

숨겨진 선택 : 기혼여성노동자의 일과 자녀양육¹⁾

장 지 연*·부 가 청**

초 록

경제활동과 출산이 상호 대체하는 정도는 각 사회가 제공하는 경제활동의 기회와 양육지원의 체계에 따라서 달라진다. 우리나라는 일과 가정을 양립할 수 있는 시스템을 갖추지 못하고 있다.

직장생활과 자녀양육을 동시수행하고 있는 기혼여성 응답자의 58.4%는 자녀출산과 양육의 문제로 인하여 직장생활의 중단을 고려해 본 적이 있다고 응답하였다. 상당수의 여성은 직장생활을 위하여 자녀출산 회수나 시기를 조정하고 있다. 조사시점까지 이러한 문제없이 안정적으로 양육과 직장생활을 동시수행하고 있는 여성은 1/4에 불과하였다.

그러나 다른 한편으로 기혼여성의 직장생활에 대한 애착은 상당한 것으로 나타났다. 조사대상인 기혼여성노동자들은 ‘직장인’으로써의 강한 정체성을 가지고 있었고, 직장생활에 대한 애착 면에서 볼 때 여성이 남성에 비해서 뒤지지 않는다는 해석이 가능하였다. 이들은 가족과 사회가 출산·양육의 문제를 적극 지원해 준다면 가능한 한 오래 직장생활을 하고 싶다는 의견을 강하게 피력하고 있다.

우리 사회에서 여성이 일방적으로 담당하고 있는 출산과 양육의 문제는 여성으로 하여금 공정한 경쟁의 장으로 나아갈 수 없게 만드는 현실적인 장애물이다. 첫째, 양육책임이 여전히 개인화되어있다. 이제 기혼여성노동자의 양육문제는 더 이상 개별 가정의 안에서 해결되어야 할 문제가 아니라 제도적인 뒷받침으로 사회

* 한국노동연구원 부연구위원, ** 한국노동연구원 연구조교

1) 본 연구는 필자와 여성민우회의 공동연구로 진행된 ‘평등한 일·출산·양육 프로젝트’ 중에서 필자가 담당한 부분을 발췌하여 수정·보완한 것이다. 자료의 수집은 물론 토론 과정에서 다양한 의견을 제시해준 연구진께 감사드린다.

가 함께 책임져야 할 문제라는 인식은 널리 확산되어있음에도 불구하고 현실은 이러한 요구에 크게 못 미치고 있다는 것이다. 둘째, 성별분업은 여전히 공고하며 이러한 성역할의 분리 하에서 여성의 역할은 매우 과중한 것으로 나타났다

I. 서 론

최근 여성과 관련된 중요한 사회문제로 저출산과 낮은 경제활동참가율의 문제가 자주 거론되고 있다. 낮은 출산율은 급속한 인구고령화의 직접적인 원인이다. 인구의 급속한 고령화는 사회 전체가 부양해야 하는 노인인구의 급증을 의미하고 이것은 연금재정과 건강보험재정, 기타 사회복지재정의 위기를 초래할 것으로 예상되면서 중요한 사회문제로 떠오르고 있다. 이렇게 인구의 고령화가 급진전하게 된 원인은 평균수명의 연장 뿐 아니라 저출산이 더욱 커다란 영향요인이라는 데에 이견이 없다. 치열한 경쟁과 경제성장의 시기를 지내고 나서 돌아본 우리나라의 출산율은 1.17로 세계 최하위 수준이다(2002년).

저출산의 문제와는 독립적으로 여성의 경제활동참가율이 낮는데 대한 우려의 소리도 높다. 이 문제를 제기하는 논리는 두 가지이다. 하나는 여성 노동권의 제약이라는 측면에서의 문제제기이다. 우리나라 여성의 낮은 경제활동참가율은 단순히 노동력의 공급이 저조하다는 문제가 아니라 배제적인 노동시장구조에 기인한 노동권의 제한이라고 보는 것이다. 다른 하나의 논리는 여성의 저조한 경제활동참가는 전체 경제성장에도 걸림돌이 된다는 것이다. 단순히 선진국의 경제활동참가율이 우리나라보다 10%p 이상 높다는 비교에 근거한 우려가 아니다. 매킨지보고서(2001)는 경제성장과 소득수준의 향상을 위해서는 2005년까지 300만개의 순일자리창출이 필요하고 이 자리를 고학력의 인력으로 채우기 위해서는 여성의 경제활동참가율이 증가하여야함을 주장하였다. 이러한 논리는 EU의 고용전략인 리스본전략의 논리와도 다르지 않다(2000). EU는 3%의 경제성장을 지속하기 위하여 2010년까지의 취업률 목표치를 설정하였는데, 그 핵심에는 여성과 55세 이상 고령자의 고용

확대가 자리하고 있다.²⁾

여성의 경제활동과 출산은 대체로 반비례하는 관계에 있는 것으로 알려져 있다(Becker 1965; Schultz 1974). 이론적으로는 제한된 시간과 경제적인 여건 속에서 여성은 임금노동과 출산·양육 간에 선택을 하는 것으로 파악되며, 이것은 개인들을 분석단위로 하는 경험적인 연구들에서 지지되어 왔다. 그렇다면 출산을 장려하는 정책은 여성의 경제활동참가에 악영향을 미치며, 여성의 경제활동을 장려하는 정책은 출산율의 하락을 초래할 가능성이 있다는 뜻이다.

그러나 OECD 통계를 살펴보면 스페인, 이탈리아, 그리고 우리나라와 같이 출산율과 여성의 경제활동참가율이 둘 다 낮은 국가군이 있고 북구나 서구와 같이 출산율과 경제활동참가율이 모두 높은 수준을 유지하는 국가군으로 나뉘는 경향이 발견된다. 국가간 비교를 통해서 살펴볼 때 경제활동과 출산이 상호 대체하는 정도는 각 사회가 제공하는 경제활동의 기회와 양육지원의 체계에 따라서 달라지는 것이라는 이해가 가능해진다.

우리가 알고 있는 대부분의 선진국에서 여성의 경제활동참가율과 출산율은 둘 다 우리나라보다 높다. 즉, 다른 선진국들이 자국의 여성들로 하여금 경제활동과 출산이 더 이상 선택의 문제가 아닌 것으로 만들어 가는 동안, 우리나라의 여성은 아직도 ‘일이나 자녀냐’ 하는 문제로 고통 받고 있다. 사실 여성의 소득활동참여는 대부분의 사회계층에서 더 이상 선택의 문제가 아님에도 불구하고, 현실에서 여성들은 양육과 직장생활의 두 가지 짐을 지고 ‘자녀에게 충실한 엄마’와 ‘책임을 다하는 직업여성’ 사이에서 매 순간 선택의 기로에 선다. 여성의 낮은 경제활동참가율은 경제성장에 걸림돌이 되고 있으며, 저출산으로 인한 급속한 고령화는 사회의 안정적인 재생산을 위협하고 있음에도 불구하고 여전히 일과 자녀 중에서 한 가지를 선택하도록 강요하는 사회구조를 개선하지 못하고 있는 것이다.³⁾

2) Lisbon Strategy(2000)는 2000년 54%인 여성의 고용율(employment rate)을 2005년에 57%, 2010년에는 60%까지 끌어올린다는 계획이다. 이를 위해서는 960만개의 일자리가 필요하다는 추계가 나와있다. 2000년 현재 37%의 낮은 고용율을 보이고 있는 55세 이상 고령자는 은퇴시기의 연장을 통하여 2010년에는 50%까지 확대한다는 목표를 가지고 있다.

본 연구의 궁극적인 관심은 ‘출산이라는 여성고유의 기능(역할)이 어떻게 가족과 사회, 특히 경제활동의 영역에서 불이익으로 귀결되지 않도록 할 것인가’ 하는 주제와 닿아있다. 이 연구는 왜 우리나라 여성의 경제활동참가율은 이렇게 낮으며, 비정규직의 비율은 높고 관리자급의 비중은 낮으며, 평균적인 임금수준의 면에서도 남성과의 차이를 없애지 못하는가라는 문제의식에서 출발하였다. 이러한 질문들에 대하여 그동안 많은 연구들이 이루어져왔고, 문제의 핵심에 여성이 일방적으로 담당하고 있는 양육의 책임이 존재하고 있다는데 공감대가 이루어지고 있다. 가부장적인 의식의 온존 속에서 가정과 사회 전반에서 성역할의 분리가 뿌리 깊게 자리하고 있고, 이는 주요 직책에서 여성배제와 경력의 단절 등을 매개로 하여 노동시장과 경제적 성취의 전 영역에서 여성의 열위로 나타나게 되는 것이다. 출산과 양육의 문제를 사적인 일로 치부하여 개별 가정에서 알아서 할 일로 방치하는 것은 곧 여성에게 전적으로 그 일이 맡겨지는 것을 의미하며, 경제활동을 추구하는 여성이 노동시장에서 공정한 경쟁의 장에 들어서지 못하게 되는 것을 의미한다.

우리는 양육과 경제활동을 동시에 수행하는 여성들의 출산조절과 경력조절의 선택을 들여다봄으로써 이 문제에 접근하고자 한다. 먼저, 어린 자녀를 둔 기혼여성노동자는 일과 양육이라는 갈등적 상황에서 어떤 선택을 하고 있는지 살펴볼 것이다. 출산을 조절하는 사람들은 주로 어떤 사람들이며 경력의 중단을 고려하는 사람들은 어떤 사람들인지 살펴본다. 두 번째로는 이들의 직장생활에 대한 애착은 어느 정도인지, 특히 유사한 상황에 있는 남성과 비교할 때, 가족 책임을 진 여성들의 일에 대한 애착이 부족하다고 볼 수 있는지 검토할 것이다. 세 번째 주제는 갈등적 상황에 있는 기혼노동자들이 볼 때, 일과 양육을 동시수행하는 것이 매우 어려운 현실의 원인에 대해서는 어떻게 인식하고 있는지 살펴본다. 인적특성의 차이를 보이는 집단간에 문

3) 저출산의 유일한 원인이 ‘일-가족 양립체계’의 부재 문제라고 주장하는 것은 아니다. 저출산의 원인에 대하여 인구학자와 사회학자들은 ① 첫 자녀 출산연령이 늦어지는 현상과 ② 교육·보육비용의 문제를 지적한다. 그런데, 이 두 가지 요인의 배후에는 모두 여성의 경제활동 문제가 있다. 일-가족의 양립이 가능한 사회라면 출산연령이 늦어지는 문제와 교육·보육비용 문제의 일부는 해소될 수 있을 것이다.

제의식이나 원인진단 면에서 어떤 차이가 나타나는지를 살펴본다.

우리나라는 어린 자녀를 둔 기혼여성의 경제활동참가율이 유난히 낮은 특성을 보이는 국가로 기록된다. 이러한 상황에서 양육과 경제활동을 동시에 수행하고 있는 여성들은 어떤 의미에서 보면 현재 노동시장 밖에 있는 여성에 비해서는 혜택 받은 사람들이다. 따라서 이들을 주로 살펴본 결과를 가지고 양육문제가 경제활동에 주는 제약을 논의하는 것 자체가 매우 제한된 연구임은 분명하다. 그러나 양육으로 인한 경력의 단절을 경험하고 있는 여성들의 규모와 특성을 추정하기 위하여 연구의 범위를 확대하는 것이 현실적으로 어려움이 있었기 때문에 이번 연구에서는 ‘초등학생 이하의 자녀를 둔 여성노동자’의 문제로 연구주제를 한정할 수밖에 없었음을 밝힌다. 몇 가지 태도에 대해서는 남녀노동자 간에 차이가 나타나는지를 살펴보기 위해서 ‘초등학생 이하의 자녀를 둔 남성노동자’도 실태조사의 대상에 포함시켰다. 모든 조사대상은 남녀를 불문하고 ‘맞벌이 가족’의 여성 또는 남성이다.

II. 이론적 배경

로빈스(Robbins 1930) 이래로, 노동경제학에서는 개인이 노동을 공급하는 시간은 임금의 대체효과(substitution effect)와 소득효과(income effect)라는 상반되는 방향을 가진 두 가지 힘이 서로 상쇄된 결과라고 본다. 실질임금률의 상승은 여가시간을 더 비싼 것으로 만들어서 일하는 시간을 증가시킨다. 한편, 소득의 증가는 재화 뿐 아니라 여가시간에 대한 구매력을 향상시킨다. 일반적으로 학력수준이나 경력 같은 인적자본(Human Capital)의 양이 많을수록 노동시장참여가 높은 것은 임금효과라고 볼 수 있으며, 가족의 소득수준이 높을수록 노동력 공급이 감소하는 현상은 소득효과로 설명된다. 따라서 신고전주의 경제학이론의 전통 또는 인적자본이론의 틀 안에서 파악할 때, 노동시장에서 받을 수 있는 잠재적 임금(potential market wage)이 높을수록 여성의 노동력공급은 늘어나게 되고, 잠재적 임금은 학력과 경력 같은 인적자본의 양에 달려있게 되므로 고학력 여성일수록 경제활동참가율이 높

아질 것으로 예상된다.

출산이 여성의 경제활동참가를 제약하는 직접적인 이유는 육아가 어머니의 시간과 노력을 요구하는데 어머니의 시간은 제한되어 있기 때문이다. 신고전경제학의 분석틀에서 개인의 노동시간에 관한 의사결정의 규칙은 유보임금(또는 의중임금, reservation wage)과 시장제안임금(market wage 또는 offered wage)의 비교로 요약된다. 의중임금을 상회하는 임금이 시장에서 제안될 때 일하게 된다는 것이다. 개인의 시장임금은 학력, 경력, 기술 등 그의 인적자본에 의해 크게 영향을 받는다. 이것은 노동하지 않을 경우 잃게 되는 기회비용이기도 하다. 유보임금은 주로 자산소득이나 다른 가족구성원의 임금에 의해 결정되고 교육수준과도 관련이 있는 것으로 여겨진다. 특히, 여성의 경우는 자녀의 수가 많거나 자녀의 나이가 어릴수록 유보임금이 높아지는 것으로 본다(Nakamura and Nakamura 1991). 이 이론에서는 출산과 양육이 왜 여성의 경제활동을 제약하는지에 대해서는 자녀가 비용을 수반하는 내구성 소비재와 같은 역할을 하기 때문이라고 한다(Becker 1960, 1965). 비용의 가장 중요한 부분은 어머니의 시간인데 이는 달리 말하면 여성의 기회비용이다 (Schultz 1974). 여성이 경제활동에 참여할 경우에는 대신 자녀를 돌보아 줄 사람이나 기관에 비용을 지불해야 하기 때문에 이 비용을 뺀 나머지가 취업여성의 "순 시장임금(net market wage)"이 된다. 따라서 어린 자녀를 양육해야 하는 여성의 유보임금은 그 만큼 높아질 수밖에 없다고 한다(Connolly 1992, Blau and Robins 1988, Klerman and Leibowitz 1990, Heckman 1974).

이러한 이론적 논의가 시사하는 바는 다른 조건이 일정하다면 경제활동을 통해서 벌어들일 수 있는 소득이 많을수록, 그리고 나아가서는 보육서비스를 구매하는데 필요한 비용을 제외한 소득이 높을수록 가사노동이 임금노동을 대체할 가능성이 줄어든다는 것이다. 이러한 설명은 우리의 상식에 부합하는 함의를 전달할 뿐 아니라 개인을 단위로 하는 분석을 통해서 검증되어 왔다.

그러나 이러한 노동경제학적인 설명이 여성의 경제활동과 출산·양육을 포함하는 행위양식에 대한 충분한 설명을 제공한다고 보기는 어렵다. 신고

전경제학의 분석들에서 개인단위의 모든 선택행위는 유보임금과 시장임금을 상승 또는 하락시키는 요인들의 함수로 설명되므로 이 틀 자체 내에서는 설명하지 못하는 것이 없고 아무런 오류도 없다. 그러나 이 이론 틀에서는 양육에 들어가는 비용이나 여성의 시장임금수준 등이 왜 각 사회에서 다르게 나타나는 지에 대한 관심은 포함될 여지가 별로 없으며, 여성의 유보임금을 결정하는 요인이 남성과는 다르게 구성되는 원인 등에 대해서도 설명해 주는 바가 없다. 이 모든 것들은 이 분석들에서는 ‘주어진 조건 하에서’로 표현될 뿐이다.

사회현상에 대한 올바른 이해를 위해서는 ‘주어진 조건’에 대해서도 천착할 필요가 있다. 사회학에서 이것은 ‘행위’에 대비되는 개념으로서 ‘구조’에 대한 이해를 추구하는 것을 의미한다. 이러한 문제의식을 보다 현실적인 측면에서 다시 제기하기 위하여 국가 수준에서는 여성의 경제활동참가율과 출산율이 반비례하는 관계를 보이지 않는다는 점을 상기해보자. 출산율과 여성의 경제활동참가율이 둘 다 낮은 국가군이 있고 이 두 가지가 모두 높은 수준을 유지하는 국가군으로 나뉘는 경향이 있다면, 경제활동과 출산이 상호 대체하는 정도는 각 사회가 제공하는 경제활동의 기회와 양육지원의 체계에 따라서 달라진다고 볼 수 있다.

국가가 제공하는 경제활동의 기회와 양육지원체계의 성격을 평가하고 유형화하는 다양한 연구들이 이루어져왔다. 고티에(Gauthier, 1996)에 따르면, 국가의 양육지원체계와 여성경제활동지원체계는 인구의 증감현상과 이에 대한 국가의 태도, 경제의 조직원리와 경기의 변화, 그리고 무엇보다도 성역할의 분리 또는 성평등에 대한 사회적 합의의 수준에 영향을 받는다. 이러한 요인들에 주목하여 그녀는 출산장려주의모델(pro-natalist model; 프랑스), 전통적인 성역할 분리를 강화하는 전통주의모델(pro-traditional model; 독일), 평등주의모델(pro-egalitarian model; 스웨덴), 비개입주의모델(non-interventionist model; 영국)을 구분하였다.

복지국가 가족정책의 젠더적 특성에 관한 체계적인 연구로서 루이스(Lewis, 1992), 올로프(Orloff, 1993), 세인즈베리(Sainsbury, 1994, 1996, 1999)로 이어지는 일련의 연구들이 기여한 바는 매우 크다. 이들의 연구는

모두 에스핑-앤더슨(Esping-Andersen)을 비롯한 주류 복지국가론이 탈상품화(decommodification)의 수준과 그 결과로 사회적으로 용인할만한 생활수준을 제공하는 정도를 근거로 복지국가를 분류한데 대한 여성주의적 비판에서 출발한다. 여성주의적 시각에서 볼 때, 탈상품화의 개념은 노동시장에 대한 종속으로부터 개인을 보호하는 정도, 즉 강제적인 노동으로부터 보호의 개념인데 이것이 문제가 되려면 먼저 노동시장에 접근가능해야 한다는 것이 전제되어야한다. 이렇게 볼 때, 탈상품화의 개념은 여성이 배제된 개념이라는 것이다. 또한 주류 복지국가유형론은 사회적으로 용인할 만한 생활수준이라는 것이 개인에게 적용되는 것인지 가족에 적용되는 것인지 불분명하다(Sainsbury, 1999).

올로프(Orloff 1993)는 국가-시장간의 넥서스만을 볼 것이 아니라, 여성의 무급노동(unpaid work)에 주목하면서 국가-시장-가족의 관계를 파악할 것, 그리고 탈상품화에 더하여 노동(paid work)에 대한 접근성과 독립적인 가구를 형성할 수 있는 능력을 살펴볼 것을 주장하였다. 루이스(Lewis 1992; Lewis & Ostner 1991)는 여성이 사회보장체계 내에서 어떻게 다루어지는지, 사회서비스제공(특히 보육서비스)수준, 그리고 여성의 경제활동참여정도를 기준으로 다양한 수준의 남성부양자모델(strong, moderate, weak male-breadwinner model)과 이중부양자모델(dual-breadwinner model)을 구분하였다.

세인즈베리(Sainsbury 1994, 1996, 1999)는 국가-시장-가족의 관계가 주요 분류근거이지만 여기에 더하여 성·가족 이데올로기의 중요성을 강조하였다. 그녀는 ① 사회적 권리가 ‘가족을 단위로 구성되는가(familialized)’ 아니면 ‘개인화되어있는가(individualized)’ ② 사회보장의 수급권이 전통적인 성별분업에 근거하는 정도, 즉, 여성은 carer로서 남성은 earner로서 수급하는 것인지 여부 ③ 보살핌노동(caring work)에 대한 국가 책임의 범위와 개입 방식 ④ 임금노동에 대한 동등한 접근가능성이라는 네 가지 기준을 근거로 세 가지 ‘젠더정책의 레짐(Gender Policy Regimes)’를 분류하였다. 남성부양자체제(male-breadwinner regime)는 성별분업이 유지되는 사회에서 남성은 부양자로서 직접적인 복지수급자격을 갖고 여성은 피부양자로서 수혜자가

되는 모델이다. 따라서 결혼여부는 여성의 사회적 권리에 영향을 미치고, 여성은 노동시장에서 불리한 위치에 처한다. 성역할분리체제(seperate gender roles regime)는 성별분업이 유지된다는 점에서는 남성부양자모델과 같지만, 남성은 가족부양자로서, 여성은 보살핌제공자(caregiver)로서 각각 혜택을 받는 모델이다. 성역할공유체제(individual earner-carer regime)는 개인이 각각 소득자이자 보살핌제공자인 모델이다. 사회적 권리와 납세의의무가 가족이 아닌 개인에 달려있다. 따라서 결혼여부가 사회적 권리에 영향을 미치지 않으며, 자녀양육의 비용은 공공서비스와 수당을 통해서 사회가 공유한다.

여성주의적 시각으로 기존의 복지국가를 새롭게 들여다보는 이러한 유형화는 여성의 경제활동을 설명하는데 매우 유용하다. 즉 이러한 연구들은 국가가 제공하는 양육지원과 가족복지의 체계에 따라서 여성의 경제활동과 출산이 상호 대체하는 수준이 결정된다는 가설을 검증하는 기본 틀을 제공한다. 예컨대, 에스핑-앤더슨은 노르웨이와 스웨덴을 사회민주주의 모델로 묶었지만, 세인즈베리(1999)의 분류기준에 따르면 이들 국가의 차이는 분명하다. 노르웨이는 소득보장제도나 세금제도가 가족구성여부에 따라 다른 혜택을 제공하도록 되어있고 보육서비스체계가 뒤져있으며 아동수당이나 모성수당이 가족구성원의 수에 따라 달라지도록 설계되어있다는 점에서 스웨덴이나 덴마크와 같은 스칸디나비아 국가들과는 확연히 구분된다.

메이어 등(Meyer et. al. 1999, 2001)은 이러한 이론적인 연구들을 경험적으로 검증하였다. EU 또는 OECD국가들의 공보육체계와 모성휴가제도, 양육수당과 가족에 대한 세제혜택 등의 제도가 어린 자녀를 둔 여성의 고용율에 미치는 영향, 그리고 자녀가 있는 여성과 없는 여성간의 고용율의 차이에 미치는 영향에 대한 경험적인 연구는 세인즈베리(1999)의 가설을 뒷받침하는 결과를 나타내었다. 공보육체계와 강한 모성휴가제도를 가지고 있는 스웨덴이나 덴마크의 경우 자녀를 둔 여성의 경제활동을 촉진하는 효과가 확실하다. 네덜란드나 노르웨이는 강력한 소득보장제도를 가지고 있으면서 수당이나 세제를 통해서 여성의 양육노동에 대한 보상을 하는 경우로 여성(어머니)의 경제활동참가율은 상대적으로 낮아진다. 미국과 같이 공보육도 미

비하고 보살핌노동에 대한 보상도 없는 국가의 경우 여성의 노동시장참가가 피할 수 없는 선택(employment-forcing)이 되기 때문에 전체 여성의 경제활동참가율은 높아지지만 자녀가 있는 여성과 없는 여성간의 경제활동참가율의 차이가 크게 나타나게 된다고 한다(Meyer et. al., 1999, 2001).

여기서 주의할 점은 공보육체계 등을 통한 직접적인 서비스의 제공은 여성의 고용을 촉진하고 오랜 성별분업체계의 변화를 유도하지만, 보살핌노동에 대하여 수당의 형식이나 세제혜택을 주는 방식은 전통적인 성역할을 강화한다는 점이다. 육아휴직이나 장기간의 출산휴가가 여성의 고용에 미치는 영향에 대해서는 논란의 여지가 있다. 직장가정의 양립을 지원하는 제도라는 점에서 여성의 경제활동참가를 강화하는 효과가 있을 것으로 보이지만, 실제로 대부분의 경우 여성이 사육함으로써 노동시장에서 여성의 지위에는 부정적인 영향을 미칠 수 있고, 특히 보육서비스에 비해서는 성별분업을 완화하는 효과가 적은 것은 분명하다.

선진국의 가족지원체계와 여성의 경제활동참가의 연관성에 대한 연구들이 우리나라의 현실에 주는 함의는 매우 중요하다. 우리나라는 여성과 남성의 성별분업이 분명한 국가이다. 아동수당이나 전업주부수당과 같이 보살핌노동에 대한 국가 수준의 지분이 있는 것은 아니기 때문에 이로 인한 여성고용의 위축이 발생한다고 볼 수는 없으나, 부양자로서의 남성과 양육자로서의 여성의 역할에 대한 성역할 이데올로기가 여성의 경제활동참가를 억제한다. 세제나 일반적인 소득이전 등 사회보장체계는 개인이 아니라 가족단위로 편제되어있음은 말할 나위도 없다. 이런 상황에서 보육체계가 허술하고 비용에 대한 지원도 없기 때문에 여성의 경제활동참가는 여성이 선택할 수 있는 문제가 아닌 것이 되어있다. 경제적으로 강제되어 일을 해야 하는 경우가 빈번한 상황에서 어린 자녀의 양육문제는 여성의 발목을 잡을 수밖에 없는 형편이다. 이러한 현실은 본 연구과정에서 수행한 실태조사에서 분명하게 드러났다.

III. 설문조사 방법 및 응답자의 특성

본 연구에서 사용한 설문조사는 다양한 영역에서 직장과 양육을 병행하는 여성과 남성의 어려움을 알아보기 위해서 직종과 업종별로 설문지를 배포하였다. 설문조사의 주요 대상은 양육과 직장의 양립이 가장 어렵다고 판단되는 영유아나 초등학생 자녀를 키우고 있는 노동자들을 대상으로 하였다. 몇 가지 질문에 대해서는 남녀간의 태도 차이를 살펴보았지만, 대부분의 분석은 여성응답자를 중심으로 진행하였다.

설문지는 주로 직장과 양육을 병행하는 현실이 어떠한지, 그리고 출산과 양육을 둘러싼 사회적인 의식에 대한 조사 내용을 중심으로 작성되어있다. 여성노동자용 설문지와 남성노동자용 설문지를 따로 제작하여 배포하였는데, 공통의 질문과 더불어 여성노동자에게는 출산휴가 사용, 임신과 출산으로 직장생활을 그만둘 것인지를 고민한 적이 있는지 등에 대한 질문을 추가하였다.

설문조사는 2003년 4월 1일부터 10일 사이에 양육과 직장생활을 병행하는 기혼 남녀를 대상으로 예비 설문조사를 거쳤고, 2003년 4월 15일부터 6월 13일까지 약 2개월 동안 진행하였다. 설문지는 여성노동자용 설문지가 886개, 남성노동자용 설문지가 589개로 총 1,437부를 수거하여 분석대상으로 했다.⁴⁾

이번 조사의 대상은 초등학생 연령 이하의 자녀를 키우면서 맞벌이를 하는 남녀노동자이다. 특히 여성노동자 일반이라기보다는 출산경험 있는 기혼 여성으로 현재 시점까지 직장에 남아있는 여성이다. 이러한 조사 대상의 제한이 의미하는 바는, 이번 조사의 응답자가 통계청에서 실시하는 ‘경제활동인구조사’와 같은 전국표본(National Sample)에서 포착되는 일반적인 노동자와는 그 성격이 매우 다르다는 것이다.

본 실태조사 응답자의 특성을 2003년 5월 경제활동인구조사(통계청)에 나타난 여성 노동자의 일반적인 특성과 비교해 보면 ① 30대 중반 연령계층의 비율이 현저히 높고, ② 고학력자의 비율이 전체 노동자 평균보다 현저히 높

4) 실태조사 응답자의 유형별 분포와 기본 특성에 관해서는 <표1>과 <부표> 참조

으며, ③ 생산/서비스직의 비율이 낮은 대신 사무직 종사자의 비율이 압도적으로 높은 특징을 지닌다. ④ 근로시간 면에서도 전국 평균은 주당 45시간 이상 노동의 비율이 70-80% 수준인데 비해서 본 실태조사 응답자 중에서 주당 45시간 이상 노동하는 사람의 비율은 53-59% 수준이다. 경제활동상태조사 결과와 직접 비교할 수는 없지만 본 조사의 응답자는 임금 면에서도 비교적 높은 수준을 보인다.

따라서 본 실태조사의 결과를 해석함에 있어서는 상당한 주의가 필요하다. 응답자들에서 나타나는 특성을 전체 노동자의 현실로 일반화 할 수 없으며, 이들이 표현한 태도와 의식도 전체 노동자 일반의 것으로 확대해석해서는 안 된다. 특히 전체 연령층에서 비교적 고르게 경제활동에 참가하는 남성보다도 이 연령계층에서 경력의 단절이 현저히 나타나는 여성의 경우 이러한 한계는 더욱 분명히 인식되어야 한다. 요컨대 본 실태조사의 여성응답자는 어린 자녀를 둔 기혼 여성으로 노동시장에 남는다는 것 자체가 매우 어려운 형편임에도 불구하고 결과적으로 노동시장에 성공적으로 남은 '생존자들(survivors)'이다. 본 조사의 응답자들이 대표하는 여성노동자 집단보다도 훨씬 더 많은 여성들이 출산과 양육의 문제로 인하여 노동시장을 이탈하였고, 이들이 겪은 문제는 살아남은 사람들이 호소하는 문제들에 비해서 더욱 심각할 것이라고 짐작할 수 있다. 다만, 실태조사라는 연구방법상의 한계로 인하여 이들의 문제를 포착하지 못하였다는 점을 미리 밝혀두고자 한다. 본 조사는 생존자들에 대한 조사이며 현재 직장과 양육을 겸하고 있는 사람들의 문제와 요구를 파악하기 위한 조사이다.

<표 1> 경제활동인구조사와 본 실태조사 응답자의 특성비교 (단위 %)

		남 성		여 성	
		경활조사	실태조사	경활조사	실태조사
연 령	30세미만	16.8	2.8	25.7	15.5
	30-34세	16.1	40.3	11.1	50.2
	35세이상	67.0	56.9	63.2	34.3
학 력	고졸이하	61.0	26.0	72.6	42.0
	전문대졸	9.6	14.2	11.6	17.7
	대졸이상	29.4	59.9	15.8	40.2
직 종	전문관리	32.7	22.6	32.6	17.2
	사무	7.1	54.7	20.4	57.0
	생산서비스	60.2	22.6	47.0	25.9
근로시간	44시간이하	18.1	41.1	28.1	47.7
	45시간이상	81.9	58.9	71.9	52.3
자 녀 수	1명		40.2		49.7
	2명이상		59.8		50.3
임 금	150만원미만		16.0		46.0
	150-200만원		26.3		27.6
	200만원이상		57.7		26.5

주 : 경제활동인구조사 원자료 2003년 5월

IV. 숨겨진 선택

임신·출산으로 인해 직장생활 중단을 생각해 본 적이 있는가라는 질문에 대하여 응답자의 58.4%가 있다고 응답하였다. 연령이나 노동시간, 임금수준 별로는 직장생활 중단을 고려한 사람의 비중이 차이가 난다고 보기는 어렵다. 그러나 학력별, 자녀수별로는 차이가 나타나는데, 고졸이하 여성이 고학력여성에 비해서 임신출산으로 인하여 직장생활 중단을 고려한 경험이 많았고, 자녀수가 2명 이상인 여성이 아무래도 자녀가 1명인 여성에 비해서 직장생활중단을 고려한 비율이 높은 것으로 나타났다(표 2).

‘직장생활을 더 잘 하기 위해서 자녀수를 조절하거나 출산시기를 조절한

경험이 있는지'를 조사한 결과, 자녀수를 조절한 경험이 있는 여성은 전체 응답자의 35.3%인 것으로 나타났다. 자녀수를 조절한 경험이 있는 여성의 비율은 응답자의 직종별로 그리고 임금수준과 실제 자녀수별로 차이가 나타났다. 판매서비스직이나 생산직 여성에 비하여 관리직, 전문직, 사무직 여성의 경우 자녀수를 조절하는 비율이 현저히 높다. 또한 월평균 임금이 200만 원 이상이 되는 고소득 여성은 그렇지 않은 여성에 비하여 자녀수를 조절하는 비율이 높다. 현재 자녀수가 1명인 여성의 44.4%는 일 때문에 자녀수를 조절한 여성인 것으로 볼 수 있다. 고소득 직장여성의 경우 일을 위하여 자녀수를 조절하고 그 결과 전체적인 출산율이 낮아지는 사회현상에 일조하는 것으로 보인다(표 3).

이러한 조사결과는 우리 사회에서 상당수의 여성은 임신출산으로 인하여 직장생활의 중단을 고려하고 있으며 다른 한편에서는 직장생활이라는 한 가지 이유만으로도 자녀출산 여부를 조절한다는 현실을 그대로 드러내는 것이다.⁵⁾

학력과 직종, 임금수준 등 경제적 보상의 현재수준이나 미래의 전망을 가늠하게 해주는 요인들을 기준으로 기혼여성들의 행위양식은 어느 정도 차이를 나타내었다. 경제활동을 통해서 벌어들일 수 있는 소득의 양과 양육을 포함한 가사노동의 가치는 대체관계에 있다. 노동경제학의 이론을 빌자면, 어떤 사람이 노동력 공급 여부를 결정한다는 것은 소득활동과 레저 간에 선택을 한다는 것을 의미하는데 여기서 레저란 반드시 놀이라는 의미보다는 소득활동을 제외한 기타활동을 의미한다. 어린 자녀를 둔 여성의 경우 양육활동을 포함한 가사노동은 다른 활동이 소득활동을 대체하는 것과 마찬가지로 그러나 더 큰 힘으로 소득활동을 대체한다. 다른 조건이 일정하다면 경제활동을 통해서 벌어들일 수 있는 소득이 많을수록, 그리고 나아가서는 보육서비스를 구매하는데 필요한 비용을 제외한 소득이 높을수록 가사노동이 임금

5) 이러한 현실을 확인하는 다른 방법으로 최근의 출산율 저하 현상은 주로 어떤 요인에 기인한 것으로 보는지를 질문하였는데, 자녀의 필요성에 대한 태도의 변화나 다양한 가족형태의 확산 때문이라고 보는 견해는 상대적으로 적었고, 보육비나 사교육비가 많이 들어서라는 견해, 그리고 특히 여성의 경우는 직장생활과 양육을 함께 하기 어렵기 때문이라는 견해가 매우 강하게 나타났다.

노동을 대체할 가능성이 줄어든다. 우리의 조사결과는 이러한 설명에 대체로 부합한다. 보육서비스를 구매하기에도 벽찰 정도로 낮은 임금을 받고 일하는 경우나, 힘든 양육시기를 견뎌낸다고 하더라도 미래소득 면에서 전망이 밝지 않은 직장장에서 일하고 있는 여성은 어린 자녀를 양육해야하는 시기에 직장생활의 중단을 고려할 가능성이 높고, 실제로 상당수는 이러한 이유로 인하여 직장을 그만두었을 것이다. 그렇지 않고 비교적 높은 임금을 받고 있고 장래전망도 좋은 경우는 양육시기에도 직장생활을 중단하는 선택을 하지 않는 경향이 있다.

<표 2> 임신·출산으로 인하여 직장생활 중단을 고려한 경험 : 여성 (단위; 명, %)

	있 음	없 음	전 체	집단간 차이 검정
학 력				
고졸 이하	170(63.0)	100(37.0)	270(100)	chi-square=5.9535 df=1 p=.0610
전문대	73(55.7)	58(44.3)	131(100)	
대졸 이상	154(52.9)	137(47.1)	291(100)	
자녀 수				
1명	186(53.0)	165(47.0)	351(100)	chi-square=4.8913 df=1 p=.0270
2명 이상	215(61.3)	136(38.7)	351(100)	
전 체	377(58.4)	269(41.6)	646(100)	

<표 3> 직장생활 위해서 출산조절한 경험 : 여성 (단위; 명 %)

	있 음	없 음	전 체	집단간 차이 검정
직 종				
관리/(준)전문	49(35.5)	89(64.5)	138(100)	chi-square=10.1473 df=1 p=.0063
사무	175(38.1)	284(61.9)	459(100)	
판매서비스생산	51(25.4)	150(74.6)	201(100)	
임 금 수 준				
150만 원 미만	119(32.9)	243(67.1)	362(100)	chi-square=7.2448 df=1 p=0.0267
150-200만 원	65(30.2)	150(69.8)	215(100)	
200만 원 이상	88(41.9)	122(58.1)	210(100)	
전 체	278(34.4)	530(65.6)	808(100)	

출산·양육과 직장생활을 동시에 수행하는 여성들의 숨겨진 선택과 고통

을 좀더 구체적으로 들여다보기 위하여, 임신출산으로 인해 직장생활의 중단을 고려한 적이 있는지와 직장생활을 더 잘하기 위해서 자녀수를 조절하거나 출산시기를 조절한 경험이 있는지에 대한 응답을 교차하면 <표 4>과 같은 4개의 집단을 이념형적으로 구분할 수 있다. 먼저 직장중단도 고려한 적이 있고 자녀수도 조절한 경우는 직장과 자녀 사이에서 매우 심한 갈등을 해온 여성들로 정의할 수 있다. 직장중단을 고려한 적은 있으나 자녀수는 조절하지 않은 경우는 자녀에 좀 더 높은 비중을 두고 있는 여성들이다. 반대로 자녀수를 조절한 경험은 있으나 직장생활 중단을 생각한 적은 없는 여성들은 자신의 직업경력을 중시하는 여성들이다. 직장의 중단이나 자녀수의 조절을 경험하지 않은 여성은 여러 가지 환경적인 여건이 갖추어져 있으면서 안정된 생활을 하고 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 4> 양육과 직장생활을 병행하는 여성의 숨겨진 선택 : 이념형적 구분

자녀수 · 출산시기 조절	직 장 중 단 고 려		
		yes	no
	yes	갈등형	출산조절형
	no	경력조절형	안정형

<표 5> 양육과 직장생활을 병행하는 여성의 숨겨진 선택 (단위 %)

자녀수 ·출산시 기 조절	직 장 중 단 고 려			전체
		yes	no	
	yes	29.5	17.8	47.3
	no	27.6	25.1	52.7
	전체	57.1	42.9	100

V. 직장생활에 대한 애착

출산과 직장생활의 관계에 대해서 어떤 태도를 가지고 있는지를 알아보고자한 질문에 대해서 전체 응답여성의 20.4%는 출산양육과 상관없이 가능한 한 오래 직장생활을 하고 싶다고 응답하였다. 8.8%의 여성은 출산·양육으로 인해 회사에서 불이익을 주지 않는다면 가능한 오래 직장생활을 하고 싶다고 응답하였다. 가장 높은 비중을 차지한 응답은 가족과 사회가 출산·양육문제를 적극 지원해 준다면 가능한 오래 직장생활을 하고 싶다는 것이었다. 경제적인 필요성이 없다면 언제든지 일을 그만두겠다는 응답은 11.7%였다. 한편 남성의 경우는 출산양육의 문제와 상관없이 가능한 한 오래 직장생활을 하겠다는 응답자가 30.9%로 여성보다 많았으며, 경제적인 필요성이 없다면 언제든지 일을 그만두겠다는 응답에 있어서도 15.3%로 여성보다 높게 나타났다(표 6).

양육-직장생활 병행에서 느끼는 갈등과 숨겨진 선택을 기준으로 유형화한 기혼여성의 유형별로 현재 이들이 가지고 있는 직장생활에 대한 애착정도를 살펴보면 (표 7), 모든 유형에서 가족과 사회의 적극적인 지원이 있으면 직장생활을 지속하고 싶다는 의견이 가장 높게 나타났지만, 안정형의 경우는 다른 유형에 비해서 이 의견이 낮은 편이다. 안정형의 경우 '출산양육과 상관없이 가능한 한 오래 직장생활을 하고 싶다'는 의견이 높았고, 출산조절형도 이런 의견이 높은 편이다. 출산조절형은 '경제적인 필요성이 없다면 언제든지 일을 그만두겠다'는 의견의 비율이 다른 유형의 집단에 비해서 낮게 나타났다.

자신의 경력에 대한 애착을 나타내는 이러한 태도변수를 좀더 체계적으로 분석하기 위하여, 이 변수를 종속변수로 하는 다항로짓(multinomial logit)모형을 사용하여 분석하였다(표 8).⁶⁾ 이것은 '경제적인 필요성이 없다면 언제

6) 다항로짓모형 정의 :

$$\text{logit}_{ij} = \log [\pi_{ij} / \pi_{ij}]$$

여기서 i 는 한 설명변수의 변수값이고, j는 종속변수의 변수값, 즉 A~D 가운데의 한 상태를 나타낸다. 예컨대, '경제적인 필요성이 없다면 언제든지 일을 그만두겠다(D, 변수값4)'라는 범주에 들지 않고 '출산양육과 상관없이 가능한한 오래 직장생활을 하고 싶다

든지 일을 그만두겠다’는 태도를 표명한 집단을 태도의 기준값으로 설정하고 볼 때, 기준값이 아닌 다른 태도를 표명할 가능성을 살펴보는 방법이다. 남성과 여성 전체 응답자를 대상으로 한 분석에서 남성과 여성의 차이는 주목할 만하다. D의 태도 대신 A나 B의 태도를 나타낼 가능성이라는 면에서 볼 때, 여성과 남성은 차이가 없다. 그러나 ‘가족과 사회가 적극적인 지원을 해준다면 가능한한 오래 직장생활을 하고싶다’는 태도를 가질 가능성은 여성이 남성보다 훨씬 크다고 볼 수 있다. 다시 말해서 ‘경제적인 필요성이 없다면 언제든지 일을 그만두겠다’라는 견해 보다는 무조건 ‘가능한 한 오래 일을 하고 싶다’라는 견해나 ‘특별한 불이익이 없다면 일을 계속하겠다’는 견해를 보일 가능성은 남성과 여성이 비슷하다고 해석할 수 있으며, ‘출산양육으로 인한 문제가 해결된다면 오래 일을 하고 싶다’는 견해는 남성보다 오히려 강하다고 해석할 수 있으므로, 적어도 직장생활에 대한 애착 면에서 여성이 남성에 비해서 뒤지지 않는다는 해석이 가능하다.

<표 6> 출산양육과 관련해본 직장생활 애착정도 : 남녀 차이 (단위; 명, %)

	A	B	C	D	전체	집단간 차이 검정
						chi-square=38.4865
남 성	164(30.9)	62(11.7)	233(42.1)	81(15.3)	530(100)	df=3
여 성	165(20.4)	71(8.8)	480(59.2)	95(11.7)	811(100)	p<.0001
전 체	329(24.5)	133(9.9)	703(52.4)	176(13.1)	1,341(100)	

주 : A = 출산·양육과 상관없이 가능한 오래 직장생활을 하고 싶다.

B = 출산·양육으로 인해 회사에서 불이익을 주지 않는다면 가능한 오래 직장생활을 하고 싶다.

C = 가족과 사회가 출산·양육문제를 적극 지원해 준다면 가능한 오래 직장생활을 하고 싶다.

(A, 변수값1)라는 범주에 들게될 가능성은

$$\text{logit}_{i1} = \log [\pi_{i1} / \pi_{i4}]$$

로 나타낼 수 있다. 우리가 다항로짓 분석으로 추론하고자 하는 모델은

$$\text{logit}_{ik} = \alpha_{ik} + x_i \beta_k$$

이다. 여기서 α_{ik} 는 상수항의 모수(parameter)이며 β_k 는 회귀계수(regression parameter)이다.

D= 경제적인 필요성이 없다면 언제든지 일을 그만두겠다.

<표 7> 기혼여성 유형별 직장생활 애착정도

						(단위 : 명, %)
	A	B	C	D	전체	집단간 차이 검정
갈 등 형	26(12.7)	23(11.2)	130(63.4)	26(12.7)	205(100)	chi-square=46.3476 df=9 P-value<.0001
출산조절형	28(22.8)	11(8.9)	76(61.8)	8(6.5)	123(100)	
경력조절형	28(14.7)	8(4.2)	122(64.2)	32(16.8)	190(100)	
안 정 형	60(34.9)	12(7.0)	79(45.9)	21(12.2)	172(100)	
전 체	142	54	407	87	690	

주 : A,B,C,D 항목에 대한 설명은 <표 6>의 주 참고, 결측치(missing cases)를 제외한 분석

<표 8>출산과 직장생활 관계 : 다항로짓모형 회귀계수 (남녀 차이)

	회귀계수(표준오차)		
	logit(A/D)	logit(B/D)	logit(C/D)
성별(남성)			
여 성	.12(.12)	-.03(.15)	.47(.11) ***

주 : A,B,C,D 항목에 대한 설명은 <표 6>의 주 참고

* p<.01 **p<.001 ***p<.0001

연령, 학력, 자녀수 직종, 노동시간, 임금수준 통제함

VI. 문제의 원인과 개선방향에 대한 인식

직장생활과 양육문제를 연결하여 생각할 때, 어떤 부분이 가장 문제가 되는지, 즉 무엇 때문에 가장 힘이 드는지를 질문하였다. 여성에게는 다음과 같은 문제들이 본인에게 얼마나 심각한 문제가 되고 있는지를 묻는 방식으로 질문하였고, 남성에게는 객관적으로 보기에 어떤 점이 여성에게 가장 큰 어려움이 되고 있는 것으로 보이는지를 질문하였다.⁷⁾ 별로 문제가 되지 않

는 경우에는 0점, 조금 문제가 되는 경우 1점, 심각한 문제인 경우 2점, 매우 심각한 문제인 경우 3점을 주고 평균을 환산하였다.

여성들이 직장 양육의 책임으로 인해서 어려움을 겪게 되는 가장 주된 요인은 ‘출산양육과 일을 병행할 수 있도록 하는 사회적 제도의 미비’라는 점이 확인되었다. 두 번째로 강하게 제기된 문제는 ‘장시간의 노동과 잦은 야근’이었고 그 다음으로는 ‘동료들에게 부담이 될까봐 미안한 마음’이 꼽혔다. 사회적 편견으로 인한 고통이나 가족의 지원부족, 스스로 업무의 집중도가 떨어지는 점 등은 평균적으로 ‘조금 문제가 된다’ 수준의 비슷한 점수를 얻었고, ‘회사로부터의 퇴직압력’은 비교적 낮게 나타났다(이하 표9 참고).

먼저 출산양육과 일을 병행할 수 있도록 하는 사회적 제도의 미비가 문제가 되는 정도는 평균 2.04, 즉 여성들에게 있어서 이 문제는 심각한 문제라는 대답이다. 이러한 문제의 심각성에 대한 인식은 같은 여성 중에서도 연령과 학력, 직종, 임금수준 등 우리가 측정한 다양한 하위 집단에서 상이하게 나타났다. 연령별로는 30대 중반에서 가장 심각하게 느끼고 있었고, 학력이 높을수록 이 문제를 더욱 심각하게 받아들이고 있었다. 관리직과 전문직, 사무직 여성이 그밖에 다른 직종의 여성보다 이 문제를 심각하게 제기하였고 임금수준 면에서도 임금수준이 높을수록 심각하게 느끼는 것으로 나타났다.

‘장시간 노동과 잦은 야근’ 때문에 겪는 어려움의 정도를 측정한 결과는 1.61, ‘조금 문제가 된다’와 ‘심각한 문제가 된다’의 중간 수준이다. 대졸이상 여성과 관리직, 전문직 여성, 그리고 월 200만원이상의 고소득 여성들이 특히 강하게 호소하는 문제이다. 또한 매우 당연한 결과이지만, 주당 노동시간이 45시간 이상인 여성은 현저하게 강한 수준으로 이 문제를 느끼고 있었다. ‘늦게까지 이어지는 술자리 등의 직장문화’가 걸림돌이 된다는 견해를 강하게 피력하는 집단도 대졸이상 고학력 여성, 임금 수준이 높은 여성, 그리고 주당 노동시간이 긴 여성이다.

‘아이는 가정 내에서 길러야 한다’는 생각을 비롯하여 여러 가지 사회적 편견이 자신에게 문제가 되고 있다고 응답한 정도는 0.94, 즉 어느 정도 문제가 되고 있다는 정도로 나타났다. 이러한 편견으로 인한 어려움을 호소하

7) 따라서 여성과 남성에게 던진 질문은 같은 질문이라고 보기는 어렵다.

는 집단은 고졸이하의 학력을 가지고 있고 판매서비스직이나 생산직에 종사하며 임금수준은 150만원 미만인 여성들이었다.

응답여성 전체의 평균으로 볼 때는 ‘회사로부터의 퇴직압력’은 0.67 수준에서 비교적 낮게 나타났으나, 하위집단간의 차이는 비교적 분명하였다. 출산양육으로 인한 퇴직압력은 고졸이하 학력의 여성, 판매서비스직과 생산직 여성, 그리고 월 평균 150만원 미만의 저임금계층의 여성이 집중적으로 겪고 있는 문제점인 것으로 보인다.

‘동료들에게 부담이 될까봐 미안한 마음’ 때문에 문제가 되고 있다고 한 정도는 1.19 수준이었다. 여성 하위집단간의 차이는 두드러지지 않았다. ‘스스로 업무의 집중도가 떨어지는 것’을 문제 삼는 정도도 하위집단간의 차이는 뚜렷하지 않았다. ‘가족들의 지원부족’을 호소하는 정도는 자녀가 둘 이상 되는 여성에서 강하였으나 그밖에 다른 특성에 따른 차이는 분명하지 않았다.

요약하자면, 대졸이상의 학력을 가지고 관리직이나 전문직에 종사하는 여성, 임금수준이 높은 여성들이 당면하는 문제는 출산양육과 일을 병행할 수 있도록 하는 사회적 제도가 미비하다는 점, 장시간 노동시간과 야근, 회식문화와 같은 업무 외의 직장 문화 등이었으며, 고졸 수준의 학력으로 판매직이나 서비스직, 생산직에 종사하는 여성들은 양육의 책임을 주로 여성에게 묻는 사회적 편견과 회사(상사)로부터 퇴사하라는 유무언의 압력에 시달리고 있는 것으로 나타났다. 가족의 지원부족과 동료들에 대한 미안한 마음, 스스로 업무의 집중도가 떨어지는 것에 대한 불안감은 각각 문제가 되는 수준이었지만 하위집단간의 차이가 분명히 드러나지는 않았다.

한편, 남성들이 보기에 여성들이 양육과 직장을 양립하기 어렵게 만드는 가장 중요한 요인은 역시 ‘사회적 제도의 미비’로 ‘심각한 문제(평균 2.11)’라고 응답하였다. 그 다음으로는 ‘장시간노동과 잦은 야근’ 역시 ‘심각한 문제’로 지적되었다(평균 1.99)(표10 참고).

<표 9> 문제의 원인에 대한 인식 I : 여성

	A	B	C	D	E	F	G	H
학 력	***	**	**	***	**			
고 졸 이 하	1.87	1.06	1.44	0.82	0.80	1.15	1.10	0.98
전 문 대	2.07	0.81	1.54	0.83	0.60	1.14	0.94	0.85
대 졸 이 상	2.18	0.84	1.82	1.11	0.56	1.26	1.13	0.96
직 종	*	***	*		***			
관리/ (준) 전문	2.12	0.90	1.78	0.94	0.64	1.12	1.17	1.01
사 무	2.06	0.94	1.49	0.92	0.56	1.23	1.11	0.94
판매서비스생산	1.91	1.18	1.77	0.98	0.96	1.15	0.97	0.91
임 금 수 준	*	*	*		**		*	*
150만원미만	1.96	1.03	1.48	0.96	0.79	1.25	1.11	1.02
150-200만원	2.08	0.80	1.59	0.85	0.56	1.16	0.97	0.88
200만원이상	2.13	0.89	1.82	1.01	0.56	1.11	1.19	0.88

주; * p<.01 **p<.001 ***p<.0001, 집단간 차이 검정 결과

A= 출산·양육과 일을 병행할수 있도록 하는 사회적 제도의 미비

B= 사회적 편견(집에서 아이를 길러야지.. 등)

C= 장시간노동과 잦은 야근

D= 늦게까지 이어지는 술자리 등의 직장문화

E= 회사(상사)로부터 퇴사하라는 유·무언의 압력

F= 동료들에게 부담이 될까봐 미안한 마음

G= 가족들의 지원부족

H= 출산·양육으로 업무 집중도가 떨어진다는 점

<표 10> 문제의 원인에 대한 인식 III : 남녀차이

	A	B	C	D	E	F	G	H
남성	2.11	1.29 ***	1.99 ***	1.20 ***	1.34 ***	1.37 ***	1.14	1.06
여성	2.04	0.94	1.61	0.95	0.67	1.19	0.09	0.95

주; * p<.01 **p<.001 ***p<.0001, 집단간 차이 검정 결과

A~H 항목에 대한 설명은 <표9>의 주 참고

VII. 요약 및 결론

실태조사 응답여성의 58.4%는 자녀출산과 양육의 문제로 인하여 직장생활의 중단을 고려해 본 적이 있었다. 상당수의 여성은 직장생활을 위하여 자녀출산 회수나 시기를 조정하고 있다. 조사시점까지 이러한 문제없이 안정적으로 양육과 직장생활을 동시수행하고 있는 여성은 1/4에 불과하였다. 실태조사의 조사대상이 현재 자녀를 키우면서 직장생활을 하는 사람이므로 출산·양육으로 인하여 경제활동에 어려움을 초래하는 현실이 과소평가될 가능성이 크다는 점을 인식하고 본다면, 이번 실태조사와 심층면접에서 나타난 직장-양육 동시수행의 고충은 문제의 심각성을 아무리 강조하여도 지나치지 않다.

그러나 다른 한편으로 기혼여성의 직장생활에 대한 애착은 상당한 것으로 나타났다. 조사대상인 기혼여성노동자들은 ‘직장인’으로써의 강한 정체성을 가지고 있었고, 직장생활에 대한 애착 면에서 볼 때 여성이 남성에 비해서 뒤지지 않는다는 해석이 가능하였다. 이들은 가족과 사회가 출산·양육의 문제를 적극 지원해 준다면 가능한 한 오래 직장생활을 하고 싶다는 의견을 강하게 피력하고 있고, 적어도 출산·양육으로 인해 회사에서 불이익만 주지 않는다고 하여도 가능한 한 오래 직장생활을 하고 싶다는 의사표현을 한 비율도 높았다.

본 분석에서 드러난 기혼노동자의 문제인식과 태도에 근거하여 정책적인 함의를 도출해 보자면 다음과 같다. 우리 사회에서 여성이 일방적으로 담당하고 있는 출산과 양육의 문제는 여성으로 하여금 공정한 경쟁의 장으로 나아갈 수 없게 만드는 현실적인 장애물이다. 첫째, 양육책임이 여전히 개인화되어있다. 이 문제는 사회의식의 문제와 사회제도의 문제로 그 차원을 구분하여 살펴볼 수 있다. 먼저 아이를 사설에 맡겨서 기르는 것에 대한 반감이나 편견이 아직까지 존재한다는 점을 지적하는 바이다. 아이는 집에서 길러야 한다는 편견을 포함하여 일하는 엄마에 대한 편견이 기혼직장여성의 고충이라는 점은 설문조사에서 일부 확인되고 있다.

그러나 한편 이러한 편견은 이전에 비하여 약화되고 있는 것으로 짐작된

다. 기혼여성노동자가 사회적 편견을 고충으로 지적인 정도는 ‘조금 문제가 된다’를 1점으로 할 때, 0.94점으로 나타나 다른 고충에 비하여 상대적인 어려움의 수준은 낮은 것으로 나타났다. 또한 이번 조사에 포함된 설문문항인 ‘출산과 육아는 재생산과 맞물려 있으므로 사회가 함께 책임져야한다’는 견해에 남성의 93.4% 여성의 96.6%가 동의하였고, ‘기혼여성도 양육문제가 해결되면 지금보다 경제활동에 더 많이 참가할 것이다’라는 견해에도 96%가 동의하였다.

이러한 인식의 변화와 함께 양육의 사회화에 대한 요구도 거세게 나타나고 있다. 기혼여성이 직장생활을 지속하기 어려운 원인을 묻는 질문에서 8가지 요인 중에서 ‘출산·양육과 일을 병행할 수 있도록 하는 사회적 제도의 미비’는 남성과 여성에게서 공히 가장 심각한 문제로 지적되었다. 즉, 이제 기혼여성노동자의 양육문제는 더 이상 개별 가정의 안에서 해결되어야 할 문제가 아니라 제도적인 뒷받침으로 사회가 함께 책임져야할 문제라는 인식은 널리 확산되어있음에도 불구하고 현실은 이러한 요구에 크게 못 미치는 것이다.

직장생활과 양육을 동시수행 할 수 있게 하는 사회적 제도로는 출산·양육과 관련된 휴가제도와 보육서비스의 제공을 들 수 있다. 그런데 여기서 재생산에 대한 ‘사회적’ 책임을 논의하고 ‘사회적’ 제도가 미비하다고 하면서 양육을 ‘사회화’하여야 한다고 주장하는 의미에 대하여 다시 한번 생각해 볼 필요가 있다. ‘사회화’란 단순히 보육시설을 확대한다거나 모성휴가 기간동안 기업이 임금을 지급하는 것으로 충분한 것이 아니다. 출산과 양육이 개별 가정에서 알아서 해결하여야할 문제가 아니라 사회적으로 책임져야할 사회재생산의 문제라면 출산과 양육에 드는 비용을 사회가 공동으로 분담하여야 하므로, 보육서비스를 시장에 맡겨 개별 가정이 그 서비스를 구매하도록 하는 대신 공보육체계를 확립하여야하며, 모성휴가 기간의 임금도 기업이 고용비용의 일부로 적립하는 사회보험을 통하여 지급함으로써 기업이 출산과 양육을 수행하고 있는 여성을 고용한 데 따른 부담을 직접적으로 떠안지 않도록 하는 제도가 필요하다는 것이다.

둘째, 성별분업은 여전히 공고하며 이러한 성역할의 분리 하에서 여성의

역할은 매우 과중한 것으로 나타났다. 개별 가정에서 양육의 문제를 해결하고 노동시장이라는 공개경쟁의 장으로 나가야하는 현실에서, 일단 개별 가정으로 떨어진 출산·양육의 책임은 거의 전적으로 여성의 몫으로 남는다. 물론 양육의 책임이 부모 중 누구에게 더 크다고 생각하느냐는 질문에 대해서 81% 이상의 응답자가 ‘부모 모두에게 똑같이 있다’고 응답하였지만, 실제로 역할을 거의 반반으로 나누어 맡는다는 경우는 15%를 넘지 못한다. 엄마와 아빠가 담당하는 구체적인 역할에 있어서도 차이가 분명하여서 아빠의 주된 역할은 ‘놀이주기’ 수준을 크게 넘어서지 못하는 것으로 나타났다.

본 연구에서 본격적으로 다루고 있지는 못하지만 노동의 수요측, 즉 기업의 변화도 절실히 요구된다. 먼저 노동조건과 직장문화의 변화가 필요하다. 우리나라 노동자의 노동시간은 세계에서 가장 긴 수준에 속한다. 장시간 노동과 야근은 ‘가족책임이 있는 남녀노동자(ILO 협약의 표현)’에게는 버거운 수준이다. 사실 남성이라고 할지라도 가정과 직장을 조화롭게 양립하고자 하는 사람이라면 현재와 같은 수준의 장시간 노동은 문제가 되는 것이 당연할 것이다. 그러나 우리 사회에서 장시간 근무와 기업에 대한 ‘독립투사’와도 같은 헌신은 칭송받을 덕목이지 문제 삼을 일로 여겨지지 않는다. 오히려 이러한 경우와 비교되면서 기혼여성의 ‘애사심 부족’이 문제되고 이를 근거로 해서 기업 내에서 기혼여성의 주변화는 정당화된다.

이렇게 기혼여성이 주변화되는 현상은 우리나라 기업에서 ‘정상인’에 대한 인식이 ‘남성노동자 모델’로 고착되어있기 때문이다. 현대사회에서 대부분의 사람들은 혼인을 하고 자녀를 낳으면서 살아간다. 그러면서 직업을 가지고 일을 한다. 여성들도 전 역사를 통하여 대부분의 시기를 가사노동 이외에 사회적 노동을 수행하면서 살아왔다. 기업이 전업주부인 아내의 절대적인 지원까지를 덤으로 가지고 오는 남성 노동력만을 사는 것으로 기업활동을 할 수 있는 시기는 이제 지나갔다. 남녀를 불문하고 모든 노동자는 ‘가족책임이 있는’ 노동자라는 사실을 받아들일 필요가 있다.

직장에서의 불이익과 편견, 이에 따른 비전의 부재 문제도 지적될 필요가 있다. 여성, 특히 기혼여성에게 채용, 배치, 훈련, 승진 등에서 회사가 공평하게 기회를 제공하지 않고 배제하는 경향에 대해서 흔히 여성의 높은 이직율

과 헌신몰입 부족을 들어 정당화해왔다는 점을 앞서 지적한 바 있다. 기업의 입장에서는 이것이 단기적으로 합리적인 선택일 수 있으나, 장기적으로 볼 때, 혹은 사회 전체의 차원에서 볼 때 이것은 원하지 않았던 결과를 초래한다. 실태조사 응답자들은 남녀를 불문하고 기혼여성들이 차별적인 노동시장에 직면한다는 의견에 동의하고 있다. 여성의 앞에 펼쳐지는 커리어의 전망은 어두울 수밖에 없고, 이로 인해서 기업은 여성의 헌신몰입을 이끌어내지 못하며 잦은 이직을 보게 된다. 기업의 ‘예상’은 부정적인 의미에서 ‘자기실현’하게 된다. 따라서 기업은 장기적으로 볼 때 인력의 활용에서 실패하는 것이며, 전체 사회적으로 볼 때에도 손해라고 볼 수 있는 것이다.

장시간 노동과 회식 등의 직장문화 문제는 새로운 기업경영방식과 사회가치관의 변화가 요구되는 것으로 사회 전반의 패러다임의 변화를 요구한다. 직장에서의 불이익과 편견, 이에 따른 비전의 부재 문제는 여성에 대한 고용차별의 문제인데 이것 역시 매우 커다란 하나의 주제를 형성한다. 이러한 모든 것들이 변화하여야 기혼여성의 경력단절을 없애고 공정한 노동기회를 제공할 수 있다는 사실은 분명하지만, 이번 프로젝트를 통해서 이 모든 문제들에 대하여 천착하기는 어려웠다. 따라서 이번에는 첫 번째와 두 번째로 지적한 문제를 중심으로 구체적인 현황과 대안을 모색하는데 집중하였다.

출산은 남성과 여성 간에 분명한 ‘차이’이다. 이러한 차이가 여성에 대한 노동권의 제약을 초래하고 종국에 가서는 시민권의 제약으로 귀결되어서는 안 된다는 것은 너무나 당연하다. 따라서 이제부터 우리가 해야 할 일은 ① 출산양육의 문제를 개인화하여 개별 가정에서 해결해야할 문제로 치부해온 오류를 시정하여 그 과정의 상당부분을 사회화하는 것과 ② 개별 가정 내에서는 남성과 여성 간에 성역할 분리의 담을 허물고 공평한 역할 분담을 확산하는 것이다.

참고문헌

- 김수정(2002), “복지국가 가족지원체계의 구조변화에 관한 일연구-가족수당과 보육지원 프로그램을 중심으로”, 서울대학교 대학원 사회학과 박사학위 논문.
- 나정(2003), “영유아 교육과 보육발전 방안”, 교육인적자원부.
- 한국여성개발원(2002), 외국의 가족정책과 한국의 가족정책 및 전담부서의 체계화 방안 연구.
- Becker, G. S. (1954), Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis. New York : National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S. (1965), A Theory of the Allocation of Time. *Economic Journal*, 75, pp. 493-517.
- Blau, D. and Robins, P. (1989), Fertility, Employment, and Child-Care Costs, *Demography* vol 26, pp. 287-299
- Cochran, Moncrieff (1993), *International handbook of child care policies and programs*, London : GREENWOOD PRESS
- Connelly, R (1992), The Effect of Child Care Costs on Married Women's Labor Force Participation *Review of Economics and Statistics* vol. 74, pp. 83-90
- Conway,, M., David W. Ahern and Gertrude A. Steuernagal (1999), *Women and public policy in progress*, Washington,D.C. : A Division of Congressional Quarterly Inc.
- European Commission, Directorate-General for Employment and social affairs(2002), *Family benefits and family policies in Europe*
- Ferber, Mariaan, A. and Brigid, O'Farrell. La, Rue Allen (1991). *Work and family*, Washington : National Academy Press
- Folber, Nancy . *Social motherhood : Feminism and the birth of the welfare state*
- Gauthier, Anne Hélène (1996), *The state and the family* : CLRENDON

PRESS · OXFORD

- Gornick, Janet C. and Jerry A. Jacobs (1998), Gender, the welfare state, and public employment : A comparative study of seven industrialized countries, *American Sociological Review* , Vol. 63, October, pp. 688-710 P
- Heckman, J. (1974), 'Shadow Prices, Market Wages, and Labor Supply' in T. Schultz (Ed.), *Economics of the Family*, pp. 3-22 Univ. of Chicago Press
- Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn (1991), *Child care, Parental leave, and the under 3s, Trends, issues, and possible lessons*. Auburn House, pp. 202-223
- Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn (1997), *Family policies since world war II : evolving national commitments*.
- Klerman, J. and Leibowitz, A. (1990), Child Care and Women's Return to Work After Childbirth *American Economics Review* vol 80.
- Loutfi, Martha Fetherolf (2001), *Women, gender and work*. Geneva : ILO
- Mazur, Amy G. (2002), *Theorizing feminist policy* : OXFORD UNIVERSITY PRESS.
- Meyers, M., J. Gornick, & K. Ross (1999), 'Public Childcare, Parental Leave, and Employment', in D. Sainsbury (ed.) *Gender and welfare state regimes* : OXFORD UNIVERSITY PRESS.
- Meyers, M. & J. Gornick (2001), 'Gendering Welfare State Variation' in N. Hirschmann & U. Liebert (eds.) *Women and Welfare : Theory and Practice in the U.S. and Europe*
- Michalopoulos, C. , P. K. Robins and I. Garfinkel (1992), A structural model of labor supply and child care demand. *The Journal of Human Resources*, Vol. 27, No. 1, 167-203 P
- Misra, Joya (1998), Mothers or Workers? The value of women's labor : women and the emergence of family allowance policy, *Gender &*

- Society*, Vol. 12, No. 4, pp. 376-399
- Moss, P, and Fred Devin (1999). *Parental leave : progress or pitfall?* : NIDI/CBGS Publications
- Nakamura, A. & Nakamura, M. (1991) Children and Female labor Supply : A survey of Econometric Approaches. in J. Siegers et.al. (Eds.), *Female labor Market Behavior and Fertility* Springer-Verlog
- Riber, David C. (1992). Child care and the labor supply of married women . *The Journal of Human Resources*, Vol. 27, No. 1, pp. 134-165
- Sainsbury, Diane (1999). 'Gender and Social-Democratic Welfare States', in D. Sainsbury (ed.) *Gender and welfare state regimes* : OXFORD UNIVERSITY PRESS.
- Schultz T.P. (1974) 'Fertility and Economic values in T. Schultz (Ed.), *Economics of the Family*, pp. 3-22 : Univ. of Chicago Press
- Stetson, D. (1997). *Women's rights in the U.S.A.*,
- Trzcinski, Eileen (2000). Family policy in germany : A feminist dilemma ?, *Feminist Economics* 6(1), 21-44 P
- Trzcinski, Eileen, and William, T. Alpert.(1994). Pregnancy parental leave benefits in United States and Canada : Judicial decisions and legislation, *The Journal of Human Resources*, Vol 29, NO 2, pp. 535-554
- Wyness, (1997), Parental responsibilities, social policy and the maintenance of boundaries. *The sociological review*, Vol.45 No.2, pp. 304-324

<부표> 기혼직장여성 유형별 분포와 기본 특성

(단위 : 명, %)

	갈등형	출산조절형	경력조절형	안정형	전 체
연령					
30세미만	34(32.1)	19(17.9)	32(30.2)	21(19.8)	101(100)
30-34세	106(31.8)	63(18.9)	95(28.5)	69(20.7)	333(100)
35세 이상	58(28.0)	32(15.5)	52(25.1)	65(31.4)	207(100)
학력					
고졸이하	84(31.1)	41(15.2)	86(31.9)	59(21.9)	270(100)
전문대	38(29.0)	24(18.3)	35(26.7)	34(26.0)	131(100)
대졸이상	83(28.5)	59(20.3)	71(24.4)	78(26.8)	291(100)
자녀수					
1명	112(31.9)	82(23.4)	74(21.1)	83(23.7)	351(100)
2명이상	95(27.1)	43(12.3)	120(34.2)	93(26.5)	351(100)
직종					
관리/(준)전문	47(35.9)	24(18.2)	35(26.7)	25(19.1)	131(100)
사무	123(28.1)	87(19.9)	115(26.3)	113(25.8)	438(100)
판매서비스생산	37(29.1)	12(9.5)	43(33.9)	35(27.6)	127(100)
노동시간					
44시간이하	89(27.1)	62(18.8)	98(29.8)	80(24.3)	329(100)
45시간이상	111(31.9)	62(17.8)	90(25.9)	85(24.4)	348(100)
임금수준					
150만원미만	84(30.7)	51(18.6)	83(30.3)	56(20.4)	274(100)
150-200만원	53(25.1)	61(14.7)	64(30.3)	63(29.9)	211(100)
200만원이상	68(33.5)	42(20.7)	41(20.2)	52(25.6)	203(100)
전체	207(29.5)	125(17.8)	194(27.6)	176(25.1)	702(100)

Hidden Choice : Paid Work and Child Care for Married Female Workers

Jiyeun Chang* · Gachung Boo**

The substitution between paid work and child care for women depends on the job opportunities in the labor market and the child care support system of the countries. Korean women have great difficulties in balancing work and family life.

58.4% of female workers with child care responsibilities answered that they have considered to quit their jobs because of the difficulties of child care. Many women tends to adjust the number and/or the timing of childbirth just due to their jobs. Only one over four working mothers do not express those problems.

On the other hand, job attachment of working mothers appears to be very strong. Working mothers express strong identities as workers, and wish to stay in their jobs longer if the child care problem is solved.

The unfair responsibilities of child care for women is real obstacle for them to compete and to survive in the labor market in Korea. Child care responsibilities are still individualized. They believe that the child care issue is about the reproduction of the society and that all the society share the responsibilities. However, institutionalized level of child care support is quite low in Korea.

* Fellow, KLI ** Researcher, KLI