

직장여성의 연도별 출산 계획 변화 및 관련요인 분석

이지선¹ · 정혜선²

듀크대학교 간호대학 객원연구원¹, 가톨릭대학교 의과대학 예방의학교실 교수²

An Analysis of Factors associated with Annual Trends in Childbirth Plans by Female Workers

Yi, Jee Seon¹ · Jung, Hye Sun²

¹Visiting Associate, School of Nursing, Duke University, USA

²Professor, College of Medicine, The Catholic University of Korea, Seoul, Korea

Purpose: The aim of this study is to identify factors of Korean female workers' childbirth plans and to establish measures to improve the childbirth plan. **Methods:** Study subjects were selected part in the 1st, 3rd, and 5th year surveys of the Korean Longitudinal Panel Survey of Women and Families. The selection criteria were as follows: women who had a spouse; were salaried workers currently employed for the last one month; belonged to a childbearing age; and had less than 3 children. Logistic regression analysis was conducted to investigate factors associated with childbirth plans. **Results:** Childbirth plans by female workers decreased each year. The analysis of associated factors revealed that age, number of children were associated factors in all years. In addition, education, satisfaction about dividing household chores with the husband, and satisfaction about working environment were associated with the lack of planning for childbirth in female workers in the 1st survey year. Satisfaction about dividing household chores with the husband, family-work conflict, and satisfaction about the potential for personal development were associated factors in the 3rd survey year. Finally, family-work conflict, satisfaction about employment stability, and satisfaction about job task at work were associated factors in the 5th survey year. **Conclusion:** It is important to know the measures focusing on the lack of planning for childbirth, and hence these factors can be improved by assessing in general, family, and occupational characteristics. Additionally, employer policies regarding women employees who are pregnant or have children at home need to be reviewed.

Key Words: Pregnancy; Fertility; Female; Work

서론

1. 연구의 필요성

통계청 자료에 따르면 1965년 우리나라 합계출산율은 5.60명으로 세계 합계출산율 5.03명보다 높은 수치이었다[1]. 하지만

우리나라 합계출산율은 1983년에 인구대체(the replacement level) 수준인 2.1명으로 감소하였고[2], 2002년부터는 합계출산율 1.3 이하인 초저출산국으로 세계 합계출산율의 절반 수준이 되었으며[1,3], 2016년에는 출생아 수 40만 6,200명, 합계출산율 1.17명으로 1970년 이후 가장 적은 출생아 수를 기록하였다[3]. 출산율의 감소는 평균 수명의 상승과 사망률의 감소로

주요어: 임신, 출생, 여성, 일

Corresponding author: Jung, Hye Sun

College of Medicine, The Catholic University of Korea, 222 Banpo-daero, Seocho-gu, Seoul 06591, Korea.

Tel: +82-2-2258-7368, Fax: +82-2-532-3820, E-mail: hyesun@catholic.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 이지선의 박사학위논문의 일부를 발췌한 것임.

- This article is based on a part of the first author's doctoral thesis from University.

Received: Nov 15, 2018 / Revised: Aug 20, 2019 / Accepted: Aug 22, 2019

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

인구고령화가 되는 가장 큰 원인이다[4]. 특히 초저출산국은 출산율이 인구대체 안전선(safety zone)인 1.5보다 낮기 때문에 이민 등의 정책으로 미래 인구의 노동력을 보완하기 어려운 문제가 발생한다[4]. 또한 이 수치의 수준은 아이를 갖지 않는 사람들의 비율이 점점 커질 수 있는 촉매가 되어 출산율을 1.5 이상으로 회복하기가 매우 어려운 것으로 보고되고 있다[4]. 이에 출산율을 회복하기 위해서 이민이나 입양 등의 방안이 제시되고 있지만 가장 중요한 것은 출산율을 높이는 실질적인 대책을 마련하는 것이다[4].

우리나라는 저출산 문제를 해결하기 위해 2006년에 저출산·고령사회 기본계획을 수립하고, 1차(2006~2010년) 출산과 양육에 유리한 환경조성, 2차(2011~2015년) 점진적 출산율 회복, 3차(2016~2020년) OECD 국가 평균수준의 출산율 회복을 정책목표로 설정하였다. 세부적으로는 1차 연도에 보육 및 교육비 지원을 확대하였고, 2차 연도에는 대상자를 확대하고, 일-가정 양립과 직장 내 육아와 교육 혜택을 확충하였으며, 3차 연도에는 만혼추세 완화, 맞벌이 가구의 출산율 제고, 출생과 양육에 대한 지원을 강화하고 있다. 하지만 20~30대 성인을 대상으로 조사한 연구에서 대상자들이 생각하는 적정 자녀수는 평균 2명 이상이고, 그 비율도 2010년 71.7%에서 2015년에는 90.3%까지 증가한 반면[5,6], 실제 우리나라 합계출산율은 점차 감소하며 반대의 추세를 보이고 있다. 또한 결혼 후에도 2년 이내에 첫째 아이를 낳는 비율이 감소하고 있고[7], 출산 계획이 있어도 약 36%에서 3~4년 이내에 둘째 자녀를 갖지 못하는 것으로 나타났다[8]. 우리나라 제 3차 저출산 기본계획의 전략 방향은 출산을 하라는 것보다 출산을 하지 않는 이유를 없애는 것을 의미한다. 따라서 출산을 계획하지 않는 요인들을 파악하여 해결 방안을 마련함으로써 출산 계획을 높일 필요가 있으며, 이를 위해서는 정책의 실효성을 높이기 위한 수정과 보완이 선행되어야 하는 상황이다. 하지만 출산행동을 예측하는데 출산의도가 의미 있다고 보고되면서 주로 출산을 계획하는 요인을 중심으로 확인하여 출산을 계획하지 않는 요인을 중심으로 한 연구는 부족하였다[9].

출산은 만혼, 고령출산, 가치관 등의 인구학적 요인, 양육비, 경제적 환경변화, 일-가정 양립곤란, 노동시장, 출산 건강수준 등의 사회경제적 요인, 그리고 가부장제 등의 제도적 요인과 관련이 있고[10], 출산율 감소는 가족 내 성평등, 여성의 지위와 권한, 교육, 소득, 자녀양육, 여성의 경제활동 참여 등과 관련이 있는 것으로 나타났다[11,12]. 특히 여성의 경제활동 참여는 첫 출산 및 후속 출산 모두에 부정적인 영향을 주는 것으로 보고되었다[13]. 우리나라 저출산 정책은 맞벌이 가구의 특징을 반영

하였다. 하지만 우리나라 직장여성의 출산율은 0.72명으로 전업주부보다 낮고[8], 우리나라 합계출산율보다도 훨씬 낮은 것으로 나타나 더욱 심각하다[14]. 이는 우리나라 여성의 경제활동 참여율이 1980년 42.8%에서 2016년에는 58.4%까지 증가하였다는 점에서[15] 직장여성의 취업과 노동시장을 고려하여 출산을 계획하지 않는 요인을 파악하는 것이 우선적으로 검토해야 할 사항임을 시사하고 있지만 선행연구들은 주로 기혼여성 전체를 대상으로 하였다.

한편, 우리나라는 무자녀 가구를 일부 소수의 개인적인 일탈 현상으로 간주하고 있다. 무자녀의 증가는 출산율을 감소시키는 중요한 요인이다[16]. 무자녀 부부의 비율은 맞벌이인 경우 더 높고, 증가추세가 뚜렷하다[17]. 이는 우리 사회와 구성원이 개인의 독립성과 경제적 안정을 위해 남성과 여성 모두 맞벌이를 원하고 있고[18], 여성인력의 높은 활용가치가 맞벌이 가구의 비율을 증가시키고 있다는 점에서 주목해야 하는 사항이다[19]. 따라서 무자녀인 경우를 포함할 필요가 있지만 선행연구에서는 주로 자녀가 있는 기혼여성의 후속 출산 계획을 확인하여 자녀가 없는 경우를 포함한 인구대체수준 이하의 출산율을 가진 대상자의 특성을 충분히 반영하지 못하였다는 제한점이 있었다[2].

이를 보완하기 위해 본 연구에서는 우리나라 여성을 대상으로 시행되는 여성가족패널조사의 자료를 이용하여 인구대체수준 이하의 출산율을 가진 직장여성만을 대상으로 출산을 하지 않는 요인들을 확인하였다. 여성가족패널조사는 여성정책을 수립하고 주요 이슈들에 대한 정책을 정확하게 포착하고 효과성을 평가 및 추정하기 위해 구축되었으며, 일과 가정을 포함한 여성의 다양한 삶의 영역에서 연관성을 가지는 특성을 반영하는 장점이 있다. 이러한 장점은 일, 가정, 사회 등 여러 관계 속에서 밀접한 연관성을 가지는 여성의 상황을 반영하여 직장 여성에 대한 의미 있는 분석을 수행할 수 있다. 그리고 여성의 생활세계를 경험적으로 규명하고 우리 사회 가족의 현재와 미래를 전망하도록 구성되어 있어 저출산 현상을 추적하여 출산과 관련된 문제를 파악하기에 적합하다. 이에 본 연구에서는 여성가족패널조사의 자료를 이용하여 우리나라 직장여성이 출산을 계획하지 않는 요인을 규명하여 출산율 감소를 해결할 수 있는 실질적인 방안을 마련하는데 기여하고자 하였다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 직장여성의 연도별 출산 계획을 파악한다.

- 연도별로 직장여성의 개인적 특성, 가정적 특성, 직업적 특성, 제도적 특성에 따른 출산 계획의 차이를 파악한다.
- 직장여성의 연도별 출산 계획 관련요인을 분석한다.

연구 방법

1. 연구대상

여성가족패널조사의 모집단은 조사 시작 시점인 2007년에 실질적으로 조사가 불가능한 거처를 제외한 대한민국에 거주하고 있는 가구이다. 표집의 기본 틀은 2005년 인구주택총조사 결과의 약 260,000개의 일반조사구이며, 이 때 시설단위 조사구 및 제주도 이외의 섬 지역 조사구는 제외되었다. 1차 표본추출단위인 조사구는 2005년 인구주택조사의 일반조사구를 층화기준에 근거해 나열하고, 여성가족패널조사의 조사목적과 조사내용을 고려하여 선정되었다. 층화된 각 시도별 조사구 중에서 조사구 내의 가구 수 규모의 크기에 비례하는 확률비례계통추출법을 적용하였다. 2차 표본추출단위는 1차 표본추출단위로 선정된 조사구 내에 거주하는 가구를 계통 추출하여 선정하였다. 최종목표인 여성 가구원 10,000명을 조사하기 위하여 1개 표본 조사구에서 5가구를 계통 추출하였으며, 실제 조사에는 조사구당 4~7가구 정도가 추출되었다. 조사에 최종 선정된 응답자는 전국 9,068가구에 거주하는 만 19세에서 64세에 해당하는 여성 9,997명이었으며, 1차 연도(2007년)에는 9,997명, 2차 연도(2008년)에는 8,666명, 3차 연도(2010년)에는 8,376명, 4차 연도(2012년)에는 7,975명, 5차 연도(2014년)에는 7,746명이 조사에 참여하였다.

본 연구에서는 1차 연도, 3차 연도 및 5차 연도에 참여한 대상자의 자료를 이용하였다. 연구대상은 각 해당 차 연도에서 사실혼을 포함하여 배우자가 있고, 최근 1개월 동안 취업상태이며, 임금근로자이고, 자녀수가 3명 미만이며, 연령은 조사기관의 기준에 따라 1차 연도는 45세 미만, 3차 연도와 5차 연도는 50세 미만인 5가지 조건에 모두 만족하는 경우로 하였다. 이 중, 본 연구에서는 향후 출산 계획을 확인한 문항에 '모르겠다' 또는 응답하지 않은 경우 및 조사문항의 결측치를 제외하고, 1차 연도 593명, 3차 연도 862명, 5차 연도 864명을 최종 분석 대상으로 선정하였다.

2. 자료수집 및 윤리적 고려

여성가족패널조사의 자료수집은 조사원이 선정된 가구를

방문하여 패널을 접촉한 후 구조화된 설문을 활용하여 대상자의 응답을 직접 컴퓨터에 입력하여 전송하는 CAPI (Computer Aided Personal Interview) 방법으로 시행된다. 조사를 통해 수집된 자료는 연구자들이 자료의 활용 목적을 밝히고 신청한 후 승인을 받아 활용할 수 있도록 여성정책연구원 홈페이지에 공개되어 있다. 본 연구에서는 여성정책연구원에서 시행한 여성가족패널조사의 자료 활용 목적을 밝히고, 승인 후 제공받아 활용하였다. 본 연구는 가톨릭대학교 생명연구윤리심의위원회의 심의면제 승인을 받아 진행하였다(IRB No.: MC17ZESI0048).

3. 연구도구

본 연구에서는 여성가족패널조사의 1차 연도 조사문항에서 출산과 관련된 요인, 직업적 특성과 제도적 특성을 확인할 수 있는 문항을 기준으로 선정하였으며, 일반적 특성, 개인적 특성, 일-가정 양립, 모성보호제도 인지, 고용형태, 일 만족도, 직장복리후생, 출산 계획의 항목을 활용하였다.

1) 개인적 특성

개인적 특성은 연령, 자녀수, 종교, 학력에 관한 4개 문항으로 구성하였다. 연령은 '언제 태어나셨습니까?'라는 문항을 조사한 결과를 사용하였다. 자녀수는 '출산한 자녀는 모두 몇 명입니까?'라는 문항의 응답 결과를 토대로 향후 조사에서 '지난 조사 이후 임신하신 적이 있습니까?'와 '임신한 결과는 어떻게 되었습니까?'라는 2개 문항을 함께 확인하여 최종 자녀수를 확인하였다. 종교는 원시자료에서 유교, 불교, 원불교, 기독교, 천주교, 기타, 종교 없음으로 구분하였으나, 본 연구에서는 종교가 있는 경우와 없는 경우로 재구분하였다. 학력은 원시자료에서 무학, 초등학교, 중학교, 고등학교(전문계), 고등학교(실업계)전문대학, 4년제 대학, 대학원 석사과정, 대학원 박사과정으로 구분하였으나, 본 연구에서는 고등학교 졸업 이하와 대학교 졸업 이상으로 재구분하였다.

2) 가정적 특성

가정적 특성은 부부 월 소득, 남편과의 가사노동 분담 만족도, 자녀가치관, 성평등인식, 남편의 일 인식 5개 문항으로 구성하였다. 부부 월 소득은 본인과 남편의 한 달 평균 급여를 합산하여 사용하였다. 남편과의 가사노동 분담 만족도는 '남편이 설거지, 청소 등 가사노동을 분담하는 정도에 대해 만족하시는 편입니까?'라는 문항에 매우 만족한다(1점)부터 전혀 만족하지 않는다(5점)까지 5점 척도로 응답한 문항을 사용하였다. 수

집된 자료는 역코딩하여 분석하였으며, 점수가 높을수록 가사노동 분담에 만족하는 것을 의미한다. 자녀가치관은 가족 관련 가치관 중 ‘결혼하면 자녀를 일찍 갖는 것이 좋다’는 문항에 매우 그렇다(1점)부터 전혀 그렇지 않다(4점)까지 4점 척도로 응답한 문항을 사용하였다. 수집된 자료는 역코딩하여 분석하였으며, 점수가 높을수록 자녀가치관이 강함을 의미한다. 성평등 인식은 ‘가족 내 역할에 관한 내용에 관해 어떻게 생각하십니까?’라는 영역의 문항을 사용하였다. 가족 내 역할은 조사지에서 총 6개 문항으로 구성되어 있으며, 이 중 본 연구에서 활용할 문항을 구성하기 위해 요인분석을 한 결과 2번과 4번 문항이 묶였다. 하지만 신뢰도가 .435로 낮아 직장여성의 성평등인식을 가장 잘 나타낼 수 있다고 판단되는 ‘맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다’는 문항을 최종적으로 선택하여 매우 그렇다(1점)부터 전혀 그렇지 않다(4점)까지 4점 척도로 응답한 문항을 사용하였다. 수집된 자료는 역코딩하여 분석하였으며, 점수가 높을수록 성평등인식이 높음을 의미한다. 일에 대한 남편의 인식도는 ‘일 하시는 것에 대해 남편께서는 어떻게 생각하십니까?’라는 문항에 매우 반대(1점)부터 매우 찬성(5점)까지 5점 척도로 응답한 문항을 사용하였으며, 점수가 높을수록 일에 대한 남편의 일 인식도가 높음을 의미한다.

3) 직업적 특성

직업적 특성은 일-가정 양립 8개 문항과 일 만족도 8개 문항을 포함한 총 16개 문항으로 구성하였다. 일-가정 양립은 일-가정 갈등과 가정-일 갈등으로 구성되어 있다. 일-가정 갈등은 총 5개 문항으로 ‘하시는 일은 가정생활에 어느 정도 영향을 주고 있습니까?’의 내용 중 ‘일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다’, ‘일을 함으로써 식구들한테 더 인정받을 수 있다고 생각한다’, ‘일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워 진다’, ‘일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다’, ‘일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다’ 5개 문항을 활용하였다. 각 문항은 매우 그렇다(1점)부터 전혀 그렇지 않다(4점)까지 4점 척도로 응답하였으며, 문항의 신뢰도는 .686이었다. 수집된 자료 중 ‘일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다’, ‘일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다’의 문항을 역코딩하여 합산한 후 평균 점수를 구하였으며, 점수가 높을수록 일-가정 갈등이 높음을 의미한다. 가정-일 갈등은 ‘하시는 일은 가정생활에 어느 정도 영향을 주고 있습니까?’라는 영역의 문항을 사용하였다. 이 중 본 연구에서 문항을 구성하기 위해 요인분석을 한 결과 3번과 4번 문항이 묶였다. 하지만 신뢰도가 .58로 낮아 가정-일 갈등을 가장 잘 나타낼 수 있다

고 판단되는 ‘집안일이 많아서 직장 일을 할 때도 힘들 때가 많다’는 문항을 최종적으로 선택하여 매우 그렇다(1점)부터 전혀 그렇지 않다(4점)까지 4점 척도로 응답한 문항을 사용하였다. 수집된 자료는 역코딩하여 분석하였으며, 점수가 높을수록 가정-일 갈등이 높음을 의미한다. 일 만족도는 현재하고 있는 일의 만족을 임금/소득수준, 고용의 안정성, 직무내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 직장 내 의사소통 및 인간관계, 복리후생 8개 항목으로 구성하였다. 각 문항은 매우 만족(1점)부터 매우 불만족(5점)까지 5점 척도로 응답한 문항을 사용하였다. 수집된 자료는 역코딩하여 분석하였으며, 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미한다.

4) 제도적 특성

제도적 특성은 모성보호제도의 인지와 직장의 복리후생제도 제공으로 구성하였다. 모성보호제도는 1차 연도에는 산전후휴가, 육아휴직, 부성휴가(아버지 육아휴직) 3개 항목으로 구성되어 있으며, ‘들어본 적이 없다’, ‘들어본 적이 있지만 잘 모른다’, ‘들어본 적도 있고 잘 알고 있다’로 응답하게 한 자료를 아는 경우(들어본 적도 있고, 잘 알고 있다)와 모르는 경우(들어본 적이 없다, 들어본 적이 있지만 잘 모른다)로 구분하였다. 3차 연도부터는 배우자출산휴가 항목이 추가되어 산전후휴가, 육아휴직, 배우자출산휴가, 배우자육아휴직 4개 항목으로 구성하여 잘 알고 있다(1점)부터 전혀 모른다(4점)까지 4점 척도로 응답한 문항을 안다(잘 알고 있다/아는 편이다)와 모른다(잘 모른다/전혀 모른다)로 구분하였다. 직장복리후생제도는 1차 연도는 산전후휴가, 육아휴직, 가족수당, 보육비지원, 직장보육시설, 자녀학자금, 탄력근무 7개 항목으로 구성하였고, 3차 연도부터 배우자육아휴직, 의료비지원, 출산장려금, 육아기근로시간단축제가 추가되어 11개 항목으로 구성하였다. 원시자료에서는 ‘제공 된다’, ‘제공되지 않는다’, ‘잘 모른다’로 구분하였으나, 본 연구에서는 ‘제공 된다(제공 된다)’와 ‘제공되지 않는다(제공되지 않는다/잘 모른다)’로 재구분하였다.

5) 출산 계획

출산 계획은 ‘자녀를 가질 계획이 있으십니까?’ 문항을 사용하였다. 원시자료에서는 ‘있다’, ‘없다’, ‘모르겠다’로 응답하였지만, 본 연구에서는 출산 계획 여부의 명확성을 높이기 위해 ‘모르겠다’로 응답한 경우는 제외하고, ‘있다’와 ‘없다’라고 응답한 경우만 사용하였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 사용하여 통계 분석 하였으며, 유의수준은 $<.05$ 였다. 대상자의 개인적 특성, 가정적 특성, 직업적 특성, 제도적 특성과 출산 계획은 실수와 백분율 및 평균과 표준편차를 구하였다. 각 특성에 따른 출산 계획은 분산분석(ANOVA) 및 t-test를 실시하였다. 출산 계획의 관련요인을 분석하기 위해 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 시행하였다.

연구 결과

1. 대상자의 연도별 출산 계획

대상자의 출산 계획을 연도별로 살펴보면, 1차 연도(2007년)에는 85.0%, 3차 연도(2010년)에는 91.8%, 5차 연도(2014년)에는 94.8%에서 출산 계획이 없는 것으로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 특성에 따른 연도별 출산 계획의 차이

대상자의 특성에 따른 출산 계획을 살펴보면, 1, 3, 5차 연도 모두에서 공통적으로 나타난 요인들을 다음과 같다. 개인적 특성에서는 연령, 자녀수, 학력이 차이가 있는 것으로 나타났다. 가정적 특성에서는 남편과의 가사노동 분담 만족도가 차이가 있는 것으로 나타났다. 직업적 특성에서는 고용형태, 임금/소득수준 만족도, 고용안정 만족도, 복리후생 만족도가 차이가 있는 것으로 나타났다. 제도적 특성에서는 산전후휴가 제공과 육아휴직 제공이 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한 3차 연도부터 시작된 요인들 중에서 5차 연도까지 공통적으로 나타난 요인은 배우자육아휴직 제공과 육아기근로시간단축제 제공이 차이가 있는 것으로 나타났다. 그 외 대상자의 특성에 따른 출산 계획의 각 차 연도 별 요인들을 살펴보면 다음과 같다. 1차 연도에는 가정적 특성에서 남편의 일 인식, 직업적 특성에서 직무내용 만족도, 개인의 발전가능성 만족도, 직장 내 의사소통 및 인간관계 만족도, 제도적 특성에서 산전후휴가 인지, 육아휴직 인지, 배우자육아휴직 인지, 가족수당 제공, 직장보육시설 제공, 보육비지원 제공, 자녀학자금 제공, 탄력근무 제공이 차이가 있는 것으로 나타났다. 3차 연도에는 직업적 특성에서 가정-일 갈등, 제도적 특성에서 배우자출산휴가 인지, 배우자육아휴직 인지, 가족수당 제공, 자녀학자금 제공이 차이가 있는 것으로 나타났다. 5차 연도에는 가정적 특성에서 성평등

인식, 남편의 일 인식, 직업적 특성에서 일-가정 갈등, 직무내용 만족도, 근로환경 만족도, 근로시간 만족도, 개인의 발전가능성 만족도, 직장 내 의사소통 및 인간관계 만족도, 제도적 특성에서 의료비지원 제공, 출산장려금 제공이 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 1).

3. 대상자의 연도별 출산 계획 관련 요인

대상자의 연도별 출산 계획 관련요인을 계획하지 않는 요인을 중심으로 확인한 결과, 1, 3, 5차 연도 모두에서 공통적으로 연령이 높고, 자녀수가 많을수록 출산 계획이 없는 것으로 나타났다. 그 외 각 차 연도별로는 다음 요인들이 관련 있는 것으로 나타났다. 1차 연도에는 학력, 남편과의 가사노동 분담 만족도, 근로환경 만족도와 관련이 있는 것으로 나타났다. 학력은 낮을수록 출산 계획이 없었고, 남편과의 가사노동 분담 만족도는 낮을수록 출산 계획이 없었으며, 근로환경은 만족할수록 출산 계획이 없는 것으로 나타났다. 3차 연도에는 남편과의 가사노동 분담 만족도, 가정-일 갈등, 개인의 발전가능성 만족도와 관련이 있는 것으로 나타났다. 남편과의 가사노동 분담 만족도는 낮을수록 출산 계획이 없었고, 가정-일 갈등은 높을수록 출산 계획이 없었으며, 개인의 발전가능성 만족도는 높을수록 출산 계획이 없는 것으로 나타났다. 5차 연도에는 가정-일 갈등, 고용안정 만족도, 직무내용 만족도가 관련 있는 것으로 나타났다. 가정-일 갈등은 높을수록 출산 계획이 없었고, 고용안정 만족도는 높을수록 출산 계획이 없었으며, 직무내용 만족도는 낮을수록 출산 계획이 없는 것으로 나타났다(Table 2).

논 의

본 연구는 우리나라 직장여성의 연도별 출산 계획을 파악하고, 출산을 계획하지 않는 요인을 확인하여 이를 감소시킴으로써 출산 계획을 증가하는 방안을 마련하는데 기여하고자 시도되었다. 분석을 위해 한국여성정책연구원에서 시행하는 여성가족패널조사의 1차 연도(2007년) 593명, 3차 연도(2010년) 862명, 5차 연도(2014년) 864명의 자료를 이용하였다. 연구결과 직장여성은 1차 연도(2007년)에는 85.0%, 3차 연도(2010년)에는 91.8%, 5차 연도(2014년)에는 94.8%에서 출산 계획이 없는 것으로 나타났다. 이는 통계청 자료[3]에서 우리나라의 출생아수가 2007년에 4,932,000명에서 2014년에는 4,354,000명까지 감소한 것과 같은 맥락으로 직장여성도 우리나라 전체 여성과 같이 출산율이 감소되고 있는 상황을 반영하는 결과이다. 한편

Table 1. Childbirth Plan & The Childbirth Plan according to the Characteristics of the Subjects by Year

Variables	1st (2007)				3rd (2010)				5th (2014)			
	Total n (%) or M±SD	No n (%) or M±SD	Yes n (%) or M±SD	χ^2 or t (p)	Total n (%) or M±SD	No n (%) or M±SD	Yes n (%) or M±SD	χ^2 or t (p)	Total n (%) or M±SD	No n (%) or M±SD	Yes n (%) or M±SD	χ^2 or t (p)
Childbirth plan												
Individual												
Age	593 (100.0)	504 (85.0)	89 (15.0)		862 (100.0)	791 (91.8)	71 (9.2)		864 (100.0)	819 (94.8)	45 (5.2)	
	35.91±5.11	37.19±3.90	31.29±3.72	13.22 (<.001)	39.50±5.57	40.19±5.18	31.80±3.63	17.87 (<.001)	41.45±5.04	41.91±4.66	32.98±4.27	12.58 (<.001)
Number of child												
0	1.57±0.68	1.88±0.33	1.12±0.33	19.90 (<.001)	1.71±0.56	1.81±0.42	0.58±0.64	15.79 (<.001)	1.72±0.56	1.79±0.47	0.51±0.66	12.75 (<.001)
1	140 (23.6)	62 (44.3)	78 (55.7)	238.06 (<.001)	48 (5.6)	12 (25.0)	36 (75.0)	353.77 (<.001)	49 (5.7)	23 (46.9)	26 (53.1)	264.09 (<.001)
2	453 (76.4)	442 (97.6)	11 (2.4)		152 (17.6)	123 (80.9)	29 (19.1)		144 (16.7)	129 (89.6)	15 (10.4)	
					662 (76.8)	656 (99.1)	6 (0.9)		671 (77.7)	667 (99.4)	4 (0.6)	
Religion												
Yes	284 (47.9)	240 (84.5)	44 (15.5)		419 (48.6)	387 (48.9)	32 (45.1)		406 (47.0)	386 (95.1)	20 (4.9)	0.12 (.725)
No	309 (52.1)	264 (85.4)	45 (14.6)	0.10 (.751)	443 (51.4)	404 (51.1)	39 (54.9)	0.38 (.539)	458 (53.0)	433 (94.5)	25 (5.5)	
Level of education												
≤ High school	291 (49.1)	273 (93.8)	18 (6.2)		443 (51.4)	429 (96.8)	14 (3.2)		423 (49.0)	414 (97.9)	9 (2.1)	15.93 (<.001)
≥ College	302 (50.9)	231 (76.5)	71 (23.5)	34.87 (<.001)	419 (48.6)	362 (86.4)	57 (13.6)	31.07 (<.001)	441 (51.0)	405 (91.8)	36 (8.2)	
Family												
Monthly income for a married couple	384.40 ±214.65	380.75 ±216.25	413.28 ±202.38	-1.32 (.187)	394.32 ±315.45	392.71 ±325.60	412±35 ±164.84	-0.50 (.615)	469.33 ±221.89	470.98 ±224.00	439.27 ±178.58	0.93 (.351)
Satisfaction about dividing household chores with the husband	3.18±1.14	3.06±1.12	3.59±1.05	-4.15 (<.001)	3.15±0.97	3.12±0.97	3.59±0.84	-3.98 (<.001)	3.25±0.90	3.22±0.90	3.78±0.77	-4.74 (<.001)
Value of children	2.80±0.79	2.86±0.81	2.87±0.77	-0.08 (.930)	2.88±0.74	2.89±0.73	2.75±0.71	1.57 (.116)	2.87±0.74	2.87±0.74	2.93±0.72	-0.59 (.551)
Recognition of equal rights for both	3.24±0.71	3.22±0.70	3.26±0.75	-0.42 (.673)	3.15±0.65	3.15±0.66	3.23±0.64	-0.97 (.331)	3.10±0.65	3.09±0.65	3.38±0.58	-2.93 (.003)
Recognition of work by husband	4.06±0.80	4.02±0.79	4.21±0.82	-2.08 (.037)	3.87±0.80	3.86±0.79	3.92±0.82	-0.55 (.580)	3.88±0.79	3.87±0.79	4.13±0.76	-2.17 (.030)
Occupational												
Employment type												
Regular	328 (55.3)	261 (79.6)	67 (20.4)	16.89 (<.001)	391 (45.4)	336 (85.9)	55 (14.1)	32.17 (<.001)	403 (46.6)	372 (92.3)	31 (7.7)	9.43 (.002)
Non regular	265 (44.7)	243 (91.7)	22 (8.3)		471 (54.6)	455 (96.6)	16 (3.4)		461 (53.4)	447 (97.0)	14 (3.0)	
Work-family balance												
Work-family conflict	2.00±0.44	2.00±0.43	1.91±0.44	1.77 (.077)	2.05±0.41	2.05±0.41	1.99±0.41	1.07 (.282)	1.95±0.42	1.95±0.42	1.82±0.42	2.03 (.042)
Family-work conflict	2.46±0.79	2.51±0.76	2.48±0.84	0.32 (.747)	2.48±0.71	2.51±0.71	2.18±0.68	3.73 (<.001)	2.26±0.75	2.27±0.75	2.07±0.72	1.76 (.078)
Satisfaction												
Income	3.05±0.97	3.01±0.96	3.38±0.92	-3.36 (.001)	3.06±0.82	3.05±0.81	3.20±0.89	-1.33 (.187)	3.09±0.79	3.08±0.79	3.42±0.87	-2.62 (.012)
Stability	3.34±1.01	3.28±1.01	3.62±1.03	-2.85 (.004)	3.31±0.86	3.28±0.85	3.61±0.89	-3.04 (.002)	3.37±0.79	3.36±0.79	3.60±0.86	-1.96 (.049)
Job task	3.46±0.91	3.41±0.89	3.82±0.91	-3.98 (<.001)	3.45±0.75	3.44±0.74	3.52±0.77	-0.87 (.380)	3.57±0.69	3.54±0.69	4.04±0.64	-5.13 (<.001)
Working environment	3.36±0.93	3.34±0.90	3.49±0.96	-1.49 (.137)	3.42±0.78	3.41±0.77	3.55±0.86	-1.48 (.137)	3.51±0.70	3.49±0.70	3.96±0.60	-5.05 (<.001)
Working hours	3.48±0.97	3.47±0.93	3.64±0.96	-1.55 (.120)	3.46±0.82	3.45±0.81	3.61±0.82	-1.57 (.115)	3.53±0.75	3.52±0.75	3.84±0.74	-2.90 (.006)
Potential for personal development	3.14±1.01	3.08±1.00	3.48±0.93	-3.59 (<.001)	3.20±0.82	3.19±0.81	3.32±0.94	-1.18 (.242)	3.27±0.78	3.24±0.77	3.67±0.93	-3.55 (<.001)
Relationship & communication	3.52±0.91	3.47±0.90	3.80±0.79	-3.54 (.001)	3.47±0.75	3.46±0.75	3.56±0.75	-1.09 (.272)	3.50±0.69	3.48±0.70	3.91±0.47	-5.81 (<.001)
Fringe benefit	2.93±1.08	2.89±1.05	3.26±1.15	-3.01 (.003)	2.92±0.96	2.89±0.95	3.24±0.96	-2.97 (.003)	3.03±0.86	3.01±0.86	3.42±0.75	-3.12 (.002)

Table 1. Childbirth Plan & The Childbirth Plan according to the Characteristics of the Subjects by Year (Continued)

Variables	1st (2007)					3rd (2010)					5th (2014)				
	Total n (%) or M±SD	No n (%) or M±SD	Yes n (%) or M±SD	χ^2 or t (p)	Total n (%) or M±SD	No n (%) or M±SD	Yes n (%) or M±SD	χ^2 or t (p)	Total n (%) or M±SD	No n (%) or M±SD	Yes n (%) or M±SD	χ^2 or t (p)			
Policy															
Awareness	Maternity leave	Yes	310 (52.3)	243 (78.4)	67 (21.6)	22.21 (< .001)	750 (87.0)	683 (91.1)	67 (8.9)	3.70 (.054)	757 (87.6)	715 (94.5)	42 (5.5)	1.43 (.232)	
		No	283 (47.7)	261 (92.2)	22 (7.8)	112 (13.0)	108 (96.4)	4 (3.6)	107 (12.4)	104 (97.2)	3 (2.8)				
Parental leave	Paternity leave	Yes	306 (51.6)	242 (79.1)	64 (20.9)	17.29 (< .001)	775 (89.9)	707 (91.2)	68 (8.8)	2.93 (.087)	790 (91.4)	748 (94.7)	42 (5.3)	0.21 (.640)	
		No	287 (48.4)	262 (91.3)	25 (8.7)	87 (10.1)	84 (96.6)	3 (3.4)	74 (8.6)	71 (95.9)	3 (4.1)				
Father's parental leave	Father's parental leave	Yes	-	-	-	-	726 (84.2)	659 (90.8)	67 (9.2)	5.99 (.014)	739 (85.5)	698 (94.5)	41 (5.5)	1.19 (.275)	
		No	-	-	-	136 (15.8)	132 (97.1)	4 (2.9)	125 (14.5)	121 (96.8)	4 (3.2)				
Maternity leave	Maternity leave	Yes	240 (40.5)	185 (77.1)	55 (22.9)	19.76 (< .001)	700 (81.2)	635 (90.7)	65 (9.3)	5.42 (.020)	740 (85.6)	699 (94.5)	41 (5.5)	1.15 (.283)	
		No	353 (59.5)	319 (90.4)	34 (9.6)	162 (18.8)	156 (96.3)	6 (3.7)	124 (14.4)	120 (96.8)	4 (3.2)				
Parental leave	Parental leave	Yes	254 (42.8)	193 (76.0)	61 (24.0)	28.26 (< .001)	254 (29.5)	215 (84.6)	39 (15.4)	24.13 (< .001)	260 (30.1)	233 (89.6)	27 (10.4)	20.18 (< .001)	
		No	339 (57.2)	311 (91.7)	28 (8.3)	608 (70.5)	576 (94.7)	32 (5.3)	604 (69.9)	586 (97.0)	18 (3.0)				
Father's parental leave	Father's parental leave	Yes	220 (37.1)	165 (75.0)	55 (25.0)	27.37 (< .001)	210 (24.4)	180 (85.7)	30 (14.3)	13.44 (< .001)	260 (30.1)	233 (89.6)	27 (10.4)	20.18 (< .001)	
		No	373 (62.9)	339 (90.9)	34 (9.1)	652 (75.6)	611 (93.7)	41 (6.3)	604 (69.9)	586 (97.0)	18 (3.0)				
Medical expenses	Medical expenses	Yes	-	-	-	-	79 (9.2)	66 (83.5)	13 (16.5)	7.77 (.005)	194 (22.5)	172 (88.7)	22 (11.3)	19.05 (< .001)	
		No	-	-	-	783 (90.8)	725 (92.6)	58 (7.4)	670 (77.5)	647 (96.6)	23 (3.4)				
Family allowance	Family allowance	Yes	-	-	-	-	63 (7.3)	56 (88.9)	7 (11.1)	0.74 (.389)	117 (13.5)	105 (89.7)	12 (10.3)	6.98 (.008)	
		No	-	-	-	799 (92.7)	735 (92.0)	64 (8.0)	747 (86.5)	714 (95.6)	33 (4.4)				
Childbirth grant	Childbirth grant	Yes	161 (27.2)	121 (75.2)	40 (24.8)	16.76 (< .001)	142 (16.5)	123 (86.6)	19 (13.4)	5.95 (.015)	132 (15.3)	121 (91.7)	11 (8.3)	3.08 (.079)	
		No	432 (72.8)	383 (88.7)	49 (11.3)	720 (83.5)	668 (92.8)	52 (7.2)	732 (84.7)	698 (95.4)	34 (4.6)				
Child care center	Child care center	Yes	-	-	-	-	63 (7.3)	58 (92.1)	5 (7.9)	0.01 (.928)	68 (7.9)	58 (85.3)	10 (14.7)	13.48 (< .001)	
		No	-	-	-	799 (92.7)	733 (91.7)	66 (8.3)	796 (92.1)	761 (95.6)	35 (4.4)				
Cost of child care	Cost of child care	Yes	57 (9.6)	37 (64.9)	20 (35.1)	19.93 (< .001)	55 (6.4)	47 (85.5)	8 (14.5)	3.09 (.079)	33 (3.8)	29 (87.9)	4 (12.1)	3.32 (.068)	
		No	536 (90.4)	467 (87.1)	69 (12.9)	807 (93.6)	744 (92.2)	63 (7.8)	831 (96.2)	790 (95.1)	41 (4.9)				
Education expenses of children	Education expenses of children	Yes	71 (12.0)	47 (66.2)	24 (33.8)	22.33 (< .001)	68 (7.9)	61 (89.7)	7 (10.3)	0.41 (.520)	79 (9.1)	72 (91.1)	7 (8.9)	2.34 (.125)	
		No	522 (88.0)	457 (87.5)	65 (12.5)	794 (92.1)	730 (91.9)	64 (8.1)	785 (90.9)	747 (95.2)	38 (4.8)				
Flexible working time	Flexible working time	Yes	142 (23.9)	102 (71.8)	40 (28.2)	25.35 (< .001)	130 (15.1)	113 (86.9)	17 (13.1)	4.74 (.029)	106 (12.3)	99 (93.4)	7 (6.6)	0.47 (.490)	
		No	451 (76.1)	402 (89.1)	49 (10.9)	732 (84.9)	678 (92.6)	54 (7.4)	758 (87.7)	720 (95.0)	38 (5.0)				
Reduce working time during child care period	Reduce working time during child care period	Yes	32 (5.4)	21 (65.6)	11 (34.4)	9.94 (.002)	31 (3.6)	27 (87.1)	4 (12.9)	0.92 (.336)	34 (3.9)	31 (91.2)	3 (8.8)	0.93 (.333)	
		No	561 (94.6)	483 (86.1)	78 (13.9)	831 (96.4)	764 (91.9)	67 (8.1)	830 (96.1)	788 (94.9)	42 (5.1)				

Table 2. Factors related to Childbirth Plan in Subjects (Focused on No Plan)

Variables		1st (2007)		3rd (2010)		5th (2014)	
		OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI
Age		1.50**	1.32~1.70	1.40**	1.25~1.57	1.34**	1.17~1.53
Number of child		52.53**	19.49~141.54	22.66**	9.78~52.50	6.54**	3.03~14.08
Level of education (ref.: \geq college)		3.67*	1.27~10.59	2.00	0.69~5.79	1.28	0.36~4.53
Religion (ref.: yes)		1.31	0.55~3.10	0.69	0.26~1.82	1.47	0.21~2.10
Monthly income for a married couple		1.00	0.99~1.00	1.00	0.99~1.00	1.00	0.99~1.00
Satisfaction about dividing household chores with the husband		0.61*	0.39~0.97	0.49*	0.27~0.87	0.66	0.31~1.37
Value of children		1.10	0.62~1.92	0.99	0.52~1.89	0.90	0.44~1.86
Recognition of equal rights for both		1.35	0.75~2.43	0.99	0.45~2.15	0.40	0.16~1.01
Recognition of work by husband		1.32	0.77~2.26	1.36	0.74~2.52	1.01	0.50~2.02
Employment type (ref.: regular)		0.76	0.25~2.31	2.65	0.82~8.55	1.72	0.37~7.97
Work-family balance	Work-family conflict	1.48	0.47~4.69	1.35	0.33~5.52	1.44	0.37~5.52
	Family-work conflict	1.18	0.65~2.12	3.14*	1.43~6.87	2.24*	1.01~4.92
Satisfaction	Income	1.02	0.55~1.88	1.52	0.74~3.10	0.86	0.42~1.78
	Stability	0.65	0.34~1.21	1.05	0.44~2.48	4.20*	1.35~13.08
	Job task	0.51	0.25~1.07	0.74	0.28~2.00	0.25*	0.06~0.96
	Working environment	2.58*	1.16~5.72	1.17	0.43~3.16	0.43	0.10~1.75
	Working hours	1.22	0.62~2.43	0.74	0.35~1.55	1.55	0.50~4.84
	Potential for personal development	0.59	0.30~1.18	2.36*	1.02~5.45	1.16	0.43~3.10
	Relationship & communication	0.87	0.38~2.00	0.82	0.34~1.96	0.64	0.17~2.30
	Fringe benefit	1.55	0.83~2.86	0.67	0.34~1.31	0.80	0.30~2.09
Awareness (ref.: yes)	Maternity leave	1.26	0.15~10.69	0.71	0.03~13.50	0.52	0.03~8.70
	Parental leave	0.32	0.02~3.69	0.21	0.00~10.20	9.10	0.25~326.54
	Paternity leave	2.00	0.42~9.60	10.27	0.62~170.25	0.69	0.01~23.41
	Father's parental leave	-	-	0.23	0.03~1.41	0.50	0.01~31.85
Fringe benefit (ref.: yes)	Maternity leave	0.95	0.18~5.05	0.92	0.15~5.35	3.67	0.18~71.93
	Parental leave	1.25	0.22~7.06	1.70	0.24~12.08	0.43	0.01~10.21
	Family allowance	0.82	0.22~3.08	1.04	0.16~6.77	0.74	0.11~4.85
	Cost of child care	3.75	0.82~17.10	2.57	0.26~25.29	0.52	0.07~3.96
	Child care center	1.61	0.40~6.38	1.28	0.18~8.82	0.79	0.07~8.22
	Education expenses of children	2.32	0.58~9.17	0.71	0.02~22.49	0.19	0.01~1.93
	Flexible working time	0.78	0.12~4.75	0.34	0.02~4.20	0.14	0.00~2.14
	Father's parental leave	-	-	0.53	0.00~2.48	1.55	0.23~10.15
	Medical expenses	-	-	5.92	0.41~84.75	2.60	0.43~15.69
	Childbirth grant	-	-	1.55	0.17~13.62	1.93	0.30~12.39
	Reduce working time during child care period	-	-	0.37	0.03~4.56	9.29	0.82~104.17
		$R^2=.74, p<.001$		$R^2=.74, p<.001$		$R^2=.68, p<.001$	

OR=odds ratio; CI=confidence interval; ref.=reference; * $p<.05$, ** $p<.01$.

직장여성이 자녀가 있는 경우 추가적인 출산도 기피한다는 Song과 Lee [20]의 연구가 있어 출산을 하는 것에 대한 부담이 높은 것을 알 수 있다.

직장여성의 출산 계획 관련요인을 계획하지 않는 요인을 중

심으로 살펴본 결과, 1, 3, 5차 연도 모두에서 공통적으로 연령과 자녀수가 관련이 있는 것으로 나타났고, 그 외 각 차 연도별로는 1차 연도에는 학력, 남편과의 가사노동 분담 만족도, 근로환경 만족도, 3차 연도에는 남편과의 가사노동 분담 만족도, 가

정-일 갈등, 개인의 발전가능성 만족도, 5차 연도에는 가정-일 갈등, 고용안정 만족도, 직무내용 만족도가 관련이 있는 것으로 나타났다. 즉 직장여성이 출산을 계획하지 않는 것은 개인적 특성, 가정적 특성, 직업적 특성과 관련이 있으며, 제도적 특성은 유의한 변수로 나타나지 않았다.

이를 각 특성별로 살펴보면, 개인적 특성은 연령, 자녀수, 학력이 관련 있는 것으로 나타났다. 연령과 자녀수는 1차 연도, 3차 연도 및 5차 연도 모두에서 관련이 있었고, 연령과 자녀수는 많아질수록 출산 계획이 없는 것으로 나타났다. 이는 연령이 높을수록 출산을 기피한다는 Woo 등[21]의 연구와 같고, 특히 35세 이후 여성에서 출산을 포기할 확률이 높다는 Woo 등[21] 및 Lee [22]의 연구와 같은 맥락의 결과이다. 우리나라처럼 보수적인 출산행태를 보이는 국가에서 결혼연령의 증가는 가임기간을 감소시킨다. 통계청 자료[23]에 따르면, 2017년의 결혼건수는 1970년에 통계를 작성한 이후 최저수치이었고, 평균 초혼연령은 상승추세인 것으로 보고되었다. 이러한 실정은 35세 이상의 고령산모 구성비가 증가하고 있다는 점을 생각할 때 [7], 특히 고연령 직장여성이 출산을 계획할 수 있도록 방안을 마련하는 것이 중요함을 시사하였다. 따라서 임신과 출산의 적합시점 및 제한시점으로 인식하는 연령의 기준을 개선하고, 출산과정 및 양육에서 여성에게 기대하는 특정역할 및 책임과 같은 보수적 가치관을 개선해야 할 것이다. 학력은 1차 연도에는 고졸 이하인 경우가 대졸 이상인 경우에 비해 출산 계획이 없는 것으로 나타났으나, 3차 연도와 5차 연도에서는 관련요인으로 나타나지 않았다. 이러한 결과는 여성의 학력이 과거에는 취업에 영향을 미쳐 경제수준을 안정화시킴으로써 출산에 영향을 주었지만[24], 최근에는 학력의 수준이 차이가 크지 않아 영향력이 감소한 것으로 생각된다.

가정적 특성은 1차 연도 및 3차 연도에 남편과의 가사노동 분담 만족도가 관련 있는 것으로 나타나 직장여성에게 배우자의 지지가 중요한 역할을 한다고 한 O'Brien 등[25]의 연구와 같은 결과를 나타내었다. 같은 맥락으로 일-가정 양립을 살펴보면, 본 연구에서 직업적 특성 중 가정-일 갈등이 관련요인으로 나타난 것을 함께 생각해 볼 수 있다. 본 연구에서 직업적 특성에 해당하는 일-가정 양립 중 3차 연도와 5차 연도에서 가정-일 갈등이 공통적으로 출산을 계획하지 않는 것에 관련 있는 것으로 나타났다. Song과 Lee [20]의 연구에서 직장여성은 경제적 어려움보다 일-가정 양립이 어려울 때 상대적으로 더 크게 출산을 기피하는 것으로 보고되었는데, 본 연구에서도 가정-일 갈등이 출산을 계획하지 않는 것과 관련 있는 것으로 나타나 같은 맥락의 결과를 보였다. 우리나라에서는 일과 가정의 양립을

지원하기 위해 2012년에 가족돌봄휴직과 육아기근로시간단축제 등을 시행하였다. 하지만 본 연구에서 이 제도가 시행되기 전인 3차 연도 결과뿐 아니라 이 제도가 시행된 후인 5차 연도 결과에서도 역시 가정-일 갈등이 출산을 계획하지 않는 것의 관련요인으로 나타났고, 제도적 요인들은 관련요인으로 나타나지 않아 제도의 시행에 따른 효과를 직접적으로 확인하기가 어려웠다. 또한 이러한 결과는 직장여성이 가정노동의 주책임자 역할을 하면서 가정과 일을 양립하는 것에 대한 압박이 감소되지 않은 것으로 볼 수 있으며, 여성의 가족에 대한 책임감이 여전히 높음을 시사하고 있다. Duncan [26]의 연구에 따르면 양성평등 문화는 일과 가정을 양립하기 위한 정책들의 효율성을 높이기 위해 선행되어야 한다고 하였다. 따라서 가정-일 갈등을 감소시키기 위해서는 가정뿐 아니라 직장에서도 양육환경의 친화적 기업문화를 조성함으로써 일과 가정을 양립할 수 있는 고용환경을 조성해야 할 필요가 있을 것으로 사료된다. 또한 이와 관련된 직장 내의 제도적 특성이 관련요인으로 나타나지 않았다는 점을 생각할 때, 직장여성이 일과 가정을 병행하면서 발생하는 실제적이고, 구체적인 어려움의 파악뿐 아니라 현재 시행되고 있는 정책들의 검토가 필요할 것으로 사료된다. 우리나라 제2차 저출산 대책은 일 가정 양립을 목표로 육아휴직 정률제, 가족친화기업인증제, 육아기근로시간단축 등 다양한 제도개선을 시행하였다. 하지만 본 연구에서 직장여성이 출산을 계획하지 않는 것에 직장의 제도적 특성이 유의한 변수로 나타나지 않은 것은 정책들이 기업들이 자발적으로 수행하지 않으면 실효성의 문제점을 가진다는 Chung [27]의 연구를 지지하는 결과로 정부에서는 기업들이 저출산 정책에 부담 없이 적극적으로 참여할 수 있는 방안을 고려할 필요가 있음을 시사하였다.

한편, 직업적 특성에서 일 만족도를 살펴보면, 1차 연도에는 근로환경, 3차 연도에는 개인의 발전가능성, 5차 연도에는 고용안정과 직무내용이 관련 있는 것으로 나타났다. 이 중 근로환경, 개인의 발전가능성과 고용안정은 만족할수록 출산 계획이 없고, 직무내용은 만족하지 않을수록 출산 계획이 없는 것으로 나타났다. 한국의 여성 노동시장은 유연성, 안정성, 고용률이 모두 OECD 평균에 크게 못 미치는 것으로 보고되고 있다[28]. 이러한 점에서 한국의 직장여성이 출산과 육아로 인하여 경험하는 경력단절과 소득의 불이익은 선진국가보다 크다[29, 30]. 또한 비정규직과 같은 불안정한 고용형태의 확대는 출산 후에도 복직의 가능성을 낮추고[17], 소득 전망을 불투명하게 하여 육아 및 교육비용에 따른 경제적 요인의 부담으로 출산을 기피한다고 하였는데[29], 본 연구의 결과도 이러한 사회적인 현상

을 반영한 것으로 사료된다. 또한 5차 연도에 직무내용의 만족도가 높을수록 출산계획이 있는 것으로 나타났는데, 이는 직장에서 자아실현이 가능한 다양한 상황을 보장하는 것이 중요함을 시사하는 결과이다. Oh [30]의 연구에서도 경력단절과 같은 상황으로 인해 자아실현이 안 될 경우 출산염려가 크다고 하였는데, 직장에서 여성이 자아실현을 할 수 있는 기반이 마련될 수 있도록 지원이 된다면 출산계획을 증가시킬 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구는 여성가족패널조사의 1차 연도, 3차 연도 및 5차 연도의 각 자료에서 최근 1개월간 임금근로자인 경우만을 대상으로 하고 있어서 경력단절 중인 직장여성의 경우를 고려하지 못하였고, 조사된 자료를 활용하여 분석함으로써 저출산 정책의 효과성을 확인할 수 있는 부부만의 자산과 주택, 사회에서 제공되는 정책의 수혜 등을 포함하지 못하였다는 점에서 제한점을 가진다. 하지만 본 연구는 저출산의 문제가 국가적으로 심각한 상황에서 출산을 하지 않는 요인을 감소하는데 기여하고자 시도되었고, 특히 출산율이 더욱 심각한 직장여성만을 대상으로 하여 직업적 특성을 반영하였으며, 자녀가 없는 경우를 포함하였다. 또한 직장여성이 출산을 계획하지 않는 요인을 개인적 특성, 가정적 특성, 직업적 특성, 제도적 특성의 각 차원으로 구분하여 확인하였으며, ‘저출산·고령사회 기본법’을 제정하고 ‘저출산·고령사회 기본계획’이 시행되었던 2007년부터 2014년까지의 실태와 변화를 확인하였다는 점에서 의의가 있다.

결론 및 제언

본 연구에서 직장여성이 출산을 계획하지 않는 것은 개인적 특성, 가정적 특성, 직업적 특성과 관련이 있었고, 제도적 특성은 관련요인으로 확인되지 않았다. 이상의 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 직장여성의 출산 계획에 자녀수가 가장 관련성이 큰 것으로 나타났으므로 직장여성이 경험하는 자녀의 출생 및 자녀수의 증가로 인한 부담을 확인할 필요가 있다. 둘째, 직장여성의 출산계획에 남편과의 가사분담 만족도, 가정·일 양립, 일 만족도가 관련이 있는 것으로 나타났다으므로 직장에서 여성의 출산을 긍정적으로 인식하고, 일과 가정 양립이 원활한 문화를 조성함으로써 일에 대한 만족도를 높일 수 있는 조직문화의 개선과 제도적 지원을 해야 할 것이다. 셋째, 본 연구에서 직장여성의 출산 계획과 제도적 특성의 관련성이 없는 것으로 나타났으므로 현재 시행되고 있는 직장의 출산 관련 제도를 검토하고, 직장에서 제도적 지원을 함으로써 기업이 경험하는 부담을 확인할 필요가 있다.

REFERENCES

1. Statistics Korea. Total fertility rate [Internet]. Daejeon: Statistics Korea. 2017 [cited 2018 August 31]. Available from: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_2KAA207&vw_cd=MT_RTITLE&list_id=ZTIT_B&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=K1&path=%25EC%25A3%25BC%25EC%25A0%259C%25EB%25B3%2584%2520%25EA%25B5%25AD%25EC%25A0%259C%25ED%2586%25B5%25EA%25B3%2584%2520%253E%2520%25EC%259D%25B8%25EA%25B5%25AC%252C%2520%25EA%25B0%2580%25EA%25B5%25AC%25ED%2595%25A9%25EA%25B3%2584%25EC%25B6%259C%25EC%2582%25B0%25EC%259C%25A8#
2. Lee CH. A decomposition of decline in total fertility rate in Korea: Effects of changes in marriage and marital fertility. *Korea Journal of Population Studies*. 2012;35(3):117-144.
3. Statistics Korea. Total fertility rate [Internet]. Daejeon: Statistics Korea. 2017 [cited 2017 August 3]. Available from: http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1428
4. McDonald P. Low fertility and the state: The efficacy of policy. *Population and Development Review*. 2006;32(3):485-510. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2006.00134.x>
5. Ko SY. Background and implication in underperform of fertility rate. Research Report. Seoul: Hyundai Research Institute; 2014 Feb. Report No.: 14-6(557).
6. Statistics Korea. Ideal fertility rate [Internet]. Daejeon: Statistics Korea. 2017 [cited 2017 August 3]. Available from: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=154&tblId=DT_MOG_1510000872&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=154_15401_2015&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=K1&path=%25EC%259D%25B8%25EA%25B5%25AC%25C2%25B7%25EA%25B0%2580%25EA%25B5%25AC%2520%253E%2520%25EA%25B0%2580%25EC%25A1%25B1%25EC%258B%25A4%25ED%2583%259C%25EC%25A1%25B0%25EC%2582%25AC%2520%253E%2520%2515%25EB%2585%2584%25EC%25A0%2581%25EC%25A0%2595%2520%25EC%259E%2590%25EB%2585%2580%25EC%2588%2598
7. Statistics Korea. Birth rate in 2015 [Internet]. Daejeon: Statistics Korea. 2017 [cited 2017 August 3]. Available from: http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/2/1/index-board?bmode=read&aSeq=355736
8. Joung EH, Choi YS. The factors associated with the birth plan for second child and second birth for married women in Korea. *Health and Social Welfare Review*. 2013;33(1):5-34. <https://doi.org/10.15709/hswr.2013.33.1.5>
9. Ajzen I. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1991;50(2):179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)

10. Song YM, Lee JS. Investigation of the causes of low birth-rate: Focused on the change in industrial society and the expansion of the opportunity of women for social activities. *Health and Social Welfare Review*. 2011;31(1):27-61.
11. Larsen U, Hollos M. Women's empowerment and fertility decline among the Pare of Kilimanjaro region, Northern Tanzania. *Social Science & Medicine*. 2003;57(6):1099-1115. [https://doi.org/10.1016/s0277-9536\(02\)00488-4](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(02)00488-4)
12. Shah I. Fertility and contraception in Europe: The case of low fertility in Southern Europe. *The European Journal of Contraception & Reproductive Health Care*. 1997;2(1):53-61.
13. Min HJ, Kim EJ. The timing of births among Korean women: Parity differences in childbirths. *Korean Journal of Sociology*. 2011;45(4):198-222.
14. Lee SS, Shin IC, Cho NH, Kim HK, Jung YS, Choi EY, et al. Causes of low fertility and policy responses. Research Report. Seoul: Korea Institute for Health and Social Affairs; 2005 Dec. Report No.: 2005-30(2)
15. Statistics Korea. Employment trends for women [Internet]. Daejeon: Statistics Korea. 2017 [cited 2017 March 16]. Available from: http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1497
16. Perelli-Harris B. The path to lowest-low fertility in Ukraine. *Population Studies*. 2005;59(1):55-70. <https://doi.org/10.1080/0032472052000332700>
17. Park JS. Work-family balance and in working women and its policy implications. *Health and Welfare Forum*. 2016;(236): 18-36.
18. Hayford SR, Morgan SP. Religiosity and fertility in the United States: The role of fertility intentions. *Social Forces*. 2008;86(3): 1163-1188. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0000>
19. Jang HN, Lee MS. A study on the determinants of married-working women's childbirth intention. *Family and Environment Research*. 2013;51(4):425-438. <https://doi.org/10.6115/fer.2013.51.4.425>
20. Song YM, Lee SJ. Factors affecting evasion of second childbirth among working mothers: Classification using Q methodology. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2016;16(2): 714-728. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.02.714>
21. Woo WK, Yoo SH, Cho YT. The timing of childbearing and women's age among married women: The case of highly educated women. *Korea Journal of Population Studies*. 2013;36(4): 25-49.
22. Lee SY. The analysis of the determinants affecting the rise of fertility rates by each parity. *Korea Journal of Population Studies*. 2009;32(1):51-70.
23. Statistics Korea. Employment trends for women [Internet]. Daejeon: Statistics Korea. 2018 [cited 2018 Sep 7]. Available from: http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/1/index.board?bmode=read&aSeq=366737
24. Song YJ. An analysis of married women's fertility plans in Korea. *Korean Journal Community Living Science*. 2014;25(3): 339-347. <https://doi.org/10.7856/kjcls.2014.25.3.339>
25. O'Brien KM, Ganginis Del Pino HV, Yoo SK, Cinamon RG, Han YJ. Work, family, support, and depression: Employed mothers in Israel, Korea, and the United States. *Journal of Counseling Psychology*. 2014;61(3):461-472. <https://doi.org/10.1037/a0036339>
26. Duncan S. Policy discourses on 'reconciling work and life' in the EU. *Social Policy and Society*. 2002;1(4):305-314. <https://doi.org/10.1017/s1474746402004050>
27. Chung SH. Policy responses to low fertility and its problems. *Korea Journal of Population Studies*. 2015;38(2):113-134.
28. MBN News. Korean women's employment rate, no improvement in 'career breakdown' phenomenon and below OECD average [Internet]. Seoul: Author; 2017 [cited 2017 Aug 21]. Available from: http://www.mbn.co.kr/pages/news/newsView.php?news_seq_no=3197756
29. Park SH, Kim SH. The causes of low fertility rate in female workers and women-friendly labor policies. 1st ed. Seoul: New Paradigm Center of a Korea Labor Institute attached; 2008. 220 p.
30. Oh MH. A study on the birth rate and gender equality policy of Korea and Japan. *Journal of Japanese Language and Literature*. 2015;65:395-420.