

Q방법을 활용한 취업모의 둘째 자녀 출산기피 요인의 유형화 -대구경북지역을 중심으로-

Factors Affecting Evasion of Second Childbirth among Working Mothers: Classification using Q Methodology

송유미*, 이선자**

대구사이버대학교 사회복지학과*, 한국복지사이버대학 청소년복지상담학과**

Yoo-Mee Song(songyoume@hanmail.net)*, Seon-Ja Lee(8134295@daum.net)**

요약

본 연구는 Q방법론을 활용해 한명의 자녀를 둔 취업모가 둘째 자녀의 출산을 기피하는 요인을 유형화하고, 그 결과를 토대로 저출산 정책 방향에 대한 시사점을 얻는데 목적이 있다. 연구대상인 P표본은 대구·경북에서 한명의 자녀를 둔, 가입가능성이 있는 20세 이상 45세 미만의 직장 여성 50명을 대상으로 조사하였다. 먼저 총 72개의 진술문을 확보한 뒤, 2차 분류를 거쳐 최종 24개의 Q표본을 확정하였다. 연구결과, 취업모의 둘째 자녀 출산기피 유형은 3가지로 분류되었고 제1유형은 배우자가 비협조적인 '양육 비공유형', 제2유형은 직장에서 일-가정 양립이 어려운 '직장 내 일-가정 양립 미흡형', 제3유형은 '소득 제약형'으로 명명하였다. '양육 비공유형'은 취업모 22명(44%)이 동의한 유형으로, 자녀양육에 있어 배우자의 비협조와 보육기관에 대한 강한 불신이 둘째 자녀 출산기피 원인으로 분석되었다. '직장 내 일-가정 양립 미흡형'은 취업모 13명(26%)이 동의한 유형으로, 직장 내 출산 및 자녀 양육에 대한 복지 부실이 출산기피 이유였다. '소득 제약형'은 취업모 8명(16%)이 선택해 상대적으로 비중이 낮았다. 따라서 취업모는 경제적 어려움보다는 가정과 직장 내에서 자녀 양육에 대한 뒷받침이 부족해 둘째 자녀의 출산을 기피한다는 점을 확인할 수 있었다. 이에 따라 취업모의 둘째 자녀 출산을 장려하기 위해서는 보육료 지원보다 가정 내 양성평등 문화의 확산과 직장 내 일-가정의 양립 정책에 집중해야함을 시사하고 있다.

■ 중심어 : | Q방법론 | 취업모 | 둘째 자녀 | 출산 기피 | 일과 가정의 양립 |

Abstract

This research aims to categorize factors affecting reluctance of second childbirth among working mothers using Q methodology. P sample holds 50 working mothers between 20 and 45 years old living in Daegu-Gyeongbuk area. After securing the total 72 statements, the final 24 Q samples were confirmed through the second classification. As a result of this study, three types of the working mothers were classified. The first type that 22 working mothers (44%) were classified was "having uncooperative spouse". The second type which 13 working mothers (26%) were included was "working at not family-friendly workplace". Lastly, eight working mothers (16%) belonged to the third type, "having financial difficulty". Therefore, this study could confirm that the working mothers evade their second childbirth mostly because of the insufficient childcare support both at home and at work, rather than economic reasons. Thus, this study suggests that the Korean government should try to spread work-family balance culture than just providing financial support in order to encourage the second childbirth among working mothers.

■ keyword : | Q Methodology | Working Mothers | Second Childbirth | Birth Evading | Work and Family Reconciliation |

1. 서론

한국의 저출산은 전혀 새로운 문제가 아니다. 진부한 주제이고 식상한 이슈이다. 그러나 문제는 오히려 심각해지고 악화일로에 있다. 2005년 합계출산율이 1.08의 최저점을 기록한 이후, OECD 회원국 가운데 10여년 넘게 지속적으로 합계출산율이 1.3명 미만을 기록한 국가는 한국이 유일하다[29][32]. 정부가 저출산·고령사회위원회를 만들고 5년마다 저출산·고령사회기본계획을 범정부차원에서 추진했으나, 9년 동안의 성과는 초라한 지경이다. 합계출산율 추이를 보면 2006년 1.12를 시작으로 2007년 1.25, 2008년 1.19, 2009년 1.15, 2010년 1.23, 2011년 1.24, 2012년 1.30으로 올랐다가 2013년 1.19, 2014년 1.21로 떨어졌다[44]. 2001년 1.30이하의 초저출산으로 추락한 이후, 범정부차원의 저출산 정책에도 불구하고 지금까지 1.30이하의 초저출산을 벗어난 해가 없다.

2015년 2월 박근혜 대통령 주재로 열린 저출산·고령사회위원회 회의에서 정부는 합계출산율을 현재 1.21명에서 1.4명으로 올리기 위해 만혼추세 완화 출산양육에 대한 지원강화 등을 담은 ‘제3차 저출산·고령사회기본계획(2016~2020년)’을 발표했다. 이번 기본계획에서 늦게 결혼하는 만혼(晩婚)을 저출산의 주요한 원인이라고 보고, 전세임대주택 공급확대, 신혼부부의 행복주택 공급확대, 신혼부부 생애최초 내집마련자금의 금리우대 등의 대책을 추진하기로 했다. 만혼을 해결하기 위해 신혼부부용 주택공급을 활성화하고, 고비용 혼례문화를 개선해 젊은이들이 결혼하기 좋은 조건을 만들겠다는 취지로 보인다[37].

그러나 제3차 저출산·고령사회기본계획(이하 기본계획)은 신혼부부를 전면에 내세운 점이 다르지만, 기존 1차 기본계획과 2차 기본계획에도 유사한 내용이 세부 사항에 포함되어 있었다. 1차 기본계획과 2차 기본계획이 소득 및 고용 불안정, 일과 가정의 양립이 어려운 환경, 자녀양육의 경제적 부담 등 3가지를 저출산의 3대 원인으로 제시하고 있는데, 이번 3차 기본계획의 문제의식도 해결방향도 1차와 2차의 연장선에 있다.

본 논문은 지금까지 시행해온 1·2차 기본계획은 물

론, 3차 기본계획에서도 ‘둘째 자녀’를 목적으로 한 차별화된 정책이 부족하다고 본다. 저출산 문제의 핵심 중 하나가 자녀를 1명만 낳는다는 것인데, 둘째 자녀를 낳았을 때 이에 대한 혜택이나 배려가 부족하다는 것이다. 이명박 정부와 박근혜 정부를 거치면서 확대된 무상보육은 소득 수준에 상관없이, 자녀 숫자에 상관없이 동일하게 적용된다. 통계청에 따르면 출산순위별 출생아 비율이 첫째 자녀가 2000년 47.0%였으나 2010년 50.1%, 2013년 51.5%로 점점 높아지고 있고, 둘째 자녀가 2000년 42.3%였으나 2010년 38.7%, 2013년 37.1%로 점점 낮아지고 있다[44].

특히 취업여성의 경우 자녀 1명을 낳아 제대로 기를 수 있는 환경이 조성되고 있다고 보기 어렵다. 최근 연구에서 보면, 2013년 취업여성의 출산율이 0.72로 전체 출산율 1.19에 비해 훨씬 낮은 수준이다[24].

우리나라의 경우, 대부분 결혼을 하면 첫째 자녀를 계획하거나 낳는 것이 일반적이지만[2][19], 첫째 자녀를 출산한 여성이 둘째 자녀 출산으로 이행하는 비율은 낮다[19]. 한 자녀 가족이 두 자녀 가족으로 이행하는 비율이 낮은 상황에서[34] 현재의 저출산 현상에 대응하기에는 분명히 한계가 있다. 정성호(2012), 조영태(2009), 신인철(2009), 김정석(2007) 등은 실제 여성이 셋째 자녀를 갖는 부담이 둘째 자녀를 갖는 부담에 비해 낮다면서 출산장려정책의 실효성을 높이기 위해서는 첫째 자녀만을 둔 여성에게 둘째를 낳을 수 있도록 장려하는 정책이 필요하다고 주장한다.

따라서 기혼 부부가 한 자녀만을 출산하는 경향이 강화되는 현실을 고려하여, 둘째 자녀의 출산을 기피하는 요인을 파악하고 이를 해결할 방안을 탐색할 필요가 있다.

하지만 본 연구는 여성의 대학진학률이 남성을 앞지르고, 여성들의 사회진출 욕구가 급증하고 있는 현실까지 감안하여, 첫째 자녀를 가진 취업모로 한정해 둘째 자녀의 출산을 기피하는 원인을 파악하고 이를 해결할 방안을 탐색하고자 하며, 이것이 훨씬 더 시의적절하다고 사료된다.

이에 따라 본 연구는 대구경북지역에서 한 명의 자녀를 둔 20세 이상 45세 미만의 직장여성을 대상으로 둘

째 자녀의 출산을 기피하는 이유를 탐색하고, 그들의 주관성을 분석하는 연구방법을 활용하여 얻은 결과를 유형화함으로써, 저출산 정책방향에 대한 새로운 시사점을 얻고자 한다.

II. 선행연구 분석

정부의 제1차 저출산·고령화기본계획과 제2차 저출산·고령화기본계획은 저출산의 원인을 크게 소득 및 고용 불안정, 일과 가정의 양립이 어려운 환경, 자녀양육의 경제적 부담 등 3가지로 제시하고 있다[11][12]. 취업모든 비취업모든 자녀의 출산을 기피하는 요인에 대한 연구도 이와 유사하다고 사료된다.

다만 취업모의 경우, 소득 및 고용불안정과 자녀양육의 경제적 부담을 하나의 범주로, 일-가정의 양립이 어려운 환경을 또 다른 범주로 나눌 수 있다. 일과 가정의 양립이 어려운 환경을 장소에 따라 직장 내에서의 어려움과 가정 내에서의 어려움으로 나눌 수 있다.

첫째, 출산 기피를 자녀양육에 필요한 경제적 부담에 의한 것으로 보는 ‘소득 제약형’이 있다. 양육비를 보조하는 프로그램은 출산율과 관계가 있는 것으로 나타나며, 일반적으로 아동 양육비가 증가하면 여성의 출산율은 하락한다[5][39][40][46][47]. 따라서 보육 및 교육비의 절감은 출산의지를 높이고[19], 아동양육비를 보조하는 프로그램은 출산율 증가에 기여한다[48].

둘째 자녀의 출산과 관련, 차승은(2008)은 첫째 자녀를 양육하면서 겪는 심리사회적, 경제적 보상과 비용이 둘째 자녀 출산을 계획함에 있어 중요한 작용을 한다고 했고, 이성립(2010)은 둘째 자녀의 출산 의도에 영향을 미치는 변수로 첫 자녀 연령대, 엄마의 교육수준, 엄마 소득 이외의 가구소득, 사교육비, 영유아 지출을 위한 소비지출 수준이라고 지적했다. 정은희와 최유석(2013)은 사교육비 지출이 적을수록 둘째 자녀를 출산할 확률이 높았다고 밝혔다. 정혜은과 진미정(2008)은 취업모와 비취업모에 있어 출산의도에 미치는 요인들이 같지 않다면, 비취업모의 경우 자녀 양육비가 낮을수록 출산의도가 높게 나타난다는 것을 제시했다.

둘째, 직장에서 일-가정의 양립이 어려운 환경을 ‘직장 내 일-가정 양립 미흡형’이라 명명할 수 있다. 후기 산업시대에 들어서면서 사회구조가 제조업 중심에서 서비스업 중심으로 옮겨갈수록 여성이 경제적으로 독립할 수 있는 사회적 환경이 만들어졌다. 여성들의 취업에 대한 견해가 크게 변화했고, 경제적 위상도 높아졌다[17]. 그러나 여성이 경제활동에 참여할 때 현재의 상황에서 자녀의 양육을 담당하는 어머니는 해결되지 않은 문제점을 안게 되고, 자녀의 미래 또한 책임을 져야 하므로[42], 취업모들은 여전히 일과 가정을 병행하기 매우 어려운 실정이다. 그동안 정부는 취업모의 일과 가정을 양립하기 위한 환경개선을 주요 정책 방향으로 추진하여 왔음에도 불구하고 출산율 제고와 여성의 취업률 증가 어느 쪽도 성과가 미흡하여 정책의 실효성이 매우 낮다[28].

둘째 자녀의 출산과 관련, 정은희와 최유석(2013)은 취업여성의 경우 둘째 자녀를 출산할 가능성이 전업주부에 비해 낮고 이는 경력단절에 따른 상당한 경력 개발에서의 손실을 의미한다고 봤다. 그래서 임신과 출산에 유리한 직장환경을 마련하는 것이 필요하다고 주장했다.

박찬화(2012)는 직장에서의 자녀 돌봄 지원, 사회적 지원, 직장 만족도가 부모 만족도를 높임으로써 둘째 자녀의 출산계획에 영향을 미친다는 것을 밝혔으며, 한지연(2014)은 첫째 자녀를 출산하며 출산휴가와 육아휴직의 어려움을 경험한 취업모의 경우 두 번의 출산휴가와 육아휴직을 사용하기가 어려워 둘째 자녀의 출산을 기피한다고 지적했다.

셋째, 가정에서 일-가정의 양립이 어려운 환경은 가정에서 배우자가 자녀양육에 비협조적인 ‘양육 비공유형’이다. 자녀양육으로 인한 육체적 스트레스는 심리적인 스트레스를 증가시키고, 추가 출산계획에 부정적인 영향을 미친다[16][30]. 특히 둘째 출산과 관련해, 강유진(2007)은 아버지의 양육참여가 부부관계 만족도를 높여 후속 출산에 영향을 미친다고 했고, 정혜은과 진미정(2008)은 아버지의 양육참여가 어머니의 출산 및 양육에 대한 부담감을 감소시켜, 어머니의 육체적 심리적 양육스트레스를 완화하고 출산에 긍정적 영향을 미칠

수 있다는 것을 제시했다. 신나리(2013)와 김종훈 외(2013)도 아버지의 양육참여가 어머니의 양육스트레스를 낮추고 결혼 만족도를 높여 어머니의 둘째 자녀 출산 의도에 긍정적인 영향을 미친다고 했다. 정은희와 최유석(2013)도 남편의 가사분담에 대한 만족도가 높거나, 부부가 자녀교육 문제를 공동으로 결정하는 경우에 둘째 자녀의 출산계획을 가질 확률이 높은 것으로 나타났다. 미미정(2008)은 부부의 성평등의식 속에서 자녀 양육부담을 줄이면 둘째 자녀의 출산으로 이어질 수 있다는 견해를 제시했다.

이외에도 가족 및 자녀에 대한 가치관 또한 둘째 자녀의 출산과 관련이 있는 것으로 나타났다. 여성의 취업 여부에 관계없이 자녀는 정서적인 측면에서 가치가 있다고 인식하는 것이 둘째 자녀 출산의도에 긍정적인 영향을 주고[36][43], 이상적인 자녀수는 기혼여성의 둘째 자녀 출산의도에 영향을 미치는 중요한 변수라고 보았다[41].

III. 연구방법

1. 연구방법의 소개

Q방법은 William Stephenson에 의해 창안된 것으로 [9], 기존의 변인들 간의 상관관계를 도출하고 이를 바탕으로 요인을 추출해 내는 방법이 아니라 사람과 사람 사이의 요인분석을 통해 결과를 제시한다. 이는 Pearson 'R' 과 대비한 'Q'라는 문자를 사용한다[20].

Q방법의 주요 분석방법은 주요인을 추출하는 요인분석방법이다. Q방법과 같이 요인분석을 할 수 있는 방법으로는 기존의 'R방법'이 있는데 이것은 측정항목이 변인이 되지만, 'Q방법'에서는 사람이 변인이 된다. 즉 Q방법은 '변인간의 상관관계' 혹은 '검사간의 상관' 대신 '사람간의 상관' 혹은 '사람간의 요인'을 탐색함으로써 개인 간의 유사성과 유형을 찾아보려는데 목적이 있다 [6][8]. 특히 Q방법은 연구 참여자의 주관성이 결여된다는 단점을 가지고 있는 양적연구의 한계를 보완하고, 질적 연구의 계량화 과정에서 발생할 수 있는 객관성의 결여를 최소화할 수 있어 유형화 연구에 가장 적합한

방법 중 하나이다[9].

저출산 연구와 같은 다각적인 연구가 필요하고, 새로운 연구방법이 요구되는 시점에서 Q방법은 확인적 연구를 위해 효과적으로 사용할 수 있는 유용한 분석방법이다. 이 점을 중심으로 본 연구와 Q방법의 적절성을 고려해 보면 다음과 같다.

첫째, 저출산 연구 중 둘째 출산에 관한 연구는 아직 충분히 연구적 양을 가지고 있지 않다. 따라서 이에 대한 요인 탐색 및 이론적 관계를 탐색해야 할 필요성이 있으며, 이 경우 Q방법과 같은 탐색적 연구가 유용하다 [14][23]. 둘째, 그 동안 진행된 양적연구와 질적 연구가 가지는 각각의 한계점을 보완하는데 유용하다. Q방법은 양적 연구가 가지는 한계점을 보완하기 위해 인간의 주관성에 대한 개념을 분석할 수 있으며, 질적 연구가 가지는 한계점을 보완하기 위해 객관적인 통계분석을 통해 접근할 수 있다는 점에서 매우 큰 장점을 가지고 있다.

2. 연구 설계

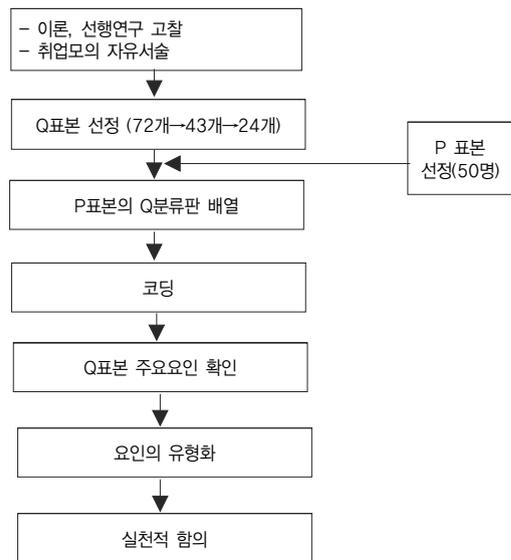


그림 1. 연구설계

[그림 1]은 본 연구의 연구 설계이다. 먼저 Q표본을 확보하기 위해 저출산 및 둘째 자녀의 출산 기피에 관한 선행 연구를 검토하고 이론적 개념을 활용하였다.

예비 연구 참여자들을 통해 확보된 둘째 자녀 출산 기피에 관한 자유 진술문까지 합하여 중복 개념과 불필요한 개념을 분류하여, 최종 진술문을 확보하였다. 다음으로 50명의 연구 참여자들이 응답한 자료를 분석하여 취업모의 둘째 자녀 출산 기피에 관한 유형화 과정을 거쳤다. 이 결과를 통해 저출산 문제를 긍정적으로 전환하기 위한 실천적 함의를 도출하였다.

3. 연구참여자(P표본)

본 연구는 양적 연구와는 차이가 있으며 사람의 응답이 중요한 변인이 된다. 따라서 개인과 개인 간의 차이를 확인하는 것보다 한 사람이 선택한 진술문들 간에 중요한 의미가 있는 진술문의 차이를 분석하는 것이 특징이다[10].

본 연구의 참여자가 되는 P표본은 다음과 같은 조건을 만족하도록 선정하였다. 본 연구는 사람의 주관성을 분석하게 되므로 연구자와의 심층 인터뷰 등이 수반될 수 있고, 참여자들의 참여 의지 및 동기가 매우 중요하다. 이에 양적 연구와 같이 층화표집방법을 충분히 충족시키기에는 한계가 있으며, 임의표집 방법을 활용하였다.

첫째, 대구·경북 지역 내 자녀가 보육시설에 재원 중인 맞벌이 부부 중 취업모를 선정하였다.

둘째, 가임 가능성이 있는 20세 이상 45세 미만의 여성을 선정하였다.

셋째, 한 자녀를 둔 여성으로 규정하였다.

넷째, 직업군은 정규직, 비정규직 모두 포함될 수 있도록 제한 사항을 두지 않았다.

이런 조건에 만족하는 취업모 50명을 최종적으로 선정하였고, 연구 참여자는 본 연구의 진술문을 이해할 수 있는 인지력을 가지고 있어야 하며, 진술문 분류작업이 가능해야 하는 점과 조사 참여의 동의 여부를 확보해야 하므로 임의표집방법으로 선발하였다.

연구 참여자들의 일반적 특성은 [표 1]과 같다. 연구 참여자들의 직업군은 정규직과 비정규직으로 분류하고 자신의 직업은 스스로 기입하도록 하였다. 정규직의 경우 전체 50명 중 20명으로 40%를 차지하였다. 사업자의 경우에는 자영업으로 정규직과 비정규직으로 분류

하는데 한계가 있는 대상자도 있었다. 연령은 30대가 32명으로 가장 많았고 64%를 차지하였다.

표 1. 연구 참여자들의 일반적 특성

ID	이름	나이	정규직 여부	직업
1	김00	33	비정규	서비스
2	이00	32	비정규	서비스
3	윤00	35	정규	교사
4	장00	32	정규	간호사
5	김00	34	비정규	학원강사
6	송00	33	비정규	서비스
7	이00	28	비정규	서비스
8	최00	29	비정규	미용사
9	김00	30	정규	간호사
10	박00	31	정규	교사
11	성00	34	정규	보육교사
12	장00	31	비정규	회사원
13	김00	32	비정규	회사원
14	이00	32	비정규	회사원
15	박00	33	정규	공무원
16	최00	29	비정규	학원강사
17	이00	27	비정규	회사원
18	유00	38	비정규	회사원
19	정00	34	정규	회사원
20	최00	34	-	사업
21	김00	31	-	사업
22	김00	30	비정규	서비스
23	허00	32	비정규	서비스
24	박00	28	비정규	회사원
25	박00	26	정규	보육교사
26	윤00	29	정규	회사원
27	김00	28	정규	사업
28	이00	28	-	사업
29	이00	27	정규	회사원
30	최00	28	비정규	회사원
31	박00	31	정규	공무원
32	김00	32	정규	공무원
33	이00	34	정규	교사
34	김00	35	정규	교사
35	하00	29	비정규	미용사
36	김00	30	-	사업
37	이00	31	-	사업
38	정00	28	비정규	약사
39	유00	30	-	사업
40	김00	34	정규	간호사
41	서00	34	비정규	치기공
42	이00	31	비정규	치기공
43	유00	30	-	사업
44	박00	28	-	사업
45	이00	32	정규	회사원
46	김00	29	정규	보육교사
47	이00	28	정규	유치원교사
48	장00	30	비정규	학원강사
49	정00	28	정규	교사
50	송00	29	비정규	서비스

4. 진술문(Q 표본)의 구성

우선 Q 진술문을 확보하기 위해 최대한 포괄적인 방법으로 Q 모집단을 구성하여야 한다. 저출산 및 둘째 자녀 출산 기피를 설명할 수 있는 모든 진술문을 확보하고 그것을 다시 여러 차례 분류하는 과정을 거쳐 최종 진술문을 확보하여야 하므로 포괄적 수집 방법을 따른다.

이를 위해 먼저 저출산 및 둘째 자녀 출산 기피에 관한 기존 이론에서 활용된 개념과 측정 도구를 분석하고, 취업모 중 가입 가능성이 있으면서 첫째 자녀만 둔 여성 10명을 선정하여 둘째 자녀 출산 기피에 관하여 자유기술을 하도록 하였다. 이를 통해 Q 표본의 모집단을 확보하였다. 또한 최종 진술문(Q표본)을 분류하는 과정은 관련 전공 교수 2명, 관련 전공 박사과정 수료 학생 2명, 보육관련 현장 전문가 1명이 참여하였다.

1단계는 선행연구 분석과 이론 탐색, 자유진술문을 바탕으로 총 72개의 진술문(Q표본)을 확보하였다. 2단계는 72개의 진술문에서 중복되는 개념을 정리하고 연구의 주제에 맞도록 분류하는 과정을 거쳐 43개의 진술문을 선정하였다. 그리고 참여자가 43개의 진술문을 다시 읽고, 유사한 개념이라고 판단되는 진술문을 모으고, 그 진술문 중에서 다른 진술문을 포괄할 수 있는 대표 진술문을 추려내는 작업을 하였다. 이 과정은 총 3차례에 걸쳐 진행되었고 최종 24개의 Q 표본을 확정하였다. Q 표본의 분류는 [그림 2]와 같다.

입력점수	-3	-2	-1	0	1	2	3
진술문카드수배치	1	3	5	6	5	3	1

그림 2. Q 분류

Q 표본의 진술문은 연구 참여자들이 주관적으로 분류하게 하였다. Q 표본의 분류는 Q 표본을 먼저 읽은 후 긍정(+), 중립(0), 부정(-)의 세부분으로 나눈 다음 긍정(부정) 진술문 중에서 가장 긍정(부정)하는 것을 차례로 선택하여 바깥에서부터 안쪽으로 분류하도록 하였다.

5. 분석방법

Q 분포도에서 가장 부정하는 진술문을 -3점으로 시작, 중립적인 생각을 가지는 진술문은 0점, 가장 긍정하는 진술문은 3점을 부여하여 점수화하였다. 부여된 점수를 진술문 번호순으로 코딩하여 PC-QUANL 프로그램을 통해 각 항목의 표준점수, 주요인분석을 이용하여 주인자 요인분석을 실시하였다. 가장 이상적인 요인수를 결정하기 위해 아이겐 값은 1.0 이상을 기준으로 하여 요인을 추출하였다. 각 유형의 적합한 문항을 선정하기 위해 표준 점수(Z-Score)를 사용하여 해석에 활용하였다.

요인분석 된 유형에 대한 명명은 진술문을 포괄할 수 있는 기존의 이론에서 활용할 수도 있고, 새로운 유형으로 연구자가 명명할 수 있다. 또한 유형의 명명은 요인 중 가장 높은 표준 점수를 획득한 2~3개 문항을 대표로 하여 명명할 수도 있다[9].

IV. 연구결과 및 해석

1. 유형의 구성

본 연구는 요인분석 결과에 따라, 3가지 유형으로 분류하는 것이 가장 유효한 것으로 나타났다. 각 유형의 아이겐 값은 [표 2]와 같다.

표 2. 유형별 통계값

	유형 1	유형 2	유형 3
아이겐값	10.87	2.91	1.81
변량	0.33	0.08	0.05
누적변량	0.33	0.41	0.46

2. 유형 분석

본 연구는 총 50명의 여성이 응답하였고, 1유형이 22명, 2유형이 13명, 3유형이 8명으로 분류되었다. 나머지 7명은 어떤 유형으로도 요인분석이 되지 않아 제외하였다. 본 연구는 각 진술문에서 인자가중치가 1.0 이상의 값을 나타내는 요인을 유형별로 도출하였다. 그리고 각 유형별 대표성을 갖는 진술문과 개방형 응답을 활용

하여 각 유형을 명명하고 유형의 특성을 해석하였다.

1.1 제1유형: 배우자가 비협조적인 '양육 비공유형'

표 3. 제1유형의 점수배열표

번호	진술문	표준 점수
제1유형의 자유진술문	22 배우자가 자녀 양육에 대한 협조가 잘 이루어지지 않아 둘째 출산이 꺼려진다.	2.08
	3 자녀를 양육해 줄 양육자가 없어서 둘째 출산이 꺼려진다.	1.74
	24 배우자와의 가사업무 부담이 제대로 되지 않아 둘째 출산이 꺼려진다.	1.26
	4 좋은 양육자(기관) 선택이 어려워져 둘째 출산이 꺼려진다.	1.20
	5 일과 육아를 병행하는데 있어 역할 혼란(직장인과 엄마)이 발생할 것 같아 둘째 출산이 꺼려진다.	1.08
	11 첫 자녀 양육 시 부모관계가 심하게 악화되어 둘째 출산이 꺼려진다.	0.86
	19 첫째 아이 양육으로 발생한 조부모와의 갈등이 힘들어 둘째 출산이 꺼려진다.	0.67
	7 두 자녀 양육에 대한 부모 역할이 부족할 것 같아 둘째 출산이 꺼려진다.	0.48

제1유형은 [표 3]에서 보는 것과 같이 모두 22명(44%)의 취업모가 동의하였고, 가장 많은 응답자가 분류되었다. 제1유형은 자녀를 출산할 시 제대로 양육해 줄 양육자가 없다는 이유를 제시하고 있다. 자녀를 양육해 줄 양육자의 제1순위는 부모가 될 수 있고, 제2순위는 사회 내 양육기관이 될 수 있는데, 제1유형에서는 이 두 가지 모두 충족하기 어렵다는 답변이 나왔다. 특히 이 유형에 속하는 취업모의 경우 남편이 양육 및 가사에 대해 비협조인 경험을 할 때 둘째 자녀 출산을 기피한다는 진술문에 대하여 가장 높게 응답하였다. 이 유형에 분류되어진 8개의 진술문 중 가장 많이 분류된 진술문의 내용은 자녀 양육에 대한 아버지의 역할 부재와 관련된 내용이다. 그 다음으로 많이 분류된 내용은 신뢰할 수 있는 양육자(기관) 등을 선택하기 어렵다는 것이다.

즉 이 유형에 속하는 응답자들은 엄마의 역할 뿐 아니라 아버지의 역할이 수반되는 것이 매우 중요하지만, 그런 부분에서 부정적 경험을 한 여성의 경우 둘째 자녀 출산에 대하여 부정적 생각을 하게 된다는 것이다.

이 유형의 결과를 볼 때, 취업모의 둘째 자녀 출산은 첫째를 양육하면서 배우자와 겪었던 경험이 긍정적이나, 부정적이거나 가장 많은 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이 유형의 취업모들은 대부분 남편이 제대로 협조해 주지 않았던 것과 그로 인해 부부 갈등이 심해졌다는 것에 동의하였다.

또한 '좋은 양육자' 뿐만 아니라 '좋은 양육 기관' 선택이 어려워 출산을 꺼리는 경우도 마찬가지였다. 즉 믿고 자녀를 맡길 사람 또는 기관이 없는 것이 둘째 자녀 출산을 꺼리는 핵심 원인으로 분석되었다.

제 1유형의 이해를 위해 연구 참여자들의 개방형 응답을 그대로 옮기면 다음과 같다.

김00 : 출산하는 것만이 문제가 아니라 자녀를 키우는 것이 더 문제이니까...

박00 : 사실 남편이라도 제대로 도와준다면 생각해 보겠지만 일도 하고 집안일도 하고 자녀를 돌봐줘야 양육한다는 것은 싫어요. 못할 것 같아요.

최00 : 가장 큰 불만은 남편이 도와주지 않아서요. 부모님께 맡길 여건도 안 되고... 그리고 너무 많이 싸웠어요! 나 혼자 낳은 아이도 아니고...

김00 : 첫째 아이 키우면서 남편과 갈등이 너무 커서 둘째를 낳아 다시 시작하고 싶지 않아요. 이제 큰 아이는 거의 다 컸으니..숨 돌려요!

이00 : 어린이집도 못 믿겠고 자꾸 사고도 많이 나고

이00 : 야근하게 되면 저는 남편에게 사정해야 하고 남편은 당연히 야근, 회식하고.....저는 밤에 맡길 사람 찾는다고 난리를 쳤지요.

최00 : 사실 남편과 마음이 하나 될 수 있으면 다 할 수 있지요! 양육할 때 남편이 가장 큰 배신자였어요.

제1유형의 자유진술을 분석한 결과, 둘째 자녀 기피의 가장 많은 이유가 자녀 양육에 대한 배우자의 비협조적인 태도 때문인 것으로 나타났고, 이로 인해 부부 갈등은 점점 심해지는 것을 확인할 수 있었다. 그리고 대체 양육자로서의 보육 기관에 대한 불신이 높은 것도 나타났다.

취업모가 직접 자녀를 키우기 힘든 상황에서 자인을 대신할 수 있는 양육자를 찾는 일은 매우 중요한 과업이다. 자녀를 믿고 맡길 수 있어야 하기 때문에 대리양육자와 보육 시설을 찾는 과정에서 양육의 질을 중요하게 생각하였다. 또 보육 시설에 보낼 경우에는 이용하는 시간을 조정하는 것 등에 어려움도 있었다. 이러한 복합적인 이유로 인해 취업모는 둘째 자녀를 계획하기가 어려웠거나 포기하였다. 믿을 만한 양육자는 남편이 될 수 있으며, 그 외에 시모, 친모, 자매 등과 같이 잘 알고 있는 양육자들이다. 시모보다는 친모를 더 편하고 친근하게 생각하였다. 친근하고 믿을 만한 양육자가 언제나 이용 가능한 것은 아니었다. 친모의 경우, 얼마나 가까이 사는가도 중요하였다. 남편을 제외한 친인척의 경우는 거리, 시간, 보육 대가 등 여러 가지 조건이 부합될 때 활용 가능한 대리양육자들이므로 취업모의 입장에서 완전히 신뢰하고 양육을 위탁하기에는 한계가 있다. 이에 신뢰할 수 있는 양육자로서 남편은 이런 제약점을 모두 보완할 수 있다는 점에서 보다 적극적인 역할이 요구되어진다.

취업모들은 자녀를 보육시설로 보낼 경우에 질적인 측면에 중점을 두게 된다. 또한 본인이 원하는 어린이집은 경쟁이 치열하여 이용에 한계가 있는 것으로 나타났다. 원하는 어린이집을 이용할 수 있다 하더라도 직장의 출퇴근 시간과 어린이집 이용 시간이 맞지 않으면 아이와 본인의 일정을 관리하는 것이 매우 힘들어지게 된다. 어린이집 이용 시간보다 늦게 퇴근을 해야 하는 경우, 아이를 맡아줄 수 있는 양육자가 필요하였다. 이 경우에도 시댁이나 친정 부모와 같은 친인척이나 주변의 믿고 맡길 만한 이웃을 선호했지만, 사전에 부탁하고 일정을 조정해야 하는 과정이 어렵고, 그것이 다시 스트레스 요인으로 작용하였다.

1.2 제2유형: 일과 가정의 양립이 곤란한 '직장 내 일-가정 양립 미흡형'

제2유형은 모두 13명(26%)의 취업모가 응답하였다. 이 유형은 대부분 직장 내 출산 및 자녀 양육에 대한 복지가 부실하다는 응답이 가장 많았다. 또한 출산과 양육 이후 자신에게 주어지는 직장 내 불이익이 예상되는

응답이 있었으며, 직장 동료의 임신·출산을 하는 경우 직장 생활을 어려워하거나 직장을 그만 두는 것을 목격한 경우에 둘째 자녀 출산을 꺼려하는 경향이 있는 것으로 나타났다.

표 4. 제2유형의 점수배열표

번호	진술문	표준 점수
동 의 하는 진술문	17 직장 내 육아휴직 제도 등이 미비하여 둘째 출산이 꺼려진다.	1.77
	16 직장 내 보육시설 등이 미비하여 둘째 출산이 꺼려진다.	1.51
	21 출산휴가로 인한 직장 내 승진 등 불이익이 생길까봐 둘째 출산이 꺼려진다.	1.38
	23 자기 개발과 성장을 저해하기 때문에 둘째 출산이 꺼려진다.	1.12
반 대 하는 진술문	6 한정된 시간 안에서 일과 육아를 병행할 시간이 부족하여 둘째 출산이 꺼려진다.	1.06
	20 자녀출산으로 인한 경력단절이 싫어서 둘째 출산이 꺼려진다.	0.76

제2유형에 대한 연구 참여자들의 개방적 의견을 그대로 옮기면 다음과 같다.

김00: 저는 복지시설에 근무하는데도 출산하고 오니, 부서가 바뀌어 있었어요.. 사무적인 일을 할 수 있는 것에서 현장 업무를 해야 하는 쪽으로 발령이 난 거죠. 기분이 진짜.....

최00: 아이 핑계 대면 싫어하는 것이 보이니까요. 회식도 그렇고, 정시 퇴근도 아이 때문에 그렇다고 하면 굵지 않은 눈빛을 보이니까요.

김00: 우리 회사에도 직장 내 보육시설이 있으면 좋겠어요. 모유 수유는 생각도 못하고.. 어떤 회사는 수유실도 있어서 모유를 저장해서 가져갈 수 있다고 하던데... 어린이집이 직장에서 가깝기는 하지만 쉬는 시간을 활용해서 아이를 보고 올 수 있는 시간은 안돼요. 프랑스 같은 선진국에는 점심 시간에 잠시 아이와 시간을 보낼 수 있도록 직장 내 보육시설이 마련되어 있다고 하던데... 너무 어릴 때부터 아이를 맡겨서 그 때 경험한 가슴 아픔을 또 경험하고 싶지는 않아요.

김00: 임신해서 일하기는 힘든 일입니다. 옆의 동료들이 도와 줄 것도 아니고...

기본적으로 국가에서 추진하는 육아휴직 제도를 따르고 있기는 하나, 직장 내 분위기는 임신·출산을 꺼려하는 것을 확인할 수 있다. 이 유형에 속한 여성의 경우 서비스업에 종사하는 경우가 많았으며, 비정규직 형태의 근무 환경이 많은 것으로 분석되었다. 특히 제2유형의 경우 공무원과 교사 등과 같이 국가의 출산 및 육아 정책을 준수하고 있는 직장 근무 여성이 한명도 없었던 점을 감안한다면, 일반 회사의 경우 아직까지 일-가정 양립에 대한 인식이 부족하고 직장 내 여직원의 출산을 꺼려하는 분위기가 만연하다는 것을 볼 수 있다.

이 유형의 취업모들은 자녀를 출산하고 육아휴직을 거친 후 3~4개월 된 자녀를 어린이집에 맡기면서 겪은 심리적 고통과 심리적 부담을 떠올리면 출산을 다시 경험하고 싶지 않다고 설명하였다. 또한 개방형 응답 직장 내 보육시설이 있어 모유 수유, 자녀 관찰 등이 용이했으면 좋겠다는 내용을 볼 때, 일을 하면서도 자녀를 돌볼 수 있는 일-가정 양립에 대한 욕구가 강하게 발견되었다. 그러나 아직도 우리 사회의 출산 정책이 사회적·공적 자원이라는 인식이 미흡하고, 일-가정 양립에 대한 사회적 분위기가 제대로 정착되지 못하고 있음을 볼 수 있다.

1.3 제3유형: 현재와 미래의 ‘소득 제약형’

제3유형은 8명(16%)이 동의하였고 [표 5]와 같이 진술문이 분류되었다. 이 유형은 자녀를 양육함에 있어 경제적 어려움을 가장 많이 호소한 유형이다. 특히 둘째 자녀 양육으로 인해 발생하는 생활비 부족과 교육비 부담으로 한 명의 자녀로 만족한다는 응답이 높았다. 취업모들은 자녀 양육에 대한 정부의 현실적인 정책이 더 필요하지만, 지금까지 지원된 정책을 볼 때 크게 기대하거나 신뢰하지 않는 것으로 나타났다. 그 동안의 저출산에 대한 국가 정책은 둘째 자녀 출산의 욕구를 이끌어 내는 데에는 실패한 것으로 인식되고 있다. 최근 자녀 출산에 관한 연구에서 자녀가 주는 경제적 효용 가치와 노후 생활의 안정성을 비교한 결과 자신의 노후를 경제적으로 안정되게 보내기 위해 다산(多産)을 계획하지 않는 것으로 조사되었다[4]. 이 유형의 결과와 최근의 연구 결과 등을 볼 때, 가계의 경제적 요인

은 자녀 출산의 중요한 요인으로 볼 수 있다.

표 5. 제3유형의 점수배열표

번호	진술문	표준 점수
동의하는	9 현재 기본적인 생활비 부족으로 인해 한 자녀로 만족하기로 하였다.	2.14
	10 두 자녀의 양육비 및 교육비가 특히 부담이 되어 둘째 출산이 꺼려진다.	1.45
	18 두 자녀의 양육으로 인한 조부모 양육비 제공이 힘들어 둘째 출산이 꺼려진다.	1.29
진술문	1 출산 이후 국가에서 지원되는 양육비를 받고 둘째를 출산하기는 어렵다.	1.08
	13 경제적으로 편안한 노후를 위해서 둘째 출산이 꺼려진다.	0.87
	15 둘째를 출산하는데 있어 국가의 출산장려정책이 충분하지 못하다.	0.37

실제로, 이 유형에 동의한 연구 참여자들의 개방적 의견을 그대로 옮기면 다음과 같다.

- 이00 : 돈이 제일 문제죠! 돈 때문에 일도 하는데 자녀를 양육하면 돈이 엄청 드니까...
- 김00 : 다른 나라처럼 자녀 한 명당 몇 백만원씩 준다면 몰라도...
- 이00 : 한 명한테 들어가는 돈도 어마어마해요.
- 김00 : 돈 들어갈 것을 생각하니 자신이 없어요. 출산하는 비용은 국가에서 어느 정도 지원되지만 출산이후 예방접종비부터 시작해서 그 때부터 감당이 안되요.
- 최00 : 출산하는 동안 경제 활동을 못하니까 이중적 부담이에요. 그리고 국가에서 일부 지원해주는 것이 많이 늘었지만 그 돈 보고 아이를 더 낳는다는 것은 어불성설입니다. 그 돈 받고 출산을 할까요? 피부에 와 닿지는 않아요. 경제적 도움이...

개방적 진술문을 확인해 보면 취업모는 출산을 하게 되면 여러 가지 가계 지출이 증가함에도 불구하고, 출산과 동시에 경제 활동을 할 수 없게 되므로 이중 부담을 초래한다고 응답하였다. 외국의 정책과 비교해 볼 때 우리나라의 육아 정책이 충분하지 못한 것을 일부 확인할 수 있다. 응답자들은 출산 이후 구체적으로 지출되는 비용에 대한 부담이 높다고 하였는데, 현 정부

의 다양한 지원이 취업모들에게 현실적으로 도움이 되지 못하다는 것을 알 수 있다. 응답자의 대부분은 국가의 출산 및 양육에 대한 지원은 매우 부족하다고 인식하고 있고 국가의 지원보다 자녀 양육에 들어가는 비용이 훨씬 더 많기 때문에 산술적으로 계산해 보아도 출산을 결정하기는 어렵다는 것이다.

취업모가 첫째 자녀 양육 시 경험했던 경제적 어려움은 자녀의 출산과 양육비, 교육비에 대한 부담이었다. 그 외에도 취업모의 경우 모유 수유 대신 분유를 이용하는 경우가 많아 분유비 지출 등도 어려움으로 호소하였다. 그리고 남편 외 대리양육자를 활용할 경우 양육에 대한 사례비까지 고려해야 한다. 일부 응답 중 사교육비를 언급한 것은 미래에 필요한 지출까지 고려한 응답이다. 이처럼 취업모는 현재와 미래의 경제적 스트레스를 복합적으로 경험하면서 둘째 자녀 계획을 꺼리고 있다.

V. 결론 및 논의

1. 결론

본 연구는 한 자녀를 두고 가임가능성이 있는 20세 이상 45세 미만의 대구경북의 직장 여성 50명을 대상으로 그들의 둘째 자녀 출산을 기피하는 원인을 유형화하고 그 결과를 토대로 정부의 저출산 정책 방향에 대한 새로운 시사점을 얻는데 목적이 있다.

연구결과, 취업모가 둘째 자녀의 출산을 기피하는 유형을 3가지로 분류하고, 제1유형은 배우자가 비협조적인 '양육 비공유형', 제2유형은 일-가정 양립이 곤란한 '직장 내 일-가정 양립 미흡형', 제3유형은 현재와 미래의 '소득 제약형'으로 명명하였다. 총 50명의 취업모 가운데, 제1유형이 22명, 제2유형이 13명, 제3유형이 8명으로 나타났다. 7명은 어떤 유형으로도 분석되지 않아 제외하였다.

제1유형인 '양육 비공유형'은 취업모 22명(44%)이 동의한 유형으로, 제대로 양육해 줄 양육자가 없다는 것이 둘째 자녀 출산기피의 핵심 이유였다. 양육자 1순위는 부모이고, 2순위가 사회 내 양육기관이라면 두 가지 모두 충족하기 어렵기 때문이라는 것이다. 특히 첫째

자녀를 양육하면서 배우자와 겪었던 경험이 둘째 자녀의 출산 계획에 영향을 많이 미치는 것으로 확인되었다. 대부분 남편이 제대로 협조해 주지 않았고, 그로 인해 부부갈등이 심했음을 의미한다. 제1유형은 자녀양육에 있어 배우자의 비협조로 갈등을 겪고 있고, 대체 양육자로서의 보육기관에 대한 불신이 강한 점이 취업모가 둘째 자녀를 기피하는 가장 큰 원인으로 분석되었다.

제2유형인 '직장 내 일-가정 양립 미흡형'은 취업모 13명(26%)이 동의했으며, 대부분 직장 내 출산 및 자녀 양육에 대한 복지가 부실하다는 것이 출산기피 이유였다. 출산이후 자신에게 주어지는 직장 내 불이익이 예상되고, 이에 따라 둘째 출산을 꺼려하는 것으로 분석되었다. 이번 분석에 참여한 이들이 공무원이나 교사 등이 한명도 없었다는 점을 감안한다면, 민간 회사의 경우 아직까지 일-가정 양립에 대한 인식이 부족하고 출산을 꺼려하며 출산정책이 사회적 공적 자원이라는 인식이 미흡한 것으로 파악되었다. 이런 과정에서 심리적 부담을 경험한 여성의 경우 출산을 기피하는 것으로 나타났다.

제3유형인 '소득 제약형'은 취업모 8명(16%)이 자녀를 양육함에 있어 경제적 어려움을 가장 많이 호소한 유형이다. 특히 둘째 자녀의 양육으로 인해 발생할 수 있는 기본적인 생활비 부족과 교육비 등이 부담되어, 한 명의 자녀로 만족한다는 응답이 높았다. 첫째 자녀 양육 시 어려운 점은 자녀의 출산과 양육, 교육비용에 대한 부담이 가장 컸다는 것을 반영하고 있다.

2. 논의

본 연구의 결과를 중심으로 선행연구들과 비교하여 논의하면 다음과 같다. 첫째 취업모 44%(22명)가 배우자의 비협조로 둘째 자녀의 출산을 기피한다는 '양육 비공유형'의 결과는 아버지의 양육참여가 어머니의 출산과 양육에 대한 스트레스를 완화시키고 출산에 긍정적인 영향을 미친다는 정혜은과 진미정(2008)의 연구와, 후속 출산을 계획중인 어머니는 그렇지 않은 어머니보다 남편의 양육참여와 사회적 지원을 더 많이 받고 있다는 임현주(2013)의 연구와도 모두 같은 맥락이었다. 남편의 가사분담에 대한 만족도가 높고, 부부가 자

녀교육 문제를 공동으로 결정하는 경우 출산계획을 가질 확률이 높다는 정은희와 최유석(2013)의 연구결과와도 부합했다. 취업모의 후속 출산계획에 영향을 미치는 요인에는 가족 및 친족 범위의 사회적 지원, 부부간 가사 및 육아의 역할분담 경향이 있다는 최향준(2013)의 연구결과와도 유사했다. 아버지의 양육참여가 어머니의 둘째 자녀 출산 의도에 긍정적인 영향을 미친다고 했던 강유진(2007), 마미정(2008), 신나리(2013), 김종훈 외(2013) 등 선행연구와도 동일한 맥락에서 이해된다.

둘째, 취업모 26%(13명)가 직장 내 일-가정의 양립 어려움으로 인해 둘째 자녀의 출산을 기피한다는 '직장 내 일-가정 양립 미흡형'의 결과는 한지연(2014)과 박찬화(2012)의 연구결과를 지지해주고 있다. 한지연(2014)의 연구는 출산휴가와 육아휴직을 경험한 취업모는 두 번의 육아휴직을 사용하기가 어렵고 육아휴직이 보장되지 않는 직장에서 근무했던 취업모는 경력 단절로 인해 사회복귀가 어렵다는 것을 제시했다. 또 교직의 자녀양육 여건이 긍정적일수록 둘째 자녀를 계획할 가능성이 높아져, 가족친화적인 직장문화의 중요성을 확인할 수 있었다는 김미란(2011) 연구와도 유사한 의견을 보였다.

셋째, 취업모 16%(8명)가 경제적 어려움으로 인해 둘째 자녀의 출산을 꺼려한다는 '소득 제약형'의 결과는 일반적으로 아동 양육비용이 증가하면 여성의 출산율은 하락한다는 내용과 일치했다[5][35][40][46][49]. 그러나 이 유형은 상대적으로 비중이 낮아, 취업모의 경우 경제적 부담에 따른 둘째 자녀 기피가 적은 것으로 해석된다. 이는 정혜은과 진미정(2008)의 연구에서 비취업모의 경우 자녀 양육비가 낮을수록 출산의도가 높지만, 취업모의 경우 상대적으로 영향을 적게 받는다는 내용과 일치했다. 중등학교 기혼 여교사를 대상으로 한 김미란(2011)의 연구에서는 둘째 자녀 출산에 있어 경제적 요인들의 영향력은 확인할 수 없다고 했다.

위 내용을 종합해볼 때, '양육 비공유형'과 '직장 내 일-가정 양립 미흡형'이란 두 유형은 일과 가정의 양립의 어려움과 밀접하게 연관되어 있고, '소득 제약형'은 자녀양육의 교육비 및 양육비 부족 그리고 소득 불안정과 연결시킬 수 있다. 정부의 제1차 제2차 기본계획에

서 저출산의 원인 3가지 가운데, 소득 및 고용불안정과 자녀양육의 경제적 부담을 하나의 범주로, 일-가정의 양립이 어려운 환경을 또 다른 하나의 범주로 나눌 수 있다.

그 결과 본 연구는 취업모의 경우 70% 즉 3명 중 2명 꼴로 일과 가정의 어려움을 호소하고 있고 이 때문에 둘째 자녀의 출산을 기피한다고 지적한다. 취업모가 가정에서 둘째 자녀를 양육해 줄 양육자가 없고, 대부분 직장 내 출산 및 자녀 양육에 대한 복지가 부실하다는 것이 둘째 자녀 출산 기피의 핵심 원인이다. 반면에 취업모 16% 즉 6명 중 1명이 경제적 어려움 때문에 둘째 자녀의 출산을 기피해 이 비율이 상대적으로 낮았다.

따라서 여성의 대학진학률이 남성을 앞지르고, 여성들의 사회진출 욕구가 급증하고 있는 상황에서 취업여성의 출산율이 0.72명으로 매우 낮다는 사실을 고려하면[24], 취업여성이 둘째 자녀를 출산할 수 있도록 하기 위해서는 보육료 지원보다는 가정 내 양성평등문화의 확산과 직장 내 일-가정의 양립이란 제도적 환경개선이 우선적으로 이루어져야함을 알려준다. 이는 지금껏 정부가 추진해온 제1차와 제2차 기본계획에서 일-가정 양립정책들이 과연 실효성이 있었는가에 대해 강한 의구심이 제기되고 있다.

역사적 관점에서 보자면, 일-가정의 양립이나 가족친화적 조직문화 등은 현대사회의 새로운 산물이다. 남편은 가계수입을 유지하고, 아내는 가사육아에 전념한다는 전통적 역할 합의가 무너졌지만, 남편이나 아내 모두 경제적 역할과 가사 육아 역할을 담당하는 현대적 역할 합의도 성숙되지 않았다[22]. 이혼율 증가, 여성의 고학력화 등에 의한 출산·육아의 기회비용 증가, 남편의 계속 취업 불확실성 증대 등으로 인해 전통적 역할 합의가 이전 효력을 잃었다. 일과 가정을 모두 소중히 여겨 어느 쪽도 희생하고 싶지 않다는 양립 지향인이 늘어났다는 의미는 가족 친화적 조직문화와 일-가정 양립의 필요성도 증대되었다는 뜻이다[22]. 하지만, 사회전반에 걸쳐 바람직한 가족 친화적 조직문화가 형성되지 않고 있음을 의미하기도 한다.

무엇보다 취업모는 배우자의 비협조로 인해 둘째 자녀의 출산을 기피한다는 '양육비협조형'이 제1유형이므

로, 남편의 육아참여와 가사분담을 높이는 정책이 필요하다. 부부 간 '양육비공유'는 사회문화와 밀접하고 부부 간의 사적영역에 속하기 때문에 정부가 정책적으로 접근하기에는 한계가 있을 수 있지만, 부부가 함께 자녀를 키우고 가사를 분담한다는 사회적 합의를 지속적으로 이끌어내야 한다. 예를 들어 혼인 신고시 양성평등의 부모교육 의무제 시행이나 20-30대 결혼 남성에게 대한 요리강습비 지원 그리고 TV 드라마에 양성평등 문화 유도 등을 들 수 있다.

이와 같이 본 연구는 취업모 또는 비취업모의 둘째 자녀 출산 의도에 영향을 미치는 요인들을 새롭게 밝혀낸 기존 선행연구와 달리, 취업모의 둘째 자녀 기피요인을 유형화함으로써 정부의 저출산정책 방향을 비판하고 새로운 정책방향을 제시한 점에서 차별성을 가진다.

결론적으로 이 논문에서 취업모의 경우 정부의 저출산 정책이 보육료 지원보다는 가정과 직장 내에서 일-가정의 양립이란 제도적 환경개선에 집중하는 방향으로 전개되어야 한다는 시사점을 얻을 수 있다.

한편, 취업모의 경우도 경제적 어려움을 호소하고 있으므로, 둘째 자녀부터 복지 혜택을 강화하는 것도 좋은 아이디어라고 생각된다. 첫째 자녀에 대한 지원은 소득이 적은 계층으로 한정하고, 남은 재원은 둘째 지원에 집중하는 것이다. 국공립 어린이집의 입소도 둘째 자녀에 우선권을 주는 것도 좋은 방안이다. 근로소득세 산출 때 셋째 아이부터 우대하는 자녀세액공제를 둘째부터 우대하는 등 모든 혜택을 세 자녀 이상이 아닌, 두 자녀 이상으로 혜택 범위를 넓히는 것도 가능한 방안이라 생각된다.

하지만, 본 연구는 대구경북의 한 자녀를 둔 취업모를 대상으로 전개되었으므로, 전국 범위를 넓혔다면 더 풍부한 연구결과가 도출되었을 것으로 보인다. 또, 비취업모까지 확대했다면 취업모와 비취업모를 동시에 비교할 수 있었을 것으로 사료된다.

참 고 문 헌

[1] 강유진, “둘째자녀 출산계획에 영향을 미치는 자

녀가치관 및 가족관계 요인,” 한국지역사회생활 과학회지, 제18권, 제4호, pp.639-653, 2007.

[2] 김두섭, 차승은, 송유진, 천희란, 김정석, 저출산사회의 결혼·자녀 양육과 가족생활연구, 한국보건사회연구원, 2007.

[3] 김미란, *중등학교 기혼여교사의 둘째자녀 출산계획에 미치는 영향요인*, 한국고원대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2011.

[4] 김선녀, *첫 아이 출산 경험이 둘째 출산 의지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*, 고려대학교 대학원, 석사학위논문, 2014.

[5] 김은정, 이성림, 이완정, 김한나, *소득계층별 출산·양육행태 분석 및 정책방안*, 한국보건사회연구원, 2011.

[6] 김영숙, 김성수, “유아교육과정에 대한 교사와 학생의 신념체계분석: Q방법론적 접근,” 아동학회지, 제20권, 제1호, pp.199-211, 2011.

[7] 김정석, “기혼여성의 출산아별 추가출산계획,” 한국인구학, 제30권 제2호, pp.97-116, 2007.

[8] 김지연, “Q방법론을 활용한 초·중등학교 내 사회복지사의 직무유형화 연구,” 청소년학연구, 제13권, 제6호, pp.1-25, 2006.

[9] 김홍규, *Q방법론: 과학철학, 이론, 분석 그리고 적용*, 커뮤니케이션북스, 2008.

[10] 김홍규, 윤용필, “IPTV 채택요인에 관한 수용자 연구: 실시간 채널 및 VOD이용을 중심으로,” 주관성연구: Q방법론 및 이론, 제18권, pp.5-23, 2009.

[11] 대한민국정부, *제1차 저출산·고령사회기본계획*, 2006-10, 2006.

[12] 대한민국정부, *제2차 저출산·고령사회기본계획*, 2011-15, 2010.

[13] 마미정, *맞벌이 부부의 둘째자녀 출산의도와 출산기피 요인 탐색 연구*, 숙명여자대학교 대학원, 박사학위논문, 2007.

[14] 박경일, 권진아, “지역사회복지관의 서비스 질 구성차원에 관한 인식유형 연구: Q방법론의 적용,” 사회복지정책, 제36권, 제2호, pp.333-357,

- 2009.
- [15] 박찬화, “10개월 이하 영아를 둔 취업모의 양육 체계, 자녀가치관 및 심리적 안녕감이 둘째아 출산계획에 미치는 영향,” 한국생활과학회지, 제21권, 제1호, pp.95-112, 2012.
- [16] 서미정, *유자녀 여성의 후속 출산계획에 대한 양육관련 요인의 영향*, 제1회 한국아동패널 학술대회, 육아정책연구소, 2010.
- [17] 송유미, 이제상, “저출산의 원인에 관한 연구: 산업사회의 변화와 여성의 사회진출을 중심으로,” 보건사회연구, 제31권, 제1호, pp.27-61, 2011.
- [18] 신나리, “기혼여성의 취업 여부에 따른 둘째 자녀 출산의도: 아버지의 양육참여를 중심으로,” 한국생활과학회지, 제22권, 제3호, pp.405-420, 2013.
- [19] 신윤정, “보육·교육비 부담이 출산의향에 미치는 영향분석,” 보건사회연구, 제28권, 제2호, pp.103-134, 2008.
- [20] 신원식, 이경은, “현장 사회복지사들의 사회복지 전문직에 대한 주관적 인식 유형: Q방법론의 활용,” 사회보장연구, 제21권, 제1호, pp.59-84, 2005.
- [21] 신인철, “기혼여성의 자녀출산계획에 대한 공간 효과분석,” 한국인구학, 제32권, 제2호, pp.59-85, 2009.
- [22] 야마구치 가즈오(山口一男), *일과 가정의 양립과 저출산*, 이충남 옮김, 한국보건사회연구원, 2010.
- [23] 오윤수, *분배정의에 대한 사회복지사의 인식유형*, 대구가톨릭대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.
- [24] 이삼식, 신인철, 조남훈, 김희경, 정운선, 최은영, 황나미, 서문희, 박세경, 전광희, 김정석, 박수미, 윤홍식, 이성용, 이인재, *저출산 원인 및 종합대책 연구*, 저출산고령사회연구위원회·보건복지부·한국보건사회연구원, 2005.
- [25] 이삼식, 최효진, *취업여성의 출산행태와 정책과제*, 보건복지부 한국보건사회연구원, 2014.
- [26] 이선자, *청소년 가출생활 전환요인의 유형화에 관한 연구*, 대구대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.
- [27] 이성림, “자녀 양육비와 둘째 자녀 출산의도,” 대한가정학회지, 제48권, 제1호, pp.105-119, 2010.
- [28] 이정원, 유혜미, 김문정, “1명의 영유아 자녀를 둔 취업모의 후속출산계획에 영향을 미치는 요인,” 육아정책연구, 제8권, 제1호, pp.47-80, 2014.
- [29] 이제상, 송유미, *가족의 실패*, 형설출판사, 2015.
- [30] 임현주, 이대균, 최항준, “부부특성, 출산관련 정서, 어머니의 정서특성이 후속출산계획에 미치는 변인탐색-구조방정식을 중심으로,” 유아교육연구, 제31권, 제5호, pp.183-202, 2011.
- [31] 임현주, *부부특성 및 사회적 지원과 어머니의 심리적 특성이 후속 출산에 미치는 효과*, 배재대학교 대학원, 박사학위논문, 2013.
- [32] 전병주, “저출산 시대의 모성의 건강증진,” 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제6호, pp.162-173, 2014.
- [33] 정성호, “저출산정책의 효과성에 관한 연구,” 한국인구학, 제35권, 제1호, pp.31-52, 2012.
- [34] 정은희, 최유석, “기혼여성의 둘째자녀 출산계획 및 출산과 관련된 요인,” 보건사회연구, 제33권, 제1호, pp.5-34, 2013.
- [35] 정은희, 최슬기, 김미선, 박은경, 정은영, *둘째 자녀 출산 제약 요인 분석과 정책방안*, 한국보건사회연구원, 2012.
- [36] 정혜은, 진미정, “취업여부에 따른 기혼여성의 둘째자녀 출산의도,” 한국인구학, 제31권, 제1호, pp.151-168, 2008.
- [37] 조선일보, “*저출산의 주요 원인은 '晩婚(만혼) ... 정부 "주택 등 결혼지원 강화*,” 2015.2.6.
- [38] 조영태, *서울시의 저출산 현상 분석: 인구학적 접근*, 서울시 저출산 대응 국제정책 포럼, 서울시 여성가족재단, 2009.
- [39] 차승은, “*부모역할의 보상/비용과 둘째자녀 출산 계획: 사회경제적 특성에 따른 차이를 중심으로*,” 한국사회복지정책, 제33권, 제1호, pp.111-134, 2008.
- [40] 최윤경, 장영은, *후속출산 비의도 형성에 영향을 미치는 요인-완결출산으로서의 자녀수를 고려하*

여, 제1회 한국아동패널 학술대회, 육아정책연구소, pp.397-411, 2010.

[41] 최해욱, *기혼여성의 둘째 자녀 출산의도 영향요인*, 인제대학원대학교, 석사학위논문, 2014.

[42] 최향준, *취업모의 심리 사회적, 경제활동 변인과 후속출산계획의 관계에 관한 인과모형 검증*, 배재대학교 대학원, 박사학위논문, 2012.

[43] 최혜진, *둘째 자녀 출산 계획 영향요인 연구: 취업집단과 비취업집단 비교를 중심으로*, 서울여자대학교 대학원, 석사학위논문, 2011.

[44] <http://kosis.kr>

[45] 한지연, *둘째 자녀 출산의지에 영향을 주는 요인에 관한 연구*, 서울시립대학교 대학원, 석사학위논문, 2014.

[46] D. B. Blau and P. K. Robins, "Fertility, Employment and Child-Care Costs," *Demography*, Vol.26, No.2, pp.287-299, 1989.

[47] S. Brodmann, G. Esping-Andersen, and M. Güell, "When Fertility is Bargained: second Births in and Spain," *European Sociological Review*, Vol.23, No.5, pp.599-613, 2007.

[48] P. Hann and K. Wrohlic, "Can Child Care Policy encourage Employment and Fertility? Evidence from a Structural model," *Labour Economics*, Vol.18, No.4, pp.498-512, 2011.

[49] N. Ogawa, A. Mason, A. Chawla, M. Rikiya, and A. Tung, "Declining Fertility and The Rising Cost of children," *Asian Population Studies*, Vol.5, No.3, pp.289-307, 2009.

[50] R. Schoen, N. M. Astone, Y. J. Kim, C. A. Nathanson, and J. M. Fields, "Do Fertility Intentions Affect Fertility Behavior?," *Journal of Marriage and Family*, Vol.61, No.3, pp.790-799, 1999.

〈부록〉 Q표본

번호	내용
1	출산 이후 국가에서 지원되는 양육비를 받고 둘째를 출산하기는 어렵다.
2	자녀들의 터울 간격이 커서 둘째 출산이 꺼려진다.
3	자녀를 양육해 줄 양육자가 없어서 둘째 출산이 꺼려진다.
4	좋은 양육자(기관) 선택이 어려워서 둘째 출산이 꺼려진다.
5	일과 육아를 병행하는데 있어 역할혼란(직장인과 엄마)이 발생할 것 같아 둘째 출산이 꺼려진다.
6	한정 된 시간 안에서 일과 육아를 병행할 시간이 부족하여 둘째 출산이 꺼려진다.
7	두 자녀 양육에 대한 부모 역할이 부족할 것 같아 둘째 출산이 꺼려진다.
8	한 명이라도 질적으로 잘 양육하는 것이 더 중요하다고 생각한다.
9	현재 기본적인 생활비 부족으로 인해 한 자녀로 만족하기로 하였다.
10	두 자녀 양육비 및 교육비가 특히 부담이 되어 둘째 출산이 꺼려진다.
11	첫 자녀 양육 시 부부관계가 심하게 악화되어 둘째 출산이 꺼려진다.
12	자녀는 한명 정도이면 충분하다고 생각한다.
13	경제적으로 편안한 노후를 원해서 둘째 출산이 꺼려진다.
14	임신(출산)으로 인한 건강 및 몸매가 손상될 것이 두려워 꺼려진다.
15	둘째를 출산하는데 있어 국가의 출산장려 정책이 충분하지 못하다.
16	직장 내 보육시설 등이 미비하여 둘째 출산이 꺼려진다.
17	직장 내 육아휴직 제도 등이 미비하여 둘째 출산이 꺼려진다.
18	두 자녀 양육으로 인한 조부모 양육비 제공이 힘들어 둘째 출산이 꺼려진다.
19	첫째 아이 양육으로 발생한 조부모와의 갈등이 힘들어 둘째 출산이 꺼려진다.
20	자녀출산으로 인한 경력단절이 싫어서 둘째 출산이 꺼려진다.
21	출산휴가로 인한 직장 내 승진 등 불이익이 생길까봐 둘째 출산이 꺼려진다.
22	배우자가 자녀 양육에 대한 협조가 잘 이루어지지 않아 둘째 출산이 꺼려진다.
23	자기 개발과 성장을 저해하기 때문에 둘째 출산이 꺼려진다.
24	배우자와의 가사업무 부담이 제대로 되지 않아 둘째 출산이 꺼려진다.

저 자 소 개

송 유 미(Yoo-Mee Song)

정회원



- 1993년 2월 : 인제대학교 가정관리학과(이학사)
- 1996년 2월 : 대구대학교 대학원 사회복지학과(문학석사)
- 2005년 2월 : 대구대학교 대학원 사회복지학과(철학박사)

▪ 2006년 3월 ~ 현재 : 대구사이버대학교 교수
<관심분야> : 저출산, 가족치료, 여성복지, 가족복지 등

이 선 자(Seon-Ja Lee)

정회원



- 2001년 2월 : 대구대학교 사회복지학과(사회복지학 학사)
- 2004년 2월 : 대구대학교 대학원 사회복지학과(사회복지학 석사)
- 2010년 2월 : 대구대학교 대학원 사회복지학과(철학박사)

▪ 2011년 3월 ~ 현재 : 한국복지사이버대학 교수
<관심분야> : 청소년, 저출산, 여성복지 등