

# A Study on the Work-Family Relationship of Married Women in the Digital Age : Focusing on the avoidance of childbirth

Seong-Ok Kweon\*

## Abstract

This study examined the work - family relationship of married women in the digital age centered on avoidance of childbirth. Married women 's age, education level, family members living together, work - family affects the avoidance of childbirth. Also, it is analyzed that similar childbirth avoidance phenomenon occurs in the result of the number of future children. Based on the results of the research, it can be suggested that the support of the family living together, the stable employment of married women, and the family-friendly incentive system will have a positive effect on childbirth.

▶ key word : Avoid birth, Number of children expected for the future, Personal factor, A change in values, Family environment, Institutional support

## I. Introduction

한국 인구변천의 과정에서 주목할 것은 기혼직장여성의 급격한 출산력 감소에 따른 저 출산의 문제이다. 이는 많은 유럽 국가들에서 합계출산율 회복양상을 보이는데 비해[10], 한국의 경우에는 합계출산율이 2008년 1.2명, 2010년 1.22명, 2013년 1.19명, 2015년 1.04명[22]으로 급격하게 초 저출산 국가에 머물고 있는 실정이다. 이러한 출산율의 감소는 국가의 인구감소를 가져오며, 출생 통계 잠정결과에 따르면 20~39세 연령층에서 급격한 출생이수가 감소하고 있으며, 특히 20대에서 큰 폭으로 감소하였다[22]. 즉, 가입여성인구인 주출산층(20-39세)이 지속적으로 감소하고 있고 세계적인 경제 위기로 젊은 층이 결혼, 임신 및 출산을 지연하고 있으며, 만혼화로 인한 모(母, mother)평균 출산연령이 지속적으로 상승하고 있다는 점 등을 들 수 있다[14].

한국 사회에서 저 출산이 문제가 되고 사회적 관심을 끈 시점이 2000년대 초반이라는 사실에 비추어 볼 때 저 출산에 관한 이론적 논의 및 적용은 상대적으로 매우 미약한 실정이다. 이러한 배경에서 최근 한국출산력이 대체수준 이하로 저하한 것은 한국의 인구변천 과정에서 살펴보면 사망력의 저하와 인구이동의 영향이 축소된 반면 20~39세의 연령층에서 결혼과 출산에 대한 가치관과 태도의 변화, 새로운 라이프스타일의 선택, 양성평등의 관념 확산이 한국의 급격한 출산력 저하를

설명하는 요인으로 보았다[1]. 2014년 통계청의 혼인통계에 따르면 남성은 32.4세, 여성은 29.8세로 20년 전에 비해 평균 4.5세가 증가하였다[22]. 이러한 만혼에 대한 증가원인을 젊은이들에게 만연한 개인주의와 여성의 교육기회의 증대, 사회 진출(경제활동)의 확대로 보는 경향이 강하다[22]. 이러한 만혼현상은 저 출산에 영향을 주는 요인으로 작용하며, 경제적 근대화로 인한 여성의 노동시장으로의 진입 확대,

교육수준의 향상[16, 19]. 결혼에 대한 전통적인 가치관의 변화[12]를 야기한다. 이로 인해 2012년 처음으로 20대 여성의 경제활동참가율이 20대 남성을 앞질렀으며, 대조적으로 30대 여성은 경제활동참가율은 남성의 60%수준에 머무르는 것으로 나타났다[13]. 이는 20대는 경제적 안정과 새로운 라이프스타일, 가치관의 변화가 출산을 기피하는 요인으로 작용하고 있으며, 30대는 교육수준의 향상과 노동시장의 진입으로 인해 출산을 연기하는 것으로 나타났다[3, 10]. 이러한 현실에도 불구하고 여성인력의 활용가치는 매년 증가하고 있으며, 맞벌이 가구의 비율도 함께 증가하고 있다. 2013년 한국의 유배우 가구의 47.6%가 맞벌이 가구인 것으로 조사되어 전체 가구에서 맞벌이 부부의 비중이 절반을 차지하는 것으로 나타났다[22]. 그러나 문제는 일·가정에 양립하는 맞벌이 여성에 대한 가정과 직장의 지원이 부족한 상황에서 기혼여성에게 일·가

\*First Author: Seong-Ok Kweon, Corresponding Author: Seong-Ok Kweon

\*Seong-Ok Kweon (kso1255@hanmail.net), Dept of Social Welfare, Songwon University

\*Received: 2018. 05. 21, Revised: 2018. 05. 25, Accepted: 2018. 06. 02.

정양립은 매우 크나큰 스트레스로 작용한다는 것이다. 이러한 일·가정양립의 어려움이 또한 출산기피요인으로 작용한다는 것은 저 출산 문제가 심각한 우리나라에서 시사 하는바가 매우 크다. 이는 출산율 감소를 막고 저 출산 기피현상을 극복하기 위해서 일·가정을 병행하는 기혼 여성들의 출산의도를 제고함에 있어 매우 중요하며, 이를 위해 기혼여성들의 출산기피에 영향을 미치는 요인들을 파악하여 대비책을 마련하는 것이 시급하다. 이에 본 연구는 한국 기혼직장여성들의 출산기피 요인을 파악하여 이러한 문제에 따른 정책적 제언으로 저 출산 문제 해결을 위한 정책적 함의를 도출하고자 한다. 이와 같은 연구목적 달성을 위해 본 연구는 한국여성정책연구원에서 실시한 제4차 여성가족패널데이터를 토대로 한국 기혼직장여성 출산기피 요인을 분석하여 해결방안을 제시해 보고자 한다.

## II. Background

### 1. Related works

#### 1.1 Avoid birth

현대사회로서의 한국은 과거 전통적 관습으로서 결혼 후 자녀의 출생과 양육이 당연하던 모습에서 가족형성의 지연과 약화, 노동시장의 불안정성, 양성평등 확산으로 인해 자녀는 숙고하여 계획하는 선택사항이 되었다. 현대의 부모들은 자녀출산에 대해 여러 상황을 고려한 후 출산을 계획한다. 본 연구에서는 이러한 출산에 대한 다양한 요인을 “출산기피”로 정의하여 파악하고자 한다. 사전적 정의에 따르면 “기피”란 “어떤 대상이나 일 따위를 직접 하거나 부딪치기를 꺼리어 피하는 것”을 의미한다. 특히나 자녀의 계획에 있어 부부의 이러한 “의도”를 파악하여 예측하거나 경험적 연구를 통해서도 입증되고 있다[3, 10]. 출산기피는 향후 자녀의 임신, 출산 가능성에 관한 의사 혹은 가능성, 계획에 대한 부모의 의도로 정의할 수 있으며, 출산기피 요인의 파악을 통해 향후 저 출산 문제해결을 위한 적절한 대응책을 마련할 수 있다.

출산기피의 영향요인을 다룬 선행 연구들에서는 개인의 특성, 가치관, 가족환경, 정책변수가 출산기피에 영향을 미치는 것으로 보고 있다[3, 10].

#### 1.2 Maternal intent

출산 의도는 출산에 대한 심리적인 기대 요인으로 출산 계획과 관련이 있다. 출산 의도가 일반적인 상황에서 출산을 조절하고 통제 할 수 있는 요인으로 작용하여 출산의도는 실제 출산 행위를 전망하는데 매우 유용한 지표가 된다[21].

출산행위는 아이를 갖고자 하는 욕구(want)가 이루어진 후에 일어나는 행위로 미래 자녀의 임신, 출산 가능성에 관한 생각과 향후 출산의 가능성에 대한 생각의 정도로 정의 하고 있다[9].

### 1.3 Personal factor

초혼연령의 상승은 주 출산층의 연령 증가를 야기 시키고 이는 곧 총 출생아수의 감소 즉, 출산기피의 현상을 초래할 수 있다[1, 2, 9, 10]. 교육수준이 높을수록 경제활동 참가율이 높아지고 결혼선호도가 낮아질 뿐 아니라 여성이 자녀출산 시간과 소득에 대한 기회비용으로 인식하여 기피하는 것으로 나타났다[3, 10]. 오펜하이머(1997)에 의하면 여성은 일자리를 위해 교육에 투자하기 시작하였으며, 임금노동 일자리를 얻었다. 특히 여성의 교육수준은 증가하게 되었으며 더 많은 여성이 노동시장에 진출하게 되었다. 이러한 여성의 경제적 활동은 결혼과 자녀양육에 대한 기회비용을 증가시켰고, 집안 일보다 바깥일에 더 많은 매력을 느끼고 헌신하게 되었으며 그 결과 교육수준이 높아질수록 결혼과 출산기피에 대한 가능성이 더 높아진다 하였다[11, 17]. 기혼여성의 출산기피 요인으로 작용하는 것은 핵가족화로 인한 동거 가족수는 소 자녀관 확산과 자녀양육비용 증가로 인해 적은 자녀에게 경제적, 심리적 투자를 집중하고자 하는 의욕에서 비롯된다. 과거 전통적 확대가족 형태에서 핵가족화의 전환은 경제적 관점에서 정서적 관점으로 자녀와 가족에 대한 가치관이 변화하였고 소 자녀 입에도 불구하고 평생돌보아야 한다는 경제적 부담이 증가하였기 때문으로 볼 수 있다[3, 10]. 오펜하이머(1997)는 여성의 월 소득 역량이 높아질수록 가족을 형성하고 유지할 가능성은 낮아진다고 하였으며, 라이벤스테인(1974)은 가구 월 소득이 증가하면 자녀 양육을 위한 기회비용 또한 증가하게 되어 이는 자녀 필요성에 대한 수요를 감소시킨다고 주장한다. 즉, 출산기피를 하게 된다는 것이다[15]. 그리고 여성정책연구원(2014)의 “1명의 영유아 자녀를 둔 취업모의 후속출산 계획에 영향을 미치는 요인”이라는 보고서에서도 확인할 수 있다[10].

### 1.4 A change in values

가치관은 과거의 가풍, 가훈을 받아 현재의 사회변화에 영향을 받으며, 미래의 생활철학과 연결되는 것으로 가족설립에 대한 기본적인 태도를 형성하는 개념을 말한다[10]. 그리고 가족가치는 결혼, 동거, 이혼, 출산, 자녀양육, 동성애, 성역할 등 매우 포괄적인 영역을 아우르고 있다. 혼인율의 감소는 출산율의 감소로 이어진다. 혼인율이 감소하게 된 원인에는 여러 가지가 있을 수 있으나 대표적으로 결혼에 대한 가치관의 변화가 지목되고 있다. 과거 결혼과 출산은 사회구성원의 의무로써 당연히 여겨졌고, 보편 혼으로서 누구나 결혼을 해야 하는 절대적 가치가 우세하였으나, 최근에는 결혼이 의미가 아닌 선택사항이 되어 혼인율이 감소하게 되었다. 또한 기혼 여성의 출산에 대한 태도가 점차 약화되고 있으며 남성에 비해 여성이 결혼과 출산을 부정적으로 인식하고 있는 것으로 보고 있다[3, 10, 13]. 또한 남녀평등주의의 확산과 여성경제활동 참가율의 증가에 따라 부부의 성평등 가사분담이 요구됨에도 불구하고 아직까지도 여성의 일·가정 양립이 일반적인

상황이다. 이러한 이유로 인해 우리사회에서의 기혼직장여성의 경우 결혼기피와 자녀출산에 대한 기피 가능성이 있으며, 악화될 수밖에 없다[10, 20]. 다음으로 전통적인 가족부양에 대한 인식도 변하고 있다. 전통적인 확대가족에서 가족의 구조가 핵가족화로 변하면서 자녀를 평생 동안 돌보며 자식을 위해 희생을 감수하는 부모의 역할이 오늘날 핵가족화로 인해 이러한 부모의 역할이 부정되고 이기적인 가족부양의 형태가 대두되었다. 부모 또한 과거 부모의 역할에서 벗어나 노후를 대비하는 모습으로 변화하고 있다. 이러한 현실에서 기혼직장여성의 가족부양에 대한 의무는 변화하고 있으며 자녀출산에 대한 의미도 변화하고 있다. 이를 통해 가족부양이 기혼여성의 출산의도에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 추론해 볼 수 있다[12].

### 1.5 Family environment

산업화 이후 전통적 확대가족에서 핵가족으로 변화와 맞벌이 여성의 일·가정 양립을 돕는 가장 영향력 있는 지원자로서 남편의 역할이 주목되고 있다. 남편의 지지에 따라 출산기피에 긍정적 영향을 미치는 연구결과와 높은 출산율을 나타내고 있다는 연구결과가 이를 뒷받침하고 있다. 남편의 가사분담이 높은 몇몇 국가에서 여성의 취업과 관계없이 높은 출산율을 보이고 있다는 연구결과가 이를 뒷받침하고 있다. 또한, 가족 구성의 돌봄 분담으로 인해 여성의 부담 및 스트레스가 감소하고 가정일을 위해 경력이나 임금손실과 같은 기회비용에서 손해를 입지 않아 기혼직장여성이 출산을 기피할 이유가 없기 때문이다[12, 50]. 가족 및 남편의 기혼직장여성의 직장생활을 지지하는 경우 여성의 우울심리 및 양육스트레스를 감소시켜 출산기피에 직접적으로 영향을 미치기도 한다[4, 5].

그리고 여성의 일이 가정생활에 미치는 영향에 있어 상호간 영향이 커진다면 기혼직장여성들은 더 많은 역할갈등에 직면할 것이며, 이로 인해 출산기피에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[3].

### 1.6 Institution support

기혼직장여성이 속한 조직 내에서 일·가정이 양립 할 수 있는 친화적인 모성제도가 체계적으로 구축되어 있을수록 출산기피에 부정적 영향을 미친다. 직장이 적극적으로 기혼직장여성의 가정친화적인 조직분위기를 조성한다면, 또한 복리후생제도가 뒷받침이 된다면 기혼직장여성은 경력단절의 경험을 하지 않고 노동시장에서 경제활동 참가를 왕성하게 할 것이다 [7, 8]. 이 뿐만이 아니라 다수의 기업이 기혼직장여성들의 출산을 도모하고 출산, 육아로 인한 경력단절(이탈)을 막기 위해 각종 복리후생제도를 제공하는 것을 통해서도 기혼직장여성의 출산기피에 매우 중요한 영향을 미치는 요인으로 추론할 수 있다[7, 8]. 이는 가족친화적인 조직일수록 기혼직장여성의 출산기피에 미치는 영향이 긍정적이라는 것을 알 수 있다. 다음으로 기혼직장여성에게 있어 종사상의 지위가 있다. 즉, 정

규직인지 비정규직인지에 따라 고용안정성 및 경력단절 등에서 차이가 나타나 기혼직장여성의 출산기피에 주요한 영향을 미치는 것이다. 다수의 연구에서 정규직 여성일수록 출산기피에 부정적이며, 이는 정규직일수록 경력단절을 두려워하는 경향이 크기 때문에 부정적인 것으로 나타난 것으로 보고 있다 [16]. 마지막으로 기혼직장여성에게 있어 하루 근무시간은 일·가정을 병행하는 기혼직장여성에게는 매우 중요한 의미를 가진다. 하루 근무시간이 길수록 여가시간, 자녀양육, 가사에 할애할 시간이 부족함을 경험한다면 출산기피에 있어 더 부정적으로 인식할 것이다[6].

## III. Design of proposed tool

### 1. Research model and hypothesis

본 연구는 한국 기혼직장여성의 출산기피 요인과 정책적 제안에 관한 연구를 그 목적으로 한다. 기혼여성의 일·가정 양립을 도모하기 위해서는 가정의 환경과 직장의 환경이 중요하다. 그러나 기존의 연구들에서는 각기 상이한 요인들에 초점을 두어 연구를 진행하거나 소수의 측정도구를 통해 영향관계를 살펴보는 등의 한계를 갖는다. 이에 따라 본 연구에서는 기혼직장여성의 출산기피에 어떠한 요인들이 영향을 미치는가에 대한 변수들을 다양하게 살펴볼 필요가 있다. 여기에서 출산기피란 기혼직장여성이 가까운 미래에 출산계획과 출산하고자 하는 자녀수를 의미한다.

이를 위하여 선행연구를 검토하여 기혼직장여성의 개인적 요인, 가치관변화, 가족환경, 제도적 지원을 기혼직장여성의 출산기피에 미치는 영향으로 선정하였고, 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

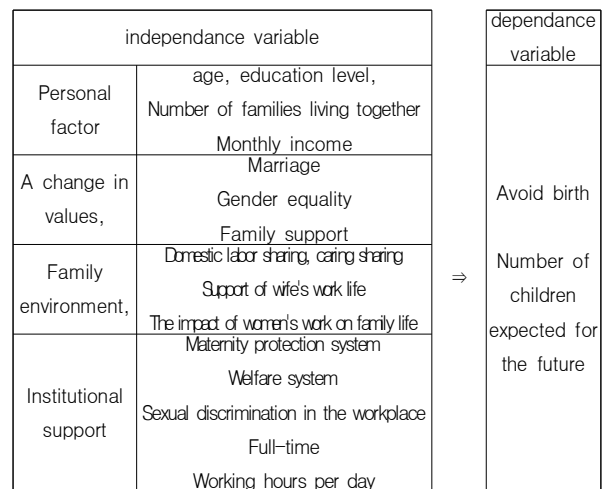


Fig. 1. research model

1) 가설 : 개인적 요인은 출산기피에 영향을 미칠 것이다.

Table 1. Configuring variables

	variable	measurement	
dependance variable	Avoid birth	1: yes, 0: no	
	Number of children expected for the future	1. first, 2:second, 3: three	
independance variable	Personal factor	age	Actual age of childbirth
		education level	1:highschool 2:college 3: university 4:Graduate school
		Number of families living together	1:one 2:two 3:third 4:4 or more
		Monthly income	Monthly income
	A change in values,	Marriage	4 point scale
		Gender equality	4 point scale
		Family support	4 point scale
	Family environment,	Domestic labor sharing	5 point scale
		caring sharing	5 point scale
		Support of wife's work life	5 point scale
		The impact of women's work on family life	5 point scale
	Institutional support	Maternity protection system	5 point scale
		Welfare system	10 point scale
		Sexual discrimination in the workplace	5 point scale
		Full-time	1:regular 0:Irregular work
Working hours per day		Working hours per day	

- 2) 가설 : 가치관 변화는 출산기피에 영향을 미칠 것이다.
- 3) 가설 : 가족환경은 출산기피에 영향을 미칠 것이다.
- 4) 가설 : 제도적 지원은 출산기피에 영향을 미칠 것이다.

**2. Configuring variables**

본 연구는 디지털시대 한국 기혼직장여성의 출산기피의 요인과 그에 대한 정책적 제안을 하기 위해 각 요인이 어떠한 영향을 미치는 지를 규명하고자 하였다. 따라서 한국여성정책연구원에서 조사한 여성가족패널조사 자료를 근거하여 본 연구와 관련된 항목을 선별하여 사용하였다. 우선은 종속변수로 출산기피와 출산기피로 인한 향후 자녀출산 기대수를 선정하였다. 독립변수로는 개인적요인, 가치관의 변화, 가족환경, 제도적 지원으로 선정하였다. 변수에 대한 설명은 다음의 표-1에 제시되었다.

**3. Data and analysis methods**

본 연구는 한국여성정책연구원에서 실시한 여성가족패널조사 3차년도 자료를 활용하였다. 이 조사는 전국 일반가구 중 20세 이상 65세 이하의 여성가구원이 있는 가구를 대상으로 추출된 자료를 근거로 하였다. 본 연구에서는 11,234명의 여성가구원 중 기혼직장여성을 대상으로 하였으며, 20대에서 40대 기혼여성 중 일·가정을 병행하는 여성으로 한정하였으며 총 800명을 대상으로 분석하였다. 조사대상의 연령을 제한한 이유는 20대-40대 연령이 주출산 가능 연령이기 때문이다.

자료분석은 SPSS 22.0 프로그램을 사용하였다. 1차적으로 빈도분석을 통해 연구대상자의 개인적 특성을 살펴보았다. 다음으로 기혼직장여성의 출산기피 유무를 더미변수 처리한 로지스틱 회귀분석과 미래 기대 자녀수를 변수로 한 다중회귀분석을 실시하였다.

**IV. Research analysis**

**1. General characteristics of survey subjects**

본 연구는 총 표본에서 기혼직장여성을 기준으로 20대-40대 이하 취업여성을 선별하였고, 그 결과 2052명을 분석대상으로 선정하였고, 종속변수와 독립변수의 요인의 기술통계가 표-2와 같이 나타났다.

출산기피에 대한 여성은 전체 모집단 중에서 1831명(89.25%)으로 매우 높게 나타났으며, 이 중에서 미래 기대 자녀수의 평균은 0.1명으로 매우 낮게 나타났다. 이는 대다수의 여성이 미래 자녀를 원하는 것보다는 기피하는 경향이 높다고 할 수 있다. 응답자의 연령은 평균 43.12세로 나타났으며, 실제 40대 여성이 78%이상을 차지하였다. 기혼직장여성의 평균 교육수준은 대학교 졸업자가 1,668명(81.3%), 대학원 석사과정 327명(16.0%), 대학원 박사과정 57명(2.8%)로 나타났다. 현재 동거가족수의 경우 1명이 있는 경우가 1,057명(51.5%)를 차지하고 있으며, 2명이 있는 경우가 716명(34.9%), 3명이 있는 경우가 167명(16.1%), 4명이상이 있는 경우가 112명(13.6%)를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 기혼직장여성의 평균 월소득을 살펴보면 123만원으로 나타났다. 다음으로 개인의 가치관 변화에 대해 살펴보면 결혼관, 성평등, 가족부양에 대한 인식수준이 각각 3.36, 3.32, 3.28로 평균을 상회하는 것으로 나타났다.

가족환경에 있어 가족의 지지를 살펴보면 가사노동분담에 있어서는 3.55로 높은 것으로 나타났으며, 돌봄 분담에 있어서는 3.55, 여성의 직장생활지지에 대해서도 3.41로 만족도 높게 나타났다. 여성의 일이 가정생활에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과 5점 만점에 3.24로 평균을 상회하는 것으로 나타났다.

마지막으로 제도적 지원에 대해 살펴본 결과 모성보호제도

Table 2. General characteristics of technical statistics

dependance variable	Avoid birth		mean/SD
	Number of children expected for the future		1,831/221
Personal factor	age		0.1(.812)
	education level	Bachelor	43.12(3.256)
		master	1,668
		ph.d	327
	Number of families living together	one	57
		two	1,057
		three	716
4 or more		167	
Monthly income		112	
123.28(121.12)			
A change in values,	Marriage		3.36(.543)
	Gender equality		3.32(.525)
	Family support		3.28(.489)
Family environment,	Domestic labor sharing		3.55(.813)
	caring sharing		3.55(.954)
	Support of wife's work life		3.41(.876)
	The impact of women's work on family life		3.24(.873)
Institutional support	Maternity protection system		3.12(.644)
	Welfare system		2.25(.432)
	Sexual discrimination in the workplace		3.145(.455)
	Full-time		1,288/764
	Working hours per day		6.12(3.428)

에 인식이 3.12로 평균이상으로 나타났으며, 복리후생제도에 대한 인식은 2.25로 낮게 인식하는 것으로 나타났다. 또한 직장 내 성차별에 대해서도 3.14로 평균보다 높게 인식하고 있다. 다음으로 응답자 중 정규직에 종사하고 있는 여성은 1,288명(62.76%)으로, 비정규직 여성은 764명(37.24%)로 정규직에 종사하고 있는 여성의 비율이 높은 것으로 나타났으며, 이들의 하루 평균 근로시간은 6시간(6.12시간)이었다.

## 2. Impact of married women on maternal avoidance

기혼직장여성의 출산기피에 대한 결과를 살펴보면 표-3과 같이 나타났다. 개인적 요인과 가치관 변화, 가족환경, 제도적 지원이 기혼직장여성의 출산기피에 미치는 영향을 살펴본 결과 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 분석결과 본 연구에서 나타난 연구모형의 적합도를 살펴본 결과 분류 정확도는 96.1%였고, -2LL값은 352.614, 모형의  $\chi^2$ 는 272.884(df=16, p=.000)으로서 모형이 주어진 자료에 적합한 것으로 입증되었다. 또한 Hosmer와 Lemeshow 검정결과  $\chi^2$ 가 5.425(df=8, p=.772)로 모형이 적합한 것으로 나타났으며, Nagelkerk's R<sup>2</sup>은 .514으로 출산기피에 영향을 주는 요인에 대한 설명력이 51.4%임을 알 수 있다.

먼저 기혼직장여성의 개인적 요인에 따른 출산기피를 살펴보면 출산기피는 여성의 연령이 증가할수록 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 교육수준이 높을수록 출산기피에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 동거 가족 수가 많을수록 출산기피에 유의미한 영향을 미치며, 월 소득이 낮을수록 기혼직장여성의 경우에는 출산을 기피하는 것으로 나타났다. 이는 선행연구결과에서도 나타나듯이 연령, 교육수준이 높을 때 출산 기피율이 높게 나타나는 결과와 동일하며, 동거가족수가 많을수록 출산기피가 증가하는 것으로 나타나는

것은 확대가족에서 핵가족화가 보편화되고 경제적 부담으로 작용하는 오늘날에 당연한 결과라 할 수 있다. 또한 월 소득과 관련해서는 다양한 연구결과가 존재하나 본 연구에서는 월 소득이 낮을수록 출산기피에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고하고 있는 연구결과들과 같은 결과를 보여주고 있다.

다음으로 가치관의 변화에서는 결혼관과 가족부양이 기혼 직장여성의 출산기피와 통계적으로 유의미성이 높은 것으로 나타났으며, 성평등은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 보수적 결혼관과 비교해 볼 때 자신의 라이프스타일이 변화하는 20대에서는 출산기피에 부정적인 성향을 나타냈으며, 미래 출산 자녀에 대해 계획을 하고 있는 것으로 나타났으며, 연령이 높을수록 출산기피에 대해 긍정적인 영향을 나타내는 것은 선행연구들의 결과처럼 미래 기대자녀수 계획에 대해 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가족환경이 기혼직장여성의 출산기피에 있어 돌봄 분담과 여성의 일이 가정생활에 미치는 영향에 대해서는 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가사노동분담과 여성의 직장생활 지지에 대해서는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 기존의 출산기피에 부정적인 영향을 미친다는 연구와 일맥상통한다. 다만 가사노동분담과 여성의 직장생활 지지에 대한 큰 유의미성이 없는 점에 대해서는 향후 추가적인 연구가 필요할 것으로 판단된다. 다른 연구결과 차이점은 여성의 일이 가정생활에 영향을 많이 미칠수록 출산기피에 부정적인 영향이 매우 많이 미치는 것으로 나타났다.

마지막으로 정규직일수록, 하루 평균 근로시간이 기혼직장 여성의 출산기피에 통계적으로 매우 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기혼직장여성의 경우 출산으로 인한 경력단절 후 좋은 직장 혹은 정규직을 다시 구할 수

Table 3. Impact on childbearing avoidance

		B	SE	Wald	p-value	Exp(β)
Personal factor	age	-.323	.055	42.127	.000***	.817
	education level	.332	.246	4.649	.021*	1.312
	Number of families living together	-.367	.475	50.378	.000***	.725
	Monthly income	.012	.012	6.574	.010**	1.012
A change in values,	Marriage	.553	.444	47.712	.001***	.855
	Gender equality	-.248	.427	4.057	.360	.842
	Family support	-.484	.354	6.465	.017*	.637
Family environment,	Domestic labor sharing	-.346	.487	2.134	.256	.715
	caring sharing	.674	.375	6.134	.003**	1.4245
	Support of wife's work life	.127	.175	.760	.421	1.127
	The impact of women's work on family life	-.377	.471	3.876	.061*	.655
Institutional support	Maternity protection system	.245	.256	.275	.585	1.402
	Welfare system	-.266	.086	2.763	.138	.756
	Sexual discrimination in the workplace	.242	.253	1.234	.149	1.362
	Full-time	-.686	.368	5.252	.011**	.543
	Working hours per day	-.453	.453	.531	.010**	.677

Model fit Classification 96.1%,  $\chi^2=272.884(df=16, p=.000)$   
 Model summary  $-2LL=352.614$ , Nagelkerk's  $R^2=.514(51.4\%)$   
 Hosmer and Lemeshow  $\chi^2=5.425(df=8, p=.772)$   
 \* $p<.1$ , \*\* $p<0.05$ , \*\*\* $p<.000$

Table 4. Impact on the number of future expectant children

		B	β	VIF
Personal factor	age	-.264	-.352***	1.324
	education level	.180	.461**	1.231
	Number of families living together	-.654	-.326***	1.352
	Monthly income	.261	.234**	2.458
A change in values,	Marriage	.242	.232**	1.546
	Gender equality	.214	.277	1.439
	Family support	-.075	-.052**	1.653
Family environment,	Domestic labor sharing	-.233	-.304	1.676
	caring sharing	.135	.131**	1.451
	Support of wife's work life	.072	.052	1.312
	The impact of women's work on family life	-.056	-.072**	1.267
Institutional support	Maternity protection system	-.042	-.020	1.649
	Welfare system	-.172	-.155	1.468
	Sexual discrimination in the workplace	.082	.233	2.464
	Full-time	-.338	-.291**	2.352
	Working hours per day	-.067	-.062**	2.532

Constant = 5.876  
 $R^2 = .456$   
 $F = 23.982$

있을가 하는 기혼직장여성들의 두려움에서 비롯된다고 할 수 있다. 저 출산 극복의 실패사례로 지목되고 있는 일본의 경우 일·가정 양립의 어려움이 저 출산의 가장 큰 원인으로 꼽히고 있다. 이는 일본의 경직된 노동문화에서 비롯된 것으로 일본은 고용이 불안정하고 노동시장의 유연성이 부족해 여성들의 구직이 어려워지며, 출산후 여성이 노동시장에 재진입하는 것은 더욱 어렵기 때문에 결혼과 출산을 기피한다는 것이 전문가들의 설명이다[3, 10]. 이러한 상황은 우리나라와도 크게 다르지 않다. 이와 같이 기혼직장여성들의 경력단절이 심각한 사회적 문제로 제기됨에 따라 정치권에서도 이 문제를 해결하기 위한 많은 공약들을 주장하고 있다. 그러나 모성보호제도, 복리후생제도, 직장내 성차별은 기혼직장여성의 출산기피에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 기존의 연구결과와 다소 차이가 있는 것으로 나타났는데,

기혼직장여성 자신의 문제에 대해서 제도적으로 인지하고 있는 부분이 매우 낮기 때문일 것으로 판단된다.

### 3. Impact on the number of future expectant children

기혼직장여성의 미래 기대자녀수에 어떠한 요인들이 영향을 미치는 지에 대해 살펴보면 다음의 표-4와 같이 나타났다. 이에 앞서 다중공선성 진단을 통해 변수 간 상관관계를 살펴본 결과 VIF 값이 모두 10미만으로 다중공선성의 문제가 없음을 알 수 있었다. 표-4를 살펴보면 개인적 요인 중에서 연령, 동거 가족 수, 교육수준, 월 소득은 미래기대자녀수에 통계적으로 매우 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기혼직장여성의 연령이 높을수록 미래 기대 자녀수에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 기존의 선행 연구결

Table 5. Research hypothesis test result

independence variable		dependance variable	
		Avoid birth	Number of children expected for the future
Personal factor	age	0	0
	education level	0	0
	Number of families living together	0	0
	Monthly income	0	0
A change in values,	Marriage	0	0
	Gender equality	×	×
	Family support	0	0
Family environment,	Domestic labor sharing	×	×
	caring sharing	0	0
	Support of wife's work life	×	×
	The impact of women's work on family life	0	0
Institutional support	Maternity protection system	×	×
	Welfare system	×	×
	Sexual discrimination in the workplace	×	×
	Full-time	0	0
	Working hours per day	0	0

과[3, 10]와 유사한 결과를 나타냈다. 또한 동거가족수가 많을수록 미래기대 자녀수에 부정적인 영향을 미치는 것을 볼 수 있었다. 다음으로 교육수준이 높고, 월 소득이 낮을수록 미래 기대 자녀수에 대한 기피현상이 있음을 알 수 있었다. 여기에서 월 소득이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것은 출산, 육아로 인한 경제적 부담과도 관련이 있다고 할 수 있다. 이는 가계의 경제적 상황이 출산기피에 영향을 미치는 주된 요인으로 인식되어 다수의 연구에서 통제변수로 포함하고 있으며, 월 소득이 높을수록 출산기피는 낮아지는 것으로 보고되고 있다.

다음으로 가치관 변화에서는 기혼직장여성의 결혼관과 가족부양은 미래 자녀 기대수에 대해 통계적으로 매우 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 기혼직장여성의 성평등은 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 나타났다. 즉, 기혼직장여성의 결혼관과 가족부양에 대한 인식이 높을수록 미래 기대자녀수가 감소하는 부정적인 영향관계가 통계적으로 유의미하다는 것이다. 우리나라의 결혼률은 OECD 회원국 중 3위이지만 출산율은 가장 낮은 것에 대한 설명이 가능하다. 이삼식(2006)의 연구결과에 따르면 사교육비의 증가와 가족부양이 증가하여 아이를 낳지 않으려는 풍토와 함께 진행되었다고 한다. 즉, 가족부양의 부담 증가는 부모가 자녀를 평생돌보아야 하며, 자녀는 노부모를 부양해야 한다는 전통적 가족부양 부담이 가중되면서 자녀출산을 기피하게 된 것이다[3, 10].

가족환경은 기혼직장여성의 미래 기대자녀수에 대해서 돌봄 분담과 여성의 일이 가정생활에 미치는 영향은 통계적으로 매우 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가사노동분담과 여성의 직장생활 지지는 통계적으로 유의미한 영향이 나타나지 않았다. 이는 여성의 일이 가정생활에 미치는 영향은 미래 고려 자녀수와 부정적인 영향관계로 나타났다. 즉, 기혼 직장여성의 일·가정 양립이 힘들수록 미래 자녀 기대수가 부정적인 영향관계를 보이는 것이다. 이로 인해 일·가정 양립이 어려움으로 인해 출산기피 요인으로 작용하는 현상과도 맞물

려 있다고 할 수 있다.

마지막으로 제도적 지원이 기혼직장여성의 출산기피로 인한 미래 기대자녀수에 대해 살펴본 결과 정규직일수록 하루 근무시간이 적을수록 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 모성보호제도, 복리후생제도, 직장내 성차별은 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 나타났다. 이는 이미 조사대상자의 기술통계에서도 보여주고 있다. 즉, 모성보호제도와 복리후생제도에 대한 지하고 있지 않으며, 미흡한 것으로 나타난 결과로 해석할 수 있다.

#### 4. Research hypothesis test result

연구결과를 토대로 실시된 연구가설 검증결과가 표-5에 제시되어 있다. 한국 기혼직장여성의 출산기피 요인과 어떠한 요인이 통계적으로 유의미한 영향을 미치면서 연구가설에서 제시한 가정에 맞게 결과가 도출된 요인에는 연령, 교육수준, 동거 가족 수, 월 소득, 결혼관, 가족부양, 돌봄 분담, 여성의 일이 가정생활에 미치는 영향, 정규직, 하루 근무시간 등 10가지로 이들 가설은 가설설정 한 대로 입증되었다. 그리고 가족을 가사노동분담, 여성의 직장생활지, 모성보호제도, 복리후생제도, 직장 내 성차별 등은 연구가설이 기각되었다. 이 중에서 제도적 지원 중에서 각종 출산관련 제도에 대한 인식이 부족하며 제도적 지원이 미흡하여 초래된 결과라고 볼 수 있다.

### V. Conclusions

본 연구는 한국 기혼직장여성의 출산기피에 미치는 영향 요인을 파악하여 분석하였다. 출산기피의 유무를 더미변수로 한 로지스틱 회귀분석 결과 출산기피에 영향을 미치는 요인으로 기혼직장여성의 연령, 교육수준, 동거 가족 수, 월 소득, 결혼관, 가족부양, 돌봄 분담, 여성의 일이 가정생활에 미치는 영

향, 정규직, 하루 근로시간 등이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 중 연령, 교육수준이 높을수록, 동거가족수가 많을수록 기혼직장여성의 출산기피가 높아진다는 연구결과는 일·가정을 병행하는 기혼직장여성의 경우 스트레스가 증가하며, 출산기피에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 미래 기대 자녀수에 대한 분석결과 기혼직장여성의 연령, 교육수준, 동거 가족 수, 월 소득, 결혼관, 가족부양, 돌봄 분담, 여성의 일이 가정생활에 미치는 영향, 정규직, 하루 근로시간 등이 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 중 연령, 교육수준이 높을수록, 동거 가족 수가 많을수록 미래 기대 자녀수에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 가정생활로 인해 일을 병행하는 것에 어려움을 겪거나 가족부양 부담을 많이 인식하는 기혼직장여성일수록 미래 기대 자녀수에 대한 의사가 부정적으로 나타난 것을 알 수 있었으며, 또한 제도적 지원 중 기혼직장여성이 정규직일수록, 하루 근로시간이 낮을수록 미래 기대 자녀수에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 위와 같은 연구결과를 토대로 다음과 같은 정책적 시사점을 제언하고자 한다. 첫째, 동거 가족의 지원이 기혼직장여성의 출산기피를 감소시킨다는 연구결과에 주목할 필요가 있다. 일·가정을 병행해서 살아가고 있는 기혼직장여성의 이러한 현실에서 동거 가족의 도움은 매우 필요하지만 현실적으로는 많은 어려움이 있다. 이러한 현실의 문제를 해결하기 위해 정부의 적극적인 제도적 개선이 선행될 필요가 있다. 기혼직장여성에게 필요한 양육 유급휴가와 근무일수 단축을 통한 수당 지급으로 출산율을 제고할 수 있을 것이다.

둘째, 기혼직장여성이 정규직일수록 자녀 출산기피를 감소한 연구결과는 우리나라 노동시장의 경직성에서 그 이유를 찾을 수 있다. 한국 노동시장에서의 기혼직장여성의 유연성, 안정성, 고용율은 모두 평균 OECD 평균에 크게 못 미치는 것으로 나타났다. 한국의 여성 고용율은 2015년 46.7%으로 최저 수준, 고용유연성은 OECD 평균보다 10% 낮았다. 이러한 고용율을 높이기 위해 단번에 개선되기 어렵지만 우선 유연근로의 비중을 높여가는 단계적인 정책과 정규직의(안정성) 비중을 높여가는 것이 바람직하다. 즉, 기혼직장여성의 근로환경을 가족 친화적으로 조성하여 임신, 출산으로 인한 여성인력 손실을 최소화하고 일·가정 병행을 지원하는 사전예방적인 접근 방식이 필요하다.

셋째, 일·가정 병행을 위한 가정 친화적 제도들이 실제 근무환경에서 실효성이 없어 실질적인 제도적 지원으로 문제를 해결할 수 있다. 즉, 기업체에게 가정친화적인 제도를 적극적으로 시행할 수 있도록 유인체계를 마련해야 한다. 즉, 직장 어린이집을 의무적으로 설치해야 하는 사업장이 전국에 1143개소 중 52.9%만이 직장어린이집을 운영하고 있다(22). 이 비중을 법이 정하는 기준까지 끌어 올린다면 여성 친화적인 근로조건이 마련될 수 있을 것으로 판단된다.

마지막으로 본 연구의 한계는 연구자가 직접적으로 설계하여 분석한 자료가 아니라 한국여성정책연구원에서 조사한 2차 자료를 활용하였다는 점과 독립변수 설정에 있어 제한된 변수를 설정할 수밖에 없는 한계를 가진다는 것이다. 또한 본 연구에서는 출산기피 요인과 미래 기대 자녀수를 종속변수로 하였는데 자녀수 계획에 대한 의사는 궁극적으로 여성의 의지에 달려있으며, 그들의 의도가 실제 행위로 이뤄진다는 보장을 할 수 없는 것이다. 따라서 향후 연구에서는 기혼직장여성을 대상으로 1차 자료를 수집하며 연구자가 원하는 대상의 확대를 통해서 폭넓은 의견을 청취하는 것이 요구된다.

## REFERENCES

- [1] Kim, Mi-Gon and Kim Tae-wan (2004), "Poverty Status and Policy Tasks in Korea" Poverty and Social Security Policy Tasks, 2004Spring conference presentation book, 45 ~ 87.
- [2] Kim, Soon-young (2006), Social rights of Korean women and irregular labor, Seoul National University Announcement of Women Research Institute Meeting (May).
- [3] Ryu, Yeon-gyu (2005), "Relationship between De-Familyization and Fertility Rate in Welfare States A comparative study of Seoul National University, "Ph.D. dissertation, Seoul National University.
- [4] Park Seon-sook (2005), "Korea's Childbirth Welfare and Birth Crisis in Global Standard" Proceedings of the 2005 Spring Conference of the Korean Society for Social Welfare, pp.423 ~ 444.
- [5] Park, Seunghee (2005), Korean Social Policy: Beautiful World, Sungkyunkwan University Press.
- [6] Yeonjun Han (2003), "Factors Determining the Number of Children in Married Women, Thesis for Master's Degree in Korea University.
- [7] Seo, Moon-hee (2003), "Women's Social Participation and the Direction of Child-Health and Welfare Forum 76, pp.87 ~ 97.
- [8] Shin Youngsoo (2003), "Economic determinants and external effects of childbirth, Seoul Women 's University, Journal of Social Science 9, pp.73 ~ 84.
- [9] Lee, Sam-sik (2005), 「Basic Direction of Population Policy in the Low Fertility Age」, Forum, CCP 102, Korea Institute for Health and Social Affairs.
- [10] Lee, Sam-sik (2006), "Structure and Policy Directions for Low Fertility", Health and Welfare Forum 111.
- [11] Lee, JH (2000), UN Code of Conduct on Population Development Promotion Status and Direction of Development, Korea Institute for Health and Social

Affairs.

- [12] Lee, JS and Chung, YS, Kim, Hee Kyung et al. (2006), National Marriage and Childbirth, 2005 Trend survey, low birth rate, aged society committee, Ministry of Health and Welfare, Korea Health Social researcher.
- [13] Lee, In Sook (2005), "Factor Analysis of Low Fertility and social Welfare Implications, Korean Social Welfare Studies 57 (4).
- [14] Jang, Hyeong-kyung, Imjeong, Kim, Kyungmi and Kim, Young-Ran (2004) National Response Strategy, Korea Women 's Development Institute.
- [15] Leibenstein H.(1974), "An Interpretation of the Economic Theory of Fertility : Promising Path or Blind Alley?" Journal of Economic Literature 12, pp.563 ~ 585.
- [16] Brewster, K. L., & Rindfuss, R. R. (2000). Fertility and women's employment in industrialized nations. Annual Review of Sociology, 26, 271-296.
- [17] Caldwell, J. C. (1980). Mass education as a determinant of the timing of fertility decline. Population and Development Review, 6(2), 225-255.
- [18] Duvandera, A., & Andersson, G. (2006). Gender equality and fertility in Sweden: A study on the impact of the father's up take of parental leave on continued childbearing. Marriage & Family Review, 39(1-2), 121-142.
- [19] Cooke, L. P. (2009) "Gender Equity and Fertility in Italy and Spain" Journal of Social Policy 38(1): 123-140.
- [20] Imamura, M., Tucker, J., Hannaford, P., da Silva, M. O., Astin, M., Wyness, L., Bloemenkamp, K., Jahn, A., Karro, H., Olsen, J, and Temmerman, M. (2007) "Factors Associated with Teenage Pregnancy in the European Union Countries: a Systematic Review" European Journal of Public Health 17(6): 630-636.
- [21] Morrison, D. R. and Cherlin, A. J. (1995) "The Divorce Process and Young 162 Children's Well-Being: Prospective Analysis" Journal of Marriage and the Family 57(3): 800-812.
- [22] Statistics(2015), Statistical Yearbook

## Authors



Seong-Ok Kweon received the Ph.D in social welfare department from Chosun University in 2005. Seong-Ok Kweon is a professor of Dept of Social Welfare Songwon University. He is interested in Social Welfare Administration, Community

Social Welfare, and Social Welfare Practice etc.