

일자리 관련 요인과 출산 의향에 관한 연구

조 성 호¹ | 문 승 현^{2*}

¹ 한국보건사회연구원

² University of Georgia

* 교신저자: 문승현
(friengel0426@gmail.com)

초 록

자녀의 출산 및 양육은 경제적인 상황과 밀접한 관계가 있고, 경제적인 상황은 일자리와 연관이 있으므로 일자리는 출산에 상당한 영향을 미칠 가능성이 있다. 이에 본 연구는 노동시장의 이중구조가 고착화되어 가는 현재 우리나라의 상황에서 일자리와 관련된 요인들이 출산 의향에 미치는 영향을 실증적으로 검증하여 저출산 대응 방안을 도출하기 위해 수행되었다. 분석 결과, 남편은 일자리가 안정적이고, 시간적 여유가 있는 것이 본인의 첫째 자녀 출산 의향에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 아내의 경우 자녀 한 명은 낳고 싶은 욕구로 인하여 일을 하는 경우에도 첫째 자녀 출산 의향은 높은 것으로 나타났다. 그러나 둘째 자녀(이상)의 경우에는 노동시장에서 이탈하더라도 크게 부담이 없거나 업무 시간에 비교적 유연성이 있는 비정규직의 경우에 출산 의향이 높아지는 것을 알 수 있었고, 남편의 직장이 가족친화적인 경우에도 출산 의향이 높아졌다. 따라서 출산 의향은 안정적인 일자리와 양(+)의 관계를 가지나, 이러한 양상은 남편과 아내의 일자리 변수에 따라 다르게 나타나며, 출생순위별로도 다르다고 할 수 있다. 본 연구의 분석 결과는 안정적인 일자리를 통하여 자녀 양육이 가능할 정도의 소득과 일자리 환경을 보장하는 것이 출산 의향을 높이는 데 중요함을 의미하며, 결론부에서는 그 일환으로 노동시장의 이중구조 완화를 위한 정책(동일노동 동일임금 제도의 구축, 비정규직의 정규직 전환, 가족친화제도의 확대 방안)에 대해 논의하였다.

주요 용어: 저출산, 출산 의향, 일자리 안정, 로짓분석

알기 쉬운 요약

이 연구는 왜 했을까? 자녀의 출산 및 양육은 경제적인 상황, 특히 일자리가 상당한 영향을 미칠 가능성이 있다. 현재 우리나라는 정규직과 비정규직 간의 일자리 격차가 더욱 커지고 있으며, 출산율은 전 세계적으로 가장 낮은 수치를 기록하고 있다. 이러한 문제의식을 바탕으로 이 연구는 일자리와 관련된 요인들이 부부의 출산 의향에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고, 이를 바탕으로 우리나라의 저출산 문제에 대한 해결책을 고민해보았다.

새롭게 밝혀진 내용은? 남편은 일자리가 안정적이고 시간적 여유가 있을 때, 첫째 자녀를 출산할 의향이 높아졌다. 아내의 경우 자녀 한 명은 낳고 싶은 욕구로 인하여 일을 하는 경우에도 첫째 자녀 출산에 대한 의향이 높았다. 그러나 첫째 이후의 출산 의향에 있어서는 출산으로 일을 그만뒀도 크게 부담이 없거나 업무 시간을 비교적 유연하게 조정할 수 있는 비정규직의 경우가 더 높은 것을 알 수 있었다. 또 남편의 직장이 가족친화적인 경우에도 아내의 첫째 이후 출산 의향에 긍정적인 영향을 미쳤다.

앞으로 무엇을 해야 하나? 정규직과 비정규직 일자리의 격차를 줄이기 위한 정책, 즉, 동일노동 동일임금 제도의 구축, 비정규직의 정규직 전환, 그리고 가족친화제도의 확대를 추진해야 한다. 안정적인 일자리를 보장하는 것이 필요하고, 특히 일·가정 양립이 가능한 일자리 환경을 보장할 때야 비로소 부부들의 출산 의향을 높일 수 있을 것이다.

본 논문은 한국보건사회연구원에서 수행한 조성호, 문승현, 김종훈(2020)의 '일자리 안정과 저출산 대응 방안 연구' 일부를 대폭 수정 및 보완한 것임.

- 투 고 일: 2021. 07. 30.
- 수 정 일: 2021. 11. 02.
- 게재확정일: 2021. 11. 09.

I. 서론

현재 우리나라는 세계에서 유래를 찾아보기 힘들 정도의 초저출산 현상이 지속되고 있는 가운데, 기혼 부부의 출산 이행 수준도 지속적으로 하락하고 있다. 여성의 출산이 완결된 시점(45~49세)에서의 출생아 수는 2000년에 2.39명이었으나 2018년은 1.75명으로(오영희, 김경래, 신창우, 배혜원, 2016; 이소영 외, 2018), 인구 대체 수준 이하로 감소한 후 회복하지 못하고 있는 실정이다. 또한, 출산율 감소의 큰 요인으로 지목되고 있는 미혼 및 비혼 인구의 증가도 우리나라의 저출산 현상을 심화하는 데 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다.

출산은 자녀를 양육할 수 있는 경제적인 상황과 상관성이 크기 때문에 일자리와도 밀접하게 연관될 수밖에 없다. 일자리가 불안정하면 소득이 감소하고, 소득이 감소하면 경제적 상황이 악화되므로 자녀 출산에 영향을 줄 가능성이 있는 것이다. 기혼 여성들이 추가 출산을 중단하는 원인으로 고용 불안정, 출산 후 실업으로 인한 소득 감소의 우려, 일·가정 양립의 곤란 등 일자리와 관련된 요인들이 상당 부분을 차지하고 있다는 연구결과가 이를 뒷받침한다(이소영 외, 2018).

정부는 그동안 일자리의 질을 개선하기 위하여 지속적으로 노력해왔으나, 상용근로자 수는 IMF 경제위기 이후 지속하여 증가하고 있으며(통계청, 2020), 임금근로자 중 상용근로자의 비율도 2000년 47.9%에서 2019년 69.5%로 지속해서 증가해 왔다. 현 문재인 정부 수립 이후에도 일자리정책 5년 로드맵을 통해 인프라, 공공 및 민간 일자리 창출, 일자리 질 개선, 맞춤형 지원을 중심으로 노동시장 정책을 적극 추진하고 있다(일자리위원회, 관계부처 합동, 2017). 그러나 이러한 정책적인 노력에도 불구하고 우리나라 노동시장의 이중구조는 고착화되어 가는 경향이 있는 것으로 나타나고 있다. 300인 미만 기업 대비 300인 이상 기업의 임금총액은 1980년 이후부터 100%를 넘어 2014년에는 170%에 이르는 것으로 나타났다(전병유, 2018). 정규직 대비 비정규직 임금 비중 추이(2006~2017년)를 보면, 임금총액의 경우 절반 정도인 50%를 조금 넘는 수준으로 나타났다(전병유, 2018).

그동안 일자리 관련 요인과 결혼 및 출산에 대한 연구는 많이 수행되어 왔으나, 출생순위, 기혼부부, 맞벌이 여부 등 일자리의 다양한 관점을 반영하여 수행된 연구는 부족한 실정이다. 또한, 사회 환경이나 개인의 조건에 따라 출산 행태가 다르게 나타날 수 있으므로, 개인의 조건 중 매우 중요한 일자

리 안정과 출산의 관계에 관한 연구는 시의성이 매우 크다 할 수 있다. 다만, 출산은 부부의 의사결정으로 이루어지는 것이므로 그동안의 연구에서는 부부 양쪽에 대한 고려가 부족한 측면이 있었다. 출산 의향에 있어 여성(아내)뿐만 아니라 남성(남편)의 의도도 중요한 요인이기 때문에 출산 의향과 이에 영향을 미치는 일자리 효과를 분석할 때도 여성 본인(아내)의 일자리만이 아닌 배우자(남편)의 일자리를 고려하는 것도 매우 중요하다.

이러한 배경에서 본 연구는 일자리 관련 요인과 출산 간의 관계에 대해 분석하여 출산에 영향을 미치는 일자리 환경 개선에 대한 시사점을 제시하고자 한다. 더불어 출산은 여성(아내) 혼자 결정하는 것이 아니므로, 여성(아내)과 남성(남편)의 조건을 동시에 고려하여 더욱 정교한 분석을 진행하고자 한다.

II. 선행연구

개인의 이상적인 자녀 수가 실제의 출산 행위로 이어지는 데 있어서 출산 의향은 출산 행동과 긍정적인 상관관계를 맺는다(Ajzen, 1991; Miller & Pasta, 1995; Ajzen & Klobas, 2013). 특히 단기적 출산 의향은 외적 요인들이 출산 행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 그동안의 다양한 연구에서 종속 변수로 활용되어 왔다(Hanappi, Ryser, & Bernardi, 2016). 따라서 결과로서 출산 이행을 분석하는 것만큼이나 출산 의향이 어떻게 형성되고, 어떠한 요인에 의해서 변화하는지를 탐색하는 것도 개인의 출산 과정을 이해하는 데 매우 중요하다. 여기서는 비교적 최근에 진행되었던 국외 및 국내 연구들에서 일자리 안정성과 관련된 요인들이 출산 의향에 어떠한 영향을 미치는지에 관하여 정리하였다.

2008년을 전후로 시작된 전 세계적인 경제위기는 노동시장의 유연화를 더욱 가속화시켰고, 이러한 상황 아래 개인의 일자리 불안은 출산 의향과 행위에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구가 확대되었다. 불안정성 그 자체가 중요한 특성인 자본주의 사회 내에서, 개인들은 미래 사건들에 대한 합리적인 계산을 바탕으로 결정을 내린다(Beckert & Bronk, 2018). 출산 또한 미래에 대한 장기적인 계획을 바탕으로 이뤄지는 행위이다. 불안정한 직업과 고용은 개인의 삶에서 미래 소득의 불안정성으로 이어지며, 개인은 이에 대한 평가를

바탕으로 출산에 대한 의향과 결정을 만들게 된다. 특히 청년층의 경우 먼저 노동시장에 진입한 세대에 비해 고용 불안에 노출될 확률이 높은 상황에서(Standing, 2011; O'Reilly et al., 2015), 출산과 양육에 수반되는 지출 증가와 소득의 감소는 이들의 불안정한 삶에 새로운 위협으로 인식되어 출산을 기피하거나 연기하게 되고, 이는 출산의 감소로 이어지게 될 가능성이 있다(Adsera, 2005; Kalleberg, 2011). 이처럼 주 출산 연령대가 경험하는 일자리 불안이 출산 계획과 실제 출산에 영향을 미친다는 것은 유럽은 물론이고 한국과 일본 등의 동아시아 국가에서도 다양한 실증연구를 통해 검증되고 있다.

일자리와 출산 의향에 관한 국내외 선행연구를 살펴보면 공통적으로 일자리 안정성은 무자녀 집단의 출산에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 특히 일자리 불안이 첫째 자녀 출산에 미치는 부정적인 영향이 확인되었다(Hanappi et al., 2016; Karabchuk, 2018; 이승주, 문승현, 2017; 최효미, 2017). Hanappi et al.(2016)의 연구에서는 일자의 질과 2년 이내 출산 의향의 관계에 여성들의 고용에 대한 태도가 미치는 영향을 분석하였는데, 직업의 명망과 관계없이 여성들이 인식한 일자리 불안정성은 첫째 자녀 출산 의향에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 남성들에게는 일자의 질과 관련된 변수들이 출산 의향에 유의한 영향을 미치지 않았다. 또, Karabchuk(2018)은 청년들이 경험하는 일자리 불안정성이 출산 의향에 어떠한 영향을 미치는지, 그리고 고용보호제도(employment protection legislation)는 두 변수 사이의 관계에 어떠한 영향을 미치는지에 관하여 유럽 27개국에 대해 분석하였는데, 무자녀 집단의 경우 불안정 노동자로 분류할 수 있는 임시직 종사자, 비공식 고용자, 실업자, 비경활 인구 집단에서 남녀 모두 정규직보다 낮은 출산 의향을 보이는 것으로 나타난 반면, 유자녀 집단에게서는 남녀 모두 임시직일수록 정규직에 비해 출산 의향이 높았다. 자영업자들의 경우 무자녀(남녀 모두) 집단과 유자녀 집단 중 남성에게서 정규직에 비해 출산 의향이 높은 것으로 나타났다. 더불어 각국의 고용보호제도의 수준과 관계없이 불안정한 일자리에 종사하는 것은 남성 및 여성 청년 모두의 출산 의향에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 비경제활동 청년들은 고용보호제도의 수준과 상관없이 첫 자녀 출산 의향이 가장 낮은 것으로 나타났다.

국내에서 이뤄진 연구의 결과들을 살펴보면, 먼저 장한나,

이명석(2013)은 기혼 직장여성의 교육수준, 월소득, 가사노동 부담의 만족도, 가족과의 시간이 출산 의향에 긍정적인 영향을 미친 반면, 고연령과 유자녀, 그리고 정규직으로 일하는 것은 오히려 부정적인 요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 여성의 교육수준과 현재의 급여수준이 출산 의향에 긍정적인 영향을 미치나, 정규직일수록 출산 의향이 낮다는 연구 결과로부터 볼 때, 현재의 안정적인 일자리를 자녀 출산 이후에도 유지할 수 있을지에 대해 여성들이 확신하지 못하고 있음을 알 수 있다. 그러나 해당 연구는 출산 순위에 따라 달라지는 변수들의 영향력에 관한 면밀한 검증은 이뤄지지 않았다는 한계가 있다. 이승주, 문승현(2017)은 기혼인 임금근로자 중 무자녀 여성들만을 대상으로 일자리 특성과 출산장려정책들이 이들의 첫 자녀 출산 의향에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 그 결과, 근로 관련 요인 중 정규직 여부만이 첫 자녀 출산에 유의미한 정의 관계를 맺는 것으로 나타났고, 근무시간이나 직장의 형태(민간, 공공기관), 직장의 규모, 월소득 등은 출산 의향과 관련이 없는 것으로 나타났으며 출산장려제도의 수혜 및 인지 여부도 첫 자녀에 대한 출산 의향에 유의미한 영향을 미치지 못하였다. 이러한 결과는 대기업을 중심으로 출산장려제도가 확대되고 있으나, 비정규직들은 혜택에서 배제되는 등 여전히 관련 제도들이 잘 작동하지 않는 국내의 상황에서, 자신의 커리어에 대한 장기적인 관점으로서의 일자리 안정성이 여성들의 첫 자녀 출산 의향을 향상시키는 데 매우 중요한 역할을 하고 있음을 의미한다. 최효미(2017)는 미혼 청년들의 결혼 의향과 출산 의향에 관하여 분석하였는데, 취업자일수록 출산 의향이 높았고, 그중에서도 결혼 의향은 출산 의향에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 나타났다. 그리고 결혼 관련 가치관 변수를 투입한 2차 분석 결과 우리 사회에서 여성, 저학력, 일자리 불안정성 등이 미혼 청년들의 출산 의향을 낮추는 요인이 되고 있음이 드러나, 출산 의향의 제고를 위해서는 일자리 문제 해소가 중요함을 보여주었다.

한편 자영업자 등 비임금노동자들은 소득의 불안정성, 근무시간의 불규칙성 등 출산과 관련된 요인들의 특성이 임금노동자들과 다를 수 있다. 그러나 비임금노동자들의 출산 의향과 관련된 국내연구는 찾아볼 수 없었고, 다만 출산 이행을 분석한 연구만이 일부 확인되었다. 먼저 5인 미만의 종사자를 두고 있는 소규모 여성 자영업자와 남성 자영업자의 배우자만을 대상으로 한 이삼식(2012)의 분석 결과 20~44세 자영업자의 출산율은 1.66명으로 “2009년 전국 결혼 및 출산 동향 조사”

의 20~44세 취업여성의 출산율 1.60에 비해 조금 높은 수준으로 나타났다. 더불어 이삼식, 최효진(2014)의 연구에서는 여성의 노동시장 참여가 출산에 미치는 부정적인 영향이 사무직 상용근로자 등 다른 근무형태로 종사하는 여성들보다 비임금노동자의 형태로 종사하는 여성들에게 더 약하게 나타나고 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 전업주부와 취업자의 출산 이행을 비교한 김현동(2021)의 연구 결과 자영업 여성은 전업주부와 비교하여 첫째 및 후속 자녀 출산 이행에서 유사한 수치를 보여주고 있다. 이상 여성 비임금노동자들을 분석한 결과들은 이들의 출산 이행이 임금 노동자들보다는 높은 수준을 보이고 있음에 일치하는 결과들을 보여주고 있다. 한편 해외에서는 앞서 언급한 Karabchuk(2018)의 연구 결과처럼 남성 자영업자들의 출산 의향이 정규직 종사자들에 비해 높게 나타난다는 결과가 존재하나, 국내에서는 이와 관련된 연구가 거의 이뤄지지 않은 상황이다. 이에 남성들의 출산 행동에 대한 이해를 넓히기 위해서는 임금노동자들과 구분되는 비임금노동자들의 출산 특성에 관한 연구도 확대되어야 한다.

상기 선행연구 검토를 통해 얻은 문제의식을 바탕으로, 본 연구에서는 불안정한 직업이 출산 의향에 부정적인 영향을 미치는지에 대해 검증하려 한다. 그러나 선행연구에서는 안정적인 정규직의 일자리 또한 출산 의향에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 결과가 있어, 두 변수 사이의 관계가 아직 명확히 밝혀지지 않았다는 판단 하에 본 연구에서는 이에 대해서도 함께 분석할 것이다. 이와 더불어, 자영업자의 출산 의향은 정규직보다 높은 것으로 나타나고 있으나(Karabchuk, 2018), 우리나라에서는 연구가 거의 이루어지지 않았기 때문에 이에 관해서도 중점을 두어 분석하려 한다.

III. 연구 방법

1. 데이터 구축 및 분석 모델

일자리와 출산 의향 간의 관계를 분석하기 위한 데이터로 본 연구에서는 2019년 한국보건사회연구원에서 실시한 「청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사」(이하, 결혼과 출산 조사)를 사용하여 출산 의향을 종속변수로 하는 로짓분석을 실시한다. 결혼과 출산 조사의 모집단은 2019년 7월 말을 기준으로 혼인 7년 차 이내의 신혼부부 가구로 정의하고, 조사 대상 아내의 연령을 2019년 기준 만 18~49세로 제한하였다(조성호, 변수정, 김문길, 김지민, 2019). 조사는 가구 조사와 개인 조사로 나뉘며, 가구 조사에서는 가구원 수 및 가구원과의 관계, 생년월, 성별, 동거 여부, 부부가 결혼하면서 살게 된 첫 집(신혼집), 같이 산 사람, 주택 유형, 점유 형태, 주택 비용, 주택 규모, 거주지역, 신혼집 마련 비용, 신혼집 명의 등으로 구성된다. 해당 조사의 특징은 개인 조사에서 신혼부부가 되기까지의 과정에 관한 내용이 회고적 문항으로 구성되었다는 점이다. 즉 최종학교를 졸업할 당시의 일자리(첫 일자리), 결혼, 출산 시점에서의 일자리, 주거 등의 문항이 설계되어 부부가 되기까지의 일련의 과정을 파악할 수 있고, 또한 부부를 쌍(pair)으로 조사하여 남편과 아내의 출산 의향을 모두 파악할 수 있는 장점이 있다.

표 1. 출산 의향 분포: 아내, 남편

출산 의향	남편		아내	
	첫째 자녀 (현재 자녀 수 0명)	둘째 자녀 이상 (현재 자녀 수 1명 이상)	첫째 자녀 (현재 자녀 수 0명)	둘째 자녀 이상 (현재 자녀 수 1명 이상)
있음	75.0 (509)	19.9 (219)	73.6 (500)	16.2 (178)
없음	25.0 (170)	80.1 (881)	26.4 (179)	83.8 (922)
합계(N)	100.0 (679)	100.0 (1,100)	100.0 (679)	100.0 (1,100)

자료: 한국보건사회연구원의 「청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사」(2019, 비공개 데이터) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

2. 변수 구축

가. 종속변수

본 연구의 종속변수는 출산 의향이다. 분석을 위해 활용한 결혼과 출산 조사 데이터에서 출산 의향은 자녀가 없는 경우에는 앞으로 자녀를 낳을 의향이 있는지, 자녀가 있는 경우에는 자녀를 더 낳을 의향이 있는지(추가 출산 의향)를 질문했고, ‘반드시 낳을 것임’, ‘낳을 것임’, ‘낳지 않을 것임’, ‘절대 낳지 않을 것임’, ‘모르겠음’의 5개 척도에서 ‘반드시 낳을 것임’, ‘낳을 것임’을 통합하여 출산 의향이 있음으로 처리하였다. 이 연구에 사용되는 데이터의 남편과 아내의 출산 의향 분포를 살펴보면, 남편의 첫째 자녀 출산 의향은 75.0%, 아내는 73.6%로 남편이 1.4%p 높고, 둘째 자녀 이상의 출산 의향은 남편이 19.9%, 아내가 16.2%로 남편이 3.7%p 높은 것으로 나타났다.

나. 독립변수

실증분석에서는 일자리 관련 변수로서 직종, 종사상 지위, 주당 근로시간, 기업 규모, 출산친화기업 여부를 활용하였다. 먼저 직종은 대분류법을 기준으로 관리·전문직, 사무직, 서비스·판매직, 기타로 구분하였는데, 기타에는 농업어업·기능·장치 조립·단순노무 종사자가 포함된다. 단, 군인 등은 공무원 신분이기 때문에 관리·전문직에 포함하였다. 기업규모 변수는 Standing(1999)과 Dasgupta(2001)에서 논의된 바와 같이 일자리 안정성을 예측할 수 있는 변수로서 30인 미만, 30~300인 미만, 300인 이상으로 분류하여 분석에 투입하였다. 한국 사회에서 정규직과 비정규직의 구분은 일자리의 안정성을 예측할 수 있는 가장 대표적이고 직관적인 구분으로서 여겨지고 있음에 따라, 본 연구의 분석에서는 종사상 지위를 정규직과 비정규직으로 나누고, 자영업·무급가족종사자를 포함하여 세 개의 카테고리 분류에 활용하였다. 그리고 일·생활 균형의 관점에서 노동시간이 길어지면 여가시간이 감소하

여 가정생활과 출산에도 부정적인 영향을 줄 수 있는 바, 이에 주당 근로시간 변수를 포함하였다. 더불어 육아휴직 및 출산 휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 환경인지를 나타내는 출산친화기업 여부 변수를 구축하였는데 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않은 편이다’, ‘보통이다’, ‘그런 편이다’, ‘매우 그렇다’의 5개 척도 중에 ‘매우 그렇다’와 ‘그런 편이다’를 통합하여 긍정적인 의미의 변수를 구축하였다. 다만, 이 변수는 학교 졸업 이후 한 번이라도 취업한 적이 있는 이들에게로만 한정되었다.

기본적인 인구사회학적·경제적 변수로서 아내와 남편의 연령 및 교육연수, 가구소득, 가사분담 비율, 거주지역 변수를 도입하였다. 남편과 아내의 연령과 교육연수, 가구소득, 가사분담 비율은 모두 연속변수이며, 거주지역은 서울·경기, 광역시, 그 외 도지역으로 구분하여 분석에 포함하였다. 가사분담 비율은 기술 통계량에서 아내의 부분만 제시하고 있는데 남편의 가사분담 비율은 100에서 아내의 비율만큼을 뺀 것과 같다.

3. 분석 대상 및 모델

본 연구에서 출산 의향 분석을 위해 사용된 결혼과 출산 조사의 표본은 2019년 7월 말을 기준으로 혼인 7년 차 이내인 신혼부부 가구로, 아내의 연령을 기준으로 만 18~49세를 대상으로 하였다. 따라서 남편의 연령은 만 18세 미만 및 만 50세 이상일 가능성이 존재한다.¹⁾

남편과 아내에 대한 출산 의향 분석은 로짓모델로 추정하고, 수치는 오즈비(odds ratio)로 표기한다. 선행연구에 따르면 출산 의향에 미치는 영향은 기존 자녀 수에 따라 달라지기 때문에 자녀 수를 구분하여 분석한다. 즉 무자녀의 경우는 첫째 자녀에 대한 출산 의향이 될 것이고, 자녀가 한 명 있는 경우는 둘째 자녀에 대한 출산 의향, 자녀가 두 명 이상인 경우는 셋째 이상에 대한 출산 의향이 될 것이다. 다만, 아내의 출산 의향 분석에서 일자리 변수를 도입하는 경우, 표본이 적어지는 경향이 있어 자녀 수로 나눌수록 분석의 신뢰성이 감소하기 때문에 무자녀와 1명 이상으로 나누어 추정한다.²⁾

1) 데이터 확인 결과, 만 18세 미만 남성은 존재하지 않았고, 만 50세 이상은 남편 전체에서 0.05%를 차지하는 것으로 나타났다.

2) 남성의 경우, 20대의 1명 이하 자녀 비율은 98%, 30대는 77%, 40대는 61%, 여성의 경우는 각각 93%, 71%, 69%로 나타났고, 전체는 76.4%로 나타남. 그러나 일자리를 함께 고려하면 표본 수가 급격하게 감소함. 예를 들어, 남편의 1명 이상 자녀를 가진 경우의 출산 의향 전체 표본 수는 476명이지만, 2명 이상 자녀를 가진 경우의 출산 의향 표본으로 한정하면 104명으로 감소하여 회귀분석에서 수렴되지 않는 경우도 발생하였음.

IV. 연구 결과

1. 연구 대상자의 특성

본 연구의 실증 분석 대상 중 첫째 자녀 출산 의향 표본(부표 1)의 특성은 아내의 경우 사무직이 56.3%로 가장 많았고, 종사상 지위³⁾ 중 정규직이 81.7%⁴⁾로 가장 많았다. 근로시간은 주당 평균 43.8시간, 기업규모는 30인 미만이 44.7%로 가장 많았으며, 30~300인 미만이 43.3%, 300인 이상이 11.9%의 분포를 보여주었다. 출산친화기업은 36.4%, 연령은 31.1세, 교육연수는 14.9년, 가구소득은 544.3만 원, 가사분담 비율은 아내가 61.3%를 담당하는 것으로 나타났다. 거주지역은 서울·경기가 36.5%로 가장 많았고, 광역시 28.9%, 그 외 도 지역이 34.6%의 분포를 보였다. 남편도 아내와 유사하게 사무직이 51.0%로 가장 많았고, 정규직이 87.8%로 나타났다. 근로시간은 주당 평균 45.1시간, 기업규모는 30~300인 미만이 47.7%로 가장 많았고, 30인 미만이 35.2%, 300인 이상이

17.1%로 나타났다. 출산친화기업은 38.1%, 연령은 32.9세, 교육연수는 15.1년으로 나타났다.⁵⁾

부부 출산 의향의 일치성 여부를 살펴보면, 남편과 아내의 출산 의향이 같은 비율은 둘 다 있는 경우가 88.5%, 둘 다 없는 경우가 88.4%로 나타났으며, 남편만 출산 의향이 있는 경우는 11.6%, 아내만 있는 경우는 11.5%로 나타났다.

2. 출산 의향 추정

가. 남편의 출산 의향

남편의 출산 의향은 첫째 자녀와 둘째 자녀(이상)로 나누어 추정하였는데, 각 출생 순위별로 종사상 지위와 근로시간(주당)의 교차항을 도입한 모델의 결과도 함께 제시하였다. 먼저 첫째 자녀 출산 의향에 대한 추정 결과를 살펴보면, 직종이 기타인 경우 사무직보다 출산 의향이 약 56%p 유의하게 감소하는 것으로 나타났다.⁶⁾ 여기에서의 기타 직종은 농림어업,

표 2. 부부 출산 의향의 일치성 여부

		남편 출산 의향		합계
		있음	없음	
아내 출산 의향	있음	88.5 (600)	11.5 (78)	100.0 (1,101)
	없음	11.6 (128)	88.4 (973)	100.0 (678)

자료: 한국보건사회연구원의 「청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사」(2019, 비공개 데이터) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

3) 종사상 지위는 임금근로자를 정규직과 비정규직으로 나누어 산출함.

4) 결혼 후 7년 이내 여성에 대한 통계를 발표하지 않으므로 정확한 수치를 알 수 없으나, 비교를 위해 여성가족패널 1차 데이터에서 결혼 후 7년 이내 기혼 여성의 정규직 여부를 산출한 결과, 정규직 기혼 여성은 77.4%로 나타났다. 여기에서 산출된 81.7%와는 조금 차이가 나는 수치이긴 하나, 이 수치가 첫째 자녀만을 한정했기 때문에 이를 둘째 자녀(이상)(부표 2) 정규직 비율인 72.0%와의 평균을 산출하면 77%가 도출되어 여기에서 도출된 수치의 타당성을 뒷받침하는 근거가 될 수 있다. 또한, 자영업자와 무급가족종사자를 통합하고 있는데, 전체 남성 표본(1,779명) 중 무급가족 종사자는 2명, 여성 표본에서는 7명으로 매우 작은 비율을 차지하고 있으며, 분석 과정에서 표본이 감소하는 것을 감안하면 분석 결과에 큰 영향을 미치지 않을 것으로 생각된다.

5) 둘째 자녀 이상 출산 의향 표본(부표 2)은 첫째 자녀와 분포의 차이가 크게 나지 않아 설명을 생략하였음.

6) 본 논문에서는 0.1의 유의수준에서 유의한 변수를 모두 설명하고 있다. 0.05를 기준으로 해석의 가능 여부를 판단하는 경우도 있으나, Fisher(1956)는 0.05의 유의수준을 모든 분석에서 활용할 수 있는 일종의 만능의 기준으로 활용하는 것은 잘못된 것이며, 각 연구 분야의 특정한 상황과 분석의 특성을 고려하여 연구자가 유의성을 판단할 것을 제안하였다. 더불어 최근에는 nature 학술지, 경제 및 통계 분야를 중심으로 유의수준을 0.05로 설정하는 것에 회의적인 입장을 취하고 있다. 특히 0.05를 기준으로 삼아 유의하지 않다는 분석의 결과를 '효과가 없다'로 해석하는 것에 대하여 비판을 하고 있는데, 2016년 미국통계협회는 이처럼 p값을 통계적 유의수준으로 잘못 활용하는 것에 대해 지속적으로 경고하고 있으며(Ronald, Wasserstein, & Nicole, 2016; Wasserstein, Schirm, & Lazar, 2019; Hurlbert, Levine, & Utts, 2019), 국제적으로 저명한 nature 학술지도 이에 동의하여 통계적 유의수준을 폐지하는 데 동의하고 있다(Amirhein, Greenland, & McShane, 2019). 이와 같은 Fisher(1956)의 논의와 최근에 일어나고 있는 유의수준에 관한 논의들을 정리할 때, 귀무가설을 기각하는 범위는 p값이 0.05 이하라는 절대적인 기준으로 판단하기보다는 연구 분야의 맥락과 표본의 크기 등의 상황을 고려하여 연구자가 합리적인 기준을 세워 평가하는 것이 적절하다고 판단된다. 특히 유의수준이 표본의 크기와 밀접하게 연관되는 바, 본 연구에서처럼 표본 수가 500 미만으로 비교적 적은 경우에는 귀무가설을 기각하기 위한 높은 수준의 p값을 설정하는 데는 다소 무리가 있으며, 이러한 상황에서 지나치게 엄격한 유의수준을 설정하는 경우, 2중 오류를 범할 우려도 있다. 따라서 본 연구에서는 0.1 수준의 분석 결과도 출산 의향을 살펴보는 데 있어서 어느 정도 의미 있는 연관성을 지니는 것으로 판단하려 한다.

기능, 장치·조립, 단순노무종사자로 구성되어 있는데, 이들 직업은 소위 블루칼라라고 하는 현장직이 많으므로 이러한 직종의 일·가정 양립 수준이 높지 않을 것으로 생각된다. 물론 이 모델에서 출산친화기업에 다니고 있는지의 여부와 가구소득 변수를 도입하고 있으나, 직종의 효과는 소득과 일·가정 양립 정도의 효과가 혼합된 것으로 해석할 수 있으므로 기타 직종의 경우는 소득과 일·가정 양립 정도가 열악하다는 것을 시사한다고 볼 수 있다. 종사상 지위에서는 정규직과 비교하여 비정규직 남편의 경우, 출산 의향이 64%p 감소하는 것으로 나

타났다. 그리고 근로시간이 증가할수록 출산 의향이 유의하게 감소하였으나, 기업규모와 가구소득, 그리고 가사분담 비율에 따른 유의한 차이는 발견되지 않았다. 이외의 인구사회학적 변수 중에서는 연령이 증가할수록 출산 의향이 감소하는 것으로 나타났으며 유의수준도 매우 크다는 것을 보여주고 있으나, 거주지역에 따른 차이는 발견되지 않았다. 모델2에서는 종사상 지위와 근로시간의 교차항을 도입한 결과로 자영업·무급가족종사자가 유의한 결과를 나타내고 있는데, 이는 근로시간이 긴 자영업, 무급가족종사자의 출산 의향이 유의하게

표 3. 남편의 출산 의향 분석

	첫째 자녀		둘째 자녀 이상	
	model1	model2	model1	model2
직종				
관리·전문직	0.842	0.837	0.932	0.970
사무직	1.000	1.000	1.000	1.000
서비스·판매직	0.779	0.845	0.817	0.801
기타	0.542#	0.636	0.737	0.759
종사상 지위				
정규직	1.000	1.000	1.000	1.000
비정규직	0.363#	0.000#	0.601	0.002
자영업·무급가족종사자	1.799	0.039	1.922	3.302
근로시간(주당)	0.973#	0.959*	1.021#	1.019
종사상 지위×근로시간(주당)				
정규직		1.000		1.000
비정규직		1.208		1.116
자영업·무급가족종사자		1.074#		0.991
기업규모				
30인 미만	0.870	0.880	0.832	0.851
30~300인 미만	1.000	1.000	1.000	1.000
300인 이상	0.818	0.802	0.973	0.973
출산친화기업 여부	1.093	1.100	1.079	1.081
가구소득	1.000	1.000	1.000	1.000
가사분담 비율	0.997	0.994	1.005	1.006
육아분담 비율			0.991	0.991
연령	0.870***	0.865***	0.837***	0.837***
학력	0.967	0.983	1.041	1.054
거주지역				
서울·경기	1.000	1.000	1.000	1.000
광역시	0.741	0.745	0.797	0.793
그 외 도지역	1.127	1.183	0.488**	0.478**
상수	2380.970***	4268.687***	56.801*	52.178*
LR	-239.352	-236.843	-354.116	-352.684
LR chi2	43.048	48.065	66.615	69.478
Observations	476		786	

주: # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001
 자료: 한국보건사회연구원의 「청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사」(2019, 비공개 데이터) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

증가하는 것을 의미한다.

남편의 둘째 자녀(이상) 출산 의향에 미치는 영향을 보면, 인구사회학적 변수 이외에 일자리 변수의 유의한 영향은 발견되지 않았다. 인구사회학적 변수에서는 첫째 자녀에서 나타난 바와 같이 연령이 증가할수록, 그리고 거주지가 지방일수록 출산 의향이 유의하게 감소하였다.

나. 아내의 출산 의향

1) 취업 여부 추정

여성의 경우, 일하지 않는 비율이 높으므로 일자리 변수를 추정하기 전에 일하는지의 여부를 먼저 추정하는 것이 바람직하다. 분석 결과를 보면, 첫째 자녀 출산 의향의 경우, 일하는 아내일수록 출산 의향이 약 1.9배 증가하는 것으로 나타났다. 보통 일을 하는 경우 일·가정 양립에 어려움을 느껴 출산하려는 의향이 감소할 것으로 예상할 수 있는데 분석 결과에서는 일을 하고 있음에도 불구하고 첫째 자녀를 출산하려는 의향이 강한 것으로 나타났고, 이는 신혼부부의 경우 일을 하면서도 첫째 자녀는 꼭 가지려는 의향이 반영된 것으로 생각된다. 그러나 이러한 효과가 둘째 자녀(이상)에서는 나타나지 않는다는 점은, 일을 하게 되면 한 자녀까지는 어떻게든 키울 수 있다고 생각하는 반면에 그 이상은 일과 함께 양육하는 것이 어

렵다는 생각이 반영된 것일 수도 있다. 인구사회학적 변수 중 연령의 효과는 남편과 마찬가지로 출산 의향에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 둘째 자녀(이상)에서도 동일하게 나타났다. 그리고 광역시에 거주하는 기혼 여성일수록 첫째 자녀 출산 의향이 서울·경기에 비하여 약 1.6배 유의하게 높은 반면, 둘째 자녀(이상) 출산의 경우는 서울·경기, 광역시를 제외한 그 외 도지역에서 유의하게 감소하는 것으로 나타났는데, 그 크기는 서울·경기에 비하여 약 50%p 작은 것을 알 수 있다.

2) 일자리 관련 변수 추정

일자리 변수는 아내 본인의 일자리가 본인의 출산 의향에 미치는 영향과 남편의 일자리가 아내의 출산 의향에 미치는 영향, 그리고 아내와 남편의 일자리 관련 변수를 동시에 도입하여 아내의 출산 의향에 미치는 영향을 추정하였다. 먼저 아내의 일자리 요인이 아내의 첫째 자녀 출산 의향에 미치는 영향에 대해서 살펴보면, 인구사회학적 변수 중 연령 외에 일자리 변수의 유의한 영향은 없는 것으로 나타났으나, 둘째 자녀(이상)의 경우에는 비정규직일 경우 정규직보다 약 2.5배 출산 의향이 증가하고, 근로시간이 길어질수록 출산 의향이 증가하지만, 기업규모가 커질수록 출산 의향이 감소하는 것으로 나타났다⁷⁾. 비정규직의 임금근로자와 근로시간이 긴 여성의

표 4. 출산 의향 분석(아내): 취업 변수

	첫째 자녀 출산 의향 (현재 자녀 수 0명)	둘째 자녀 이상 출산 의향 (현재 자녀 수 1명 이상)
취업 여부(=1)	1.897***	0.990
연령	0.906***	0.857***
학력	1.196	0.885
거주지역		
서울·경기	1.000	1.000
광역시	1.595*	0.666#
그 외 도지역	1.490#	0.496***
상수	21.320***	68.218***
LR	-368.893	-454.935
LR chi2	45.526	64.010
Observations	679	1,100

주: # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국보건사회연구원의 「청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사」(2019, 비공개 데이터) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

7) 직종과 종사상 지위를 근로시간과 교차항을 구축한 경우, 그리고 직종과 종사상 지위를 기업규모와 교차항을 구축한 경우를 분석하였으나 특별히 유의한 영향을 발견하지 못하였음.

출산 의향이 증가하고, 규모가 큰 대기업에 종사하는 경우 출산 의향이 감소한다는 결과는 일자리가 안정되고 일·가정 양립 제도가 충실한 대기업에서 종사하는 것과, 적절한 여가 시간이 보장되는 경우에 출산하고 싶은 생각도 증가한다는 기존의 연구 결과와 상반되는 것이라 할 수 있다. 아마도 이러한 결과는 결혼 7년 이내의 신혼부부만을 대상으로 한 본 연구의 분석자료의 특성이 반영된 결과라 할 수 있다. 즉, 결혼 및 출산과 동시에 경력단절을 경험하는 여성이 많은 우리나라 여성 노동시장의 특성이 반영된 것으로 자녀가 1명 이상의 여성(둘째 자녀 및 둘째 자녀 이상의 출산 의향 분석 대상)은 노동

시장에서 이탈한 이후 노동시장에 재진입하여 결혼 및 출산 이전보다 낮은 수준의 일자리에서 종사하는 경우가 많고,⁸⁾ 이들은 노동시장에서 이탈하는 기회비용이 낮으므로 앞으로의 출산 의향도 높게 나타날 가능성이 존재한다고 생각해 볼 수 있다. 또한, 정규직에 비하여 시간적인 유연성이 더 클 가능성이 있고, 따라서 육아 시간 부족에 대한 압박이 덜 할 수 있기 때문으로도 생각해 볼 수 있다. 반면, 노동시장 이탈로 인한 기회비용이 큰 여성(대기업 등)들은 노동시장에 계속 남아 있으려는 유인이 작용하게 되고, 이들은 본 분석에서 식별할 수는 없지만 출산 의향에 영향을 줄 수 있는 요인, 예를 들어

표 5. 아내의 출산 의향 분석: 아내과 남편 일자리 요인 각각 추정

	아내 일자리		남편 일자리	
	첫째 자녀	둘째 자녀 이상	첫째 자녀	둘째 자녀 이상
직종				
관리·전문직	0.867	1.382	0.669	0.571
사무직	1.000	1.000	1.000	1.000
서비스·판매직	0.591	0.832	0.620	0.701
기타	0.726	1.450	0.505*	0.749
종사상 지위				
정규직	1.000	1.000	1.000	1.000
비정규직	0.506	2.542#	0.552	1.026
자영업·무급가족종사자	1.100	0.310	2.084	2.293#
근로시간(주당)	0.983	1.039#	0.950**	1.018
기업규모				
30인 미만	1.132	0.598	1.015	1.117
30~300인 미만	1.000	1.000	1.000	1.000
300인 이상	1.245	0.227*	0.929	0.706
출산친화기업 여부	1.008	1.047	0.797	1.388
가구소득	1.001	1.000	1.002*	1.000
가사분담 비율	0.996	1.004	0.996	0.995
육아분담 비율		0.990		0.997
연령	0.882***	0.920#	0.870***	0.841***
학력	0.923	1.061	0.935	1.015
거주지역				
서울·경기	1.000	1.000	1.000	1.000
광역시	1.259	0.758	0.914	0.666
그 외 도지역	1.280	0.473#	1.185	0.464**
상수	1054.830**	0.860	3852.002***	67.304*
LR	-197.922	-113.361	-234.869	-313.207
LR chi2	28.925	26.262	58.912	65.543
Observations	412	288	476	786

주: # p < 0.1, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

자료: 한국보건사회연구원의 「청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사」(2019, 비공개 데이터) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

8) 부표 1과 2의 종사상 지위를 비교하면, 첫째 자녀가 있는 여성인 부표 2의 정규직 비율이 부표 1보다 약 10% 낮고, 비정규직과 자영업·무급가족종사자의 비율이 크게 나타남.

표 6. 아내의 출산 의향 분석: 아내와 남편 일자리 요인 동시 추정

		첫째 자녀	둘째 자녀 이상
아내 일자리	직종		
	관리·전문직	1.452	1.159
	사무직	1.000	1.000
	서비스·판매직	0.845	0.838
	기타	1.221	2.464
	종사상 지위		
	정규직	1.000	
	비정규직	0.604	-
	자영업·무급가족종사자	1.124	
	근로시간(주당)	0.977	0.979
	기업규모		
	30인 미만	1.056	0.375#
	30~300인 미만	1.000	1.000
	300인 이상	0.946	0.099*
	출산친화기업 여부	1.010	0.589
	연령	0.917	1.009
학력	0.841	1.614#	
남편 일자리	직종		
	관리·전문직	0.875	0.444
	사무직	1.000	1.000
	서비스·판매직	0.604	1.689
	기타	0.634	1.422
	종사상 지위		
	정규직	1.000	
	비정규직	1.300	-
	자영업·무급가족종사자	5.619#	
	근로시간(주당)	0.946*	1.026
	기업규모		
	30인 미만	0.930	0.900
	30~300인 미만	1.000	1.000
	300인 이상	0.683	0.609
	출산친화기업 여부	1.286	2.673*
	연령	0.931	0.911
학력	1.205	0.592#	
공통	가구소득	1.000	1.003
	가사분담 비율	1.002	1.002
	육아분담 비율		0.983
	거주지역		
	서울·경기	1.000	1.000
	광역시	0.901	1.071
	그 외 도지역	1.034	0.666
	상수	16068.981**	2.829
	LR	-142.801	-76.690
	LR chi2	35.101	35.709
Observations	312	219	

주: # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국보건사회연구원의 「청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사」(2019, 비공개 데이터) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

높은 업무강도와 조직성과에 대한 책임감 사이에서 경험하는 일·가족갈등(이수연, 전병준, 김효선, 2019) 등으로 인해 두 자녀 이상 낳을 생각을 할 수 없는 현실을 반영할 가능성이 있다.

다음으로 남편의 일자리 요인이 아내의 출산 의향에 미치는 영향에 대해서 살펴보고자 한다. 먼저 첫째 자녀에서 직종이 사무직인 남편보다 기타의 경우 유의하게 출산 의향이 감소하는 것으로 나타났다. 종사상 지위에 따른 유의한 차이는 발견되지 않았지만, 남편의 근로시간이 증가할수록 아내의 출산 의향이 유의하게(약 5%p) 감소하는 것을 볼 수 있다. 그리고 가구소득이 증가할수록 아내의 출산 의향도 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. 그러나 그 외의 요인(기업규모, 가족친화 기업, 가사분담 비율)에 따른 유의한 차이는 발견할 수 없었다. 둘째 자녀 이상의 출산 의향에 미치는 영향을 살펴보면, 종사상 지위가 자영업·무급가족종사자일 경우 출산 의향이 10% 유의수준에서 증가하는 것으로 나타나고 있으나, 해당 분석은 표본 수가 비교적 큰 경우이므로 유의하다고 할 수 없다고 판단된다. 인구사회학적 변수 중 연령과 지역 변수 이외에는 특별히 유의한 영향이 발견되지 않았다. 일자리 관련 요인이 둘째 자녀 이상의 출산 의향에 미치는 영향은 한정적인 것으로 보이며, 가사 및 육아분담 비율 변수는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

대체로 남편 일자리에 따른 아내의 첫째 자녀 출산 의향은 남편의 출산 의향의 결과와 유사하게 나타났다. 다만, 남편의 첫째 자녀 출산 의향 분석 결과와 비교할 때, 근로시간의 유의성이 매우 강하게 나타났고, 가구소득에서도 유의한 영향이 나타났다.

마지막으로 아내와 남편의 일자리 관련 변수를 동시에 도입하여 아내의 출산 의향을 추정한 결과를 살펴보면, 첫째 자녀 출산 의향은 아내의 일자리 관련 변수가 크게 영향을 미치지 않은 반면, 남편의 일자리 관련 변수 중 종사상 지위가 자영업·무급가족종사자일 경우 출산 의향이 증가하고, 근로시간이 증가할수록 출산 의향이 감소하였다. 이외에 인구사회학적 변수에서는 유의한 영향이 발견되지 않았다. 아내의 둘째 자녀(이상) 출산 의향은 아내 일자리 관련 변수의 경우, 기업 규모가 30인 미만인 경우와 300인 이상인 경우에서 감소하는 것으로 나타났으며, 특히 300인 이상에서의 감소 정도가 큰

것으로 나타났다. 이는 앞서 논의한 바와 같이 대기업에 근무하는 여성의 경우 경력단절에 대한 우려, 높은 업무강도와 조직성과 사이에서 나타나는 일·가족갈등(이수연, 전병준, 김효선, 2019) 등으로 인해 출산을 기피하는 경향이 반영된 것으로 해석할 수 있다. 반대로 일자리의 질이 대기업에 비해 낮은 중간 규모에 종사하는 경우에는 출산 의향이 높게 나타난다고 할 수 있다. 그러나 30인 이하의 소기업에 종사하는 여성들의 출산 의향이 감소하는 것은 중기업에 비하여 열악한 소기업 근로자들의 일·가정 양립 실태를 반영한 것으로 생각된다. 마지막으로 남편 관련 변수에서는 출산친화기업일 경우 아내의 출산 의향이 약 2.7배 증가하였고, 학력이 높을수록 출산 의향이 감소하는 것을 알 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 일자리 요인과 출산 간의 관계에 대한 실증적인 분석을 통하여 저출산 대응 방안을 도출하기 위해 이루어졌다. 우리나라의 청년실업률이 지속적으로 높은 수준을 유지하고 노동시장의 이중구조가 고착되어 주 출산 연령층의 일자리가 더욱 불안정해지는 상황에서, 일자리 관련 요인이 출산 의향에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 하는 시도는 출산율이 지속적으로 하락하고 있는 현 상황을 고려할 때 매우 시의성이 있다고 할 수 있다. 또한, 본 연구에서는 정교한 분석을 위해 자녀 순위를 첫째 자녀와 둘째 자녀(이상)로 구분하여 분석한 점, 지금까지의 대부분의 출산 의향 분석과는 다르게 남성(남편)의 출산 의향도 분석 대상 범위에 포함해 분석한 점, 그리고 맞벌이 부부의 일자리 관련 요인을 동시에 분석한 점 등이 앞선 연구들과 비교하여 큰 의의가 있다고 생각한다.

출산 의향 분석 결과를 요약하면, 남편의 첫째 자녀 출산 의향은 직종이 농림어업, 기능, 장치·조립, 단순노무종사자인 경우 사무직에 비하여 출산 의향이 감소하는 것으로 나타났다. 이들 직종은 대부분 현장직으로 사무직에 비하여 일·가정 양립 정도가 낮기 때문으로 보인다. 그리고 비정규직과 근로시간은 출산 의향에 음(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 남편의 첫째 자녀 출산 의향은 비교적 안정적인 일자리를 가지고 있을 경우에 높아지고, 일하는 시간이 길어 상대적으로

9) 둘째 자녀(이상) 추정 결과에서 아내와 남편 모두 종사상 지위 변수는 표본이 적은 관계로 계수가 추정되지 않아 제외하였음.

으로 가정에서 보내는 시간이 적은 경우 및 일·가정 양립제도가 열악한 경우 출산 의향이 낮아지는 것으로 결론지을 수 있다. 반면, 남편의 둘째 자녀(이상) 출산 의향에서는 특별히 유의한 영향이 발견되지 않았다.

아내의 경우는 일하는 것이 첫째 자녀 출산 의향을 증가시키는 것으로 나타났는데, 이는 일하기 때문에 출산 의향이 증가한다고 해석하기보다는 대부분의 부부가 여전히 한 자녀는 출산하려는 경향이 있기 때문에 일을 하고 있음에도 불구하고 첫째 자녀를 출산하려는 의향이 강한 것으로 생각해 볼 수 있다. 그러나 취업여부를 제외한 일자리 관련 요인이 첫째 자녀의 출산 의향에 미치는 유의한 영향은 연령 이외에 발견되지 않았다. 반면, 둘째 자녀(이상) 출산 의향에서는 비정규직 아내의 출산 의향이 증가하는 것으로 나타났다. 이는 결혼 및 출산을 계기로 노동시장에서 이탈하고 이후에 다시 노동시장으로 복귀할 때 일자리의 질이 이전 직장보다 낮아지는 우리나라 여성 노동시장의 특성이 반영되어 있는 것으로도 판단된다. 이러한 경우 노동시장 이탈에 따른 기회비용이 낮기 때문에 앞으로의 출산 의향도 높게 나타날 가능성이 존재한다고 생각해 볼 수 있다. 또한, 시간적 유연성으로 인한 육아 시간 확보가 가능하기 때문으로도 생각해 볼 수 있다. 반면, 대기업에 종사하는 여성의 둘째 출산 의향이 감소하는 결과를 보였는데 이는 노동시장 이탈로 인한 기회비용이 크기 때문에 노동시장에 남아 있으려는 유인이 클 것이고, 본 분석에서 식별할 수는 없지만 조직성과에 대한 책임감 및 높은 업무강도 등으로부터 발생하는 일가족갈등으로 인해 두 자녀조차 낳을 생각을 할 수 없는 현실을 반영할 가능성이 있다.

남편 일자리가 아내의 첫째 자녀 출산 의향에 미치는 영향은 남편의 첫째 자녀 출산 의향과 유사하게 농림업, 기능, 장치·조립, 단순노무종사자의 경우 사무직에 비하여 유의하게 출산 의향이 감소하는 것으로 나타났다. 또한 남편의 근로시간이 증가할수록 아내의 출산 의향이 감소하였으나, 가구소득의 증가는 아내의 출산 의향을 증가시키는 것으로 나타났다. 남편 일자리와 아내 일자리를 동시에 추정된 결과는 남편의 종사상 지위가 자영업·무급가족종사자일 경우 출산 의향이 증가하고, 근로시간이 증가할수록 첫째 자녀의 출산 의향이 감소하였다. 다만, 남편이 가족친화적인 기업에 다니는 경우, 둘째 자녀(이상) 출산 의향이 증가한다는 점이 눈에 띈다.

부부의 출산 행동에서 남편의 출산 의향과 아내의 출산 의향 중 어떤 쪽의 의견이 우세하게 반영되는지는 알 수 없으나,

둘의 출산 의향이 함께 높아지는 것이 실제 출산 행동으로 이어질 것으로 가정한다면, 남편의 일자리는 안정적이고, 시간적 여유가 있고, 출산 친화적이어야 할 것으로 생각된다. 따라서 본 연구에서 설정한 안정적 일자리가 출산 의향에 긍정적인 영향을 미치는 것이라고 생각할 수 있다. 다만, 아내의 경우에는 안정적인 일자리가 일률적으로 출산 의향에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 해석하기 어렵다. 첫째 자녀 출산 의향의 경우 대부분 자녀 한 명은 낳고 싶은 마음에서 일하고 있더라도 출산 의향이 높은 것으로 나타나지만, 둘째 자녀 이상의 출산 의향은 노동시장에서 이탈하더라도 크게 부담이 없거나 업무 시간에 비교적 유연성이 있는 비정규직인 경우에 출산 의향이 높아지는 것을 알 수 있었다. 따라서 안정적인 일자리는 출산 의향에 양(+)의 영향을 미치지만, 이러한 영향은 남편과 아내의 일자리 변수와 더불어 출생순위 별로도 상이하게 나타난다고 결론지을 수 있다.

안정적인 일자리는 질 좋은 일자리라 할 수 있고, 앞으로 이러한 일자리가 많아져야 할 것이다. 그러기 위해서는 무엇보다 우리 사회에서 고착화되고 있는 노동시장의 이중구조를 완화해야 할 것으로 보인다. 노동시장의 이중구조를 완화하는 방안으로는 두 가지가 있다. 첫째, 정규직과 비정규직의 격차를 좁히는 것, 둘째, 되도록 비정규직을 줄이면서 정규직으로 편입시키는 것이다. 전자는 양자의 임금과 복리후생의 차이를 줄이는 것, 예를 들어 동일한 노동을 하였을 때, 동일한 임금을 받는 제도를 구축(동일노동 동일임금)하는 방식으로 이를 수 있다. 후자는 현재 활발하게 이루어지고 있는 비정규직의 정규직 전환을 통해서 이를 수 있다고 생각한다. 이와 함께 가족친화적으로 사업장을 운영하는 사업자에게 인센티브를 줄 수 있는 방안에도 대해서도 모색할 필요가 있다. 따라서 현재 인지도와 활용도가 낮은 가족친화인증제도(김혜원, 김향아, 2018)에 대한 인센티브를 확대하여 해당 제도를 더 많은 사업장으로 확산시켜야 할 것이다. 특히 인센티브는 소규모 기업에서 유용하게 활용할 수 있도록 구성하여 소기업 종사자들도 많은 혜택을 볼 수 있도록 개선해야 할 것이다.

그리고 남편이 자영업자나 가족종사자인 경우 아내의 출산 의향에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다. 앞서 도출한 결과와 연관지어 생각해 볼 때, 자영업·가족종사자는 비교적 임금근로자보다 시간적으로 여유가 있는 것으로 생각해 볼 수 있고, 이러한 일자리를 갖고 있는 남편을 둔 경우에 아내의 출산 의향이 증가하는 것으로 볼 수 있다. 다만, 선행연구에서

도 살펴본 바와 같이 아직 자영업자에 관한 연구가 확립되지 않아 본 연구의 결과를 단언할 수는 없으나, 탐색적 분석의 측면에서 그 의의가 있다고 할 수 있겠다.

마지막으로 본 연구에서 활용된 자료가 일자리 관련 분석에서 표본 수가 급격히 감소하는 한계로 인해 자녀수를 보다 세분화하지 못하였고 0명과 1명 이상으로 통합하여 분석할 수밖에 없었다. 이러한 한계에도 불구하고 해당 자료가 타 자료에 비해 지닌 장점은 본 자료를 활용해야 하는 당위성을 제공한다. 예를 들어, 현재 우리나라에서 출산 의향을 분석할 수 있는 전국 조사 데이터는 한국보건사회연구원에서 실시하고 있는 '출산력 및 가족보건·복지 실태조사'와 한국여성정책연구원에서 실시하고 있는 '여성가족패널조사' 데이터 정도로, 두 조사 모두 남편의 일자리는 아내의 대리 응답으로 얻은 정보이다. 반면에 본 연구에서 활용한 데이터는 남편이 직접 응답한 것으로 일자리 요인이 중심이 되는 본 연구의 특성상 신

뢰성이 상기 데이터들에 비해 훨씬 크다는 장점을 갖고 있다. 또한, 상기 데이터가 아내의 출산 의향만을 조사하고 있는 것에 비하여, 본 데이터는 남편의 출산 의향도 아내와 쌍으로 조사되어 함께 분석할 수 있다는 점도 본 데이터를 활용해야 하는 중요한 이유라고 할 수 있다.

조성호는 일본 게이오 대학에서 경제학 석·박사학위를 받았으며, 현재 한국보건사회연구원에서 부연구위원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 저출산, 여성노동, 시간배분 등이며, 현재 기혼부부의 무자녀 선택요인에 대한 연구를 진행하고 있다.

(E-mail: jotting0207@gmail.com)

문승현은 연세대학교 사회복지대학원에서 사회복지학 석사학위와 University of Sheffield에서 사회정책학 석사학위를 받았으며, 현재 University of Georgia에서 박사학위과정에 재학 중이다. 주요 관심 분야는 복지정책, 저출산, 청년 이며 노동시장, 빈곤 등을 연구하고 있다.

(E-mail: friengel0426@gmail.com)

참고문헌

- 김현동. (2021). 여성배우자 전업주부여부와 종사상 지위가 출산에 미치는 영향. *사회과학연구*, 28(1), pp.48-74.
- 김혜원, 김향아. (2018). 가족친화인증제의 효과성 분석 및 개선방안. 서울: 국회입법조사처.
- 신윤정. (2020). 사회계층별 합계출산율의 격차와 시사점. *보건복지 Issue&Focus*, 389호.
- 오영희, 김경래, 신창우, 배혜원. (2016). 출산력 조사(1974~ 2012)를 활용한 한국의 출산력 변천과정 연구. 세종: 한국보건사회연구원.
- 이삼식. (2012). 자영업자의 출산 및 양육 행태와 정책적 함의. *보건복지포럼*, 2012(12).
- 이삼식, 최효진. (2014). 가임기 기혼여성의 노동시장 참여형태가 출산 이행에 미치는 영향. *보건사회연구*, 34(4), pp.153-184.
- 이소영, 김은정, 박중서, 변수정, 오미애, 이상림, 이지혜. (2018). 2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원.
- 이수연, 전병준, 김효선. (2019). 장시간 근로와 인식된 조직성과: 업무강도와 일가족갈등의 매개효과를 중심으로. *대한경영학회지*, 32(11), pp.1917-1934.
- 이승주, 문승현. (2017). 직장 기혼 여성의 첫 자녀 출산의사와 관련된 근로 및 출산장려제도 요인 분석. *한국가족복지학*, 55, pp.129-155.
- 일자리위원회, 관계부처 합동. (2017). 일자리 정책 5년 로드맵. <https://www.moel.go.kr/search.do>에서 2020. 11. 2. 인출.
- 장한나, 이명석. (2013). 기혼 직장여성의 출산의도 결정요인에 관한 연구. *Family and Environment Research*, 51(4), pp.425-438.
- 전병유. (2018). 우리나라 노동시장 분절화의 구조와 시사점. *노동리뷰*, 163, pp.21-35.
- 조성호, 변수정, 김문길, 김지민. (2019). 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사 연구. 세종: 한국보건사회연구원.
- 최효미. (2017). 청년 미혼층의 결혼 및 출산 의향에 관한 연구. 한국가정관리학회 정관리학회 학술발표대회 자료집. 서울: 한국가정관리학회. pp.49-55.
- 통계청. (2020). 경제활동인구조사. https://www.kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/3/2/index.board에서 2020. 5. 4. 인출.
- Adsera, A. (2005). Vanishing children: From high unemployment to low fertility in developed countries. *American Economic Review*, 95(2), pp.189-193.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), pp.179-211.
- Ajzen, I., & Klobas, J. (2013). Fertility intentions: An approach based on the theory of planned behavior. *Demographic research*, 29, pp.203-232.
- Amrhein, V., Greenland, S., & McShane, B. (2019). Scientists rise up against statistical significance. https://www.nature.com/articles/d41586-019-00857-9?fbclid=IwAR258v566K49c_cig0f9FhPov_UnuGFt3DZ0YbM095emw4iK87Zmz1ovY0s에서 2021. 10. 8. 인출.
- Beckert, J., & Bronk, R. (Eds.). (2018). *Uncertain futures: Imaginaries, narratives, and calculation in the economy*. Oxford University Press.
- Dasgupta, S. (2001). *Employment Security: Conceptual and Statistical Issues*. International Labour Organization.
- Fisher, R.A. (1956). *Statistical Methods and Scientific Inference*. Oxford, England: Hafner Publishing Co.
- Hanappi, D., Ryser, V. A., & Bernardi, L. (2016). The role of attitudes towards maternal employment in the relationship between job quality and fertility intentions. *Journal of Research in Gender Studies*, 6(1), pp.192-219.
- Hurlbert, S. H., Levine, R. A., & Utts, J. (2019). Coup de grâce for a tough old bull: "Statistically significant" expires. *The American Statistician*, 73(1), pp.352-357.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.
- Karabchuk, T. (2018). *Job Stability and Fertility Intentions of Young Adults in Europe: Does Labor Market Legislation Matter?* 2018(15). Center for Economic Institutions, Institute of Economic Research, Hitotsubashi University.
- Miller, W. B., & Pasta, D. J. (1995). Behavioral intentions: Which ones predict fertility behavior in married couples? 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(6), pp.530-555.
- O'Reilly, J., Eichhorst, W., Gábos, A., Hadjivassiliou, K., Lain, D., Leschke, J., ... & Russell, H. (2015). Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies, and EU policy. *Sage Open*, 5(1).
- Ronald L. Wasserstein & Nicole A. Lazar. (2016). The ASA Statement on p-Values: Context, Process, and Purpose, *The American Statistician*, 70(2), pp.129-133.

Standing, G. (1999). Global feminization through flexible labor:
Athene revisited. *World development*, 27(3), pp.583-602.

Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*.
London: Bloomsbury Academic.

Wasserstein, R. L., Schirm, A. L., & Lazar, N. A. (2019). Moving
to a world beyond “ $p < 0.05$ ”. Moving to a World Beyond
“ $p < 0.05$ ”. *The American Statistician*, 73(1), pp.1-19.

부표 1. 기술 통계량: 첫째 자녀

	아내			남편		
	표본 수	평균	표준 편차	표본 수	평균	표준 편차
직종						
관리·전문직	442	0.113	0.317	512	0.117	0.322
사무직	442	0.563	0.497	512	0.510	0.500
서비스·판매직	442	0.294	0.456	512	0.197	0.398
기타	442	0.029	0.169	512	0.176	0.381
종사상 지위						
정규직	442	0.817	0.387	509	0.878	0.327
비정규직	442	0.093	0.290	509	0.031	0.175
자영업·무급가족종사자	442	0.090	0.287	509	0.090	0.287
근로시간(주당)	416	43.737	7.396	479	45.115	7.586
기업규모						
30인 미만	436	0.447	0.498	509	0.352	0.478
30~300인 미만	436	0.433	0.496	509	0.477	0.500
300인 이상	436	0.119	0.324	509	0.171	0.377
출산친화기업 여부	442	0.364	0.482	512	0.381	0.486
연령	679	31.138	4.380	679	32.891	4.543
교육연수	679	14.912	1.611	679	15.080	1.683
가구소득	679	544.312	188.916			
가사분담 비율	679	61.309	16.839			
거주지역						
서울·경기	679	0.365	0.482			
광역시	679	0.289	0.453			
그 외 도지역	679	0.346	0.476			

자료: 한국보건사회연구원의 「청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사」(2019, 비공개 데이터) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

부표 2. 기술 통계량: 둘째 자녀 이상

	아내			남편		
	표본 수	평균	표준 편차	표본 수	평균	표준 편차
직종						
관리·전문직	335	0.113	0.318	883	0.134	0.340
사무직	335	0.522	0.500	883	0.477	0.500
서비스·판매직	335	0.307	0.462	883	0.169	0.375
기타	335	0.057	0.232	883	0.221	0.415
종사상 지위						
정규직	332	0.720	0.450	882	0.840	0.367
비정규직	332	0.132	0.340	882	0.027	0.163
자영업·무급가족종사자	332	0.148	0.355	882	0.133	0.339
근로시간(주당)	292	42.449	8.839	796	45.445	8.500
기업규모						
30인 미만	327	0.425	0.495	882	0.840	0.367
30~300인 미만	327	0.425	0.495	882	0.027	0.163
300인 이상	327	0.150	0.357	882	0.133	0.339
출산친화기업 여부	335	0.373	0.484	883	0.279	0.449
연령	1,100	34.599	4.333	1,100	36.851	4.467
교육연수	1,100	14.753	1.638	1,100	15.170	1.596
가구소득	1,100	502.556	223.414			
가사분담 비율	1,100	70.162	18.738			
육아분담 비율	1,100	64.279	23.027			
거주지역						
서울·경기	1,100	0.323	0.468			
광역시	1,100	0.302	0.459			
그 외 도지역	1,100	0.375	0.484			

자료: 한국보건사회연구원의 「청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사」(2019, 비공개 데이터) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

A Study on Job Stability and Policy Response to Low Fertility Rate in Korea

Cho, Sung-Ho¹ | Moon, Seung-Hyun²

¹ Korea Institute of Health and Social Affairs

² University of Georgia

Abstract

As the dual structure of the Korean labor market is becoming entrenched, this study was conducted to empirically verify the impact of job-related factors on childbirth intention and derive measures to cope with low birth rates in Korea. According to the result, husbands' job-related factors positively affected the wives' childbirth intention when their employment was stable, working fewer hours, and childbirth-friendly. On the one hand, working wives had high fertility intention for their first child, but on the other hand, their childbirth intention for more children was high only when their employment was non-regular or they had enough time to care for their family. The findings of this study suggest that fertility intention has a positive relationship with stable jobs, but this pattern differs according to the job factors of husband and wife and the birth order of their child. Therefore, ensuring stable employment and sufficient income is necessary for increasing childbirth intention. Measures were suggested to alleviate the dual structure of the Korean labor market, such as the institutionalization of the principle of equal pay for work of equal value, the transition of non-regular workers to regular workers, and the expansion of family-friendly policies.

Keywords: Low Fertility, Job Stability, Childbirth Intention, Logit-analysis