

IFS 국가 정책 제언 한국의 저출산과 근무여건 유연화의 필요성

서울대 자유전공학부 황지수 부교수

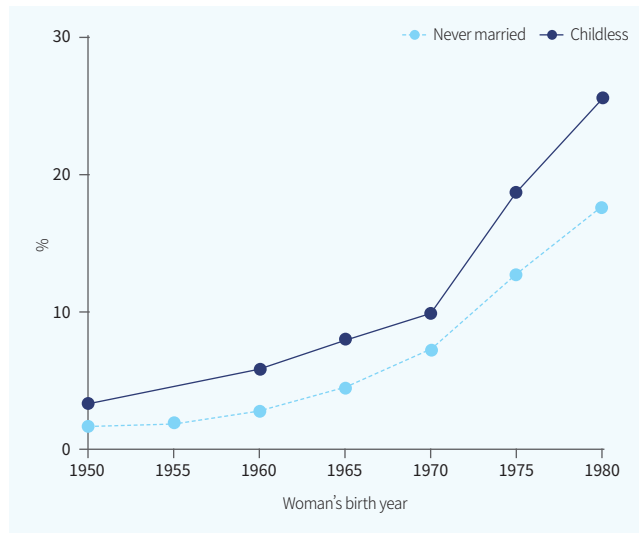


1 한국의 저출산 추세 변화: '무자녀'의 증가

초저출산의 인구학적 요인 변화

- 한국의 합계출산율은 2001년 이후 1.3 미만으로 하락하며 초저출산 국면에 진입한 지 20년이 넘었으며 현재 세계에서 가장 낮은 수준임
- 최근 출산율 감소는 단순한 출산 지연이 아니라 출산 자체를 하지 않는 여성의 증가에 의해 주도되고 있으며, 특히 1970년대 후반 이후 출생 코호트에서 무자녀 비율이 빠르게 상승함¹⁾
- 혼인율 하락과 출산율 하락이 동시에 진행되고 있으나, 혼인 이후에도 자녀를 갖지 않는 부부 비중이 빠르게 증가하고 있음
- 즉, 한국의 초저출산은 '결혼을 안 해서 아이를 안 낳는 사회'에서 '결혼을 해도 아이를 낳지 않는 사회'로 전환되고 있음

[그림 1] 여성 출생 코호트별 40세 기준 미혼 및 무자녀 비율



*주: 국가데이터처 인구총조사 마이크로데이터 이용

*출처: Hwang (2023)



1) Hwang, Jisoo. 2023. "Later, Fewer, None? Recent Trends in Cohort Fertility in South Korea." *Demography* 60(2): 563-582.

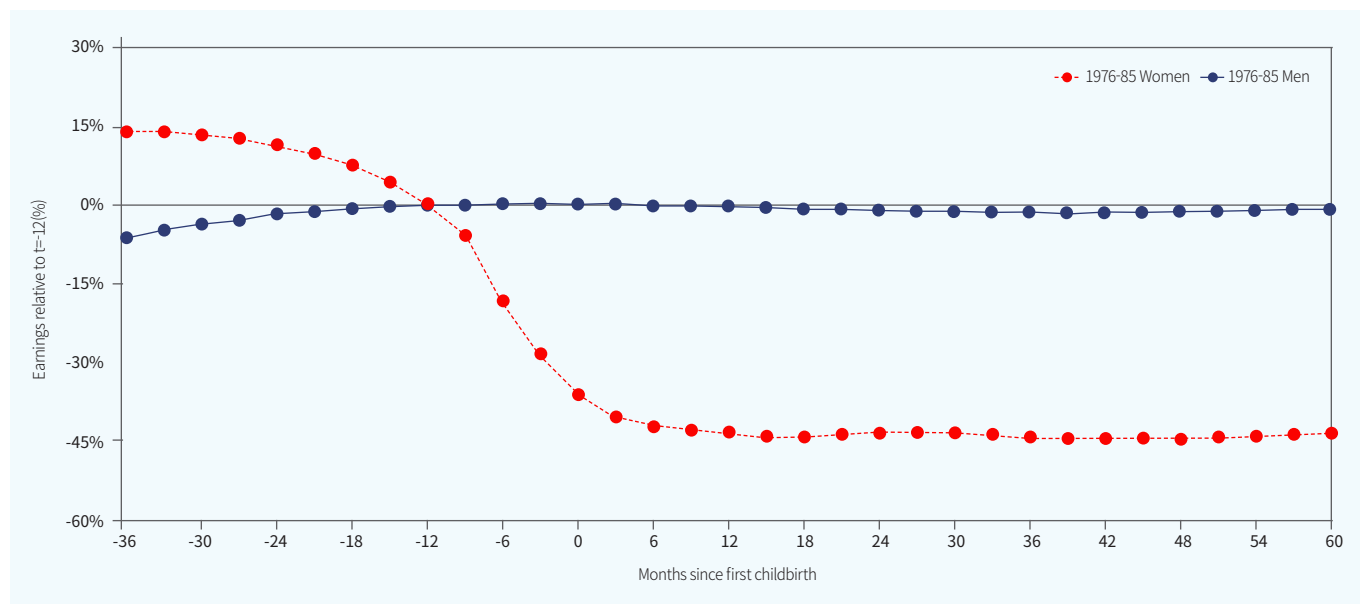
2 출산이 여성의 경제활동에 미치는 영향

첫 출산 전후 부모의 소득 변화

- 국민건강보험공단 전수 자료를 이용하여 1976~85년생 여성을 분석한 결과, 첫째 자녀 출산 이후 여성의 고용 및 소득은 출산 1년 전에 비해 40% 이상 감소하며, 출산 이후 5년이 경과해도 회복되지 않음²⁾
- 이는 다수의 서구 선진국에 비해서도 큰 소득 감소이며, 출산 이후 여성의 노동공급 조정이 근로시간 조정이 아닌 노동시장 이탈(고용률 감소)로 주로 나타난다는 점은 한국 노동시장의 경직성을 단적으로 보여줌³⁾

- 또한 여성의 고용 및 소득 감소는 출산 이후에만 발생하는 것이 아니라, 임신 기간부터 이미 시작된다는 특징을 보임
- 반면 남성의 고용과 소득 경로는 자녀 출산 전후 거의 변화 않아 출산이 경제활동에 미치는 영향에서 뚜렷한 성별 격차가 존재함을 보여줌

[그림 2] 첫 자녀 출산 전후 부모의 소득 변화율



*주: 각 선은 출산 12개월 전 소득 대비 출산 전후 월별 소득 변화율(%)을 나타냄. 빨간선은 1976~85년생 여성, 파란선은 그 남편 표본임

*출처: Hwang and Yoo (2025)

2) Hwang, Jisoo, and Inkyung Yoo. 2025. "The Motherhood Effect on Earnings amid Declining Fertility: Evidence from Korea." Available at SSRN 5379467.

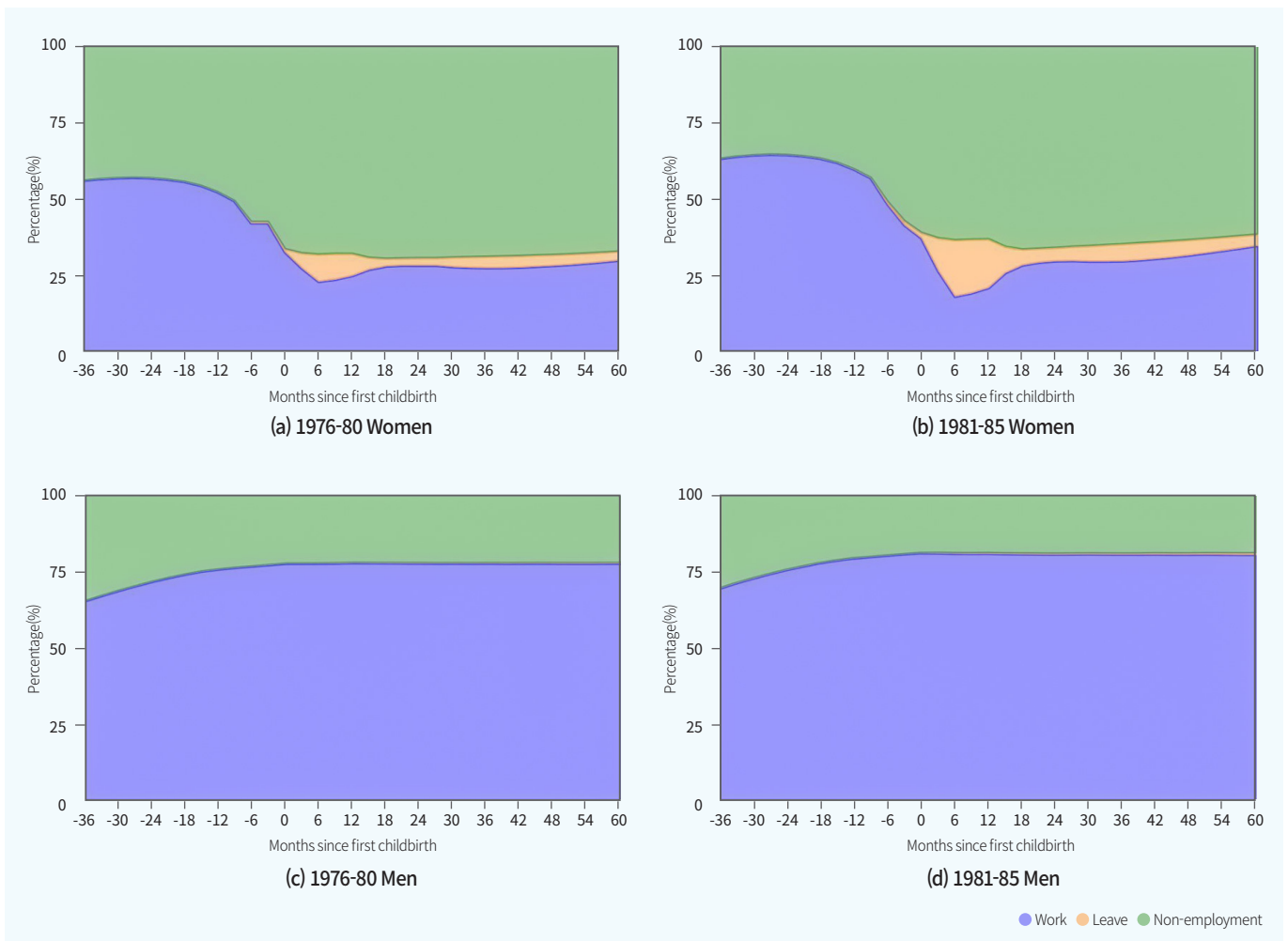
3) Kleven, Henrik, Camille Landais, and Gabriel Leite-Mariante. 2025. "The Child Penalty Atlas." *Review of Economic Studies* 92(5): 3174-3207.

■ 무자녀 증가에 따른 출산 여성의 구성 변화와 육아휴직 사용 확대

- 주목할 점은 최근 출생 코호트일수록 첫 출산 이후 여성의 소득 감소폭이 오히려 확대된다는 사실임
- 즉, 전체 여성의 고용률과 임금 수준은 개선되었음에도 불구하고, 출산 여성이 겪는 소득 하락폭은 감소하지 않았음
- 이는 전반적인 성불평등 심화라기보다는, 출산 선택 자체의 구성이 변화하고 여기에 육아휴직 정책의 확대가 결합된 결과로 해석할 수 있음

- 최근에는 출산을 선택하는 여성이 출산 전 고용 상태가 안정적이고 소득 수준이 높은 경향이 더욱 뚜렷해짐
- 이러한 여성들은 육아휴직 제도 활용 가능성이 높으나, 휴직 기간 중 소득 공백이 발생함에 따라 집단 평균적으로 관측되는 출산 이후 소득 감소폭은 오히려 확대되는 경향을 보임

[그림 3] 첫 자녀 출산 전후 부모의 경제활동 상태 변화(1976~80년생 vs. 1981~85년생)



*주: 출산 전후 월별 경제활동 상태를 나타냄. 파란색은 직장가입 상태 비율, 주황색은 휴직 상태 비율, 초록색은 직장가입자가 아닌 상태 비율을 나타냄

*출처: Hwang and Yoo (2025)

3 여성 중심 육아휴직을 넘어서 근무여건 유연화의 필요성

출산의 경제적 비용과 現저출산 정책의 한계

- 무자녀 비율의 증가와 출산 여성의 경력 단절이 동시에 지속되는 현실은, 현재 한국의 저출산 문제가 일회성 현금 지원이나 육아 휴직 제도의 양적 확대만으로는 해결되기 어려움을 시사함
- 출산 이후 자발적으로 노동공급을 줄이는 여성들이 일부 존재 하더라도, 자녀 출산은 여전히 여성의 고용과 소득에 크고 지속적인 감소를 초래하는 사건으로 나타나고 있음
- 이는 노동시장의 경직성과 돌봄 부담의 성별 불균형으로 인해 임신·출산·양육과 경제활동을 병행하기 어려운 구조적 제약이 존재함을 보여주며, 이러한 제약은 젊은 세대가 출산을 꺼리게 만드는 핵심 요인으로 작용할 수 있음



육아휴직 확대를 넘어서는 근무여건 유연화의 필요성

- 육아휴직 제도가 확대되더라도, 그 활용이 여성에게만, 특히 일부 안정된 직장을 가진 여성에게 집중된다면 이는 노동시장과 돌봄의 성별 격차 완화에도, 저출산 해소에도 한계가 있음
- 이러한 구조가 지속될 경우, 출산이 일부 여성만의 선택이 될 수 있으며, 이는 출산율 하락뿐 아니라 성별·계층 간 불평등이 함께 심화될 가능성이 있음
- 이에 따라 ‘아빠 육아휴직’ 인센티브와 같이 남성의 돌봄 참여를 실질적으로 유도하는 제도 개선이 지속적으로 필요하며, 동시에 육아휴직 사각지대에 놓인 중소기업·비정규직 종사 부모도 이를 실제로 사용할 수 있도록 제도적·재정적 지원이 병행될 필요 있음
- 또한 육아휴직이 확대되더라도 휴직 기간 동안에는 소득 감소와 경력 공백이 불가피하게 발생하므로, 육아휴직 제도에만 의존하기보다는 재택근무 활성화, 근무시간 유연화 등을 통해 휴직보다 ‘점진적이고 일상적인’ 노동공급 조정이 가능한 근무환경 조성이 중요함
- 유연한 근무여건은 출산 여성뿐 아니라 남성, 난임 부부, 그리고 부모 돌봄 부담이 있는 중장년층의 노동시장 참여 유지에도 기여할 수 있음
- 근무여건 유연화의 구체적 형태는 산업과 직장 특성에 따라 상이하므로 기업들이 자발적으로 제도를 도입하고 정착시킬 수 있도록 가이드라인과 정책적 유인 제공이 필요함