

사무직 기혼여성의 출산후 취업지속 결정요인

Married Women's Decision on the Job Continuity after Childbirth

서울대학교 소비자 아동학과
석사지원
교수 이기영

Dept. of Consumer and Child Studies Seoul National Univ.

Master : Ji won Seo

Prof. : Ki young Lee

〈목 차〉

- | | |
|------------|---------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 및 해석 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

The purpose of this study is to explore systemetically what makes working women continue or interrupt their job after childbirth. An empirical survey was conducted by using questionnaire and data from 194 women who had clerical job before first childbirth.

The major findings are as follows :

(1) The significant differences between the two groups are caused by family orientation, motherhood, average monthly wage of her own, emotional support, child carer in the family, maternal policy.

(2) The probability of continuing job is higher when the public supports are offered to working married women than in case of being supported privately.

I. 서론

우리 사회의 여성 취업률은 지난 30년 간의 산업화를 거치면서 급속히 증가하여 왔다. 이는 가정중

심의 전통적인 여성상에서 벗어나 취업을 통해 경제적인 자립을 획득하고 사회적 주체로서의 의식을 갖출 수 있는 사회적 여건이 향상되었음을 의미한다 하겠다. 그러나 여성 취업에 대한 가족원의 지지 뿐

아니라 기업, 정부 등의 공식적인 지지체계가 제대로 확립되지 못한 현재로서는 여성 스스로 취업노동과 가사노동의 이중노동을 수행하는 것만이 가정생활을 원활히 운영하는 유일한 방안이 되고 있는 실정이다. 또한 이처럼 기존의 성별분업구조에 기초한 사회제도적 장치 하에서는 남성들로 하여금 적극적으로 자녀양육과 가사를 공평하게 분담할 것을 요구하기도 어렵다.

따라서 취업여성은 임신이나 출산 등 자녀양육의 부담이 늘어나는 시기가 되면 취업을 지속할 것인지, 중단할 것인지를 고심하게 되며 실제로 많은 여성들이 이 시점을 전후하여 다니던 직장을 그만둔다. 이는 연령별 여성경제활동 참가율 추이에서 뚜렷이 드러나는데, 대체로 첫 자녀를 출산하는 시기인 25-34세 연령층 여성의 경제활동 참가율은 전후 연령층에 비해 현저히 감소하는 M자형 곡선으로 나타난다(한국여성개발원, 1995).

출산 후 일단 취업을 중단하여 양육을 전담하다가 이후 자녀가 취학연령에 이르러 양육부담이 감소하면 직업생활을 재개하는 '중단-재취업' 유형은 자녀양육을 사적으로 해결할 수밖에 없는 현실적 여건을 고려하면 장점이 있다고 할 수 있다. 그러나 선택적으로 취업을 중단한 경우에도 심리적 역할긴장과 자녀양육 과정을 통해 심화되는 역할갈등이 해소되지는 않으며(Pistrang, 1984) 여성의 존재를 어머니로서만 강조하여 지속적으로 취업하려는 여성에게 새로운 억압기제로 작용할 우려 또한 높다(바렛·메킨토시, 1994). 이는 무엇보다도 이후 취업 경력을 통해 승진·승급에 영향을 미침으로써 결국 여성으로 하여금 작업조건과 승진의 전망이 나쁘고 소득이 낮은 직종에 집중하게 하는 중요한 구조적 원인이기도 하다(기든스, 1990). 특히 사무직 기혼여성은 일단 취업을 중단하게 되면 재취업에 성공할 전망은 매우 불투명하므로(김태홍·문유경, 1995) 이를 기대하여 취업을 중단하는 것을 바람직한 대안으로 보기 어렵다.

이에 본 연구는 기혼여성이 출산후 취업지속 여부에 대한 결정에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 규명하여 관련정책 수립에 기초자료로 제공하고자

한다.

II. 이론적 배경

1. 기혼여성 취업의 특징

1) 여성의 노동주기

우리 사회의 기혼여성 경제활동 참가율은 1980년대를 거치면서 급속히 증가하여 1994년 현재 기혼여성의 47.1%가 경제활동에 참여하고 있으며, 이들이 전체 여성취업자에서 차지하는 비중도 점차 높아져서 74.4%에 이르고 있다(한국여성개발원, 1995). 그러나 여성의 노동주기는 남성과 뚜렷이 구분되는 M자 형태를 보이는데, 20-24세 연령층에서는 여성이 남성보다 더 높은 참가율을 보이지만, 25-34세 연령층에서는 남성과 가장 큰 폭의 차이를 보인다. 그러나 30-34세부터 노동시장에의 참여가 다시 증가하여 45-49세에는 가장 높은 분포를 보이고 있다. 이는 결혼이나 임신·출산 시점에서 육아 문제 등으로 인해 노동시장에서 일시적으로 물러난 후 초기양육이 어느 정도 끝나면 다시 재취업하는 여성노동 주기의 특징적 측면을 보여준다.

2) 사무직 여성의 취업구조

직종에 따른 여성의 취업구조를 보면 1960년 이래로 농림 수산직은 크게 줄고 생산직과 사무직 여성의 비율은 급격히 증가하여 왔는데, 생산직의 경우 1980년대말 이후 감소하는데 비해 판매·서비스직과 사무직은 증가하고 있다. 그러나 혼인상태별로 볼 때, 사무직 기혼여성의 비율은 타직종에 비해 매우 낮은데, 이는 미혼시 사무직에 종사하던 여성은 지속적으로 취업하는 비율이 낮으며 취업을 일시적으로 중단한 후 동일 직종으로 재취업 하는 데에도 어려움이 있음을 시사한다. 연령별로도 생산직 여성은 연령에 관계없이 고른 분포를 보이나 사무직 여성의 51%가 20-24세 연령층에 속하며 25세 이후 감소하여 증가하지 않는다(한국여성개발원, 1995).

이같은 연령별 직종분포는 코호트에 따른 연구결과에서도 동일한 유형으로 나타나, 거의 모든 코호

트에서 판매·서비스직 여성의 취업률이 출산 및 육아 종료시점인 30세 이후 증가하는 추이를 보이는 것과 달리 사무직 여성의 경우 25세 이후에 급격히 감소하여 35세 이상 연령층의 여성 취업자 중에서 차지하는 비율은 9%에 불과하다. 즉 사무직에서의 출산·육아로 인한 취업 단절은 곧 취업기회를 상실함을 의미한다 하겠다(한국여성개발원, 1993).

2. 기혼여성의 출산후 취업지속 결정요인

1) 개인적 가치 특성

(1) 목표지향성

취업여성의 목표지향성은 가정지향성과 직업지향성으로 나누어 볼 수 있다. 가정성, 가사노동에 대한 선호도와 중요도 등을 포함하는 가정지향성은 가정의 고유성을 중시하고 가족중심적 가치를 추구하며 가사노동의 수행에 대해 호의적 또는 비호의적으로 반응하는 심적경향으로서 양육에 있어서의 가부장제 가족규범을 반영한다(이기영, 1987; 이미숙, 1995). 한편 직업지향성이란 직업역할에 부여하는 상대적 중요도(Greenhaus, 1989)로서 취업여성의 역할갈등을 잘 설명할 수 있다(이승미, 1991; 제미경, 1994).

전통적인 가정지향성을 지닌 취업여성의 경우 지속적인 취업생활에 장애가 되는 역할갈등을 보이며(김정숙, 1983; 전영자, 1991), 직업지향성이 높은 경우에도 전통적인 성역할관으로 인해 직장가정에서의 역할을 모두 성공적으로 수행해야 한다는 부담으로 인해 결국 취업을 중단하거나 직업활동을 축소하는 방향으로 갈등에 대처하기도 한다(사순, 1989). 따라서 목표지향성은 자녀양육의 역할이 부여되는 출산을 기점으로 한 취업유형 결정에도 의미있는 영향을 미칠 것으로 보인다.

(2) 모성관

모성은 부모됨과 더불어 개인과 가족이 궁극적으로 지향해야 할 중요한 가치를 내포한다. 그럼에도 불구하고 여성은 임신·출산 및 수유 등의 생물학적 기능을 가진다는 이유로 역사적·사회문화적으로 일차적 영역을 가정으로 제한받아 왔다(Oakely, 1976; Chodorow, 1978; Tilly & Scott, 1987; 조혜정, 1988;

레웬학, 1995). Wearing(1984)의 모성이데올로기 개념 분류에 근거하여 김지혜(1995)는 양육자로서의 책임을 명제화하여 수용과 거부를 연구한 결과 어머니의 취업이 모성 이데올로기를 거부하는 조건이 되지 못하고 있음을 규명하였다. 가부장제 사회에서 '발명된 모성'은 전업주부와 달리 직업이라는 물질 토대를 가진 취업여성에게도 모성과 직업을 이분법적으로 사고하게 하여 심각한 갈등을 겪도록 작용하며(기든스, 1996), 여성들이 스스로 주체로서 인식하지 못하도록 한다.

한편 전통적인 모성관은 근무시간 동안 다른 사람이나 시설에 자녀를 맡기고 있는 많은 취업모들에게 죄책감과 불안감을 조성하여(박충선, 1991; 한국여성개발원, 1986; 김명자, 1991; 스카, 1994; 이기숙, 1995; 조혜정, 1988), 자녀문제를 해결하기 위해서라면 직장을 그만 둘 수도 있다고 생각하도록 하는 등 가정생활과 직업생활 간의 심각한 갈등요인의 원인이 되고 있다(박성옥·김정훈, 1995; 김지혜, 1995; 이연정, 1994).

2) 직업관련 특성

(1) 취업동기

직업은 한 개인의 삶에서 물질적 토대가 될 뿐 아니라 특정한 개인을 사회구성체와 연결시켜 주는 중요한 매개기능을 한다(김동일 외, 1995). 최근 여성 취업의 동기의 추이를 보면 생계유지와 가계보존 등 경제적 동기에 의한 취업은 감소한 반면 자신의 적성을 활용하거나 사회경험을 목표로 하는 경제외적 동기가 강한 취업은 증가추세에 있다(통계청, 1995).

이러한 기혼여성의 취업동기는 여전히 계층별·직종별로 양상을 달리하며(한국보건사회연구원, 1992; 통계청, 1993; 정무제2장관실, 1995), 취업에 따른 역할갈등수준과 갈등대처전략을 결정하므로(임정빈·정혜정, 1986; 한경미, 1991; 구혜령, 1991) 출산후 취업지속에 관한 결정에도 영향을 미칠 것이다.

(2) 교육수준

교육은 개인이 지니는 대표적인 인적자본으로서 취업과 관련하여 자원으로서 기능하므로(Becker, 1964) 우리사회의 여성교육의 질적·양적 향상"은

여성취업률의 증가와 밀접한 관계가 있다. 교육수준이 높은 기혼여성은 전문지식의 보유에 따른 경제적 소득을 보장받게 되므로 상대적으로 가사노동에만 종사하는 것보다 가정경제에 더 유리할 것으로 기대되는데(Blau & Ferber, 1989), 많은 국내연구(김수곤·심경옥, 1984; 박세일, 1982; 여정성, 1994)에서도 교육수준이 기혼여성의 중요한 노동 공급요인임을 밝히고 있다.

그러나 중산층에 속하는 고학력 여성의 경우 여전히 가사 등의 취업을 위한 전제조건이 해결되지 않고(장하진, 1993) 사회적으로도 문화적 저항요인이 존재하므로(조정아, 1993) 교육수준과 취업율은 부적인 관계를 보이기도 한다(한국여성개발원, 1995).

(3) 근로소득

일반적으로 기혼여성 취업이 급증한 것은 보다 높은 임금이 보다 많은 기혼여성을 노동시장에 참여하도록 한다는 경제이론으로 설명할 수 있으나 단순히 임금률의 증가가 취업률의 증가로 이어지지 않는 데(Becker, 1981), 그것은 실질임금이 증가하면 가정에서보다 노동시장에서의 시간가치가 더 커지므로 취업이 증가하지만 여성이 가사 및 자녀양육에 대한 부담을 지고 있음을 고려해야 함을 의미한다(Blau & Ferber, 1989).

그리고 과거에 비해 자녀양육에 따른 부모의 경제적 의무가 강화되어 기혼여성 임금률과 취업간에는 특별한 동태적 관계가 성립한다. 즉 어린 자녀의 양육부담은 기혼여성의 의존임금을 높여 노동공급을 억제하지만 양육비 지출이 증가하면 취업을 선택하는 양식을 보인다(양승주, 1993).

(4) 근무경력

근속년수는 근무경력상의 중요한 특성으로서 한 기업에서의 정착도 혹은 몰입수준을 나타낸다. 즉 근로자가 조직에 대해 투자한 가치가 시간이 경과함에 따라 커지면 그 조직을 떠나는 것이 손해가 되므로 조직을 떠나지 않으려는 성향을 의미하는 근속몰입과 높은 상관관계가 있다. 일반적으로 기업은 근속

년만에 따라 승진 및 승급을 결정하는데(노순규, 1995), 이에 취업을 중단하기까지의 근속년수가 이후 취업지속에 대한 의지와 관계가 있을 것으로 보인다.

3) 가족환경 특성

(1) 가계소득수준

기혼여성의 노동공급 모형에는 단순히 기혼여성 자신의 근로소득 뿐만 아니라 가족의 총소득이 함께 고려되어야 한다. 일반적으로 남편의 임금률은 아내의 노동시장 참여에 부적인 영향을 미치는 것으로 간주되어 왔는데(한국여성개발원, 1991; Eggbeen & Hawkins, 1990; 정무제2장관실, 1995), 이에 대해 여러 연구(박숙자, 1990; 정현숙, 1989; 한국여성민우회, 1994)에서는 가계 소득수준이 기혼여성의 경제적 취업동기 수준을 결정하고 초기 자녀양육의 형태에도 영향을 미치기 때문인 것으로 설명하고 있다.

(2) 가족원의 정서적 지지

가족원의 정서적 지지수준은 기혼여성의 생활안정성을 결정하는 중요한 변수가 된다. 많은 선행연구(Houseknecht & Macke, 1981; Walter & McKenry, 1985; 강성희, 1989; 구혜령, 1991; 김정훈 외, 1996; 이연숙 외, 1991; 임정빈·정혜정, 1986; 최규련, 1993)에서 취업여성에 대한 남편과 가족원의 지지가 역할갈등을 감소시키고 취업 및 가정생활만족도를 증대시키는 원천이 됨을 밝히고 있다.

(3) 가족원의 양육분담

여성의 취업은 가족원간의 새로운 역할분담을 요구하는데, 실제로 여러 연구(이명숙, 1983; 이영 외, 1986; 오선영·이숙, 1993)에서 남성이 분담한다기보다 취업여성의 시모나 친정모가 초기 자녀양육 역할을 분담하여 수행하는 것으로 나타난다.

동거하지 않는 가족원에도 의존하는 것으로 나타나는데, 그것은 타인이나 시설에 어린 자녀를 맡기는 것을 꺼리고 가족원에 의존할 경우 취업모의 만족감이 높기 때문으로 분석된다(한국여성민우회,

1) 산업화 이후 여성의 능력과 사회참여에 대한 인식이 변화함에 따라 대졸여성의 비율이 점차 증가하여 1980년의 전체 대졸자의 31.8%에서 1995년 현재 41.4%수준에 이르고 있다(한국여성개발원, 1995).

1994). 이는 우리 사회에 여전히 가정 내에서 사적으로 자녀 양육을 해결하려는 전통적 성향이 강하게 지속되고 있음을 시사한다.

4) 근접환경 특성

출산후 여성근로자의 취업에 관련되는 정책의 제도화는 건강한 출산을 위한 임신시의 작업환경에 대한 보호조항에서 출산후의 자녀양육에 이르기까지 여성이 평등한 여건하에서 취업할 수 있게 하는 데에 중요한 기능을 한다(Fuchs, 1983). 이에 자녀 출산후의 여성근로자 취업지속에 관련되는 정책으로 모성보호정책과 영유아보육정책에 관한 내용을 알아보고자 한다.

(1) 모성보호정책

모성보호는 생명의 재생산이라는 본래적인 모성기능에 대한 보호를 이념으로서 임신 및 출산과 관련하여 여성의 모성이 보호를 받을 수 있도록 법적으로 제도화 되어 왔다(레웬학, 1995). 우리나라 모성보호법은 근로기준법과 남녀고용평등법과 최근 제정된 여성발전기본법 제18조 등에서 찾아 볼 수 있다(정혜선, 1994; 조은, 1995).

우선 여성근로자는 임신이나 출산을 이유로 퇴직을 강요하는 직장의 분위기로 인해 심리적으로 압박감을 느낄 수 있는데, 남녀고용 평등법에 의해 사업주는 여성의 임신 또는 출산을 퇴직의 사유로 규정하는 근로계약을 체결하여서는 안 되며(제8조 2항), 근로기준법에 의해 산전·산후의 여성근로자를 휴업기간과 그 후 30일간 해고하지 못한다(제27조 2항). 또한 여성근로자는 근로기준법에 의해 야간근로 및 휴일근로의 금지, 시간외 근무의 제한 등 시간외 근로에 대한 제한규정을 통해 노동시간에 관한 근로조건과 취업 지속의 여건을 제공받을 수 있다.

그리고 여성근로자의 출산과 관련하여 성평등한 고용을 이념으로 모성보호 조항에는 산전산후 휴가제, 수유시간제, 육아휴직제, 직장보육시설 등이 있는데, 각각의 내용은 다음과 같다. 첫째, 산전산후 휴가제도는 사용자는 임신중의 여자에 대해 산전·산후를 통하여 60일의 유급보호 휴가를 주어야 하고 반드시 산후에 30일 이상 확보되도록 해야 한다(근

로기준법 제 48조 4항)는 규정이다.

둘째, 유급수유시간제도는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여자 근로자는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 청구할 수 있다는 규정이다(근로기준법 제 61조).

셋째, 육아휴직제도는 기혼여성의 고용확대를 위한 보육정책으로서 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성이 그 영아를 양육하기 위해 육아휴직을 신청하는 경우에 휴직을 부여해야 하도록 규정하고 있으며, 육아휴직의 기간은 산전산후 휴가기간을 포함하여 1년 이내로 하되 이 기간을 근속기간에 산입하도록 하여 승진·승급·퇴직금 또는 상여금산정, 연차휴가일수가산 등의 기초가 되는 근속기간에서 불이익을 받지 않도록 하였다(남녀고용평등법 제 11조).

넷째, 상시 여성 근로자 300인 이상을 고용하고 있는 사업주는 직장보육시설을 설치하여야 하며, 이를 설치할 수 없는 불가피한 사유가 있을 때에는 보건사회부령이 정하는 바에 의하여 공동으로 보육시설을 설치하거나 근로자에게 보육수당을 지급해야 한다(영유아 보육법 제 7조).

(2) 영유아보육정책

1980년대 들어 기혼여성 취업의 증대로 인해 이들의 자녀양육 문제가 심각한 사회문제로 대두되면서 요보호 빈민 아동의 보호차원에서 나아가 일반 아동에 대한 보육문제를 중시하기 시작하면서 영유아 보육법이 제정되기에 이르렀다. 이 법은 "보호자가 근로 또는 질병 기타 사정으로 인하여 보호하기 어려운 영아 및 유아를 심신의 보호와 건전한 교육을 통하여 건강한 사회성원으로 육성함과 아울러 보호자의 경제적·사회적 활동을 원활하게 하여 가정복지 증진에 기여한다"는 목적을 갖고 있으며 영유아 보육의 책임이 보호자는 물론 국가와 지방자치단체에 있음을 명시하고 있다(조은, 1995).

이와 같은 지역사회의 재정적 지원 및 보육서비스 제공은 양육이 사적인 영역에서 공적인 영역으로 강화·확대하여 실질적인 여성의 지위향상에 기여할 것이다(Polamnik, 1984; 헤르네스, 1989)

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형 및 변수의 정의

본 연구에서는 사무직 기혼여성의 출산후 취업지속 여부를 결정하는 변수로서 개인적 특성, 직업관련특성, 가족특성, 근접환경특성 등의 하위변수를 설정하였으며, 이때 사용된 하위 변수와 그 척도는 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1> 변수의 정의 및 측정

변 수	척 도
종속변수: 출산후 취업지속여부	취업지속=1 취업중단=0
독립변수: 개인적 가치 변수 직업목표지향성 가정목표지향성 모성관 직업관련 변수 경제적 취업동기 경제외적 취업동기 교육수준 근로소득 근무경력 가족환경변수 남편의 근로소득 정서적 지지 대리양육인 존재 근접환경 변수 기업: 모성보호조항 이용가능성 작업환경수준 지역사회: 이용가능한 보육시설	5점 리커트 척도 5점 리커트 척도 5점 리커트 척도 5점 리커트 척도 5점 리커트 척도 5점 리커트 척도 고졸=0, 전문대졸이상=1 단위: 만원 단위: 개월 단위: 만원 5점 리커트 척도 무=0, 유=1 가=1, 불가=0 5점 리커트 척도 무=0, 유=1

2. 조사대상 및 자료수집

사무직 여성의 첫 자녀 출산후 취업지속 여부를 결정하는 요인을 조사하고자 조사대상을 첫 자녀를 출산하기 전에 전일제 사무직에 종사하였고 조사 실시 현재 첫 자녀가 미취학인 경우로 한정하였다.

조사대상은 취업지속집단과 취업중단집단으로 나누어 표집하였다. 우선 첫 자녀를 출산한 후에도 동

일직장에 지속적으로 취업한 집단은 대기업 및 중소기업과 각종 금융기관을 중심으로 사업장을 선정하여 유의표집하였다. 그리고 출산후 취업을 중단한 집단의 경우에는 우선 놀이방, 유치원 등을 중심으로 표집한 후 부족한 자료는 눈덩이 표본 추출법(Snowball Sampling)을 사용하였다.

이렇게 하여 수집된 취업지속집단 113부, 취업중단집단 83부의 자료는 SPSS/PC+ 4.0를 사용하여 빈도분포, 백분율, 산술평균과 표준편차, χ^2 검정과 t-검정, 로짓분석(Logistic regression) 등을 실시하였다.

Ⅳ. 연구결과 및 해석

1. 출산후 취업지속 여부 결정요인

사무직 여성의 개인적 가치 특성, 출산전 직업관련 특성, 가족환경 특성, 근접환경 특성 등이 취업지속 여부에 어떠한 영향을 미치는지를 밝히기 위해 집단간 차이검정을 실시한 결과는 <표 2>와 같다. 그리고 이를 해석하면 다음과 같다.

첫째, 개인의 가치 특성으로 직업지향성과 가정지향성, 모성관 등의 차이검정을 실시한 결과 직업지향성은 취업지속에 유의한 차이가 없었으나 가정지향성과 모성관이 집단간에 유의한 차이가 있었다. 이는 가정지향성이 낮고 모성관이 진보적이면 출산후 취업을 지속하는 비율이 높아짐을 의미한다. 따라서 취업을 지속하기 위해서는 전통적인 가정지향성을 지양하며 어머니의 양육을 반드시 필요로 하는 기간을 짧게 잡고 타인의 양육이나 시설에서의 양육에 대해 부정적으로 인식하지 않는 태도가 요구된다.

둘째, 직업관련 특성으로 경제적 동기와 경제외적 동기, 교육수준, 근무경력, 근로소득 등을 각각 고려한 결과를 보면 근로소득 만이 출산후 취업지속에 유의한 변수로 나타났다. 즉 기혼여성 본인의 근로소득이 출산후에도 취업을 지속하는 데 중요한 자원이 됨을 알 수 있다.

셋째, 남편의 근로소득과 가족원의 정서적 지지수준, 그리고 대리양육인의 존재 등의 가족환경 특성이 출산후 취업지속 여부에 미치는 영향을 분석한

〈표 2〉 취업지속집단과 취업중단집단 간 독립변수의 차이 검정

변 수	취업중단집단	취업지속집단	χ^2
교육수준			2.32
고졸	16 (23.5)	30 (26.5)	
전문대졸이상	62 (76.5)	83 (73.5)	
대리양육인			15.58***
대리양육인 무	39 (48.1)	24 (21.2)	
대리양육인 유	42 (51.9)	89 (78.8)	
모성보호조항 이용가능성			22.65***
유급산전산후휴가 불가능	31 (38.3)	11 (9.7)	
유급산전산후휴가 가능	50 (61.7)	102 (90.3)	
유급수유시간 불가능	76 (93.8)	106 (93.8)	.00004
유급수유시간 가능	5 (6.2)	7 (6.2)	
육아휴직 불가능	52 (64.2)	71 (62.8)	.038
육아휴직 가능	29 (35.8)	42 (37.2)	
직장보육시설 불가능	77 (95.1)	108 (95.6)	.028
직장보육시설 가능	4 (4.9)	5 (4.4)	
이용가능한 보육시설			10.28**
보육시설 무	59 (72.8)	56 (72.8)	
보육시설 유	22 (27.2)	22 (27.2)	
변 수	취업중단집단	취업지속집단	t값
목표지향성			
가정지향성	22.17 (3.64)	20.12 (3.92)	-3.27***
직업지향성	24.27 (3.00)	24.56 (2.90)	.67
모성관	10.70 (2.93)	12.24 (3.00)	3.53**
취업동기			
경제적 동기	12.51 (3.11)	12.50 (2.71)	-.03
경제외적 동기	14.95 (3.10)	15.09 (3.05)	.31
근로소득	88.88 (31.30)	120.18 (39.54)	6.09***
근무경력	53.90 (31.17)	58.46 (50.90)	.77
남편의 근로소득	137.94 (50.16)	145.68 (45.51)	1.11
정서적 지지수준	8.96 (2.31)	10.72 (2.02)	5.52***
작업환경수준	16.05 (4.21)	15.14 (3.21)	-1.63
노동시간	5.09 (2.33)	5.24 (2.01)	.49
노동강도	6.03 (1.90)	5.53 (1.42)	-2.03*
직장분위기	4.93 (1.78)	4.37 (1.33)	-2.37*

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

결과, 남편, 시부모, 친정부모 등의 정서적 지지수준이 높고 동거여부와 관계없이 가족원 가운데 대리양육인이 있으면 출산후에도 취업을 지속하는 것으로 나타났다. 그러나 본인의 소득과 달리 남편의 근로소득은 유의하지 않은 변수로 나타났다.

넷째, 근접환경으로 설정한 모성보호조항의 이용가능성 여부와 작업환경수준을 고려한 기업특성, 그

리고 이용가능한 보육시설 존재유무를 통해 지역사회 특성을 분석한 결과, 유급산전산후휴가, 유급수유시간, 육아휴직, 직장보육시설 등의 모성보호조항 가운데 유급산전산후휴가의 이용가능성만이 취업지속여부에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 지역사회 내에 이용할 만한 보육시설이 있으면 출산후에도 취업을 지속하는 비율이 유의하게 높다.

한편 전체 작업환경수준에서는 노동강도 및 직장분위기 등의 하위 항목만이 취업지속여부에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

2. 출산후 취업지속 여부에 대한 변수들의 독립적 영향력

각 독립변수들의 독립적 영향력을 분석한 결과는 다음의 <표 3>과 같다.

<표 3> 첫 자녀 출산후 취업지속여부에 대한 로짓 분석 결과

독립변수	B	S.E.	R	Exp(B)
개인적 가치 특성				
직업지향성	.090	.093	.000	1.095
가정지향성	-.111	.062	-.069	.895
모성관	.219**	.081	-.148	1.245
직업관련 특성				
경제적 동기	-.122	.079	-.039	.885
경제외적 동기	-.119	.090	.000	.888
교육수준	-1.133*	.568	-.090	.322
근로소득	.035**	.009	.243	1.035
근무경력	-.006	.006	.000	.994
가족환경 특성				
남편의 근로소득	.035	.005	.000	.994
정서적 지지수준	.203*	.101	.092	1.225
대리양육인 존재	.779	.454	.063	2.180
근접환경 특성				
기업				
유급산전산후휴가	1.296**	.570	.114	3.653
작업환경수준	.011	.057	.000	1.011
지역사회				
이용가능한 보육시설	1.387**	.471	.166	4.001
상수	-4.501	3.075		

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

종속변수에 정적으로 유의한 영향을 미치는 독립변수는 모성관, 근로소득, 가족원의 정서적 지지수준,

유급산전산후휴가,²⁾ 이용가능한 보육시설 등이고, 부적인 영향을 미치는 변수는 교육수준인 것으로 나타났다.

앞에서 분석한 결과를 이용하여 확률(Probability)을 구하는 방정식을 구성하면 다음과 같다.

$$\text{확률(취업지속)} = \frac{1}{1+e^{-z}}$$

$$\begin{aligned} Z = & .091(\text{직업지향성}) - .111(\text{가정지향성}) + .219(\text{모성관}) \\ & - .122(\text{경제적 동기}) - .119(\text{경제외적 동기}) - 1.133(\text{교육수준}) \\ & + .035(\text{근로소득}) - .006(\text{근무경력}) - .006(\text{남편의 근로소득}) \\ & + .203(\text{가족원의 정서적 지지수준}) + .779(\text{대리양육인 존재}) \\ & + 1.296(\text{유급산전산후휴가}) + .011(\text{작업환경수준}) + 1.387(\text{이용 가능한 보육시설}) - 4.501 \end{aligned}$$

위의 방정식에 취업여성의 초기 자녀양육에 대한 몇몇 환경의 특성을 나타내는 각 변수의 값을 대입하면 취업을 지속할 확률을 구할 수 있는데, 예를 들어 가족내에 대리양육인은 있으나 산전산후휴가와 보육시설을 이용할 수 없는 대졸 취업여성의 경우³⁾ 취업지속 확률은 27.3%이다. 이와 같은 방식으로 출산후 가족원 가운데 대리양육인은 없지만 산전산후휴가와 보육시설을 이용하는 것이 가능한 경우 취업지속 확률을 구하면 이보다 훨씬 높은 71.5%이다. 이는 자녀양육을 의존할 가족원의 사적인 지지보다 산전산후휴가와 보육시설 등의 공적인 지지가 있을 경우 취업을 중단하지 않을 확률이 44.2% 포인트 더 높음을 보여준다. 즉 취업모에 대한 사회적 양육분담이 개별 가족내에서의 역할분담보다 훨씬 더 중요함을 알 수 있다.

V. 결론 및 제언

우리나라 여성의 연령별·혼인상태별 경제활동 참가율의 추이와 산업별·직종별 취업구조 등을 분석한 결과, 여성취업경력의 특징으로 자녀를 출산한 후

2) 본 로짓 분석에서는 모성보호정책 제도화 수준의 하위항목 가운데 이용가능성이 절대적으로 낮은 수유시간제, 육아휴직제, 직장보육시설 등의 변수를 제외하고 유급산전산후휴가 만을 분석하였다.

3) 그 외의 변수는 평균값으로 대입한다. 평균값은 <부록>과 같다.

초기 양육을 수행하는 시기 동안에 취업을 중단하게 됨을 지적할 수 있었다. 이에 본 연구에서는 기혼여성이 출산후 취업을 지속하거나 중단하게 된 원인이 무엇이었는지를 밝히고자 생태체계적 관점에서 관련 변수들을 개인의 특성과 가족의 특성, 그리고 기업 및 지역사회의 환경적 특성 등으로 범주화하여 선행 연구를 고찰하였다.

이를 참고로 하여 연구모형을 설정하고 취업지속 집단과 취업중단집단간의 차이를 검정한 결과 가정지향성, 모성관, 근로소득, 가족원의 지지, 대리양육인의 존재, 유급산전산후휴가, 이용가능한 보육시설 등이 유의한 변수로 분석되었다. 그리고 독립변수들의 출산후 취업지속 여부에 대한 독립적인 영향력을 검정하기 위해 로짓분석을 실시한 결과, 모성관, 교육수준, 근로소득, 가족원의 지지, 유급산전산후휴가, 이용가능한 보육시설 등의 변수가 사무직 여성의 출산후 취업 지속을 유의하게 지지하는 것으로 나타났다.

이상의 연구에서 얻은 결론을 토대로 몇가지를 제안하면 다음과 같다. 우선 정책적으로는 첫째, 모성관은 개인적 가치 특성으로서 출산후 취업 지속에 중요한 영향을 미치는 것으로 분석되었는데, 이는 취업여성 스스로 모성의 이데올로기적 측면에 집착하지 않고 자신의 삶에 대한 진지한 성찰을 통해 직업인과 어머니로서의 가치관을 주체적으로 확립하는 것이 출산 후에도 취업생활을 지속할 수 있는 중요한 자원이 됨을 시사한다. 그러나 이러한 개인의 가치적 소양은 우리 사회가 지닌 오랜 동안의 전통적 사회인식에 기초하므로 개인적인 노력에는 한계가 있을 뿐 아니라 단기간에 이룰 수 있는 것도 아니다. 그러므로 우선 어머니로서의 여성의 존재 혹은 가장으로서의 남성의 존재만을 강조하는 등 성별분업적인 내용을 담고 있는 전통적인 제도교육 과정에 대한 반성이 이루어져야 할 것이다. 그리고 이를 토대로 남성이나 여성으로서 규정되는 자아 이전에 평등한 인간으로서의 진정한 자아를 발견할 수 있도록 하는 부모교육 프로그램을 개발해야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 이제까지 주로 초기 자녀양육 역할을 담당해 온 방식이라고 할 수 있는 개별가

계에서 대리양육인을 고용하거나 친모나 시모에게 자녀를 맡기는 사적인 문제해결 방식과 최근 시도되고 있는 기업과 지역사회의 모성보호정책과 보육시설 등을 통한 공적인 지지방안을 비교한 결과, 공적지지가 취업여성의 출산후 취업을 지속하는 데 더욱 효과적이라는 것이 밝혀졌다. 따라서 이러한 공적영역의 지지를 강화함으로써 양육을 개별 가정의 책임으로만 간주하는 인식의 전환을 가져오고 기혼여성의 취업을 지원하는 제도를 강화하여야 할 것이며, 기업과 지역사회에서 모성보호정책, 영유아보육정책 등 정부정책을 제도적으로 현실화할 수 있도록 구체적인 방안을 마련해야 할 것이다.

앞으로 조사대상 직종의 범위를 확대하고 동종간 이동 혹은 이종간 이동 결정에 관한 연구와 중단 후 재취업에 대한 기혼여성의 요구를 파악하는 연구가 이루어진다면 여성의 재취업 인력수급정책 수립에 중요한 자료가 될 것이다.

【참 고 문 헌】

- 1) 강성희(1989). 취업주부의 직무만족도와 역할갈등도 연구. 성신여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 2) 구혜령(1991). 전문직 취업주부의 역할갈등과 역할대처 전략. 서울대학교 대학원 소비자아동학과 석사학위논문.
- 3) 기든스, 안토니(1996). 배은경·황정미 역. 『현대사회의 성·사랑·에로티시즘: 친밀성의 구조변동』. 서울: 새물결.
- 4) 김동일·김원웅·이주향(1995). 『현대인의 직업윤리』. 서울: 문음사.
- 5) 김명자(1991). 주부의 직업유무에 따른 가정내 역할 수행에 관한 비교연구. 『대한가정학회지』 19(3).
- 6) 김수곤·심경옥(1984). 한국여성의 경제활동참가요인 분석. 한국개발연구원.
- 7) 김정숙(1983). 한국의 중산층 주부에 관한 일 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 8) 김정훈·박성옥·어은주(1996). 취업주부의 취업선호 인식이 개인, 가족, 직업생활에 미치는 영향.

- 『대한가정관리학회지』 34(3), 173-186.
- 9) 김지혜(1995). 모성 이데올로기의 수용과 거부에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
 - 10) 김태홍·문유경(1995). 해방 이후 사무직 여성의 지위변화와 전망. 『광복50주년기념논문집(8)』. 한국학술진흥재단.
 - 11) 노순규(1995). 기업내 여성근로자의 조직몰입에 관한 연구. 『여성연구』, 117-141.
 - 12) 레웬학, 셀라(1995). 김주숙 역. 『여성노동의 역사』. 서울: 이화여자대학교 출판부.
 - 13) 바렛, 미셸·매킷토시, 메리(1994). 김혜경 역. 『가족은 반사회적인가』. 서울: 여성사.
 - 14) 박성옥·김정훈(1995). 취업모의 가정생활과 일의 균형을 위한 방안모색. 『대한가정학회지』 33(4), 13-26.
 - 15) 박세일(1982). 여성노동시장의 문제점과 남녀별 임금격차분석. 『한국개발연구 4(2)』, 59-87.
 - 16) 박숙자(1990). 취업모를 위한 탁아제도 연구. 『한국가족론』. 서울: 까치. 352-383.
 - 17) 박충선(1991). 맞벌이 가족의 출현 배경. 현대사회와 가족문제-맞벌이 가정의 가족문제를 중심으로. 가정복지세미나 자료집. 서울특별시 및 한국가족학연구회.
 - 18) 사쑤, 앤 쇼우스틱(1989). 여성의 새로운 사회적 역할: 복지국가의 모순. 앤 쇼우스틱 사쑤 편저. 『여성과 국가:국가정책과 여성의 공·사영역의 변화』. 한국여성개발원.
 - 19) 스카, 샌드라(1992). 현은자 역. 『어머니의 양육과 타인의 양육』. 서울: 서원.
 - 20) 양승주(1993). 기혼여성의 경제활동 참가요인 분석. 『여성연구』(가을호).
 - 21) 여정성(1994). 기혼여성의 취업과 자녀출산에 대한 경제학적 접근. 『대한가정학회지』 32(3).
 - 22) 오선영·이숙(1993). 도시저소득층 취업모의 자녀위탁실태 및 탁아서비스에 관한 요구조사. 『대한가정학회지』 31(2), 141-157.
 - 23) 이기영(1987). 가사노동의 상품대체에 관한 연구. 서울대학교 대학원 소비자아동학과 박사학위논문.
 - 24) 이명숙(1983). 탁아서비스에 대한 기혼 취업여성의 욕구조사 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
 - 25) 이미숙(1995). 부인의 취업유무와 직종에 따른 부부의 가사 및 자녀양육수행에 대한 연구. 서울대학교 대학원 소비자 아동학과 박사학위논문.
 - 26) 이승미(1989). 주부가 지각한 시간 제약과 가사노동의 수행방안: 전문직, 비전문직 주부와 비취업주부의 비교를 중심으로. 서울대학교 대학원 소비자 아동학과 석사학위논문.
 - 27) 이연숙·유가효·이순형·조재순(1991). 기혼취업여성이 지각하는 가정, 직업 생활갈등 및 부적응 증상과 생활만족. 『한국가정관리학회지』 9(2), 209-223
 - 28) 이연정(1994). 모성론에 대한 비판적 고찰. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
 - 29) 이영·문수재·지혜련(1986). 한국취업모의 자녀양육 현황과 문제점. 아산사회복지사업재단.
 - 30) 임정빈·정혜정(1986). 취업주부의 역할갈등과 결혼만족도에 관한 연구. 『한국가정관리학회지』 4(1), 71-93.
 - 31) 장하진(1993). 고학력여성의 취업의식 연구. 한국여성연구회 편. 『여성과 사회』. 창작과 비평사.
 - 32) 전영자(1991). 전문직 취업주부의 스트레스와 대처방안 및 심리적 복지에 관한 연구. 『한국가정관리학회지』 9(1).
 - 33) 정무제2장관실(1995). 『한국여성발전 50년』.
 - 34) 정현숙(1989). 국가의 여성노동정책에 관한 연구: 기혼여성의 노동력 동원정책을 중심으로. 이화여자대학교 석사학위논문.
 - 35) 정혜선(1994). 모성보호정책의 현실과 대안. 한국여성연구회 편. 여성과 사회. 창작과 비평사.
 - 36) 제미경(1994). 취업주부의 시간절약재화 및 서비스 요구와 소비행동. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
 - 37) 조 은(1995). 『절반의 경험 절반의 목소리』. 서울: 미래미디어.
 - 38) 조정아(1993). 대졸사무직 여성의 노동과 좌절. 이화여자대학교 여성학대학원 석사학위논문.

- 39) 조혜정(1988). 『한국의 여성과 남성』. 문학과 지성사.
- 40) 최규련(1993). 맞벌이 부부의 결혼만족도와 우울증에 관한 연구. 『대한가정학회지』 31(1), 61-84.
- 41) 통계청. 『경제활동인구연보』 각년도.
- 42) _____(1993). 『한국의 사회지표』.
- 43) 한경미(1995). 기혼취업여성의 가정, 직업, 여가 생활만족과 영향 요인. 『한국가정관리학회지』 13(3), 47-57.
- 44) 한국보건사회연구원(1992). 『한국에서의 가족형성과 출산행위』.
- 45) 한국여성개발원(1986). 『여성의 취업실태조사:기혼여성을 중심으로』.
- 46) _____(1991). 『여성백서』
- 47) _____(1993). 『한국여성의 취업경력』.
- 48) _____(1995). 『여성통계연보』.
- 49) 한국여성민우회(1994). 육아휴직과 직장보육시설의 수요 및 충족방안. 1994 남녀고용평등 심포지움.
- 50) 헤르네스, 헬가 마리아(1989). 여성과 복지국가: 사적의존에서 공적의존으로의 변화. 앤 쇼우스터 사쉴 편집. 여성과 국가: 국가정책과 여성의 공사영역의 변화. 한국여성개발원.
- 51) Becker, G. (1964). *Human capital*. N.Y.: Columbia University Press.
- 52) _____(1981). *A Treatise on the family*. Cambridge. Mass.: Havard University Press.
- 53) Blau, F. D., & Ferber, M. A. (1989). *The Economics of Women, Men, and Work*. New Jersey : prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- 54) Chodorow, N. (1978). *The Reproduction of Mothering*. Berkeley University of California Press.
- 55) Eggebeen, David J., & Hawkins, Alan J. (1990). Economic Need and Wives' Employment. *Journal of Family Issues*, 48-66.
- 56) Fuchs, Victor. R. (1983). *How we live*. Massachusetts : Havard University Press Cambridge.
- 57) Houseknecht, S. K., & Macke, A. S. (1981). Combining marriage and carrer: The marital adjustment of professional women. *Journal of Marriage and the Family*, 43, 651-661.
- 58) Oakely, A. (1976). *The Sociology of Housework*. N.Y.:Pantheon Book.
- 59) Pistrang, N. (1984). Women's work involvement and experience of new motherhood. *Journal of Marriage and the Family*, 46(May), 433-448.
- 60) Polatnik, M. Rivka(1984). Why Men Don't Rear Children: A power Analysis. Joyce Trevilcot(ed.). *Mothering: Essays in Feminist Theory*. Rowman & Allanheld.
- 61) Tilly, Louise A., & Scott, Joan W.(1978). *Women, Work and family*. N. Y.: Holt, Rinehart, and Winston.
- 62)Walter, C. M., & McKenery, P.C.(1985). Predictors of life satisfaction among rural and urban employed mothers: A research note. *Journal of Marriage and the Family*, 47, 1067-1071.
- 63) Wearing, B. (1984). *The Ideology of motherhood*. Sydney:George Allen & Unwin.