

연구보고서 2016-44-02

노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근



윤자영

【책임연구자】

윤자영 충남대학교 교수

【주요 저서】

일가정양립지원정책 고용영향평가 연구
한국노동연구원, 2013(공저)

중산층 형성과 재생산에 관한 연구
한국노동연구원, 2015(공저)

연구보고서 2016-44-02

**노동과 출산 간의 연계성에 관한
거시-미시 접근**

발행일 2016년 12월 31일

저자 윤자영

발행인 김상호

발행처 한국보건사회연구원

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

전화 대표전화: 044)287-8000

홈페이지 <http://www.kihasa.re.kr>

등록 1994년 7월 1일(제8-142호)

인쇄처 (주)범신사

가격 5,000원

© 한국보건사회연구원 2016
ISBN 978-89-6827-411-4 93330

제출문 <<

한국보건사회연구원장 귀하

본 보고서를 연구용역 「노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근」의 최종보고서로 제출합니다.

2016년 10월 31일
한국노동연구원 원장
방 하 남

목 차

Abstract	1
요 약	3
제1장 서 론	7
제1절 연구 필요성 및 목적	9
제2절 연구의 주요 내용	12
제2장 연구 배경	17
제1절 기존 연구	19
제2절 일·가정 양립 제도와 출산	22
제3장 노동과 출산 결정	31
제1절 분석 자료와 방법	33
제2절 노동시장 환경과 첫째 아이 출산	37
제3절 회귀분석 결과	46
제4장 정책적 제언	57
제1절 저출산 대책 방향과 정책적 시사점	59
제2절 휴가제도와 출산	63
참고문헌	69

표 목차

〈표 2-1〉 휴가제도 이용 실태	25
〈표 2-2〉 휴가제도 사용 종료 이후 1년 시점 동일 직장 고용 유지율	29
〈표 3-1〉 기초 통계	37
〈표 3-2〉 20-44세 미혼 남녀의 무자녀 또는 1자녀 출산 의향 이유	38
〈표 3-3〉 20-44세 미혼 남녀의 출산 조건	39
〈표 3-4〉 여성의 학력과 첫째 아이 출산	40
〈표 3-5〉 여성의 취업 상태별 첫째 아이 출산	41
〈표 3-6〉 여성 직장의 휴가제도와 첫째 아이 출산	42
〈표 3-7〉 여성 임금 근로자의 종사상 지위 상태별 첫째 아이 출산	42
〈표 3-8〉 여성의 월 소득 수준에 따른 첫째 아이 출산	43
〈표 3-9〉 남성의 월평균 소득 수준에 따른 첫째 아이 출산	44
〈표 3-10〉 여성 비취업자의 배우자 월평균 소득에 따른 첫째 아이 출산	45
〈표 3-11〉 소득 수준에 따른 주당 평균 근로시간	45
〈표 3-12〉 여성 근로자의 근로시간에 따른 첫째 아이 출산	46
〈표 3-13〉 기혼 여성의 첫째 아이 출산 결정 요인, Pooled OLS 분석	48
〈표 3-14〉 비취업자 여성의 첫째 아이 출산 결정 요인, Pooled OLS 분석	50
〈표 3-15〉 취업자 여성의 첫째 아이 출산 결정 요인, Pooled OLS 분석	52
〈표 3-16〉 전체 여성의 첫째 아이 출산, Pooled OLS 분석	54
〈표 3-17〉 첫째 아이 출산 상관확률효과 모형	55
〈표 3-18〉 임금 근로자 여성의 휴가제도 여부와 첫째 아이 출산, Pooled OLS 분석	56
〈표 4-1〉 제1, 2, 3차 저출산 기본계획 추진 배경(2006~2020)	60
〈표 4-2〉 제1, 2, 3차 저출산 기본계획의 기본 방향 및 추진 전략 비교(2006~2020)	61

그림 목차

[그림 1-1] OECD 국가의 출산율 비교, 2014년	11
[그림 1-2] 출산율 변화에 대한 미시-거시 영향 모형	14
[그림 2-1] 연도별 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 추이	26

Abstract ‹‹

Macro–micro approach to the relationships between employment and fertility

Researchers have pointed to joblessness, job insecurity, and related reduction in earnings as reasons for low fertility in recent decades. In particular, joblessness have been delaying marriage and fertility in the recent cohort of the youth. Not of few studies have demonstrated that the labor market changes have caused the demography phenomenon such as delays in marriage or never-married groups. In the meantime, work–family policies have been promoted to encourage female employment, but female employment could play a role in discouraging fertility. Work-family policies need to be seriously examined in terms of their impact on fertility as well as female employment. This study investigated how labor-market-related factors explain the decision on having the first child, and whether parental leave, which could reduce the risks of losing jobs due to pregnancies and parenting, effectively helps females workers have the first child.

1. 연구의 배경 및 목적

최근 저출산 원인으로 고용의 불안정성과 그로 인한 소득과 소비 여력의 감소가 주목받고 있다. 심화되고 있는 청년층의 고용 불안, 즉 노동시장 통합 정도는 그들의 결혼과 출산을 지연시키고 있다. 적지 않은 연구들이 만혼, 비혼 등의 인구학적 현상의 기저에 청년 고용을 둘러싼 노동시장의 거시적 변화가 존재함을 밝히고 있다. 한편 청년층의 고용률 제고성과 자체가 미미한 가운데 일·가정 양립 지원 정책이 여성의 취업을 지원하기 위해 세밀한 수준에서 추진되고 있지만, 고용률뿐만 아니라 출산율을 제고시키는 데도 효과적으로 기능하고 있는지 검토와 개선이 필요하다. 본 연구는 출산 의사 결정 과정에 영향을 미치는 노동시장적 요인을 살펴보고자 한다. 특히 우리나라의 일·가정 양립 정책 중의 하나인 모성보호제도가 여성 근로자의 경력 단절 위험을 효과적으로 예방하지 못해 출산율 제고에 실패하고 있는지 살펴보고자 한다.

2. 주요 연구 결과

첫째, 배우자 소득은 출산 선택에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 배우자의 월평균 소득이 150만 원 미만인 여성보다 배우자의 월평균 소득이 그 이상인 경우 출산 확률이 높았다. 그러나 기술 통계에서 확인된 바와 같이, 배우자의 월평균 소득이 450만 원 이상의 고소득인 경우는 저소득 배우자를 둔 여성 집단과 통계적으로 유의한 차이

4 노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근

가 없었다.

둘째, 여성에게 취업은 반드시 출산에 긍정적인 영향을 미치는 것은 아니다. 여성의 취업 상태를 보면 상용직에 비해 비취업 상태의 여성이 출산할 가능성이 5.3% 더 높았고, 상용직과 임시일용, 자영업자 간에는 통계적으로 유의한 수준에서 출산 가능성의 차이가 나타나지 않았다. 비취업자 여성 가구에서 배우자의 소득 수준이 높을수록 출산 확률은 높게 나타났다. 여전히 미시적으로 여성의 취업은 출산에 부정적인 영향을 미치며 남성 생계 부양자 모델이 제대로 작동되는 중산층 이상 여성 비취업 가구에서 첫째 아이 출산이 용이한 현실임을 확인할 수 있었다.

셋째, 취업자 여성 가구에 한정하여 분석해 보면, 월평균 소득과 상관관계가 있는 근로시간과 직종을 통제하고 나서도 여성의 월평균 소득과 첫째 아이 출산의 관계는 역U자로 나타났다. 통계적 유의성이 강한 것은 아니지만 여성의 월평균 소득이 증가하면 출산 확률이 증가하는 반면 월평균 소득이 450만 원 이상인 경우 오히려 출산 확률이 감소한다.

넷째, 여성의 취업이 출산에 부정적인 원인은 기본적으로 노동시장의 장시간 근로 환경이라고 볼 수 있다. 60시간 이상의 장시간 근로는 여성에게 분명 일·가정 양립을 저해하는 요인으로서 출산에 긍정적인 환경을 제공하지 않았다. 그렇다고 해서 시간제 근로의 활성화가 출산을 제고에 긍정적인 역할을 할 것이라는 증거가 없음도 본 연구에서 확인되었다.

다섯째, 소득이 충분하지 않아 생긴 소규모 생계형 가구 부채는 출산에 부정적인 영향을 미친다.

마지막으로, 휴가제도가 있는 일자리 종사자가 그렇지 않은 여성 집단보다 출산 가능성이 더 높았다. 그러나 개인 간의 관측되지 않은 이질성을 통제하면 휴가제도가 갖는 취업-출산의 부정적 관계의 상쇄 효과가 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다.

3. 결론 및 시사점

휴가제도가 근로자의 경력 단절 위험을 완화하여 출산에 긍정적인 효과를 미칠 수 있는 메커니즘이 작동하기 위해서는 출산휴가제도 이용의 사각지대 해소와 고용 유지를 강화시키기 위한 제도적 개선이 필요하다. 휴가제도의 이용 제한과 이용하고 난 이후 안정적인 고용 상태가 유지되지 않는 현실은, 휴가제도가 긍정적인 출산 효과를 미칠 것으로 기대하기에는 미흡한 점이 많다. 유연화된 노동시장에서의 휴가제도는 제도 수혜에서의 계층화를 극복하는 데 한계가 있다.

휴가제도가 출산에 긍정적인 기여를 하는 메커니즘은 경력 단절 위험을 완화하는 것도 있지만 일정 기간 동안 소득을 보장할 수 있는 역할을 할 수 있다. 직업의 안정성뿐만 아니라 소득의 안정성이 출산의 조건임을 살펴보았듯이, 일정 기간이라도 소득을 보장해 줄 수 있는 휴가제도의 역할이 강조될 필요가 있다. 소득이 낮은 계층의 출산 확률이 낮은 실태를 고려하면, 모든 계층의 소득대체율을 높여 가뭄 급여의 하한액을 대폭 상향 조정하여 실질 생계비를 충당하는 급여 수준을 만들어야 할 것이다. 그렇지 않다면 저소득층의 경우 휴가제도가 도입되었다 하더라도 소득 감소로 인해 휴가제도를 이용할 수 없어 출산을 고려할 여지가 없다.

휴가제도가 장시간 근로 체제와 문화를 근본적으로 혁신시켜 주는 것도 아니다. 일상적인 초과 근로, 업무량 과다, 상사의 눈치 등으로 정시 퇴근이 어려운 현실에서 휴가제도는 일정 기간 동안의 일시적인 처방일 뿐이다. 휴가를 사용하고 돌아온 근로자에게는 달라지지 않은 똑같은 현실이 기다리고 있을 뿐이다. 일과 가정의 양립이 어려운 근로 여건이라서 육아휴직을 선택할 수밖에 없었던 것이라면, 직장에 복귀한 이후에도 일과 가정을 동시에 꾸려 나가기란 어렵다. 근로자 주도의 유연근무제가 보

6 노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근

다 활성화될 필요가 있다. 시차 출퇴근제나 근로시간 스케줄 조정, 개인 및 가족의 용무를 처리할 수 있는 반차, 연차 사용과 단기 휴가와 같은 제도가 정착된다면 일정 기간 동안 완전히 사업장을 떠나는 육아휴직을 사용하지 않고도 일과 가정의 양립이 가능하다. 즉 육아휴직 이용 자체의 활성화만으로는 경력 단절 예방과 고용 유지, 출산 제고라는 목표를 달성할 수 없다.

*주요 용어: 일·가정 양립, 휴가제도, 출산

제 1 장

서론

제1절 연구 필요성 및 목적
제2절 연구의 주요 내용

제1절 연구 필요성 및 목적

출산 결정은 다차원적인 자원과 기대 효용, 부양 능력, 외부의 환경적 제약 조건, 부모 됨의 가치와 매력과 핵가족 이외의 대안적 삶의 방식의 존재 등에 달려 있다. 출산 결정은 개인의 생물학적·경제적 조건과 이를 출산 결정으로 이끌 수 있는 개인의 통제 능력에 영향을 미치는 거시적 환경이라는 요소들이 종합적으로 영향을 미치는 의사 결정 과정이다. 자녀 출산이 규범적인 삶의 경로라고 인식하는 앞선 세대와 주변의 기대와 압력, 사회적 규범과 제도에 대한 조응 노력이 출산 결정에 영향을 미치기도 한다. 어떠한 의사 결정을 통해 출산이 이루어지는지 규명하는 것은 저출산 현상에 대한 대응과 지원에 필요한 기초적인 작업이다.

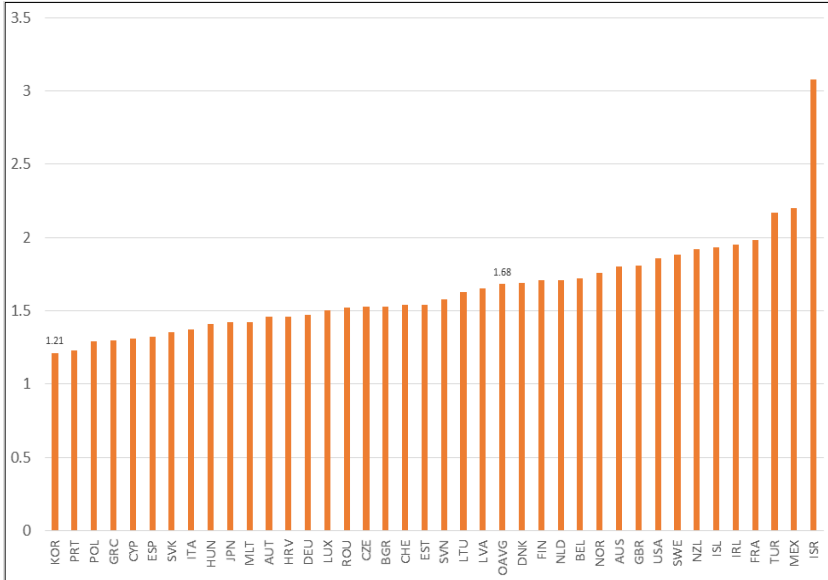
저성장 고실업이라는 경제적 환경에서 자녀 출산은 성인이 자녀를 얻어 가족을 형성하는 다음 단계로의 진입이기도 하지만 시간적·경제적 부담을 동반한다. 자녀 양육에는 시간과 노력이 들 뿐만 아니라 금전적으로도 큰 지출이 필요하다는 점에서 자녀는 부모에게 경제적 부담이다. 실업, 고용 불안, 양육비 부담, 직업적 성공과의 갈등, 일·가정 양립 문제는 출산 결정에서 중요한 고려 사항이다. 최근의 출산율 저하는 이러한 출산의 의미가 가족 형성이라는 생애주기에 따른 자연스러운 이동이 아니라 생존에 부담과 위험을 가중시키는 일이 되기 시작했음을 시사한다.

서구의 연구들도 출산 결정에서 출산과 노동시장 성과 간의 관계를 주목해 왔다. 개인이 출산과 취업 가운데 하나를 포기하기 쉽지 않은 이유

는 둘 다 삶의 중요한 목표 달성을 가능하게 하는 수단을 제공하기 때문이다. 노동시장 참여를 통해 얻는 소득은 생계 유지와 가족 부양의 전제 조건이므로, 최소한의 직업적 성취는 출산을 위한 전제 조건이다. 남성에게 생계 부양자라는 책임을 부과하는 사회에서 안정된 직업과 소득이 출산 의향에 미치는 영향은 남성에게 더 클 수밖에 없다. 반면 여성에게 직업은 자녀 양육과 임금 노동을 병행하는 데 따르는 시간 부족에 대한 갈등을 겪게 만들어 출산 결정을 회피하거나 지연시킨다. 경력 개발 초기 단계에서 성과에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 큰 출산과 양육은 일에서의 성공을 추구하는 여성에게 큰 부담이 되고 있다. 안정적인 일자리와 소득은 출산 결정에 긍정적인 영향을 미치기도 하지만, 안정적인 일자리를 갖고 있는 여성은 오히려 출산과 양육으로 인한 기회비용이 증가하여 출산을 회피할 수도 있다.

정부가 저출산 대책을 추진하였음에도 불구하고 출산율은 [그림 1]에 제시된 바와 같이 2014년 현재 1.21로 세계적으로 낮은 수준을 기록하고 있다. 전국 출산력 및 가족 보건복지 실태조사에 따르면, 우리나라 국민의 이상 자녀수는 2명대를 장기간 유지하고 있어 실제 출산하는 자녀수가 이상 자녀수에 못 미치고 있다(이삼식 등, 2015). 특히 이상 자녀수 조차 감소하고 있어 실제 출산율과 이상 자녀수의 차이에 대한 원인의 다각적 분석을 통한 저출산 대응이 시급한 상황이다.

[그림 1-1] OECD 국가의 출산율 비교, 2014년



자료: OECD Stats(<https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>).

최근의 저출산 원인 가운데 주목받는 측면은 고용의 불안정성과 그로 인한 소득과 소비 여력의 감소이다. 심화되고 있는 청년층의 고용 불안, 즉 노동시장 통합 정도는 그들의 결혼과 출산을 지연시키고 있다(윤자영, 2012; 최필선, 민인식, 2015). 적지 않은 연구들이 만혼, 비혼 등의 인구학적 현상의 기저에 청년 고용을 둘러싼 노동시장의 거시적 변화가 존재함을 밝히고 있다. 한편 청년층의 고용률 제고 성과 자체가 미미한 가운데 일·가정 양립 지원 정책이 여성의 취업을 지원하기 위해 세밀한 수준에서 추진되고 있지만, 고용률뿐만 아니라 출산율을 제고시키는 데 효과적으로 기능하지 못하고 있는 듯하다.

본 연구는 출산 의사 결정 과정에 영향을 미치는 노동시장적 요인을 살펴보고자 한다. 특히 우리나라의 일·가정 양립 정책 중의 하나인 모성보

호제도가 여성 근로자의 경력 단절 위험을 효과적으로 예방하지 못해 출산을 제고에 실패하고 있는지 살펴보고자 한다. 모성보호제도는 여성근로자의 출산 결정에 영향을 미칠 수 있는 거시적 환경 가운데 하나이다. 일·가정 양립 제도의 효과는 자녀를 둔 노동자의 노동시장 이탈의 위험을 낮춤으로써 임금 노동과 출산율 간의 부정적 관계를 상쇄하는 효과를 가질 것으로 기대된다. 이러한 분석을 통해 저출산 대응책으로서 노동시장적 요인과 그에 대한 제도적 대응의 효과성 문제를 진단하고 정책적 제언을 도출하고자 한다.

제2절 연구의 주요 내용

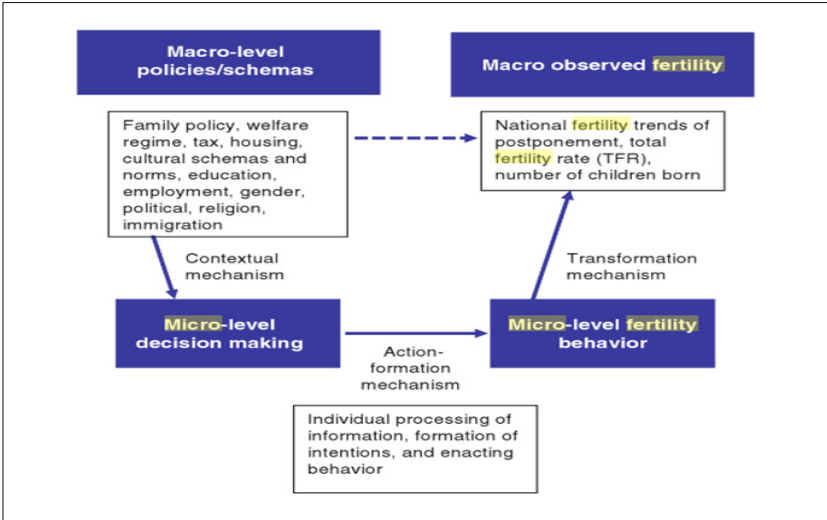
본 연구는 저출산 결정 요인에 대한 기존의 미시-거시적 통합 모형(Rindfuss and Choe, 2015; Philipov et al., 2015)을 분석의 출발점으로 삼는다. Liefbroer et al.(2015:5)은 출산 결정을 둘러싼 거시적 요인과 미시적 요인을 설명하고 이 둘이 어떻게 연결되는지 이론 틀을 제시한다. 거시 요인에 관한 연구들은 거시적 수준의 경제적, 사회적, 문화적 그리고 제도적 조건과 출산율을 연결시킨다. 미시 요인에 관한 연구들은 개인 수준에서 의사 결정 과정과 그 결과를 연결시키는 데 초점을 둔다. 거시-미시와 미시-거시는 이 두 요인을 연결시키는데, 즉 거시 수준의 조건이 의사 결정 과정에 영향을 미치고, 이는 출산 행동에 영향을 미쳐 결과적으로 출산율에 영향을 미침을 설명하는 이론 틀이다. 거시 요인은 사회적 환경과 출산율의 관계를 분석한다. 이때 사회적 환경으로 주목되는 것은 GDP 혹은 여성의 경제활동 참가율이며, 이 변수들과 출산율의 관계를 국가 간 비교나 일국의 시계열 변화를 통해 파악한다. 이러한 접근

은 개인 차원에서 일어나는 의사 결정 과정을 무시하고 거시 수준의 변수들이 출산율에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 상정하는 문제점이 있다. 또한 생태학적 오류(ecological fallacy)의 위험도 있는데, 거시적 수준에서 관찰되는 요인과 출산율과의 관계가 미시적 수준에도 적용된다고 가정해 버리게 된다. 대표적으로 거시적 수준의 실업률 상승과 출산율 하락 간의 관계이다. 거시적으로 실업률이 상승하면, 즉 경제활동 참가율이 높아지면 출산율이 하락할 수 있지만, 미시적으로는 실업자는 집에 있으면서 출산을 결정하는 반면 일자리 상실 위험을 안고 있는 취업자는 오히려 출산을 회피하려고 할 수 있다는 것이다. 다시 말하면 거시 수준의 연구가 미시 수준의 의사 결정 과정을 제대로 설명해 내지 못한다는 것이다. 미시적 분석 틀은 출산 의사 결정과 행동 간의 관계를 포괄한다. 기대되는 자녀 출산이 개인에게 좋은 결과인지 아닌지에 대한 신념, 개인에게 중요한 타인의 기대와 인정에 대한 신념, 제약을 극복할 수 있는 능력에 대한 신념이 개인의 출산 의향과 행동에 영향을 미친다. 이때 마지막의 제약을 극복할 수 있는 능력에 대한 신념은 실질적으로 의사 결정에 중요한 ‘통제’를 가한다(Liefbroer et al., 2015: 6-9).

[그림 1-2]에 제시된 바와 같이 Rindfuss and Choe(Eds.)(2015)는 거시적 차원의 제도와 정책이 개인의 의사 결정에 영향을 미친다고 주장한다. 예를 들어 가족 정책은 개인 차원의 출산 결정 과정에서 영향을 미치는데 개인 차원에서 정보를 처리하여 출산 의향을 형성하고 출산 행동을 야기하는 메커니즘에 개입한다.

14 노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근

[그림 1-2] 출산을 변화에 대한 미시-거시 영향 모형



자료: Rindfuss and Choe(Eds.)(2015). Low and Lower Fertility: variations across developed countries. Springer.

노동시장과 출산과 관련한 국내 기존 연구들도 여성 고용률과 임금을 증가는 출산율을 감소시킴을 밝히고 있지만(김우영, 2003; 김정호, 2006), 일·가정 양립을 용이하게 하기 위한 제반 제도적 대책이 노동시장과 출산에 어떠한 영향을 미치고 있는지 분석한 것은 많지 않다. 본 연구는 거시적 환경 요인으로 일·가정 양립 지원이라는 제도적 정책 변화 속에서 미시적 요인으로 개인이 직면하는 고용 안정성과 소득 수준이 출산 결정에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

본 연구가 주목하는 일·가정 양립 제도는 출산전후휴가와 육아휴직제도이다. 모성보호제도는 취업 여성에게 휴가와 복직의 권리를 부여함으로써 일·가정 양립을 가능하게 하는 목적을 가지고 있다. 고용률과 출산율의 부정적 관계를 완충시킬 수 있는 장치이지만 현재 모성보호제도의 활용은 대규모사업체/정규직/고소득자와 소규모사업체/저소득자로 양

극화되어 있다. 이러한 상황에서 이론적으로 예측 가능한 고용률과 출산율의 부정적 관계를 완충시키는 모성보호제도의 효과가 어떠한지 분석해 볼 필요가 있다. 본 연구는 이러한 모성보호제도 도입과 활용이 출산 결정에 미치는 영향을 분석하고자 한다.

연구 내용은 다음과 같다.

첫째, 여성의 첫 출산에 영향을 미치는 노동시장 측면의 결정 요인을 규명하고자 한다.

둘째, 일·가정 양립 제도가 여성의 취업이 출산 결정에 미치는 영향을 어떠한 방식으로 매개하고 있는지 살펴볼 것이다.

셋째, 이러한 실증 결과를 바탕으로 고용률과 출산율을 제고할 수 있는 노동시장과 일·가정 양립 제도의 개선 과제를 제시하고자 한다.

제 2 장

연구 배경

제1절 기존 연구

제2절 일·가정 양립 제도와 출산

제1절 기존 연구

출산 결정 요인에 관한 국내 연구들은 주로 취업 상태와 경력의 영향에 초점을 두고 있는데, 특히 거시적 차원에서 개인의 노동과 소득에 질적인 변화를 가져온 외환위기 전후의 변화를 살펴보고 있다.

우리 사회에 경제적 충격을 가져온 대표적인 사건은 외환위기이다. 이성용(2006)에 따르면 외환위기를 전후로 하여 출산 순위별 출산 행위와 결정 요인들에 다소 변화가 나타났다. 여성의 노동시장 참여와 결혼기 청년들의 실업이 미치는 영향에 초점을 두었다. 로지스틱 다변량 분석 결과, 외환위기 이후에 기혼 여성과 부부의 직업, 자녀의 경제적 노후 보장 역할에 대한 기대, 초혼 연령이 첫째 아이를 결혼 후 5년 이내에 출산할 가능성에 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미쳤다. 생계 부양자인 남편의 직업은 출산에 강한 영향을 미쳤지만, 부인의 직업은 그에 비해 영향력이 미미했다. 여성의 경제활동이 증가하고는 있지만 생계 부양자인 남편의 직업 안정성이 첫째 아이를 출산하는 데 매우 중요한 요인임을 밝혔다.

공선영(2006) 또한 경제위기 이후 인구학적 및 사회경제적 요인이 취업과 비취업 기혼 여성의 출산에 미친 영향을 분석했다. 1999년 시점에서 자녀가 없는 15세에서 49세까지 가임기 기혼 여성을 대상으로 그 다음 연도인 2000년도의 출산에 영향을 미친 요인을 분석했다. 전국 출산력 및 가족 보건복지 실태조사 자료를 분석한 결과, 취업 여성의 월 평균 소득과 종사상 지위는 희망 자녀수에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤

다. 가구 경제와 종사상 지위의 안정성은 출산을 결정하는 데 중요한 요인으로 작용하고 있으며 미래 소득의 불안정성을 개선하는 제도적 변화가 필요하다고 제언하고 있다.

이삼식, 최효진(2014)은 한국복지패널 8차 연도 자료를 활용하여 출산이 있기 전년도 기혼 여성의 노동시장 참여 형태가 출산 이행에 미치는 영향을 분석했다. 분석 결과 여성의 노동시장 참여는 첫째 아이와 둘째 아이 출산 이행에 부정적 영향을 미치는데, 특히 사무직종 상용근로와 서비스판매직종 임시·일용근로인 경우에 통계적으로 유의한 수준에서 부정적 효과가 드러났다.

여성의 노동시장 참여의 증가는 가구의 소득원을 추가한다는 점에서 출산에 긍정적 영향을 미칠 수 있지만, 출산에 따른 일자리 상실 위험은 노동시장 참여의 소득에 대한 긍정적 효과를 상쇄할 가능성이 있다. 최성혁, 오창섭(2010)에 따르면 여성이 당면하는 경력 단절 위험이 출산에 미치는 영향은 부정적이다. 그들은 공공 부문 여성노동자는 민간 부문 여성노동자에 비해 출산으로 인한 경력 단절의 위험이 상대적으로 낮다는 점을 활용하여 경력 단절 위험의 출산 효과를 실증적으로 추정하였다. 한국노동패널 11차 연도 자료를 이용하여, 30대 가임기 공공 부문 종사 기혼 여성 근로자는 민간 부문 기혼 여성보다 대략 0.6명을 추가 출산하고 있음을 밝혔다. 즉 출산으로 인한 경력 단절 위험은 추가 출산을 저해하고 있다는 것이다.

정성호(2012)는 2009년 전국 출산동향조사 자료를 활용해 일·가정 양립 정책에 대한 인지도와 활용 경험이 추가 자녀 출산에 미치는 영향을 분석하였다. 그는 일·가정 양립 정책의 인지도나 활용이 추가 출산에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다고 분석했다. 홍석철 등(2012)은 산전후휴가제도를 활용하는 기업 중 우선지원 대상 기업에 대한 재정 지

원이 2006년 이후 출산율 증가와 관련이 있지만 그것이 정책적 효과인지 명확한 결론을 내릴 수 없고, 육아휴직 급여의 확대는 출산율에 미치는 영향이 없다고 분석하였다.

우석진(2008)은 보육비와 이전지출이 출산과 노동 공급에 미치는 영향을 분석했는데, 취업모에게 보육비를 지원하는 정책은 출산과 노동 공급을 동시에 촉진한다는 장점이 있고, 이전지출은 다른 정책들보다 출산 제고 효과가 크게 나타났다고 분석했다.

유계숙(2010)은 일·가정 양립 지원 제도의 하나로 추진되고 있는 출산과 양육을 지원하는 기업의 가족친화제도가 근로자의 출산 자녀수에 미치는 영향을 분석했다. 서울 경기 지역의 기업 사례 분석을 통해 가족친화제도의 시행 정도와 근로자의 제도 이용도가 입사 후 출산 자녀수에 미치는 영향을 분석했다. 분석 결과, 기업의 가족친화제도 시행 정도는 전반적으로 미흡한 수준이었고, 법정 제도를 준수하는 데도 미치지 못했으며, 근로자들의 제도 활용도 역시 매우 저조했다. 가족친화제도를 많이 이용하는 근로자일수록 출산 자녀수가 많았는데, 출산율 제고를 위해서는 기업이 가족친화제도를 도입 및 시행하고 있느냐보다는 근로자가 실제적으로 이용하고 있는지가 보다 중요함을 밝히고 있다. 그러나 이 연구는 정규직 근로자를 대상으로 한 설문조사를 이용하고 있기 때문에 분석 표본의 대표성에 한계가 있다.

육아휴직제도의 노동시장 효과에 대해서는 국내외에 축적된 연구가 많은 반면, 출산 효과에 대해서는 국내 연구가 드문 실정이다. 실증적으로 분석할 수 있는 자료의 한계가 주된 원인이라고 할 수 있지만, 출산과 육아를 위한 산전후휴가와 육아휴직제도를 노동시장 참여 지속에 영향을 미치는 것으로 간주하는 관점이 우세했기 때문으로 보인다. 그러나 휴가제도의 도입과 자유로운 이용은 미취업이나 취업 여성이 출산 여부를 결

정하는 데 중요한 요인이다. 노동시장에 계속해서 참여하기를 원하는 여성은 휴가제도를 사용할 수 있을 경우에만 출산을 결정할 것이기 때문이다. Lalive and Zweimuller(2009)는 독일의 육아휴직제도 개혁의 출산과 노동시장 복귀 효과를 분석했다. 그들은 육아휴직 기간이 1년에서 2년으로 길어지면서 첫째 아이를 낳은 여성은 개혁 전보다 개혁 후에 둘째 아이를 낳을 가능성이 높아진 반면 노동시장에 복귀할 가능성은 감소했음을 밝혔다. 즉 관대한 육아휴직 기간은 출산에 긍정적 영향을 미치지만 노동시장에 복귀할 가능성은 감소하는 것이다. 이 사례는 육아휴직제도 여부와 그 구체적 내용이 출산과 노동에 차별적인 효과를 가져올 수 있음을 시사한다.

제2절 일·가정 양립 제도와 출산

현 정부는 출범 초기 고용률 70% 달성을 국정 목표로 설정하였다. 이에 고용률 70% 달성을 위해서는 무엇보다 남성 대비 20% 포인트가량 낮은 여성 고용률의 상승이 필수 조건임을 인식하여 여성 고용률 제고를 위해 범정부 차원의 정책을 추진하였다(관계부처합동, 2014). 정부는 여성 고용률 제고 정책이 여성에게 국한된 것이 아니라 이제는 남녀 근로자의 일·가정 양립으로 논의와 정책 기조가 확장되어야 한다고 보고 있다. 세계에서 유례 없이 여성의 경우 임신 출산 육아로 인한 경력 단절로 고용률 급감이 나타나는 한국 현실에서 여성 고용률 제고가 여성만의 문제가 아니며 남성, 기업, 사회 모두가 일과 가정의 양립을 위해 변해야 한다는 사회적 합의가 도출되고 실천에 이르게 된 것이다.

본 연구에서 다루는 일·가정 양립 제도는 출산전후휴가제도와 육아휴

직제도이다. 제도에 대해 설명하면 다음과 같다. 출산전후휴가는 1953년 근로기준법 제정 시 60일의 출산전후휴가제도로 도입되었다. 2001년 산전후휴가 기간을 60일에서 90일로 확대하면서 확대된 30일분 급여를 고용보험에서 지급하기 시작하여 휴가 비용의 사회 분담화가 시작되었다. 일정 규모 이하의 기업에 종사하는 근로자는 사업주가 지급하는 60일분 임금을 월 135만 원 한도 내에서 고용보험에서 지원할 수 있으며 월 135만 원 이상인 부분에 대해서는 사업주가 추가로 지급해야 한다. 2006년부터 우선지원 대상 기업에 대하여 90일분(다태아는 75일)의 휴가 급여를 고용보험에서 전액 지원(대규모 기업은 30일분 지원)하게 되었다. 출산전후휴가는 1인 이상 전 사업장에서 근무하는 임신한 여성 근로자 모두가 사용할 수 있다.

출산전후휴가 혜택을 받는 데는 고용보험 가입 기간 제한이 있다. 임신 근로자는 휴가 종료일 이전 고용보험 가입 단위 기간이 현 직장과 이전 사업장 기간을 합하여 180일 이상이어야 한다. 우선지원 대상 기업의 경우에는 근로자의 고용보험 가입 단위 기간이 부족할 경우에도 고용보험에서 90일분을 지급한다.

출산전후휴가 기간은 출산일을 전후하여 90일이다. 이 기간은 2012년부터 출산을 전후하여 분할해서 사용할 수 있게 되었다. 그러나 출산 후에 사용하는 휴가가 45일 이상이 되어야 한다. 다태아를 출산한 경우에는 120일(출산 후 60일 이상)을 부여한다.

출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

육아휴직제도는 1987년 남녀고용평등법 개정 시 최초 무급으로 제도가 도입되었고 2001년 11월부터 고용보험 기금에서 육아휴직 급여를 지급하기 시작하였다.

사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 사업주가 근로자가 신청한 육아휴직을 거부할 수 있는 경우는 계속 근로 기간이 1년 미만인 경우, 배우자가 동일한 영유아에 대해 육아휴직 중인 경우이다. 또한 육아휴직 개시일을 기준으로 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에 대해서는 사업주가 육아휴직을 허용하지 않아도 법 위반 사항은 발생하지 않는다.

육아휴직 기간은 1년 이내이며 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 예외다. 근로자는 육아휴직을 1회 분할하여 사용할 수 있으며 육아기 근로시간 단축제 사용 기간을 합하여 1년을 초과해서는 안 된다.

육아휴직 급여는 월 통상임금의 40%(상한액 100만 원, 하한액 50만 원)로 연속적으로 30일 이상의 육아휴직을 해야 한다. 또한 육아휴직 급여를 받기 위해서는 출산휴가 급여처럼 근로자의 고용보험 피보험 단위 기간이 180일 이상이어야 한다. 육아휴직을 사용한 근로자는 육아휴직 기간 중에 퇴사·이직한 경우에는 그 전일까지만 육아휴직 급여를 지급한다.

2011년에는 육아휴직 후 복귀율 제고를 위해 육아휴직 복귀 후 급여의 15%를 직장 복귀 6개월 후에 일시불로 지불하는 제도를 도입하였고 2015년 다시 복귀 후 지급하는 급여액 비율을 25%로 상향 조정하는 법 개정을 하였다. 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며 육아휴직 기간은 근속 기간에 포함한다.

일·가정 양립 지원은 남성의 활용을 장려하기 위한 인센티브 강화로 이어지고 있다. ‘아빠의 달’은 2016년 1월부터 같은 자녀에 대해 부모가 순

차적으로 육아휴직을 사용하는 경우 두 번째 사용자의 첫 석 달 육아휴직 급여를 통상임금의 100%(최대 150만 원)를 지원하는 제도이다.

근로자의 일가정 양립을 위한 정책 추진은 육아휴직 급여를 도입한 이후 출산전후휴가자와 육아휴직자 수가 꾸준히 증가하면서 전체 육아 휴직자 중에서 남성이 차지하는 비율이 5%를 상회하는 수준에 이르러 매우 고무적인 성과를 보이고 있다. 출산전후휴가자 중에서도 육아휴직을 사용하는 근로자의 비중이 2003년 18.7%에서 2015년 62.6%로 증가했다 (표 2-1과 그림 2-1 참조).

〈표 2-1〉 휴가제도 이용 실태

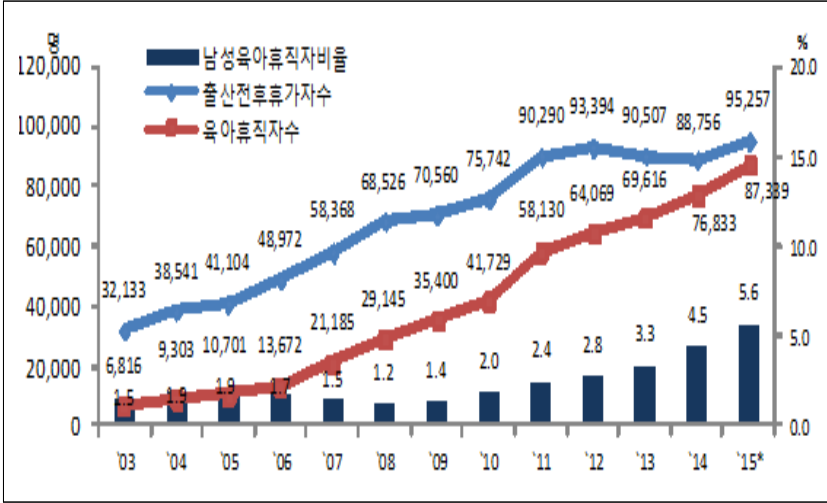
(단위: 명, %)

기금결재 연도	출산전후휴가자	출산전후휴가자 중 육아휴직자	출산전후휴가자 중 육아휴직 이용자 비율
2002	31	19	61.3
2003	22,545	4,225	18.7
2004	32,242	7,035	21.8
2005	38,655	9,096	23.5
2006	41,329	10,608	25.7
2007	49,631	15,089	30.4
2008	58,636	21,978	37.5
2009	68,776	32,950	47.9
2010	70,870	38,284	54.0
2011	76,231	43,759	57.4
2012	90,719	54,912	60.5
2013	93,999	58,377	62.1
2014	91,552	58,410	63.8
2015	90,535	56,646	62.6
2016	97,366	58,931	60.5

주: 급여 기금결재 연도 기준 연도별 계산.
 자료: 고용보험 DB(2002년부터 2016년 5월 30일).

26 노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근

[그림 2-1] 연도별 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 추이



주: * 2015년 통계는 '2015년 12월 고용보험통계월보'.
 자료: 한국고용정보원, '고용보험통계연보'. 각 연도.

이러한 휴가제도는 근로자 가족에게 자녀를 돌볼 수 있는 '시간'을 지원하여 '가족화' 정책으로 간주되기도 한다(윤홍식, 2014). 즉 근로자가 돌보아야 할 일과 책임을 대체 서비스가 행하도록 함으로써 일·가정 양립을 지원하는 것이 아니라 근로자 가족이 직접 돌보는 역할을 수행하도록 하는 것이다. 윤홍식(2014)은 이러한 '가족화' 정책이 성별과 소득계층 간 불평등을 심화시킬 것으로 전망했다. 휴가제도가 일부 정규직 여성 근로자만이 이용 가능한 상황에서 육아휴직 급여의 확대는 계층 간 불평등을 확대한다는 것이다. 이러한 진단이 사실이라면, 휴가제도는 일·가정 양립 지원을 효과적으로 수행한다 하더라도 돌봄의 시간적 부담을 여성에게 지우는 것이며, 일·가정 양립 지원의 긍정적 혜택인 고용 지속이나 출산이 계층적으로 여유로운 집단에 집중될 수 있음을 시사한다.

한편 휴가제도는 가족화 정책 측면뿐만 아니라 육아 책임을 지닌 근로

자들의 경력 단절을 예방하는 역할이 기대되기도 한다. 이러한 관점에서 낮은 휴가제도 활용도는 여성 고용에 부정적인 것으로 간주되고 있다. 육아가 부모 모두가 함께 나누어야 할 책임임을 강조하여 육아휴직을 ‘부모육아휴직’으로 명칭 변경하는 등 남성의 적극적 책임을 부각시켰다. 남성뿐만 아니라 여성의 육아휴직 이용도 활성화시키기 위한 미세한 제도 보완이 강구되었다. 육아휴직 사용자의 비중이 증가 추세에 있지만, 출산 전후휴가를 육아휴직과 별도로 신청하는 심리적 및 행정상 부담과 번거로움이 활용의 장애로 지목되었다. 이러한 애로 사항에 대응하기 위해 자동 육아휴직제를 도입하여 육아휴직을 신청하고 허용하는 방식이 아닌, 육아휴직을 사용하지 않은 근로자에 대해 회사와 근로자에게 통보하는 방식으로 전환하는 공공기관이나 가족 친화 인증을 시도하는 중견기업과 대기업 등에서 적극 도입할 것을 장려하고 있다. 기업 측면에서는 근로자의 휴가제도 활용에 대한 정확하고 투명한 정보가 주어지지 않아 대체 인력 활용 등 인력 운용의 어려움이 있다.

휴가제도의 제도적 발전과 활용 제고에도 불구하고 활용 집단의 특징은 휴가제도가 근로자의 보편적 권리로 정착되지 못하고 있음을 드러내고 있다. 이용자 특성과 그 변화를 보면 1,000인 이상 대기업 근로자의 비중이 가장 높고, 서비스 근로자 및 상품과 시장판매 근로자, 기능직 및 조직원, 단순 노무직의 증가 추세가 정체되거나 완만하다. 상대적으로 소규모 기업과 언급된 직종에서 고용보험 적용 근로자 비중이 낮고, 고용이 불안정한 일자리에 있기 때문에 급여의 소득 대체율 상승에도 불구하고 휴가제도 활용도가 개선되지 않고 있다. 고용보험 적용 근로자 비중이 낮은 것은 육아휴직제도의 설계에 근본적인 원인이 있다. 고용보험 가입 기간 최소 180일 이상이라는 자격 제한은 가입 기간이 최소한 180일 이상이 되지 못하는 다수의 여성 비정규직을 혜택에서 배제하고 있다. 또한

자영업자와 같이 사회적 안전망에 포섭되지 못하는 고용 형태의 근로자는 휴가제도의 대상조차 되지 못하고 있다(장지연 등, 2014). 즉 육아휴직제도 활용의 성과는 정규직, 대규모 사업장, 여성 근로자에 집중되고 있는데, 육아휴직 사용으로 인한 불이익이 여전하고, 육아휴직을 사용하는 남성 근로자의 절대적 수가 적다는 점에서 휴가제도 활용의 형평성에서 여러 가지 문제를 노정하고 있다.

휴가제도가 노동과 출산의 모순적 관계를 매개할 수 있는 고리는 휴가제도 이용을 통한 직장 복귀와 경력 단절 위험의 해소이다. 육아휴직 이용은 증가했으나 직장 복귀율은 눈에 띄게 개선되지 않았다. 육아휴직제도를 이용하고 난 후 근로자가 동일 직장에서 계속 일하고 있는 비중을 분석한 결과, 2002년 이후 육아휴직 이용자가 증가했지만 그들의 동일 직장 복귀율은 지속적으로 하락하다 2010년 이후에야 다소 증가하기 시작했다. <표 2-2>에 따르면 육아휴직 종료 이후 1년 시점에서 동일 직장에 복귀한 근로자의 비중은 2002년도 60.0%였다가 2010년 47.4%로 저점을 기록한 이후 2014년에는 56.6%에 머물고 있다. 육아휴직 이용자가 직장에 복귀할 권리는 온전히 보장받지 못하고 있다. 대략 50%의 근로자는 육아휴직을 종료한 뒤 동일 직장에 복귀하지 않는 것이다.

장지연 등(2014)에 따르면 휴가제도의 경력 단절 위험 완화는 근로자가 종사하는 사업장 규모별로 큰 차이를 보였다. 소규모 사업장일수록 육아휴직을 사용하고 난 이후 직장에 복귀하는 근로자 비중이 낮다. 2005년 1년 후에 동일 직장에 재직하는 여성 근로자의 비중은 30인 미만 사업장에서는 42.5%, 1,000인 이상 사업장에서는 69.3%였다. 2012년에는 30인 미만 사업장에서는 41.1%, 1,000인 이상 사업장에서 59.1%였다. 대규모 사업장보다 소규모 사업장에서 육아휴직 이용이 증가하고 있지만 동일 직장에 복귀하는 근로자의 비중이 낮다는 점은, 휴가제도가 소규모

사업장 근로자의 경력 단절 위험 완화에 긍정적인 역할을 하고 있지 않음을 시사한다.

〈표 2-2〉 휴가제도 사용 종료 이후 1년 시점 동일 직장 고용 유지율

(단위: %)

기금결재 연도	출산전후휴가	육아휴직
2001	57.7	-
2002	74.0	60.0
2003	74.5	68.1
2004	74.0	65.5
2005	73.2	62.2
2006	68.5	60.2
2007	66.8	55.9
2008	71.4	52.5
2009	73.6	51.1
2010	74.2	47.4
2011	76.1	48.5
2012	76.9	51.3
2013	79.1	54.1
2014	80.0	56.6

자료: 고용보험 산전후휴가 수급자 DB와 피보험자 이력 DB를 결합해서 계산(2002년부터 2016년 5월 30일까지).

제 3 장

노동과 출산 결정

제1절 분석 자료와 방법

제2절 노동시장 환경과 첫째 아이 출산

제3절 회귀분석 결과

3

노동과 출산 결정 <<

제1절 분석 자료와 방법

본 연구가 사용한 자료는 한국노동패널이다. 한국노동패널은 2009년 기존의 도시 가구 표본의 한계를 극복하고 그간의 표본 탈락으로 인한 표본 감소분을 보충하기 위하여 농촌 지역의 표본을 추가하였고, 그 결과 분석에 사용할 수 있는 표본수가 증가하였다. 본 연구는 2009년부터 표본을 추가하여 새롭게 구축된 통합표본을 이용하여 노동이 출산에 미치는 영향을 분석하였다.

분석에 사용된 표본은 다음과 같다. 2009년 현재 기혼이고 20~45세 이면서 출산의 경험이 없는 여성으로 2009년부터 2014년까지의 표본이다. 이 여성이 다음 해 출산할 가능성을 추정했다. 즉 가임기 기혼 여성의 일자리 특성이 첫째 아이를 출산할 확률에 미치는 영향을 추정하는 것이다. 또한 육아휴직제도 도입과 이용이 첫째 아이 출산에 긍정적 영향을 미치는지를 실증적으로 분석했다.

출산 방정식은 일자리 취업 상태, 배우자의 취업과 소득, 연령과 학력 등 개인 특성, 가구 소득과 부채, 거주 주택 소유 등 가구 경제적 여력의 함수로 정의한다. 첫째 아이 출산(FER)은 관찰되는 경우에만 값이 존재하는 잠재 변수이다. 다음 해에 첫째 아이를 출산했을 경우 1이고 그렇지 않을 경우 0의 값을 갖는다. 다음 (1)과 같은 방정식을 프로빗 모형으로 추정했다.

$$FER_i = X_i\beta + EMP_i\gamma_1 + u_i \quad (1)$$

$$FER_i = 1[FER_i^* > 0]$$

휴가제도 도입이 출산 결정을 매개하는 모형 추정에 앞서, 여성의 취업과 소득이 출산 결정에 어떤 영향을 미치는지 분석했다. 이 분석에서 (1)식의 EMP_i 는 여성의 취업 상태로서 비취업, 임시일용, 상용직, 자영자의 4가지 상태로 범주화했다.

다음으로 휴가제도 도입이 취업의 출산 결정을 매개하는 모형을 추정했다. 이 단계에서는 (1)식의 EMP_i 는 휴가제도 도입과 취업 상태에 따라 4가지 상태로 범주화했다. 즉 제도를 도입한 일자리 취업, 제도를 도입하지 않은 일자리 취업, 자영업, 비경제활동 상태이다.

한국노동패널은 4차 조사에서부터 출산전후휴가와 육아휴직을 직장에서 제공하는지, 제공한다면 본인이 혜택을 받는지 여부에 대한 정보를 수집하고 있다. 직장에서 제공 여부는 ‘제공한다’, ‘제공되지 않는다’, ‘모른다’로 응답하게 되었고, 본인의 혜택 여부는 ‘받을 수 있다’, ‘받을 수 없다’로 응답하도록 했다. 자료를 분석한 결과, 제공 여부와 본인의 혜택 여부의 응답이 큰 차이가 없었지만, 분석에서는 제공 여부에 따라서, 그리고 본인의 혜택 여부 정보를 모두 사용하여 연구 결과의 민감성을 분석하였다.

근로자는 본인이 다니고 있는 직장에서 출산전후휴가와 육아휴직처럼 법으로 보장되어 있는 제도임에도 불구하고 제도 도입 여부를 모르는 경우가 많다. ‘모른다’라는 응답지가 있음에도 불구하고 도입과 혜택 여부를 정확하게 인식하지 못하는 것으로 판단된다. 패널 자료에서도 한 응답자가 같은 일자리에 있는데도 연도에 따라 제도 도입과 혜택 여부에 대한 응답이 달랐다. 예를 들어 직장이 바뀌지 않았는데도 올해는 제도 도입과

혜택이 모두 가능했다고 응답했지만, 내년에는 제도가 도입되지도 않았다고 응답하고 있는 것이다. 응답자가 직장의 제도 도입과 혜택 여부에 대한 정보를 객관적으로 정확히 파악하고 조사에 임했다기보다는, 주관적인 인식을 반영한 응답인 경우로 판단된다. 즉 어떤 응답자는 제도 도입에 대한 객관적 사실에 근거하지 않고 직장의 산전후휴가와 육아휴직 이용 가능성에 관한 주관적 인식을 담고 있다고 볼 수 있다. 이러한 정보의 부정확성은 연구 결과의 오류가 존재한다고 볼 수도 있지만, 연구의 결과가 제도 도입 자체라기보다는 활성화에 대한 주관적 인식이 출산 결정에 어떠한 영향을 미치는지를 포괄하고 있는 것으로 이해해야 할 것이다.

본 연구는 노동패널 자료의 특성을 살려 노동이 출산에 미치는 영향을 추가적으로 분석했다. 즉 개인의 관측되지 않은 시간비변동적(time-invariant) 특성을 통제하기 위해 다음과 같은 모형을 추정했다.

$$FER^* = X\beta + EMP\gamma_1 + c_i + u$$

$$FER = 1[FER^* > 0]$$

c_i 가 시간의 경과에도 변하지 않는 개인의 측정되지 않는 특성으로 인한 오차를 포착한다. 예를 들어 출산에 영향을 미칠 수 있는 자녀 선호 정도, 노동에 대한 태도 등을 포함한다.

패널 프로빗 모형을 추정하는 방법에서 c_i 를 고정효과로, 즉 추정해야 할 모수로 간주하는 방법이 있다. 이러한 방법은 개별 패널 집단을 더미 변수화하거나 패널 집단 내(within) 변환을 통해 c_i 를 제거하는 것이다. 이러한 방법으로 c_i 가 제거되기 때문에 설명변수와 상관관계가 있다 하더라도 관측되지 않는 시간비변동 특성으로 인해 발생하는 관심 변

수의 추정량의 편의를 교정할 수 있다. 그러나 패널 개체의 수에 비해 시계열 관측 개체수가 작을 때는 이러한 방법의 적용은 바람직하지 않다. 또한 선형회귀모형이 아니라 프로빗 모형에서는 이러한 방법을 적용해도 오차항 c_i 가 제거되지 않기 때문에, 프로빗 모형 추정에서는 고정효과 모형을 적용하지 않는다. 이러한 이유로 패널 프로빗 모형은 확률효과 모형을 추정한다. 확률효과 모형의 추정 결과가 일치추정량이 되기 위해서는 c_i 와 설명변수 간의 공분산이 0이어야 한다는 강한 가정을 전제로 한다(민인식, 최필선, 2012:234). 이 가정은 지나치게 강하기 때문에 비관측된 특성을 통제함으로써 도출할 수 있는 추정의 이점을 누리기가 어렵다.

본 연구는 확률효과 모형 대신 상관확률효과 모형(correlated random effects, CRE)을 추정하여 이러한 문제점을 극복했다. 이 모형은 고전적인 확률효과 모형에 패널 개체의 시간변동적인 설명변수 값의 평균을 모형에 포함시키는 것이다. 만약 이 평균 변수들이 통계적으로 유의하다면 개체의 시간비변동적인 특성 효과가 모형의 설명변수와 독립적이지 않음을 의미한다. 즉 고전적인 확률효과 모형이 가정하는 c_i 와 설명변수의 독립성을 전제하지 않고 모형을 추정하고, 독립적이지 않을 때 발생하는 편의를 교정하는 결과를 가져온다. 독립변수들과 독립적이라는 가정은 지나치게 강하기 때문에, 이 가정을 해소하는 것이다. 동시에 이 가정이 위배될 경우, 그러한 편의를 교정하는 데 기여한다(Chamberlain, 1980; 1982). 만약 평균변수들의 계수가 통계적으로 0과 유의하게 다르지 않다면 굳이 상관확률효과 모형을 쓰지 않고 고전적인 확률효과 프로빗 모형을 사용해도 무방하다(Wooldridge, 2013).

분석에 활용한 표본은 2009년 자녀가 없는 기혼 여성 291명의 2009~2016년의 관측치인 719개이다. 719개 관측치의 16%가 첫째 아이 출산으로 진입했다. 평균 연령은 35세이며 절반 정도가 대학 이상 졸

업자이다. 이 기간 동안 휴가제도를 도입한 일자리에 취업한 여성은 18%이며, 제도를 도입하지 않은 일자리에 취업한 여성은 25%이다. 배우자의 70%는 상용직에 종사하고 있다.

〈표 3-1〉 기초 통계

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
첫째 아이 출산	719	0.17	0.37	0	1
연령	719	35.67	5.91	23	45
대학 이상 졸업	719	0.53	0.50	0	1
제도 도입 일자리 취업	719	0.18	0.38	0	1
제도 미도입 일자리 취업	719	0.26	0.44	0	1
자영업자	719	0.11	0.32	0	1
가구 소득(만 원)	719	4,685	4,143	0	64,500
거주 주택 소유	719	0.41	0.49	0	1
배우자 월 소득(만 원)	719	273.83	254.32	0	5000
배우자 무직	719	0.04	0.20	0	1
배우자 임시일용직	719	0.07	0.26	0	1
배우자 자영업자	719	0.19	0.39	0	1

자료: 한국노동패널 2009-2014.

제2절 노동시장 환경과 첫째 아이 출산

우리나라 노동시장 환경은 여러 가지 측면에서 개인의 출산 결정에 부정적인 영향을 미치고 있다. 고용 없는 성장 국면에 접어든 이후 청년층에게 닥친 일자리 진입의 어려움, 자녀 양육비를 감당하기 어려운 저소득, 장시간 근로실태 등은 다음 세대를 출산하기는커녕 개인의 생계를 영위하기에도 벅찬 조건을 형성하고 있다. 2015년 전국 출산력 및 가족 보건복지 실태조사에 따르면, 우리나라 20~44세의 미혼 남녀가 자녀를 낳

38 노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근

지 않거나 한 자녀만 출산하겠다는 의향을 지닌 원인으로 자녀 양육과 교육에 드는 비용 부담을 1순위로 지목하고 있다. 그 다음 순위로 '소득이 적어서' 또는 '실업과 고용 불안정'을 원인으로 들고 있다. 소득의 불충분함과 양육비 부담은 동전의 양면과 다름없는 바, 자녀 부양에 드는 비용을 소득이 감당하지 못할 것을 우려하고 있는 것이다. 여성의 경우 '일·가정 양립 곤란'을 취업과 소득보다도 더 중요한 요인으로 응답했다. 소득이나 양육비 문제보다 여성에게는 노동시장 참여에 따른 시간적인 제약이 출산을 기피하는 중요한 이유로 지목되고 있다. 자녀 양육에 친화적이지 않은 직장 문화와 근로시간 등은 여성의 경력 단절을 야기하고, 그러한 예견된 위험은 출산을 회피하게 만들 수 있다.

〈표 3-2〉 20-44세 미혼 남녀의 무자녀 또는 1자녀 출산 의향 이유

(단위: %, 명)

무자녀 또는 1자녀 출산 의향 이유	미혼 남성	미혼 여성
소득이 적어서	11.1	2.9
실업, 고용 불안정	7.7	0.7
자녀 양육을 위한 주택 마련 곤란	4.5	1.9
자녀 양육비 부담	23.9	24.8
자녀 교육비 부담	30.5	20.5
아이를 돌볼 마땅한 시설이나 사람이 없어서	5.9	3.8
일-가정 양립 곤란	1.2	27.1
보다 많은 여가를 즐기기 위해, 부분만의 생활이 즐거워서	13	13.7
본인의 건강 문제	-	2
아이를 싫어해서, 가족 간호	2.3	2.8
계	100.0	100.0
응답자수	169	248

자료: 2015년 전국 출산력 및 가족 보건복지 실태조사

미혼 남녀가 인식하고 있는 출산을 위한 조건에도 취업과 소득이 가장 높은 비중을 차지하고 있다. '가정을 꾸릴 만큼 소득 유지 시'가 42.0%,

‘안정된 직장 마련 후’가 18.3%로 나타났다. 20대 청년은 30대 청년에 비해 직장 마련과 가정을 꾸릴 수 있는 소득을 유지할 때가 출산을 위한 조건이 되었다고 인식하는 비중이 더 높았다. 여성보다는 남성이 출산을 위한 조건으로 안정된 직장 소득을 꼽은 비중이 더 높았다. 남성과 여성 모두 현재 비취업자인 경우는 안정된 직장 마련을 출산을 위한 조건으로 응답한 비중이 취업자보다 훨씬 높았다. 눈여겨보아야 할 것은 안정된 직장보다 ‘가정을 꾸릴 만큼 소득 유지 시’라는 것이 훨씬 높은 비중을 차지한다는 것이다. 직장의 안정성보다는 자녀를 부양할 수 있는 충분한 소득이 있어야 출산이 가능하다고 응답하고 있다. 일자리 부족도 문제이기는 하지만 일정 수준의 생계를 유지할 수 있는 소득이 제공되지 않거나 근로자 본인 단신의 생계를 영위하기에도 모자라는 최저 임금 수준의 일자리로는 출산이 가능하지 않다. 사회에 첫발을 내디딘 이후 안정된 직장 과 충분한 소득이 마련되어야 출산이 가능하다는 이러한 의식에 부합하는 노동시장 환경이 따라 주지 않는다면 출산을 회피하고 지연시키는 청년층의 출산 행위가 크게 변하지 않을 수 있음을 시사한다.

〈표 3-3〉 20-44세 미혼 남녀의 출산 조건

(단위: %, 명)

성별	응답자 특성	계	응답자수	안정된 직장 마련 후	가정을 꾸릴 만큼 소득 유지 시	집 장만 이후	부부 간 충분한 생활을 누린 이후	출산 적령기를 넘기지 않을 때	배우자가 원할 때	기타
미혼 남성	소계	100.0	1,040	18.3	42.0	4.3	9.3	10.0	14.5	1.6
	20~24세	100.0	339	24.8	42.5	3.8	11.2	4.7	12.1	0.9
	25~29세	100.0	276	16.7	45.7	5.1	12.3	6.5	13.0	0.7
	30~34세	100.0	218	17.0	39.9	4.1	6.9	14.7	16.1	1.4
	35~39세	100.0	124	13.7	43.5	0.8	7.3	13.7	20.2	0.8
	40~44세	100.0	81	7.4	33.3	8.6	0.0	24.7	16.0	9.9
	취업	100.0	619	12.8	41.7	5.2	9.5	13.2	15.7	1.9
	비취업	100.0	421	26.4	42.5	3.1	8.8	5.2	12.8	1.2

40 노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근

성별	응답자 특성	계	응답자수	안정된 직장 마련 후	가정을 꾸릴 만큼 소득 유지 시	집 장만 이후	부부 간 충분한 생활을 누리 이후	출산 적령기를 넘기지 않을 때	배우자가 원할 때	기타
미혼 여성	소계	100.0	1,167	12.2	44.8	2.2	17.5	19.1	2.8	1.4
	20~24세	100.0	466	16.3	46.1	1.7	19.3	13.1	2.8	0.6
	25~29세	100.0	346	9.2	42.8	2.3	20.8	22.3	2.0	0.6
	30~34세	100.0	215	7.0	47.9	3.3	15.3	22.3	1.9	2.3
	35~39세	100.0	92	16.3	41.3	2.2	6.5	22.8	4.3	6.5
	40~44세	100.0	47	10.6	36.2	-	8.5	34.0	10.6	-
	대학 재학	100.0	242	21.9	47.1	2.1	15.3	10.7	1.7	1.2
	대졸 이상	100.0	782	7.5	43.4	2.0	19.8	22.8	2.9	1.5
	취업	100.0	759	8.8	42.4	2.8	18.6	22.8	2.8	1.8
	비취업	100.0	410	18.5	49.0	1.2	15.6	12.2	2.9	0.5

자료: 2015년 전국 출산력 및 가족 보건복지 실태조사.

본 연구는 출산 결정에 영향을 미칠 수 있는 노동시장 환경에 관련된 주요 변수인 취업 상태, 일자리 특성, 소득 수준, 근로시간이 기혼 가구의 첫째 아이 출산에 어떤 영향을 미치는지 분석했다. 회귀분석에 앞서 이러한 개인의 특성이 첫째 아이 출산과 어떠한 관련을 맺고 있는지 살펴해보았다.

먼저 기혼 여성의 학력에 따른 첫째 아이 출산 여부를 살펴보자. 여성의 학력 수준이 대졸 이상인 경우 16.95%가 다음 해에 첫째 아이를 출산한 반면, 대졸 미만인 경우에는 6.28%가 다음 해에 첫째 아이를 출산했다.

〈표 3-4〉 여성의 학력과 첫째 아이 출산

(단위: %)

	아니요	예	합계
대졸 미만	93.72	6.28	100.0
대졸 이상	83.05	16.95	100.0
합계	86.95	13.05	100.0

자료: 한국노동패널 2009~2014.

취업 상태별로 살펴본 결과 여성의 취업 상태가 첫째 아이 출산 결정에 미치는 영향은 크지 않았다. 취업자 여성의 경우 11.71%가 다음 해에 출산을 했고, 비취업자 여성은 14.63%가 다음 해에 출산했다. 자영업자 여성의 12.09%가 다음 해에 출산을 하여 임금 근로자 여성보다 출산한 비중이 미미하게나마 높은 듯이 보인다. 그러나 여성의 취업 상태별 집단 간 출산 비중의 차이는 통계적으로 유의한 수준에서 뒷받침되지 않았다.

〈표 3-5〉 여성의 취업 상태별 첫째 아이 출산

(단위: %)

	아니요	예	합계
취업자	88.29	11.71	100.00
자영자	87.91	12.09	100.00
비취업자	85.37	14.63	100.00
합계	86.95	13.05	100.00

자료: 한국노동패널 2009~2014.

일자리의 휴가제도 사용 여부가 첫째 아이 출산 결정에 미친 영향을 살펴보자. 휴가제도를 도입한 일자리에 취업한 기혼 여성 가운데 다음 해에 첫째 아이를 출산한 비중은 19.43%, 제도를 도입하지 않은 일자리에 취업한 기혼 여성 중 비중은 6.94%였다. 제도를 도입한 일자리에 취업한 여성의 출산 비중이 높은 것은, 제도를 도입한 일자리가 전반적으로 좋은 직장이고 취업자도 고소득 고학력 여성일 가능성이 높아서일 수 있다. 임금 근로자를 두 집단으로 나누어서 첫째 아이 출산 여부를 분석했을 때, 제도를 도입하지 않은 일자리에 취업한 여성은 비취업 여성보다도 오히려 다음 해에 출산할 가능성이 낮았다.

이러한 일자리 휴가제도 도입 유무에 따른 집단별 출산 비중의 차이를 통계적으로 검증한 결과, 휴가제도를 도입하지 않은 일자리에 취업 중인 여성은 자영업을 제외하고, 제도를 도입한 일자리에 취업 중인 여성과 비

42 노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근

취업자 여성보다 다음 해에 출산할 가능성이 통계적으로 유의한 수준에서 낮았다.

〈표 3-6〉 여성 직장의 휴가제도와 첫째 아이 출산

(단위: %)

	아니요	예	합계
제도 도입 일자리 취업	80.57	19.43	100.00
제도 미도입 일자리 취업	93.06	6.94	100.00
자영업	87.91	12.09	100.00
비경제활동 상태	85.37	14.63	100.00
합계	86.95	13.05	100.00

자료: 한국노동패널 2009~2014.

임금 근로자의 종사상 지위에 따른 일자리 안정성과 첫째 아이 출산의 관계를 살펴보았다. 상용직 여성은 13.99%가 다음 해에 첫째 아이를 출산한 반면, 임시일용직은 7.61%만이 다음 해에 첫째 아이를 출산했다.

〈표 3-7〉 여성 임금 근로자의 종사상 지위 상태별 첫째 아이 출산

(단위: %)

	아니요	예	합계
상용직	86.01	13.99	100.00
임시일용직	92.39	7.61	100.00

자료: 한국노동패널 2009~2014.

여성의 월평균 소득 수준에 따른 다음 해 첫째 아이 출산 비중을 살펴보자. 소득이 없는 여성을 제외하면, 월평균 소득이 150만 원 미만인 여성은 4.37%가 다음 해 첫째 아이를 출산했고, 150만-300만 원인 여성은 12.35%가 다음 해 첫째 아이를 출산해 소득이 많을수록 비중이 더 높았다. 300만-450만 원인 여성은 26.56%가 다음 해 첫째 아이를 출산했지

만 그보다 소득이 높은 450만 원 이상의 여성은 17.15%로 출산 비중이 다소 낮아졌다. 여성에게 월평균 소득 수준은 출산의 기회비용이라고 할 수 있다. 출산에 수반되는 경력 단절 위험은 여성에게 소득 상실을 가져다줄 수 있기 때문이다. 따라서 월평균 소득 수준이 높을수록 출산을 선택할 가능성은 낮아진다. 그러나 분석에 제시된 바와 같이 월평균 소득과 다음 해 출산 비중은 역U자형의 관계가 있음이 드러났다. 월평균 소득 450만 원 수준까지는 소득이 증가할수록 여성이 다음 해 첫째 아이를 출산할 가능성이 높아지는 반면, 450만 원 이상의 최고 소득 수준의 여성 집단에서는 오히려 첫째 아이 출산 비중이 낮아지는 것으로 확인되었다.

〈표 3-8〉 여성의 월 소득 수준에 따른 첫째 아이 출산

(단위: %)

	아니요	예	합계
소득 없음	85.37	14.63	100.00
150만 원 미만	95.63	4.37	100.00
150만-300만 원	87.65	12.35	100.00
300만-450만 원	73.44	26.56	100.00
450만 원 이상	82.85	17.15	100.00
합계	86.95	13.05	100.00

자료: 한국노동패널 2009~2014.

남성의 월평균 소득 수준에 따른 첫째 아이 출산을 제시한 결과에 따르면 월평균 소득 수준이 150만 원 미만인 경우 1.29%, 150만-300만 원인 경우 12.97%로 다음 해 첫째 아이 출산 비중이 소득이 증가할수록 커지고 있음을 확인할 수 있다. 소득 수준이 그보다 높은 300만-450만 원인 경우 19.10%로 증가했지만, 150만-300만 원인 남성 집단과 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았다. 그러나 450만 원 이상 남성의 다음 해 첫째 아이 출산 비중이 10.19%로 감소한 것은 그 이하 소득 수준 남성

44 노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근

과 통계적으로 유의하게 차이를 나타냈다. 즉 월평균 소득 수준이 150만 원 이상인 집단에서 다음해 첫째 아이 출산이 의미 있게 증가하고 450만 원 이상이 되면 다소 감소하고 있음을 시사한다.

〈표 3-9〉 남성의 월평균 소득 수준에 따른 첫째 아이 출산

(단위: %)

	아니요	예	합계
소득 없음	95.64	4.36	100.00
150만 원 미만	98.71	1.29	100.00
150만-300만 원	87.03	12.97	100.00
300만-450만 원	80.90	19.10	100.00
450만 원 이상	89.81	10.19	100.00
합계	86.95	13.05	100.00

자료: 한국노동패널 2009~2014.

여성이 비취업 상태인 경우 남성의 월평균 소득에 따라 다음 해 첫째 아이 출산에 차이가 있을 것이라 예상할 수 있다. 여성이 비취업상태일 경우 남성의 월평균 소득이 150만 원 미만인 극히 저소득 집단에서는 다음 해 첫째 아이 출산이 거의 없었다. 150만 원 이상이 되어야 다음 해 첫째 아이 출산이 관찰되는데, 150만-300만 원 집단은 17.04%, 300만-450만 원 집단은 18.66%가 다음 해 첫째 아이를 출산했다. 이 두 집단 간에는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 남성의 월평균 소득이 450만 원 이상인 경우 5.95% 정도만이 첫째 아이를 출산했다. 여성이 비취업 상태인 가구로 한정해도 남성의 월평균 소득이 450만 원 이상인 고소득 집단에서 첫째 아이 출산 비중이 그보다 낮은 소득 수준에서보다 낮아진다. 월평균 소득 수준이 높은 남성의 근로시간이 길어 출산과 자녀 양육에 쏟을 시간이 없기 때문에 출산을 선택하지 않는 결과일 수도 있다. 혹은 고소득 근로자의 경우 시간의 제약이라기보다는 자녀에 부여하는 가

치와 선호가 시장 노동에 비해 낮기 때문일 수도 있다. 단정적으로 판단할 수는 없지만, 본 표본에서는 450만 원 이상 소득 수준 집단은 다른 집단에 비해 주당 평균 근로시간이 높았다. 즉 소득 수준이 높더라도 그것이 장시간 근로를 동반한다면 출산에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

〈표 3-10〉 여성 비취업자의 배우자 월평균 소득에 따른 첫째 아이 출산

(단위: %)

	아니요	예	합계
150만 원 미만	100.00	0.00	100.00
150만-300만 원	82.96	17.04	100.00
300만-450만 원	81.34	18.66	100.00
450만 원 이상	94.05	5.95	100.00

자료: 한국노동패널 2009~2014.

〈표 3-11〉 소득 수준에 따른 주당 평균 근로시간

(단위: 시간/주)

	여성	남성	여성 비취업자의 남편
150만 원 미만	39.2	46.6	52.4
150만-300만 원	45.2	46.7	48.2
300만-450만 원	42.4	45.7	44.5
450만 원 이상	47.5	50.3	50.5

자료: 한국노동패널 2009~2014.

여성 근로자의 근로시간이 길수록 출산과 자녀 양육에 대한 시간적 제약으로 출산을 회피하거나 지연할 가능성이 있다. 근로시간에 따라 다음 해 첫째 아이 출산 비중이 어떻게 다른지 살펴본 결과 근로시간이 35시간 미만인 경우를 제외하고는 여성의 근로시간에 따라 큰 차이가 없었다. 흥미롭게도 일과 가정의 양립이 용이하다고 생각되는 시간제 근로 여성 가운데 다음 해 첫째 아이를 출산한 비중은 6.74%밖에 되지 않았다. 단시간

근로라 하더라도 낮은 소득 수준으로 이어진다면 자녀를 낳고 기르는 비용을 충당할 수 없기 때문일 수 있다. 단시간 근로가 일단 자녀를 낳은 여성이 일자리를 중단하지 않고 일과 자녀 양육을 병행하는 데 도움이 될 수 있을지 몰라도, 출산을 결정하는 데는 긍정적인 역할을 하지 못하고 있음을 간단한 기술 통계로 확인할 수 있었다.

〈표 3-12〉 여성 근로자의 근로시간에 따른 첫째 아이 출산

(단위: %)

	아니오	예	합계
35시간 미만	93.26	6.74	100.00
35-40시간	85.31	14.69	100.00
41-52시간	87.15	12.85	100.00
52시간 초과	86.64	13.36	100.00
합계	86.95	13.05	100.00

자료: 한국노동패널 2009~2014.

제3절 회귀분석 결과

1. 첫째 아이 출산 결정 요인 분석

기혼 여성의 첫째 아이 출산 결정 요인을 프로빗 모형 추정을 통해 분석했다.

먼저 여성의 연령이 증가할수록 다음 해에 첫째 아이를 출산할 확률은 감소했다. 여성의 학력은 통계적으로 유의한 수준에서 긍정적인 영향을 미치지 않았다. 여성의 취업 상태를 보면 상용직에 비해 비취업 상태의 여성이 출산할 가능성이 5.3% 더 높았고, 상용직과 임시일용이나 자영업자 간에는 통계적으로 유의한 수준에서 출산 가능성의 차이가 나타나지

않았다.

가구의 전반적인 경제적 상태가 출산에 미치는 요인을 살펴보기 위해, 가구 소득, 가구 부채, 배우자 소득이 다음 해 첫째 아이를 출산하는 데 어떤 영향을 미치는지 분석했다. 가구 연 소득이 4천만 원에서 7천만 원 이하에 해당하는 중산층과 비교하면, 그 이하는 출산 확률이 낮았고 그보다 높은 7천만-1억 원 이하 집단은 다소 높았다. 그러나 이러한 차이는 통계적으로 유의한 수준은 아니었다. 반면 가구 부채는 뚜렷하게 출산 결정에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 부채가 없는 가구의 기혼 여성보다 부채가 1억 원 이하인 가구에서 첫째 아이의 출산 확률이 78.7% 낮게 나타났다. 그러나 부채의 규모가 1억 원 이상인 가구는 통계적으로 유의하지는 않지만 오히려 출산에 긍정적인 효과를 가진 것으로 나타났다. 주택 등 자산 형성을 위한 부채의 규모가 생계형 부채의 규모보다 크기 때문에, 부채가 1억 원 이상인 가구는 가구의 소득 수준이 오히려 높은 경우를 포함하고 있을 수도 있다. 오히려 부채가 1억 원 미만으로 소규모인 경우 생계비나 잔여 학자금 대출이 존재하고, 이러한 경제적 상황은 출산 선택을 경제적으로 어렵게 하는 요인임을 시사한다. 자가 거주인 여성은 그렇지 않은 여성보다 출산 확률이 4.6% 높게 나타났다. 배우자 소득은 출산 선택에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 배우자의 월평균 소득이 150만 원 미만인 여성보다 배우자의 월평균 소득이 그 이상인 경우 출산 확률이 높았다. 그러나 기술통계에서 확인된 바와 같이, 배우자의 소득이 450만 원 이상의 고소득인 경우는 저소득 배우자를 둔 여성 집단과 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

48 노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근

〈표 3-13〉 기혼 여성의 첫째 아이 출산 결정 요인, Pooled OLS 분석

	계수		한계 효과	
여성 연령	-0.117	(0.015) ***	-0.024	(0.003) ***
학력(기준=대학 졸업 미만)				
대학 졸업 이상	0.231	(0.148)	0.047	(0.030)
취업 상태(기준=상용직)				
비취업	0.267	(0.153) *	0.053	(0.030) *
임시일용	0.173	(0.251)	0.033	(0.050)
자영자	0.286	(0.243)	0.057	(0.051)
가구 소득 (기준=4천만-7천만 원 이하)				
1천만 원 이하	-0.031	(0.283)	-0.006	(0.058)
1천만-4천만 원 이하	-0.032	(0.149)	-0.007	(0.031)
7천만-1억 원 이하	0.252	(0.226)	0.057	(0.054)
1억 원 초과	-0.493	(0.342)	-0.084	(0.048)
가구 부채(기준=부채 없음)				
1억 원 이하	-0.392	(0.144) ***	-0.077	(0.026) ***
1억-3억 원	0.167	(0.262)	0.040	(0.064)
자가 거주(기준=자가 거주 안 함)				
자가 거주	0.225	(0.133) *	0.046	(0.027) *
배우자 소득(기준=150만 원 미만)				
소득 없음	0.060	(0.446)	0.007	(0.054)
150만-300만 원	0.642	(0.290) **	0.106	(0.037) ***
300만-450만 원	0.783	(0.308) **	0.137	(0.044) ***
450만 원 이상	0.492	(0.360)	0.075	(0.054)
상수	2.118	(0.589) ***		
관측치		728		728

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
 주: 괄호 안은 강건 표준 오차.
 자료: 한국노동패널 2009~2014.

다음으로 비취업자 여성에 한정하여 배우자의 특성이 다음 해 첫째 아이를 출산하는 데 어떠한 영향을 미치는지 프로빗 모형 추정을 통해 분석한 결과를 제시했다. 비취업자 여성에 한정해도, 앞선 분석에서 나타난 바와 같이 배우자 소득이 150만 원 미만인 집단에 비해 그 이상인 집단의 출산 확률이 통계적으로 유의한 수준에서 높았다. 전체 여성에 비해 비취업자 여성에 한정했을 때 배우자 소득이 미치는 한계 효과는 더 높았다. 마찬가지로 450만 원 이상 고소득 집단과 150만 원 미만 저소득 집단의 차이는 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다. 배우자 종사상 지위를 보면, 상용직에 비해 임시일용직이나 자영자일 경우 출산 확률이 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 드러낸 것은 아니었다. 비취업자 여성 가구에서 배우자의 근로시간도 출산 결정에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 가구 소득의 경우도 앞선 분석에서와 같이 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 가구 부채의 경우 전체 여성에 대한 분석과 같이 부채가 1억 원 이하인 경우는 부채가 없는 가구보다 출산 확률이 9.8% 감소했으나, 부채가 1억-3억 원인 가구는 오히려 출산 확률이 25.3% 증가했다. 앞서 제시한 설명이 어느 정도 설득력 있었음을 시사한다. 즉 자산 형성 목적의 부채가 있는 가구에서 자산 효과로 인해 여성이 비취업 상태에 있었고, 그러한 가구에서 부채는 출산과 정(+)적인 상관관계를 갖고 있음을 의미한다. 비슷한 맥락에서 1억 원 이하의 부채를 가지고 있는 가구는 여성이 비취업 상태로 시간 자원이 많은 상태라 하더라도 부채 상환 부담으로 인한 경제력 부족으로 출산 선택에 제약이 발생함을 알 수 있다.

50 노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근

〈표 3-14〉 비취업자 여성의 첫째 아이 출산 결정 요인, Pooled OLS 분석

	계수		한계 효과	
여성 연령	-0.123	(0.023)***	-0.025	(0.004)***
학력(기준=대학 졸업 미만)				
대학 졸업 이상	0.301	(0.231)	0.060	(0.046)
배우자 소득(기준=150만 원 미만)				
150만-300만 원	0.954	(0.572)*	0.150	(0.060)**
300만-450만 원	1.068	(0.594)*	0.177	(0.069)**
450만 원 이상	0.099	(0.654)	0.010	(0.062)
배우자 종사상 지위(기준=상용직)				
임시일용직	0.526	(0.445)	0.120	(0.112)
자영자	0.096	(0.310)	0.019	(0.064)
배우자 근로시간(기준= 40시간 미만)				
40시간 이상	0.084	(0.195)	0.017	(0.039)
가구 소득 (기준=4천만-7천만 원 이하)				
1천만 원 이하	0.012	(0.422)	0.003	(0.088)
1천만-4천만 원 이하	-0.057	(0.242)	-0.012	(0.049)
7천만-1억 원 이하	-0.784	(0.640)	-0.120	(0.070)
1억 원 초과	-0.448	(0.579)	-0.079	(0.087)
가구 부채(기준=부채 없음)				
1억 원 이하	-0.533	(0.216)**	-0.098	(0.037)***
1억-3억 원	0.951	(0.442)**	0.253	(0.126)**
자가 거주(기준=자가 거주 안 함)				
자가 거주	0.444	(0.191)**	0.089	(0.037)**
상수	2.210	(0.839)***		
관측치	318		318	

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
 주: 괄호 안은 강건 표준 오차.
 자료: 한국노동패널 2009~2014.

취업자 여성 가구에 한정하여 취업자 특성이 출산 결정에 미치는 영향을 프로빗 모형 추정을 통해 살펴보았다.

취업자 여성의 특성을 살펴보면, 월평균 소득과 상관관계가 있는 근로시간과 직종을 통제하고 나서도 여성의 월평균 소득과 첫째 아이 출산의 관계는 역U자로 나타났다. 통계적 유의성이 강한 것은 아니지만 여성의 월평균 소득이 증가하면 출산 확률이 증가하지만 450만 원 이상인 경우 오히려 출산 확률이 감소한다. 종사상 지위를 보면 상용직에 비해 임시일용직이나 자영자의 첫째 아이 출산 확률이 높게 나타났다. 일자리가 안정적인 상용직에 비해 임시일용직이 출산 확률이 높게 나타난 것은 다소 의아스러운 결과이다. 직종의 경우 사무직에 비해 다른 직종의 여성은 대체로 출산 확률이 낮았는데, 단순 노무직일 경우 통계적으로 유의한 수준에서 출산 가능성이 낮았다. 여성의 근로시간이 첫째 아이를 출산할 확률에 미치는 영향을 보면, 주당 평균 근로시간이 35-40시간으로 법정 근로시간에 가까운 일자리를 가진 여성에 비해 이보다 근로시간이 짧거나 근로시간이 긴 여성은 첫째 아이를 출산할 확률이 낮았다. 특히 주당 평균 근로시간이 60시간 이상인 여성은 첫째 아이를 출산할 확률이 16.2% 낮았다. 장시간 근로 문화가 일을 하면서 출산과 자녀 양육도 병행하는 것을 불가능하게 하고 있음을 시사한다. 배우자 특성을 살펴보면, 배우자의 소득이 높은 가구일수록 첫째 아이 출산 확률이 높았다. 배우자의 종사상 지위나 근로시간은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 취업자 여성 가구에서도 부채가 1억 원 이하인 가구는 부채가 없는 가구보다 다음 해 첫째 아이를 출산할 확률이 10.6% 낮았다.

52 노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근

〈표 3-15〉 취업자 여성의 첫째 아이 출산 결정 요인, Pooled OLS 분석

	계수		한계 효과	
여성 연령	-0.151	(0.026)***	-0.027	(0.004)***
학력(기준=대학 졸업 미만)				
대학 졸업 이상	0.028	(0.251)	0.005	(0.046)
본인 월 소득(기준=150만 원 미만)				
150만-300만 원	0.197	(0.244)	0.035	(0.042)
300만-450만 원	0.585	(0.342)*	0.115	(0.072)
450만 원 이상	-0.092	(0.465)	-0.015	(0.072)
종사상 지위(기준=상용직)				
임시일용직	0.647	(0.297)**	0.121	(0.059)**
자영자	0.784	(0.331)**	0.151	(0.066)**
본인 직종(기준=사무직)				
관리자	-0.232	(0.246)	-0.044	(0.047)
서비스판매	-0.306	(0.354)	-0.057	(0.064)
기능직 조립원	-0.156	(0.624)	-0.030	(0.118)
농림어업 및 단순 노무	-1.131	(0.516)**	-0.154	(0.051)***
본인 근로 시간(기준=35-40 시간)				
35시간 미만	-0.193	(0.355)	-0.037	(0.066)
40-60시간	-0.281	(0.228)	-0.053	(0.042)
60시간 이상	-1.240	*	-0.162	***
배우자 소득(기준=150만 원 미만)	(0.703)		(0.051)	
150만-300만 원	0.643	(0.305)**	0.092	(0.036)**
300만-450만 원	0.711	(0.368)*	0.104	(0.050)**
450만 원 이상	1.099	(0.450)**	0.186	(0.084)**
배우자 종사상 지위(기준=상용직)				
임시일용직	0.197	(0.364)	0.037	(0.072)
자영업자	0.189	(0.299)	0.035	(0.058)
배우자 근로시간(기준=40시간 미만)				
40시간 이상	0.011	(0.213)	0.002	(0.039)
가구소득 (기준=4천만-7천만 원 이하)				
1천만 원 이하	0.311	(0.446)	0.056	(0.087)
1천만-4천만 원 이하	0.232	(0.247)	0.041	(0.043)
7천만-1억 원 이하	0.584	(0.359)	0.115	(0.074)
1억 원 초과	-0.674	(0.466)	-0.081	(0.048)*
가구부채(기준=부채 없음)				
1억 원 이하	-0.605	(0.213)***	-0.106	(0.035)***
1억-3억 원	-0.300	(0.410)	-0.058	(0.073)
자가 거주(기준= 자가 거주 안 함)				
자가 거주	0.221	(0.217)	0.040	(0.039)
상수	3.231	(0.938)***		
관측치	380		380	

주: 괄호 안은 강건 표준 오차. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
 자료: 한국노동패널 2009~2014.

2. 휴가제도가 출산에 미치는 영향

제도/취업 상태와 첫째 아이 출산의 관계를 보기 위하여 영향을 미칠 수 있는 다른 영향 요인을 통제하고 회귀분석을 실시하였다.

먼저 통합 OLS 분석 결과를 보면, 비경제활동 상태 여성에 비해 제도 미도입 일자리에 취업해 있는 여성의 첫째 아이 출산 가능성은 10.8% 감소했다. 제도를 도입한 일자리에 취업한 여성은 비경제활동 상태 여성보다 첫째 아이 출산 가능성이 1.1% 낮았지만 통계적으로 유의한 수준의 차이를 보이지 않았다. 즉 취업을 하더라도 제도를 도입한 일자리에 취업한 여성은 그렇지 않은 취업 여성에 비해 취업이 출산에 갖는 부정적 영향이 감소한 것이다. 이러한 결과는 개인 간의 관측되지 않은 이질성을 통제하지 않은, 즉 집단 간의 특성 차이를 그대로 반영할 수 있다.

그렇다면 개인 간의 이질성을 통제한 후에도 이러한 제도/취업과 출산 간의 관계가 유의하게 나타나는지 보기 위하여 상관확률효과 모형을 추정해 보았다. 추정 결과, 자영업의 계수의 방향이 정(+)으로 바뀐 것을 제외하고는 계수의 방향에서 큰 변화가 없으나 통계적 유의성은 사라졌다. 즉 개인 간의 관측되지 않은 이질성을 통제하면 휴가제도가 갖는 취업-출산의 부정적 관계의 상쇄 효과가 통계적으로 유의하지 않게 된다. 이러한 사실은 <표 3-17>에서 제시되어 있듯이, 제도 미도입 일자리 취업 변수의 통계적 유의성은 상실되고 제도 미도입 일자리 취업 평균 변수의 계수가 통계적으로 유의해졌다는 사실로 확인된다. 즉 제도 도입과 일자리 특성이 서로 다른 두 집단의 첫째 아이 출산은 통계적으로 유의하게 다르지만, 한 개인의 일자리 특성 변동과 출산과의 관계는 통계적으로 유의한 수준에서 관찰되지 않았다는 것이다.

54 노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근

임금 근로자 여성에 한정하여 일자리의 휴가제도 여부가 다음 해 첫째 아이 출산에 미치는 영향을 분석했다. 분석 결과를 보면, 임금 근로자의 일자리 특성을 통제하고 난 후 휴가제도가 임금 근로자 여성의 출산 결정에 정(+의 영향을 미치는)는 하지만, 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치는 것은 아니었다(표 3-18 참조).

〈표 3-16〉 전체 여성의 첫째 아이 출산, Pooled OLS 분석

	계수		한계 효과	
여성 연령	-0.105	(0.014)***	-0.022	(0.003)***
학력(기준=대졸 미만)				
대졸 이상	0.325	(0.147)**	0.068	(0.031)**
일자리 특성(기준=비경제활동 상태)				
제도 도입 일자리 취업	-0.049	(0.162)	-0.011	(0.037)
제도 미도입 일자리 취업	-0.572	(0.173)***	-0.108	(0.030)***
자영업	-0.142	(0.229)	-0.032	(0.050)
가구 소득(만 원)				
가구 소득	-0.000	(0.000)	-0.000	(0.000)
자가 거주(기준=자가 거주 안 함)				
자가 거주	0.144	(0.131)	0.030	(0.027)
배우자 월 소득(만 원)				
배우자 월 소득	-0.000	(0.000)	-0.000	(0.000)
배우자 취업 상태(기준=상용직)				
무직	-0.337	(0.324)	-0.070	(0.068)
임시	0.147	(0.284)	0.031	(0.059)
자영업자	0.128	(0.181)	0.027	(0.038)
상수	2.518	(0.492)***		
Observations	719		719	

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

주: 괄호 안은 강건 표준 오차.

자료: 한국노동패널 2009~2014.

〈표 3-17〉 첫째 아이 출산 상관확률효과 모형

	계수	
여성 연령	-0.107	(0.021)***
학력(기준=대졸 미만)		
대졸 이상	0.265	(0.164)
일자리 특성(기준=비경제활동 상태)		
제도 도입 일자리 취업	-0.082	(0.343)
제도 미도입 일자리 취업	-0.167	(0.252)
자영업	0.212	(0.397)
가구 소득(만 원)		
가구 소득	-0.000	(0.000)
자가 거주(기준=자가 거주 안 함)		
자가 거주	-0.244	(0.318)
배우자 월 소득(만 원)		
배우자 월 소득	-0.000	(0.001)
배우자 취업 상태(기준=상용직)		
무직	-0.455	(0.552)
임시직	-0.095	(0.706)
자영자	-0.012	(0.560)
일자리 특성 평균(기준=비경제활동 상태)		
제도 도입 일자리 취업 평균	0.108	(0.430)
제도 미도입 일자리 취업 평균	-0.905	(0.324)***
자영업 평균	-0.548	(0.503)
가구 소득 평균(만 원)		
가구 소득 평균	0.556	(1.183)
자가 거주 평균(기준=자가 거주 안 함)		
자가 거주 평균	0.326	(1.010)
배우자 월 소득 평균(만 원)		
배우자 월 소득 평균	0.081	(0.589)
배우자 취업 상태 평균(기준=상용직)		
배우자 무직 평균	-0.000	(0.000)
배우자 임시 평균	0.000	(0.001)
배우자 자영자 평균	0.636	(0.311)**
상수	2.565	(0.782)***
표본수	719	
개체수	291	

주: 괄호 안은 강건 표준 오차. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
 자료: 한국노동패널 2009~2014.

56 노동과 출산 간의 연계성에 관한 거시-미시 접근

〈표 3-18〉 임금 근로자 여성의 휴가제도 여부와 첫째 아이 출산, Pooled OLS 분석

변수	계수	한계 효과
여성 연령	-0.160 (0.030)***	-0.034 (0.006)***
학력(기준=대졸 미만)		
대학 졸업 이상	-0.135 (0.296)	-0.029 (0.063)
휴가제도(기준=없음)		
있음	0.397 (0.269)	0.085 (0.058)
본인 월 소득(기준=150만 원 미만)		
150만~300만 원	0.070 (0.322)	0.015 (0.068)
300만~450만 원	0.386 (0.445)	0.089 (0.106)
450만 원 이상	-0.575 (0.724)	-0.096 (0.103)
종사상 지위(기준=상용직)		
임시일용직	0.747 (0.332)**	0.176 (0.082)**
본인 직종(기준=사무직)		
관리자	-0.257 (0.265)	-0.055 (0.056)
서비스판매	-0.245 (0.398)	-0.053 (0.083)
본인 근로시간(기준=35~40시간)		
35시간 미만	-0.216 (0.450)	-0.044 (0.088)
40~60시간	-0.047 (0.254)	-0.010 (0.055)
60시간 이상	0.101 (0.776)	0.023 (0.179)
배우자 소득(기준=150만 원 미만)		
150만~300만 원	0.876 (0.380)**	0.140 (0.047)***
300만~450만 원	0.865 (0.440)**	0.137 (0.063)**
450만 원 이상	1.539 (0.552)***	0.307 (0.123)**
배우자 종사상 지위(기준=상용직)		
임시일용직	0.588 (0.534)	0.143 (0.141)
자영업자	-0.086 (0.356)	-0.018 (0.072)
배우자 근로시간(기준 40시간 미만)		
40시간 이상	0.014 (0.237)	0.003 (0.051)
가구 소득(기준=4천만~7천만 원 이하)		
1천만 원 이하	0.607 (0.456)	0.129 (0.106)
1천만~4천만 원 이하	0.469 (0.302)	0.095 (0.058)
7천만~1억 원 이하	0.762 (0.423)*	0.169 (0.098)*
1억 초과	-0.452 (0.511)	-0.061 (0.064)
가구부채(기준=부채 없음)		
1억 원 이하	-0.498 (0.246)**	-0.102 (0.046)**
1억~3억 원	-0.152 (0.533)	-0.034 (0.116)
자가 거주(기준=자가 거주 안 함)		
자가 거주	0.413 (0.258)	0.089 (0.054)
상수	2.930 (1.092)***	
관측치	258	258

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, 괄호 안은 강건 표준 오차
 자료: 한국노동패널 2009~2014

제 4 장

정책적 제언

제1절 저출산 대책 방향과 정책적 시사점

제2절 휴가제도와 출산

4

정책적 제언 <<

제1절 저출산 대책 방향과 정책적 시사점

박근혜 정부가 들어선 이후 국정 과제로 제시된 ‘고용률 70% 로드맵’은 모든 경제 및 사회 정책의 의제가 되었다. 모든 예산 사업과 정책 방향은 고용률 제고라는 궁극적 목표를 달성하기 위하여 재평가되었다. 고용률 제고의 핵심적 대상 집단이 된 것은 고령자와 더불어 여성들이다. 서구 국가들에 비해 낮은 고용률과 출산·양육기에 현저하게 떨어지는 여성 고용률은 문제적 현상으로 정책 입안자와 전문가들 사이에 회자된 지 오래이지만, 새 정부는 본격적으로 여성들을 노동 시장에 끌어들이기 위한 나름의 체계적 노력을 기울였다. 2000년대 이후 급팽창한 보육 분야의 보편적 복지 지출에도 불구하고 우리 사회가 직면하고 있는 사회 문제인 저출산 고령화 문제는 근본적으로 해결되거나 현상적으로 개선되고 있지 않고 있다. 결혼을 기피하고 아이를 낳지 않는 청년들의 의식과 태도는 외환위기 이후 경제 침체에 과도기적으로 나타난 현상은 아닌 것이다.

정부는 저출산 원인을 진단하고 정책적 대응 방안을 제시해 왔다. 2016년부터 5년 동안 시행되는 「제3차 저출산·고령사회기본계획」(이하 저출산 기본계획)에서는 그간의 결혼 지원 정책이 신혼부부 전세 자금 대출 지원, 신혼부부 주택 특별 공급 등 주거 분야에 한정되어, 일자리 등 결혼 기반 조성 노력이 미흡했다고 지적했다. 반면 만혼 및 비혼 현상을 개인의 선택의 문제로 간주하여 그에 대한 사회적 인식 및 문화 개선에 소극적이었다고 지적하고 있다(대한민국정부, 2016: 26). 이에 제3차 저

출산 기본계획에서는 저출산 원인으로 만혼화와 비혼화 현상에 주목하여, 결혼 지연 및 포기의 사회경제적 요인 해소를 위한 “청년 일자리·주거 대책”을 정책 과제로 설정하였다. 저출산 원인을 과도한 양육 비용, 일·가정 양립 기반 미흡, 미혼과 비혼율 증가, 만혼화와 노산화, 결혼 및 가족 가치관 변화라고 할 수 있다면(표 4-1 참조), 기존 대책들은 과도한 양육 비용과 일·가정 양립이 어려운 근로 환경 등 사회경제적 환경 개선에 주력하였다고 평가하고 있다.

〈표 4-1〉 제1, 2, 3차 저출산 기본계획 추진 배경(2006~2020)

제1차(2006~2010)	제2차(2011~2015)	제3차(2016~2020)
<ul style="list-style-type: none"> • 자녀를 낳아 기르기를 희망하는 국민이 출산을 중단·포기하는 것은 주로 사회·경제적 제약에 기인 • 보육·교육비 등 양육 비용 부담이 증가하고, 보육 인프라 부족, 임신·출산 관련 사회적 지원 미흡 • 여성의 경제·사회활동이 증가하고 있으나, 이를 뒷받침할 수 있는 가족친화적·양성평등적 문화의 미정착 • 아동과 청소년이 신체적·정신적으로 안전하고 건강하게 성장할 수 있는 사회적 체계 구축 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> • 인구 구조 변동 추세, 고용 구조 등 거시적 여건이 호전되기 어려운 상황이므로 저출산 극복을 위해서는 미시 대책을 적극 추진 • 과도한 양육·교육비, 주거 비용 등 가족을 형성하고 유지하는 데 있어 고비용 구조와 불충분한 인프라가 결혼과 출산 억제 	<ul style="list-style-type: none"> • 보육 투자는 양적 확충에서 부모와 자녀의 특성을 고려한 맞춤형 지원을 통한 질적 성숙 단계로의 도약 필요 • 일·가정 양립은 공공·대기업과 중소기업·비정규직의 격차 해소, 여성과 남성의 평등한 육아에 중점, 실천력 제고 • 난임 지원 등 효과성 높은 대책은 집중적 투자를 통해 출산율 제고 효과 극대화 • 만혼·비혼 대책, 포용적 가족관 형성 등 중요성에도 불구하고 그간 대책이 미흡했던 분야는 3차 기본계획에서 본격적인 대책 수립 추진 • 양육 비용 지원 중심의 미시적 대책에서 사회구조, 문화 대책까지 확장 필요

자료: 관계부처 합동(2006). 제1차 저출산고령사회기본계획 2006~2010.
대한민국 정부(2011). 제2차 저출산고령사회기본계획 2011~2015.
대한민국정부(2016). 제3차 저출산고령사회기본계획 2016~2020.

저출산 기본계획이 제시하는 기본 방향은 일관된 공통점을 드러내면서 제3차 계획에 이르러 강조점이 이동했다고 볼 수 있다. 출산·양육에 대한 사회적 책임을 강화하고, 일·가정 양립을 지원하기 위한 제도적 인프라를 구축해야 한다는 점으로부터, 청년층에 초점을 맞춰 청년층이 결혼을 연기하는 단계에서의 사회경제적 원인을 해소하는 데로 강조점이 이동했다. 결혼 장벽을 낮추기 위한 비용 지원 등 사회적 책임을 강화하는 방향성을 제시하고 있는 것이다(표 4-2 참조).

〈표 4-2〉 제1, 2, 3차 저출산 기본계획의 기본 방향 및 추진 전략 비교(2006~2020)

구분	제1차(2006~2010)	제2차(2011~2015)	제3차(2016~2020)
기본 방향	<ul style="list-style-type: none"> 출산·양육에 대한 사회적 책임 강화 추진 개인과 가족, 사회가 함께하는 가족친화적·양성평등적 사회문화 조성 미래 세대 육성을 위한 사회 투자를 확대하여 아동과 청소년이 안전하고 건전하게 성장할 수 있는 기반 마련 	<ul style="list-style-type: none"> 여성의 지위 향상, 일·가정 양립 부문에 대한 정책화 출산·양육의 가장 큰 어려움인 경제적 부담의 지속적 경감 미래 세대인 아동과 청소년이 안전하고 건전하게 성장할 수 있는 기반 마련 	<ul style="list-style-type: none"> 청년들이 결혼을 주저하거나 포기하는 사회경제적 원인 해소 출산·양육에 대한 사회적 책임 강화 자녀 양육의 부담 완화를 위한 교육과 보육 환경 개선 일·가정 양립 사각지대 해소
추진 과제/추진 전략	<ul style="list-style-type: none"> 출산과 양육에 대한 사회적 책임 강화 가족친화적·양성평등적 사회문화 조성 건전한 미래 세대 육성 	<ul style="list-style-type: none"> 일과 가정 양립 일상화 결혼·출산·양육 부담 경감 인프라 확충 아동·청소년의 건전한 성장 환경 조성 	<ul style="list-style-type: none"> 청년 일자리·주거 대책 강화 난임 등 출생에 대한 사회적 책임 실현 맞춤형 돌봄 확대, 교육 개혁 일·가정 양립 사각지대 해소

자료: 관계부처 합동(2006). 제1차 저출산고령사회기본계획 2006~2010.
대한민국 정부(2011). 제2차 저출산고령사회기본계획 2011~2015.
대한민국정부(2016). 제3차 저출산고령사회기본계획 2016~2020.

본 연구 결과는 이러한 저출산 대응의 기본 방향을 뒷받침하면서도 세부적으로 중점적으로 관심을 두어야 할 근본적인 요인과 방향성을 제시한다. 실증 분석 결과는 기혼 가구가 직면한 취업과 소득, 근로시간 차원의 다양한 노동시장 환경과, 그러한 문제가 누적, 악화되어 나타난 가구 부채라는 가구 경제의 취약성이 기혼 가구의 첫째 아이 출산에 유의미한 영향을 미침을 확인했다. 기혼 남성과 여성 각자의 소득 수준이 높아야 출산 선택이 가능하다는 사실이 확인되었다. 여성에게 취업은 반드시 출산에 긍정적인 영향을 미치는 것은 아니었는데, 비취업자 여성 가구에서 배우자의 소득 수준이 높을수록 출산 확률은 높게 나타났다. 여전히 미시적으로 여성의 취업은 출산에 부정적인 영향을 미치며 남성 생계 부양자 모델이 제대로 작동되는 중산층 이상 여성 비취업 가구에서 첫 아이 출산이 용이한 현실임을 확인할 수 있었다.

여성의 취업이 출산에 부정적인 기제가 되는 원인은 기본적으로 노동시장의 장시간 근로 환경 때문이라고 볼 수 있을 것이다. 60시간 이상의 장시간 근로는 여성에게 분명 일·가정 양립을 저해하는 요인으로서 출산에 긍정적인 환경을 제공하지 않았다. 그렇다고 해서 시간제 근로의 활성화가 출산을 제고에 긍정적인 역할을 할 것이라는 증거가 없음도 본 연구에서 확인되었다. 시간제 근로가 충분한 소득의 미확보를 수반한다면 일·가정 양립 지원이라는 정책적 목표를 달성할 수 없음을 시사한다.

흥미롭게도 본 연구에서는 상용직에 비해 임시일용직 여성이 더 높은 출산 확률을 보였다. 관측되지 않은 변수의 영향을 통제하지 못한 결과일 수도 있고, 아니면 출산으로 인한 일자리 상실의 위험의 비용이 더 큰 상용직이 출산을 기피할 가능성이 높음을 보여 주는 결과일 수도 있다. 그러한 일자리 상실의 위험을 완화할 수 있는 휴가제도 변수를 모형에 포함시킨 후에도 상용직에 비해 임시일용직 여성의 출산 확률이 더 높았다.

이는 안정된 직업을 마련한 이후 출산을 할 것이라는 기존의 경험 연구와 사회적 인식에 배치되는 것으로 추가적인 연구를 통해 관련된 배경과 원인을 파악할 필요가 있다. 가능한 가설은 임시일용직 여성은 상용직과 비교하여 경력과 직업적 성취를 포기하고 자녀 양육에 전념하는 가족적 삶을 통해 대안적인 인생의 성취를 달성하는 목표를 설정했을 수도 있다. 혹은 불안정한 소득계층에 속할 가능성이 높은 이들이 자녀 양육 비용을 전적으로 사적으로 책임져야 하는 중산층 계층보다 다양한 세제나 현금 지원 측면에서 자녀 양육의 혜택을 더 많이 받을 수 있기 때문일 수도 있다. 그러나 남성의 경우 상용직에 비해 임시일용직의 출산 확률이 높았지만 통계적으로 유의한 차이를 나타내지는 않았다.

소득이 충분하지 않아 생긴 소규모 생계형 가구부채는 출산에 부정적인 영향을 미치며, 심각성을 더해 가고 있는 가계부채 문제는 향후 출산에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 주목해야 할 것이다.

제2절 휴가제도와 출산

육아휴직 급여 정률제 도입, 대상 아동 연령 확대, 남성 육아휴직의 인센티브 제고 등은 휴가제도 이용을 활성화하는 데 크게 기여하고 있다. 하지만 제도적 확대에도 불구하고 휴가제도의 이용과 효과에서는 아직 괄목할 만한 변화들이 나타나지 않음을 확인할 수 있다.

본 연구 결과에서 알 수 있듯이, 휴가제도가 근로자의 경력 단절 위험을 완화하여 출산에 긍정적인 효과를 미칠 수 있도록 하기 위해서는 출산휴가제도 이용의 사각지대 해소와 고용 유지를 강화시키기 위한 제도적 개선이 필요하다. 휴가제도의 이용이 제한되고, 나아가 이용하고 난

이후에 안정적인 고용 상태를 유지하기 어려운 현실에서 휴가제도가 출산에 미치는 긍정적인 효과를 기대하기는 쉽지 않다. 유연화된 노동시장에서의 휴가제도는 제도 수혜의 계층화를 극복하는 데 한계가 있다. 휴가제도를 도입한 일자리에 종사하는 여성이 그렇지 않은 여성보다 출산 확률이 높았지만, 휴가제도를 도입한 일자리는 다른 복지 혜택과 근로문화가 가족 친화적일 가능성이 있어 휴가제도만의 정책 효과라고 단정하기는 어렵다. 좋은 일자리의 구성 요소 가운데 하나가 휴가제도라면, 일자리의 질을 개선하는 것이 출산에 긍정적인 영향을 미치는 것이라는 교훈을 남기고 있다.

휴가제도가 출산에 긍정적인 기여를 하는 메커니즘은 경력 단절 위험을 완화하는 것도 있지만 일정 기간 동안 소득을 보장할 수 있는 역할을 할 수 있다. 그러나 제도 활용 시점에서 고용보험에 가입한 지 180일이 되지 않아 수혜 대상이 되지 못하거나 비정규직이기 때문에 원천적으로 제도 이용 가능성에서 배제되고 있는 경우가 있어, 휴가제도가 자녀를 돌볼 책임이 있는 취약계층 근로자에게 일정 기간 소득 보장을 하지 못하고 있다. 직업의 안정성뿐만 아니라 소득의 안정성이 출산의 조건임을 살펴 보았듯이, 일정 기간이라도 소득을 보장해 줄 수 있는 휴가제도의 역할이 강조될 필요가 있다. 그동안 육아휴직 이용 활성화를 위해 육아휴직 급여 수준을 관대하게 조정함에 따라 소득이 높은 계층은 급여의 절대액이 증가했다. 지금과 같은 정률제하에서 비율을 높여 소득 대체율을 높이는 방식은 상대적으로 고소득자의 급여를 올리는 효과가 있다. 소득이 낮은 계층의 출산 확률이 낮은 실태를 고려하면, 비율을 높여 가파른 급여의 하한액을 대폭 상향 조정하여 실질 생계비를 충족하는 급여 수준을 만들어야 할 것이다. 그렇지 않으면 저소득층의 경우 휴가제도가 도입되었다 하더라도 소득 감소로 인해 휴가제도를 사용할 수 없어 출산을 고려할 여지

가 없다.

육아휴직 급여가 정률제로 바뀌면서 지원 금액의 계층 간 격차도 확대되었다. 육아휴직 급여가 생계비 지급을 통해 이용을 실질적으로 보장하기 위한 것이라면 근로자의 기회비용이 아닌 생계 비용을 고려해야 한다. 모성보호제도 수혜 계층 간 형평성 문제를 해소하기 위해 노력해야 한다. 모성보호제도 사각지대를 해소하기 위한 근본적인 제도 개선이 필요하다. 일반 회계 투입에 대한 요구가 증가하고 일반 회계의 비중이 점점 높아진다면 고용보험 가입 근로자에게만 모성보호 혜택을 제한하는 것은 옳지 않다. 고용보험 가입 기간이 긴 근로자가 경력 단절 기간 동안에 출산하고 양육을 한다는 이유로 혜택에서 배제되는 근로자들을 더 이상 사각지대로 남겨 두어서는 안 된다. 모성보호 비용의 사회적 분담을 확대할 필요가 있다. 산전후휴가나 육아휴직 이용 중 겪는 소득 상실에 대한 보전이 아니라 노동력 생산 비용에 대한 기업, 가족, 국가의 사회적 분담이라는 패러다임의 변화를 통해 고용보험 가입 상태나 근로 이력에 얽매이지 않고 근로자와 미래 근로자의 일·가정 양립을 지원해야 할 것이다.

본 연구는 휴가제도가 장시간 근로 체제와 문화를 근본적으로 변화시켜 일과 가정의 양립을 지원하는 데 한계가 있다는 점을 지적하고 있다. 포괄임금제라는 임금체계와 일상화된 초과 근로, 업무량 과다, 상사의 눈치 등 장시간 근로를 조장하는 제도와 문화적 현실에서 휴가제도는 다른 대안을 찾을 수 없을 때 취하는 일시적인 처방일 뿐이다. 직장의 여건상 일과 가정의 양립이 어려워 선택했던 육아휴직이라면, 휴가 사용을 마치고 돌아온 이후에 변하지 않은 사업장 현실을 타개해 나가기 쉽지 않을 것이다. 자녀 양육을 위해서는 하루를 단위로 근로자가 일과 가정을 양립시킬 수 있는 유연근무제의 활성화가 절실하다. 시차출퇴근제나 근로시간 스케줄을 조정하거나 개인적인 용무를 처리할 수 있는 외출, 반차, 연

차 사용 등 비교적 노동 비용이 낮은 제도가 정착된다면 휴가제도를 사용하지 않고도 일과 가정의 양립을 용이하게 할 수 있다. 휴가제도 활성화는 근로자 주도의 유연근무제의 뒷받침으로 고용 유지와 출산을 제고 효과를 끌어낼 수 있다.

전일제-시간제 사이를 자유롭게 전환할 수 있는 전환형 시간선택제 확산은 장기적으로 전일제 근로시간 단축과 더불어 일·가정 양립을 가능하게 하는 핵심 전략이다. 이는 근로자가 근로시간, 근로시간대, 근로 스케줄 등에서 자신의 시간 이용을 통제할 수 있는 권리를 의미하는데, 기업의 일방적인 결정이 아니라 근로자가 어느 정도 조정할 수 있는 권리를 부여한다면 일·가정 양립과 출산에 도움이 될 것이다.

육아휴직 기간 동안 안정적이고 신뢰할 만한 돌봄 지원 체계를 구축할 수 있도록 돌봄 서비스 인프라를 재정비해야 할 것이다. 근로자의 직접 양육을 위한 휴가 등 시간 지원뿐만 아니라 대체 서비스 간의 유기적이고 체계적인 분담 구조를 강화해야 한다. 돌발적 응급 상황에 대처할 수 있는 단기 가족돌봄휴가제도나, 병가 및 반차 사용 등을 활성화해야 한다. 휴가 사용을 자녀가 만 8세 혹은 초등학교 2학년 때까지 사용할 수 있도록 했지만, 초등학교 교육 시스템을 부모의 근로시간과 조화를 이룰 수 있도록 방과 후 교실이나 돌봄 교실의 기능을 정규 교육 시간의 일부로 통합하여 초등학교 교육 시스템의 여성 고용 친화성을 제고할 필요가 있다.

출산율을 높이고 여성 고용률을 높이기 위해 국가 재정을 동원해 펼쳐왔던 보육과 돌봄을 둘러싼 가족 정책은 목표 달성에 실패했다는 평가와 함께 '고용 친화성'을 제고시킬 것을 요구받고 있다. 고용률을 제고시키기 위한 고용 중심적 정책 방향이 노동력 재생산과 돌봄의 위기를 가속화시키고 있을 뿐만 아니라, 노동시장의 평등한 참여를 통한 젠더 정의 추구와도 거리가 멀다. 홀벌이 가구에서 보육과 자녀 양육을 가족이 일차적

으로 책임지도록 하는 가족화 정책은 비용 효과성과 고용 친화성을 높여 여성 고용과 나아가 가족의 안정적인 소득 보장을 목표로 하고 있지만, 역설적으로 여성 고용을 유도하는 사회 인프라를 흔들고 있다. 고용 가능성을 제고시키기 위해 가족화를 제고시키는 방향으로 추진되었지만, 결과적으로 여성의 고용가능성 제고에 실패할 뿐만 아니라 출산율을 제고하는 데도 실패할 가능성이 있다.

참고문헌 <<

- 관계부처합동. (2006). 제1차 저출산고령사회기본계획 2006~2010.
- 공선영. (2006). 경제위기 이후 인구학적 특성 및 사회경제적 특성이 기혼여성의 출산에 미친 영향. 보건과 사회과학, 119, pp.19~149.
- 김우영. (2004). 결혼과 출산을 중심으로 한 여성 취업률의 동태적 분석, 노동정책연구. 3(1), pp.67-101.
- 김혜원. (2014). 산전후휴가 및 육아휴직급여의 사회적 분담 확대 방안. 출산휴가 및 육아휴직급여의 사회적 분담 확대 방안 토론회. 경제사회발전노사정위원회·한국여성정책연구원. 2014년 4월 17일.
- 대한민국 정부. (2011). 제2차 저출산고령사회기본계획 2011~2015.
- 대한민국정부. (2016). 제3차 저출산고령사회기본계획 2016~2020.
- 류연규. (2012). 가족의 돌봄 공백에 대응하는 돌봄의 사회화 정책의 성격 규명. 비판사회정책, (37), pp.113-153.
- 신윤정, 고제이, 이지혜, 윤자영. (2013). 자녀 양육 지원 정책 평가와 개선 방안. 연구보고서, 한국보건사회연구원.
- 우석진. (2008). 출산 제고 정책이 한국 여성의 출산, 노동공급, 결혼에 미치는 효과. 한국경제의 분석, 14(3), pp.55-118.
- 윤자영, 홍민기. (2014). 육아휴직제도의 여성 고용 효과: 정액제에서 정률제 급여제도 변화를 중심으로. 노동정책연구, 14(4), pp.31-57.
- 윤홍식. (2014). 박근혜 정부의 가족화정책과 성, 계층 불평등의 확대: 보수정부 6년의 가족정책을 중심으로. 경제와 사회, 101, pp.87-116.
- 이삼식, 최효진. (2014). 가임기 기혼여성의 노동시장 참여형태가 출산 이행에 미치는 영향. 보건사회연구, 34(4), pp.153-184.
- 이삼식, 박종서, 이소영, 오미애, 최효진, 송민영. (2015). 2015년 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사. 한국보건사회연구원, 연구보고서 2015-31.
- 이성용. (2006). 경제위기와 저출산. 한국인구학, 29(3), pp.111-37.
- 관계부처합동. (2014). 일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원방안.

- 정성호. (2012). 저출산 정책의 효과성에 관한 연구. *한국인구학*, 35(1), pp.31-52.
- 장지연, 윤차영, 이경희, 강병식, 박혁. (2014). 2013년 고용보험사업 평가보고서 -제2부 여성 및 모성지원사업군 평가. 한국노동연구원 고용보험평가센터.
- 최성혁, 오창섭. (2010). 노동시장에서 기혼여성의 경력단절 위험이 출산에 미치는 영향에 관한 실증 분석- 공공민간부문 기혼여성의 자녀 수 비교. *복지행정논총*, 20(2), pp.119-142.
- 홍석철, 정용관, 이정민, 김영일, 김정호, 신나리, 조부경 등. (2012). 결혼·출산·육아 지원사업군 심층평가. 한국개발연구원.
- 한국고용정보원, 2015년 12월 고용보험통계월보.
- 한국고용정보원, 고용보험통계연보. 각 연도.
- Lalive, R. and J. Zweimüller. (2009). "How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments," *The Quarterly Journal of Economics*, pp.1363-1402.
- Liefbroer, A. C., Klobas, J. E., Philipov, D., & Ajzen, I. (2015). Reproductive Decision-Making in a Macro-Micro Perspective: A Conceptual Framework. In D. Philipov, A. C. Liefbroer & J. E. Klobas (Eds.), *Reproductive Decision-Making in a Micro-Micro Perspective: Springer*. pp.1-15.
- Philipov, D., Liefbroer, A. C., & Klobas, J. E. (Eds.). (2015). *Reproductive Decision-Making in a Macro-Micro Perspective: Springer*.
- Rindfuss, R. R., & Choe, M. K. (Eds.). (2015). *Low and Lower Fertility: Springer*.

간행물회원제 안내

▶ 회원에 대한 특전

- 본 연구원이 발행하는 판매용 보고서는 물론 「보건복지포럼」, 「보건사회연구」도 무료로 받아보실 수 있으며 일반 서점에서 구입할 수 없는 비매용 간행물은 실비로 제공합니다.
- 가입기간 중 회비가 인상되는 경우라도 추가 부담이 없습니다.

▶ 회원종류

- 전체간행물회원 : 120,000원
- 보건분야 간행물회원 : 75,000원
- 사회분야 간행물회원 : 75,000원
- 정기간행물회원 : 35,000원

▶ 가입방법

- 홈페이지(www.kihasa.re.kr) - 발간자료 - 간행물구독안내

▶ 문의처

- (30147) 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 사회정책동 1~5F
간행물 담당자 (Tel: 044-287-8157)

KIHASA 도서 판매처

- | | |
|---|---|
| ■ 한국경제서적(총판) 737-7498 | ■ 교보문고(광화문점) 1544-1900 |
| ■ 영풍문고(종로점) 399-5600 | ■ 서울문고(종로점) 2198-2307 |
| ■ Yes24 http://www.yes24.com | ■ 알라딘 http://www.aladdin.co.kr |

