소득이 높은 것으로 나타나고 있다. 이는 분석 대상이 어머니가 취업 중인 맞벌이 가구이기 때문에 나타나는 결과로 사료된다. 후속출산계획에 따라서는 후속출산계획이 없는 경우 500만원 이상 고소득 가구의 비율이 높았다.

어머니의 연령은 30~35세 미만이 45.9%로 가장 많고, 35~40세 미만이 32.4%로 영유아를 둔 어머니의 대부분이 30대인 것으로 나타났다. 이중 후속출산계획이 있는 경우는 35세 미만이 83.4%로 대부분을 차지하며, 반대로 후속출산계획이 없는 경우는 35세 이상의 비중이 58.2%에 이르고 있다. 어머니의 학력은 고졸 이하는 23.6%에 불과하여 2년제 대졸 이상의 학력이 대부분을 차지하고 있다. 상용직의 비율도 비교적 높아서 84.9%가 이에 해당하였다. 한편, 후속출산계획이 있는 경우 4년제 대졸 이상자의 비율이 후속출산계획이 없는 경우보다 높고, 상용직 비율도 더 높게 나타나고 있다. 전체적으로 본 연구의 분석 대상인 1자녀를 둔 취업모는 영유아를 둔 어머니임에도 불구하고 연령도 비교적 높은 편이며 학력과 가구소득도 높았다. 그중에서도 후속출산계획이 있는 경우 사회경제적 지위가 상대적으로 더 높은 특징을 보여주고 있다.

자녀는 0~2세 영아, 3~5세 유아의 비율과 남녀의 비율은 유사하였으나, 향후 후속출산계획이 있는 경우 현재 자녀가 영아인 비율이 63.1%, 현재 자녀 성별이 여아인 경우가 60.7%로 후속출산계획이 없는 사례에 비해 많았다.

<표 1> 취업모 가구의 인구사회학적 특성(후속출산계획여부별)

구분	측정	후속출산계획여부		수(계)
		계획 없음	계획 있음	
가구 특성	가구소득			
	300만원 미만	7(4.0)	6(7.1)	13(5.0)
	300~400만원 미만	33(18.9)	23(27.4)	56(26.6)
	400~500만원 미만	53(30.3)	26(31.0)	79(30.5)
	500만원 이상	82(46.9)	29(34.5)	111(42.9)
모 연령	30세 미만	10(5.7)	14(16.7)	24(9.3)
	30~35세 미만	63(36.0)	56(66.7)	119(45.9)
	35~40세 미만	72(41.1)	12(14.3)	84(32.4)
	40세 이상	30(17.1)	2(2.4)	32(12.4)

(표 1 계속)

구분	측정	후속출산계획여부		수(계)	
		계획 없음	계획 있음		
모 학력	고졸이하	47(26.9)	14(16.7)	61(23.6)	
	2~3년제 대졸	47(26.9)	14(16.7)	61(23.6)	
	4년제 대졸	76(43.4)	54(64.3)	130(50.2)	
	대학원 이상	5(2.9)	2(2.4)	7(2.7)	
모 상용직 여부	상용직 아님	42(24.0)	12(14.3)	39(15.1)	
	상용직임	133(76.0)	72(85.7)	220(84.9)	
자녀 특성	자녀 연령	0~2세(영아)	74(42.3)	53(63.1)	127(49.0)
		3~5세(유아)	101(57.7)	31(36.9)	132(51.0)
	자녀 성별	남아	97(55.4)	33(39.3)	130(50.2)
		여아	78(44.6)	51(60.7)	129(49.8)
계(수)		175(100.0)	84(100.0)	259(100.0)	

2. 분석 방법

본 연구에서는 주요 변수의 특성을 살펴보기 위해 통계 패키지 SPSS 20.0을 활용한 기술통계분석을 실시하여, 빈도와 평균 등을 살펴보았다.

또한 종속변수가 이분변수인 ‘후속출산계획 유무(후속출산계획 있음=1, 후속출산계획 없음=0)’에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위해서는 이처럼 종속변수의 범주가 2개인 경우 영향을 미치는 요인들을 살펴보는 데 적합한 통계분석방법인 ‘로지스틱 회귀분석(Logistic regression)’을 실시하여 분석하였다.

3. 변수의 정의 및 측정

가. 종속변수: 후속출산계획 유무

종속변수는 ‘후속출산계획 유무’로 현재 1자녀를 둔 취업모가 향후 추가(후속) 자녀를 출산할 계획이 있는지의 여부를 측정하는 변수이다.

즉, 후속자녀를 출산할 계획이 있는 경우 1, 후속출산계획 없는 경우는 0의 2범주로 구성된 변수이다. 원자료에서는 ‘현재 임신중임’, ‘낳겠다’, ‘낳지 않겠다’, ‘생각중임’으로 설문 응답 항목이 구성되어 있는데, 본 연구를 위해 ‘현재 임신중임’과 ‘낳겠다’는 ‘후속출산계획이 있음=1’로 재코딩하고, ‘낳지 않겠다’, ‘생각중임’은 ‘후속출산계획없음

=0'으로 재코딩하여 새변수로 구성하였다.

나. 독립변수

본 연구를 위한 분석에 독립변수로 투입된 변수들의 측정 방식을 <표 2>에 간략히 제시하였다. 대부분 분석에 활용된 원 조사 자료의 설문지와 보기 항목의 측정방식을 그대로 활용하였으나, '가구소득'은 원 자료에 100만원 단위로 측정된 항목을 2~3개 단위를 묶어 범주를 간소화하였다. 또한 설문항목 중 명목변수로 측정된 변수들을 본 연구의 분석을 위해 '~여부', '~유무'로 새로운 변수로 구성한 경우 더미변수화하여 측정하였다.

<표 2> 독립변수의 측정

변수	측정
가구소득	300만원 미만=1, 300~400만원 2, 400~500만원 미만 3, 500만원 이상 4
모 연령	30세 미만=1, 30~35세 미만=2, 35~40세 미만 3, 40세 이상 4
모 학력	고졸이하=1, 전문(2~3년제)대졸=2, 4년제 대졸=3, 대학원 이상 4
모의 상용직 여부	상용직=1, 상용직 아님=0(계약직, 임시직, 일용직, 무급가족종사자, 자영업자를 0으로 재코딩)
자녀연령	영아(만0~2세)=1, 유아(만3~5세)=2
자녀성별	남아=0, 여아=1(최초 설문지 보기는 남아=1, 여아는 2이나 재코딩하여 '여아여부'로 더미변수화)
영유아대상 기관이용 여부	영유아 대상 기관(1일 3시간 이상) 이용할 경우=1, 이용하지 않을 경우=0(최초 설문지 보기는 2이나 0으로 재코딩하여 더미변수화)
해당자녀를 정기적으로 돌봐주는 사람 유무	있음=1, 없음=0(최초 설문지 보기는 2였으나 재코딩하여 더미변수화)
모의 주중 1일평균 양육참여시간	'시간'단위로 측정
모의 주말 1일평균 양육참여시간	'시간'단위로 측정
부의 주중 1일평균 양육참여시간	'시간'단위로 측정
부의 주말 1일평균 양육참여시간	'시간'단위로 측정
배우자(부)의 주말 양육참여시간의 주관적 충분성 정도	매우 부족하다=1, 부족한 편이다=2, 충분한 편이다=3, 매우 충분하다=4

다음으로 독립변수들 중 본 연구를 위해 새로이 구성된 변수인 ‘일-가정 양립의 어려움 정도’, ‘임신출산정책의 인지 정도’, ‘양육지원정책의 인지 정도’의 구성 및 측정 방법을 제시하도록 한다.

1) 일-가정 양립의 어려움 정도

본 논문에서 활용한 원자료의 조사 설문지에는 영유아가 있는 취업모를 대상으로 ‘자녀 양육과 직장 일의 양립 상황에서 겪는 어려움’을 5개의 항목⁹⁾에 대해 응답하도록 하고 있고, 5개의 항목에 대한 응답을 ‘매우 많음=1’ ~ ‘전혀 없음=5’의 5점 척도로 측정하고 있다. 이 5개 항목의 신뢰도는 크론바흐 알파(cronbach’s α)값이 .793으로 비교적 높아, 원 설문지상 ‘일-가정 양립의 어려움’을 측정하는 변수의 신뢰도는 분석에 적합한 정도라 볼 수 있다.¹⁰⁾ 본 연구에서는 이러한 ‘일-가정 양립의 어려움’을 측정하는 세부항목의 점수를 역코딩하여 합산한 ‘일-가정 양립의 어려움 정도’를 새변수로 구성하여 분석에 활용하였다. 이러한 새변수로 측정되는 점수의 범위는 5~25점 사이로 점수가 높을수록 ‘일-가정 양립의 어려움 정도’가 크다고 해석할 수 있다.

2) 임신출산 정책의 인지 정도

‘임신출산 정책의 인지 정도’는 원자료 조사 설문지상 5종의 ‘임신출산정책’¹¹⁾을 얼마나 알고 있는지를 점수화하여 측정하는 변수이다. 5종의 정책에 대해 각각의 지원 정책을 아는 경우 1, 모르는 경우 0으로 코딩한 점수를 합산하여 5종의 정책 인지 정도를 측정하였다.

이러한 ‘임신출산 정책의 인지 정도’ 변수의 근간이 된 원 설문지의 ‘임신출산 정책 인지 여부’ 5개 항목의 신뢰도는 크론바흐 알파(cronbach’s α)값이 .644로 분석에 적합한 정도로 나타났다. 이처럼 신뢰도가 높은 5개 항목을 근간으로 구성된 ‘임신출산 정책의 인지 정도’의 점수 범위는 5종의 정책을 모두 모를 경우 최소 0에서 5종의 정책을 모두 알 경우 최대 5점까지로, 점수가 높을수록 취업모의 ‘임신·출산 정책에 대한 인지 정도’가 높다고 할 수 있다.

9) <표 3> 독립변수의 구성과 측정 참조

10) 김호정·허전(2008)에서는 “크론바흐의 알파 값이 .60이상이면 만족할 만한 수준”이라고 설명하고 있다.

11) <표 3> 독립변수의 구성과 측정 참조

3) 양육지원정책의 인지 정도

‘양육지원정책의 인지 정도’는 원자료의 조사 설문지의 7개 ‘양육지원 정책’¹²⁾에 대한 ‘인지 여부’를 ‘인지(알)=1’, ‘모름=0’으로 측정하여, 7개 항목에 대한 점수를 합산하여 측정하는 변수이다.

‘양육지원정책의 인지 정도’ 변수의 근간이 된 원 설문지의 7개 ‘양육지원정책 인지 여부’ 항목에 대한 크론바흐 알파(cronbach's α)값은 .773으로 7개 항목간 신뢰도가 분석에 적합한 정도로 나타났다. 이러한 7개 항목을 근간으로 구성된 ‘양육지원정책의 인지 정도’의 점수 범위는 최소 0에서 최대 7점까지이며, 점수가 높을수록 취업모의 ‘양육지원정책의 인지 정도’가 높다고 할 수 있다.

〈표 3〉 독립변수의 구성과 측정

	변수 구성 방법	측정
일-가정 양립의 어려움 정도	‘출퇴근 시간에 맞춰 어린 자녀를 기관이나 대리양육자에게 맡기는데서 겪는 어려움’, ‘예상치 못한 야근, 회식 등 발생으로 인한 어려움’, ‘긴급 상황시 도움받을 곳이 없어 겪는 어려움’, ‘어린자녀 양육으로 인해 승진 기회, 주요 업무 등에서 배제되는데서 겪는 어려움’, ‘업무로 인해 어린자녀와 충분한 시간을 가지지 못하는데서 겪는 어려움’ 등 5항목의 취업모의 일-가정 양립시의 어려움을 ‘전혀 없음=1’, ‘거의 없음=2’, ‘보통=3’, ‘약간 많음=4’, ‘매우 많음=5’로 측정하며(최초 설문지는 매우 많음=1~전혀 없음=5로 측정하였으나 이를 역코딩함), 5항목의 점수를 합산한 ‘일-가정 양립의 어려움 정도’ 변수를 구성	최소 5 ~ 최대 25점까지 1점 단위로 측정될 수 있음.
임신출산 정책의 인지 정도	‘난임부부 시술비 지원’, ‘임신출산 진료비 지원’, ‘아동 의료비 지원’, ‘출산장려금 지원’, ‘산모신생아도우미 지원’에 대한 인지=1, 모름=0으로 측정하며, 전체 5종의 임신출산정책 인지여부의 점수를 합산한 ‘임신출산 정책의 인지 정도’ 변수 구성	최소 0 ~ 최대 5점까지 1점단위로 측정될 수 있음(5종의 지원을 모두 모를 경우 0점, 모두 알 경우 5점)
양육지원 정책의 인지 정도	‘양육수당’, ‘영아 무상보육료 지원’, ‘만 3~5세 어린이집·유치원 무상보육·교육비 지원’, ‘시간제 아이돌보미’, ‘영아 종일제 아이돌보미’, ‘건강가정지원센터 공동육아 나눔터’, ‘보육정보센터’에 대한 인지=1, 모름=0으로 측정하며, 전체 7종의 양육지원정책 인지여부 점수를 합산한 ‘양육지원정책의 인지 정도’ 변수를 구성	최소 0 ~ 최대 7점까지 1점단위로 측정될 수 있음(7종의 지원을 모두 모를 경우 0점, 모두 알 경우 7점)

12) <표 3> 독립변수의 구성과 측정 참조

IV. 연구결과

1. 취업모의 후속출산계획 실태

본 연구의 대상인 1명의 영유아 자녀가 있는 취업여성 259사례 중 후속 자녀 출산계획이 있는 경우는 32.4%인 84사례에 해당하여 후속출산계획이 저조하였다. 이들의 출산계획이 더 이상 없는 가장 큰 이유는 '양육비 부담 때문'으로 40%가 이에 해당하였고, '양육-직장의 양립이 어려워서'가 28.0%, '부모의 나이가 많아서'가 17.1% 순으로 나타났다. 즉, 맞벌이 가구임에도 양육비의 부담은 여전히 자녀 출산의 걸림돌임을 보여주며 취업모이기 때문에 일-가정 양립의 문제가 크게 나타나고 있는 것으로 보인다.

〈표 4〉 취업모의 후속출산계획유무 및 후속출산계획 없는 이유

단위: 명(%)

구분	
후속출산계획 유무	
계획 없음	175(67.6)
계획 있음	84(32.4)
수(계)	259(100.0)
후속출산계획 없는 이유	
양육비 부담 때문에	70(40.0)
양육-직장의 양립이 어려워서	49(28.0)
부모의 나이가 많아서	30(17.1)
자녀 양육이 어려워서	11(6.3)
자녀 양육을 도와줄 기관이나 인력이 마땅치 않아서	7(4.0)
이미 원하는 자녀 수에 도달함	5(2.9)
기타	3(1.7)
수(계)	175(100.0)

2. 후속출산계획 유무에 따른 주요 변수 특성

여기서는 취업여성의 후속출산계획 유무에 영향을 미치는 요인을 분석하기에 앞서 투입될 독립변수 중 부부의 양육참여, 일-가정 양립의 어려움 정도, 정책인지 정도를 후속출산계획 유무에 따라 살펴보았다.

가. 부부의 양육참여

취업모 본인과 배우자(남편)의 주중·주말 자녀 양육에 할애하는 시간 및 배우자 양육참여에 대한 주관적 만족도를 후속출산계획 유무에 따라 살펴보았다.

〈표 5〉 후속출산계획유무별 부부의 평균 양육참여 시간

단위: 시간, 점

구분	전체	후속출산계획	
		계획 없음	계획 있음
모의 주중 일일 양육참여시간	4.9시간	4.7시간	5.3시간
모의 주말 일일 양육참여시간	9.3시간	9.2시간	9.5시간
배우자의 주중 일일 양육참여시간	1.5시간	1.4시간	1.5시간
배우자의 주말 일일 양육참여시간	4.2시간	4.4시간	3.7시간
배우자 양육참여의 주관적 충분성	2.3점	2.3점	2.3점

먼저, 전체 취업모 가구 259 사례의 평균 양육참여 시간을 살펴보면, 취업모 본인의 경우 취업중이긴 하지만 주중 1일 평균 약 4.9시간을 자녀 양육에 할애하고 있으며, 이러한 양육참여시간이 주말에는 평균 9.3시간으로 대폭 증가하였다.

배우자(남편)의 경우 주중에는 일일 평균 1.5시간 양육에 참여하며, 주말에는 4.2시간 참여하는 것으로 나타났다. 이처럼 맞벌이 가구이지만 양적으로는 취업중인 어머니의 양육 참여 시간이 아버지보다 훨씬 많은 것으로 나타나는데, 아버지의 참여 정도에 대해 어머니가 느끼는 주관적 만족도는 평균 약 2.3점으로 나타났다.

후속출산계획 유무별로 살펴보면, 후속출산계획이 있는 경우 어머니의 주중·주말 양육참여시간, 배우자의 주중 양육참여시간이 후속출산계획이 없는 경우보다 평균적으로 긴 것으로 나타났다. 한편 배우자의 주말 양육참여시간은 후속출산계획이 없는 경우 4.2시간으로 후속출산계획이 있는 경우의 평균 3.7시간 보다 더 긴 것으로 나타났다.

나. 일-가정 양립의 어려움

취업모가 느끼는 ‘일-가정 양립의 어려움 정도’를 측정한 결과, 5가지 일-가정 양립에서 느끼는 어려움 항목¹³⁾의 응답 점수의 전체 사례 평균은 16.5점이었다(5점 만점으로 환산 시 약 3.3점). 후속출산계획 유무별로 살펴보면, 후속출산계획이 있는 경우

13) <표 3> 독립변수의 구성과 측정 참조

16.1점, 계획 없는 경우 16.6점으로 후속출산계획이 없는 경우 어려움을 더 많이 느끼고 있는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 후속출산계획유무별 평균 일-가정 양립의 어려움 정도

단위: 점

구분	전체	후속출산계획	
		계획 없음	계획 있음
일-가정 양립의 어려움 정도	16.5점	16.6점	16.1점

취업모가 어떠한 종류의 일-가정 양립의 어려움을 더 크게 느끼는지를 살펴보기 위해 5개 항목에 대해 구체적으로 살펴본 결과, ‘업무로 인해 어린 자녀와 충분한 시간을 가지지 못하는데서 겪는 어려움’(평균 3.6점)과 ‘출퇴근 시간에 맞춰 어린 자녀를 기관이나 대리양육자에게 맡기는데서 겪는 어려움’(평균 3.4점)이 다른 항목보다 평균적으로 어려움을 많이 겪는 항목인 것으로 나타났다. 반면, ‘어린 자녀 양육으로 인해 주요 업무나 승진 등에서 배제되는데서 겪는 어려움’은 상대적으로 어려움을 적게 느끼는 항목이었다(평균 2.9점)(표 7참조).

〈표 7〉 일-가정 양립의 어려움(항목별)

단위: %, 점

	전혀 없음 (1점)	거의 없음 (2점)	보통 (3점)	약간 많음 (4점)	매우 많음 (5점)	평균 (점)
1) 출퇴근 시간에 맞춰 어린 자녀를 기관이나 대리양육자에게 맡기는데서 겪는 어려움	4.6	12.0	30.5	41.3	11.6	3.4점
2) 예상치 못한 야간 근무, 회식 등 발생으로 겪는 어려움	1.5	18.9	35.5	32.8	11.2	3.3점
3) 긴급 상황 시 도움을 받을 곳이 없어 겪는 어려움	1.5	27.0	37.1	24.3	10.0	3.1점
4) 어린 자녀 양육으로 인해 승진기회, 주요 업무 등에서 배제되는데서 겪는 어려움	2.3	32.0	37.8	23.9	3.9	2.9점
5) 업무로 인해 어린자녀와 충분한 시간을 가지지 못하는데서 겪는 어려움	1.2	13.1	26.3	40.9	18.5	3.6점

다. 임신·출산·양육지원정책 인지 정도

다음으로 취업모의 ‘임신·출산·양육 정책’의 인지 정도를 후속출산계획 유무에 따

라 살펴보았다.

〈표 8〉 후속출산계획유무별 평균 정책 인지 정도

단위: 점

구분	전체	후속출산계획	
		계획 없음	계획 있음
임신출산정책 인지 정도	3.8점	3.7점	3.9점
양육지원정책 인지 정도	4.7점	4.5점	5.3점

5종의 임신출산정책에 대한 인지 정도는 평균 3.8점이며 7종의 양육지원정책에 대한 인지 정도는 평균 4.7점으로 임신출산정책, 양육지원정책에 대한 인지도는 비교적 높은 것으로 나타났다. 후속출산계획 유무에 따라서는 후속출산계획이 있는 경우 임신출산정책에 대해서는 3.9점, 양육지원정책에 대해서는 5.3점으로 후속출산계획이 없는 경우에 비해 정책인지도가 상대적으로 높게 나타났다.

‘임신·출산정책 인지도’는 5점 만점에 평균 3.8점으로 5개의 정책 중 3~4개 이상의 정책을 알고 있는 경우가 많은 것으로 나타났는데, 이 중에서도 취업모가 어떠한 종류의 정책을 더 잘 알고 있는지 구체적으로 살펴보았다.

〈표 9〉에 따르면 ‘임신·출산 진료비 지원’에 대한 인지도가 가장 높아서 취업모 중 90.3%가 알고 있고, ‘아동의료비 지원’, ‘출산장려금 지원’에 대해 알고 있다는 응답도 80%를 상회하여 인지율이 매우 높았다. 반면, ‘난임부부 시술비 지원’, ‘산모·신생아 도우미 지원’에 대한 인지율은 상대적으로 낮아 50~60% 정도만이 알고 있다고 응답하였다.

일차적으로는 임신출산정책의 수혜를 받을 수 있는 대상이 보편적인 경우에 인지율이 높은 것으로 해석될 수 있다. ‘임신·출산 진료비 지원(고운맘 카드)’의 경우 소득 수준 등과 상관없이 모든 임산부와 출산부가 수혜 대상이나, ‘산모·신생아 도우미 지원’의 경우는 일정 소득 수준 이하, ‘난임부부 시술비 지원’은 역시 일정 소득 수준 이하의 ‘난임 부부’만이 해당되기 때문에 적용 대상이 한정되어 있는 정책이라 할 수 있다. 이에 인지율이 낮은 것도 자연스러운 현상이라 사료된다.

그러나, ‘출산장려금’의 경우는 지자체 차원에서의 지원으로 지자체별로 출산장려금 지급 여부나 금액 수준에 차이가 있음에도 불구하고 인지율이 매우 높게 나타나고 있다. 이는 비록 자신이 대상이 되지 않는 못하더라도 특히 이러한 정책지원에 대한 영유아 부모의 관심도가 높다는 것을 일정부분 시사한다 하겠다.

〈표 9〉 임신출산정책 인지 여부(항목별)

	단위: %	
	알고 있음	모름
1) 난임부부 시술비 지원	54.4	45.6
2) 임신·출산 진료비 지원(고운맘 카드지원)	90.3	9.7
3) 아동의료비 지원(예방접종비 등)	82.6	17.4
4) 출산장려금(일시금) 지원	86.1	13.9
5) 산모·신생아 도우미 지원	63.7	36.3

같은 방식으로 ‘양육지원정책’별로 인지도가 어떻게 나타나는지를 살펴보았다. 설문에서 제시된 7개 ‘양육지원정책’ 중에서 취업모가 가장 많이 인지하고 있는 정책은 ‘3~5세 어린이집·유치원 무상 보육·교육비 지원’으로 96.5%가 인지하고 있는 것으로 나타났다. ‘영아무상보육료 지원’은 90.7%, ‘양육수당’은 88%가 알고 있다고 응답해 인지도가 높았다. 그러나, 건강가정지원센터의 ‘공동육아나눔터’와 ‘보육정보센터(영유아 플라자)’에 대해서는 35% 수준의 인지도를 보여 큰 차이를 보였다.

이러한 인지도의 차이는 우선 ‘임신출산정책 인지 여부’의 차이에서처럼 ‘보편적인 지원’ 여부에서 설명될 수 있는 부분이 있다. 즉, 2012~2013년에 걸쳐 어린이집·유치원 이용 시의 비용에 대한 보편적 지원이 확립되고, 2013년부터는 양육수당 또한 소득 계층에 상관없이 지원되고 있어 조사시점인 2013년에는 영유아를 둔 가정이라면 어린이집·유치원을 이용하며 ‘영아 무상보육료 지원’ 혹은 ‘3~5세 무상보육·교육비 지원(누리과정 지원)’을 받거나 이러한 기관을 이용하지 않고 ‘양육수당’을 지원받고 있었을 것이다. 이에 이러한 세 가지 지원 정책에 대해서는 인지도가 높게 나타날 수 있다.

이에 비해 누구나 이용할 수 있으나 인력의 부족으로 실제 이용 접근성이 제한되고 있는 ‘아이돌보미’에 대한 인지도가 낮게 나타나는 것도 같은 맥락에서 이해될 수 있겠다. 또한 본 논문의 분석대상은 ‘취업모’이기 때문에 취업모의 근로 시간과 서비스의 운영 시간 제약으로 이용과 참여가 실질적으로 어려운 ‘공동육아나눔터’나 ‘보육정보센터(영유아 플라자)’의 인지도가 가장 낮게 나타나고 있는 것으로 사료된다.

이러한 결과로부터, 결국 정책 인지에 있어서 특히 취업모와 같이 시간과 정보 습득에 제약이 존재하는 대상에게는 실제 본인의 이용(수혜)가능성이 매우 중요하다는 것을 짐작할 수 있다.

〈표 10〉 양육지원정책 인지 여부(항목별)

	단위: %	
	알고 있음	모름
1) 양육수당	88.0	12.0
2) 영아 무상보육료 지원	90.7	9.3
3) 3~5세 어린이집·유치원 무상보육·교육비 지원	96.5	3.5
4) 시간제 아이돌보미	65.6	34.4
5) 영아 종일제 아이돌보미	63.7	36.3
6) 건강가정지원센터 공동육아나눔터	35.1	64.9
7) 보육정보센터(영유아 플라자)	35.1	64.9

3. 영유아를 둔 취업모의 후속출산계획에 영향을 미치는 요인

영유아를 둔 취업모의 후속자녀출산계획에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과는 <표 11>에 제시하였다.

〈표 11〉 영유아를 둔 취업모의 후속출산계획에 영향을 미치는 요인

독립변수	B	S.E	Wald	Sig	Exp(B)
가구소득	-.794	.264	9.074	.003**	.452
모연령	-1.057	.293	13.028	.000***	.347
모학력	.964	.281	11.795	.001**	1.574
모의 상용직 여부	1.375	.571	5.803	.016*	3.957
자녀연령	-1.738	.495	12.350	.000***	.176
자녀성별	.753	.375	4.025	.045*	2.124
영유아대상 기관이용여부	1.528	.577	7.027	.008**	4.610
정기적 돌봄 인력 유무	-.896	.434	4.272	.039*	.408
모의 주중양육참여시간	.167	.079	4.439	.035*	1.182
배우자의 주중양육참여시간	.454	.213	4.522	.033*	1.574
모의 주말양육참여시간	-.040	.065	.382	.537	.961
배우자의 주말양육참여시간	-.122	.075	2.664	.103	.885
배우자 양육참여의 주관적 충분성 정도	-.464	.306	2.298	.130	.629
일-가정 양립의 어려움 정도	-.119	.057	4.313	.038*	.888
임신출산정책인지정도	-.024	.176	.018	.893	.977
양육지원정책인지정도	.370	.132	7.896	.005**	1.447
육아휴직사용경험	-.133	.417	.101	.750	.876
상수	2.427	1.944	1.558	.212	11.325

-2Log likelihood=197.872 $\chi^2=88.223(p=.000)$

분류표에 의한 예측 정확도=78.2%

(후속출산계획 없는 취업모 예측 정확도=88.0%, 후속출산계획 있는 취업모 예측 정확도=60.3%)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

먼저, 가구특성요인, 자녀특성, 일-가정 양립 특성, 출산·양육관련 정책 특성 요인을 포함하여 영유아를 둔 취업모의 후속출산계획 유무에 영향을 미치는 요인을 살펴본 본 연구 모형의 카이제곱 값은, $\chi^2=88.223$ 이며 $p=.000$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 이러한 모형에 대한 카이제곱 검증결과는 “독립변수들의 계수는 0과 같다” 혹은 “독립변수들은 종속변수에 영향을 미칠 수 없다”라는 귀무가설을 카이제곱 값을 통해 검증한 것이므로(김호정·허전, 2008), 귀무가설은 기각될 수 있으며 본 모델은 종속변수에 영향을 미치는 요인을 살펴보기에 적합한 모형이라 할 수 있다. 모형의 분류 정확도는 후속출산계획 없는 취업모 예측 정확도 88.0%, 후속출산계획 있는 취업모 예측 정확도 60.3%로 후속출산계획 있는 가구의 예측 정확도가 다소 떨어지나 전반적으로는 예측정확도 78.2%로 비교적 높아 본 연구에서 사용된 모형은 적합한 것으로 보인다.

각 독립변수들의 영향력을 살펴보면, 가구특성요인과 자녀특성 요인에 해당하는 변수들은 모두 영아를 둔 취업모의 후속출산계획유무에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일-가정 양립 특성에 해당하는 변수 중에서는 ‘영유아 대상 기관이용 여부’, ‘정기적 돌봄 인력 유무’, ‘모의 주중 양육참여시간’, ‘배우자(남편)의 주중 양육참여시간’, ‘일-가정 양립의 어려움 정도’가 후속출산계획에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 정책 관련 특성에서는 취업모의 ‘양육지원정책 인지 정도’가 후속출산계획에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 개별 가구의 사회인구학적 특성과 자녀 특성은 후속출산계획에 영향을 미치는 요인이며, 이와 함께 일-가정 양립의 특성도 취업모의 후속출산계획에 영향을 미치는 주요한 요인인 것으로 드러났다.

반면 ‘모의 주말 양육참여 시간’과 ‘배우자(남편)의 주말 양육참여 시간’, 그리고 ‘임신출산정책 인지 정도’, ‘육아휴직사용 경험’은 취업모의 후속출산계획 유무에 통계적으로 유의미한 영향을 보이지 않았다.

취업모 가구에서 특히 일-가정 양립이 문제되는 ‘주중’의 부부 양육참여 시간이 후속출산계획에 유의미한 영향을 미친다는 것과, 자녀 출산과 직접적으로 관련되는 ‘임신·출산’에 관련된 정책 인지도는 후속출산에 아무런 영향이 없으나 ‘양육지원 정책’에 대한 인지 정도는 후속출산에 영향을 미친다는 것은 어머니들의 후속출산 여부 결정이 매우 실용적이며 실질적인 차원에서 이루어질 것이라는 예측을 가능케 하는 결과라 하겠다.

다음으로 영유아를 둔 취업모의 후속출산계획에 영향을 미치는 요인들의 영향력의

크기와 방향을 살펴보았다.

가구특성 요인에 속하는 변수 중 ‘가구소득수준’은 B가 $-.794$ 로 가구소득수준이 높을수록 후속출산계획을 하지 않음을 보여주었다.

‘모 연령’ 또한 B가 -1.057 로 취업모의 연령이 높을수록 후속출산계획을 하지 않는 부(-)적 영향력을 나타냈다. 반면, ‘모 학력’은 B가 $.964$ 이며, ‘모의 상용직 여부’도 B가 1.375 로 정적(+)인 영향력을 보였다. 이는 어머니의 학력이 높을수록 후속출산계획을 하고 있으며, 어머니의 종사상 지위가 현재 상용직일 경우 비상용직에 비해 후속출산계획을 하고 있음을 의미한다.

‘자녀 연령’은 B가 -1.738 로 ‘모 연령’과 마찬가지로 자녀 연령이 높을수록 후속출산계획을 하지 않는 것으로 나타나고 있다. 이는 자녀 출산에 있어서도 적당한 ‘터울’을 고려하는 의식과 관련이 있을 것으로 보인다. 즉, 첫 자녀의 연령이 높아 후속자녀와의 터울이 커진 경우 출산계획을 포기하게 될 가능성이 높을 것으로 예측된다. 자녀 성별은 ‘남아=0, 여아=1’로 측정되었으므로 B가 $.753$ 으로 정적(+)영향력을 보이고 있다는 것은 현재 첫 자녀의 성별이 ‘여아’일 때 후속출산을 계획한다는 것을 의미한다. 이는 최근 ‘남아선호사상’이 상당히 낮아지고 오히려 ‘여아’에 대한 선호가 높아지고 있거나(정영혜 외, 2013) 성별의 영향이 없어진다는 몇몇 선행연구의 결과(이정원, 2007; 박찬화, 2012)와는 다소 차이가 있는 결과이다. 이는 박수미(2008)의 연구에서처럼 출산 계획 시 ‘남아’에 대한 선호가 여전히 영향을 미치고 있는 것으로 해석할 수도 있는 결과이나, 반대로 여아선호 혹은 오히려 남아에 대한 기피가 나타나는 결과로도 볼 수 있다. 즉, ‘여아선호’성향이 강해짐으로 인해, 이미 ‘여아’가 있는 가구에서는 후속자녀로 남아 혹은 여아 모두 무방하기 때문에 둘째 자녀를 계획하나, ‘남아’가 첫 자녀인 경우 둘째 자녀로 ‘남아’가 태어날 것을 염려해 출산을 중지할 수도 있기 때문이다.

다음으로 취업모의 일-가정 양립과 관련된 요인 중 ‘영유아 대상 기관 이용 여부’는 B가 1.528 로 현재 영유아 대상 기관을 이용하고 있는 경우 후속출산계획을 하는 경향이 있음을 보여주고 있다. 반면, ‘부모 외 정기적 돌봄 인력 유무’는 B가 $-.896$ 으로 반대의 경향을 보이고 있다.

‘모의 주중 양육참여시간’과 ‘배우자(남편)의 주중 양육참여시간’은 B가 각각 $.167$, $.454$ 로 정(+) 방향의 영향력을 보이고 있다. 이는 취업모 본인의 주중 양육참여 시간이 길수록, 배우자(남편)의 주중 자녀양육참여 시간이 길수록 취업모가 후속출산계획을 한다는 것을 뜻한다.

취업모의 일-가정 양립의 어려움 정도를 직접적으로 점수화한 ‘일-가정 양립의 어

려움 정도'는 B가 $-.119$ 로 부(-)의 영향력을 보이고 있다. '일-가정 양립의 어려움'이 클수록 높은 점수를 얻도록 측정되고 있으므로, 이는 취업모가 느끼는 '일-가정 양립의 어려움'이 클수록 후속자녀를 출산하지 않으려 한다는 것을 의미한다.

다음으로 취업모의 후속출산계획유무에 통계적으로 유의미한 영향력을 보인 '양육 지원정책 인지정도'는 B가 $.370$ 으로 정(+) 방향의 영향력을 보이고 있어, 정부의 영유아 자녀 양육지원 정책에 대해 많이 알고 있을수록 후속자녀 출산 계획에 긍정적이라는 결과를 나타냈다. 그러나, '임신출산정책 인지 정도'는 후속출산계획에 통계적으로 유의미한 영향을 보이지 않았다. 이는 부모들이 상당히 정책에 민감하여 개별 가정의 자녀 출산계획은 정부 정책의 영향을 받고 있고, 특히 취업모들이 자녀 출산을 계획할 때는 단지 '임신·출산' 당시 보다는 이후의 '양육'을 어떻게 할 것인가를 더욱 중요하게 고려한다는 것을 뜻한다고 해석할 수 있을 것이다.

마지막으로 취업모의 '육아휴직 사용 경험 여부'는 본 연구에서는 후속출산계획에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. '육아휴직'과 같은 제도의 존재 자체만으로 출산율에 영향을 미칠 수 없다는 논평을 고려한다면(Olah, 2003; 이정원, 2007에서 재인용), 이러한 결과는 현 육아휴직제도 이용시의 만족도가 추가출산을 유도할 수 있을 정도로 높지 않음을 보여준다 하겠다.

V. 논의 및 정책제언

이 논문에서는 현재 1명의 영유아를 둔 취업모의 후속출산에 주목하여 이들의 후속출산계획 유무 및 후속출산이 없는 이유를 살펴보고, 이들의 후속출산계획 유무에 영향을 미치는 요인을 규명하였다. 출산율은 첫째아 출산 보다는 1자녀를 둔 부모의 추가 출산 즉 둘째아 출산에 좌우된다는 점(김은경, 2014; 정은희·최유석, 2013) 상기하여 연구 대상을 1명의 자녀를 둔 부모로 한정하였다. 또한 출산에 영향을 미치는 요인은 출생순위와 함께 모의 취업 여부에 따라서도 다를 수 있다 점에 주목하여 특히 '취업모'의 '후속(둘째아) 출산'에 영향을 미치는 요인을 도출하였다. 다시 말해 이 연구는 1명의 영유아를 둔 취업모를 저출산 대응을 위한 핵심적인 정책 대상으로 인식하고, 이들의 추가 출산 관련 요인을 도출한 후, 관련 지원 정책을 모색하였다는 점에서 의의를 지닌다.

본 논문의 분석 결과, 기존 선행 연구에 비해 특히 '양육지원정책 인지 정도'나 '보

육서비스 이용'의 효과가 크게 나타난 점은 취업모의 출산을 제고에 대한 '정책적 지원'효과에 대한 긍정적 전망을 줄 수 있는 결과라 사료된다.

본 논문의 주요 분석 결과는 다음과 같다.

첫째, 취업모 가구의 인구사회학적 특성은 취업모의 후속출산계획에 영향을 미치는 주요 요인인 것으로 나타났다.

가구소득이 높을수록 후속출산계획을 하지 않는 경향을 보였고, 반면 취업모의 학력이 높을수록, 상용직일 경우 후속출산을 계획하는 것으로 나타났다. 취업모의 학력이 높거나 상용직이라는 것은 상대적으로 '안정적인 일자리'에 종사할 가능성이 높음을 의미한다고 할 수 있다. 즉, 취업모가 자녀를 출산하더라도 일-가정을 양립할 가능성이 높은 안정적인 일자리에 종사한다면 후속자녀를 출산할 의도가 높아질 수 있음을 시사한다 하겠다.

가구소득의 영향은 두 가지 방향에서 해석될 수 있다. 먼저, 고소득 가구일수록 자녀 질적 측면에 집중하기 때문에 자녀를 양육할 자원이 넉넉하더라도 오히려 출산율이 낮을 수 있다는 측면과(서한샘, 1998; 손승영, 2005; 차경욱, 2005; Bryant, 1993) 가구소득에 취업모의 근로소득이 일정부분 기여하기 때문에 취업모의 소득이 높다면 자녀출산으로 인해 잃을 수 있는 기회비용이 높아 고소득 취업모일수록 출산의도가 낮아질 수 있다는 해석이다. 이 경우 취업모의 근로소득이 가구소득에 기여하는 정도가 크더라도 취업모의 일-가정 양립 가능성이 높다면 부정적 영향을 상쇄할 수 있는 여지는 있다고 할 수 있다.

이와 함께 취업모 자신의 연령과 첫 자녀의 연령은 높을수록 후속출산계획에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 많은 선행연구들에서도 일관되게 나타나는 결과이다(신혜원·최평섭·김의준, 2009; 이진화·조하나·최혜윤, 2012). 이는 여성들이 '출산 연령'에 대한 명시적·혹은 암묵적 사회적 규범을 고려하여 연령이 어느 이상으로 높아지면 출산을 포기하는 행태가 나타나며(우원규, 2012; 이정원·유혜미·김문정, 2013; Batti & Tatsiramos, 2012), 자녀들 간에는 '터울'을 고려하는 경우가 많기 때문인 것으로 사료된다.

또한 첫 자녀 성별이 여아일 경우 후속출산계획을 하는 경향을 보여 소자녀화 되어가고 있음에도 특정 '성'에 대한 선호나 기피가 출산계획에 미치는 영향이 일정부분 있을 수 있음을 보여주었다. 다만, 이를 '남아선호'의 결과로 해석하는 것은 무리가 있고, 단지 현재 우리나라에서는 '특정 성'에 대한 선호나 기피가 출산계획에 영향을 줄 수 있다는 정도를 확인하였다고 하겠다.

둘째, 영유아대상 기관과 정기적 돌봄 인력의 이용이 후속출산계획에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 영유아 대상 기관을 이용할 경우 후속출산계획에 긍정적인 영향을 미치고 있었고, 반대로 정기적 돌봄 인력을 이용하고 있는 경우는 후속출산계획에 부정적인 영향을 미치고 있었다. 취업모이기 때문에 근로시간 동안 자녀를 돌보아줄 대리양육 기관이나 인력이 후속출산계획 시의 중요한 영향 요인이 될 수 있음을 보여주는 결과라 할 수 있다. 그런데, 정기적 돌봄 인력의 영향력이 부(-)적 영향력을 보인 것은 연구대상자가 현재 이용하고 있는 정기적 돌봄 인력이 대부분 친조부모 혹은 외조부모인데서 기인한 결과로¹⁴⁾ 사료된다. 즉, 첫 자녀를 돌봐주고 있는 친조부모 혹은 외조부모는 시간이 갈수록 고령화되므로 후속자녀 출산 시의 조력인력으로 기능하기는 어려울 수 있고, 조부모가 손자녀를 양육해 줄 경우 양육에 많은 도움을 받는 동시에 양육방식의 갈등 등 드러내기 어려운 스트레스도 존재하기 때문일 것으로 사료된다.

셋째, 부모의 주중 양육참여시간이 길수록 후속출산계획에 긍정적인 영향을 미치며, 취업모가 인지하는 ‘일-가정 양립의 어려움 정도’가 낮을수록 후속출산계획을 하는 경향을 보였다. 그러나, 부모의 주말 양육참여시간과 배우자 양육참여에 대한 주관적 충분성 정도는 후속출산계획에 유의미한 영향을 미치지 않았다.

‘배우자의 주중 양육참여 시간’은 취업모에게 ‘일-가정 양립’이라는 측면에서 중요한 지원 요소가 될 수 있음을 상기할 때 ‘일-가정 양립의 어려움 정도’와 긴밀히 연관된다고 볼 수 있다. 한편 ‘취업모’ 자신의 주중 양육참여시간도 길수록 후속출산계획에 긍정적인 영향을 미친다는 결과는 취업모라도 ‘부모권’의 확보가 자녀 출산에 중요한 요인이 될 수 있음을 시사한다 하겠다.

넷째, 취업모가 양육지원정책에 대해 많이 알고 있을수록 후속자녀출산에 긍정적인 경향을 보였다. 그러나, 임신출산정책에 대한 인지 정도와 과거 육아휴직 이용 경험은 후속자녀출산계획에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 논문의 주요 분석결과로부터 얻은 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 취업모를 위해서는 출산으로 인한 일-가정 양립의 어려움을 해소하는데 정책적 지원이 집중되어야 한다. 취업모의 학력이 높을수록, 상용직일 경우 후속출산계획을 하는 경향이 있다는 분석 결과는 여성이 출산으로 인해 경력단절 될 가능성이 낮고 일과 양육을 양립할 수 있는 ‘안정적인 일자리’에 근무하고 있을 때 추가 출산을 고려할 가능성이 높아짐을 의미한다고 볼 수 있다. 즉, 현재 임신·출산은 많은 경우 여

14) 현재 부모 외 자녀를 정기적으로 돌봐주는 사람은 ‘친조부모’가 48.1%, 외조부모가 47.1%로 대부분을 차지하였음.

성에게 고용불안정의 원인이 되고 있어, 종사상 지위가 안정적이고 유연근무제, 육아휴직 등 일-가정 양립을 위한 각종 제도의 활용가능성이 있는 경우에 출산 시도를 할 가능성이 높아짐을 의미한다. 이에 증가하고 있는 계약직 여성 근로자를 포함해 임신과 출산이 여성의 고용안정을 저해하지 않도록 비상용직 여성에 대해 각종 휴가 및 휴직 제도의 실질적 이용이 확대되어야 할 것이다.

둘째, 취업모의 둘째아 추가 출산 지연을 예방하는 방안이 모색될 필요가 있다.

회귀분석 결과, 취업모는 본인의 연령과 첫 자녀 연령이 높아질수록 후속자녀 출산을 하지 않으려는 경향을 보였다. 취업모가 일-가정 양립의 어려움으로 둘째아 출산 시기를 지속적으로 연기하다보면 결국 출산을 포기할 가능성이 높아질 수 있다. 따라서 특히 어린 자녀를 둔 취업 부모의 경우는 해당 양육 시기에 유연근무제도를 내실화하여 일-가정 양립이 실질적으로 가능하도록 하고, 시간외 근로를 제한하며, 야간근로 또는 주말근로 등 비전형적인 근로를 면제하는 방안을 모색할 필요가 있다. 즉, 추가 출산 의향이 있는 경우 '신속한 후속자녀 출산'을 지원하는 방향으로 근로 환경이 조성되어야 할 것이다. 이런 차원에서 최근 발표된 '육아휴직제도' 개선 방향처럼 육아휴직 이용자가 후속자녀 출산으로 육아휴직을 다시 이용 시 급여 수준을 상향해 주는 등의 취업모의 '다출산 프리미엄'은 상당히 적극적인 조치라고 판단된다¹⁵⁾. 나아가 근본적으로는 다양한 양육지원 대상을 둘째아로 확대하는 기본 방향의 전환도 모색되어야 할 것으로 본다. 현행 저출산 대응정책은 주로 셋째아 대상으로 추가 혜택이 부여되는 경우가 많다. 그러나 향후에는 지원 대상 출생 순위를 하향 조정하여 둘째아 출산 시의 양육지원을 보다 강화하는 방향으로의 전환이 필요하다.

셋째, 양육지원정책에 대한 홍보를 전반적으로 강화하고, 취업모가 실질적으로 이용 가능한 서비스를 개발할 필요가 있다. 본 논문의 분석 결과 출산과 직접적으로 관련되는 '임신출산정책' 인지 정도는 후속출산계획에 영향을 미치지 못했으나 오히려 '양육지원 정책'에 대한 인지도는 높을수록 후속출산계획에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 출산을 계획하고자 할 때 부모들은 단지 '임신·출산' 지원에 한하지 않고, 장기적으로 자녀양육 시 도움 받을 수 있는 지원을 고려하여 출산을 도모한다고 할 수 있으므로, 임신·출산은 물론 양육지원정책 전반에 대한 홍보를 강화할 필요가 있다.

또한 본 논문에서 '양육지원 정책'의 인지도를 항목별로도 살펴본 결과에서는 보편

15) 관계부처합동(2014.2.4). 「일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원방안」. 육아휴직 기 이용자가 다시 출산 후 육아휴직 이용 시 첫 달 급여를 100%로 인상하는 안이 포함됨.

적으로 수혜를 받을 수 있는 정책에 대한 인지도가 높은 것으로 나타났고, 취업모가 시간상 실질적으로 이용하기 어려운 부모 참여형 프로그램(공동육아나눔터)이나 기관(보육정보센터)의 인지도는 낮았다. 이에 ‘출산률 제고’라는 측면에서는 부모들이 자녀를 출산하는데 있어 어떠한 점을 고려하며, 가장 도움이 될 정책이 무엇인지에 대한 정책결정자들의 고민이 필요하다는 것을 알 수 있다.

취업모라는 특성 상 다양한 양육지원정책과 사업 속에서도 실제적으로 이용 가능한 종류는 한정될 수 있다. 취업모·비취업모를 불문하고 보편적인 양육지원을 확대하는 동시에, 다양한 정보와 프로그램 등의 이용에서 소외될 수 있는 ‘취업모’를 위해 취업모의 시간과 욕구에 부합하는 프로그램을 개발해 내고 이를 이용할 수 있도록 적극적으로 홍보하는 것도 필요할 것이다.

지역사회의 경우는 영유아 대상 육아지원사업 기관인 육아종합지원센터는 물론, 건강가정지원센터, 지역내 보건소와 의료기관, 주민자치센터 등 공공기관, 사회복지관 등 각종 복지시설, 그리고 유치원과 어린이집 등 영유아를 둔 부모들이 이용하는 기관이나 시설에 양육지원정책 관련 홍보자료를 정기적으로 배포한다. 또한 취업모의 특성을 고려하여 온라인 정보 획득이 용이하도록 보육포털이나 마음더하기 등 육아관련 공공포털에 대한 홍보도 강화한다. 그 밖에도 기업 차원에서 예비부모와 영유아를 둔 부모를 대상으로 양육지원정책 홍보를 의무화하는 방안을 모색할만하다.

넷째, 출산률 제고를 위해서는 취업부모라도 자녀양육 참여 시간 확보를 통한 ‘부모권’의 제고가 필요하다.

본 연구에서 구체적 항목별로 어떠한 종류의 일-가정 양립의 어려움을 더 크게 느끼는지를 살펴본 결과, 취업모는 ‘업무로 인해 어린 자녀와 충분한 시간을 가지지 못하는 데서 겪는 어려움’을 다른 항목보다 더 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다. 이는 즉, 영유아를 둔 우리나라의 많은 취업모가 현재 일로 인해 자녀양육에 참여할 수 있는 역할을 침해당하고 있다고 느끼고 있음을 보여준다. 이러한 부분이 일-가정 양립을 어렵다고 느끼는 주된 원인이 될 것임을 짐작케 한다.

이와 함께 회귀분석 결과에서도 배우자 뿐 아니라 취업모 본인의 ‘주중 양육참여 시간’이 길수록 후속출산계획에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 취업모 자신도 ‘양육 부담’을 덜고자 하는 것만은 아니며, 직접 자녀와 함께 하고자 하는 ‘부모권’에 대한 욕구를 지니고 있음을 보여준다. 이에 근로자를 위한 장시간 대리양육시설 혹은 인력 지원에만 정책적 노력을 기울이기 보다는 근로자 자신의 부모권 확대를 위한 근로시간 적절화 및 유연근무제 활성화와 같은 노력이 배가 되어야 할 것이다.

근로자가 ‘부모권’ 실현의 욕구가 있음은 주말 양육시간의 영향력은 통계적으로 유의미하지 않았는데 반하여 ‘주중’ 양육참여 시간은 영향을 미친 것에서도 드러난다. 주말에 자녀양육에 집중하는 것은 당연한 것이지만, 근로에 임하여야 하는 주중에도 일과 자녀 양육 간의 균형잡힌 양립이 필요하다는 것을 보여준다.

다섯째, 일-가정 양립지원을 위해 남성의 양육참여 시간 확보가 필요하다. 이는 부모권 확대나 일-가정 양립 지원이 취업모만을 대상으로 하는 것이 아닌, ‘부모’ 모두를 대상으로 하는 것이어야 함을 뜻한다. 분석 결과, 배우자(남성)의 주중 양육참여시간이 길수록 취업모의 후속출산계획에 긍정적인 영향을 보였다. 이는 취업모의 양육협력자인 배우자(남편)의 주중 자녀양육 참여가 가능하여 취업모의 주중 일-가정 양립을 수월하게 할 수 있을수록 후속자녀 출산에 대해 긍정적인 인식을 갖게 할 수 있음을 보여주는 결과라 하겠다.

그런데, ‘배우자(남편)의 주중 양육참여 시간’이 후속출산계획에 영향을 미치는 것과는 달리 ‘배우자 양육참여에 대한 주관적 만족도’는 후속출산계획에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 주관적인 만족도 보다는 객관적인 ‘양’의 충분성이 양육부담 경감이나 양육의 고립감을 줄이는데 도움이 될 수 있음을 뜻한다. 배우자의 근로사정 등을 고려해 주관적으로 ‘이 정도면 충분하다’고 인정하더라도 객관적인 양육참여 시간의 양이 부족하다면 추가 자녀를 출산하는 결정을 하기 어려울 수 있음을 의미한다 하겠다.

즉, 자녀 출산을 위해서는 취업모 자신 뿐 아니라 배우자인 남성근로자도 양육 참여가 가능해야 하며, 취업모 만큼은 아니더라도 남성근로자의 주중 양육참여가 양적으로 충분할 때 취업모의 후속자녀출산의지가 높아질 수 있을 것이다.

여섯째, 취업모의 선택권이 보장될 수 있도록 기관보육과 가정내 보육을 우선적으로 이용할 수 있도록 한다.

회귀분석 결과, 취업모의 후속출산 계획 유무에 영향을 미치는 것으로 나타난 변수들 중에서도 ‘영유아 대상 기관 이용 여부’는 그 영향력이 가장 큰 것으로 나타났다. 취업모의 둘째아 출산은 미취업모와는 달리 일-가정 양립을 위해 최소 1명 이상 자녀의 기관 이용이 불가피한 상황을 야기한다. 이런 점에서 첫째 자녀의 기관 이용에 어려움이 있는 경우 둘째 자녀의 출산을 계획하는 것은 실질적으로 어려울 수 있다. 따라서 취업모의 경우는 현행 1순위 입소자격을 실질적으로 보장하여 원하는 기관에의 입소에 어려움이 없도록 하고, 종일제 보육을 내실화하여 등·하원 시간을 비롯하여 근로시간에 부합하는 보육서비스 이용 시간을 보장하며, 야간보육과 24시간 보육 등

시간연장보육에 대한 접근성 보장하고 서비스 질을 개선하는 등 실효성이 강화되어야 할 것이다.

이와 더불어 취업모의 가정내 보육에 대한 선택권도 보장한다. 현재 공적으로 제공되는 아이돌봄서비스의 경우는 2014년에 지원 대상 및 우선순위가 취업모 위주로 재편되었다. 즉, 지원대상에서 양육공백이 발생하지 않는 가정(전업주부)은 제외되었고, 이용 우선순위에도 저소득 맞벌이->일반 맞벌이->저소득 외벌이(전업주부)-> 일반 외벌이(전업주부) 순서를 명시하여 취업모 이용을 실질적으로 지원하고자 하고 있다(여성가족부, 2014). 다만 이 때 맞벌이 가구는 소득기준이¹⁶⁾ 적용되어 정부 지원 대상이 제한적이다. 본 연구에서 1명의 영유아를 둔 취업모의 경우는 부모 외 정기적 돌봄 지원인력은 대부분 조부모이나 향후 출산연령 증가에 따라 조부모의 양육지원을 기대하기는 더욱 어려울 것으로 예상되며, 특히 후속출산의 경우 조부모의 연령 또한 증가함으로써 추가출산 시 조부모의 양육지원에 의존하는 것은 바람직하지 않다. 따라서, 아이돌보미 인력 증원 등으로 공적인 가정내 보육 이용 가능성을 확대하고 필요 시 기관보육과 가정내 보육의 병행 이용이 용이하도록 연계를 강화할 필요가 있다.

끝으로 본 연구의 한계점과 후속연구에의 제언을 하면 다음과 같다.

본 논문의 회귀분석 결과에서, ‘후속출산계획 없는 취업모 예측 정확도’에 비해 ‘후속출산계획 있는 취업모 예측 정확도’가 다소 낮게 나타난 것은 취업모의 후속출산계획유무에 대해 본 연구에서 투입한 독립변수 외에도 다양한 변수들의 복합적인 영향이 추가적으로 존재할 수 있음을 의미한다. 이에 후속연구에서는 본 연구에서 자료의 한계로 투입하지 못한 요인들 중 취업모의 출산계획에 민감하게 연관될 수 있는 기타 요인들, 예를 들면 ‘양육스트레스’ 등 직접적인 주관적·심리적 요인과 ‘거주지역내 이용할만한(믿을만한) 기관 유무·수’ 등 좀더 구체적인 정책적 시사점을 얻을 수 있는 요인을 포함한 분석이 지속되어야 것이다.

참고문헌

고광만·김소아(2014). 사회적 지원, 일-가족 양립 정책 및 부부 특성이 후속출산의도 및 기대자녀수에 미치는 경로탐색. 한국가족관계학회지, 18(4), 35-51.

16) 맞벌이 가구의 소득은 부부합산소득의 25%를 경감하여 산정하되, 감액된 소득이 부부소득 중 낮은 소득액보다 많은 경우는 낮은 소득액만큼만 감액 처리함(여성가족부, 2014, 2014년 아이돌봄지원사업안내).

- 김승권(2005). 인구전환기의 한국사회 가치관 및 가족변화의 대응방안, 한국보건사회연구원.
- 김은경(2014). 부부관계특성이 둘째 자녀 출산 의도에 미치는 영향 연구. 한국가족관계학회지, 18(4), 199-217.
- 김중훈·양소영·성지현(2013). 아버지의 양육참여와 사회적 지원이 후속출산계획에 미치는 영향: 어머니의 양육스트레스 매개를 중심으로. 아동학회지, 34(1), 87-102.
- 김호정·허전(2008). 한글 SPSSWIN 14.0 통계분석 및 해설. 서울: 삼영사.
- 민세진(2013). 계획 자녀수의 분석. 여성경제연구, 10(1), 1-17.
- 박수미(2008). 둘째 출산 계획의 결정요인과 가족내 성 형평성. 한국인구학, 31(1), 55-73.
- 박영미·양지훈(2001). 양성평등과 여성참여정책. 광주·전남행정학회보, 8, 189-206.
- 박찬화(2012). 10개월 이하 영아를 둔 취업모의 양육지원체계, 자녀가치관 및 심리적 안정감이 둘째아 출산계획에 미치는 영향. 한국생활과학회지, 21(1), 95-111.
- 손승영(2005). 한국사회 저출산 원인과 가족친화적 정책대안. 가족과 문화, 17(2), 285-316.
- 서문희·양미선·김은설·최윤경·유해미·손창균·이혜민(2012). 2012년 전국보육실태조사-가구조사 보고-. 보건복지부·육아정책연구소.
- 서한샘(1998). 출산력과 교육의 상관관계에 관한 연구. 연세대학교 석사학위 논문.
- 신은숙(2005). 제도적 모성에 대한 갈등과 협상으로서의 저출산. 숙명여대 대학원 석사학위 논문.
- 신혜원·최평섭·김의준(2009). 서울시 추가자녀 출산계획에 미치는 가구 특성의 요인분석. 서울도시연구, 10(2), 33-47.
- 여성가족부(2014). 2014년 아이돌봄지원사업안내.
- 우원규(2012). 자녀출산시기 결정에 영향을 미치는 연령규범에 관한 질적 연구. 한국사회학회 2012 후기사학회대회 자료, 201-214.
- 이삼식·신인철·조남훈·김희경·정윤선·최은영·황나미·서문희·박세경·전광희·김정석·박수미·윤홍식·이성용·이인재(2005). 저출산 원인 및 종합대책연구. 저출산고령사회위원회·보건복지부·한국보건사회연구원.
- 이성용(2009). 출산순위별 출산증가 요인 분석. 한국인구학, 32(1), 51-70.
- 이용복·이소희(2004). 보육서비스가 기혼여성의 출산결정에 미치는 영향. 한국가족복지학, 9(2), 95-113.
- 이정원(2007). 유자녀 취업여성의 후속출산의도에 관한 연구: 합리적-가치적 선택 모형을 중심으로-. 서울대학교 박사학위 논문.
- 이정원(2009). 유자녀 취업여성의 후속출산의도 결정경로 분석: 가치관적 요인을 중심으로.

- 사회복지연구, 40(1), 323-351.
- 이정원·유해미·김문정(2013). 가족변화에 대응한 출산·육아지원 방안 연구: 출산의 고령화를 중심으로. 육아정책연구소.
- 이진화·조하나·최혜윤(2012). 모의 후속출산계획에서 한자녀 취업모의 일반적 변인에 따른 차이와 부모됨이 미치는 영향. 육아정책연구, 6(1), 125-141.
- 임현주·이대균(2013). 부부특성 및 사회적 지원과 어머니의 심리적 특성이 후속출산에 미치는 효과: 모의 취업과 후속출산계획 여부에 따른 다중집단분석. 유아교육연구, 33(2), 121-144.
- 정영혜·김현주·정소희(2013). 만 2세 자녀를 둔 어머니의 추가 출산계획에 영향을 미치는 요인 연구: 부모의 자녀관과 부부특성을 중심으로. 20(2), 185-203.
- 정은희·최유석(2013). 기혼여성의 둘째자녀 출산계획 및 출산과 관련된 요인. 보건사회연구, 33(1), 5-34.
- 조복희·현온강(1994). 한국 부모의 부모역할만족도. 대안가정학회지, 32(5), 97-108.
- 차경욱(2005). 저출산 가계와 출산계획 있는 가계의 경제구조 비교 분석. 한국가정관리학회지, 23(2), 137-148.
- 통계청(2003a). 인구동태통계연보.
- 통계청(2003b). 경제활동인구연보.
- 통계청(2013a). 인구동태통계연보.
- 통계청(2013b). 경제활동인구조사
- Ahn, Namkee. , Mira, P.(2001). Job bust, baby bust?: Evidence from Spain. Journal of Population Economics, Vol. 14, 505-521.
- Beck, U.(1986). Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne. 홍성태 역. 위험사회-새로운 근대성을 향하여. 서울: 새물결.
- Berinde, D.(1999). Pathways to a Third Child in Sweden. European Journal of Population, Vol. 15, 349-378.
- Blau, D.B., Robins, P. K.(1989). Fertility, Employment, and Child-Care Costs. Demography, Vol. 26(2), 287-299.
- Bratti. M., & Tatsiramos, K.(2012). The effect of delaying motherhood on the second childbirth in Europe. Journal of Population Economics, Vol.25, 291-321.
- Brayant, W.K.(1993). The Economic Organization of the household. 문숙재·김순미·소연경·홍성희 역. 가정경제. 서울: 한울아카데미.
- Caldwell, J.C., & Schindlmayr, T.(2003). Explanations of the fertility crisis in modern societies: A search for commonalities. Population Studies, Vol. 57, 241-263.

- Del Boca, D.(2002). The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *Journal of Population Economics*, Vol. 15, 549-573.
- Gauthier, A. H., Hatzius, J.(1997). Family benefits and fertility: An econometric analysis. *Population Studies*, Vol. 51, 296-306.
- Gerber, T. P. & Perelli-Harris, B.(2012). Maternity Leave in Turbulent Times: Effects on Labor Market Transitions and Fertility in Russia, 1985-2000, *Social Force*, Vol. 90(4), 1297-1322.
- Hadelshi, H.(2003). Economic Well-being and Fertility in France: Nuits, 1744-1792. *The Journal of Economic History*, Vol.63(2), 489-505.
- Presser, H.B.(2001). Comment: A Gender Perspective for Understanding Low Fertility in Post-Transitional Societies. *Population and Development Review*, Vol. 27, 177-183.
- Richter, K., Podhisita, C., Chamrathirong, A. & Soonthornhadada, K.(1994). The Impact of Child Care on Fertility in Urban Thailand. *Demography*, Vol.31(4), 651-662.
- Rindfuss, R.R. & Brewster, K.L.(1996). Childrearing and Fertility. *Population and Development Review*, Vol. 22, 258-289.

[신문기사]

- MK뉴스 2014. 3. 26. 출산율 1.4명 목표 정부·기업 힘을 합쳐라
조선일보 2014. 3. 7. 한국에 물려오는 저출산 후폭풍

[보도자료]

- 관계부처합동 보도자료(2014. 2. 4). 일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원방안 발표
통계청(2014. 2. 27). 2013년 출생·사망통계(잠정)

·논문접수 3월 30일 / 수정본 접수 6월 11일 / 게재 승인 6월 19일

·교신처: 이정원, 육아정책연구소 부연구위원, 이메일 dian74@kicce.re.kr

Abstract

Factors Influencing Second Childbirth Plan of Working Women with a Preschooler

Jeongwon Lee, Haemi Yoo, and Moonjeong Kim

The purpose of this study is to investigate the factors that affect the second childbirth plan of working women with a preschooler. Data from 259 working women were analyzed using descriptive statistics and logistic regression analysis.

Findings are as follows :

First, it was found that the higher the family income, the older the age of mothers and the first child , and in the case of hiring a regular caregiver for the first child, the less working mothers tended to plan second child.

Second, in the cases that the first child is a girl, that working mothers use child-care and educational services for their children, and that they are regular full-time employees, they have tendency to plan second child.

Third, the higher the level of education of working mother was, the better the perception of policy to support child-rearing was, the less the difficulty in reconciliation between work and family life was and the longer the average time that both mother and father participate in child-rearing on weekdays was, the more the working mother planned to have second child.

Based on these findings, this study suggest extended policy support for working mothers to plan second (and subsequent) childbrith by (1) developing and informing of childrearing support policies, (2) providing extra support for

working mothers to utilize workplace and in-home care services, and (3) improving policies to enhance employees' parental rights for child-rearing.

Key words: working mother, second childbirth plan, work-family life reconciliation, parental right, logistic regression