

일자리 안정과 저출산 대응 방안 연구

조성호
문승현·김종훈

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



한국보건사회연구원
KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS

【연구책임자】

조성호 한국보건사회연구원 부연구위원

【공동연구진】

문승현 한국보건사회연구원 연구원

김종훈 한국보건사회연구원 연구위원

연구보고서 2020-32

일자리 안정과 저출산 대응 방안 연구

발 행 일 2020년 12월

발 행 인 조 흥 식

발 행 처 한국보건사회연구원

주 소 [30147]세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동(1~5층)

전 화 대표전화: 044)287-8000

홈페이지 <http://www.kihasa.re.kr>

등 록 1994년 7월 1일(제8-142호)

인 쇄 처 (주)에이치에이엔컴퍼니

발|간|사

2005년 5월 정부는 「저출산·고령사회 기본법」을 제정하고, 이듬해 「제1차 저출산·고령사회 기본계획」(이하, 기본계획)을 시작으로 2020년까지 3차에 걸쳐 기본계획을 추진해 왔으며, 2021년 제4차 기본계획 시행을 목전에 두고 있다. 이처럼 그동안 정부는 다양한 분야에 막대한 예산을 투입하며 저출산에 대응해 왔다. 제1차와 제2차에서는 주로 자녀를 양육하는 어려움이 저출산의 주된 원인으로 진단하고, 맞벌이를 하며 자녀를 양육하는 여성뿐만 아니라 외벌이로 집에서 자녀를 양육하는 여성의 육아 부담을 완화시키기 위한 정책이 중심이 되었다. 이후 제3차 기본계획에서는 미혼화 및 만혼화에 따른 미혼 인구의 증가를 또 하나의 저출산 원인으로 지목하고, 그것이 경제적 불안정성에서 파생되는 것으로 보았기 때문에 청년 일자리 관련 정책 등이 추가적으로 시행되었다.

우리나라에서 청년은 대부분 미혼 청년을 의미하며, 따라서 청년들의 일자리와 결혼 간의 관계 등에 관해서는 여러 측면에서 많은 연구가 이루어져 왔다. 그리고 결혼과 출산의 상관성이 높은 우리나라의 특징 때문인지 일자리와 출산 간의 관계에 대한 연구는 일자리와 결혼 간의 관계 관한 연구보다 비교적 연구의 양이 빈약한 수준이다. 물론 출산 분석에서 기타 요인으로 일자리가 통제되어 있는 경우는 있으나 일자리에 초점을 맞춰 진행한 연구는 부족한 것이 현실이다.

이러한 배경에서 이 연구는 그동안 상대적으로 소외되어 온 기혼 청년(기혼 부부)의 일자리와 출산 간의 관계에 대해서 분석하였다. 특히 이 연구에서는 먼저 일자리 안정에 대해 다양한 문헌을 참고하여 정의하였고, 이러한 정의에 따라 측정한 일자리의 안정이 출산과 어떤 관계에 있는지

에 대해 다각도로 분석하였다. 그리고 분석 결과를 바탕으로 정책적 시사점을 제시하였다. 이 연구는 엄밀한 실증분석을 위해 많은 시간을 들여 매우 세심하게 자료를 구축하고 분석한 점이 특징이며, 그러한 점이 본문의 내용에서도 전해진다. 또한, 지난 20여 년간 자료가 구축되는 과정에서 아무도 지적하지 않았던 문제점을 지적하여 개선할 기회를 제공한 것도 이 연구의 중요한 성과이다.

이 보고서는 조성호 부연구위원의 책임 아래 문승현 연구원, 김종훈 연구위원이 함께 오랜 시간 고민하며 완성하였다. 이들의 노고에 감사를 드린다. 그리고 보고서의 질을 높이기 위해 아낌없이 조언해 주신 고려대학교의 김근태 교수, 원내의 김현경 연구위원, 익명의 외부 평가위원에게도 감사의 말씀을 전한다. 아울러 정책 도출을 위해 실시한 전문가 조사에서 성심성의껏 응답해주신 학계의 전문가 선생님들께도 깊은 감사의 마음을 전한다. 마지막으로, 이 보고서의 내용은 우리 연구원의 공식적인 견해가 아닌 연구자들 개인의 의견임을 밝혀둔다.

2020년 12월

한국보건사회연구원 원장

조 흥 식



목 차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



Abstract	1
요약	3
제1장 서론	7
제1절 연구의 배경 및 목적	9
제2절 연구의 내용 및 방법	12
제2장 이론적 배경	15
제1절 일자리 안정에 대한 논의	17
제2절 일자리 안정의 측정	24
제3절 일자리 안정과 출산 간의 관계	34
제3장 일자리 안정과 출산 간의 관계	53
제1절 데이터 세트 구축 및 분석 모델	55
제2절 일자리 안정과 출산 의향 및 이행	82
제4장 결론 및 정책적 시사점	145
제1절 요약 및 결론	147
제2절 정책적 시사점	154
참고문헌	169



부록 1. 일자리 안정과 출산 의향 및 이행 분석 결과 177

부록 2. 일자리 정책 관련 전문가 조사 243

표 목차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



〈표 3-1〉 출산 의향 분포: 아내, 남편	60
〈표 3-2〉 일자리 안정 변수 정의	67
〈표 3-3〉 기술통계량(출산 의향): 남편	71
〈표 3-4〉 기술통계량(출산 의향): 아내	72
〈표 3-5〉 기술통계량(출산 이행): 첫째 자녀	73
〈표 3-6〉 기술통계량(출산 이행): 둘째 자녀	74
〈표 3-7〉 출산 의향 분석(남편): 기본 변수	83
〈표 3-8〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(남편): 남편 일자리 변수	86
〈표 3-9〉 둘째 자녀 이상 출산 의향 분석(남편): 남편 일자리 변수	88
〈표 3-10〉 출산 의향 분석(아내): 기본 변수	90
〈표 3-11〉 출산 의향 분석(아내): 기본 변수+아내 취업 여부 변수	91
〈표 3-12〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(아내): 아내 일자리 변수	92
〈표 3-13〉 둘째 자녀 이상 출산 의향 분석(아내): 아내 일자리 변수	94
〈표 3-14〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(아내): 남편 일자리 변수	95
〈표 3-15〉 둘째 자녀 이상 출산 의향 분석(아내): 남편 일자리 변수	97
〈표 3-16〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(맞벌이 아내): 남편 일자리 변수	98
〈표 3-17〉 둘째 자녀 출산 의향 분석(맞벌이 아내): 남편 일자리 변수	99
〈표 3-18〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째, 둘째 자녀): 시간 비의존 변수	104
〈표 3-19〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 고용지속기간	105
〈표 3-20〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 근로시간	106
〈표 3-21〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 직종	106
〈표 3-22〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 종사상 지위 및 안정적 일자리 ..	107
〈표 3-23〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 종사상 지위×근로시간 형태 ..	108
〈표 3-24〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 기업 규모	108
〈표 3-25〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 소득	109
〈표 3-26〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 시간 의존 변수(남편 일자리 전체) ..	111
〈표 3-27〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 고용지속기간	112

〈표 3-28〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 근로시간	113
〈표 3-29〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 직종	113
〈표 3-30〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 종사상 지위 및 안정된 일자리 ..	114
〈표 3-31〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 종사상 지위×근로시간 형태 ..	115
〈표 3-32〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 기업규모	115
〈표 3-33〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 소득	116
〈표 3-34〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 일자리 전체(무직 제외)	118
〈표 3-35〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 일자리 전체(무직 포함)	119
〈표 3-36〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편과 아내 일자리 전체	121
〈표 3-37〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 고용지속기간	123
〈표 3-38〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 근무시간	123
〈표 3-39〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 직종	124
〈표 3-40〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 종사상 지위	124
〈표 3-41〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 종사상 지위×근로시간 형태 ..	125
〈표 3-42〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 기업 규모	125
〈표 3-43〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 소득	126
〈표 3-44〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 시간 의존 변수(남편 일자리 전체) ..	127
〈표 3-45〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 고용지속기간	128
〈표 3-46〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 근로시간	129
〈표 3-47〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 직종	129
〈표 3-48〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 종사상 지위	130
〈표 3-49〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 종사상 지위×근로시간형태 ..	131
〈표 3-50〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 기업규모	131
〈표 3-51〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 소득	132
〈표 3-52〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 일자리 전체(무직 제외)	133
〈표 3-53〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 일자리 전체(무직 포함)	134
〈표 3-54〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편과 아내 일자리 전체	137



〈표 4-1〉 일본의 동일노동 동일임금 가이드라인	156
〈표 4-2〉 취업성공패키지Ⅱ유형 목표 인원 및 참여 인원 현황	163
〈표 4-3〉 취업성공패키지 참여자 유형별 고용유지율	164
〈부록 표 1-1〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(남편): 남편 일자리 변수	177
〈부록 표 1-2〉 둘째 자녀 출산 의향 분석(남편): 남편 일자리 변수	179
〈부록 표 1-3〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(아내): 아내 일자리 변수	180
〈부록 표 1-4〉 둘째 자녀 출산 의향 분석(아내): 아내 일자리 변수	181
〈부록 표 1-5〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(아내): 남편 일자리 변수	182
〈부록 표 1-6〉 둘째 자녀 출산 의향 분석(아내): 남편 일자리 변수	183
〈부록 표 1-7〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(맞벌이 아내): 남편 일자리 변수	184
〈부록 표 1-8〉 둘째 자녀 출산 의향 분석(맞벌이 아내): 남편 일자리 변수	185
〈부록 표 1-9〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 시간 비의존 변수	186
〈부록 표 1-10〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 고용지속기간·직종	187
〈부록 표 1-11〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 종사상 지위·종사상 지위 ×근로시간 형태·기업규모	188
〈부록 표 1-12〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 근로시간	190
〈부록 표 1-13〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 소득	191
〈부록 표 1-14〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 일자리 전체	192
〈부록 표 1-15〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 고용지속기간	195
〈부록 표 1-16〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 직종	196
〈부록 표 1-17〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 종사상 지위	197
〈부록 표 1-18〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 종사상 지위 ×근로시간 형태	198
〈부록 표 1-19〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 기업규모	199
〈부록 표 1-20〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 근로시간	200
〈부록 표 1-21〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 소득	201
〈부록 표 1-22〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 일자리 전체(무직 제외) ·	203



〈부록 표 1-23〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 일자리 전체(무직 포함) · 206	
〈부록 표 1-24〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편과 아내 일자리 전체 ····· 209	
〈부록 표 1-25〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 시간 비의존 변수 ····· 213	
〈부록 표 1-26〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 고용지속기간·직종 ····· 214	
〈부록 표 1-27〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 종사상 지위·종사상 지위 ×근로시간 형태·기업규모 ····· 216	
〈부록 표 1-28〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 근로시간 ····· 218	
〈부록 표 1-29〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 소득 ····· 219	
〈부록 표 1-30〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 일자리 전체 ····· 221	
〈부록 표 1-31〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 고용지속기간 ····· 224	
〈부록 표 1-32〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 직종 ····· 225	
〈부록 표 1-33〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 종사상 지위 ····· 226	
〈부록 표 1-34〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 종사상 지위 ×근로시간 형태 ····· 228	
〈부록 표 1-35〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 기업규모 ····· 229	
〈부록 표 1-36〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 근로시간 ····· 230	
〈부록 표 1-37〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 소득 ····· 231	
〈부록 표 1-38〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 일자리 전체(무직 제외) · 233	
〈부록 표 1-39〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 일자리 전체(무직 포함) · 236	
〈부록 표 1-40〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편과 아내 일자리 전체 ····· 239	
〈부록 표 2-1〉 전문가 조사의 질문 및 응답 값 ····· 254	

그림 목차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



[그림 1-1] 상용근로자 수 및 비율 추이: 1990~2019년	10
[그림 3-1] 첫째 자녀 출산 이행 분포	62
[그림 3-2] 둘째 자녀 출산 이행 분포	62



Abstract

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

Project Head: Cho, Sung-ho**

This study aims to analyze the impact of job stability on childbirth. Only fragmentary variables on job have been analyzed hitherto in the study of the relationship between job and childbirth. Especially, there is insufficient research on childbirth in terms of job stability.

In this study, the effects of job stability on childbirth intentions and its realization were analyzed. As a dependent variable, childbirth is defined as fertility intention, which indicates whether to give birth or not in the foreseeable future, and realization of intention. Job stability is defined as stability and security of job and employment, and then independent variables are configured reflecting the characteristic of each definition.

According to the result, stable job and income was revealed as important factors which have positive effect on fertility intention and its realization. Given stable jobs and stable income sources are inseparable, providing stable jobs can be one of the key measures to tackle declining birth rate.

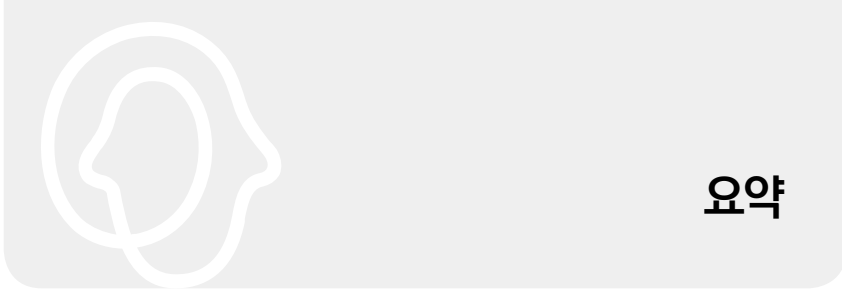
* The term "Job Stability" in the English title was used to encompass the concepts of "Job Stability", "Job Security", "Employment Stability", and "Employment Security" presented in the body of this report.

** Co-Researchers: Moon, Seung-Hyun · Kim, Jong-Hoon

2 일자리 안정과 저출산 대응 방안 연구

Based on the result, the study presents policy implications for resolving dual labor market, improving job and employment stability: conversion of non-regular workers to regular positions, and improving job and employment security: expanding employment insurance coverage.

*Key words: Job & Employment Stability, Job & Employment Security, Low Fertility



요약

1. 연구의 배경 및 목적

이 연구는 일자리 안정과 출산 간의 관계에 대한 실증적인 분석을 통하여 저출산 대응 방안을 도출하기 위해 이루어졌다. 이 연구에서 일자리에 초점을 맞춘 이유는 어느 정도 경제적인 상황이 뒷받침되지 않으면 출산 하더라도 자녀 양육을 할 수 없기 때문에, 출산이 경제적인 요인과 밀접하게 연결되고, 경제적인 요인은 일자리와 연관되기 때문이다. 따라서 출산에 영향을 미치는 요인을 일자리라는 변수를 통하여 분석하고자 하였다. 즉, 일자리가 소득과 매우 밀접하게 관련되기 때문에 일자리가 불안정하면 소득이 감소하고, 소득이 감소하면 경제적 상황이 악화되므로 자녀 출산에 영향을 줄 가능성이 있다는 것을 배경으로 한다. 또한, 우리나라 노동시장의 이중구조가 고착화되어 가는 상황에서 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직 등의 차이가 출산에 미치는 영향에 대해서 분석하는 것도 이 연구의 목적이다.

2. 주요 연구 결과

첫째 자녀 출산 의향 및 이행과 관련해서 남편의 경우, 직종, 종사상 지위, 근로시간의 세부적인 영향보다 소득 관련 영향이 공통되는 것으로 나타났다. 첫째 자녀의 경우, 관리·전문직 남편의 출산 의향이 감소하였으나, 소득의 증가는 출산 의향과 이행을 높이는 효과를 가져오는 것으로 나타났다. 이는 첫째 자녀 출산에서는 안정적인 소득원이 확보되어야 함을 시사한다. 아내의 경우는 불안정한 고용 상태일 때 출산 의향과 출산 이행이 감소하는 것으로 나타났다. 그러나 둘째 자녀 출산 의향과 이행에

서 눈에 띄는 공통적인 요인은 없었다.

그리고 아내의 출산 의향과 이행 간 특징 중 하나는, 첫째 및 둘째 자녀 출산 의향은 기업 규모의 영향이 없었으나, 첫째 및 둘째 자녀 출산 이행은 대체로 30인 미만의 기업에 종사하는 아내에게서 감소하는 경향이 나타난다는 것이다. 이는 소기업에 종사하는 여성의 경우 자녀를 낳으려는 의향은 다른 규모의 기업에 종사하는 여성들과 비슷하지만, 실제 출산하려고 할 때 기업의 분위기(출산전후휴가 및 육아휴직의 사용 환경, 복리후생 등) 때문에 출산 이행이 원활하지 못할 수 있다는 점을 시사한다.

이 연구에서 안정된 일자리란 정규직이면서 중위소득 이상의 소득을 얻고 4대 보험이 보장되는 직업으로 정의하였고, 이를 분석에 도입한 결과, 안정된 일자리가 출산 이행에 미치는 유의한 영향을 발견할 수 있었다. 일자리 안정성과 안전성만을 검토한 결과에서는 유의하지 않은 결과가 나타났으므로 출산 이행에서 일자리 안정성과 안전성뿐만 아니라 이에 더하여 소득과 사회보험이 중요한 요인이라는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 위의 세 조건 중 하나라도 충족되지 않으면 불안정한 노동자라는 것을 고려한다면, 출산의 원활한 이행은 일자의 불안정성이 제거되어야 한다는 것을 의미하며 앞으로 정책 방향이 이런 불안정성을 제거하는 것에 초점을 맞춰야 한다는 것을 시사한다.

3. 결론 및 시사점

이 연구의 분석 결과에서 도출된 앞으로의 정책 방향은 안정적인 일자를 보장하고, 이를 통하여 자녀 양육이 가능할 정도의 소득을 보장하는 것이다. 즉, 소득이 보장되어야 출산 의향이 높아지고, 출산이 원활하게 이행되므로 이를 위해 안정적인 일자를 보장해 주는 것이 필요하다.

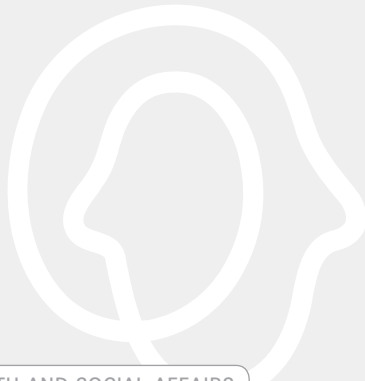
따라서 정책적 시사점은 다음과 같다. 먼저, 노동시장의 이중구조 완화를 위한 정책, 즉, 동일노동 동일임금 제도 구축, 비정규직의 정규직 전환에 대해 논의할 필요가 있다. 또한, 안정된 일자리의 첫 번째 요건은 정규직이라 할 수 있으므로, 정규직의 비정규직 전환 정책은 매우 중요하다. 그리고 안정된 일자리의 또 한 가지 요건이 4대 보험 가입 여부이므로, 이와 관련하여 현재 논의 중인 전 국민 고용보험제도에 관하여 논의하였다. 그리고 여성의 경우에는 시간적인 측면을 고려해야 하므로 중소기업의 법정 휴가 및 유연근로제도에 대한 정책적 시사점을 제시하였다.

*주요 용어: 일자리 안정성, 일자리 안전성, 저출산

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제 1 장

서론

제1절 연구의 배경 및 목적

제2절 연구의 내용 및 방법

제 1 장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

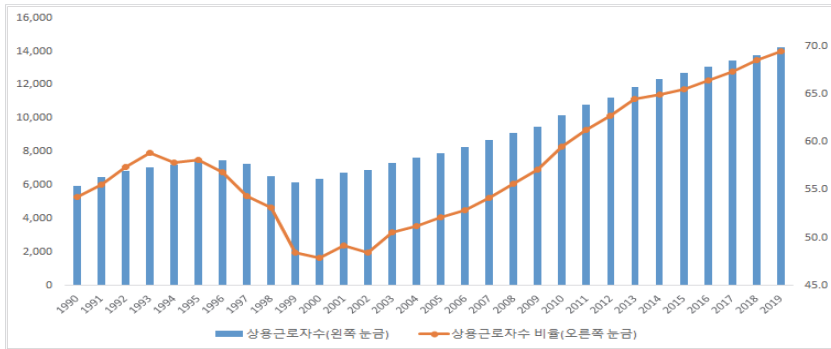
현재 우리나라는 저출산 현상의 지속으로 세계에서 유례를 찾아보기 힘들 정도의 초저출산 현상이 지속되고 있고, 기혼 부부의 출산 이행 수준도 낮아지는 경향이 있다. 여성의 출산이 완결된 시점(45~49세)에서의 출생아 수는 2000년에 2.39명이었으나, 2018년은 1.75명으로 인구대체 수준 이하로 감소하였다(오영희, 김경래, 신창우, 배혜원, 2016; 이소영 외, 2018). 현재 출산율 감소의 큰 요인으로 지목되고 있는 미혼 및 비혼 인구의 증가뿐만 아니라 앞으로는 기혼 부부의 출생아 수 감소도 큰 문제로 나타날 것이라고 예상된다.

출산은 자녀를 양육할 수 있는 경제적인 상황과 상관성이 크기 때문에 일자리와도 밀접하게 연관되어 있다고 할 수 있다. 즉, 일자리는 소득과 매우 밀접하게 관련되기 때문에 일자리가 불안정하면 소득이 감소하고, 소득이 감소하면 경제적 상황이 악화되므로 자녀 출산에 영향을 줄 가능성이 있는 것이다. 추가 출산을 중단한 기혼 여성 중 그 원인으로 고용이 불안정하거나 실업 상태로 소득이 적어지는 것, 일·가정 양립 곤란이 상당 부분을 차지하고 있는 것으로 나타났다(이소영 외, 2018).

일자리와 관련하여 우리나라 노동시장의 상황은 지속해서 개선되어 오고 있는 것으로 보이며 이를 위한 정책적 노력이 계속되고 있다. 2006~2014년 동안 질 낮은 일자리가 줄고, 질 높은 일자리가 증가하고 있으며(이병훈, 신광영, 송리라, 2016), 상용근로자 수는 IMF 이후 지속해서 증

가하고 있다(통계청, 2020). 또한, 임금근로자 중 상용근로자 비율도 2000년 47.9%에서 2019년 69.5%로 지속해서 증가해 왔다.

[그림 1-1] 상용근로자 수 및 비율 추이: 1990~2019년



자료: 통계청. (2020). *경제활동인구조사*. https://www.kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/3/2/index.board에서 2020. 05. 04. 인출.

문재인 정부 수립 후 발표된 일자리정책 5년 로드맵은 인프라, 공공 및 민간 일자리 창출, 일자리 질 개선, 맞춤형 지원을 중심으로 노동시장 관련 정책을 적극 추진하고 있다(일자리위원회·관계부처 합동, 2017). 4차 산업혁명, 저출산·고령화 등 미래 변화에 선제적으로 대응, 상생형 생태계와 혁신성장 기반 구축으로 지속 가능한 일자리 창출, 노동시장 격차 해소와 근로조건 개선을 통해 일자리의 질을 제고, 청년·여성·신중년 등 취업애로계층에 대한 맞춤형 지원을 기본 방향으로 설정하고 있다. 이러한 정책적인 노력에도 불구하고 우리나라 노동시장의 이중구조는 고착화 되어 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 노동시장과 관련된 요인과 결혼 또는 출산에 대한 연구는 많이 수행되어 왔으나, 일자리 안정과 기혼 부부의 출산 간 관계에 관한 연구는 부족한 실정이다. 사회 환경이나 개인의 조건에 따라 출산 행태가 다르게 나타날 수 있으므로, 개인의 조건 중에서 매우 중요한 일자리 안정과 출산 사이의 관계에 관한 연구가 필요하다.

일자리와 출산 간의 관계를 연구하기 위해서는 먼저 일자리를 면밀히 검토하고 조건을 세분화해야 한다. 지금까지 일자리는 주로 출산 전후의 취업 여부와 종사상 지위처럼 단순화하여 분석해 왔기 때문에 앞으로는 현 상황을 반영하는 일자리 조건을 좀 더 면밀하게 살펴서 연구해야 한다. 또한, 출산은 부부의 의사결정으로 이루어지는 것임에도 그동안의 연구에서는 부부 양쪽에 대한 고려가 부족한 측면이 있었다. 따라서 남성(남편)과 여성(아내)을 모두 분석 대상으로 하는 것이 매우 중요하다. 출산 이행 및 출산 의향에서 여성(아내)뿐만 아니라 남성(남편)의 의도도 중요한 요인이기 때문에 출산 이행 및 출산에 영향을 미치는 일자리 효과를 분석할 때도 여성 본인(아내)의 일자리만이 아닌 배우자(남편)의 일자리를 고려해야 한다.

이러한 배경에서 이 연구는 일자리 안정을 다양한 측면에서 검토하고, 일자리 안정과 출산 간의 관계에 대해 분석하여 출산에 영향을 미치는 일자리 환경 개선에 대한 시사점을 제시하고자 한다. 일자리 안정은 명확하게 정의되지 않았으나, 크게 직업 안정, 고용 안정으로 분류할 수 있으며, 이렇게 세분화된 요인이 출산에 미치는 영향에 대해 분석한다. 출산이라는 행동은 여성(아내) 혼자서 이행하는 것이 아니므로, 여성(아내)과 남성(남편)의 조건을 동시에 알아보하고자 하는 것도 이 연구의 한 가지 목적이다.

제2절 연구의 내용 및 방법

이 연구에서는 먼저 일자리 안정의 개념 정의 및 선행연구를 검토할 것이다. 이 중 일자리 안정의 정의는 지금까지 다양한 측면에서 정의되어 왔기 때문에 이와 관련한 문헌 및 선행연구를 고찰하여 정리하려 한다. 특히, 일자리 정의 등의 이론적 배경에서는 국내·외 문헌 연구를 다양하게 고찰하여 정리할 것이다. 다음으로 일자리와 출산 관련 선행연구를 검토한 후, 앞서 정리한 내용을 바탕으로 일자리 안정에 대한 정의와 변수가 확정되면, 일자리 안정이 출산에 미치는 영향에 관한 실증분석을 시행한다.

실증분석에서는 주로 기존 2차 자료를 활용하여 분석할 것이다. 이때 일자리와 출산 의향 및 이행 분석에 적합한 데이터를 이용하려 한다. 일자리에 특화된 데이터로는 노동연구원의 ‘한국노동패널조사’가 있는데, 이 데이터로 출산 여부를 파악할 수 있으므로 출산 이행 분석에 적합할 것으로 생각된다. 그리고 일자리와 출산 의향 간의 관계를 분석할 때는 한국보건사회연구원에서 2019년에 조사한 ‘청년 세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사’를 이용할 것이다. 이 데이터는 남편과 아내의 출산 의향을 모두 조사했다는 점에서 큰 장점이 있다.

회귀분석에서는 일자리 안정성이 출산에 미치는 영향에 대해 분석하는데, 먼저 출산 의향 분석은 출산 의향을 종속변수로 하는 로짓 분석을 실시한다. 여기에서 출산 이행 분석은 사건사 분석(event history analysis)을 실시하고, 출생 순위를 고려하여 분석하며, 분석 대상은 가임기에 해당하는 유배우 여성과 배우자로, 유배우 여성의 연령은 15~49세로 한정한다(단, 남성 배우자의 연령은 한정하지 않음).

실증분석 후에는 분석 결과와 연계된 정책에 대해 검토할 것이다. 연구 기획 단계에서는 전문가 회의를 개최하여 정책뿐만 아니라 연구 내용 등에 대한 자문을 실시하여 연구의 완성도를 높일 계획이었으나, 올해 2월부터 창궐한 코로나바이러스19의 영향으로 대면 회의가 어려워져 전문가 설문 조사를 실시하였다¹⁾.

1) 전문가 설문 조사의 상세한 내용은 부록2에 제시함.



제2장

이론적 배경

제1절 일자리 안정에 대한 논의

제2절 일자리 안정의 측정

제3절 일자리 안정과 출산 간의 관계

제2장 이론적 배경

제1절 일자리 안정에 대한 논의

Greenhalgh & Rosenblatt(1984)의 연구는 조직행동론적 관점에서 직업 불안전성(job insecurity)에 대해서 논의하였는데, 불안전성에 대한 연구는 Maslow(1954)의 욕구 이론, Herzberg, Mausner, & Snyderman(1959)의 두 개의 요인 이론(two factor theory), Super(1957, 1970)의 진로발달이론(occupational development theory)이라는 세 가지 흐름이 있다고 하였다.

먼저 Maslow(1954)의 욕구 이론은 이미 잘 알려져 있다시피, 인간은 안전의 욕구(safety needs)를 갈망하기 때문에, 일자리와 관련해서도 일자의 지속성(tenure)과 보호(protection)를 중요하게 여기는 것이 인간의 기본적인 욕구라고 본다. 다음으로 두 개의 요인 이론은 앞서 언급한 Maslow(1954)의 욕구 이론에 직업에 대한 노동자의 만족 요인과 불만족 요인을 더하여, 이 두 요인에 영향을 미치는 특성에 대해 언급하였다. 전자는 동기를 부여하는 것(motivator), 후자는 위생요인(hygiene factor)²⁾이라 하며 전자를 향상시키고, 후자를 억제하는 것이 만족도를 높이는 길이라고 하였다. 특히 위생요인에는 직업 안정성 요인이 포함되어 있으며, 노동자의 만족과 직업 안정성의 밀접한 관계에 대해 지적하였다.

진로발달이론은 생애주기를 성장기(growth, 대략 4~13세), 탐색기

2) 쓰레기처리, 식수소독, 대기오염 방지 등의 위생(hygiene)에 필요한 것들은 치료하는 것이 아닌 예방적 차원에서 필요하다는 의미에서 사용하고 있음(Herzberg et. al. 1959, 113p).

(exploration, 14~24세), 확립기(establishment, 25~44세), 유지기(maintenance, 45~65세), 은퇴기(disengagement, 65세 이상) 5가지로 나누고, 시기별로 수행해야 할 과업(career)에 대해 제시하였다(Super, 1957). 특히, 확립기에는 안정적인 일자리를 찾아 본인과 조직이 만족할 수 있는 일을 하는 시기라고 하였다. 또한 이 시기는 경제적 보상과도 매우 밀접한 관계가 있다고 하였다(Super, 1970, Greenhalgh & Rosenblatt(1984)에서 재인용).

노동의 형태가 유연해지고 불안정화되는 경향이 급속도로 확대됨에 따라 유럽, 북미 등에서는 노동의 불안정성과 프레카리아트(Precariat)에 관한 논의가 활발하게 이뤄지고 있다. 노동연구에서 불안정성이란 개인의 물질적, 심리적 복지가 보호받지 못하며 예측이 불가능한 상황을 일컫는 말로, 이전의 노동자 계층이 누렸던 예측 가능하고 안정적인 생활이 그렇지 못한 방식으로 변하는 것을 말한다. 이를 노동과 연결지어 개념화하면, 노동의 불안정이란 노동이 기존의 프롤레타리아가 누려왔던 안정적이고 지속적인 고용형태와 그들에 대한 법적 보호가 사라지고, 불확실하고 보호받지 못하는 상태로 변화된 것을 가리킨다(신경아, 2019). 따라서 노동의 불안정성은 글로벌 경제와 신자유주의체제의 전 세계적 확산에 따른 노동시장의 유연화가 확대되기 시작하면서 지속해서 확대되고 있으며, 앞으로도 더욱 심화될 것으로 예측된다.

불안정 노동은 노동의 불안정화에 따른 결과물로, 노동자의 고용 안정성과 그들에 대한 법적 보호가 부재한 상황에서의 노동을 가리킨다. 비정규 고용의 증가와 고용형태의 비전형화는 이러한 불안정 노동이 확대된 결과이며, 고용의 형태가 점차 분화됨에 따라 노동자들은 이전 세대가 경험하지 못했던 더욱 다차원적인 불안과 고용 보호로부터의 배제를 경험하게 되었다.

불안정 노동의 개념은 프랑스의 부르디외(Bourdieu)가 처음 제시하였다. 부르디외는 1980년대 들어 유럽 사회 내 신자유주의 경제체제가 확대되는 상황 속에서 기존의 안정된 정규직 일자리가 비정규, 비전형의 고용계약으로 대체됨과 동시에 노동자들을 보호하던 사회보장제도가 점차 약화되어 그들에게서 이전에는 존재하지 않았던 빈곤의 확대와 이로 인해 발생하는 사회적 배제의 증가에 관해 주목하였다(신경아, 2019에서 재인용).

21세기 들어와 영국의 Guy Standing은 부르디외가 제시한 불안정 노동의 개념을 이어 받아 연구를 확장시켰다(신경아, 2019). Standing(2011)은 자신의 저서 『프레카리아트, 새로운 위험한 계급』에서 글로벌 경제와 신자유주의체제 아래 확산되고 있는 새로운 노동계급에 대한 통찰을 바탕으로 불안정 노동자의 범주를 재구성하였고, 더불어 노동자의 노동조건 변화에 따른 사회, 정치, 문화, 시민권적 차원에서의 변화로까지 논의를 확대하였다. 프레카리아트를 정의하고 이들의 확대를 예측하였던 그의 논의는, 특히 노동시장 유연화가 지속되고 플랫폼 노동과 같은 과거에 존재하지 않았던 새로운 방식의 노동형태가 출현하는 현 상황에서 더욱 주목할 만한 가치가 있다. 따라서 다음 절에서는 Guy Standing의 논의(Standing, 2011, 2018)를 중심으로 프레카리아트의 계급적 특징에 관하여 논의한 뒤 이를 바탕으로 일자리 안정성에 관한 구체적인 논의를 이어나간다.

프레카리아트란 불안정한 고용형태와 그로 인한 불안정한 생활을 겪는 모든 노동자를 포괄하여 지칭하는 용어로, 정규직과 비정규직의 구분을 넘어 이전 세대의 노동자들이 보장받았던 권리를 누리지 못하는, 점차 확대되고 있는 집단을 의미한다. 이들은 모든 발전된 산업국가 및 개도국에 존재하는 수백만 명의 노동자이며, 독특한 생산 관계, 독특한 분배 관계, 독특한 국가와의 관계라는 크게 세 가지 차원으로 특징지어진다.

먼저, 생산 관계의 측면에서 프레카리아트는 불안정한 노동, 임시직, 파견직, 인터넷을 기반으로 한 플랫폼 노동, 유연한 업무시간 등의 고용 관계를 받아드리도록 강요되며, 그러한 노동에 익숙해진 집단이다. 이러한 고용형태 아래 노동하는 것은 노동자들로 하여금 스스로 자신의 직업에 대한 정체성을 갖지 못하게 하며, 직업을 통해 커리어를 쌓지도, 또 그렇게 하고 있다는 의식조차 할 수 없도록 만든다. 그도 그럴 것이 현대 사회에서의 교육수준이 이전 세대와는 비교할 수 없을 만큼 높아진 것과는 다르게 대부분의 프레카리아트 직종들은 주로 단순 노동으로 이들이 고등교육과정에서 획득한 직업역량과는 괴리가 크기 때문이다.

더불어 프레카리아트들은 고정된 작업장을 갖고 있지 않다. 일터가 있다고 하더라도 작업장 밖에서의 노동 또한 감당해야 하며 근무시간도 표준화되어 있지 않거나 표준 업무시간이 있다 할지라도 그와 더불어 그 외의 시간에도 노동을 해야 한다.

프레카리아트들이 갖는 독특한 속성 중 한 가지는 이들이 노동시장에서 경험하는 분배의 관계와 더불어 사회 임금의 구조와 관련이 있다. 프레카리아트는 기존의 안정적이며 고수의 직종이라 여겨졌던 법률, 의료, 교육 등의 전문분야에도 확산되고 있는데, 직종을 막론하고 같은 직종에 근무했던 이전 세대의 노동자들이 누렸던 금전적·비금전적 보수의 일부만을 얻고 있다. 그중에서도 이들에 대한 보수는 주로 금전적 수당에 한정되는데, 금전적 수당의 수준이 지난 30년 동안 정체되거나 오히려 떨어지고 있는 것을 감안한다면 이들의 소득보장의 수준 역시 상당히 불안정해지며 악화되고 있는 상황이라 할 수 있다.

더군다나 많은 프레카리아트들의 노동 중에는 수당에 반영되지 않는 노동, 예를 들어 플랫폼 노동 형태의 택배기사들이 주 업무인 배달을 하기 위해 택배를 미리 분류하는 것과 같은, 많은 추가적인 노동을 해야 한

다는 점을 고려할 때 그들의 상대적인 임금은 기존의 정규직과 비교하여 더 낮아짐을 알 수 있다. 특히 건당으로 보수를 받는 플랫폼 노동 형태의 확산은 이러한 양상을 심화시키는 한 가지 원인으로 작용하고 있다.

금전적 수당의 축소와 함께 나타나는 비임금적 수당을 통한 보호와 안정성의 획득에서 배제되는 것 또한 프레카리아트가 경험하는 분배 차원의 특징 중 하나이다. 기존에 노동자의 권리로 보장되었던 유급휴가, 병가, 교통비 및 숙박비 지원 등은 물론이고 최근 들어 노동자들에게 확대되고 있는 출산전후휴가 등의 모성보호 및 일·가정 양립제도 등도 프레카리아트들의 고용계약서에는 포함되지 않는다. 더 나아가 기존의 같은 직종이나 길드 등에서 길러왔던 상호부조의 전통과 같은 보호체계 또한 단기적 일자리를 옮겨다니는 프레카리아트들은 얻을 수 없다. 프레카리아트의 불안정 문제의 핵심은 이들의 불확실성에 있다. 이들은 노동자들의 실업, 임신, 질병 등의 불확실성의 위기에 대응하기 위해 복지국가들이 지금까지 발전시켜왔던 복지제도 자체에 접근할 수 없게 된 것이다.

프레카리아트의 소득이 적다고 해서 이들이 더 적은 비용으로 살아가는 것은 아니다. 프레카리아트들은 평균을 상회하는 생활비용을 부담하며 살아가는데, 그 원인은 앞서 언급한 것과 같이 노동의 일부로 지급되었던 다양한 급여에서 배제됨으로써 노동에 더 많은 자기부담 비용을 들여야 하며, 위험에서 자신을 보호하기 위한 비용 또한 오롯이 스스로 부담해야 하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 충분치 못한 근로소득을 받는 프레카리아트는 채무 속에 살아갈 수밖에 없으며 부유하고 안정적인 이들보다 훨씬 더 높은 이자를 감당하고 있다.

다양한 배제 속에서 프레카리아트가 결국 봉착하게 되는 것은 그동안의 근대 이후 노동자 계층이 발전시키며 보장받아왔던 문화적, 시민적, 경제적, 정치적 권리의 상실이다. 하나의 소외된 개인 노동자로서 프레카

리아트는 같은 직군 종사자들이 공동체를 이루어 공유하고 전승시키는 문화적 권리를 누릴 수가 없다. 더불어 노동자로서 정당히 보호받고 자신을 변호할 수 있는 권리를 잃고 있기에 시민권 또한 빼앗기고 있다. 또 이들은 자신의 높은 교육수준에 부합한 직업에서 일하고 있지 않으며 지속적인 고용 불안정 상황에 있으므로 스스로 자신의 노동력을 통제할 수 없고, 이로 인해 자신의 경제적 권리도 보장받지 못하고 있으며, 다른 동일 직군의 노동자들과의 연대를 통한 정치적인 목소리를 표출하는 것 또한 할 수 없게 되었다. 더 큰 문제는 이러한 권리의 박탈을 프레카리아트가 되고 난 후에야 인식하게 된다는 것이다.

이미 프레카리아트로 전락한 뒤에는 안정적 노동계층으로 향하는 갈수록 좁아지는 문을 통과한다는 것이 매우 어려운 일이다. 결국 프레카리아트들은 불안정성을 완화하기 위해 정부나 기관, 친척, 그리고 지인들에게 끊임없이 의존할 수밖에 없는 존재이며, 이들의 자율적 판단에 따라 삶의 양상이 변화한다는 것이 프레카리아트의 삶의 불확실성을 더욱 강화시킨다. 이처럼 계속해서 누군가에게 애원하며 살아가는 과정 속에서 경험하는 만성적인 불안정성으로 프레카리아트는 다양한 차원의 불안과 상대적 박탈감에 시달리며 살아가고 있다.

스탠딩은 프레카리아트의 유형을 크게 세 가지 집단으로 구분하여 제시하고 있다. 첫 번째 집단은 안정된 노동자 계층에서 프레카리아트로 추락한 경우이다. 이들은 잃어버린 안정된 과거와 비교하며 박탈감을 느끼며 살아간다. 안정적인 수입과 예측 가능하며 보장된 연금 등이 이들이 프레카리아트로 전락하는 과정에서 잃어버린 것들이다.

두 번째 프레카리아트 집단은 주로 이주자와 소수인종으로, 자신들이 속한 사회 내에서 소속감과 안정감을 느끼지 못하는 이들이다. 이들은 이러한 정체성 때문에 생기는 불안정성을 사회에 충분히 적응하고 안정적

인 노동계층으로 진입할 때까지 견디며 살아간다.

마지막 집단은 현세대의 청년층과 그 앞선 세대에서 높은 수준의 고등 교육을 받은 이들 중 안정적인 노동자 지위를 획득하지 못한 경우이다. 획득한 교육의 수준과 실제 종사하는 직업의 괴리를 가장 크게 느끼며 자아를 실현하는 미래의 삶을 계획할 수 있는 권리를 부정당한 이들이다.

이상은 Standing(1999, 2011, 2018)이 제시한 프레카리아트의 개념과 특징들로, 최근 들어 확대되고 있는 불안정 노동자들에 관한 깊은 통찰을 보여준다. 특히 마지막 집단은 한국의 청년들에게서 가장 두드러질 것으로 예상할 수 있다. 전 세계에서 가장 높은 교육수준을 지녔음에도 불구하고, 90년대 후반의 경제위기 이후 지속되는 경기침체와 노동시장 유연화로 인해 정규직의 안정된 일자리를 획득하는 것이 이들에게는 요원하기만 하다. 연애, 결혼, 출산의 가족 형성부터, 취업, 내 집 마련, 취미, 인간관계까지 모두 포기했다는 ‘N포세대’라는 이들의 자조 섞인 별명에는 미래의 삶을 계획할 수 없는 한국 청년의 현실이 그대로 투영되어 있다.

이처럼 프레카리아트 계급이 우리 사회의 20~30대를 중심으로 빠르게 확산되고 있는 현 상황에서, 일자리 안정성이라는 개념과 이것이 개인의 미래계획에 미치는 영향력을 살펴보는 것은 오늘날 한국의 초저출산 현상을 이해하는 데 매우 시의적절하다.

제2절 일자리 안정의 측정

일자리 안정은 여러 측면에서 검토한 결과, 크게 직업 안전성(job security), 직업 안정성(job stability), 고용 안전성(employment security), 고용 안정성(employment stability)의 네 가지로 나눌 수 있으며(Auer and Cazes, 2002; Bergemann & Mertens, 2004; Dasgupta, 2001; Gottschalk & Moffit, 1999; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Heisz, 2002; ILO, 1995; OECD(1997); Marcotte, 1995; Standing, 1999, 2018; Sousa-Poza, 2004; Stewart, 2002; Winkelmann, 1995; Winkelmann & Zimmermann, 1998), 본 절에서는 이 네 가지 일자리 안정을 어떻게 측정하고, 정의하는지에 대해 살펴본다. 다만, 간결한 정리를 위하여 직업과 고용으로 나뉘어 있는 것을 통합하여, 직업 및 고용 안전성과 직업 및 고용 안정성을 살펴본다.

1. 직업 및 고용 안전성³⁾

Standing(1999)은 고용 안전성을 객관적 지표(objective indicator)와 주관적 지표(subjective indicator)로 나누어 논의하는데, 객관적 지표는 다시 행동 지표(behavioral indicator), 계약 지표(contractual indicator), 거버넌스 지표(governance indicator)로 나눌 수 있다. 먼저, 행동 지표는 전직 횟수 등 노동자의 미시적 행동으로 알 수 있는 것이다. 계약 지표는 정규직 노동자 비율 등 노동 계약에서 파생된 고용형태에 관한 지표이고, 거버넌스 지표는 고용을 보호하는 법과 규제, 그리고 그러한 보호를 받는 노동자 비율 등 국가의 법 체계에 따라 파생된 지표라고 할 수 있다.

3) 직업 안전성은 job security, 고용 안전성은 employment security로 표기.

반면, 주관적 지표로는 지속적인 고용 보장에 대해 노동자 개인들이 인지하는 정도를 나타내는 지표가 있다. 이와 관련하여 OECD(1997)에서 노동자들의 직업 안전에 대한 인식(perceived job security)을 측정하였다. 국제 사회 조사 프로그램(International Social Survey Programme: ISSP)에서 직업 안전성에 대한 응답을 국가별로 제시하였다. 고용 안전성(employment security)에 관한 4가지 질문에 대한 응답 평균으로 측정하였는데, 1) 나는 회사의 미래에 대해 자주 걱정한다, 2) 우리 회사는 동종 업계의 다른 회사보다 더 좋은 직업 안전(job security) 정도를 제공한다, 3) 우리 회사에서는 내가 잘하는 일을 할 수 있다, 4) 당신의 직업 안전(job security)에 대해 얼마나 만족하고 있는가의 4가지 질문으로 구성된다. 또한, Sousa-Poza(2004)도 같은 조사를 이용하여 직업 안전성에 대해 논의하였다.

이후, Dasgupta(2001)는 Standing(1999)의 객관적 지표를 거시적 수준(macro level), 중간 수준(meso level), 미시적 수준(micro level)으로 확장시켰다. 그리고 수준별로 Standing(1999)의 세 가지 지표를 도입하였다.

먼저 거시적 수준의 행동 지표에는 이직률(rate of separation from employment)로, 해고, 일시적 해고, 자발적 퇴직이 모두 포함된다. 또한, 평균 고용지속기간(average length of employment)도 포함될 수 있는데, 이것은 연령, 성별, 직업적 특성 등에 따라 고려되어야 한다고 지적하였다.

다음으로 거시적 수준의 계약 지표는 소기업의 고용률(rate of employment in small enterprises)로 여기에서 소기업이란 10인 미만의 기업을 의미하며, 자신의 사업장을 갖고 있는 자영업자도 포함된다. 또한, 비표준 고용(non-standard employment)은 비정규직의 고용형

태⁴⁾를 모두 포함한다.

거시적 수준의 거버넌스 지표로는 고용 보호 관련법의 엄격한 정도 ('strictness' of employment protection laws)와 고용 안전 관련 법의 범위(coverage of employment security laws)를 제안하였다.

중간 수준의 행동 지표는 정규직 풀타임(regular full-time), 정규직 파트타임(regular part-time), 비정규직 파트타임(non-regular part-time), 임시직(temporary), 하도급(subcontractor), 파견(workers hired through agency), 임시 노동자(casual worker)가 있고, 중간 수준의 거버넌스 지표로는 노동조합에 가입되어 있는 노동자의 수가 있다.

마지막으로 미시적 수준은 객관적 지표와 주관적 지표로 나누는데, 객관적 지표의 계약 지표는 계약 형태(type of contract), 행동 지표는 현 직장에서의 근로지속기간(length of present continuous employment), 거버넌스 지표는 고용 보호를 위한 정부 및 비정부 기구의 존재 여부이다.

주관적 지표로는 해고 위협에 대한 인식(perceptions of threat of employment), 해고 위협에 대응할 힘이 있는지에 대한 인식(perceptions of power or powerlessness to cope with that loss), 다른 직업을 찾을 가능성에 대한 인식(perception of likelihood of finding alternative employment), 현재 직업의 가치 인식(perception of value of present employment), 새로운 직업 가치 또는 경우에 따라 실업률(expected value of new employment, or unemployment as the case may be)을 제시하였다.

4) 본문에는 atypical, precarious, contingent, temporary, casual, informal, unprotected, vulnerable 등을 언급함(Dasgupta, 2001).

이러한 논의를 종합해 보면, 직업 및 고용 안전성은 고용을 보호하는 측면에서 지속적인 고용 보장에 대한 정도라고 생각할 수 있으며, 이에 대해 노동자 본인이 인식하는 정도라고 이해할 수 있다. 다시 말하면, 직업 및 고용 안전성은 본인의 의지에 따라 지속해서 일을 할 수 있는지 없는지의 정도이며, 본인이 현재 일자리에서 지속해서 일하려는 의향이 있다면, 일자리가 유지되는 것을 안정성이라 할 수 있을 것이다. 따라서 안전성은 큰 의미로 비자발적인 실직이 없는 경우라고 정의할 수 있겠다.

2. 직업 및 고용 안정성⁵⁾

OECD(1997)에서는 안정성(stability)을 두 가지로 측정할 수 있다고 보았다. 첫째, 고용지속기간(employer tenure)과 고용유지율(retention rate)로 안정성을 측정할 수 있다고 제시하였다. 그러나 고용지속기간과 안정성과의 관계는 일률적으로 판단할 수 없다. 예를 들어, 경기 활성화 국면에서 실업부조를 받으면서 구직을 하는 경우 또는 노동자가 더 좋은 직장을 찾기 위해 자발적으로 일을 그만둔 경우는 일률적으로 안정적이지 않다고 할 수 없을 것이다. 그리고 고용유지율의 경우에는 어떤 특정 연도에 조사한 노동자가 이후 몇 년 뒤의 시점에서 동일한 일을 하는 비율로 나타낼 수 있다. 이와 관련되어 OECD(1997)의 연구에서는 가상 코호트(synthetic cohort) 방식을 적용해 분석하였다. 예를 들어, 어느 한 시점에서 동시에 입직한 집단을 동일 코호트로 보고 이후의 고용유지율을 검토하였다. 이렇게 고용지속기간, 고용유지율로 직업 안정성을 측정하는 방법은 많은 연구에서 이루어져 왔다(Bergemann & Mertens, 2004; Heisz, 2002; Standing, 1999).

5) 직업 안정성은 job stability, 고용 안정성은 employment stability로 표기.

이외에 Standing(1999)은 고용지속기간의 중간값(median)과 단기고용자(short-term employment tenure) 비율을 고용지속기간의 2가지 측정 지표로 제시하였다.

둘째, 고용지속기간과 고용유지율뿐만 아니라 직업의 변화 횟수(job count), 즉 전직 횟수도 직업 안정성에 있어서 고려해야 할 요인으로 제시하였다(Winkelmann, 1995; Winkelmann & Zimmermann, 1998). 또한, 직업 안정성은 직업 이동성(job mobility)과 밀접하게 연관되어 있는데, 직업 안정성이 높아지면 직업 이동성이 낮아지고, 직업 이동성이 높아지면, 직업 안정성이 낮아지는 관계가 성립한다고 지적하였다(Winkelmann & Zimmermann, 1998).

Stewart(2002)는 직업 안정성의 대리변수로서 이직률(job separation rate)을 이용하였는데, 그가 사용한 인구조사 데이터(Current Population Survey)는 이직의 이유가 자발적인지 비자발적인지를 식별할 수 있는 정보가 부족하였다. 그래서 직업을 관두는 경우를 2~3주 안에 직업을 바꾸는 경우(employment to employment: EE transition), 3주 이상 재취업하지 않거나 계속 실업으로 남아 있는 경우(employment to unemployment: EU transition), 그리고 비경제활동인구로 전환된 경우(employment to not in labor force: EN transition) 세 가지로 구분하였다. 이 중에서 재취업하지 않거나 계속 실업으로 남아 있는 경우는 직업을 잃을 위험(risk of job loss)을 나타내는 것이기 때문에 직업 안전성으로 정의하고, 나머지 두 가지는 직업 안정성 지표로 활용하였다.

Sousa-Poza(2004)는 직업 안정성을 '1년 미만 퇴직(one-year job separation)'과 '구직 중(on-the-job-search)' 2가지로 측정하였다. 이 중에서 '구직 중'은 만일 현재 직업이 불안정하다고 느끼면 구직을 할 것이라는 개념으로 생각할 수 있다. 그리고 Gottschalk & Moffitt(1999)

는 직업 안정성을 전직 횟수, 직업 안전성을 비자발적인 퇴직으로 측정하였다.

따라서 직업 및 고용 안정성에 대한 논의를 종합하면, 일자리 이동성과 음(-)의 관계에 있고, 전직 횟수 또한 안정성을 논하는 데 중요한 요인이라고 지적하기 때문에, 직장의 이동 없이 한 직장에서 지속해서 일하는 것으로 볼 수 있다.

3. 일자리 안정에 대한 정의

앞서 일자리 안정의 이론적 논의에서 조직행동론적으로 인간은 안정적인 상황을 갈망하는 존재로 일자리에 대한 만족이 중요하다는 것을 알 수 있고, 일자리 안정의 반대 의미로서 불안정은 최근 활발하게 논의되고 있는 프레카리아트의 개념과 일맥상통하는 측면이 있는 것을 알 수 있었다.

이러한 배경에서 이 연구에서 사용하는 일자리 안정 개념을 정리하면 다음과 같다. 앞서 언급한 일자리 안정 개념 중 하나인 고용 안전성은 노동자가 임의적이고 갑작스러운 해고를 당하지 않는 것, 장기간의 고용계약 및 임시직으로 고용이 변화되지 않는 것(Dasgupta, 2001에서 재인용), 그리고 갑작스러운 해고(arbitrary dismissal)에 대해 보호(protection)받는 것 등으로 정의한다(Standing, 1999). 다만, 이렇게 정의된 고용 안전성은 직업 안전성과 다른 의미로 사용되기도 하는데, 직업 안전성은 직업으로서 고용된 안전 혹은 노동자의 자격과 기술을 인정하는 일(occupation)로서의 안전을 의미한다(Dasgupta, 2001).

예를 들어, 직업 안전성은 노동의 특정한 사회 분야 혹은 직업이 분화되는 과정에서 노동의 기술적 발전에 따라 직업을 보호하는 시스템이라고 볼 수도 있다(Standing, 1999). 다시 말하면, 과거의 수공업 시대에

비하여 산업화 시대에는 고용주가 노동자와 직업의 내용을 관리하는 힘이 강해졌고, 기술 발전으로 인하여 노동이 분화되어 기술(skill)보다는 단순한 작업이 증가하였다. 이 때문에 노동자를 대체하는 것이 쉬워지고 노동자가 직업을 유지하는 것은 어려워졌다. 이런 상황에서 직업을 보호하는 시스템을 일자리 안정의 의미로 볼 수 있다.

한편, 직업 안전성과 직업 안정성 측면에서 살펴보면, 직업 안정성은 앞서 언급한 바와 같이 가능한 한 전직 없이 한 회사에서 노동자로서 일하는 것이고, 직업 안전성은 비자발적인 이직이 없는 경우라고 정의하였다(Gottschalk & Moffitt, 1999). 반면, Sousa-Poza(2004)는 직업 안정성과 직업 안전성을 노동자가 인식하는 정도에 따라 나눌 수 있다고 하는데, 직업 안정성은 실직에 대한 객관적인 위험도인 반면, 직업 안전성은 실직 위험에 대한 주관적 인식(subjective perception)이라고 정의하기도 한다.

상기 연구들에서는 고용 안정성과 직업 안정성, 그리고 고용 안전성과 직업 안전성을 구분해서 설명한다. 그러나 이후 상세하게 살펴보겠지만 대부분의 연구에서는 고용과 직업 간에 뚜렷한 구분 없이 사용하는 경우가 많다(Dasgupta, 2001⁶⁾; OECD, 1997; Bergemann & Mertens, 2004; Marcotte, 1995)⁷⁾. 이와 관련하여 Standing(1999)은 만일 커리어가 이어진다면 고용 안전성과 직업 안전성의 차이가 크지 않을 것이라 하였다. 즉, 동일한 직급 또는 고용형태로 이어진다면 이 둘은 유사한 의미를 가질 수 있다는 것을 의미한다.

6) Dasgupta(2001)은 'When the rate of separation is high, employment stability is lower, and so would be the level of employment security.'라고 언급하고 있는데, 이는 곧 안정성과 안전성이 유사한 의미를 갖고 있다는 의미라고 할 수 있음.

7) 앞서 언급한 Standing(1999)은 고용과 직업 안정성에 대해서는 매우 심도 있는 논의를 전개하고 있으나, 안정성과 안전성은 특별한 구분 없이 사용하고 있음.

그러나 Standing(1999, p.182)은 고용자료로 직업 및 고용의 안정성과 안전성을 분석할 때 주의해야 할 사항을 지적하였다. 예를 들어, 고용 안정성이 감소하지 않더라도 고용 안전성은 감소하는 경우가 나타날 수 있다고 하였다. 즉, 고용계약이 짧아지거나 불확실한 경우, 그리고 일시적인 해고(lay-off), 사업장 폐업(plant closure), 해고 및 계약 만료로 인한 고용종료 가능성이 자발적으로 일을 그만두는 경우보다 높아지면 고용 안정성이 감소하지 않더라도 고용 안전성은 떨어진다는 것이다. 다시 말하면, 비자발적으로 퇴직하는 경우, 당연히 고용 안전성과 고용 안정성이 감소하게 되나, 자발적인 퇴직은 고용 안전성이 감소하는 것으로 나타날 수 있으나 고용 안정성은 감소하지 않는 것으로 나타날 수 있기 때문이다⁸⁾.

유사하게 Auer & Cazes(2002)도 안정과 안전이 다르게 나타날 수 있다는 점에 대해 OECD의 지표를 이용하여 설명하였다. ‘회사의 미래에 대해 걱정하는 정도’와 ‘현재 일하고 있는 회사에서 별문제 없이 일을 잘 하고 있는데도 직업을 유지하는 것이 불확실한 정도’를 지표화하여 비교하였는데, 일본 같은 경우는 전자가 65%, 후자가 38%로 매우 큰 차이를 보이는 것으로 나타났다. 따라서 정년이 보장되기 때문에 안정성이 있다 하더라도 회사의 미래가 어두운 경우에는 안전하다고 할 수 없다는 것을 시사한다.

또한, Auer & Cazes(2002)는 안전성과 안정성이 동일한 방향으로 나타나지 않을 경우 이를 식별하기 위해서는 직업이 바뀌었을 때의 성격, 예를 들어 일시적인 해고인지 사업장이 폐쇄 및 도산한 것인지, 자발적으로 그만둔 것인지에 대한 정보가 필요하다고 지적한다. 이러한 관점에서

8) 이외에도 계절근로자(seasonal worker)의 경우는 일정 기간만 일을 하게 되지만, 이러한 일을 몇 년 동안 지속적으로 하는 경우에 그 기간을 모두 응답하는 경우 실제 일한 기간보다 과대 추계될 가능성도 존재함(Standing, 1999).

이직(employment to non-employment, 離職)하는 경우는 주로 비자발적, 전직(employment to employment, 轉職)하는 경우는 주로 자발적인 것으로 분류하였다. 단, 이직은 비경제활동인구로 전환되는 경우(employment to inactivity)와 실업(employment to unemployment)으로 전환되는 경우로 또다시 분류할 수 있다.

또 다른 관점으로는 첫 입직 또는 전직하여 새로운 직장에 입사했다가 1~2년 사이에 다시 퇴사하는 경우를 생각해볼 수 있다. Auer & Cazes (2002)에서는 6개월 미만에 퇴직하는 경우, 1~2년 사이에 퇴직하는 경우를 나누어 검토하였다. 또한, 직업 이력에 대한 회고적 조사는 실제로 다 과장되어 나타나는 경향이 있는데, Winkelmann & Zimmermann (1998)의 연구에서는 회고조사와 실제 패널 데이터를 매년 검토한 직업 변화 횟수를 비교한 결과, 회고적으로 조사한 수치가 패널 데이터 수치보다 높은 경향이 있다고 제시했다.

그러나 지금까지 논의한 고용 안정은 단지 임금 노동자에게만 적용되는 것이며, 자영업자의 안정은 대부분 다뤄지지 않는다(Stewart, 2002). 그러나 Dasgupta(2001)는 자영업자를 포함하여 고용 안정성에 대해 논의하면서⁹⁾, 해고를 당하지 않는 것에 더하여 비록 같은 직업이 아닐지라도 이전 직업과 동일한 정도의 보호를 받는 직업이 유지되는 것으로 고용 안정성을 정의하였다.

상기 논의들을 종합하면, 직업과 고용을 일자리로 볼 수 있고, 안전성과 안정성은 각각 비자발적인 실업이 없는 것, 본인이 원한다면 한 직장

9) 자영업자(self-employment)에서 자(self, 自)는 고용을 스스로 조절(control)할 수 있고, 다른 이들에 의하여 자신의 고용이 좌지우지되지 않는 측면에서 고용 안정성을 논의할 수 없을 수 있으나, 하도급 노동자, 가사도우미(개인) 등 임금 노동자의 성격을 띠는 경우도 있고, 외부적 요인인 경기상황에 의하여 좌우되는 경우도 있기 때문에 고용을 스스로 조절할 수 있다는 의미를 가지지 않는 경우도 있다고 지적한다(Dasgupta, 2001). 이와 관련하여 최근 코로나바이러스19의 상황에서 나타난 것과 같이 자영업자는 외부적 요인인 경제적인 충격에 취약한 측면이 있다는 것을 알 수 있다.

에서 계속 일할 수 있는 것이라고 볼 수 있다. 따라서 일자리 안정은 안전성과 안정성이 동시에 보장된 일자리이며, 이러한 일자리를 갖고 있는 노동자를 안정 노동자라고 정의할 수 있다. 다시 말하면, 안정 노동자는 비자발적인 실업 없이 본인이 원하는 만큼 직장에서 일할 수 있는 일자리를 가진 노동자로 정의할 수 있다. 이러한 정의는 상용직, 임시직, 일용직으로 분류되는 일반적인 종사상 지위와 연결된다.

이승윤(2019)의 연구에서는 안정 노동자에 대해 세부적으로 논의하는데, 노동의 불안정성은 ‘고용, 임금(소득), 사회보험에서의 불확실성’으로 구성되며, 고용은 정규직 여부, 임금(소득)은 중위임금의 2/3 이상 여부, 사회보험은 4대 보험에 모두 가입했는지 여부로 측정하였다. 만일 이 세 가지 항목 중 어느 하나라도 기준에 미치지 못하면 불안정 노동자로 정의하는데, 한 가지에 해당하면 ‘다소 불안정’, 두 가지에 해당하면 ‘불안정’, 세 가지 모두 해당하면 ‘매우 불안정’한 노동자로 분류하였다. 이러한 정의를 바탕으로 이 연구에서는 전체 조사 대상자 중 정규직이면서 동시에 조사 대상 중위임금의 2/3 이상의 소득을 얻고, 4대 보험에 모두 가입한 임금노동자를 앞서 언급한 정규직 노동자보다 안정된 노동자로 분류한다.

이렇게 안정된 노동자를 분류하였을 때 고려되지 않은 측면은 근로시간 형태(전일제·시간제)에 따른 분류이다. 물론 종사상 지위의 분류에서 대략적으로 유추할 수 있지만 분류가 엄밀하지 않고, 특히 근로시간 형태를 고려해야 하는 이유는 예를 들어 정규직이라 하더라도 시간제 근로자일 경우도 있으며, 비정규직이라 하더라도 전일제 근로자가 존재하기 때문이다. 즉, 정규직으로 일자리가 안정되었다 하더라도 시간제로 일하는 근로자와 비정규직으로 불안정하지만 전일제로 일하는 경우에 차이가 나타날 수 있기 때문이다. 또한, 이 변수는 ‘일자리 안정’과 ‘일자리 안전성 및 안정성’ 측면의 차이를 분석할 수 있을 것이다. 예를 들어, ‘일자리 안정’ 변수가 유

의한 차이가 있었으나, ‘안전성 및 안정성’에서 유의한 차이가 없는 것으로 나타난다면, 안정된 일자리에서 고려된 소득과 4대 보험이 안전성 및 안정성에 더하여 고려되어야 할 요인이라고 생각해 볼 수 있다.

마지막으로 일자리 안정의 의미를 구분하기 위해 다시 한번 정리하면, 지금까지 논의해 왔던 security는 ‘안전성’, stability는 ‘안정성’으로 두 가지가 모두 보장된 일자리를 ‘안정적(된) 일자리’ 및 ‘일자리 안정’, ‘안정된 일자리’를 가진 노동자를 ‘안정(된) 노동자’로 표기하도록 한다.

제3절 일자리 안정과 출산 간의 관계

2008년을 전후로 시작된 전 세계적인 경제위기는 노동시장 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). 불안정한 직업과 고용은 개인의 삶에서 미래 소득의 불안정성으로 이어지며, 불안정성에 대한 평가를 기반으로 개인은 출산에 대한 의향과 결정을 내리게 된다. 특히 청년층의 경우에는 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 시기를 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.

1. 일자리 안정과 출산 의향

일자리 안정성과 출산의 관계를 분석한 연구들은 일자리 안정성이 출산에 선행하는 가치관으로서 출산 의향에 영향을 미치는지에 대한 연구와 실제 결과로서 출산 이행을 분석한 연구로 나눌 수 있다. 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)¹⁰⁾. 특히 단기적 출산 의향은 외적 요인들이 출산 행동에 미치는 영향을 분석하기 위해 그동안의 다양한 연구에서 종속변수로 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 정리하였다¹¹⁾.

10) 이 연구에서 실시한 전문가 조사에서 출산 의향과 출산 이행 간의 상관 정도에 관하여 물었는데, 상관성 정도의 평균 점수는 10점 만점에서 6.4점으로 조사됨. 출산 의향과 출산 이행 간의 상관관계가 높다고 응답한 전문가들은 대부분의 출산이 선호를 바탕으로 하기 때문에 출산 이행과 상관성이 크다 하였고, 특히 원치 않은 후산 생산의 필요성이 감소했고, 높아진 여성의 교육수준, 젠더의식, 개인의 선호 등의 요인을 기반으로 내린 의사결정이 출산 의향에 반영됨에 따라 출산 이행으로 이어질 확률이 높다고 하였음. 또한, 피임기술의 발달로 출산에 본인의 의향이 크게 반영됨에 따라 출산 의향과 이행의 관계가 밀접하다는 것을 지적함. 아울러 이 둘의 관계를 정(+)이 되게 하는 요인은 일자리의 질을 포함한 고용과 소득, 그리고 주거 등 미래의 삶에 있어서의 안정성과 예측 가능성이 중요하다는 응답이 다수 분포하였음.

11) 일자리 안정성이 유배우 부부의 출산에 미치는 영향에 관한 전문가 의견을 조사한 결과, 먼저 응답의 평균값은 6.8점(10점 만점)으로 나타남. 일자리 안정이 출산에 긍정적인

먼저 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 관해 연구하였다. 2004년과 2010년의 유럽 사회 조사(European Social Survey)를 병합하여 얻은 27개 국가의 청년 2만 950명의 데이터를 임의효과를 이용한 다수준 모형(multi-level modeling with random effects) 회귀분석을 통해 분석하였다.

종속변수인 출산 의향은 향후 3년 이내에 출산 의향이 있는지에 관하여 더미변수를 활용하여 측정하였다. 먼저 개인 수준의 분석에서는 고용 지위(status)로 정규직(permanently employed), 임시직(temporarily employed), 계약이 없는 비공식 고용(informally employed), 자영업(self-employed), 실업, 비경활 6가지를 독립변수로 측정하였다. 통제변수로는 성별, 교육, 배우자 유무, 주관적 건강, 신앙, 거주 형태, 직업 선택에 있어서 일자리 보장의 중요성, 직업 선택에 있어 일과 가족생활 양립의 중요성 등이다.

그다음 국가별 차이를 분석하기 위하여 OECD에서 2004년과 2010년도에 만든 고용보호제도 지수를 투입하여 국가 수준 분석을 실시하였다. 이때 고용보호제도 지수는 0일 때 완전히 열린 노동시장을 의미하며, 6은 완전히 닫힌 엄격한 노동시장을 의미한다. 이와 함께 인간개발지수(Human Development Index)와 모성휴가의 기간을 투입하여 국가 간 차이에 대한 통제변수로 활용하였다.

영향을 준다고 한 경우, 일자리 안정을 통해 비혼과 만혼을 완화해 결혼과 출산 간의 상관성이 큰 우리나라에서는 출산율 상승에 긍정적인 역할을 한다고 지적함. 더불어 일자리 안정은 미래에 대한 불안정성을 완화한다는 의견이 많았는데, 이는 안정된 일자리를 통해 소득 안정성을 달성하고 이를 바탕으로 출산과 양육을 안정적으로 할 수 있기 때문이다. 일자리 안정과 더불어 전문가들은 주거지원 및 공보육 강화 등의 보완적인 조치가 함께 시행되어야 출산율 상승에 더 큰 효과를 거둘 수 있다고 제한함.

개인 수준 분석의 결과, 먼저 무자녀 집단의 경우 불안정 노동자로 분류할 수 있는 임시직 종사자, 비공식 고용자, 실업자, 비경활 인구 집단에서 남녀 모두 정규직보다 낮은 출산 의향을 보이는 것으로 나타났다. 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.

이에 더하여 고용보호제도 변수를 투입하여 분석한 국가 수준의 분석결과 실업상태의 무자녀 집단은 남녀 모두 강한 고용보호제도를 가진 국가에서 더 낮은 자녀 출산 의향을 보이는 것으로 나타났다. 더불어 고용보호제도 수준이 낮은 국가에서도 임시직과 비공식 고용에 속하는 청년들은 첫 자녀 출산 의향이 낮은 것으로 나타나 남녀 모두 국가의 고용보호제도의 수준과 관계 없이 불안정한 일자리에 종사하는 것은 남성 청년과 여성 청년 모두의 출산 의향에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

더불어 비경제활동 청년들은 고용보호제도의 수준과 상관없이 첫 자녀 출산 의향이 가장 낮은 것으로 나타났다. 반면, 유자녀 집단에게서는 고용보호제도가 출산 의향에 미치는 영향이 거의 나타나지 않았다. 이러한 연구 결과는 고용보호제도의 수준과 상관없이 일자리의 불안정성이 남녀 청년 모두 첫 자녀 출산 의향에 부정적인 영향을 미친다는 것을 시사한다.

Hanappi et. al.(2016)의 연구에서는 일자리의 질과 출산 의향의 관계에 어머니들의 고용에 대한 태도가 미치는 영향을 분석하였다. 스웨덴을 대상으로 이뤄진 본 연구는 일자리의 질(일자리 안정성과 직업의 명망)이 첫째와 둘째 자녀에 대한 2년 이내의 출산 의향에 영향을 미치는지, 일자리의 질과 출산 의향의 관계에서 성역할 태도가 영향을 미치는지를 알아보기 위하여 스위스 가구패널(Swiss Household Panel)을 사용하여 위계적 2단계 로짓 모델(hierarchical two-level logit models)을 통해

분석하였는데, 불안정한 일자리는 개인적으로 불안정성을 느끼거나 또는 고용이 3년 미만인 것으로 정의하였다. 일자리의 명망은 국제직업표준분류(International Standard Classification of Occupations-88)¹²⁾를 활용하여 구성한 Treiman의 명망 척도(Treiman's Standard International Occupational Prestige Scale, SIOPS)(Ganzeboom & Treiman, 1996)¹³⁾를 통해 측정하였다. 성역할 태도는 국제사회조사(International Social Survey Program)의 문항을 활용하여 “어머니의 직장 활동이 자녀에게 부정적인 영향을 미친다”에 대한 응답을 활용하였다.

분석 결과, 인식된 일자리 불안정성은 여성의 첫째 자녀 출산 의향에 부정적인 영향을 미쳤으나, 직업의 명망은 관련이 없었다. 반면 남성들에게는 일자리의 질과 관련된 변수들이 출산 의향에 미치는 유의한 영향이 발견되지 않았다. 그리고 성역할 태도와 관련해서 명망이 높은 직업을 가지면서 여성의 노동시장 활동에 부정적인 태도를 가진 무자녀 남성의 추가 출산 의향이 더 낮은 것으로 나타난 반면, 불안정한 일자리를 가지면서 어머니의 직장 활동에 부정적인 의견을 가진 남성들의 출산 의향은 더 높은 것으로 나타났다.

Gatta, Mattioli, Mencarini, & Vignoli(2019)의 연구에서는 인지된 고용 안정성과 잠재적인 실업에 대해 개인의 회복탄력성이 향후 출산 의향에 어떠한 영향을 미치는지에 관해 연구하였다. 그들의 연구에 따르면 고용 불확실성(employment uncertainty)은 자신의 고용 안정성에 대

12) 국제직업표준분류(ISCO-88)는 국제노동기구(ILO)로부터 보증받는 직업표준분류표로서 현재는 2007년에 결의된 ISCO-08이 사용되고 있다.

(<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>)

13) Treiman의 명망 척도(Treiman's Standard International Occupational Prestige Scale, SIOPS) : 0~100점으로 구성된 척도로 점수가 높을수록 명망이 높음을 의미하며, 이 점수는 국가와 사회로부터 독립적임. 주요 직업의 점수는 교수, 의사 78점, 사회복지사 52점, 소방수 42점, 제빵사 31점, 배관공 29점, 수렵업 종사자 6점 등임 (Ganzeboom & Treiman, 1996).

한 인식과 더불어 그러한 불확실성에 직면하였을 때 다양한 해결 방안을 모색하고 긍정적으로 대응해나가려는 회복탄력성으로 나눌 수 있다고 보았다. 이러한 인식을 바탕으로 이들은 2017 OECD Italian Trustlab Survey 데이터를 이용하여, 조사 당시 일자리를 가진 이들을 대상으로 인지하고 있는 일자리 안정성(향후 6개월 동안 계속하여 일자리를 갖고 있을 가능성)과 일자리 불안에 대한 회복탄력성(일자리를 잃을 경우 6개월 내에 유사한 급여수준의 일자리를 다시 찾을 가능성)이 향후 3년 이내의 출산 의향에 미치는 영향에 관하여 분석하였으며, 그 관계에서 위기에 대한 개인의 태도(위기를 회피하는 성향인지 또는 감내하는 성향인지)가 조절변수의 역할을 하는지에 관해서도 검증하였다.

순서형 로짓 모형(ordered logistic regression model)을 통한 분석 결과, 인지된 고용 회복탄력성은 출산 의향의 강력한 요인으로 확인되었으나, 인지된 일자리 안정성은 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 특히 고용의 영향력은 개인의 위기에 대한 태도나 거주지역 내의 계약직 비율 등의 변수가 투입된 이후에도 출산 의향에 강한 영향력을 미치는 것으로 나타나, 인식하고 있는 고용 안정정보다는 일자리를 잃어도 다시 새로운 일자리를 찾을 수 있다는 회복탄력성이 향후 출산에 더 중요한 영향을 미친다는 것을 시사하였다.

장한나, 이명석(2013)은 여성가족패널 3차 데이터를 이용하여 기혼 직장여성의 향후 출산 의향에 어떠한 요인이 영향을 미치는지에 관하여 로지스틱 회귀분석을 활용하여 분석하였다. 그 결과, 교육수준, 월소득, 가사노동 분담의 만족도, 가족과의 시간이 출산 의향에 긍정적인 영향을 미친 반면, 고연령과 유자녀, 그리고 정규직으로 일하는 것은 오히려 부정적인 요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 앞서 살펴본 바와 같이 여성의 교육수준과 현재의 급여수준이 출산 의향에 긍정적인 영향을 미치나, 정

규직일수록 출산 의향이 낮다는 연구 결과로부터 볼 때, 현재의 안정적인 일자리를 자녀 출산 이후에도 유지할 수 있을지에 대해 여성들이 확신하지 못하고 있음을 알 수 있다.

이승주, 문승현(2017)은 기혼인 임금근로자 중 무자녀 여성들만을 대상으로 일자리 특성과 출산장려정책들이 이들의 첫 자녀 출산 의향에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였다. 여성가족패널 데이터를 통해 분석한 해당 연구는 여성의 근로 관련 변수, 출산장려제도의 인지 여부 및 다니고 있는 직장에서의 출산장려제도 제공 여부, 그리고 연령, 학력, 건강상태 등의 개인적 변수들이 조사 당시의 출산 의향에 어떠한 영향을 미치는지를 로지스틱 회귀분석을 통해 분석하였다.

분석 결과, 근로 관련 요인 중 정규직 여부만이 첫 자녀 출산에 유의미한 정(+)의 관계를 맺는 것으로 나타났고, 근무시간이나 직장의 형태(민간, 공공기관), 월소득 등은 관련이 없는 것으로 나타났다. 그리고 제도적 요인과 관련해서도 출산장려제도 수혜 및 인지 여부 역시 출산 의향에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 반면, 고연령과 고학력, 건강상태가 좋지 못할수록 첫 자녀 출산 의향이 유의하게 낮아지는 것으로 나타났다. 분석 결과를 세부적으로 검토하기 위하여 기존 분석 대상에서 40대를 제외하여 추가 분석을 실시하였는데, 앞서의 연구 결과와 마찬가지로 출산장려제도와 관련된 변수들은 영향력이 없었으며, 근로 관련 요인 중 정규직일수록, 근무시간이 적을수록 첫 자녀 출산 의향이 높아지는 것으로 나타났으나, 고연령과 고학력은 전체 추정 결과와 같이 출산 의향을 낮추는 것으로 나타났다. 이를 통해 출산장려제도가 여전히 잘 작동하지 않는 국내의 상황에서 일자리 안정성이 여성들의 첫 자녀 출산 의향을 향상시키는 데 매우 중요한 역할을 하고 있음을 밝혔다.

마지막으로 최효미(2017)는 미혼 청년들의 결혼 의향과 출산 의향에

관하여 알아보기 위해 육아정책연구소의 ‘청년층의 결혼 및 가족에 관한 인식조사’ 데이터를 이용하여 다항로짓 모형으로 추정하였다. 그중 출산 의향 여부에 관해서는 성별, 연령, 학력, 소득, 취업 여부, 지역, 결혼 의향의 변수를 바탕으로 1차 분석을 진행한 후, 결혼 의향 변수를 제외하고 결혼 관련 가치관 변수를 투입하여 2차 분석을 실시하였다.

1차 분석 결과 남성일수록, 취업자일수록 출산 의향이 높았고, 그중에서도 결혼 의향은 출산 의향에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 나타났다. 그리고 결혼 관련 가치관 변수를 투입한 2차 분석 결과 고학력일수록, 취업자일수록, 자녀 필요성에 긍정적인 태도를 가질수록, 그리고 기혼자에 대해 긍정적인 태도를 가질수록 출산 의향이 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 우리 사회에서 여성, 저학력, 일자리 불안정성 등이 미혼 청년들의 출산 의향을 낮추는 요인이 되고 있다는 것을 의미하며, 이들의 출산 의향 제고를 위해서는 일자리 문제 해소와 더불어 결혼 및 출산에 관한 인식 개선이 동시에 필요함을 시사한다.

지금까지 출산 의향에 관한 국내·외 선행연구를 살펴보았다. 공통적으로 일자리 안정성은 무자녀 집단의 출산에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다는데, 특히 일자리 불안이 첫째 자녀 출산에 미치는 부정적인 영향이 확인되었다(Hanappi et al., 2016; Karabchuk, 2018; 이승주, 문승현, 2017; 최효미; 2017). 그러나 장한나, 이명석(2013)의 연구에서는 여성의 정규직 종사 변수가 추가 출산 의향에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 해당 분석에는 자녀의 유무에 대한 변수가 투입되어 있긴 하나 출산 순위에 따라 달라지는 변수들의 영향력에 관한 면밀한 검증은 이뤄지지 않아 향후 연구에서는 이에 대한 고려가 필요할 것으로 보인다.

2. 일자리 안정과 출산 이행

일자리 안정성이 출산 의향과 어떠한 관계를 맺는지에 대한 연구와 더불어 출산 의향의 결과로서의 출산의 이행에 어떠한 영향을 미쳤는지에 관한 연구도 국내·외에서 지속적으로 이루어지고 있다.

그중 먼저 Wood & Neels(2017)은 한 국가 안에서 하위 집단에 따라 상이하게 나타나는 일자리 관련 변수들과 출산 이행의 관계에 주목하였다. 벨기에 센서스(Belgian Census) 데이터와 출생 등록 데이터를 결합한 자료를 바탕으로 2002~2005년 동안 벨기에 여성들의 첫째 자녀에서 셋째 자녀까지의 출산 이행에 관해 분석한 해당 연구는 일자리 안정성과 출산 이행의 관계에서 여성의 교육수준과 인종(ethnic origin)적인 배경이 어떠한 영향을 미치는지에 관해 로짓 링크 함수를 활용한 이산시간 사건사 모형(discrete-time event-history model with logit link function)을 통해 분석하였다.

분석 결과, 노동시장에서 더 적은 기회를 갖는 저학력 여성들이나 이주자의 배경을 가진 여성들의 집단은 실업이나 비경제활동 상태일 경우 출산 가능성이 더 높은 것 나타났다. 반면, 벨기에 출신이거나 고학력 여성들의 노동시장 참여는 출산에 긍정적인 영향을 미쳤다. 구체적으로 풀타임 근무는 둘째 자녀까지의 출산에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 고학력자의 실업이 첫 출산에 미치는 부정적인 영향은 매우 큰 것으로 나타났다. 저학력 여성, 특히 이민자들에게서는 둘째 자녀 출산 당시의 실업이 출산에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 한 국가 내에서도 개인이 지닌 사회적 배경에 따라 일자리 안정성과 출산의 관계 양상이 상이할 수 있음을 시사한다.

Raymo & Shibata(2017)은 일본의 지속된 경기침체로 인한 실업과

비정규직의 증가가 성별에 따라 결혼과 출산에 어떠한 영향을 미쳤는지에 관하여 분석하였다. 이를 위해 게이오 가구 패널 조사(Keio Household Panel Survey)의 2004~2011년도 자료에서 1990~2006년도의 고용, 결혼, 출산에 대한 회고적 데이터를 이용하여 다항로짓 모형(multinomial logistic regression model)과 조건법적 표준화 분석(counter-factual standardization analysis)을 통해 분석하였다. 설명변수로 활용한 일자리 형태는 정규직과 비정규직(파트타임 및 계약직), 실업, 비경제활동, 기타(자영업, 가사 노동) 등으로 구분하였다.

분석 결과, 남성의 불안정한 일자리는 더 낮은 수준의 결혼과 연결되어 출산율을 유의미하게 낮추는 것으로 나타났으나, 여성의 고용 불안정화는 기혼여성의 더 높은 출산으로 이어지는 것으로 나타났고, 그 영향력의 크기에 있어 여성의 고용 불안정의 효과가 남성보다 더 큰 것을 알 수 있었다. 남성과 여성의 고용 특성이 1980년대와 동일하다고 가정하고 설정하여 진행한 조건법적 표준화 분석의 결과는, 만약 전체 사회적 고용 수준과 개인 수준의 고용 조건이 1980년대와 동일하였다면, 즉 호황이 지속되었다면, 1995년도 이후에 관측된 합계 출산율이 10~20% 정도 낮을 수도 있었음을 보여준다. 이는 미국과 유럽에서의 연구 결과와 달리 성평등화가 덜 진행된 국가에서는 경제위기 상황에서의 일자리 불안정성이 높아지면 오히려 출산율 하락이 완화된다는 것을 나타내며, 1990년대의 동아시아 경제위기 상황에서 일본, 한국, 대만의 일자리 안정성과 출산의 관계를 분석하기 위해서는 각국의 젠더적인 맥락(gender context)과 결혼과 출산 간의 연결성의 측면에 대한 이해가 중요하다는 것을 보여준다.

Giorgetti(2017)는 2005~2013년도의 EU-SILC(European Statistics on Income and Living Condition) 종단데이터를 활용하여, 유럽 내 1만 2,205커플의 추가 출산 이행에서 직업 불안정성의 단기적인 효과 검

증을 시도하였다. 분석에 사용한 일자리 불안정성에 관한 변수는 여성과 남편의 고용형태(실업, 임시직, 정규직)였다. 아내와 남편의 2년, 1년 전 고용형태가 측정 연도 출생 여부에 미치는 영향력을 분석하였는데, 국가 별로 관측되지 않은 이질성과 잠재적인 내생성을 설명하기 위해 2단계 최소자승 모형(Two Stage Least Square Model, 2SLS)을 활용하였다. 먼저 유럽 국가를 6개의 다른 복지국가레짐으로 나누었으며, 이러한 제도적 차이를 바탕으로 일자리 불안정성이 자녀 출산에 미치는 상이한 영향력을 측정하였다.

분석 결과, 여성들이 임시직에 종사하는 것의 국가별 평균 효과는 출산에 어느 정도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성들의 직업 능력과 관련해서 블루칼라 여성들의 실업은 저숙련 노동자의 경우 4.1%p, 고숙련 노동자의 경우 3.2%p 정도로 출산에 긍정적인 효과를 보였으며, 반면 화이트칼라 노동자의 경우 저숙련 노동자의 경우 2.6%p, 고숙련자의 경우 3.3%p 정도 출산에 부정적인 영향을 미쳐 업무 형태에 따라 실업이 출산 이행에 미치는 영향이 상이하였다. 또한, 국가 수준의 경기침체와 여성 실업률은 출산에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

각 복지국가레짐별로 일자리 불안정성이 출산 행동에 미치는 영향을 살펴본 결과, 전반적으로 일자리 불안정성이 커플들의 출산 결정에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않았는데, 이는 국가별로 고정된 효과의 차이가 매우 크기 때문이라고 저자들은 설명한다. 즉, 저출산 국가에서는 부모의 성공적인 노동시장 진입의 효과가 출산에 미치는 영향이 거의 없었는데, 이것은 적절한 아동 양육 지원의 부족이나 문화적 규범에 근거한 것이라고 지적하였다.

이를 세부적으로 살펴보면, 대륙 국가에서 남성과 여성 모두에게 일자

리 불안정성은 출산에 부정적인 영향을 미쳤다. 특히 실업과 임시직 종사자가 출산에 부정적이었는데, 이들 중 실업보다 임시직의 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 그리고 동유럽과 발트해 연안 국가들에서는 사회·문화적으로 여성들이 정규직인 경우와 비교하여 실업과 임시직이 자녀를 출산하는 데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 이들 국가에서 일자리가 불안정한 여성들이 느끼는 자녀 출산의 기회비용이 상대적으로 낮기 때문이라고 지적하였다. 또한, 남유럽의 경우에도 여성의 임시직 근로가 정규직 근로에 비해 출산에 더 긍정적인 효과를 나타내는 것으로 나타난 반면, 앵글로색슨 국가에서는 임시직이 출산에 미치는 영향이 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 마지막으로 북유럽 국가에서는 일자리 관련 변수가 출산과 유의미한 연관성을 보이지 않았는데, 이는 이미 사회 내에 자녀 출산과 양육을 지원하는 다양한 제도적 기반이 갖춰져 있기 때문이라고 지적하였다. 이러한 결과로 볼 때, 일자리 안정성이 출산 이행에 미치는 영향을 면밀히 분석하기 위해서는 한 국가의 복지레짐에 기반한 노동시장 및 가족제도의 양상, 문화 및 사회적 규범 등의 요인을 충분히 고려하는 것이 필요하다고 할 수 있다.

Schmitt(2012)도 복지국가레짐에 따라 노동시장 불안정이 출산에 미치는 영향을 분석하였다. 보수주의의 대표 국가인 독일과 자유시장 경제체제를 대표하는 영국을 비교 분석하여 남성과 여성의 높은 노동시장 통합성(풀타임 정규직 근무)과 불안정성(파트타임, 계약직 근로, 실업)이 교육수준과 더불어 두 나라에서의 첫째 자녀 출산에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다.

영국 가구패널조사(British Household Panel Study) 데이터와 독일 사회-경제패널(German Socio-Economic Panel) 데이터를 다변량 분석기법(multivariate analysis)과 piecewise constant 추정을 통한 지

수 해저드 모형(exponential hazard model)을 통해 분석하였다. 양국의 16~43세를 매월 이산 지표로 측정한 변수들을 활용하였다. 분석에 활용한 변수는 연령 집단, 고용형태, 배우자의 실업·비경제활동 여부, 초과 근무 여부, 교육수준 대비 고용지위, 노동시장 진입 후 기간, 자녀와 좋은 직업에 대한 선호, 노동을 통한 순수입, 작년 대비 임금 변화¹⁴⁾, 교육수준, 배우자의 교육수준, 혼인상태, 파트너와의 상대적 임금¹⁵⁾ 등이다.

다변량 분석의 결과, 남성의 경우 비정규직 근로는 영국과 독일 모두에서 첫 출산에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그런데 독일에서는 비정규직 근로(파트타임 근로의 경우에 해당)가 출산에 미치는 부정적인 영향이 소득과 공적이전을 통제했을 때 사라졌고, 이어서 출산에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 파트타임 근로자의 경우에는 소득이 출산에 주요한 역할을 하는 것으로 나타났다.

반면, 영국 남성에게서는 소득의 감소가 출산에 미치는 영향은 유의하지 않았으나 높은 근로시간은 출산을 감소시키는 것으로 나타나, 이들이 일과 가정 사이에 갈등을 겪고 있음을 알 수 있다. 더불어 영국과 독일 남성 모두에게서 임금과 이전소득을 통제할 경우 실업상태는 오히려 출산에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 바뀌었다. 이는 양국의 남성에게서 비록 실업으로 인해 소득이 감소할지라도 시간의 여유가 많아지면 출산 가능성이 높아질 수 있음을 의미한다. 저자는 이러한 결과가 현실보다는 방법론에 의해 만들어진 결과(methodological artefact)일 수도 있지만, 한편으로는 젊은 커플들 사이에서 남편들의 육아 참여가 확대되는 것을 의미할 수도 있다고 해석하였고, 실업으로 인한 출산의 기회비용 감소가 남성들에게도 적용되는 것일 수 있다고 하였다. 그러나 저자는 이러한 모

14) 작년 대비 10% 이상 증가인지 10% 이상 감소인지 여부.

15) 남편의 임금이 아내의 임금보다 33% 이상 많은지 여부, 아내의 임금이 남편의 임금보다 33% 이상 많은지 여부.

습이 여성 가부장 모델로의 변화를 의미한다고 해석하기에는 무리가 있다고 하였다. 더불어 교육과 실업의 상호작용 효과일 수도 있다고 하였는데, 분석을 자세히 살펴보면 실업이 출산에 미치는 긍정적인 영향이 두드러진 것은 남성의 교육수준이 중간이거나(영국) 그 이하(영국과 독일)인 집단에서였다.

여성을 대상으로 분석한 결과, 먼저 영국에서는 여성이 노동시장에 머물려고 하는 것이 자녀를 갖는 것(출산 의향)에 부정적인 역할을 하는 것으로 나타났으며, 정규직 직장을 갖는 것과 초과근무를 하는 것은 이들이 부모가 되는 것(출산 이행)을 방해하였다. 반면, 실업 상태나 비경제활동 상태인 경우 풀타임 고용 상태보다 3배 이상 출산 가능성이 높은 것으로 확인되었다. 반면, 독일의 경우, 초기 노동시장 진입 시의 고용 지위가 평균 이하일 때 첫 출산이 지연되는 것으로 나타났다. 이는 독일의 제도적 특성상 높은 교육수준은 안정적 고용 지위로 이어지고, 이는 다시 여성의 출산 후 노동시장 복귀를 돕기 때문에 안정적인 지위를 얻기 전까지 여성들이 출산을 늦추는 전략을 선택하는 것으로 해석할 수 있다. 또한, 독일의 강한 전통적 가족제도가 여성들의 노동시장 참여를 방해함에 따라 높은 교육과 기술 수준을 지닌 여성들의 가족 형성을 막는 것에서도 그 이유를 유추할 수 있다.

Huttunen & Kellokumpu(2016)은 핀란드에서 실직이 커플들의 출산 이행에 어떠한 영향을 미쳤는지를 살펴보았다. 핀란드 통계청(Statistics Finland)의 종단 데이터를 활용하여 공장의 폐쇄로 인해 배우자 중 한 명이 실직한 커플의 실직 전과 후 몇 해 동안에 관한 분석을 진행하였다.

프로빗 회귀 모형을 통해 분석한 결과, 여성의 실직은 그 즉시 출산에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고 지속하여 약 1.8%p의 완결출산율을 감소시키는 것으로 나타났다. 이러한 부정적인 효과는 고학력 여

성들에게 가장 강력하게 나타났고 2.6%p의 완결출산을 감소를 가져왔으나 실직으로 인한 임금손실의 크기는 출산에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

반면, 남성의 실직은 여성의 실직보다 가구소득에 더 큰 손실을 가져왔음에도 불구하고 즉각적인 출산 연기 효과는 관측되지 않았다. 다만, 완결출산율에 약간의 감소를 가져왔다. 구체적으로 살펴보면, 아내의 교육수준이 높은 남편들의 경우 자신의 실업이 출산에 미치는 부정적인 효과가 더 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과로 미루어 볼 때, 여성들에게는 단순한 임금 손실보다 커리어에 대한 염려가 출산에 더 부정적인 영향을 미치며, 특히 이는 고학력 여성들에게서 두드러지는 것을 알 수 있다. 더불어 남성의 실직이 출산에 미치는 영향이 미미하다는 결과는 일자리 안정성과 출산의 관계를 연구할 때 임금효과뿐만 아니라 사회 내에서 실업과 출산 및 자녀양육에 대한 제도적 환경까지 고려하여 분석해야 함을 시사한다.

Pailhé & Solaz(2012)는 프랑스를 대상으로 실업과 불안정한 일자리에서 근무한 기간이 단지 출산을 연기시키는 템포효과를 만드는지, 아니면 완결출산율을 줄이는 퀴텀효과를 만드는지에 관하여 연구하기 위해 개인의 첫 자녀 출산의 시기와 40세의 출산율을 분석하였다. 이들은 가족 및 고용(Familles et Employeurs) 데이터를 활용하여 3,316명의 20~49세 무자녀 여성과 남성에 대해 각각 콕스 비례해저드 모형(Cox proportional hazards models)을 통해 분석하였다. 그리고 실업과 단기 고용이 출산율의 수준에 미치는 영향을 분석하기 위해 ordered polytomic model을 활용하였다.

독립변수인 일자리의 불안정성을 측정하기 위하여 출산 당시 고용형태(장기 고용, 단기 고용, 실업, 가사노동), 첫 결혼 당시의 근로형태(근로 중, 군복무 중, 실업 중, 학업 중, 가사노동 또는 비경활 중), 결혼 후 누적된 실

업·단기 고용·비경제활동 기간, 교육수준과 고용 불안의 기간, 국가 실업률을 변수로 투입하였다. 이후 40세 당시의 출산율에 관한 추가 분석을 위해서 단기 고용과 실업 기간을 투입하였다. 통제변수로는 학력, 출생 코호트, 초혼 연령, 혼인 상태, 개인의 성장배경에 관한 지표들이 활용되었다.

분석 결과, 첫 출산 당시 남성의 실업의 경우에는 실업으로 인한 기회비용의 축소보다 임금효과가 더 큰 영향을 미쳐 출산의 시기를 늦추는 것으로 나타났다. 이는 남성의 실업은 임금효과가 적으며 이에 따라 출산에 미치는 영향이 적다는 핀란드의 연구 결과(Huttunen & Kellokumpu, 2016)와 상반된다. 더불어 누적된 실업과 비정규직 고용의 기간은 남성들의 첫 출산의 가능성을 낮췄다.

한편, 여성의 경우 출산 당시의 실업은 출산을 늦추는 효과와 촉진하는 효과 어느 것도 나타나지 않았다. 반면 계약직 근로의 기간이 길어질수록 첫 출산에 부정적인 영향을 미쳤다. 교육수준과 관련하여서는 실업에 처한 상황에서 교육수준에 따른 출산 행동의 차이는 나타나지 않았으나 고학력 여성들은 단기 고용의 불안정한 직장에서 일할 때 출산을 연기하는 것으로 나타났다.

남성의 경우에는 저학력일수록 실업 상황에서 첫 출산을 연기하는 것으로 나타났고, 고학력 남성의 경우 단기 고용상태일 때 출산을 연기하는 것으로 나타났다. 사회의 누적된 실업률의 경우 남성과 여성 모두의 출산 시기를 늦추는 것으로 나타났으며 특히 여성에게서 그 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 마지막으로 완결출산율의 경우, 남성에게만 장기실업이 영향을 미친 것으로 나타났는데, 1년 이상 실직을 경험한 남성들은 그렇지 않은 남성들보다 40세 시기에 무자녀로 남을 확률이 두 배 이상 높았고, 두 자녀 이상을 가질 확률도 낮은 것으로 나타났다.

반면, 여성은 40세까지의 누적된 불안정 노동의 기간이 자녀의 수와

관련이 없는 것으로 나타났다. 이처럼 프랑스의 불안정 노동은 성별로 출산에 다른 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 남성의 경우에는 출산 지연(템포효과)과 최종 자녀의 수(퀀텀효과) 모두에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 여성의 경우에는 고학력일 경우에만 출산 지연(템포효과)을 야기하였다.

Pailhé & Solaz(2012)는 프랑스에서 일자리 불안정성이 출산율에 미치는 영향력이 다른 국가에서의 연구 결과보다 미미한 이유를, 프랑스의 관대한 실업 보험체계와 사회 내의 강한 두 자녀 규범에서 찾았다. 그리고 고용 불안이 강화되는 상황에서 그 중요성을 강조하였다.

일자리와 출산 이행에 관한 국내 연구를 살펴보면, 먼저 민현주(2007)는 한국노동패널의 1998~2004년도 데이터를 활용하여 여성의 첫 번째 출산과 두 번째 임신 간의 자녀 터울을 분석하였다. 시간연속적 사건사 분석 방법(time-continuous proportional hazard event historical model)을 통해 교육(연수), 가족 총수입, 첫 출산 시 연령 그리고 취업력(첫 출산 이후 취업 여부, 비정규직 근무 여부, 주당 근로시간, 월 평균 소득, 행정관리 및 전문직 취업 여부, 출산 전후 취업 연속성)을 분석한 결과, 첫 출산 이후 노동시장에 참여할수록 둘째 자녀를 갖는 데 더 오랜 시간이 걸렸으며, 정규직보다 비정규직에 종사할수록 둘째 자녀를 갖는 데 더 오랜 기간이 걸린 것으로 나타났다. 더불어 주당 근로시간이 길수록 둘째 자녀를 갖는 시기가 더 늦어지는 것으로 나타났으나, 교육연수는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

배호중, 한창근(2016)은 신혼부부의 자산 및 경제활동과 출산 이행의 관계에 관하여 한국노동패널조사의 3~15차 데이터를 바탕으로 생존 분석을 하였다. 계층에 따른 혼인에서 첫째 자녀 출산까지의 기간을 Kaplan-Meier 방법을 통해 분석한 후, 콕스 비례위험 모형을 통해 출산

이행 기간에 미치는 각 변수의 영향력을 분석하였다. 설명변수로는 남편과 아내의 특성(혼인 시점의 교육수준과 소득수준) 및 가구의 특성(맞벌이 여부, 거주지, 아내의 연상 여부), 그리고 주택자산(혼인 당시 자가보유 여부, 거주 중인 주택 가격)이 분석에 투입되었다.

분석 결과, 변수들이 남편과 아내에게 미치는 영향력이 상이하였는데, 남편의 높은 소득수준은 더 빠른 출산 이행으로 이어졌으나, 아내의 경우 반대의 결과가 나타났다. 교육수준에서는 남편에게서만 고학력일수록 혼인 후의 출산까지의 기간이 길어지는 것으로 나타났다. 마지막으로 주택자산과 관련해서는 자가주택에서 결혼생활을 시작할수록, 그리고 더 고액의 주택에 거주 중일수록 자녀 출산이 빠를 가능성이 높은 것으로 나타났다.

마지막으로 조성호(2016)는 한국과 일본을 대상으로 결혼과 출산에 대한 비교연구를 수행하였다. 한국의 여성가족패널 1차 데이터와 일본의 젠더와 세대에 관한 국제비교조사(Japan Gender and Generation Survey) 1~2차 데이터를 콕스 비례해저드 모형(Cox proportional-hazard regression model)을 통하여 초혼에서 셋째 자녀 출산까지의 기간에 관한 분석을 진행하였다. 설명변수로는 출생 코호트, 15세까지의 주 거주지역, 여성의 학력, 출생 시 취업 여부, 형제자매 수를 공통 변수로 활용하였고, 남편의 학력과 초혼 당시 아내의 연령이 첫째 자녀 출산 분석에 활용되었다. 이후 순위의 출산 분석에서는 앞서 활용된 변수에 더하여 먼저 태어난 자녀의 성별을 추가하여 분석하였다.

분석 결과, 일본 여성의 경제활동은 둘째 자녀 출산을 늦추는 데만 유의미한 영향력을 보였다. 반면, 한국 여성의 경우에는 노동시장에 참여하는 것이 초혼을 비롯하여 첫째와 둘째 자녀 출산까지 지연시키는 것으로 나타났다. 그리고 노동시장과 관련된 변수 외에서는 양국 모두 유년시절의 성장 지역이 도시일수록 첫째 자녀에서 셋째 자녀까지의 출산확률이

낮아지는 것이 발견되었다. 이를 통해 일자리 참여로 인한 결혼 및 출산 연기의 경향이 일본보다 한국에서 더욱 두드러짐을 확인하였다.

이상은 일자리 안정성이 출산 이행에 어떠한 영향을 미치는지에 관하여 분석한 연구들이다. 이들을 종합해 보면, 먼저 해외의 연구 결과 일자리 안정성과 출산 이행의 관계는 각국의 고유한 사회·문화적 배경, 노동시장 특성, 복지레짐 등에 따라 달라진다(Giorgetti, 2017). 그리고 한국가 내에서도 개인이 지닌 사회적 배경에 따라 상이한 모습을 보였다(Wood & Neels, 2017). 그럼에도 불구하고 고학력 여성들의 일자리 불안이 출산에 부정적인 영향을 미치는 것이 공통적으로 확인되었다(Giorgetti, 2017; Wood & Neels, 2017; Huttunen & Kellokumpu, 2016; Pailhé & Solaz, 2012)

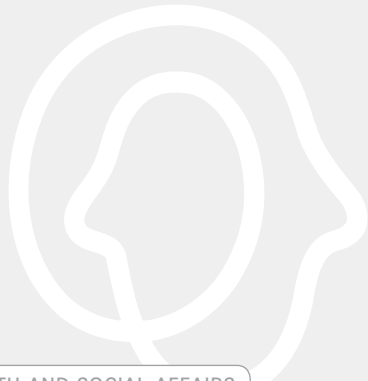
국내의 선행연구들에서는 전반적으로 여성의 노동시장 참여가 출산에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(조성호, 2016; 민현주, 2007). 이는 유럽에서 최근 들어 여성의 노동시장 참여가 출산에 긍정적인 영향을 미친다는 연구들(Del Bono, Weber, & Winter-Ebmer, 2015; Kreyenfeld & Andersson, 2014; Adsera & Menendez, 2011)과는 매우 상반되는 결과로, 여성들의 일·가정 양립에 대한 지원이 부족한 한국 사회의 현실을 반영한 결과라 할 수 있다.

그러나 국내의 선행연구는 장한나, 이명석(2013) 등 소수의 연구만이 고용 안정성을 고려하여 일자리가 출산에 미치는 영향력을 분석하였고, 이들마저도 큰 범주의 고용형태만을 변수로 활용하여 심도 있는 논의로 나아가지는 못하였다. 최근 들어 특수형태 근로종사자를 비롯하여 우리 사회 내에서 다양한 형태의 불안정 노동자가 확대되고 있음을 고려할 때, 이들의 세부적인 고용 특성이 출산에 어떠한 영향을 미치는지를 연구하는 것이 최근 한국의 초저출산 현상을 이해하는 데 매우 시급하고 중요한 일이라 생각한다.

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제3장

일자리 안정과 출산 간의 관계

제1절 데이터 세트 구축 및 분석 모델

제2절 일자리 안정과 출산 의향 및 이행

제3장 일자리 안정과 출산 간의 관계

제1절 데이터 세트 구축 및 분석 모델

출산 의향과 실제 출산으로 이행하는 행동을 분석하기 위한 데이터로 이 연구에서는 2019년 한국보건사회연구원에서 실시한 「청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(이하, 결혼과 출산 조사)」와 한국노동연구원에서 1998년부터 실시하고 있는 「한국노동패널조사(Korea Labor and Income Panel Survey: KLIPS, 이하, 노동패널)」를 사용한다. 출산 의향 분석에서는 결혼과 출산 조사를 이용하여 출산할 의향이 있는지 없는지를 종속변수로 하는 로짓 분석을 하고, 출산 이행 분석에서는 노동패널을 이용하여 결혼부터 출산까지의 기간을 종속변수로 하는 이산시간 사건사 분석(discrete-time event history analysis)을 한다.

결혼과 출산 조사의 모집단은 2019년 7월 말 기준으로 혼인 7년 차 이내의 신혼부부 가구로 정의하고, 조사 대상 아내의 연령을 2019년 기준만 18~49세로 제한하며, 재혼과 사실혼 관계까지 포함하였으며, 지역별로 2단 추출로 표본을 선정하였다(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.

이 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 있는 장점이 있다.

노동패널은 우리나라를 대표하는 패널조사로, 노동과 관련한 패널조사로는 국내에서 유일하다고도 할 수 있다(한국노동연구원, 2020). 노동패널은 도시부에 거주하는 5,000가구와 각 가구의 15세 이상 구성원을 대상으로 한다. 1년에 1회 조사를 실시하며 1998년에 1차 조사를 시작으로 2018년 21차 조사까지 완료되었다. 패널조사의 특성 상 패널탈락(attrition) 문제가 매우 중요한데, 노동패널의 경우 2018년 원표본의 66.2%가 유지되고 있는 것으로 파악되고 있다.

노동패널은 가구 데이터와 개인 데이터로 구성되는데, 가구 데이터의 경우는 가구원의 인적 사항, 가구원 변동 관련 사항, 가족관계 및 세대 간 경제적 자원 교류, 주거 상태, 자녀의 교육 및 보육, 가구소득·소비, 가구 자산·부채, 가구 경제 상태 및 가계 부담 소비 항목 등의 내용으로 구성되어 있으며, 개인용 자료는 경제활동 상태, 소득활동·소비, 교육·직업 훈련, 고용 특성, 근로시간, 직무 및 생활만족, 구직활동, 노동시장 이동 등의 내용을 담고 있다. 또한, 이 연구에서 주로 사용될 직업력 데이터는 회고적(retrospective) 일자리를 포함한 개인의 모든 일자리 정보를 토대로 구성되었으며, 기업형태·규모, 고용형태, 취업 및 퇴직 시기, 업종·직종, 종사상 지위, 근로시간 형태, 임금 및 소득 등 일자리 관련 정보를 제공한다.

1. 데이터 세트 및 변수 구축

가. 데이터 세트 구축

앞서 언급한 이산시간 사건사 분석을 하기 위해서는 인-시간(person-period) 형태의 데이터를 구축해야 한다. 인-시간 형태의 데이터를 패널 데이터로 구축하는 것은 한 사람이 특정 해에 응답한 데이터를 계속해서 축적하는 개념이라고 할 수 있다. 분석에 들어가기에 앞서 여기에서는 사건사 분석을 위한 데이터 구축 과정에 대해 서술해보려 한다.

출산을 분석하기 위해서는 출산 가능성이 있는 시간(risk time)을 특정해야 하는데, 보통 우리나라의 경우는 결혼을 하지 않으면 출산을 하지 않기 때문에 결혼을 출산 가능성이 시작되는 기점으로 생각할 수 있다. 따라서 분석을 위한 데이터를 구축할 때 제일 먼저 해야 할 일은 결혼 연도를 특정하는 것이다. 앞서 언급한 바와 같이 노동패널은 1998년부터 시작되었는데, 결혼 연도는 1998년과 1999년에 걸쳐 두 번 조사되었다¹⁶⁾. 그러나 이러한 방식은 매우 큰 혼란을 초래하게 되는데, 보통 패널 조사는 첫 연도에 조사가 이루어진 이후 두 번째 연도부터는 개인의 상황 변화를 추적한다. 그런데 노동패널에서는 같은 문항을 2년간 조사했고 이러한 방식이 응답에 큰 오류를 초래한 것으로 나타났다. 두 개 연도의 응답이 동일하면 큰 문제가 없겠지만, 만일 응답이 다르면 어떤 응답을 따라야 하는지에 대한 문제가 발생한다. 또한, 한 연도에는 응답하였는데 다른 한 연도에는 응답하지 않았거나 그 반대의 경우도 발생하는데 이때 어떤 연도를 기준으로 해야 하는지 혼란이 발생한다.

16) 2009년에 1.415가구의 표본이 추가되었으며, 이들의 처음 결혼한 연도는 별도로 조사되지 않았으나, 추가 표본일 경우 패널 진입 첫 연도의 혼인상태 변화 연과 월이 최초 결혼한 연도와 월을 의미하기 때문에 이를 이용함.

따라서 데이터를 구축하기 전에 먼저 결혼 연월을 보정하는 작업을 수행하였다. 결혼 연월을 보정하는 작업에서 중요한 점은 가구주와의 관계에 따라 고려해야 할 경우의 수가 매우 많다는 것이다. 만일 가구주 부부와 자녀만 사는 가구라면 부부의 결혼 연월만 고려하면 되지만, 가구주 부부와 자녀, 자녀의 배우자, 손자로 구성된 경우 가구주를 기준으로 구성하게 되면 가구주 자녀가 제외될 수 있다. 노동패널에서는 가구주 자녀를 9명까지 응답하고 있기 때문에 가구주 부부, 가구주 자녀와 자녀의 배우자를 추출하고, 이들의 결혼 연월을 모두 보정하였다. 보정 방법은 우선 부부 중에 결혼치가 있는 경우에는 결혼치가 아닌 쪽의 연월로 보정하였다. 다만, 부부의 결혼 연월이 서로 다른 경우에는 아내의 결혼 연월로 보정하였다¹⁷⁾.

결혼 연월이 특정되면 다음으로는 출산 정보를 추출하여 정리하는 것이 필요하다. 출산 정보도 결혼 연월과 마찬가지로 보통 패널 데이터에서는 첫 연도 당시의 가족 구성에 대해 응답하고, 이후 연도부터는 가구원이 추가되었는지를 조사한다. 노동패널에서도 1998년에는 가족 구성에 대해 조사하고, 1999년부터는 응답한 가구원이 기존 가구원인지 신규 가구원인지 식별할 수 있는 문항을 제공한다. 만일 가구원이 신규 가구원일 경우에는 출생, 입양, 혼인, 합가, 기타로 응답하도록 되어 있는데, 이 연구에서는 출생일 경우를 추출하였다.

그렇지만 신규 가구원에 대해 응답하지 않는 경우도 존재한다. 노동패널의 분가 가구의 경우 분가하고 바로 다음 연도에 응답하는 경우는 매우 드물며, 대부분 1, 2년 이상의 기간을 두고 다시 분가 가구로 응답하게 되

17) 만일 부부 중 한쪽이 재혼일 경우라면 부부의 결혼 연도가 다를 수 있으므로 초혼 연월로 한정하여 보정하였으며, 보통 조사의 응답에서 남성 응답의 신뢰성이 떨어진다고 보고되고 있기 때문에(Berry, Rana, Lockwood, Fletcher, & Pratt, D., 2019; Maniaci & Rogge, 2014), 아내의 결혼연월로 보정함.

는 경우가 다수 존재하는 것으로 확인되었다. 이로 인해 추가 출산뿐만 아니라 이후에 서술하게 될 결혼 연도와 자녀 출산 연도의 미스 매칭의 문제도 일어나게 된다.

먼저 자녀 출생에 대해 언급하면, 분가하기 이전 연도에 응답하고 그 연도에 결혼을 하고 다음 연도에 출산을 하고 그다음 연도에 분가 가구로 응답하게 되면, 그사이에 출산한 자녀의 정보가 누락된다. 따라서 신규 가구원 정보뿐만 아니라 가구원 정보에서도 출생 정보를 추출해야 할 필요성이 발생한다. 따라서 이 연구에서는 신규 가구원 정보뿐만 아니라 분가 이후의 가족 구성에서 추가 출산이 인지되는 경우에도 자녀 정보를 추출하여 분석에 도입하였다¹⁸⁾. 그러나 이렇게 자녀의 정보를 추출한다 하더라도 문제가 남게 된다. 그 이유는 자녀의 출생 연도에 대해 응답하지 않았기 때문에 당해 정보 전체가 누락된다는 점이다. 즉, 결혼 연도에서 필요한 남편과 아내의 일자리 정보 등의 중요한 변수를 분석에 이용할 수 없게 된다. 결혼 연도에 패널 응답을 하는 경우는 소수에 불과하기 때문에 결혼 연도의 정보가 제외되는 경우가 다수 존재하며, 이에 대해서는 이후 다시 논의하도록 한다.

또한, 자녀의 정보는 앞서 구축한 결혼 연월과 같이 가구주 부부의 자녀일 수도 있고, 가구주 부부의 손자녀일 가능성도 있으므로 모든 경우의 수(가구주 부부, 가구주 부부의 첫 번째 자녀-아홉 번째 자녀)를 고려하여 자녀의 정보를 추출하여 해당 부모와 매칭할 수 있게 구축하였다. 자녀 출산 분석에서 중요한 점은 앞서도 언급한 바와 같이 자녀의 출생 순서에 따라 영향을 미치는 요인이 달라질 수 있는 점이다. 그렇기 때문에 이 연구에서는 자녀의 출생 순서를 매칭하는 작업을 수행하였다. 자녀의 추

18) 다만, 이렇게 매칭한 결과, 가구원 정보에는 존재하나 추가 출산에서 존재하지 않는 경우가 발견되었는데, 그러한 경우는 출생 연월이 결측치일 경우가 많았음.

가 출산 정보와 추가 출산이 일어난 이후의 가족정보를 매칭하면 해당 자녀의 출생 순위를 식별할 수 있으므로 이러한 과정을 거쳐 출생 순위를 매칭하였다.

나. 변수 구축

1) 종속변수

출산 의향 분석은 결혼과 출산 조사 데이터를 이용하였으며, 출산 의향은 자녀가 없는 경우에는 앞으로 자녀를 낳을 의향이 있는지, 자녀가 있는 경우에는 자녀를 더 낳을 의향(추가 출산 의향)을 질문했고, ‘반드시 낳을 것임’, ‘낳을 것임’, ‘낳지 않을 것임’, ‘절대 낳지 않을 것임’, ‘모르겠음’ 5가지 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.

〈표 3-1〉 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)

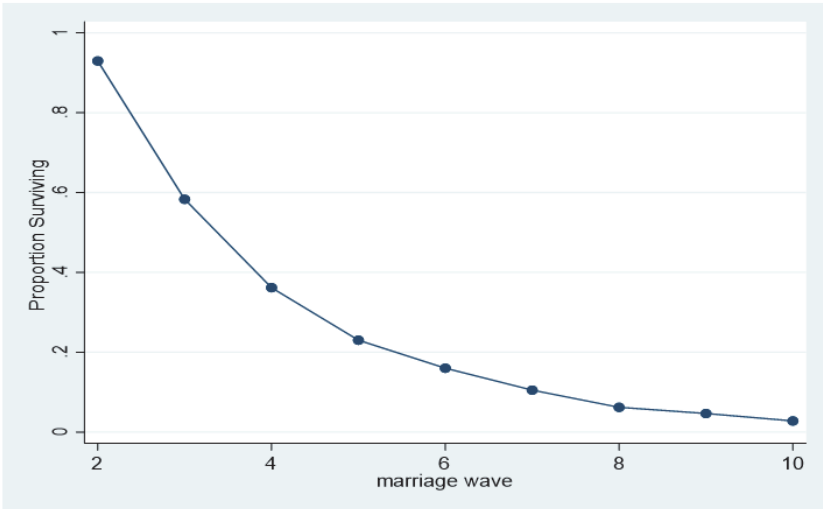
자료: 한국보건사회연구원(2019) 「청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사」(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>)를 활용하여 필자가 작성함.

출산 이행은 노동패널 데이터를 이용하였으며, 앞서 언급한 바와 같이 1998년부터 결혼한 커플을 대상으로 데이터를 구축하였다. [그림 3-1]은 첫째 자녀 출산 이행 분포를 나타내는데, 결혼 이후 대략 5년 이내에 약 80%의 부부가 첫째 자녀를 출산하는 것으로 나타났고, 10년 정도 되면 약 97%의 부부가 첫째 자녀를 출산하는 경향이 있는 것을 볼 수 있다.

이 그림에서 x축은 결혼 연차를 나타내는데 1년 차가 빠진 것을 볼 수 있다. 이것은 앞서 언급한 패널 응답 부재로 인한 문제라고 할 수 있는데, 결혼 연도의 응답이 없는 표본이 존재하기 때문에 1차 연도의 정보가 제외되는 현상이 나타나는 것이다. 그러나 그림을 보면 그 비율이 약 5~6% 정도이므로 분석에서 치명적인(fatal) 편향을 일으킨다고 생각하지는 않는다. 만일 차선택으로 이 데이터를 가지고 연속시간으로 데이터 세트를 구축한다 하더라도 결혼 연도의 정보는 사용할 수 없기 때문에 이 문제를 해결할 수 없다. 따라서 이것이 노동패널의 한계점이라고 볼 수 있다고 생각한다. 따라서 앞으로의 자료 수집에 있어서는 분가 가구를 가능한 한 빠르게 추적하여 다음 연도에 응답을 받을 수 있는 체제를 구축해야 한다. 둘째 자녀 출산은 대략 결혼 이후 5~6년 정도에 20%의 부부가 출산을 하고, 10년 이상 정도 되면 약 30%의 부부가 출산하는 것으로 나타났다¹⁹⁾.

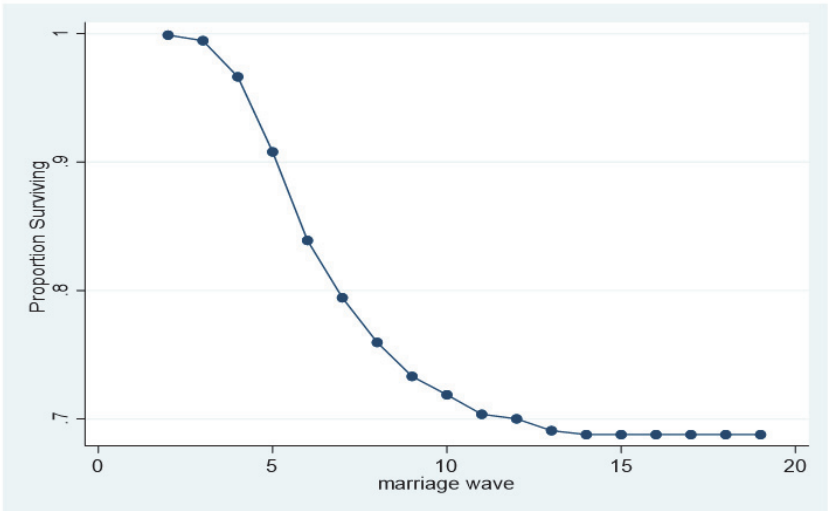
19) 출산 이행의 데이터 세트 구축에서는 결혼한 연도를 1년 차, 둘째 자녀의 리스크 기간은 첫째 자녀를 출산한 연도(1년 차)부터 시작되기 때문에 둘째 자녀 출산 이행 분포에서는 2년 차부터 곡선이 시작되고 있음. 즉 이것은 이 연구의 데이터에서는 첫째 자녀를 출산한 연도에 둘째 자녀를 출산한 표본이 존재하지 않는 것으로 이해할 수 있음.

[그림 3-1] 첫째 자녀 출산 이행 분포



자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

[그림 3-2] 둘째 자녀 출산 이행 분포



자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

2) 통제변수 및 시간 비의존 변수

출산 의향 분석에서는 남편과 아내의 연령 및 학력, 거주 지역 변수를 통제변수로 도입한다. 남편과 아내의 연령은 30세 미만, 30~34세 미만, 35~39세 미만, 40세 이상, 학력은 고졸 이하, 2~3년제 대졸, 4년제 대졸 이상, 지역은 서울·경기, 광역시, 그 외 도지역으로 구분하였다. 상기 인구사회학적 변수 외에 가구소득, 가사분담 비율을 통제변수로 도입하였다. 그리고 가사분담비율은 본인이 전체 가사 중 몇 % 정도를 분담하고 있다고 생각하는지에 대한 응답을 변수화하였다.

출산 이행 분석(사건사 분석)에서는 시간에 따라 변하는 변수(시간 의존 변수)와 시간에 따라 변하지 않는 변수(시간 비의존 변수)로 나뉘는데, 일자리 변수는 대부분 시간에 따라 변할 수 있기 때문에 시간 의존 변수, 학력, 초혼 연령 등은 시간 비의존 변수라고 할 수 있다. 시간 비의존 변수의 학력은 고졸 이하, 2~3년제 대학, 4년제 대학, 대학원 이상으로 분류하였고, 초혼 연령은 24세 미만, 25~29세 미만, 30~34세 미만, 35세 이상으로 구분한 카테고리 변수를 구축하였다.

3) 일자리 안정 및 기타 변수

앞서 일자리 안정은 일자리 안정성과 안전성으로 정의하고, 이를 측정하는 방법에 대해 논의하였다. 따라서 일자리 안정은 안정성 측면과 안전성 측면을 가능한 한 구분하고 이를 고려하여 변수 구축에 활용하였다. 다만, 안정성과 안전성은 상호 배타적(mutually exclusive)이 아니기 때문에 완벽하게 구분할 수는 없겠지만 앞서 논의한 안정된 일자리의 요건들을 고려하고, 데이터에서 가용할 수 있는 정보를 최대한 활용하여 구축하였다.

먼저 Dasgupta(2001) 및 OECD(1997)에서 측정한 지표 중 하나인 고용지속기간을 일자리 안정성 측면에서 도입하였다. 다만, Dasgupta(2001)에서 제시한 고용지속기간은 안정성보다는 안전성 측면에서 논의되었고, 고용지속기간을 안정성의 측면이라고 언급하면서도 평균 기간이 길 경우(long average length)를 안전성이 크다고 언급하고 있는데, 얼마의 기간이 되었을 때 안정성보다는 안전성이 커지는 것인지에 대한 구분도 불명확하다. 따라서 고용지속기간은 안전성보다는 안정성 측면에서 적용되는 것이 적절하다고 생각한다²⁰⁾. 분석에서 고용지속기간 변수는 고용형태가 지속적일 때와 그렇지 않을 때로 구분하였다. 고용지속기간은 응답한 일을 기준으로 해당 직업 시작 시점을 빼서 도출하였고, 응답 월이 결측치인 경우에는 중간 월인 6월로 산출하였다²¹⁾.

직종은 대분류로 구분하였다. 출산 의향 분석(결혼과 출산 조사)에서는 관리·전문직, 사무직, 서비스·판매직, 기타로 구분하였는데, 기타에는 농업·어업·기능·장치 조립·단순노무 종사자가 포함된다. 단, 군인 등은 공무원 신분이기 때문에 관리·전문직에 포함하였다. 출산 이행 분석(노동패널)에서는 한국표준직업분류 6차 개정²²⁾에 따라 출산 의향 분석의 범주와 동일하게 구분하였다.

종사상 지위는 일자리 안정을 나타낼 수 있는 지표라고 할 수 있는데, 노동패널에서는 상용직, 임시직, 일용직, 자영업자, 무급가족종사자로 구분하여 조사하였는데, 상용직은 ① 근로계약 기간이 1년 이상인 근로자가거나, ② 정해진 계약 기간 없이 본인이 원하면 계속 일할 수 있는 경우로 정의하고 있기 때문에 앞서 논의한 바와 같이 Dasgupta(2001) 및

20) 이러한 측면이 안전성과 안정성이 상호 배타적이지 아니라는 것을 보여주는 한 예라고 할 수 있으며, 배타성의 허용 한도 내에서 개념을 적절하게 정립하는 것이 필요하다는 것을 나타내는 것이라 할 수 있음.

21) 데이터 구축 과정에서는 6월을 대입하여 산출하였으나, 분석에 포함된 표본을 확인한 결과, 6월로 대입한 샘플이 없다는 것을 확인함.

Standing(1999)에서 논의된 안정된 일자리의 요건 중 직장을 잃을 위험(해고 위험) 등을 측정할 수 있다. 이외에 임시직은 ① 근로계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자이거나, ② 근로계약이 없더라도 1년 이내 이 일이 끝날 것이라고 생각되는 경우(단, 한 직장에서 오래 일하였거나 앞으로도 계속 일할 것으로 예상된다 하더라도 근로계약기간이 1년 미만이면 임시직), 일용직은 ① 근로계약 기간이 1개월 미만인 근로자이거나, ② 매일매일 고용되어 일당제 급여를 받고 일하거나, ③ 일정한 장소 없이 돌아다니면서 일한 대가를 받는 경우를 의미한다. 실증 분석에서는 상용직, 임시·일용직, 자영업자·무급가족종사자 3개 카테고리로 구분하였다. 다만, 출산 의향 분석에서 종사상 지위 변수는 엄밀히 종사상 지위가 아니지만, 분석의 편의를 위하여 임금근로자를 세분화해서 정규직과 비정규직으로 나누고, 자영업·무급가족종사자를 포함하여 세 개의 카테고리로 구성된 변수를 도입하였다.

특별히 이 연구에서는 안정된 일자리를 더욱 세부적으로 분석하고자 앞서 정의한 이승윤(2019)의 일자리 안정 변수를 구축하였다. 앞서 언급한 바와 같이 이승윤(2019)에서는 정규직이면서 동시에 조사 대상 중위 임금 2/3 이상의 소득을 얻고, 4대 보험에 모두 가입한 임금노동자를 안정된 노동자로 정의하였는데, 이 분석에서도 안정된 노동자 카테고리를 구축하였다. 다만, 우리나라의 상황에 맞게 중위임금 100% 이상으로 수정하였다²²⁾. 일자리 안정 변수는 종사상 지위 변수, 임금(소득) 변수, 4대 보험 여부 변수 세 가지를 조합하여 구축하였는데, 상기 세 가지 조건에 모두 부합하는 경우를 안정 노동자로 구분하였고, 이에 해당하지 않는 상

22) 이승윤(2019)에서 인용하고 있는 중위임금 2/3 이상은 ILO(2013)를 인용하여 정의하고 있는 것으로, 불안정한 일자리를 대표하고 있으며 이것은 우리나라 기준으로 차상위층 등 빈곤층에 가까운 기준임. 일반적으로 안정된 소득은 중산층 이상이라고 생각해 볼 수 있고, OECD(1995)에 따르면, 중산층은 중위소득 50~150%에 해당하기 때문에 평균인 100% 이상을 기준으로 함.

용직²³⁾과 임시·일용직, 자영업·무급가족종사자 카테고리로 구분하였다. 따라서 이 변수는 안정된 일자리에 종사하는 노동자와 그 외 노동자와의 차이를 검증할 수 있을 것으로 생각한다.

출산 의향 분석에서 사용되는 결혼과 출산 조사에서도 종사상 지위의 정의는 노동패널을 따르기 때문에 동일한 의미의 변수 구축이 가능하다. 그러나 4대 보험 여부가 조사되지 않아 안정된 일자리 변수 구축은 어렵다는 한계가 존재한다. 또한, 앞서 언급한 바와 같이 일자리 안정 변수에서 고려되지 않은 근로시간 형태를 좀 더 세부적으로 검토하기 위한 변수를 구축하였다. 이 변수는 종사상 지위 변수와 근로시간 형태 변수를 조합하여 전일제 상용직, 시간제 상용직, 전일제 임시·일용직, 시간제 임시·일용직, 자영업·무급가족종사자 5개 카테고리로 구분하였다.

그리고 앞서 논의한 바와 같이 시간제 정규직 및 전일제 비정규직 등이 존재할 수 있음에도 안정된 일자리 변수에서는 근로시간 형태 개념이 도입되지 않아 엄밀하게 분석하는 데 한계가 있으리라고 생각하였다. 이를 고려하여 종사상 지위×근로시간 형태 변수를 구축하였다. 이를 위해 종사상 지위와 근로시간 형태(전일제, 시간제)를 조합하여 전일제 상용직, 시간제 상용직, 전일제 임시·일용직, 시간제 임시·일용직, 자영업자·무급가족종사자의 5개 카테고리로 구분하였다.

앞서 구축한 일자리 변수의 정의를 정리하면 <표 3-2>와 같다. 다만, 출산 의향 분석 데이터는 일자리 안정 변수를 구축하기에 많은 한계점이 있으며, 일자리 안정을 측정할 수 있는 것은 종사상 지위 변수가 유일하다. 따라서 출산 의향 분석에서는 종사상 지위 변수로 일자리 안정에 대해 논의하고, 출산 이행에서는 이외에 구축된 일자리 안정 변수를 분석한다.

23) 즉, 여기에서 상용직은 중위소득 100% 미만, 4대 보험 중 어느 하나라도 가입이 안 되어 있는 경우임.

〈표 3-2〉 일자리 안정 변수 정의

구분	출산 의향 분석	출산 이행 분석
고용지속기간	- 자료의 한계로 구축 불가	- 응답한 일을 기준으로 해당 직업 시작 시점을 차감하여 도출
종사상 지위	- 임금근로자를 정규직과 비정규직으로 분류 - 자영업·무급가족종사자	- 상용직 - 임시·일용직 - 자영업·무급가족종사자
안정 일자리	- 자료의 한계로 구축 불가	- 정규직이면서 조사 표본 중위 임금 이상의 소득, 4대 보험에 모두 가입한 임금노동자를 안정 노동자로 정의 - 상기 안정 노동자에 포함되지 않는 상용직 - 임시·일용직, 자영업·무급가족종사자
종사상 지위×근로시간 형태	- 자료의 한계로 구축 불가	- 전일제 상용직, 시간제 상용직 - 전일제 임시·일용직, 시간제 임시·일용직 - 자영업·무급가족종사자

자료: 출산 의향 분석을 위한 변수는 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 구축함. 출산 이행 분석을 위한 변수는 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

그리고 기업규모는 5인 미만, 5~30인 미만, 30~100인 미만, 100~300인 미만, 300인 이상으로 분류하였다. 기업규모 변수는 Standing(1999)과 Dasgupta(2001)에서 논의된 바와 같이 기업의 규모에 따라 일자리 안정성을 측정할 수 있기 때문에 도입하였다. 그리고 대부분의 정규직의 경우 정규근로시간이 있고, 일·생활 균형의 관점에서 노동시간이 길어지면 여가 시간이 감소하기 때문에 삶의 질에 부정적인 영향을 줄 수 있다. 이러한 의미에서 정규근로시간이 있는지 여부와 주당 근로시간을 일자리 변수로 보고 변수를 구축을 하였다.

소득은 출산 이행 분석(노동패널)에서 연속변수와 카테고리 변수로 나누었으며²⁴⁾, 소득의 영향을 세부적으로 살펴보기 위하여 소득의 이차항

을 도입하였다. 소득 카테고리는 100만 원 미만, 100~200만 원 미만, 200~300만 원 미만, 300~400만 원 미만, 400만 원 이상으로 분류하였다. 단, 이 연구에 사용된 데이터가 1998년부터 20년 간을 추적한 것이기 때문에 시점에 따라 소득의 가치가 달라질 가능성이 있다. 따라서 소득은 물가상승률을 보정하여 새롭게 산출하였다²⁵⁾. 다만, 출산 의향 분석(결혼과 출산 조사)에서는 가구소득을 도입하였는데, 350만 원 미만, 350~500만 원 미만, 500~650만 원 미만, 650만 원 이상으로 구분하였다.

또한, 출산 의향 분석에서는 직접적인 일자리 변수라고 할 수는 없으나 일자리와 관련한 육아휴직 및 출산휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 환경 인지를 변수(출산친화기업 여부)로 구축하여 도입하였다. 이 변수는 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않은 편이다’, ‘보통이다’, ‘그런 편이다’, ‘매우 그렇다’ 5개 척도 중에 ‘매우 그렇다’와 ‘그런 편이다’를 통합하여 긍정적인 의미의 변수를 구축하였다. 다만, 이 변수는 학교 졸업 이후 한 번이라도 취업한 적이 있던 이들에게 묻는 것이기 때문에 현재 일을 하고 있는 샘플로 한정하여 변수를 구축하였다.

〈표 3-3〉과 〈표 3-4〉는 출산 의향 분석(결혼과 출산 조사)에서 도입된 변수의 기술통계를 나타낸다. 먼저 남편(전체)을 보면, 직종은 사무직(49%), 종사상 지위는 정규직(85%), 기업규모 30~100인 미만(28%), 출산친화기업 여부(32%), 연령은 30~34세와 35~39세(36%), 학력은 4년

24) 소득은 주로 범주형으로 추정에 도입하고 있는데, 몇몇 모델에서는 연속형을 도입하고 있음. 그 이유는 하위 표본(sub-sample)을 추정할 때 표본 수가 감소하면서 소득 변수가 누락되는 경우가 발생하는 것을 보완하기 위해서임.

25) GDP 디플레이터는 산업통계 종합포털에서 인용하였음(2005년=100).
(<https://istans.or.kr/>에서 2020.10.10. 인출)

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
72.3	71.4	72.1	74.6	76.9	79.5	82.0	82.9	82.7	84.7	87.1
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	-
90.2	92.7	93.9	95.1	96.0	96.9	100.0	102.0	104.3	104.7	

제 대졸 이상(67%), 거주지역은 그 외 도지역(36%), 자녀 수는 0명과 1명(38%)이 높은 경향이 있고, 주당 정규근로시간은 45.3시간, 육아분담 비율은 36.1%, 가사분담 비율은 34.5%, 가구소득은 518.5만 원으로 나타났다.

그리고 아내(전체)를 살펴보면, 직종은 사무직(55%), 종사상 지위는 정규직(78%), 기업규모 30~100인 미만(28%), 출산친화기업 여부(37%), 연령은 30~34세(37%), 학력은 4년제 대졸 이상(56%), 주당 정규근로시간은 43.2시간, 육아분담 비율은 63.9%, 가사분담 비율은 65.5%, 가구소득은 518.5만 원으로 나타났다.

출산 이행의 기술통계량은 자녀별로 제시하였는데(〈표3-5〉, 〈표3-6〉), 먼저 첫째 자녀의 남편을 보면, 고용지속기간은 4.0년, 종사상 지위가 지속된다고 하면 4.7년으로 증가하는 것을 볼 수 있다. 정규근로시간 여부는 80%가 있다고 하였고, 주당 근로시간은 47.4시간, 소득(연속형)은 185.8만 원으로 나타났다. 직종은 관리·전문직(38.5%), 종사상 지위는 정규직(69.9%), 종사상 지위×근로시간 형태에서는 전일제 상용직(82.6%), 기업규모는 300인 이상(25.0%), 소득(범주형)은 100~200만원(40.8%), 학력은 4년제 대졸(45.6%), 초혼 연령은 25~29세(43.7%), 거주지역은 광역시(32.0%)가 가장 높은 비율로 나타났다.

다음으로 아내를 보면, 고용지속기간은 4.6년, 종사상 지위가 지속된다고 하면 5.8년으로 증가하는 것을 볼 수 있다. 정규근로시간 여부는 84.9%가 있다고 하였고, 주당 근로시간은 42.2시간, 소득(연속형)은 66.9만 원으로 나타났다. 아내의 경우는 비경제활동 비율이 높기 때문에 직종에 무직 카테고리를 만들었으며 이 비율이 52.7%로 가장 높게 나타났다. 종사상 지위, 그리고 근로시간 형태를 조합하여 만든 변수에서 무직을 제외하면 상용직(29.6%), 전일제 상용직(38.2%)이 높은 비율을 차

지하였고, 기업규모는 5~30인 미만(12.5%), 소득은 100만 원 미만(54.5%), 학력은 4년제 대졸(38.2%), 초혼 연령은 25~29세(63.5%)가 가장 높은 비율로 나타났다.

다음으로 둘째 자녀의 기술통계량을 살펴본다. 먼저 남편을 보면, 고용 지속기간은 5.9년, 종사상 지위가 지속된다고 하면 6.9년으로 증가하는 것을 볼 수 있다. 정규근로시간 여부는 76.8%가 있다고 하였고, 주당 근로시간은 47.4시간, 소득(연속형)은 248.3만 원으로 나타났다. 직종은 관리·전문직(31.1%), 종사상 지위는 정규직(53.8%), 종사상 지위×근로시간 형태에서는 전일제 상용직(78.5%), 기업규모는 5인 미만(25.6%), 소득(범주형)은 200~300만 원(31.2%), 학력은 4년제 대졸(43.7%), 초혼 연령은 30~34세(44.9%), 거주지역은 광역시(32.1%)가 가장 높은 비율로 나타났다.

다음으로 아내를 보면, 고용지속기간은 5.8년, 종사상 지위가 지속된다고 하면 7.2년으로 증가하는 것을 볼 수 있다. 정규근로시간 여부는 77.6%가 있다고 하였고, 주당 근로시간은 41.6시간, 소득(연속형)은 59.5만 원으로 나타났다. 무직 비율은 62.6%, 종사상 지위, 그리고 근로시간 형태를 조합하여 만든 변수에서 무직을 제외하면 상용직(17.0%), 전일제 상용직(26.6%)이 높은 비율을 차지하였고, 기업규모는 5~30인 미만(9.5%), 소득은 100만 원 미만(66.2%), 학력은 4년제 대졸(35.1%), 초혼 연령은 25~29세(61.7%)가 가장 높은 비율로 나타났다.

〈표 3-3〉 기술통계량(출산 의향): 남편

	전체			현재 자녀 수 0명			현재 자녀 수 1명 이상		
	표본 수	평균	표준 편차	표본 수	평균	표준 편차	표본 수	평균	표준 편차
직종									
관리·전문직	1,395	0.13	0.33	512	0.12	0.32	883	0.13	0.34
사무직	1,395	0.49	0.50	512	0.51	0.50	883	0.48	0.50
서비스·판매직	1,395	0.18	0.38	512	0.20	0.40	883	0.17	0.37
기타	1,395	0.20	0.40	512	0.18	0.38	883	0.22	0.42
종사상 지위									
정규직	1,391	0.85	0.35	509	0.88	0.33	882	0.84	0.37
비정규직	1,391	0.03	0.17	509	0.03	0.17	882	0.03	0.16
자영업·무급가족종사자	1,391	0.12	0.32	509	0.09	0.29	882	0.13	0.34
정규근로시간(주당)	1,275	45.3	8.17	479	45.1	7.59	796	45.5	8.50
기업규모									
5인 미만	1,381	0.13	0.34	509	0.12	0.33	872	0.14	0.34
5~30인 미만	1,381	0.21	0.41	509	0.23	0.42	872	0.21	0.40
30~100인 미만	1,381	0.28	0.45	509	0.28	0.45	872	0.27	0.45
100~300인 미만	1,381	0.20	0.40	509	0.20	0.40	872	0.20	0.40
300인 이상	1,381	0.18	0.38	509	0.17	0.38	872	0.19	0.39
출산친화기업 여부	1,395	0.32	0.47	512	0.38	0.49	883	0.28	0.45
육아분담 비율	1,100	36.1	19.9				1,100	36.1	19.9
가사분담 비율	1,779	34.5	18.0	679	39.8	17.0	1,100	31.2	17.8
가구소득(만 원)	1,779	518.5	211.8	679	544.3	189.0	1,100	502.6	223.4
연령									
30세 미만	1,779	0.10	0.30	679	0.20	0.40	1,100	0.04	0.19
30~34세	1,779	0.36	0.48	679	0.54	0.50	1,100	0.25	0.44
35~39세	1,779	0.36	0.48	679	0.19	0.39	1,100	0.47	0.50
40세 이상	1,779	0.17	0.38	679	0.07	0.25	1,100	0.24	0.43
학력									
고졸 이하	1,779	0.15	0.35	679	0.16	0.37	1,100	0.14	0.34
2~3년제 대졸	1,779	0.19	0.39	679	0.18	0.39	1,100	0.19	0.39
4년제 대졸 이상	1,779	0.67	0.47	679	0.65	0.48	1,100	0.68	0.47
거주지역									
서울·경기	1,779	0.34	0.47	679	0.37	0.48	1,100	0.32	0.47
광역시	1,779	0.30	0.46	679	0.29	0.45	1,100	0.30	0.46
그 외 도지역	1,779	0.36	0.48	679	0.35	0.48	1,100	0.38	0.48
자녀 수									
0명	1,779	0.38	0.49						
1명	1,779	0.38	0.49						
2명 이상	1,779	0.24	0.42						

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사, (<https://data.kih.asa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

〈표 3-4〉 기술통계량(출산 의향): 아내

	전체			현재 자녀 수 0명			현재 자녀 수 1명 이상		
	표본 수	평균	표준 편차	표본 수	평균	표준 편차	표본 수	평균	표준 편차
직종									
관리·전문직	777	0.11	0.32	442	0.11	0.32	335	0.11	0.32
사무직	777	0.55	0.50	442	0.56	0.50	335	0.52	0.50
서비스·판매직	777	0.30	0.46	442	0.29	0.46	335	0.31	0.46
기타	777	0.04	0.20	442	0.03	0.17	335	0.06	0.23
종사상 지위									
정규직	774	0.78	0.42	442	0.82	0.39	332	0.72	0.45
비정규직	774	0.11	0.31	442	0.09	0.29	332	0.13	0.34
자영업·무급가족종사자	774	0.11	0.32	442	0.09	0.29	332	0.15	0.36
정규근로시간(주당)	708	43.2	8.04	416	43.7	7.40	292	42.5	8.84
기업규모									
5인 미만	763	0.19	0.39	436	0.17	0.37	327	0.21	0.41
5~30인 미만	763	0.25	0.43	436	0.28	0.45	327	0.21	0.41
30~100인 미만	763	0.28	0.45	436	0.26	0.44	327	0.30	0.46
100~300인 미만	763	0.15	0.36	436	0.17	0.38	327	0.13	0.33
300인 이상	763	0.13	0.34	436	0.12	0.32	327	0.15	0.36
출산친화기업 여부	777	0.37	0.48	442	0.36	0.48	335	0.37	0.48
육아분담 비율	1,100	63.9	23.1				1,100	63.9	23.1
가사분담 비율	1,779	65.5	18.4	679	61.2	16.7	1,100	68.8	18.8
가구소득(만 원)	1,779	518.5	211.8	679	544.3	188.9	1,100	502.6	223.4
연령									
30세 미만	1,779	0.24	0.43	679	0.41	0.49	1,100	0.14	0.35
30~34세	1,779	0.37	0.48	679	0.42	0.49	1,100	0.34	0.47
35~39세	1,779	0.30	0.46	679	0.12	0.32	1,100	0.41	0.49
40세 이상	1,779	0.09	0.28	679	0.05	0.23	1,100	0.11	0.31
학력									
고졸 이하	1,779	0.17	0.38	679	0.15	0.36	1,100	0.19	0.39
2~3년제 대졸	1,779	0.27	0.44	679	0.26	0.44	1,100	0.27	0.44
4년제 대졸 이상	1,779	0.56	0.50	679	0.59	0.49	1,100	0.54	0.50
거주지역									
서울·경기	1,779	0.34	0.47	679	0.37	0.48	1,100	0.32	0.47
광역시	1,779	0.30	0.46	679	0.29	0.45	1,100	0.30	0.46
그 외 도지역	1,779	0.36	0.48	679	0.35	0.48	1,100	0.38	0.48
자녀 수									
0명	1,779	0.38	0.49						
1명	1,779	0.38	0.49						
2명 이상	1,779	0.24	0.42						

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사, (<https://data.kih.asa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

〈표 3-5〉 기술통계량(출산 이행): 첫째 자녀

	남편			아내		
	표본수	평균	표준 편차	표본수	평균	표준 편차
고용지속기간(년)	1,760	4.049	3.065	876	4.639	3.416
고용지속기간(지속)	1,243	4.742	3.361	621	5.831	3.561
정규근로시간 여부	1,811	0.800	0.400	902	0.849	0.358
주당 근로시간	1,809	47.433	11.866	901	42.163	10.280
직종						
무직				1,871	0.536	0.499
관리·전문직	1,744	0.385	0.487	1,871	0.213	0.410
사무직	1,744	0.221	0.415	1,871	0.205	0.404
서비스·판매직	1,744	0.123	0.329	1,871	0.028	0.166
기타	1,744	0.270	0.444	1,871	0.018	0.132
종사상 지위						
무직				1,903	0.527	0.499
안정된 일자리	1,809	0.134	0.341	1,903	0.091	0.288
정규직	1,809	0.699	0.459	1,903	0.296	0.457
비정규직	1,809	0.040	0.197	1,903	0.041	0.198
자영업·무급가족종사자	1,809	0.127	0.333	1,903	0.045	0.207
종사상 지위×근로시간 형태						
무직				1,903	0.527	0.499
전일제 상용직	1,802	0.826	0.379	1,903	0.382	0.486
시간제 상용직	1,802	0.007	0.081	1,903	0.006	0.079
전일제 임시·일용직	1,802	0.033	0.178	1,903	0.027	0.163
시간제 임시·일용직	1,802	0.008	0.088	1,903	0.014	0.116
자영업·무급가족종사자	1,802	0.127	0.333	1,903	0.045	0.207
기업규모						
무직				1,741	0.576	0.494
5인 미만	1,585	0.207	0.405	1,741	0.098	0.298
5-30인 미만	1,585	0.203	0.402	1,741	0.125	0.330
30-100인 미만	1,585	0.175	0.380	1,741	0.053	0.225
100-300인 미만	1,585	0.164	0.370	1,741	0.055	0.228
300인 이상	1,585	0.250	0.433	1,741	0.093	0.291
소득(연속형)	1,875	185.81	120.42	1,877	66.918	97.923
소득(범주형)						
100만 원 미만	1,875	0.213	0.410	1,874	0.545	0.498
100-200만 원 미만	1,875	0.408	0.492	1,874	0.153	0.360
200-300만 원 미만	1,875	0.253	0.435	1,874	0.120	0.324
300-400만 원 미만	1,875	0.086	0.280	1,874	0.092	0.290
400만 원 이상	1,875	0.040	0.196	1,874	0.090	0.286

74 일자리 안정과 저출산 대응 방안 연구

	남편			아내		
	표본수	평균	표준 편차	표본수	평균	표준 편차
학력						
고졸 이하	1,901	0.227	0.419	1,900	0.286	0.452
2-3년제 대졸	1,901	0.244	0.429	1,900	0.271	0.444
4년제 대졸	1,901	0.456	0.498	1,900	0.382	0.486
대학원 이상	1,901	0.074	0.261	1,900	0.061	0.239
초혼 연령						
24세 미만	1,849	0.027	0.162	1,853	0.131	0.337
25-29세 미만	1,849	0.437	0.496	1,853	0.635	0.482
30-34세 미만	1,849	0.435	0.496	1,853	0.202	0.402
35세 이상	1,849	0.101	0.302	1,853	0.032	0.177
거주지역						
서울	1,904	0.172	0.377			
경기	1,904	0.202	0.402			
광역시	1,904	0.320	0.467			
그 외 도지역	1,904	0.306	0.461			

주: 아내 소득 범주는 없음, 100만 원 미만, 100~150만 원 미만, 150~200만 원 미만, 200만 원 이상
 자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈표 3-6〉 기술통계량(출산 이행): 둘째 자녀

	남편			아내		
	표본수	평균	표준 편차	표본수	평균	표준 편차
고용지속기간(년)	3,165	5.925	4.260	1,220	5.783	4.373
고용지속기간(지속)	3,129	6.867	4.545	1,124	7.238	4.741
정규근로시간 여부	3,220	0.768	0.422	1,251	0.776	0.417
주당 근로시간	3,219	47.350	11.657	1,250	41.574	11.713
직종						
무직				3,325	0.630	0.483
관리·전문직	3,170	0.311	0.463	3,325	0.166	0.372
사무직	3,170	0.235	0.424	3,325	0.138	0.345
서비스·판매직	3,170	0.155	0.362	3,325	0.042	0.199
기타	3,170	0.299	0.458	3,325	0.024	0.154
종사상 지위						
무직				3,344	0.626	0.484
안정된 일자리	3,220	0.250	0.433	3,344	0.099	0.299
정규직	3,220	0.538	0.499	3,344	0.170	0.376
비정규직	3,220	0.044	0.205	3,344	0.047	0.211
자영업·무급가족종사자	3,220	0.169	0.374	3,344	0.058	0.234

	남편			아내		
	표본수	평균	표준 편차	표본수	평균	표준 편차
종사상 지위×근로시간 형태						
무직				3,343	0.626	0.484
전일제 상용직	3,216	0.785	0.411	3,343	0.266	0.442
시간제 상용직	3,216	0.002	0.047	3,343	0.003	0.055
전일제 임시·일용직	3,216	0.036	0.186	3,343	0.024	0.154
시간제 임시·일용직	3,216	0.008	0.090	3,343	0.022	0.147
자영업·무급가족종사자	3,216	0.169	0.375	3,343	0.058	0.234
기업규모						
무직				3,156	0.663	0.473
5인 미만	2,888	0.256	0.436	3,156	0.095	0.294
5~30인 미만	2,888	0.193	0.395	3,156	0.081	0.274
30~100인 미만	2,888	0.153	0.360	3,156	0.049	0.215
100~300인 미만	2,888	0.154	0.361	3,156	0.044	0.206
300인 이상	2,888	0.244	0.430	3,156	0.067	0.249
소득(연속형)	3,312	248.31	165.18	3,256	59.514	102.09
소득(범주형)						
100만 원 미만	3,312	0.099	0.298	3,253	0.662	0.473
100~200만 원 미만	3,312	0.311	0.463	3,253	0.077	0.267
200~300만 원 미만	3,312	0.312	0.463	3,253	0.072	0.258
300~400만 원 미만	3,312	0.169	0.375	3,253	0.076	0.264
400만 원 이상	3,312	0.109	0.312	3,253	0.113	0.317
학력						
고졸 이하	3,345	0.269	0.444	3,343	0.310	0.463
2~3년제 대졸	3,345	0.226	0.418	3,343	0.286	0.452
4년제 대졸	3,345	0.437	0.496	3,343	0.351	0.477
대학원 이상	3,345	0.068	0.252	3,343	0.054	0.225
초혼 연령						
24세 미만	3,223	0.032	0.176	3,223	0.141	0.348
25~29세 미만	3,223	0.419	0.494	3,223	0.617	0.486
30~34세 미만	3,223	0.449	0.497	3,223	0.195	0.396
35세 이상	3,223	0.100	0.300	3,223	0.047	0.211
거주지역						
서울	3,345	0.161	0.367			
경기	3,345	0.219	0.413			
광역시	3,345	0.321	0.467			
그 외 도지역	3,345	0.299	0.458			

주: 아내 소득 범주는 없음, 100만 원 미만, 100~150만 원 미만, 150~200만 원 미만, 200만 원 이상
 자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>)에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

2. 분석 대상 및 모델

이 연구의 분석 대상은 데이터에 따라 다르게 나타난다. 출산 의향 분석에 사용된 결혼과 출산 조사는 2019년 7월 말 기준으로 혼인 7년 차 이내의 신혼부부 가구로, 아내의 연령을 2019년을 기준으로 만 18~49세로 제한하였기 때문에 이들을 모두 분석 대상으로 한다. 따라서 남편의 연령은 만 18세 미만 및 만 50세 이상일 가능성이 존재한다²⁶⁾.

출산 이행의 경우는 앞서 언급한 바와 같이 인-년 데이터이기 때문에 샘플 수가 개인의 수가 아니라는 것에 유의해야 한다. 분석 대상은 노동패널이 시작된 1998년부터 시작되었기 때문에 1998년을 포함하여 그 이후에 결혼한 부부가 모두 분석 대상에 포함되었다.

분석 모델에 대해 설명하면, 출산 의향 분석은 로짓모델로 추정하고, 수치는 오즈비(odds ratio)로 표기한다. 선행연구에 따르면 출산 의향 분석은 기존 자녀 수에 따라 요인이 크게 달라지기 때문에 자녀 수를 구분하여 분석한다. 즉 무자녀의 경우는 첫째 자녀에 대한 출산 의향이 될 것이고, 자녀가 한 명 있는 부부는 둘째 자녀에 대한 출산 의향, 자녀가 두 명 이상이 있는 경우는 셋째 이상에 대한 출산 의향이 될 것이다. 다만, 아내의 출산 의향 분석에서 일자리 변수를 도입하는 경우, 일하는 표본이 적어지는 경향이 있어서 자녀 수로 나눌수록 분석의 신뢰성이 감소하기 때문에 0명 자녀와 1명 이상 자녀를 추정한다.

출산 이행은 사건사 분석기법을 이용하여 추정한다. 사회과학 실증 연구에서 사건사 분석(event history analysis) 기법이 적합한 경우는 연구 주제와 대상이 대체로 자명할 때이다. 이 연구에서처럼 시간의 흐름에 따

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

라 사건(event)이 발생하는 경우에서도 마찬가지이다. 횡단면(cross section) 분석의 기본 틀 아래에서 각 단위 개체(개인, 기업, 기관 등)가 일정 기간 어떤 일이나 사건의 발생을 경험했는지 여부 또는 경험의 시점에 대한 이력(history)이 관측의 주 대상이므로, 사건사 분석은 광범한 사회현상과 사회과학적 연구 주제를 망라하여 적용할 수 있는 개념이 된다²⁷⁾. 사건사 분석의 목적은 관심 대상인 사건의 발생 원인을 밝히는 데 있다. 일반적으로는 개체별로 상이한 여건이나 사회경제적 요인들이 설명변수로 제시된다(Allison, 1982, pp.61~62).

사건사 분석을 독립된 실증 방법론으로 구별 짓는 중요한 특징은 주 관심 대상이자 피설명변수(종속변수)인 사건 발생의 유무 및 횟수를 포함한 시점이 포변적인 통계학적 조건을 충족하는 연속 확률변수가 될 수 없다는 점에 있다. 사건이 발생한 이력에 대한 회고를 통해 관측이 실현되는 기본 속성 때문에 사건이 발생한 시점 또는 사전에 정해진 기한²⁸⁾ 이후는 관측에서 배제되는 자료의 단절(censoring) 문제를 기본적으로 갖고 있다²⁹⁾.

더 나아가 사건사 분석의 종속변수는 대체로 이산(離散)확률 변수(discrete random variable) 형태를 띠게 된다. 사건 발생 시점 자체는 연속적인 시간 흐름에서 정의되지만, 현실적으로는 자료 관측의 방법과 주기에 맞추어 이산(discrete) 변수로 계측, 실현되는 경우가 대부분이기

27) 여기에는 개인이 학력·자격·직업·사회경제적 지위 등을 얻는 일(유무 또는 시점), 혼인 하고 자식을 얻는 경험, 질병을 겪거나 사망하는 사건, 기업이나 조직이 합치거나 쪼개 지거나 소멸되는 일, 사회가 전쟁·혁명을 겪거나 제도 변화, 체제 전환, 정권 교체 등을 함께한 경험들이 모두 포함됨. 따라서 인구학이나 의학, 생물학적 연구에서의 생존분석(survival analysis)과 사건사 분석은 개념적으로 같음.

28) 사건 발생 시점과 일치할 수도 있고 그 이후가 될 수도 있음.

29) 이를 특히 자료의 '우측 센서링(right censoring)'이라 부르는데 사건사 분석은 대체로 이 자료 단절에 주목함. 이 연구에서는 고려하지 않지만, 자료 단절을 일반화하면 사건 이 발생하지 않아 생기는 결측과 그로 인한 자료의 '왼쪽 센서링(left censoring)'도 필요에 따라 사건사 분석의 기본 틀에 반영할 수 있음.

때문이다(Allison, 1982, p.63). 피설명변수의 이와 같은 특성 때문에 사건사 분석에 표준적 확률 모형의 전제와 가정에 따른 통계적 방법과 추론은 맞지 않는다. 이를 넓은 관점에서 이해하자면, 다양한 계량경제학 분석 모형과 방법론 가운데 종속변수가 제약된 형태를 띠는 경우(limited dependent variable problem)를 상정하면 된다. 이항분석과 다항분석 모형을 포함하여 유한한 양의 정수 개의 선택지가 종속변수인 경우(discrete choice models), 관측되지 않은 내재 변수가 매개하는 조건에 따라 관측 자료가 배제 또는 단절되거나(censored or truncated models), 표본 선택적인(sample selectivity models) 경우 등이 모두 포함되므로 사건사 분석의 ‘제약 하의 종속변수 문제’의 대표적 예가 된다(Dhrymes, 1986).

그러므로 사건사 분석에 적합한 모형과 통계적 방법론은 종속변수(사건 발생 이력)의 확률적 생성구조(data generating process), 즉 제약 이전의 확률분포를 모형의 출발점으로 삼는 최우(ML, maximum likelihood) 추론 원리와 최우 추정량(ML estimator)이다. 따라서 이산시간 추정을 위한 우도함수(likelihood function)는 아래와 같이 주어진다.

$$L = \prod_{i=1}^n \Pr(Y_i = y_i)^{\delta_i} \Pr(Y_i > y_i)^{1-\delta_i} \quad (\text{식 3-1})$$

여기에서 Y_i 는 종속변수인 사건 발생 시점, y_i 는 종속변수가 취할 수 있는 관측치, δ_i 는 사건이 발생했을 때 1, 발생하지 않았을 때 0의 값을 갖는 더미변수이다. 이 우도함수는 크기가 n 이고 횡단면 기본가정(i.i.d.)을 만족하는 종속변수 표본의 결합확률분포에서 도출된다. 일반적으로 사건사 분석 모형은 핵심 개념인 위험률(hazard rate)을 축으로 구성되는데, 이산변수의 경우

$$P_y = \Pr(Y=y|Y \geq y) \quad (\text{식 3-2})$$

로 정의되며 사건을 처음 경험한 시점이 y 일 조건부확률³⁰⁾을 지칭한다. 이는 사건이 특정 시점에 처음으로 발생할 가능성의 직관적인 척도이기도 하다. 위험률이 사건사 분석 모형의 중심축을 이루는 이유는 확률분포 또는 우도함수가 이 조건부확률만의 함수로 다시 표현될 수 있기 때문이다.

$$\Pr(Y=y) = P_y \prod_{j=1}^{y-1} (1 - P_j) \quad (\text{식 3-3})$$

$$\Pr(Y>y) = \prod_{j=1}^y (1 - P_j) \quad (\text{식 3-4})$$

횡단면 기본가정에 따라 각 개체 i 에 대해 이를 반영하여 식(3-1)의 우변을 위험률로 대체하고 자연로그를 취하면 이산 사건사 분석 기본 모형인 로그우도함수는

$$\log L = \sum_{i=1}^n \delta_i \log \left(\frac{P_{iy_i}}{1 - P_{iy_i}} \right) + \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^{y_i} \log(1 - P_{ij}) \quad (\text{식 3-5})$$

가 된다³¹⁾.

30) Y 가 연속일 경우 조건부 확률도함수(conditional probability density function) $\lambda(y) = f(y)/(1 - F(y))$ 에 해당하며 흔히 $\lambda(\cdot)$ 로 표기됨(F 와 f 는 Y 의 확률분포함수와 확률도함수).

31) 식(3-5)의 $\log L$ 은 표현을 약간 바꾸면 전형적인 단순 이항분석 모형의 로그우도함수가 됨을 볼 수 있음(Allison, 1982, pp. 74~75).

이제 위험률을 외생 설명변수(벡터) x 의 함수 $P_y(x)$ 로 설정하고 그 함수 형태를 가정하여 로그우도함수 식(3-5)에 대입하면, 사건의 발생 시점(Y)이 다양한 요인들(x)로 설명되는 사건사 분석 모형이 완성된다. 함수 $P_y(x)$ 의 전형적이고 가장 익숙한 형태는 로그선형회귀 모형(logit model)이다.

$$P_y = \frac{\exp(\alpha_y + x_y' \beta)}{1 + \exp(\alpha_y + x_y' \beta)}$$

$$\text{혹은} \quad \log\left(\frac{P_y}{1 - P_y}\right) = \alpha_y + x_y' \beta \quad (\text{식 3-6})$$

그러면 사건사 모형의 분석은 모수 β 에 대한 최우추정(MLE)과 그에 기초한 통계적 추론 및 함의 도출로 귀결된다. 위험률에 대한 로그선형회귀 모형(logit) 가정은 모수 β 에 대한 통계적 추론의 수월성(sufficiency)을 보장하고 계산상의 이점도 따르지만 함수 형태를 편의적, 임의적으로 가정했다는 결코려운 문제에서 자유롭지 못하다. 일반적인 이항 로짓(logit) 분석에서 암묵적으로 전제하듯이 실제 위험률을 로그선형회귀 함수의 형태가 충분히 적절하게 근사(近似)한다고 가정해버릴 수는 있을 것이다(Davidson & MacKinnon, 1993). 하지만 이 모형이 분명하게 이산 종속변수를 상정하고 있는 점은 사건사 모형에서의 종속변수(사건 발생 시점)가 관측의 이산성을 제외하면 기본적으로는 연속변수라는 사실과는 잘 부합하지 않는다³²⁾. 이는 본 연구의 문제에도 해당하며 특히 본

32) 이 지점에서 위험률 모형이 선형회귀 요소, 더 나아가 모수적 함수 형태(parametric form)를 특정하므로 불가피하게 모형 설정 오류(model specification error)를 포함한다는 사실은 더욱 두드러짐. 그런 관점에서 좀 더 일반화한 비모수적(nonparametric) 위험률 모형을 대안으로 생각해 볼 수 있음. 하지만 이와 관련한 '비모수 요소를 포함한 최우추정 방법'이 정립된 이론이나 실용적 도구 형태로는 아직 없는 것으로 판단하여 본 연구의 실증분석 틀에서는 고려하지 않았음.

연구의 실증분석을 위한 표본의 크기가 대표본 관점(large sample or asymptotic perspective)의 유효성을 충분히 담보할 만한지 불확실하다는 점에서 로짓(logit) 가정을 부담스럽게 만든다.

따라서 이 연구에서는 로짓 가정 대신 대안으로 ‘보완적’인 이중로그(complementary log-log) 모형을 채택한다. 이에 따라 위험률 모형은

$$P_y = 1 - \exp[-\exp(\alpha_y + x_y' \beta)],$$

다시 말해

$$\log \left[\log \left(\frac{1}{1 - P_y} \right) \right] = \alpha_y + x_y' \beta \quad (\text{식 3-7})$$

로 주어진다. 이는 연속 사건사 모형에서 위험률 λ 에 대한 함수형태로 흔히 고려되는 ‘비례적 위험 모형(proportional hazard model)’의 이산 형태(discrete form)로 나타낼 수 있다.

$$\log \lambda(y; x) = \alpha(y) + x' \beta \quad (\text{식 3-8})$$

이 모델을 이용하여 각 자녀의 시간 비의존 변수를 추정한다. 단, 시간 비의존 변수는 일자리 변수의 추정에서 배경변수로 함께 도입된다. 즉 남편 학력, 아내 학력, 남편 초혼 연령, 아내 초혼 연령은 일자리 변수와 함께 모든 추정 모델에 포함된다. 다만, 모든 분석에서 일자리 변수는 모델마다 일자리 변수를 하나씩 도입한 모델을 추정한 다음 마지막에 전체 변수를 도입한 모델을 추정한다. 앞서 언급한 바와 같이 일자리 변수에는 직종, 종사상 지위, 기업규모, 소득 등이 포함되어 있는데, 이들 변수 간

에는 상관성이 매우 클 가능성이 있다. 예를 들어, 직종 중에는 전문·관리직이 있는데 이들의 소득은 다른 직종보다 높을 가능성이 있으므로 소득 변수와 함께 추정할 경우, 다중 공선성(multicollinearity)의 문제가 발생할 수 있다. 또한, 이러한 방법은 일자리 변수 각각이 출산에 미치는 영향을 파악할 수 있고 다른 변수와 함께 통제되었을 때의 영향을 검토함으로써 효과의 강건성(robust) 등을 유추해볼 수 있는 장점이 있다.

제2절 일자리 안정과 출산 의향 및 이행

1. 일자리 안정과 출산 의향

가. 남편의 출산 의향

1) 기본 변수 추정 결과

남편의 첫째 자녀 출산 의향에 대한 분석을 살펴보면, 먼저 기본 변수를 추정한 결과에서 가사분담 비율은 유의한 영향이 없었으나, 남편의 연령이 40세 이상일 경우 30~34세보다 출산 의향이 약 85%p 유의하게 감소하는 것으로 나타났다. 그리고 학력이 4년제 대졸에 비하여 10% 유의 수준에서 고졸 이하의 출산 의향이 감소하였으나 거주지역에 따른 유의한 차이는 발견되지 않았다.

둘째 자녀 이상의 출산 의향에서는 육아분담 비율도 변수로 추가하고 있으나 유의한 차이는 없었고, 가사분담 비율도 유의하지 않았다. 그러나 연령에서 첫째 자녀 출산보다 넓은 범위의 연령대에서 유의한 영향을 볼 수 있다. 첫째 자녀에서는 40세 이상일 경우에만 음(-)의 유의한 효과가

있었으나, 둘째 자녀 이상에서는 40세 이상(약 82%p)일 경우뿐만 아니라, 35~39세에서도 유의하게 나타났는데 그 크기는 약 60%p 감소하는 것으로 나타났다. 그러나 첫째 자녀 출산 의향에서는 유의하지 않았던 거주지역 변수가 유의하게 나타났는데, 서울·경기에 비하여 그 외 도지역에서 유의하게 출산 의향이 감소하는 것(약 37%p)으로 나타났다.

〈표 3-7〉 출산 의향 분석(납편): 기본 변수

	첫째 자녀 출산 의향 (현재 자녀 수 0명)	둘째 자녀 이상 출산 의향 (현재 자녀 수 1명 이상)
육아분담 비율		0.997
가사분담 비율	0.991	0.998
연령		
30세 미만	1.150	1.411
30~34세	1.000	1.000
35~39세	0.703	0.405***
40세 이상	0.154***	0.181***
학력		
고졸 이하	0.626#	1.044
2~3년제 대졸	1.020	0.888
4년제 대졸 이상	1.000	1.000
거주지역		
서울·경기	1.000	1.000
광역시	1.053	0.764
그 외 도지역	1.128	0.632*
상수	5.417***	0.778
LR chi2	43.465	67.887
LR	-360.367	-515.110
Observations	679	1,100

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

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

2) 남편 일자리 변수 결과

남편의 일자리 변수는 직종, 종사상 지위, 근로시간, 기업규모로 구성되어 있으며, 모든 모델에는 앞서 추정했던 기본 변수가 통제되어 있으나, 편의상 일자리 변수만 제시하였다³³⁾. 일자리 변수는 독립 변수 간의 선형결합 가능성을 고려하여 각각의 변수를 분석한 다음 전체를 도입하는 순서로 분석한다. 이러한 분석을 통해 변수 간의 다중 공선성 가능성을 유추해 볼 수 있다.

남편의 첫째 자녀 출산 의향에 미치는 영향을 일자리 변수로 한정해서 살펴보면, 직종이 기타인 경우 사무직보다 출산 의향이 약 50% 유의하게 감소하는 것으로 나타났다. 여기에서의 기타 직종은 농림어업, 기능, 장치·조립, 단순노무종사자로 구성되어 있는데, 소득 등의 처우가 상대적으로 낮은 직종임을 유추할 수 있다. 고학력 여성의 출산율이 낮다는 것은 이미 여러 연구를 통해 나타난 바이지만, 최근 저학력 여성의 출산율이 낮아지고 있다는 분석 결과가 나타나고 있고(신윤정, 2020), Becker(1991)는 부부의 결합이 유사한 수준에서 결정된다고 하기 때문에 assortative mating), 남편의 출산 의향도 소득에 따라 감소하는 것으로 생각해 볼 수 있다. 그뿐만 아니라 직종에 따라서는 일·가정 양립의 차이도 나타날 것으로 보인다. 기타에 포함된 직종은 소위 블루칼라라고 하는 현장직이 많으므로 이러한 직종의 일·가정 양립 수준이 높지 않을 것으로 보인다. 물론 이 모델에서 출산친화 여부라는 변수를 도입하고 있으나, 직종의 효과는 소득과 일·가정 양립 정도의 효과가 혼합된 것으로 해석할 수 있기 때문에 기타 직종의 경우는 소득과 일·가정 양립 정도가 열악하다는 것을 시사한다고 볼 수 있다.

33) 전체 변수의 분석 결과는 부록1에 제시함.

일자리 안정의 대리변수인 종사상 지위에서는 정규직보다 비정규직이 10%의 유의 수준에서 출산 의향이 감소하는 것으로 나타났다. 그리고 근로시간이 증가할수록 출산 의향이 유의하게 감소하였으나, 기업규모와 가구소득에 따른 유의한 차이는 발견되지 않았다.

마지막 모델은 일자리 변수 전체를 도입하여 추정한 것으로, 모델1에서 유의했던 직종 변수가 유의하지 않은 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 직종과 소득과의 상관성이 크기 때문인 것으로 보인다³⁴⁾. 그 이외의 변수에서는 유의성에 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 결과 해석을 위해 분석 데이터를 좀 더 엄밀하게 살펴본 결과, 근로시간이 긴 직종은 서비스·판매직, 기타 직종이었는데, 그 특성이 근로시간에 반영된 것으로 보인다. 또한, 비정규직은 서비스·판매직 및 기타에 비교적 높은 비율로 분포하고 있는 것이 반영된 것으로 보인다. 따라서 직종과 종사상 지위, 그리고 근로시간의 결과는 소득이 낮은 이들이 출산 의향이 낮아진다는 것을 시사한다. 다만, 관리·전문직의 경우에도 근로시간이 긴 편이었으나 뚜렷한 영향이 나타날 만큼 지배적이지 않기 때문에 유의하지 않은 것으로 보이며, 이러한 경향이 소득에도 반영되어 명확한 소득의 영향이 나타나지 않은 것으로 보인다. 따라서 남편의 첫째 자녀 출산 의향은 불안정한 직업을 가지고 있을 경우에 낮아진다고 정리할 수 있다.

34) 따라서 이후부터는 일자리 변수를 모두 도입한 마지막 모델에 대해서는 설명하지 않도록 함.

〈표 3-8〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(남편): 남편 일자리 변수

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
직종						
관리·전문직	0.814					0.982
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	0.776					0.831
기타	0.495*					0.556
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		0.345#				0.333#
자영업·무급가족종사자		1.291				2.010
근로시간(주당)			0.970*			0.965*
기업규모						
5인 미만				1.128		1.040
5-30인 미만				0.969		0.978
30-100인 미만				1.000		1.000
100-300인 미만				1.139		1.224
300인 이상				0.969		1.005
가구소득						
350만 원 미만					0.685	0.734
350-500만 원 미만					1.000	1.000
500-650만 원 미만					0.880	0.766
650만 원 이상					0.944	0.736
출산친화기업 여부	1.170	1.163	1.111	1.180	1.160	1.102
가사분담 비율	0.995	0.995	0.997	0.994	0.994	0.999
LR chi2	40.104	39.613	40.311	36.409	36.843	49.212
LR	-240.824	-241.069	-240.720	-242.671	-242.454	-236.270
Observations	476					

주: 1) 분석에는 기본 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p<0.1$, * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

다음으로 남편의 일자리 요인이 둘째 자녀(이상) 출산 의향에 미치는 영향에 대해서 살펴본다. 여기에서도 마찬가지로 모든 모델에는 앞서 추정했던 기본 변수가 통제되어 있으나, 편의상 일자리 변수만 제시하였다. 먼저 직종의 경우 유의한 영향이 나타나지 않았으나, 종사상 지위에서는 정규직보다 자영업·무급가족종사자의 출산 의향이 10% 유의 수준에서 증가하는 것으로 나타났다. 근로시간은 출산에 양(+의) 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 기업규모와 가구소득은 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 또한, 가족친화 기업에 다니는 경우 및 육아·가사분담 비율도 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다.

직관적으로 자영업·무급가족종사자보다 안정적인 정규직일 경우 출산 의향이 높아지는 것으로 생각해 볼 수 있는데, 이 분석에서는 오히려 자영업·무급가족종사자의 출산 의향이 유의하게 나타났기 때문에 이 결과를 해석하기 위해 분석에 사용된 데이터를 좀 더 살펴보았다. 근로시간의 경우, 자영업·무급가족종사자가 정규직과 비정규직보다 비교적 긴 것으로 나타났고, 또한, 가구소득이 높은 것으로 나타났기 때문에 이러한 경향이 반영된 것으로 보인다. 아마도 여기에서 자영업·무급가족종사자는 음식점 등의 소규모 점포를 운영하는 것이 아닌 고소득을 올리는 전문직 남편이 전문 회사를 설립하여 운영하는 것(개인병원, 세무사무소, 회계사무소 등)으로 보인다³⁵⁾. 따라서 남편의 둘째 자녀 출산 의향은 안정적이고 높은 소득원이 있을 경우에 높아지는 것으로 생각할 수 있다.

35) 실제 데이터에서 확인한 결과, 자영업·무급가족종사자의 직종분포 중 관리·전문직의 비중이 첫째 자녀 표본의 경우 약 36%, 둘째 자녀 표본의 경우 약 30% 차지하는 것으로 나타남.

〈표 3-9〉 둘째 자녀 이상 출산 의향 분석(남편): 남편 일자리 변수

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
직종						
관리·전문직	1.083					0.981
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	1.045					0.954
기타	0.853					0.755
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		0.843				0.798
자영업·무급가족종사자		1.875#				3.582*
근로시간(주당)			1.022*			1.020#
기업규모						
5인 미만				0.982		0.327#
5-30인 미만				0.910		0.849
30-100인 미만				1.000		1.000
100-300인 미만				0.819		0.839
300인 이상				0.842		0.867
가구소득						
350만 원 미만					1.101	1.141
350-500만 원 미만					1.000	1.000
500-650만 원 미만					0.788	0.774
650만 원 이상					1.008	0.965
출산친화기업 여부	1.079	1.102	1.105	1.095	1.080	1.120
육아분담 비율	0.991	0.991	0.991	0.991	0.991	0.992
가사분담 비율	1.005	1.005	1.006	1.006	1.006	1.006
LR chi2	55.069	57.784	58.374	55.197	56.021	66.692
LR	-359.889	-358.531	-358.236	-359.825	-359.413	-354.077
Observations	786					

주: 1) 분석에는 기본 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

나. 아내의 출산 의향

1) 기본 변수 추정 결과

아내의 출산 의향에 영향을 미치는 요인에 대해 살펴보면, 첫째 자녀 출산 의향은 가사분담 비율이 높아질수록 10% 유의 수준에서 감소하는 것으로 나타났다. 연령의 경우, 30~34세에 비하여 35세 이상이 되면 출산 의향이 감소하는 것으로 나타났으나, 35~39세에서는 10%의 유의성을 가지고 있는 것으로 나타났다. 반면, 학력에서는 유의한 영향이 발견되지 않았으나, 거주지역이 광역시와 그 외 도지역인 경우에는 유의한 영향이 있는 것으로 나타났는데, 광역시는 서울·경기지역보다 약 1.6배 증가하고, 그 외 도지역은 10% 유의 수준에서 증가하는 것으로 나타났다.

둘째 자녀 출산의 경우는 육아분담 비율과 가사분담 비율이 유의한 영향이 나타나지 않지만, 연령에서 첫째 자녀보다 뚜렷한 관계에 있는 것을 볼 수 있다. 30~34세에 비하여 30세 미만은 약 1.7배 출산 의향이 증가하는 반면, 35~39세는 약 59%p, 40세 이상은 약 85%p로 연령이 증가할수록 출산 의향이 급격히 낮아지는 것으로 나타났다.

학력은 첫째 자녀에서 나타난 결과와 마찬가지로 유의한 영향이 없었으나, 거주지역이 광역시 및 기타 도지역의 경우, 서울·경기 지역에 비하여 유의하게 출산 의향이 감소하는 것을 알 수 있다. 이런 결과는 첫째 자녀에서 나타났던 양(+)의 결과는 반대되는 것이다. 보통 서울·경기보다 지방의 출산 경향이 높은 것으로 알려져 있으나, 이제 지방에서도 두 자녀 이상 낳는 것을 주저하는 경향이 있는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3-10〉 출산 의향 분석(아내): 기본 변수

	첫째 자녀 출산 의향 (현재 자녀 수 0명)	둘째 자녀 이상 출산 의향 (현재 자녀 수 1명 이상)
육아분담 비율		1.002
가사분담 비율	0.990#	0.992
연령		
30세 미만	1.135	1.681*
30-34세	1.000	1.000
35-39세	0.608#	0.412***
40세 이상	0.244***	0.146***
학력		
고졸 이하	0.699	1.415
2-3년제 대졸	1.142	1.322
4년제 대졸 이상	1.000	1.000
거주지역		
서울·경기	1.000	1.000
광역시	1.617*	0.645*
그 외 도지역	1.439#	0.501**
상수	4.590***	0.530#
LR chi2	36.142	68.984
LR	-373.585	-452.448
Observations	679	1,100

주: 1) 분석에는 기본 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

2) 아내 본인 일자리 변수 추정 결과

아내 일자리 추정의 경우 일하지 않는 여성의 비율도 높기 때문에 일자리 변수를 추정하기 전에 일하는지 여부를 먼저 추정해야 한다. 여기에서도 모든 모델에는 앞서 추정했던 기본 변수가 통제되어 있으나, 편의상 일자리 변수만 제시하였다³⁶⁾. 분석 결과를 보면, 첫째 자녀 출산 의향의

36) 전체 추정 결과는 부록1 참조.

경우, 일하는 아내일수록 출산 의향이 약 1.8배 증가하는 것으로 나타났다. 보통 일을 하는 경우 일·가정 양립에 어려움을 느껴 출산하려는 의향이 감소할 것으로 예상할 수 있는데 분석 결과 일을 하고 있음에도 불구하고 첫째 자녀를 출산하려는 의향이 강한 것으로 생각할 수 있고, 특히 신혼부부에서는 이러한 경향이 더 뚜렷하게 나타날 개연성이 있다. 또한, 이러한 효과가 둘째 자녀에서는 나타나지 않는다는 점에서 첫째 자녀를 출산하려는 의향이 일을 하고 있음에도 강하다는 것이 더욱 명확하게 드러난다고 할 수 있다.

그리고 가사분담 비율이 증가하면, 아내의 둘째 자녀 출산 의향이 10% 유의 수준에서 감소하는 것으로 나타났다. 앞서 살펴본 기본 변수 추정에서는 가사분담 비율이 첫째 자녀 출산 의향에 유의성은 낮았으나 (-)의 영향을 미쳤다. 반면 취업 여부의 변수가 추가되었을 때는 유의한 영향이 사라졌는데 이는 취업을 하게 되면 가사분담 비율에도 영향을 미칠 수 있다는 것을 시사하는 결과라고 할 수 있다.

〈표 3-11〉 출산 의향 분석(아내): 기본 변수+아내 취업 여부 변수

	첫째 자녀 출산 의향 (현재 자녀 수 0명)	둘째 자녀 이상 출산 의향 (현재 자녀 수 1명 이상)
취업 여부(=1)	1.839**	0.924
육아분담 비율		1.002
가사분담 비율	0.993	0.992#
LR chi2	46.326	69.158
LR	-368.492	-452.361
Observations	679	1,100

주: 1) 분석에는 기본 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

다음으로 아내의 일자리 요인이 아내의 첫째 자녀 출산 의향에 미치는 영향에 대해서 분석한 결과를 살펴본다. 여기에서도 마찬가지로 기본 변

수는 통제되어 있다. 먼저 직종 추정 결과를 보면, 사무직에 비하여 서비스·판매직 아내의 출산 의향이 10% 유의 수준에서 감소하는 것으로 나타났다. 일자리 안정을 나타내는 종사상 지위가 정규직보다 비정규직이 유의하게 약 62%p 감소하는 것으로 나타나, 일자리가 불안정하면 출산 의향이 감소하는 것으로 볼 수 있다. 그리고 근로시간, 기업규모의 유의한 영향은 나타나지 않았으나, 가구소득이 350~500만 원 미만인 아내보다 350만 원 미만인 아내의 출산 의향이 유의하게 약 81%p 감소하는 것으로 나타났다. 다만, 일자리 전체 요인을 추정하였을 때, 직종과 종사상 지위의 유의성이 사라지는 것을 볼 수 있는데, 이는 가구소득과 두 변수 간에 상관성이 있다는 것, 즉 다중 공선성의 가능성이 있다는 것을 시사한다.

〈표 3-12〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(아내): 아내 일자리 변수

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
직종						
관리·전문직	0.757					1.013
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	0.566#					0.719
기타	0.472					0.707
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		0.379*				0.578
자영업·무급가족종사자		0.810				1.862
근로시간(주당)			0.980			0.975
기업규모						
5인 미만				0.541		0.622
5~30인 미만				0.892		0.997
30~100인 미만				0.980		1.119
100~300인 미만				0.487		0.566
300인 이상				1.000		1.000
가구소득						
350만 원 미만					0.186*	0.147*
350~500만 원 미만					1.000	1.000
500~650만 원 미만					1.234	0.979
650만 원 이상					1.349	1.024
출산친화기업 여부	1.080	1.091	1.145	1.070	1.092	0.926
가사분담 비율	0.997	0.998	0.996	0.996	0.996	0.995

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
LR chi2	23.117	25.285	20.821	24.990	27.664	38.919
LR	-200.826	-199.742	-201.974	-199.890	-198.552	-192.925
Observations	412					

주: 1) 분석에는 기본 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

다음으로 둘째 자녀 이상의 출산 의향 분석 결과를 살펴보면, 직종 변수는 유의한 영향이 없었지만, 종사상 지위가 정규직에 비하여 비정규직의 경우 10% 유의 수준에서 출산 의향이 약 2.3배 증가하는 것으로 나타났다. 이것은 첫째 자녀와는 반대되는 결과이다. 비정규직의 소득수준이 다른 지위에 비하여 비교적 낮은 것을 근거로 보면, 경제적 상황이 좋지 않은 비정규직의 출산 의향이 증가한다고 해석하는 것은 현실적으로 부적절하다고 생각한다. 비정규직의 경우 정규직보다 시간적인 여유가 있다고 볼 수 있으므로 이러한 경우 경제적 의미보다는 시간적 의미로 해석하는 것이 적절하다고 생각한다.

그리고 기업규모가 5인 미만인 경우와 30~100인 미만의 경우에 300인 이상 기업의 아내보다 출산 의향이 약 4배 높은 것으로 나타났다. 이를 앞서 언급한 시간적 개념으로 생각하면, 비록 중소기업이 대기업보다 일·가정 양립 측면에서 열악할지라도 대기업보다는 중소기업이 시간적 및 정신적 여유가 있을 것이고, 비정규직의 출산 의향이 높은 것과 연관 지어 생각해 보면, 퇴직에 의한 기회비용이 비교적 작은 중소기업 여성의 출산 의향이 높은 것으로 생각할 수 있다.

반면, 가구소득은 유의한 영향이 없었고, 모든 일자리 변수를 도입한 모델에서는 각각의 변수를 도입한 모델과 비교하여 유의성과 오즈비가 과대추정되는 것으로 보이는데, 이것도 변수 간의 다중 공선성 때문에 나타난 현상이라고 생각한다.

둘째 자녀의 결과에서는 대체로 첫째 자녀의 결과와는 상이한 결과가 나타났다. 자녀별 요인들의 종합적인 영향을 고려하여 해석하면, 같은 비정규직 변수라 하더라도 첫째 자녀에서는 경제적인 의미가 큰 반면, 둘째 자녀에서는 경제적인 의미와 함께 시간적 의미도 함께 작용하는 것으로 생각된다.

〈표 3-13〉 둘째 자녀 이상 출산 의향 분석(아내): 아내 일자리 변수

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
직종						
관리·전문직	1.008					1.608
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	0.891					0.837
기타	1.842					1.771
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		2.340#				2.670#
자영업·무급가족종사자		0.374				0.116#
근로시간(주당)			1.028			1.039#
기업규모						
5인 미만				4.253#		9.791*
5-30인 미만				1.059		1.439
30-100인 미만				4.269*		5.362*
100-300인 미만				1.966		1.927
300인 이상				1.000		1.000
가구소득						
350만 원 미만					0.503	0.358
350-500만 원 미만					1.000	1.000
500-650만 원 미만					0.438	0.468
650만 원 이상					0.671	0.629
출산친화기업 여부	0.947	1.065	0.911	0.951	0.958	1.179
육아분담 비율	0.987	0.986	0.987	0.986	0.986	0.988
가사분담 비율	1.000	1.000	1.001	1.005	1.000	1.001
LR chi2	16.382	20.246	17.348	28.514	18.456	43.036
LR	-118.301	-116.369	-117.818	-112.235	-117.264	-104.974
Observations	288	288	288	288	288	288

주: 1) 본 분석에는 기본 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

3) 남편 일자리 변수 추정 결과

여기에서는 남편 일자리 요인이 아내의 첫째 자녀 출산 의향에 미치는 영향에 대해서 살펴본다. 먼저 직종에서는 사무직인 남편보다 서비스·판매직 또는 기타의 경우 유의하게 출산 의향이 감소하는 것으로 나타났다. 종사상 지위에 따른 유의한 차이는 발견되지 않았지만, 남편의 근로시간이 증가할수록 아내의 출산 의향이 유의하게 약 6%p 감소하는 것을 알 수 있다. 그리고 가구소득이 350~500만 원인 경우보다 350만 원 미만일 경우에 출산 의향이 유의하게 약 70%p 감소하는 것으로 나타났다. 그러나 그 외의 요인(기업규모, 가족친화 기업, 아내 가사분담 비율)에 따른 유의한 차이는 없었다.

대체로 남편 일자리에 따른 아내의 첫째 자녀 출산 의향은 남편 출산 의향의 결과와 유사하게 나타났다. 다만, 남편의 자녀 첫째 출산 의향 결과와 비교할 때, 근로시간의 유의성이 매우 강하게 나타났고, 이러한 경향이 가구소득에 반영되어 가구소득에서도 유의한 영향이 나타났다고 생각한다. 다만, 일자리 안정과의 관계는 유의하지 않는 것으로 나타났다.

〈표 3-14〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(아내): 남편 일자리 변수

	model1	model2	model3	model4	model4	model6
직종						
관리·전문직	0.577					0.796
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	0.563#					0.685
기타	0.410**					0.558#
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		0.413				0.619
자영업·무급가족종사자		1.264				3.588#
근로시간(주당)			0.941***			0.938***

	model1	model2	model3	model4	model4	model6
기업규모						
5인 미만				0.805		0.891
5-30인 미만				0.971		1.202
30-100인 미만				1.174		1.188
100-300인 미만				1.012		0.896
300인 이상				1.000		1.000
가구소득						
350만 원 미만					0.292**	0.286**
350-500만 원 미만					1.000	1.000
500-650만 원 미만					1.219	1.009
650만 원 이상					1.471	1.036
남편 출산친화기업 여부	1.004	1.060	0.927	1.067	0.966	0.831
아내 가사분담 비율	0.991	0.991	0.989	0.989	0.998	0.997
LR chi2	33.044	26.115	41.593	24.585	39.651	63.878
LR	-247.80	-251.27	-243.53	-252.032	-244.500	-232.39
Observations	476					

주: 1) 이 추정에는 기본 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p<0.1$, * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

남편 일자리 요인이 아내의 둘째 자녀 이상의 출산 의향에 미치는 영향을 살펴보면, 직종은 유의한 영향이 없었으나, 종사상 지위의 경우, 정규직과 비교하여 자영업·무급가족종사자의 출산 의향이 유의하게 약 2.4배 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 근로시간이 증가할수록 출산 의향이 증가하며, 기업규모가 5인 미만일 경우, 300인 이상에 비하여 약 2.4배 증가하는 것으로 나타났다. 그러나 가구소득에 따른 유의한 차이는 발견되지 않았다. 전체적으로 봤을 때, 둘째 자녀의 경우도 첫째 자녀와 마찬가지로 남편의 결과와 매우 유사하지만, 일자리 안정의 측면에서 보면, 일자리 안정이 출산 의향에 미치는 영향이 한정적인 것으로 보인다.

〈표 3-15〉 둘째 자녀 이상 출산 의향 분석(아내): 남편 일자리 변수

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
직종						
관리·전문직	0.733					0.559
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	1.090					0.785
기타	0.834					0.741
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		0.917				0.972
자영업·무급가족종사자		2.387*				3.259*
근로시간(주당)			1.020#			1.017
기업규모						
5인 미만				2.367*		0.971
5-30인 미만				1.687		1.520
30-100인 미만				1.413		1.255
100-300인 미만				1.480		1.395
300인 이상				1.000		1.000
가구소득						
350만 원 미만					1.507	1.594#
350-500만 원 미만					1.000	1.000
500-650만 원 미만					0.771	0.771
650만 원 이상					1.266	1.239
남편 출산친화기업 여부	1.234	1.293	1.278	1.309	1.242	1.325
남편 육아분담 비율	0.997	0.997	0.997	0.997	0.997	0.997
아내 가사분담 비율	0.992	0.993	0.993	0.993	0.991#	0.992
LR chi2	59.410	63.607	60.916	62.442	63.342	76.354
LR	-316.27	-314.17	-315.52	-314.76	-314.31	-307.80
Observations	786					

주: 1) 이 추정에는 기본 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

4) 맞벌이 아내의 남편 일자리 변수 추정 결과

여기에서는 남편과 아내가 함께 일하는 경우, 남편 일자리 요인이 아내의 첫째 자녀 출산 의향에 미치는 영향에 대해서 살펴본다. 먼저 직종을 살펴보면, 사무직에 비하여 기타 직종의 남편을 둔 아내의 출산 의향이

유의하게 낮았으나, 종사상 지위에 따른 유의한 차이는 나타나지 않았다. 그리고 남편의 근로시간은 아내의 출산 의향에 음(-)의 유의한 영향을 주는 것으로 나타난 반면, 기업규모, 가구소득, 가족친화기업, 가사분담 비율은 유의한 영향이 없었다.

〈표 3-16〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(맞벌이 아내): 남편 일자리 변수

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
직종						
관리·전문직	0.809					0.963
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	0.712					0.621
기타	0.374*					0.461#
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		0.689				1.294
자영업·무급가족종사자		3.314				10.518*
근로시간(주당)			0.954**			0.945**
기업규모						
5인 미만				1.714		0.861
5-30인 미만				1.066		1.328
30-100인 미만				1.609		1.722
100-300인 미만				1.057		1.014
300인 이상				1.000		1.000
가구소득					1.001	1.000
남편 출산친화기업 여부	1.556	1.530	1.388	1.545	1.488	1.415
아내 가사분담 비율	1.000	1.002	0.997	1.000	1.000	1.000
LR chi2	23.674	20.034	23.848	19.623	18.057	35.930
LR	-160.11	-161.93	-160.02	-162.13	-162.92	-153.98
Observations				336		

주: 1) 이 추정에는 기본 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

둘째 자녀 출산 의향 결과에서는 첫째 자녀의 결과와 다르게 남편의 근로시간이 아내의 출산 의향에 양(+)의 유의한 영향을 미치고 있다. 이외에 눈에 띄는 결과는 남편의 가족친화기업 여부로, 남편이 재직하고 있는 회사가 가족친화적일수록 10% 유의 수준이지만 유의하게 증가하는 결과

를 보여준다는 점이다. 특히 유의하게 나온 모든 모델에서 약 2배 이상의 영향이 있었다.

맞벌이 아내의 출산 의향에 남편 일자리 요인이 미치는 영향은 전체적으로 앞서 살펴본 외벌이 남편 일자리의 영향과 유사한 점이 있으나, 유의성에서 차이가 나는 것으로 보인다. 따라서 결국 남편 일자리의 영향은 소득으로 귀결되는 것으로 생각할 수 있다. 다만, 맞벌이 아내의 둘째 자녀 출산 의향에서는 소득 관련 요인에 더하여 남편의 일·가정 양립 가능 여부도 하나의 요인으로 생각해 볼 여지가 있다는 것이 차이점이라고 할 수 있다.

〈표 3-17〉 둘째 자녀 출산 의향 분석(맞벌이 아내): 남편 일자리 변수

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
직종						
관리·전문직	0.389					0.258
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	1.691					1.509
기타	1.149					1.077
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		1.910				3.728
자영업·무급가족종사자		2.966				2.870
근로시간(주당)			1.048#			1.043
기업규모						
5인 미만				3.484		1.101
5-30인 미만				1.742		1.668
30-100인 미만				2.390		2.174
100-300인 미만				2.745		2.675
300인 이상				1.000		1.000
가구소득					1.001	1.002
남편 출산친화기업 여부	1.934	2.224#	2.079#	2.061	1.989	2.169#
남편 육아분담 비율	0.986	0.981	0.987	0.983	0.983	0.988
아내 가사분담 비율	1.003	0.999	1.003	1.001	1.001	1.005
LR chi2	14.480	13.740	14.929	15.296	12.773	23.321
LR	-93.084	-93.454	-92.860	-92.676	-93.938	-88.663
Observations	244					

주: 1) 이 추정에는 기본 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p<0.1$, * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

다. 소결

이 절에서는 남편 및 아내의 일자리 변수가 출산 의향에 미치는 영향에 대해 추정하였다. 일자리 변수로 추정하기 전에 기본 변수(연령, 학력, 거주지역 등)로 추정하였는데, 남편의 첫째 자녀 출산 의향의 경우, 가사분담 비율은 유의한 영향이 없었으나, 남편의 연령이 양(+), 학력이 음(-)의 영향을 미쳤고 거주지역에 따른 유의한 차이는 발견되지 않았다. 둘째 자녀 이상의 출산 의향은 연령에서 유의한 범위가 넓어졌고, 지방의 출산 의향이 감소하는 것으로 나타났다.

아내의 첫째 자녀 출산 의향의 경우는 가사분담 비율과 연령이 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 지방의 출산 의향이 높은 결과가 도출되었다. 둘째 자녀 출산 의향의 경우, 연령은 첫째 자녀와 유사했지만, 거주지역 변수는 반대의 경향, 즉 지방의 출산 의향이 높은 것으로 나타났다. 보통 서울·경기보다 지방의 출산 경향이 높은 것으로 알려져 있으나, 이제 지방에서도 두 자녀 이상 낳는 것을 주저하는 경향이 있는 것으로 생각해 볼 수 있다.

출산 의향에서 일자리 변수는 직종, 종사상 지위, 근로시간, 기업규모로 구성된다. 남편의 첫째 자녀 출산 의향은 직종이 기타(농림어업, 기능, 장치·조립, 단순노무종사자)인 경우 사무직에 비하여 출산 의향이 감소하는 것으로 나타났다. 이들의 처우가 비교적 낮은 경우가 많은데, 부부의 매칭이 유사하게 결정된다는 이론을 근거로 하면, 부부의 속성이 서로 유사하다고 할 수 있을 것이고, 최근 저학력 여성의 출산율이 낮다는 결과도 제시되고 있기 때문에, 유사한 속성을 가진 남편의 출산 의향도 감소하는 것으로 생각해 볼 수 있다. 또한, 일자리 안정의 대리변수인 종사상 지위의 비정규직일 경우와 근로시간은 출산 의향에 음(-)의 영향을 주는

것으로 나타났다. 분석 데이터를 살펴본 결과, 직종과 종사상 지위의 결과는 소득이 낮은 이들의 출산 의향이 낮아진다는 것을 시사하는 것으로 생각되기 때문에 남편의 첫째 자녀 출산 의향은 비교적 안정적인 직업을 가진 경우에 높아지는 것으로 정리할 수 있다.

일자리 변수가 남편의 둘째 자녀 이상 출산 의향에 미치는 영향은, 자영업·무급가족종사자일 경우에 증가하였고, 근로시간은 출산 의향에 양(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 분석에 사용된 데이터를 살펴본 결과, 자영업·무급가족종사자의 근로시간이 비교적 길고 가구소득도 높은 것으로 나타났는데, 결과에도 이러한 것이 반영되었다고 생각한다. 따라서 분석 데이터의 자영업·무급가족종사자는 개인병원, 세무사, 회계사 등의 고소득을 올리는 전문 회사를 설립하여 운영하는 부류일 것으로 추측된다. 따라서 남편의 둘째 자녀 출산 의향도 안정적이고 많은 소득원이 있을 경우에 높아지는 것으로 생각할 수 있다.

아내의 일자리 변수 추정과 관련해서는 일을 하지 않는 여성 비율이 높기 때문에 일하는지의 여부를 먼저 추정하였고, 그 결과 첫째 자녀 출산 의향의 경우, 일하는 아내일수록 출산 의향이 약 1.8배 증가하는 것으로 나타났다. 직관적으로, 보통 일을 하는 경우 일·가정 양립에 어려움을 느껴 출산하려는 의향이 감소할 것으로 예상할 수 있으나, 대부분 첫째 자녀는 출산하는 경향이 있기 때문에 일을 하고 있음에도 불구하고 첫째 자녀를 출산하려는 의향이 강한 것으로 생각해 볼 수 있다. 또한, 이러한 효과가 둘째 자녀에서는 나타나지 않는다는 것에서 더욱 명확하게 드러난다고 볼 수 있다. 그리고 가사분담 비율 증가가 아내의 둘째 자녀 이상 출산 의향을 감소시키는 결과도 나타났다.

아내의 일자리 요인이 아내의 첫째 자녀 출산 의향에 미치는 영향에서 서비스·판매직과 비정규직 아내의 출산 의향이 감소하였고, 또한 가구소

특이 낮으면 출산 의향도 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 일자리 안정은 아내의 첫째 자녀 출산 의향을 감소시킨다고 볼 수 있다. 둘째 자녀 이상 출산 의향에서는 첫째 자녀와 반대로 비정규직 아내의 출산 의향이 증가하는 것으로 나타났다. 둘째 자녀의 결과에서는 대체로 첫째 자녀의 결과와는 상이한 결과가 나타났으며, 동일 변수라 하더라도 자녀별로 다른 의미를 갖는 것으로 생각된다. 즉, 같은 비정규직 변수라 하더라도 첫째 자녀에서는 경제적인 의미를 갖는 반면, 둘째 자녀에서는 경제적인 의미와 함께 시간적 여유의 의미를 갖는 것을 시사한다.

아내의 출산 의향에 남편 일자리 요인이 미치는 영향은 유의성의 범위에서 약간의 차이가 있으나, 대부분 남편 출산 의향의 결과와 유사하게 나타났고, 맞벌이 아내의 출산 의향에서도 동일하게 나타났다. 다만, 맞벌이 아내의 출산 의향에서 눈에 띄는 점은 둘째 자녀의 경우, 남편이 가족친화적인 기업에 다니는지의 여부가 영향을 미친다는 점이라 할 수 있다. 따라서 아내의 출산 의향은 첫째는 소득, 둘째는 시간적 여유 및 남편의 육아에 대한 관심 등과 큰 관련이 있는 것을 시사한다.

출산 의향에 있어서 남편과 아내의 차이를 정리하면, 첫째 자녀 출산 의향의 경우는 남편과 아내 모두 공통적으로 비정규직일 때 출산 의향이 유의하게 감소했는데, 감소 폭은 남편이 아내보다 조금 크게 나타났으나 유의 수준은 아내가 높은 것으로 나타났다. 둘째 자녀 출산 의향은 남편의 경우 소득이 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 아내의 경우는 소득뿐만 아니라 시간적인 여유가 중요한 요인으로 나타났다. 다시 말하면, 자녀 출산 의향은 자녀의 출생 순위에 따라 다르게 나타난다고 볼 수 있는데, 첫째 자녀 출산 의향은 남편과 아내 모두 비교적 일자리 안정이 중요하다는 것을 시사한다. 다만, 첫째 자녀와 둘째 자녀 이상 모두에 미치는 영향은 남편과 아내 모두 경제적인 요인이 중요하다고 할 수 있는데, 특히 아내의

경우 둘째 자녀 이상에서는 소득뿐만 아니라 시간적인 여유가 출산 의향에 영향을 미치는 요인이라고 할 수 있다.

2. 일자리 안정과 출산 이행

가. 시간 비의존 변수 추정 결과

시간 비의존 변수는 남편과 아내의 학력, 결혼 연차, 남편과 아내의 초혼 연령으로 구성되며, 추정 결과는 첫째 자녀의 경우 남편의 학력이 고졸 이하와 비교하여 2~3년제 대학 및 4년제 대학을 졸업한 경우 출산 해저드가 유의하게 감소하는 것으로 나타났으며, 그 크기는 약 25~27%p 분포로 나타났다. 반면, 아내의 학력은 출산 이행에 유의한 영향이 없었다.

기준 해저드인 결혼 연차를 살펴보면, 1년 차와 비교하여 대체로 7년 차까지 유의한 것으로 나타나고, 아내의 초혼 연령은 유의한 영향이 없으나, 남편의 초혼 연령은 25~29세 미만에 비하여 24세 미만이 10% 유의 수준에서 증가하고, 30~34세 미만에서는 18%p 증가하며 35세 이상에서는 10% 유의 수준에서 증가하는 것으로 나타났다. 즉 25~29세를 기준으로 양쪽이 증가하는 U자 형의 곡선을 띤다고 볼 수 있다.

둘째 자녀 출산 이행에서는 남편과 아내의 학력이 유의한 영향을 미치지 않았고, 결혼 연차는 8년 차까지 유의한 것으로 나타났다. 그리고 아내의 초혼 연령이 25~29세 미만과 비교하여 35세 이상에서 출산 이행 해저드가 유의하게 약 56~57%p 감소하는 것으로 나타났다. 반면, 남편 초혼 연령의 유의한 영향은 없었다.

〈표 3-18〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째, 둘째 자녀): 시간 비의존 변수

	첫째		둘째	
	model1	model2	model1	model2
남편 학력				
고졸 이하		1.000		1.000
2~3년제 대학		0.771*		1.143
4년제 대학		0.750**		0.934
대학원 이상		0.822		1.057
아내 학력				
고졸 이하		1.000		1.000
2~3년제 대학		1.054		0.930
4년제 대학		0.942		0.931
대학원 이상		0.899		0.812
결혼 연차				
1년 차	1.000	1.000	1.000	1.000
2년 차	2.104***	2.117***	1.986#	1.980#
3년 차	2.276***	2.330***	3.241***	3.175***
4년 차	2.173***	2.207***	4.828***	4.809***
5년 차	1.740**	1.776**	6.037***	6.034***
6년 차	2.052**	2.072**	4.252***	4.267***
7년 차	2.543**	2.609**	3.412***	3.422***
8년 차	1.165	1.244	2.629**	2.640**
9년 차	0.865	0.952	1.572	1.579
아내 초혼 연령				
24세 미만	1.197	1.155	1.067	1.047
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.005	1.015	0.977	0.972
35세 이상	1.274	1.345	0.435*	0.427*
남편 초혼 연령				
24세 미만	1.647#	1.472	1.431	1.333
25~29세	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.180*	1.207*	0.949	0.948
35세 이상	1.327#	1.272	0.956	0.938
log-likelihood	-1,200.603	-1,190.217	-1,383.416	-1,378.938
Person years	1,798	1,793	3,093	3,092

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

나. 시간 의존 변수 추정 결과(첫째 자녀)

1) 남편 일자리 변수 추정 결과

이후의 시간 의존 변수 추정에서는 앞서 추정한 시간 비의존 변수를 도입하여 함께 추정했으나, 분석의 편의를 위하여 일자리 변수의 결과만 보여주고 있다³⁷⁾. 일자리 변수는 일자리의 고용지속기간과 직업이 바뀌더라도 종사상 지위가 그대로 유지될 때의 고용지속기간, 직종, 종사상 지위, 기업규모, 정규근로시간 여부, 주당 근로시간, 소득으로 구성된다.

〈표 3-19〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 고용지속기간

	model1	model2
고용지속기간	1.009	
고용지속기간(직종 지속)		1.008
log-likelihood	-1,099.652	-782.471
Person years	1,660	1,177

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

먼저 남편의 고용지속기간이 첫째 자녀 출산 해저드에 미치는 영향에 대해 살펴보면, 고용지속기간과 종사상 지위가 지속되었을 때의 고용지속기간 모두 유의한 영향을 미치지 않고, 정규근로시간이 정해져 있는지 없는지와 근로시간의 증감에 따른 출산 해저드의 유의한 차이도 나타나지 않았다.

37) 전체 추정 결과는 부록1 참조.

〈표 3-20〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 근로시간

	model1	model2
정규근로시간 여부(있음=1)	1.132	
주당 근로시간		0.996
log-likelihood	-1,132.373	-1,131.228
Person years	1,709	1,707

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p<0.1$, * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈표 3-21〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 직종

	model1
관리·전문직	0.837#
사무직	1.000
서비스·판매직	1.028
기타	0.933
log-likelihood	-1,090.283
Person years	1,647

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p<0.1$, * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

직종의 경우는 사무직과 비교할 때 관리·전문직의 경우 10%의 유의 수준에서 출산 해저드가 감소하는 것으로 나타났다. 관리·전문직의 경우 다른 직종보다 소득이 높다고 할 수 있는데, 소득이 높을 경우에 출산 이행이 감소하는 것은 이미 Becker(1991)의 질과 양 상충관계(quantity and quality trade-off)에서 밝혀진 내용이라고 할 수 있다.

일자리 안정성을 대리하는 변수 중 하나인 종사상 지위는 변수 구축에서 언급한 바와 같이 상용직, 임시·일용직, 자영업·무급가족종사자 3개 카테고리로 구분되고, 상용직을 준거 변수로 추정하였다(model1). 분석 결과를 살펴보면, 상용직을 기준으로 하면 유의한 영향이 나타나지 않는 것으로 나타났다.

안정적 일자리 변수를 도입한 모델(model2)에서는 안정적 일자리를 기준으로 하면 자영업자·무급가족종사자 남편을 둔 아내의 출산 해저드가 약 23%p 유의하게 감소하는 것으로 나타났다. 또한, 분석 결과에서 제시하고 있지는 않지만, 준거를 상용직 및 임시직·일용직으로 바꿔 분석했을 때는 유의한 결과나 나타나지 않았으며, 준거 범주를 자영업자·무급가족종사자로 할 경우에는 안정된 일자리가 동일한 유의 수준에서 유의한 결과가 나타났다. 따라서 안정적 일자리가 첫째 자녀 출산 해저드에 유의한 영향을 미친다고 할 수 있을 것이다.

〈표 3-22〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 종사상 지위 및 안정적 일자리

	model1	model2
안정적 일자리		1.000
상용직	1.000	0.882
임시직·일용직	0.952	0.854
자영업자·무급가족종사자	0.858	0.771*
log-likelihood	-1,131.357	-1130.669
Person years	1,708	1,708

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

다음은 남편의 종사상 지위와 근로시간 형태를 조합하여 구축한 변수의 영향을 추정한 것이다. 전일제 상용직을 기준으로 했을 때, 시간제 상용직, 전일제 및 시간제 임시·일용직, 자영업자·무급가족종사자와의 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이 결과를 안정적 일자리 변수 결과와 함께 생각해 보면, 첫째 자녀 출산 이행은 일자리 안정성과 안전성만이 아닌 일정 정도 이상의 소득과 4대 보험 가입이라는 요인이 함께 고려되어야 한다는 것을 시사한다.

〈표 3-23〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 종사상 지위×근로시간 형태

	model1
전일제 상용직	1.000
시간제 상용직	1.328
전일제 임시·일용직	0.922
시간제 임시·일용직	1.129
자영업자·무급가족종사자	0.862
log-likelihood	-1125.377
Person years	1,701

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

남편 직장의 규모별로 살펴보면, 300인 이상을 기준으로 했을 때 유의한 결과가 나타나지 않았다. 반면, 소득의 경우는 연속변수로 소득을 도입했을 때와 소득의 이차항을 도입한 추정 결과에서는 유의하지 않았지만, 범주로 추정하면 200~300만 원의 소득을 얻는 남편에 비하여 400만 원 이상의 경우에 10% 유의 수준에서 출산 해저드가 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 3-24〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 기업 규모

	model1
5인 미만	0.953
5~30인 미만	0.978
30~100인 미만	0.922
100~300인 미만	1.024
300인 이상	1.000
log-likelihood	-987.700
Person years	1,498

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈표 3-25〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 소득

	model1	model2	model3
소득	1.000	1.001	
소득 이차항		1.000	
소득(범주)			
100만 원 미만			0.908
100~200만 원 미만			1.024
200~300만 원 미만			1.000
300~400만 원 미만			1.136
400만 원 이상			1.345#
log-likelihood	-1,172.582	-1,172.145	-1,170.825
Person years	1,771	1,771	1,771

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

지금까지 살펴본 일자리 변수 전체를 추정한 결과에 대해서 살펴보면, 직종의 경우, 직종 단독으로 추정하였을 때에는 관리·전문직에서만 유의한 결과가 나타났는데 전체를 추정한 결과에서는 기타의 경우에도 10% 유의 수준에서 출산 해저드가 감소하는 결과가 나타났다. 종사상 지위는 단독 추정 결과에서 안정된 일자리가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 전체 추정 결과에서는 유의성이 사라진 것을 볼 수 있다. 기업규모는 전체 결과에서도 유의한 영향을 미치지 않았으나, 유의하지 않았던 정규근로시간 변수가 전체 결과에서는 양(+)의 유의한 영향(40%p)을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 소득은 단독 추정 결과와 같이 200~300만 원에 비하여 400만 원 이상일 경우 10% 유의 수준에서 유의하게 출산 해저드가 증가하는 것으로 나타났다. 이 결과는 앞서 살펴본 관리·전문직 변수의 결과와는 상반된 결과라고 할 수 있다. 다만, 관리·전문직일 경우에 소득이 높을 수 있으나, 그렇다고 해서 소득이 높은 경우가 모두 관리·전문직이라고 할 수 없기 때문에, 두 결과를 종합적으로 해석하면 소득이 높은 경우 출산 해저드는 증가하나, 관리·전문직의 남편을 둔 아내의 출산 해저드는 감소하는 것으로 생각해 볼 수 있다.

남편 일자리 변수 전체 추정은 각 변수의 단독 추정과 비교할 때, 유의성의 범주가 달라지는 경우가 있었으나, 방향성은 전체 추정과 단독 추정이 유사하게 나타났다. 따라서 이 모델에서 통제된 고용지속기간과 정규근로시간 여부, 주당 근로시간과 직종, 종사상 지위, 기업규모, 소득 변수와의 다중 공선성이 크게 문제 되지 않는 것으로 생각된다. 따라서 전체 추정 결과는 단독 추정 결과를 확고하게(robust) 하는 것으로 보인다.

〈표 3-26〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 시간 의존 변수(남편 일자리 전체)

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
고용지속기간(직종 지속)	0.999	1.000	0.996	0.999	1.005	0.998
정규근로시간 여부(있음=1)	1.139	1.088	1.076	1.058	1.398*	1.184
주당 근로시간	0.993	0.994	0.994	0.994	0.993	0.994
직종						
관리·전문직	0.797*					
사무직	1.000					
서비스·판매직	1.013					
기타	0.804#					
종사상 지위						
안정된 일자리			1.000			
상용직		1.000	0.857			
임시직·일용직		0.859	0.748			
자영업자·무급가족종사자		0.909	0.784			
종사상 지위×근로시간 형태						
전일제 상용직				1.000		
시간제 상용직				0.585		
전일제 임시·일용직				0.838		
시간제 임시·일용직				0.934		
자영업자·무급가족종사자				0.880		
기업규모						
5인 미만					1.172	
5-30인 미만					0.993	
30-100인 미만					0.896	
100-300인 미만					0.968	
300인 이상					1.000	
소득(범주)						
100만 원 미만						0.856
100-200만 원 미만						1.011
200-300만 원 미만						1.000
300-400만 원 미만						1.114
400만 원 이상						1.427#
log-likelihood	-752.38	-777.69	-776.89	-773.52	-683.00	-767.86
Person years	1,140	1,174	1,174	1,169	1,039	1,163

주: 1) 본 분석에는 시간 비의존 변수가 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/in dex.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

2) 아내 일자리 변수 추정 결과

아내의 일자리 변수도 남편과 같은 일자리 변수로 구성되어 있으며, 시간 비의존 변수를 도입하여 추정하였다³⁸⁾. 다만, 아내의 경우, 일하지 않는 표본의 비율이 많기 때문에 범주형의 일자리 변수를 추정할 때는 무직을 포함하는 경우도 함께 추정하였다. 먼저 고용지속기간의 결과를 보면, 아내 본인의 고용지속기간이 길수록 유의하게 출산 해저드가 증가하였고, 유의 수준이 감소하였지만 종사상 지위가 지속되었을 때의 고용지속기간과도 유사한 결과를 보여준다.

〈표 3-27〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 고용지속기간

	model1	model2
고용지속기간	1.044*	
고용지속기간(직종 지속)		1.042#
log-likelihood	-516.405	-374.528
Person years	835	598

주: 1) 본 분석에는 시간 비의존 변수가 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

아내 근로시간 추정 결과는 무직 제외 표본의 경우에는 정규근로시간 여부나 주당 근로시간 모두 유의한 영향이 없는 반면, 무직을 포함하면 무직 아내에 비하여 정규근로시간 여부와 관계없이 출산 해저드가 감소하는 것으로 나타났다. 그리고 주당 근로시간이 증가하면 출산 해저드가 유의하게 감소하는 것을 볼 수 있다. 즉 이것은 근로시간의 영향이라기보다 무직 아내의 출산 해저드가 높기 때문이라고 할 수 있다.

38) 전체 추정 결과는 부록1 참조.

〈표 3-28〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 근로시간

	무직 제외		무직 포함	
	model1	model2	model1	model2
정규근로시간 여부				
무직			1.000	
있음	1.000		0.337***	
없음	1.193		0.413***	
주당 근로시간		0.999		0.979***
log-likelihood	-534.352	-289.168	-1,107.868	-1,110.039
Person years	861	467	1,793	1,792

주: 1) 본 분석에는 시간 비의존 변수가 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

아내 직종 추정 결과를 보면, 일하는 아내의 경우, 직종의 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 무직 아내를 포함한 결과를 보면, 무직에 비하여 모든 직종에서 유의한 음(-)의 영향이 나타나고 있는데, 그 감소 크기는 사무직이 가장 큰 것으로 나타났다.

〈표 3-29〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 직종

	model1	model2
무직		1.000
관리·전문직	0.986	0.427***
사무직	1.000	0.385***
서비스·판매직	1.293	0.468***
기타	1.278	0.422***
log-likelihood	-518.452	-1,091.926
Person years	833	1,765

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

아내의 종사상 지위 추정 결과를 보면, 무직을 제외한 경우, 상용직인 아내에 비하여 임시·일용직 아내의 출산 해저드가 유의하게 약 49%p 감소하는 결과를 보여주고 있으며(model1, model3), 안정된 일자리 변수를 도입한 모델(model2, model4)의 경우에도 상용직을 기준으로 할 경우와 동일하게 임시·일용직 아내의 출산 해저드가 유의하게 감소하는 것으로 나타났다.

무직을 포함할 경우는 무직에 비하여 모든 범주에서의 영향이 음(-)으로 나타났는데, 그중에서도 임시·일용직의 감소 폭이 가장 큰 것으로 나타났다고, 안정된 일자리 변수를 추가하면, 안정된 일자리의 감소 폭이 가장 낮은 것을 알 수 있다.

〈표 3-30〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 종사상 지위 및 안정된 일자리

	무직 제외		무직 포함	
	model1	model2	model1	model2
무직			1.000	1.000
안정된 일자리		1.000		0.464***
상용직	1.000	0.985	0.427***	0.415***
임시직·일용직	0.506**	0.507**	0.215***	0.215***
자영업자·무급가족종사자	0.796	0.847	0.354***	0.354***
log-likelihood	-529.227	-630.401	-1,102.441	-1,102.146
Person years	860	1,011	1,792	1,792

주: 1) 본 분석에는 시간 비의존 변수가 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

아내의 종사상 지위와 근로시간 형태를 조합하여 구축한 변수를 추정 한 결과를 살펴보면, 무직을 제외했을 경우, 전일제 상용직에 비하여 시간제 임시·일용직의 출산 해저드가 약 65%p 유의하게 감소하는 것으로 나타났다. 무직을 포함한 경우에는 무직에 비하여 모든 카테고리에서 출산 해저드가 유의하게 감소하는 것으로 나타났으며, 특히 시간제 임시·일용직의 감소 폭이 가장 크게 나타났다.

〈표 3-31〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 종사상 지위×근로시간 형태

	model1 (무직 제외)	model2 (무직 포함)
무직		1.000
전일제 상용직	1.000	0.455***
시간제 상용직	0.625	0.288*
전일제 임시·일용직	0.653	0.290***
시간제 임시·일용직	0.341**	0.162***
자영업자·무급가족종사자	0.850	0.405***
log-likelihood	-628.904	-1330.359
Person years	1,011	2,123

주: 1) 본 분석에는 시간 비의존 변수가 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

아내가 근무하는 기업규모의 추정 결과를 살펴보면, 기업규모가 300인 이상과 비교하여 5인 미만 기업에 근무하는 경우에 출산 해저드가 유의하게 55%p 감소하고, 5~30인 미만은 약 30%p 감소하는 것으로 나타났다. 그리고 무직을 포함하는 경우에는 300인 이상 기업과 비교해서 무직 아내의 출산 해저드가 약 2배 증가하는 것을 볼 수 있다.

〈표 3-32〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 기업규모

	model1	model2
무직		2.011***
5인 미만	0.454***	0.499***
5~30인 미만	0.698*	0.736#
30~100인 미만	0.759	0.874
100~300인 미만	0.893	0.930
300인 이상	1.000	1.000
log-likelihood	-423.472	-998.836
Person years	706	1,636

주: 1) 본 분석에는 시간 비의존 변수가 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

다음으로 소득 추정 결과를 살펴보면, 아내 소득이 증가할수록 출산 해저드가 10% 유의 수준에서 증가하는 것으로 나타났으나 소득 이차항은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 소득 범주 결과를 살펴보면, 100만 원 미만에 비하여 나머지 모든 소득 범주에서 양(+)의 유의한 영향이 있는 것으로 나타났는데, 특히 150~200만 원 미만의 소득이 있는 아내는 100만 원 미만과 비교하여 약 1.7배 출산 해저드가 증가하는 것으로 나타났다. 무직을 포함하는 경우에는 무직에 비하여 모든 소득 변수에서 음(-)의 유의한 영향이 있는 것을 알 수 있는데, 이것은 무직을 제외한 경우와 반대되는 결과라고 할 수 있다. 즉, 이는 일하는 여성에서 첫째 자녀 출산 이행은 소득과 양(+)의 관계가 있다는 것을 시사한다.

〈표 3-33〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 소득

	무직제외			무직포함		
	model1	model2	model3	model1	model2	model3
소득	1.002#	1.003		0.997***	0.990***	
소득 이차항		1.000			1.000***	
소득						
없음						1.000
100만 원 미만			1.000			0.252***
100~150만 원 미만			1.531#			0.388***
150~200만 원 미만			1.749*			0.388***
200만 원 이상			1.748#			0.580***
log-likelihood	-269.308	-269.188	-269.164	-1,141.304	-1,101.652	-1,069.224
Person years	450	450	450	1,770	1,770	1,768

주: 1) 본 분석에는 시간 비의존 변수가 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

아내 일자리 변수 전체를 무직을 제외하고 추정한 결과를 살펴보면, 직종과 종사상 지위, 종사상 지위와 근로시간 형태 복합 변수에서는 유의한

영향이 나타나지 않은 반면, 기업규모는 앞서 추정한 것과 동일한 결과가 나왔다. 그리고 소득도 유의 수준과 크기에 변화가 있으나 대체로 유사한 결과가 나타났다.

무직을 포함한 결과는 주당 근로시간과 일자리 관련 변수를 차례로 도입하였다. 앞서 주당 근로시간을 단독으로 추정할 경우에는 첫째 자녀 출산 해저드에 매우 높은 유의수준에서 음(-)의 영향을 미치고 있었으나, 타 일자리 관련 변수와 함께 추정했을 때는 유의 수준이 변동하였다. 특히, 직종과 종사상 지위에서 안정된 일자리, 그리고 소득 변수를 도입하였을 때 주당근로시간의 유의성이 사라진 것을 볼 수 있다. 또한, 일자리 관련 변수의 유의성도 변동하고 있으나, 소득의 경우는 일관되게 유의성이 나타났다. 그렇지만 공통적으로 무직 아내의 출산 해저드가 가장 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-34〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀: 아내 일자리 전체(무직 제외))

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
고용지속기간(직종 지속)	1.038	1.036	1.035	1.035	1.003	1.016
정규근로시간 여부(있음=1)	1.276	1.174	1.169	1.177	0.828	1.185
주당 근로시간	0.999	0.995	0.995	0.995	0.994	0.990
직종						
관리·전문직	1.037					
사무직	1.000					
서비스·판매직	1.151					
기타	1.649					
종사상 지위						
안정된 일자리			1.000			
상용직		1.000	0.903			
임시직·일용직		0.694	0.639			
자영업자·무급가족종사자		0.894	0.822			
종사상 지위×근로시간 형태						
전일제 상용직				1.000		
시간제 상용직				0.753		
전일제 임시·일용직				0.688		
시간제 임시·일용직				0.692		
자영업자·무급가족종사자				0.889		
기업규모						
5인 미만					0.385**	
5-30인 미만					0.651*	
30-100인 미만					0.832	
100-300인 미만					0.849	
300인 이상					1.000	
소득						
없음						
100만 원 미만						1.000
100-150만 원 미만						1.485#
150-200만 원 미만						1.504#
200만 원 이상						1.842**
log-likelihood	-361.08	-371.24	-371.06	-371.16	-294.90	-401.54
Person years	576	596	596	596	491	652

주: 1) 본 분석에는 시간 비의존 변수가 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈표 3-35〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 일자리 전체(무직 포함)

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
주당 근로시간	0.996	0.988#	0.989	0.985*	0.986#	1.006
직종						
무직	1.000					
관리·전문직	0.510**					
사무직	0.467**					
서비스·판매직	0.564#					
기타	0.462*					
종사상 지위						
무직		1.000	1.000			
안정된 일자리			0.749			
상용직		0.706	0.682			
임시직·일용직		0.328***	0.325***			
자영업자·무급가족종사자		0.524*	0.519*			
종사상 지위×근로시간형태						
무직				1.000		
전일제 상용직				0.842		
시간제 상용직				0.537		
전일제 임시·일용직				0.499#		
시간제 임시·일용직				0.215**		
자영업자·무급가족종사자				0.599		
기업규모						
무직					1.077	
5인 미만					0.473***	
5~30인 미만					0.731#	
30~100인 미만					0.845	
100~300인 미만					0.925	
300인 이상					1.000	
소득						
없음						1.000
100만원 미만						0.196***
100~150만원 미만						0.301***
150~200만원 미만						0.304***
200만원 이상						0.456**
log-likelihood	-1,090.7	-1,099.8	-1,099.6	-1098.4	-995.4	-1,068.6
Person years	1,764	1,791	1,791	1,791	1,635	1,768

주: 1) 본 분석에는 시간 비의존 변수가 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/in dex.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

마지막으로 남편과 아내의 일자리 변수를 모두 도입한 경우의 추정 결과를 살펴보면, 남편의 주당 근로시간은 10% 유의 수준에서 출산 해저드에 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 모든 모델에서 나타났다. 직종의 경우는 사무직과 비교하여 관리·전문직 남편의 경우 유의하게 출산 해저드가 감소하는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 단독 추정, 남편 일자리 전체 추정에서도 일관되게 나타났다. 반면, 아내 직종은 관리·전문직과 사무직만 유의성을 갖고 있는 것을 볼 수 있다.

남편의 종사상 지위에서는 유의한 영향이 없었으나, 아내의 결과에서는 임시직·일용직과 자영업자·무급가족종사자에서만 유의성이 남아 있는 것으로 나타났다. 종사상 지위와 근로시간 형태의 복합 변수는 남편 단독 추정에서는 유의하지 않았던 시간제 상용직이 전일제 상용직과 비교하여 유의하게 출산 해저드가 감소하는 것으로 나타났다. 또한, 시간제 임시·일용직에서 10% 유의 수준으로 출산 해저드가 감소하는 결과를 볼 수 있다.

남편의 기업규모는 유의한 영향이 없었고, 아내의 기업규모는 5인 미만에서만 음(-)의 영향이 유의하게 나타났다. 그리고 남편의 소득은 유의하지 않았으나, 아내 소득은 앞의 추정에서와 마찬가지로 유의성이 일관되게 나타났다.

〈표 3-36〉 출산 해저드 아산시간 분석(첫째 자녀): 남편과 아내 일자리 전체

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
남편 고용지속기간(직종 지속)	0.993	0.989	0.992	0.992	0.989	0.988
남편 정규근로시간 여부(있음=1)	1.112	1.044	1.052	1.017	1.308#	1.123
남편 주당 근로시간	0.992#	0.993#	0.993#	0.994	0.992#	0.993#
아내 주당 근로시간	0.996	0.991	0.991	0.988	0.991	1.009
남편 직종						
관리·전문직	0.799*					
사무직	1.000					
서비스·판매직	1.069					
기타	0.828					
아내 직종						
무직	1.000					
관리·전문직	0.510*					
사무직	0.463*					
서비스·판매직	0.621					
기타	0.709					
남편 종사상 지위						
안정된 일자리		1.000				
상용직		0.896	1.000			
임시직·일용직		0.785	0.869			
자영업자·무급가족종사자		0.831	0.924			
아내 종사상 지위						
무직		1.000	1.000			
안정된 일자리		0.688				
상용직		0.660	0.667			
임시직·일용직		0.384*	0.382*			
자영업자·무급가족종사자		0.488#	0.492#			
남편 종사상 지위×근로시간 형태						
전일제 상용직				1.000		
시간제 상용직				0.448*		
전일제 임시·일용직				0.796		
시간제 임시·일용직				1.222		
자영업자·무급가족종사자				0.882		
아내 종사상 지위×근로시간 형태						
무직				1.000		
전일제 상용직				0.728		
시간제 상용직				0.512		
전일제 임시·일용직				0.514		
시간제 임시·일용직				0.292#		
자영업자·무급가족종사자				0.525		
남편 기업규모						
5인 미만					1.187	
5-30인 미만					1.101	

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
30-100인 미만					0.899	
100-300인 미만					0.972	
300인 이상					1.000	
아내 기업규모						
무직					1.299	
5인 미만					0.457**	
5-30인 미만					0.853	
30-100인 미만					0.799	
100-300인 미만					0.929	
300인 이상					1.000	
남편소득						
100만 원 미만						0.895
100-200만 원 미만						1.000
200-300만 원 미만						0.924
300-400만 원 미만						1.062
400만 원 이상						1.218
아내소득						
없음						1.000
100만 원 미만						0.206** *
100-150만 원 미만						0.274** *
150-200만 원 미만						0.283** *
200만 원 이상						0.395**
log-likelihood	-697.4	-725.7	-726.1	-722.1	-597.2	-698.0
Person years	1,129	1,173	1,173	1,168	980	1,146

주: 1) 본 분석에는 시간 비의존 변수가 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

다. 시간 의존 변수 추정 결과(둘째 자녀)

1) 남편 일자리 변수 추정 결과

둘째 자녀의 시간 의존 변수 추정에서도 앞서 추정한 시간 비의존 변수를 도입하여 함께 추정하고 있으나 분석의 편의를 위하여 일자리 변수의 결과만을 보여주고 있다³⁹⁾. 남편의 고용지속기간이 둘째 자녀 출산 해저드에 미치는 영향에 대해 살펴보면, 고용지속기간과 종사상 지위가 유지되었을 때의 고용지속기간 모두 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 또한, 근로시간의 경우도 정규근로시간 여부 및 주당 근로시간의 크기와 관계없이 모두 유의한 영향이 나타나지 않았다.

〈표 3-37〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 고용지속기간

	model1	model2
고용지속기간	1.003	
고용지속기간(직종 지속)		1.000
log-likelihood	-1,299.202	-1,282.667
Person years	2,931	2,898

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/in dex.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈표 3-38〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 근무시간

	model1	model2
정규근로시간 여부(있음=1)	0.990	
주당 근로시간		1.001
log-likelihood	-1,321.296	-1,321.029
Person years	2,984	2,983

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/in dex.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

39) 전체 추정 결과는 부록1 참조.

남편 직종의 경우는 사무직에 비하여 서비스·판매직 남편이 유의하게 약 34%p 출산 해저드가 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 종사상 지위는 상용직을 기준으로 할 때에는 유의한 영향이 없었으나, 안정된 일자리를 기준으로 하면 임시·일용직 남편을 둔 아내의 출산 해저드가 10% 유의 수준에서 감소하는 것을 볼 수 있다. 그리고 남편의 종사상 지위와 근로시간 형태를 조합하여 구축한 변수를 추정한 결과에서는 유의하지 않았다. 이 결과를 안정적 일자리 추정 결과와 함께 생각해 보면, 첫째 자녀의 결과와 마찬가지로 일자리 안정성과 안전성에 더하여 소득과 4대 보험 등의 일자리를 보장할 수 있는 요건이 충족되어야 출산 이행이 원활하다는 것을 보여주는 것이라 할 수 있다.

〈표 3-39〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 직종

	model1
관리·전문직	1.029
사무직	1.000
서비스·판매직	1.337*
기타	1.086
log-likelihood	-1,300.899
Person years	2,938

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈표 3-40〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 종사상 지위

	model1	model2
안정적 일자리		1.000
상용직	1.000	0.861
임시직·일용직	0.701	0.628#
자영업자·무급가족종사자	1.149	1.036
log-likelihood	-1,319.384	-1,318.504
Person years	2,984	2,984

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈표 3-41〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 종사상 지위×근로시간 형태

	model1
전일제 상용직	1.000
시간제 상용직	0.875
전일제 임시·일용직	0.708
시간제 임시·일용직	0.661
자영업자·무급가족종사자	1.148
log-likelihood	-1,318.96
Person years	2,982

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p<0.1$, * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈표 3-42〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 기업 규모

	model1
5인 미만	1.136
5~30인 미만	0.835
30~100인 미만	0.847
100~300인 미만	0.953
300인 이상	1.000
log-likelihood	-1,182.573
Person years	2,700

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p<0.1$, * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

이 외에 남편의 기업규모는 유의한 영향이 없는 것으로 나타났으나, 소득은 연속변수로 도입하였을 때 10% 유의 수준에서 출산 해저드에 양(+)의 영향, 이차항을 도입하였을 때에는 일차항에서만 유의한 양(+)의 영향이 있었고, 범주형일 경우에는 200~300만 원 미만과 비교하여 400만 원 이상일 때 유의하게 출산 해저드가 약 43%p 증가하는 결과를 보여준다.

〈표 3-43〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 소득

	model1	model2	model3
소득	1.000#	1.001*	
소득 이차항		1.000	
소득(범주)			
100만 원 미만			0.785
100~200만 원 미만			1.083
200~300만 원 미만			1.000
300~400만 원 미만			1.156
400만 원 이상			1.425*
log-likelihood	-1,355.899	-1,354.678	-1352.377
Person years		3,061	

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

남편 일자리 전체를 추정한 결과를 보면, 직종의 경우는 단독 추정의 결과와 동일하게 나타났으나, 종사상 지위는 단독 추정에서 유의했던 영향이 사라졌다. 그러나 기업규모 변수는 단독 추정에서 유의하지 않았으나, 전체 추정에서 300인 이상에 비하여 5인 미만 기업에 근무하는 남편의 경우 출산 해저드가 10% 유의 수준에서 증가하는 결과가 나타났다. 둘째 자녀 출산 해저드에 미치는 남편 일자리 변수 전체 추정은 첫째 자녀의 추정과 유사하게 단독 추정과 전체 추정 사이에 큰 차이(방향성 및 수치 격차)가 없는 것으로 볼 때, 다중 공선성의 문제가 심각하지 않은 것으로 생각해 볼 수 있으며, 이것은 전체 추정 결과가 단독 추정 결과를 확고하게 하는 것으로 생각된다.

〈표 3-44〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 시간 의존 변수(남편 일자리 전체)

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
고용지속기간(직종 지속)	1.002	0.997	1.000	1.000	1.004	0.994
정규근로시간 여부(있음=1)	1.082	1.366	1.366	1.354	1.232	1.021
주당 근로시간	0.998	1.000	0.999	0.999	0.998	1.000
직종						
관리·전문직	1.030					
사무직	1.000					
서비스·판매직	1.416*					
기타	1.090					
종사상 지위						
안정된 일자리		1.000				
상용직		0.865	1.000			
임시직·일용직		0.693	0.777			
자영업자·무급가족종사자		1.334	1.496			
종사상 지위×근로시간 형태						
전일제 상용직				1.000		
시간제 상용직				1.016		
전일제 임시·일용직				0.790		
시간제 임시·일용직				0.714		
자영업자·무급가족종사자				1.483		
기업규모						
5인 미만					1.333#	
5-30인 미만					0.899	
30-100인 미만					0.857	
100-300인 미만					0.988	
300인 이상					1.000	
소득(범주)						
100만 원 미만						0.613*
100-200만 원 미만						1.000
200-300만 원 미만						0.952
300-400만 원 미만						1.074
400만 원 이상						1.307
log-likelihood	-1,265.4	-1,279.2	-1,280.0	-1,279.6	-1,148.9	-1,269.5
Person years	2,854	2,897	2,897	2,895	2,625	2,873

주: 1) 이 분석에는 시간 비의존 변수가 통제되어 있음.

2) # $p<0.1$, * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

2) 아내 일자리 변수 추정 결과

아내의 모든 일자리 변수 추정도 시간 비의존 변수가 통제되어 있다⁴⁰⁾. 먼저 아내의 고용지속기간이 둘째 자녀 출산 해저드에 미치는 영향에 대해 살펴보면, 고용지속기간이 증가할수록 출산 해저드가 유의하게 7.4%p 증가하는 것으로 나타났으나, 종사상 지위가 지속되었을 때의 고용지속기간은 유의한 영향이 발견되지 않았다.

〈표 3-45〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 고용지속기간

	model1	model2
고용지속기간	1.074***	
고용지속기간(직종 지속)		1.026
log-likelihood	-399.781	-385.508
Person years	1,061	978

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

아내의 근로시간은 무직을 제외할 경우에는 정규근로시간 여부와 주당 근로시간 모두 유의한 영향이 없으나, 무직을 포함할 경우에는 음(-)의 유의한 영향이 나타나고 있는데, 이것은 정규근로시간 여부 및 주당 근로시간의 크기에 관계없이 무직의 아내보다 일하는 아내에서 모두 음(-)의 유의한 영향이 나타난다는 것을 의미한다.

40) 전체 추정 결과는 부록1 참조.

〈표 3-46〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 근로시간

	무직 제외		무직 포함	
	model1	model2	model1	model2
정규근로시간 여부(있음=1)				
무직			1.000	
있음	1.000		0.454***	
없음	1.412		0.642***	
주당 근로시간		1.006		0.989***
log-likelihood	-411.515	-412.246	-1,352.520	-1,354.980
Person years	1,087	1,086	3,092	3,091

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

직종을 살펴보면, 무직을 제외하였을 때, 사무직에 비하여 기타일 경우에 출산 해저드가 10% 유의 수준에서 감소하였고, 무직을 포함하면 무직 아내에 비하여 나머지 직종의 아내 모두 유의하게 출산 해저드가 감소하는 것을 볼 수 있는데, 그중에서도 기타 직종 아내의 감소 폭이 가장 크게 나타나는 것을 알 수 있다. 다만, 무직을 제외한 추정은 일하는 아내의 표본이 부족하여 기저 해저드 결과 수치가 불안정하기 때문에 추정 결과의 신뢰성이 높다고 할 수 없다⁴¹⁾. 따라서 아내 일자리가 둘째 자녀 출산 해저드에 미치는 영향은 무직을 포함한 결과와 함께 해석하도록 한다.

〈표 3-47〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 직종

	model1	model2
무직		1.000
관리·전문직	0.999	0.700**
사무직	1.000	0.635**
서비스·판매직	0.979	0.516**
기타	0.216#	0.136**
log-likelihood	-407.456	-1,347.183
Person years	1,076	3,081

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

41) 부록1의 표 참조.

아내의 종사상 지위 추정 결과를 보면, 무직을 제외한 경우에는 유의성이 나타나지 않으나 무직을 포함하면 무직 이외의 범주에서 모두 출산 해저드가 감소하는 것을 볼 수 있다. 그 감소 폭은 약 40~55%p로 분포하는 것으로 나타났다.

〈표 3-48〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 종사상 지위

	무직 제외		무직 포함	
	model1	model2	model1	model2
무직			1.000	1.000
안정된 일자리		1.000		0.604**
상용직	1.000	1.247	0.662***	0.695**
임시직·일용직	0.736	0.850	0.445**	0.444**
자영업자·무급가족종사자	0.747	0.856	0.450**	0.450**
log-likelihood	-411.554	-410.950	-1,351.764	-1,351.505
Person years	1,086	1,086	3,091	3,091

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

아내의 종사상 지위와 근로시간 형태를 조합한 변수의 추정 결과를 보면, 무직을 제외할 경우, 전일제 상용직에 비하여 시간제 임시·일용직이 10% 유의 수준에서 출산 해저드가 감소하는 것으로 나타났다. 무직을 포함하면, 무직을 제외한 모든 범주에서 출산 해저드가 유의하게 감소하는 것을 볼 수 있다. 다만, 감소폭은 시간제 임시·일용직이 가장 크고, 전일제 상용직이 가장 작은 것으로 나타났다.

〈표 3-49〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 종사상 지위×근로시간형태

	model1 (무직 제외)	model2 (무직 포함)
무직		1.000
전일제 상용직	1.000	0.670***
시간제 상용직	-	-
전일제 임시·일용직	1.040	0.624#
시간제 임시·일용직	0.358#	0.220*
자영업자·무급가족종사자	0.745	0.451**
log-likelihood	-408.716	-1348.660
Person years	1,078	3,083

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

아내의 기업 규모에 따른 추정 결과를 살펴보면, 300인 이상을 기준으로 했을 때, 5인 미만, 5~30인 미만, 100~300인 미만인 기업에 근무하는 아내의 출산 해저드에 음(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 감소 폭은 약 45~47%p로 분포하는 것으로 나타났다.

〈표 3-50〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 기업규모

	model1	model2
무직		1.301
5인 미만	0.546*	0.519*
5~30인 미만	0.547*	0.546*
30~100인 미만	0.936	0.912
100~300인 미만	0.532*	0.608
300인 이상	1.000	1.000
log-likelihood	-312.848	-1,252.223
Person years	913	2,914

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

아내 소득이 출산 해저드에 미치는 영향에 대한 추정 결과를 살펴보면, 무직을 제외할 경우, 소득이 증가하면 출산 해저드가 10% 유의 수준에서 증가하는 것으로 나타났으나, 소득의 이차항과 범주형으로 도입한 경우에서는 유의한 영향이 나타나지 않았다. 무직을 포함하면, 소득이 증가할수록 유의하게 감소하는 경향이 있고, 이차항도 유의하게 나타났다. 즉 소득이 증가할수록 초반의 출산 해저드는 감소하는 경향이 있으나 이후 증가하는 형태를 띠다고 할 수 있다. 이러한 경향은 범주형 변수의 결과에서도 확인할 수 있는데, 그 변곡점은 대략 100만 원 선에서 나타난다.

다만, 소득의 영향이 무직을 제외하였을 때와 포함하였을 때 서로 반대로 나타나고 있는데, 이것은 무직 아내들의 출산 해저드가 일하는 여성들의 그것보다 월등하게 높고, 또한 후자의 비중이 커서 전자의 양(+)의 영향이 상쇄되었기 때문이라고 생각된다. 즉, 일하는 여성들 사이에서는 소득이 출산에서 중요한 요인으로 작용하지만 그렇다 하더라도 무직으로 소득이 없는 여성의 출산 해저드가 매우 높게 나타나기 때문에 전체적으로 감소하는 영향으로 나타난 것이라고 볼 수 있다.

〈표 3-51〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 소득

	무직 제외			무직 포함		
	model1	model2	model3	model1	model2	model3
소득	1.002#	1.002		0.998***	0.997***	
소득 이차항		1.000			1.000**	
소득 없음						1.000
100만 원 미만			1.000			0.420***
100-150만 원 미만			1.000			0.508***
150-200만 원 미만			0.921			0.507***
200만 원 이상			1.247			0.695*
log-likelihood	-221.35	-221.34	-221.72	-1,335.53	-1,333.53	-1,322.69
Person years	623	623	623	3,010	3,010	3,007

주: 1) 이 추정에는 시간 비의존 변수가 각각 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

일자리 변수 전체를 추정한 결과는 무직을 제외한 경우와 포함한 경우 구분 없이 대부분 각 변수 단독으로 추정한 결과와 유사하게 나타나고 있기 때문에 단독 추정 결과의 신뢰성이 어느 정도 있다고 할 수 있다.

〈표 3-52〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 일자리 전체(무직 제외)

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
고용지속기간(직종 지속)	1.013	1.013	1.019	1.010	0.997	1.005
정규근로시간 여부(있음=1)	1.312	1.369	1.322	1.264	1.124	1.588
주당 근로시간	0.995	0.998	0.998	0.993	0.996	1.003
직종						
관리·전문직	1.126					
사무직	1.000					
서비스·판매직	1.109					
기타	0.136#					
종사상 지위						
안정된 일자리			1.000			
상용직		1.000	1.372			
임시직·일용직		0.884	1.097			
자영업자·무급가족종사자		0.925	1.106			
종사상 지위×근로시간 형태						
전일제 상용직				1.000		
시간제 상용직				1.000		
전일제 임시·일용직				1.147		
시간제 임시·일용직				0.428		
자영업자·무급가족종사자				0.848		
기업규모						
5인 미만					0.560#	
5-30인 미만					0.582#	
30-100인 미만					0.947	
100-300인 미만					0.514*	
300인 이상					1.000	
소득						
없음						1.000
100만 원 미만						0.346**
100-150만 원 미만						0.339***
150-200만 원 미만						0.278***
200만 원 이상						0.383***
log-likelihood	-378.77	-384.18	-382.96	-382.68	-288.70	-360.34
Person years	967	976	976	973	810	915

주: 1) 본 분석에는 시간 비의존 변수가 통제되어 있음.

2) # $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈표 3-53〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 일자리 전체(무직 포함)

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
주당 근로시간	1.004	1.000	1.000	0.993	1.002	1.013**
직종						
무직	1.000					
관리·전문직	0.603					
사무직	0.544#					
서비스·판매직	0.427#					
기타	0.118**					
종사상 지위						
무직		1.000	1.000			
안정된 일자리			0.603			
상용직		0.655	0.696			
임시직·일용직		0.439*	0.443*			
자영업자·무급가족종사자		0.444#	0.449#			
종사상 지위×근로시간 형태						
무직				1.000		
전일제 상용직				0.913		
시간제 상용직				1.000		
전일제 임시·일용직				0.854		
시간제 임시·일용직				0.260*		
자영업자·무급가족종사자				0.622		
기업규모						
무직					1.410	
5인 미만					0.515*	
5-30인 미만					0.545*	
30-100인 미만					0.911	
100-300인 미만					0.606#	
300인 이상					1.000	
소득						
없음						1.000
100만 원 미만						0.253***
100-150만 원 미만						0.300***
150-200만 원 미만						0.302***
200만 원 이상						0.416***
log-likelihood	-1,346.8	-1,351.5	-1,351.3	-1348.1	-1252.2	-1319.6
Person years	3,080	3,090	3,090	3,082	2,914	3,006

주: 1) 본 분석에는 시간 비의존 변수가 통제되어 있음.

2) # $p<0.1$, * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

마지막으로 남편과 아내의 일자리 변수를 모두 도입하여 추정한 결과는 각각의 전체 결과와 비교할 때, 유의성의 차이는 있으나 방향성의 차이는 나타나지 않았다. 결과를 보면, 남편 직종은 사무직보다 서비스·판매직일 경우에 출산 해저드가 유의하게 증가하고, 아내의 경우는 무직보다 서비스·판매직과 기타 직종에 종사하는 경우에 출산 해저드가 유의하게 감소하는 것으로 나타났다.

그리고 남편의 종사상 지위가 자영업자·무급가족종사자일 경우의 출산 해저드가 유의하게 증가하는 경향이 있으나, 아내의 경우는 무직과 비교하여 임시·일용직과 자영업자·무급가족종사자일 경우에 출산 해저드가 유의하게 감소하는 것으로 나타났다. 또한, 근로시간 형태를 고려한 종사상 지위 변수는 유의 수준이 감소하였으나, 아내가 시간제 임시·일용직일 경우 출산 해저드가 감소하였다. 기업 규모는 남편과 아내가 반대로 나타나고 있는데, 종사자 수가 300인 이상 기업에 종사하는 남편과 비교하여 5인 미만 기업에 종사하는 남편을 둔 아내의 출산 해저드가 유의하게 증가하였으며, 종사자 수가 300인 이상 기업에 종사하는 아내와 비교하여 5인 미만, 5~30인 미만, 100~300인 미만의 기업에 종사하는 경우의 출산 해저드가 감소하는 것을 볼 수 있다. 이러한 결과를 해석해보면, 5인 미만의 기업은 주로 자영업·무급가족종사자라고 할 수 있기 때문에⁴²⁾, 남편이 자영업을 하는 경우는 비록 근로시간이 길더라도 다른 직업에 비하여 상대적으로 유연하게 운영할 수 있기 때문이라고 생각한다. 그러나 아내의 경우는 남편과 함께 무급가족종사자이거나 중소기업에 종사할 경우 출산 이행이 더딜 수 있다는 것을 의미하며, 이것은 남편과 아내의 출산 이행 기제가 다르다는 것을 시사하는 것으로 볼 수 있다.

42) 첫째 자녀 남편 일자리 추정에서 종사상 지위와 기업 규모를 살펴본 결과, 5인 미만의 경우 상용직 25.8%, 임시·일용직 4.3%, 자영업자·무급가족종사자가 69.9%로 나타남.

마지막으로 남편의 소득이 100~200만 원 미만에 비하여 100만 원 미만일 경우 출산 해저드가 10% 수준에서 유의하게 감소하였고, 아내의 경우는 무직인 아내에 비하여 소득이 있는 아내의 출산 해저드가 유의하게 감소하는데, 그중에서도 100만 원 미만의 경우 해저드 감소 폭이 가장 크게 나타났다.

〈표 3-54〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편과 아내 일자리 전체

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
남편 고용지속기간 (직종 지속)	1.009	1.002	1.000	1.000	1.009	0.995
남편 정규근로시간 여부 (있음=1)	1.043	1.399	1.399	1.377	1.208	0.957
남편 주당 근로시간	0.998	0.999	0.999	1.000	0.999	1.001
아내 주당 근로시간	1.004	1.000	1.000	0.992	0.996	1.014**
남편 직종						
관리·전문직	0.997					
사무직	1.000					
서비스·판매직	1.455*					
기타	1.090					
아내 직종						
무직	1.000					
관리·전문직	0.631					
사무직	0.572					
서비스·판매직	0.395#					
기타	0.115**					
남편 종사상 지위						
안정된 일자리			1.000			
상용직		1.000	0.897			
임시직·일용직		0.708	0.651			
자영업자·무급가족종사자		1.696*	1.559#			
아내 종사상 지위						
무직		1.000	1.000			
안정된 일자리			0.609			
상용직		0.677	0.724			
임시직·일용직		0.471*	0.475#			
자영업자·무급가족종사자		0.415#	0.418#			

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
남편 종사상 지위× 근로시간 형태						
전일제 상용직				1.000		
시간제 상용직				0.896		
전일제 임시·일용직				0.689		
시간제 임시·일용직				0.721		
자영업자·무급가족종사자				1.662*		
아내 종사상 지위× 근로시간 형태						
무직				1.000		
전일제 상용직				0.967		
시간제 상용직				1.000		
전일제 임시·일용직				0.937		
시간제 임시·일용직				0.281#		
자영업자·무급가족종사자				0.592		
남편·기업규모						
5인 미만					1.346#	
5-30인 미만					0.871	
30-100인 미만					0.831	
100-300인 미만					0.945	
300인 이상					1.000	
아내·기업규모						
무직					1.035	
5인 미만					0.461***	
5-30인 미만					0.519*	
30-100인 미만					0.804	
100-300인 미만					0.555#	
300인 이상					1.000	

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
남편소득						
100만 원 미만						0.666#
100~200만 원 미만						1.000
200~300만 원 미만						0.928
300~400만 원 미만						1.014
400만 원 이상						1.209
아내소득						
없음						1.000
100만 원 미만						0.263****
100~150만 원 미만						0.288****
150~200만 원 미만						0.290****
200만 원 이상						0.419****
log-likelihood	-1,259,110	-1,281,433	-1,280,674		-1,084,843	-1,242,892
Person years	2,882	2,934	2,934		2,552	2,837

주: 1) 본 분석에는 시간 비의존 변수가 통제되어 있음.

2) # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>)에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

라. 소결

출산 이행에서 시간 비의존 변수 추정 결과는 첫째 자녀의 경우 남편의 학력이 음(-)의 영향, 결혼 연차는 1년 차에서 7년 차까지 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 남편의 초혼 연령은 25~29세를 기준으로 양쪽이 증가하는 U자 형의 곡선 모양을 띠는 결과가 도출되었다. 둘째 자녀 출산 이행에서는 아내의 초혼 연령이 음(-)의 영향이 있는 것으로 나타났다. 즉, 초혼이 늦어질수록 출산 이행도 지연된다는 것을 의미한다.

남편의 일자리 변수가 첫째 자녀 출산 해저드에 미치는 영향은 고용지속기간과 종사상 지위가 지속되었을 때의 고용지속기간, 정규근로시간 여부, 주당 근로시간의 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 관리·전문직은 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 Becker(1992)의 질과 양 상충 관계에 따라 설명하면, 다른 직종보다 비교적 소득이 높은 관리·전문직의 경우 출산 이행이 감소하는 것으로 볼 수 있다. 종사상 지위에서는 상용직보다 안정적 일자리를 기준으로 할 때, 자영업자·무급가족종사자 남편을 둔 아내의 출산 해저드가 감소했고, 소득이 400만 원 이상의 경우에 출산 해저드가 증가하는 것으로 나타났다. 이 결과는 관리·전문직 변수의 결과와는 상반된 결과라고 할 수 있다. 다만, 관리·전문직일 경우에 소득이 높을 수 있으나, 그렇다고 해서 소득이 높은 경우가 모두 관리·전문직이라고 할 수 없으므로, 두 결과를 종합적으로 해석하면 소득이 높은 경우 출산 해저드는 증가하나, 관리·전문직 남편을 둔 아내의 출산 해저드는 감소한다고 생각해 볼 수 있다. 즉, Becker(1992)의 질과 양 상충관계는 일괄적인 소득 증가가 아닌 관리·전문직 등 학력이 높고, 직업의 위신이 있으며, 소득도 높은 층에 적용될 가능성이 있다는 것을 의미한다.

아내의 일자리 변수가 첫째 자녀 출산 이행에 미치는 영향은 아내 본인

의 고용지속기간이 양(+)의 영향을 미치고, 무직 아내에 비하여 정규근로 시간 여부와 관계없이 출산 해저드가 감소하였다. 그리고 주당 근로시간이 증가하면 출산 해저드가 유의하게 감소하였는데, 이는 근로시간의 영향이라기보다 무직 아내의 출산 해저드가 높기 때문이라고 할 수 있다. 한편, 직종의 경우는 무직에 비하여 모든 직종에서 유의한 음(-)의 영향이 나타나는데, 그 감소 크기는 사무직이 가장 큰 것으로 나타났다. 아내의 종사상 지위는 무직을 제외한 경우, 임신·일용직 아내의 출산 해저드가 유의하게 감소했다. 그러나 무직을 포함할 경우는 무직에 비하여 모든 범주에서의 영향이 음(-)으로 나타났는데, 그중에서도 임신·일용직의 감소 폭이 가장 큰 것으로 나타났고, 안정된 일자리의 감소 폭이 가장 낮은 결과가 도출되었다. 종사상 지위와 근로시간 형태를 조합한 변수는 무직을 제외하였을 때, 시간제 임신·일용직일 경우 출산 해저드가 감소했고, 무직을 포함할 경우에는 무직 이외의 모든 범주에서 출산 해저드가 감소했는데 그중에서도 시간제 임신·일용직의 감소 폭이 가장 큰 것으로 나타났다.

그리고 5인 미만 기업에 근무하는 아내의 경우에 출산 해저드가 감소했지만, 무직을 포함하는 경우에는 무직 아내의 출산 해저드가 대기업(300인 이상)에 비하여 약 2배 증가하였다. 소득은 출산 해저드에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 일하는 아내만 대상으로 한 경우와 일하지 않는 아내를 포함한 경우의 결과가 다르게 나타났다. 일하는 아내로 한정하면, 소득과 출산 이행이 양(+)의 관계가 있었으나, 일하지 않는 아내를 포함하면 음(-)의 관계가 있다는 것이 발견되었다. 즉 이것은 일하는 여성 집단에서의 출산 기제와 일하지 않는 여성 집단을 포함했을 때의 출산 기제가 다를 수 있다는 것을 시사한다. 즉, 그동안 소득이 많은 여성의 경우에는 여성의 기회비용이 증가하여 출산 이행에 부정적인 영향을 미치는 것으로 결론지었지만, 그러한 결과는 일하지 않는 여성의 영향이 혼

합되어 나타나는 결과로도 생각해 볼 수 있다. 또는 반대의 인과 관계도 생각해 볼 수 있는데, 소득이 높은 대기업에 종사하는 여성의 경우, 사내 복지와 일·가정 양립 지원이 충분하여 출산 이행이 원활하게 이루어지는 것으로도 볼 수도 있다. 출산 이행 분석에서는 일·가정 양립 등의 요인이 충분히 고려되지 못했기 때문에 앞으로 이러한 점에 대해서 더욱 심층적인 연구가 필요하다고 생각한다.

아내 일자리 변수 전체, 그리고 남편과 아내의 일자리 변수를 모두 도입한 경우 가장 눈에 띄는 결과는 아내가 근무하는 기업의 규모인데, 유의성의 차이는 있었으나 30인 미만인 경우의 출산 해저드가 유의하게 감소하는 것을 볼 수 있었다. 이외에 종사상 지위와 근로시간 형태의 복합 변수는 남편의 추정 결과에서 시간제 상용직일 경우 출산 해저드가 감소했고, 아내의 경우는 유의성은 작아졌으나 시간제 임시·일용직일 경우 출산 해저드가 감소하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 같은 상용직이라 하더라도 전일제보다 시간제에서 출산에 부정적인 영향이 있는 것으로 생각해 볼 수 있으며, 이는 안정적인 고용도 중요하지만, 결국 일정 정도의 소득이 보장되어야 한다는 것을 시사한다.

둘째 자녀 출산 이행에서는 남편의 고용지속기간의 유의한 영향은 없었으나, 서비스·판매직이 양(+)의 영향, 안정된 일자리에 비하여 임시·일용직이 음(-)의 영향, 소득은 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 아내의 고용지속기간은 유의한 양(+)의 영향이 있는 것을 볼 수 있었다. 그리고 아내의 근로시간은 무직을 포함할 경우에는 음(-)의 유의한 영향이 나타나고 있는데, 이는 일하는 아내에게서 모두 음(-)의 유의한 영향이 나타난다는 것을 의미한다. 직종의 경우, 기타 직종일 경우에 출산 해저드가 감소하였고, 무직을 포함하면 무직 아내에 비하여 나머지 모든 직종에서 출산 해저드가 감소하였는데, 그중에서도 기타 직종 아내의 감소

폭이 가장 크게 나타나는 것을 볼 수 있었다. 아내의 종사상 지위는 무직을 포함하면 무직 이외의 범주에서 모두 출산 해저드가 감소하는 것으로 나타났다. 그리고 종사상 지위와 근로시간을 결합하여 구축한 변수는 무직을 제외하면, 시간제 임시·일용직의 경우 출산 해저드가 감소했고, 무직을 포함하면 무직 이외의 모든 범주에서 감소하는 것으로 나타났다.

한편, 아내가 근무하는 기업의 규모가 작은 경우 출산 해저드가 감소하는 결과가 도출되었다. 소득은 무직을 제외하면 양(+)의 영향, 무직을 포함하면 음(-)의 영향을 나타내는데, 이것은 무직 아내들의 출산 해저드가 일하는 여성들보다 월등하게 높고, 또한 후자의 비중이 크기 때문에 전자의 양(+)의 영향이 상쇄되었기 때문으로 보인다. 즉, 앞서 정리한 바와 같이 일하는 여성들 사이에서는 소득이 출산에 있어서 중요한 요인으로 작용하지만, 그렇다 하더라도 무직으로 소득이 없는 여성의 출산 해저드가 매우 높게 나타나기 때문에 전체적으로 감소하는 영향으로 나타난 것으로 보인다. 또한, 소득은 남편에서도 음(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

남편과 아내의 출산 이행 분석 결과에서 공통으로 나타나는 것은 첫째 자녀 출산 이행이 소득과 같은 방향(+)이라는 것이다. 그러나 남편의 소득보다 아내 소득의 영향이 더 고르고 유의 수준이 높은 것으로 나타났다. 다만, 무직의 아내가 포함되면 그 영향은 반대(-)가 되었는데, 이 점은 앞서 언급한 바와 같이 일하는 아내와 무직 아내의 출산 이행 기제가 다르다는 것을 시사한다. 둘째 자녀의 경우에는 남편과 아내의 차이가 크게 나타났는데, 특히 눈에 띄는 것은 기업규모의 영향이 반대라는 점이다. 남편은 5인 미만일 경우의 출산 해저드가 유의하게 증가하였으나, 아내의 경우는 5인 미만(5~30인 미만, 100~300인 미만 포함)의 기업에 종사하는 경우 출산 해저드가 감소하는 것을 볼 수 있었다. 이는 앞서 언급한

바와 같이 소득은 공통적인 요인이지만, 이에 더하여 아내의 경우는 일·가정 양립, 즉 시간적인 요인이 출산 이행에 중요한 요인일 수 있다는 점을 시사한다.

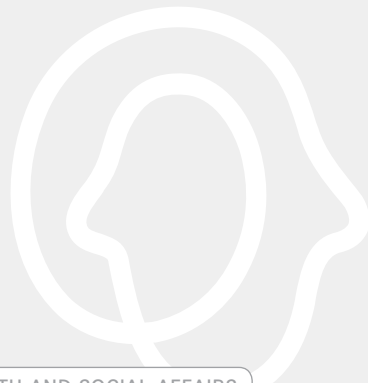
지금까지 논의한 내용을 종합하면, 출산 이행에서 남편과 아내 모두 소득도 중요한 요인 중 하나이지만, 이에 더하여 남편의 경우에는 자영업자나 무급가족종사자처럼 고용노동자에 비하여 비교적 유연한 노동시간을 갖는 경우에 출산이 긍정적으로 이행되는 것으로 생각해 볼 수 있다. 그러나 아내의 경우는 소득뿐만 아니라 시간적인 의미를 포함한 근로환경(일·가정 양립 가능 정도) 등이 출산 이행에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 또한, 아내 출산 이행의 가장 큰 특징은 무직 아내의 출산 이행이 가장 원활하게 이루어진다는 점과 일하는 것이 출산 이행을 가로막는 가장 큰 요인이라는 점이다.

또한, 일자리의 안정성 및 안전성과 일자리 안정 간의 차이를 규명하기 위하여 분석한 결과에서는 첫째 자녀와 둘째 자녀에서 모두 남편의 일자리 안정이 출산의 원활한 이행에 중요한 요인으로 나타났는데, 일자리 안정(안정성+안전성)에 더하여 일정 정도 이상의 소득과 4대 보험 여부가 중요한 요인이라는 것이 확인되었다.

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제4장

결론 및 정책적 시사점

제1절 요약 및 결론

제2절 정책적 시사점

제4장 결론 및 정책적 시사점

제1절 요약 및 결론

이 연구는 일자리 안정과 출산 간의 관계에 대한 실증적인 분석을 통하여 저출산 대응 방안을 도출하기 위해 이루어졌다. 이 연구에서 일자리에 초점을 맞춘 이유는 어느 정도 경제적인 상황이 뒷받침되지 않으면 출산 하더라도 자녀 양육을 할 수 없기 때문에, 출산이 경제적인 요인과 밀접하게 연결되고, 또 경제적인 상황은 일자리와 연관되어 있으므로 출산에 영향을 미치는 요인을 일자리라는 변수를 통하여 분석하고자 하였다.

즉, 일자리가 소득과 매우 밀접하게 관련되기 때문에 일자리가 불안정하면 소득이 감소하고, 소득이 감소하면 경제적 상황이 악화되기 때문에 자녀 출산에 영향을 줄 가능성이 있다는 것을 배경으로 한다. 또한, 우리나라 노동시장의 이중구조가 고착화되어 가는 상황에서 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직 등의 차이가 출산에 미치는 영향에 대해서 분석하는 것도 이 연구의 목적이다.

이 연구에서는 일자리 안정이 출산 의향과 출산 이행에 미치는 영향에 대해서 분석하였다. 모든 분석은 첫째 자녀와 둘째 자녀(이상)로 구분하여 분석하였고, 비록 출산 의향과 출산 이행을 동일 자료로 분석하지 못했으나 가능한 변수의 수준을 맞추려 노력하였다. 그러나 출산 이행 분석에 비하여 출산 의향 분석에서는 데이터의 한계로 인하여 이론적으로 논의된 일자리 안정 변수가 원활하게 구축되지 못하였고, 이로 인하여 일자리 안정이 출산 의향에 미치는 영향을 심층적으로 분석하지 못한 한계점이 있다. 그러나 지금까지 대부분의 출산 의향 분석이 여성을 중심으로

연구되어 온 것에 반해 이 연구에서는 남성의 출산 의향도 분석대상 범위에 포함해 분석한 것에 의의가 있다고 생각한다. 먼저 출산 의향 분석 결과를 요약하면, 남편의 첫째 자녀 출산 의향은 직종이 농림어업, 기능, 장치·조립, 단순노무종사자인 경우 사무직에 비하여 출산 의향이 감소하는 것으로 나타났다. 상기 직종의 소득이 비교적 낮은 경향이 있고, 서로 유사한 속성을 가진 남녀가 부부로 매칭된다는 이론을 근거로 하면 부부의 사회적 지위가 유사할 것이다. 최근 저학력 여성의 출산율이 낮다는 결과가 제시되고 있기 때문에 유사한 속성을 가진 남편의 출산 의향도 감소한다고 생각해 볼 수 있다. 그리고 비정규직과 근로시간은 출산 의향에 음(-)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 기타 직종과 비정규직의 상관성이 높기 때문에 이것 역시 소득이 낮은 이들의 출산 의향이 낮다는 것을 나타내는 것으로 볼 수 있다. 따라서 남편의 첫째 자녀 출산 의향은 비교적 안정적인 일자리를 가지고 있을 경우에 높아지는 것으로 결론지을 수 있다.

둘째 자녀 출산 의향은 자영업·무급가족종사자일 경우와 근로시간이 길 경우에 증가하였다. 분석 데이터에서는 자영업·무급가족종사자의 근로시간이 비교적 길고 가구소득도 높은 것으로 나타났으며, 이러한 경향이 결과에 반영된 것이라고 생각한다. 이 분석에서 자영업·무급가족종사자는 고소득을 올리는 전문 기술을 가진 이들, 예를 들어, 개인병원, 세무사 사무실, 회계사 사무실 등의 전문 회사를 설립하여 운영하는 것으로 생각되기 때문에, 남편의 둘째 자녀 출산 의향도 안정적이고 많은 소득원이 있을 경우에 높아지는 것으로 생각할 수 있다.

아내의 경우는 일하는 것이 첫째 자녀 출산 의향을 증가시키는 것으로 나타났는데, 이는 일하기 때문에 출산 의향이 증가한다고 해석하기보다는 대부분의 부모가 첫째 자녀는 출산하는 경향이 있기 때문에 일을 하고 있음에도 불구하고 첫째 자녀를 출산하려는 의향이 강한 것으로 생각해

볼 수 있다. 그리고 비정규직일 경우와 가구소득이 낮을 경우에 첫째 자녀 출산 의향이 감소하는 것으로 나타난 반면, 둘째 자녀 출산 의향에서는 첫째 자녀와 반대로 비정규직 아내의 출산 의향이 증가하는 것으로 나타났다. 이는 같은 비정규직 변수라 하더라도 첫째 자녀에서는 경제적인 의미를 갖는 반면, 둘째 자녀에서는 경제적인 의미와 함께 시간적인 여유의 의미를 갖는 것을 시사한다. 아내의 출산 의향에 남편 일자리 요인이 미치는 영향과 맞벌이 아내의 출산 의향 분석 결과는 대부분 남편 출산 의향의 결과와 유사하게 나타났다. 다만, 남편이 가족친화적인 기업에 다니는 경우, 둘째 자녀 출산 의향이 증가한다는 점이 눈에 띈다. 이러한 결과는 결국 아내의 출산 의향은 첫째는 소득, 둘째는 시간 및 남편의 육아에 대한 관심 등과 큰 관련이 있는 것을 시사한다.

다음으로 출산 이행의 분석 결과를 요약하면, 첫째 자녀 출산 이행은 남편의 직종이 관리·전문직, 종사상 지위가 자영업자·무급가족종사자일 때 감소하고, 소득이 400만 원 이상의 경우에 출산 해저드가 증가하는 것으로 나타났다. Becker(1991)의 질과 양의 상충 관계와 이 연구의 소득 변수의 결과가 상이한 것으로 나타났으나, 그가 의미한 소득은 단순한 소득 증가가 아닌 관리·전문직 등의 학력이 높고, 직업의 위신도 있으며, 소득도 높은 층에 적용될 가능성이 있다는 것을 의미한다. 또한, 일자의 안정성 및 안전성과 안정된 일자리 간의 차이를 규명하기 위하여 분석한 결과에서는 첫째 자녀와 둘째 자녀에서 모두 남편의 안정된 일자리가 출산의 원활한 이행에 중요한 요인이라는 것으로 나타났는데, 일자리 안정성 및 안전성에 더하여 일정 정도 이상의 소득과 4대 보험 여부가 중요한 요인이라는 것이 확인되었다. 그리고 아내의 종사상 지위가 임시·일용직일 경우, 그리고 종사상 지위에 근로시간 형태를 조합한 시간제 임시·일용직일 경우와 5인 미만 기업에 근무하는 경우에 출산 이행이 감소하였

다. 다만, 무직을 포함하였을 때는 무직일 경우의 출산 이행이 가장 높은 결과를 도출하였다.

이 외에 일하는 아내와 일하지 않는 아내의 소득이 출산 이행에 미치는 영향이 반대라는 것을 알 수 있었고, 이것은 일하는 여성의 출산 기제와 일하지 않는 여성을 포함한 경우의 출산 기제가 다를 가능성을 제시한다. 일반적으로 일하는 여성은 출산에 대한 기회비용이 높기 때문에 출산을 피하려 한다는 것이 그동안 알려진 이론이나, 이는 무직인 여성과 비교할 때 표면화되는 것이라고 할 수 있고, 일하는 여성 안에서는 소득이 높으면 출산 이행이 원활 수 있다. 또한, 소득이 높은 직장은 대기업 등이고 중소기업보다 사내 복지, 일·가정 양립을 위한 제도가 잘 구비되어 있기 때문일 수도 있다.

다음으로 둘째 자녀 출산 이행에서 남편의 종사상 지위가 안정된 일자리에 비하여 임시·일용직일 경우 출산 이행이 감소하는데, 그중에서도 시간제 임시·일용직의 경우 감소 폭이 가장 크게 나타난 반면, 소득이 높을 경우 출산 이행이 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 첫째 자녀의 경우와 같이 무직을 포함한 거의 모든 모델에서 무직의 아내가 일하는 아내에 비하여 출산으로의 이행이 증가하는 것으로 나타났다.

출산 의향과 출산 이행은 전자가 가치관에 불과하다 한다면 후자는 실제로 출산을 경험한 것이라 할 수 있으므로 절대적인 비교는 불가능하다. 하지만 출산을 하려는 의향이 이행에 선행하기 때문에 출산 이행의 선행 지수로서의 성격을 갖는다고 할 수도 있다. 이 연구에서는 동일한 개인의 의향과 이행을 추적한 자료를 사용하지 않았기 때문에 엄밀한 비교는 어렵지만 출산 의향과 이행 간의 요인에 대해 간단히 언급해본다.

첫째 자녀 출산 의향 및 이행에서 남편의 경우, 직종, 종사상 지위, 근로 시간의 세부적인 영향보다 소득 관련 영향이 공통되는 것으로 나타났다.

첫째 자녀의 경우는 비록 관리·전문직 남편의 의향이 감소하였으나, 소득의 증가는 출산 의향과 이행의 증가 효과를 가져오는 것으로 나타났다. 즉 첫째 자녀 출산에서 안정적인 소득원이 확보되어야 함을 시사하는 것으로 생각된다. 그리고 아내의 경우는 불안정한 고용 상태에 있을 때 출산 의향과 출산 이행이 감소하는 것으로 나타났다. 그러나 둘째 자녀 출산 의향과 이행에서는 눈에 띄는 공통적인 요인이 없었다. 그리고 아내의 출산 의향과 이행 간 특징 중 하나는 첫째 및 둘째 자녀의 출산 의향에서는 기업규모의 영향이 없었으나, 첫째 및 둘째 자녀 출산 이행에 있어서는 대체로 30인 미만의 기업에 종사하는 아내에게서 감소하는 경향이 나타난다는 것이다. 이것은 소기업에 종사하는 여성의 경우 자녀를 낳으려는 생각(의향)은 다른 규모의 기업에 종사하는 여성들과 비슷하지만, 실제 출산하려고 할 때 기업의 분위기(출산전후휴가 및 육아휴직의 사용 환경, 복리후생 등) 때문에 출산 이행이 원활하지 못할 수 있다는 점을 시사한다.

결론적으로 이 연구의 일자리와 출산 간의 분석에서 나타난 주요한 결과는, 소득이 높을 때 출산 이행이 증가한다고 할 수 있으나, 관리·전문직의 경우에는 감소하는 것처럼 직종 및 종사상 지위에 따라 일관적인 소득의 영향이 미치지 않을 수 있는 것이다. 즉 출산의 원활한 이행을 위해서는 모두에게 적용되는 일괄적인 정책보다 세부적인 타겟팅을 통해 정책을 마련해야 한다는 것을 시사한다. 예를 들어, 이 연구의 결과에서 출산으로의 이행은 남편과 아내 모두 소득이 중요한 요인 중 하나로 나타났지만, 이에 더하여 남편의 경우에는 자영업자 및 무급가족종사자처럼 고용노동자에 비하여 비교적 유연한 노동시간이 확보된 경우에 출산이 긍정적으로 이행되는 것으로 나타났다. 한편 아내의 경우는 소득뿐만 아니라 시간적인 의미를 포함한 근로환경(일·가정 양립 가능 정도) 등이 출산 이행에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 아내 출산 이행의 가장 큰 특

정은 무직 아내의 출산 이행이 가장 원활하게 이루어진다는 것과 일하는 것이 출산 이행을 가로막는 가장 큰 요인이라는 것이다.

그리고 이 연구에서는 안정된 일자리가 출산 이행에 미치는 영향을 발견할 수 있었다. 안정된 일자리란 정규직이면서 중위소득 이상의 소득을 얻고 4대 보험이 보장되는 직업으로, 이 연구에서는 정의하였다. 그러나 일자리 안정성과 안전성만을 검토한 결과에서는 유의하지 않은 결과가 나타나, 출산 이행에서 일자리 안정성과 안전성뿐만 아니라 이에 더하여 소득과 사회보험이 중요한 요인이라는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 상기 세 조건 중 하나라도 충족되지 않으면 불안정한 노동자라는 것을 생각한다면(이승윤, 2019), 출산의 원활한 이행은 일자리의 불안정성이 제거되어야 한다는 것을 의미하며, 앞으로 정책 방향은 이런 불안정성을 제거하는 것에 초점을 맞춰야 한다는 것을 시사한다.

따라서 이러한 기준을 충족하지 못하는 노동자들에 대한 정책을 고려해 봐야 할 것이다. 마지막으로 주목해야 할 점은 아내가 근무하는 직장 이 중소기업일 때인데, 특히 30인 미만의 기업에 근무할 때 출산 이행이 원활하지 않은 것으로 나타난 점이다. 이러한 점을 고찰하여 정책과 연계시키는 작업이 필요하다.

이 연구에서 소득은 분석 결과 전체를 관통하는 한 가지의 주요한 키워드인 것으로 나타났다. 즉 소득이 보장되어야 출산 의향이 높아지고, 출산이 원활하게 이행된다는 것이다. 우리나라 노동시장의 이중구조 문제는 서두에서 언급한 바와 같이 점점 고착화되어 가고 있으며, 따라서 이런 이중구조 속에서 우위를 점하는 이들만이 출산 이행이 원활할 것이라고 예측해 볼 수 있다. 장기적으로 출산율을 회복하기 위해서는 첫째, 가능한 한 많은 이들이 결혼을 해야 하고, 이렇게 결혼한 부부가 모두 두 자녀 이상을 낳아야 한다. 따라서 출산으로 이행이 원활하기 위해서는 노동

시장의 이중구조를 완화해야 한다. 노동시장의 이중구조를 완화하는 방안으로는 두 가지가 있다. 첫째, 정규직과 비정규직의 격차를 좁히는 것이다. 둘째, 되도록 비정규직을 줄이고 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.

또한, 소득을 안정적으로 창출하기 위해서는 안정적인 직업과 직장이 있어야 하므로, 안정적인 일자리와 안정적인 소득은 서로 일맥상통한다고 볼 수 있다. 다만, 이 연구의 분석 결과 안정된 일자리뿐만 아니라 어느 정도 자녀 양육이 가능한 수준의 소득원 확보가 필요하다는 것을 파악할 수 있었다. 따라서 출산의 원활한 이행을 위해서는 안정적이고 양육 가능한 수준의 소득원이 무엇보다도 필요하다는 것을 인식하고, 안정된 소득원으로서 안정된 일자리를 마련하기 위한 정책 방안에 대해 생각해야 한다. 다만, 이 연구의 결과에서도 제시했다시피 이때 출생 순서뿐만 아니라 남성과 여성의 차이에 따른 정책이 강구되어야만 한다.

분석 결과에서 남편(남성)의 첫째 자녀 출산(의향 및 이행)은 대부분 소득이 중요한 요인으로 나타났고, 여성의 경우도 일하는 여성일 때는 소득이 중요한 것으로 나타났다. 다만, 여성은 이에 더하여 중소기업 종사자일 경우 출산 이행이 원활하지 않은 결과가 나타난다. 앞서 언급한 바와 같이 중소기업이 대기업에 비하여 일·가정 양립 및 복리후생에서 열악하고 소득도 낮을 수 있기 때문에 출산 이행에 부정적인 영향을 줄 수 있다고 생각한다. 따라서 남성과 여성의 안정된 소득(안정된 일자리), 특히 여성의 경우에는 중소기업에 종사하는 여성에 대한 정책 등이 논의되어야 할 것이다.

이러한 논의를 종합하여 정책적 시사점을 찾아보면, 노동시장의 이중구조 완화를 위한 정책, 즉 동일노동 동일임금 제도 구축과 비정규직의 정규직 전환에 관해 논의할 필요가 있다. 또한, 안정된 일자리의 첫 번째 요건은 정규직이라 할 수 있으므로, 정규직의 비정규직 전환 정책이 매우 중요하다고 할 수 있다. 그리고 안정된 일자리의 한 가지 요건이 4대 보험 가입 여부이기 때문에 이와 관련하여 현재 논의 중인 전 국민 고용보험제도에 관하여 살펴보려 한다. 그리고 여성의 경우에는 시간적인 측면도 고려해야 하므로 중소기업의 법정 휴가 및 유연근로제도에 대한 정책적 시사점을 살펴본다.

제2절 정책적 시사점

1. 노동시장의 이중구조 완화를 위한 정책

이 연구의 결과에서는 출산 의향 및 이행이 소득에 많은 부분 영향을 받고 있고, 안정적인 소득을 얻는 집단이 한정적이기 때문에 이러한 범위를 가능한 한 넓혀 원활한 출산 이행을 위한 기반을 마련할 필요가 있다는 점을 지적하였다. 이러한 노동시장의 이중구조를 완화하기 위한 정책으로 두 가지를 생각해 볼 수 있다. 첫째, 동일한 노동을 하는 경우에 동일한 임금을 받는 구조를 정착시키는 것(동일노동 동일임금 제도)이다. 둘째, 비정규직의 규모를 축소시키는 것(비정규직의 정규직 전환)이다. 여기에서는 이 두 가지 방안에 대해서 살펴본다.

가. 동일 노동·동일 임금 제도 구축

동일노동 동일임금에 관한 논의는 애초 남성과 여성 간의 임금 차이에서 비롯되었고, 우리나라에서는 1989년 남녀고용평등법에 관련 조항이 포함되면서 논의되기 시작했다(김경희, 2007). 이후 문재인 정권이 들어선 이후에 발의된 대한민국헌법개정안 제33조 제3항⁴³⁾에는 “국가는 동일한 가치의 노동에 대해서는 동일한 수준의 임금이 지급되도록 노력해야 한다”고 명시하고 있다.

그동안 비정규직 등 처우가 좋지 않은 직종에 여성, 장애인 등이 많이 분포함에 따라 동일노동 동일임금의 원칙은 주로 남성과 여성 간의 임금 차이를 보전하기 위해 적용하는 것으로 여겨졌다. 그러나 최근에는 남성 또한 비정규직에 많이 분포하기 때문에 이 원칙이 성별 간 임금 보전뿐만 아니라 정규직과 비정규직 간의 임금 차이를 보완하기 위한 원칙으로 적용되어야 한다.

일본에서는 일하는 방식의 개혁 방안의 일환으로 동일 노동·동일 임금의 개념이 적용된 ‘단시간 노동 및 유기고용 노동자의 고용관리 개선 등에 관한 법률’(이하, 단시간·유기고용노동법)을 제정하여 2020년 4월부터 시행하고 있으며⁴⁴⁾, 이 법률의 목적은 기업 내의 단시간 노동자와 정규직 노동자의 불합리한 차이를 해소하기 위한 것이다. 또한, 이 법령에 따라 ‘동일 노동·동일 임금 가이드라인’ 지침이 만들어졌다(厚生労働省, 2018).

우리나라도 근로기준법에 동일 노동·동일 임금 조항을 추가하여 비정규직과 정규직과의 차이를 줄여나갈 필요가 있다. 다만, 동일 노동·동일

43) 법제처. (2018). 대한민국헌법개정안(<https://moleg.tistory.com/4311>에서 2020. 11. 02.인출)

44) 단, 중소기업은 2021년 4월부터 시행할 예정임.

임금이 실현된다 하더라도 결국 비정규직의 고용 안정성은 확보되기 어렵기 때문에 비정규직의 정규직 전환과 병행하여 추진해야 하며, 이는 이 연구의 전문가 조사에서 응답한 전문가들도 인정한 부분이다.

〈표 4-1〉 일본의 동일노동 동일임금 가이드라인

- (기본급) 기본급은 능력과 경험에 따라 지급, 실적 및 성과에 따라 지급, 근속연수에 따라 지급 등 그 취지와 성격이 다양하며, 각각의 취지와 성격에 차이가 있다면 그 차이를 고려하여 지급해야 함
 - 승진 등 근로자의 근속에 따른 능력 향상에 근거하여 이루어지는 것도 능력에 차이가 있다면 이를 고려하여 승진 등이 이루어져야 함
- (상여금) 회사의 성과에 노동자가 공헌한 부분에 따라 지급하는 것은 공헌도에 따라 지급하여야 함
- (각종수당) 관리직수당, 특수작업수당, 특수근무수당 등에 있어서 동일하게 지급해야 함
- (복리후생·교육훈련) 식당, 휴게실 등의 복리후생시설의 이용, 지방 전근 등을 할 경우에 이용할 수 있는 사택, 경조휴가, 건강검진에 따른 유급 보상은 동일하게 이루어져야 함
 - 병가는 무기계약의 단시간 노동자에게는 정규직과 동일하게, 유기계약일 경우에는 계약종료까지의 기간을 감안하여 동일하게 부여해야 함
 - 법정 외 유급휴가 등은 근속기간에 따라 인정되는 경우라면 동일 근속기간일 때 동일하게 부여하고, 특히 유기계약을 갱신한 경우에는 당초의 계약시점으로부터 근속기간을 산출해야 함
 - 교육훈련은 현재 직무에 필요한 기능·지식을 습득하기 위한 경우 동일 직무내용이라면 동일하게, 동일한 직무내용이 아니라면 직무의 차이에 따라 실시해야 함
- 만일 정규직과 비정규직 간에 임금 결정 방식에 차이가 있는 경우, 이들에게 앞으로 회사에서 기대하는 역할이 다르기 때문에 임금 결정 방식에 차이가 있다는 설명이 아닌 직무내용, 직무배치 및 범위, 그 외의 객관적이고 구체적인 실태에 근거하여 불합리하지 않게 해야 하는 것이 중요

자료: 厚生労働省 (2018) 同一労働・同一賃金ガイドライン (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>)에서 2020. 10.29. 인출)

나. 비정규직의 정규직 전환

앞서 언급한 바와 같이 비정규직의 정규직으로의 전환은 동일 노동·동일 임금 제도 구축과 함께 추진해 나가야 할 과제이다. 다행스럽게도 문재인 정부에서는 비정규직 노동자의 고용 안정을 위하여 비정규직의 정규직화에 대해 매우 강력한 드라이브를 걸고 추진해 왔다. 2017년 7월에 1단계 정규직 전환 가이드라인을 발표한 이후 현재 3단계까지 발표하였다. 가이드라인에서는 단계별로 대상기관을 달리 정하고 있는데, 1단계는 중앙정부, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 국공립 교육기관이고, 2단계는 자치단체 출연·출자기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사, 3단계는 민간위탁기관의 순으로 추진하는 계획을 발표하였다.

고용노동부의 공공부문 1단계 기관 정규직 전환 추진 실적에 따르면, 2020년 6월 말 기준으로 정규직 전환 대상으로 결정된 19.7만 명 중 18.5만 명이 전환되었다고 발표하였다(고용노동부, 2020). 이것은 초기 전환 결정 대상 인원인 20.5만 명에서 약 90%를 달성한 수치이다. 그러나 이 수치는 공공기관만을 대상으로 한 수치이기 때문에 앞으로 민간 기업으로까지 확대하여 적용할 필요성이 있다.

그러나 최근 인천국제공항공사의 정규직 전환 과정에서 일어난 공정성 논란처럼, 지금까지 시행된 공공기관 정규직 전환 과정에서 민간 기업에 롤모델이 될 만한 사례가 없는 것이 문제점이라고 생각한다. 이 연구에서 실시한 전문가 조사 결과를 보면, 이러한 문제가 사회적으로 충분한 합의의 거치지 않았기 때문이라고 한다. 또한, 정규직 전환 정책이 시행된 공공기관 중에서도 생명, 보건, 안전 등 필수 산업의 종사자들을 우선해서 전환한 뒤 점진적으로 확대할 필요성이 있었다고 지적한다. 즉, 무조건적인 일괄적 전환이 아닌 개인의 능력과 경력을 중시하고, 기존 직원을 배

려하는 것은 필요한데, 그렇다 하더라도 가능한 한 모든 이들에게 기회를 공평하게 주는 측면에서 외부 사람들을 포함하여 공정하게 공개 경쟁을 통해 정규직화를 추진해야 한다는 것이다. 현재 정규직화 가이드라인에는 이러한 부분을 각 기관이 자율적으로 결정하도록 하고 있는데, 어느 정도 기준을 정해서 가이드라인을 수정할 필요가 있다.

다만, 유의해야 할 점은 정규직 전환을 민간 기업으로 확대할 경우, 그것을 강제할 수도 없고, 강제해서도 안 된다는 것이다. 경제학 교과서에서 기업은 이윤을 추구하는 집단이며 이윤이 창출되지 않으면 선불리 행동으로 옮겨지 않는 특성을 가진다고 정의된다. 비정규직의 정규직 전환은 기업의 비용 증가(인건비 등)로 이어질 것이고 그렇다면 기업은 그만큼의 기업 이윤이 발생할 것인지 검토할 것이다. 기업의 입장에서 보면, 개인의 고용 안정성이 향상되고 이것이 출산으로 연결된다고 해서 기업의 이윤이 창출되지 않는다. 그러나 만일 이러한 기제가 기업의 이윤으로 창출될 가능성이 있다면 기업의 정규직 전환은 자연스럽게 이루어질 것이다. 따라서 이러한 선순환 구조를 유도할 필요가 있다. 이와 관련지어서 최근 기업의 이미지가 매우 중요해지고 있으며, 국민이 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)에 거는 기대도 증가하고 있다. 따라서 정규직 전환을 공정하게 시행하는 기업의 경우 ‘공정 기업’으로 지정해서 국민들에게 적극적으로 홍보하는 정책을 시행할 수도 있을 것이다. 이런 방식으로 기업의 이미지가 향상되면, 기업들이 지속해서 정규직 전환을 공정하게 시행하는 선순환 구조가 만들어질 수도 있다. 이것은 뒤에 논의될 가족친화인증과도 관련이 있다.

2. 안정된 일자리를 위한 사회보험 적용대상 확대 및 포용적 일자리 안전망 구축

이 연구에서는 안정적 일자리를 정의하였고, 이를 실증적으로 분석한 결과 출산 이행의 중요한 요인으로 작용한다는 것을 확인하였다. 이 연구에서 안정적 일자리는, 정규직으로 중위소득 이상이며 4대 보험에 가입되어 있는 것으로 정의하였다. 따라서 보험 적용을 사각지대 없이 운영하는 것이 중요하다고 볼 수 있다. 이와 관련하여 최근 이루어지고 있는 전 국민 고용보험 적용과 노동시장에서 비자발적으로 이탈하였을 경우에 이들을 포용하여 다시 노동시장으로 통합될 수 있도록 하는 일자리 안전망 제도에 대해 살펴본다.

가. 사회보험(고용보험) 적용대상 확대

안정된 일자리의 요건 중 하나는 4대 보험 가입이며, 4대 보험은 예기치 못한 사고를 당했을 때(산업재해보험제도), 실업을 경험하였을 때(고용보험제도), 정년을 맞이하였을 때(연금제도), 질병에 걸렸을 때(의료보험제도) 노동자의 생활을 보장하는 제도라 할 수 있다. 그중에서도 실업을 경험했을 때 실업급여 및 구직수당을 제공하여 생활을 이어나갈 수 있게 하는 고용보험은 소득보장을 위한 최소한의 수단이다. 그러나 노동을 하고 있음에도 불구하고 고용보험제도의 보장을 받지 못하는 이들이 존재한다. 이병희(2020)의 연구에 따르면, 2019년 8월 기준으로 전체 취업자 중 법적으로 규정되어 있지 않아 고용보험에 가입하지 않은 비율(비임금 근로자, 고용보험 적용제외자⁴⁵⁾)이 31.4%, 고용보험에 가입할 자격이

45) 5인 미만 농림어업, 가사서비스업, 65세 이상, 평소 주당 근로시간이 15시간 미만으로

있는데도 가입되어 있지 않은 비율이 13.8%로 나타나, 고용보험의 제도권 안에서 보장받고 있는 비율은 전체 취업자의 54.8%로 나타났다. 다시 말하면, 전체 취업자의 절반 정도가 고용보험의 테두리 밖에 있다고 할 수 있다. 따라서 현재 고용보험 제도권 밖에 있는 이들을 보장할 수 있도록 고용보험 적용 대상의 확대가 필요하다.

지난 5월 정부는 ‘전 국민 고용보험 시대’를 제창하였고 고용보험법 개정안이 통과되어 일부 예술인의 고용보험 적용이 가능하게 되었다. 그러나 야당 및 보험업계의 반발로 인하여 특수형태근로종사자들은 고용보험 의무가입에서 제외되었다. 그러나 이후 특수형태근로종사자들에게도 보험을 적용해야 한다는 의견이 대두되었고, 이들의 보험 의무를 적용하는 새 법안이 발의되어 현재 국회에 제출된 상태이다. 이 법안이 통과되면 2021년 1월 2일부터 특수형태근로종사자의 고용보험 적용 외에 기간제·파견근로자의 출산전후휴가급여 보장이 가능하게 된다. 또한, 만일 출산전후휴가기간 중 계약기간이 만료되더라도 기업 규모와 관계없이 남은 휴가기간에 대한 법정 출산전후휴가급여 등의 지급을 보장받게 된다.

보험료율은 소득을 기반으로 부과되므로 이들의 소득을 파악하는 일이 과제로 남아 있다. 정부는 2020년 7월 말 ‘고용보험 사각지대 해소 기획단’을 발족하여, 2025년까지 전 국민 고용보험 가입을 실현하기 위한 로드맵을 연내에 수립할 계획이다. 기획단은 고용노동부 7명, 기재부와 국세청 각각 1명씩으로 구성되어, 이들의 소득을 파악하는 역할도 담당하게 될 것으로 보인다.

전 국민(취업자)이 고용보험제도의 적용을 받게 되는 것은 매우 바람직하지만, 비임금 노동자(자영업자 등), 특수형태근로종사자, 비정규직 노동자들이 모두 고용보험의 테두리 안에 들어오게 된다면 각각의 보험기

3개월 미만 일하고 일용직이 아닌 근로자, 특수형태 근로에 종사하는 근로자로 정의.

금을 어떻게 관리할지가 쟁점으로 떠오르게 될 것이다. 즉 보험의 기본 원칙인 ‘수익자 부담원칙’을 고려하면, 범주별로 기금을 관리해야 할 필요성이 대두될 것이고, 이와 관련하여 주무현(2020)은 근로자와 자영업자 통합 기금은 형평성 문제를 일으킬 수 있다고 지적하였다. 또한, 비정규직의 경우, 소득이 일정치 않을 가능성이 있고, 이것은 보험료율 산정 및 보험료 징수에서 큰 어려움으로 작용할 것으로 보인다. 그뿐만 아니라, 사용자-근로자를 특정할 수 있는 임금 근로 이외의 고용형태에 있는 취업자들, 특히 영세자영업자, 특수형태근로종사자, 프리랜서의 구분이 어렵기 때문에 이들은 보험기금을 따로 운영하도록 재설계할 것을 제안한다(박진희, 2020).

보험기금의 건전성과 안정적인 운용, 그리고 지속 가능성이 확보되어야 적용 대상자 확대도 원활하게 추진될 수 있다. 또한 이러한 대상자 범위 안에 출산으로 이행하는 이들이 포함된다면, 이들이 안정적으로 일자리를 유지하면서 고용보험의 보장을 받는 상황에서 출산으로 원활하게 이행할 수 있기 때문에 앞으로 고용형태별 기금 분리를 검토해야 할 필요가 있다.

나. 포용적 일자리 안정망 구축(국민취업준비제도)⁴⁶⁾

국민취업준비제도는 취업에 어려움을 겪는 국민이 하루 빨리 취업할 수 있도록 종합 취업지원 서비스를 제공하는 고용안전망이며, ‘한국형 실업부조’의 새로운 이름이다. 국민취업준비제도는 2021년 1월부터 시행될 예정이다. 만일 일자리에서 해고를 당하거나 실업 기간이 길어질 경

46) 대한민국 정책 브리핑 정책 위키 국민취업지원제도. (2020). (<https://www.korea.kr/special/policyCurationView.do?newsId=148864235>에서 2020.11.01. 인출.)

우, 일정 기간 소득 보전이 필요하며, 앞으로 자녀를 출산하고 양육해야 하는 경우에는 두터운 보장이 필요하므로 이러한 제도가 더욱 활성화되어야 한다.

국민취업준비제도의 지원대상은 기준 중위소득 100% 이하 구직자이며, 폐업 영세자영업자, 조건부수급자 등 고용노동부 장관이 정하는 특정 취약계층이다. 단, 청년(18~34세)의 소득기준은 별도로 정해, 중위소득 120% 이하까지 지원할 수 있다. 따라서 이는 출산 이행 가능성이 있는 이들이 대상이 되는 사업이라고 할 수 있다.

프로그램으로는 자격이 되는 이들에게 맞춤형 취업상담, 일경험·직업훈련·창업지원 프로그램, 심리상담·금융지원·육아지원 등 복지연계서비스를 제공한다. 또한, 만 18~64세 기준 중위소득 50% 이하 구직자는 신청일 기준 2년 내 취업한 경험이 있을 경우 50만 원씩 6개월간 구직촉진수당을 지원받을 수 있다. 다만, 2년 내 취업 경험이 없더라도 만 18~64세의 기준 중위소득 50% 이하 구직자이거나 기준 중위소득 120% 이하 청년(만 18~34세)이라면 구직촉진수당을 지원받을 수 있다. 그러나 국민취업지원제도의 수혜를 보았다면 종료 3년 후 재참여할 수 있고, 생계급여수급자, 고용노동부가 정한 기준 이상의 일자리 취업자, 재정지원 일자리사업 참여자, 실업급여 수급 종료 후 6개월이 지나지 않은 사람은 구직촉진수당 수급자격이 제한될 수 있다.

국민취업준비제도는 취업성공패키지와 청년구직활동지원금이 통합된 형태라고 할 수 있다. 따라서 이전 형태였을 때의 문제점이 개선되었는지를 살펴볼 필요가 있다. 취업성공패키지는 저소득층 및 미취업 청장년층 등 취업 취약계층을 대상으로 최장 1년 동안 단계별로 취업지원프로그램과 구직촉진을 위한 수당을 지원하였다. 취업성공패키지는 1단계에서 상담과 진단이 이루어지며, 2단계에서 직업능력을 향상시키고, 3단계에서

취업을 앞선하는 방식의 3단계 구조로 이루어져 있으며, 중위소득 60% 이하 저소득층과 특정 취약계층을 대상으로 하는 I 유형과, 청년 및 중위소득 100% 이하 중장년층을 대상으로 하는 II유형으로 나뉘어 운영되고 있다.

이 중 II유형의 중장년층은 만 35~69세로 최근의 만혼화를 고려한다면 신혼인 이들도 포함될 수도 있고, 둘째나 셋째를 출산하게 된다면 그 이상의 연령도 범위 안에 포함될 수 있기 때문에 충분히 출산의 가능성이 있는 계층이다. 그러나 최근 3년간 목표 인원 미달성이 지속되고 있으며, 매년 참여 인원 또한 감소하는 것으로 나타났다. 게다가 2020년 8월 현재는 목표 인원의 절반에도 못 미치는 상태이다. 현재 국민취업지원제도의 지원 요건이 취업성공패키지의 지원 요건과 동일하기 때문에 내년 국민취업지원제도로 시행될 때에도 참여 인원의 증가를 예상하기 어렵다고 생각한다. 따라서 이 사업이 국민취업지원제도로 시행될 때에는 중장년의 참여를 이끌어낼 수 있도록 지원 요건을 완화하는 것, 또는 인센티브를 확대하는 등의 방안이 고려되어야 한다고 생각한다.

〈표 4-2〉 취업성공패키지II유형 목표 인원 및 참여 인원 현황

(단위 : 명)

구분	2017	2018	2019	2020.8.
목표인원	35,000	30,000	24,000	20,000
참여인원	23,554	16,989	15,787	9,259

출처: 국회 예산정책처(2020a). [예산안분석시리즈 II] 2021년도 예산안 위원회별 분석(환경노동위원회). 서울: 국회 예산정책처.

또한, 취업 성공이 목적인 취업성공패키지사업에서 저소득층 및 중장년층의 고용유지율이 개선되지 못하고 있는 것은 문제점이라고 생각하며, 새롭게 시작되는 국민취업지원제도에서는 이러한 점이 보완되어야 할 것이다. 특히, 앞으로 또는 현재 가족 형성기(결혼 및 출산)에 있는 청

년들의 고용유지율이 낮다는 것은, 그들이 안정된 일자리에 취업하지 못하는 상황이라고 생각할 수 있다. 고용유지율은 취업한 곳의 고용형태, 임금수준, 복리후생 등의 다양한 요인이 영향을 미칠 수 있기 때문에 저소득층과 중장년층 참여자의 고용유지율을 개선할 수 있는 질 좋은 취업처 발굴 및 알선이 필요할 것이다(국회 예산정책처, 2020b). 이와 함께 유형별 취업자 및 취업처의 상세 정보, 예를 들어 고용형태, 기업규모 등의 정보를 취합하여 사업 유형별 대상들이 안정된 일자리에 취업하였는지 평가할 필요성이 있다. 이러한 지표가 개선된다면 청년 및 중장년층의 일자리 안정성이 향상될 것이고, 이러한 경향이 지속되면 가족 형성 이행에도 긍정적인 방향으로 작용할 것이라고 생각한다.

〈표 4-3〉 취업성공패키지 참여자 유형별 고용유지율

(단위 : 명, %)

구분		참여자수	고용유지율		
			3개월	6개월	1년
2017	합계	352,132	76.3	62.3	48.1
	저소득층	129,881	76.3	62.3	47.1
	청년층	198,697	76.8	62.8	49.3
	중장년층	23,554	71.5	57.2	41.6
2018	합계	308,290	76.8	63.1	49.5
	저소득층	104,253	76.2	62.5	48.0
	청년층	187,048	77.3	63.7	50.5
	중장년층	16,989	72.3	57.1	40.3
2019	합계	223,112	75.5	61.8	50.1
	저소득층	102,808	75.5	61.9	46.4
	청년층	104,511	75.9	62.0	53.0
	중장년층	15,793	71.0	58.2	40.6

출처: 국회 예산정책처(2020b) 2019 회계연도 결산 위원회별 분석(환경노동위원회). 서울: 국회 예산정책처.

3. 소규모 기업의 법정 휴가 및 공휴일과 가족친화인증제도 개선

이 연구의 결과에서는 여성이 소규모 기업에 종사하는 경우 출산으로의 이행이 원활하지 못하는 것으로 나타났다. 이 결과는 여러 가지 의미가 있는데, 그중에서도 소규모 기업의 일·가정 양립, 사내 복지 등이 대기업에 비하여 열악하다는 점 등을 생각해 볼 수 있다. 따라서 소규모 기업에 종사한다 하더라도 시간적인 여유를 가질 수 있도록 하는 정책이 우선적으로 추진되어야 한다고 생각한다. 이러한 의미에서 소규모 기업의 법정 휴가 및 공휴일 제공에 대해 생각해 봐야 할 점과 일·가정 양립 등이 잘 갖춰진 기업을 식별할 수 있는 제도에 대해 살펴보고 이를 개선하기 위한 방안에 대해서 살펴본다.

가. 법정 휴가 및 공휴일 개선

이 연구의 결과에서는 소규모 기업(30인 미만)에 종사하는 여성의 출산에 대한 생각(의향)과 실제 행동이 일치하지 않았다. 이는 자녀를 낳으려는 생각이 있어도 실제 출산을 하려고 할 때 직장의 일·가정 양립(출산 전후휴가 및 육아휴직제도 등) 지원 여부에 따라 출산 이행이 원활하지 못할 수 있다는 점을 시사한다.

특히 상시 근로자 수 5인 미만의 기업은 타 범주의 기업들과 비교하여 여러 측면에서 열악하다. 현재 근로기준법에서 정하는 휴가에는 연차유급휴가, 생리휴가, 출산전후휴가, 유사산휴가 등이 있는데 5인 미만인 경우에는 출산전후휴가를 제외하고 휴가제공 의무가 없다. 또한, 2020년 이전까지는 법정 공휴일을 민간 기업에 강제할 수 없었으나 2018년 3월 근로기준법이 개정되어 2020년부터는 300인 이상 기업, 2021년부터는

30~300인 미만 기업, 2022년부터는 5~30인 미만 기업에 법정 공휴일을 유급 휴일로 적용해야만 한다. 그러나 법정 공휴일 적용에도 5인 미만 기업은 포함되어 있지 않다(대한민국 정책브리핑, 2020).

즉 5인 미만 기업은 연차유급휴가, 법정 공휴일에 유급으로 쉴 권리 등이 없다고 할 수 있다. 비록 출산전후휴가 및 육아휴직이 가능하다고 하나 기본적인 휴가를 제공하지 않는 곳에서 임신했다고 해서 출산전후휴가와 육아휴직을 제공하리라고 생각하기 어렵다. 따라서 법정 휴가 및 공휴일 적용을 5인 미만 기업까지 확대해야 할 것이다.

나. 가족친화인증 제도 개선⁴⁷⁾

가족친화인증 제도는 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제 15조에 의해 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도이다. 현재 대기업 408개사, 중소기업 2,445개사, 공공기관 980개사가 인증받았다.

인증을 위한 기본 요구사항으로는 주 40시간 근로시간 기준 준수, 18세 미만 근로자와 임신부에 대한 야간·휴일근로제한, 보전휴가(생리휴가), 임신부 근로보호, 임신기간 중 근로시간 단축 제도, 태아검진 시간 허용 보장, 유급 수유시간 보장, 난임치료휴가, 직장 내 성희롱 금지, 직장 내 성희롱 예방 교육, 배우자 출산휴가, 육아휴직제도, 육아기 근로시간 단축 청구, 가족 돌봄 휴직 및 휴가제도, 직장 내 괴롭힘 금지 15가지 사항이 충족되어야 하고, 중소기업은 60점 이상, 대기업은 70점 이상일 때 인증을 받을 수 있다.

47) 가족친화지원사업. (2020). 인증제도 안내. <https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertSummary.do>에서 20.11.04. 인출.

가족친화인증을 받았을 경우의 인센티브로는 최장 5년(기본 3년에 2년 연장 가능) 동안 자사 상품 등에 인증 마크를 표시할 수 있고, 정부 부처가 발주하는 사업에 참여할 경우 가산점을 받을 수 있다. 2020년 4월 기준으로 220개의 혜택을 제공하고 있다.

그러나 가족친화인증제의 인센티브 활용 수준과 유인 효과는 미흡한 실정이다. 특히 기업들이 이를 잘 활용하지 않는데, 이는 가족친화인증제 자체에 대한 대중 인지도가 낮기 때문이다(김혜원, 김향아, 2018). 따라서 인센티브를 확대하고, 인지도를 높여야 할 것이다. 특히 인센티브는 소규모 기업에서 유용하게 활용할 수 있도록 구성하고, 가족친화인증 소기업에 종사하는 종사자도 많은 혜택을 볼 수 있도록 개선해야 할 것이다. 그뿐만 아니라 정규직 전환 실적 등도 포함하여 질적 향상을 도모해야 할 것이다.



- 가족친화지원사업. (2020). *인증제도 안내*. <https://www.ffsb.kr/ffm/ffmCertificateSummary.do>에서 20.11.04. 인출.
- 고용노동부. (2020). *공공부문 1단계 기관 정규직 전환 추진 실적자료(5차)*. 세종: 고용노동부. 2020.11.02. 인출.
- 국회 예산정책처. (2020a). *[예산안분석시리즈 II] 2021년도 예산안 위원회별 분석(환경노동위원회)*. 서울: 국회 예산정책처.
- _____. (2020b). *2019 회계연도 결산 위원회별 분석(환경노동위원회)*. 서울: 국회 예산정책처.
- 김경희. (2007). 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙 적용의 가능성과 한계: 미국과 캐나다 사례를 중심으로, *산업노동연구*, 13(2), 149-182.
- 김혜원, 김향아. (2018). *가족친화인증제의 효과성 분석 및 개선방안*. 서울: 국회 입법조사처.
- 대한민국 정책 브리핑 정책 위키 국민취업지원제도. (2020). <https://www.korea.kr/special/policyCurationView.do?newsId=148864235>에서 2020.11.01. 인출.
- 대한민국 정책 브리핑. (2020). “내년부터 30인 이상 기업 ‘빨간 날’ 쉼다”... 유급 휴일로 보장. <https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148880070>에서 2020.11.01. 인출.
- 민현주. (2007). 엄마의 취업과 자녀 터울에 관한 동태적 분석. *한국사회학*, 41(3), 106-126.
- 박진희(2020). 보편적 고용안전망 확대를 위한 특고종사자 소득과악 토론문. *한국고용노사관계학회 2020년 추계정책토론회 자료집*. 서울: 한국고용노사관계학회.
- 배호중, 한창근. (2016). 신혼부부의 주택자산과 출산: 2000 년 이후 혼인가구를 중심으로. *보건사회연구*, 36(3), 203-238.
- 법제처. (2018). 대한민국헌법개정안. <https://moleg.tistory.com/4311>에서

- 2020.11.02. 인출
- 산업통계분석시스템. (2020). *GDP 디플레이터*, <https://istans.or.kr/>에서
2020.10.10.인출.
- 신경아. (2019). 노동의 불안정성과 젠더: 시론적 접근. *페미니즘 연구*, 19(1),
173-206.
- 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.
- 이병훈, 신광영, 송리라. (2016). 일자리 질의 양극화 추이에 관한 실증분석. *노
동정책연구*, 16(4), 37-64.
- 이병희. (2020). 보편적 고용보험의 쟁점과 과제. *노동리뷰*, 183, 57-71.
- 이소영, 김은정, 박종서, 변수정, 오미애, 이상립, 이지혜. (2018). *2018년 전국
출산력 및 가족보건·복지 실태조사*. 세종: 한국보건사회연구원.
- 이승윤. (2019). 청년 불안정노동의 시대. *황해문화*, 103, 20-43.
- 이승주, 문승현. (2017). 직장 기혼 여성의 첫 자녀 출산의사와 관련된 근로 및
출산장려제도 요인 분석. *한국가족복지학*, 55, 129-155.
- 일자리위원회, 관계부처 합동. (2017). *일자리 정책 5년 로드맵*. 2020.11.02.
인출.
- 장한나, 이명석. (2013). 기혼 직장여성의 출산의도 결정요인에 관한 연구.
Family and Environment Research, 51(4), 425-438.
- 전병유. (2018). 우리나라 노동시장 분절화의 구조와 시사점. *노동리뷰*, 163,
21-35.
- 조성호. (2016). 결혼 및 자녀 출산에 관한 한일 비교분석. *보건사회연구*, 36(1),
143-174.
- 조성호, 변수정, 김문길, 김지민. (2019). *청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한
조사 연구*. 세종: 한국보건사회연구원.
- 주무현. (2020). 취약계층 보호와 고용안전망 강화 방안. *한국고용노사관계학회*

- 2020년 추계정책토론회 자료집. 서울: 한국고용노사관계학회.
- 최효미. (2017). 청년 미혼층의 결혼 및 출산 의향에 관한 연구. *한국가정관리학회 학술발표대회 자료집*, 49-55. 서울: 한국가정관리학회.
- 통계청. (2020). *경제활동인구조사*. https://www.kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/3/2/index.board에서 2020. 05. 04. 인출.
- 한국노동연구원. (2020). *한국노동패널 1~21차년도 조사자료 User's Guide*. 세종: 한국노동연구원. 2020. 04. 05. 인출.
- 한국노동연구원. (2020). 한국노동패널조사 1차~21차 연도. <https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.
- 한국보건사회연구원. (2019). 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사. <https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출.
- 厚生労働省. (2018). 同一労働・同一賃金ガイドライン. <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>에서 2020. 10. 29. 인출.
- Adsera, A. (2005). Vanishing children: From high unemployment to low fertility in developed countries. *American Economic Review*, 95(2), 189-193.
- Adsera, A., & Menendez, A. (2011). Fertility changes in Latin America in periods of economic uncertainty. *Population studies*, 65(1), 37-56.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I., & Klobas, J. (2013). Fertility intentions: An approach based

- on the theory of planned behavior. *Demographic research*, 29, 203-232.
- Allison, P. D. (1982). Discrete-Time Methods for the Analysis of Event Histories, *Sociological Methodology*, 13, 61~98. Stockholm: Institute for Futures Studies.
- Auer, P., & Cazes, S. (2002). *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, Geneva, International Labour Office.
- Becker, G. S. (1981, Enlarged ed., 1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, G. S. (1992). Fertility and the Economy. *Journal of Population Economics*, 5(3), 185-201.
- Beckert, J., & Bronk, R. (Eds.). (2018). *Uncertain futures: Imaginaries, narratives, and calculation in the economy*. Oxford University Press.
- Bergemann, A., & Mertens, A. (2004). Job Stability Trends, Layoffs, and Transitions to Unemployment: An Empirical Analysis for West Germany, *IZA Discussion Papers*, No. 1368.
- Berry, K., Rana, R., Lockwood, A., Fletcher, L., & Pratt, D. (2019). Factors associated with inattentive responding in online survey research. *Personality and Individual Differences*, 149, 157-159.
- Dasgupta, S. (2001). *Employment Security: Conceptual and Statistical Issues*. International Labour Organization.
- Davidson, R. & MacKinnon, J. G. (1993). *Estimation and Inference in Econometrics*. Ch 15, New York: Oxford University Press.
- Del Bono, E., Weber, A., & Winter-Ebmer, R. (2015). Fertility and economic instability: the role of unemployment and job displacement. *Journal of Population Economics*, 28(2), 463-478.

- Dhrymes, P. J. (1986). *Limited Dependent Variables, in Handbook of Econometrics*. Vol. 3, ed. by Z. Griliches and M. D. Intriligator. Amsterdam: North-Holland, 1567~1631.
- Ganzeboom, H. B., & Treiman, D. J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social science research*, 25(3), 201-239.
- Gatta, A., Mattioli, F., Mencarini, L., & Vignoli, D. (2019). *Employment Uncertainty and Fertility Intentions: Stability or Resilience?* (No. 2019_12). Università degli Studi di Firenze, Dipartimento di Statistica, Informatica, Applicazioni "G. Parenti".
- Giorgetti, I. (2017). *Job Instability and Fertility during the Economic Recession: European Countries*.
- Gottschalk, P., & Moffitt, R. (1999). Changes in job instability and insecurity using monthly survey data. *Journal of Labor Economics*, 17(S4), S91-S126.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- 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), 192-219.
- Heisz, A. (2002). *The Evolution of Job Stability in Canada: Trends and Comparisons to US Results*. Statistics Canada Catalogue no. 11F0019MIE-No. 162. Analytical Studies Branch Research Paper Series. Ottawa.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation*

- to Work, John Wiley & Sons. Inc., New York, 1959.
- Huttunen, K., & Kellokumpu, J. (2016). The effect of job displacement on couples' fertility decisions. *Journal of Labor Economics*, 34(2), 403-442.
- ILO. (2016). *International Standard Classification of Occupations -88*, <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>에서 2020.07.20. 인출.
- ILO. (2013). *Decent work indicators : guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*, ILO manual: second version. International Labour Office, Geneva
- 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.
- Kreyenfeld, M., & Andersson, G. (2014). Socioeconomic differences in the unemployment and fertility nexus: Evidence from Denmark and Germany. *Advances in Life Course Research*, 21, 59-73.
- Maniaci, M. R., & Rogge, R. D. (2014). Caring about carelessness: Participant inattention and its effects on research. *Journal of Research in Personality*, 48, 61-83.
- Marcotte, D. (1995). Declining Job Stability: What We Know and What it Means, *Journal of Policy Analysis and Management* 14(4), 590-598.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York: Harper & Row, Publishers.

- 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), 530-555.
- OECD. (1995). Income Distribution in OECD Countries, *Social Policy Studies*, 19.
- OECD. (1997). *Employment Outlook*, Paris: OECD
- 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).
- Pailhé, A., & Solaz, A. (2012). The influence of employment uncertainty on childbearing in France: A tempo or quantum effect?. *Demographic research*, 26, 1-40.
- Raymo, J. M., & Shibata, A. (2017). Unemployment, nonstandard employment, and fertility: Insights from Japan's "lost 20 years". *Demography*, 54(6), 2301-2329.
- Schmitt, C. (2012). Labour market integration, occupational uncertainties, and fertility choices in Germany and the UK. *Demographic Research*, 26, 253-292.
- Sousa-Poza, A. (2004). Job Stability and Job Security: a Comparative Perspective on Switzerland's Experience in the 1990s, *European Journal of Industrial Relations* 10(1), 31-49.
- Standing, G. (1999). Global feminization through flexible labor: A theme revisited. *World development*, 27(3), 583-602.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Standing, G. (2018). The Precariat: Today's Transformative Class?. *Development*, 61(1-4), 115-121.

- Stewart, J. (2002). *Recent Trends in Job Stability and Job Security: Evidence from the March CPS*, U.S. Department of Labor Working Paper 356.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1970). *The Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Wood, J., & Neels, K. (2017). First a job, then a child? Subgroup variation in women's employment-fertility link. *Advances in Life Course Research*, 33, 38-52.
- Winkelmann, R. (1995). Duration Dependence and Dispersion in Count-Data Models, *Journal of Business & Economic Statistics*, 13(4), 467-474.
- Winkelmann, R. & Zimmermann, K. (1998). Is Job Stability Declining in Germany? Evidence from Count Data Models, *Applied Economics* 30, 1413-1420.



부록 1. 일자리 안정과 출산 의향 및 이행 분석 결과

1. 출산 의향 추정 결과표

〈부록 표 1-1〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(남편): 남편 일자리 변수

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
직종						
관리·전문직	0.814					0.982
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	0.776					0.831
기타	0.495*					0.556
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		0.345#				0.333#
자영업·무급가족종사자		1.291				2.010
근로시간(주당)			0.970*			0.965*
기업규모						
5인 미만				1.128		1.040
5-30인 미만				0.969		0.978
30-100인 미만				1.000		1.000
100-300인 미만				1.139		1.224
300인 이상				0.969		1.005
가구소득						
350만 원 미만					0.685	0.734
350-500만 원 미만					1.000	1.000
500-650만 원 미만					0.880	0.766
650만 원 이상					0.944	0.736
출산친화기업 여부	1.170	1.163	1.111	1.180	1.160	1.102
가사분담 비율	0.995	0.995	0.997	0.994	0.994	0.999
연령						
30세 미만	1.527	1.629	1.566	1.548	1.500	1.580
30-34세	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
35-39세	0.795	0.826	0.858	0.804	0.802	0.867
40세 이상	0.108***	0.105***	0.105***	0.109***	0.110***	0.100***

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
학력						
고졸 이하	0.989	0.752	0.768	0.715	0.718	1.041
2~3년제 대졸	1.060	0.899	0.903	0.854	0.876	1.212
4년제 대졸 이상	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
거주지역						
서울·경기	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
광역시	0.821	0.738	0.683	0.748	0.754	0.685
그 외 도지역	1.246	1.161	1.102	1.165	1.211	1.087
상수	5.078***	4.812***	19.016** *	4.775***	5.504***	28.401** *
LR chi2	40.104	39.613	40.311	36.409	36.843	49.212
LR	-240.82 4	-241.06 9	-240.72 0	-242.67 1	-242.45 4	-236.27 0
Observations	476					

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

자료: 한국보건사회연구원. (2019). 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihas.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-2〉 둘째 자녀 출산 의향 분석(남편): 남편 일자리 변수

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
직종						
관리·전문직	1.083					0.981
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	1.045					0.954
기타	0.853					0.755
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		0.843				0.798
자영업·무급가족종사자		1.875#				3.582*
근로시간(주당)			1.022*			1.020#
기업규모						
5인 미만				0.982		0.327#
5-30인 미만				0.910		0.849
30-100인 미만				1.000		1.000
100-300인 미만				0.819		0.839
300인 이상				0.842		0.867
가구소득						
350만 원 미만					1.101	1.141
350-500만 원 미만					1.000	1.000
500-650만 원 미만					0.788	0.774
650만 원 이상					1.008	0.965
출산친화기업 여부	1.079	1.102	1.105	1.095	1.080	1.120
육아분담 비율	0.991	0.991	0.991	0.991	0.991	0.992
가사분담 비율	1.005	1.005	1.006	1.006	1.006	1.006
연령						
30세 미만	1.153	1.247	1.139	1.180	1.134	1.163
30-34세	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
35-39세	0.373***	0.370***	0.365***	0.370***	0.372***	0.369***
40세 이상	0.168***	0.168***	0.168***	0.167***	0.170***	0.172***
학력						
고졸 이하	1.262	1.104	1.008	1.166	1.180	1.163
2-3년제 대졸	0.742	0.690	0.667	0.699	0.711	0.674
4년제 대졸 이상	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
거주지역						
서울·경기	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
광역시	0.800	0.782	0.798	0.771	0.798	0.834
그 외 도지역	0.517**	0.506**	0.503**	0.499**	0.505**	0.527*
상수						
LR chi2	55.069	57.784	58.374	55.197	56.021	66.692
LR	-359.889	-358.531	-358.236	-359.825	-359.413	-354.077
Observations	786					

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

자료: 한국보건사회연구원. (2019). 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihas.a.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-3〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(아내): 아내 일자리 변수

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
직종						
관리·전문직	0.757					1.013
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	0.566#					0.719
기타	0.472					0.707
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		0.379*				0.578
자영업·무급가족종사자		0.810				1.862
근로시간(주당)			0.980			0.975
기업규모						
5인 미만				0.541		0.622
5-30인 미만				0.892		0.997
30-100인 미만				0.980		1.119
100-300인 미만				0.487		0.566
300인 이상				1.000		1.000
가구소득						
350만 원 미만					0.186*	0.147*
350-500만 원 미만					1.000	1.000
500-650만 원 미만					1.234	0.979
650만 원 이상					1.349	1.024
출산친화기업 여부	1.080	1.091	1.145	1.070	1.092	0.926
가사분담 비율	0.997	0.998	0.996	0.996	0.996	0.995
연령						
30세 미만	1.128	1.102	1.170	1.191	1.171	1.189
30-34세	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
35-39세	0.488*	0.454*	0.481*	0.491#	0.445*	0.453*
40세 이상	0.215*	0.191**	0.205**	0.207*	0.163**	0.166**
학력						
고졸 이하	0.855	0.715	0.698	0.673	0.710	0.994
2-3년제 대졸	1.275	1.183	1.155	1.141	1.123	1.339
4년제 대졸 이상	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
거주지역						
서울·경기	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
광역시	1.350	1.286	1.277	1.441	1.267	1.287
그 외 도지역	1.475	1.333	1.373	1.494	1.524	1.369
상수	4.914**	4.741**	10.445*	5.560**	3.958*	20.027**
LR chi2	23.117	25.285	20.821	24.990	27.664	38.919
LR	-200.826	-199.742	-201.974	-199.890	-198.552	-192.925
Observations	412					

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

자료: 한국보건사회연구원. (2019). 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihfas.a.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-4〉 둘째 자녀 출산 의향 분석(아내): 아내 일자리 변수

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
직종						
관리·전문직	1.008					1.608
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	0.891					0.837
기타	1.842					1.771
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		2.340#				2.670#
자영업·무급가족종사자		0.374				0.116#
근로시간(주당)			1.028			1.039#
기업규모						
5인 미만				4.253#		9.791*
5-30인 미만				1.059		1.439
30-100인 미만				4.269*		5.362*
100-300인 미만				1.966		1.927
300인 이상				1.000		1.000
가구소득						
350만 원 미만					0.503	0.358
350-500만 원 미만					1.000	1.000
500-650만 원 미만					0.438	0.468
650만 원 이상					0.671	0.629
출산친화기업 여부	0.947	1.065	0.911	0.951	0.958	1.179
육아분담 비율	0.987	0.986	0.987	0.986	0.986	0.988
가사분담 비율	1.000	1.000	1.001	1.005	1.000	1.001
연령						
30세 미만	1.111	1.282	1.049	1.017	1.062	1.047
30-34세	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
35-39세	0.524	0.556	0.487#	0.407*	0.498#	0.411#
40세 이상	0.193*	0.207*	0.174*	0.166*	0.187*	0.190#
학력						
고졸 이하	0.914	0.860	0.827	0.887	0.743	0.545
2-3년제 대졸	1.477	1.582	1.451	1.528	1.429	1.458
4년제 대졸 이상	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
거주지역						
서울·경기	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
광역시	0.939	0.968	0.890	0.829	1.035	0.945
그 외 도지역	0.543	0.535	0.547	0.534	0.558	0.432#
상수	0.692	0.594	0.212	0.249	1.266	0.064#
LR chi2	16.382	20.246	17.348	28.514	18.456	43.036
LR	-118.301	-116.369	-117.818	-112.235	-117.264	-104.974
Observations	288					

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

자료: 한국보건사회연구원. (2019). 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihfasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-5〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(아내): 남편 일자리 변수

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
직종						
관리·전문직	0.577					0.796
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	0.563#					0.685
기타	0.410**					0.558#
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		0.413				0.619
자영업·무급가족종사자		1.264				3.588#
근로시간(주당)			0.941***			0.938***
기업규모						
5인 미만				0.805		0.891
5-30인 미만				0.971		1.202
30-100인 미만				1.174		1.188
100-300인 미만				1.012		0.896
300인 이상				1.000		1.000
가구소득						
350만 원 미만					0.292**	0.286**
350-500만 원 미만					1.000	1.000
500-650만 원 미만					1.219	1.009
650만 원 이상					1.471	1.036
남편 출산친화기업 여부	1.004	1.060	0.927	1.067	0.966	0.831
아내 가사분담 비율	0.991	0.991	0.989	0.989	0.998	0.997
연령						
30세 미만	1.424	1.463	1.303	1.391	1.420	1.333
30-34세	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
35-39세	0.751	0.726	0.772	0.712	0.654	0.696
40세 이상	0.245**	0.232**	0.202**	0.240**	0.191**	0.149***
학력						
고졸 이하	0.931	0.706	0.731	0.738	0.764	0.905
2-3년제 대졸	1.468	1.308	1.507	1.334	1.421	1.724#
4년제 대졸 이상	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
거주지역						
서울·경기	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
광역시	1.190	1.093	0.890	1.159	1.101	0.870
그 외 도지역	1.197	1.119	0.968	1.163	1.419	1.233
상수	6.230***	4.867**	108.297***	5.377**	3.004#	89.558***
LR chi2	33.044	26.115	41.593	24.585	39.651	63.878
LR	-247.803	-251.268	-243.529	-252.032	-244.500	-232.386
Observations				476		

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

자료: 한국보건사회연구원. (2019). 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihas.a.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-6〉 둘째 자녀 출산 의향 분석(아내): 남편 일자리 변수

	model1	model3	model4	model5	model6	model7
직종						
관리·전문직	0.733					0.559
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	1.090					0.785
기타	0.834					0.741
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		0.917				0.972
자영업·무급가족종사자		2.387*				3.259*
근로시간(주당)			1.020#			1.017
기업규모						
5인 미만				2.367*		0.971
5-30인 미만				1.687		1.520
30-100인 미만				1.413		1.255
100-300인 미만				1.480		1.395
300인 이상				1.000		1.000
가구소득						
350만 원 미만					1.507	1.594#
350-500만 원 미만					1.000	1.000
500-650만 원 미만					0.771	0.771
650만 원 이상					1.266	1.239
남편 출산친화기업 여부	1.234	1.293	1.278	1.309	1.242	1.325
남편 육아분담 비율	0.997	0.997	0.997	0.997	0.997	0.997
아내 가사분담 비율	0.992	0.993	0.993	0.993	0.991#	0.992
연령						
30세 미만	1.994*	2.096**	1.946*	1.988*	1.914*	1.991*
30-34세	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
35-39세	0.446***	0.457***	0.446***	0.446***	0.450***	0.452**
40세 이상	0.047**	0.048**	0.048**	0.048**	0.048**	0.048**
학력						
고졸 이하	1.418	1.255	1.275	1.209	1.373	1.150
2-3년제 대졸	1.164	1.100	1.118	1.073	1.197	1.121
4년제 대졸 이상	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
거주지역						
서울·경기	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
광역시	0.648#	0.649#	0.664#	0.631#	0.673	0.664
그 외 도지역	0.467**	0.469**	0.458**	0.458**	0.462**	0.484**
상수	0.668	0.537	0.238#	0.423	0.640	0.224#
LR chi2	59.410	63.607	60.916	62.442	63.342	76.354
LR	-316.273	-314.174	-315.520	-314.757	-314.307	-307.801
Observations	786					

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

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-7〉 첫째 자녀 출산 의향 분석(맞벌이 아내): 남편 일자리 변수

	model1	model3	model4	model5	model6	model7
직종						
관리·전문직	0.809					0.963
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	0.712					0.621
기타	0.374*					0.461#
종사상 지위						
정규직		1.452				1.000
비정규직		1.000				1.294
자영업·무급가족종사자		4.812				10.518*
근로시간(주당)			0.954**			0.945**
기업규모						
5인 미만				1.714		0.861
5~30인 미만				1.066		1.328
30~100인 미만				1.609		1.722
100~300인 미만				1.057		1.014
300인 이상				1.000		1.000
가구소득					1.001	1.000
남편 출산친화기업 여부	1.556	1.530	1.388	1.545	1.488	1.415
아내 가사분담 비율	1.000	1.002	0.997	1.000	1.000	1.000
연령						
30세 미만	1.420	1.437	1.354	1.375	1.471	1.318
30~34세	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
35~39세	0.527	0.478#	0.545	0.476#	0.494#	0.424*
40세 이상	0.231*	0.184*	0.216*	0.207*	0.213*	0.144**
학력						
고졸 이하	0.871	0.606	0.705	0.627	0.726	0.794
2~3년제 대졸	1.590	1.370	1.521	1.297	1.392	1.773
4년제 대졸 이상	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
거주지역						
서울·경기	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
광역시	1.181	1.030	0.896	1.067	1.079	0.963
그 외 도지역	1.060	1.000	0.869	1.039	1.023	1.070
상수	3.797*	2.062	38.888**	2.781	1.952	46.201*
LR chi2	23.674	20.034	23.848	19.623	18.057	35.930
LR	-160.107	-161.928	-160.021	-162.133	-162.916	-153.980
Observations	336					

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

자료: 한국보건사회연구원(2019) 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-8〉 둘째 자녀 출산 의향 분석(맞벌이 아내): 남편 일자리 변수

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
직종						
관리·전문직	0.389					0.258
사무직	1.000					1.000
서비스·판매직	1.691					1.509
기타	1.149					1.077
종사상 지위						
정규직		1.000				1.000
비정규직		1.910				3.728
자영업·무급가족종사자		2.966				2.870
근로시간(주당)			1.048#			1.043
기업규모						
5인 미만				3.484		1.101
5-30인 미만				1.742		1.668
30-100인 미만				2.390		2.174
100-300인 미만				2.745		2.675
300인 이상				1.000		1.000
가구소득					1.001	1.002
남편 출산친화기업 여부	1.934	2.224#	2.079#	2.061	1.989	2.169#
남편 육아분담 비율	0.986	0.981	0.987	0.983	0.983	0.988
아내 가사분담 비율	1.003	0.999	1.003	1.001	1.001	1.005
연령						
30세 미만	1.409	1.447	1.293	1.406	1.491	1.453
30-34세	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
35-39세	0.615	0.571	0.568	0.614	0.594	0.540
40세 이상	0.170#	0.175	0.161#	0.194	0.161#	0.150#
학력						
고졸 이하	0.542	0.661	0.489	0.604	0.831	0.421
2-3년제 대졸	1.130	1.145	1.072	1.171	1.287	1.055
4년제 대졸 이상	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
거주지역						
서울·경기	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
광역시	0.884	1.028	1.012	0.929	1.102	0.858
그 외 도지역	0.550	0.618	0.592	0.636	0.700	0.575
상수	0.321	0.415	0.038*	0.184	0.128	0.008*
LR chi2	14.480	13.740	14.929	15.296	12.773	23.321
LR	-93.084	-93.454	-92.860	-92.676	-93.938	-88.663
Observations	244					

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

자료: 한국보건사회연구원. (2019). 청년세대의 결혼과 출산 동향에 관한 조사(<https://data.kihasa.re.kr/databank/datatype/view?seq=1540>에서 인출)를 활용하여 필자가 작성함.

2. 출산 이행 추정 결과표

〈부록 표 1-9〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 시간 비의존 변수

	model1	model2
남편 학력		
고졸 이하		1.000
2~3년제 대학		0.771*
4년제 대학		0.750**
대학원 이상		0.822
아내 학력		
고졸 이하		1.000
2~3년제 대학		1.054
4년제 대학		0.942
대학원 이상		0.899
결혼 연차		
1년 차	1.000	1.000
2년 차	2.104***	2.117***
3년 차	2.276***	2.330***
4년 차	2.173***	2.207***
5년 차	1.740**	1.776**
6년 차	2.052**	2.072**
7년 차	2.543**	2.609**
8년 차	1.165	1.244
9년 차	0.865	0.952
아내 초혼 연령		
24세 미만	1.197	1.155
25~29세	1.000	1.000
30~34세 미만	1.005	1.015
35세 이상	1.274	1.345
남편 초혼 연령		
24세 미만	1.647#	1.472
25~29세	1.000	1.000
30~34세 미만	1.180*	1.207*
35세 이상	1.327#	1.272
log-likelihood	-1,200.603	-1,190.217
Person years	1,798	1,793

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-10〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 고용지속기간·직종

	고용지속기간		직종
	model1	model2	
고용지속기간	1.009		
고용지속기간(직종 지속)		1.008	
직종			
관리·전문직			0.837#
사무직			1.000
서비스·판매직			1.028
기타			0.933
남편 학력			
고졸 이하	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.782*	0.902	0.771*
4년제 대학	0.755**	0.867	0.755*
대학원 이상	0.807	0.875	0.838
아내 학력			
고졸 이하	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.013	1.013	1.034
4년제 대학	0.918	0.882	0.955
대학원 이상	0.850	0.859	0.921
거주지역			
서울	1.000	1.000	1.000
경기	1.076	0.943	1.042
광역시	1.004	0.932	0.950
그 외 도지역	1.112	0.970	1.085
결혼 연차			
1년 차	1.000	1.000	1.000
2년 차	2.150***	2.151***	2.124***
3년 차	2.379***	2.297***	2.374***
4년 차	2.221***	2.092***	2.297***
5년 차	1.798**	1.752*	1.762**
6년 차	2.035*	1.967*	2.113**
7년 차	2.570**	2.498*	2.603**
8년 차	1.527	1.515	1.556
9년 차	0.920	0.868	0.964
아내 초혼 연령			
24세 미만	1.107	0.953	1.096
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.041	0.982	1.060
35세 이상	1.448	1.273	1.307
남편 초혼 연령			
24세 미만	1.350	1.553	1.416
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.159#	1.273*	1.149#
35세 이상	1.161	1.262	1.201
log-likelihood	-1,099.652	-782.471	-1,090.283
Person years	1,660	1,177	1,647

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-11〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 종사상 지위·종사상 지위
×근로시간 형태·기업규모

	종사상 지위			기업규모
	model1	model2	model3	
종사상 지위				
안정적 일자리		1.000		
상용직	1.000	0.882		
임시·일용직	0.952	0.854		
자영업자·무급가족종사자	0.858	0.771*		
종사상 지위×근로시간 형태				
전일제 상용직			1.000	
시간제 상용직			1.328	
전일제 임시·일용직			0.922	
시간제 임시·일용직			1.129	
자영업자·무급가족종사자			0.862	
기업규모				
5인 미만				0.953
5~30인 미만				0.978
30~100인 미만				0.922
100~300인 미만				1.024
300인 이상				1.000
남편 학력				
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.746**	0.742**	0.754**	0.746**
4년제 대학	0.703***	0.693***	0.713**	0.680***
대학원 이상	0.747#	0.730#	0.741#	0.746#
아내 학력				
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.044	1.039	1.040	0.975
4년제 대학	0.963	0.953	0.965	0.945
대학원 이상	0.887	0.876	0.888	0.795
거주지역				
서울	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	1.059	1.062	1.072	1.006
광역시	0.995	1.000	0.999	0.989
그 외 도지역	1.111	1.114	1.114	1.040
결혼 연차				
1년 차	1.000	1.000		1.000
2년 차	2.146***	2.141***	2.182***	2.111***
3년 차	2.379***	2.365***	2.419***	2.370***
4년 차	2.247***	2.230***	2.274***	2.292***
5년 차	1.847**	1.826**	1.858**	1.924**
6년 차	2.188**	2.161**	2.228**	2.871***

	종사상 지위			기업규모
	model1	model2	model3	
7년 차	2.642**	2.605**	2.641**	2.384*
8년 차	1.579	1.550	1.537	0.860
9년 차	0.944	0.904	0.912	1.278
아내 초혼 연령				
24세 미만	1.101	1.109	1.117	1.122
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.040	1.029	1.041	1.033
35세 이상	1.332	1.333	1.315	1.280
남편 초혼 연령				
24세 미만	1.371	1.362	1.372	1.393
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.179*	1.174*	1.188*	1.192*
35세 이상	1.284	1.268	1.294#	1.353#
log-likelihood	-1131.357	-1130.669	-1125.377	-987.700
Person years	1,708	1,708	1,701	1,498

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>)에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1~12〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 근로시간

	model1	model2
정규 근무시간 여부(있음=1)	1.132	
주당 근무시간		0.996
남편 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.748**	0.745**
4년제 대학	0.706***	0.704***
대학원 이상	0.752#	0.738#
아내 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.047	1.044
4년제 대학	0.964	0.957
대학원 이상	0.884	0.882
거주지역		
서울	1.000	1.000
경기	1.055	1.065
광역시	0.996	1.001
그 외 도지역	1.109	1.105
결혼 연차		
1년 차	1.000	1.000
2년 차	2.136***	2.124***
3년 차	2.379***	2.361***
4년 차	2.240***	2.205***
5년 차	1.835**	1.791**
6년 차	2.162**	2.167**
7년 차	2.637**	2.578**
8년 차	1.546	1.469
9년 차	0.927	0.917
아내 초혼 연령		
24세 미만	1.117	1.119
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	1.045	1.044
35세 이상	1.330	1.308
남편 초혼 연령		
24세 미만	1.357	1.365
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	1.181*	1.169*
35세 이상	1.278	1.249
log-likelihood	-1,132.373	-1,131.228
Person years	1,709	1,707

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-13〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 소득

	model1	model2	model3
소득	1.000	1.001	
소득 이차항		1.000	
소득(범주)			
100만 원 미만			0.908
100~200만 원 미만			1.024
200~300만 원 미만			1.000
300~400만 원 미만			1.136
400만 원 이상			1.345#
남편 학력			
고졸 이하	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.775*	0.773*	0.775*
4년제 대학	0.749**	0.746**	0.750**
대학원 이상	0.837	0.835	0.830
아내 학력			
고졸 이하	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.024	1.015	1.019
4년제 대학	0.905	0.897	0.897
대학원 이상	0.835	0.832	0.828
거주지역			
서울	1.000	1.000	1.000
경기	1.034	1.030	1.028
광역시	0.963	0.963	0.958
그 외 도지역	1.113	1.114	1.109
결혼 연차			
1년 차	1.000	1.000	1.000
2년 차	2.154***	2.136***	2.152***
3년 차	2.359***	2.329***	2.350***
4년 차	2.238***	2.206***	2.209***
5년 차	1.846**	1.808**	1.826**
6년 차	2.042**	2.005**	1.959*
7년 차	2.533**	2.482*	2.479*
8년 차	1.246	1.236	1.248
9년 차	0.950	0.943	1.001
아내 초혼 연령			
24세 미만	1.125	1.127	1.127
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.026	1.028	1.031
35세 이상	1.322	1.322	1.348
남편 초혼 연령			
24세 미만	1.402	1.408	1.423
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.156#	1.145#	1.142#
35세 이상	1.201	1.181	1.175
log-likelihood	-1,172.582	-1,172.145	-1,170.825
Person years	1,771	1,771	1,771

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-14〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편 일자리 전체

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
고용지속기간(직종 지속)	0.999	1.000	0.996	0.999	1.005	0.998
정규 근무시간 여부(있음=1)	1.139	1.088	1.076	1.058	1.398*	1.184
주당 근무시간	0.993	0.994	0.994	0.994	0.993	0.994
직종						
관리·전문직	0.797*					
사무직	1.000					
서비스·판매직	1.013					
기타	0.804#					
종사상 지위						
안정된 일자리			1.000			
상용직		1.000	0.857			
임시직·일용직		0.859	0.748			
자영업자·무급가족종사자		0.909	0.784			
총사상 지위 x 근무시간 형태						
전일제 상용직				1.000		
시간제 상용직				0.585		
전일제 임시·일용직				0.838		
시간제 임시·일용직				0.934		
자영업자·무급가족종사자				0.880		
기업규모						
5인 미만					1.172	
5-30인 미만					0.993	
30-100인 미만					0.896	
100-300인 미만					0.968	
300인 이상					1.000	
소득(별주)						
100만 원 미만						0.856

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
100~200만 원 미만						1.011
200~300만 원 미만						1.000
300~400만 원 미만						1.114
400만 원 이상						1.427#
남편 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.874	0.858	0.854	0.877	0.846	0.861
4년제 대학	0.819	0.802#	0.788#	0.826	0.761*	0.808
대학원 이상	0.829	0.780	0.754	0.804	0.710	0.785
아내 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.028	1.020	1.014	1.012	0.971	0.999
4년제 대학	0.860	0.885	0.875	0.881	0.903	0.844
대학원 이상	0.842	0.842	0.826	0.833	0.802	0.791
거주지역						
서울	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	0.941	0.961	0.965	0.962	0.895	0.961
광역시	0.912	0.944	0.951	0.951	0.922	0.942
그 외 도지역	0.958	0.977	0.983	0.980	0.902	0.989
결혼 연차						
1년 차	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2년 차	2.164***	2.157***	2.163***	2.199***	2.039***	2.161***
3년 차	2.337***	2.326***	2.318***	2.365***	2.313***	2.326***
4년 차	2.177***	2.097***	2.093***	2.142***	2.160***	2.081***
5년 차	1.727**	1.771*	1.770*	1.833*	1.890*	1.797*
6년 차	1.998*	2.035*	2.022*	2.079*	2.754**	1.874*
7년 차	2.596***	2.612***	2.605***	2.630***	2.321*	2.466*
8년 차	1.436	1.503	1.503	1.495	0.763	1.442
9년 차	0.903	0.896	0.868	0.889	1.258	0.933

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
아내 초혼 연령						
24세 미만	0.969	0.985	0.996	1.015	1.013	0.998
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	0.967	0.961	0.948	0.956	0.956	0.968
35세 이상	1.316	1.318	1.325	1.342	1.371	1.399
남편 초혼 연령						
24세 미만	1.466	1.413	1.403	1.411	1.258	1.404
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.275*	1.294**	1.300***	1.309**	1.315***	1.246*
35세 이상	1.295	1.358	1.358	1.380	1.476#	1.256
log-likelihood	-752.383	-777.686	-776.888	-773.519	-683.002	-767.861
Person years	1,140	1,174	1,174	1,169	1,039	1,163

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-15〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 고용지속기간

	model1	model2
고용지속기간	1.044*	
고용지속기간(직종 지속)		1.042#
남편 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.815	0.880
4년제 대학	1.045	0.961
대학원 이상	1.049	0.921
아내 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.137	1.053
4년제 대학	1.295	1.553#
대학원 이상	1.628#	2.286*
거주지역		
서울	1.000	1.000
경기	1.096	0.994
광역시	0.989	0.812
그 외 도지역	1.158	0.986
결혼 연차		
1년 차	1.000	1.000
2년 차	1.983***	2.022**
3년 차	2.587***	2.702***
4년 차	2.066**	2.254*
5년 차	1.822	1.989#
6년 차	2.575*	2.924*
7년 차	4.103*	4.377*
8년 차	1.000	1.000
9년 차	1.000	1.000
아내 초혼 연령		
24세 미만	0.786	1.111
25-29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	1.017	1.016
35세 이상	1.129	1.289
남편 초혼 연령		
24세 미만	2.489#	1.445
25-29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	1.391*	1.410*
35세 이상	1.336	1.427
log-likelihood	-516.405	-374.528
Person years	835	598

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>)에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-16〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 직종

	model1	model2
직종		
무직		1.000
관리·전문직	0.986	0.427***
사무직	1.000	0.385***
서비스·판매직	1.293	0.468***
기타	1.278	0.422***
남편 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.829	0.781*
4년제 대학	1.084	0.780*
대학원 이상	1.124	0.890
아내 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.171	1.096
4년제 대학	1.260	1.072
대학원 이상	1.539	0.900
거주지역		
서울	1.000	1.000
경기	1.196	0.937
광역시	1.140	0.938
그 외 도지역	1.291	1.040
결혼 연차		
1년 차	1.000	1.000
2년 차	2.250***	2.299***
3년 차	2.915***	2.489***
4년 차	2.355**	2.356***
5년 차	2.366*	1.811**
6년 차	3.266**	2.044**
7년 차	5.242**	2.213*
8년 차	1.000	1.077
9년 차	1.000	0.945
아내 초혼 연령		
24세 미만	0.760	1.014
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	0.967	0.980
35세 이상	1.504	1.094
남편 초혼 연령		
24세 미만	2.451#	1.494
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	1.429*	1.158#
35세 이상	1.413	1.160
log-likelihood	-518.452	-1,091.926
Person years	833	1,765

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-17〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 종사상 지위

	무직 제외		무직 포함	
	model1	model2	model1	model2
종사상 지위				
무직			1.000	1.000
안정된 일자리		1.000		0.464***
상용직	1.000	0.985	0.427***	0.415***
임시직·일용직	0.506**	0.507**	0.215***	0.215***
자영업자·무급가족종사자	0.796	0.847	0.354***	0.354***
남편 학력				
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.829	0.925	0.787*	0.788*
4년제 대학	1.040	1.138	0.781*	0.779*
대학원 이상	0.966	1.066	0.851	0.853
아내 학력				
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.142	1.222	1.099	1.092
4년제 대학	1.296	1.305	1.102	1.098
대학원 이상	1.563	1.405	0.930	0.929
거주지역(Ref. 서울)				
서울	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	1.153	1.081	0.923	0.927
광역시	1.104	1.053	0.927	0.932
그 외 도지역	1.302	1.215	1.041	1.046
결혼 연차				
1년 차	1.000	1.000	1.000	1.000
2년 차	2.190***	1.991***	2.284***	2.285***
3년 차	2.768***	2.624***	2.449***	2.446***
4년 차	2.306**	2.107***	2.348***	2.335***
5년 차	2.275*	2.427***	1.791**	1.779**
6년 차	3.195**	2.617**	2.036**	2.025*
7년 차	4.718*	2.938*	2.171*	2.167*
8년 차	1.000	4.035*	1.052	1.054
9년 차	1.000	1.000	0.905	0.911
아내 초혼 연령				
24세 미만	0.796	0.784	1.019	1.022
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.035	1.082	0.998	0.997
35세 이상	1.445	1.916#	1.093	1.092
남편 초혼 연령				
24세 미만	2.159	2.138#	1.483	1.478
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.387*	1.329*	1.152#	1.146#
35세 이상	1.406	1.293	1.164	1.157
log-likelihood	-529.227	-630.401	-1,102.441	-1,102.146
Person years	860	1,011	1,792	1,792

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/in dex.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-18〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 종사상 지위×근로시간 형태

	model1 (무직 제외)	model2 (무직 포함)
종사상 지위×근로시간 형태		
무직		1.000
전일제 상용직	1.000	0.455***
시간제 상용직	0.625	0.288*
전일제 임시·일용직	0.653	0.290***
시간제 임시·일용직	0.341**	0.162***
자영업자·무급가족종사자	0.850	0.405***
남편 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.917	0.833#
4년제 대학	1.129	0.851#
대학원 이상	1.044	0.838
아내 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.221	1.135
4년제 대학	1.312	1.120
대학원 이상	1.403	0.947
거주지역(Ref. 서울)		
서울	1.000	1.000
경기	1.084	0.955
광역시	1.045	0.894
그 외 도지역	1.218	1.020
결혼 연차		
1년 차	1.000	1.000
2년 차	1.992***	2.122***
3년 차	2.648***	2.240***
4년 차	2.095**	2.036***
5년 차	2.429***	1.716***
6년 차	2.643**	1.593*
7년 차	3.062*	1.625#
8년 차	4.388**	2.077*
9년 차	1.000	1.579
아내 초혼 연령		
24세 미만	0.788	0.967
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	1.105	1.031
35세 이상	1.863#	1.155
남편 초혼 연령		
24세 미만	2.202#	1.345
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	1.342*	1.130
35세 이상	1.330	1.166
log-likelihood	-628.904	-1330.359
Person years	1,011	2,123

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-19〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 기업규모

	model1	model2
기업규모		
무직		2.011***
5인 미만	0.454***	0.499***
5~30인 미만	0.698*	0.736#
30~100인 미만	0.759	0.874
100~300인 미만	0.893	0.930
300인 이상	1.000	1.000
남편 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.882	0.803*
4년제 대학	1.014	0.756**
대학원 이상	0.952	0.839
아내 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.138	1.106
4년제 대학	1.358	1.103
대학원 이상	1.625	0.866
거주지역		
서울	1.000	1.000
경기	1.142	0.904
광역시	1.065	0.920
그 외 도지역	1.238	0.995
결혼 연차		
1년 차	1.000	1.000
2년 차	2.069**	2.230***
3년 차	3.011***	2.471***
4년 차	2.777***	2.442***
5년 차	2.722**	1.837**
6년 차	5.361***	2.250**
7년 차	11.112***	2.142#
8년 차	1.000	1.248
9년 차	1.000	1.245
아내 초혼 연령		
24세 미만	0.752	1.018
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	1.052	1.002
35세 이상	2.773*	1.166
남편 초혼 연령		
24세 미만	1.993	1.440
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	1.367*	1.126
35세 이상	1.512	1.160
log-likelihood	-423.472	-998.836
Person years	706	1,636

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-20〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 근로시간

	무직 제외		무직 포함	
	model1	model2	model1	model2
정규 근무시간 여부				
무직			1.000	
있음	1.000		0.337***	
없음	1.193		0.413***	
주당 근무시간		0.999		0.979***
남편 학력				
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.837	0.910	0.793*	0.785*
4년제 대학	1.047	1.052	0.782*	0.764**
대학원 이상	1.021	0.845	0.872	0.850
아내 학력				
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.139	0.886	1.099	1.097
4년제 대학	1.233	1.279	1.084	1.050
대학원 이상	1.524	1.547	0.934	0.905
거주지역				
서울	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	1.162	0.998	0.926	0.942
광역시	1.069	0.813	0.916	0.934
그 외 도지역	1.243	1.095	1.024	1.049
결혼 연차				
1년 차	1.000	1.000	1.000	1.000
2년 차	2.120***	2.145*	2.260***	2.240***
3년 차	2.754***	3.379***	2.444***	2.411***
4년 차	2.319**	3.218**	2.351***	2.345***
5년 차	2.325*	2.472#	1.805**	1.802**
6년 차	3.235**	5.264***	2.042**	1.994*
7년 차	5.001**	9.723**	2.187*	2.181*
8년 차	1.000	1.000	1.060	1.097
9년 차	1.000	1.000	0.916	0.954
아내 초혼 연령				
24세 미만	0.769	1.002	1.012	1.020
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.020	1.049	0.993	0.963
35세 이상	1.537	2.515	1.105	1.127
남편 초혼 연령				
24세 미만	2.184	1.358	1.474	1.541
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.411*	1.545*	1.158#	1.174*
35세 이상	1.410	1.835#	1.162	1.152
log-likelihood	-534.352	-289.168	-1,107.868	-1,110.039
Person years	861	467	1,793	1,792

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-21〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 소득

	무작제외			무작포함		
	model1	model2	model3	model4	model5	model6
소득	1.002#	1.003		0.997***	0.990***	
소득 이차항		1.000			1.000***	
소득						1.000
없음						0.252***
100만 원 미만			1.000			0.388***
100~150만 원 미만			1.531#			0.388***
150~200만 원 미만			1.749*			0.580***
200만 원 이상			1.748#			
남편 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.901	0.905	0.888	0.775*	0.800*	0.801*
4년제 대학	0.898	0.894	0.949	0.790*	0.784*	0.775*
대학원 이상	0.827	0.825	0.849	0.828	0.864	0.898
아내 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.867	0.854	0.828	1.097	1.104	1.045
4년제 대학	1.321	1.311	1.285	1.032	1.057	1.020
대학원 이상	1.695	1.679	1.586	0.970	0.968	0.862
거주지역						
서울	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	0.999	1.001	1.016	0.991	0.971	0.936
광역시	0.790	0.792	0.806	0.940	0.932	0.933
그 외 도지역	1.030	1.035	1.089	1.072	1.035	1.021
결혼 연차						
1년 차	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2년 차	1.836#	1.821#	1.796#	2.183***	2.259***	2.255***

	무직제외			무직포함		
	model1	model2	model3	model4	model5	model6
3년 차	2.991**	2.958**	2.922**	2.377***	2.444***	2.375***
4년 차	2.562*	2.544*	2.630*	2.382***	2.271***	2.263***
5년 차	1.866	1.837	1.921	1.847**	1.643*	1.622*
6년 차	4.147**	4.094**	4.695**	2.141**	1.794*	1.927*
7년 차	9.223**	9.186**	10.256**	2.438*	2.277*	2.099*
8년 차	1.000	1.000	1.000	1.193	1.140	1.054
9년 차	1.000	1.000	1.000	0.944	0.957	0.951
아내 초혼 연령						
24세 미만	1.053	1.064	1.063	1.020	0.994	1.041
25-29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30-34세 미만	0.805	0.801	0.823	1.027	0.978	0.963
35세 이상	2.182	2.154	2.287	1.241	1.089	1.033
남편 초혼 연령						
24세 미만	1.448	1.433	1.374	1.530	1.552	1.429
25-29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30-34세 미만	1.538*	1.528*	1.473#	1.233**	1.213*	1.129
35세 이상	1.892#	1.870#	1.797#	1.280	1.259	1.141
log-likelihood	-269.308	-269.188	-269.164	-1,141.304	-1,101.652	-1,069.224
Person years	450	450	450	1,770	1,770	1,768

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-22〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 일자리 전체(무직 제외)

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
고용지속기간(직종 지속)	1.038	1.036	1.035	1.035	1.003	1.016
정규 근무시간 여부(있음=1)	1.276	1.174	1.169	1.177	0.828	1.185
주당 근무시간	0.999	0.995	0.995	0.995	0.994	0.990
직종						
관리·전문직	1.037					
사무직	1.000					
서비스·판매직	1.151					
기타	1.649					
종사상 지위						
안정된 일자리			1.000			
상용직		1.000	0.903			
임시직·일용직		0.694	0.639			
자영업자·무급가족종사자		0.894	0.822			
종사상 지위×근로시간 형태						
전일제 상용직				1.000		
시간제 상용직				0.753		
전일제 임시·일용직				0.688		
시간제 임시·일용직				0.692		
자영업자·무급가족종사자				0.889		
기업규모						
5인 미만					0.385**	
5-30인 미만					0.651*	
30-100인 미만					0.832	
100-300인 미만					0.849	
300인 이상					1.000	

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
소득						
없음						1.000
100만 원 미만						1.485#
100~150만 원 미만						1.504#
150~200만 원 미만						1.842***
200만 원 이상						
납편 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.889	0.867	0.877	0.866	0.938	0.885
4년제 대학	0.968	0.926	0.930	0.925	0.984	0.827
대학원 이상	1.043	0.853	0.860	0.847	0.746	0.790
아내 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.054	1.037	1.009	1.029	0.827	1.030
4년제 대학	1.541#	1.557#	1.541#	1.554#	1.281	1.503#
대학원 이상	2.218*	2.239*	2.225*	2.223*	1.866#	2.083*
거주지역						
서울	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	0.989	0.983	0.995	0.980	1.059	0.961
광역시	0.882	0.848	0.858	0.846	0.842	0.812
그 외 도지역	1.034	1.030	1.043	1.032	1.119	0.965
결혼 연차						
1년 차	1.000	1.000	1.000		1.000	1.000
2년 차	2.282**	2.102**	2.100**	2.080**	1.952*	1.578#
3년 차	3.010***	2.751***	2.733***	2.741***	3.035**	2.172**
4년 차	2.497**	2.347**	2.309*	2.328*	3.056**	1.521
5년 차	2.277#	2.096#	2.063#	2.079#	2.678*	1.681

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
6년 차	3.277*	3.035*	3.000*	3.004*	5.880***	1.813
7년 차	4.790*	4.278*	4.268*	4.226*	12.068***	2.601#
8년 차	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.901
9년 차	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
아내 초혼 연령						
24세 미만	1.105	1.112	1.118	1.106	0.937	1.101
25-29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30-34세 미만	0.937	1.005	1.012	1.006	1.092	0.914
35세 이상	1.266	1.314	1.295	1.320	3.388*	1.919
남편 초혼 연령						
24세 미만	1.468	1.429	1.419	1.431	1.190	1.564
25-29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30-34세 미만	1.384#	1.393#	1.385#	1.399#	1.557*	1.361#
35세 이상	1.451	1.451	1.423	1.447	1.613	1.358
log-likelihood	-361.080	-371.235	-371.061	-371.155	-294.898	-401.536
Person years	576	596	596	596	491	652

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-23〉 출산 해저드 이산시간 분석(첫째 자녀): 아내 일자리 전체(무직 포함)

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
주당 근무시간	0.996	0.988#	0.989	0.985*	0.986#	1.006
저출						
무직	1.000					
관리·전문직	0.510***					
사무직	0.467***					
서비스·판매직	0.564#					
기타	0.462*					
종사상 지위						
무직		1.000	1.000			
안정된 일자리			0.749			
상용직		0.706	0.682			
임시직·일용직		0.328***	0.325***			
자영업자·무급가족종사자		0.524*	0.519*			
종사상 지위 x 근무시간						
형태						
무직				1.000		
전일제 상용직				0.842		
시간제 상용직				0.537		
전일제 임시·일용직				0.499#		
시간제 임시·일용직				0.215**		
자영업자·무급가족종사자				0.599		
기업규모						
무직					1.077	
5인 미만					0.473***	
5-30인 미만					0.731#	
30-100인 미만					0.845	

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
100~300인 미만					0.925	
300인 이상					1.000	
소득						
없음						1.000
100만 원 미만						0.196***
100~150만 원 미만						0.301***
150~200만 원 미만						0.304***
200만 원 이상						0.456***
남편 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.779*	0.783*	0.784*	0.782*	0.798*	0.803*
4년제 대학	0.773*	0.768***	0.767***	0.765***	0.741**	0.777*
대학원 이상	0.886	0.839	0.841	0.828	0.823	0.903
아내 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.097	1.095	1.089	1.090	1.104	1.046
4년제 대학	1.068	1.095	1.092	1.093	1.095	1.022
대학원 이상	0.899	0.924	0.923	0.915	0.860	0.869
거주지역						
서울	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	0.944	0.930	0.934	0.931	0.912	0.938
광역시	0.946	0.939	0.943	0.938	0.935	0.929
그 외 도지역	1.048	1.057	1.062	1.063	1.014	1.018
결혼 연차						
1년 차	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2년 차	2.296***	2.275***	2.276***	2.276***	2.225***	2.249***
3년 차	2.472***	2.425***	2.423***	2.427***	2.456***	2.373***
4년 차	2.355***	2.353***	2.342***	2.355***	2.458***	2.254***
5년 차	1.809**	1.798**	1.788**	1.799**	1.851**	1.617*

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
6년 차	2.031**	2.021*	2.012*	2.011*	2.235**	1.936*
7년 차	2.200*	2.146*	2.144*	2.141*	2.126#	2.102*
8년 차	1.076	1.050	1.051	1.053	1.262	1.054
9년 차	0.945	0.907	0.911	0.909	1.276	0.950
아내 초혼 연령						
24세 미만	1.014	1.018	1.021	1.015	1.017	1.043
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	0.971	0.984	0.984	0.990	0.991	0.961
35세 이상	1.093	1.093	1.092	1.087	1.167	1.028
남편 초혼 연령						
24세 미만	1.502	1.514	1.508	1.521	1.485	1.413
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.162#	1.151#	1.146#	1.153#	1.124	1.132
35세 이상	1.162	1.162	1.156	1.169	1.155	1.153
log-likelihood	-1,090.694	-1,099.794	-1,099.587	-1,098.352	-995.357	-1,068.611
Person years	1,764	1,791	1,791	1,791	1,635	1,768

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>)에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-2〉 출산 해지드 이산시간 분석(첫째 자녀): 남편과 아내 일자리 전체

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
남편 고용지속기간(직종 지속)	0.993	0.992	0.989	0.992	0.989	0.988
남편 정규 근무시간 여부(있음=1)	1.112	1.052	1.044	1.017	1.308#	1.123
남편 주말 근무시간	0.992#	0.993#	0.993#	0.994	0.992#	0.993#
아내 주당 근무시간	0.996	0.991	0.991	0.988	0.991	1.009
남편 직종						
관리·전문직	0.799*					
사무직	1.000					
서비스·판매직	1.069					
기타	0.828					
아내 직종						
무직	1.000					
관리·전문직	0.510*					
사무직	0.463*					
서비스·판매직	0.621					
기타	0.709					
남편 종사상 지위						
안정적 일자리			1.000			
상용직		1.000	0.896			
임시직·일용직		0.869	0.785			
자영업자·무급가족종사자		0.924	0.831			
아내 종사상 지위						
무직		1.000	1.000			
안정된 일자리			0.688			
상용직		0.667	0.660			
임시직·일용직		0.382*	0.384*			
자영업자·무급가족종사자		0.492#	0.488#			
남편 종사상 지위×근로시간 형태						
전일제 상용직				1.000		
시간제 상용직				0.448*		

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
전일제 임시·일용직				0.796		
시간제 임시·일용직				1.222		
자영업자·무급가족종사자				0.882		
아내 종사상 지위 x 근로시간 형태						
무직				1.000		
전일제 상용직				0.728		
시간제 상용직				0.512		
전일제 임시·일용직				0.514		
시간제 임시·일용직				0.292#		
자영업자·무급가족종사자				0.525		
남편 기업규모					1.187	
5인 미만					1.101	
5-30인 미만					0.899	
30-100인 미만					0.972	
100-300인 미만					1.000	
300인 이상						
아내 기업규모					1.299	
무직					0.457**	
5인 미만					0.853	
5-30인 미만					0.799	
30-100인 미만					0.929	
100-300인 미만					1.000	
300인 이상						
남편소득						0.895
100만 원 미만						1.000
100-200만 원 미만						0.924
200-300만 원 미만						1.062
300-400만 원 미만						1.218
400만 원 이상						

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
아내소득						1.000
없음						0.206***
100만 원 미만						0.274***
100~150만 원						0.283***
150~200만 원						0.395**
200만 원 이상						
남편 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.897	0.882	0.879	0.898	0.873	0.931
4년제 대학	0.910	0.855	0.843	0.875	0.790#	0.889
대학원 이상	0.928	0.832	0.811	0.859	0.705	0.901
아내 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.057	1.043	1.034	1.025	1.055	0.995
4년제 대학	0.991	1.024	1.012	1.010	1.102	0.941
대학원 이상	0.831	0.848	0.839	0.826	0.796	0.778
거주지역						
서울	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	0.891	0.908	0.917	0.903	0.833	0.943
광역시	0.943	0.952	0.961	0.957	0.938	0.956
그 외 도지역	0.936	0.953	0.961	0.962	0.886	0.963
결혼 연차						
1년 차	1.000	1.000	1.000		1.000	1.000
2년 차	2.295***	2.298***	2.304***	2.344***	2.226***	2.328***
3년 차	2.455***	2.435***	2.432***	2.468***	2.509***	2.427***
4년 차	2.335***	2.223***	2.218***	2.290***	2.456***	2.163***
5년 차	1.765*	1.816*	1.817*	1.881*	2.177***	1.725*
6년 차	1.939*	2.009*	2.004*	2.043*	2.986***	1.863*
7년 차	2.221*	2.225*	2.219*	2.189*	2.263#	2.206*
8년 차	1.139	1.169	1.170	1.119	0.851	1.162

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
9년 차	0.922	0.876	0.848	0.817	1.354	0.963
아내 초혼 연령						
24세 미만	0.895	0.904	0.912	0.910	0.953	0.933
25-29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30-34세 미만	0.891	0.888	0.879	0.886	0.899	0.895
35세 이상	1.116	1.126	1.126	1.159	0.997	1.149
남편 초혼 연령						
24세 미만	1.593	1.492	1.478	1.524	1.307	1.369
25-29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30-34세 미만	1.296**	1.301**	1.303**	1.317**	1.301*	1.256*
35세 이상	1.247	1.285	1.286	1.304	1.475#	1.216
log-likelihood	-697.415	-726.135	-725.681	-722.182	-597.219	-697.988
Person years	1,129	1,173	1,173	1,168	980	1,146

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-25〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 시간 비의존 변수

	model1	model2
남편 학력		
고졸 이하		1.000
2~3년제 대학		1.143
4년제 대학		0.934
대학원 이상		1.057
아내 학력		
고졸 이하		1.000
2~3년제 대학		0.930
4년제 대학		0.931
대학원 이상		0.812
결혼 연차		
1년 차	1.000	1.000
2년 차	1.986#	1.980#
3년 차	3.241***	3.175***
4년 차	4.828***	4.809***
5년 차	6.037***	6.034***
6년 차	4.252***	4.267***
7년 차	3.412***	3.422***
8년 차	2.629**	2.640**
9년 차	1.572	1.579
아내 초혼 연령		
24세 미만	1.067	1.047
25~29세	1.000	1.000
30~34세 미만	0.977	0.972
35세 이상	0.435*	0.427*
남편 초혼 연령		
24세 미만	1.431	1.333
25~29세	1.000	1.000
30~34세 미만	0.949	0.948
35세 이상	0.956	0.938
log-likelihood	-1,383.416	-1,378.938
Person years	3,093	3,092

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-26〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 고용지속기간·직종

	고용지속기간		직종
	model1	model2	
고용지속기간	1.003		
고용지속기간(직종 지속)		1.000	
직종			
관리·전문직			1.029
사무직			1.000
서비스·판매직			1.337*
기타			1.086
남편 학력			
고졸 이하	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.136	1.139	1.113
4년제 대학	0.972	0.969	1.008
대학원 이상	1.126	1.147	1.200
아내 학력			
고졸 이하	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.923	0.938	0.921
4년제 대학	0.949	0.954	0.934
대학원 이상	0.816	0.819	0.800
거주지역			
서울	1.000	1.000	1.000
경기	1.034	1.041	1.049
광역시	1.257	1.256	1.259
그 외 도지역	1.237	1.218	1.248
결혼 연차			
1년 차	1.000	1.000	1.000
2년 차	0.105**	6.533#	0.080**
3년 차	0.161*	11.338*	0.149*
4년 차	0.237#	16.904**	0.225#
5년 차	0.294	20.699**	0.280
6년 차	0.220#	15.269**	0.201#
7년 차	0.162*	11.705*	0.154*
8년 차	0.130*	9.191*	0.118*
9년 차	0.073**	5.256	0.066**
10년 차	0.088**	6.348#	0.081**
11년 차	0.020***	1.412	0.018***
12년 차	0.038**	2.682	0.035***
13년 차	0.014***	1.000	0.013***
아내 초혼 연령			
24세 미만	1.014	1.002	1.004
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	0.988	0.986	0.970
35세 이상	0.448*	0.471*	0.446*

	고용지속기간		직종
	model1	model2	
남편 초혼 연령			
24세 미만	1.373	1.348	1.363
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	0.927	0.909	0.951
35세 이상	0.995	0.985	0.963
log-likelihood	-1,299.202	-1,282.667	-1,300.899
Person years	2,931	2,898	2,938

주: # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001
자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-27〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 종사상 지위·종사상 지위
×근로시간 형태·기업규모

	종사상 지위			기업규모
	model1	model2	model3	
종사상 지위				
안정적 일자리		1.000		
상용직	1.000	0.861		
임시직·일용직	0.701	0.628#		
자영업자·무급가족종사자	1.149	1.036		
남편 종사상 지위×근로시간 형태				
전일제 상용직			1.000	
시간제 상용직			0.875	
전일제 임시·일용직			0.708	
시간제 임시·일용직			0.661	
자영업자·무급가족종사자			1.148	
기업규모				
5인 미만				1.136
5~30인 미만				0.835
30~100인 미만				0.847
100~300인 미만				0.953
300인 이상				1.000
남편 학력				
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.098	1.095	1.095	1.129
4년제 대학	0.938	0.930	0.936	0.927
대학원 이상	1.108	1.093	1.119	1.095
아내 학력				
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.917	0.907	0.919	0.895
4년제 대학	0.943	0.923	0.944	0.925
대학원 이상	0.827	0.816	0.826	0.864
거주지역				
서울	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	1.044	1.041	1.045	0.982
광역시	1.263#	1.271#	1.264#	1.258
그 외 도지역	1.251	1.257	1.254	1.191
결혼 연차				
1년 차	1.000	1.000		1.000
2년 차	0.063***	0.063***	0.064***	0.071***
3년 차	0.101***	0.101***	0.101***	0.107***
4년 차	0.149**	0.148**	0.150**	0.173**
5년 차	0.187**	0.185**	0.188**	0.210*
6년 차	0.136**	0.134**	0.136**	0.158**

	종사상 지위			기업규모
	model1	model2	model3	
7년 차	0.103***	0.101***	0.104***	0.109***
8년 차	0.079***	0.077***	0.079***	0.086***
9년 차	0.045***	0.043***	0.045***	0.045***
10년 차	0.054***	0.052***	0.054***	0.060***
11년 차	0.012***	0.012***	0.012***	0.015***
12년 차	0.023***	0.022***	0.023***	0.028***
13년 차	0.008***	0.008***	0.009***	0.010***
아내 초혼 연령				
24세 미만	1.044	1.048	1.043	1.057
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	0.985	0.977	0.988	1.029
35세 이상	0.401*	0.401*	0.402*	0.451*
남편 초혼 연령				
24세 미만	1.364	1.375	1.364	1.336
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	0.938	0.925	0.937	0.936
35세 이상	0.979	0.952	0.977	0.882
log-likelihood	-1,319.38	-1,318.50	-1,318.96	-1,182.57
Person years	2,984	2,984	2,982	2,700

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-28〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 근로시간

	model1	model2
정규 근무시간 여부(있음=1)	0.990	
주당 근무시간		1.001
남편 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.090	1.095
4년제 대학	0.939	0.946
대학원 이상	1.082	1.100
아내 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.921	0.920
4년제 대학	0.950	0.947
대학원 이상	0.812	0.810
거주지역		
서울	1.000	1.000
경기	1.040	1.040
광역시	1.272#	1.271#
그 외 도지역	1.255	1.253
결혼 연차		
1년 차	1.000	1.000
2년 차	0.066***	0.065***
3년 차	0.107***	0.106***
4년 차	0.159**	0.157**
5년 차	0.199**	0.197**
6년 차	0.145***	0.144***
7년 차	0.111***	0.110***
8년 차	0.085***	0.085***
9년 차	0.048***	0.048***
10년 차	0.059***	0.058***
11년 차	0.013***	0.013***
12년 차	0.025***	0.025***
13년 차	0.009***	0.009***
아내 초혼 연령		
24세 미만	1.034	1.035
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	0.978	0.978
35세 이상	0.418*	0.420*
남편 초혼 연령		
24세 미만	1.340	1.334
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	0.941	0.944
35세 이상	0.985	0.986
log-likelihood	-1,321.296	-1,321.029
Person years	2,984	2,983

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-29〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 소득

	model1	model2	model3
소득	1.000#	1.001*	
소득 이차항		1.000	
소득(범주)			
100만 원 미만			0.785
100~200만 원 미만			1.083
200~300만 원 미만			1.000
300~400만 원 미만			1.156
400만 원 이상			1.425*
남편 학력			
고졸 이하	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.108	1.089	1.080
4년제 대학	0.932	0.916	0.910
대학원 이상	1.058	1.029	1.011
아내 학력			
고졸 이하	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.928	0.915	0.920
4년제 대학	0.921	0.901	0.910
대학원 이상	0.808	0.799	0.797
거주지역			
서울	1.000	1.000	1.000
경기	1.010	1.011	1.017
광역시	1.238	1.244	1.249
그 외 도지역	1.221	1.229	1.235
결혼 연차			
1년 차	1.000	1.000	1.000
2년 차	0.066***	0.066***	0.063***
3년 차	0.106***	0.106***	0.102***
4년 차	0.158**	0.157**	0.151**
5년 차	0.197**	0.194**	0.187*
6년 차	0.142***	0.139**	0.135**
7년 차	0.112***	0.109***	0.105***
8년 차	0.086***	0.082***	0.079***
9년 차	0.050***	0.048***	0.046***
10년 차			
11년 차			
12년 차			
13년 차			
아내 초혼 연령			
24세 미만	1.034	1.053	1.052
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	0.952	0.944	0.954
35세 이상	0.400*	0.390**	0.385**

	model1	model2	model3
남편 초혼 연령			
24세 미만	1.336	1.355	1.338
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	0.940	0.932	0.934
35세 이상	0.959	0.947	0.959
log-likelihood	-1,355.899	-1,354.678	-1352.377
Person years		3,061	

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-30〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편 일자리 전체

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
고용지속기간(직종 지속)	1.002	1.000	0.997	1.000	1.004	0.994
정규 근무시간 여부(있음=1)	1.082	1.366	1.366	1.354	1.232	1.021
주당 근무시간	0.998	0.999	1.000	0.999	0.998	1.000
직종						
관리·전문직	1.030					
사무직	1.000					
서비스·판매직	1.416*					
기타	1.090					
종사상 지위						
안정된 일자리			1.000			
상용직		1.000	0.865			
임시직·일용직		0.777	0.693			
자영업자·무급가족종사자		1.496	1.334			
종사상 지위 x 근무시간 형태						
전일제 상용직				1.000		
시간제 상용직				1.016		
전일제 임시·일용직				0.790		
시간제 임시·일용직				0.714		
자영업자·무급가족종사자				1.483		
기업규모					1.333#	
5인 미만					0.899	
5-30인 미만					0.857	
30-100인 미만					0.988	
100-300인 미만					1.000	
300인 이상						
소득(별주)						
100만 원 미만						0.613*
100-200만 원 미만						1.000

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
200~300만 원 미만						0.952
300~400만 원 미만						1.074
400만 원 이상						1.307
남편 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.152	1.138	1.137	1.136	1.166	1.118
4년제 대학	1.033	0.968	0.961	0.966	0.961	0.940
대학원 이상	1.267	1.169	1.157	1.178	1.149	1.100
아내 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.933	0.933	0.924	0.935	0.903	0.922
4년제 대학	0.938	0.942	0.921	0.942	0.929	0.915
대학원 이상	0.795	0.811	0.800	0.812	0.861	0.775
거주지역						
서울	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	1.038	1.040	1.039	1.042	0.962	1.036
광역시	1.231	1.252	1.264#	1.253	1.243	1.260
그 외 도지역	1.221	1.230	1.239	1.232	1.161	1.217
결혼 연차						
1년 차	1.000	1.000	1.000		1.000	1.000
2년 차	6.207#	6.696#	6.833#	6.750#	7.131#	7.289#
3년 차	11.770*	11.645*	11.920*	11.630*	10.598*	12.216*
4년 차	17.606**	17.427**	17.716**	17.436**	17.151**	18.057**
5년 차	21.330**	21.352**	21.674**	21.324**	20.321**	21.650**
6년 차	15.513**	15.750**	16.003**	15.735**	15.511**	16.427**
7년 차	11.822*	11.962*	12.062*	11.948*	10.666*	12.160*
8년 차	9.275*	9.359*	9.389*	9.347*	8.660*	9.419*
9년 차	5.229	5.314	5.330	5.308	4.482	5.353
10년 차	6.343#	6.435#	6.422#	6.432#	6.035#	6.547#

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
11년 차	1.419	1.439	1.440	1.437	1.500	1.419
12년 차	2.720	2.711	2.704	2.709	2.808	2.677
13년 차	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
아내 조혼 연령						
24세 미만	0.974	1.007	1.011	1.006	1.017	1.034
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	0.975	1.001	0.992	1.003	1.032	0.967
35세 이상	0.498#	0.464*	0.472*	0.464*	0.514#	0.459*
남편 조혼 연령						
24세 미만	1.363	1.360	1.361	1.361	1.365	1.316
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	0.912	0.901	0.895	0.901	0.907	0.905
35세 이상	0.968	0.985	0.968	0.984	0.892	1.003
log-likelihood	-1,265.383	-1,279.971	-1,279.197	-1,279.622	-1,148.894	-1,269.530
Person years	2,854	2,897	2,897	2,895	2,625	2,873

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-31〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 고용지속기간

	model1	model2
고용지속기간	1.074***	
고용지속기간(직종 지속)		1.026
남편 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.299	1.390
4년제 대학	1.246	1.238
대학원 이상	0.997	0.911
아내 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	2.137*	1.963*
4년제 대학	2.026*	1.836*
대학원 이상	1.826	1.571
거주지역		
서울	1.000	1.000
경기	0.723	0.702
광역시	0.912	0.952
그 외 도지역	0.828	0.879
결혼 연차		
1년 차	1.000	1.000
2년 차	3.730	3.991
3년 차	5.444	5.037
4년 차	6.351#	6.174#
5년 차	8.459*	7.752*
6년 차	6.510#	6.059#
7년 차	5.773#	5.223
8년 차	3.201	2.123
9년 차	1.132	1.071
10년 차	3.960	3.679
11년 차	1.000	1.000
12년 차	1.000	1.000
13년 차	1.000	1.000
아내 초혼 연령		
24세 미만	1.301	1.272
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	1.009	1.055
35세 이상	1.106	1.748
남편 초혼 연령		
24세 미만	1.613	1.491
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	0.959	0.997
35세 이상	0.376#	0.409#
log-likelihood	-399.781	-385.508
Person years	1,061	978

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-32〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 직종

	model1	model2
직종		
무직		1.000
관리·전문직	0.999	0.700**
사무직	1.000	0.635**
서비스·판매직	0.979	0.516**
기타	0.216#	0.136**
남편 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.286	1.068
4년제 대학	1.286	0.942
대학원 이상	1.019	1.035
아내 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.775*	0.917
4년제 대학	1.583	0.988
대학원 이상	1.388	0.855
거주지역		
서울	1.000	1.000
경기	0.810	0.981
광역시	0.959	1.225
그 외 도지역	0.877	1.203
결혼 연차		
1년 차	1.000	1.000
2년 차	38,354.905***	0.060***
3년 차	60,502.274***	0.098***
4년 차	76,897.893***	0.153***
5년 차	1.01e+05***	0.192**
6년 차	78,453.432***	0.140***
7년 차	69,591.598***	0.111***
8년 차	38,929.055***	0.087***
9년 차	13,844.974***	0.052***
10년 차	49,006.574***	0.059***
11년 차	1.000	0.013***
12년 차	13,279.543***	0.025***
13년 차	1.000	0.009***
아내 초혼 연령		
24세 미만	1.270	1.020
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	1.298	0.980
35세 이상	2.291	0.393**
남편 초혼 연령		
24세 미만	1.395	1.450
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	0.932	0.955
35세 이상	0.381#	0.946
log-likelihood	-407.456	-1,347.183
Person years	1,076	3,081

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/in dex.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-33〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 종사상 지위

	무직 제외		무직 포함	
	model1	model2	model1	model2
종사상 지위				
무직			1.000	1.000
안정된 일자리		1.000		0.604**
상용직	1.000	1.247	0.662***	0.695**
임시직·일용직	0.736	0.850	0.445**	0.444**
자영업자·무급가족종사자	0.747	0.856	0.450**	0.450**
남편 학력				
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.403	1.425	1.085	1.087
4년제 대학	1.394	1.408	0.962	0.962
대학원 이상	1.139	1.128	1.085	1.081
아내 학력				
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.839*	1.852*	0.921	0.923
4년제 대학	1.675#	1.680#	1.009	1.011
대학원 이상	1.529	1.476	0.895	0.889
거주지역(Ref. 서울)				
서울	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	0.797	0.781	0.973	0.968
광역시	1.034	1.000	1.242	1.233
그 외 도지역	0.925	0.902	1.218	1.211
결혼 연차				
1년 차	1.000	1.000	1.000	1.000
2년 차	26,602.937***	30,550.447***	0.051***	0.051***
3년 차	41,192.600***	47,638.563***	0.083***	0.083***
4년 차	52,491.994***	62,054.210***	0.129***	0.129***
5년 차	70,300.849***	83,856.029***	0.163***	0.163***
6년 차	54,690.487***	65,990.467***	0.118***	0.119***
7년 차	49,299.595***	59,968.888***	0.095***	0.095***
8년 차	27,429.138***	33,844.406***	0.074***	0.075***
9년 차	10,020.100***	12,308.129***	0.045***	0.045***
10년 차	35,439.702***	43067.326***	0.051***	0.052***
11년 차	1.000	1.000	0.011***	0.011***
12년 차	9,793.640***	12088.043***	0.022***	0.022***
13년 차	1.000	1.000	0.008***	0.008***
아내 초혼 연령				
24세 미만	1.205	1.161	1.010	1.006
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.212	1.219	0.969	0.969
35세 이상	2.098	2.181	0.396**	0.397**
남편 초혼 연령				
24세 미만	1.417	1.448	1.431	1.436
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000

	무직 제외		무직 포함	
	model1	model2	model1	model2
30~34세 미만	0.952	0.959	0.961	0.962
35세 이상	0.402#	0.399#	0.952	0.951
log-likelihood	-411.554	-410.950	-1,351.764	-1,351.505
Person years	1,086	1,086	3,091	3,091

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>)에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-34〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 종사상 지위×근로시간 형태

	model1 (무직 제외)	model2 (무직 포함)
총사상 지위×근로시간 형태		
무직		1.000
전일제 상용직	1.000	0.670***
시간제 상용직	-	-
전일제 임시·일용직	1.040	0.624#
시간제 임시·일용직	0.358#	0.220*
자영업자·무급가족종사자	0.745	0.451**
남편 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.378	1.078
4년제 대학	1.343	0.951
대학원 이상	1.174	1.099
아내 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.875*	0.925
4년제 대학	1.725#	1.017
대학원 이상	1.595	0.907
거주지역(Ref. 서울)		
서울	1.000	1.000
경기	0.801	0.973
광역시	1.013	1.239
그 외 도지역	0.907	1.220
결혼 연차		
1년 차		
2년 차	26420.210***	0.051***
3년 차	41194.299***	0.083***
4년 차	52137.274***	0.129***
5년 차	70384.440***	0.164***
6년 차	54293.661***	0.118***
7년 차	48108.116***	0.095***
8년 차	26925.623***	0.074***
9년 차	10109.487***	0.045***
10년 차	35866.221***	0.052***
11년 차	1.000	0.011***
12년 차	9970.363***	0.022***
13년 차	1.000	0.008***
아내 초혼 연령		
24세 미만	1.242	1.010
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	1.194	0.961
35세 이상	2.033	0.394**
남편 초혼 연령		
24세 미만	1.277	1.402
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	0.945	0.960
35세 이상	0.419#	0.962
log-likelihood	-408.716	-1348.660
Person years	1,078	3,083

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-35〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 기업규모

	model1	model2
기업규모		
무직		1.301
5인 미만	0.546*	0.519*
5~30인 미만	0.547*	0.546*
30~100인 미만	0.936	0.912
100~300인 미만	0.532*	0.608
300인 이상	1.000	1.000
남편 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.159	1.049
4년제 대학	1.189	0.917
대학원 이상	0.963	1.076
아내 학력		
고졸 이하	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.911*	0.922
4년제 대학	1.366	0.963
대학원 이상	1.633	0.891
거주지역		
서울	1.000	1.000
경기	0.671	0.974
광역시	1.105	1.274
그 외 도지역	0.652	1.167
결혼 연차		
1년 차	1.000	1.000
2년 차	9,031.326***	0.042***
3년 차	22,654.452***	0.074***
4년 차	36,710.293***	0.121***
5년 차	49,315.224***	0.152***
6년 차	41,929.712***	0.113***
7년 차	33,653.971***	0.085***
8년 차	27,302.828***	0.076***
9년 차	4,283.865***	0.041***
10년 차	24,502.352***	0.046***
11년 차	1.000	0.012***
12년 차	7,848.058***	0.022***
13년 차	1.000	0.008***
아내 초혼 연령		
24세 미만	1.106	0.990
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	1.339	0.965
35세 이상	1.736	0.353**
남편 초혼 연령		
24세 미만	1.674	1.474#
25~29세 미만	1.000	1.000
30~34세 미만	0.979	0.974
35세 이상	0.457	1.021
log-likelihood	-312.848	-1,252.223
Person years	913	2,914

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-36〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 근로시간

	무직 제외		무직 포함	
	model1	model2	model1	model2
정규 근무시간 여부				
무직			1.000	
있음	1.000		0.454***	
없음	1.412		0.642***	
주당 근무시간		1.006		0.989***
남편 학력				
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.381	1.478	1.081	1.082
4년제 대학	1.404	1.438	0.964	0.960
대학원 이상	1.103	1.211	1.070	1.062
아내 학력				
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.898*	1.915*	0.930	0.926
4년제 대학	1.709#	1.769#	1.016	0.997
대학원 이상	1.536	1.615	0.901	0.883
거주지역				
서울	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	0.807	0.814	0.973	0.981
광역시	1.019	1.022	1.233	1.238
그 외 도지역	0.928	0.912	1.219	1.221
결혼 연차				
1년 차	1.000	1.000	1.000	1.000
2년 차	25,370.920***	32,079.590***	0.051***	0.060***
3년 차	39,875.795***	50,721.223***	0.084***	0.098***
4년 차	49,516.469***	63,166.293***	0.130***	0.152***
5년 차	66,428.958***	84,678.989***	0.163***	0.191**
6년 차	51,685.601***	65,893.855***	0.118***	0.137***
7년 차	46,114.405***	58,789.612***	0.095***	0.110***
8년 차	26,391.933***	33,185.902***	0.074***	0.086***
9년 차	9,346.239***	12,106.267***	0.045***	0.052***
10년 차	33,037.339***	42,777.697***	0.051***	0.059***
11년 차	1.000	1.000	0.011***	0.013***
12년 차	9,161.703***	11,409.166***	0.022***	0.025***
13년 차	1.000	1.000	0.008***	0.009***
아내 초혼 연령				
24세 미만	1.195	1.203	1.006	1.009
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.250	1.199	0.979	0.964
35세 이상	2.125	2.021	0.397**	0.385**
남편 초혼 연령				
24세 미만	1.359	1.320	1.408	1.406
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	0.941	0.954	0.955	0.955
35세 이상	0.392#	0.402#	0.940	0.946
log-likelihood	-411.515	-412.246	-1,352.520	-1,354.980
Person years	1,087	1,086	3,092	3,091

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/in dex.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-37〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 소득

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
소득	1.002#	1.002		0.998***	0.997***	
소득 이차항		1.000			1.000**	
소득 없음						1.000
100만 원 미만			1.000			0.420***
100~150만 원						
미만			1.000			0.508***
150~200만 원						
미만			0.921			0.507***
200만 원 이상			1.247			0.695*
남편 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.097	1.092	1.100	1.096	1.099	1.085
4년제 대학	1.081	1.076	1.087	0.974	0.981	0.966
대학원 이상	0.588	0.591	0.595	1.087	1.092	1.090
아내 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	2.052#	2.037#	2.069#	0.901	0.905	0.900
4년제 대학	1.454	1.442	1.490	0.988	1.000	0.991
대학원 이상	1.536	1.528	1.639	0.859	0.867	0.846
거주지역						
서울	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	0.630	0.628	0.633	0.977	0.983	0.988
광역시	1.188	1.187	1.164	1.231	1.246	1.268#
그 외 도지역	0.655	0.654	0.631	1.236	1.248	1.245
결혼 연차						
1년 차	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2년 차	3.085	3.087	3.080	0.048***	0.051***	0.060***
3년 차	4.703	4.709	4.582	0.080***	0.086***	0.101***
4년 차	6.545#	6.545#	6.461#	0.121***	0.131***	0.154***
5년 차	9.008*	9.017*	9.001*	0.154***	0.165***	0.196**
6년 차	9.035*	9.026*	8.851*	0.115***	0.124***	0.146***
7년 차	6.832#	6.830#	6.637#	0.090***	0.097***	0.113***
8년 차	3.469	3.466	3.449	0.070***	0.075***	0.088***
9년 차	-	-	-	0.043***	0.047***	0.054***
10년 차	-	-	-	0.050***	0.055***	0.064***
11년 차	-	-	-	0.011***	0.012***	0.014***
12년 차	-	-	-	0.021***	0.023***	0.027***
13년 차	-	-	-	0.008***	0.008***	0.010***
아내 초혼 연령						
24세 미만	1.123	1.125	1.091	0.991	0.991	1.001
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
30~34세 미만	1.126	1.124	1.149	0.993	0.984	0.938
35세 이상	4.049	3.938	3.767	0.409*	0.407*	0.390**
남편 초혼 연령						
24세 미만	2.645	2.644	2.705	1.449	1.452	1.455
25~29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30~34세 미만	1.112	1.111	1.141	0.981	0.978	0.972
35세 이상	0.228#	0.235#	0.249#	0.931	0.918	0.950
log-likelihood	-221.35	-221.34	-221.72	-1,335.53	-1,333.53	-1,322.69
Person years	623	623	623	3,010	3,010	3,007

주: # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001
자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-38〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 일자리 전체(무직 제외)

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
고용지속기간(직종 지속)	1.013	1.013	1.019	1.010	0.997	1.005
정규 근무시간 여부(있음=1)	1.312	1.369	1.322	1.264	1.124	1.588
주당 근무시간	0.995	0.998	0.998	0.993	0.996	1.003
직종						
관리·전문직	1.126					
사무직	1.000					
서비스·판매직	1.109					
기타	0.136#					
종사상 지위						
안정된 일자리			1.000			
상용직		1.000	1.372			
임시직·일용직		0.884	1.097			
자영업자·무급가족종사자		0.925	1.106			
종사상 지위 x 근무시간 형태						
전일제 상용직				1.000		
시간제 상용직				1.000		
전일제 임시·일용직				1.147		
시간제 임시·일용직				0.428		
자영업자·무급가족종사자				0.848		
기업규모						
5인 미만					0.560#	
5-30인 미만					0.582#	
30-100인 미만					0.947	
100-300인 미만					0.514*	
300인 이상					1.000	
소득						
없음						1.000
100만 원 미만						0.346**

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
100~150만 원 미만						0.339***
150~200만 원 미만						0.278***
200만 원 이상						0.383***
남편 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.114	1.332	1.342	1.290	1.117	1.376
4년제 대학	1.112	1.236	1.226	1.204	1.115	1.201
대학원 이상	0.753	0.903	0.876	0.953	0.658	0.894
아내 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.774*	1.945*	1.960*	1.939*	1.963*	1.914*
4년제 대학	1.569	1.753#	1.769#	1.705#	1.383	1.781#
대학원 이상	1.217	1.483	1.408	1.443	1.478	1.475
거주지역						
서울	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	0.741	0.720	0.695	0.718	0.586#	0.698
광역시	0.905	0.970	0.912	0.959	1.067	0.915
그 외 도지역	0.837	0.891	0.851	0.879	0.611	0.908
결혼 연차						
1년 차	1.000	1.000	1.000		1.000	1.000
2년 차	3.742	3.521	3.216	3.388	1.380	2.020
3년 차	4.723	4.533	4.151	4.303	2.756	3.426
4년 차	6.057#	5.664#	5.348	5.480	4.605	4.280
5년 차	7.449#	7.173#	6.838#	6.881#	5.672	6.037#
6년 차	5.793#	5.641#	5.428	5.350	5.132	5.289#
7년 차	4.958	4.926	4.766	4.720	4.054	4.123
8년 차	2.077	2.024	1.997	1.930	2.435	1.846
9년 차	0.999	1.008	0.994	0.992	0.537	0.870
10년 차	3.471	3.459	3.368	3.429	2.929	3.263

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
11년 차	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
12년 차	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
13년 차	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
아내 초혼 연령						
24세 미만	1.362	1.251	1.206	1.247	1.094	1.216
25-29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30-34세 미만	1.240	1.122	1.109	1.111	1.215	1.040
35세 이상	2.341	2.083	2.110	2.165	1.851	2.363
남편 초혼 연령						
24세 미만	1.436	1.482	1.529	1.399	1.802	1.534
25-29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30-34세 미만	0.963	0.991	1.007	0.981	1.074	1.004
35세 이상	0.394#	0.400#	0.398#	0.414#	0.492	0.376#
log-likelihood	-378.765	-384.175	-382.958	-382.677	-288.704	-360.344
Person years	967	976	976	973	810	915

주: # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001
자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-39〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 아내 일자리 전제(무직 포함)

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
주당 근무시간	1.004	1.000	1.000	0.993	1.002	1.013**
직종						
무직	1.000					
관리·전문직	0.603					
사무직	0.544#					
서비스·판매직	0.427#					
기타	0.118**					
종사상 지위						
무직		1.000	1.000			
안정된 일자리			0.603			
상용직		0.655	0.696			
임시직·일용직		0.439*	0.443*			
자영업자·무급가족종사자		0.444#	0.449#			
종사상 지위 × 근무시간 형태						
무직				1.000		
전일제 상용직				0.913		
시간제 상용직				1.000		
전일제 임시·일용직				0.854		
시간제 임시·일용직				0.260*		
자영업자·무급가족종사자				0.622		
기업규모					1.410	
무직					0.515*	
5인 미만					0.545*	
5-30인 미만					0.911	
30-100인 미만					0.606#	
100-300인 미만					1.000	
300인 이상						
소득						1.000
없음						

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
100만 원 미만						0.253***
100~150만 원 미만						0.300***
150~200만 원 미만						0.302***
200만 원 이상						0.416***
남편 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.070	1.085	1.088	1.074	1.050	1.082
4년제 대학	0.941	0.962	0.962	0.948	0.917	0.945
대학원 이상	1.047	1.092	1.088	1.101	1.079	1.098
아내 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.916	0.921	0.922	0.924	0.923	0.907
4년제 대학	0.991	1.01	1.012	1.010	0.965	0.993
대학원 이상	0.855	0.894	0.887	0.897	0.893	0.846
거주지역						
서울	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	0.983	0.975	0.971	0.978	0.978	0.974
광역시	1.226	1.243	1.234	1.244	1.244	1.273
그 외 도지역	1.203	1.219	1.212	1.224	1.224	1.167
결혼 연차						
1년 차	1.000	1.000	1.000		1.000	1.000
2년 차	0.059***	0.051***	0.051***	0.053***	0.042***	0.055***
3년 차	0.097***	0.083***	0.083***	0.086***	0.073***	0.094***
4년 차	0.151***	0.129***	0.129***	0.134***	0.119***	0.144***
5년 차	0.190***	0.163***	0.164***	0.170***	0.151***	0.184***
6년 차	0.138***	0.118***	0.119***	0.122***	0.112***	0.139***
7년 차	0.109***	0.095***	0.095***	0.098***	0.085***	0.107***
8년 차	0.086***	0.074***	0.075***	0.077***	0.075***	0.083***
9년 차	0.051***	0.045***	0.045***	0.047***	0.041***	0.052***
10년 차	0.059***	0.051***	0.052***	0.054***	0.046***	0.061***

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
11년 차	0.013***	0.011***	0.011***	0.012***	0.011***	0.013***
12년 차	0.025***	0.022***	0.022***	0.023***	0.021***	0.026***
13년 차	0.009***	0.008***	0.008***	0.008***	0.008***	0.010***
아내 초혼 연령						
24세 미만	1.020	1.010	1.006	1.010	0.990	1.008
25-29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30-34세 미만	0.979	0.968	0.968	0.957	0.965	0.934
35세 이상	0.393**	0.396**	0.397**	0.393**	0.354**	0.389**
남편 초혼 연령						
24세 미만	1.447	1.431	1.436	1.407	1.472#	1.403
25-29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30-34세 미만	0.956	0.962	0.963	0.960	0.974	0.971
35세 이상	0.947	0.952	0.952	0.964	1.022	0.962
log-likelihood	-1,346.84	-1,351.52	-1,351.25	-1348.110	-1252.20	-1319.607
Person years	3,080	3,090	3,090	3,082	2,914	3,006

주: # p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001
자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>)에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

〈부록 표 1-40〉 출산 해저드 이산시간 분석(둘째 자녀): 남편과 아내 일자리 전체

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
남편 고용지속기간 (직종 지속)	1.009	1.002	1.000	1.000	1.009	0.995
남편 정규 근무시간 여부 (있음=1)	1.043	1.399	1.399	1.377	1.208	0.957
남편 주당 근무시간	0.998	0.999	0.999	1.000	0.999	1.001
아내 주당 근무시간	1.004	1.000	1.000	0.992	0.996	1.014**
남편 직종						
관리·전문직	0.997					
사무직	1.000					
서비스·판매직	1.455*					
기타	1.090					
아내 직종						
무직	1.000					
관리·전문직	0.631					
사무직	0.572					
서비스·판매직	0.395#					
기타	0.115**					
남편 종사상 지위						
안정적 일자리			1.000			
상용직		1.000	0.897			
임시직·일용직		0.708	0.651			
자영업자·무급가족종사자		1.696*	1.559#			
아내 종사상 지위						
무직		1.000	1.642			
안정된 일자리			1.000			
상용직		0.677	1.189			
임시직·일용직		0.471*	0.780			
자영업자·무급가족종사자		0.415#	0.687			
남편 종사상 지위×근로시간 형태						
전일제 상용직				1.000		
시간제 상용직				0.896		

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
전일제 임시·일용직				0.689		
시간제 임시·일용직				0.721		
자영업자·무급가족종사자				1.662*		
아내 종사상 지위 x 근로시간 형태						
무직				1.000		
전일제 상용직				0.967		
시간제 상용직				1.000		
전일제 임시·일용직				0.937		
시간제 임시·일용직				0.281#		
자영업자·무급가족종사자				0.592		
남편 기입규모					1.346#	
5인 미만					0.871	
5-30인 미만					0.831	
30-100인 미만					0.945	
100-300인 미만					1.000	
300인 이상						
아내 기입규모					1.035	
무직					0.461**	
5인 미만					0.519*	
5-30인 미만					0.804	
30-100인 미만					0.555#	
100-300인 미만					1.000	
300인 이상						
남편소득						0.666#
100만 원 미만						1.000
100-200만 원 미만						0.928
200-300만 원 미만						1.014
300-400만 원 미만						1.209
400만 원 이상						

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
아내소득						1.000
없음						0.263***
100만 원 미만						0.288***
100~150만 원 미만						0.290***
150~200만 원 미만						0.419***
200만 원 이상						
남편 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	1.109	1.121	1.124	1.112	1.122	1.115
4년제 대학	1.035	0.998	0.993	0.982	0.961	0.969
대학원 이상	1.243	1.197	1.181	1.223	1.174	1.146
아내 학력						
고졸 이하	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
2~3년제 대학	0.885	0.903	0.898	0.908	0.863	0.894
4년제 대학	0.953	0.990	0.976	0.993	0.941	0.965
대학원 이상	0.799	0.865	0.847	0.868	0.900	0.794
거주지역						
서울	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
경기	0.992	0.987	0.980	0.989	0.918	0.988
광역시	1.208	1.247	1.243	1.248	1.335#	1.252
그 외 도지역	1.185	1.233	1.229	1.239	1.146	1.229
결혼 연차						
1년 차	1.000	1.000	1.000		1.000	1.000
2년 차	0.072***	0.078***	0.078***	0.084***	0.070***	0.081***
3년 차	0.132***	0.122***	0.121***	0.129**	0.105***	0.127**
4년차	0.201*	0.184*	0.182*	0.196*	0.176**	0.190*
5년 차	0.247#	0.230*	0.228*	0.246*	0.215*	0.236#
6년 차	0.187*	0.175*	0.174*	0.186*	0.172**	0.193#
7년 차	0.134***	0.127***	0.126**	0.134**	0.105***	0.133*
8년 차	0.108***	0.103**	0.101**	0.109**	0.102***	0.106***

	model1	model2	model3	model4	model5	model6
9년 차	0.060***	0.058***	0.057***	0.062***	0.051***	0.062***
10년 차	0.074**	0.071***	0.070***	0.077***	0.071***	0.079**
11년 차	0.017***	0.017***	0.016***	0.018***	0.019***	0.018***
12년 차	0.032***	0.031***	0.030***	0.033***	0.033***	0.033***
13년 차	0.012***	0.011***	0.011***	0.012***	0.012***	0.012***
아내 초혼 연령						
24세 미만	0.965	1.002	1.001	1.001	0.989	1.013
25-29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30-34세 미만	0.988	1.011	1.004	0.997	1.022	0.943
35세 이상	0.438*	0.423*	0.428*	0.434*	0.393*	0.417*
남편 초혼 연령						
24세 미만	1.555#	1.491#	1.499#	1.459	1.512#	1.376
25-29세 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
30-34세 미만	0.941	0.924	0.921	0.927	0.936	0.939
35세 이상	0.936	0.966	0.954	0.988	0.936	1.000
log-likelihood	-1,259.110	-1,281.433	-1,280.674	-1277.197	-1,084.843	-1,242.892
Person years	2,882	2,934	2,934	2,918	2,552	2,837

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

자료: 한국노동연구원(2020) 한국노동패널조사 1차~21차 연도(<https://www.kli.re.kr/klips/index.do>)에서 2020. 05. 01. 인출) 자료를 활용하여 필자가 작성함.

부록 2. 일자리 정책 관련 전문가 조사

1. 조사표

「일자리 안정과 저출산 대응 방안 연구」 전문가 서면 자문

안녕하십니까?

저희 한국보건사회연구원에서는 ‘일자리 안정과 저출산 대응방안 연구’를 진행 중입니다. 이 연구는 일자리의 안정과 저출산 간의 관계를 분석하여 향후 저출산 정책 발전을 위한 기초자료 제공을 목적으로 합니다. 이와 관련하여 전문가의 자문을 받고자 합니다. 바쁘시겠지만, 아래 질문에 대한 의견을 부탁드립니다.

2020. 10.

한국보건사회연구원



K I H A S A
한국보건사회연구원

1. 출산 의향(가치관)과 출산 이행(행동) 간의 상관성은 어느 정도라고 생각하십니까? 아래의 0~10의 범위 내에서 점수를 주십시오. 그리고 그렇게 생각하시는 이유는 무엇입니까? 또한, 출산 의향과 출산 이행 간의 상관성이 정(+)이 되게 하는 요인과 부(-)가 되게 하는 요인이라고 생각하시는 것과 그 이유는 무엇입니까? 아래에 자유롭게 서술해 주시길 바랍니다.

전혀 상관성이 없음				보통				매우 상관성이 큼				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	응답()	

상관성 정도에 대한 이유	정(+) 및 부(-)의 요인과 그 이유

2. '일자리가 안정되면 유배우 부부의 출산이 증가할 것이다'라는 의견에 대해 동의 여부를 0~10의 범위 내에서 점수를 주신다면 어느 정도 주시겠습니까? 그리고 점수를 부여하신 이유에 대해서 구체적으로 답변 부탁드립니다.

전혀 상관이 없음

보통

매우 동의함

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	응답()
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

이유

4. 현재 중앙 정부 및 많은 지자체에서 청년들에게 **현금성 지원 정책**을 시행하고 있는데 이러한 정책이 **청년 취업에 긍정적인 영향**을 줄 것이라고 생각하십니까? 관련하여 청년을 고용한 기업에 현금을 지원하는 **청년 추가 고용 장려금**과 같은 제도도 **효과**가 있을 것 같습니까? 그렇게 생각하시는 **이유**는 무엇입니까? 만일 **다른 대안**을 알고 있으시면 자유롭게 서술해 주십시오.

전혀 긍정적이지 않음

보통

매우 긍정적임

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	응답()
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

이유	다른 대안

5. **청년 창업이 청년 취업난을 해결하는 방법**이 될 것이라는 의견에 어느 정도 동의하십니까? 그렇게 생각하시는 **이유**는 무엇이고 **앞으로 보완해야 할 점**이 있다면 무엇입니까?

전혀 상관성이 없음 보통 매우 동의함

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	응답()
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

이유	보완해야 할 점

6. 정부는 일자리 안정화를 위하여 **비정규직의 정규직 전환**을 추진하고 있습니다. 비정규직의 정규직 전환이 어느 정도 **긍정적이라고 생각하십니까?** 그리고 그렇게 생각하는 **이유**는 무엇이고, 만일 **보완해야 할 점**이 있다면 무엇입니까?

전혀 긍정적이지 않음

보통

매우 긍정적임

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	응답()
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

이유	보완해야 할 점

7. 현재 특수형태 근로종사자에 대한 고용보험 확대가 이루어지고 있습니다. 이러한 고용보험 확대가 특수형태 근로종사자를 보호하는 수단이 될 것이라는 의견에 어느 정도 동의하십니까? 그리고 그렇게 생각하시는 이유와 앞으로 보완해야 할 점이 있다면 무엇입니까?

전혀 상관성이 없음 보통 매우 동의함

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	응답()
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

이유	보완해야 할 점

8. 전체적으로 보았을 때, **현재 청년 일자리 정책에** 문제가 있다고 생각하십니까? 어떤 부분에서 그렇게 생각하시는지 이유를 적고 앞으로 **보완해야 할 점**이 있다면 서술해 주십시오.

전혀 문제 없음

보통

매우 문제 있음

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	응답()
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------

이유	보완해야 할 점

9. **코로나바이러스감염증-19**로 인한 기업의 수익감소 및 환경변화에 따라 **채용이 중단**되거나 **연기**되고 있습니다. 따라서 많은 청년들이 취업을 하고 싶어도 할 수 없는 상황에 처해 있다고 볼 수 있습니다. 이러한 상황에서 청년 일자리에 대한 **국가의 정책 기조**를 어떻게 설정해야 할까요? 만일 **단기적**인 방향과 **장기적**인 방향으로 나눈다면 어떤 것이 있을까요? 자유롭게 서술해 주십시오.

전체적인 정책 기조	장단기 정책 방향

10. 안정적인 일자리 창출을 위한 **외국의 청년 정책 중 효과가 있었던 정책**로 무엇이 있습니까? 그 정책을 **우리나라에서 적용할 수 있는지 가능성**과 그 **이유**에 대해서 서술해 주십시오.

외국 정책 사례	우리나라 적용 가능성과 이유

- 소중한 의견을 주셔서 대단히 감사합니다. -

2. 조사결과 요약

일자리 안정에 관한 질적 분석의 방안으로 본 연구에서는 출산 의향과 이행의 관계, 일자리와 출산의 상관관계, 청년실업 해소를 위한 정책 등에 관하여 청년 및 노동시장과 관련하여 연구를 수행 중인 전문가 15인을 대상으로 전문가 조사를 수행하였다. 조사에 포함된 질문과 응답 값의 평균은 〈부록 표 2-1〉과 같다⁴⁸⁾.

〈부록 표 2-1〉 전문가 조사의 질문 및 응답 값

번호	질 문	평균(점)
1	출산 의향(가치관)과 출산 이행(행동) 간의 상관 정도에 관한 의견	6.4/10
2	‘일자리가 안정되면 유배우 부부의 출산이 증가할 것’이라는 의견에 대한 동의 정도와 의견	6.8/10
3	‘기존의 안정된 일자리를 가지고 있는 이들 때문에 안정된 신규고용 창출이 어렵다’라는 의견에 따라 ‘노동시장을 유연화해야 청년들에게 신규 일자리를 제공할 수 있다’라는 의견에 대한 동의 정도와 의견	4.7/10
4	현금성 지원 정책, 청년 추가 고용 장려금 등의 제도가 청년들의 취업에 긍정적인 영향을 주는지에 대한 동의 정도와 의견	5.8/10
5	청년 창업이 청년 취업을 해결하는 방법이 될 것이라는 의견에 대한 동의 정도와 향후 보완해야 할 점에 대한 의견	4.9/10
6	코로나19 시국에서 청년 일자리에 대한 국가의 정책 기조 및 장단기 정책 방향에 대한 의견	-
7	외국의 청년 정책 중 효과가 있다고 생각되는 것과 우리나라의 적용 가능성 여부에 대한 의견	-
8	비정규직의 정규직 전환에 대해 긍정적으로 생각하는 정도와 향후 보완해야 할 점에 대한 의견	5.7/10
9	특수형태 근로종사자에 대한 고용보험 확대가 이들을 보호하는 수단이 될 것이라는 의견에 대한 동의 정도와 향후 보완해야 할 점에 대한 의견	7.6/10
10	현재 청년 일자리 정책에 대한 평가와 향후 보완해야 할 점에 대한 의견	6.5/10

자료: 저자 직접 작성.

48) 문항 8번의 응답은 ‘전혀 문제 없음’이 0점, ‘매우 문제 있음’이 10점으로 다른 문항들과는 반대 방향으로 측정됨.

3. 일자리 안정과 출산

가. 출산 의향과 출산 이행 간의 상관관계

전문가 델파이 조사의 첫 번째 질문으로 ‘출산 의향(가치관)과 출산 이행(행동) 간의 상관 정도’에 관한 의견을 조사하였다. 그 결과 응답의 평균값은 6.4점(10점 만점)으로 전문가들은 출산 의향과 출산 이행 사이의 상관성에 대해 대체로 보통 이상의 동의 정도를 보였다.

먼저, 출산 의향과 출산 이행 간의 상관관계가 높다고 응답한 전문가들은 대부분의 출산이 선호를 바탕으로 한 결정을 통해 이뤄진다는 점에서 높은 상관성의 근거를 찾았다. 특히 원치 않아도 후손 생산을 위해 출산해야 했던 과거와 달리 현대 사회에는 특히 높아진 여성의 교육수준, 젠더의식, 개인의 선호 등의 요인을 기반으로 내린 의사결정이 출산 의향에 반영됨에 따라 출산 이행으로 이어질 확률이 높다. 특히 피임기술의 발달로 인해 개인이 출산에 통제권을 갖게 됨에 따라 출산 의향을 기반으로 한 출산 이행은 더 두드러지게 된다.

그러나 출산 의향과 이행의 상관관계가 낮을 것이라고 응답한 전문가들은 실제 출산으로 이어지는 과정에서 경험하는 개인적, 사회적 제약들에 의해 출산 의향의 영향력이 상당 부분 감소할 것이라고 주장하였다. 먼저 한국에서는 자녀 양육에 대한 비용적인 부담이 상당하고, 이로 인해 여성들이 경험하는 노동시장에서의 불이익 또한 매우 크기 때문에 높은 출산 의향이 있어도 실제 출산으로서는 이어지지 못하게 된다. 더불어 개인적 차원에서는 연령이 상승할수록 신체적으로 출산에 어려움을 겪게 됨에 따라 출산 의향만큼 출산 이행이 되지 않을 가능성이 커지게 된다. 이러한 요인들로 인해 한국의 출산율 조사에서 대부분의 응답자가 희망 자

녀 수를 2명으로 응답하나 실제 완결출산율은 이에 크게 미치지 못한 것을 볼 수 있다. 마지막으로 원치 않은 임신으로 인해 출산이 이루어지는 것도 출산 의향과 출산 이행의 상관성을 떨어뜨리는 요인이 된다.

이와 더불어 이 조사에서는 출산 의향과 출산 이행의 관계가 정(+)이 되게 하는 요인과 그렇지 못하게 하는 요인에 관한 의견도 수렴하였다. 먼저, 정이 되게 하는 요인으로는 일자리의 질을 포함한 고용과 소득, 그리고 주거 등 미래의 삶에서의 안정성과 예측 가능성이 중요하다고 응답한 전문가들이 가장 많았다. 그 외에도 출산을 조절하는 개인의 행위, 출산 및 양육에 대한 사회적 지원, 가족형성과 자녀 출산 의무와 관련된 개인의 전통적 가치관 수준 등이 출산 의향과 출산 이행의 관계가 긍정적인 관계를 맺도록 하는 요인으로 꼽혔다. 반면 두 관계를 부정적으로 하는 요인으로는 출산과 양육에 따른 경제적, 사회적, 심리적 부담에 대한 인식, 높은 자녀 양육비용, 가정 내의 낮은 성평등 수준, 만혼 등으로 인한 생식능력 감퇴 등이 제시되었으며, 첫째 자녀 출산에만 출산 의향이 강한 영향을 미칠 것이라고 주장한 응답자도 있었다.

나. 일자리 안정성이 출산에 미치는 영향

그다음으로는 일자리 안정성이 유배우 부부의 출산에 미치는 영향에 관한 의견을 조사하였다. 그 결과 응답의 평균값은 6.8점(10점 만점)으로 전문가들은 일자리 안정성과 출산율 상승의 상관성에 대해 대체로 보통 이상의 동의 정도를 보였다. 일자리 안정성이 출산에 긍정적인 요인으로 작용한다는 데 동의한 응답자들은 일자리 안정성이 비혼과 만혼 문제를 일부 해소시켜 결혼이 출산의 전제조건이 되는 한국 사회에서의 출산율 상승에 긍정적인 역할을 한다고 하였다. 더불어 일자리 안정성은 출산의

측면에서 미래 불안정성을 축소시킨다는 의견이 많았는데, 이는 안정된 일자리를 가짐으로써 가구소득의 안정을 확보하고 이를 바탕으로 출산과 양육에 대한 불안감을 낮출 수 있기 때문이다. 일자리 안정성과 더불어 전문가들은 주거지원 및 공보육 강화 등의 보완적인 조치가 함께 시행되어야 출산율 상승에 더 큰 효과를 거둘 수 있다고 제안하였다.

반면 일자리 안정성과 출산율 상승의 관계를 부인하는 응답자들은 현대 사회에서 청년들의 변화된 결혼과 출산에 대한 가치관에 주목하였다. 특히 개인 중심의 라이프 스타일로의 변화는 일자리의 안정성과 관계없이 출산율 저하에 상당한 영향을 미친다. 한 응답자는 서구 선진국 중 비교적 높은 수준의 출산율을 유지하고 있는 프랑스의 실업률이 지속적으로 높다는 것을 예시로 들며 일자리의 안정성이 꼭 출산율을 높이는 것은 아님을 밝혔다. 마지막으로 일부 응답자들은 일자리의 안정성보다는 소득의 크기가 출산에 더 많은 영향을 미친다고 주장하였다.

4. 청년 일자리

가. 노동시장 유연화를 통한 청년들의 신규 일자리

이후의 질문에서부터는 청년들의 일자리 문제에 관하여 전문가들의 의견을 조사하였다. 그중 먼저 노동시장 유연화를 통한 청년들의 신규 일자리 창출에 관한 의견을 살펴보았는데, 그 결과 응답의 평균값은 4.7점(10점 만점)으로 전문가들은 이러한 방안의 효과성에 대해 대체로 보통 수준의 동의 정도를 보였다. 먼저 다수의 응답자들은 큰 틀에서의 노동시장 유연화가 전체 노동시장의 생산성을 높일 수 있고 일부 일자리를 만드는 방안이라는 것에 대해서 동의하였다. 특히 일자리의 수가 고정적인 상황

아래, 경제성장이 둔화된 사회에서 경직된 노동시장은 기업에게 채용의 부담감을 느끼게 하여 노동수요를 감소시킨다. 이에 따라 노동시장을 유연하게 하는 것은 기업의 채용부담을 완화하는 작용을 할 수 있다.

반면 노동시장 유연화가 청년 일자리 창출에 긍정적인 영향을 미치지 않는다고 응답한 이들은 먼저 일자리의 총량이 고정되어 있다는 가정을 부인하며, 기존 노동시장 근로자와 신규 진입자의 안정된 일자리가 반드시 상충하는 것이 아니라고 주장한다. 더불어 노동시장 유연화를 위해서는 먼저 직무 중심의 일자리, 고용위험을 반영한 비정규직 임금 등의 기준이 마련되어 있어야 하는데, 이런 것이 부재한 상황에서는 오히려 질 낮고 해고가 쉬운 일자리만 양산될 가능성이 크다고 한다. 또한, 노동시장 유연화는 기업이 신규 졸업자보다 경력근로자를 더 선호하게 함으로써 청년 근로자의 노동시장 진입을 어렵게 할 수도 있다.

따라서 이에 대한 대안으로 우리 사회의 산업구조 개편, 신산업 육성을 통한 새로운 양질의 일자리 창출을 위한 노력이 선행되어야 한다고 다수 전문가들이 응답했다. 구체적으로 기존의 안정된 일자리에서 성과 기반 임금체계 개편 등을 통해 생산성을 높이는 방안을 마련해야 하며, 이와 더불어 디지털혁명/한국형 뉴딜정책 등 4차 산업혁명과 언택트 시대의 미래 산업 육성을 통하여 청년들에게 적합한 좋은 일자리 창출 방안을 모색해야 한다. 그 밖에 앞으로는 고용안정의 뜻이 한 일자리에서 계속 고용상태를 유지하는 것을 의미하지는 않을 것이라는 의견과, 새로 등장하는 다양한 고용형태를 포괄하는 고용안전망 구축, 기업 간 처우 격차 해소를 통한 중소기업에서의 양질의 일자리 확보 등이 방안으로 제시되었다.

나. 청년 취업을 위한 현금성 지원 정책과 추가고용장려금

그다음으로는 청년 취업을 위한 현금성 지원 정책, 추가고용장려금 등 관련 제도의 효과성에 관한 의견을 조사하였다. 그 결과 응답의 평균값은 5.8점(10점 만점)으로 전문가들은 이러한 정책적 접근에 대해 대체로 보통 정도의 효과성이 있다고 평가하였다. 전문가들은 대체로 위의 현금성 제도들이 갖는 단기적 효과성을 인정하였으나 장기적인 운영에서 발생할 부작용에 대해 경고하였다.

먼저 현금성 지원이 갖는 효과로는 구직활동 중인 청년들의 생계를 지원하고 충분한 직업탐색 기간을 가질 수 있도록 지원함으로써 자신에게 맞는 일자리를 찾고 향후 노동시장에서 이탈을 막는 데 기여할 수 있다. 이는 특히 저소득층에게 효과적이다. 더불어 청년들에게 사회가 그들이 처한 실업문제에 관해 공감하고 고민하고 있다는 메시지를 줌으로써 노동시장 밖에서의 소외감을 줄일 수도 있다. 더불어 청년 추가 고용장려금은 기업들에게 청년 고용 및 훈련비용에 대한 보상효과를 제공하여, 청년을 고용하는 인센티브로서 작용할 수 있다.

그러나 현금성 지원에 부정적인 의견을 보이는 전문가들은 이러한 성격의 지원은 급격한 실업 확대와 비경활인구로의 전환을 막는 임시적인 처방에 불과하다고 주장하며, 이런 방식이 갖는 부작용에 관하여 경고한다. 먼저 최근 들어 청년들이 현금 지원을 받는 것에 대한 낙인효과가 줄어들고 있는 상황에서 과도한 현금 지원은 이들의 취업 의지를 저하시킬 수 있다. 더불어 고용장려금의 경우 단기적인 지원의 성격으로 인해 기업들의 고용 의지가 크게 상승하지 않을 것이며, 또한, 기업에 대한 지원이 곧바로 청년들의 임금상승으로 이어지는 것이 아니므로 청년들의 중소기업 취직 의사를 향상시키는 데도 한계가 있다.

따라서 전문가들은 단기적인 현금성 지원과 더불어 근본적인 구조개혁과 일자리 창출 노력이 기본 전제가 되어야 한다고 주장한다. 구체적으로 공공부문, 안전, 기간산업, 뿌리산업에서의 일자리 개혁을 통해 청년인력을 흡수하는 방안을 모색할 수 있다. 더불어 현금성 지원과 함께 청년들을 대상으로 체계적인 진로탐색 활동과 취업지원센터 등의 직접적인 구직 서비스 제공, 고용서비스 인프라 구축 등이 함께 진행되어야 실질적인 취업으로 이어질 수 있을 것이다. 이와 더불어 고용장려금을 투입할 때 청년들이 선호하는 업종에 집중하거나, 저소득 취약계층에게 실업급여 지원 양을 늘리는 등 좀 더 세밀한 제도 설계가 필요하다는 의견이 제기되었다.

다. 청년 취업난의 해소 방안으로서 창업

청년들의 구직활동 지원에 대한 질문에 이어 청년 창업이 청년들의 취업난을 해결할 방안이 될 수 있는지에 관한 의견을 조사하였다. 그 결과 응답의 평균값은 4.9점(10점 만점)으로 전문가들은 이에 관해 보통 수준의 동의를 보였다.

전반적으로 전문가들은 청년 창업이 장기적인 관점에서는 새로운 일자리 창출의 원동력이 될 수 있으나, 단기적인 실업난 해소에 미치는 효과는 미미하다고 보았다. IMF 외환위기 시절 IT 산업에서 일자리가 많이 창출되었던 것처럼 4차 산업혁명 시대에 맞는 창의적인 아이디어를 바탕으로 한 창업은 장기적으로 미래에 수많은 일자리 창출의 가능성을 갖는다. 더불어 창업은 청년들의 기업가정신과 도전정신을 고취한다는 점에서 긍정적인 효과가 있으며, 청년들의 활발한 창업을 통해 약화되었던 기존 기업들의 역동성까지 살려내어 노동시장에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

반면 청년들에게 창업하도록 권장하는 것은 단기적인 실업 해소에는 크게 도움이 되지 않는 것으로 보인다. 그 이유는 창업에 도전하는 청년들의 절대적인 수 자체가 적으며, 무엇보다도 창업이 성공으로 이어질 확률이 매우 낮기 때문이다. 특히 청년들은 기술과 경험이 부족하고 사업을 위한 네트워크 또한 빈약하여 다른 업체와의 경쟁에서 매우 불리하다. 더불어 자영업 비율이 높은 한국의 경제생태계에서 무분별한 청년 창업은 과다경쟁을 일으킬 가능성도 있다.

따라서 청년들이 창업에 성공하여 그것이 새로운 고용을 유발하기 위해서는 창업 초기에만 집중적으로 지원하는 것이 아니라, 사업의 유지 및 육성 등 과정 전체에 대한 세밀한 지원이 이뤄져야 한다. 먼저 창업 의사를 가진 청년들에게 창업 준비과정에서 정보제공과 멘토링, 컨설팅, 창업 인턴제 등을 활용하여 단순히 자금만 지원하는 것이 아니라 청년 사업가를 육성시키는 내실 있는 과정이 필요하다. 더불어 지원사업과 관련해서는 지원금의 총량을 정하기보다는 창업 종류에 맞추어 예산을 설정하고 창업의 종류와 아이디어의 실현 가능성 및 성장 가능성 등을 고려하여 지원금을 구분해서 제공해야 한다. 특히 생계형 창업 대신 신규 일자리 창출 여지가 높은 기술형 창업을 확대하는 것이 필요하며, 이를 위한 규제 완화 또한 함께 이뤄져야 한다. 창업 후에는 대기업과의 경쟁에서 살아남을 수 있도록 보호하며, 더불어 경쟁력을 강화할 수 있는 지원 방안이 마련되어야 하고 창업에 실패했을 경우 그 경험으로 계속 도전할 수 있도록, 또는 실패의 경험을 바탕으로 다른 취업에 활용할 수 있도록 하는 것이 중요하다. 마지막으로 이를 위해서 현재 부처 간, 기관 간 비체계적이고 중복적으로 마련되어 있는 창업과 창직 지원서비스를 정비하는 것이 필요하다.

라. 현재 청년 일자리 정책에 대한 평가 및 보완 사항

다음은 현재의 전반적인 청년 일자리 정책에 대한 평가 및 보완할 점에 대한 의견을 물었다. 그 결과 전문가들은 현재의 청년 일자리 정책에 대해 평균 6.5점(10점 만점)⁴⁹⁾을 주어, 다소 문제가 있는 것으로 평가하였다.

먼저 긍정적인 평가를 내린 응답자들은 한국의 청년 일자리 정책이 구직활동지원금, 청년내일채움공채, 추가고용장려금의 3대 정책이 단계별로 적절히 구축되어 실효성을 거두고 있다고 평가하였다.

그러나 부정적인 평가와 보완할 점에 대한 의견도 다수 확인되었다. 먼저 단기적 성과에만 초점을 맞춘 제도라는 비판이 다수 제기되었다. 현재 경기가 둔화되어 새로운 일자리 창출이 어렵고 고용률 유지가 꼭 필요한 상황에서 방어적인 역할은 잘하고 있으나, 취업 자체나 취업 성공 후 초기과정에만 초점을 맞춘 단기적 접근으로 청년들이 '좋은 일자리'에 정착하는 데까지의 효과는 미미하다는 평가이다. 더불어 현 제도가 일률적이고 단편적이라는 지적 또한 다수 확인되었다. 실효성 있는 청년 일자리 정책을 추진하기 위해서는 정책의 대상자인 청년층의 다양한 특성과 유형에 맞는 정책을 설정해야 하나 현재의 정책은 청년층을 연령대별로 단순하게 구분하는 것에 그치는 수준이어서 교육수준별, 소득수준별, 취업상태 및 고용형태별, 결혼 및 출산 경험 등에 따라 취업 시장에서 청년층이 지니는 다양한 욕구에 적절히 대응하지 못하고 있어 보완이 필요한 상황이다.

49) 해당 질문은 '전혀 문제 없음'이 0점, '매우 문제 있음'이 10점으로 측정됨.

마. 코로나19 시국에서 청년 일자리에 대한 정책기조

추가적으로 본 조사에서는 코로나19 시국에서 청년 일자리에 대한 국가의 정책 기조 및 장단기 정책 방향에 대한 전문가들의 의견을 물었다. 전문가들은 큰 방향에서의 단기와 장기 정책기조에 있어 일치하는 의견을 보였다.

먼저 현재의 단기적 정책들은 코로나19라는 비상시국에서 고안해 낸 임시적 조치로서 그 효과를 어느 정도 거두고 있는 것으로 평가되었다. 단기적으로 정부 주도로 재정 일자리를 확대하고, 사회간접자본에 투자하는 등으로 일자리를 창출하는 경기 방어적 측면에서 대응해나가고 있으며, 앞으로도 코로나 국면에서 정부가 더 큰 역할을 해야 할 것이라는 데 많은 전문가들이 동의하였다. 이와 더불어 코로나19 상황에서 기존 정책의 사각지대에 놓인 청년들을 발굴하여 지원하는 노력도 이뤄져야 할 것이다. 또 코로나19로 인해 호황을 누리는 기업이 채용을 늘릴 수 있도록 규제 완화와 보조금 지급이 필요하며, 반대로 코로나19로 인해 위기에 처한 기업에게 고용 보조금을 지원하여 구직 중인 청년과 위기의 사업자를 모두 지원할 수 있는 방안을 모색하여야 한다.

단기적인 청년 지원책과 더불어 반드시 함께 해야 할 것으로, 전문가들은 향후 경제와 코로나19 이후의 시대를 이끌 유망 신산업에 대한 투자와 이를 통한 고용 창출의 중요성을 강조하였다. 특히 인력양성 부분에서 이러한 산업의 흐름에 인력 미스매치가 발생하지 않도록 교육과 훈련 시스템을 적절히 갖추고 청년들을 훈련시켜 대비하여야 위기극복과 동시에 한국 경제가 경쟁력을 회복하고 세계 시장을 선점할 수 있을 것이다.

바. 외국의 성공적인 청년고용지원정책 사례

마지막으로 전문가들에게 외국의 청년 정책 중 효과가 있었던 정책과 국내 적용 가능 여부에 대하여 물었다. 이에 관하여 이미 개인 맞춤형 패키지 서비스, 원스톱 서비스, 단계적 서비스, 소득 지원, 직접 일자리 지원, 고용 서비스와 능력개발 지원, 창업과 창직 지원, 기업 지원 등이 외국의 성공 사례를 바탕으로 국내에 도입되어 정책에 반영되고 있는 제도들로 확인되었다. 특히 한국의 청년 취업패키지는 영국의 청년 지원패키지 사업인 청년 뉴딜(NDYP)을 참고하여 설계된 제도이다.

조사에 참여한 다수의 전문가들은 외국의 성공 사례를 한국에 가져와 도입하는 것에 대해 회의적이었다. 노동시장의 유연화 정도, 이중구조 형태, 교육수준 등 우리 사회의 환경과 맞지 않는 부분이 많아 적용하기가 어렵다는 것이 그 이유였다. 그럼에도 불구하고 독일과 일본의 직업훈련 사례는 한국에 적용하여도 성공 가능성이 있다는 의견이 있었다.

독일의 청년 노동시장은 다른 국가들보다 상대적으로 양호한 것으로 알려져 있는데, 그 중심에는 양질의 직업교육훈련제도가 있다. 이 제도를 통해 노동 수요와 공급의 미스매치를 줄인다. 이와 더불어 중소기업이 청년 근로자를 확보하고 유지할 수 있도록 지역 네트워크를 적극적으로 활용하고 있다. 지역별 네트워크를 통해, 지역 브랜드를 만들어 공동으로 인력을 모집하는 방식으로 청년 인력을 확보하고 있다. 한국에서 청년 실업이 증가하는 중에도 중소기업에서는 신규 채용에 어려움을 겪고 있는데, 이는 대기업과 중소기업의 근로조건 격차가 중요한 원인으로 작용한다. 따라서 독일처럼 중소기업 취업이 많은 장점을 가질 수 있도록 다각적인 정책 지원을 모색해야 한다.

일본의 경우 청년의 자립과 사회적응을 돕고 진로지도를 포함한 교육체

계를 구축하는 등 포괄적인 접근 방식으로 청년 고용문제에 대응하고 있다. 특히 졸업자의 채용과 관련하여 '학교-직업안정기관(헬로우 워크)-기업'의 네트워크를 구축하는 독특한 시스템을 통해 그 효과를 얻고 있다.

독일과 일본의 사례에서 공통적으로 발견할 수 있는 것은 훌륭한 교육 체계를 지닌 교육 및 직업훈련기관의 역할이다. 즉 이 기관들이 기업들과 밀접한 네트워크를 맺음으로써 실제 산업현장에서 필요한 인력을 양성하여 노동시장으로 내보내는 것이다. 이를 통해 인력의 미스매치를 줄이고 고용의 안정성 또한 확보하고 있다.

이 외에도 청년기에 학교를 졸업하고 4개월 이내에 취업, 입학, 훈련 등을 받지 않는 청년의 일자리와 교육훈련을 보장하는 유럽연합의 YG가 있는데, 이러한 시스템은 코로나19로 신규 학교 졸업자가 '함몰세대'가 될 위험이 커지고 있는 한국 사회에 도입될 경우 유의미한 성과를 도출할 가능성이 있다.

5. 정규직 전환과 특수형태 근로종사자의 고용보험

가. 비정규직의 정규직 전환 민간 기업 확대

다음으로는 비정규직의 정규직 전환을 통한 안정성 확대에 관하여 의견을 조사하였다. 그 결과 응답의 평균값은 5.7점(10점 만점)으로 보통 수준의 동의 정도를 보였다. 먼저 비정규직의 정규직 전환을 긍정적으로 평가하는 전문가들은 정규직 전환으로 개인의 안정성이 확대되는 것에 높은 점수를 주었다. 노동을 통해 임금을 받으며 생활을 유지해야 하는 자본주의 사회에서 일자리의 안정성은 개인의 삶 전체의 안정성에 매우 중요한 요소이다. 특히 미래의 안정성을 담보할 수 있다는 점에서 출산에

긍정적인 영향을 미치게 된다. 더불어 현재 한국 사회가 안고 있는 비정규직의 문제점은 동일한 노동을 하는 정규직과 비정규직 사이에 차별적 대우가 나타나고 있는 것으로, 비정규직의 정규직 전환은 ‘동일노동 동일 임금’ 원칙 아래 노동시장 이중구조와 불평등 해소에 중요한 의미를 지닌다고 일부 전문가들은 응답하였다.

그러나 조사에 참여한 다수의 전문가는 점진적인 전환이 필요하다는 데 의견이 일치했다. 먼저 노동시장 이중구조 자체를 해결하지 않은 채 정규직으로 전환하는 것은 노동시장의 경직성만을 강화해 기업들의 신규 채용 의지를 감소시킨다. 또한 전문가들은 최근 들어 진행되고 있는 무기계약직 전환도 대부분 청년들이 선호하는 일자리가 아니라 취업계층이 주로 종사하는 일자리를 대상으로 진행되고 있어 청년들의 일자리 안정성에 미치는 효과는 제한적이라고 지적하였다. 더불어 모든 일자리를 정규직으로 만드는 것에는 한계가 있으며, 비정규직이 고용자나 근로자 모두에게 더 효율적인 업종도 존재한다.

따라서 정규직 전환은 사회 내에서의 충분한 합의를 거친 뒤 생명, 보건, 안전 등 필수 산업의 종사자들을 우선으로 점진적으로 확대되어야 하며 그렇지 않을 경우 최근에 벌어진 인천국제공항 이슈와 같이 사회 내에서 많은 논쟁과 갈등을 일으킬 수 있다. 무조건적 일괄 전환의 형태가 아니라 개인의 능력과 경력을 중심으로 하는 공개채용 방식을 통한 정규직화가 필요하다. 또한 비정규직이 반드시 필요한 산업에 있어서는 그 유연성을 유지하되 고용위험도를 반영하여 높은 임금을 얻을 수 있도록 하는 등의 장치를 고안해야 한다. 마지막으로 정규직 전환 및 확대에 의해 기존에 있던 비정규직 일자리의 수가 감소하여 실업이 늘어나는 일이 없도록 하는 방안을 강구해야 한다.

나. 특수형태근로종사자에 대한 고용보험

그다음으로는 최근 들어 우리 사회에 빠르게 확산되고 있는 특수형태 근로종사자에 대한 고용보험 확대에 대한 의견을 조사하였다. 그 결과 전문가들의 응답 평균값은 7.6점(10점 만점)으로 전체 질문 가운데 가장 높은 수준의 동의 정도를 보였다. 이에 대한 긍정 의견을 살펴보면, 특수형태근로종사자의 경우 대부분은 주종관계나 지시 관계가 동반되는데, 이들에 대한 노동자성이 인정되어, 노동자로서의 보호를 받을 수 있게 되었다는 점에서 큰 의미가 있다. 전문가들은 특수형태근로종사자이 고용보험에 가입함에 따라 직업과 소득의 불안정성이 매우 높은 이들의 소득원 상실에 대한 기본적인 안전망이 형성되었다는 점을 매우 긍정적으로 평가하였다.

그러나 고용보험 형태로 이들의 소득 상실을 보장한다는 데 일부 우려의 의견이 제기되었다. 일반적으로 보험은 위험도가 더 높은 사람에게 더 큰 보험료를 적용하므로 형평성과 효율성의 측면에서 문제가 될 수 있다. 특히 특수형태근로종사자는 일정하게 정해진 임금을 받는 것이 아니라 자신의 노동 건수에 따라 임금을 얻게 되므로 보험료 산정에 어려움이 생긴다. 따라서 이러한 문제점을 근본적으로 해결하기 위해서는 특정 직군별로 고용보험에 추가시키는 것이 아니라, 정확히 추정된 소득을 기반으로 고용보험제도의 징수체계를 개편하는 것이 시급하다는 의견이 제기되었다.

간행물 회원제 안내

회원제에 대한 특전

- 본 연구원이 발행하는 판매용 보고서는 물론 「보건복지포럼」, 「국제사회보장리뷰」도 무료로 받아보실 수 있으며 일반 서점에서 구입할 수 없는 비매용 간행물은 실비로 제공합니다.
- 가입기간 중 회비가 인상되는 경우라도 추가 부담이 없습니다.

회원 종류

전체 간행물 회원

120,000원

보건 분야 간행물 회원

75,000원

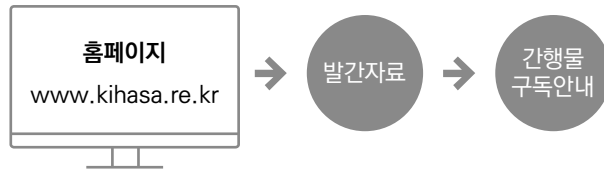
사회 분야 간행물 회원

75,000원

정기 간행물 회원

35,000원

가입방법



문의처

- (30147) 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지
사회정책동 1~5F
간행물 담당자 (Tel: 044-287-8157)

KIHASA 도서 판매처

- 한국경제서적(총판) 02-737-7498
- 영풍문고(종로점) 02-399-5600
- Yes24 <http://www.yes24.com>
- 교보문고(광화문점) 1544-1900
- 알라딘 <http://www.aladdin.co.kr>