

발 간 등 록 번 호

11-1352000-001364-01



Korea Institute for Health and Social Affairs

■ 정책보고서 2014-24

취업여성의 출산행태와 정책과제

이삼식 · 최효진



보건복지부
MINISTRY OF HEALTH & WELFARE

KIHASA

한국보건사회연구원
Korea Institute for Health and Social Affairs

【책임연구자】

이삼식 한국보건사회연구원 선임연구위원

【주요저서】

취업 부모의 출산양육여건 개선을 위한 부모보험제도 모형 개발
보건복지부·한국보건사회연구원, 2013(공저)

일가정양립정책과 보육정책간 연계방안 연구
한국보건사회연구원, 2011(공저)

【공동연구진】

최효진 한국보건사회연구원 연구원

발간사 <<

한국사회는 지난 30년 간 인구대체수준 미만의 저출산현상을 경험하고 있으며, 특히 21세기에 들어서는 10년 이상 초저출산현상(합계출산율 1.3 미만)을 경험하고 있다. 우리에게 더 중요한 점은 과거의 경험보다 앞으로 얼마나 더 초저출산현상이 지속될 것인가라는 미래 출산율 변동에 대한 불확실성이 계속되고 있다는 것이다. 이와 같은 미래 출산율 변동에 대한 불확실성 증가의 주된 요인으로 ‘만혼화’와 ‘일-가정양립’을 지적하고 있다.

만혼화와 일-가정양립은 상호 불가분의 관계를 맺고 있다. 고학력화와 더불어 여성의 경제활동 참가가 증가하면서 만혼화는 필연적으로 발생하게 되며, 여성 중에서도 특히 취업여성들의 만혼화 경향이 상대적으로 높다. 만혼화는 인구학적으로 설정한 가임기간을 단축시키는 작용을 한다. 특히, 전통문화의 영향으로 법률혼과 그를 통한 출산만이 사회적으로 그리고 문화적으로 인정받는 한국에서는 결혼연령~49세라는 단축적인 가임기간이 적용되며, 이는 결혼 전은 물론 결혼 후에도 출산을 억제하는 강력한 효과를 가진다.

이러한 맥락에서 본 연구는 취업여성을 중심으로 출산수준을 측정하고, 그러한 수준을 결정하는 인구학적 요인과 사회경제적인 요인을 규명하여 그에 맞는 정책방안을 도출하고자 한다. 출산수준은 가임기 여성의 취업여부뿐만 아니라 직업별로 측정하도록 한다. 취업여부 및 직업 간 출산력 차이에 미치는 인구학적 영향은 해당 여성집단의 연령구조, 만혼화 및 유배우출산력을 통해 규명하도록 한다. 취업여부 및 직업 간 출산력 차이에 미치는 사회경제적 영향은 일차적으로 결혼과 출산을 억제하는

요인들을 파악하고, 이를 토대로 취업여성의 일가정양립 관련 실태를 통해 파악하도록 한다.

본 연구를 위해 현장에서 물심양면으로 많은 지원과 조언을 제공해 준 보건복지부 출산정책과에 감사드린다. 마지막으로 본 연구 결과는 우리 연구원의 공식적 견해가 아니라 연구자의 개별입장을 대변함을 밝혀둔다.

2014년 10월

한국보건사회연구원장

최 병 호

목 차

제1장 서 론	1
제1절 연구배경 및 목적	3
제2절 연구내용	5
제3절 연구방법	6
제2장 선행연구 및 외국사례 고찰	19
제1절 여성취업과 출산수준관련 선행연구 고찰	21
제2절 여성취업과 출산수준 관련 외국사례	23
제3절 출산문화와 출산수준 관련 외국사례 고찰	30
제4절 선행연구 및 외국사례의 함의	32
제3장 출산율 변동추이와 주요특성	37
제1절 출산율 변동 추이	39
제2절 저출산 원인	42
제3절 출산율 추이와 원인의 함의	57
제4장 취업여성의 결혼 및 출산행태	59
제1절 취업여성의 결혼행태	61
제2절 취업여성의 출산행태	64
제3절 취업여성의 결혼 및 출산행태의 함의	71

제5장 취업여성의 출산수준과 인구학적 영향요인 73

제1절 취업여부별 여성의 출산수준	75
제2절 직업 대분류별 취업여성의 출산수준	83
제3절 직업 중분류별 취업여성의 출산수준	99
제4절 직업 소분류별 취업여성의 출산수준	118
제5절 공무원 출산율	133
제6절 취업여부 및 직업별 출산율의 함의	136

제6장 취업여성의 일가정양립 실태 145

제1절 취업여성의 일-가정양립 실태	148
제2절 추가출산 희망수준과 일가정양립제도 이용	159
제3절 일가정양립 실태의 시사점	169

제7장 종합논의 및 정책 개선방안 175

제1절 종합논의	177
제2절 정책방안	185

참고문헌 201

부 록 205

표 목차

〈표 1- 1〉 2013년 공무원총조사 결과	12
〈표 1- 2〉 공무원 육아휴직 현황	12
〈표 1- 3〉 표본의 일반특성	16
〈표 1- 4〉 주요 조사항목	18
〈표 3- 1〉 주요 OECD 국가의 합계출산율 변동 폭과 기간, 1960년대 이래	41
〈표 3- 2〉 주요 OECD 국가들의 1.3 미만의 초저출산현상 지속 기간	42
〈표 3- 3〉 평균 초혼연령 변동 추이	44
〈표 3- 4〉 가임기 여성(15~49세)의 연령별 결혼률(기혼비율)	45
〈표 3- 5〉 가임기 여성(15~49세)의 연령별 유배우율	45
〈표 3- 6〉 가임기 여성(15~49세)의 기간출산율 및 유배우출산율 비교	49
〈표 3- 7〉 유배우합계출산율 및 보정유배우합계출산율 변동 추이	50
〈표 3- 8〉 합계출산율 변동에 영향을 미치는 요인 분해	52
〈표 3- 9〉 미혼인구(30~44세)의 조사당시까지 결혼을 하고 있지 않은 이유	54
〈표 3-10〉 1자녀를 둔 기혼여성(20~39세)의 취업여부별 추가출산 중단 이유	56
〈표 4- 1〉 취업여성의 평균 초혼연령, 2008~2012	63
〈표 4- 2〉 취업여부 및 직업 대분류별 출생아수	65
〈표 4- 3〉 취업여부 및 직업 대분류별 출산순위(2012)	66
〈표 4- 4〉 취업여부 및 직업 대분류별 출산여성의 연령분포	67
〈표 4- 5〉 취업여부 및 직업 대분류별 출산연령	68
〈표 4- 6〉 취업여부 및 직업 대분류별 결혼 후 출산까지 간격	70
〈표 4- 7〉 모의 취업여부별 혼외비율, 2012	71
〈표 5- 1〉 가임기 여성(15~49세)의 취업여부별 연령구조	76
〈표 5- 2〉 가임기 여성(15~49세)의 취업여부별 결혼률	77
〈표 5- 3〉 취업여부별 합계출산율 및 유배우 출산율, 2010	78
〈표 5- 4〉 직업 대분류별 가임기 취업여성(15~49세)의 연령구조	85
〈표 5- 5〉 직업 대분류별 가임기 취업여성(15~49세)의 결혼률	86

〈표 5- 6〉 직업 대분류별 가임기 취업여성(15~49세)의 연령구조 및 결혼률	88
〈표 5- 7〉 직업 대분류별 가임기 취업여성(15~49세)의 기간출산율	89
〈표 5- 8〉 취업여성의 직업 대분류별 유배우출산율	91
〈표 5- 9〉 직업 대분류별 평균 총출생아수	92
〈표 5-10〉 직업 대분류별 결혼 및 출산 지표 간 상관계수, 2010	94
〈표 5-11〉 직업대분류별 취업여성의 출산력 지표 요약	94
〈표 5-12〉 직업 중분류별 전체 여성(15~49세)의 연령구조	100
〈표 5-13〉 직업 중분류별 기혼여성(15~49세)의 연령구조	101
〈표 5-14〉 가임기(15~49세) 취업여성의 직업 중분류별(주요 직종) 결혼율	103
〈표 5-15〉 취업여성의 직업 중분류별 기간출산율	105
〈표 5-16〉 가임기 취업여성의 직업 중분류별 유배우출산율	107
〈표 5-17〉 기혼 취업여성(15~49세)의 직업 중분류별(주요 직종) 평균 출생아수	110
〈표 5-18〉 직업 중분류별 출산 및 결혼 지표 간 상관계수	113
〈표 5-19〉 가임기(15~49세) 취업여성의 직업 중분류별 출산수준	114
〈표 5-20〉 전문직(소분류) 취업여성의 연령구조	119
〈표 5-21〉 전문직(소분류) 취업여성의 결혼률	120
〈표 5-22〉 취업여성의 직업 소분류별 기간출산율	124
〈표 5-23〉 취업여성의 직업 소분류별 유배우출산율	125
〈표 5-24〉 취업여성의 직업 소분류별 평균 출생아수	127
〈표 5-25〉 전문직(소분류) 취업여성의 결혼 및 출산 관련 지표 간 상관계수	129
〈표 5-26〉 취업여성의 직업 소분류별 출산수준	130
〈표 5-27〉 여성공무원의 연령구조 및 결혼률	134
〈표 5-28〉 공무원 여성의 연령별출산율 및 합계출산율, 2010	134
〈표 5-29〉 공무원 여성의 합계출산율 추이, 2010~2012	135
〈표 5-30〉 여성공무원과 한국표준직업분류상 직업(상대적 고출산 직종) 종사여성 간 합계출산율 비교, 2010	136
〈표 6- 1〉 가장 최근 임신 당시 취업 중이었던 유배우여성(25~39세) 중 출산 후 경력단절 경험 여부	150

〈표 6- 2〉 가장 최근 임신 당시 취업 중이었던 유배우여성(25~39세) 중 출산 후 경력단절 경험 이유	151
〈표 6- 3〉 사업체의 일가정양립제도 제공 실태	153
〈표 6- 4〉 유자녀 취업여성(25~39세)의 현 직장에서 이용가능 일-가정양립제도 (중복응답)	155
〈표 6- 5〉 사업체의 일가정양립제도 제공 실태	159
〈표 6- 6〉 유자녀 취업여성(25~39세)의 향후 추가 출산 희망	160
〈표 6- 7〉 유자녀 취업여성(25~39세)의 향후 출산 시 근로 지속 여부	161
〈표 6- 8〉 유자녀 취업여성(25~39세)의 가장 희망하는 일-가정양립제도	163
〈표 6- 9〉 1자녀를 둔 취업여성(25~39세)의 가장 희망하는 일-가정양립제도	165
〈표 6-10〉 2명 이상 유자녀 취업여성(25~39세)의 가장 희망하는 일가정양립제도	166
〈표 6-11〉 유자녀 취업여성(25~39세)의 일-가정양립제도 수요-공급 일치도	169
〈표 7- 1〉 임신·출산 후 계속고용지원금 지원실적	192

그림 목차

[그림 2- 1] 연간 근로시간, 2013	24
[그림 2- 2] 연간 근로시간과 합계출산율 간 관계(2012)	25
[그림 2- 3] 출산순위별 영아(1세 미만)를 둔 취업모의 휴직 비율	26
[그림 2- 4] 육아휴직제도 개선이 출산율에 미치는 영향 국가 사례	27
[그림 2- 5] 일부 OECD 국가들의 여성 연령별 고용률 패턴(2013)	28
[그림 2- 6] OECD 국가들의 여성고용률과 합계출산율 간 관계	29
[그림 2- 7] OECD 국가들의 혼외출산비율(2010)과 합계출산율 간 관계(2011)	31
[그림 2- 8] 프랑스 혼외출산비율 추이와 합계출산율 추이 간 관계(1960~2012)	32
[그림 3- 1] 합계출산율 변동 추이, 1960~2013	40
[그림 3- 2] trends in TFR for OECD countries, 1960~2010	41
[그림 3- 3] 가임기 여성(15~49세)의 연령별 기간출산율 변동 추이	46
[그림 3- 4] 가임기 여성(15~49세)의 연령별 유배우출산율 변동 추이	47
[그림 3- 5] 25~29세와 30~34세 여성의 기간출산율과 유배우출산율 변동 비교	48
[그림 3- 6] 기간합계출산율과 보정 유배우합계출산율 변동 추이	51
[그림 4- 1] 취업여부 및 직업 대분류별 초산연령(2012)	69
[그림 5- 1] 25~34세 여성의 취업여부별 결혼율	77
[그림 5- 2] 가임기(15~49세) 여성의 취업여부별 기간 연령별출산율, 2010	79
[그림 5- 3] 취업여부별 연령별 유배우 출산율	80
[그림 5- 4] 취업여부별 기혼여성의 연령별 평균 출생아수	81
[그림 5- 5] 연령별 기간출산율과 유배우출산율	83
[그림 5- 6] 25~34세 여성의 취업여부별 결혼율	87
[그림 5- 7] 가임기 취업여성(15~49세)의 직업 대분류별 기간 연령별출산율	90
[그림 5- 8] 취업여성의 기간합계출산율과 보정유배우 합계출산율	95
[그림 5- 9] 취업여성(15~49세)의 대분류별 평균 출생아수(CEB), 2010	98
[그림 5-10] 25~34세 취업여성의 직업 중분류별(주요 직종) 결혼률	104
[그림 5-11] 취업여성(15~49세의 직업 중분류별 기간TFR 및 보정유배우TFR	109

[그림 5-12] 가임기 취업여성의 직업 중분류별 CEB 및 표준화CEB	111
[그림 5-13] 취업자의 직업 소분류별 25~34세 결혼율	121
[그림 5-14] 전문직(소분류) 취업여성의 기간합계TFR 및 보정유배우TFR	126
[그림 5-15] 전문직 취업여성의 CEB 및 연령표준화CEB	128



제1장 서론

제1절 연구배경 및 목적

제2절 연구내용

제3절 연구방법

제1절 연구배경 및 목적

한국사회는 지난 30년 간 인구대체수준 미만의 저출산현상을 경험하고 있으며, 특히 21세기에 들어서는 10년 이상 초저출산현상(합계출산율 1.3 미만)을 경험하고 있다. 우리에게 더 중요한 점은 과거의 경험보다 앞으로 얼마나 더 초저출산현상이 지속될 것인가라는 미래 출산율 변동에 대한 불확실성이 계속되고 있다는 것이다.

일찍이 Lutz and Skirbekk(2005)은 ‘저출산 덩어리 가설(hypothesis of low fertility trap)’을 주장한 바 있다. 그에 따르면 3가지 요인이 충족된 국가는 저출산의 덩어리에 빠져 쉽게 나올 수 없다. 여기에는 인구학적 요인으로 가임여성인구 감소, 사회학적 요인으로 젊은 세대의 이상자녀수 감소, 그리고 경제적 요인으로 젊은 세대가 갖는 기대소득과 포부(aspirations)의 감소가 해당된다. 이들 세 요인이 한국사회에서 어느 정도 충족되어 있다는 관점에서 미래 출산율에 대한 전망이 밝지만은 않은 것이 현실이다. 실증적으로도 합계출산율이 2005년 최저점에 도달한 이후에 1.3 미만의 아주 낮은 수준에서 다소 불규칙하게 변동하고 있을 뿐이다.

이와 같은 미래 출산율 변동에 대한 불확실성 증가는 최근에 들어 두 가지의 새로운 논쟁을 불렀다. 하나는 과연 한국사회에서 초저출산현상 지속의 원인이 무엇인가? 그리고 또 다른 하나는 정부의 저출산대책이 실효성이 있는 것인가? 이다.

위 두 가지 논쟁에서 핵심적인 위치에 놓여 있는 요소로는 ‘만혼화’와 ‘일-가정양립’이다. 실로 많은 학자들이나 정책가들이 한국의 저출산 원인으로 만혼화를 지목하면서도 이를 막기 위한 실효성 있는 정책들을 제시하거나 실천하지 못하고 있다는 논쟁이 지속되어 왔다. 또한, 제2차 저출산고령사회기본계획에서 일-가정양립을 가장 중요한 정책대상으로 설정하고 있으나 그 실천을 위한 효과적인 방법에 대해서는 논쟁이 지속되고 있는 것이다. ‘만혼화’와 ‘일-가정양립’은 상호 불가분의 관계를 맺고 있다. 고학력화와 더불어 여성의 경제활동 참가가 증가하면서 만혼화는 필연적으로 발생하게 되며, 여성 중에서도 특히 취업여성들의 만혼화 경향이 상대적으로 높다. 만혼화는 인구학적으로 설정한 가임기간(15~49세)을 단축시키는 작용을 한다. 특히, 전통문화의 영향으로 법률혼과 그를 통한 출산만이 사회적으로 그리고 문화적으로 인정받는 한국에서는 결혼연령~49세라는 단축적인 가임기간이 적용되며, 이는 결혼 전은 물론 결혼 후에도 출산을 억제하는 강력한 효과를 가진다.

이러한 맥락에서 본 연구는 취업여성을 중심으로 출산수준을 측정하고, 그러한 수준을 결정하는 인구학적 요인과 사회경제적인 요인을 규명하여 그에 맞는 정책방안을 도출하고자 한다. 출산수준은 가임기 여성의 취업여부뿐만 아니라 직업(대분류, 중분류, 소분류)별로 측정하도록 한다. 취업여부 및 직업 간 출산력 차이에 미치는 인구학적 영향은 해당 여성집단의 연령구조, 만혼화 및 유배우출산력을 통해 규명하도록 한다. 취업여부 및 직업 간 출산력 차이에 미치는 사회경제적 영향은 일차적으로 결혼과 출산을 억제하는 요인들을 파악하고, 이를 토대로 취업여성의 일-가정양립 관련 실태를 통해 파악하도록 한다.

제2절 연구내용

본 연구는 총 7장으로 구성된다. 제1장 서론에서는 연구배경과 함께 목적을 명료화하고, 이어서 연구틀(research frame)과 연구방법을 설정한다.

제2장에서는 외국 문헌과 OECD 자료 등을 이용하여 여성의 취업과 출산 간의 연관성을 고찰하도록 한다. 여성 경제활동과 출산율 간의 관계는 주로 횡단면적(cross-country) 접근을 통해 OECD 국가들에 공통적으로 적용될 수 있는 논거를 도출하는데 중점을 두도록 한다. 또한, 일부 국가들의 개별 사례를 통해 보다 심층적으로 혹은 종단면적인 접근을 시도하도록 한다. 이는 여성 취업과 출산율 간의 관계를 보다 객관적으로 규명하기 위한 것이다. 한편, 여성의 경제활동 참가와 그에 따른 만혼화 경향이 출산행태(혼외출산)의 변화를 야기하는가에 대한 논의를 위하여 OECD 국가들의 혼외출산에 대한 사례들을 고찰하도록 한다.

제3장에서는 한국의 출산율 변동 추이와 그 특징을 분석하도록 한다. 특히 최근의 출산율 변동에 영향을 미치는 요인을 분석하도록 한다. 합계 출산율 변동을 유배우출산율 변동과 만혼화(유배우율) 변동으로 분해(decomposition)하여 인구학적 원인을 규명하도록 한다. 그간의 실태 조사 결과를 재분석하여 결혼과 출산에 영향을 미치는 사회경제적 요인들을 체계적으로 정리하도록 한다. 이러한 분석결과들이 취업여성의 출산수준에 대해 갖는 함의를 도출하도록 한다.

제4장에서는 취업여성의 출산수준을 측정하기에 앞서 이들의 출산에 영향을 미치는 결혼행태와 출산행태에 대해 기초적인 분석을 시도하도록 한다. 결혼행태로는 주로 만혼화에 초점을 두어 초혼연령을 취업여부별 그리고 직업(대분류)별로 분석하도록 한다. 출산행태로는 출산순위, 출산

순위별 출산연령, 출산간격, 혼외출산수준 등을 분석하도록 한다. 이와 같은 분석 결과를 토대로 향후 취업여성의 출산수준 변화에 대한 함의를 도출하도록 한다.

제5장에서는 취업여성의 출산수준을 인구학적 기법을 적용하여 추정하고, 이에 영향을 미치는 인구학적 요인을 규명하도록 한다. 취업여성의 합계출산율은 직업(대분류, 일부 중분류, 일부 소분류)별로 추정하며, 인구학적 출산영향요인을 파악하기 위한 방법으로 유배우출산율(보정 전과 후로 구분), 연령구조 및 결혼률 등을 종합적으로 분석하도록 한다.

제6장에서는 앞서 추정한 취업여부별 및 직업별 출산수준에 영향을 미치는 사회경제적 요인을 규명하기 위하여 주로 일가정양립 관점에서 분석을 시도하도록 한다. 이를 위해 본 연구에서 실시한 취업여성 대상 일가정양립실태조사를 분석하고, 고용노동부에서 실시한 기업대상 일가정양립실태조사를 재분석하도록 한다.

제7장에서는 지금까지 분석한 결과와 그에 따른 함의를 종합하여 취업여성의 출산수준 차이에 영향을 미치는 요인들을 제시하고, 이를 해소하기 위한 정책방안을 도출하도록 한다. 특히, 정책적 제언은 현행 제도의 약한 고리를 규명하고, 이를 토대로 현장에서의 체감도 향상을 위한 정책보완 방안을 제시하는데 중점을 두도록 한다. 마지막으로 제8장에서는 본 연구의 주요 결과를 요약하고 결론을 제시하도록 한다.

제3절 연구방법

1. 출산율 개념

이 연구에서는 취업여성을 중심으로 출산수준을 분석하였다. 주요 관

점은 취업여성과 비취업여성 간 출산수준의 차이가 있는지, 있다면 어느 정도인지를 파악하는 것이다. 또한, 취업여성일지라도 종사하고 있는 직업 간에 출산율 차이가 존재하는가를 파악하고자 한다.

이와 같은 분석을 실시하기 위하여 여러 출산율 측정 방법을 동원하였다. 측정방법에 따라 취업여부별 및 직업별 출산력 차이를 다르게 이해하여야 하기 때문이다. 주된 출산율 측정방법으로 합계출산율(TFR: total fertility rate), 평균 출생아수(CEB: children ever born) 및 완결출산율(CFR: completed fertility rate), 유배우출산율 등을 적용하였다. 각 측정방법에 대하여 구체적으로 설명하면 다음과 같다.

우선 ‘기간 합계출산율’은 특정 년도의 기간 연령별출산율을 가설적(hypothetically)으로 합성한 결과이다. 기간 연령별출산율은 분자로 특정연령의 모로부터 태어난 출생아수를 그리고 분모로 해당연령의 전체 여성(기혼과 미혼 여부와 상관없이)을 적용한다.

‘유배우 합계출산율’은 ‘연령별 유배우출산율(유배우여성에 한정하여 여성 한 명당 출생아수로 측정)’을 구한 후 이를 합하여 산정한다. 연령별 유배우출산율은 분모로 해당연령의 기혼여성만을 적용하는 것이다. 가임기를 거치면서 연령에 따라 여성인구 중 결혼을 하는 비율이 변화하기 때문에 연령별 유배우출산율에 적용된 분모로서 기혼여성을 동일한 코호트로 간주할 수 없다. 즉, 여성들이 가임기를 거치는 과정에서 유배우율이 변화하기 때문에 단순히 연령별 유배우출산율을 합할 경우 지나치게 큰 값을 갖게 된다. 따라서 이를 보정하기 위하여 인구집단별로 유배우율이 가장 높은 연령의 값을 모든 연령에 적용한 후 그 결과로서 연령별 유배우출산율을 합한 ‘보정 유배우 합계출산율’을 산정하도록 한다.

‘평균 출생아수(CEB)’는 총출생아수를 가임기 기혼여성(15~49세)의 수로 나누어 구한다. 가임기 여성의 연령구조가 인구집단별로 상이하기

때문에 이를 보정하기 위하여 일정 인구집단의 연령구조를 다른 모든 인구집단에 적용하여 '연령 표준화 평균출생아수'를 산정하도록 한다. 한편, 앞서의 '합계출산율'과 '보정 유배우합계출산율'은 가임기를 거치는 동안 낳게 될 최종 출생아수의 의미를 갖는다. 이에 따라 평균 총출생아수(CEB)에서 최종 가임기 연령층인 45~49세의 평균 출생아수를 별도로 분리하여 '완결출산율(completed fertility rate)'을 산정하도록 한다.

한편, 합계출산율과 유배우출산율은 취업여부 또는 직업별로 여성인구가 해당 집단에 계속 포함된다는 가정 하에 산정하도록 한다. 즉, 특정 직업의 출산율은 여성이 가임기 동안 특정 직업에 계속 종사하면서 출산할 것을 가정한 것이다. 환언하면, 특정 직업에 종사하고 있는 여성들은 출산 후에 일을 그만두거나 다른 직업으로의 이출을 불허하며, 역으로 비취업 중이거나 다른 직업에 종사하고 있는 여성들의 이입을 불허한다.

2. 출산율 산정 방법

통계청의 인구동태통계(출생통계)를 통해 모의 취업 여부별 및 직업별 출생아수를 파악할 수 있다. 그러나 직업 대분류 이외 중분류 및 소분류로 파악할 수 없다는 한계가 있다. 또한 인구동태통계는 출산율 추정에서 분모가 되는 경제활동 특성별 전체 여성인구를 제시해주지 못하고 있다. 이에 따라 본 연구에서는 가장 최근에 실시된 2010년 인구센서스(인구주택총조사) 자료를 이용하여 연령별로 취업여부별 및 직업별 여성인구와 그들로부터 태어난 출생아수를 구하여 출산율을 추정하고자 한다. 이를 위해서는 인구센서스 자료를 이용하여 출산율을 추정하는데 일반적으로 이용하고 있는 적생아법(Own-Children Method)을 적용하도록 한다.

적생아법은 몇몇의 장점과 단점을 가지고 있다(Choe, et. al., 1986).

장점으로는 우선 인구센서스 자료를 이용하여 연도별 연령별출산율과 합계출산율을 추정하는 것이 가능하다는 점이다. 둘째, 봉쇄인구(closed population)를 가정하는 것이 불필요하다는 점이다. 셋째, 상대적으로 모(母)의 직업이나 자녀의 연령 등에 대한 응답자의 기억오차(recall error)에 덜 민감하다는 점이다. 적생아법에는 일부 단점도 존재한다. 예를 들어, 인구센서스 상 과소조사나 왜곡조사에 민감하며, 수많은 복잡한 계산 과정이 필요하다는 것 등이다(Choe, et. al., 1986).

적생아법을 적용한 출산율 추정절차는 다음과 같다.

첫째, 2010 인구센서스(원자료)로부터 여성의 취업여부별 직업별 여성 인구(혼인상태별)와 그들로부터 태어난 0세 인구(2010년 인구센서스 기준 시점)를 도출한다. 인구센서스의 조사단위로서 가구별로 모(母)와 이들의 0세 자녀가 매칭(own children)된 경우에 한정하여 도출한다. 이러한 적생아는 가임여성의 직업별 및 연령별(각 세)로 도출한다.

둘째, 인구센서스 당시 같은 가구에서 살고 있지 않은 0세 자녀(non-own children)를 가임여성의 연령별로 비례적(proportionately)으로 할당한다.

셋째, 0세 자녀와 가임 여성인구에 각각 역생잔율(reverse survival probability)을 적용하여 자녀 및 가임여성 중 사망자수를 복원한다.

넷째, 인구센서스 상 오류(왜곡조사, 조사누락 등)를 보정한다. 가임여성인구의 경우 2010년 인구센서스를 이용하여 오류를 보정한 2010년 추계인구(15~49세 가임여성인구)를 사용하여 보정계수(연령별)를 추정하여 직업별 여성에 적용한다. 0세 자녀의 경우 2010년 출생아수를 기준으로 보정계수를 추정하여 모의 직업별로 적용한다.

다섯째, 위에서 추정한 연령별 여성인구와 모의 연령별 출생아수를 이용하여 모의 직업별로 연령별출산율과 합계출산율을 산정한다. 한편, 모의

취업여부별 여성인구와 출생자녀수도 동일한 방법(절차)으로 산정한다.

이러한 적생아법을 기본식으로 제시하면 다음과 같다.

$$\hat{B}_{a-x}(t-x) = C_{x,a}(l_0/L_0)$$

$$\hat{W}_{a-x}(t-x) = W_a(t)/L_a \times (L_{a+1}/L_a)$$

$$f_{a-x}(t-x) = \hat{B}_{a-x}(t-x)/\hat{W}_{a-x}(t-x)$$

(여기에서 B는 출생당시 자녀수, C는 센서스 당시 자녀수, a는 모의 연령, x는 자녀 연령, W는 여성인구, t는 센서스 연도, l_x 는 생명표 상 생존인구(x세), L_a 는 생명표 상 정지인구(a세)이다.

이와 같이 산정한 직업별 합계출산율은 2010년 기준으로 현 직종에서 근무하고 있는 여성들이 가임기 동안 계속 동종의 직종을 유지할 경우 출산하는 평균 자녀수를 의미한다. 특정 직업의 합계출산율이 낮고 높음은 현직에서 경력단절 없이 얼마나 출산할 수 있는가를 가늠하는 척도로 간주할 수 있다. 다른 개념으로서 흔히 사용하는 특정 직업에서의 연령별 평균 자녀수는 정확하게 해당 직장에 종사하고 있는 여성들의 순수한 출산력으로 간주하기 곤란하다. 그 이유로는 예를 들어 2010년 기준 판매직 여성(40~44세)의 평균자녀수는 실제로 과거 다른 직종에서 근무할 때 낳은 자녀수와 경력단절로 인하여 비취업 시 낳은 자녀 수 등을 합산한 것으로 현 직종과 무관하게 특정(조사) 시기에 도달할 때까지 낳은 자녀수를 의미한다.

한편, 한국표준직업분류¹⁾ 상 어느 특정한 직업으로 분류될 수 없는 공무원의 합계출산율은 2013년 공무원총조사(1969년부터 5년 주기로 실시)의 결과를 이용하여 측정하고자 한다. 구체적인 절차는 다음과 같다.

첫째, 공무원총조사 결과를 보정하였다. 공무원총조사는 2013년 6월 1일 기준으로 공무원 신분으로 재직하고 있는 공무원을 조사대상으로 하고 있다. 구체적으로 국가공무원(행정부, 국회, 법원, 헌법재판소, 중앙선거관리위원회) 및 지방공무원(17개 시도 및 시·군·구, 교육청)이 포함된다. 한편, 정부직공무원, 군인·군무원, 국가정보원 직원, 대통령경호실공무원, 한시계약직, 외국인공무원, 2013년 6월 1일 현재 휴직 및 해외파견중인 공무원은 조사대상에 포함되지 않는다. 견습직원, 일용직, 임용전 실무수습, 기간제교사 등 공무원 신분이 아닌 경우에도 제외된다. 공무원총조사의 결과, 전체 공무원 정원은 991,476명(헌법기관 24,403명 포함)이며, 실제근무현원(휴직자 제외)은 958,487명으로 조사되었다. 실제 조사에 응답한 공무원은 903,148명으로 집계되었다. 이에 따라 조사응답율은 실제근무현원 대비 비율인 94.2%로 나타났다. 현실적으로 무응답 공무원을 보정하는데 한계가 있는 만큼 무응답 공무원의 자녀수 분포가 조사응답 공무원의 자녀 분포와 동일한 것으로 가정하여 별도의 보정을 실시하지 않았다.

1) 한국표준직업분류(KSCO: Korean Standard Classification of Occupations)는 직업 관련 통계자료의 정확성 및 비교성을 확보하기 위하여 작성된 것으로 ILO의 국제표준직업분류(ISCO: International Standard Classification of Occupations)에 기초하여 제정되었다. 현행 직업분류는 직업구조의 변화를 반영하기 위하여 2007년 7월 2일 제6차 개정고시(통계청 고시 2007-3호)로 동년 10월 1일부터 시행되었다.

〈표 1-1〉 2013년 공무원총조사 결과

(단위: 명)

구분	합계	행정부			헌법 기관
		소계	국가 공무원	지방 공무원	
정원	991,476	967,073	616,435	350,638	24,403
소계(A+B)	1,006,474	983,869	624,401	359,468	22,605
휴직인원(A)	47,987	46,001	34,902	11,099	1,986
실제근무현원(B)	958,487	937,868	589,499	348,369	20,619
조사 응답인원	903,148	887,191	554,389	332,802	15,957

자료: 안전행정부(2014). 대한민국 공무원의 평균적인 삶을 소개합니다: 2013 공무원총조사 결과
공표. 2014.1.10.일자 보도자료, pp.5

그러나 공무원의 기간출산율을 산정하기 위해서는 총조사에서 제외된 2013년 6월 1일 기준으로 육아휴직 중인 공무원을 추가할 필요가 있다. 국가공무원 인사통계와 지자체 공무원 인사통계 자료에 따르면 육아휴직 공무원은 2011년 33,505명, 2012년 38,086명, 2013년 42,007명으로 나타났다. 한편, 지방공무원인사통계에서는 전체 육아 휴직자만을 제공하고 있어 여성과 남성 육아휴직 공무원 규모를 알 수 없다. 따라서 국가 공무원 육아휴직 공무원 남녀 비율을 적용하여, 남녀 육아휴직 공무원 규모를 산정하였다.

〈표 1-2〉 공무원 육아휴직 현황

(단위: 명, %)

	2011	2012	2013
전체 공무원	33,505	38,086	42,007
남성	1,028*	2,356*	1,744*
여성	32,477*	35,730*	40,263*
국가 공무원	26,605	29,012	32,484
남성	816	1,795	1,349
여성	25,789	27,217	31,135

〈표 1-2〉 계속

(단위: 명, %)

	2011	2012	2013
지방 공무원	6,900	9,074	9,523 ²⁾
남성	212*	561*	395*
여성	6,688*	8,513*	9,128*

주: 1) *는 추정치임.

2) 의원후직 4호 최초육아와 육아 연장을 합한 수치임.

3) 헌법기관 제외

4) 12.31일 기준

자료: 안전행정부(2012). 2011 국가공무원 인사통계.

안전행정부(2012). 2011 지방공무원 인사통계.

안전행정부(2013). 2012 국가공무원 인사통계.

안전행정부(2013). 2012 지방공무원 인사통계.

안전행정부(2014). 2013 국가공무원 인사통계.

안전행정부(2014). 2013 지방공무원 인사통계.

여성 육아휴직 공무원에 0~2세 미취학 자녀를 두고 있는 여성공무원의 연령별 분포를 적용하여 모의 연령별 여성수와 자녀수를 추정하였다. 여기에서 육아휴직 공무원의 수는 출생아수와 동일한 것으로 가정하였다(육아휴직 공무원 중 쌍생아를 두고 있는 경우가 있을 수 있으나 그러한 비율이 아주 낮다는 가정 하에서 육아휴직 공무원에게 적용하지 않았다).

둘째, 공무원총조사에서 자녀는 연령별로 조사하지 않고, 대신 미취학, 유치원, 초등학교 재학, 중학교 재학 등 취학여부 및 취학 중인 학교급으로 조사하였다. 따라서 모의 연령별로 육아휴직 중인 여성공무원의 자녀와 미취학 자녀(0~2세) 및 유치원 등원 자녀(3~5세)를 합한 후, 이에 2007~2012년 간 인구동태통계(출산통계) 상 모의 연령별 출생아수의 연도별 비율을 적용하여 연령별(0세, 1세, 2세, 3세, 4세, 5세) 자녀수를 구하였다. 이렇게 구한 모의 연령별 자녀수(0세, 1세, 2세, 3세, 4세, 5세)에 역생잔율을 적용하여 2007~2012년 간 연도별 출생아수를 추정하였다. 역생잔율은 통계청에서 2010년 인구추계 시 적용하였던 생명표를 이용하여 산정하였다.

셋째, 공무원총조사 결과로서 연령별(각 세) 여성공무원의 규모에다가 앞서 추정한 연령별 육아휴직 여성공무원의 수를 더하였다. 공무원총조사는 2013년 6월 1일 기준으로 실시하였으므로, 2010~2012년 간 연도별 여성공무원 수를 구하기 위하여 통계청의 생명표를 이용하여 산정한 역생잔율을 적용하였다.

넷째, 공무원총조사는 가구단위가 아닌 공무원 개인단위로 조사하였기 때문에 자녀수 자체가 모(母)와 매칭(own children)된 것으로 간주할 수 있다. 이에 따라 여성공무원의 연령별 출산율은 앞서 구한 여성공무원 수를 분모로 해당 모의 연령별 자녀수를 분자로 하여 산정할 수 있다. 합계출산율은 연령별출산율의 합으로 산정하였다.

이상 취업여부별 및 직업별(공무원 포함)로 연령별출산율 및 합계출산율을 산정하는 과정에서 각 인구집단별로 인구센서스(2010년) 상 혼인상태 자료를 이용하여 유배우율을 구하고, 적생아법을 적용하여 산출한 출생아수를 이용하여 '연령별 유배우출산율' 및 '보정 유배우 합계출산율'을 각각 산정하였다. 취업 여부별 및 직업별 평균 출생아수 및 완결출산율도 적생아법을 적용하여 추정한 출생아수를 기혼 여성인구로 나누어 산정하였다. 한편, 직업별 '연령 표준화 평균 출생아수'는 유업여성의 연령구조를 기준으로 산정하였다.

여기에서 연령별출산율과 합계출산율은 통계청에서 KOSIS를 통해 발표한 것을 그대로 이용하였다. 유배우출산율은 통계청에서 별도로 제공하지 않고 있으므로 본 연구에서 자체적으로 산정하였다. 산정 방식은 다음과 같다.

(1) 5년마다 실시되고 있는 인구센서스 결과를 이용하여 가임기(15~49세)에 있는 전체 여성인구와 기혼여성인구를 5세 연령별로 구한다. 이들 여성인구는 인구센서스 조사시점(11월 1일) 인구이므로 연앙(7

월 1일) 기준으로 전환한다.

(2) 유배우출산율 산정기간은 1990년부터 2012년까지이다. 따라서 인구센서스 사이 연도의 연령별 여성인구는 내삽법(intra-polation method)을 그리고 2010년과 2012년 연령별 여성인구는 외삽법(extra-polation method)을 적용하여 구한다.

(3) 연도별로 유배우여성인구를 전체 여성인구로 나누어 ‘연령별 유배우율’을 구한다.

(4) 연도별로 주민등록인구(6월 30일 기준) 중 여성인구에 유배우율을 적용하여 주민등록 상 유배우여성인구를 산정한다. 이러한 작업은 연령별로 실시한다.

(5) 인구동태통계(출산통계) 상 모(母)의 연령별 출생아수를 유배우여성인구로 나누어 ‘연령별 유배우출산율’을 산정한다.

3. 실태조사 실시

취업여성의 일-가정양립 실태를 파악하기 위하여 전화조사를 실시하였다. 조사대상은 25~40세미만 유자녀 취업여성 1,000명이다. 조사기간은 2014.2.10.~2.14로 5일이 소요되었다. 표본 선정은 「2010년 인구주택총조사」 자료를 활용하여 특별시 이상, 10개 시도로 층화하고, 각 층별로 25~40세 미만 유배우여성을 25~30세 미만, 30~35세 미만, 35~40세 미만으로 구분하였다. 각 층에 연령 집단별 유업률을 적용하여 최종적으로 표본을 추출하였다.

조사대상의 일반특성을 살펴보면 <표 1-3>과 같다. 조사대상의 연령분포를 살펴보면 35~40세 미만이 45.6%로 가장 많고 그 다음으로 30~35세 미만 39.4%, 25~30세 미만 15.0% 등의 순으로 나타난다. 모의 교육

수준은 대학(교) 졸업이 73.6%로 가장 많고 그 다음으로 고등학교 졸업 이하(14.2%), 대학원 재학 이상(11.9%) 등의 순으로 나타난다. 자녀수는 1명을 둔 여성이 50.5%로 가장 많고 그 다음으로 2명을 둔 여성이 43.1%로 많고, 3명 이상을 둔 여성은 6.4%로 나타난다. 월 평균 가구소득을 살펴보면, 2013년 3/4분기 전국 월 평균 가구소득(426만원)을 100%로 하였을 때, 월 평균소득의 70~130%미만인 경우가 64.3%로 가장 많고, 그 다음으로 130%이상인 경우가 26.6%, 70%미만인 경우가 7.0% 등으로 나타난다.

〈표 1-3〉 표본의 일반특성

		(단위: %, 명)	
	비율(명)		비율
전체	100.0(1,000)	직종	
연령		관리직	12.0
25~30세 미만	15.0	전문가	34.7
30~35세 미만	39.4	사무직	43.9
35~40세 미만	45.6	서비스판매 및 기타 ¹⁾	9.4
교육수준		종사상지위	
고등학교 졸업 이하	14.2	상용근로자	75.9
대학(교) 졸업	73.6	임시일용근로자	15.8
대학원 재학 이상	11.9	비임금근로자 ²⁾	8.3
자녀수		직장	
1명	50.5	민간기업	64.3
2명	43.1	공공기관	20.7
3명 이상	6.4	기타	7.8
소득수준 ³⁾		비소속	7.2
월평균소득 70%미만	7.0		
월평균소득 70~130%미만	64.3		
월평균소득 130%이상	26.6		

주: 무응답은 분석에서 제외

1) 기타에는 기능원 및 관련기능종사자, 장치, 기계조작 및 조립종사자, 단순노무종사자가 해당

2) 비임금근로자에는 자영업자, 고용주, 무급가족종사자가 해당

3) 소득수준은 통계청 도시근로자 월 평균소득(2013.3/4분기 기준 426만원)을 기준으로 분류

자료: 본 연구에서 실시한 「취업여성의 일·가정 양립 실태조사」

여성들의 취업 특성을 살펴보면 다음과 같다. 우선 직종의 경우 사무직에 종사하는 비율이 43.9%로 가장 높았고 그 다음으로 전문가(34.7%), 관리직(12.0%), 서비스·판매 및 기타(9.4%) 등의 순으로 나타난다. 종사상 지위는 상용근로자가 75.9%로 가장 많고, 그 다음으로 임시일용근로자(15.8%), 비임금근로자(8.3%) 등의 순으로 나타난다. 근무하고 있는 직장유형으로는 민간기업 종사자가 64.3%로 가장 많고 그 다음으로 공공기관 종사자(20.7%)가 많고, 기타(법인, 외국인기업체)와 비소속인 경우는 각각 7.8%, 7.2%로 나타난다.

표본조사의 주요 조사항목은 <표 1-4>에 제시하였다. 우선 조사대상들이 모두 취업 중인 관계로 현재의 취업 특성에 관련하여 질문하였다. 현 직업, 종사상지위, 직장유형, 사용가능한 일-가정양립제도, 배우자의 취업상태 등이 여기에 해당된다.

자녀 임신 혹은 출산을 전후로 취업상태에 변화가 있었는지를 살펴보기 위하여 취학전 자녀의 출산순위별로 임신 당시의 취업여부, 취업 중인 경우에는 당시의 직장유형, 직업, 종사상지위, 사용가능한 일-가정양립제도에 대하여 질문하였다. 여기에 더해 해당 자녀의 출산 전후 기간 동안의 경력단절 발생 유무와 경력단절이 발생한 경우에는 그 이유에 대하여 질문하였다.

일-가정양립제도와 관련한 수요를 파악하기 위하여 향후 자녀 출산계획과 추가출산을 희망하는 경우에는 출산 후 직장 생활의 지속 계획에 대하여 질문하였다. 여기에서 직장을 그만두길 희망한다고 응답한 경우에만 한하여 그만두고자 하는 이유에 대하여 질문하였다. 끝으로 모든 여성을 대상으로 현재의 직장에서 제공하는 것의 유무와 관계없이 아이를 낳거나 키울 때 본인에게 가장 필요한 일-가정양립제도에 관하여 질문하였다.

개인의 일반 인구사회학적 배경으로는 만 연령, 최종학력, 가구소득,

총 자녀수, 취학전 자녀수 등에 대하여 질문하였다.

〈표 1-4〉 주요 조사항목

구분	문항
현재의 취업상태	직업(대분류, 소분류), 종사상지위, 직장유형, 사용가능한 일가정양립제도
경력단절 경험	자녀출산순위별 임신당시 취업여부, (취업인 경우) 당시 직장유형, 직업, 종사상지위, 사용가능한 일가정양립제도, 출산전후 직장 그만둔 경험, (그만둔 경우)그 이유
일-가정양립제도 관련 수요	추가 출산계획, (추가 계획 있는 경우) 출산 후 직장 지속 계획, (직장 그만두길 희망하는 경우) 주된 이유, 필요하다고 생각되는 일가정양립제도
일반사항	만 연령, 최종학력, 가구소득, 자녀수, 취학전 자녀수



제2장

선행연구 및 외국사례 고찰

- 제1절 여성취업과 출산수준관련 선행연구 고찰
- 제2절 여성취업과 출산수준 관련 외국사례
- 제3절 출산문화와 출산수준 관련 외국사례 고찰
- 제4절 선행연구 및 외국사례의 함의

제1절 여성취업과 출산수준관련 선행연구 고찰

여성의 취업과 출산수준의 관계에 대한 논의는 오래 전부터 있어왔다. 대개는 여성의 노동시장참여와 출산율의 관계가 역방향의 관계를 갖는다는 것을 많은 연구(Ridley, 1959; Weller, 1977; Jones, 1981; Rindfuss and Brewster, 1996; Engelhardt and Prskawetz, 2002)들에서 지적하여 왔다. McDonald(2000)는 20세기 이전 여성이 받는 교육은 주로 아내로서의 역할을 수행하는 것으로 직업과는 관련이 없었고 이는 남성 1인부양체제를 더욱 고착화시켰으나, 이후 여성들이 개인주의적 제도 내에서 권리(투표, 교육, 노동시장참여 등)를 찾기 시작함에 따라 여성들이 가정에서의 역할 수행과 본인의 성취 사이에서 딜레마에 빠지게 되었음을 지적한 바 있다. 이와 같은 상황에서 개인의 성취를 더 중요시 하는 여성은 가족형성을 포기하게 하거나 출산을 억제하게 된다. 반면, 가족돌봄에 대한 책임을 더 중시하는 여성들은 수행하기 위하여 노동시장을 이탈하거나 자녀를 돌보면서 일을 하는 것이 가능한 직업을 선택하게 되는데, 이 경우 노동시장 이탈에 대한 비용 손실이 적거나 비금전적인 혜택, 예로 탄력적 근로시간, 안전한 근로환경, 육체적 부담이 적은 것(Desai and Waite, 1991) 등을 주요 기준으로 직업을 선택하게 된다. 그 결과 특정 직종에 여성들이 집중되는 경향이 발생하게 되는데, 서비스 직종의 경우 전통적으로 여성의 역할로 규정된 것을 경제 분야로 통합시킨 것으로 기혼 여성들이 집중하는 경향이 있다(Charles, 1992).

Hakim(2003)은 여성의 일, 가정 역할에 대한 선호에 따라 여성의 라이프스타일을 3가지 형태 즉, 조절(adaptive), 일 중심, 가정 중심으로 구분하였다. 첫째, 조절(adaptive) 유형의 여성은 일이든 가정이든 고정된 우선순위 없이 일-가정의 역할을 조합하는 형태로 대부분의 직종에서 상당수의 여성이 동 유형에 해당되는 것으로 보고 있다. 특히 교사와 같은 특정 직업들의 경우 일-가정에서 오는 역할들을 조절하기가 상대적으로 용이하므로 여성들에게 매력적인 직업으로 알려져 있다. 이 외에는 시간제, 임시직, 학기제, 계절직업 등으로 노동시장에 참여하여 일과 가정에서의 역할을 모두 수행코자 한다. 두 번째 유형인 일 중심 여성은 전문직 및 관리직에 속한 여성으로 그간 교육수준이 높아졌음에도 불구하고, 소수에 불과하다. 이들은 공적 영역에서의 역할을 우선시하여 상당수의 여성들은 무자녀를 선택하는 경향이 있다. 끝으로 가족중심적인 여성은 결혼 후 가족의 삶에 우선순위를 두며 대가족을 구성하는 경향이 있고, 경제적으로 어려움을 겪는 상황 이외에는 결혼 후 유급 노동시장으로의 참여를 기피하는 경향을 보인다.

Hakim(2003)의 연구에 의하면, 일 중심적인 여성은 교육수준에 관계 없이 가족 중심적(혹은 조절적인) 여성에 비해 전일제로 일하는 비율이 훨씬 높게 나타났으며, 가족중심적인 여성들의 출산율은 일 중심적인 여성에 비해 2배로 높은 수준으로 나타났다. Edwards(2002)는 미국 여성의 직종별 출산수준을 분석하였는데, 전문직, 기술직, 관리직종 등 고위직 직종의 여성들이 간호사, 교사, 판매직, 사무직, 서비스직 여성들에 비해 통계적으로 유의미하게 출산을 지연한 것으로 나타났다. 한편, Chesnais(2005)에 의하면, 프랑스의 경우 '2자녀 갖기'를 강조하는 정책 기조에 따라 출산율이 회복하였는데, 제일 처음 출산력 회복을 보인 집단은 공무원이었으며 그 다음이 민간기업 근로자 그리고 마지막으로 자

영업자로 나타났다.

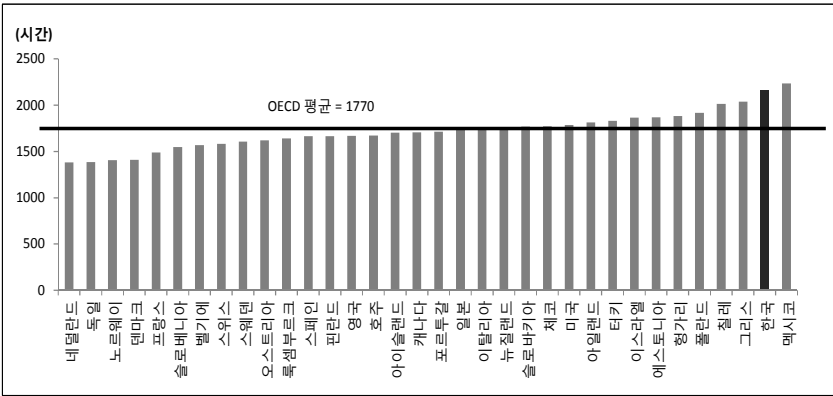
그러나 최근 OECD 국가들의 여성 고용률과 출산율의 관계를 살펴보면, 여성의 노동시장참여와 출산 간의 관계가 반드시 역방향을 보이지 않고 있음을 알 수 있다. 일-가정양립이 가능해짐에 따라 두 영역에서의 역할을 동시에 수행하는 것이 어느 정도 가능하게 된 것이다. 세부 직종을 구분하여 살펴보더라도 과거에는 전문직종 등 고학력 여성들이 경력단절에 따른 기회비용의 커다란 손실로 출산을 포기하거나 지연하는 경향을 보여 왔다면, 최근에는 전문직 등 고위직 직종 여성들이 그들의 높은 경제적 수준으로 가족 돌봄에 관한 서비스를 구매하거나 주변 인적 자본의 도움으로 일-가정양립을 지속하는 경향을 보이고 있다(박수미, 2002; 손승연, 2005; 강이수, 2007). McDonald(2000)는 오늘날 대부분의 젊은 여성들이 가족에서의 역할을 넘어서 개인으로서의 역할도 수행하도록 교육을 받고 양성평등 수준이 높아진 상황에서, 가정 내에서 양성평등 수준이 낮은 수준에 머물러 있다면 출산율은 매우 낮은 수준으로 떨어질 것을 지적하였다. 즉, 오늘날의 초저출산현상은 개인지향적인 사회제도에서의 높은 양성평등수준과 가족지향적인 사회제도에서의 지속되는 성불평등 간에서 오는 갈등의 산출물로, 가족지향적인 사회제도에서 양성평등을 높은 수준으로 끌어올리는 것이 초저출산현상을 극복하는 필수 요인이 되는 것이다(McDonald, 2000).

제2절 여성취업과 출산수준 관련 외국사례

이 절에서는 OECD 국가들 간 횡단면적(cross-country) 비교 등을 통해 여성의 취업행태와 출산수준 간의 연관성에 대하여 고찰하였다.

우선 연간 근로시간을 보면, 2013년 기준으로 멕시코, 한국, 그리스 등의 순으로 길었으며 네덜란드, 독일, 노르웨이, 덴마크, 프랑스 등의 순으로 짧은 것으로 나타났다.

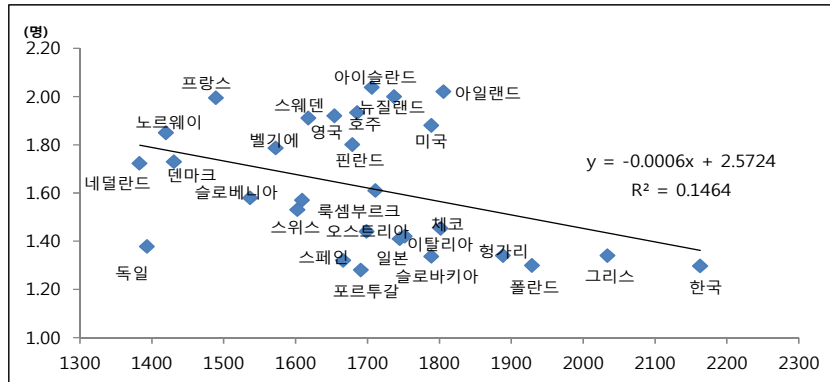
[그림 2-1] 연간 근로시간, 2013



자료: OECD. Stat에서 2014.10.11.일 반출 (<http://stats.oecd.org/>)

근로시간이 실제 출산에 어느 정도 영향을 미치는가를 파악하기 위하여 OECD 국가들의 사례를 이용하여 연간근로시간과 합계출산율 간의 관계를 도식화하였다. 그 결과 연간근로시간과 합계출산율 간의 관계는 부(-)적으로 나타났다. 요컨대 근로시간이 길수록 일-가정양립이 곤란하여 그만큼 출산이 억제된다고 볼 수 있다. 앞서 제시했듯이 우리나라는 근로시간이 가장 긴 국가 중 하나로 그만큼 출산율이 낮을 수밖에 없음을 시사해주고 있다.

[그림 2-2] 연간 근로시간과 합계출산율 간 관계(2012)



자료: 합계출산율은 OECD (2014), OECD Family Database, OECD, Paris

(www.oecd.org/social/family/database)

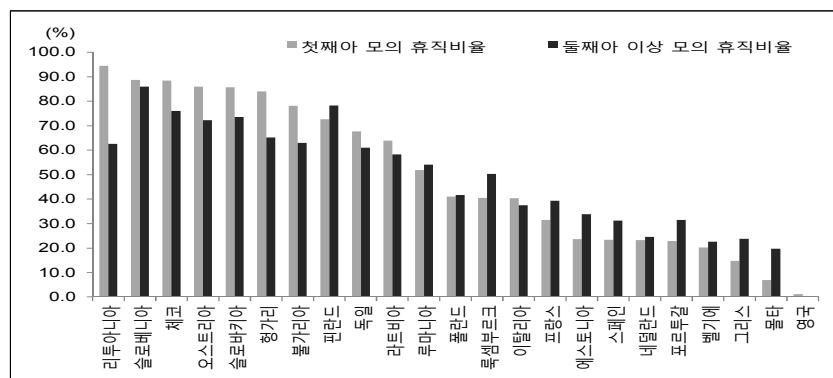
연간 근로시간은 OECD. Stat에서 2014.10.11.일 반출 (<http://stats.oecd.org/>)

취업모가 출산 후 육아를 위하여 육아휴직제도를 이용한 비율을 살펴 보았다. 우선 첫째아 출산 후 자녀가 1세 미만일 때 육아휴직을 이용한 취업모의 비율은 OECD 국가 간 큰 편차를 보였다. 1세 미만 영아를 둔 취업모 중 육아휴직을 이용한 비율이 상대적으로 높은 국가들로는 리투니아(94.5%), 슬로베니아(88.8%), 체코(88.5%), 오스트리아(85.9%) 등이었 으며, 상대적으로 가장 낮은 국가들로는 그리스(14.8%), 몰타(6.9%), 영국(1.1%) 등으로 나타났다. 둘째아 이상 영아(1세 미만)를 둔 취업모 중 육아휴직을 이용한 비율은 슬로베니아(85.9%), 핀란드(78.3%), 체코(76.0%) 등의 순으로 가장 높았으며, 반대로 몰타(19.8%), 벨기에(22.7%), 그리스(23.7%) 등의 순으로 낮게 나타났다.

첫째아(영아)를 둔 취업모와 유사하게 둘째아 이상의 영아를 둔 취업모의 육아휴직 비율도 대체적으로 동유럽국가와 북유럽국가들에게서 상대적으로 높았으며, 반대로 남유럽국가들에서 상대적으로 낮게 나타났다. 북유럽국가들은 상대적으로 출산율이 높으나 동유럽국가들은 대부분 출산율이

상대적으로 낮게 나타난다. 남유럽국가들도 출산율이 대체적으로 낮은 수준을 보이고 있다. 북유럽국가들과 남유럽국가들만 고려한다면 취업모의 육아휴직 사용 비율이 높을수록 출산율 역시 높은 것으로 간주할 수 있다. 그러나 동유럽국가들의 경우에는 육아휴직 비율이 높음에도 불구하고 출산율은 비교적 낮은 수준으로 나타나며, 반대로 영국 등은 취업모의 육아휴직 이용 비율이 아주 낮음에도 불구하고 출산율은 상대적으로 높은 수준을 보이고 있다. 동유럽국가들의 경우 이른바 사회주의 시스템의 영향으로 육아휴직제도가 보편화되어 있는 반면, 대부분 시장경제 전환국가에서 볼 수 있듯이 자본주의 체제에 적응하기 위한 방법의 일환으로 출산을 축소하는 경향이 강하기 때문으로 해석될 수 있다. 한편, 영국의 경우에는 대부분의 유럽국가들과 달리 육아휴직보다 휴가 등을 이용하여 자녀를 돌볼 수 있도록 함으로써 육아휴직 비율이 낮더라도 이민자의 높은 출산력 등의 영향으로 실제적으로 출산율은 상대적으로 높게 나타나고 있다. 따라서 일부 예외 사례들을 감안한다면, 육아휴직제도는 취업모의 육아 부담 등을 어느 정도 완화시켜 실질적으로 출산율을 높이는 작용을 하고 있음을 짐작할 수 있다.

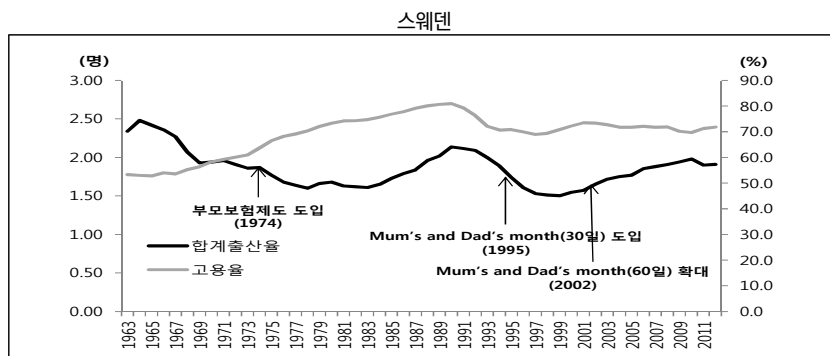
〔그림 2-3〕 출산순위별 영아(1세 미만)를 둔 취업모의 휴직 비율



자료: OECD (2014), OECD Family Database, OECD, Paris
(www.oecd.org/social/family/database)

일부 국가의 사례이지만, 스웨덴의 경우 부모보험제도 특히, 양성평등적으로 휴직제도를 개선(mom's and dad's month)함으로써 실제 출산율과 고용률이 동시에 높아지는 사례를 볼 수 있다. 캐나다 퀘벡주의 경우에도 여성고용률과 출산율 모두 연방국가 평균보다 낮았으나 2006년 부모보험 도입을 계기로 두 지표 모두 동반하여 상승하였다.

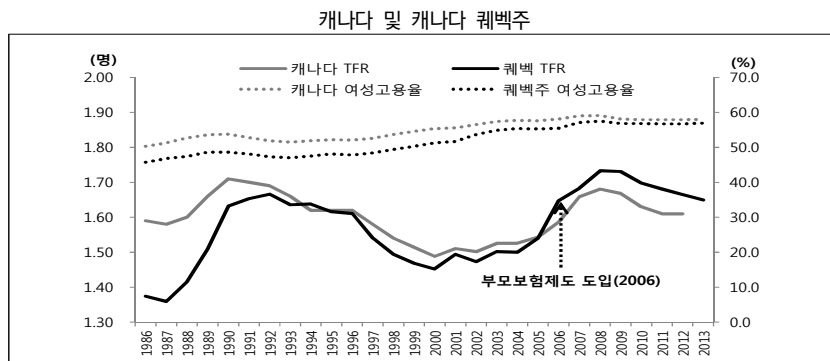
[그림 2-4] 육아휴직제도 개선이 출산율에 미치는 영향 국가 사례



자료: 합계출산율은 OECD (2014), OECD Family Database, OECD, Paris

(www.oecd.org/social/family/database)

연간 근로시간은 OECD, Stat에서 2014.09.04.일 반출 (<http://stats.oecd.org/>)



자료: 퀘벡주 자료는 Institut de la statistique du Québec(<http://www.stat.gouv.qc.ca/>)

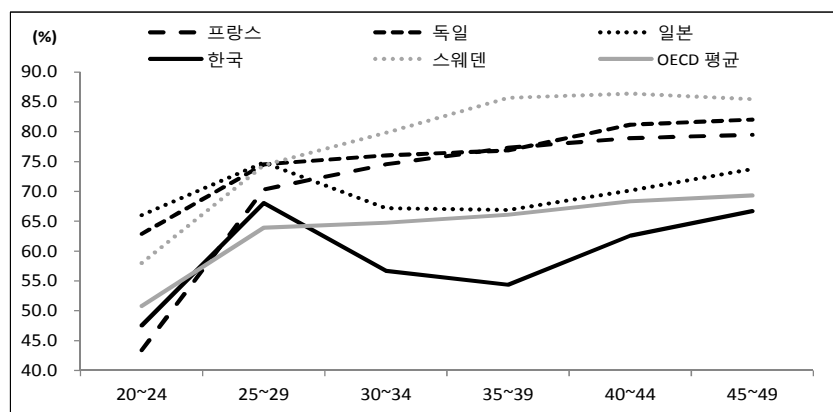
캐나다 합계출산율은 OECD (2014), OECD Family Database, OECD, Paris (www.oecd.org/social/family/database)

캐나다 여성고용률 자료는 Institut de la statistique du Québec (<http://www.stat.gouv.qc.ca/>)

육아휴직제도 등이 제대로 작동되지 않아 일-가정양립이 곤란해질 경우 결혼 및 출산이 활발한 연령층에서는 출산을 연기 혹은 축소하거나 경제활동을 중단하여야 할 것이다. 출산과 경제활동 간의 연관성은 연령별 고용률 패턴과 고용률-출산율 간의 관계를 통해 고찰해볼 수 있다.

우선 여성의 연령별 고용률 패턴을 OECD 국가들 사례를 이용하여 고찰해보았다. 사례로는 출산율 수준이 상이한 국가들을 선정하였다. 여기에는 출산율 수준이 낮은 순으로 한국, 일본, 독일, 스웨덴, 프랑스 등이 포함된다. 이들 국가의 여성의 연령별 고용률은 독일이 다소 예외적이나 대체적으로 출산율이 높을수록 높게 나타난다. 또 다른 주요 특징으로는 연령에 따른 고용률 변동이 국가들 사이에 다르게 나타나고 있다는 점이다. 즉, 출산율이 상대적으로 가장 낮은 한국의 경우 30대에서 고용률이 함몰되어 이른바 ‘M-curve’ 형태가 뚜렷하게 나타나고 있다. 출산율이 높은 국가일수록 그러한 ‘M-curve’ 형태는 약화되어 나타나며, 특히 스웨덴과 프랑스의 경우에는 20대 후반은 물론 30대에서도 어떠한 함몰 형태가 나타나지 않는다.

[그림 2-5] 일부 OECD 국가들의 여성 연령별 고용률 패턴(2013)

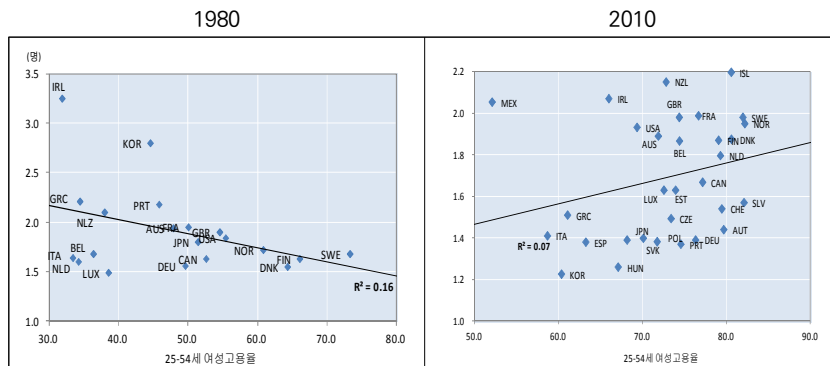


자료: OECD, Stat에서 2014.10.11.일 반출 (<http://stats.oecd.org/>)

주된 결혼 및 출산 연령층에서의 고용률 감소는 전체 여성고용률에도 중대한 영향을 미칠 것이다. 여기에서는 OECD 국가들의 여성고용률과 출산율을 도식화하여 연관성을 살펴보았다. OECD 국가들의 사례에 의하면, 1980년에는 OECD 국가들 사이에 여성고용률과 합계출산율 간 부(-)적 관계가 나타났으나, 2010년에는 정(+)적 관계가 강하게 나타나기 시작하였다. 이는 OECD 국가들이 일가정양립 환경을 조성하는데 많은 노력을 하여왔기 때문으로 설명될 수 있다.

요컨대, 출산율이 낮은 국가에서 여성 고용률(전체와 특히 30대)도 낮게 나타난다. 여기에서 주목해야할 점은 앞서 고찰한 바와 같이 출산율과 여성고용률이 낮은 국가들일수록 취업모의 육아휴직이용 비율도 낮다는 것이다. 실로 육아휴직은 여러 일-가정양립제도 중 하나이지만, OECD 국가들 사이에 육아휴직을 포함한 일-가정양립제도의 활성화 정도는 여성고용률과 출산율 모두에 중요한 영향을 미칠 것으로 판단된다.

[그림 2-6] OECD 국가들의 여성고용률과 합계출산율 간 관계



주: 이하 알파벳 순 AUS(호주), AUT(오스트리아), BEL(벨기에), CAN(캐나다), CHE(스위스), CZE(체코), DEU(독일), ESP(스페인), FIN(핀란드), FRA(프랑스), GBR(영국), HUN(헝가리), ISL(아이슬란드), IRL(아일랜드), JPN(일본), KOR(한국), LUX(룩셈부르크), NLD(네덜란드), NOR(노르웨이), NZL(뉴질랜드), POL(폴란드), PRT(포르투갈), SVK(슬로바키아), SWE(스웨덴), USA(미국)

자료: OECD (2014), OECD Family Database, OECD, Paris
(www.oecd.org/social/family/database)

제3절 출산문화와 출산수준 관련 외국사례 고찰

본 연구에서는 여성의 고학력화와 더불어 경제활동참가 증가가 만혼화의 경향성을 높일 것으로 가정하고 있다. 그런데 한국과 같이 가부장적인 전통이 강한 국가일수록 법률혼을 통한 출산만을 정통적인 것으로 인정함으로써 동거나 미혼모를 통한 출산이 억제되는 효과가 발생하고 있다. 즉, 만혼화 경향이 지속됨에 따라 출산에 유리한 시기를 놓치게 되고 더 나아가 실질적인 가임기간²⁾이 줄어들고 있으나 사실혼에 의한 출산이 사회문화적으로 수용되지 못함으로써 출산율 감소의 중요한 원인이 되고 있는 것이다.

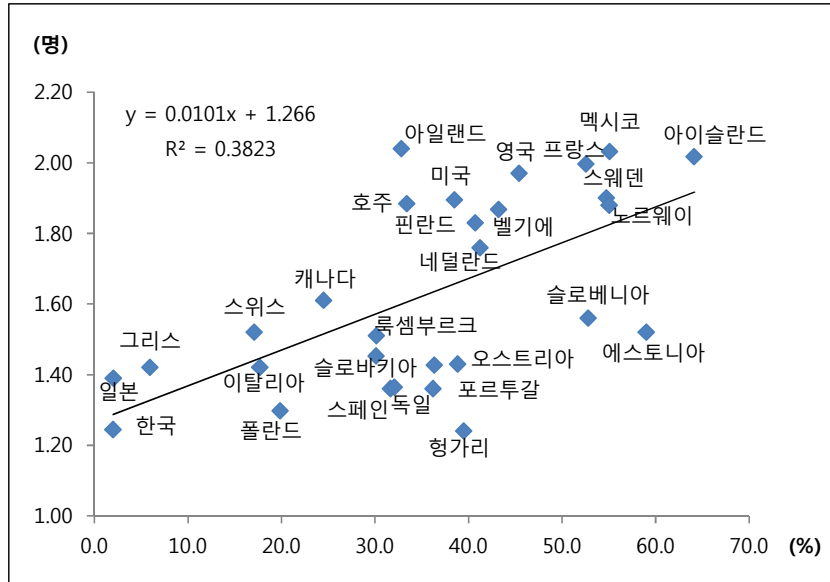
이러한 관점에서 여기에서는 OECD 혼외출산비율(전체 출생아 수 중 법률혼 외 출생아 수가 차지하는 비율)과 출산율 간의 연관성을 고찰하고자 하였다. 일반적으로 여성이 취업 중인 경우 비취업 중인 경우에 비해 보다 만혼화 될 가능성이 높다는 점에서 취업 여부에 따라 혼외출산 비율을 고찰해보는 것이 필요하다고 하겠다. 그럼에도 불구하고, OECD에서 제공하고 있는 혼외출산 자료는 취업여부에 따라 구분하지 않고 있다.

OECD 국가들 사이에 혼외출산비율과 합계출산율 간의 관계는 정(+)적으로 나타난다. 즉, 동거 등 사실혼이 수용되는 문화를 가진 국가들에 서는 그만큼 결혼이 비용적인 측면에서뿐만 아니라 정서적으로 용이해져 결혼(사실혼)이 증가하고 보다 빠른 연령에서 이루어져 출산에 긍정적으로 작용하고 있음을 짐작해볼 수 있다. 요컨대, 사실혼뿐만 아니라 그로부터 출생하는 자녀들도 사회문화적 수용되고 제도적으로 보호를 받음으로써 사실혼 관계에서의 임신이 낙태로 이어지지 않고 정상출산으로 귀

2) 인구학적으로 여성의 가임기간은 15~49세로 설정하고 있으나 법률혼이 지배적인 사회에서는 결혼연령~49세가 실질적인 임신가능 기간이 되는 것이다.

결될 가능성이 높아져 출산에 긍정적으로 기여할 것이다.

[그림 2-7] OECD 국가들의 혼외출산비율(2010)과 합계출산율 간 관계(2011)

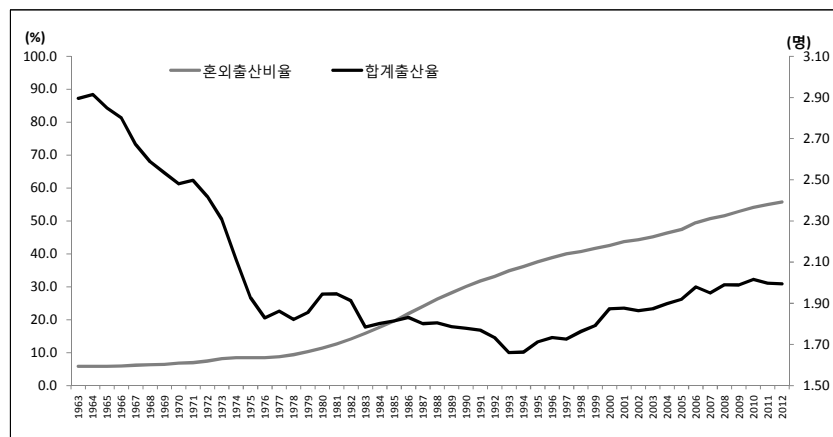


주: 혼외출산비율의 경우 일본, 이탈리아, 아일랜드, 호주, 미국, 벨기에, 뉴질랜드는 2007년, 캐나다는 2005년 자료임.

자료: OECD (2014), OECD Family Database, OECD, Paris
(www.oecd.org/social/family/database)

프랑스를 사례로 혼외출산비율 추이와 합계출산율 추이를 비교해보면, 1990년대 중반 이래 두 비율의 변동 추이가 매우 밀접하게 연관되어 있음을 볼 수 있다. 이러한 사례를 통해 볼 때, 실제 OECD국가들 중 출산율 회복에 성공한 국가들은 혼외출산비율의 상승이 기인하는 바가 크다고 할 수 있다.

[그림 2-8] 프랑스 혼외출산비율 추이와 합계출산율 추이 간 관계(1960~2012)



자료: 합계출산율은 OECD (2014), OECD Family Database, OECD, Paris
 (www.oecd.org/social/family/database)
 혼외출산율은 Insee, statistiques de l'état civil (http://www.insee.fr/)

제4절 선행연구 및 외국사례의 함의

이 장에서 실시한 선행연구 고찰은 주로 최근 외국학자들이 수행한 연구결과에 대한 것이다. 이러한 선행연구 고찰 결과를 통해 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다.

첫째, 저출산현상에 대한 논의 구조는 사회문화적인 관점에 보다 초점을 맞추어야 한다는 것이다. 한 연구는 초저출산현상을 개인지향적인 사회제도에서의 높은 양성평등수준과 가족지향적인 사회제도에서의 지속되는 성불평등 간에서 오는 갈등의 산출물로 지적하고 있다. 개인지향적인 것이 고학력화와 더불어 노동시장 참여 등이라면 가족지향적인 것은 남성1인부양체계 등이라고 할 수 있다. 이들 양자 간 갈등의 결과로서 일부 여성들은 개인적인 역할보다 가족에서의 역할을 포기하는 것을 선택

하여 비혼이나 무자녀 혹은 소자녀를 선택하는 것으로 간주된다. 또 다른 연구에서는 여성들이 선호에 따라 3가지 라이프스타일(조절, 일 중심, 가정 중심)을 선택하게 되는데, 라이프스타일 선호도가 변화하여 일 중심적 여성은 교육수준에 관계없이 가족중심적(혹은 조절적인) 여성에 비해 전 일제로 일하는 비율이 훨씬 높고, 출산율은 1/2 수준에 그친다는 것이다. 일 중심과 가족 중심 모두를 선택할 수 있는 이른바 조절(adaptive)적인 여성은 일-가정 양립이 무엇보다도 중요한 전제가 되어야 할 것이다. 그렇지 않을 경우 자녀를 갖는 것은 시간제 근로 가능성을 증가시키는 반면, 1명 이상의 자녀를 갖는 것은 고용시장으로부터 이탈하는 결과를 초래하게 된다. 요컨대, 초저출산현상을 극복하기 위해서는 재정적인 방식 등과 더불어 양성평등수준 제고 등 사회문화적인 노력의 중요성이 강조될 필요가 있다.

둘째, 실질적인 정책의 효과에 대한 연구에 대한 고찰의 결과이다. 한 연구에 의하면 프랑스에서 '2자녀 갖기'를 강조하는 일련의 개혁(정책)이 이루어진 시점에 따라 출산율이 회복하였으며, 가장 먼저 출산력 회복을 보인 집단은 공무원이었으며 그 다음이 민간기업 근로자 그리고 마지막으로 자영업자였음을 제시한 바 있다. 요컨대, 정책의 효과가 반드시 즉시적으로 발생하지 않을 것이며, 실질적으로 출산율 회복의 효과도 인구집단에 따라 발생하는 시점이 다를 것이다.

이어서 OECD 국가들의 사례를 이용하여 횡단면적 및 종단면적 관점의 고찰을 실시하였다. 고찰 결과가 주는 함의를 요약하면 다음과 같다.

첫째, OECD 국가들에 대한 횡단면적(cross-country) 접근과 개별 국가에 대한 종단면적 접근을 통해 외국사례를 실증적으로 고찰한 결과, 다음과 같은 함의를 도출할 수 있다.

첫째, OECD 국가들의 사례를 통해 볼 때 근로시간 연장은 일-가정양

립을 어렵게 하여 출산을 억제하는 작용을 하고 있다. 이러한 결과에 비추어 보아 장시간 근로가 사회 관행화되어 있는 우리나라의 경우 ‘근로시간 관리’가 제대로 이루어지지 않는다면 초저출산현상에서 벗어나기 힘들 것이라는 시사점을 도출할 수 있다.

둘째, OECD 국가들의 사례를 통해 볼 때 취업모의 일-가정양립제도(육아휴직) 이용정도가 높을수록 육아부담이 완화되어 출산율도 높아지고 있다. 이러한 경향성은 북유럽, 남유럽, 동아시아(한국, 일본) 등 권역별 비교에서도 명확하게 드러나고 있다. 개별국가들의 사례이지만 부모보험제도 도입 및 양성평등적인 휴직제도 개선(mom's and dad's month)도 출산율과 고용률 모두를 높이는 효과성을 나타내고 있다. 이러한 결과는 우리나라의 경우 육아휴직 등 일-가정양립제도가 충분히 활성화되지 못할 경우 초저출산현상으로부터 탈피가 어려울 뿐만 아니라 고용률을 높이는 것도 사실상 어려울 것임을 시사해준다.

셋째, OECD 국가들의 사례를 통해 볼 때 혼외출산비율이 높을수록 출산율도 높게 나타나고 있다. 사실혼에 의한 출산에 대한 사회문화적 수용성이 높은 유럽국가들의 사례에서 여성의 경제활동참가 증가 등에 따른 만혼화 경향이 출산율 감소로 이어지지 않고 있다. 이러한 결과는 한국의 경우 다양한 가족에 대한 경직된 인식과 그에 상응하는 정책적 노력이 부재할 경우 만혼화 정도에 반비례하여 출산율이 낮아져 초저출산현상으로부터 탈피가 어려울 것임을 시사해준다.

이상의 함의들을 종합하면, 현대사회에서 여성의 고학력화와 경제활동참가 증가는 만혼 경향성을 높여 출산율이 감소할 것이라는 연계고리가 반드시 발생하는 것이 아니다. OECD 국가들의 사례를 통해 볼 때, 이러한 악순환적인 연계고리는 두 가지의 실천적인 방법 즉, 일가정양립과 다양한가족 수용을 통해 어느 정도 타파될 수 있을 것이다. 그런데 일-가정

양립과 다양한 가족에 대한 수용성 제고는 재정적인 수단보다는 사회문화적인 접근을 통해 가시화될 수 있을 것이다.



제3장

출산율 변동추이와 주요특성

제1절 출산율 변동 추이

제2절 저출산 원인

제3절 출산율 추이와 원인의 함의

3

출산율 변동추이와 주요특성 <<

제1절 출산율 변동 추이

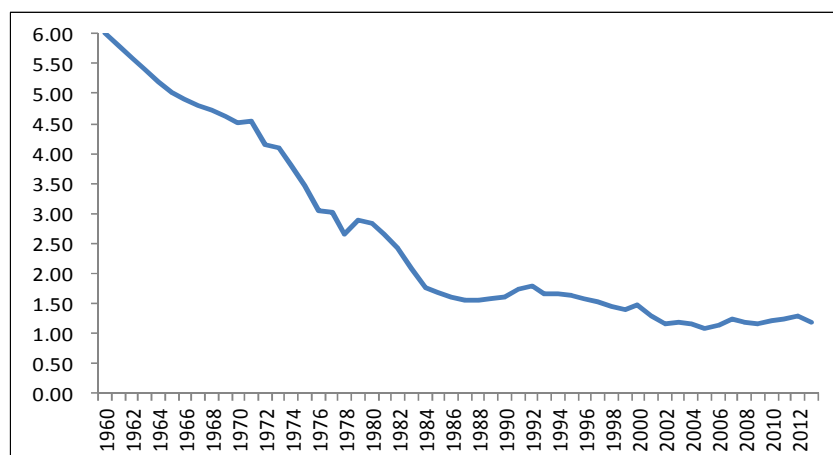
출산수준은 기간출산율(연령별출산율, 합계출산율), 유배우출산율(연령별유배우출산율, 합계유배우출산율, 보정 합계유배우출산율), 평균 출생아수(연령비표준화, 연령표준화) 등으로 측정된다. 이들 출산력 지표의 측정 방식에 대해서는 해당되는 부문에서 간략하게 제시하였으며, 보다 구체적인 내용은 전문서적을 참조하도록 한다. 이하에서 ‘기간연령별출산율’과 ‘기간합계출산율’을 단순화하여 ‘연령별출산율’과 ‘합계출산율’로 칭하도록 한다. 한편, 유배출산율은 ‘유배우’ 표기를 그대로 두어 기간출산율과 쉽게 구분할 수 있도록 한다.

특정연도의 출산수준을 측정하는데 이용하고 있는 합계출산율은 가임기(15~49세)의 연령별출산율의 합으로 산출된다. 즉, 서로 다른 코호트가 특정연도에 경험한 연령별출산율을 어느 한 코호트가 가임기를 거치면서 그대로 경험할 것으로 가정한다. 연령별출산율은 특정연도에 태어난 모의 연령별 출생아수를 해당 연령의 여성수로 나누어 산출한다. 여기에서 분모가 되는 여성은 기혼은 물론 미혼까지 포함된다. 이러한 특성으로 인하여 만혼화가 발생하여 미혼인구 비중이 증가하면 그만큼 분자에 해당되는 출산이 줄어들어 출산율이 낮아지게 된다.

정부는 합계출산율을 공식적으로 1970년부터 제공하고 있으며, 이전의 합계출산율은 1960년에 한정하여 정부 문서에서 제시되고 있다. 1960년부터 최근까지 합계출산율의 변동추이를 살펴보면 ‘비스듬한 L자

형'의 양상을 보이고 있다. 합계출산율은 1960년 6.0에서 1983년 인구 대체수준을 거쳐 1984년 1.7수준으로 낮아졌다. 합계출산율은 IMF 외환 위기 직후인 1997년부터 다시 감소하기 시작하여 1998년에 처음으로 1.5 미만으로 그리고 2005년에는 1.08까지 더욱 낮아졌다. 2006년부터 합계출산율은 다시 1.1 미만으로 낮아지지 않았으나 1.1 이상~1.3 미만 사이에서 불규칙하게 변동하고 있다.

[그림 3-1] 합계출산율 변동 추이, 1960~2013



자료: 통계청, KOSIS, 인구동향조사, 출생(www.kosis.kr)

이와 같은 출산율 변동추이의 주요 특징으로 세 가지를 지적할 수 있다. 첫 번째로는 출산율이 아주 높은 수준에서 아주 낮은 수준으로 변화하였다는 점이다. 한국의 경우 출산율 감소폭은 4.92로 나타나는 반면, OECD 국가들의 경우 캐나다가 2.41로 다른 OECD 국가들에 비해 상대적으로 크고 그 외 국가들의 경우 감소폭이 0.98~1.92로 낮다. 출산율 변동 폭이 크다는 점은 그만큼 세대 간 인구규모의 차이가 커 고령화 수준을 높이는 등의 인구학적 부작용이 커질 수 있음을 의미한다.

〈표 3-1〉 주요 OECD 국가의 합계출산율 변동 폭과 기간, 1960년대 이래

(단위: 명)

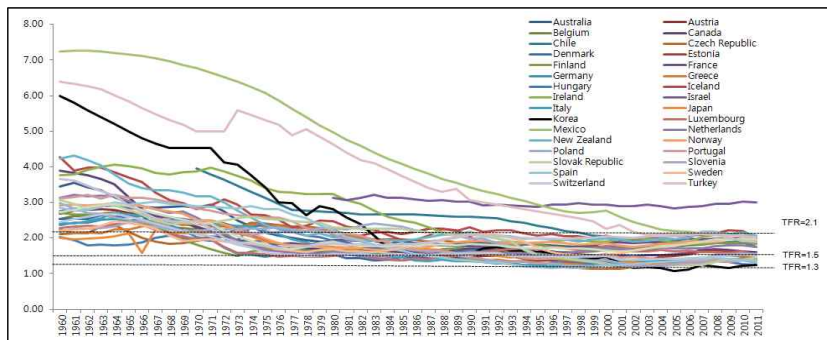
	최고점	최저점	감소 폭
한국	1960년 6.00	2005년 1.08	4.92
일본	1967년 2.23	2005년 1.26	0.97
프랑스	1964년 2.91	1993년 1.66	1.25
스웨덴	1964년 2.48	1999년 1.50	0.98
독일	1964년 2.53	1994년 1.24	1.29
영국	1964년 2.97	2001년 1.63	1.34
이탈리아	1964년 2.70	1995년 1.19	1.51
스페인	1967년 3.03	1998년 1.16	1.88
미국	1960년 3.65	1976년 1.74	1.92
호주	1961년 3.55	2001년 1.73	1.82
캐나다	1960년 3.90	2000년 1.49	2.41

자료: 한국자료는 통계청, KOSIS, 인구동향조사, 출생(www.kosis.kr)

그 외 국가의 자료는 OECD (2014). OECD Family Database. OECD, Paris
(www.oecd.org/social/family/database)를 참고하여 재구성.

두 번째로는 고출산에서 저출산으로 이행이 압축적으로 이루어졌다는 점이다. 한국의 경우 합계출산율이 1960년 6.0에서 23년 뒤인 1983년에 인구대체수준 이하로 떨어졌다. 그러나 우리나라와 달리 다른 OECD 국가들의 경우(멕시코, 터키 제외) 출산율 변화는 장기간에 걸쳐 서서히 진행되고 있다.

[그림 3-2] trends in TFR for OECD countries, 1960-2010



자료: OECD (2014). OECD Family Database. OECD, Paris

(www.oecd.org/social/family/database)를 참고하여 재구성

세 번째로는 아주 낮은 출산율이 장기간 지속되고 있다는 점이다. 한국의 경우 인구대체수준(2.1) 미만의 저출산현상이 2013년까지 약 30년 동안 지속되고 있으며, 특히 1.3 미만의 초저출산현상이 2001년 이래 2013년까지 13년 간 지속되고 있다. 다른 OECD 국가들의 사례를 살펴보면, 이탈리아(11년)와 스페인(10년)의 경우 우리나라와 비슷한 수준이나, 다른 국가들의 경우 10년 이내로 상대적으로 초저출산현상을 빠르게 극복한 것으로 나타났다. 초저출산율이 장기간 지속되는 경우 그만큼 인구고령화 수준이 높아지고 이에 따라 노동력 부족, 내수시장 위축, 사회보장부담 증가, 경제성장률 둔화 등 사회경제적 영향이 커질 것이다.

〈표 3-2〉 주요 OECD 국가들의 1.3 미만의 초저출산현상 지속 기간

(단위: 명)

	시작시기	최근시기	지속기간
한국	2001년 1.297	2013년 1.187	13년
독일	1992년 1.29	1995년 1.25	4년
이탈리아	1993년 1.26	2003년 1.29	11년
그리스	1996년 1.28	2003년 1.28	8년
일본	2003년 1.29	2005년 1.26	3년
스페인	1993년 1.27	2002년 1.25	10년

자료: 한국자료는 통계청, KOSIS. 인구동향조사. 출생(www.kosis.kr)

그 외 국가의 자료는 OECD (2014). OECD Family Database. OECD. Paris (www.oecd.org/social/family/database)를 참고하여 재구성.

제2절 저출산 원인

저출산의 원인은 매우 다양하다. 일반적으로 저출산현상은 인구학적인 측면과 사회경제적인 측면으로 구분해서 살펴볼 수 있다. 즉, 사회경제현상의 영향으로 결혼 및 출산과 관련된 인구학적인 행태(behaviors)가 변화하고, 그 영향으로 출산율이 변화한다고 볼 수 있다.

1. 인구학적 원인

저출산의 인구학적 원인은 크게 결혼행태와 출산행태에 기인한다. 주요 결혼행태로 만혼화는 여성의 유배우율을 감소시킨다. 우리나라는 사회문화적으로 법률혼 이후에 출산을 하는 관행이 매우 강하기 때문에 결혼을 연기하거나 전혀 하지 않은 경우에 직접적으로 출산수준에 부정적인 영향을 미치게 된다. 물론 만혼화는 연령별 출산율에 부정적 혹은 정적으로 영향을 미칠 수 있다. 출산행태로는 결혼 후에 출산 빈도를 축소하는 경향을 들 수 있다. 이는 유배우여성의 출산율(유배우출산율)로 측정할 수 있다. 이들 인구학적 요인과 합계출산율 간의 관계는 다음과 같은 도식으로 설명될 수 있다.

$$\text{출산율} = \frac{\text{출생아수}}{\text{전체 여성수}}$$

$$\text{유배우율} = \frac{\text{기혼 여성수}}{\text{전체 여성수}}$$

$$\text{유배우출산율} = \frac{\text{출생아수}}{\text{기혼 여성수}}$$

$$\text{출산율} = \text{유배우율} \times \text{유배우출산율} = \frac{\text{출생아수}}{\text{전체 여성수}}$$

결혼행태로서 여성의 초혼연령은 지속적으로 높아지고 있다. 여성의 평균 초혼연령은 1990년 24.8세였으나 1993년에 처음으로 25세를 상회하기 시작하였으며, 2013년에는 29.6세로 거의 30세에 육박하였다. 여성의 평균 초혼연령은 1993~2003년간 2.26세가 증가하였으며,

2003~2013년간에는 2.32세로 오히려 증가폭이 더 커진 것으로 나타났다. 요컨대, 만혼화 경향이 최근에 올수록 더욱 강화되고 있다.

〈표 3-3〉 평균 초혼연령 변동 추이

(단위: 세)

	1990	1993	1995	2000	2003	2005	2010	2013	1993~ 2003	2003~ 2013
남편	27.79	28.09	28.36	29.28	30.14	30.87	31.84	32.21	2.05	2.07
아내	24.78	25.01	25.32	26.49	27.27	27.72	28.91	29.59	2.26	2.32

자료: 통계청, KOSIS. 인구동태통계, 혼인통계(www.kosis.kr)

초혼연령이 상승함에 따라 결혼률(미혼과 구별하기 위하여 유배우율보다 다소 넓은 기혼인구의 비율을 적용)이 낮아지고 있다. 20~24세 여성의 결혼률은 1980년 33.9%였으나 2010년에는 4.0%에 불과하여, 최근 20대 전반의 여성들이 거의 결혼을 하지 않고 있음을 알 수 있다. 25~29세 여성의 결혼률은 1980년 85.9%에서 2010년 30.7%로 급격하게 낮아졌다. 2000년 만해도 동 연령층에서 결혼률은 60% 수준이었으나 10년 만인 2010년에는 그 절반 수준에 불과하였다. 30~34세 여성의 결혼률은 1980년 97.3%로 당시 동 연령층에서 대부분 기혼상태였다. 그러나 그 비율은 2010년에 70.9%로 감소하여 약 30%가 미혼상태로 남아있었다. 35~39세 여성의 경우에도 과거에는 보편적으로 혼인 중이었으나 2010년에는 10% 이상이 미혼상태로 남아 있다. 이와 같이 모든 연령층에서 결혼률이 급격하게 낮아졌으며, 특히 주된 출산연령층에서 결혼률 감소가 두드러지게 나타났다.

〈표 3-4〉 가임기 여성(15~49세)의 연령별 결혼률(기혼비율)

(단위: %)

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
15~19세	1.8	0.9	0.5	0.8	0.8	0.4	0.4
20~24세	33.9	27.9	19.5	16.7	11.3	6.3	4.0
25~29세	85.9	81.6	77.9	70.4	60.3	40.9	30.7
30~34세	97.3	95.8	94.7	93.3	89.5	81.0	70.9
35~39세	99.0	98.4	97.6	96.7	95.9	92.4	87.4
40~44세	99.5	99.3	98.9	98.1	97.6	96.4	93.8
45~49세	99.7	99.6	99.4	99.0	98.4	97.6	96.7

자료: 통계청, KOSIS, 인구총조사(www.kosis.kr)

유배우상태의 비율인 유배우율은 결혼률(기혼비율)에 비해 다소 수준이 낮을 뿐, 전반적으로 결혼률과 유사하게 변화하고 있었다. 다만, 고연령층일수록 유배우율이 결혼률에 비해 낮게 나타났다. 결혼률에 비해 유배우율이 낮은 이유는 결혼 후 사별과 이혼이 발생하기 때문이다. 그 동안 남성사망률이 크게 개선되고 있다는 점에서 사별 이유는 크게 감소하고, 대신 이혼이 연령 증가에 따라 누적적 증가하기 때문으로 고연령층일수록 결혼률과 유배우율 간 차이가 커지게 된다. 결국 유배우율 감소 추이는 출산율에 부정적으로 영향을 미칠 것이다.

〈표 3-5〉 가임기 여성(15~49세)의 연령별 유배우율

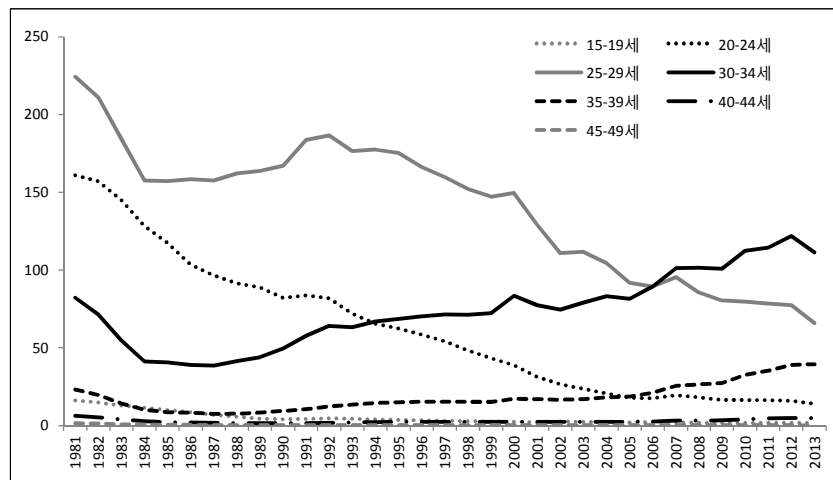
(단위: %)

	1990	1995	2000	2005	2010	2013
15~19	0.5	0.8	0.8	0.4	0.3	0.3
20~24	19.5	16.7	11.1	6.2	3.9	2.8
25~29	77.3	69.9	59.6	40.1	30.0	25.2
30~34	92.4	91.4	87.2	78.2	68.5	63.8
35~39	92.8	92.3	91.0	86.9	81.6	79.1
40~44	90.4	90.1	89.1	87.3	84.0	82.4
45~49	86.1	86.4	86.3	84.9	83.3	82.6

주: 2013년도는 본 연구에서 외삽법을 적용하여 추정.
 자료: 통계청, KOSIS, 인구총조사(www.kosis.kr)

여기에서는 유배우여성만의 출산율 즉, 유배우출산율을 산출하여 합계출산율을 구성하는 연령별출산율과 비교하였다. 전술한 바와 같이 연령별출산율은 분모로 기혼과 미혼 여성 모두를 포함하여 산출한다. 20~24세 출산율과 25~29세 출산율은 급격하게 감소하고 있는 반면, 30~34세 출산율과 35~39세 출산율은 지속적으로 높아지고 있다. 이외 연령층의 출산율도 변동하고 있으나 아직 그 수준이 아주 낮아 합계출산율에 미치는 영향은 미약하다. 여기에서 중요한 점은 20대 출산율 감소폭이 30대 출산율 증가폭보다 상대적으로 커, 결과적으로 합계출산율이 감소하고 있다는 것이다.

[그림 3-3] 가임기 여성(15~49세)의 연령별 기간출산율 변동 추이

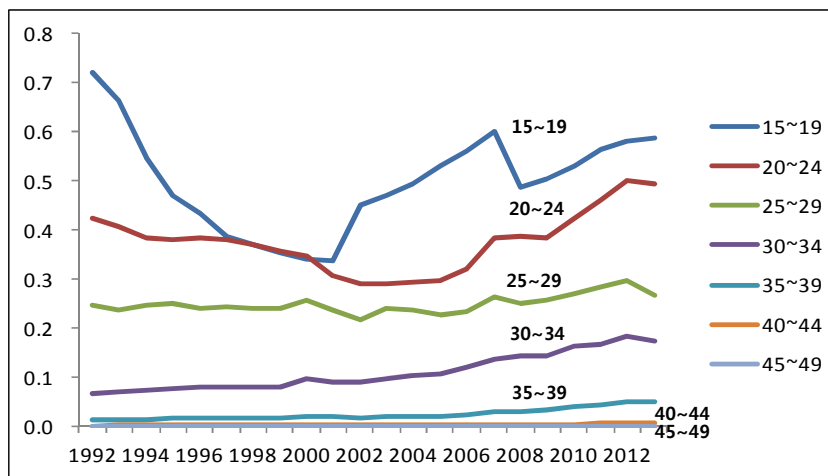


자료: 통계청(2014). 2013년 출생 통계(확정). 2014.08.26.일자 보도자료. pp.26 자료를 바탕으로 재구성

다음으로 유배우출산율의 추이를 살펴보았다. 10대와 20대 유배우출산율은 감소하다가 최근에 들어 급격하게 높아졌다. 15~19세 유배우출산율은 경우 유배우여성 규모가 작아(2010년 인구센서스에서 동 연령층

여성의 0.4%에 불과) 출생아수의 변동이 작을지라도 등락 폭이 크게 나타났다. 20~24세 유배우출산율도 해당 연령층의 유배우여성이 적는데다가(2010년 인구센서스에 의하면 해당 연령층 여성인구의 4.0%에 불과) 이들 대부분 출산을 하고 있어 최근에 급격하게 높아졌다. 이 연령층의 유배우출산율은 2003년을 최저점으로 빠르게 높아졌다. 25~29세 유배우출산율과 30~34세 유배우출산율은 큰 변동 없이 안정적으로 유지되고 있는데, 2002년 이후에는 완만한 증가세(2013년 제외)를 보였다. 35세 이상 고연령층의 유배우출산율도 다소나마 높아졌다.

[그림 3-4] 가임기 여성(15~49세)의 연령별 유배우출산율 변동 추이

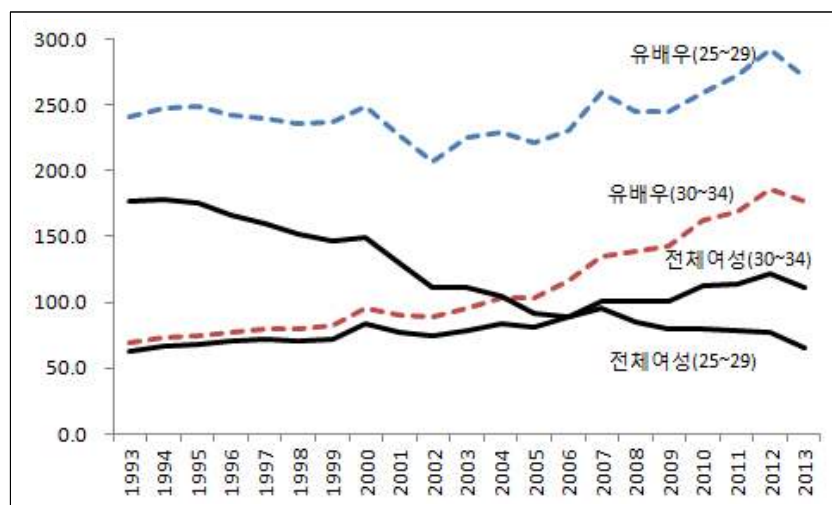


주: 유배우출산율은 본 연구에서 직접 추정.

이와 같이 초저출산현상이 지속되고 있음에도 불구하고 연령별 유배우출산율은 최근에 증가세를 보이고 있다. 물론, 연령별 유배우출산율이 높아진다고 해서 반드시 연령별 기간출산율이 일률적으로 높아지는 것은 아니다. 예로, 25~29세 유배우출산율이 최근에 높아지고 있으나 동일 연

령층의 기간출산율은 오히려 감소하고 있다. 반면, 30~34세에서는 유배우출산율과 기간출산율 모두 높아지고 있다. 유배우출산율과 기간출산율 간의 일치성 여부는 유배우율에 의해 좌우된다고 할 수 있다. 예로, 25~29세 유배우율이 30.7%에 불과하여 두 출산율 간 차이가 클 수밖에 없으며, 그로 인하여 유배우출산율과 기간출산율이 동일한 방향으로 변화하는 정도가 낮게 나타났다. 30~34세의 경우 유배우율이 70.9%로 비교적 높기 때문에 두 출산율 간의 차이가 상대적으로 줄어들고, 그로 인하여 유배우출산율과 기간출산율은 유사한 방향으로 변동하고 있다.

[그림 3-5] 25~29세와 30~34세 여성의 기간출산율과 유배우출산율 변동 비교



주: 1) 유배우출산율은 본 연구에서 직접 추정
 자료: 기간출산율은 통계청 인구동태(출생)통계.(www.kosis.kr)

최근 유배우출산율이 높아지고 있는 것은 만혼화에 따라 유배우율이 급격하게 줄어들고 있으나 유배우여성들이 결혼 후 바로 출산을 이행하고 있기 때문으로 보인다. 특히, 만혼화의 영향으로 상당수의 여성이 30

대에 결혼을 함으로써 동 연령층에서 유배우율이 비교적 높은데다가 이들 유배우여성이 결혼 후 바로 출산을 이행함으로써 유배우출산율도 빠르게 높아져 결과적으로 기간출산율에 긍정적인 영향을 미치고 있다.

〈표 3-6〉 가임기 여성(15~49세)의 기간출산율 및 유배우출산율 비교

(단위: 인구 1,000명 당 출생아수)

	기간출산율					유배우출산율 ¹⁾				
	1995	2000	2005	2010	2013	1995	2000	2005	2010	2013
15~19	3.7	2.5	2.1	1.8	1.7	471.9	339.5	532.3	531.8	586.3
20~24	62.4	38.8	17.8	16.5	14.0	380.3	348.5	296.6	425.3	495.0
25~29	175.3	149.6	91.7	79.7	65.9	249.8	255.6	228.0	270.8	266.0
30~34	68.6	83.5	81.5	112.4	111.4	76.0	95.5	105.9	162.3	172.6
35~39	15.0	17.2	18.7	32.6	39.5	15.9	19.2	21.4	40.2	50.8
40~44	2.4	2.5	2.4	4.1	4.8	2.5	2.8	2.8	4.8	5.8
45~49	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.3	0.3	0.2	0.3	0.2

주: 1) 유배우출산율은 본 연구에서 직접 추정

자료: 기간출산율은 통계청 인구동태(출생)통계.(www.kosis.kr)

전술한 바와 같이 저연령층에서 극히 일부만 결혼을 하고 있어 유배우출산율이 매우 높으며, 이에 따라 연령별 유배우출산율의 유배우합계출산율이 매우 높게 나타났다. 즉, 합계유배우출산율은 2000년 5.25, 2005년 5.87, 2013년 7.82 등으로 매우 높게 나타났다. 그러나 실제 연령별로 유배우율이 달라 유배우여성 규모도 상이하며, 그로 인하여 각 연령의 유배우여성을 동일한 코호트로 간주할 수 없다. 이에 따라 유배우합계출산율은 동일한 코호트가 가임기를 거치면서 낮게 될 평균 자녀수로 간주할 수 없다.

이러한 한계성을 보정하기 위하여 연도별로 유배우율이 가장 높은 연령층의 유배우율이 다른 연령층에서도 일률적으로 달성할 것으로 가정하여 연령별 보정 유배우출산율을 구하고, 이를 합하여 보정 유배우합계출산율을 산출하였다. 그 결과, 보정 유배우합계출산율은 2000년 1.64,

2005년 1.22, 2010년 1.47, 2013년 1.44 등으로 기간합계출산율보다 높게 나타났다. 이는 기간합계출산율 산정 시 최고치 유배우율과 실제 유배우율 간의 차이만큼 계상되지 않았기 때문이다.

〈표 3-7〉 유배우합계출산율 및 보정유배우합계출산율 변동 추이

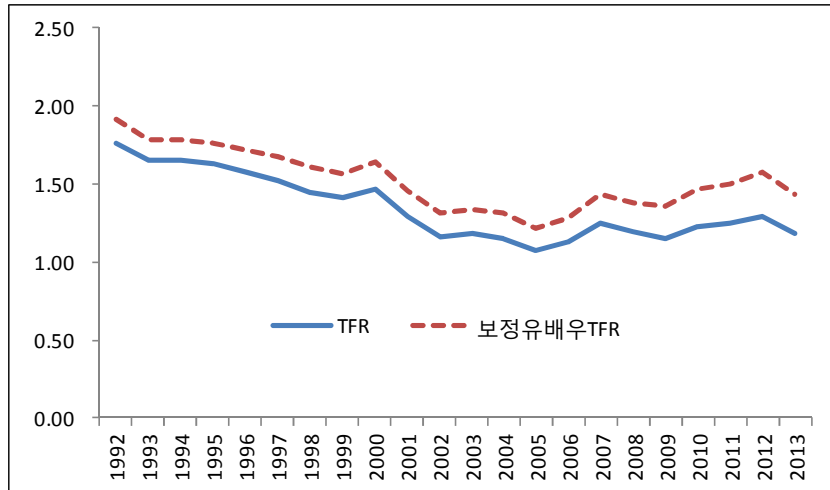
(단위: 명)

	합계출산율 (A)	유배우 합계출산율 (B)	보정 유배우 합계출산율 (C)	차이 (C-A)
1992	1.76	7.48	1.91	0.15
1995	1.63	5.99	1.76	0.13
2000	1.47	5.25	1.64	0.17
2005	1.08	5.87	1.22	0.14
2010	1.23	7.22	1.47	0.24
2011	1.24	7.63	1.50	0.26
2012	1.30	8.10	1.57	0.27
2013	1.19	7.82	1.44	0.25

주: 유배우합계출산율과 보정 유배우합계출산율은 본 연구에서 추정
자료: 합계출산율 자료는 통계청, KOSIS. 인구통향조사. 출생(www.kosis.kr)

기간합계출산율과 보정유배우합계출산율 간의 차이는 점차 커지는 것으로 나타났다. 구체적으로 보정 유배우합계출산율과 기간합계출산율 간의 차이는 1992년 0.15명이었으나 점차 증가하여 2013년에는 0.25명으로 나타났다. 이는 초혼연령이 계속적으로 증가하여 실질적으로 저연령층 등에서 유배우율이 감소하여 기간출산율이 낮아지고 있기 때문이다. 그러나 연령별 출산율이 서로 다르게 변동함에 따라 보정 유배우 합계출산율과 기간합계출산율 간의 차이가 반드시 만혼화(초혼연령 증가) 경향에 정비례하여 나타나지는 않았다.

[그림 3-6] 기간합계출산율과 보정 유배우합계출산율 변동 추이



다음으로 합계출산율 변동폭이 만혼화(유배우율)와 출산력(유배우출산율) 변화에 얼마나 영향을 받았는가를 분석하였다. 1992~2005년 간 합계출산율은 0.684 감소하였다. 이 기간 유배우출산율과 유배우율 모두 출산율 감소에 기여하였는데, 그 정도는 7:93으로 유배우율의 기여도가 압도적으로 크게 나타났다. 2005~2013년 동안 합계출산율은 0.11 증가하였다. 이 기간 유배우율은 합계출산율에 부정적 영향(70.8%)을 미친 반면, 유배우출산율은 정적 영향(170.8%)을 미친 것으로 추정되었다. 즉, 유배우출산율의 정적 영향이 유배우율의 부정적 영향보다 상대적으로 커 합계출산율이 다소나마 증가하였다. 1992~2013년 전 기간 동안 합계출산율은 0.573 감소하였다. 이 기간 유배우율은 합계출산율에 부정적 영향(감소)을 그리고 유배우출산율은 정적(증가) 영향을 미쳤다.

이러한 결과를 종합해 보면, 한국의 출산율 감소는 만혼화에 따른 유배우율 감소에 기인하는바가 아주 크며, 결혼 후 출산율(유배우출산율)은

과거에 감소하여 합계출산율을 감소시키는 역할을 하였으나 최근에는 증가세로 전환하여 합계출산율 감소를 어느 정도 둔화 내지 방지시키는 방향으로 작용하고 있다.

〈표 3-8〉 합계출산율 변동에 영향을 미치는 요인 분해

(단위: 명, %)

	합계출산율			영향요인 분해		
	기준년도	비교연도	변화	계	유배우 출산율	유배우율
1992~2005	1.76	1.076	-0.684	100.0	7.1	92.9
2005~2013	1.076	1.187	0.111	100.0	170.8	-70.8
1992~2013	1.76	1.187	-0.573	100.0	-196.2	296.2

주: 영향요인인 유배우출산율과 유배우율의 기여도가 100 이상인 경우에는 그 부호가 합계출산율 변화 부호와 동일한 경우에는 정적 기여를 그리고 부호가 반대인 경우에는 부정 기여를 한 것을 의미함.

2. 사회경제적 원인

사회경제적 현상이 출산에 미치는 영향은 두 가지 경로로 설명될 수 있다. 한 경로로 사회경제현상은 결혼 여부나 시기 등에 영향을 미쳐 종국적으로 출산수준에 영향을 미친다. 또 다른 경로로는 사회경제현상이 기왕에 결혼한 부부 혹은 개인의 출산행태에 직접적으로 영향을 미쳐 종국적으로 출산수준에 영향을 미친다.

결혼 경로를 통해 출산수준에 미치는 영향력은 유배우출산율을 이용하여 측정할 수 있음을 전술한 바 있다. 여기에서는 어떠한 사회경제적 요인들이 결혼 여부나 시기 등에 영향을 미치고 있는가를 파악하기 위하여 미시적 접근을 시도하였다. 즉, 가구조사를 통해 파악한 결혼을 미루고 있거나 하지 않고 있는 이유들을 살펴보았다. 미혼인구의 결혼연기 혹은 비혼 사유는 한국보건사회연구원에서 실시한 「전국 결혼 및 출산 동향 조

사」를 통해 어느 정도 가늠해볼 수 있다. 만혼의 연령기준은 매우 모호하다. 초혼의 평균연령이나 중위연령 혹은 1/4분위 연령 등은 연도에 따라 계속 변화하기 때문에 그 값들을 만혼의 기준으로 적용하기 곤란하다. 여기에서는 현재까지 결혼을 하지 않고 있는 이유들이 해소되지 못하면 계속 결혼이 연기되거나 비혼을 선택할 수 있다는 관점에서 30세 이상의 미혼인구에 한정하여 결혼하고 있지 않은 이유들을 살펴보았다.

미혼남성(30~44세)이 결혼을 하고 있지 않은 이유는 대체적으로 경제적 이유, 사회적 이유, 개인적 이유 및 문화적 이유로 구분해볼 수 있다. 이들 이유 중 소득부족과 고용불안정(실업 포함) 등 경제적 이유가 가장 주된 것으로 나타났다. 다만, 그 비율은 2005년 30.1%에서 2012년 25.3%로 낮아지는 추세를 보이고 있는데, 이는 다른 이유들이 상대적으로 높아졌기 때문이다. 배우자 선택 곤란의 개인적 이유는 2005년 13%에서 2012년에 20%까지 높게 나타났다. 집이나 결혼비용이 마련되지 못하여서의 사회적 이유는 2005년 17%에서 2012년에 22.4%로 높아졌다. 한편, 경제적 이유 등은 시간이 경과되면서 어느 정도 해결이 가능하나 결혼에 적당한 나이를 놓쳤기 때문과 결혼하기 싫어서의 이유 등 가치관과 연계된 문화적 이유는 해결 자체가 어렵다는 점에서 앞으로도 비혼으로 남게 될 가능성이 높다. 그러한 문화적 이유의 비율은 2005년 27.8%, 2012년 22.8%로 비교적 높게 나타났다.

미혼여성(30~44세)의 경우 경제적 이유가 차지하는 비율은 2005년 8.2%에서 2012년 5.7%로 낮아졌으며 남성에 비해서도 상대적으로 낮게 나타났다. 집이나 결혼비용 등에 관한 사회적 이유의 비율도 2005년 6.5%에서 2012년 3.2%로 낮아졌으며, 남성에 비해 낮게 나타났다. 그러나 기대치에 맞는 사람을 만나지 못하였다는 개인적인 이유가 차지하는 비율은 2005년 23.5%, 2012년 22.8%로 비교적 높게 나타났다. 이러한

개인적 이유의 비율은 2012년을 기준으로 보면 남성과 유사한 수준이었다. 결혼에 적당한 나이를 놓쳤기 때문에와 결혼하기 싫어서 등의 문화적 이유가 차지하는 비율은 2005년 41.5%, 2012년 43.7%로 압도적으로 높게 나타났다. 특히, 결혼할 생각이 없어서의 단일 이유만하더라도 2005년 7.7%에서 2012년 18.4%로 높아진 것으로 나타났다. 전술한 바와 같이 이러한 가치관은 해결 대상이 아니라는 점에서 만혼화 경향이 더욱 강화될 것이며 비혼 비율도 상승할 가능성이 있음을 의미한다.

〈표 3-9〉 미혼인구(30~44세)의 조사당시까지 결혼을 하고 있지 않은 이유

(단위: %, 명)

	이유	남성		여성	
		2005	2012	2005	2012
경제적 이유	소득이 적어서	16.4	12.6	3.8	2.5
	실업상태여서	9.0	5.5	2.2	1.3
	고용상태가 불안정해서	4.7	7.2	2.2	1.9
	소계	30.1	25.3	8.2	5.7
사회적 이유	집이 마련되지 않아서	5.2	11.9	0.5	0.0
	결혼비용이 마련되지 않아서	7.1	6.4	4.9	1.9
	결혼 생활비용 부담	4.7	4.1	1.1	1.3
	소계	17.0	22.4	6.5	3.2
개인적 이유	기대치에 맞는 사람을 만나지 못함	13.0	20.0	23.5	22.8
문화적 이유	결혼보다 하는 일에 충실하기 희망	3.3	2.1	9.3	1.3
	교육을 더 받을 계획이어서	1.9	0.2	2.7	0.0
	시간이 없어서	4.5	2.1	3.8	0.0
	상대방에 구속되기 싫어서	5.0	4.0	8.2	6.3
	아직 결혼하기에는 이른 나이이므로	0.0	0.5	0.0	0.0
	결혼에 적당한 나이를 놓쳤기 때문	9.5	10.5	9.8	17.7
	결혼할 생각이 없어서	3.6	3.4	7.7	18.4
	소계	27.8	22.8	41.5	43.7
기타		12.1	9.5	20.2	24.7
전체		100.0	100.0	100.0	100.0
(계)		(422)	(801)	(183)	(158)

자료: 1) 이삼식 외(2005). 2005년 전국 결혼 및 출산동향조사. 저출산고령사회위원회·보건복지부·한국보건사회연구원. 원자료 분석

2) 김승권 외(2012). 2012년 전국 결혼 및 출산동향조사. 보건복지부·한국보건사회연구원.

두 번째 경로로 사회경제현상이 직간접적으로 출산에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 「전국 결혼 및 출산 동향조사」 결과를 이용하여 살펴보았다. 저출산대책의 목표가 될 수 있는 출산율의 인구대체수준(2.1명)을 감안하여 1자녀를 가진 주된 가임기 기혼여성(20~39세)이 추가 출산을 중단한 이유를 살펴보았다. 자녀교육비와 양육비 부담이 최근에 올수록 40% 이상으로 높은 비중을 차지하고 있으며, 이어서 나이가 많아서(2012년 14.0%), 본인의 건강문제(2012년 7.7%), 계획된 만큼 자녀출산(2012년 6.1%) 등의 순으로 나타났다.

이와 같은 원인구조를 취업여부별로 살펴보았다. 취업여성의 경우 여전히 자녀교육비와 양육비 부담이 차지하는 비율이 가장 높게 나타났다. 전체 기혼여성에서와 마찬가지로 취업여성의 경우에도 ‘나이가 많아서’ 비율이 2012년에 상대적으로 높게 나타났다. 다음으로 ‘아이 돌볼 마땅한 사람/시설 부족’, ‘출산으로 인한 직장에서의 차별’, ‘출산/양육으로 인한 사회활동지장 염려’ 등 일-가정양립 곤란과 관련한 이유의 비율이 2005년 13.2%, 2012년 10.6%로 나타났다. 취업여성 본인의 건강문제도 2012년 9.3%로 비교적 높게 나타났다. 비취업여성의 경우 자녀교육비 및 양육비 부담, 계획한 만큼 자녀 출산 등의 이유 비율이 취업여성에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3-10〉 1자녀를 둔 기혼여성(20~39세)의 취업여부별 추가출산 중단 이유

(단위: %, 명)

	전체		취업여성		비취업여성	
	2005	2012	2005	2012	2005	2012
소득 부족	14.8	4.1	18.4	2.6	12.1	5.9
실업상태	-	0.1	-	-	-	0.3
고용상태 불안정	3.4	0.7	6.1	1.1	1.3	0.3
자녀양육위한 적절한 주택마련곤란	0.8	1.8	1.8	1.5	-	2.1
자녀양육 비용 부담	9.9	20.5	7.9	17.6	11.4	23.9
자녀교육 비용 부담	18.3	21.3	13.2	20.7	22.1	22.1
아이 돌볼 마땅한 사람/시설 부족	6.8	0.8	8.8	1.3	5.4	0.3
출산으로 인한 직장에서의 차별	-	0.1	-	0.2	-	-
출산/양육으로 인한 사회활동지장염려	2.3	5.4	4.4	9.1	0.7	1.0
치열한 경쟁사회 내 자녀 장래 염려	3.0	0.4	1.8	0.2	4.0	0.5
보다 많은 여가를 즐기기 위해	4.2	4.8	5.3	3.9	3.4	5.9
본인 또는 남편이 애를 싫어해서	0.8	1.6	0.9	0.7	0.7	2.8
자아성취를 하는 데에 시간 부족	1.5	1.3	1.8	1.7	1.3	0.8
부부만의 생활이 즐거움	0.8	2.6	0.9	2.4	0.7	2.8
계획한 만큼 자녀 출산	9.9	6.1	9.6	4.8	10.1	7.7
남들도 자녀수가 나와 비슷하여서	0.4	0.0	-	-	0.7	0.0
아이가 많아서	-	0.1	-	-	-	0.3
가정 내 가사/양육 불공평	0.8	1.3	-	0.4	1.3	2.3
부부관계가 좋지 않아서	0.4	0.2	0.9	0.2	-	0.3
장애/만성질환을 겪는 가족 수발	0.4	0.0	-	-	0.7	0.0
아이가 생기지 않아서	2.3	1.9	3.5	1.5	1.3	2.3
본인 건강문제	11.0	7.7	9.6	9.3	12.1	5.7
배우자 건강문제	-	1.4	-	2.2	-	0.5
나이 많아서	5.7	14.0	3.5	15.4	3.4	-
기타	2.7	1.6	1.8	3.0	7.4	12.3
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(n)	(263)	(849)	(114)	(460)	(149)	(389)

자료: 1) 이삼식 외(2005). 2005년 전국 결혼 및 출산동향조사. 저출산고령사회위원회·보건복지부·한국보건사회연구원. 원자료 분석

2) 김승권 외(2012). 2012년 전국 결혼 및 출산동향조사. 보건복지부·한국보건사회연구원. 원자료 분석

제3절 출산율 추이와 원인의 함의

지금까지 우리나라 출산율 변동 추이의 주요 특성을 분석하였다. 저출산 현상 추이의 원인을 규명하기 위하여 보정 유배우출산율을 측정하였으며, 그간의 합계출산율 변동을 두 요인 즉, 만혼화와 유배우 출산력으로 분해하였다. 주요 분석 결과와 더불어 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 저출산현상이 유럽국가들과 일부 아시아국가들 사이에서 보편화 되어가고 있음에도 불구하고 우리나라 출산율의 변동 추이는 일부 독특한 특성을 보이고 있다. 즉, 출산율이 아주 높은 수준에서 아주 낮은 수준으로 단기간에 변화하였으며, 최근에 들어 초저출산현상이 장기화되고 있다는 점이다. 이러한 특성들로 인하여 한국에서 고령화가 가속적으로 진행되어 그에 따른 사회경제적 영향이 심각해질 가능성이 크다. 요컨대, 현재 한국사회가 겪고 있는 초저출산현상은 반드시 그것도 가급적 빠른 기간 내에 극복되어야 할 것이다.

둘째, 출산율 변동을 인구학적으로 분해한 결과 과거에는 만혼화(유배우율 감소)와 출산력 저하(유배우출산율) 모두 부적으로 기여한 것으로 나타난다. 그러나 최근에 들어서는 만혼화가 계속 부적으로 기여하나 유배우출산율은 미약하나마 정적으로 기여하여 출산율 추가 감소를 억제시키는 효과가 나타나고 있다. 이는 초혼연령이 계속 증가할 경우 초저출산현상으로부터 탈피가 어려울 것임을 시사해준다.

셋째, 저출산의 사회경제적인 원인으로 여성의 결혼 지연(만혼화)을 유발하는 요인과 유배우출산율을 억제하는 요인은 다소 차이가 있다. 전자의 만혼화 유발 요인으로는 문화적 요인(가치관 관련)과 개인적 요인(배우자 선택 기준)이 경제적 이유(고용, 소득)나 사회적 이유(결혼준비)에 비해 월등히 높게 나타난다. 결혼할 생각이 없어서 등의 가치관은 해결

대상이 아니라는 점에서 만혼화 및 비혼화가 지속될 가능성이 높다. 후자의 유배우출산을 저하 요인으로는 경제적 부담(교육비, 양육비), 고령, 건강, 자녀관 등의 순이다. 취업여성에 한정해보면, 경제적 부담(교육비, 양육비), 고령, 일가정양립곤란, 건강(불임) 등의 순이다.

이상의 함의들을 종합하면, 한국사회에서 저출산현상을 극복하기 위해서는 만혼화 원인 해소와 유배우출산을 제고 모두 중요하며, 특히 만혼화 현상 극복은 향후 출산을 회복 가능성을 가늠할 수 있는 중요한 과제이다. 이를 위해서는 재정적 접근, 사회문화적 접근 등이 종합적으로 추진될 필요가 있다. 특히, 여성의 경제활동 증가가 만혼화를 가속시키는 주된 원인 중 하나라는 점에서 취업여성의 결혼 연기 및 출산 축소의 원인으로 경제적 이유(고용불안정, 소득부족), 일-가정양립 곤란, 가치관 등에 대한 종합적인 접근은 매우 중요하다 하겠다. 이들 분석 결과를 토대로 다음 장부터는 노동시장에서 활동하고 있는 취업여성의 결혼과 출산에 중점을 두고 그 영향력과 영향요인들을 규명하고자 한다.



제4장

취업여성의 결혼 및 출산행태

- 제1절 취업여성의 결혼행태
- 제2절 취업여성의 출산행태
- 제3절 취업여성의 결혼 및 출산행태의 함의

4

취업여성의 결혼 및 출산행태 <<

취업여성의 출산수준은 인구학적 및 사회경제적 요인들의 영향을 받는다. 인구학적 및 사회경제적 요인들은 곧 바로 출산에 영향을 미치기보다 결혼 및 출산 행태(behaviors)에 우선적으로 영향을 미치게 된다. 결혼 및 출산 행태의 변화는 출산수준을 결정하는데 보다 직접적으로 영향을 미칠 것이다. 이러한 메커니즘(mechanism)에 의거하여 제4장에서는 취업여성의 결혼 및 출산 행태를 분석하고자 한다. 이어서 제5장에서는 취업여성의 출산수준과 이에 영향을 미치는 인구학적 요인을 분석하며, 제6장에서는 일-가정양립 실태를 통해 취업여성의 출산수준에 영향을 미치는 사회경제적 요인의 영향을 분석하도록 한다.

제1절 취업여성의 결혼행태

일반적으로 결혼행태는 크게 세 가지 측면, 즉 결혼시기, 결혼수준 및 결혼횟수에 의거하여 논의된다. 한국사회에서 이혼이 증가하고 있다하지만 재혼, 삼혼 등이 일반적이지 않으므로 본 연구에서는 결혼횟수에 대한 논의는 제외하도록 한다. 결혼률에 대해서는 다음 장에서 출산수준의 인구학적 요인과 연관시켜 논의하도록 하고, 여기에서는 결혼시기에 대해 집중적으로 논의하였다.

결혼시기로는 법률혼 여부와 상관없이 실제 동거하는 시기가 더욱 큰 의미를 갖는다. 그럼에도 불구하고, 법률혼이 중시되는 한국의 사회문화

적 관행을 감안하여 결혼시기는 법률적으로 혼인신고를 한 시점을 기준으로 설정하였다. 본 연구에서는 출산에 보다 중요한 영향을 미치는 것으로 초혼연령에 한정하여 분석을 하였다. 한편, 한국사회에서 일-가정양립 곤란 등으로 인하여 결혼 전에 취업 중이었던 여성들 중 일부는 결혼 직전 혹은 직후에 일을 그만두어 실제 혼인신고에는 무직으로 전환되는 경향이 존재한다. 그럼에도 혼인신고자료에서 그러한 사례를 분석하여 복원하는 것이 현실적으로 불가능하다. 따라서 다소의 오차가 있을지라도 혼인신고 내용 그 자체에 충실하여 분석을 시도하였다. 최근의 경향을 집중적으로 파악하기 위하여 최근 5년간(2008~2012년) 통계청의 혼인신고 원자료를 이용하였다. 분석대상 직업은 직업 대분류에 한정하였는데, 그 이유로는 혼인신고에서 대분류 직업만을 조사하고 있기 때문이다.

혼인신고 자료를 이용하여 산정한 평균 초혼연령은 2008년 28.3세에서 2012년 29.4세로 지속적으로 높아진 것으로 나타났다. 취업여성의 평균 초혼연령은 2008년 28.6세에서 2012년 29.8세로 그리고 비취업여성의 평균 초혼연령은 동 기간 27.9세에서 28.8세로 각각 증가하였다. 취업여성의 초혼연령은 모든 연도에서 비취업여성에 비해 높게 나타나는데, 그 폭은 2008년 0.7세, 2010년 0.8세, 2012년 1.0세로 점차 커지고 있는 양상을 보이고 있다. 즉, 취업여성의 평균 초혼연령이 2008~2012년간 약 1.1세 증가한 반면, 비취업여성의 경우 동 기간 약 0.9세 증가하였다. 이는 취업여성의 만혼화 경향이 비취업여성에 비해 상대적으로 더 빠르게 진행되고 있음을 의미한다.

취업여성들 사이에서도 종사하고 있는 직업 간에 평균 초혼연령이 상이하게 나타났다. 2012년을 기준으로 평균 초혼연령이 가장 높은 직업으로는 관리자로 31.1세였으며, 다음으로 전문가 및 관련 종사자 29.9세, 사무종사자 29.8세, 서비스 및 판매 종사자 29.6세, 단순노무 종사자

29.0세, 기능원 및 관련 기능 종사자 28.6세, 장치 기계조작 및 조립 종사자 27.7세, 농림어업 숙련 종사자 27.4세 등의 순으로 나타났다. 이른바 고학력, 고소득 등의 특성을 가진 직업들에 종사하고 있는 여성일수록 결혼(초혼)을 늦게 하는 경향이 뚜렷하게 나타났다. 이들 여성의 경우 결혼으로 인한 기회비용이 다른 직업들에 비해 상대적으로 커 그에 따라 결혼을 늦추는 경향이 더 강하다고 할 수 있겠다. 물론, 취업여성의 기회비용은 일-가정(결혼)양립 곤란과 연관이 있다고 하겠다.

〈표 4-1〉 취업여성의 평균 초혼연령, 2008~2012

(단위: 세)

	2008	2010	2011	2012
전체	28.33	28.92	29.15	29.41
취업	28.63	29.24	29.47	29.77
비취업	27.94	28.44	28.64	28.78
미상	28.43	29.36	29.35	29.49
취업자				
관리자	30.25	30.78	31.13	31.10
전문가 및 관련 종사자	28.86	29.39	29.56	29.85
사무종사자	28.59	29.25	29.49	29.81
서비스 및 판매 종사자	28.56	29.20	29.41	29.58
농림어업 숙련 종사자	24.49	25.20	25.72	27.36
기능원 및 관련 기능 종사자	27.90	28.28	28.49	28.64
장치 기계조작 및 조립 종사자	26.86	27.37	27.88	27.69
단순노무 종사자	27.71	28.47	28.58	29.03
미상, 군인	28.43	29.36	29.35	29.49

자료: 통계청. 2008 혼인통계 원자료 분석.

통계청. 2010 혼인통계 원자료 분석.

통계청. 2011 혼인통계 원자료 분석.

통계청. 2012 혼인통계 원자료 분석.

2008~2012년간 평균 초혼연령의 증가폭은 농림어업 숙련 종사자 2.87세, 단순노무 종사자 1.32세, 사무종사자 1.22세, 서비스 및 판매 종사자 1.02세, 전문가 및 관련 종사자 0.99세, 관리자 0.85세, 장치 기계조작 및 조립 종사자 0.83세, 기능원 및 관련 기능 종사자 0.74세 등의

순으로 높게 나타났다. 전통적으로 보다 빨리 결혼을 하는 경향성이 강한 농림어업 숙련 종사자, 단순노무 종사자 등에서 최근에 들어 초혼연령이 보다 큰 폭으로 증가하고 있는 이유로는 이들 직업이 저위신직업으로 그만큼 좋은 조건의 배우자를 만나기 어렵기 때문에 나타나는 현상으로 간주할 수 있다. 사무종사자의 경우 미혼층을 선호하는 직장문화 등의 이유로 인하여 일-가정(결혼)양립이 어렵다는 점에서 만혼화가 상대적으로 빠르게 진행되고 있는 것으로 간주할 수 있다.

제2절 취업여성의 출산행태

출생신고에 기초한 출산통계는 매년 출산하는 모와 신생아를 기준으로 작성되고 있다. 인구동태통계 상 직업은 출산 당시 종사하고 있는 직업을 기준으로 신고한다. 따라서 일-가정양립 곤란 등의 이유로 출산 직전에 직장을 그만둔 경우에는 출생신고 시 무직으로 신고가 된다. 한국사회에서 출산으로 인한 경력단절이 빈번하게 발생하는 만큼 출산 전의 취업여성과 출산 후의 취업여성 간에는 차이가 발생할 가능성이 크다. 그럼에도 불구하고, 본 연구에서는 취업 중인 여성의 출산행태를 분석하는 것을 목적으로 하고 있기 때문에 신고서 상 직업을 기준으로 분석을 실시한다. 매년 생산되는 출산통계를 이용하여 살펴볼 수 있는 출산행태로는 크게 출산규모, 출산시기, 출산간격 등이다. 이 중 출산순위는 과거의 출산이 축적된 결과로서 현재의 취업상태와 기 출산 시의 취업상태 간에 일치하지 않을 수 있다. 그럼에도 불구하고 현 직업을 유지하면서 추가적인 출산(출산순위의 증가를 의미함)을 하고 있다는 점에서 의미가 있다 하겠다. 여기에서는 원자료를 이용하여 최근 3년간(2010~2012년)을 대상으로 분석하였다.

1. 출산순위

취업여성이 2012년 한해 출산한 출생아수는 전체 출생아 중 34.0%를 차지하며 비취업여성의 출생아는 66.0%를 차지하고 있다. 2012년에 출산한 취업여성의 직업은 사무직 14.2%, 전문직 12.1%, 서비스·판매직 4.8% 등의 순으로 나타났다. 농림어업직, 기능직, 장치기계직, 단순노무직 등은 1% 미만으로 나타났다. 물론, 직업별 출생아수 비율이 높다고 해당 직업의 출산율이 반드시 높음을 의미하지는 않는다. 왜냐하면, 출산율은 분자인 출생아수 뿐만 아니라 분모인 여성수에 의해서도 영향을 받기 때문이다. 직업별 여성의 출산율은 다음 장에서 구체적으로 논의할 것이다. 한편, 지난 3년(2010~2012) 동안 추이를 살펴보면 전체 출생아수에 대한 취업여성의 출생아수 비중이 점차 높아지는 것으로 나타났다. 단기간의 자료만을 가지고 확증할 수는 없지만, 취업여성의 출생아수 비율이 증가하고 있다는 것은 맞벌이 증가 추세와 관련이 있다고 할 수 있다.

〈표 4-2〉 취업여부 및 직업 대분류별 출생아수

(단위: %, 명)

	전체 ¹⁾	비취업	취업 ²⁾	관리직	전문직	사무	서비스 /판매	농림 어업	기능직	장치기계 조작조립	단순 노무
2010	100.0(463,197)	69.8	30.2	0.8	10.3	13.9	3.9	0.4	0.5	0.2	0.2
2011	100.0(467,214)	68.5	31.5	0.9	10.9	14.4	4.1	0.3	0.5	0.2	0.2
2012	100.0(481,081)	66.0	34.0	1.6	12.1	14.2	4.8	0.3	0.5	0.3	0.2

주: 1) 전체에서 취업여부 미상 포함

2) 취업 분류에서 미상, 군인 코드 제외

자료: 통계청. 2010 출생통계 원자료 분석.

통계청. 2011 출생통계 원자료 분석.

통계청. 2012 출생통계 원자료 분석.

2012년 기준으로 출생아의 출산순위는 첫째아 51.5%, 둘째아 38.1%, 셋째아 이상 10.4% 등으로 나타났다. 취업여성의 경우 둘째아 이상 비율이 39.8%(둘째아 33.3%, 셋째아 이상 6.5%)인 반면, 비취업여성의 경우

에는 둘째아 이상 비율이 53.0%(둘째아 40.5%, 셋째아 이상 12.4%)로 상대적으로 높게 나타났다. 이러한 출산순위 분포를 통해 볼 때 비취업여성 취업여성에 비해 출산수준이 높을 것임을 짐작할 수 있겠다.

취업여성의 직업별로 출생아 중 둘째아 이상의 비율은 농림어업직이 70.1%로 가장 높고, 다음으로 단순노무직이 50.2%로 나타났다. 서비스·판매직(40.2%), 장치기계직(39.7%), 사무직(39.1%), 전문직(39.0%), 기능직(38.3%) 등의 경우 둘째아 이상 비율이 40% 내외 수준으로 상대적으로 낮게 나타났다. 요컨대, 농림어업직과 단순노무직의 경우 다른 직업들에 비해 상대적으로 출산수준이 높을 것으로 짐작해볼 수 있다.

〈표 4-3〉 취업여부 및 직업 대분류별 출산순위(2012)

(단위: %, 명)

	전체 ¹⁾	비취업	취업 ²⁾	관리직	전문직	사무	서비스 /판매	농림 어업	기능직	장치기계 조작직	단순 노무
전체 (명)	100.0 483,504	100.0 317,522	100.0 163,559	100.0 7,678	100.0 58,058	100.0 68,158	100.0 23,293	100.0 1,598	100.0 2,392	100.0 1,376	100.0 1,006
첫째아	51.5	47.0	60.1	54.8	61.0	60.9	59.8	29.9	61.7	60.2	49.8
둘째아	38.1	40.5	33.3	36.5	32.9	33.9	31.3	39.7	31.7	32.8	36.5
셋째아	9.1	10.8	5.8	7.7	5.5	4.8	7.7	23.4	5.6	6.0	10.2
넷째아+	1.3	1.6	0.7	1.0	0.6	0.4	1.2	7.0	1.0	0.9	3.5

주: 1) 전체에는 취업여부 미상은 포함, 출산순위 미상 제외

2) 출산순위 미상 제외, 취업 분류에서 미상, 군인 코드 제외

자료: 통계청(2013). 2012년 출생통계. 원자료 분석

2. 출산연령

여성의 출산연령은 실질적인 가임기간을 의미하는 것으로 출산수준에 중요한 영향을 미친다. 즉, 이른 연령에 출산을 시작할수록 그만큼 후속적인 출산이 증가할 가능성이 높아지게 된다. 우선 2012년 출산여성의 연령을 살펴보면 30~34세, 25~29세, 35~39세, 20~24세, 40~44세 등의 순으로 비중이 높게 나타났다. 30~34세 출산여성의 비중이 49.4%로

거의 절반에 육박하였다. 30~34세 출산여성의 비중은 취업여성의 경우 54.3%, 비취업여성의 경우 46.9%로 두 집단 간 7.4% 포인트 차이가 있다. 그만큼 취업여성이 30~34세에서 출산하는 집중도가 비취업여성에 비해 상대적으로 높았다. 35세 이상에서의 출산 비율은 취업여성이 18.0%, 비취업여성 19.1%로 근소하나마 비취업여성의 만산화 경향이 상대적으로 높게 나타났다.

취업여성의 직업별 30~34세 출산비중을 살펴보면, 사무직, 관리직, 전문직 등이 50%이상으로 집중도가 높고, 서비스·판매직, 기능직 등이 40%대, 단순노무직, 농림어업직, 장치기계직 등이 30%대로 상대적으로 낮게 나타났다. 30세 이상에서의 출산 비율은 관리자(80.1%), 사무직(73.7%), 전문가(72.6%) 등에서 70% 이상으로 만산화 경향이 상대적으로 높고, 이외 서비스·판매직(68.8%), 농림어업직(58.6%), 기능직(58.2%), 단순노무직(54.2%), 장치기계직(41.3%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 4-4〉 취업여부 및 직업 대분류별 출산여성의 연령분포

(단위: %)

	전체 ¹⁾ 비취업 취업 ²⁾			관리직	전문직	사무	서비스 /판매	농림 어업	기능직	장치기계 조작직	단순 노무
15~19	0.6	0.8	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.9	0.1	0.1	1.2
20~24	5.1	6.6	2.0	0.5	1.6	1.3	3.3	16.8	6.1	13.7	11.0
25~29	26.3	26.6	25.7	19.3	25.8	24.8	27.7	23.8	35.5	44.8	33.6
30~34	49.4	46.9	54.3	55.4	54.3	57.2	49.4	33.5	44.8	33.3	37.6
35~39	16.3	16.5	15.9	21.2	16.2	15.1	16.7	20.1	11.4	6.5	12.6
40~44	2.3	2.5	2.0	3.5	2.0	1.4	2.6	4.4	2.0	1.4	3.7
45~49	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.5	0.0	0.1	0.2
50+	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 1) 전체에는 취업여부 미상은 포함, 출산순위 미상 제외

2) 출산순위 미상 제외, 취업 분류에서 미상, 군인 코드 제외

자료: 통계청(2013). 2012년 출생통계. 원자료 분석

평균 출산연령은 취업여성의 경우 32.0세로 비취업여성의 31.4세에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 취업여성의 직업별 평균 출산연령은 관리자 32.9세, 전문직 32.1세, 사무직 32.0세 등의 순으로 높았고, 서비스·판매직(31.9세), 단순노무직(30.6세), 장치기계직(29.3세) 등이 평균보다 상대적으로 낮게 나타났다. 직업 간 평균 출산연령의 차이는 최대 3.6세(관리직-장치기계직)였다.

〈표 4-5〉 취업여부 및 직업 대분류별 출산연령

(단위: 세)

	전체 ¹⁾	비취업	취업 ²⁾	관리직	전문직	사무	서비스 /판매	농림 어업	기능직	장치기계 조작조립	단순 노무
전체	31.6	31.4	32.0	32.9	32.1	32.0	31.9	31.0	30.8	29.3	30.6
첫째아	30.5	30.1	31.1	31.9	31.2	31.2	30.8	29.2	29.8	28.0	28.9
둘째아	32.4	32.1	33.0	33.6	33.1	33.1	32.9	30.1	31.9	30.7	31.3
셋째아	34.2	34.0	34.8	35.7	35.0	34.8	34.9	33.3	33.9	33.3	34.1
넷째아+	35.9	35.7	36.5	36.5	37.0	36.6	36.1	35.8	36.1	36.4	38.0

주: 1) 전체에는 취업여부 미상은 포함, 출산순위 미상 제외

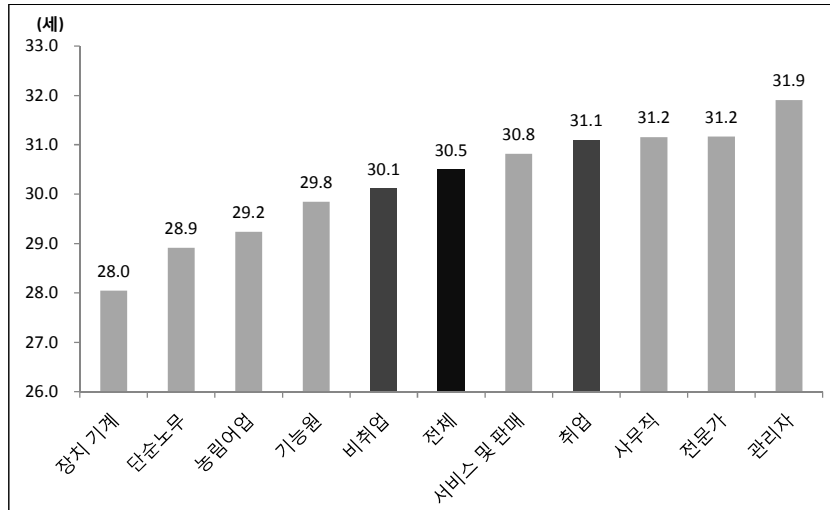
2) 출산순위 미상 제외, 취업 분류에서 미상, 군인 코드 제외

자료: 통계청(2013). 2012년 출생통계. 원자료 분석

평균 초산연령은 전체여성 30.5세, 취업여성 31.1세, 비취업여성 30.1세 등으로 취업여성의 경우 상대적으로 높게 나타났다. 취업여성의 직업별로는 관리자(31.9세), 전문가(31.2세), 사무직(31.2세)등이 만산화 경향이 높게 나타났으며, 서비스·판매직(30.8세), 단순노무직(28.9세), 장치기계직(28.0세) 등은 평균 수준보다 상대적으로 낮게 나타났다. 직업 간에 평균 초산연령의 차이는 최대 3.9세(관리직-장치기계직)로 나타난다. 직업별 평균 초산연령 패턴은 둘째아 출산연령과 셋째아 출산연령 등에서도 유사하게 나타났다. 즉, 모든 출산순위별로 관리직, 전문직 및 사무직 종사여성들의 평균 출산연령이 다른 직업(서비스·판매직, 단순노무직, 장치기계직, 농림어업직 등)들에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 이

러한 결과는 관리직, 전문직 및 사무직 종사여성들이 기회비용이 상대적으로 커 다른 직업에의 종사여성들에 비해 결혼과 출산 모두를 연기하는 경향성이 상대적으로 높기 때문으로 풀이할 수 있다.

[그림 4-1] 취업여부 및 직업 대분류별 초산연령(2012)



자료: 통계청(2013). 2012년 출생통계. 원자료 분석

3. 출산간격

결혼 후 첫째아 출산까지 소요된 기간(출산간격)은 전체여성의 경우 평균 1.79년이며, 취업여성이 1.82년으로 비취업여성의 1.78년에 비해 다소 길게 나타났다. 취업여성의 직업별로는 농림어업직(2.17년), 관리자(1.98년), 전문직(1.84년), 사무직(1.83년) 등의 순으로 길게 나타났다. 장치기계직 종사여성의 경우 출산간격은 1.39년으로 가장 짧게 나타났다. 결혼 후 둘째아 출산까지의 소요기간 역시 비취업여성(4.54년)에 비

해 취업여성(4.73년)에게서 상대적으로 길게 나타났다. 취업여성의 직업별로는 관리자가 5.07년으로 가장 길고, 단순노무직의 경우 4.20년으로 가장 짧게 나타났다. 이러한 경향성은 결혼 후 셋째아 출산까지 소요된 기간에서도 유사하게 나타났다. 요컨대, 취업여성이 비취업여성에 비해 그리고 직업별로는 관리직, 전문직, 서비스·판매직 등이 터울을 상대적으로 길게 잡은 경향성이 있음을 알 수 있다.

〈표 4-6〉 취업여부 및 직업 대분류별 결혼 후 출산까지 간격

(단위: 년)

	전체	비취업	취업	관리직	전문직	사무	서비스 /판매	농림 어업	기능직	장기 조작직	단순 노무
첫째아	1.79	1.78	1.82	1.98	1.84	1.83	1.73	2.17	1.70	1.39	1.73
둘째아	4.60	4.54	4.73	5.07	4.73	4.72	4.80	4.60	4.66	4.21	4.20
셋째아	7.47	7.41	7.70	8.32	7.71	7.60	7.83	7.56	7.67	6.89	8.02

주: 1) 전체에서 취업여부 미상 제외
 2) 혼인연도 미상 제외
 3) 취업 분류에서 미상, 군인 코드 제외
 자료: 통계청(2013). 2012년 출생통계. 원자료 분석

4. 혼외출산

전체 출생아수 중 법률혼에서 태어나지 않은 출생아수의 비율(혼외출산비율)은 2012년 2.1%로 나타났다. 연령별로 보면, 20세 미만 48.1%, 45세 이상 13.3%, 40~44세 6.3%, 20~24세 5.2%, 35~39세 2.6%, 25~29세 1.5%, 30~34세 1.2% 등의 순으로 나타났다. 즉, 20세 미만에서 아주 높으나 이후 연령 증가와 함께 급격하게 감소하다가 30~34세를 최저점으로 다시 연령 증가와 함께 높아지는 것으로 나타났다.

취업여부별로 혼외출산비율을 보면, 비취업여성의 경우 2.4%로 취업여성의 1.4%에 비해 높게 나타났다. 모든 연령층에서도 비취업여성의 혼

외출산비율이 취업여성에 비해 일률적으로 높게 나타났다. 이러한 결과에 비추어 보아, 취업 중에 혼외 출산이 발생하는 경우 혼내 출산에 비해 경력단절 가능성이 더 커, 결과적으로 비취업으로 전환하는 것으로 짐작해볼 수 있겠다. 이러한 경향성이 사실이라면 그만큼 비취업여성에 비해 취업여성의 경우 혼외 임신이 인공임신중절 등으로 귀결될 가능성도 높을 것으로 사료된다. 실제 혼외출산모의 취업비율을 보면 전체적으로 23.6%로 전체 출산여성의 34.0%에 비해 낮음을 알 수 있다. 혼외출산모의 취업비율은 15~19세와 20~24세에서 상대적으로 낮으며, 이상의 연령층에서는 20~30% 수준으로 나타났다.

〈표 4-7〉 모의 취업여부별 혼외비율, 2012

(단위: %)

	혼외 출산 비율			혼외출산모의 취업비율 ²⁾
	전체 ¹⁾	취업	비취업	
전체	2.1	1.4	2.4	23.6
20세미만	48.1	42.0	47.7	2.9
20~24세	5.2	5.0	5.2	13.3
25~29세	1.5	1.2	1.6	26.8
30~34세	1.2	1.0	1.3	31.9
35~39세	2.6	2.1	2.7	27.7
40~44세	6.3	6.0	6.3	28.1
45세 이상	13.3	10.3	13.5	22.2

주: 1) 전체에는 취업여부 미상 포함

2) 취업여부 미상 제외

자료: 통계청(2013). 2012년 출생통계. 원자료 분석

제3절 취업여성의 결혼 및 출산행태의 함의

취업여성의 결혼행태 및 출산행태에 관한 분석 결과에서 도출될 수 있는 함의는 다음과 같다.

첫째, 가장 주된 결혼행태로서 여성의 초혼연령은 지속적으로 증가하고 있다. 취업여성의 만혼화 경향이 비취업여성에 비해 상대적으로 더 빠르게 진행되고 있다. 고학력, 고소득 등의 특성을 가진 관리직, 전문직 및 사무직 종사여성이 다른 직업(서비스직, 판매직, 단순노무직, 기능직, 농림어업직) 종사여성에 비해 기회비용이 커 만혼화 경향이 더 뚜렷하게 나타난다. 물론, 취업여성의 기회비용은 일-가정(결혼)양립 곤란과 연관이 있다고 하겠다.

둘째, 전통적으로 보다 빨리 결혼을 하는 경향성이 강한 농림어업 숙련 종사자, 단순노무 종사자 등에서 최근에 들어 초혼연령이 보다 큰 폭으로 증가하고 있는 이유로는 이들 직업이 저위신직업으로 그만큼 좋은 조건의 배우자를 만나기 어렵기 때문에 나타나는 현상으로 간주할 수 있다. 사무종사자의 경우 미혼층을 선호하는 직장문화 등의 이유로 인하여 일-가정(결혼)양립이 어렵다는 점에서 만혼화가 상대적으로 빠르게 진행되고 있는 것으로 간주할 수 있다. 이와 같은 만혼화 경향으로 인하여 법률혼에 의한 출산을 중시하는 한국의 사회문화적 관행을 감안할 때 실질적인 가임기간은 더욱 줄어들어 초저출산으로부터 탈피를 더욱 어렵게 할 것으로 짐작된다.

셋째, 취업여성의 다출산 경향이 비취업여성에 비해 상대적으로 낮으며, 특히 기능직, 전문직, 사무직, 장치기계직, 서비스·판매직 등에서 낮다. 만산화 경향은 비취업여성에 비해 취업여성에게서 상대적으로 높고, 직종 중에서는 관리자, 전문직, 사무직이 기회비용 등으로 인해 더 높게 나타난다. 출산간격은 비취업여성에 비해 취업여성이 길게 나타난다. 혼외출산비용은 취업여성에 비해 비취업여성에게서 상대적으로 높아, 취업 중 혼외출산의 경우 경력단절 가능성이 클 것임을 짐작할 수 있다.



제5장

취업여성의 출산수준과 인구학적 영향요인

제1절 취업여부별 여성의 출산수준

제2절 직업 대분류별 취업여성의 출산수준

제3절 직업 중분류별 취업여성의 출산수준

제4절 직업 소분류별 취업여성의 출산수준

제5절 공무원 출산율

제6절 취업여부 및 직업별 출산율의 함의

5

취업여성의 출산수준과 << 인구학적 영향요인

취업여부 및 직업별 출산수준은 인구학적 요인과 사회경제적 요인에 의해 영향을 받는다고 할 수 있다. 여기에서는 취업여성의 출산수준을 측정하고, 취업여부 및 직업별 출산수준의 차이가 발생하는 인구학적 요인을 분석하였다. 이어서 다음 장에서는 인구학적 요인에 대한 분석 결과를 토대로 사회경제적 요인을 분석하고자 하였다.

제1절 취업여부별 여성의 출산수준

1. 인구학적 특성

전체 가임기여성(15~49세)의 연령구조를 살펴보면, 10대(15~19세) 12.5%, 20대 25.0%, 30대 30.4%, 40대 32.1%로 고연령층일수록 상대적으로 비중이 높게 나타났다. 저출산현상의 장기화로 가임여성인구가 점진적으로 감소하고 있는 것이다. 이러한 연령구조는 취업여성에게서도 유사하게 나타난다. 취업여성은 10대(15~19세) 1.6%, 20대 27.4%, 30대 32.7%, 40대 38.3%로 구성되어 있다. 취업이 현실적으로 어려운 10대 비중이 아주 낮고, 20대 이상 연령층의 비중이 다소 높게 나타나는 것이다. 이와 반대로 비취업여성 중 10대는 24.3%이며, 20대 22.4%, 30대 28.0%, 40대 25.3%로 연령대별 분포가 다소 고르게 나타났다.

기혼여성의 연령구조는 전체여성과는 사뭇 다르게 나타났다. 주된 특징으로 10대와 20대 초반 거의 결혼을 하지 않아 그 비율이 아주 낮다.

구체적으로 10대(15~19세) 0.1%, 20대 8.2%로 나타나며, 30대 40.7%, 40대 51.0%로 나타났다. 취업여성의 경우 40대가 56.3%로 높았으며, 30대 36.9%, 20대 6.8%, 10대(15~19세) 0.0%로 나타났다. 20~30대에 출산·육아로 인하여 노동시장에서 이탈하고, 출산 및 육아 후 노동시장에 (재)진입하는 경향을 반영하듯 40대 비중이 높게 나타났다. 이와 달리 비취업여성은 40대 44.3%, 30대 45.6%, 20대 10.0%, 10대(15~19세) 0.1% 등으로, 30대가 40대에 비해 근소하게나마 높게 나타났다. 30대 여성이 출산 및 육아 등으로 비취업상태에 남아있거나 전환하는 경향에 기인하는 것으로 보인다. 즉, 취업여성과 비취업여성의 연령구조는 여성 경제활동참가율의 형태인 M-curve의 영향을 받은 것으로 간주된다.

〈표 5-1〉 가임기 여성(15~49세)의 취업여부별 연령구조

(단위: 천명, %)

	전체 여성			기혼여성		
	전체	취업	비취업	전체	취업	비취업
전체 (계)	100.0 (12,828)	100.0 (6,636)	100.0 (6,192)	100.0 (7,673)	100.0 (4,286)	100.0 (3,387)
15~19세	12.5	1.6	24.3	0.1	0.0	0.1
20~24세	11.3	9.5	13.2	0.9	0.6	1.4
25~29세	13.7	17.9	9.2	7.3	6.2	8.6
30~34세	14.4	15.6	13.1	17.2	14.7	20.4
35~39세	16.0	17.1	14.9	23.5	22.2	25.2
40~44세	16.1	19.2	12.8	25.3	27.8	22.2
45~49세	15.9	19.1	12.5	25.7	28.5	22.1

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석.

전체 가임기 여성(15~49세)의 결혼률은 59.8%이며, 이들 중 취업여성의 결혼률은 64.6%로 비취업여성(54.7%)에 비해 높게 나타났다. 이는 비취업여성 중에 학생, 취업 대기자 등 결혼을 거의 하지 않은 거대한 저연령층 인구가 분모에 포함되어 있기 때문이다. 구체적으로 15~19세를 제외한 모든 연령층에서 비취업여성의 결혼률이 취업여성에 비해 상대적

으로 높게 나타났다. 주된 결혼 연령층 중 하나인 25~29세 취업여성의 결혼률은 22.4%인데 비해 비취업여성의 결혼률은 51.2%로 상대적으로 높게 나타났다. 30~34세 취업여성의 결혼률도 60.8%인데 비해 비취업 여성의 결혼률은 85.3%로 약 25% 포인트나 높게 나타났다. 45~49세에서는 취업여부와 상관없이 공히 96.5%가 결혼한 것으로 나타났다. 독신율(50세에서의 미혼율)은 2.7%이며, 이는 취업여성과 비취업여성 사이에서 유사하게 나타났다. 이러한 연령구조의 차이로 인한 영향을 제거하기 위해 연령표준화 결혼률을 산정한 결과 취업여성의 결혼률(56.2%)이 비취업여성(65.5%)에 비해 상대적으로 낮게 나타났다.

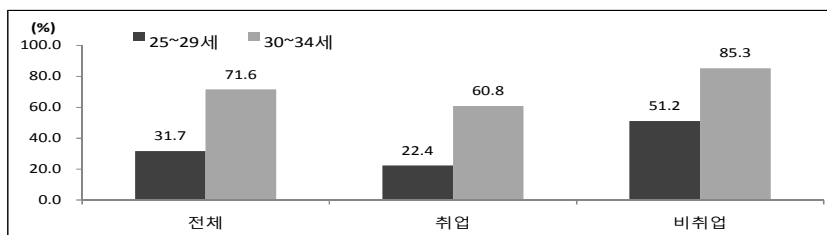
〈표 5-2〉 가임기 여성(15~49세)의 취업여부별 결혼률

(단위: %)

	전체	취업	비취업
전체	59.8	64.6	54.7
연령표준화	59.8	56.2	65.5
15~19세	0.3	0.9	0.2
20~24세	5.0	4.2	5.7
25~29세	31.7	22.4	51.2
30~34세	71.6	60.8	85.3
35~39세	87.8	83.9	92.7
40~44세	93.9	93.3	94.8
45~49세	96.5	96.5	96.5
50세 미혼율	2.7	2.7	2.7

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석.

〔그림 5-1〕 25~34세 여성의 취업여부별 결혼율



자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석.

2. 출산율

가임여성(15~49세)의 기간합계출산율은 2010년 1.23으로 나타났다. 2010년 인구주택총조사 자료에 적생아방법(own children method)을 적용하여 추정한 결과, 취업여성의 합계출산율은 0.72로 비취업여성 2.12에 비해 월등히 낮게 나타났다.

〈표 5-3〉 취업여부별 합계출산율 및 유배우 출산율, 2010

(단위: 명)

	기간 출산율			유배우 출산율			평균 출생아수(CEB)		
	전체	취업	비취업	전체	취업	비취업	전체	취업	비취업
전체	1.23	0.72	2.12	7.60	5.02	9.00	1.74	1.75	1.73
15~19세	0.001	0.002	0.002	0.655	0.430	0.717	0.46	0.35	0.49
20~24세	0.012	0.008	0.028	0.365	0.220	0.447	0.84	0.73	0.91
25~29세	0.068	0.045	0.189	0.311	0.216	0.397	0.99	0.84	1.13
30~34세	0.119	0.067	0.156	0.151	0.114	0.185	1.42	1.32	1.51
35~39세	0.040	0.019	0.042	0.033	0.022	0.046	1.78	1.75	1.81
40~44세	0.005	0.002	0.005	0.004	0.002	0.006	1.94	1.95	1.93
45~49세	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.97	1.99	1.95
보정				1.47	0.88	2.36	1.74	1.72	1.77

주: 1) 기간출산율 전체는 합계출산율(TFR), 유배우출산율 전체는 유배우합계출산율을 의미

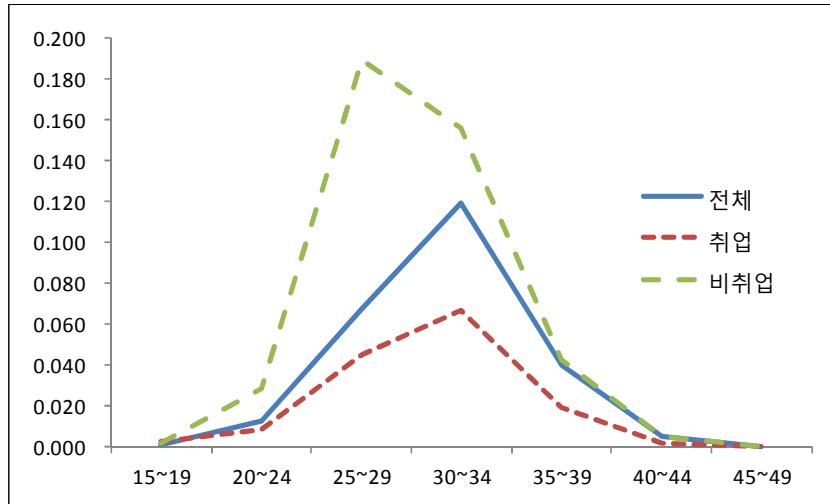
2) 보정은 유배우출산율의 경우 보정 유배우합계출산율, 평균 출생아수의 경우 연령 표준화 (전체 여성인구의 연령구조 기준) 평균 출생아수를 의미

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료를 분석하여 추정

연령별출산율을 보면, 전체 여성의 경우 30~34세, 25~29세 등의 순으로 높게 나타났다. 이러한 패턴은 취업여성의 연령별출산율에서도 유사하게 나타났다. 그러나 비취업여성의 경우 25~29세 출산율, 30~34세 출산율 등의 순으로 나타났다. 모든 연령층에서 취업여성의 출산율은 비취업여성에 비해 낮으며, 그 차이는 특히 25~29세, 30~34세에서 매우 크고 이후 연령이 증가할수록 급격하게 줄어들었다. 요컨대, 취업여성의 경우 25~29세에서 출산을 연기하고 있으나 이후 연령층에서도 이른바

캐치업(catch-up) 현상이 크지 않은 것으로 나타났다. 반면, 비취업여성의 경우 25~29세에서 출산율이 아주 높아 이들 사이에 결혼과 출산 연기 현상이 크지 않은 것으로 해석해볼 수 있다.

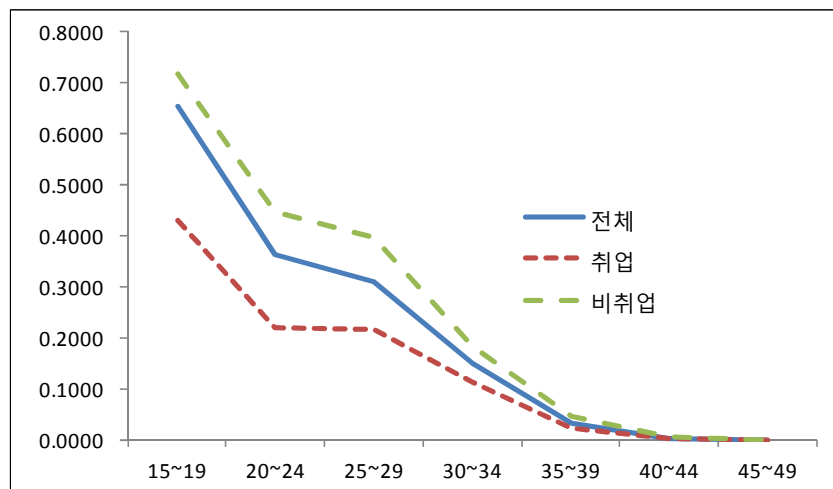
[그림 5-2] 가임기(15~49세) 여성의 취업여부별 기간 연령별출산율, 2010



자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료를 분석하여 추정

결혼 후 출산수준을 파악하기 위해 유배우출산율을 살펴보면, 비취업 여성의 경우 보정 유배우합계출산율이 2.36으로 높은 반면 취업여성의 경우에는 0.88에 그치고 있다. 이를 연령별로 살펴보면, 취업여성 and 비취업여성 공히 저연령층에서 높고 고연령층일수록 급격하게 낮아지는 패턴을 보이고 있는데, 모든 연령층에서 비취업여성에 비해 취업여성의 유배우출산율이 아주 낮게 나타났다. 이러한 패턴은 취업여성들이 결혼을 한 후에도 출산이 제한되어 있음을 의미한다.

[그림 5-3] 취업여부별 연령별 유배우 출산율

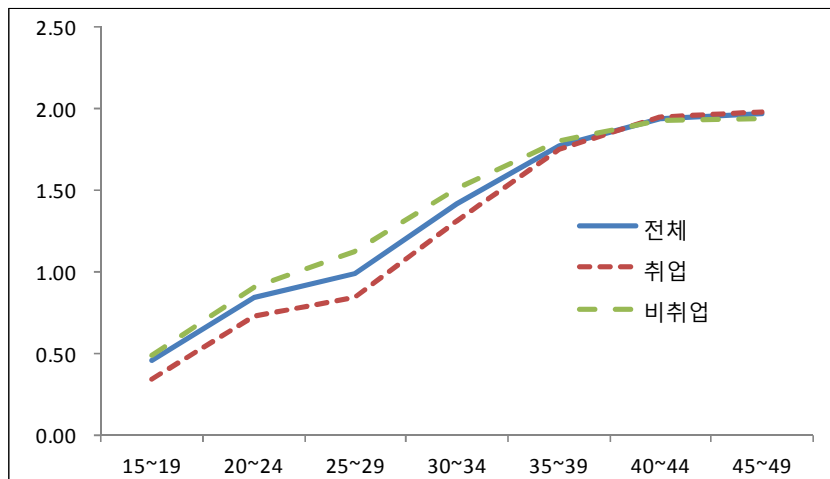


자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료를 분석하여 추정

평균 출생아수는 취업여성이 비취업여성보다 다소 높게 나타나는데, 전체 여성의 연령구조를 이용하여 표준화할 경우 취업여성의 평균 출생아수가 비취업여성에 비해 상대적으로 적게 나타났다. 연령별로 보면, 취업여성과 비취업여성 공히 연령에 따라 증가하는 것으로 나타났다. 이는 기혼여성의 평균 출생아수가 누적적인 개념을 가지고 있기 때문이다. 특히, 45~49세에 도달한 당시에 평균 출생아수인 완결출산율을 보면, 취업여성의 경우 1.99 그리고 비취업여성의 경우 1.95로 취업여성이 상대적으로 더 많은 자녀수를 두고 있다. 이는 취업여성의 출산수준이 비취업여성에 비해 높음을 의미하지는 않는다. 그 이유로는 특정 연령에서의 평균 출생아수는 반드시 계속 취업을 하면서 출산을 한 결과라기보다 과거에 취업 여부와 상관없이 측정 당시 취업여부를 기준으로 측정하기 때문이다. 예를 들어, 고연령층의 기혼여성이 과거에 전혀 취업을 한 경험이 없으나 출산을 완료한 후에 취업을 하였다면, 이 여성의 출생아수는 취업여

성의 출생아수로 분류되기 때문이다. 또 다른 예로 취업을 하였던 여성이 경력단절로 직장을 그만 두고 일정 기간 출산을 완료한 후에 파트타임 등으로 재취업을 하였다면, 이 취업여성의 자녀들이 모두 취업 중에 태어나지 않았음에도 불구하고 취업여성의 평균 출생아수 산정에 포함되는 문제가 있다. 결국 평균 출생아수(CEB)는 취업여부나 직업별로 출산수준을 측정하는데 부적절한 지표라고 할 수 있다. 다만, 기간 출산율 수준과 평균 출생아수 간의 차이를 통해 볼 때 주된 가임연령층에서 취업 중인 경우 출산이 심하게 억제되나 경력단절(또는 비취업) 기간 중에 보다 많은 출산을 한 후에 노동시장에 진출하면서 취업여성의 완결출산율이 비취업 여성과 비교하여 차이가 크지 않은 것으로 보인다. 이는 25~29세와 30~34세에서 취업여성의 평균 출생아수가 비취업여성에 비해 상대적으로 낮으나 이후 고연령층에서는 그 차이가 줄어들고 있는 것을 통해 짐작할 수 있다.

[그림 5-4] 취업여부별 기혼여성의 연령별 평균 출생아수



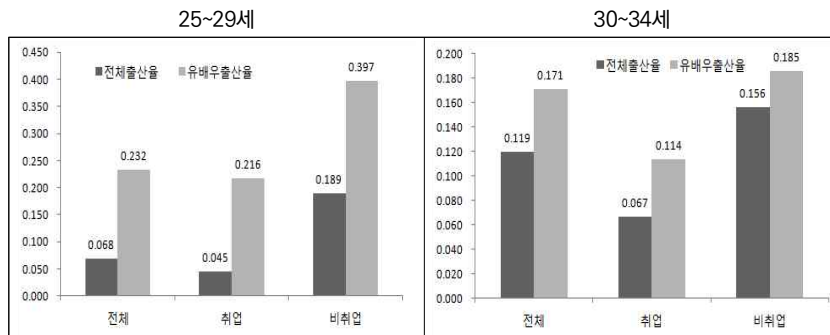
자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료를 분석하여 추정

3. 인구학적 출산영향요인

취업여부별 기간 합계출산율의 차이를 분석하기 위하여 합계출산율, 유배우출산율 및 평균 출생아수 간의 관계를 살펴보았다. 앞서 살펴본 바와 같이, 취업여성 중 40대 비중이 30대 비중에 비해 상대적으로 높으며, 기혼으로 한정할 경우에는 그 차이가 더욱 크게 나타난다. 이와 달리, 비취업여성의 경우에는 전체적으로 그리고 기혼만을 고려할 시에도 30대 비중이 40대 비중보다 다소 높게 나타난다. 한편, 10대를 제외한 20대부터 40대까지 취업여성의 결혼률이 비취업여성에 비해 상대적으로 낮게 나타났다.

취업 중인 경우에는 결혼과 출산을 연기하므로 결혼률이 낮을 수밖에 없으며(실제 20대~30대 결혼률은 취업여성보다 큰 차이로 낮다), 결혼 및 출산 시에는 경력단절(자발적이든 비자발적이든) 후 비취업으로 전환하므로 취업여성 중 30대 비중이 40대 비중보다 상대적으로 낮을 수밖에 없다. 그리고 출산 및 육아 완료 후 노동시장에 (재)진입함으로써 취업여성 중 40대 비중이 오히려 30대 비중보다 높게 나타나고, 40대 결혼률도 비취업여성과 거의 유사하게 나타난다. 결과적으로 25~29세는 물론 30~34세에서도 취업상태에서 결혼과 출산이 억제되어 비취업여성에 비해 취업여성의 기간출산율과 유배우출산율 모두 낮게 나타난다. 이는 경력단절 없이 취업상태를 계속 유지하면서 출산을 하는 경우 일-가정양립이 어려워 출산율은 아주 낮게 나타날 수밖에 없음을 의미한다.

[그림 5-5] 연령별 기간출산율과 유배우출산율



자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료를 분석하여 추정

제2절 직업 대분류별 취업여성의 출산수준

1. 인구학적 특성

제6차 한국표준직업분류(2007년 7월 2일 개정고시)에서는 직업대분류로서 관리자, 전문가 및 관련 종사자, 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자, 농림어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립종사자, 단순노무 종사자, 군인 등으로 분류하고 있다. 아래에서는 편의를 위하여 직업대분류를 관리직, 전문가, 사무직, 서비스직, 판매직, 농림어업직, 기능직, 장치기계직, 단순노무직, 군인으로 칭하고자 한다.

출산수준에 영향을 미치는 주요 인구학적 특성들로 가임여성인구의 연령구조, 결혼률 등을 들 수 있다. 직업 대분류별 취업여성 전체의 연령구조를 살펴보면, 40대가 많이 속한 직종들로는 관리직, 서비스직, 판매직, 농림어업직, 기능직, 장치기계직 및 단순노무직이 해당된다. 이들 직종

중 농림어업직의 경우 40대 비중은 무려 71.7%로 높게 나타났으며, 기능직(63.3%), 단순노무직(60.5%), 서비스직(50.5%), 판매직(46.5%), 관리직(43.2%) 등에서도 상대적으로 40대의 비중이 높게 나타났다. 이들 직종의 40대 비중은 전체 여성(32.1%) 및 취업여성(38.3%)에 비해서 높은 수준이다.

30대 비중이 가장 높게 나타나고 있는 직종들로는 전문직(37.6%)과 사무직(38.9%)을 들 수 있다. 이들 직종에서 20대가 차지하는 비중도 30대 비중과 거의 유사하게 나타났다. 20대가 가장 높게 나타나고 있는 직업은 군인이 유일하다. 군인의 20대 비중은 50.9%, 30대 비중은 40.1%로 높았으나 40대 비중은 8.7%에 불과하였다.

이러한 연령구조는 기혼여성으로만 한정할 경우에도 유사하게 나타났다. 구체적으로 40대 비중은 농림어업직(76.3%), 기능직(72.4%), 서비스직(69.1%), 단순노무직(67.5%), 판매직(63.7%), 관리직(54.2%) 등에서 상대적으로 높게 나타났다. 이들 직종에 종사하고 있는 기혼여성 중 40대 비중은 전체 여성의 경우에 비해서도 높게 나타났다. 전문직과 사무직의 경우 여전히 30대 비중(48.1%와 50.1%)이 가장 높고, 다음으로 40대, 20대 순으로 나타났다. 군인의 경우에도 30대 비중(59.0%)이 가장 높고, 다음으로 20대, 40대 순으로 나타났다. 참고로 전체 여성의 연령구조는 40대 51.0%, 40대 40.7%, 20대 8.2%로 나타났으며, 취업여성의 경우에는 40대 56.3%, 30대 36.9%, 20대 6.8% 등으로 나타났다.

〈표 5-4〉 직업 대분류별 가임기 취업여성(15~49세)의 연령구조

(단위: 천명, %)

	여성수	전체	연령별 구성비						
			15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세
전체여성									
계	6,636	100.0	1.6	9.5	17.9	15.6	17.1	19.2	19.1
관리자	78	100.0	0.1	1.6	13.4	19.2	22.6	23.9	19.3
전문가	1,818	100.0	0.6	11.3	25.5	20.2	17.4	14.5	10.5
사무직	1,493	100.0	0.9	10.9	26.2	20.8	18.1	14.2	8.9
서비스직	976	100.0	3.0	9.7	11.0	10.8	14.9	22.2	28.3
판매직	1,003	100.0	2.4	9.1	12.0	12.4	17.6	23.3	23.2
농림어업	122	100.0	1.2	3.2	4.5	6.9	12.6	23.8	47.9
기능원	221	100.0	1.1	3.8	6.9	8.3	16.5	28.1	35.2
장치기계	376	100.0	3.2	10.7	11.3	8.9	14.8	24.9	26.2
단순노무	546	100.0	2.5	4.1	5.6	9.3	18.1	26.8	33.7
군인	2	100.0	0.3	17.4	33.5	29.5	10.6	5.3	3.4
기혼여성									
계	4,286	100.0	0.0	0.6	6.2	14.7	22.2	27.8	28.5
관리자	56	100.0	0.0	0.1	4.1	16.9	24.7	29.4	24.8
전문가	976	100.0	0.0	0.4	9.1	22.1	26.0	24.2	18.1
사무직	816	100.0	0.0	0.5	10.3	22.8	27.3	23.8	15.3
서비스직	682	100.0	0.0	0.5	3.5	8.9	17.9	29.8	39.3
판매직	701	100.0	0.0	0.5	4.0	10.4	21.3	31.4	32.3
농림어업	112	100.0	0.1	1.7	2.9	6.2	12.9	25.1	51.2
기능원	188	100.0	0.0	0.6	2.8	6.9	17.3	31.9	40.5
장치기계	276	100.0	0.0	1.4	5.0	7.5	17.9	32.9	35.2
단순노무	478	100.0	0.0	0.8	3.4	9.0	19.3	29.8	37.7
군인	1	100.0	0.0	1.2	26.8	42.0	17.0	7.1	5.9

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

직업 대분류별 취업여성(15~49세)의 결혼률은 농림어업직(92.6%), 단순노무직(87.7%), 기능직(85.2%), 관리직(71.9%), 장치기계직(73.3%), 서비스직(70.0%), 판매직(70.0%), 군인(58.2%), 사무직(54.7%), 전문직(53.7%) 등의 순으로 나타났다. 사무직, 전문직 등에 종사하고 있는 여성의 결혼률이 전체 취업여성의 결혼률(64.6%)을 낮추는 역할을 하고 있다.

출산이 가장 활발한 두 연령층 즉, 25~29세와 30~34세 결혼률을 직업 대분류별로 비교하였다. 취업여성 전체적으로 25~29세 결혼률은 22.4% 그리고 30~34세 결혼률은 60.8%였다. 직업 대분류별로 25~29

세 결혼률은 농림어업직(59.5%), 단순노무직(53.4%), 군인(46.6%), 기능직(35.0%), 장치기계직(32.7%) 등이 상대적으로 높았으며, 판매직(23.2%), 관리직(22.3%), 서비스직(22.2%), 사무직(21.5%), 전문직(19.2%) 등이 상대적으로 낮았다. 직업 대분류별로 30~34세 결혼률은 단순노무직(84.4%), 농림어업직(82.9%), 군인(82.8%), 기능직(70.2%), 관리직(63.3%), 장치기계직(62.2%) 등이 전체 취업여성의 평균보다 높은 반면, 사무직(59.8%), 전문직(58.7%), 판매직(58.7%), 서비스직(57.7%) 등의 경우에는 취업여성 평균보다 낮게 나타났다. 독신율(50세에서의 미혼율)은 관리직과 전문직이 각각 7.2%로 가장 높고, 다음으로 사무직이 4.2%로 나타났다. 농림어업직 종사 여성의 독신율은 0.8%에 불과하며, 장치기계직, 기능직 및 단순노무직의 경우에도 2% 미만으로 상대적으로 낮게 나타났다. 직업 대분류별 취업여성의 연령표준화(전체 여성 연령구조 기준) 결혼률은 농림어업직, 단순노무직, 기능직, 군인 등의 순으로 높으며, 전문가, 관리직, 사무직 순으로 낮게 나타났다.

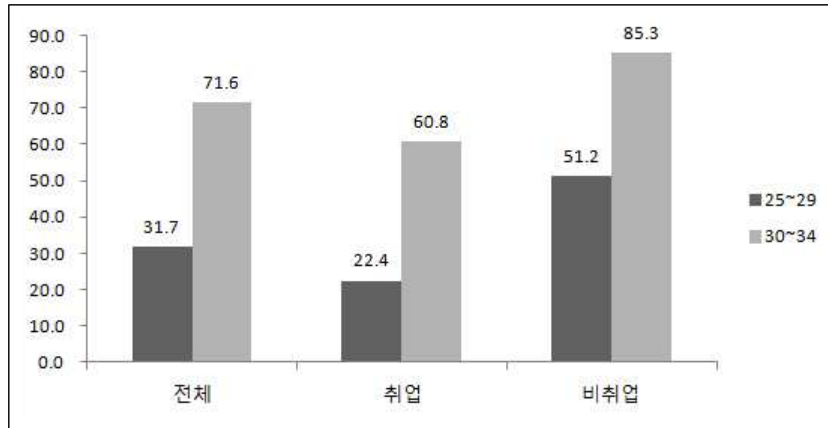
〈표 5-5〉 직업 대분류별 가임기 취업여성(15~49세)의 결혼률

(단위: %)

	결혼률								연령 표준화	50세 미혼율
	15~ 19세	20~ 24세	25~ 29세	30~ 34세	35~ 39세	40~ 44세	45~ 49세	전체		
전체	0.3	5.0	31.7	71.6	87.8	93.9	96.5	59.8	59.8	2.7
취업	0.9	4.2	22.4	60.8	83.9	93.3	96.5	64.6	56.2	2.7
관리직	0.0	3.0	22.3	63.3	78.5	88.7	92.5	71.9	54.1	7.2
전문직	0.2	2.0	19.2	58.7	80.2	89.6	92.7	53.7	53.4	7.2
사무직	0.7	2.6	21.5	59.8	82.4	91.3	94.6	54.7	54.9	4.2
서비스직	0.7	3.9	22.2	57.7	83.6	93.8	97.0	70.0	55.8	2.2
판매직	0.6	4.0	23.2	58.7	84.7	94.2	97.3	70.0	56.4	2.3
농림어업직	10.8	49.5	59.5	82.9	94.1	97.3	98.8	92.6	73.5	0.8
기능직	2.0	12.7	35.0	70.2	89.3	96.4	97.9	85.2	62.0	1.7
장치기계직	1.1	9.3	32.7	62.2	89.1	96.7	98.5	73.3	60.1	1.1
단순노무직	1.6	17.7	53.4	84.4	93.5	97.1	97.9	87.7	67.8	1.7
군인	0.0	4.1	46.6	82.8	92.9	77.2	100.0	58.2	62.0	-

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

[그림 5-6] 25~34세 여성의 취업여부별 결혼율



자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

이상의 분석 결과를 종합하면, 전문직과 사무직에 종사하고 있는 취업 여성(전체, 기혼)은 20~30대 비중이 높으나 결혼률(전체, 25~34세)은 상대적으로 낮게 나타났다. 농림어업직, 단순노무직, 기능직, 장치기계직, 서비스직, 판매직, 관리직 등은 40대 비중이 상대적으로 높고 전체 결혼률도 상대적으로 높게 나타났다. 이들 중 농림어업직, 단순노무직, 기능직, 장치기계직, 관리직 등은 25~34세에서의 결혼률도 높게 나타났다. 반면, 판매직과 서비스직은 40대 비중이 높아 전체 결혼률은 높으나 25~34세 결혼률은 상대적으로 낮게 나타났다. 군인의 경우 20~30대 비중이 높고 결혼률도 높은 특성을 보였다.

〈표 5-6〉 직업 대분류별 가임기 취업여성(15~49세)의 연령구조 및 결혼률

		상대적 높음	상대적 낮음
20~30대 비중	전체	전문직, 사무직, 군인	(40대 비중 상대적으로 높음) 농림어업직, 단순노무직 기능직, 장치기계직, 서비스직 판매직, 관리직
	기혼여성	전문직, 사무직, 군인	상동
결혼률	전체	농림어업직, 단순노무직 기능직, 관리직, 장치기계직, 서비스직, 판매직	전문가, 사무직, 군인
	25~34세	농림어업직, 단순노무직 기능직, 장치기계직, 군인	판매직, 서비스직, 사무직 전문직

2. 출산율

취업여성의 직업 대분류별 합계출산율은 큰 차이가 나타났다. 합계출산율이 상대적으로 높은 직업은 단순노무직으로서 1.80이며, 다음으로 농림어업직(1.68)과 군인(1.36)이 높게 나타났다. 이들 직종의 합계출산율은 취업여성 전체는 물론 전체여성보다 높게 나타났다. 사무직(0.73), 기능직(0.89), 관리직(0.98) 등의 합계출산율도 상대적으로 낮은 수준이나 전체 취업여성 수준(0.72)에 비해서는 상대적으로 높게 나타났다. 합계출산율이 가장 낮은 직업들로는 장치기계직(0.50), 판매직(0.52), 서비스직(0.57), 전문직(0.70) 등으로 나타났다.

〈표 5-7〉 직업 대분류별 가임기 취업여성(15~49세)의 기간출산율

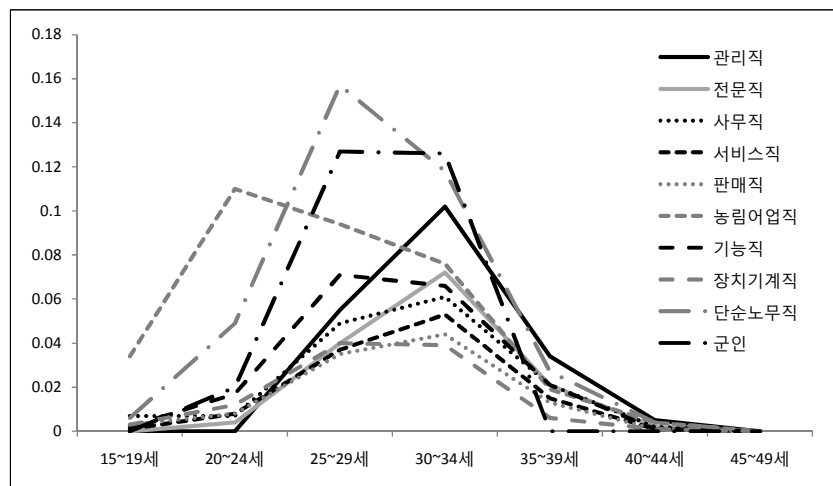
(단위: 명)

직업 대분류	기간 연령별출산율(ASFR)							기간 TFR
	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	
전체	0.001	0.012	0.068	0.119	0.040	0.005	0.000	1.23
취업	0.002	0.008	0.045	0.067	0.019	0.002	0.000	0.72
비취업	0.002	0.028	0.189	0.156	0.042	0.005	0.000	2.12
취업여성								
관리직	0.000	0.000	0.055	0.102	0.034	0.005	0.000	0.98
전문직	0.000	0.004	0.040	0.072	0.021	0.002	0.000	0.70
사무직	0.007	0.007	0.049	0.061	0.021	0.002	0.000	0.73
서비스직	0.001	0.008	0.037	0.053	0.015	0.001	0.000	0.57
판매직	0.003	0.008	0.035	0.044	0.013	0.001	0.000	0.52
농림어업직	0.034	0.110	0.094	0.076	0.019	0.004	0.000	1.68
기능직	0.002	0.017	0.071	0.066	0.021	0.001	0.000	0.89
장치기계직	0.003	0.012	0.040	0.039	0.006	0.001	0.000	0.50
단순노무직	0.006	0.049	0.157	0.118	0.027	0.004	0.000	1.80
균인	0.000	0.020	0.127	0.126	0.000	0.000	0.000	1.36

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

직업 대분류별 연령별출산율을 살펴보면, 출산율이 상대적으로 낮은 직업군에 속하는 관리직, 전문직, 사무직, 서비스직 등의 경우에는 전체 여성과 취업여성의 패턴을 따르고 있다. 즉, 30~34세 출산율이 가장 높고, 다음으로 25~29세, 35~39세, 20~24세 등의 순으로 높게 나타났다. 다만, 관리직, 전문직, 사무직 등의 경우 25~29세와 30~34세 두 연령층 간 출산율의 차이가 다소 큰 반면, 판매직, 서비스직 등의 경우에는 그 차이가 상대적으로 적은 것으로 나타났다. 합계출산율이 상대적으로 높은 직업군에 속한 단순노무직, 농림어업직, 균인, 기능직 등의 경우에는 비취업여성의 연령별출산율 패턴과 마찬가지로 25~29세 출산율이 30~34세 출산율보다 높게 나타났다. 한편, 장치기계직의 합계출산율은 아주 낮으나 25~29세 출산율이 30~34세 출산율보다 다소 높게 나타났다. 합계출산율이 상대적으로 낮은 직업들의 경우 25~29세 출산율과 30~34세 출산율을 포함하여 연령별출산율이 전반적으로 낮게 나타났다.

[그림 5-7] 가임기 취업여성(15~49세)의 직업 대분류별 기간 연령별출산율



자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

직업 대분류별 유배우합계출산율은 단순노무종사자, 판매 종사자, 사무종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 군인, 농림어업 숙련 종사자 등의 순으로 높게 나타났다. 반대로 관리자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 전문가 및 관련 종사자, 서비스 종사자 등의 순으로 낮게 나타났다. 요컨대, 합계출산율 수준과 유배우합계출산율의 크기 순은 반드시 일치하지 않았다. 유배우율을 조정한 보정 유배우합계출산율을 구해보면, 단순노무(2.12), 농림어업 1.76, 군인 1.36, 관리자 1.16, 기능원 1.05 등의 순으로 높게 나타났다. 사무직 0.87, 전문가 0.82, 서비스직 0.76, 판매직 0.63 등은 상대적으로 낮게 나타났다. 즉, 보정 유배우합계출산율은 기간 합계출산율과 크기의 순서 면에서 대체적으로 일치하였다.

〈표 5-8〉 취업여성의 직업 대분류별 유배우출산율

	연령별 유배우출산율							유배우 TFR	조정 유배우 TFR
	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세		
전체	0.250	0.261	0.232	0.171	0.046	0.006	0.000	4.83	1.47
취업	0.430	0.220	0.216	0.114	0.022	0.002	0.000	5.02	0.88
비취업	0.717	0.447	0.397	0.185	0.046	0.006	0.000	9.00	2.36
취업여성									
관리직	0.000	0.000	0.249	0.156	0.042	0.006	0.000	2.27	1.16
전문직	0.000	0.272	0.223	0.128	0.027	0.003	0.000	3.27	0.82
사무직	0.370	0.225	0.232	0.117	0.025	0.002	0.000	4.86	0.87
서비스직	0.163	0.209	0.179	0.094	0.017	0.001	0.000	3.32	0.76
판매직	0.638	0.203	0.162	0.076	0.015	0.002	0.000	5.48	0.63
농림어업직	0.405	0.217	0.166	0.088	0.020	0.004	0.000	4.50	1.76
기능직	0.079	0.135	0.222	0.096	0.022	0.001	0.000	2.78	1.05
장치기계직	0.599	0.140	0.129	0.064	0.006	0.001	0.000	4.69	0.58
단순노무직	0.611	0.286	0.316	0.139	0.026	0.004	0.000	6.91	2.12
군인	0.000	0.478	0.293	0.149	0.000	0.000	0.000	4.60	1.36

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

다음으로 유배우여성의 평균 출생아수를 분석하였다. 우선 연령구조를 표준화하기 전 전체 가임기 유배우여성의 평균 출생아수는 농림어업 2.19, 단순노무직 1.91, 기능원 1.87, 장치기계 1.83, 서비스직 1.83, 판매직 1.81 등의 순으로 나타났으며, 이들은 전체 수준보다 높게 나타났다. 반면, 전문가와 사무직 각각 1.59, 관리자 1.66 등으로 전체 수준보다 상대적으로 낮게 나타났다.

전체 여성의 연령구조를 기준으로 표준화한 후 직업별 평균 출생아수의 차이는 좁혀졌다. 그러나 여전히 농림어업과 단순노무직의 수준이 가장 높았고, 다음으로 기능원, 장치기계, 서비스직, 판매직 등이 1.7대로 나타났다. 연령표준화 후에 사무직, 전문가, 관리자 등으로 작은 차이나 마 순서가 바뀌어 나타났다. 군인의 경우 상대적으로 낮은 직업군에서 상대적으로 높은 직업군으로 변경되었다.

〈표 5-9〉 직업 대분류별 평균 총출생아수

	연령별 평균 출생아수							CEB	연령 표준화
	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세		
전체	0.46	0.84	0.99	1.42	1.78	1.94	1.97	1.74	1.75
취업	0.35	0.73	0.84	1.32	1.75	1.95	1.99	1.75	1.72
비취업	0.49	0.91	1.13	1.51	1.81	1.93	1.95	1.73	1.77
취업여성									
관리직	-	*	0.73	1.23	1.63	1.86	1.92	1.66	1.63
전문직	*	0.59	0.74	1.23	1.70	1.89	1.94	1.59	1.65
사무직	*	0.62	0.77	1.25	1.72	1.91	1.97	1.59	1.68
서비스직	*	0.73	0.94	1.41	1.74	1.94	1.97	1.83	1.73
판매직	*	0.69	0.95	1.38	1.75	1.96	1.98	1.81	1.73
농림어업직	*	1.05	1.38	1.89	2.11	2.26	2.29	2.19	2.10
기능직	*	0.90	1.06	1.47	1.80	1.96	1.97	1.87	1.77
장치기계직	*	0.64	0.90	1.41	1.82	1.97	1.98	1.83	1.75
단순노무직	*	0.89	1.25	1.64	1.89	2.01	2.00	1.91	1.85
군인	-	*	0.77	1.29	1.86	1.91	2.09	1.34	1.75

주: *는 사례수가 30미만으로 별도로 값을 제시하지 않음
 자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

앞의 장에서 제시하였듯이, 직업별 여성의 결혼율(연령 표준화 값)은 농림어업 숙련 종사자, 단순 노무 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 군인, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 판매 종사자, 서비스 종사자, 관리자, 사무 종사자, 전문가 및 관련 종사자 등의 순으로 높다. 농림어업 숙련 종사자, 단순 노무 종사자, 군인 등은 합계출산율과 결혼율 모두 높다는 특징을 보인다. 판매 종사자, 서비스 종사자, 관리자, 사무 종사자, 전문가 및 관련 종사자 등은 합계출산율과 결혼율 모두 상대적으로 낮다. 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자 등은 결혼율은 상대적으로 높으나 합계출산율은 낮은 편에 속한다.

3. 인구학적 출산영향요인

지금까지 직업대분류별로 취업여성의 기간출산율(연령별, 합계), 유배

우출산율(연령별, 합계, 보정합계), 평균 출생아수(연령 표준화, 평균 출생아수), 완결출산율 등을 분석하였다. 여기에서는 이들 출산력 지표들과 함께 앞의 장에서 살펴보았던 결혼력 지표들을 종합화하고자 하였다.

우선 직업 대분류별 취업여성(15~49세)의 결혼 및 출산 지표들 간 상관계수를 살펴보았다. 기간합계출산율은 보정유배우합계출산율과 아주 밀접한 양의 상관관계를 보였다. 기간합계출산율 및 보정유배우합계출산율은 평균 출생아수(CEB)과 다소 약한 양의 상관관계를 보였으나, 연령구조를 표준화한 표준화 CEB와 양의 상관관계는 상대적으로 높게 나타났다. 기간합계출산율 및 보정유배우합계출산율은 전체 가임기 여성의 결혼률과 어느 정도 양의 상관관계를 보였으며, 특히 25~29세 결혼률 및 30~34세 결혼률과의 양의 상관관계는 매우 높게 나타났다. 두 연령층 중에는 30~34세 결혼률이 다소나마 더 높은 상관성을 보였다. 이는 최근 들어 출산이 가장 활발하게 이루어지고 있는 연령층이 25~29세에서 30~34세로 전환하고 있는 것과 맥을 같이 한다고 하겠다. 한편, 평균 출생아수(CEB)는 전체 가임기 여성의 결혼률과 밀접한 양의 상관성을 나타냈으나, 25~29세 결혼률과 30~34세 결혼률 순으로 그 상관성이 낮게 나타났다. 이는 평균 출생아수가 주로 고연령층(30대 후반 및 40대)의 누적 출생아수(분자)와 전체 기혼여성 규모(분모)에 의해 영향을 받고 있기 때문으로 보인다. 즉, 직종과 상관없이 30대 후반과 40대 취업여성 대부분 결혼을 하고 있는 관계로, 저연령층이 어느 정도 결혼을 하여 출산을 하느냐에 따라 전체 출생아수에 영향을 미쳐 결과적으로 평균 출생아수의 크기가 결정될 것이다. 그러한 상관성은 연령구조를 표준화한 경우 더 커질 것이다. 왜냐하면, 연령구조가 동일하여 연령구조 차이의 효과가 제거되면, 직종별 저연령층의 결혼률과 그에 따른 출산수준이 전체 출생아수 및 평균 출생아수에 미치는 영향이 더 커질 것이기 때문이다.

〈표 5-10〉 직업 대분류별 결혼 및 출산 지표 간 상관계수, 2010

	기간 TFR	보정 유배우 TFR	CEB	표준화 CEB	결혼률 (15~49세)	결혼률 (25~29세)	결혼률 (30~34세)
기간TFR	1.00						
보정유배우TFR	0.99	1.00					
CEB	0.26	0.30	1.00				
표준화CEB	0.67	0.63	0.74	1.00			
결혼률(15~49세)	0.53	0.57	0.85	0.72	1.00		
결혼률(25~29세)	0.90	0.86	0.42	0.84	0.67	1.00	
결혼률(30~34세)	0.95	0.91	0.19	0.67	0.53	0.95	1.00

기간합계출산율을 기준으로 직업(대분류)을 편의상 고수준 직업군(1.5 이상), 중수준 직업군(1.2~1.5), 저수준 직업군(1.2 미만)으로 구분하였다. 고수준직업군에는 단순노무직과 농림어업직이 포함되어 있다. 중수준직업군에는 군인만 포함되어 있다. 저수준직업군에는 관리자, 기능원, 사무직, 전문가, 서비스직, 판매직, 장치기계직 등이 포함되어 있다.

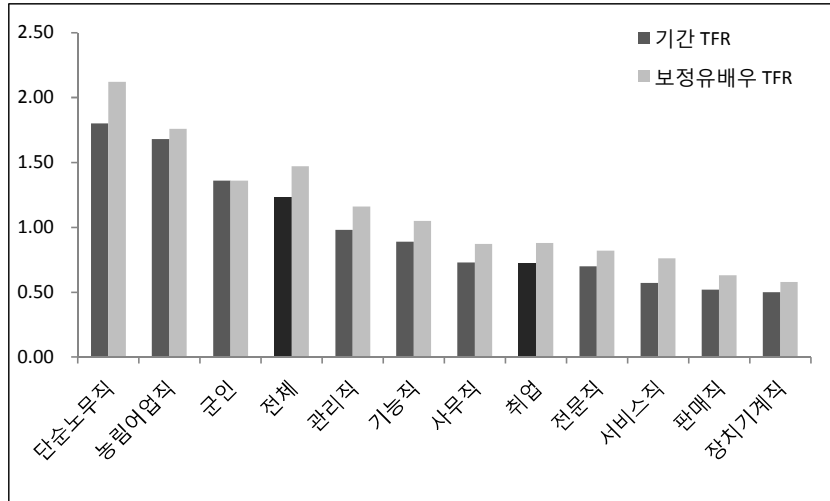
〈표 5-11〉 직업대분류별 취업여성의 출산력 지표 요약

직업 대분류	기간TFR		보정유배우TFR		CEB		표준화CEB		CFR	
	명	순위	명	순위	명	순위	명	순위	명	순위
관리직	0.98	4	1.16	4	1.66	7	1.63	10	1.92	10
전문직	0.70	7	0.82	7	1.59	9	1.65	9	1.94	9
사무직	0.73	6	0.87	6	1.59	8	1.68	8	1.97	8
서비스직	0.57	8	0.76	8	1.83	4	1.73	6	1.97	6
판매직	0.52	9	0.63	9	1.81	6	1.73	7	1.98	7
농림어업직	1.68	2	1.76	2	2.19	1	2.10	1	2.29	1
기능직	0.89	5	1.05	5	1.87	3	1.77	3	1.97	3
장치기계직	0.50	10	0.58	10	1.83	5	1.75	4	1.98	4
단순노무직	1.80	1	2.12	1	1.91	2	1.85	2	2.00	2
군인	1.36	3	1.36	3	1.34	10	1.75	5	2.09	5

이러한 직업군 분류는 연령별 유배우율을 보정한 보정유배우합계출산율에 의거해도 순서 면에서 동일하게 나타났다. 이는 여성이 취업상태를 유지하면서 결혼 후에도 해당 직종에 그대로 종사하더라도 결혼률에 따

라 출산율이 크게 변화하지 않음을 의미한다.

[그림 5-8] 취업여성의 기간합계출산율과 보정유배우 합계출산율



자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

직업별 평균 출생아수는 농림어업직, 단순노무직, 기능원, 서비스직, 장치기계직, 판매직 등의 순으로 높고, 군인, 전문가, 사무직, 관리자 등의 순으로 낮게 나타난다. 직업별 평균 출생아수는 앞서의 기간합계출산율 및 보정 유배우합계출산율과 큰 차이를 보인다. 특히, 기간합계출산율이나 보정 유배우합계출산율 기준으로 보아 관리자, 전문가, 사무직 등의 출산수준이 서비스직, 판매직, 장치기계직 등에 비해 높으나, 평균 출생아수를 기준으로 보면 그 반대로 나타난다. 연령 표준화 작업 후에도 그러한 패턴은 유사하게 나타난다. 다만, 군인의 경우 평균 출생아수가 상대적으로 낮으나 연령 표준화 후에는 보다 높은 직업군에 포함되어 있다.

그 이유로는 두 출산력 지표가 개념이나 측정방식이 상이하기 때문이다. 기간합계출산율은 특정 연도에 태어난 출생아수를 가임기 여성인구

로 나누어 산출하는 반면, 평균 출생아수는 가임기 동안 낳은 누적적인 출생아수를 가임기 여성인구로 나누어 산출한다. 이러한 이유로 고연령층 취업여성이 상대적으로 많은 직업일수록 가임기간이 길어 총출생아수가 많아져 평균 출생아수도 많게 나타날 것이다. 반면, 기간합계출산율은 결혼과 출산이 활발한 젊은 취업여성들이 많이 포함되어 있는 직업일수록 높게 나타날 것이다. 이러한 특성들을 감안하여 기간합계출산율과 평균 출생아수를 결합하여 직업 대분류를 네 가지의 직업유형으로 구분해서 설명해볼 수 있다.

첫 번째 직업유형으로 기간합계출산율은 상대적으로 낮으나 평균 출생아수가 상대적으로 많은 직업들이다. 여기에는 서비스직, 판매직, 장치기계직 및 기능원이 포함될 수 있다. 이들 직종에 종사하고 있는 여성들은 결혼 및 출산 시 경력단절이 심하여 실제 해당 직종의 종사자로서 출산이 상대적으로 적게 발생할 수밖에 없을 것이다. 이와 달리, 출산과 육아를 어느 정도 완료한 주로 고연령층 여성들이 이들 직종에 진입함으로써 평균 출생아수는 높게 나타나는 것이다. 결국 이들 직종 종사여성들의 평균 출생아수는 해당 직업에 계속 근무하면서 출산을 한 것으로 간주하기 곤란하다.

두 번째 직업유형으로는 기간합계출산율은 상대적으로 높으나 평균 출생아수가 상대적으로 적은 직업들이다. 여기에는 기타(군인)이 포함될 수 있다. 직업군인의 특성상 젊은층이 집중되어 있으며, 여성의 (직업)군 입대가 짧은 역사를 가진데다가 일부 오래전부터 군 생활을 하였던 경우에도 그 수가 극히 제한적이어서 결과적으로 고연령층 여성 직업군인의 수는 많지 않을 것으로 간주할 수 있다. 이에 따라 이 직종에 종사하고 있는 여성들의 기간합계출산율은 상대적으로 높으나 평균 출생아수는 낮을 수밖에 없을 것으로 해석된다.

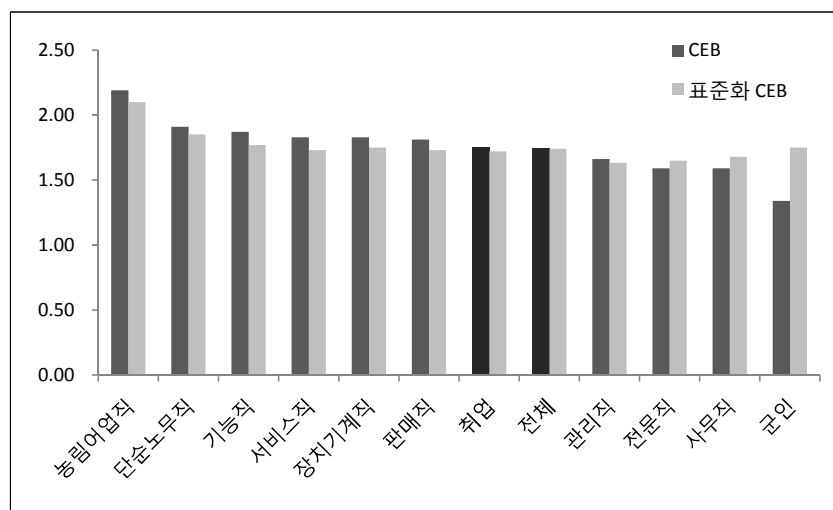
세 번째 직업유형으로는 기간합계출산율과 평균 출생아수 모두 상대적으로 높게 나타나는 직업들이다. 여기에는 단순노무직과 농림어업직이 포함될 수 있다. 결혼 및 출산 연령이 상대적으로 빠르데다가 보다 긴 기간 동안 출산을 함으로써 특정연도의 출산수준이 높을 수 있으며, 고연령층의 경우 가임기 동안 낳은 누적적인 출생아도 상대적으로 많아 두 출산수준 모두 높게 나타나고 있는 것으로 해석할 수 있다.

끝으로 네 번째 직업유형은 기간합계출산율과 평균 출생아수 모두 낮게 나타나는 직업들이다. 여기에는 전문가, 사무직 및 관리자가 포함될 수 있다. 이들 직종 중 사무직은 대체적으로 젊은 층들이 종사하며, 결혼이나 출산 시 경력단절 됨으로써 기간합계출산율과 평균 출생아수 모두 낮을 수밖에 없다. 전문가나 관리자의 경우 연령구조가 고령화되어 있어 2010년도 출산수준은 낮을 수밖에 없으며, 이들 직종에 종사하는 여성의 경우 학력수준이 높고 고수입자로서 출산의 기회비용이 큰 만큼 가임기 동안 낳은 누적적인 출생아수도 상대적으로 적을 수밖에 없을 것이다. 그로 인하여 기간합계출산율 뿐만 아니라 평균 출생아수도 적게 나타나는 것으로 해석될 수 있다.

이러한 결과는 서비스직, 판매직, 장치기계직 등에 종사하는 기혼여성의 연령구조가 사무직, 관리직, 전문가 등에 비해 20대~30대의 젊은층의 비중이 낮고 반대로 40대 연령층의 비중이 높기 때문이다. 기혼과 미혼을 포함한 전체 여성의 연령구조를 보면, 서비스직, 판매직, 장치기계직 등이 사무직, 관리직, 전문직 등보다 저연령 비중이 높게 나타나나, 기혼여성만을 고려할 경우에는 오히려 고령화 수준이 높게 나타나는데 그 이유는 이들 직종의 기혼여성들이 젊은층에서 결혼 및 출산으로 상대적으로 경력단절이 많이 발생되고, 출산과 육아가 어느 정도 완료된 40대들이 해당 직종에 진입하고 있기 때문으로 해석된다. 즉, 기간합계출산율과 보정

유배우합계출산율의 경우 동일 코호트가 가임기 기간을 거치는 동안 날
게 될 출생아수로 가정하고 있는 반면, 평균 출생아수는 저연령층과 고연
령층이 서로 다른 코호트의 출생아수들의 평균치로 간주된다. 이에 따라
직업별 취업여성의 출산력으로 평균자녀수를 이용하는 것은 불합리한 것
으로 생각될 수 있다. 완결출산율에 해당하는 45~49세 기혼여성의 평균
출생아수는 직업간 큰 차이가 없으나, 이들은 가임기 초기부터 해당 직업
에 계속 종사하고 있는 것으로 간주하기 어렵다는 점에서 그리고 과거 세
대라는 점에서 현재의 출산수준으로 간주하기 곤란하다.

[그림 5-9] 취업여성(15~49세)의 대분류별 평균 출생아수(CEB), 2010



자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

이상의 분석 내용을 종합해보면, 직업 대분류별 취업여성의 출산율은
기간합계출산율로 측정하여야 하며, 이 수준은 취업여성들이 해당 직업
에 경력단절 없이 적어도 가임기 동안 계속해서 출산을 하고 있는 것으로
가정되어야 한다. 그 결과로서 단순노무직과 농림어업직에 종사하고 있

는 취업여성의 합계출산율은 1.5 이상으로 전업주부에 비해서는 낮으나 다른 직업들에 비해 상대적으로 높다. 그러나 다른 직업들에 종사하고 있는 여성들은 일-가정양립 곤란 등으로 인하여 결혼 혹은 출산 후 해당 직업에서 이탈하고, 다만 계속 일을 하고 있는 취업여성들의 경우에는 1.0 미만의 낮은 수준의 합계출산율을 보이고 있다. 특히, 일-가정양립 정도가 더욱 곤란한 혹은 결혼 및 출산 후 경력단절이 관행화되어 있는 서비스직, 판매직 등의 경우에 기간합계출산율이 더욱 낮게 나타난다.

제3절 직업 중분류별 취업여성의 출산수준

1. 인구학적 특성

가임기 전체여성(15~49세)의 연령구조를 살펴보면, 40대-30대-20대 순으로 비중이 높아 고령화 정도가 심한 직업들로는 섬유·의복, 가사음식, 조리, 식품가공, 영업, 매장판매, 전문서비스 관리, 경영금융전문, 이미용, 방문노점 등으로 나타났다. 40대-20대-30대 순으로 비중이 높은 직업들로는 전기전자, 운송 및 여가 등으로 나타났다. 30대-20대-40대 순으로 비중이 높은 직업들은 교육전문, 경찰소방, 금융 및 보험 등으로 나타났다. 30대-40대-20대 순으로 비중이 높은 직업으로는 행정 및 경영으로 나타났다. 20대-30대-40대 순으로 비중이 높은 직업들로는 보건사회복지와 문화예술로 나타났다.

〈표 5-12〉 직업 중분류별 전체 여성(15~49세)의 연령구조

(단위: %, 천명)

	계	(명)	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49
관리자									
행정 및 경영지원	100.0	(12)	0.0	1.5	18.7	27.6	23.6	16.9	11.7
전문서비스	100.0	(52)	0.0	1.2	10.8	17.9	22.8	25.8	21.5
전문가 및 관련 종사자									
보건사회복지 및 종교	100.0	(650)	0.4	14.0	26.6	19.2	16.7	14.1	9.1
교육 전문가	100.0	(738)	0.8	8.6	21.6	20.3	19.4	16.6	12.6
경영금융전문가	100.0	(105)	0.1	4.9	18.9	16.4	16.0	21.1	22.5
문화예술스포츠 전문가	100.0	(187)	0.7	15.1	33.4	22.5	14.8	8.6	5.0
사무종사자									
금융 및 보험	100.0	(152)	0.3	8.4	29.0	24.4	20.1	11.2	6.7
서비스 종사자									
경찰소방 및 보안	100.0	(15)	0.8	10.6	26.6	26.6	15.7	13.3	6.5
이미용예식 및 의료보조	100.0	(236)	1.6	11.2	15.3	13.3	16.2	19.6	22.8
운송 및 여가	100.0	(68)	3.3	12.8	19.0	15.0	14.6	15.5	19.8
조리 및 음식	100.0	(529)	3.3	7.9	6.5	7.2	14.0	26.0	35.1
판매종사자									
영업직	100.0	(141)	0.1	2.4	8.0	12.2	21.6	29.0	26.7
매장 판매직	100.0	(647)	2.9	10.1	11.7	11.3	16.5	23.5	23.9
방문노점 및 통신판매	100.0	(161)	1.0	9.8	16.6	16.2	18.5	19.7	18.1
기능원 및 관련기능종사자									
식품가공관련	100.0	(42)	1.0	7.3	9.1	8.3	14.5	24.9	34.9
섬유의복 및 가죽	100.0	(86)	0.3	1.4	3.3	4.6	14.9	33.0	42.5
전기 및 전자	100.0	(172)	5.9	18.2	16.4	10.4	13.4	19.4	16.3
단순노무종사자									
가사음식 및 판매	100.0	(188)	2.1	4.6	4.6	7.2	16.3	28.8	36.4

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

기혼여성(15~49세)에 한정할 경우 대체적으로 모든 직업에서 전체여성에 비해 연령구조가 고령화되었다. 우선 모든 직업에서 10대 비중은 거의 무시할 수준이며, 20대 비중도 대체적으로 10% 미만으로 아주 낮았으며, 다만 전기전자, 보건사회복지, 문화예술, 경찰소방, 금융 및 보험 등의 경우에만 10% 수준으로 나타났다. 40대가 50% 이상으로 30대보다 비중이 높은 직업들로는 섬유의복, 조리, 식품가공, 가사음식, 매장판매, 영업, 이미용, 경영금융전문, 운송 및 여가, 전기전자, 전문서비스 관리,

방문노점 등으로 나타났다. 30대가 50% 이상으로 40대에 비해 비중이 높은 직업들로는 금융 및 보험, 경찰소방, 문화예술 등이며, 이외에 보건 사회복지, 행정 및 경영, 교육전문 등도 30대 비중이 40대 비중보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 5-13〉 직업 중분류별 기혼여성(15~49세)의 연령구조

(단위: %, 천명)

	계	명	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49
관리자									
행정 및 경영지원	100.0	(7)	0.0	0.0	7.5	25.6	27.3	23.0	16.6
전문서비스	100.0	(40)	0.0	0.0	3.2	15.6	24.6	30.4	26.1
전문가 및 관련 종사자									
보건사회복지 및 종교	100.0	(357)	0.0	0.6	11.0	23.1	26.2	23.7	15.4
교육 전문가	100.0	(427)	0.0	0.2	6.9	20.2	26.9	25.6	20.2
경영금융전문가	100.0	(70)	0.0	0.3	5.1	14.0	19.0	29.1	32.5
문화예술스포츠 전문가	100.0	(64)	0.0	0.5	12.5	28.4	26.8	19.3	12.4
사무종사자									
금융 및 보험	100.0	(88)	0.0	0.2	12.6	29.5	29.4	17.4	10.9
서비스 종사자									
경찰소방 및 보안	100.0	(9)	0.0	0.5	12.5	33.2	22.9	20.7	10.2
이미용예식 및 의료보조	100.0	(152)	0.0	0.6	4.6	11.2	20.9	28.6	34.2
운송 및 여가	100.0	(37)	0.0	0.7	6.2	13.3	19.4	25.1	35.3
조리 및 음식	100.0	(410)	0.0	0.5	2.0	5.7	15.7	31.9	44.2
판매종사자									
영업직	100.0	(119)	0.0	0.2	3.0	10.3	22.8	32.7	31.0
매장 판매직	100.0	(442)	0.0	0.5	3.5	9.1	20.2	32.4	34.2
방문노점 및 통신판매	100.0	(107)	0.0	0.8	6.2	14.7	23.8	28.0	26.6
기능원 및 관련기능종사자									
식품가공관련	100.0	(34)	0.0	0.7	3.0	6.9	16.3	30.3	42.8
섬유의복 및 가죽	100.0	(78)	0.0	0.4	1.4	3.2	14.4	34.9	45.7
전기 및 전자	100.0	(102)	0.1	2.4	8.9	10.4	19.7	31.5	27.1
단순노무종사자									
가사음식 및 판매	100.0	(163)	0.0	0.5	2.3	6.7	17.5	32.1	40.9

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

직업 중분류별 취업여성(15~49세)의 결혼률은 동일한 대분류에 속할 지라도 차이가 있는 것으로 나타났다. 결혼률을 50% 미만, 50~59%,

60~69%, 70~79%, 80~89%, 90% 이상으로 구분해보았다. 결혼률이 90% 이상인 범주에 속하는 직업으로는 섬유·의복 및 가죽 관련 기능직으로 나타났다. 결혼률이 80~89%인 범주에 속하는 직업들로는 가사·음식 및 판매 관련 단순노무직, 영업직, 식품·가공·관련 기능직으로 나타났다. 결혼률이 70~79%인 범주에 속하는 직업들로는 조리 및 음식 서비스직, 전문서비스 관리직으로 나타났다. 결혼률이 60~69%인 범주에 속하는 직업들로는 매장 판매직, 경영·금융·전문가 및 관련직, 방문노점 및 통신 판매 관련직, 이미용·예식 및 의료·보조 서비스직 등으로 나타났다. 결혼률이 50~59%인 범주에 속하는 직업들로는 전기 및 전자 관련 기능직, 행정 및 경영지원 관리직, 경찰·소방 및 보안 관련 서비스직, 교육 전문가 및 관련직, 금융 및 보험 사무직, 보건·사회복지 및 종교 관련직, 운송 및 여가 서비스직 등으로 나타났다.

주된 결혼 연령층 중 하나인 25~29세 취업여성의 결혼률은 문화·예술 12.9%, 운송 및 여가 17.6%, 경영·금융·전문 18.1%, 교육·전문 18.3%, 이미용 19.4% 등이 20%미만으로 특히 낮고, 가사·음식 43.9%, 섬유·의복 40.3% 등이 상대적으로 높게 나타난다. 최대와 최소 직종 간 차이는 무려 31% 포인트나 된다.

30~34세 취업여성의 결혼률은 문화·예술 43.4%, 운송 및 여가 47.9%, 이미용 54.0%, 행정 및 경영 54.8%, 매장·판매 55.0%, 교육·전문 57.7%, 경영·금융·전문 56.9% 등이 60%미만으로 낮고, 가사·음식 81.4%, 경찰·소방 73.6%, 영업 71.4%, 금융 및 보험 70.0% 등이 상대적으로 높게 나타난다. 최대와 최소 직종 간 차이는 무려 38% 포인트나 된다. 독신율(50세에서의 미혼율)은 행정 및 경영직 15.4%, 전기·전자 11.6%로 높고, 이미용, 조리·음식, 식품·가공, 가사·음식 등에 종사하는 여성의 평생독신율이 2% 미만으로 상대적으로 낮게 나타났다.

직업 중분류별 주요 직종에 종사하는 취업여성의 연령표준화 결혼율은 문화예술서비스직, 행정 및 경영자, 운송 및 여가, 교육전문, 이미용 등의 순으로 낮게 나타났다.

〈표 5-14〉 가임기(15~49세) 취업여성의 직업 중분류별(주요 직종) 결혼율

(단위: %)

	관리자		전문직				사무직	서비스직			
	행정 및 경영	전문 서비스 관리	보건 사회 복지	교육 전문	경영 금융 전문	문화 예술	금융 및 보험	경찰 소방	이미 용	운송 및 여가	조리 음식
연령표준화	48.4	56.0	56.4	53.0	54.0	44.0	57.0	58.1	54.7	50.9	57.6
전체	59.0	77.2	54.8	57.9	66.8	34.3	57.9	59.0	64.5	54.2	77.6
15~19	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	0.4	0.6	0.8
20~24	0.0	2.1	2.4	1.6	3.5	1.2	1.7	2.8	3.3	2.9	4.5
25~29	23.8	22.7	22.7	18.3	18.1	12.9	25.3	27.7	19.4	17.6	24.1
30~34	54.8	67.4	66.1	57.7	56.9	43.4	70.0	73.6	54.0	47.9	61.4
35~39	68.2	83.3	86.1	80.2	79.4	62.2	84.4	86.0	82.8	72.3	87.1
40~44	80.3	91.2	92.3	89.2	92.1	77.4	90.1	92.0	94.2	87.7	95.1
45~49	83.8	93.8	92.7	92.8	96.4	84.3	93.8	93.2	96.9	96.9	97.6
50세 미혼율	15.4	6.7	7.1	8.0	3.6	11.8	3.9	9.8	1.9	4.9	1.7

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

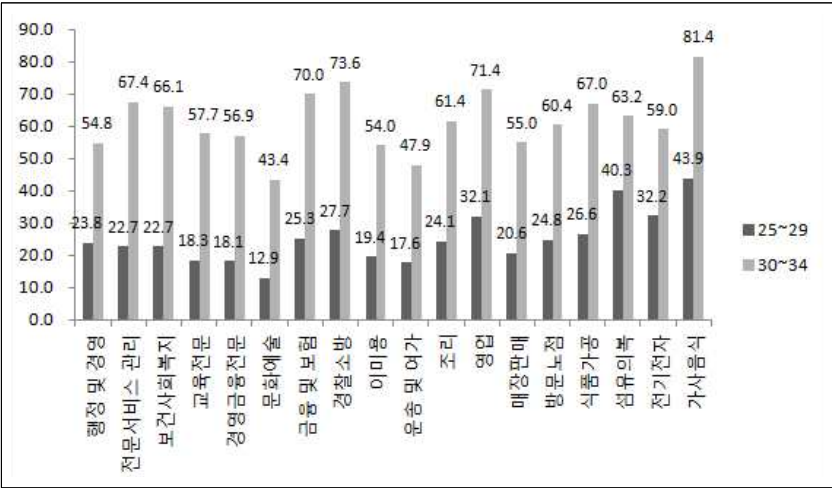
〈표 5-14〉 계속

(단위: %)

	판매직			기능직			단순노무직
	영업	매장판매	방문노점	식품가공	섬유의복	전기전자	가사음식
연령표준화	61.1	55.3	57.6	60.5	63.6	59.1	65.1
전체	84.4	68.3	66.7	80.8	90.8	59.3	87.0
15~19	4.6	0.4	2.6	1.2	10.6	0.7	1.1
20~24	5.7	3.2	5.2	7.7	22.8	7.8	9.3
25~29	32.1	20.6	24.8	26.6	40.3	32.2	43.9
30~34	71.4	55.0	60.4	67.0	63.2	59.0	81.4
35~39	88.9	83.7	85.9	91.1	87.6	87.1	93.4
40~44	95.4	94.3	94.6	98.4	95.8	96.4	97.1
45~49	97.8	97.6	97.8	99.2	97.7	98.6	97.7
50세 미혼율	2.4	2.0	2.0	0.0	2.0	11.6	1.2

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

[그림 5-10] 25~34세 취업여성의 직업 중분류별(주요 직종) 결혼률



자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

2. 출산율

주요 직업 중분류별로 합계출산율을 측정한 결과, 대분류가 동일할지라도 중분류 간 출산율 차이는 존재하고 있다. 관리자(대분류)의 주요 중분류 직업 중 ‘행정 및 경영지원 관리직’(0.78), ‘전문서비스 관리직’(1.08)간 0.30 차이가 나타난다. 전문가 및 관련 종사자(대분류)의 경우 ‘보건사회복지 및 종교 관련직’이 0.75로 상대적으로 높고, ‘교육 전문가 및 관련직’ 0.69, ‘경영금융전문가 및 관련직’ 0.70, ‘문화예술스포츠 전문가 및 관련직’ 0.55 등으로 나타난다. 사무 종사자(0.73) 중 ‘금융 및 보험 사무직’은 1.08로 전체 수준보다 비교적 높게 나타난다. 서비스 종사자(0.57)의 경우 ‘경찰소방 및 보안 관련 서비스직’이 1.08로 ‘이미용 예식 및 의료보조 서비스직’ 0.40, ‘운송 및 여가 서비스직’ 0.51, ‘조리 및 음식 서비스직’ 0.41 등 다른 직종보다 높다. 판매 종사자(0.52)의 경

우 ‘영업직’ 0.69, ‘매장 판매직’ 0.41, ‘방문노점 및 통신 판매 관련직’ 0.64 등 대체적으로 낮게 나타난다. ‘가사음식 및 판매 관련 단순노무직’의 경우 1.18로 전체 단순 노무 종사자(1.80)에 비해 낮게 나타난다.

전체 취업여성의 합계출산율(0.72)보다 높은 주요 중분류 직업으로는 가사음식 및 판매 관련 단순노무직(1.18), 전문서비스 관리직(1.08), 경찰소방 및 보안 관련 서비스직(1.08), 금융 및 보험 사무직(1.08), 행정 및 경영지원 관리직(0.78), 보건사회복지 및 종교 관련직(0.75) 등이다. 전체 취업여성의 출산수준 보다 낮은 주요 중분류 직업들로는 이미용예식 및 의료보조 서비스직(0.40), 매장 판매직(0.41), 조리 및 음식 서비스직(0.41), 전기 및 전자 관련 기능직(0.48), 섬유 의복 및 가죽 관련 기능직(0.50), 운송 및 여가 서비스직(0.51), 문화예술스포츠 전문가 및 관련직(0.55), 방문노점 및 통신 판매 관련직(0.64), 식품가공관련 기능직(0.68), 교육 전문가 및 관련직(0.69), 영업직(0.69), 경영금융전문가 및 관련직(0.70) 등이다.

〈표 5-15〉 취업여성의 직업 중분류별 기간출산율

(단위: 명)

직업 대분류 및 중분류	기간 TFR	기간 연령별출산율						
		15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세
관리자	0.98							
행정 및 경영지원 관리직	0.78	0.000	0.000	0.047	0.078	0.032	0.000	0.000
전문서비스 관리직	1.08	0.000	0.000	0.053	0.119	0.039	0.005	0.000
전문가 및 관련 종사자	0.69							
보건사회복지 및 종교 관련직	0.75	0.000	0.006	0.047	0.073	0.022	0.002	0.000
교육 전문가 및 관련직	0.69	0.000	0.003	0.038	0.074	0.020	0.002	0.000
경영금융전문가 및 관련직	0.70	0.000	0.000	0.042	0.072	0.019	0.006	0.000
문화예술스포츠 전문가 및 관련직	0.55	0.000	0.003	0.022	0.058	0.025	0.002	0.000
사무종사자	0.73							
금융 및 보험 사무직	1.08	0.017	0.004	0.066	0.094	0.032	0.002	0.000
서비스 종사자	0.57							
경찰소방 및 보안 관련 서비스직	1.08	0.000	0.000	0.066	0.126	0.025	0.000	0.000
이미용예식 및 의료보조 서비스직	0.40	0.001	0.006	0.022	0.037	0.014	0.001	0.000
운송 및 여가 서비스직	0.51	0.000	0.005	0.026	0.044	0.022	0.004	0.001
조리 및 음식 서비스직	0.41	0.000	0.007	0.033	0.032	0.008	0.001	0.000

〈표 5-15〉 계속

(단위: 명)

직업 대분류 및 중분류	기간 TFR	기간 연령별출산율						
		15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세
판매종사자	0.52							
영업직	0.69	0.000	0.014	0.045	0.062	0.015	0.002	0.000
매장 판매직	0.41	0.001	0.005	0.028	0.034	0.012	0.001	0.000
방문노점 및 통신 판매 관련직	0.64	0.021	0.007	0.039	0.049	0.012	0.000	0.000
기능원 및 관련 기능종사자	0.89							
식품가공관련 기능직	0.68	0.006	0.010	0.043	0.064	0.014	0.000	0.000
섬유의복 및 가죽 관련 기능직	0.50	0.000	0.012	0.041	0.043	0.005	0.000	0.000
전기 및 전자 관련 기능직	0.48	0.001	0.015	0.042	0.031	0.006	0.001	0.000
단순노무종사자	1.80							
가사음식 및 판매 관련 단순노무직	1.18	0.002	0.023	0.123	0.071	0.015	0.002	0.000

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

보정 유배우합계출산율도 대분류가 동일할지라도 중분류 간 차이가 나타났다. 관리자(대분류)에 속한 중분류 직업들의 보정 유배우 합계출산율은 ‘행정 및 경영지원 관리직’ 0.89, ‘전문서비스 관리직’ 1.21로 측정되었다. 전문가(대분류)에 속한 중분류 직업 중 ‘보건사회복지 및 종교 관련직’ 0.88, ‘교육 전문가 및 관련직’ 0.80, ‘경영금융전문가 및 관련직’ 0.84, ‘문화예술스포츠 전문가 및 관련직’ 0.74 등으로 나타난다. 사무종사자(대분류) 중 ‘금융 및 보험 사무직’은 1.27로 나타난다. 서비스 종사자(대분류)의 경우 ‘경찰소방 및 보안 관련 서비스직’이 1.20으로 ‘이미용 예식 및 의료보조 서비스직’ 0.52, ‘운송 및 여가 서비스직’ 0.69, ‘조리 및 음식 서비스직’ 0.55 등으로 나타났다. 판매 종사자(대분류)의 경우 영업직 0.84, 매장 판매직 0.48, ‘방문노점 및 통신 판매 관련직’ 0.77 등 대체적으로 낮게 나타난다. 기능원 및 관련 기능종사자(대분류) 중 식품가공관련 기능직 0.73, 섬유의복 및 가죽 관련 기능직 0.59, 전기 및 전자 관련 기능직 0.56 등으로 나타났다. 단순노무 종사자(대분류) 중 ‘가사음식 및 판매 관련 단순노무직’의 경우 1.46으로 나타났다.

보정 유배우합계출산율이 전체 취업여성의 평균수준(0.88)보다 높은

주요 중분류 직업들로는 ‘가사음식 및 판매 관련 단순노무직’, ‘금융 및 보험 사무직’, ‘전문서비스 관리직’, ‘경찰소방 및 보안 관련 서비스직’, ‘행정 및 경영지원 관리직’, ‘보건사회복지 및 종교 관련직’ 등으로 나타났다. 전체 취업여성의 평균 수준보다 낮은 주요 중분류 직업들로는 ‘영업직’, ‘경영금융전문가 및 관련직’, ‘교육 전문가 및 관련직’, ‘방문노점 및 통신 판매 관련직’, ‘문화예술스포츠 전문가 및 관련직’, ‘식품가공관련 기능직’, ‘운송 및 여가 서비스직’, ‘섬유의복 및 가죽 관련 기능직’, ‘전기 및 전자 관련 기능직’, ‘조리 및 음식 서비스직’, ‘이미용예식 및 의료보조 서비스직’, ‘매장 판매직’ 등으로 나타났다.

〈표 5-16〉 가임기 취업여성의 직업 중분류별 유배우출산율

(단위: 명)

직업 대분류 및 중분류	연령별 유배우출산율							유배우 TFR	보정 유배우 TFR
	15-19세	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세		
관리자									
행정 및 경영지원 관리직	0.000	0.000	0.216	0.141	0.045	0.000	0.000	2.01	0.89
전문서비스 관리직	0.000	0.000	0.290	0.171	0.045	0.006	0.000	2.56	1.21
전문가 및 관련 종사자									
보건사회복지 및 종교 관련직	0.000	0.323	0.217	0.116	0.026	0.003	0.000	3.42	0.88
교육 전문가 및 관련직	0.000	0.263	0.226	0.133	0.026	0.002	0.001	3.26	0.80
경영금융전문가 및 관련직	0.000	0.000	0.255	0.130	0.023	0.007	0.000	2.08	0.84
문화예술스포츠전문가 및 관련직	0.000	0.288	0.180	0.138	0.042	0.003	0.000	3.25	0.74
사무종사자									
금융 및 보험 사무직	1.290	0.455	0.279	0.140	0.039	0.002	0.000	11.03	1.27
서비스 종사자									
경찰소방 및 보안관련 서비스직	0.000	0.000	0.265	0.178	0.027	0.000	0.000	2.35	1.20
이미용예식/의료보조서비스직	0.387	0.199	0.122	0.069	0.017	0.001	0.000	3.97	0.52
운송 및 여가 서비스직	0.000	0.161	0.153	0.095	0.028	0.004	0.001	2.21	0.69
조리 및 음식 서비스직	0.084	0.149	0.142	0.054	0.009	0.001	0.000	2.19	0.55
판매종사자									
영업직	0.000	0.353	0.156	0.086	0.015	0.002	0.000	3.06	0.84
매장 판매직	0.687	0.155	0.145	0.064	0.013	0.001	0.000	5.33	0.48
방문노점 및 통신 판매 관련직	0.513	0.163	0.169	0.083	0.013	0.000	0.000	4.71	0.77
기능원 및 관련 기능종사자									
식품가공관련 기능직	0.697	0.128	0.167	0.087	0.014	0.000	0.000	5.47	0.73
섬유의복 및 가죽 관련 기능직	0.000	0.041	0.100	0.063	0.006	0.000	0.000	1.05	0.59
전기 및 전자 관련 기능직	0.365	0.212	0.136	0.057	0.006	0.001	0.000	3.88	0.56

〈표 5-16〉 계속

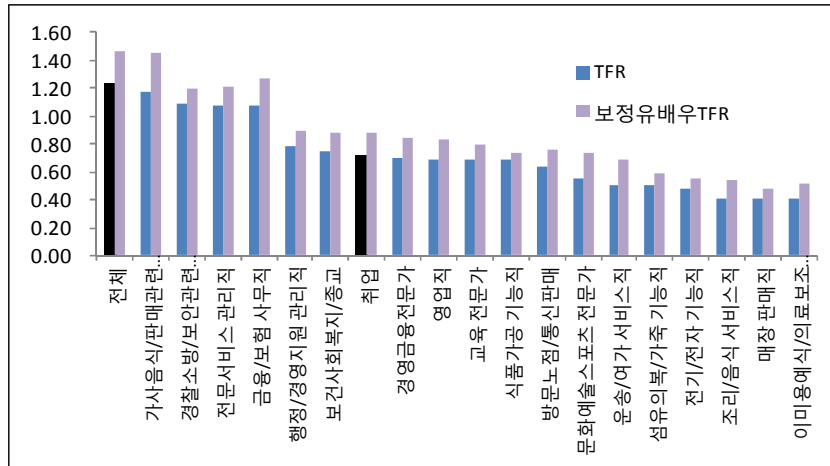
(단위: 명)

직업 대분류 및 중분류	연령별 유배우출산율							유배우 TFR	조정 유배우 TFR
	15-19세	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세		
단순노무종사자									
가사음식/판매관련 단순노무직	0.361	0.242	0.302	0.085	0.014	0.002	0.000	5.03	1.46

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

직업 중분류별 보정유배우합계출산율은 일관되게 기간합계출산율보다 높게 나타났다. 다소의 불규칙성은 존재하나 기간합계출산율이 높은 직업일수록 보정유배우합계출산율도 높게 나타나고 있다(후술하겠지만 두 지표 간의 상관계수는 거의 1에 가까움). 보정유배우합계출산율과 기간합계출산율 간 차이는 가사음식판매직, 금융 및 보험 사무직, 문화예술스포츠 전문가, 운송 및 여가 서비스직, 영업직, 경영금융전문가, 조리음식서비스직, 전문서비스관리직, 보건사회복지 및 종교 관련직 등의 순으로 나타났다. 만혼화의 영향이 모든 직종에서 나타나고 있으며, 특히 가사음식판매직, 금융 및 보험 사무직, 문화예술스포츠 전문가, 운송 및 여가 서비스직, 영업직, 경영금융전문가, 조리음식서비스직, 전문서비스관리직, 보건사회복지 및 종교 관련직 등의 경우 그 경향성이 상대적으로 높다고 볼 수 있다.

[그림 5-11] 취업여성(15~49세의 직업 중분류별 기간TFR 및 보정유배우TFR



자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

또 다른 출산력 지표로서 평균 출생아수(CEB)를 가임기(15~49세) 기혼 취업여성의 직업 중분류별로 측정하였다. 직업 중분류별로도 평균 출생아수는 대체적으로 관리자, 전문가, 사무직 등의 대분류에 속해있는 경우 상대적으로 낮고, 단순노무직, 기능직 등의 대분류에 속한 중분류 직업들 사이에서 상대적으로 높게 나타났다. 서비스직과 판매직의 대분류에 속한 중분류 직업들의 평균 출생아수는 중간 수준으로 나타났다. 중분류 직업들을 개별적으로 살펴보면, 식품가공관련 기능직 1.99, 가사음식 및 판매 관련 단순노무직 1.91, 조리 및 음식 서비스직 1.88, 섬유의복 및 가죽 관련 기능직 1.85, 영업직 1.86, 매장 판매직 1.82 등의 순으로 높게 나타났다. 문화예술스포츠 전문가 및 관련직 1.33, 행정 및 경영지원 관리직 1.45, 금융 및 보험 사무직 1.50, 경찰소방 및 보안 관련 서비스직 1.50, 교육 전문가 및 관련직 1.61, 보건사회복지 및 종교 관련직 1.64, 운송 및 여가 서비스직 1.65, 경영금융전문가 및 관련직 1.68 등의 순으로 나타났다. 전문서비스 관리직 1.71, 전기 및 전자 관련 기능직

1.73, 방문노점 및 통신 판매 관련직 1.75, 이미용예식 및 의료보조 서비스직 1.76 등 중간 수준으로 나타났다.

〈표 5-17〉 기혼 취업여성(15~49세)의 직업 중분류별(주요 직종) 평균 출생아수

(단위: 명)

직업 대분류 및 중분류	15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	CEB	표준화 CEB
관리자									
행정 및 경영지원 관리직	-	-	0.73	1.10	1.53	1.73	1.82	1.45	1.51
전문서비스 관리직	-	*	0.74	1.29	1.66	1.89	1.92	1.71	1.66
전문가 및 관련 종사자									
보건사회복지 및 종교 관련직	*	0.60	0.80	1.32	1.80	1.96	1.99	1.64	1.73
교육 전문가 및 관련직	-	0.62	0.70	1.22	1.67	1.86	1.92	1.61	1.63
경영금융전문가 및 관련직	-	*	0.72	1.14	1.61	1.89	1.93	1.68	1.61
문화예술스포츠 전문가 및 관련직	-	0.59	0.64	1.05	1.49	1.69	1.80	1.33	1.48
사무종사자									
금융 및 보험 사무직	*	*	0.74	1.26	1.71	1.85	1.92	1.50	1.65
서비스 종사자									
경찰소방 및 보안 관련 서비스직	-	*	0.65	1.23	1.75	1.93	2.00	1.50	1.68
이미용예식 및 의료보조 서비스직	*	0.63	0.79	1.34	1.69	1.93	1.95	1.76	1.69
운송 및 여가 서비스직	*	*	0.79	1.17	1.59	1.84	1.91	1.65	1.60
조리 및 음식 서비스직	*	0.76	1.01	1.47	1.76	1.96	1.97	1.88	1.75
판매종사자									
영업직	*	*	1.06	1.45	1.77	1.98	2.01	1.86	1.77
매장 판매직	*	0.59	0.91	1.35	1.74	1.95	1.97	1.82	1.72
방문노점 및 통신 판매 관련직	*	0.60	0.94	1.36	1.76	1.97	1.96	1.75	1.73
기능원 및 관련 기능종사자									
식품가공관련 기능직	*	*	1.05	1.58	1.94	2.10	2.08	1.99	1.88
섬유의복 및 가죽 관련 기능직	*	*	0.97	1.36	1.72	1.91	1.91	1.85	1.69
전기 및 전자 관련 기능직	*	0.64	0.87	1.34	1.79	1.95	1.96	1.73	1.73
단순노무종사자									
가사음식 및 판매 관련 단순노무직	*	0.78	1.20	1.65	1.89	1.99	1.96	1.91	1.83

주: *는 사례수가 30미만으로 별도로 값을 제시하지 않음

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

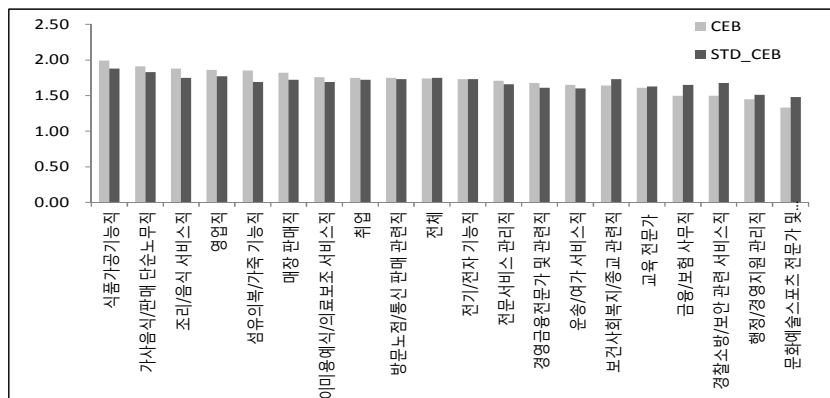
전체 가임기 여성의 연령구조를 기준으로 표준화한 결과, 평균 출생아수의 수준이 상대적으로 낮았던 대분류 직군에 속한 중분류 직업들의 경우 대체적으로 높아지는 것으로 나타났다. 예를 들어, 행정 및 경영지원 관리직, 보건사회복지 및 종교 관련직, 교육 전문가 및 관련직, 문화예술 스포츠 전문가 및 관련직, 금융 및 보험 사무직 등이 해당된다. 이는 이들

직종의 종사자가 대체적으로 젊은층에 편중되어, 연령 표준화 후 고연령층의 비율이 상대적으로 높아지기 때문에 나타난 결과이다.

반대로 평균 출생아수가 상대적으로 적었던 서비스직, 판매직, 기능직 및 단순 노무직의 대분류에 속한 중분류 직종들의 경우에는 대체적으로 연령표준화 후 감소하는 것으로 나타났다. 그러한 직업들로는 이미용예식 및 의료보조 서비스직, 운송 및 여가 서비스직, 조리 및 음식 서비스직, 영업직, 매장 판매직, 식품가공관련 기능직, 섬유 의복 및 가죽 관련 기능직, 방문노점 및 통신 판매 관련직, 가사음식 및 판매 관련 단순노무직 등을 들 수 있다. 즉, 이들 직종에 종사하는 취업여성들은 대체적으로 고연령층에 편중되어 있어 연령 표준화로 인하여 그 비율이 낮아지면서 나타난 결과이다.

위와 같은 결과에 따르지 않은 직업들로는 전문서비스 관리직과 경영금융전문가는 연령 표준화 후 오히려 평균 출생아수가 감소하였으며, 경찰소방 및 보안 관련 서비스직의 경우에는 연령 표준화 후 평균 출생아수가 증가하였다.

[그림 5-12] 가임기 취업여성의 직업 중분류별 CEB 및 표준화CEB



자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

3. 인구학적 출산영향요인

지금까지 기간출산율, 유배우출산율 및 평균 출생아수를 측정하여 가임기 취업여성의 직업 중분류별 출산수준을 분석하였다. 여기에서는 직업별 출산수준의 차이를 보다 명료하게 파악하기 위하여 연령구조, 결혼률 등 인구학적 요인들을 결합하여 분석을 시도하였다.

우선 직업 중분류를 기준으로 출산 및 결혼 지표값 간 상관계수를 구해 보았다. 기간합계출산율과 보정유배우합계출산율 간에는 높은 양의 상관수준을 보이고 있다. 반면, 기간합계출산율 및 보정유배우합계출산율과 평균 출생아수는 음의 상관관계를 나타냈다. 연령표준화 후 평균출생아수는 기간합계출산율 및 보정 유배우합계출산율과 아주 약한 상관정도를 보였다. 기간합계출산율과 보정 유배우합계출산율은 결혼률(15~49세)과는 아주 약한 상관관계를 보였으나, 25~29세 결혼률과의 상관도는 다소 높게 나타났으며, 30~34세 결혼률과의 상관도는 상대적으로 높게 나타났다. 즉, 기간합계출산율과 보정 유배우합계출산율에는 전체 가임기 여성보다 주된 결혼 및 출산 연령층(특히, 25~29세 여성보다 30~34세 여성)의 결혼력이 보다 밀접한 양의 상관관계를 맺고 있음을 알 수 있다. 그러나 평균 출생아수나 연령표준화 평균 출생아수는 전체 가임기 여성의 결혼률과 아주 높은 양의 상관관계를 보이고, 이러한 상관관계는 25~29세나 30~34세 연령별결혼률보다 높게 나타난다.

〈표 5-18〉 직업 중분류별 출산 및 결혼 지표 간 상관계수

직업 중분류	기간 TFR	보정 유배우 TFR	CEB	표준화 CEB	결혼율 (15~49세)	결혼율 (25~29세)	결혼율 (30~34세)
기간TFR	1.00						
보정유배우TFR	0.99	1.00					
CEB	-0.21	-0.22	1.00				
표준화CEB	0.08	0.05	0.87	1.00			
결혼율(15~49세)	0.12	0.09	0.85	0.71	1.00		
결혼율(25~29세)	0.32	0.32	0.53	0.60	0.72	1.00	
결혼율(30~34세)	0.72	0.69	0.40	0.68	0.62	0.74	1.00

기간 합계출산율은 가사음식 및 판매 관련 단순노무직(1.18), 전문서비스 관리직(1.08), 경찰소방 및 보안 관련 서비스직(1.08), 금융 및 보험 사무직(1.07), 행정 및 경영지원 관리직(0.78), 보건사회복지 및 종교 관련직(0.75), 경영금융전문가 및 관련직(0.70), 영업직(0.69), 식품가공관련 기능직(0.68), 교육 전문가 및 관련직(0.69), 방문노점 및 통신 판매 관련직(0.64), 문화예술스포츠 전문가 및 관련직(0.55), 운송 및 여가 서비스직(0.51), 섬유 의복 및 가죽 관련 기능직(0.50), 전기 및 전자 관련 기능직(0.48), 매장 판매직(0.41), 조리 및 음식 서비스직(0.41), 이미용 예식 및 의료보조 서비스직(0.40) 등의 순이다.

그런데 기간 합계출산율은 분모로 기혼과 미혼 여성 모두를 포함하고 있다. 따라서 출산율 수준은 법률혼에 의한 출산이 보편적인 한국사회에서는 결혼률에 의해 큰 영향을 받기 마련이다. 이와 관련, 보정 유배우 합계출산율을 살펴보면 모든 직종에서 출산수준이 상승한 것으로 나타났다. 이는 만혼화의 영향으로 인하여 모든 직종에서 출산이 억제되었음을 의미한다. 가사음식 및 판매 관련 단순노무직의 경우 보정 유배우합계출산율은 기간합계출산율과 마찬가지로 중분류 직업 중 가장 높게 나타나고 있는 등 대부분 직종들의 보정 유배우합계출산율 순위는 기간합계출산율의 순위와 일치하고 있거나 거의 유사하게 나타났다.

〈표 5-19〉 가임기(15~49세) 취업여성의 직업 중분류별 출산수준

(단위: 명)

중분류	기간 TFR		보정 유배우 TFR		CEB		연령표준화 CEB	
	명	순위	명	순위	명	순위	명	순위
관리자								
행정 및 경영지원 관리직	0.78	5	0.89	5	1.45	17	1.51	17
전문서비스 관리직	1.08	3	1.21	3	1.71	10	1.66	12
전문가 및 관련 종사자								
보건사회복지 및 종교 관련직	0.75	6	0.88	6	1.64	13	1.73	6
교육 전문가 및 관련직	0.69	9	0.80	9	1.61	14	1.63	14
경영금융전문가 및 관련직	0.70	7	0.84	7	1.68	11	1.61	15
문화예술스포츠 전문가 및 관련직	0.55	12	0.74	11	1.33	18	1.48	18
사무종사자								
금융 및 보험 사무직	1.07	4	1.27	2	1.50	15	1.65	13
서비스 종사자								
경찰소방 및 보안 관련 서비스직	1.08	2	1.20	4	1.50	16	1.68	11
이미용예식 및 의료보조 서비스직	0.40	18	0.52	17	1.76	7	1.69	10
운송 및 여가 서비스직	0.51	13	0.69	13	1.65	12	1.60	16
조리 및 음식 서비스직	0.41	16	0.55	16	1.88	3	1.75	4
판매종사자								
영업직	0.69	8	0.84	8	1.86	4	1.77	3
매장 판매직	0.41	17	0.48	18	1.82	6	1.72	8
방문노점 및 통신 판매 관련직	0.64	11	0.77	10	1.75	8	1.73	5
기능원 및 관련 기능종사자								
식품가공관련 기능직	0.68	10	0.73	12	1.99	1	1.88	1
섬유의복 및 가죽 관련 기능직	0.50	14	0.59	14	1.85	5	1.69	9
전기 및 전자 관련 기능직	0.48	15	0.56	15	1.73	9	1.73	7
단순노무종사자								
가사음식 및 판매 관련 단순노무직	1.18	1	1.46	1	1.91	2	1.83	2

자료: 통계청(2011), 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

결혼률과 출산수준 간의 연관성을 보다 구체적으로 살펴보면, 결혼률(특히, 25~29세와 30~34세 결혼률)이 높을수록 기간 합계출산율이나 보정 유배우합계출산율이 높게 나타났다. 예를 들어, 중분류 직업들 중 가사음식 및 판매 관련 단순노무직의 기간합계출산율이 가장 높게 나타나는데, 전체 여성(15~49세)의 결혼률도 87.0%로 가장 높고, 25~29세 결혼률(43.9%)와 30~34세 결혼률(81.4%)로 상대적으로 높게 나타났다. 실로, 30~34세 결혼률이 70%에 근접하거나 이상인 직종들 대부분은 기

간합계출산율이 상대적으로 높게 나타났다. 그러한 직종들로는 가사음식 및 판매 관련 단순노무직 외에도 전문서비스 관리직, 금융 및 보험 사무직, 경찰소방 및 보안 관련 서비스직 등이 포함된다. 이들 직종에 종사하고 있는 여성들의 결혼률이 상대적으로 높음에도 불구하고 기간합계출산율이 1.0 수준에 머무르고 있는 이유는 출산을 한 여성들은 경력단절 등으로 인하여 해당 직종에서 제외되며, 출산을 하고 있지 않은 여성들은 경력단절 등의 문제로 인하여 출산을 미루고 있거나 포기하는 경향성이 존재하기 있기 때문으로 풀이할 수 있다.

이와 반대로 30~34세 결혼률도 낮고 25~29세 결혼률도 낮은 직종들의 기간합계출산율은 상대적으로 낮게 나타났다. 그러한 예로 교육 전문가 및 관련직, 경영금융전문가 및 관련직, 문화예술스포츠 전문가 및 관련직, 이미용예식 및 의료보조 서비스직, 운송 및 여가 서비스직, 매장 판매직 등을 들 수 있다. 이들 직종에 종사하고 있는 여성들의 경우 출산 시 직업에서 이탈하거나 이탈 전에는 출산을 미루거나 포기하는 경향성이 더 강하다고 할 수 있다.

한편, 25~29세 결혼률이나 30~34세 결혼률이 비교적 높음에도 불구하고 기간합계출산율은 낮게 나타나는 직업들이 존재한다. 예로 이미용예식 및 의료보조 서비스직 종사 여성(15~49세)의 결혼률은 64.5%로 다른 직종들에 비해 낮은 편은 아닌데도 불구하고 기간합계출산율은 직종 중 가장 낮게 나타난다. 이러한 직종들에는 조리 및 음식 서비스직, 영업직, 방문노점 및 통신 판매 관련직, 전기 및 전자 관련 기능직, 식품가공 관련 기능직, 섬유 의복 및 가죽 관련 기능직 등이 포함된다. 동 직종에 종사하고 있는 여성들은 보다 빨리 결혼 및 출산을 하고나서 취업을 한 후 추가 출산을 하지 않은 경향성이 존재하는 것으로 해석해볼 수 있다.

또 다른 출산력 지표로 평균 총출생아수는 직업 중분류별로 볼 때 그

크기면에서 기간합계출산율이나 보정 유배우합계출산율과 반드시 일치하지 않고 대체적으로 반대의 결과를 나타낸다. 구체적으로 평균 출생아수는 관리자, 전문가, 사무직 등의 대분류 직종에 포함되는 중분류 직업들에서 상대적으로 낮고, 서비스직, 판매직, 기능직, 단순노무직 등 대분류 직종에 포함되는 중분류 직업들에게서 상대적으로 높게 나타난다. 이러한 경향성은 기간합계출산율이나 보정 유배우합계출산율과 반대되는 것이다. 기간합계출산율이나 보정 유배우합계출산율이 2010년 한해에 태어난 출생아수를 이용하여 측정하고 있는 반면, 평균 출생아수는 가임기 동안 낳은 누적적인 자녀수를 이용하여 산출하기 때문이다. 구체적으로 어느 특정 직업에 종사하고 있는 여성들이 주로 고연령층으로 과거에 많은 출산을 하였다면, 그 직종 종사 여성들의 평균 출생아수는 상대적으로 크게 나타나는 반면, 2010년도에 출산을 할 수 있는 여성들의 비중은 그만큼 적기 때문에 기간합계출산율은 상대적으로 낮게 나타날 것이다. 반대로 어느 특정 직업에 종사하고 있는 여성들이 주로 저연령층에 집중되어 있다면, 과거 가임기 동안 출산한 자녀수가 많지 않은 관계로 평균 총 출생아수는 상대적으로 낮게 나타날 것이나 최근 연도의 한해만을 기준으로 한다면 출산이 활발해져 기간합계출산율은 상대적으로 높게 나타날 것이기 때문이다. 앞서 논의한 바와 같이, 평균 출생아수는 고연령층 여성들이 가임기 동안 낳은 자녀수에 따라 주로 결정되는 경향이 강함으로 현재의 출산 수준으로 간주하기 곤란하다는 한계점이 있다. 특히, 직업별 출산수준은 여성들이 해당 직업에 가임기 동안 계속해서 종사하고 있음을 전제하여야 한다는 점에서 가임기 동안 낳은 누적 자녀수를 이용하여 산출하는 평균 출생아수를 해당 직업에의 종사여성들의 출산수준으로 가늠하기 곤란하다는 한계점도 존재한다. 결국, 어느 특정 직업의 기간합계출산율과 평균 출생아수간 차이가 클수록 그 직업에 종사하고 있

는 여성들은 출산 시 경력단절 등으로 이탈하고, 대신 주로 고연령층 여성들이 출산을 완료한 후 이 직종에 취업을 하는 영향이 존재한다. 결과적으로 기간합계출산율과 평균 출생아수 수준을 결합해보면 네 가지의 직업유형을 도출해볼 수 있다.

첫 번째 직업유형은 기간합계출산율은 상대적으로 낮으나 평균 출생아수는 상대적으로 높은 수준을 보이는 직업들이다. 여기에는 이미용예식 및 의료보조 서비스직, 운송 및 여가 서비스직, 조리 및 음식 서비스직, 영업직, 매장 판매직, 방문노점 및 통신판매직, 식품가공관련 기능직, 섬유 의복 및 가족 관련 기능직, 전기 및 전자 관련 기능직 등이 포함된다. 이들 직종에 종사하고 있는 여성들은 경력단절 등이 극심해서 계속적으로 일을 하면서 출산(추가 출산 포함)하기가 어려워 기간합계출산율이 낮을 수밖에 없고, 대신 출산을 완료한 고연령층 여성들이 취업을 하여 종사함으로써 평균 출생아수는 높게 나타나는 것이다.

두 번째 직업유형으로는 기간합계출산율은 상대적으로 높은 수준이나 평균 출생아수는 상대적으로 낮은 수준을 보이고 있는 직업들이다. 여기에는 행정 및 경영지원 관리직, 전문서비스 관리직, 보건사회복지 및 종교(전문가), 경영금융전문가, 금융 및 보험 사무직, 경찰소방 및 보안 서비스직 등이 포함된다. 이들 직종은 고용이 비교적 안정되어 있고 일-가정양립서비스 이용이 상대적으로 용이하여 기간합계출산율은 상대적으로 높으나, 주로 젊은층이 종사하고 있어 평균 출생아수는 상대적으로 낮은 수준을 보이고 있다. 그러나 일-가정양립 곤란 등의 문제로 인하여 기간합계출산율의 절대적인 수준은 여전히 낮게 나타난다.

세 번째 직업유형으로는 기간합계출산율과 평균 출생아수 모두 상대적으로 높게 나타나는 경우이다. 여기에는 가사음식 및 판매 관련 단순노무직이 포함된다. 이 직종은 시간제 근무나 일용직 등의 형태가 가능하여

일과 출산·양육을 병행하면서 혹은 번갈아가면서 할 수 있다는 점에서 두 출산수준 모두 높게 나타나는 것으로 해석해볼 수 있다.

마지막 네 번째 직업유형으로는 기간합계출산율과 평균 출생아수 모두 상대적으로 낮게 나타나는 경우이다. 여기에는 교육전문가와 문화예술스�포츠전문가가 포함될 수 있다. 이들 직종은 일의 특성상 일-가정 병행이 아주 어려워 결혼·출산이 억제되어 있어 기간합계출산율이 낮고, 주로 젊은 연령층들이 종사하고 있는 직업 특성 상 평균 출생아수도 낮게 나타날 수밖에 없는 것으로 해석할 수 있다.

제4절 직업 소분류별 취업여성의 출산수준

1. 인구학적 특성

전문직 종사 가임기 여성(15~49세)의 규모를 살펴보면 문리기술 및 예능 강사가 356천명으로 가장 많고, 다음으로 학교교사(239천명), 사회복지종사자(222천명), 간호사(175천명), 보건의료종사자(101천명) 등으로 나타났다. 이외 전문직종의 경우에는 50천명 이하로 나타났으며, 특히 금융 및 보험 전문가는 9천명에 불과하였다. 가임기 기혼여성(15~49세)으로 한정해보면, 문리기술 및 예능 강사(184천명), 학교교사(166천명), 사회복지종사자(141천명), 간호사(86천명), 보건의료종사자(53천명) 등으로 전체 가임기 여성의 규모와 같은 순으로 많이 나타났다. 나머지 직종들의 경우에는 5~22천명에 불과하였다.

전체 가임기여성(15~49세)의 연령구조를 살펴보면, 유치원교사, 보건의료종사자, 간호사, 사회복지종사자, 문리기술 및 예능 강사 등의 경우

20~24세를 포함하여 20대의 비중이 상대적으로 높게 나타났다. 금융 및 보험 전문가의 경우에는 20~24세의 비중은 아주 낮으나 25~29세의 비중이 가장 높게 나타났다. 이와 반대로 대학교수 및 강사, 약사 및 한약사, 학교교사 등의 경우 고연령층 비중이 상대적으로 높게 나타났다.

가임기 기혼여성의 경우에는 25~29세와 30~34세 비중이 상대적으로 높은 전문직종으로는 금융 및 보험전문가, 의료진료전문가, 간호사, 보건 의료관련 종사자, 유치원교사, 학교교사, 사회복지종사자등의 순으로 나타났다. 약사 및 한약사, 대학교수 및 강사, 문리기술 및 예능 강사 등의 경우에는 고연령층 비중이 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 5-20〉 전문직(소분류) 취업여성의 연령구조

(단위: %, 천명)

	전문가 및 관련 종사자									
	보건사회복지 및 종교					교육 전문가				경영금융 전문가
	의료진료 전문가	약사 및 한약사	간호사	보건의료 관련 종사자	사회복지 관련 종사자	대학교수 및 강사	학교 교사	유치원 교사	문리기술 및 예능 강사	금융 및 보험 전문가
기혼여성										
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(여성)	(12)	(12)	(86)	(53)	(141)	(22)	(166)	(19)	(184)	(5)
15~19	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20~24	0.0	0.0	0.6	1.4	0.5	0.0	0.1	0.8	0.3	0.5
25~29	10.3	4.6	13.1	13.3	8.5	2.0	7.1	12.8	6.9	13.1
30~34	30.9	17.6	27.5	21.7	20.3	15.7	22.9	21.6	18.7	33.0
35~39	25.9	22.1	22.8	26.8	29.5	27.9	22.7	24.0	30.0	23.5
40~44	20.0	30.6	22.0	22.9	25.5	31.8	21.7	23.6	28.1	19.0
45~49	12.9	25.1	13.9	13.8	15.7	22.7	25.5	17.2	15.9	10.9
전체여성										
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(여성)	(21)	(17)	(175)	(101)	(222)	(33)	(239)	(50)	(356)	(9)
15~19	0.0	0.0	0.1	1.6	0.1	0.0	0.0	0.1	1.4	0.3
20~24	2.5	4.0	16.4	18.1	10.5	0.7	3.7	21.1	10.2	5.5
25~29	28.1	16.4	30.3	26.9	22.2	7.1	20.2	33.6	22.6	34.0
30~34	29.2	18.7	20.7	17.4	18.6	19.4	22.6	16.7	20.0	26.0
35~39	18.2	18.5	13.3	15.9	21.0	26.5	18.5	11.8	20.2	16.3
40~44	13.3	23.6	11.8	12.5	17.2	26.8	16.3	9.8	16.7	11.8
45~49	8.7	18.8	7.3	7.5	10.5	19.4	18.7	6.9	9.0	6.1

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

가임기 여성(15~49세) 전체의 결혼률은 약사 및 한약사가 70.5%로 가장 높고, 다음으로 학교교사가 69.5%, 대학교수 및 강사 67.2%, 사회복지종사자가 63.4% 등의 순으로 높게 나타났다. 결혼률이 가장 낮은 전문직종으로는 유치원교사(38.1%), 간호사(49.2%), 문리기술 및 예능 강사(51.8%), 보건의료관련 종사자(52.6%), 금융 및 보험 전문가(54.8%) 등의 순으로 나타났다. 취업여성(15~49세)의 직업 소분류별(주요 직종) 연령표준화 결혼률은 대학교수, 문리기술직, 유치원 교사, 의료진료 등의 순으로 낮게 나타나는 반면, 보건의료 전문가, 사회복지, 학교 교사 등의 순으로 상대적으로 높게 나타났다.

연령별로 보면, 전문직종의 25~29세 결혼률은 대체적으로 15~25% 수준으로 차이가 상대적으로 적었으나, 30~34세 결혼률은 48~70% 수준으로 보다 큰 차이를 보였다. 20대 후반과 30대 초반 결혼률이 상대적으로 높은 전문직종들로는 학교교사, 사회복지종사자, 보건의료종사자, 금융 및 보험 전문가 등으로 나타났다. 반면, 이들 연령층에서의 결혼률이 상대적으로 낮은 전문직종들로는 유치원교사, 문리기술 및 예능 강사, 대학교수 및 강사 등으로 나타났다. 50세에서의 미혼율은 대학교수 및 강사가 무려 23.8%로 나타났으며, 다음으로 학교교사(6.4%), 문리기술 및 예능 강사(6.3%), 사회복지관련 종사자(5.4%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 5-21〉 전문직(소분류) 취업여성의 결혼률

(단위: %)

	전문가 및 관련 종사자									
	보건사회복지 및 종교					교육 전문가				경영금융 전문가
	의료진료 전문가	약사 및 한약사	간호사	보건의료 종사자	사회복지 종사자	대학교수 및 강사	학교 교사	유치원 교사	문리기술 /예능강사	금융/보험 전문가
전체	58.0	70.5	49.2	52.6	63.4	67.2	69.5	38.1	51.8	54.8
연령표준화	52.7	55.5	55.7	58.7	58.2	47.1	57.4	51.5	50.4	55.9
15~19	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

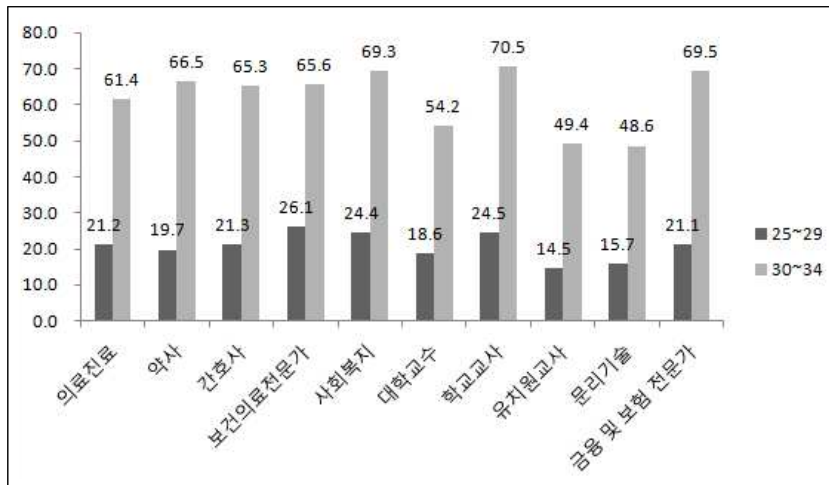
〈표 5-21〉 계속

(단위: %)

	전문가 및 관련 종사자										경영금융 전문가 금융/보험 전문가
	보건사회복지 및 종교					교육 전문가					
	의료진료 전문가	약사 및 한약사	간호사	보건의료 종사자	사회복지 종사자	대학교수 및 강사	학교 교사	유치원 교사	문리기술 /예능강사		
20~24	0.0	0.6	1.8	3.9	2.9	0.0	1.3	1.4	1.7	4.7	
25~29	21.2	19.7	21.3	26.1	24.4	18.6	24.5	14.5	15.7	21.1	
30~34	61.4	66.5	65.3	65.6	69.3	54.2	70.5	49.4	48.6	69.5	
35~39	82.5	84.0	84.4	88.8	89.0	70.6	85.7	77.5	77.0	78.8	
40~44	87.3	91.5	91.7	96.5	94.1	79.6	92.4	91.6	87.5	88.3	
45~49	85.8	94.2	93.5	97.0	95.3	79.0	94.8	94.8	92.1	98.1	
50세미혼율	0.0	0.0	3.5	1.8	5.4	23.8	6.4	3.1	6.3	-	

주: 금융 및 보험 전문가의 경우 전체 대상이 57명으로 적어 일반화 곤란
 자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

[그림 5-13] 취업자의 직업 소분류별 25~34세 결혼율



자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

2. 출산율

전문가 및 관련 종사자(대분류)에 한정하여 일부 소분류 직업에 종사하는 여성의 합계출산율을 측정하였다. 우선 보건사회복지 및 종교 관련직(중분류)인 소분류 직업들 대부분 1.0 미만으로 나타난다. 의료진료 전문가(0.95), 약사 및 한약사(0.89), 간호사(0.87), 사회복지관련 종사자(0.75) 순이며, 보건의료관련 종사자는 0.45로 전체 취업여성(0.72)에 비해서도 낮다. 교육 전문가 및 관련직(중분류)에 속하는 소분류 직업들 중 학교교사(1.17), 대학 교수 및 강사(1.03) 등은 1.0 이상으로 전체 취업여성의 수준에 비해 상대적으로 높은 반면, 유치원교사(0.46), 문리기술 및 예능 강사(0.41) 등은 전체 취업여성의 수준에 미치지 못한 것으로 나타난다. 경영금융전문가 및 관련직(중분류) 중 금융 및 보험 전문가는 0.80으로 전체 취업여성(0.72)에 비해 높게 나타난다.

학교교사의 경우 비교적 일-가정양립제도가 활성화되어 있으나 실제 합계출산율은 전체 수준(1.23)에 비해 다소 낮게 나타나고 있다는 점은 두 가지로 해석할 수 있다. 하나는 학교교사들 사이에 만혼화 경향이 있다는 점이며, 또 다른 하나는 학교교사 중 계약직의 경우 현실적으로 결혼과 출산이 어려울 수 있다는 점이다. 앞서 결혼행태 분석 결과 학교교사의 결혼률(연령 표준화 결과)은 전문직 사이에서는 비교적 높은 편이나 다른 직업군에 비해서는 상대적으로 낮았다.

대학 교수 및 강사의 합계출산율도 1.0이상으로 전체 직업군 중 높은 수준이나 여전히 전체 출산율 수준과는 괴리가 있다. 이 직업의 경우에도 비교적 직장이 안정되어 있고 소득수준이 높은 편임에도 불구하고 출산율 수준이 그리 높지 않는다는 점은 고등교육 이수 등에 따른 만혼화 경향이 심하고, 일부 교수 및 강사의 경우 여전히 신분이 안정되어 있지 않

다는 점에서 결혼과 출산이 어렵고 출산을 하는 경우에도 일가정양립제도를 쉽게 사용할 수 없는 현실이 반영된 결과로 간주할 수 있다.

같은 교육 전문가의 직업군에 속해있는 유치원 교사, 문리기술 및 예능 강사 등의 출산율은 0.5 미만의 아주 낮은 수준으로 나타난다. 유치원 교사의 경우 미혼층이 많은데다가 직업의 특성 상 출산 후 육아와 직장을 병행하는 것은 아주 어려운 실정이다. 즉, 출산 시 일가정양립제도(육아 휴직 등)를 이용할 수 없을 뿐만 아니라 일시적으로 휴가나 휴직도 이용할 수 없어 유치원을 그만둬으로써 비경제활동으로 전환되어 동 직업의 출산으로 간주되지 않기 때문이다. 문리기술 및 예능 강사의 경우도 유치원과 유사한 직업 환경을 가지는 것으로 설명할 수 있다.

보건사회복지 및 종교 관련직(중분류) 중 의료진료 전문가, 약사 및 한약사, 간호사 등의 합계출산율은 0.8~1.0 사이로 전체 취업여성에 비해서는 다소 높으나 전체 여성과 비교해서는 낮은 수준이다. 의료진료 전문가의 경우에는 커리어 유지 등으로 인하여, 약사의 경우에는 자영업으로 출산 후 육아로 인하여 약국 경영 등이 어렵다는 현실적인 문제로 인하여, 간호사는 야간 근무 등으로 인하여 일-가정양립이 힘들기 때문에 결혼을 늦추고 출산을 축소하는 경향이 있는 것으로 설명할 수 있다. 보건 의료관련 종사자, 사회복지관련 종사자는 보다 열악한 환경을 가진 직장에 다닌다는 특성 등으로 일-가정양립이 어려워 그리고 소득수준이 대체적으로 낮은 편에 속함으로써 출산을 축소하는 경향이 존재하는 것으로 간주할 수 있다. 금융 및 보험 전문가의 합계출산율은 1.0 미만으로 낮은데, 이들 직종에 종사하는 여성들은 보험설계사 등이 주류를 이루고 있어 현실적으로 출산 시 일-가정양립제도를 이용할 수 있기보다 비경제활동으로 전환되는 경향성이 높기 때문으로 간주할 수 있다.

〈표 5-22〉 취업여성의 직업 소분류별 기간출산율

(단위: 명)

	전문가 및 관련 종사자									
	보건사회복지 및 종교					교육 전문가				경영금융 전문가
	의료진료 전문가	약사 및 한약사	간호사	보건의료 종사자	사회복지 종사자	대학교수 및 강사	학교 교사	유치원 교사	문리기술 /예능강사	금융/보험 전문가
TFR	0.95	0.89	0.87	0.45	0.75	1.03	1.17	0.46	0.41	0.80
15~19	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
20~24	0.000	0.000	0.004	0.006	0.010	0.000	0.005	0.002	0.002	0.000
25~29	0.044	0.033	0.053	0.033	0.054	0.076	0.073	0.022	0.021	0.044
30~34	0.109	0.107	0.092	0.036	0.060	0.081	0.124	0.054	0.041	0.079
35~39	0.029	0.033	0.022	0.012	0.023	0.040	0.029	0.011	0.015	0.037
40~44	0.009	0.005	0.002	0.002	0.002	0.005	0.001	0.003	0.002	0.000
45~49	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

전문직 취업여성의 직업 소분류별 유배우 합계출산율은 그 폭이 아주 크게 나타났다. 전문직 중 ‘약사 및 한약사’가 1.89로 가장 낮고, 학교 교사가 6.65로 가장 높다. 물론 이는 10대 후반 및 20대 초반 연령대의 유배우출산율들이 직업 간 큰 차이를 보이기 때문이다. 연령별 유배우율을 보정한 보정 유배우합계출산율은 대학교수 및 강사 1.30, 학교교사 1.29, 의료진료 전문가 1.06, 간호사 1.00, 약사 및 한약사 0.96, 사회복지관련 종사자 0.86, 금융 및 보험 전문가 0.80, 보건의료관련 종사자 0.51, 유치원교사 0.50, 문리기술 및 예능 강사 0.49 등의 순으로 나타났다. 각 직업에서 결혼을 하는 경우 가임기 동안 낳은 자녀수는 대학이나 학교에서 교수와 교사로 근무하고 있는 경우 1.3 정도를 낳을 것으로 추정되었다. 그러나 유치원 교사는 0.50에 불과하였는데, 그 이유로는 교수나 학교교사와 달리 유치원교사는 젊은 연령층에서 미혼 시기에 잠시 근무하다가 결혼이나 출산 후에 이탈하는 경향성이 매우 강하기 때문으로 해석할 수 있다. 이러한 경향성은 문리기술 및 예능 강사나 사회복지종사자, 보건의료종사자, 금융 및 보험전문가 등에게도 나타난다고 할 수 있

다. 한편, 의료계 전문가 즉, 의료진료전문가, 간호사, 약사 및 한약사 등은 결혼을 하면 가임기 동안 1명 정도를 출산하고 있다고 볼 수 있다.

〈표 5-23〉 취업여성의 직업 소분류별 유배우출산율

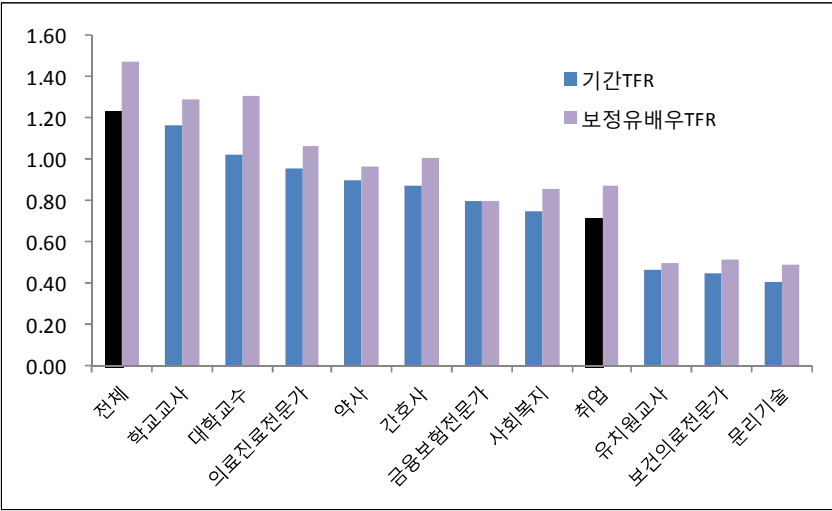
(단위: 명)

	전문가 및 관련 종사자									
	보건사회복지 및 종교					교육 전문가				경영금융 전문가
	의료진료 전문가	약사 및 한약사	간호사	보건의료 종사자	사회복지 종사자	대학교수 및 강사	학교 교사	유치원 교사	문리기술 /예능강사	금융/보험 전문가
TFR	2.62	1.89	4.17	1.90	3.95	3.83	6.65	2.83	2.18	1.92
15~19	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
20~24	0.000	0.000	0.395	0.175	0.440	0.000	0.774	0.286	0.183	0.000
25~29	0.288	0.178	0.258	0.134	0.233	0.546	0.336	0.145	0.144	0.221
30~34	0.185	0.157	0.149	0.056	0.090	0.153	0.181	0.117	0.088	0.119
35~39	0.041	0.038	0.028	0.013	0.026	0.057	0.037	0.014	0.020	0.045
40~44	0.011	0.005	0.002	0.002	0.003	0.007	0.001	0.003	0.002	0.000
45~49	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000
보정 TFR	1.06	0.96	1.00	0.51	0.86	1.30	1.29	0.50	0.49	0.80

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

분석대상 전문직에서 일관되게 보정유배우합계출산율이 기간합계출산율보다 높게 나타났다. 보정유배우합계출산율과 기간합계출산율 간 차이는 대학교수의 경우 상대적으로 가장 크게 나타났고, 다음으로 학교교사, 간호사, 사회복지관련 종사자 등의 순으로 나타났다. 이는 만혼화의 영향이 모든 전문직종에서 나타나고 있으며, 특히 대학교수, 학교교사, 간호사, 사회복지종사자 등의 경우 그 경향성이 강하다고 할 수 있다.

[그림 5-14] 전문직(소분류) 취업여성의 기간합계TFR 및 보정유배우TFR



자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

기혼 취업여성의 평균 출생아수는 사회복지종사자 1.75, 약사 및 한약사 1.74, 학교교사 1.65, 보건의료관련 종사자 1.64, 유치원교사 1.58, 문리기술 및 예능 강사 1.57, 대학교수 및 강사 1.50, 의료진료 전문가 1.46, 간호사 1.53, 금융 및 보험 전문가 1.30 등의 순으로 나타났다. 전술한 바와 같이 평균 출생아수는 기혼여성들이 가임기 동안 낳은 누적적인 출생아수를 이용하여 산출한 결과로서 연령구조에 의해 많은 영향을 받는다. 즉, 고연령층 비중이 보다 높은 직종들의 평균 출생아수가 상대적으로 많을 것이며, 반대로 저연령층 비중이 상대적으로 높은 직종들의 평균 출생아수는 상대적으로 적을 것이다. 이에 따라 전체 여성의 연령구조를 기준으로 표준화한 결과 사회복지종사자, 보건의료종사자, 약사 및 한약사, 유치원교사, 학교교사, 간호사 등의 순으로 나타났다.

〈표 5-24〉 취업여성의 직업 소분류별 평균 출생아수

(단위: 명)

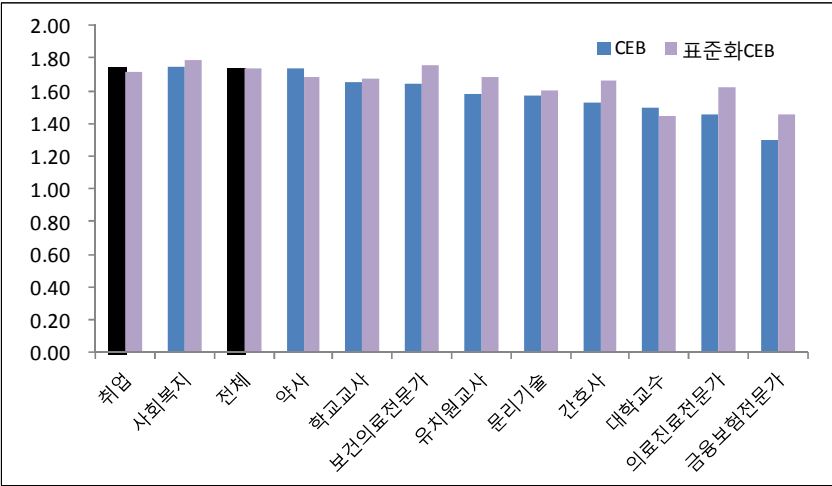
	전문가 및 관련 종사자									
	보건사회복지 및 종교					교육 전문가				경영금융 전문가
	의료진료 전문가	약사 및 한약사	간호사	보건의료 종사자	사회복지 종사자	대학교수 및 강사	학교 교사	유치원 교사	문리기술 /예능강사	금융/보험 전문가
CEB	1.46	1.74	1.53	1.64	1.75	1.50	1.65	1.58	1.57	1.30
15~19	-	-	-	*	-	-	-	-	-	-
20~24	-	*	0.38	0.71	0.71	-	*	*	0.58	*
25~29	0.62	0.62	0.74	0.89	0.91	0.82	0.74	0.64	0.68	0.64
30~34	1.07	1.32	1.25	1.37	1.44	1.03	1.28	1.25	1.15	1.08
35~39	1.60	1.71	1.74	1.83	1.87	1.46	1.71	1.79	1.64	1.55
40~44	1.93	1.93	1.91	1.97	2.01	1.64	1.92	1.95	1.83	1.65
45~49	2.05	2.02	1.94	1.99	2.02	1.74	1.94	1.94	1.91	1.70
표준화	1.63	1.69	1.67	1.75	1.79	1.45	1.67	1.69	1.60	1.46

주: *는 사례수가 30미만으로 별도로 값을 제시하지 않음

자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

대부분 직종에서 연령표준화 후 평균 출생아수가 증가한 것으로 나타났다는데, 이는 전문직 종사여성의 연령구조가 전체 여성에 비해 젊기 때문이다. 특히, 표준화 후 증가폭이 상대적으로 큰 직종들로는 의료진료전문가, 금융 및 보험 전문가, 간호사, 유치원교사, 보건의료관련 종사자 등의 순으로 나타났다. 다만, 약사 및 한약사, 대학 교수 및 강사의 경우 연령표준화 후에 평균 출생아수가 감소하여 이들 직종에 종사하고 있는 여성들이 고연령층에 보다 집중되어 있음을 알 수 있다.

[그림 5-15] 전문직 취업여성의 CEB 및 연령표준화CEB



자료: 통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

3. 인구학적 출산영향요인

이상 전문직(소분류) 취업여성들의 출산력을 분석한 결과를 종합하였다. 우선 전문직 취업여성들의 결혼 및 출산 관련 지표들 간 상관관계를 분석하였다. 기간합계출산율은 보정유배우합계출산율과 아주 강한 양의 상관성을 나타냈다. 그러나 기간합계출산율 및 보정유배우합계출산율은 평균출생아수(CEB) 및 표준화 평균출생아수와는 음의 상관성을 보였다. 특히, 연령 표준화 후 평균 출생아수의 음의 상관성은 표준화 전보다 상대적으로 더 강하게 나타났다. 기간합계출산율 및 보정유배우합계출산율은 결혼률과 양의 상관성을 나타냈다. 가임기 전체 결혼률과 상관성 정도가 비교적 높게 나타났으며, 연령별 결혼률과의 상관성 정도는 25~29세에 비해 30~34세에서 상대적으로 높게 나타났다. 평균 출생아수는 전체 가임기의 결혼률과 양의 상관성을 보이며, 이러한 상관성은 연령층이 높

을수록 낮게 나타났다. 연령표준화 평균출생아수는 전체 가임기의 결혼률과 아주 약하나마 음의 상관성을 보이고 있으나 25~29세 결혼률과 30~34세 결혼률과는 양의 상관성을 나타내고 있다. 이는 고연령층에서 보편적으로 결혼하고 있어 결혼률이 평균 출생아수에 미치는 영향은 거의 미세하나 저연령층에서 결혼을 보다 많이 하여 출생아수에 정적으로 기여할 경우 평균 출생아수가 유의하게 높아지고 있음을 제시해준다.

〈표 5-25〉 전문직(소분류) 취업여성의 결혼 및 출산 관련 지표 간 상관계수

전문직(소분류)	기간 TFR	보정유배우 TFR	CEB	표준화 CEB	결혼률 (15~49세)	결혼률 (25~29세)	결혼률 (30~34세)
기간TFR	1.00						
보정유배우TFR	0.98	1.00					
CEB	-0.09	-0.05	1.00				
표준화CEB	-0.28	-0.30	0.80	1.00			
결혼률(15~49세)	0.73	0.73	0.32	-0.08	1.00		
결혼률(25~29세)	0.34	0.29	0.23	0.40	0.44	1.00	
결혼률(30~34세)	0.50	0.39	0.13	0.26	0.50	0.85	1.00

전문직 여성들의 기간합계출산율은 대체적으로 1.0 미만으로 전체 취업여성 평균수준(0.72)보다는 높았으나 전체여성(1.23)에 비해서는 낮게 나타났다. 학교교사(1.17)와 대학교수 및 강사(1.03)만이 1.0을 상회하였을 뿐이다. 보정 유배우합계출산율의 경우에도 학교교사, 대학교수 및 강사, 의료진료 전문가, 간호사 등을 제외하고는 대부분 전문직종에서 1.0 미만으로 나타났다. 보건의료종사자, 유치원교사, 문리기술 및 예능강사 등의 경우에는 기간합계출산율과 보정유배우합계출산율 모두 0.5 이하 수준으로 아주 낮게 나타났다.

전문직 취업여성의 평균 출생아수는 취업여성 평균 수준(1.75)보다 낮으며, 사회복지종사자를 제외하면 전체 여성의 평균수준(1.74)보다 낮게 나타났다. 즉, 사회복지종사자만이 전체 여성 및 취업여성의 평균수준과

유사하게 나타났다. 연령 표준화 전후 모두 평균 출생수가 상대적으로 낮게 나타나고 있는 전문직종들로는 대학교수 및 강사, 금융 및 보험 전문가, 문리기술 및 예능 강사 등을 들 수 있다.

〈표 5-26〉 취업여성의 직업 소분류별 출산수준

(단위: 명)

	전문가 및 관련 종사자									
	보건사회복지 및 종교 관련직					교육 전문가 및 관련직				경영금융 전문가 /관련직 금융 및 보험 전문가
	의료진료 전문가	약사/ 한약사	간호사	보건의료 관련 종사자	사회복지 관련 종사자	대학교수 및 강사	학교 교사	유치원 교사	문리기술 및 예능 강사	
기간TFR	0.95	0.89	0.87	0.45	0.75	1.03	1.17	0.46	0.41	0.80
보정유배우TFR	1.06	0.96	1.00	0.51	0.86	1.30	1.29	0.50	0.49	0.80
CEB	1.46	1.74	1.53	1.64	1.75	1.50	1.65	1.58	1.57	1.30
표준화CEB	1.63	1.69	1.67	1.75	1.79	1.45	1.67	1.69	1.60	1.46
결혼률(15~49세)	58.0	70.5	49.2	52.6	63.4	67.2	69.5	38.1	51.8	54.8
결혼률(25~29세)	21.2	19.7	21.3	26.1	24.4	18.6	24.5	14.5	15.7	21.1
결혼률(30~34세)	61.4	66.5	65.3	65.6	69.3	54.2	70.5	49.4	48.6	69.5

자료: 통계청(2011), 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

기간합계출산율과 평균 출생아수를 결합하여 네 가지 유형의 직업유형을 구분하여 보았다.

첫 번째 직업유형은 기간합계출산율과 평균 출생아수 모두 상대적으로 높게 나타나고 있는 것으로 학교교사가 포함된다. 학교교사로 종사하고 있는 여성 중 25~29세와 30~34세 비중이 상대적으로 높은데다가 25~29세와 30~34세 결혼률이 높다는 점에서 기간합계출산율도 상대적으로 높을 것으로 짐작해 볼 수 있다. 다른 한편으로 기혼여성 중 고연령층 비중도 어느 정도 높다는 점에서 그리고 교사라는 안정적인 직업으로 이들이 가임기 동안 출산을 지속적으로 하고 있다는 점에서 평균 출생아수 역시 높게 나타난다고 볼 수 있다. 전문직종 중 비교적 여성교사의 수가 많으나 이들의 출산수준은 전체 출산수준에 비해서는 여전히 낮다. 요

컨대, 이들 학교교사의 출산수준은 취업여성이나 전문직종 여성의 출산수준이 더 이상 낮아지는 것을 방지하는데 긍정적인 기여를 하고 있으나, 전체 출산수준을 높이는 데에는 일정한 한계가 있다고 볼 수 있다.

두 번째 직업유형으로는 기간합계출산율이 상대적으로 높으나 평균 출생아수가 상대적으로 낮은 직업으로 대학교수 및 강사가 여기에 해당된다. 대학교수 및 강사로 종사하고 있는 전체 여성 및 이들 중 기혼여성의 연령구조를 보면, 젊은층의 비중이 낮다는 특징을 보인다. 이들 여성 전체의 결혼률은 상대적으로 높은 편이나 25~34세의 결혼률은 오히려 상대적으로 낮게 나타난다. 요컨대, 특정연도의 출생아수를 기혼과 미혼을 포함한 전체 여성으로 나누어 기간합계출산율을 산정한다는 점에서 저연령층의 비중이 낮다는 점은 결과적으로 기간합계출산율을 높이는 결과를 가져올 것이다. 그러나 이 직종에 종사하고 있는 여성들은 자녀수를 제한하여 결과적으로 평균 출생아수가 상대적으로 적다고 할 수 있다. 물론, 이 직종에 종사하고 있는 여성의 규모는 크지 않다는 점에서 전체 출산수준에 미치는 영향은 미세할 것으로 간주할 수 있다.

세 번째 직업유형으로는 기간합계출산율이 낮으나 평균 출생아수가 상대적으로 높은 전문직종들이 포함된다. 여기에는 약사 및 한약사, 사회복지종사자 등이 포함될 수 있다. 약사 및 한약사로 종사하고 있는 전체 여성 및 기혼여성의 연령구조를 보면, 고연령층 비중이 상대적으로 높게 나타났다. 전체 결혼률은 상대적으로 높게 나타나나 25~29세 결혼률과 30~34세 결혼률은 중간 수준으로 나타났다. 요컨대, 고연령층 비중이 높아 평균 출생아수가 높을 수 있으나 결혼률이 아주 높지 않은 상황에서는 젊은층의 특정연도 출생아수가 상대적으로 적을 수밖에 없어 기간합계출산율은 낮게 나타난다고 할 수 있다. 한편, 사회복지에 종사하고 있는 전체 여성이나 기혼여성 모두 젊은층의 비중이 상대적으로 높고, 가임기 전

체적으로나 25~34세 연령층의 결혼률 역시 높다는 특징을 보인다. 그럼에도 불구하고 기간합계출산율이 낮은 이유는 이 직종의 여성들 중 상당 비중이 결혼이나 출산을 하는 경우 경력이 단절되어 직업에서 이탈하고 있으며, 오히려 출산 및 육아를 어느 정도 완료한 여성들이 비교적 고연령층에서 (재)진입을 함으로써 평균 출생아수가 상대적으로 높게 나타나는 것으로 유추해볼 수 있다.

네 번째 직업유형으로는 기간합계출산율과 평균 출생아수 모두 상대적으로 낮은 전문 직종들이 포함된다. 이 유형에는 의료진료전문가, 간호사, 보건의료종사자, 유치원교사, 문리기술 및 예능 강사, 금융 및 보험 전문가 등이 포함된다. 이들 직종에 종사하고 있는 전체 여성들이나 기혼 여성들 중 20대 비중이 상대적으로 높게 나타난다. 이들 직종에 종사하고 있는 가임기 여성들의 결혼률은 상대적으로 낮았다. 20대 후반과 30대 초반 결혼률은 유치원교사, 문리기술 및 예능 강사 등에서는 상대적으로 낮게 나타났다. 이러한 인구학적 특성들을 감안하면 기간합계출산율이 상대적으로 높고, 반대로 평균 출생아수는 상대적으로 낮게 나타나야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 두 출산수준 모두 낮게 나타났다는 점은 이들 직종에 종사하고 있는 여성들이 결혼이나 출산 시 경력이 단절되어 이탈하고 있으며, 전문성 등을 이유로 고연령층에서의 (재)진입도 한계가 있기 때문으로 짐작할 수 있다. 한편, 문리기술 및 예능 강사의 경우 기혼여성 중 고연령층 비중이 상대적으로 높고, 20대 후반과 30대 초반 결혼률도 높음에도 불구하고 기간합계출산율과 평균 출생아수 모두 상대적으로 낮게 나타나고 있는 것은 직업의 특성 상 일-가정 양립이 어려워 경력단절 등을 우려하여 출산을 축소하고 있기 때문으로 간주된다.

제5절 공무원 출산율

1. 인구학적 특성

공무원총조사 결과 가임기 여성공무원 중 30대 비중이 42.6%로 가장 높았고, 다음으로 40대 43.0%, 20대 14.3%로 나타났다. 미혼자만을 고려할 경우에는 30대가 43.4%로 여전히 가장 높고 다음으로 20대 39.7%, 40대 16.8%로 나타났다. 기혼자만 고려할 경우에는 40대가 54.5%로 가장 높았고, 다음으로 30대 42.3%, 20대 3.2%로 나타났다. 전체여성(18~49세)이나 취업여성(18~49세)의 연령구조와 비교해 보면, 여성공무원의 경우 35세 이상의 비중이 상대적으로 더 높아 고령화되어 있음을 볼 수 있다.³⁾ 이는 전체 여성은 물론 기혼여성과 미혼여성 모두에서 공통적으로 나타나고 있다.

여성공무원 결혼률은 25~29세에서 17.2%에 불과하나 30~34세에서 58.1%, 35~39세에서 80.2% 등으로 고연령층일수록 급격하게 높아진다. 여성공무원의 결혼률은 전 연령층에서 예외 없이 취업여성과 전체여성에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 45~49세 여성공무원의 결혼률이 90% 미만으로 동 연령층에서 10% 이상이 미혼상태로 남아 있는 것으로 나타났다. 이러한 비율은 전체여성과 취업여성 각각 3.5%인 것에 비해 높은 수준이다.

3) 여성공무원의 연령이 18세부터 시작되고 있음을 감안하여 전체여성과 취업여성의 연령도 18~49세로 설정하여 구성비와 결혼률을 비교하였다.

〈표 5-27〉 여성공무원의 연령구조 및 결혼률

(단위: %, 천명)

	여성공무원				취업여성				전체여성			
	구성비			결혼률	구성비			결혼률	구성비			결혼률
	합계	미혼	기혼		합계	미혼	기혼		합계	미혼	기혼	
18~19	0.0	0.0	0.0	4.5	0.3	0.9	0.0	0.4	8.0	21.5	0.0	0.0
20~24	1.8	5.8	0.1	2.1	9.6	26.8	0.6	4.2	11.9	30.5	0.9	5.0
25~29	12.5	33.9	3.1	17.2	18.1	40.7	6.2	22.4	14.4	26.5	7.3	31.7
30~34	21.7	29.8	18.1	58.1	15.8	17.9	14.7	60.8	15.1	11.6	17.2	71.6
35~39	20.9	13.6	24.2	80.2	17.3	8.1	22.2	83.9	16.8	5.5	23.5	87.8
40~44	23.3	10.0	29.1	86.9	19.5	3.8	27.8	93.3	17.0	2.8	25.3	93.9
45~49	19.7	6.8	25.4	89.5	19.3	2.0	28.5	96.5	16.7	1.6	25.7	96.5
계	100.0	100.0	100.0	69.5	100.0	100.0	100.0	65.4	100.0	100.0	100.0	62.9
n	(303)	(93)	(211)		(6,550)	(2,264)	(4,286)		(12,191)	(4,522)	(7,669)	

자료: 안전행정부(2014). 2013 공무원 총조사 원자료 분석.
통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

2. 출산율

공무원의 합계출산율은 2010년 기준으로 1.25로 전체 여성의 1.23에 비해 높으며, 취업여성의 0.72에 비해 훨씬 높다. 연령별 출산율을 보면, 공무원의 경우 25~29세에서 전체 여성이나 취업여성에 비해 상대적으로 낮은 반면 30~34세에서는 상대적으로 높게 나타난다. 이후 연령층에서도 공무원의 출산율이 전체 여성이나 취업여성에 비해 상대적으로 높다. 요컨대 공무원은 30대부터 고연령층까지 출산을 하는 경향이 강하게 나타난다.

〈표 5-28〉 공무원 여성의 연령별출산율 및 합계출산율, 2010

(단위: 명)

	전체 여성	취업여부별		여성공무원
		취업여성	비취업여성	
15~19	0.001	0.002	0.002	0.000
20~24	0.012	0.008	0.028	0.001
25~29	0.068	0.045	0.189	0.024
30~34	0.119	0.067	0.156	0.125

〈표 5-28〉 계속

(단위: 명)

	전체 여성	취업여부별		여성공무원
		취업여성	비취업여성	
35~39	0.040	0.019	0.042	0.081
40~44	0.005	0.002	0.005	0.014
45~49	0.000	0.000	0.000	0.006
TFR	1.23	0.72	2.12	1.25

자료: 안전행정부(2014). 2013 공무원 총조사 원자료 분석.

통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

공무원의 출산율은 2010년 1.25에서 2011년 1.32, 2012년 1.41까지 높아진 것으로 추정된다. 전체 여성의 출산율 역시 2010~2012년간 증가추세에 있다. 공무원의 출산율은 보다 빠르게 높아져 전체 여성의 출산율과 차이도 커지고 있다. 그 차이는 2010년 0.02에 불과하였으나, 2011년에는 0.08, 2012년에는 0.11로 추정되었다.

〈표 5-29〉 공무원 여성의 합계출산율 추이, 2010~2012

(단위: 명)

	2010	2011	2012
여성공무원	1.25	1.32	1.41
전체 여성	1.23	1.24	1.30

자료: 안전행정부(2014). 2013 공무원 총조사 원자료 분석.

공무원과 한국표준직업분류 상 직업들 중 비교적 출산율이 높은 직업에 종사하고 있는 여성들과 출산율을 비교해 보기로 한다. 2010년 기준으로 공무원의 출산율은 대분류로 관리자(0.98), 전문가 및 관련 종사자(0.69), 기능원 및 관련 기능 종사자(0.89)에 비해 높다. 그러나 농림어업 숙련 종사자(1.68), 단순 노무 종사자(1.80), 군인(1.36)에 비해서는 낮다. 소분류로서 관리직 중 전문서비스관리직(1.08), 전문직 중 학교교사(1.17), 대학교수 및 강사(1.03) 등에 비해서도 높다.

공무원 출산율이 비교적 높게 나타나는 이유로는 직장의 안정성, 일-가정양립제도 이용가능성 등이 다른 취업여성에 비해 유리하기 때문으로 간주할 수 있다. 그럼에도 불구하고, 공무원의 출산율 역시 1.5 이하로 나타나고 있다는 것은 여전히 일-가정양립이 곤란하고, 만혼화 경향이 높으며(특히 고연령에서의 출산율이 높은 만큼 다자녀 출산에 불리), 소자녀 선호도가 높은 등에 기인하는 것으로 간주할 수 있다.

〈표 5-30〉 여성공무원과 한국표준직업분류상 직업(상대적 고출산 직종) 종사여성 간 합계출산율 비교, 2010

	(단위: 명)
	TFR
전체	1.23
취업여성	0.72
관리자(0.98)	
전문서비스관리직	1.08
전문가및관련종사자(0.69)	
의료 진료 전문가	0.95
약사 및 한약사	0.89
간호사	0.87
대학 교수 및 강사	1.03
학교 교사	1.17
농림어업 숙련 종사자	1.68
기능원 및 관련 기능 종사자	0.89
단순 노무 종사자	1.80
군인	1.36
공무원	1.25

자료 : 안전행정부(2014). 2013 공무원 총조사 원자료 분석.
통계청(2011). 2010 인구주택총조사 10% 표본자료 분석

제6절 취업여부 및 직업별 출산율의 함의

이 장에서는 취업여부 및 직업별 출산수준을 측정하고, 이에 영향을 미치는 인구학적 요인을 분석하였다. 직업별 출산수준은 대분류, 중소분류

및 소분류로 구분하여 측정하였다. 주요 분석결과와 그 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 기간합계출산율은 취업여성(0.72)이 비취업여성(2.12)에 비해 낮게 추정된다. 취업여부별 여성의 출산수준과 관련한 주된 인구학적 특성은 5가지로 요약된다. i) 취업여성의 연령구조가 비취업여성에 비해 고령화(40대>30대>20대)되어 있어 출산이 활발하지 못하다. ii) 취업여성의 결혼률이 비취업여성에 비해 낮다. iii) 취업여성의 유배우출산율이 비취업여성에 비해 낮다(보정유배우합계출산율 취업 0.88<비취업 2.36). iv) 비취업여성 연령별출산율(30~34세<25~29세)과 달리 취업여성의 출산율은 25~29세에 비해 30~34세에서 높으나 비취업여성 수준을 따라 잡지(catch-up) 못하고 있다. v) 다출산의 고연령층이 육아 후 노동시장에 (재)진입한 영향을 제거하기 위하여 연령표준화한 결과 평균 출생아 수는 취업여성이 비취업여성에 비해 적다. 이상의 결과를 종합하면, 상당수의 여성은 취업 중에 결혼·출산을 연기하고, 결혼·출산 시에는 경력단절로 인하여 비취업상태로 전환함으로써 20~30대 비중(M-curve의 영향), 결혼률(20대 이상) 및 유배우출산율 모두 비취업여성에 비해 낮을 수밖에 없어 결과적으로 기간출산율도 낮게 나타나고 있는 것이다. 이는 경력단절 없이 취업상태를 계속 유지하는 경우 일-가정양립 곤란 등으로 출산율은 아주 낮을 수밖에 없음을 의미한다.

둘째, 직업 대분류별 합계출산율은 단순노무직(1.80), 농림어업직(1.68), 군인(1.36)의 경우 전체여성 평균(1.23)보다 높고, 다음으로 관리직(0.98), 기능직(0.89), 사무직(0.73), 전문직(0.70), 서비스직(0.57), 판매직(0.52), 장치기계직(0.50)등으로 순이다. 직업 대분류별 출산수준과 관련된 주된 인구학적 특성을 5가지로 요약된다. i) 연령구조를 보면 40대 비중이 높은 직업은 관리직, 서비스직, 판매직, 농림어업직, 기능직,

장치기계직, 단순노무직 등 그리고 30대 비중이 높은 직업은 전문직, 사무직, 군인으로 나타난다. 기혼여성만을 고려하면 40대 비중은 농림어업직, 기능직, 서비스직, 단순노무직, 판매직 등에서 상대적으로 높다. ii) 결혼률(연령표준화)은 농림어업직, 단순노무직, 기능직, 군인, 장치기계직, 판매직, 서비스직, 관리직, 사무직, 전문직 등의 순으로 나타난다. iii) 모든 직업(대분류)에서 보정유배우합계출산율이 기간합계출산율보다 높아 모든 직종에서 출산이 억제된 것으로 나타난다. 직업 대분류별 보정유배우합계출산율은 합계출산율의 경우와 유사한 순위를 보인다. 즉, 단순노무직(2.12), 농림어업직(1.76), 군인(1.36), 관리직(1.16), 기능직(1.05), 사무직(0.87), 전문직(0.82), 서비스직(0.76), 판매직(0.63), 장치기계직(0.58) 등의 순으로 높다. iv) 군인, 관리직, 전문직, 사무직, 서비스직, 판매직 등은 30~34세 출산율이 가장 높고, 단순노무직, 농림어업직, 군인, 기능직, 장치기계직 등은 25~29세 출산율이 가장 높다. v) 연령표준화 평균 출생아수는 농림어업직, 단순노무직, 기능원, 장치기계직, 서비스직, 판매직, 사무직, 전문직, 관리직 등의 순으로 높다.

이러한 결과를 종합해보면, 단순노무직과 농림어업직은 경력단절 없이 계속 일을 할 수 있다는 특성으로 인하여 결혼연기 경향이 낮아 결혼률이 높고 결혼 후 계속 일을 하고 있는 경우에도 출산율(유배우출산율)이 높아 저연령층 출산율이 높아(25~29세 출산율>30~34세 출산율) 결과적으로 기간합계출산율이 가장 높게 나타난다. 군인은 젊은 연령층 비중이 높으면서도 결혼률과 유배우출산율 모두 높은 편으로 저연령층 출산율이 높아(25~29세 출산율>30~34세 출산율) 결과적으로 합계출산율이 비교적 높은 편으로 나타난다. 관리직 종사여성은 40대 비중이 높고 결혼을 연기하는 경향으로 결혼률이 낮으나 계속 직장에 남아있는 경우 출산율(유배우출산율)이 중간수준으로 30~34세 출산율이 25~29세 출산율보

다 높아 결과적으로 합계출산율은 낮은 편으로 나타난다. 전문직과 사무직은 젊은 연령층(30대) 비중이 높으나 결혼연기 경향으로 결혼률이 낮고 계속 직장에 남아있는 경우에도 유배우출산율도 낮은 편으로 25~29세 출산율이 30~34세 출산율보다 낮아 결과적으로 합계출산율이 비교적 낮다. 기능직 종사여성은 결혼률이 높고 계속 직장에 남아있는 경우 유배우출산율이 상대적으로 높은 편으로 25~29세 출산율이 30~34세 출산율보다 높으나 젊은 연령층 비중이 낮아 결과적으로 합계출산율이 비교적 낮다. 장치기계직, 서비스직 및 판매직 종사여성은 젊은 연령층(30대) 비중이 낮고 결혼률은 중간수준이며 계속 직장에 남아있는 경우 유배우출산율은 아주 낮아 25~29세 출산율이 30~34세 출산율보다 높거나(장치기계직) 유사(서비스직, 판매직)함에도 불구하고 합계출산율이 아주 낮다.

셋째, 분석대상 직업 중분류별 합계출산율은 가사음식 및 판매관련 단순노무직(1.18), 전문서비스 관리직(1.08), 경찰소방 및 보안관련 서비스직(1.08), 금융 및 보험 사무직(1.06), 행정 및 경영지원 관리직(0.78), 보건사회복지 및 종교(0.75), 경영금융전문가(0.70), 영업직(0.69), 교육 전문가(0.69), 방문노점 및 통신 판매(0.64), 문화예술스포츠 전문가(0.55), 운송 및 여가 서비스직(0.51), 매장 판매직(0.41), 조리 및 음식 서비스직(0.41), 이미용예식 및 의료보조 서비스직(0.40) 등의 순이다. 이들 분석대상 중분류 직업들 모두 합계출산율이 전체여성 평균수준에도 미치지 못하므로, 여기에서는 직업 간 차이에 중점을 둘 필요가 있다.

직업 중분류별 출산수준과 관련된 주된 인구학적 특성을 5가지로 요약된다. i) 40대가 50% 이상인 직업들은 섬유 의복, 조리, 식품가공, 가사음식, 매장판매, 영업, 이미용, 경영금융전문, 운송 및 여가, 전기전자, 전문서비스 관리, 방문노점 등이며, 30대가 50% 이상인 직업들은 금융 및 보험, 경찰소방, 문화예술 등이며, 보건사회복지, 행정 및 경영, 교육전문

등도 30대 비중이 40대 비중보다 상대적으로 높다. ii) 결혼률(특히, 25~29세와 30~34세)이 높을수록 합계출산율이나 보정유배우합계출산율이 높다. 연령표준화 결혼률은 문화예술서비스직, 행정 및 경영자, 운송 및 여가, 교육전문, 이미용 등에서 특히 낮다. iii) 직업 중분류별 보정유배우합계출산율 순위는 기간합계출산율의 순위와 일치하고 있거나 거의 유사하다. iv) 가사음식 및 판매관련 단순노무직의 경우에만 25~29세 출산율이 가장 높고, 나머지 중분류 직업들은 30~34세 출산율이 상대적으로 더 높게 나타난다. v) 직업 중분류별로도 평균 출생아수는 대체적으로 관리자, 전문가, 사무직 등의 대분류에 속해있는 경우 상대적으로 낮고, 단순노무직, 기능직 등의 대분류에 속한 중분류 직업들에서 상대적으로 높게 나타난다. 서비스직과 판매직에 속한 중분류 직업들의 평균 출생아수는 중간 수준이다.

모든 중분류 직업에서 보정 유배우합계출산율이 기간합계출산율보다 높아 만혼화의 영향으로 출산이 억제된 것으로 나타난다. 이미용예식 및 의료보조 서비스직, 운송 및 여가 서비스직, 조리 및 음식 서비스직, 영업직, 매장 판매직, 방문노점 및 통신판매직, 식품가공관련 기능직, 섬유의복 및 가죽 관련 기능직, 전기 및 전자 관련 기능직 등은 경력단절 등이 극심해서 계속적으로 일을 하면서 출산(추가 출산 포함)하기가 어려워 기간합계출산율이 낮을 수밖에 없고, 대신 출산을 완료한 고연령층 여성들이 취업을 하여 종사함으로써 평균 출생아수는 높게 나타난다. 특히, 조리 및 음식 서비스직, 영업직, 방문노점 및 통신판매, 전기 및 전자 관련 기능직, 식품가공관련 기능직, 섬유의복 및 가죽 관련 기능직 등은 결혼률(25~34세)이 비교적 높음에도 불구하고 출산은 억제되어 합계출산율이 낮다. 이미용예식 및 의료보조 서비스직, 운송 및 여가 서비스직, 매장 판매직 등은 결혼률(25~34세)이 낮은 등 결혼 및 출산 시 경력이 단절되거

나 아예 결혼이나 출산을 미루거나 포기하는 경향성이 강하여 합계출산율이 낮다고 볼 수 있다.

행정 및 경영지원 관리직, 전문서비스 관리직, 보건사회복지 및 종교(전문가), 경영금융전문가, 금융 및 보험 사무직, 경찰소방 및 보안 서비스직 등은 고용이 비교적 안정되어 있고 일-가정양립서비스 이용이 상대적으로 용이하여 결혼률(25~34세)이 대체적으로 높고(경영금융전문가 제외) 기간합계출산율은 상대적으로 높으나 40대 비중이 상대적으로 낮아 평균 출생아수는 상대적으로 적다. 교육전문가와 문화예술스포츠전문가는 25~34세 결혼률이 낮은 등 일의 특성상 일-가정 병행이 아주 어려워 결혼·출산이 억제되어 있어 기간합계출산율이 낮고, 주로 젊은 연령층들이 종사하고 있는 직업 특성 상 평균 출생아수도 낮다. 가사음식 및 판매 관련 단순노무직은 시간제 근무나 일용직 등의 형태가 가능하여 일과 출산·양육을 병행하면서 혹은 번갈아가면서 할 수 있다는 점에서 결혼률(25~34세)도 높고, 합계출산율과 평균 출생아수 모두 상대적으로 높다.

넷째, 직업 소분류별 전문직 여성의 합계출산율은 학교교사(1.17)와 대학교수 및 강사(1.03)를 제외하면 1.0 미만이다. 즉, 의료진료전문가(0.95), 약사 및 한약사(0.89), 간호사(0.87), 금융 및 보험 전문가(0.80), 사회복지관련종사자(0.75), 유치원교사(0.46), 보건의료관련 종사자(0.45), 문리기술 및 예능 강사(0.41) 등이다. 이들 직종의 출산수준과 관련한 인구학적 특성은 5가지로 요약할 수 있다. i) 유치원교사, 보건의료종사자, 간호사, 사회복지종사자, 문리기술 및 예능 강사 등의 경우 20대 비중이 상대적으로 높은 반면 대학교수 및 강사, 약사 및 한약사, 학교교사 등은 고연령층 비중이 상대적으로 높다. 금융 및 보험 전문가의 경우 25~29세 비중이 가장 높다. ii) 연령표준화 결혼률은 대학교수, 문리기술직, 유치원 교사, 의료진료 등 순으로 낮고, 보건의료 전문가, 보건의료

전문가, 학교 교사, 사회복지 등 순으로 높다. 결혼률(25~34세)은 학교교사, 사회복지종사자, 보건의료종사자, 금융 및 보험 전문가 등에서 상대적으로 높고, 유치원교사, 문리기술 및 예능 강사, 대학교수 및 강사에서 낮다. iii) 기간합계출산율 순에 따라 보정유배우합계출산율도 높게 나타난다. 보정유배우합계출산율은 대학교수 및 강사, 학교교사, 의료진료 전문가, 간호사, 약사 및 한약사, 사회복지관련 종사자, 금융 및 보험 전문가, 보건의료관련 종사자, 유치원교사, 문리기술 및 예능 강사 등의 순으로 높다. iv) 평균 출생아수는 사회복지종사자 1.75, 약사 및 한약사 1.74, 학교교사 1.65, 보건의료관련 종사자 1.64, 유치원교사 1.58, 문리기술 및 예능 강사 1.57, 대학교수 및 강사 1.50, 의료진료 전문가 1.46, 간호사 1.53, 금융 및 보험 전문가 1.30 등의 순이다. 연령표준화 결과 사회복지종사자, 보건의료종사자, 약사 및 한약사, 유치원교사, 학교교사, 간호사 등의 순으로 나타난다.

이러한 결과를 종합하면, 학교교사는 젊은층(25~34세) 비중이 높은데다가 결혼률이 높고, 결혼 후 출산율(유배우출산율)이 높아 합계출산율이 전문직 중에서 상대적으로 높으며, 경력단절이 비교적 많지 않은 등으로 인하여 가임기 동안 출생아수도 상대적으로 많다. 그러나 학교교사의 합계출산율은 만혼화 경향 등으로 인해 절대적인 수준이 전체 여성보다 낮다.

대학교수 및 강사는 젊은층 비중이 낮고 결혼률(25~34세)도 낮아 합계출산율이 낮으며, 가임기 동안 출산수도 억제하여 평균 출생아수도 적게 나타나는데, 고등교육 이수 등에 따른 만혼화 경향이 심하고, 일부 교수 및 강사의 경우 여전히 신분이 안정되어 있지 않다는 점에서 결혼과 출산이 어렵기 때문으로 풀이된다.

유치원교사, 문리기술예능강사, 금융·보험전문가, 간호사, 보건의료종사자, 의료진료전문가 등의 출산율이 매우 낮은 것은 저연령의 미혼층이

많아 결혼 후에 경력이 단절되는 경향이 높으며, 결혼 후에도 직업의 특성 상 육아와 직장을 병행하는 것은 아주 어렵기 때문으로 보인다. 또한, 전문성, 선호 연령층 등을 이유로 고연령층에서 동 직종들에 (재)진입도 한계가 있기 때문에 평균 출생아수도 낮게 나타나는 것으로 해석된다.

약사·한약사, 사회복지종사자 등은 결혼률(25~34세)이 비교적 높으나 출산 시 경력이 단절되어 합계출산율이 상대적으로 낮으며, 고연령층 비중이 높다는 점은 출산 및 육아를 어느 정도 완료한 고연령층 여성들이 (재)진입을 함으로써 평균 출생아수가 상대적으로 높다고 볼 수 있다.

동 직종의 중분류별로 보면, 의료진료 전문가, 약사·한약사, 간호사 등의 합계출산율(0.8~1.0)이 전체여성에 비해 낮은 이유로는 의사의 경우 커리어 유지 등을 위해, 약사의 경우 자영업으로 출산·육아로 약국 경영 등이 어렵다는 현실적인 문제로 인해, 간호사는 야간 근무 등 일-가정양립 곤란으로 결혼을 늦추고 출산을 축소하는 경향이 있는 것으로 설명할 수 있다. 보건의료종사자와 사회복지종사자는 직장 환경이 열악한데다가 소득수준이 대체적으로 낮아 출산을 축소하는 경향이 있다고 볼 수 있다. 금융·보험전문가는 주로 보험설계사 등으로 현실적으로 출산 시 일-가정양립제도를 이용할 수 있기보다 비경제활동으로 전환되는 경향이 높다고 볼 수 있다.

다섯째, 공무원은 특수신분으로 그 자체적으로 많은 직업(대분류, 중분류, 소분류)들을 포함하고 있다. 공무원의 출산수준이 어느 정도인지를 가늠하기 위하여 전체여성의 출산수준은 물론 일부 직종들과도 비교가 필요하다. 공무원의 합계출산율은 2010년 1.25에서 2011년 1.32, 2012년 1.41로 나타나며, 이는 전체여성(2010년 1.23, 2011년 1.24, 2012년 1.30)과 취업여성 평균(2010년 0.72)은 물론 비교대상 직종들(2010년 대분류 중 관리자 0.98, 전문가 0.69 그리고 소분류 중 전문서

비서관리직 1.08, 학교교사 1.17, 대학교수 및 강사 1.03 등)에 비해 높다. 주된 인구학적 특성들로는 여성공무원 중 30대 비중이 높고, 결혼률이 모든 연령층에서 전체여성(혹은 취업여성)에 비해 상대적으로 낮고, 25~29세 출산율보다 30~34세 출산율이 상대적으로 높게 나타난다. 이러한 요인들은 다른 직업들에서 볼 수 있듯이 출산수준에 부정적인 영향을 미치며, 그 결과 공무원의 출산율도 다른 직종들에 비해 상대적으로 높으나 절대적인 수준은 여전히 아주 낮다고 볼 수 있다. 우선 공무원의 출산율이 상대적으로 높은 이유로는 출산행태로 미루어보아 일종의 템포 효과가 나타난다고 볼 수 있다. 구체적으로 공무원의 연령별 출산율은 전체여성이나 취업여성에 비해 30대부터 고연령층까지 높게 나타난다. 이러한 효과는 직장의 안정성, 일-가정양립제도 이용가능성, 노후소득 보장 등에 기인하는 것으로 해석할 수 있다. 다만, 공무원의 출산율 역시 1.5 이하로 나타나고 있다는 것은 여전히 만혼화 경향과 더불어 직장분위기(승진 등에서의 불이익 등), 장시간 근로관행, 자녀를 안심하고 맡길만한 인프라 미흡 등 일가정양립 곤란 문제가 여전히 작동하고 있는 것으로 해석될 수 있다.



제6장

취업여성의 일가정양립 실태

- 제1절 취업여성의 일-가정양립 실태
- 제2절 추가출산 희망수준과 일가정양립제도 이용
- 제3절 일가정양립 실태의 시사점

6

취업여성의 << 일가정양립 실태

앞서 저출산원인으로서 취업여성 특히 직업별 취업여성의 출산율 수준과 인구학적 영향요인을 살펴보았다. 취업여성의 낮은 출산율과 직업 간 출산율 차이는 여성의 연령구조와 결혼률(유배우율)의 차이에 기인하는 것으로 밝혀졌으며, 이는 궁극적으로 경력단절 등 일-가정양립 정도와 연관되는 것으로 추측되었다. 따라서 이 장에서는 취업여성의 낮은 출산율을 야기하는 사회경제적 요인으로서 일-가정양립 실태를 분석하고자 하였다. 보다 명료한 분석을 위해서는 취업여성의 직업별(대, 중, 소)로 일-가정양립의 실태를 파악하여야 하나, 표본규모 등을 고려할 때 모든 직업들을 포괄하는데 한계성이 존재한다. 따라서 여기에서는 주요 대분류 직업(사례가 적을 시 일부 직업들은 통합)을 기준으로 일-가정양립 실태를 분석하였다.

비취업여성들도 일-가정양립 곤란으로 취업을 포기하는 경우가 있으며, 취업 중인 무자녀 여성들 사이에서도 일-가정양립 곤란으로 출산을 연기하거나 포기하는 경우가 있을 것이다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서는 저출산의 원인으로 취업여성의 출산수준을 측정하고 그에 영향을 미치는 사회경제적 요인으로서 일-가정양립 실태를 분석하기 위하여 실제 자녀를 양육하면서 취업을 하고 있는 그리고 출산이 가장 활발한 연령층의 기혼여성(25~39세)을 대상으로 하였다. 이러한 분석을 위하여 본 연구에서는 별도로 실태조사를 실시하였다. 이러한 실태조사의 표본규모, 조사방법 등에 관한 구체적인 내용은 제1장의 연구방법을 참조하도록 한다.

제1절 취업여성의 일-가정양립 실태

앞서 취업여부별 및 직업별로 여성(전체, 기혼)의 연령구조나 결혼률(유배우율)에 차이가 있으며, 이들이 출산력 수준과 어느 정도 연관되었음을 살펴보았다. 이러한 분석 결과가 실제 사회경제적 요인으로서 일-가정양립 정도와 어느 정도 관계가 있는가를 진단하기 위하여 유자녀 취업 여성의 경력단절 경험 여부, 일-가정양립제도의 이용가능성 등을 분석하였다.

1. 취업여성의 경력단절 경험수준

비임금근로자를 포함한 유자녀 취업여성(25~39세)을 대상으로 가장 최근에 출산한 자녀를 기준으로 출산 후 경력단절 경험 여부에 대하여 질문하였다. 최근의 경향을 파악하기 위하여 조사당시 6세 미만의 자녀를 둔 경우에 한정하여 질문하였다. 그 결과 해당 여성 중 20.8%가 경력단절 경험이 있다고 응답하였다.⁴⁾ 최근 임신한 상태에서 직장을 다녔던 여성의 직업, 직장, 종사상지위에 따라 경력단절 경험 여부가 통계적으로 유의미하게 나타났다.

출산 후 경력단절 경험 비율을 당시 종사했던 직업별로 살펴보면, 서비스·판매직 등의 경우 34.1%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 전문가 및 관련 종사자(24.4%), 사무종사자(18.2%), 관리자(13.3%) 등의 순으로 나타났다. 현 자녀수별 경력단절 경험비율도 서비스·판매직, 전문직, 사무

4) 본 조사에서는 경력단절을 경험하였으나 현재 취업을 하고 있지 않은 여성들은 포함되지 않고 있어, 실제 경력단절 경험 비율은 더 높을 것으로 판단된다. 참고로 2009년 「전국 결혼 및 출산 동향 조사」 결과 취업 중이거나 취업을 하였던 가임기 여성 중 경력단절 경험한 비율은 결혼 전후 39.3%, 첫째아 출산 전후 47.7%로 나타났다(이삼식 외, 2009).

직, 관리자 등의 순으로 높게 나타났다. 한편, 모든 직업에서 6세 미만 자녀수가 1명인 경우 경력단절 경험비율이 2명 이상인 경우에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

공무원과 민간기업 종사자와 구별하기 위하여 최근 임신 당시 직장유형별로 경력단절 경험유무를 살펴보았다. 민간기업 종사여성의 경우 경력단절 경험 비율이 24.7%로 공공기관 종사여성 7.8%에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 6세 미만 자녀수에 따른 경력단절 경험비율도 일률적으로 민간기업 등의 종사여성이 공공기관 종사여성에 비해 상대적으로 높았다.

가장 최근 임신 당시 종사상지위별 경력단절 경험비율은 임시·일용직 42.9%, 비임금근로자 36.7%, 상용직 17.5% 등으로 나타났다. 6세 미만 자녀수에 따른 경력단절 경험비율도 일률적으로 임시·일용직과 비임금근로자의 경우 상용직 종사여성에 비해 상대적으로 높았다. 이는 임시·일용직의 비중이 상대적으로 높은 민간기업 및 직업에서 경력단절 경험 가능성이 높음을 의미한다.

경력단절 경험 비율은 직업이나 직장형태 및 종사상 지위와 상관없이 자녀수가 2명 이상인 경우에 비해 1명인 경우에 상대적으로 높게 나타났다. 이는 경력단절 위험도가 첫 자녀 출산 시 높고, 첫 자녀 출산 시 경력단절을 경험하지 않았던 여성이 추가 출산 시 경력단절 위험은 상대적으로 낮음을 의미한다.

〈표 6-1〉 가장 최근 임신 당시 취업 중이었던 유배우여성(25~39세) 중 출산 후 경력단절 경험 여부

(단위: %, 명)

	경력단절 경험 비율	(명)	6세 미만 자녀수	
			1명	2명 이상
전체	20.8	(713)	22.2	16.9
당시 직업($\chi^2=11.0^*$)				
관리자	13.3	(83)	15.1	10.0
전문가 및 관련 종사자	24.4	(250)	26.7	18.9
사무직	18.2	(336)	19.4	14.1
서비스판매직 ¹⁾	34.1	(44)	32.3	38.5
당시 직장($\chi^2=20.9^{***}$)				
민간기업	24.7	(470)	24.9	23.9
공공기관	7.8	(154)	10.3	3.5
기타 ²⁾	22.5	(89)	25.0	16.0
당시 종사상지위($\chi^2=29.5^{***}$)				
상용직	17.5	(613)	19.1	12.4
임시일용직	42.9	(70)	47.6	35.7
비임금근로자	36.7	(30)	43.8	28.6

*p<0.5, **p<0.01, ***p<0.001

주: 1) 여기에는 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 단순 노무 종사자 등이 포함되나, 서비스판매직이 대다수를 차지하여 서비스판매직으로 표기하였음.

2) 기타에는 외국계기업, 법인, 무소속 등이 포함됨.

자료: 본 연구에서 실시한 「취업여성의 일가정양립 실태조사」 분석 결과

경력단절을 경험한 여성을 대상으로 그 이유를 질문한 결과 전체적으로 ‘양육-직장 동시 수행 시간 부족’을 응답한 비율이 42.6%로 가장 높게 나타나며, 그 다음으로 ‘자녀를 맡길 마땅한 시설 부족(23.0%)’의 순으로 나타났다. 직장해고, 인사상 불이익, 직장 눈치 등 직장 내 분위기로 비자발적으로 퇴사한 비율을 합하면 21.0%로 나타난다. 한편, 직업별, 직장별, 종사상 지위별 및 자녀수별 경력단절 이유는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 주된 이유로는 일부 항목의 사례수가 지나치게 적기 때문으로 보인다. 사례수가 30명 이상인 경우에 한정하여 분석해보면, 출산 당시 직업별로는 양육-직장 동시수행 시간부족의 시간 문제 비율은

전문직이 사무직에 비해 상대적으로 높으나, 마땅한 시설이 없어서의 인프라 및 직장 분위기 이유의 비율은 사무직이 전문직에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 출산 당시 종사상지위별로는 양육-직장 동시수행 시간부족과 마땅한 시설이 없어서의 시간과 인프라 문제의 비율은 상용직과 임시·일용직 간 유사하게 나타나나, 직장 분위기 이유 비율은 상용직이 임시·일용직에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 요컨대, 사무직이면서 상용직이 전문직이나 임시·일용직 등에 비해 직장 분위기에 의해 상대적으로 더 영향을 받은 것으로 나타났다.

〈표 6-2〉 가장 최근 임신 당시 취업 중이었던 유배우여성(25~39세) 중 출산 후 경력단절 경험 이유

(단위: %, 명)

	경력단절 이유							(명)
	양육-직장 동시 수행 시간 부족	마땅한 시설 부족	직장 해고	직장 인사상 불이익	직장 분위기 눈치	직접 키우고 싶어서	기타	
전체	42.6	23.0	8.8	2.7	9.5	10.8	2.7	100.0(148)
당시 직업($\chi^2=16.9$)								
관리자	54.5	18.2	18.2	-	-	9.1	-	100.0(11)
전문가	47.5	24.6	4.9	1.6	6.6	11.5	3.3	100.0(61)
사무직	31.1	26.2	13.1	3.3	11.5	11.5	3.3	100.0(61)
서비스판매직 ¹⁾	60.0	6.7	-	6.7	20.0	6.7	-	100.0(15)
당시 직장($\chi^2=9.7$)								
민간기업	38.8	22.4	9.5	3.4	11.2	11.2	3.4	100.0(116)
공공기관	58.3	25.0	8.3	-	-	8.3	-	100.0(12)
기타 ²⁾	55.0	25.0	5.0	-	5.0	10.0	-	100.0(20)
당시 종사상 지위($\chi^2=7.8$)								
상용직	43.0	21.5	10.3	1.9	11.2	9.3	2.8	100.0(107)
임시일용직	36.7	26.7	6.7	6.7	3.3	16.7	3.3	100.0(30)
비임금근로자	54.5	27.3	-	-	9.1	9.1	-	100.0(11)

*p<0.5, **p<0.01, ***p<0.001

주: 1) 여기에는 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 단순 노무 종사자 등이 포함되나, 서비스판매직이 대다수를 차지하여 서비스판매직으로 표기하였음.

2) 기타에는 외국계기업, 법인, 무소속 등이 포함됨.

자료: 본 연구에서 실시한 「취업여성의 일가정양립 실태조사」 분석 결과

출산·육아기에 경력단절이 발생하는 과정을 도출하기 위하여 고용노동부의 「일·가정 양립 실태조사(2013년)」 결과를 검토하였다. 기업들을 대상으로 출산·육아기 여성근로자의 가장 주된 고용상황을 질문한 결과(해당 여성근로자가 없는 사업체 제외 후), 출산 전 퇴직 12.3%, 출산(휴가) 직후 퇴직 10.8%, 출산휴가 후 복직-퇴직 8.8%, 육아휴직 중 퇴직 5.5%, 육아휴직 종료 후 6개월 내 퇴직 5.0% 등으로 나타났다. 이들은 응답 기업체의 분포로 정확하게 근로자 비율이라고 보기 어려우나 경력단절이 발생하는 시기를 이해하는데 도움이 될 것이다. 이외에도 출산휴가 후 복직 31.7%, 육아휴직 종료 이후 6개월 이상 근무 25.7% 등으로 나타났다. 즉, 응답 기업 중 약 40% 이상에서 여성이 출산·육아기 초기에 경력이 단절되고 있음을 제시하고 있다.

출산 전 퇴직 비율은 도소매·음식숙박업, 사업·개인·공공서비스, 제조업 등의 순으로 높고, 출산(휴가)직후 퇴직 비율은 건설업, 사업·개인·공공서비스 등의 순으로 높게 나타났다. 출산휴가 후 복직-퇴직 비율은 사업·개인·공공서비스가 상대적으로 높게 나타났다. 육아휴직 중 퇴직 비율이나 육아휴직 종료 후 6개월 내 퇴직 비율은 전기·운수·통신·금융 2%대, 제조업 4%대로 상대적으로 낮고, 도소매·음식숙박업, 사업·개인·공공서비스 및 건설업은 대체적으로 5~6% 수준으로 나타났다. 종합하면, 소속 여성근로자가 대체적으로 출산이나 육아기에 일을 중단하고 있다는 기업들의 비율은 사업·개인·공공서비스 58.4%, 건설업 44.0%, 도소매·음식숙박업 40.5%, 제조업 35.6%, 전기·운수·통신·금융 17.4% 등의 순으로 나타났다.

사업체 규모별로 보면, 영세사업체일수록 출산 전 퇴직이나 출산(휴가)직후 퇴직과 같이 조기에 일을 그만둔다고 응답하는 비율이 높게 나타났다. 출산휴가후 복직-퇴직, 육아휴직 중 퇴직, 육아휴직 종료 후 6개월 내 퇴직

등의 경향이 있다는 응답 기업체 비율은 사업체 규모와 뚜렷한 연관성이 없어 보인다. 이와 반대로 출산휴가 후 복직과 육아휴직 종료후 6개월 이상 근무로 응답하는 기업 비율은 사업체 규모가 클수록 높게 나타났다.

〈표 6-3〉 사업체의 일가정양립제도 제공 실태

(단위: %, 개)

	출산 전 퇴직	출산 (휴가) 직후 퇴직	출산휴가 후 복직	출산 휴가후 복직· 퇴직	육아휴직 중 퇴직	육아 휴직 후 6개월내 퇴직	육아휴직 후 6개월 이상근무
전체	12.3	10.8	31.7	8.8	5.5	5.0	25.7
업종	제조업	11.5	8.0	44.8	6.9	4.6	19.5
	건설업	8.0	20.0	36.0	4.0	6.0	20.0
	도소매·음식숙박업	14.9	8.5	19.1	4.3	6.4	40.4
	전기·운수·통신·금융	8.7	0.0	60.9	4.3	2.2	21.7
	사업·개인·공공서비스	14.2	15.0	19.2	17.5	6.7	22.5
규모	5~9인	18.3	16.9	29.6	12.7	5.6	4.2
	10~29인	15.4	25.6	28.2	5.1	2.6	5.1
	30~99인	17.0	5.7	31.8	8.0	5.7	6.8
	100~299인	7.2	4.8	27.7	10.8	8.4	4.8
	300인 이상	3.9	2.6	41.6	7.8	5.2	3.9

자료: 김영옥·김종숙·배호중, 일·가정 양립 실태조사(2013년), 고용노동부, 2013 중 〈표 IV-31〉 (p. 89)

2. 본인의 일-가정양립제도 이용가능성

비임금근로자를 제외한 유자녀 취업여성(25~39세)을 대상으로 현재 직장에서 본인이 실제 이용가능한 일-가정양립제도가 있는가에 대하여 질문한 결과(중복응답), 출산전후휴가가 61.8%로 가장 높고 그 다음으로 육아휴직제도(57.0%), 탄력근무제도(16.6%) 등의 순으로 나타났다. 본인이 실제로 이용가능한 제도가 없다고 한 경우는 21.2%로 나타났다.

직업별로 출산전후휴가 이용가능성을 살펴보면, 관리자 68.0%, 사무직 65.9%, 전문가 59.7%, 서비스·판매직 33.3% 등으로 나타났다. 육아

휴직 이용가능성은 관리자 67.0%, 사무직 57.8%, 전문가 55.6%, 서비스·판매직 41.3% 등으로 나타났다. 육아기근로시간단축제 이용가능성은 서비스·판매직 20.6%, 사무직 16.4%, 전문가 14.7%, 관리자 13.6% 등으로 나타났다. 탄력근무제 이용가능성은 관리자 24.3%, 서비스·판매직 22.2%, 사무직 15.2%, 전문가 14.7% 등으로 나타났다. 태아검진휴가 이용가능성은 관리자 24.3%, 사무직 17.1%, 전문가 10.2%, 서비스·판매직 9.5% 등으로 나타났다. 직장어린이집 이용가능성은 관리자 12.6%, 서비스·판매직 9.5%, 전문가 8.5%, 사무직 5.8% 등으로 나타났다. 원격근무제의 경우 실제 이용가능성은 모든 직업에서 5% 미만으로 나타났다. 한편 본인이 실제 이용가능한 일-가정양립제도가 전혀 없다는 비율은 서비스·판매직의 경우 36.5%로 상대적으로 높았고, 다음으로 전문가(22.9%), 사무직(19.1%), 관리자(15.5%) 등의 순으로 나타났다. 이상 논의를 종합해볼 때, 일-가정양립제도 이용가능성이 상대적으로 높은 직업으로는 관리자, 사무직, 전문가 순이며, 서비스·판매직은 가장 낮다고 볼 수 있다.

일반취업 여성과 공무원 간의 차이를 가늠해보기 위하여 공공기관과 민간기업 종사여성 간 일-가정양립제도 이용가능성을 살펴보았다. 각 일-가정양립제도에 대한 공공기관 종사 여성 본인의 이용가능성은 민간기업 종사 여성과 다소 차이가 존재하였다. 출산전후휴가 이용가능성은 공공기관 종사 여성의 경우 69.9%로 법인·외국계기업 68.8%, 민간기업 종사 여성 58.2% 등에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 육아휴직 이용가능성도 공공기관 종사 여성(68.9%)이 법인·외국계기업(62.3%), 민간기업 종사 여성(52.3%)에 비해 다소 높게 나타났다. 육아기근로시간단축제, 탄력근무제, 직장어린이집 등의 경우에도 공공기관 종사 여성의 이용가능성이 법인·외국계기업이나 민간기업 종사 여성에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 다만, 원격근무제 이용가능성은 법인·외국인계기업 종사 여성이 공공기관

종사여성보다 다소나마 높게 나타났으며, 민간기업이 상대적으로 가장 낮았다. 이용가능한 일-가정양립제도가 전혀 없는 비율은 민간기업 종사 여성의 경우 24.3%로 공공기관 종사여성(16.0%), 법인·외국계기업(10.4%)에 비해 높게 나타났다.

동일 직업이라도 종사상지위에 따라 일-가정양립제도의 실제 이용가능성은 다를 것이다. 전체적으로 모든 분석대상 일-가정양립제도에 대한 이용가능성이 상용직보다 임시·일용직의 경우 상대적으로 낮게 나타났다. 이용가능한 일-가정양립제도가 전혀 없는 비율도 임시·일용직의 경우 52.1%로 상용직(15.1%)에 비해 3배 이상 높게 나타났다. 요컨대, 임시·일용직 비중이 상대적으로 높은 직업일수록 일-가정양립 정도가 곤란할 것으로 추측할 수 있다.

〈표 6-4〉 유자녀 취업여성(25~39세)의 현 직장에서의 이용가능 일-가정양립제도(중복응답)
(단위: %, 명)

	태아검진 휴가	출산전후 휴가	육아 휴직	육아기근로 시간단축제	탄력 근무제	원격 근무제	직장 어린이집	기타	이용가능 제도없음
전체	15.1	61.8	57.0	15.8	16.6	3.7	7.7	0.6	21.2
현 직업									
관리직	24.3	68.0	67.0	13.6	24.3	4.9	12.6	0.0	15.5
전문가	10.2	59.7	55.6	14.7	14.7	2.7	8.5	1.4	22.9
사무직	17.1	65.9	57.8	16.4	15.2	4.1	5.8	0.2	19.1
서비스판매직 ¹⁾	9.5	33.3	41.3	20.6	22.2	3.2	9.5	0.0	36.5
현 직장									
민간기업	13.4	58.2	52.3	12.3	13.4	3.1	4.3	0.3	24.3
공공기관	19.9	69.9	68.9	25.2	24.3	4.9	16.0	1.0	16.0
기타 ²⁾	15.6	68.8	62.3	18.2	20.8	5.2	13.0	1.3	10.4
현 종사상 지위									
상용	17.1	68.4	63.6	17.3	18.2	3.9	8.4	0.5	15.1
임시일용	4.8	28.1	23.3	8.2	8.2	2.7	4.1	0.7	52.1

주: 1) 여기에는 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 단순 노무 종사자 등이 포함되나, 서비스판매직이 대다수를 차지하여 서비스판매직으로 표기하였음.

2) 기타에는 외국계기업, 법인, 무소속 등이 포함됨.

자료: 본 연구에서 실시한 「취업여성의 일가정양립 실태조사」 분석 결과

여기에서는 참고로 고용노동부의 「일·가정 양립 실태조사(2013년)」 자료를 이용하여 사업체에서 어느 정도 일가정양립제도를 제공하고 있는가에 대한 현황을 살펴보았다. 출산전후휴가는 조사대상 사업체 1,000개 중 65.9%가 90일 이상 사용이 가능한 것으로 나타났다. 업종별로는 도소매·음식숙박업이 77.6%로 가장 높고, 건설업이 57.2%로 가장 낮게 나타났다. 나머지 광공업(제조업), 전기·운수·통신·금융 및 사업·개인·공공서비스의 경우에는 60%대로 나타났다. 출산전후휴가를 90일 이상 사용이 가능한 비율은 사업체 규모가 클수록 높게 나타났는데, 5~9인 사업체(50.5%)와 300인 이상 사업체(88.2%) 간 거의 30% 포인트의 차이가 났다.

정규직뿐만 아니라 비정규직까지 출산전후휴가를 제공하고 있는 사업체의 비율은 42.9%로 절반 이상이 불허하고 있다. 비정규직까지 출산전후휴가를 제공하고 있는 사업체의 비율을 업종별로 보면, 사업·개인·공공서비스, 건설업, 전기·운수·통신·금융 등이 40%대로 나타났고, 도소매·음식숙박업과 광공업(제조업)의 경우에는 30%대로 상대적으로 낮게 나타났다. 비정규직까지 출산전후휴가를 제공하고 있는 사업체의 비율은 사업체 규모가 클수록 높아, 5~9인 사업체(8.8%)와 300인 이상 사업체(98.0%) 간 거의 90% 포인트의 차이가 났다.

육아휴직을 제공하고 있는 사업체의 비율은 42.0%로 나타났다. 업종별로 보면, 사업·개인·공공서비스 51.1%, 도소매·음식숙박업 50.2%, 전기·운수·통신·금융 44.3%, 광공업(제조업) 32.1%, 건설업 29.5% 등으로 나타났다. 동 비율은 사업체 규모가 클수록 높게 나타났다. 5~9인 사업체(17.3%)와 300인 이상 사업체(90.2%) 간 거의 73% 포인트의 차이가 났다.

육아휴직은 법적으로 1년간 허용하도록 하고 있는데, 실제 사업체의 10% 정도는 1년 미만의 사용을 허용하고 있었다. 업종별로는 도소매·음

식숙박업(96.0%)과 전기·운수·통신·금융(92.7%)에서 90% 이상이 1년 사용을 하용하고 있고, 나머지 사업·개인·공공서비스, 광공업(제조업) 및 건설업에서는 80%대로 나타났다. 사업체 규모가 클수록 1년 사용의 하용 비율이 대체적으로 높게 나타났는데, 최저인 10~29인 사업체(81.7%)와 최고인 300인 이상 사업체(96.7%)간 약 15% 포인트 차이가 있다.

육아휴직을 비정규직에게 제공하고 있는 사업체의 비율은 74.0%로 나타났다. 업종별로는 전기·운수·통신·금융 88.9%, 사업·개인·공공서비스 86.7%, 광공업(제조업) 78.9%, 건설업 70.6%, 도소매·음식숙박업 50.0% 등으로 나타났다. 사업체 규모별로 비정규직 하용 비율은 30~99인의 경우 83.3%로 가장 높았고, 이외에는 사업체 규모가 클수록 높게 나타났다.

육아기근로시간단축(청구권)제도를 제공하고 있는 사업체의 비율은 7.1%에 불과하였다. 동 비율은 전기·운수·통신·금융업에서 9.2%로 가장 높았으며, 다음으로 광공업 8.4%, 도소매·음식숙박업 7.0%등이었다. 사업체 규모별로 보면 30인 미만 규모까지는 육아기 근로시간단축(청구권)제도를 전혀 제공하지 않고 있었으며, 100~299인 사업체 11.5%, 300인 이상 사업체 48.0% 등 사업체 규모가 클수록 동 제도의 제공 비율이 높게 나타났다.

탄력적시간근로제를 제공하고 있는 사업체의 비율은 전체적으로 8.8%이며, 업종별로는 도소매·음식숙박업, 전기·운수·통신·금융, 사업·개인·공공서비스 등의 경우 10% 내외에 불과하며, 제조업과 건설업의 경우에는 그 보다 더 낮은 5% 미만으로 나타났다. 물론, 사업체규모가 클수록 동 제도를 제공하고 있는 기업의 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

원격근무제를 제공하고 있는 기업의 비율은 전체적으로 1.4%에 불과하였다. 동 제도를 제공하는 비율은 전기·운수·통신·금융의 3.2%이며,

다른 업종들은 1% 내외로 나타났다. 사업체 규모가 클수록 동 비율도 높아지나 그 수준은 아주 낮았다.

이상의 결과를 종합해보면, 대체적으로 일가정양립제도를 제공하고 있는 기업의 비율은 낮은 수준으로 나타났다. 출산전후휴가는 어느 정도 높으나 육아휴직은 절반 미만이 그리고 육아기근로시간단축제는 1/10에도 미치지 못하고 있다. 게다가 육아휴직 제공 기업 중 비정규직에게도 제공하고 있는 비율은 3/4정도로 실제 전체 기업 중 비정규직도 육아휴직을 이용할 수 있는 비율은 31%(=육아휴직 제공 비율×비정규직에 제공 비율)에 불과하였다. 출산전후휴가의 경우에는 비정규직 제공 비율이 더욱 낮아 40% 수준에 그치고 있다. 업종 중 도소매·음식숙박업은 출산전후휴가(1위)와 육아휴직(2위)의 제공 비율은 높으나 비정규직에도 허용하는 정도는 낮다는 특성을 보이고 있다. 사업·개인·공공서비스의 경우 육아휴직(1위)과 출산전후휴가(3위)의 제공 비율이 상대적으로 높은 편이며, 비정규직에의 허용비율도 상대적으로 높다는 특징을 보인다. 나머지 업종들의 경우 위 두 업종에 비해 일가정양립제도를 제공하는 비율이 상대적으로 낮다. 전기·운수·통신·금융의 경우 제도 제공 비율은 상대적으로 낮은 편이나 비정규직에게는 상대적으로 더 관대하며, 특히 육아기근로시간단축제를 제공하는 비율은 가장 높게 나타난다. 사업체 규모가 클수록 출산전후휴가, 육아휴직 및 육아기근로시간단축제를 제공하는 비율이 높고, 비정규직의 사용을 허용하는 비율도 상대적으로 높게 나타난다. 탄력적근무시간제 제공 비율은 도소매·음식숙박업, 전기·운수·통신·금융, 사업·개인·공공서비스 등에서 상대적으로 높고 사업체 규모가 클수록 높은 편이나 여전히 10% 내외에 불과한 실정이다. 원격근무제를 제공하는 비율은 1%대로 업종별로나 사업체 규모별로 큰 차이가 없다.

〈표 6-5〉 사업체의 일가정양립제도 제공 실태

(단위: %, 개)

	사업체 수	출산전후휴가		육아휴직			육아기 근로시간 단축제	탄력적 근로시간제	원격 근무제
		90일 이상 사용 ¹⁾	비정규직 이용 가능 ²⁾	운영	1년 사용 가능 ³⁾	비정규직 이용 가능 ²⁾			
전체	1,000	65.9	42.9	42.0	89.5	74.0	7.1	8.8	1.4
업종	광공업(제조업)	215	66.5	33.9	32.1	84.1	78.9	8.4	5.1
	건설업	166	57.2	47.4	29.5	87.8	70.6	3.6	4.2
	도소매·음식숙박업	201	77.6	38.9	50.2	96.0	50.0	7.0	11.4
	전기·운수·통신·금융	185	60.5	46.2	44.3	92.7	88.9	9.2	10.8
	사업·개인·공공서비스 등	233	65.7	49.5	51.1	85.7	86.7	6.9	11.6
규모	5~9인	301	50.5	8.8	17.3	86.5	55.6	0.0	3.0
	10~29인	251	57.4	17.5	30.7	81.7	63.6	0.0	8.4
	30~99인	215	77.7	54.5	51.0	90.2	83.3	3.3	12.6
	100~299인	131	80.9	75.0	71.0	89.2	69.7	11.5	11.5
	300인 이상	102	88.2	98.0	90.2	96.7	74.5	48.0	15.7

주: 1) 출산전후휴가제도 운영 사업체 중 90일 이상 사용가능 사업체 비중

2) 해당 제도 운영 사업체 중 비정규직 사용 불가 사업체 비중

3) 육아휴직 운영 사업체 중 1년 사용가능 사업체 비중

자료: 김영옥 외(2013). 2013년 일·가정 양립 실태조사 자료를 바탕으로 재구성

제2절 추가출산 희망수준과 일가정양립제도 이용

앞의 절에서는 주로 경험의 관점에서 분석을 시도하였다. 이 절에서는 일가정양립 정도와 추가출산 희망과의 연관성을 분석하여 향후 출산율 변동에의 함의를 논의하고자 하였다.

1. 추가출산 희망수준

우선, 유자녀 취업여성(25~39세) 중 향후 추가 출산을 희망하는 비율을 살펴보면 29.6%로 나타났다. 자녀수별로는 현재 1자녀에 2자녀 출산으로 이행을 희망하는 비율이 50.7% 그리고 현재 2자녀 이상에서 추가출

산 이행을 희망하는 비율이 8.1%로 나타났다.

1자녀에서 2자녀로의 추가출산 이행을 희망하는 비율을 현재 종사하고 있는 직업별로 살펴보면, 전문직이 57.6%로 가장 높고 다음으로 서비스·판매직 50.0%, 관리자 48.3%, 사무직 46.6% 등의 순으로 나타났다. 현재 취업여성이 다니고 있는 직장의 유형별로 보면, 공공기관 61.4%, 비소속 60.9%, 법인·외국계기업 54.1%, 민간기업 47.1% 등의 순으로 나타났다. 민간기업과 공공기관 종사여성 간의 추가출산 희망비율의 차이는 14.3% 포인트로 크게 나타났다. 현 종사상지위별로 보면, 임시일용직이 60.0%로 가장 높고 다음으로 상용직 49.5%, 비임금근로자가 46.4% 등의 순으로 나타났다.

〈표 6-6〉 유자녀 취업여성(25~39세)의 향후 추가 출산 희망

(단위: %, 명)

	전체 (명)	현 자녀수	
		1명	2명 이상
전체	29.6 (1,000)	50.7(505)	8.1(495)
현 직업			
관리자	27.5 (120)	48.3(60)	6.7(60)
전문직	32.6 (347)	57.6(165)	9.9(182)
사무직	28.0 (439)	46.6(234)	6.8(205)
서비스·판매직 ¹⁾	28.7 (94)	50.0(46)	8.3(48)
현 직장			
민간기업	29.7 (643)	47.1(357)	8.0(286)
공공기관	30.4 (207)	61.4(88)	7.6(119)
법인·외국계기업	28.2 (78)	54.1(37)	4.9(41)
비소속	27.8 (72)	60.9(23)	12.2(49)
현 종사상 지위			
상용직	30.7 (759)	49.5(412)	8.4(347)
임시일용직	27.2 (158)	60.0(65)	4.3(93)
비임금근로자	24.1 (83)	46.4(28)	12.7(55)

주: 1) 여기에는 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 단순 노무 종사자 등이 포함되나, 서비스판매직이 대다수를 차지하여 서비스판매직으로 표기하였음.

자료: 본 연구에서 실시한 「취업여성의 일가정양립 실태조사」 분석 결과

2. 향후 출산 시 경력단절 예상

추가출산 의향이 있는 유자녀 취업여성(25~39세)을 대상으로 향후 출산 시 직장생활을 계속 유지해 나갈 것인가에 대하여 질문하였다. 그 결과 16.9%가 직장을 그만두겠다고 응답하였다. 경제활동 특성별 분석은 사례수가 30명 이상인 경우에 한정하여 분석하였다.

향후 출산 후 직장을 그만 둘 것이라 응답한 비율은 현재 종사하고 있는 직업 간 통계적 유의성이 나타나지 않았다. 즉, 모든 직업 종사자의 경력단절 우려 정도가 유사하다고 볼 수 있다. 현 직장유형별로 향후 출산 후 경력단절 예상 비율은 민간기업 종사여성이 17.3%로 공공기관 종사여성의 7.9%에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 현재의 종사상지위별로 향후 출산 후 경력단절 예상 비율은 임시·일용직인 경우 32.6%로 상용직의 12.9%에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 이러한 결과는 종사 직업보다 종사하는 직장의 형태나 종사상 지위가 경력단절에 보다 중요한 영향을 미치고 있음을 제시해 준다.

〈표 6-7〉 유자녀 취업여성(25~39세)의 향후 출산 시 근로 지속 여부

(단위: %, 명)

	향후 출산 후 근로 지속 여부		
	계속 다니겠다	직장(일)을 그만 두겠다	계(명)
전체	83.1	16.9	100.0(296)
현 직업($\chi^2=4.4$)			
관리자	87.9	12.1	100.0(33)
전문직	84.1	15.9	100.0(113)
사무직	82.1	17.9	100.0(123)
서비스·판매직	77.8	22.2	100.0(27)
현 직장($\chi^2=5.2^*$)			
민간기업	82.7	17.3	100.0(191)
공공기관	92.1	7.9	100.0(63)
법인·외국계기업	81.8	18.2	100.0(22)
비소속	60.0	40.0	100.0(20)

〈표 6-7〉 계속

(단위: %, 명)

	향후 출산 후 근로 지속 여부		계(명)
	계속 다니겠다	직장(일)을 그만 두겠다	
현 종사상지위($\chi^2=4.2^{**}$)			
상용직	87.1	12.9	100.0(233)
임시일용직	67.4	32.6	100.0(43)
비임금근로자	70.0	30.0	100.0(20)
경력단절 경험유무($\chi^2=1.7^{***}$)			
경험 무	88.6	11.4	100.0(553)
경험 유	56.0	44.0	100.0(160)

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

주: 1) 여기에는 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 단순 노무 종사자 등이 포함되나, 서비스판매직이 대다수를 차지하여 서비스판매직으로 표기하였음.

자료: 본 연구에서 실시한 「취업여성의 일가정양립 실태조사」 분석 결과

한편, 과거에 경력단절을 경험한 취업여성의 경우 향후 출산 시 또 경력단절을 경험할 것으로 예상한 비율이 44.0%로 과거 경험이 없는 취업여성의 11.4%에 비해 높게 나타났다. 이는 일정한 경제활동 특성을 가진 취업여성의 경우 경력단절이 반복적으로 발생함을 의미한다 하겠다.

3. 일-가정양립제도 이용 욕구

유자녀 취업여성(25~39세) 중 6세 미만의 자녀를 둔 경우에는 보다 추가출산 가능성이 높다고 볼 수 있다. 이러한 견지에서 이들을 대상으로 가장 희망하는 일-가정양립제도를 질문하였다. 그 결과 가장 이용 욕구가 높은 일-가정양립제도로는 육아휴직, 탄력근무제, 직장어린이집, 육아기 근로시간단축제 등의 순으로 나타났다.

경제활동 특성별로 가장 희망하는 일-가정양립제도를 살펴보면, 대체적으로 전체의 패턴을 따르고 있으나 다소의 차이가 존재한다. 구체적으로 현 직업별로는 관리자의 경우 탄력근무제, 육아휴직, 직장어린이집 등의 순으로, 전문직과 사무직의 경우 육아휴직, 탄력근무제, 직장어린이집

순으로, 그리고 서비스·판매직의 경우에는 육아휴직, 직장어린이집, 탄력 근무제 등의 순으로 이용을 희망하였다. 직장유형별로 보면, 민간기업 종사여성은 육아휴직, 탄력근무제, 직장어린이집 등의 순으로, 공공기관 종사여성은 육아휴직, 직장어린이집, 탄력근무제 등의 순으로, 법인·외국계 기업 종사여성은 탄력근무제, 육아휴직, 직장어린이집 등의 순으로, 그리고 소속직장을 가지고 있지 않은 자영자 등의 취업여성은 직장어린이집, 탄력근무제, 육아휴직 등의 순으로 일-가정양립제도 이용을 희망하였다. 종사상위별로는 상용직의 경우 육아휴직, 탄력근무제, 직장어린이집 등의 순으로, 임시·일용직인 경우 육아휴직, 직장어린이집, 탄력근무제 등의 순으로, 그리고 비임금근로자인 경우 직장어린이집, 탄력근무제, 육아휴직 등의 순으로 일-가정양립제도 이용을 희망하는 것으로 나타났다.

〈표 6-8〉유자녀 취업여성(25~39세)의 가장 희망하는 일-가정양립제도

(단위: %, 명)

	태아검진 휴가	출산전 후휴가	육아 휴직	육아기근로 시간단축제	탄력 근무제	원격 근무제	직장 어린이집	기타	전체	계
전체	0.9	6.7	27.4	12.7	23.5	4.5	22.4	1.9	100.0	(1,000)
현 직업($\chi^2=48.3^{**}$)										
관리자	2.5	15.0	20.8	13.3	25.0	4.2	19.2	-	100.0	(120)
전문직	1.4	3.2	28.2	11.2	25.1	2.9	24.5	3.5	100.0	(347)
사무직	-	7.1	27.3	13.9	22.8	5.9	22.1	0.9	100.0	(439)
서비스·판매직 ¹⁾	1.1	7.4	33.0	11.7	19.1	4.3	20.2	3.2	100.0	(94)
현 직장유형($\chi^2=39.7^{**}$)										
민간기업	0.5	7.0	27.7	12.6	24.6	5.0	21.8	0.9	100.0	(643)
공공기관	1.9	6.8	31.4	14.5	16.9	3.4	21.3	3.9	100.0	(207)
법인·외국계기업	1.3	6.4	23.1	10.3	32.1	5.1	21.8	-	100.0	(78)
비소속	1.4	4.2	18.1	11.1	23.6	2.8	31.9	6.9	100.0	(72)
현 종사상 지위($\chi^2=36.6^{**}$)										
상용직	0.7	6.9	27.0	13.8	24.4	5.1	20.8	1.3	100.0	(759)
임시일용직	1.3	5.1	34.8	10.1	19.0	2.5	25.3	1.9	100.0	(158)
비임금근로자	2.4	8.4	16.9	7.2	24.1	2.4	31.3	7.2	100.0	(83)

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

주: 1) 여기에는 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 단순 노무 종사자 등이 포함되나, 서비스판매직이 대다수를 차지하여 서비스판매직으로 표기하였음.

자료: 본 연구에서 실시한 「취업여성의 일가정양립 실태조사」 분석 결과

자녀수에 따라 이용을 희망하고 있는 일-가정양립제도의 종류도 다소 다르게 나타났다. 주된 이유로는 기존 자녀의 수와 연령 등에 따라 필요한 일-가정양립제도가 다를 것이기 때문이다. 1자녀를 둔 취업여성의 경우에는 육아휴직(29.5%), 직장어린이집(22.6%), 탄력근무제(19.8%) 등의 순서로 이용을 희망하였다. 아무래도 1자녀를 두고 있는 경우 그 자녀의 연령이 어릴 가능성이 높아 직접 자녀를 양육하기 위한 육아휴직이나 자녀를 안심하고 맡길 수 있는 직장어린이집을 우선적으로 희망하고 있다고 볼 수 있다. 다만, 경제활동특성별로 이용을 희망하는 일-가정양립제도의 유형은 다소의 차이가 존재하였다.

현 직업별로 보면 모든 직종에서 육아휴직 이용을 가장 희망하였다. 다음으로 선호하는 일-가정양립제도로는 관리자의 경우 탄력근무제, 출산전후휴가 등이며, 전문직과 사무직의 경우 직장어린이집, 탄력근무제 등이며, 그리고 서비스·판매직의 경우에는 육아기근로시간단축제 등이었다. 직장유형별로 보면, 민간기업 종사여성은 육아휴직, 직장어린이집, 탄력근무제 등의 순으로, 공공기관 종사여성은 육아휴직, 직장어린이집, 육아기근로시간단축제 등의 순으로, 법인·외국계기업 종사여성은 육아휴직, 탄력근무제, 직장어린이집 등의 순으로 이용을 희망하였다. 소속직장을 가지고 있지 않은 자영자 등의 취업여성은 사례수가 적어 일반화하기 곤란하였다. 종사상지위별로 보면, 상용직과 임시·일용직 모두 전체 패턴과 유사하게 나타났다. 즉, 육아휴직, 직장어린이집, 탄력근무제 등의 순으로 이용을 희망하였다. 한편, 비임금근로자의 경우는 사례수가 적어 일반화하기 곤란하였다.

〈표 6-9〉 1자녀를 둔 취업여성(25~39세)의 가장 희망하는 일-가정양립제도

(단위: %, 명)

	태아검진 휴가	출산전후 휴가	육아 휴직	육아기 근로시간 단축제	탄력 근무제	원격 근무제	직장 어린이집	기타	전체	계
전체	1.4	7.5	29.5	13.1	19.8	4.8	22.6	1.4	100.0	(505)
현 직업($\chi^2=45.6^{**}$)										
관리자	3.3	20.0	25.0	11.7	21.7	1.7	16.7	-	100.0	(60)
전문직	3.0	3.6	29.7	12.1	21.2	3.0	24.2	3.0	100.0	(165)
사무직	-	7.7	28.6	12.8	18.8	7.7	23.9	0.4	100.0	(234)
서비스·판매직	-	4.3	39.1	19.6	17.4	-	17.4	2.2	100.0	(46)
현 직장유형($\chi^2=24.3$)										
민간기업	0.8	7.3	29.1	13.2	20.7	5.6	22.4	0.8	100.0	(357)
공공기관	4.5	9.1	34.1	13.6	11.4	2.3	21.6	3.4	100.0	(88)
법인·외국계기업	-	5.4	32.4	10.8	27.0	2.7	21.6	-	100.0	(37)
비소속	-	8.7	13.0	13.0	26.1	4.3	30.4	4.3	100.0	(23)
현 종사상지위($\chi^2=28.3^*$)										
상용직	1.0	7.5	30.3	13.1	20.4	5.1	21.8	0.7	100.0	(412)
임시일용직	3.1	6.2	30.8	13.8	13.8	4.6	26.2	1.5	100.0	(65)
비임금근로자	3.6	10.7	14.3	10.7	25.0	-	25.0	10.7	100.0	(28)

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

주: 1) 여기에는 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 단순 노무 종사자 등이 포함되나, 서비스판매직이 대다수를 차지하여 서비스판매직으로 표기하였음.

자료: 본 연구에서 실시한 「취업여성의 일가정양립 실태조사」 분석 결과

2자녀 이상을 둔 유배우 여성이 희망하는 일-가정양립제도로는 탄력근무제(27.3%), 육아휴직(25.3%), 직장어린이집(22.2%) 등의 순으로 이용을 희망하였다. 1자녀를 두고 있는 취업여성보다 두 자녀 이상을 동시에 돌봐야한다는 점에서 탄력근무제 이용을 상대적으로 더 희망하고 있다고 볼 수 있다. 이러한 패턴은 모든 직업유형에서도 공통적으로 나타났다. 다만, 서비스·판매직의 경우에는 육아휴직, 직장어린이집, 탄력근무제 등의 순으로 이용을 희망하였다. 현재 다니고 있는 직장의 유형별로 보면, 민간기업과 법인·외국계기업 종사여성은 탄력근무제를, 공공기관 종사여성은 육아휴직을, 그리고 비소속 취업여성은 직장어린이집을 이용하기를 가장 희망하였다. 현 종사상지위별로 보면, 상용직은 탄력근무제

를, 임신·일용직은 육아휴직을, 그리고 비임금근로자는 직장어린이집을 이용하기를 가장 희망하였다.

〈표 6-10〉 2명 이상 유자녀 취업여성(25~39세)의 가장 희망하는 일가정양립제도

(단위: %, 명)

	태아검진휴가	출산전후휴가	육아휴직	육아기 근로시간 단축제	탄력 근무제	원격 근무제	직장 어린이집	기타	전체	계
전체	0.4	5.9	25.3	12.3	27.3	4.2	22.2	2.4	100.0	(495)
현 직업($\chi^2=30.6$)										
관리자	1.7	10.0	16.7	15.0	28.3	6.7	21.7	-	100.0	(60)
전문직	-	2.7	26.9	10.4	28.6	2.7	24.7	3.8	100.0	(182)
사무직	-	6.3	25.9	15.1	27.3	3.9	20.0	1.5	100.0	(205)
서비스·판매직	2.1	10.4	27.1	4.2	20.8	8.3	22.9	4.2	100.0	(48)
현 직장유형($\chi^2=28.5^*$)										
민간기업	-	6.6	25.9	11.9	29.4	4.2	21.0	1.0	100.0	(286)
공공기관	-	5.0	29.4	15.1	21.0	4.2	21.0	4.2	100.0	(119)
법인·외국계기업	2.4	7.3	14.6	9.8	36.6	7.3	22.0	-	100.0	(41)
비소속	2.0	2.0	20.4	10.2	22.4	2.0	32.7	8.2	100.0	(49)
현 종사상지위($\chi^2=34.7^*$)										
상용직	0.3	6.1	23.1	14.7	29.1	5.2	19.6	2.0	100.0	(347)
임시일용직	-	4.3	37.6	7.5	22.6	1.1	24.7	2.2	100.0	(93)
임금근로자	1.8	7.3	18.2	5.5	23.6	3.6	34.5	5.5	100.0	(55)

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

주: 1) 여기에는 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 단순 노무 종사자 등이 포함되나, 서비스판매직이 대다수를 차지하여 서비스판매직으로 표기하였음.

자료: 본 연구에서 실시한 「취업여성의 일가정양립 실태조사」 분석 결과

이상의 분석결과 중 보다 주목해야할 점들은 다음과 같다.

첫 번째로는, 모든 경제활동 특성별로 가장 이용을 희망하는 일-가정 양립제도는 다소 순서는 다르나 육아휴직, 탄력근무제, 직장어린이집이며, 다음으로 일률적으로 육아기 근로시간단축제이라는 점이다.

두 번째로, 앞서 분석한 바와 같이 직업을 포함한 모든 경제활동특성별로 희망하고 있는 일-가정양립제도 이용가능성이 100%가 되고 있지 않다는 점이다. 심지어 일부 일-가정양립제도의 이용가능성은 매우 낮게 나

타나고 있는 것이 현실이다.

세 번째로, 서비스·판매직(직업)과 임시·일용직(종사상지위)의 경우 대체적으로 육아휴직과 직장어린이집을 상대적으로 더 희망하고 있으나 현실적으로 이용이 제한되어 있을 수 있다는 점이다. 실제 앞서 분석한 바와 같이 서비스·판매직(직업)과 임시·일용직(종사상지위)의 경우 육아휴직 이용가능성은 다른 직업이나 종사상상지위에 비해 상대적으로 낮게 나타났다.

네 번째로, 대체적으로 소속직장을 두고 있지 않은 비임금근로자의 경우에도 직장어린이집과 탄력근무제에 이어 육아휴직 이용을 희망하고 있으나, 이들 대부분 제도권 밖에 있다는 점이다.

4. 일-가정양립제도 수요-공급 일치도

이상의 결과를 종합하여 특정 일-가정양립제도 이용을 희망하나 실현 직장에서 그러한 제도의 이용이 가능한지 여부 간의 차이 즉, 일-가정양립제도 수급일치도를 제시하였다. 전체 수급일치도는 출산전후휴가 69.5%, 육아휴직 46.9%, 탄력근무제 17.6%, 육아기근로시간단축제 16.9%, 원격근무제 7.1%, 직장어린이집 4.7% 등의 순으로 나타났다. 출산전후휴가의 경우에도 수급일치도는 70% 수준에 머무르고 있다. 육아휴직의 수급일치도는 50%도 채 안되어, 육아휴직 이용을 희망하는 취업여성 중 절반 이상이 이용을 할 수 없는 것으로 간주할 수 있다. 나머지 일-가정양립제도들의 수급일치도는 아주 낮다. 특히 앞서 분석에서 직장어린이집이나 탄력근무제에 대한 이용욕구가 높았음에도 불구하고 실제 이용가능성은 아주 낮은 것으로 나타났다. 원격근무제도 수요에 비해 실제 이용가능성은 아주 낮은 것으로 간주할 수 있다.

경제활동특성별로는 사례수가 적어 특성의 유사성을 기준으로 일부 분류항목들을 통합하여 제시하였다. 우선 직업별로 보면, 관리자·전문직의 경우 육아휴직 수급일치도가 50.5%로 전체 평균 수준보다 다소 높으나 여전히 관리자와 전문직 여성의 절반수준만이 욕구를 충족시킬 수 있는 것으로 나타났다. 탄력근무제(21.0%)와 직장어린이집(5.7%) 수급일치도 역시 전체 평균 수준보다 높으나 절대적인 수준은 매우 낮게 나타났다. 육아기근로시간단축제 수급일치도는 12.2%에 불과하며, 전체 평균 수준에도 미치지 못한 것으로 나타났다. 한편, 출산전후휴가와 원격근무제의 경우에는 사례수가 30명 미만으로 일반화하기 곤란하여 그 결과를 제시하지 않았다.

사무직·서비스직·판매직의 경우에는 출산전후휴가 수급일치도가 73.5%로 상대적으로 높게 나타났으나 법정휴가임에도 여전히 3/4 정도만 수요를 충족시킬 수 있는 것으로 나타났다. 육아휴직의 수급일치도는 전체 평균 수준보다 낮은 43.4%로 이들 직종 종사여성의 절반 이상이 이용욕구를 충족시킬 수 없는 것으로 나타났다. 육아기근로시간단축제의 수급일치도는 20.3%로 전체 평균 수준보다는 다소 높으나 절대적인 수준이 매우 낮아 이들 직종 종사여성의 이용욕구를 충족시키는데 한계가 있다. 탄력근무제(15.6%)와 직장어린이집(2.7%) 수급일치도는 전체 평균 수준에도 미치지 못한 것으로 나타났다. 현실적으로 이들 직종 종사여성의 상당비중이 탄력근무제와 직장어린이집 이용을 희망하고 있음에도 불구하고 현실적으로 제공되고 있지 않은 것으로 보인다.

현 직장유형별로 보면, 공공기관 종사여성의 경우 육아휴직(60.0%), 탄력근무제(25.7%), 육아기근로시간단축제(23.3%), 직장어린이집(11.4%) 등의 수급일치도는 민간기업 등 종사여성에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 그러나 육아휴직이나 육아기근로시간단축제 및 탄력근무제의 수급

일치도가 공공기관에서 조차 낮게 나타났다.

현재의 종사상지위별로는 상용직의 경우 수급일치도가 출산전후휴가(73.1%, 육아휴직 55.0%)로 비교적 높으나 육아기근로시간단축제(18.4%), 탄력근무제(17.5%), 원격근무제(5.3%), 직장어린이집(5.1%) 등은 절대적으로 낮게 나타났다. 임시·일용직의 경우 육아휴직의 수급일치도는 15.4%에 불과하여 상용직에 비해 아주 낮았다. 다른 일-가정양립제도에 대해서는 사례수가 적어 수급일치도를 산출하지 않았다.

〈표 6-11〉 유자녀 취업여성(25~39세)의 일-가정양립제도 수요-공급 일치도

(단위: %)

	가장 이용을 희망하는 제도를 실제 사용할 수 있는 비율					
	출산전후 휴가	육아 휴직	육아기근로 시간단축제	탄력 근무제	원격 근무제	직장 어린이집
전체	69.5	46.9	16.9	17.6	7.1	4.7
현 직업						
관리자/전문가	-	50.5	12.2	21.0	-	5.7
사무직/서비스·판매직	73.5	43.4	20.3	15.6	-	2.7
현 직장유형						
공공기관	-	60.0	23.3	25.7	-	11.4
민간기업/기타	71.1	42.3	14.8	16.5	8.6	2.7
현 종사상지위						
상용직	73.1	55.0	18.4	17.5	5.3	5.1
임시일용직	-	15.4	-	-	-	2.8

주: '-' 표시가 되어 있는 셀은 사례수가 적어(30명 미만) 별도로 표시 하지 않음.
자료: 본 연구에서 실시한 「취업여성의 일가정양립 실태조사」 분석 결과

제3절 일가정양립 실태의 시사점

앞서 취업여성의 출산수준을 측정하고, 낮은 출산율의 원인을 인구학적으로 규명한 바 있다. 인구학적 원인으로 지목되고 있는 요소들은 만혼화, 낮은 유배우출산율 등으로 대체적으로 일가정양립 곤란 등과 깊은 연관성이 있는 것으로 해석된다. 이러한 관점에서 이 장에서는 일가정양립

실태를 직업 등 여성의 경제활동 특성별로 분석하였다. 주요 분석결과와 시사점을 요약하면 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 취업여성의 경력단절 관련이다. 유자녀 취업여성(25~39세) 중 20.8%가 출산 후 경력단절을 경험하였으며, 경력단절 후 재취업을 하지 않은 여성들까지 감안하면 그 비율은 더욱 높을 것으로 짐작된다. 경력단절 경험 비율은 출산 당시 직업기준으로 서비스·판매직, 전문직, 사무직, 관리자 등의 순이다. 당시 직장유형별로는 민간기업 종사여성(24.7%)이 공공기관 종사여성(7.8%)에 비해 경력단절 경험비율이 높게 나타난다. 출산 당시 종사상지위별로는 임시·일용직(42.9%), 비임금근로자(36.7%), 상용직(17.5%) 등의 순이다. 즉, 서비스·판매직 등, 민간기업, 임시·일용직과 비임금근로자 등의 경력단절 위험도가 상대적으로 높게 나타난다.

둘째, 경력단절 이유로는 ‘양육-직장 동시 수행 시간 부족’, ‘자녀를 맡길 마땅한 시설 부족’, ‘직장 내 분위기(해고, 인사상 불이익, 눈치 등)’ 등으로 나타나며, 이러한 이유들은 직업 간, 직장유형 간, 종사상지위 간 거의 차이가 없다. 다만, 전문직의 경우 양육-직장 동시 수행시간 부족과 마땅한 시설이 없어서가 가장 주된 이유이며, 사무직과 상용의 경우 직장분위기 이유가 가장 주되게 나타난다.

셋째, 출산 전후 경력단절은 출산 전, 출산(휴가) 직후, 출산휴가 복직 후, 육아휴직 중, 육아휴직 종료 후 6개월 내 등으로 나타난다. 출산 전 경력단절은 도소매·음식숙박업, 사업·개인·공공서비스, 재조업 등의 순으로, 출산(휴가) 직후 경력단절은 건설업, 사업·개인·공공서비스 등의 순으로, 출산휴가 복직 후 경력단절은 사업·개인·공공서비스가 그리고 육아휴직 중이나 육아휴직 종료 후 6개월 내 경력단절은 도소매·음식숙박업, 사업·개인·공공서비스 및 건설업으로 나타난다. 여성근로자가 출산이나 육아기에 경력단절하고 있다는 기업들의 비율은 사업·개인·공공서

비스 58.4%, 건설업 44.0%, 도소매·음식숙박업 40.5%, 제조업 35.7%, 전기·운수·통신·금융 17.4% 등의 순이다. 사업체 규모별로 보면, 영세사업체일수록 출산 전, 출산(휴가) 직후 등 조기 경력단절 경향이 높다.

넷째, 유자녀 임금근로여성(25~39세)을 대상으로 질문한 결과(중복응답), 현 직장에서의 이용가능한 일가정양립제도로 출산전후휴가(61.8%), 육아휴직제도(57.0%), 탄력근무제도(16.6%) 등이며, 육아기근로시간단축제, 직장어린이집 및 원격근무제 이용가능성은 아주 낮다. 전무한 경우도 1/5수준이나 된다. 출산전후휴가, 육아휴직, 태아검진휴가 등의 이용가능성은 관리자, 사무직, 전문가 등이 서비스·판매직보다 높다. 육아기근로시간단축제, 탄력근무제, 직장어린이집 이용가능성은 서비스·판매직도 관리자, 사무직, 전문가 등과 유사하거나 높은 편이다. 실제 이용가능한 일-가정양립제도가 전혀 없다는 비율은 서비스·판매직의 경우 36%로 전문가, 사무직, 관리자 등에 비해 훨씬 높다. 위의 모든 일가정양립제도 이용가능성은 예외 없이 민간기업 종사여성에 비해 공공기관 종사여성에게서 그리고 임시일용직보다 상용직에게서 높다. 이용가능한 일-가정양립제도가 전혀 없는 비율은 민간기업 종사나 임시일용직인 경우에 높게 나타난다.

다섯째, 실제 기업에서의 일가정양립제도 공급수준을 보면, 2013년 기준으로 출산전후휴가(90일 이상 66%), 육아휴직(42%), 육아기근로시간단축제도(7%), 탄력적시간근로제(9%), 원격근무제(1.4%) 등의 순이다. 비정규직에 출산전후휴가를 제공하고 있는 기업은 43%, 육아휴직을 제공하고 있는 기업은 74.0%로 나타난다. 출산전후휴가 제공수준은 도소매·음식숙박업, 제조업, 사업·개인·공공서비스, 전기·운수·통신·금융, 건설업 등의 순으로 그리고 육아휴직 제공수준은 사업·개인·공공서비스, 도소매·음식숙박업, 전기·운수·통신·금융, 제조업, 건설업 등의 순으로

높다. 모든 일가정양립제도의 제공 수준은 기업 규모가 클수록 높다. 육아기근로시간단축(청구권)제도, 탄력적시간근로제, 원격근무제 등도 업종별로 차이가 있으나 그 폭은 크지 않다.

여섯째, 추가출산 가능성이 높은 취업여성(25~39세)들이 가장 희망하는 일가정양립제도는 모든 직종과 직장유형(민간기업, 공공기관), 종사상지위 등에서 육아휴직, 탄력근무제, 직장어린이집이며, 다음으로 육아기근로시간단축제로 나타난다. 서비스·판매직과 임시·일용직의 경우 대체적으로 육아휴직과 직장어린이집을 가장 희망하고 있으나 현실적으로 이용이 제한되어 있다고 볼 수 있다. 비임금근로자의 경우에도 직장어린이집과 탄력근무제에 이어 육아휴직 이용을 희망하고 있으나, 이들 대부분 제도권 밖에 있다.

일곱째, 근로자의 수요(이용 희망)와 현 직장에서의 공급(이용가능성) 간 차이 즉, 일가정양립제도 수급일치도는 출산전후휴가 69.5%, 육아휴직 46.9%, 탄력근무제 17.6%, 육아기근로시간단축제 16.9%, 원격근무제 7.1%, 직장어린이집 4.7% 등의 순으로 대부분 절대적으로 낮게 나타난다. 관리자와 전문직의 수급일치도는 육아휴직 50%, 탄력근무제 21.0%, 육아기근로시간단축제 12.2%, 직장어린이집 5.7%로 대체적으로 낮다. 사무직·서비스직·판매직의 수급일치도는 출산전후휴가 73.5%, 육아휴직 43.4%, 육아기근로시간단축제 20.3%, 탄력근무제 15.6%, 직장어린이집 2.7% 등 역시 낮은 수준이다. 공공기관 종사여성의 수급일치도는 육아휴직(60.0%), 탄력근무제(25.7%), 육아기근로시간단축제(23.3%), 직장어린이집(11.4%) 등으로 낮은 편이며, 민간기업 종사여성의 수급일치도는 더욱 낮게 나타난다. 상용직의 수급일치도는 출산전후휴가 73.1%, 육아휴직 55.0%로 비교적 높으나 육아기근로시간단축제(18.4%), 탄력근무제(17.5%), 원격근무제(5.3%), 직장어린이집(5.1%)

등은 절대적으로 낮다. 임시·일용직의 수급일치도는 상용직에 비해 아주 낮게 나타난다. 요컨대, 대표적인 일가정양립제도인 출산전후휴가와 육아휴직의 경우에도 기업의 공급이 근로자의 욕구에 미흡하며, 이외의 일가정양립제도들은 더욱 미흡한 실정이다. 관리자·전문가, 상용직, 공공기관 종사 등의 경우보다 서비스판매직, 임시·일용직, 민간기업 종사 등의 경우에 이용 욕구에도 불구하고 실제 일가정양립제도들의 이용이 어려운 실정이다.



제7장

종합논의 및 정책 개선방안

제1절 종합논의

제2절 정책방안

7

종합논의 및 정책 개선방안 <<

제1절 종합논의

우리나라의 저출산현상은 유럽국가들에 비해 시기적으로 뒤늦게 시작하였지만 몇 가지 관점에서 보면 서구의 경험과도 차별될 수 있다. 즉, 초고출산에서 초저출산으로 단기간에 이행한 후 초저출산현상이 장기화되고 있다는 점이다. 이러한 특성으로 인하여 저출산현상이 미래 한국사회에 미칠 영향력은 다른 국가들에 비해서도 더 심각할 것이다.

이와 같은 출산율 변동의 급격한 이행에는 과거에 만혼화와 출산력 저하(유배우출산율) 모두 기여하였으나 최근에 들어서는 만혼화가 주도적으로 기여하고 있다. 최근에 유배우출산율은 미약하나마 출산율 추가 감소를 억제시키는 작용을 하고 있다. 만혼화는 경제적 이유(고용, 소득)나 사회적 이유(결혼준비)에 비해 문화적 요인(가치관 관련)과 개인적 요인(배우자 선택 기준)이 상대적으로 더 높은 기여를 하고 있다. 최근 정책적 노력에도 불구하고 출산력(유배우출산율)이 빠르게 증가하고 있지 못한 원인으로는 경제적 부담(교육비, 양육비), 일가정양립 곤란, 적령기 초과(만산 우려), 건강문제(불임), 가치관 등으로 나타난다.

현실적으로 만산화와 유배우출산율에 영향을 미치는 요인들은 상호 유기적으로 연계되어 있다. 고학력화와 더불어 경제활동 참가가 증가하여 만혼화와 더불어 만산화가 초래되어 결혼 기피 및 출산 축소를 가져올 수밖에 없게 된다. 요컨대, 현대 한국사회에서는 취업-만혼화-저출산의 악순환적인 고리가 발생하고 있으나 이를 타파하기 위한 사회문화적 기제가 마땅치 않다는 문제점이 노정되고 있다. 취업-만혼화-저출산의 악순

환적인 고리를 명료하게 이해하고 그 대안을 강구하기 위해서는 취업여성의 결혼수준과 영향요인들에 대한 분석이 요구된다.

분석 결과, 만혼화와 더불어 출산간격이 길어지는 등의 만산화는 비취업 여성에 비해 취업여성에게서 더 빠르게 진행되고 있으며, 이러한 경향은 특히 기회비용이 큰 관리직, 전문직 및 사무직 종사여성에게서 현저하게 나타난다. 최근에 들어 농림어업직과 단순노무직 종사여성들 사이에서도 만혼화가 빠르게 진행되고 있어, 이들이 마땅한 배우자를 만나기가 어려워지고 있음을 짐작케 해준다. 사무직 종사여성도 만혼화가 다른 직종에 비해 빠르게 진행되고 있는데, 일-결혼생활 양립 곤란이나 미혼을 선호하는 직장문화 등에 기인하는 것으로 보인다. 취업여성의 혼외출산비율이 비취업 여성에 비해 상대적으로 낮아, 취업 중 혼외출산이 일-육아양립 곤란이나 사회적 냉대 등으로 인하여 경력단절 가능성으로 이어질 것을 짐작케 해준다.

이러한 결혼 및 출산 행태의 차이로 인하여 2010년 취업여성(0.72)의 합계출산율이 비취업여성(2.12)에 비해 현저하게 낮아 전체여성의 합계출산율을 1.23으로 낮추는 결정적인 기여를 하고 있다. 현실적으로 상당수의 여성은 취업 중에 결혼·출산을 연기하고, 결혼·출산 시에는 경력단절로 인하여 비취업상태로 전환함으로써 20~30대 비중(M-curve의 영향), 결혼률(20대 이상) 및 유배우출산율 모두 비취업여성에 비해 낮을 수밖에 없어 결과적으로 출산율도 낮다. 고연령층 여성들이 출산과 육아를 어느 정도 끝낸 후 노동시장에 (재)진입함으로써 취업여성의 평균 출생아수가 비취업여성에 비해 상대적으로 낮게 나타나나, 연령표준화를 통해 그러한 영향을 제거하면 평균 출생아수 역시 취업여성이 비취업여성에 비해 적다. 결국, 현재 한국사회에서 여성들이 경력단절 없이 취업상태를 계속 유지한다면 일가정양립 곤란 등으로 출산수준은 아주 낮을 수밖에

없는 것이 현실이다.

이러한 경향성은 다소의 차이가 있지만 장치기계직, 판매직, 서비스직, 전문직, 사무직, 기능직, 관리직, 군인, 농림어업직, 단순노무직등의 순으로 높으며, 이는 각 직종에 종사하고 있는 여성들의 출산수준에 그대로 반영되고 있다. 실로 단순노무직, 농림어업직 및 군인에 종사하고 있는 여성들의 합계출산율만이 전체여성의 수준(1.23)보다 높을 뿐, 나머지 대부분의 직종에 종사하고 있는 여성들의 합계출산율은 관리직 0.98, 기능직 0.89, 사무직 0.73, 전문직 0.70, 서비스직 0.57, 판매직 0.52, 장치기계직 0.50 등 1.0 미만으로 아주 낮다. 대부분 직종에서 보정 유배우합계출산율이 기간합계출산율보다 높아 만혼화의 영향으로 출산이 억제된 것으로 나타난다.

연령구조, 결혼률, 결혼 후 출산율(유배우출산율) 등을 조합하여 유사한 직종들로 구분해보면 기간합계출산율 수준이 유사하게 나타난다. i) 첫 번째 직종그룹은 고연령층(40대) 비중, 결혼률, 결혼 후 출산율(유배우출산율) 모두 높은 단순노무직(1.80)과 농림어업직(1.68)으로 합계출산율이 가장 높게 나타난다. 저연령층(30대) 비중, 결혼률, 결혼 후 출산율(유배우출산율) 모두 높은 직종은 군인(1.36)으로 합계출산율이 비교적 높게 나타난다. 이들 세 직종의 공통적인 특성으로는 경력단절 없이 계속 일을 할 수 있다는 특성으로 인하여 결혼연기 경향이 낮고 결혼 후에도 출산 및 육아가 비교적 용이하여 25~29세 출산율이 30~34세 출산율에 비해 상대적으로 높다는 점이다. ii) 두 번째 직종그룹으로는 결혼률과 유배우출산율 모두 낮으면서 고연령층 비중이 높은 관리직(0.98)과 저연령층 비중이 높은 전문직(0.70)과 사무직(0.73)으로 합계출산율이 0.7~1.0 수준으로 낮다. 이들 직종에 종사하고 있는 여성은 연령구조와 상관없이 결혼연기 경향이 높은데다가 결혼 후에도 이직을 하거나 계속

일을 하면서 출산·육아가 어려워 결과적으로 기간합계출산율은 낮을 수밖에 없다. iii) 세 번째 직종그룹으로는 결혼률과 유배우출산율이 비교적 높은 기능직(0.89)으로 출산을 어느 정도 완료한 고연령층의 비중이 아주 높아 결과적으로 기간합계출산율은 낮을 수밖에 없다. iv) 네 번째 직종 그룹으로는 장치기계직(0.50), 서비스직(0.57) 및 판매직(0.52)으로 30대 비중이 낮고, 결혼률도 비교적 낮고, 유배우출산율은 아주 낮아 합계출산율도 가장 낮다. 즉, 이들 직종에 종사하는 젊은 여성들이 계속 직장을 다니면서 결혼을 하고 출산을 하는 것은 극히 어려워 기간합계출산율은 아주 낮을 수밖에 없다.

한편, 평균 출생아수는 농림어업직 2.19, 단순노무직 1.91, 기능직 1.87, 서비스직 1.83, 장치기계직 1.83, 판매직 1.81, 관리직 1.66, 사무직 1.59, 전문직 1.59, 군인 1.34 등으로 대체적으로 1.6 이상이다. 평균 출생아수는 한 여성이 계속 동일 직종에 근무하면서 출산을 하는 것을 전제하는 기간합계출산율과 달리 서로 다른 연령층의 기혼여성들이 지금까지 낳은 자녀수를 평균한 결과이다. 따라서 연령구조가 고령화될수록 평균 출생아수가 높게 나타나는데, 이는 다른 한편으로 출산과 육아를 완료한 고연령층이 해당 직종에 (재)취업한 영향도 존재한다. 따라서 평균 출생아수를 어느 특정연도에 특정 직종에서 종사하면서 낳은 출산수준으로 간주할 수 없다. 이에 따라 다출산의 특성을 가진 고연령층 유입이 많은 직종들 즉, 서비스직, 장치기계직, 판매직의 경우 기간합계출산율은 아주 낮으나 평균 출생아수는 직종 중 중간수준으로 나타난다. 반면, 군인은 주로 저연령층으로 구성되어 있어 기간합계출산율은 비교적 높은 편이나 고연령층 여성의 수가 상대적으로 적어 평균 출생아수는 직종 중 가장 낮게 나타난다.

연령구조, 결혼률, 결혼 후 출산율(유배우출산율) 등 직종별 인구학적

특성과 그에 따른 출산율 차이는 세부적인 직업들에서도 대체적으로 유사하게 나타난다. 그 결과로서 일부 직업 증분류별 합계출산율은 <단순노무직종>으로 가사음식·판매관련 단순노무직(1.18), <관리직종>으로 전문서비스 관리직(1.08), 행정·경영지원 관리직(0.78) 등, <사무직종>으로 금융·보험사무직(1.06), <전문직종>으로 보건사회복지 및 종교(0.75), 경영금융전문가(0.70), 교육전문가(0.69), 문화예술스포츠전문가(0.55) 등, <서비스직종>으로 경찰소방·보안관련서비스직(1.08), 운송·여가서비스직(0.51), 조리·음식서비스직(0.41), 이미용예식 및 의료보조 서비스직(0.40) 등, <판매직종>으로 영업직(0.69), 방문노점 및 통신 판매(0.64), 매장 판매직(0.41) 등으로 나타난다.

전문직종의 합계출산율을 세분화해보면, 학교교사(1.17), 대학교수 및 강사(1.03), 의료진료전문가(0.95), 약사 및 한약사(0.89), 간호사(0.87), 금융·보험전문가(0.80), 사회복지관련종사자(0.75), 유치원교사(0.46), 보건의료관련 종사자(0.45), 문리기술 및 예능 강사(0.41) 등 대부분 1.0 미만으로 낮다. 학교교사는 경력단절이 비교적 많지 않은 등으로 인하여 결혼률과 유배우출산율 모두 상대적으로 높으나 만혼화 경향 등으로 인해 합계출산율의 절대적인 수준이 여전히 낮다. 대학교수 및 강사는 결혼률이 낮은데, 고등교육 이수율과 일부 신분이 안정되어 있지 않다는 점에서 만혼화와 만산화 경향이 심하여 출산율이 낮다고 볼 수 있다. 유치원교사, 문리기술·예능강사, 금융·보험전문가, 간호사, 보건의료종사자, 의료진료전문가 등은 저연령 미혼층이 많아 결혼 후 경력이 단절되는 경향이 높으며, 결혼 후에도 직업의 특성 상 육아와 직장을 병행하는 것은 아주 어려워 출산수준이 낮다. 의사는 커리어 유지 등을 위해, 약사는 자영업으로 출산·육아로 약국 경영 등이 어렵다는 현실적인 문제로 인해, 간호사는 야간 근무 등 일·가정양립 곤란으로 결혼을 늦추고 출산을 축소하는

경향이 있다. 보건의료종사자와 사회복지종사자는 직장 환경이 열악하여 일가정양립이 어렵고 소득수준도 대체적으로 낮아 출산을 축소하는 경향이 있다고 볼 수 있다. 금융·보험전문가는 주로 보험설계사 등으로 현실적으로 출산 시 일-가정양립제도를 이용할 수 있기 보다 비경제활동으로 전환되는 경향이 높다고 볼 수 있다.

공무원의 합계출산율은 2010년 1.25에서 2011년 1.32, 2012년 1.41으로 전체 여성의 평균수준은 물론 단순노무직이나 농림어업직을 제외한 어느 직종보다 높게 나타난다. 여성공무원의 경우 결혼률이 낮고, 25~29세 출산율이 낮은 등 다른 직종들에서와 같은 공통적인 특성을 보이고 있으나 다른 직종들과 달리 일종의 템포 효과로 고연령층들의 출산율이 높아 합계출산율이 비교적 높게 나타난다. 그러한 효과는 직장의 안정성, 일-가정양립제도 이용가능성, 노후소득 보장 등에 기인하는 것으로 보인다. 다만, 여성공무원의 출산율 역시 1.5 이하로 절대적인 수준이 낮은 이유는 만혼화 경향과 더불어 직장분위기(승진 등에서의 불이익 등), 장시간 근로관행, 자녀를 안심하고 맡길만한 인프라 미흡 등 일가정양립 곤란 문제가 여전히 작동하고 있는 것으로 짐작된다.

직종별 출산율의 차이는 연령구조, 결혼률, 유배우출산율 등의 인구학적 요인에 의거하나, 이들은 다시 일가정양립 곤란 등 사회경제적인 요인들에 의해 영향을 받는다. 실로 출산율이 상대적으로 낮은 직종일수록 경력단절 경험정도도 높게 나타난다. 구체적으로 경력단절 경험수준은 서비스·판매직, 전문직, 사무직, 관리자 등의 순으로 높고, 공공기관 종사여성에 비해 민간기업 종사여성에게서 그리고 상용직에 비해 임시·일용직과 비임금근로자에게서 상대적으로 높게 나타난다. 경력단절 이유로는 '양육-직장 동시 수행 시간 부족', '자녀를 맡길 마땅한 시설 부족', '직장 내 분위기(해고, 인사상 불이익, 눈치 등)' 등의 순이다. 전문직의 경우 양육-

직장 동시 수행시간 부족과 마땅한 시설이 없어서가 그리고 사무직과 상용의 경우 직장분위기 이유가 가장 주된 이유로 나타난다. 취업여성의 출산·육아기의 경력단절은 어느 특정 시기에 집중되어 있다기보다 출산 전, 출산(휴가) 직후, 출산휴가 복직 후, 육아휴직 중, 육아휴직 종료 후 6개월 내 등 여러 시기로 분산되어 진행되고 있다.

취업여성의 경력단절 등은 이용가능한 일가정양립제도(서비스)의 부재에 기인한다고 볼 수 있다. 실로 유자녀 임금근로여성(25~39세)들이 이용가능한 일가정양립제도는 출산전후휴가와 육아휴직만 60% 수준일 뿐, 탄력근무제도, 육아기근로시간단축제, 직장어린이집, 원격근무제 등의 이용가능성은 아주 낮다. 이들의 1/5 정도는 이용가능한 일가정양립제도가 전혀 없는 실정이다. 실제 이용가능한 일-가정양립제도가 전혀 없는 비율은 전문가, 사무직, 관리자 등에 비해 서비스·판매직의 경우, 공공기관 종사여성에 비해 민간기업 종사여성의 경우, 상용직에 비해 임시일용직에게서 높다. 기업 측면에서 일가정양립제도 공급수준을 보아도 출산전후휴가를 제외하면 육아휴직은 40% 수준, 육아기근로시간단축제와 탄력근무제는 10% 미만, 원격근무제는 1% 정도로 아주 낮다. 이들 일가정양립제도 제공 수준은 일부 업종들과 영세사업장에서 상대적으로 미약한 것으로 나타난다. 또한, 동일 업종이나 사업장일지라도 고용형태에 따라 제한적으로 제공하고 있다.

결과적으로 일가정양립제도의 수요와 공급 간 불일치가 발생하고 있다. 추가출산 가능성이 높은 취업여성(25~39세)들이 가장 희망하는 일가정양립제도는 육아휴직, 탄력근무제, 직장어린이집, 육아기근로시간단축제 등의 순으로 나타난다. 서비스·판매직과 임시·일용직은 대체적으로 육아휴직과 직장어린이집을 그리고 비임금근로자는 직장어린이집, 탄력근무제, 육아휴직 등을 이용하기를 희망하고 있으나 이들 대부분 이용이

제한되어 있다. 이에 따라 일가정양립제도 수급일치도는 출산전후휴가 69.5%, 육아휴직 46.9%, 탄력근무제 17.6%, 육아기근로시간단축제 16.9%, 원격근무제 7.1%, 직장어린이집 4.7% 등으로 대부분 낮게 나타난다. 관리자와 전문직에 비해 사무직·서비스직·판매직의 경우, 공공기관 종사여성에 비해 민간기업 종사여성의 경우, 그리고 상용직에 비해 임시·일용직인 경우에 수급일치도가 상대적으로 낮다.

이상의 분석 결과를 통해 볼 때, 우리나라에서는 취업-만혼화-저출산의 악순환적인 고리가 아주 극명하게 나타나고 있다고 볼 수 있다. 이러한 악순환적인 고리의 중심에는 일가정양립 곤란 등이 자리 잡고 있다. 실로 취업-만혼화-저출산의 악순환적인 고리는 서구사회에서 오래 전부터 겪어온 일종의 사회현상이기도 하다. 서구사회에서 악순환적인 고리를 타파하기 위하여 1970년대부터 추구해온 개혁으로서 사회문화적 기제가 바로 일가정양립과 다양한가족에 대한 수용이다. 가족 중심과 일 중심 간 균형이 가능케 하는 기제로 양성평등적인 일가정양립 환경 조성이 무엇보다도 중요하다. 즉, 근로부담 완화(탈상품화)와 육아부담 완화(탈가족화)가 동시에 가능해질 때 출산율과 여성고용률 모두 높아질 수 있다. 이를 위한 실천적인 전략에는 근로시간 줄이기, 가족친화적 기업환경 조성, 양성평등 실현 등이 중요한 요소로 포함되어야 할 것이다. 또한, 경제활동 특성(직종, 직장유형, 종사상지위 등)별로 일의 특성, 직장분위기, 일가정양립제도의 수용성 등에 있어서 차이가 존재하는 만큼 맞춤형 전략이 긴요하다 하겠다.

이상의 종합논의에 의거하여 본 연구에서는 4가지 실천전략을 제시하고, 각 전략에 적합한 세부 방안들을 도출하고자 하였다. 4가지 실천적인 전략으로는 첫 번째 취업여성의 경력단절 방지 전략, 두 번째 출산-육아기에 여성의 노동시장 참여형태에 적합한 지원 전략, 세 번째 취업여성의

결혼 및 출산 용이성 지원 전략, 네 번째 기업의 일가정양립제도 수용성 제고 전략이다. 각 전략을 실현시키기 위한 방안은 이미 일가정양립과 관련하여 각종 정책들이 시행되고 있는 만큼 새로운 정책이나 제도를 제안하기보다 기존 정책이나 제도들을 개선하는 방향으로 제시하도록 한다.

제2절 정책방안

1. 취업여성의 경력단절 방지 전략

가. 필요성

취업여성의 직종별로 다소 차이가 있으나 대부분 출산수준이 낮은 가장 주된 인구학적 원인으로는 결혼률이 낮아데다가 결혼 후 출산율(유배우출산율)도 낮기 때문이다. 취업으로 인하여 결혼을 연기하고 있어 25~29세 출산율이 낮으며, 결혼 후에도 출산을 쉽게 할 수 없어 30~34세 출산율 역시 낮게 나타나 이른바 catch-up 효과가 발생하고 있지 않다. 이러한 인구학적 구조는 많은 취업여성들이 경력단절을 우려하여 결혼을 연기하고 출산을 연기 또는 축소하기 있기 때문이다. 이러한 경향은 일반적으로 결혼 및 출산의 기회비용이 큰 직종들 즉, 관리직(예로 전문서비스 관리직, 행정경영지원 관리직 등), 전문직(보건사회복지 및 종교, 경영금융전문가, 교육전문가, 문화예술스포츠전문가 등) 및 사무직(금융보험사무직 등)에서 심하게 나타난다. 특히, 전문직의 경우 유치원교사, 문리기술예능강사, 금융·보험전문가, 간호사, 보건의료종사자, 의료진료전문가 등이 더욱 그렇다. 서비스직(경찰소방 및 보안관련 서비스직, 운송여가서비스직, 조리·음식서비스직, 이미용예식 및 의료보조 서비스직

등), 판매직(영업직, 매장판매직, 방문노점 및 통신 판매 등) 및 장치기계직에서도 나타난다. 그 이유로는 이들 직종에 종사하고 있는 젊은 연령층의 여성들 대부분은 미혼으로 결혼을 미루거나 결혼 시 계속 다니면서 출산하기보다 그만두는 경향이 높기 때문이다.

이와 같이 취업여성들 사이에 경력단절을 우려하여 혹은 실제 경력단절 발생을 직면하여 결혼이 연기되고 출산이 연기되거나 축소되는 근본적인 이유는 취업여성들의 이용 욕구가 높음에도 불구하고 기업에서 제공하는 일가정양립서비스는 제약되어 있기 때문이다. 일가정양립서비스의 수급불일치도는 공공기관 종사여성에 비해 민간기업 종사여성에게서 높고, 직종별로는 관리직, 전문직 및 사무직 종사여성들에 비해 서비스직, 판매직, 장치기계직 등에서의 종사여성들에게서, 그리고 상용직에 비해 임시일용직의 경우 더 높다.

결국 이들 직종에 종사하는 여성들의 경력단절을 방지하여 출산율을 제고하기 위해서는 기존의 일가정양립제도(서비스)의 문제점을 보완하여 제도를 더 강화할 필요가 있는 것이다. 특히, 경력단절은 반드시 출산 및 육아기의 어느 특정한 시점에 한정하여 발생하지는 않는다. 즉, 자녀 출산, 육아, 취학 등 일련의 과정에서 계속적으로 발생하는 만큼, 경력단절을 방지하는 정책들도 자녀의 성장주기에 따라 촘촘히 마련될 필요가 있다.

나. 정책방안

(1) 일가정양립제도의 사각지대 해소

□ 고용보험 상 대상 확대(제도적 확대)

공공기관 종사여성에 비해 민간기업 종사여성, 대기업에 비해 영세기

업, 관리직·전문직 등에 비해 서비스·판매직, 정규직에 비해 비정규직이 일가정양립제도의 수급일치도가 더 낮다는 점은 그만큼 현행 일가정양립제도의 사각지대가 크다는 점을 의미한다. 앞서 분석한 결과에 비추어보아도 일가정양립제도의 광범위한 사각지대를 그대로 방치하고 출산율과 여성고용률을 높이겠다는 목표는 현실적으로 달성하기 어려울 것이다. 따라서 대표적인 출산전후휴가와 육아휴직(육아기근로시간단축제 포함)의 사각지대로 남아있는 비임금근로자(자영업자 등), 비정규직 등을 제도권으로 포함시키는 제도 개선이 우선되어야 할 것이다.

그 방법으로는 현재 고용보험(실업급여)으로 운영하고 있는 출산전후휴가와 육아휴직의 대상에 자영업자, 비임금근로자, 비정규직 등을 포함시키는 방안을 고려하도록 한다. 이들 사각지대에 있는 취업여성들이 고용보험에 가입할 수 있게 하여 출산 시 경력단절을 전제로 한 실업수당 대신 출산전후휴가 급여와 육아휴직 급여를 지급하도록 한다. 한편, 비임금근로자로서 소득파악이 곤란한 경우에는 최소기준의 고정급여액을 휴가 및 휴직 기간 동안 지급하도록 한다. 취업여성들이 출산 및 육아를 위하여 일단 고용보험에 가입하는 것은 자유롭게 하되, 혜택을 받은 후에는 탈퇴를 불허하도록 한다.

□ 육아휴직급여의 임금대체수준 제고(운영상 확대)

대표적인 일가정양립제도인 육아휴직을 제대로 이용하지 못하는 또 다른 이유로 육아휴직급여의 임금대체수준이 낮다는 문제점이 있다. 이로 인하여 제도 상 배제는 되어있지 않으나 실질적으로 제도를 이용할 수 없는 운영 상 사각지대가 발생할 수 있다. 대표적인 예로 기회비용이 상대적으로 큰 관리직이나 전문직 그리고 수입이 큰 서비스·판매직 등을 들 수 있다. 그리고 남성도 급여의 임금대체수준이 낮기 때문에 발생하는 주요

한 사각지대로 간주된다.⁵⁾

이와 관련 현행 급여수준(휴직 전 임금의 40%로 하한액 50만원, 상한액 100만원)을 인상하는 방안을 고려하도록 한다. 고용보험의 재정안정성을 고려하여 일률적인 급여액 인상보다는 육아휴직의 이용조건에 따라 차등적으로 인상시키도록 한다. 일례로 1년 간 육아휴직기간을 6개월씩 두 기간으로 구분하여, 전자의 6개월 동안에는 급여액을 임금의 50~70% 수준으로 인상하고, 후자의 6개월 동안에는 현행 수준을 그대로 적용하는 것이다.

□ 부모보험 도입

한편, 현행 고용보험을 통한 일가정양립제도의 운영은 실업급여의 본래적 기능과 재정안정성을 고려할 때, 사각지대 해소나 육아휴직급여액 인상 등을 실현하는데 많은 한계성이 존재한다. 따라서 출산율과 여성고용률이 OECD 국가 중 가장 낮은 점을 고려하여 일가정양립을 실현시키기 위한 정책적 노력의 일환으로 일가정양립 특화형의 독립적인 부모보험을 도입하는 방안이 강구될 필요가 있다.

(2) 생애주기에 따른 경력단절 방지 프로그램 강화

□ 생애주기형 일시적 자녀돌봄휴가 제공

경력단절은 결혼 직전부터 시작하여 자녀가 취학한 이후의 기간 동안 언제라도 발생할 수 있다. 어느 단계에서의 경력단절 혹은 그에 대한 우

5) 참고로 남성 육아휴직 지원 확대(2014.10월 예정)를 위하여 엄마가 육아휴직을 사용한 후에 같은 자녀에 대해 아빠가 육아휴직을 사용하면 아빠의 첫 1개월 육아휴직 급여로 통상임금의 100%(최대 150만원)를 지원할 예정이다. 그러나 동 제도는 1개월에 한정하고, 급여액도 기존(최대 100만원)에 50만원을 추가한데 불과하여(결론적으로 남성이 육아휴직 시 단 1회에 한정하여 50만원을 제공하는데 불과) 실효성은 의문이다.

려는 추가 출산을 억제하고 더 나아가 여성고용률을 감소시키는 부정적인 작용을 할 것이다. 그럼에도 불구하고, 현행 제도는 출산 직후(비록 육아휴직 이용을 자녀가 8세가 될 때까지 연장하고 있으나)와 보육기(직장어린이집 등)의 일부 생애주기(자녀 기준)에 한정하여 제공되고 있는 실정이다.

이와 관련, 자녀 성장주기에 맞추어 기업 등의 부담이 많지 않도록 이른바 생애주기형 일시적 자녀돌봄휴가를 제공하는 방안을 강구하도록 한다. 구체적으로 영아기(3세 미만), 미취학기(3~5세), 초등학교 입학기, 초등학교 2~3학년기(6~9세) 등으로 구분하여 연간 일정기간(10일 내)의 유급돌봄휴가를 주기적으로 제공하도록 한다.⁶⁾ 이는 고용보험 가입자의 경우 육아휴직 이용(수급) 이외로 추가적으로 제공하며, 고용보험 미가입자 등에게도 제공함으로써 사각지대 문제를 다소나마 완화시키는 효과가 있을 것이다. 보다 강력한 방안으로 자녀가 초등학교에 입학한 첫해에 근로시간을 단축할 수 있는 권리를 제공하는 방안도 강구할 필요가 있다(핀란드 사례). 16세 미만의 학령기 자녀를 둔 근로자들이 학교 방문을 목적으로 연간 최대 4일 간의 유급휴가를 제공하는 방안도 강구할 필요가 있다(그리스 사례).

□ 육아휴직제도의 융통성 제고

자녀 성장의 주기에 따라 부와 모가 육아휴직 등을 배분하여 사용할 경우 육아부담이 그만큼 줄어들어 추가 출산과 더불어 여성 경력단절을 방지하는데 효과적일 것이다. 그러나 현행 제도를 보면, 전일제 육아휴직과

6) 참고로 현행 가족돌봄휴직제도는 무급으로 가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모)이 질병, 사고, 노령으로 인해 돌봄이 필요한 경우에 한정하여 연간 90일 사용이 가능하다. 동 제도는 질병을 조건으로 무급으로 하고 있다는 점에서 본 연구에서 제안한 생애주기형 일시적 자녀돌봄휴가와 차이가 있다.

육아기근로시간단축 각각은 1회만 분할 사용이 가능하며, 혼합사용(육아 휴직 1회+ 육아기근로시간단축 1회)을 선택할 수 있도록 하고 있다. 또한, 육아휴직급여를 받기 위해서는 육아휴직을 한번에 30일 이상 사용해야 한다(남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제 19조). 최근 정부는 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우 단축기간을 현행 1년에서 2015년부터 최대 2년까지 확대할 예정이다.

기존 일가정양립제도의 융통성을 제고할 경우 생애주기에 따른 맞춤형 제도로서 매우 유용할 것이다. 따라서 자녀가 8세가 될 때까지 일정 기간 연속적 사용(전일제)을 전제로 하는 육아휴직도 자녀 성장기 동안 적기에 이용할 수 있도록 분할 횟수를 보다 증가시키도록 한다. 예를 들어, 현재 전일제 육아휴직을 자녀가 8세가 될 때까지 1회 분할(2기간으로 구분 사용을 의미함)만을 허용하고 있는 것을 3~4기간으로 구분하여 분할 사용을 허용하며, 동일한 기준을 육아기근로시간단축제에도 적용하도록 한다. 다만, 제도 운영의 혼잡성을 줄이기 위하여 전일제 육아휴직과 육아기근로시간단축제를 번갈아 이용하는 경우에도 총 3~4기간으로 분할 사용만 가능하도록 한다. 또한, 1기간의 육아휴직 혹은 육아기근로시간단축은 30일 이상 사용하도록 하고, 이에 따라 급여를 지급하도록 한다.

현행 육아기근로시간단축제는 부부가 동시 사용할 경우 급여는 부부 중 한 사람에게만 지급된다. 현실적으로 부부가 동시에 육아기 근로시간 단축제를 이용할 경우 적어도 일정 기간 자녀 육아에 유리할 수 있다. 남성의 육아 참여를 촉진시켜 여성의 육아 부담 완화 및 경력 개발에도 중요한 역할을 할 것이다. 따라서 부부가 동시에 육아기 근로시간 단축제를 이용할 경우 해당 급여를 부부 모두에 지급하도록 하여야 할 것이다. 참고로 단축근무 시간에 비례해 지급하는 단축급여액을 통상임금의 40%에서 60%로 상향 조정할 예정(2014년 10월)이다(고용노동부, 2014).

(3) 비정규직의 결혼·출산에 기인한 고용 불안정성 제거

현실적으로 비정규직은 결혼이나 출산으로 인한 경력단절을 우려하여 결혼을 연기하고 출산을 연기하거나 축소하는 경향이 높다. 일부 직장들의 경우에는 결혼이 경력단절로 이어지는가 하면, 일부 직장들은 결혼은 가능하나 출산 시 경력이 단절되는 경향이 높다. 앞서 분석한 바와 같이 기업 등에서 제공하는 일가정양립제도들도 정규직과 차별을 두어 전혀 제공하지 않거나 제한적으로 제공하고 있어 수급일치도가 아주 낮다. 현재 한국사회에서는 결혼과 출산이 가장 활발한 연령층의 취업여성 중 상당비중이 비정규직으로 일하고 있는 만큼, 이들의 일가정양립 문제를 해결하지 않고서는 실질적인 출산율과 여성고용률 증가를 기대하기 곤란하다.

비정규직의 일가정양립 제고를 위해서는 부분적인 기업 접근보다 기업 종사자 등의 인식 개선이 우선시되어야 할 것이다. 이를 위해서는 정부 차원에서 대대적인 홍보 및 캠페인을 전개하고, 각종 인센티브 제공을 통해 비정규직의 일가정양립제도(서비스) 사용가능성을 높여야 할 것이다.

현재 정부가 운영하고 있는 「임신·출산 후 계속고용지원금」 제도를 활성화하는 일도 매우 중요하다. 동 제도는 출산전후휴가 중 또는 임신 16주 이후 계약기간이 종료되는 비정규직 여성 근로자를 계속 고용하는 사업주에게 지원금을 제공하는 것이다. 즉, 임신 또는 출산전후휴가 중인 계약직 및 파견근로자를 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 1년 이내 재고용한 사업주에게 지원한다. 지원수준은 정규직으로 재고용 시 1년간 총 540만원, 비정규직으로 재고용 시 6개월간 총 240만원이다. 그러나 임신·출산 후 계속고용지원금은 2012년 296명에게 847백만원을 지원하는데 그치고 있다. 동 제도를 활성화시켜 비정규직의 일가정양립을 도모하

기 위해서는 기업 등을 대상으로 제도의 취지와 중요성을 홍보하는 동시에 비정규직의 계속 고용을 통해 발생하는 사회적 편익 등을 계산하여 지원금을 적정수준으로 인상하는 노력이 필요하다. 또한, 기업 등에서 수행한 임신·출산 후 계속고용지원금의 과거 실적은 물론 그간의 일가정양립 제고 노력 등을 평가하여 인센티브 차원에서 지원금 인상 방안을 고려하도록 한다. 구체적인 예로 대기업 등에서 비정규직에게 출산전후휴가를 제공하는 경우 기업이 부담하여야 할 급여부담(출산전후휴가 급여액의 2/3)을 면제(사회보험에서 지급)해주는 방안도 고려할 필요가 있다.

〈표 7-1〉 임신·출산 후 계속고용지원금 지원실적

(단위: 명, 백만원)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
인원	66	143	234	420	414	293
지원액	174	383	636	1,233	1,148	847

자료: 고용노동부(2013). 일가정양립 지원 정책 추진현황.

(4) 미혼모 등의 출산 및 육아로 인한 취업 장벽 제거

우리나라는 OECD 국가들에 비해 혼외출산 비율이 아주 낮게 나타난다. 그러나 혼외출산 비율이 점차 증가하고 있다는 것은 한국사회도 만혼화 추세가 지속되고 있는 등 사회현상 변화에 따라 가족 형태가 보다 다양화해질 것으로 전망할 수 있다. 이들 미혼모 등은 주로 저연령층에 집중되어 있으며, 경제활동참가율이 동일 연령층의 기혼여성에 비해 상대적으로 낮다. 이는 미혼모 등이 출산 및 육아로 인하여 실제 취업이 어려울 수 있으며, 다른 한편으로 노동시장에서 미혼모 등을 이유로 고용 차별이 존재할 수 있음을 의미하기도 한다. 결과적으로 미혼모나 사실혼 부부가 증가하고 있음에도 불구하고 비자발적으로 임신이 인공임신중절로 종결되는 사례가 증가할 수 있다.

사회현상 변화에 따라 미혼모 등 사실혼관계를 사회문화적으로나 고용 등에 있어서 제도적 차별이 없도록 하기 위해서는 국민을 대상으로 인식 개선사업을 보다 적극적으로 전개할 필요가 있다. 다른 한편으로 미혼모 등의 자녀양육과 경제활동의 양립을 적극적으로 지원하도록 한다. 미혼모 등을 이유로 고용상 차별(해고 등)을 제도적으로 근절시키며, 출산양육 관련 모든 공공서비스에 대한 접근성을 제고하도록 정보 제공과 이용의 우선순위를 부여할 필요가 있다.

2. 출산육아기 여성의 노동시장 참여형태별 지원 전략

가. 필요성

출산·육아기 취업여성의 경우 일가정양립이 곤란하면 출산 전후, 출산 전후휴가 전후, 육아휴직 중이나 복귀 후 등의 시점에서 일을 그만두게 된다. 또는 출산전후휴가 후나 육아휴직 후 복귀하여 일을 계속 하게 된다. 이와 같은 다양한 노동시장 참여형태에 따라 여성들이 필요로 하는 제도나 서비스는 과정별로 차이가 있을 수 있다. 이에 따라 육아기 노동시장 참여형태에 따른 맞춤형 서비스 등을 제공할 경우 경력단절 여성의 경우에는 출산·육아 후 재취업을 위하여 그리고 육아휴직 후 복귀하는 여성(남성)들의 경우에는 원활하게 적응함으로써 넓은 의미에서 일가정양립이 보다 용이해질 것이다.

나. 정책방안

일가정양립제도 등은 출산전후휴가나 육아휴직을 제공하는 선에서 그치지 않고 각 과정에서 경력단절 시 필요한 서비스나 직장 복귀 시 필요

로 하는 서비스 등을 개발하여 제공할 필요가 있다.

기존의 제도로 출산·육아로 인하여 노동시장에서 이탈한 여성을 신규 고용하는 사업주에게 「출산·육아 후 직장복귀 장려금」을 지급하고 있다. 또한, 출산·육아 부담 등으로 경력이 단절된 여성들을 대상으로 여성새로 일하기센터를 통해 ‘집단상담프로그램 운영 - 직업훈련 및 주부인턴제 - 취업알선 및 취업 후 사후관리’를 연계하는 종합취업지원서비스를 One-Stop으로 제공하고 있다. 이들 기존 프로그램 등에 대해 각 단계에서 경력단절한 여성을 대상으로 정보를 체계적으로 제공할 필요가 있다.

육아휴직 후 복귀하는 여성(남성)들을 대상으로 한 재교육 등 복귀프로그램(모형)을 개발하여 확산할 필요가 있다. 이러한 육아휴직 복귀 후 재교육 프로그램 등은 직장 단위로 시행할 수 있지만 지역단위 교육기관 등에서도 체계적으로 제공할 필요가 있다.

3. 취업여성의 결혼 및 출산 용이성 지원 전략

가. 필요성

일가정양립 지원이 반드시 결혼과 출산으로 이어지지 않을 수 있다. 기출산한 자녀의 양육에는 도움이 될지언정 추가 출산을 유인하는데 있어서 효과성이 의문시 될 수 있다. 이는 일가정양립제도 등의 방향이 지나치게 여성의 노동시장 참여에 맞추어져 있는 경우에 발생할 수 있다. 이와 관련, 각종 일가정양립제도들은 출산율 제고를 지향하는 방향으로 설계되고 시행될 필요가 있다. 이와 관련, 취업여성의 결혼과 출산을 보다 적극적으로 지원하는 정책들이 시행될 필요가 있다.

나. 정책방안

취업여성 전체적으로 그리고 직종별로 출산율 수준이 낮을수록 만혼화 경향이 높음을 알 수 있었다. 이와 관련, 취업 중인 미혼남녀들이 마땅한 이성을 만나고 결혼을 적극적으로 준비할 수 있도록 야근이나 휴일근무 등을 근절하는 직장문화를 확산할 필요가 있다.

취업여성의 생식건강에 대해 사전적으로 문제를 예방하고 사후적으로 조기치료가 가능하도록 직장 건강검진사업에 관련 검사항목을 필수적으로 포함시킬 필요가 있다.

2자녀 이상의 출산을 유도하기 위하여 육아휴직제도 등에 있어서 출산 순위에 따른 급여 차등제를 도입할 필요가 있다. 예로 급여의 임금대체수준을 첫째아 40%(현행), 둘째아 60%, 셋째아 이상 80% 등으로 차등화하는 방안을 고려한다. 출산순위가 높을수록 육아휴직 시 신생아뿐만 아니라 기 출산자녀들을 양육하여야 한다는 점에서 출산순위별 급여 차등은 형평성 차원에서 바람직할 것이다.

취업 중인 남녀가 스트레스 등으로 인하여 난임을 겪을 가능성이 높다. 난임 치료는 비용이 높다는 문제가 있을 뿐만 아니라 검사, 치료 등 많은 시간과 신체적 및 정서적 고통이 따른다. 이와 관련, 무급의 불임휴가를 신설하여 필요한 근로자에게 제공할 필요가 있다. 현실적으로 은행권 등에서 불임휴가 혹은 유사 프로그램을 시행하고 있다는 점에서 적극적인 홍보와 법제화를 통해 기업 등에 확산시키는데 반발 등은 크지 않을 것으로 판단된다.

4. 기업의 일가정양립제도 수용성 제고 전략

가. 필요성

가족친화경영의 필요성에 대한 인지도도 불구하고, 제도 시행에 따른 일부 부담으로 기업들이 적극적으로 가족친화제도를 수용하지 못하고 있다. 고용노동부에서 실시한 일가정양립실태조사(2013)에 의하면, 기업들이 출산전후휴가 실시로 인해 겪은 경영상의 어려움으로 업무 공백, 동료 및 관리자의 업무 가중, 유급휴가로 인한 인건비 부담 등의 순으로 나타났다. 이러한 어려움은 사업체 규모가 작을수록 높게 나타났다. 육아휴직 제도를 시행하는 기업들 중 약 1/3이 경영상의 어려움을 겪고 있는데, 직무 연속성 결여, 인력부재, 대체인력 물색곤란, 육아휴직자의 복귀여부 및 복귀시기 불확실성 등의 순으로 나타났다.

현실적으로 정부가 아무리 좋은 일가정양립제도를 개발하여 시행한다고 할지라도 기업 등에서 겪은 어려움이 크거나 비용으로 인식하는 경우에 그 제도들이 제대로 수용될 수 없을 것이다. 따라서 일가정양립 제고 정책은 한편으로는 근로자들의 사용을 용이케 하며, 다른 한편으로는 기업들이 적극적으로 도입하여 실천할 수 있도록 여건을 조성하는 것이 중요하다.

나. 정책방안

□ 가족친화적 직장문화 조성

우선적으로 출산율과 여성고용률이 높아져야 하며, 이를 위해서는 일가정 양립이 중요함을 경영진이나 관리직에 이해시키는 노력이 필요하다.

다. 이러한 노력은 단순히 공문이나 정보의 전달만으로 한계가 있다. 여전히 우리 사회에서는 기업들이 일가정양립제도 시행이 비용만으로 인식되는 경향이 강하기 때문이다. 즉, 정부는 일가정양립 실현이 국가와 사회에 주는 편익뿐만 아니라 기업 활동에 기여하는 편익 등에 관한 연구와 사례 발굴 등을 꾸준히 추진하고, 이를 기반으로 다양한 방법으로 기업을 대상으로 지속적으로 인식 개선을 도모하여야 할 것이다. 이러한 방법 등에 대해서는 정부나 연구기관들이 일방적으로 정하고 단순히 전달하기보다 기업들이 자발적으로 참여하여 공동으로 개발하고 전파하는 노력이 중요하다. 요컨대, 기업의 일가정양립제도 수용성 제고와 관련해서는 보다 체계적인 연구와 접근이 필요하다고 하겠다.

한편, 기업 등에서 자체적으로 일가정양립 프로그램 등을 개발하여 근로자에 제공하는 경우, 일정한 심사를 통해 인센티브 형식으로 소요비용의 전부 혹은 일부를 지원하도록 한다. 이는 기업들의 일가정양립제도의 수용성을 높이는 역할을 하는 동시에 새로운 프로그램 등을 개발하여 전국적으로 확산시키는 데에도 유용할 것이다.

□ 인력대체 등 종합서비스 제공

현실적으로 기업에서 육아휴직 등 일가정양립제도를 실천하는데 있어서 가장 부담이 되고 있는 것은 업무 공백, 동료 및 관리자의 업무 가중, 직무 연속성 결여 등이며, 이러한 문제는 결국 인력을 어떻게 대체할 것인가에 달려 있다. 그러나 기업들(특히 소규모 기업)이 대체할만한 인력을 물색하고 채용 및 관리하는 데에는 비용, 시간, 인력 등에 있어서 한계가 있다. 또한, 유급휴가로 인한 인건비 부담도 큰 어려움으로 나타났다.

이와 관련, 정부는 기업의 인력대체에 대해 보다 적극적으로 지원할 필요가 있다. 또한, 육아휴직자의 복귀를 지원할 필요가 있다(이에 대해서

는 전술한 바 있다). 예컨대, 중앙에서 육아휴직자 등을 대체할 인력들에 대한 풀(DB)을 통합적으로 구축하여, 이를 기반으로 대체인력의 모집, 교육, 관리 등을 추진하도록 한다. 인력풀은 가급적 직종별, 전문분야별로 구축하여 육아휴직자를 위한 수요 발생 시 효율적으로 연계될 수 있도록 한다. 이를 체계적으로 추진하기 위해서는 지방고용관서보다는 “인력대체개발원(가칭)”을 구축하여 집중적으로 관리하되 지방고용관서와 유기적인 연계를 통해 지역의 수요를 충족시키도록 한다. 한편 대기업 등에서 자체적으로 대체인력을 구인하여 채용할 경우 관련 정보나 방법을 컨설팅 등을 통해 제공하고, 중소기업의 경우에는 모집 등에 소요된 비용을 전부 혹은 일부를 지원해주도록 한다.

□ 일가정양립 관련 학교교육 및 사회교육 활성화

일가정양립을 실현하기 위한 수단은 반드시 경제적인 수단에 국한하지 말고, 사회문화적 수단 등도 함께 강구할 필요가 있다. 이를 위하여 학교교육의 일환으로 초·중·고등학교 등 각급학교 교과정(기술가정, 사회, 경제 등)과 특별재량활동 등에서 그리고 대학 강좌 등에 일가정양립에 관한 교육이 보다 강화되어야 할 것이다. 또한 사회교육의 일환으로 모든 공무원 및 공공기관 종사자는 보수교육, 승진교육 등을 통해 연간 일정시간 이상 일가정양립에 관한 교육 이수를 의무화하도록 한다. 일반 기업에 대해서도 간부 등을 포함하여 일가정양립에 관한 교육 이수를 권장하도록 하며, 그 이수 여부를 정부 물품 조달 사업체 선정, 각종 수상 시 기준조건으로 포함시키도록 한다. 민간시민단체 등에서 수행하는 교육이나 프로그램 등에도 일가정양립에 관한 내용을 포함토록 권장하도록 한다.

□ “일가정양립지원기금(가칭)” 조성

근로자와 기업들의 일가정양립 실천을 지원하기 위해서 그리고 일가정양립에 대한 대국민 홍보 및 교육 등을 위해서는 일정한 예산이 소요될 것이다. 이러한 사업들을 보다 적극적으로 추진하기 위해서는 정부의 일반회계 예산 투입도 중요하나 일정한 재원을 통해 안정적으로 확보하는 것이 보다 중요하다.

이와 관련, “일가정양립지원기금(가칭)”을 조성할 필요가 있다. 이에 필요한 재원은 정부 또는 정부 외로부터의 출연금 또는 기부금, 기금운용 수익금과 그 밖의 수입금 등으로 구성할 것을 고려하도록 한다.

참고문헌 <<

- 강이수(2008). 산업화 이후 여성노동시장의 변화와 일 - 가족 관계. 한국여성연구소, 페미니즘 연구 7(2), 2007.10, 1-35 (35 pages)
- 고용노동부(2014). 오늘부터 아바도 육아휴직 가자 : 육아기 근로시간 단축 급여 상향, 비정규직 육아휴직 중 재고용 지원도 확대. 2014.10.1.일자 보도자료.
- 김승권 외(2012). 2012년 전국 결혼 및 출산동향조사. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 김영옥·김종숙·배호중(2013). 2013년 일·가정 양립 실태조사. 고용노동부·한국여성정책연구원.
- 박수미(2002). 한국여성들의 첫 취업 진입 · 퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향. 한국사회학회, 한국사회학 36(2), 2002.4, 145-174 (32 pages)
- 손승영(2004). 고학력 전문직 여성의 노동 경험과 딜레마 : 강한 직업정체성과 남성중심적 조직문화. 한국여성학회, 한국여성학 21(3), 2005.12, 67-97 (31 pages)
- 안전행정부(2012). 2011 국가공무원 인사통계.
- _____ (2012). 2011 지방공무원 인사통계.
- _____ (2013). 2012 국가공무원 인사통계.
- _____ (2013). 2012 지방공무원 인사통계.
- _____ (2014). 2013 국가공무원 인사통계.
- _____ (2014). 2013 지방공무원 인사통계.
- _____ (2014). 대한민국 공무원의 평균적인 삶을 소개합니다 : 2013 공무원 총조사 결과 공표. 2014.1.10.일자 보도자료. pp.5
- _____ (2014). 2013 공무원 총조사. 원자료 분석.
- 이삼식 외(2005). 2005년 전국 결혼 및 출산동향조사. 저출산고령사회위원회·보건복지부·한국보건사회연구원. 원자료 분석
- 통계청(2009). 2008 혼인통계. 원자료 분석

- _____(2011). 2010 혼인통계. 원자료 분석
- _____(2011). 2010 인구주택총조사. 10% 표본자료 분석
- _____(2012). 2011 혼인통계. 원자료 분석
- _____(2013). 2012 혼인통계. 원자료 분석
- _____(2014). 2013년 출생 통계(확정). 2014.08.26.일자 보도자료. pp.26 자료를 바탕으로 재구성
- 통계청. KOSIS. 인구동향조사. 출생(www.kosis.kr)
- 통계청. KOSIS. 인구동태통계. 혼인통계(www.kosis.kr)
- 통계청. KOSIS. 인구총조사(www.kosis.kr)
- Cho, L. J., Retherford, R. D., and Choe, M. K.(1986). *The Own-Children Method of Fertility Estimation*. Honolulu, Hawatii: East-West Center.
- Charles, M.(1992). Cross-national variation in occupational sex segregation. *American Sociology Review*, 57, pp.483-502.
- Desai, S. and L. J. Waite(1991). *Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth : Occupational Characteristics and Work Commitment*. American Sociology Review, 56(4), pp.551-566.
- Edwards, M. E. (2002). Education and Occupations : Reexamining the Conventional Wisdom about Later First Births. *Sociology Forum*, 17(3), pp.423-443.
- Engelhardt, H. and A. Prskawetz(2002). On the Changing Correlation Between Fertility and Female Employment over Space and Time. Max Planck Institute for Demographic Research. MPIDR WORKING PAPER WP 2002-052, December 2002.
- Hakim, C. (2003). A New Approach to Explaining Fertility Patterns : Preference Theory. *Population and Development Review*, 29(3)

- Jones, E. F. (1981). The Impact of Women's Employment on Marital Fertility in the U.S., 1970-75. *Population Studies*, 35(2), pp.161-173.
- Lutz, W. and V. Skirbekk(2005). Policies Addressing the Tempo Effect in Low-fertility Countries. *Population and Development Review*, 31(4), pp.699-720.
- McDonald, P. (2000). Gender equity, Social Institutions and the Futuer of Fertility. *Australian Economic Review*, 33(3), pp.272-280.
- OECD (2014), OECD Family Database, OECD, Paris
(www.oecd.org/social/family/database)
- Ridley, J. C. (1959). Number of Children Expected in Relation to Non-familial Activities of the Wife. *the Milbank Memorial Fund Quarterly*. 37, pp.227-296.
- Rindfuss, R. R. and K. L. Brewster(1996). Childrearing and Fertility. *Population and Development Review*, Vol. 22, Supplement: Fertility in the United.
- Weller, R. H. (1977). Wife's Employment and Cumulative Family Size in the United States, 1970 and 1960. *Demography*, 14(1), pp.43~65.
- OECD. Stat (<http://stats.oecd.org/>)
- Institut de la statistique du Québec(<http://www.stat.gouv.qc.ca/>)
- Insee, statistiques de l'état civil (<http://www.insee.fr/>)

부록 <<

[부록 1] 직업분류표

대분류	중분류	소분류
관리자	공공 및 기업 고위직	
	행정 및 경영지원 관리직	정부행정 관리자, 경영지원 관리자 등
	전문서비스 관리직	연구·교육 및 법률 관련 관리자
		보험 및 금융 관리자
		보건 및 사회복지 관련 관리자
		문화·예술·디자인 및 영상 관련 관리자
전문가 및 관련 종사자	건설·전기 및 생산 관련 관리직	
	판매 및 고객서비스 관리직	
	과학 전문가 및 관련직	
	정보통신 전문가 및 기술직	
	공학 전문가 및 기술직	
	보건·사회복지 및 종교 관련직	의료진료 전문가
		약사 및 한약사
		간호사
		영양사
		치료사 및 의료기사
	교육 전문가 및 관련직	보건·의료관련 종사자
		사회복지관련 종사자
		종교관련 종사자
		대학 교수 및 강사
		학교 교사
사무 종사자	법률 및 행정 전문직	유치원 교사
	경영·금융전문가 및 관련직	문리·기술 및 예능 강사
	문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	기타 교육 전문가
		작가·기자 및 출판 전문가
		큐레이터·사서 및 기록물관리사
		연극·영화 및 영상 전문가
		화가·사진가 및 공연예술가
사무 종사자	경영 및 회계 관련 사무직	디자이너
	금융 및 보험 사무직	스포츠 및 레크레이션 관련 전문가
		매니저 및 기타 문화·예술 관련 종사자
		출납장구 사무원
		보험 심사원 및 사무원
사무 종사자	법률 및 감사 사무직	금융관련 사무원(은행 사무원 등)
	상담·안내·통계 및 기타 사무직	신용 추심원

〈부표 1〉 계속

대분류	중분류	소분류
서비스 종사자	경찰소방 및 보안 관련 서비스직	
	이미용·예식 및 의료보조 서비스직	
	운송 및 여가 서비스직	
	조리 및 음식 서비스직	
판매 종사자	영업직	
	매장 판매직	
	방문·노점 및 통신 판매 관련직	
농림어업 숙련 종사자	농·축산 숙련직	
	임업 숙련직	
	어업 숙련직	
기능원 및 관련 기능 종사자	식품가공관련 기능직	
	섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	
	목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직	
	금속·성형관련 기능직	
	운송 및 기계 관련 기능직	
	전기 및 전자 관련 기능직	
	건설 및 채굴 관련 기능직	
	영상 및 통신 장비 관련 기능직	
	기타 기능 관련직	
장치·기 계 조작 및 조립 종사자	식품가공관련 기계조작직	
	섬유 및 신발 관련 기계조작직	
	화학관련 기계조작직	
	금속 및 비금속 관련 기계조작직	
	기계제조 및 관련 기계조작직	
	전기 및 전자 관련 기계조작직	
	운전 및 운송 관련직	
	상·하수도 및 재활용 처리관련 기계조작직	
	목재·인쇄 및 기타 기계조작직	
단순노무 종사자	건설 및 광업 관련 단순노무직	
	운송관련 단순노무직	
	제조관련 단순노무직	
	청소 및 경비 관련 단순노무직	
	가사·음식 및 판매 관련 단순노무직	
	농림어업 및 기타 서비스 단순노무직	
기타		

[부록 2] 취업여성의 일·가정 양립 실태조사 조사표