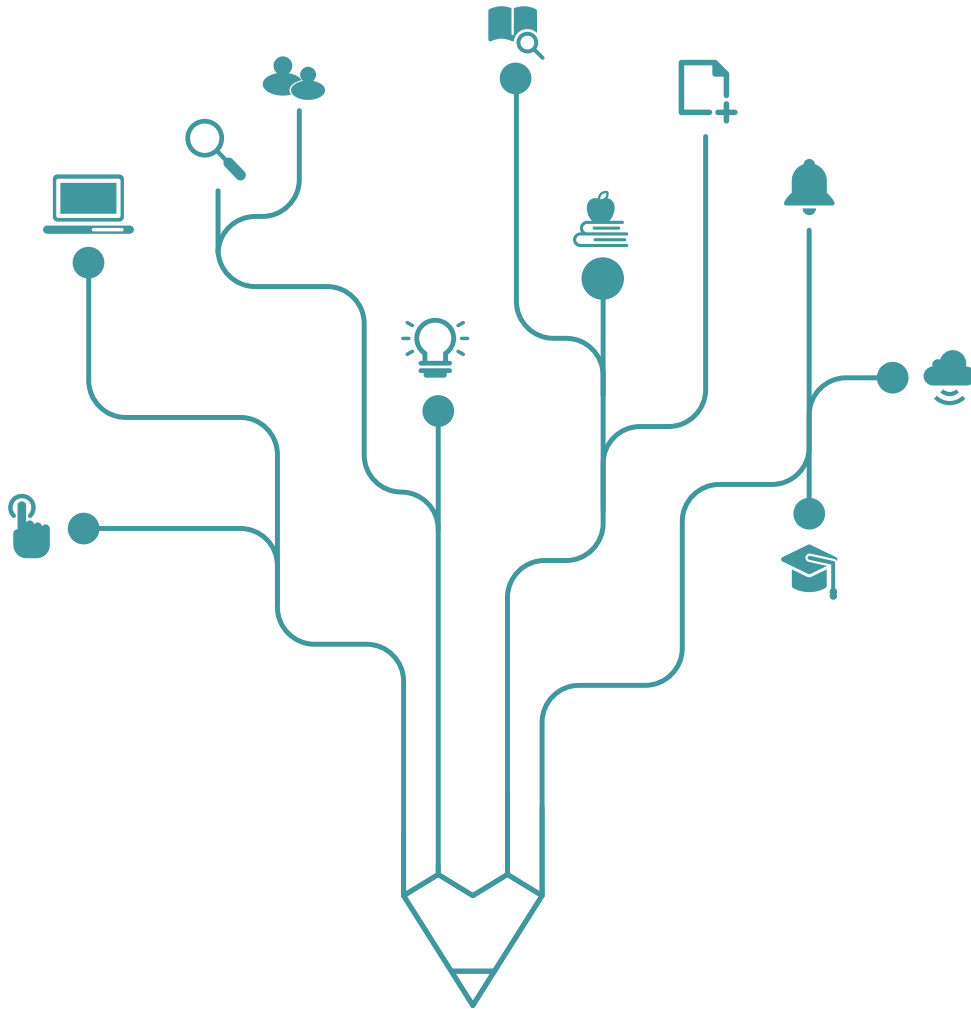


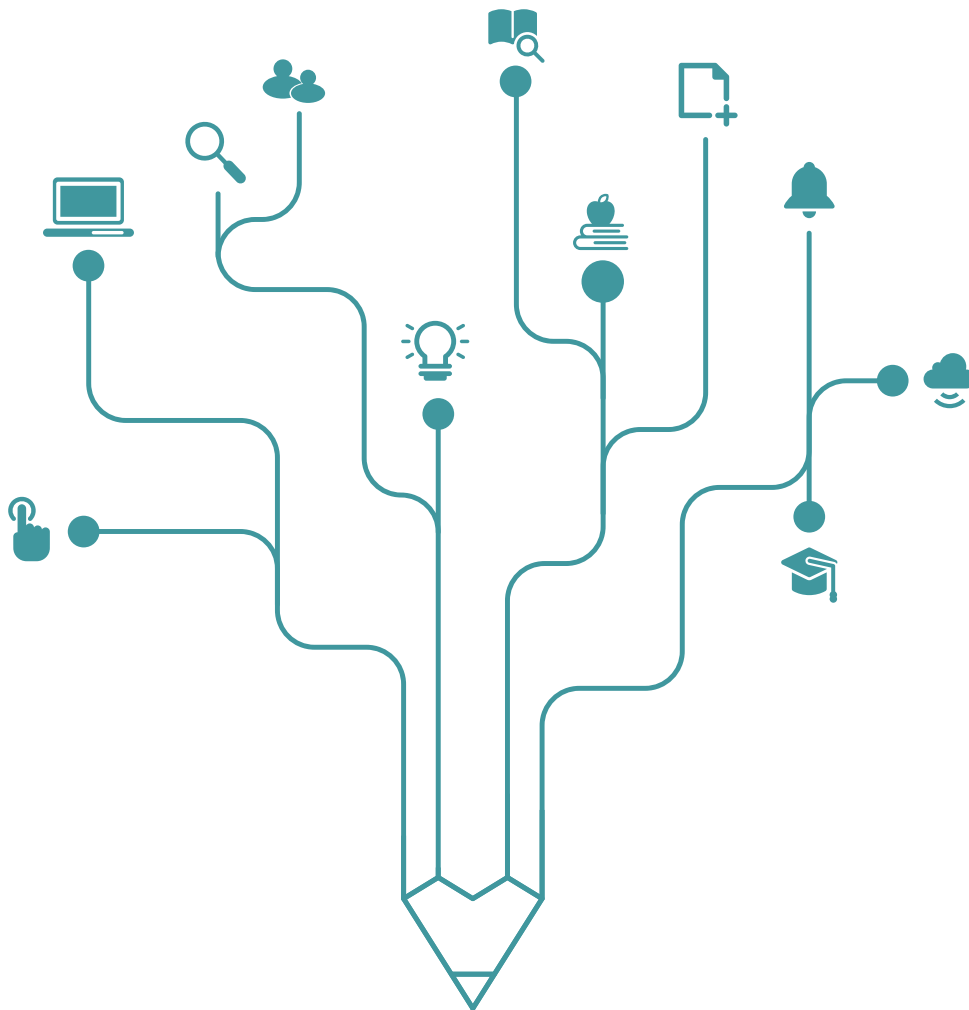
여성의 경제활동참여와 자녀수와의 관계: 직장 유형을 중심으로

신자은 (KDI국제정책대학원)



Sectoral Differences in the Relationship between Employment and Fertility among Married Female

Ja-Eun Shin (KDI School of Public Policy and Management)



여성의 경제활동참여와 자녀수와의 관계: 직장 유형을 중심으로

신자은*

(KDI국제정책대학원)

국문초록

본 연구는 기혼 여성의 경제활동이 총 자녀수, 둘째아 여부, 추가 출산 의향, 이상자녀수와 실제 자녀수 차이에 미치는 영향을 직장 유형을 중심으로 실증 분석하였다. 전국출산력 가족보건복지 실태조사 2009~2018년 자료를 합동 횡단면으로 구축하고, 개인 및 가구의 인구사회학적 특성, 경제적 요인, 가치관 요인을 통제 변수로 활용하여 포아송 및 이항 로지스틱 모형 분석을 시행한 결과, 기혼 여성의 취업, 특히 민간 기업에 취업한 경우 미취업 대비 총 자녀수에 통계적으로 유의한 부의 영향이 있었다. 공공부문 취업과 미취업간에는 둘째아 출산 여부에 차이가 없었고, 정부기관 취업은 다른 부문 취업 대비 총 자녀수와 둘째아 출산에 정의 영향이 있었다. 자녀 및 전통적 부부 역할에 대한 부정적 태도는 총 자녀수에 부의 영향이 있었다. 평균처리효과 추가 분석 결과 공공부문 취업은 민간 부문 취업 대비 총 자녀수 및 둘째아 출산에 정의 영향이 있었고 다른 부문 취업 대비 정부기관 취업의 경우에도 동일한 결과가 나타났다. 이는 기혼 여성의 취업과 자녀수와의 관계는 직장 유형에 따라 다르게 나타나며, 고용안정성, 일가정 양립 지원 제도, 연금을 통한 노후 소득보장이 뒷받침된다면 기혼 여성의 경제활동 참여와 자녀 수간의 정의 순소득효과가 가능함을 시사한다. 여성의 경제활동 확대, 자녀와 가족에 대한 가치관 변화, 초혼 및 첫 임신 연령 증가의 사회적 추세를 감안할 때 저출산 극복을 위해서는 민간 부문의 일가정 양립 지원의 확대와 국민연금 개선, 직장내 가정내 양성평등 확립이 필요하다.

주요용어: 여성 경제활동 참여, 자녀수, 직장 유형, 전국출산력 가족보건복지 실태조사, 매칭 모형

사사(acknowledgment) 본 연구는 KDI국제정책대학원의 연구비 지원을 받아 수행되었습니다.

* 교신저자: 신자은(KDI국제정책대학원, jshin@kdis.ac.kr)

I. 서론

우리나라는 1983년부터 합계출산율이 2.1명 이하인 저출산 국가이며, 2002년부터 현재까지는 합계출산율이 1.3명 미만인 초저출산 국가이다. 우리나라의 합계출산율 및 출생아 수의 하락세는 1970년대부터 꾸준히 이어져 2019년과 2020년 합계출산율은 0.97, 0.84명으로 역대 최저수준을 경신하였고 이는 전 세계에서 가장 낮은 출산율이다. 신생아 수는 2019년 30만 3천명대에서 2020년 27만 2400명대로 감소하여 처음으로 30만명 아래를 기록했다 (대한민국 정부, 2015). 우리나라의 최근 합계 출산율을 OECD국가들과 비교해보면, 2018년 OECD 합계출산율 평균이 1.65명인 반면, 우리나라는 0.98로, 평균에 크게 못미칠 뿐 아니라 OECD 국가 중 유일하게 합계출산율이 1명 미만으로 대표적인 저출산 국가였던 프랑스나 일본에 비해서도 크게 낮은 수준이다 (대한민국 정부, 2021). 저출산 문제에 대한 국가적 차원의 대응책으로서 정부는 2006년에 제1차 저출산 고령사회 기본 계획을 수립하였고 여 제4차 기본계획(2021-2025)이 2020년 12월에 발표되었다.

1. 제3차 기본계획 주요 내용 및 성과

3차 기본계획은 모든 세대가 함께 행복하게 지속 가능한 발전이라는 비전 아래 2020년까지 합계 출산율 1.5명 달성을 구체적인 정책 목표로 설정하였다. 1차와 2차 기본계획이 보육비용 지원이라는 단기적이고 표면적인 접근에 머무른 한계를 극복하고자 만혼 및 비혼을 저출산의 근본적인 원인으로 주목하고, 결혼 지연 및 포기를 경제적 문제로 규정하여 청년 취업난과 주거 문제 해결을 위한 다양한 지원책과 제도 마련에 집중하였다. 취업난 해결을 위해 실근로시간 단축, 정년 의무화로 청년 일자리를 창출하고 세제 혜택을 통해 민간 기업들이 청년을 정규직으로 직접 고용하도록 유도함으로써 일자리의 양과 질을 확보하고자 하였다. 또한 진로설계부터 취업에 이르기까지의 전 과정을 맞춤형 지원하는 청년 내일찾기 패키지를 신설했다. 주거난 해결책으로서 신혼부부와 예비부부에게 맞춤형 임대주택을 확대 공급하고 행복주택에 신혼부부 전용 투룸형을 할당했고, 거주 중 출산시 더 큰 행복주택으로 재청약할 기회를 제공하고 최대 거주기간도 10년으로 늘렸다. 주거자금을 지원하기 위해 신혼부부의 주택 매입 및 임대용 대출 금리를 0.2%포인트 인하했다.

또한, 3차 기본계획에서는 장시간 근로를 당연시하고 육아를 여성의 몫으로 당연시하는 사회 전반의 인식 변화가 저출산 문제 해결에 중요하다는 판단 하에 보육 및 양육 정책을 확대하고 일·가정 양립 지원 제도의 사각지대를 해소하려 했다. 이를 위해 어린이집 종일반 이용 시간을 12시간으로 늘리고, 어린이집을 7시간 이용할 수 있는 맞춤형 및 긴급보육바우처를 지원했다. 교대근무나 야간근무 가구를 위한 시간연장형 보육, 단시간 보육수요를 위한 시간제 보육도 확대했다. 2025년까지 전체 보육 아동의 45%를 수용하는 것을 목표로 국공립·공공형·직장어린이집의 단계적 확충, 초등학교 1~2학년 돌봄 강화를 위한 초등돌봄교실의 규모 확충과 활동 프로그램 다양화를 통한 공공 돌봄 서비스 질 향상을 도모했다. 민간 베이비시터에 대한 교육기회를 제공하고 신원확인을 거쳐 이수증을 발급하여 민간 돌봄 서비스 질을 관리하고 공동육아나눔터를 활성화해 지역 사회 내에서의 돌봄 품앗이 문화를 조성하고자 했다. 일·가정 양립 실천 분야에서는 출산휴가 후 육아휴직 사용이 자동 신청되도록 했고, 모성보호 근로감독체계를 출산근로자 개인 단위로 개편하여 여성이 출산·육아휴직기간 중 부당해고를 당하는 일이 없도록 했다. 육아휴직 후 직장 적응 프로그램을 제공하고, 육아기 근로시간 단축과 전환형 시간선택제 일자리를 활성화했다.

가족친화적 기업 문화를 확산시키기 위해 공공 부문의 전 사업장을 대상으로 가족친화인증을 의무화하고 근로기준법을 개정하여 근로시간을 단축시켰고 재택근무와 같은 유연근무제의 도입을 장려했

다. 공공기관이나 대기업의 정규직 노동자 위주로 운영되던 일·가정 양립 제도가 혜택이 중소기업과 비정규직 노동자까지 확대될 수 있도록 육아휴직이 정착된 대기업에 대한 지원을 축소하여 중소기업에 대한 지원을 확대했다. 중소기업의 육아휴직 대체인력 지원을 확대했고, 중소기업 전용 직장어린이집을 2020년까지 100개소 설치하는 것을 목표로 두었다. 비정규직 노동자의 육아휴직 사용 비율을 높이기 위해 출산·육아휴직 후 재고용 패키지 지원을 실시했다. 남성의 육아참여를 활성화하기 위해 육아휴직을 사용하는 남성 근로자에게 주어지는 혜택을 강화하고 공공기관 평가에 남성육아휴직 사용률을 반영하였다.

청년의 주택난을 해결하기 위해 제시되었던 신혼부부 임대주택 공급확대 정책은 효과적이었던 것으로 평가된다 (박종서, 이소영, 황남희, 장인수, 2019). 신혼부부의 임대주택 수혜율은 2018년에 15%로 3차 기본계획의 2020년 목표치 10%를 조기 초과달성했다. 반면 취업난을 해결하기 위한 청년 고용 정책의 성과는 상대적으로 부진하다. 청년 고용은 지속적인 증가세에 있지만 연간 평균 성장률이 1%에 불과하여 2018년의 청년 고용률 42.7%은 2020년까지 목표치인 48%를 달성하기에 역부족이다. 국공립 어린이집 확충 정책의 경우, 지속적인 증가세에도 불구하고 2018년의 국공립 어린이집 이용률은 26.3%로 2020년의 목표치인 37%에 크게 못미친다. 남성육아휴직 활성화 정책의 경우 남성 육아휴직자 비율이 전체의 17.8%로 3차 기본계획의 목표치 15%를 초과 달성하였다.

2. 제4차 기본계획 주요 내용 및 성과

4차 기본계획은 3차와 같은 구조적이고 종합적인 접근 방식을 유지하면서 정책 지향점을 출산율에서 삶의 질로 조정했다. 사회구성원 개개인들이 전 생애에 걸쳐 삶의 권리를 보장받아 순조롭고 유연하게 살 수 있게끔 사회적 환경을 조성하는 것을 정책 목표로 삼고 구체적인 출산율 목표치를 제시하지 않았다.

4차 기본계획은 청년의 취업난과 주택난을 저출산의 원인으로 보고 취업난 해결을 위해서 중소기업들이 청년을 정규직으로 직접 고용하도록 청년추가고용 장려금을 지급하고 청년의 구직 활동을 지원하기 위해 국민취업지원제도를 통해 취업프로그램을 연계해주고 취업 준비 비용을 지원하는 등 3차와 맥락을 같이 한다. 디지털·그린 분야와 같이 4차 산업 혁명 선도 분야의 인재 18만명 양성에 초점을 맞추고, 청년 창업 지원을 강조했다라는 점에서 차이가 있다. 신혼부부 특화 임대공공주택 공급과 출산시 평형 확장 우선권을 부여하는 3차의 주거지원이, 4차에서는 만 6세 이하의 아동을 양육하는 가구로 그 대상이 확대되었고 다자녀가구에 대한 주거지원을 크게 확대해 공공임대주택 공급 및 거주기간 최대 30년으로 연장한다는 점에서 진일보했다. 신혼부부와 예비 부부에 한정했던 주거 지원은 청년층 전체로 확대되어 가구공공임대주택의 일정 물량을 청년 행복주택, 기숙사형 청년주택, 역세권 리모델링형 주택과 같이 3가지 종류의 청년 특화주택으로 청년층이 선호하는 곳에 저렴한 가격으로 공급한다. 청년의 주거자금을 지원하기 위해 임차주택에 거주하는 청년층을 대상으로 금융지원 개편 확대한다.

4차 기본계획의 보육 및 양육 정책 및 일·가정 양립 지원 제도는 3차와 크게 다르지 않다. 아동 긴급돌봄 운영 체계 마련, 시간제 보육과 국공립 어린이집의 지속적 확대, 아이돌보미 역량 강화, 지역 돌봄 체계 확충 정책을 유지했다. 더불어 보육교사와 영유아 비율을 축소함으로써 돌봄서비스의 질을 제고하고 초등교육에서의 놀이와 휴식을 강조하면서 정규 교육 시간을 확대하는 방향으로 혁신하려는 점에서, 공교육을 통한 아동 돌봄의 사회적 책임 강화를 시도한다. 0~1세 영아에게 월 50만원을 보편적 양육 수당으로 지급하고 임신 시 100만원, 출산 시 200만원을 일회성으로 지급하는 등 금전적 지원이 확대됐다. 여성의 경력유지와 남성 근로자의 돌봄권 보장을 위해 육아기 근로시간 단축제도를 활성화하며 세액공제 등의 혜택을 통해 중소기업에서의 일·가정 양립을 강화하되, 육아휴직 사용 권리를 가

진 사람을 비임금근로자를 포함한 취업자 전체로 확대했다. 육아휴직 소득대체율을 높이고 부모가 동시에 육아휴직을 사용하는 경우 급여 지원 수준을 최대 월 200~300만원까지 대폭 확대한 것, 출산전후휴가급여를 예술인에 한해 인상하고 자녀돌봄휴가를 최대 20일까지 사용할 수 있게 한 것은 3차에서 발전된 부분이다. 3차까지의 기본계획이 진행되는 기간동안에도 우리나라의 합계 출산율은 지속적으로 하락해왔고 저출산 세대가 출산의 주체, 즉 임신 가능 연령대(가임여성, 만15-49세)로 진입하면서 출생아 수의 감소와 본격적인 인구감소가 이미 시작된 만큼 향후 5년간 4차 기본계획의 차질없는 추진과 성과가 매우 중요하다.

표 1. 제3차 및 4차 기본계획 주요 내용

	3차 기본계획	4차 기본계획
정책목표 및 비전	비전: 모든 세대가 함께 행복한 지속발전사회 구현 목표: 아이와 함께 행복한 사회	비전: 모든 세대가 함께 행복한 지속 가능 사회 목표: 1. 개인의 삶의 질 향상 2. 성평등하고 공정한 사회 3. 인구변화 대응 사회 혁신
출산율 목표	(2014) 1.21 → (2020) 1.5 → (2030) 1.7 → (2045) 2.1	없음
정책내용 1. 청년 취업 지원	1. 실근로시간 단축 및 임금피크제 확산 2. 청년고용증대세제 도입 3. 청년 해외취업 촉진 및 해외 일자리 영토 확대 4. 중소기업 근로여건 개선 5. 청년의 기술창업 활성화 6. 일학습 병행제도 확산 7. 청년내일찾기 패키지 신설	1. 청년추가고용 장려금 도입 2. 분야별 청년 창업 지원 3. 국민취업지원제도 신설 4. 대학 진로탐색학점제 활성화 5. 미래형 핵심 실무인재 양성
2. 주거 지원	1. 결혼 전 공공임대 주택 청약자격 부여 2. 대학(원)생 부부의 주거여건 개선 3. 신혼부부의 전세자금대출 및 구입자금대출 금리 인하 4. 신혼부부 맞춤형 임대주택 공급 대폭 확대	1. 신혼부부 특화 공공임대주택 공급 확대 2. 아동양육가구 및 다가구 주거지원 확대 3. 20대 미혼청년 중 취학이나 구직을 목적으로 따로 거주하는 청년층에게 주거급여 분리 지급 4. 청년 특화주택 공급 5. 청년 임차가구 금융지원 개편 확대
3. 보육 및 양육지원	1. 종일반 확대 및 맞춤형 신설 2. 긴급보육바우처 지원 3. 시간연장형 및 시간제 보육 확대 4. 국공립·공공형 어린이집 및 직장어린이집 단계적 확충 5. 어린이집 보조·대체교사 지원 확대 6. 육아휴학제도 도입 7. 초등돌봄교실 확충 8. 지역아동센터 지원 강화 9. 공동육아나눔터 활성화 10. 민간 베이비시터 질 관리	1. 긴급돌봄 체계화 2. 시간제 보육 확대 3. 국공립 어린이집 및 유치원 지속 확충 4. 보육교사 대 아동비율 단계적 축소 5. 초등교육 혁신 및 온종일돌봄 확대 6. 공동육아나눔터 확대 7. 아이돌보미 역량 강화 8. 영유아 보육료 및 누리과정 비용 지속 지원 9. 보편적 영아 수당 지급 10. 임신·출산 시 일회성 금전 지원
4. 일가정 양립 지원	1. 자동육아휴직제 확산 2. 개별 출산휴가 사용 현황 모니터링 3. 공공부문 전사업장 가족친화인증 의무화 4. 근로기준법 개정을 통한 근로시간 단축 5. 재택근무 지원 6. 중소기업 육아휴직 대체인력 확대 7. 중소기업 직장어린이집 확충	1. 중소기업 육아휴직 금전적 지원 확대 2. 남성의 육아휴직 사용 장려 3. 육아기 근로시간 단축과 전환형 시간선택제 일자리 활성화 4. 육아휴직 대상 범위 확대 5. 육아휴직 소득대체율 증가 6. 부부가 함께 쓰는 육아휴직 문화 확산

	8. 비정규직 노동자의 출산·육아휴직 후 재고용 지원 9. “아빠의 달” 인센티브 확대 10. 공공기관 평가시 남성 육아휴직 사용률 반영 11. 육아기 근로시간 단축과 전환형 시간선택제 일자리 활성화	7. 출산전후휴가급여 예술인 한정 인상 8. 자녀돌봄휴가 확충
--	--	---------------------------------------

주: 3차 및 4차 기본계획을 세부내용 비교를 위하여 재구성한 것임 (대한민국 정부, 2015, 2021)

출산의 의사결정은 교육수준, 경제활동 상태, 소득, 자산 등 사회경제적 요인, 성역할, 가사 및 자녀양육에서의 양성평등 정도에 대한 문화규범적 요인, 일가정 양립 지원, 양육 및 돌봄 서비스 등 제도적 요인, 결혼, 자녀, 가족에 대한 가치관 변화 등 유형무형의 요인들이 복합적으로 영향을 미친다. 저출산에 대한 선행연구는 크게 두 갈래로 진행되어 왔는데, 먼저 가구소득, 교육비, 주택 가격 등 출산으로 인해 피부양 가구원 수가 늘어나는 경우 소요되는 경제적 제약조건을 고려하는 것이다. 또 다른 접근은, 여성의 교육 수준이 높아짐에 따라 출산, 육아, 돌봄, 가사노동 등 전통적 성역할 대신 경제활동 참여를 선택하는 추세가 강해지고 양성평등 인식이 확대됨에 따라 결혼연령이 높아지고 출산율이 낮아진다는 것이다. 김은정 등(2019)에 따르면 만 19~49세의 기혼자가 출산하지 않는 주된 이유 1순위가 경제적 불안정, 2순위가 양육 및 교육비 부담이었고 무자녀 생활의 여유 및 편함과 주거환경의 미비, 돌봄 시설 및 서비스 불만족이 지적되었다. 바쁜 업무나 아이가 생기지 않는 것은 출산하지 않는 이유로 중요도가 낮았다.

우리나라는 급속한 노령화와 이미 상당기간 진행된 저출산 추세, 기술혁신과 산업지형의 변화, 저생산성 극복, 양성 평등 실현등을 위해 OECD대비 상대적으로 낮은 여성 노동력의 경제활동 참여율을 개선할 필요가 있다. 문제는 여성의 경제활동 참여율과 출산은 U자형 상관관계가 있고 이 두 변수가 정의 상관관계로 전환되기에는 우리나라의 양성평등 지수가 아직 미진하는 점이다 (황진영, 2013). 또한 저출산이 진행되어온 지난 30년 기간동안 여성의 경제활동 참여율이 크게 증가하지 않았고 근로소득에서의 M자형 경력단절 경향이 여전히 강하게 나타나고 있으며 출산율은 지속적으로 낮아지고 있어서 아동수당, 육아휴직제도 강화 등 여성의 일가정 양립 지원을 목적으로 한 그간의 정책적 노력이 여성의 경제활동과 출산을 병행하기에 실효성이 없거나 효과가 제한적인 것으로 볼 수있다.

본 연구는 기혼 여성의 경제활동 참여와 자녀수와의 관계를 실증분석함에 있어서 직장 유형에 따른 차이에 초점을 둔다. 전국 출산력 가족보건복지 실태조사 병합 자료를 이용하였고, 직장 유형의 어떤 특성이 자녀수에서의 차이를 설명하는지 살펴보기 위해 근로시간, 근로소득, 정규직 여부의 영향을 고려하였다. 직장 유형을 바탕으로 가입된 연금 종류를 구분하여 기대 미래 소득과 자녀수와의 관계를 고찰하였다. 본 논문의 구성은 다음과 같다. II장에서는 우리나라의 저출산 문제에 대한 선행연구를 요약 기술하였다. III장은 분석 자료 및 분석 방법을 설명하고 실증분석 결과를 IV장에 제시하며, V장에서 주요 결과와 함의, 향후 저출산 정책에 대한 제언으로 맺음하였다.

II. 선행연구

우리나라의 저출산 현상에 대한 선행연구는 저출산의 원인 혹은 출산 의사결정의 영향요인에 대한 고찰과 저출산 정책의 출산율 제고 효과를 평가하는 연구로 구분해볼 수 있다.

1. 출산 및 자녀수 결정에 영향을 미치는 요인

출산 의사 및 자녀 수 결정에 영향을 미치는 요인에 대한 연구들은 본인 및 배우자의 연령 및 교육 수준, 여성의 경제활동 여부, 경제적 변수 (경제성장율, 거주지역 실업율, 가구 소득 및 주거비 부담 등), 혼인관련변수 (초혼연령, 비혼인율), 문화규범 변수(성역할, 가족, 결혼, 자녀에 대한 가치관 변화), 그리고 양육비용 변수 (돌봄 부담, 양육비, 교육비 등)를 출산에 영향을 미치는 요인으로 고찰했다.

가. 여성의 경제활동 참여

황진영 (2013)의 연구는 130개 국가의 패널자료를 이용하여 여성의 경제활동참가와 출산율 간에 U자 형태의 상관관계가 있음을 발견했다. 이삼식, 최효진 (2014)은 15~49세 가임기 기혼 여성의 노동시장 참가가 출산에 유의미한 영향을 미치는지, 그 효과가 노동시장 참여 여부와 직종, 종사상 지위에 따라 상이한 모습을 보이는지 분석하여 여성의 노동시장 참여가 첫째아 출산이행과 둘째아 출산이행에 모두 부정적인 영향을 미치고 이러한 효과는 특히 사무직종 상용직 근로자인 경우 두드러짐을 보였다. 남국현, 김대일 (2016)은 여성이 취업한 경우 결혼과 첫 출산, 둘째아 출산에 부정적인 영향이 있으나 여성의 학력은 첫 출산에 긍정적인 영향이 있고 둘째 출산에는 영향이 없음을 발견하였다. 전나리, 조복희 (2012)는 수도권 유자녀 기혼남성에 대한 설문조사를 통해 기혼여성의 취업여부가 추가 출산계획 여부에 유의미한 영향을 줌을 보였다. 정성호(2010b)의 연구에서는 여성의 경제활동 참여율이 초혼연령을 높이고 출산율을 낮추지만, 청년실업률은 유의미한 상관관계를 갖지 못했다. Ahn & Mira (2002)는 OECD국가들의 여성경제참가율과 출산율의 관계가 70년대엔 부(-)의 관계였지만 80년대 후반부터 양(+)의 관계를 보이는 원인을 분석하여 여성경제참가율과 남녀간 임금격차의 변화가 출산율에 영향을 준다고 주장했다.

나. 주거비 부담

김민영, 황진영 (2016)은 16개 시도 패널 자료를 이용하여 주택가격이 합계출산율에 통계적으로 유의한 음의 영향을 줌을 보였다. 배호중, 한창근 (2016)은 2000년 이후 혼인을 경험한 가구의 경우 혼인 당시 자가주택을 보유한 경우 그렇지 않을 때보다 출산 시점이 빨라지고, 혼인 당시의 주택자산의 가액이 높을수록 첫 출산까지의 기간이 짧아진다는 것을 발견했다. 배호중 (2019)의 연구에 따르면 혼인 당시 월소득 대비 주택임대료 비율이 높을수록 첫 출산 및 추가출산의 가능성이 낮았다. 이에 신혼부부의 주거난 해결이 효과적인 저출산 대응 정책임을 시사했다. 임병인, 서혜림 (2021)은 자녀가 있는 기혼 여성의 경우 결혼 당시 자가 거주인 경우 추가출산의향이 더 높음을 발견했다.

다. 가치관 변화

송유미, 이제상 (2011)의 연구는 저출산이 탈산업사회에서 여성의 결혼 및 출산에 대한 가치관 변화에 따른 합리적 선택이며, 가부장적 문화에 따른 성별분업 제도와 의식이 결혼의 지연과 출산 기피에 영향을 줌을 보였다. 출산과 양육에 대한 사회적 보장체계가 미비하고 기업의 인적자원에 대한 보상이 미흡한 것도 저출산의 원인으로 지목했다. 박재범 (2020)은 가정 생활에서 양성평등 의식이 높을수록 출산 의식에 긍정적인 영향이 있음을 발견했다. 도미향 (2011)은 결혼인식과 출산인식이 출산계획 자녀수에 유의미하게 긍정적인 영향을 준다는 것을 보였다. 김나영 (2011)은 미혼 여성은 결혼관과 자녀관을 매개로 한 연령 효과가, 미혼 남성의 경우 연령, 학력, 소득 수준이 모두 가치관을 매개로 이상적인 자녀

수에 유의미한 영향을 미침을 발견했다. 오유석 (2015)은 저출산의 원인이 경제적 요인을 넘어서 전통적인 결혼관과 자녀관 변화, 생계를 남성이 주도하는 가족내 성역할 해체, 개인으로서 여성의 주체성 향상에 있다고 보았다. 임병인, 서혜림 (2021)의 연구에서는 전통적 가족 가치관에 대한 긍정적인 태도가 미혼 여성의 결혼 의향을 높였지만 기혼 여성의 출산 의향에의 영향은 분명하지 않았다.

다. 보육비 부담과 양육 환경

신윤정 (2008)은 초등 및 고등학교 교육비 감소가 출산 의향에 유의하게 긍정적인 영향을 미침을 보였는데 현재 출산 의향이 없는 여성에게서 더 큰 효과가 있었다. 정은희, 최유석 (2013)은 교육비 지출이 적을수록 기혼여성의 둘째자녀 출산계획 및 실제 출산 가능성이 높아짐을 보였다. 오지혜 (2020a)는 조부모의 금융자산과 학력, 자가 소유 및 부채 여부와 같은 사회경제적 자원이 부모의 첫째아 출산 시기에 미치는 영향을 탐구했다. 분석 결과 조부모의 금융 자산과 학력 수준이 높을수록 첫째아 출산 시기가 앞당겨졌다. 첫째아 출산 시기가 빠를수록 둘째아 출산 가능성이 높으므로 조부모의 사회경제적 자원이 자녀수의 계층화를 야기할 수 있음을 의미한다. 오지혜 (2020b)는 부모의 가구소득 및 금융자산과 같은 경제력은 결혼 적령기 미혼남녀의 결혼 상태로의 이행에 긍정적인 영향을 미치고, 그 효과는 여성보다 남성에게 더 크게 나타남을 발견했다. 배호중, 한창근, 양은모 (2017)는 친정의 소득 수준, 친정부부의 생존여부, 친정소재지를 통제한 생존분석 결과 신혼부부가 친정과 동일한 지역에 거주하거나 친정과의 거리가 가까울수록 첫 자녀 출산까지 기간이 짧았지만 친정과의 거리가 일정 수준 이상이 되면 영향이 미미했다. 김현식, 김지연 (2012)은 친정 부모 및 시부모와의 동거 여부와 첫째아 출산까지의 기간간의 영향을 분석하여 친정어머니와의 동거만이 통계적으로 유의한 영향이 있음을 보였다.

요약하면, 여성의 교육수준 향상, 경제활동 참여확대, 초혼 연령 증가 (Sleeboos, 2003; 정성호, 2009; Goldstein, Sobokta, Jasilioniene, 2009; 배은경, 2010; 한종수, 2010; 유계숙, 2012; 우원규, 유승현, 조영태, 2013; 정성호, 2013; 박휴용, 여영기, 2014; 장진희, 2014), 자녀 양육비 및 교육비 (정성호, 2009, 2010a; 유종열, 2010; 한종수, 2010; 유계숙, 2012; 정성호, 2013; 박휴용, 여영기, 2014), 주택 소유 여부와 가구소득 수준과 안정성 (오창섭, 최성혁, 2012; 유계숙, 2012; 김나영, 2014; 장진희, 2014), 가치관, 성평등 수준 및 가족문화 (McDonald, 2000; 정성호, 2009; 유계숙, 2012; 정성호, 2013; 박휴용, 여영기, 2014)가 출산에 영향을 미치는 주요 요인이며 우리나라의 경우 이러한 요인들의 변화가 저출산 방향으로 진행되어 왔음을 알 수 있다.

2. 저출산 정책의 효과

저출산 정책에 대한 기존 연구들은 주로 출산장려금, 육아수당 및 육아휴직 정책이 출산율 개선에 기여했는지를 실증 분석하였다. 허만형, 이정철 (2011)은 2008년 6월 이전 출산장려금이 도입된 기초자치단체에서의 제도도입 전후 출산율 증감경향을 비교검증한 결과 출산장려금 도입 4년 후부터 출산율이 증가하는 경향을 확인했다. 이석환 (2014)은 230개의 지방자치단체를 대상으로 한 패널 고정효과 분석 결과 출산장려금이 첫째아와 둘째아 출생에 긍정적인 영향을 미쳤으나 셋째아 이상의 출산에는 효과가 없었다. 이병호, 박민근 (2017)은 경기도 31개 기초자치단체에 대하여 출산장려금 지급 규모가 셋 이상 다자녀 출산 건수에 통계적으로 유의한 영향이 있음을 보였다. 이명석, 김근세, 김대건 (2012)은 230개 기초자치단체의 출산장려금 정책이 출산율에 통계적으로 유의하게 긍정적인 영향이 있다는 결과를 도출했다. 김우영, 이정만 (2018)은 충청남북도 지방에서 출산장려금이 해당 지역에 거주하는 15-49세

여성 인구의 합계출산율을 높임을 보였다. 최상준, 이명석 (2013)은 16개 광역자치단체의 2001-2010년 자료에서 유아 1인당 아동복지예산과 국공립 유치원 수가 합계출산율에 유의미한 긍정적인 효과가 있음을 보였다. 최인규, 오창섭 (2013)은 민간·공공 의료종사자 설문조사를 통해 보육비 지원 정책이 출산의지에 유의미하게 긍정적인 영향이 있으며 출산지원(축하금) 지원정책은 공공 의료종사자 집단에 긍정적인 영향이 있음을 보였다. 반면, 서울시 25개 자치구 단위 2012-2014년 자료를 이용한 김민곤, 천지은 (2016)의 연구에서는 출산장려금이 합계출산율, 출생아 수, 혼인율에 유의미한 영향이 없었다. 이종하, 황진영 (2018)가 16개 광역자치단체의 패널자료를 분석한 결과 총세출대비 출산지원예산과 출생아 1인당 출산지원예산이 합계출산율 상승에 기여하지 못했다. 배호중, 천재영 (2018)은 여성 임금근로자의 출산전후 휴가와 육아휴직 활용가능성이 높을수록 출산에 긍정적인 영향이 있음을 발견했다. 염명배, 김경미 (2011)는 수도권 거주하며 경제활동을 하는 청년층의 정책수요는 보육료 및 교육비 지원과 육아휴직 활성화라고 제안하였는데 이는 경제적 지원, 일가정 양립 지원, 양성평등 문화조성 등 정책인지도와 경험정도가 출산계획에 유의한 영향을 주지 않는다는 정성호 (2012)의 연구와 대조된다.

III. 분석 자료 및 분석 방법

1. 자료 및 표본

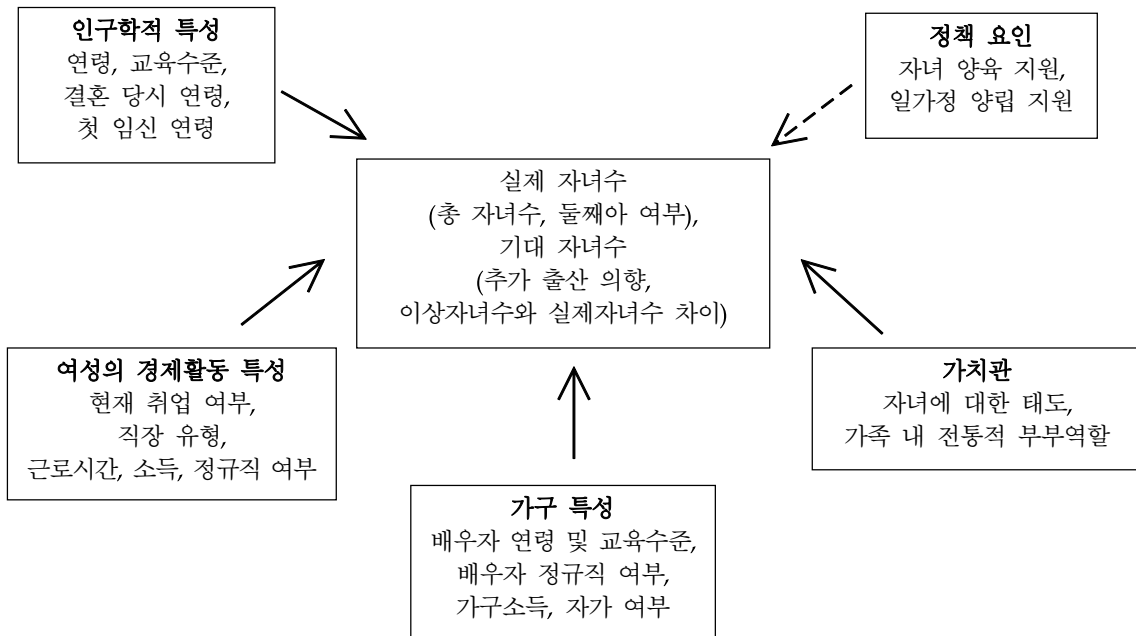
본 연구는 전국출산력 가족보건복지실태조사 (이후 출산력 조사)를 이용하여 실증분석을 시행한다. 출산력 조사 자료는 결혼, 임신, 출산, 양육, 일가정 양립, 결혼 및 출산 관련 가치관 및 태도에 대한 실태 파악을 위한 가구조사 자료로서, 저출산 및 인구정책 수립에 대한 기초자료를 제공하는 목적으로 15-49세 가임기 기혼 여성과 20-44세 미혼 남녀를 대상으로 한국보건사회연구원이 1991년부터 3년 주기로 수집하고 있다. 2018년까지 총 10개년도 조사가 완료되었고 가구 및 가구의 인구학적, 사회경제적 특성과 근로관련 특성과 함께 결혼, 임신, 출산, 자녀 양육, 일가정 양립에 대한 사항과 결혼, 출산, 가족에 대한 가치관, 저출산 정책의 경험 및 중요도에 대한 설문을 포함하여 출산 여부 및 자녀 수의 결정에 미치는 요인들의 복합적 영향과 상호관계를 분석하기에 용이하다.

조사연도별로 조사항목과 변수의 정의에 차이가 있어 본 연구의 핵심 독립변수인 기혼 여성의 직장 유형 변수가 제공되고 저출산 고령화 기본계획이 시행되어 출산, 양육 및 일가정 양립 정책을 분석에 포함할 수 있는 2009년부터 2018년까지 총 4개 조사 자료를 병합(pooled) 횡단면 자료로 구축하였다. 각 조사년도 별로 배우자가 있으면서 법정 결혼연령인 만18세 이상 기혼 여성을 최종 표본으로 선정하였다 (2018년 기준 표본수 10,339명, 총 표본수 35,985명).

2. 변수의 선정 및 정의

출산 결정 모형의 종속변수는 실제 자녀수 (총 자녀수, 둘째아 여부) 및 기대 자녀수 (추가 출산의향 및 이상자녀수와 실제 자녀수의 차이)이다. 총 자녀수는 총 출생아 수와 총 사망자녀 수의 차로 현재 조사가구에서 실제로 양육하고 있는 자녀수이다. 둘째아 여부는 자녀의 수가 2명인 경우 1, 자녀의 수가 1명인 경우 0으로 정의한 이항변수이다. 추가 출산의향은 낳을 생각이라고 응답한 경우 1, 낳지 않을 생각이다 혹은 생각중이다 (모르겠음)으로 응답한 경우 0으로 정의하였다.

그림 1. 출산 결정 모형



출산 결정에 대한 선행연구들은 연령, 교육수준과 같은 인구학적 특성, 여성의 경제활동 관련 특성, 주거비 및 가구 소득과 같은 가구 관련 특성, 결혼, 자녀 및 가족에 대한 가치관, 그리고 일-가정 양립과 양육 지원 정책을 출산과 자녀수 결정 요인으로 고려한 점을 반영하여 출산 결정 모형을 [그림 1]과 같이 설정하였다. 먼저, 인구학적 특성으로 기혼 여성 본인의 연령과 교육수준, 결혼 당시 연령, 첫 임신 연령, 경제활동 특성으로 현재 취업 여부, 직장 유형, 근로 시간, 소득 및 정규직 여부를 고려하였다. 가구 특성으로는 배우자 연령 및 교육 수준, 정규직 여부 및 가구 소득, 자가 여부, 가구 소재지를 통제 변수로 포함하고, 가치관 변수로는 자녀에 대한 긍정 태도, 가족내 전통적 부부 역할 인식을 사용하였다 (김미정, 정계숙, 박희경, 2011). 자녀양육 지원 정책에는 양육 수당, 보육 수당, 국공립 어린이집 및 초등 방과후 돌봄 서비스를 포함하고, 일가정 양립 정책으로는 출산 전후 휴가와 육아 휴직, 배우자 출산 전후 휴가 및 남성 육아 휴직 제도를 고려하였다. 변수의 조작적 정의는 표2와 같다.

표 2. 변수의 정의

	변수명	변수설명	
종속변수	총 자녀수	총 출생아수와 총 사망아수의 차	
	둘째아 여부	1=두 자녀, 0=한 자녀	
	추가 출산 의향	1=있음, 0=없음/고민중(모르겠음)	
	이상자녀수와 실제자녀수 차이	1=같거나 더 낡음, 0=덜 낡음	
독립변수	개인 특성	연령	현재 만연령(세)
		교육수준	고졸 미만, 고졸, 전문대 이상
		결혼 당시 연령	결혼 당시 만연령
		첫 임신 연령	첫 임신 당시 만연령(세)
	가구 특성	가구 소득	월평균 총 가구소득(만원)
		현 주택 점유형태	1=자가, 0=전월세 및 기타
		가구 소재지	1=시, 2=군, 3=구

	근로 특성	취업 여부	1=취업, 0=실업 및 비경제활동(일하고 있지 않음)
		직장 유형	1=정부기관, 2=정부외 공공기관, 3=민간기업
		근무 시간	주당 실제 근무 시간
		(근로 및 사업) 소득	월 평균(만원)
		정규직 여부	1=정규직, 0=비정규직
	가치관 변수	자녀에 대한 태도	4=매우 긍정적 ~ 16=매우 부정적
		가족 내 부부 전통적 성역 할	4=전적 찬성 ~ 16=전혀 찬성하지 않음

주: 가구 소재지 변수는 2015년과 2018년 자료에만 제공됨.

기혼여성의 경제활동은 출산 결정에 소득효과와 대체효과의 영향을 준다. 출산으로 인한 가구원 수의 증가와 자녀의 양육에 소요되는 비용 증가에 따른 예산제약 문제는 여성의 경제활동을 통한 소득 창출로서 완화되므로 이에 따라 자녀수에 대한 정의 소득효과가 예상된다. 반면, 자녀의 양육을 위한 가사 및 돌봄 노동의 필요가 증가하여 경제활동에 투입되는 시간의 기회비용이 증가하게 되므로 여성의 경제활동은 자녀수에 부의 대체효과가 있다. 여성의 경제활동 참여율과 출산율간의 관계는 소득효과가 대체효과보다 큰 경우에는 정으로, 반대의 경우에는 부로 나타날 것으로 예상된다. 그러나, 취업상태의 기혼여성이 급여수준은 높으나 근로시간이 길고 고정적인 직장에 일하는 경우와 근로시간은 유연하지만 급여수준이 낮은 직장에서 일하는 경우를 비교할 때 자녀수에 어떤 차이가 나타날 것인지는 명확하지 않다. 본 연구에서는 경제활동에 참여하는 여성의 직장 유형, 실제 근로시간과 소득 수준을 구분하여 미취업 여성과의 자녀수 차이를 고찰했다. 특히 공공부문과 민간부문간의 비교를 통해 고용 안정성에 따른 자녀수 차이를, 정부기관과 정부 외 공공기관 및 민간부문간의 비교를 통해 국민연금 대비 특수직역연금의 효과, 즉 미래소득 안정성이 자녀수에 미치는 영향을 살펴보았다 (박휴용, 여영기, 2014).

표3은 기혼 여성 본인의 취업여부 및 직장 유형에 따른 자녀수 기초통계량이다. 공공부문의 경우 근로시간은 길지만 급여수준이 높고 특수직역연금 대상인 정부기관에 취업한 경우 정부 외 공공기관 취업의 경우보다 평균 자녀수가 더 많아, 현재소득 및 미래소득의 자녀수에의 정의 소득효과를 시사한다. 민간부문의 경우 대기업 취업 시 소득이 가장 높았지만 평균 자녀수는 가장 낮았고 직장규모가 작아질수록 소득이 낮아지고 근로시간이 감소하면서 자녀수가 증가하는 경향을 보였다. 이는 높은 급여에 수반되는 업무강도, 직장 내 성과 경쟁 및 시간 활용에서의 경직성이 정의 소득 효과를 초과 상쇄함을 시사한다. 즉, 근로조건이 안정적이고 일가정 양립을 위한 제도 활용이 용이하면서 은퇴 시점과 은퇴 후 미래 소득에 대한 보장이 잘 되어있는 정부기관에 취업한 기혼여성은 미취업인 경우보다 자녀수가 더 많고, 소득은 상대적으로 낮지만 근로시간이나 근로계약이 유연한 개인사업체 종사자, 임시 일용 비정규직 근로자나 고용원 있는 자영업자의 경우에도 미취업인 경우보다 평균적으로 자녀수가 더 많다. 반면, 소득 수준은 가장 높으나 근로시간이 가장 긴 대기업의 정규직 상용근로자의 평균 자녀수는 미취업인 경우보다 크게 낮았다. 여성 취업자의 대부분이 민간부문에 종사하고 있고 대기업에 대한 높은 선호도를 고려할 때 민간부문이 공공부문 수준으로 근로조건과 연금혜택을 개선된다면 여성들의 적극적인 사회진출과 대기업 정규직 취업은 총 자녀수를 증가시킬 수 있다.

표3. 기혼여성의 직장 유형과 자녀수 (2018년)

직장유형	공공부문 (n=940)		민간부문 (n=4898)			미취업 (n=4501)
	1.714		1.744			
	정부기관	정부 외 공공기관	대기업 (300인 이상)	중소기업(5-299인) 중기업 소기업	개인기업체 (5인 미만)	
총 자녀수	1.745*	1.643	1.499	1.635	1.773	1.817
근로시간(주)	37.9**	36.1	40.8	40.3	36.6	36.4
월소득 (근로 및 사업)	277.0**	243.6	299.2	228.9	178.4	143.1
상용근로자	1.692*	1.557	1.478	1.588	1.720	1.722
임시근로자	1.915	1.812	1.613	1.780	1.835	1.792
일용근로자	2.308*	1.714	-	1.789	1.821	1.944
고용원있는 자영업자	-	-	-	-	1.967	1.798
고용원없는 자영업자	-	-	-	-	-	1.724
무급가족종사자	-	-	-	-	1.667	1.967
정규직	1.686*	1.543	1.478	1.582	1.705	1.722
비정규직	1.952*	1.793	1.557	1.773	1.839	1.829

주: 정부기관대 정부 외 공공기관 평균값 비교 검정결과임. *: p<0.05, **: p<0.01

3. 분석 모형

종속변수의 통계적 특성을 고려하여 자녀수의 경우는 포아송 모형, 둘째아 여부, 추가 출산 의향 및 이상자녀수와 실제자녀수 차이의 경우는 로지스틱 모형을 적용하였다. 기혼 여성의 경제활동요인은 취업 여부의 영향을 먼저 분석한 후, 직장 유형, 근로시간, 월소득, 정규직 여부 등 근로관련 세부사항을 통제변수에 순차적으로 추가하여 기혼 여성의 취업과 출산 및 자녀수와의 관계가 직장 유형별 차이가 있는지, 미취업 대비 노동시장 참여에 따른 대체효과 및 소득효과와 연관되어 있는지, 정규직으로서의 고용안정성이 생애소득과 노후에 대한 불확실성을 줄여줌에 따른 영향이 있는지를 살펴보았다. 또한, 민간 및 비정부기관 대비 정부기관 취업의 영향을 추가 분석하여, 특수직역연금의 미래 소득 안정성의 영향을 고찰하였다.

병합 횡단면 자료의 특성상 관찰되지 않은 고정효과에 의한 내생성 문제를 다루는 패널 모형의 적용이 불가능하여 그 대안으로서 성향점수 매칭 (propensity score matching, PSMATCH) 평균처리효과 (average treatment effect, ATT) 모형을 사용하였다. 성향 점수의 추정 및 매칭 방법 선택에 따른 결과 강건성을 확인하기 위해서 Regression-adjustment (RA) 추정법, Inverse-probability-weighted (IPW) 추정법, Augmented inverse-probability-weighted (AIPW) 추정법, Inverse-probability-weighted regression-adjustment (IPWRA) 추정법, 그리고 Nearest-neighbor matching (NNM, 최근접이웃 매칭) 추정법을 시행하였다 (Abadie, Imbens, 2011, 2012; Wooldridge, 2010).

IV. 분석 결과

표4는 총 자녀수 결정의 포아송 모형 분석 결과이다. 기혼여성이 취업한 경우 그렇지 않은 경우 보다 총 자녀수가 감소하는 영향이 있었다 (OR=0.964, p<0.01). 직장 유형별로는 민간 기업에 취업한 경우

총 자녀수에의 부정적인 영향이 가장 컸고 (OR=0.962, p<0.01) 정부기관 취업시 그 영향이 가장 작았다 (OR=0.981, p<0.05). 근로시간과 월소득, 정규직 여부를 통제한 경우 정부기관 취업시 민간 기업 취업 대비 총 자녀수에 긍정적인 영향이 있었다 (OR=1.048, p<0.01).

표4. 포아송 모형 분석 - 총 자녀 수(2009-2018)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
취업여부	0.964*** (0.00442)	-	-	-	-
정부기관	-	0.981** (0.00930)	1.019** (0.00970)	1.029*** (0.00992)	1.048*** (0.01205)
정부외 공공기관	-	0.969** (0.01443)	1.006 (0.01502)	1.011 (0.01515)	1.010 (0.01831)
민간기업	-	0.962*** (0.00457)	(omitted)	(omitted)	(omitted)
근로시간	-	-	0.999*** (0.00025)	0.999*** (0.00026)	0.999** (0.00043)
월소득	-	-	-	1.000*** (0.00003)	0.9998*** (0.00005)
정규직(본인)	-	-	-	-	0.990 (0.00899)
정규직(배우자)	-	-	-	-	0.994 (0.00843)
본인 연령	1.025*** (0.00084)	1.025*** (0.00084)	1.025*** (0.00113)	1.025*** (0.00113)	1.028*** (0.00147)
배우자 연령	0.993*** (0.00077)	0.993*** (0.00077)	0.993*** (0.00102)	0.993*** (0.00102)	0.992*** (0.00134)
본인 교육수준	1.006 (0.00485)	1.005 (0.00490)	1.015** (0.00652)	1.019*** (0.00655)	1.020** (0.00871)
배우자 교육수준	1.007 (0.00452)	1.006 (0.00453)	1.001 (0.00592)	1.002 (0.00593)	1.007 (0.00793)
가구소득	1.000** (0.00001)	1.000* (0.00001)	1.000 (0.00001)	1.000*** (0.00001)	1.000** (0.00002)
자가 거주	1.020*** (0.00505)	1.020*** (0.00505)	1.022*** (0.00669)	1.021*** (0.00667)	1.020** (0.00886)
결혼 당시 연령	0.993*** (0.00185)	0.993*** (0.00186)	1.000 (0.00259)	1.000 (0.00259)	1.009*** (0.00306)
첫 임신 연령	0.971*** (0.00171)	0.971*** (0.00171)	0.965*** (0.00235)	0.965*** (0.00235)	0.954*** (0.00274)
표본수	26,440	26,360	13,724	13,711	8,168
Pseudo R2	0.0204	0.0204	0.0205	0.0207	0.0238

주: 연도더미를 통제한 IRR(incidence rate ratio)과 강건표준오차(괄호안)임. *: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01.

둘째아 여부에 대한 로지스틱 모형 분석 결과 (표5), 기혼 여성의 취업, 특히 민간 기업 취업은 둘째아 출산에 부정적인 영향이 있었다 (OR=0.873, p<0.01; OR=0.851, p<0.01). 반면, 공공부문에 취업한 경우 미취업 경우와 비교하여 둘째아 여부에 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 근로시간, 월소득 및 정규직 여부를 통제한 경우 민간기업 취업 대비 정부기관 취업시 둘째아 출산에 긍정적인 영향이 있었다 (OR=1.304, p<0.01). 자가 거주는 총 자녀수와 둘째아 출산에 긍정적인 영향이, 첫 임신 연령은 부정적인 영향이 있었다. 이 결과는 표4과 표5에서 동일하였고 통제변수군을 달리한 경우에도 일관되게 나타났다.

표5. 로지스틱 모형 분석 - 둘째아 여부(2009-2018)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
취업여부	0.873*** (0.03029)	-	-	-	-
정부기관	-	1.032 (0.07187)	1.222*** (0.08605)	1.268*** (0.08952)	1.304*** (0.10973)
정부외 공공기관	-	0.908 (0.10176)	1.065 (0.12072)	1.088 (0.12395)	1.029 (0.14363)
민간기업	-	0.851*** (0.03068)	(omitted)	(omitted)	(omitted)
근로시간	-		0.993*** (0.00203)	0.996** (0.00219)	0.993* (0.00359)
월소득	-	-	-	0.999*** (0.00025)	0.999*** (0.00043)
정규직(본인)	-	-	-	-	0.975 (0.07357)
정규직(배우자)	-	-	-	-	1.099 (0.07722)
본인 연령	1.023*** (0.00696)	1.024*** (0.00698)	1.202*** (0.00996)	1.202*** (0.00996)	1.221*** (0.01325)
배우자 연령	0.953*** (0.00471)	0.952*** (0.00471)	0.954*** (0.00695)	0.954*** (0.00693)	0.949*** (0.00901)
본인 교육수준	1.090** (0.03751)	1.082** (0.03746)	1.101* (0.05496)	1.115** (0.05571)	1.146** (0.07531)
배우자 교육수준	1.039 (0.03448)	1.031 (0.03432)	0.987 (0.04761)	0.992 (0.04790)	1.049 (0.06786)
가구소득	1.000** (0.00008)	1.000** (0.00008)	1.000** (0.00009)	1.000*** (0.00013)	1.000** (0.00020)
자가 거주	1.180*** (0.03907)	1.177*** (0.03900)	1.198*** (0.05732)	1.192*** (0.05709)	1.137** (0.07131)
결혼 당시 연령	0.995 (0.01071)	0.995 (0.01073)	1.044** (0.01753)	1.044*** (0.01748)	1.097*** (0.02608)
첫 임신 연령	0.804*** (0.00831)	0.803*** (0.00832)	0.766*** (0.01245)	0.767*** (0.01243)	0.719*** (0.01705)
표본수	22,265	22,204	11,581	11,571	6,936
Pseudo R2	0.1655	0.1660	0.1751	0.1763	0.1946

주: 연도더미를 통제한 오즈비 (odds ratio)와 강건표준오차 (괄호안)임. *: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01.

추가 출산 의향의 경우 (표6) 취업한 경우 (OR=1.213, p<0.01), 그리고 민간 기업에 취업한 경우 (OR=1.240, p<0.01), 결혼 당시 연령 및 첫 임신 연령이 높은 경우 추가 출산 의향이 더 높게 나타났다. 미취업 혹은 민간부문 취업 대비 공공부문 취업은 추가 출산 의향과 통계적으로 유의한 관계가 없었다.

표6. 로지스틱 모형 분석 - 추가 출산 의향(2009-2018)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
취업여부	1.213*** (0.06181)	-	-	-	-
정부기관	-	1.115 (0.10773)	0.900 (0.08870)	0.906 (0.09022)	1.015 (0.12062)
정부외 공공기관	-	1.107 (0.18353)	0.895 (0.15015)	0.899 (0.15114)	1.016 (0.19930)
민간기업	-	1.240*** (0.06638)	(omitted)	(omitted)	(omitted)
근로시간	-	-	1.007** (0.00348)	1.008** (0.00377)	1.009 (0.00575)
월소득	-	-	-	1.000 (0.00044)	1.000 (0.00064)
정규직(본인)	-	-	-	-	0.789* (0.09667)
정규직(배우자)	-	-	-	-	0.770** (0.08242)
본인 연령	0.685*** (0.00763)	0.685*** (0.00764)	0.698*** (0.01129)	0.698*** (0.01129)	0.696*** (0.01437)
배우자 연령	0.990 (0.00646)	0.990 (0.00646)	0.977** (0.01020)	0.977** (0.01024)	0.977* (0.01324)
본인 교육수준	0.915* (0.04422)	0.920* (0.04473)	0.949 (0.07279)	0.952 (0.07321)	0.953 (0.09441)
배우자 교육수준	1.007 (0.04749)	1.010 (0.04774)	1.087 (0.08145)	1.089 (0.08188)	1.055 (0.10443)
가구소득	1.000* (0.00012)	1.000 (0.00011)	1.000** (0.00016)	1.000 (0.00020)	1.000 (0.00025)
자가 거주	0.941 (0.04338)	0.942 (0.04342)	0.973 (0.06990)	0.972 (0.06987)	0.970 (0.08860)
결혼 당시 연령	1.125*** (0.01790)	1.125*** (0.01791)	1.110*** (0.02854)	1.110*** (0.02852)	1.047 (0.03814)
첫 임신 연령	1.246*** (0.02085)	1.246*** (0.02086)	1.226*** (0.03198)	1.227*** (0.03194)	1.294*** (0.04782)
표본수	26,440	26,360	13,724	13,711	8,168
Pseudo R2	0.3404	0.3398	0.3623	0.3622	0.3491

주: 연도더미 통제한 오즈비 (odds ratios)와 강건표준오차 (괄호안)임. *: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01.

표7은 이상자녀수와 실제 자녀수 차이에 대한 로지스틱 모형 분석 결과이다. 기혼 여성이 취업한 경우 이상자녀수보다 실제 자녀수가 더 적을 가능성이 높았고 (OR=0.876, p<0.01), 이 영향은 미취업 대비 정부기관 취업시 가장 작았다 (OR=0.894, p<0.1). 근로시간과 월소득, 정규직 여부를 통제한 경우 직장 유형에 따른 영향은 통계적으로 유의하지 않았고, 첫 임신 연령이 높은 경우 실제 자녀수가 이상자녀 수보다 적을 가능성이 높았다 (OR=0.870, p<0.01).

표7. 로지스틱 모형 분석 - 이상자녀수와 실제 자녀수 차이(2009-2018)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
취업여부	0.876*** (0.02454)	-	-	-	-
정부기관	-	0.894* (0.05165)	1.033 (0.05972)	1.059 (0.06189)	1.075 (0.07400)
정부외 공공기관	-	0.811** (0.07483)	0.933 (0.08614)	0.944 (0.08743)	0.871 (0.09606)
민간기업	-	0.877*** (0.02553)	(omitted)	(omitted)	(omitted)
근로시간	-	-	0.996** (0.00159)	0.998 (0.00169)	0.999 (0.00283)
월소득	-	-	-	0.999*** (0.00019)	0.999** (0.00034)
정규직(본인)	-	-	-	-	0.964 (0.05672)
정규직(배우자)	-	-	-	-	1.125** (0.06124)
본인 연령	1.095*** (0.00497)	1.095*** (0.00498)	1.090*** (0.00695)	1.089*** (0.00695)	1.098*** (0.00916)
배우자 연령	0.975*** (0.00406)	0.975*** (0.00407)	0.976*** (0.00577)	0.976*** (0.00577)	0.972*** (0.00749)
본인 교육수준	1.056* (0.02996)	1.058** (0.03017)	1.036 (0.04127)	1.048 (0.04195)	1.036 (0.05389)
배우자 교육수준	1.024 (0.02768)	1.023 (0.02774)	0.991 (0.03759)	0.995 (0.03778)	1.022 (0.05105)
가구소득	1.000 (0.00006)	1.000 (0.00006)	1.000 (0.00008)	1.000*** (0.00010)	1.000** (0.00014)
자가 거주	1.131*** (0.03150)	1.130*** (0.03150)	1.081** (0.04231)	1.077* (0.04215)	1.058 (0.05400)
결혼 당시 연령	0.977*** (0.00833)	0.978*** (0.00835)	0.995 (0.01274)	0.996 (0.01273)	1.009 (0.01707)
첫 임신 연령	0.901*** (0.00717)	0.901*** (0.00718)	0.890*** (0.01068)	0.891*** (0.01069)	0.870*** (0.01402)
표본수	26,440	26,360	13,724	13,711	8,168
Pseudo R2	0.0647	0.0646	0.0599	0.0604	0.0666

주: 연도더미 통제한 오즈비 (odds ratios)와 강건표준오차 (괄호안)임. *: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01.

표8과 표9는 실제 자녀수와 기대 자녀수에 대한 가치관의 영향을 분석한 결과이다. 자녀에 대한 태도가 부정적이고 가정내 전통적인 부부 역할에 찬성하지 않을수록 총 자녀수에 부정적인 영향이 있었지만 (OR=0.993, p<0.01; OR=0.994, p<0.01), 둘째아 출산에 미치는 영향은 미미했다. 자녀에 대한 부정적 태도는 추가 출산 의향에는 부의 영향이 (OR=0.889, p<0.01), 전통적인 부부 역할에 대한 태도는 기대 자녀수에 통계적으로 유의한 영향을 보이지 않았다.

표8. 가치관 요인 (2015-2018): 실제 자녀수

	총 자녀수			둘째아 여부		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
취업여부	0.965*** (0.00530)	-	-	0.866*** (0.03535)	-	-
정부기관	-	0.985 (0.01077)	1.039*** (0.01190)	-	1.043 (0.08350)	1.273*** (0.10799)
정부외 공공기관	-	0.960** (0.01717)	1.033 (0.01816)	-	0.873 (0.11468)	1.019 (0.14326)
민간기업	-	0.963*** (0.00545)	(omitted)	-	0.847*** (0.03580)	(omitted)
근로시간	-	-	0.999*** (0.00043)	-	-	0.993* (0.00359)
월소득	-	-	1.000*** (0.00005)	-	-	0.999*** (0.00044)
정규직(본인)	-	-	0.990 (0.00894)	-	-	0.983 (0.07442)
정규직(배우자)	-	-	0.993 (0.00841)	-	-	1.090 (0.07703)
본인 연령	1.027*** (0.00099)	1.027*** (0.00099)	1.028*** (0.00147)	1.208*** (0.00816)	1.209*** (0.00818)	1.222*** (0.01333)
배우자 연령	0.992*** (0.00089)	0.992*** (0.00089)	0.992*** (0.00132)	0.948*** (0.00550)	0.948*** (0.00550)	0.949*** (0.00901)
본인 교육수준	1.019*** (0.00585)	1.018*** (0.00589)	1.024*** (0.00873)	1.162*** (0.04826)	1.152*** (0.04811)	1.173** (0.07790)
배우자 교육수준	1.011** (0.00539)	1.010* (0.00540)	1.010 (0.00790)	1.083** (0.04370)	1.075* (0.04345)	1.061 (0.06857)
가구소득	1.000* (0.00001)	1.000 (0.00001)	1.000** (0.00002)	1.000* (0.00008)	1.000** (0.00008)	1.000*** (0.00021)
자가 거주	1.021*** (0.00606)	1.021*** (0.00605)	1.019** (0.00884)	1.154*** (0.04564)	1.150*** (0.04551)	1.128* (0.07104)
결혼 당시 연령	1.010*** (0.00208)	1.010*** (0.00209)	1.009*** (0.00304)	1.072*** (0.01527)	1.072*** (0.01526)	1.094*** (0.02599)
첫 임신 연령	0.953*** (0.00184)	0.953*** (0.00184)	0.955*** (0.00272)	0.739*** (0.01048)	0.739*** (0.01047)	0.722*** (0.01707)
가치관 1: 자녀	0.993*** (0.00096)	0.993*** (0.00096)	0.994*** (0.00140)	0.988* (0.00699)	0.988* (0.00700)	0.997 (0.01117)
가치관 2: 부부역할	0.995*** (0.00141)	0.995*** (0.00141)	0.999 (0.00212)	0.982* (0.01012)	0.982* (0.01015)	0.993 (0.01632)
표본수	19,160	19,146	8,167	16,031	16,020	6,936
Pseudo R2	0.0240	0.0240	0.0245	0.1736	0.1740	0.1976

주: 2015년 이전 조사자료에는 가치관 변수가 제공되지 않아 2015년과 2018년 조사자료를 이용함. 연도더미와 소재지 더미 통제한 오즈비(odds ratios)와 강건표준오차(괄호안)임. *: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01.

표9. 가치관 요인 (2015-2018): 기대 자녀수

	추가 출산 의향			이상자녀수와 실제 자녀수 차		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
취업여부	1.245*** (0.07648)	-	-	0.880*** (0.02966)	-	-
정부기관	-	1.209 (0.14018)	1.007 (0.12184)	-	0.914 (0.06129)	1.069 (0.07440)
정부외 공공기관	-	1.257 (0.24633)	1.033 (0.20355)	-	0.752*** (0.08248)	0.858 (0.09471)
민간기업	-	1.251*** (0.08024)	(omitted)	-	0.884*** (0.03073)	(omitted)
근로시간	-	-	1.009 (0.00578)	-	-	0.999 (0.00283)
월소득	-	-	1.000 (0.00064)	-	-	0.999** (0.00034)
정규직(본인)	-	-	0.770** (0.09445)	-	-	0.974 (0.05746)
정규직(배우자)	-	-	0.780** (0.08361)	-	-	1.116** (0.06099)
본인 연령	0.691*** (0.00880)	0.692*** (0.00881)	0.697*** (0.01434)	1.096*** (0.00578)	1.096*** (0.00578)	1.099*** (0.00920)
배우자 연령	0.990 (0.00775)	0.990 (0.00775)	0.975* (0.01325)	0.972*** (0.00471)	0.972*** (0.00471)	0.972*** (0.00752)
본인 교육수준	0.868** (0.05230)	0.869** (0.05263)	0.952 (0.09435)	1.091*** (0.03700)	1.092*** (0.03717)	1.041 (0.05458)
배우자 교육수준	0.975 (0.05841)	0.977 (0.05856)	1.047 (0.10369)	1.036 (0.03372)	1.035 (0.03377)	1.033 (0.05191)
가구소득	1.000 (0.00013)	1.000 (0.00013)	1.000 (0.00025)	1.000 (0.00008)	1.000 (0.00008)	1.000** (0.00014)
자가 거주	0.932 (0.05260)	0.932 (0.05263)	0.961 (0.08846)	1.112*** (0.03688)	1.110*** (0.03684)	1.061 (0.05441)
결혼 당시 연령	1.053** (0.02272)	1.053** (0.02274)	1.046 (0.03764)	1.025** (0.01121)	1.026** (0.01121)	1.009 (0.01722)
첫 임신 연령	1.329*** (0.02949)	1.329*** (0.02947)	1.299*** (0.04759)	0.850*** (0.00882)	0.850*** (0.00882)	0.869*** (0.01412)
가치관 1: 자녀	0.889*** (0.00910)	0.889*** (0.00911)	0.918*** (0.01512)	1.054*** (0.00602)	1.054*** (0.00602)	1.052*** (0.00913)
가치관 2: 부부역할	1.002 (0.01528)	1.002 (0.01533)	1.011 (0.02457)	0.985* (0.00847)	0.985* (0.00848)	1.004 (0.01351)
표본수	19,160	19,146	8,167	19,160	19,146	8,167
Pseudo R2	0.3365	0.3362	0.3546	0.0708	0.0707	0.0704

Note: 2015년 이전 조사자료에는 가치관 변수가 제공되지 않아 2015년과 2018년 조사자료를 이용함. 연도더미와 소재지 더미 통제함. 추정계수는 오즈비, 강건표준오차를 괄호안에 표기함. *: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01.

횡단면 병합 자료를 이용한 이상의 분석은 개인의 관찰되지 않는 특성에 의한 내생성을 통제하지 못하는 한계가 있다. 이에 성향 점수의 추정과 매칭을 활용한 평균처리 효과 모형을 시행하였다. 표10은 공공부문 취업시 민간부문 취업 대비 총 자녀수와 둘째아 출산에 긍정적인 영향이 있음을 보여준다. 그러나 기대 자녀수에는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 표11은 근로시간과 월소득, 정규직 여부를 추가로 통제하고 공공부문 취업 효과를 성향점수 매칭 평균처리효과 모형으로 추정한 것으로, 총 자녀수 및 둘째아 출산에 긍정적인 영향이 있음을 보여준다.

표10. 평균처리 효과(ATT) - 민간부문 대비 공공부문 취업 영향

	(1) RA	(2) IPW	(3) AIPW	(4) IPWRA	(5) NNM	(6) PSMATCH
총 자녀수	0.053*** (0.0193)	0.0787*** (0.0226)	0.0287 (0.0251)	0.047** (0.0205)	0.0636*** (0.0189)	0.0538** (0.0262)
둘째아 여부	0.0369*** (0.0118)	0.0407*** (0.014)	0.0270* (0.0145)	0.0276** (0.0137)	0.0485*** (0.012)	0.0444*** (0.017)
추가 출산 의향	-0.0039 (0.0061)	-0.0013 (0.0067)	-0.0015 (0.0066)	0.0008 (0.067)	-0.0036 (0.0062)	0.0051 (0.0082)
이상자녀수와 실제자녀수 차이	0.009 (0.0132)	0.0252* (0.0151)	0.009 (0.0146)	0.0098 (0.0143)	0.0131 (0.0158)	0.0025 (0.0171)

주: 각 모형에 개인 및 가구 관련 통제변수를 포함하였고 강건표준오차를 괄호안에 표기함. *: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01.

표11. 성향점수 매칭(PSMATCH) 평균처리효과(ATT) - 민간부문 대비 공공부문 취업 영향

	(1) 기본모형	(2) 근로시간 통제	(3) 근로시간, 월소득 통제	(4) 근로시간, 월소득, 정규직 여부 통제
총 자녀수	0.0538** (0.0262)	0.0956*** (0.0280)	0.1139*** (0.0268)	0.114*** (0.0301)
둘째아 여부	0.044*** (0.017)	0.0267 (0.0173)	0.0316 (0.0203)	0.0441*** (0.0169)
추가 출산 의향	0.0051 (0.0082)	-0.004 (0.0076)	0.0007 (0.0082)	-0.0009 (0.0096)
이상자녀수와 실제자녀수 차이	0.0025 (0.0171)	0.0135* (0.0181)	0.0401** (0.0174)	0.0162 (0.0204)

주: 기본모형은 근로시간, 월소득, 정규직 여부를 통제하지 않은 표10(1)의 성향점수 매칭 평균처리효과 모형임. 각 모형에 개인 및 가구 관련 통제변수 포함하였고 강건표준오차를 괄호안에 표기함. *: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01.

표12는 정부기관 취업 영향을 기본 모형, 가치관 변수 추가 모형, 그리고 성향점수 매칭 평균처리 효과 모형으로 각각 분석한 것이다. 기본 통제 변수와 근로시간, 월소득, 정규직 여부를 모두 포함하여 분석한 결과 정부기관의 취업은 다른 부문 취업 대비 총 자녀수와 둘째아 출산에 긍정적인 영향이 있었으나 기대 자녀수 종속변수에 대하여는 통계적으로 유의하지 않았다. 정부기관에 취업한 경우 특수직역연급에 의한 은퇴 후 기대 미래 소득 안정성이 높다. 노후 소득 보장은 현재 소득에서의 저축 부담을 감소시키고 자녀 양육 및 교육에 소요되는 비용에 대한 예산제약을 완화시켜주어 자녀수가 증가하는 정의 소득효과를 야기하는 것으로 해석할 수 있다.

표12. 정부기관 취업 영향

	(1) 기본모형 (2009-2018)	(2) (1) + 가치관 변수 (2015-2018)	(3) PSMATCH (2009-2018)
총 자녀수	1.036*** (0.0106)	1.027*** (0.105)	0.1004*** (0.0271)
둘째아 여부	1.215*** (0.0924)	1.190** (0.0912)	0.04** (0.0157)
추가 출산 의향	1.014 (0.109)	1.010 (0.1107)	0.0125 (0.0093)
이상자녀수와 실제자녀수 차이	1.008 (0.062)	0.998 (0.0621)	0.007 (0.0187)

주: 기본모형은 포아송 및 로지스틱 모형임. 각 모형에 개인 및 가구 관련 변수 및 근로시간, 월소득, 정규직 여부 변수 통제하고 강건표준 오차를 괄호안에 표기함. 모형(3)은 모형(1)에 성향점수매칭 평균처리효과 분석 시행한 것임. *: p<0.1, **: p<0.05, ***: p<0.01.

V. 결론 및 제언

본 연구는 전국출산력 가족보건복지 실태조사 2009~2018년 자료를 합동 횡단면으로 구축하여 여성의 경제활동 참여와 자녀수와의 관계를 직장 유형을 중심으로 실증 분석하였다. 포아송 모형, 로지스틱 모형, 내생성 문제를 고려한 평균처리효과 모형을 통한 분석 결과, 기혼 여성의 취업은 미취업 대비 총 자녀수 및 둘째아 출산에 부의 영향이 있었다. 이 효과는 민간기업 취업 시 그 효과가 가장 컸다. 정부 기관 및 정부 외 공공기관 취업의 경우에는 미취업인 경우와 대비하여 둘째아 출산 여부에 통계적으로 유의한 차이가 없었고 민간기업 취업 대비 정부기관 취업 시 총 자녀수와 둘째아 출산 가능성이 더 높았다. 이는 기혼여성의 취업과 출산과의 역관계는 주로 민간기업 취업의 경우에 발생하며, 정부기관에 취업한 경우 현재 소득 및 연금을 통한 미래 소득 효과로 인해 자녀수가 증가할 수 있음을 시사한다.

여성의 교육 수준은 총 자녀수 및 둘째아 출산과 정의 관계가, 근로시간과 첫 임신 연령은 부의 관계가 있었다. 이러한 결과는 여성의 고학력화, 근로시간 단축 및 유연 근무제 등을 통해 자녀 양육에 필요한 시간의 확보가 여성의 경제활동 참여 확대에 따른 출산을 감소 문제를 완화에 도움이 될 수 있음을 시사한다. 여성이 높은 교육 성과와 적극적인 경제활동 참여를 유지하면서 임신출산을 지연하거나 포기하지 않아도 되는 사회적, 제도적 환경 조성, 노동시장에서의 인적 자본 확보와 저출산 극복을 동시에 이루는 효과적인 방안일 수 있다. 자녀 및 가정 내 부부역할에 대한 전통적 가치관이 출산에 부의 영향을 주는 방향으로 변화되고 있고 (전세경, 2017), 결혼 연령과 첫 임신 연령이 높을수록 추가 출산 의향이 높지만 실제 자녀수는 이상자녀수에 미달하는 본 연구 결과를 고려할 때 여성이 경제활동 참여와 출산 및 자녀 양육간의 관계가 대체재에서 보완재로 전환될 수 있도록 관련 제도와 지원을 확대하여 만혼, 출산 지연, 여성의 경력단절, 그로 인한 남녀 생애 임금격차 문제를 해결해야 한다 (임병인, 서혜림, 2021).

표13. 자녀양육 및 일가정 양립 지원 제도

		인지여부 (%)	이용경험 (%)	매우/다소 도움 (%)	매우/다소 중요 (%)
자녀양육지원	양육수당	94.2	49.3	76.8	90.0
	보육료	97.4	58.4	91.4	94.3
	유아교육비	94.3	38.4	88.3	94.0
	국공립 및 공공형 어린이집	91.2	16.2	92.6	94.2
일가정양립	초등방과후 돌봄	90.3	15.3	84.2	93.0
	출산전후휴가	98.5	21.9	95.0	98.4
	육아휴직	98.2	13.7	97.1	98.1
	배우자출산휴가	96.5	16.3	86.7	93.5
	남성육아휴직	95.9	1.36	93.3	91.8

주: 2018년도 기혼여성 표본 10,344명에 대한 기초통계임. 인지 여부는 전체 표본, 이용경험 및 중요도는 지원 대상자 표본, 도움받은 정도는 이용 경험에 있는 표본 대상임. 자녀양육지원 이용경험은 유자녀 기혼여성, 일가정 양립 지원제도의 이용경험은 취업상태인 기혼 여성 대상임.

표13은 자녀양육을 위한 현금지원과 서비스, 그리고 일가정 양립 제도에 대한 인식과 이용경험에 대한 2018년도 조사자료의 기초통계량이다. 9개 지원제도에 대한 인지는 90%이상으로 저출산 정책에 대한 이해도가 높았지만 국공립 및 공공형 어린이집, 초등방과후 돌봄 서비스의 중요도나 도움 받은 정

도거 매우 혹은 다소 높다고 응답한 비율에 비해 실제 이용경험은 매우 낮았다 (16.2%; 15.3%). 출산 전후 휴가 및 육아휴직, 배우자 출산 휴가의 경우에도 유사한 경향이 나타났고 특히 남성육아휴직의 경우 배우자 출산휴가보다 도움 받은 정도가 더 높음에도 실제 이용경험은 1.36%에 불과했다. 도움 받은 정도가 중요도가 가장 높았던 제도는 육아휴직과 출산전후휴가로, 취업상태의 기혼여성이 소득상실이나 고용불안 없이 출산과 미취학 자녀의 양육을 담당할 수 있고 이 과정에 배우자의 참여 및 역할분담이 용이하다면 여성의 취업과 출산의 역관계 문제는 해소될 수 있음을 시사한다 (남국현, 김대일, 2016). 정부기관에 취업한 경우 미취업인 경우와 자녀수에 큰 차이가 없고 민간부문과 비교할 때 오히려 자녀수에 긍정적인 영향을 주는 것은 일가정 양립제도의 활용 정도와 연관되어 있다고 볼 수 있다 (김일옥, 왕희정, 정구철, 최소영, 2011). 근로조건이나 일가정 양립의 측면에서 정부기관과 비교적 유사한 정부외 공공기관에 취업한 경우 민간기업 취업의 경우와 총 자녀수나 둘째아 출산에서 유의한 차이가 없는 것은 정부기관 종사자가 공무원, 군인, 사학 등 특수직역연금대상자인데 비해 정부외 공공기관 종사자는 국민연금대상자여서 미래 소득의 출산에의 정의 효과가 제한적인 것으로 해석할 수 있다. 노후를 자녀에게 의존하는 경향이 줄어들어 은퇴후 소득 확보의 필요성이 높아진 만큼 노후 소득에 대한 사회안정망 확충은 자녀와 노후대비를 위한 저축간 택일 부담이 감소하여 출산을 개선에 도움이 될 수 있을 것이다. 자녀가 있는 가구 및 취업 여성에 대한 세제 및 연금 혜택을 확대하여 출산과 자녀 양육의 부담은 개별 가구에 전가되고 혜택은 사회 전체에 파급되는 외부효과를 해소하는 것도 저출산 극복 방안으로 고려해 볼 수 있다 (김진, 이정우, 2013).

2018년도 조사 기준, 자녀를 안심하고 키울 수 있는 여건 1순위는 안전한 양육 환경 (15.9%), 질 높은 보육 및 육아지원 시설 확충 (15.8%), 그리고 자녀 양육비용 부담 해소 (14.9%), 경기활성화 및 고용안정 (8.29%), 교육체계 개편 (6.96%) 및 공교육 강화 (6.61%)순이었다. 2순위로는, 안전한 자녀양육환경 (19.6%), 자녀 양육비용 부담 해소 (16.8%), 복지수준의 향상 (9.84%), 사교육비 경감 (9.58%), 질 높은 보육 및 육아지원 시설 확충 (9.3%)이 지목됐다. 청년 실업과 신혼부부의 주거난이 결혼 및 출산을 기피하는 요인으로 작용하며 (오창섭, 최성혁, 2012; 배호중, 한창근, 2016; Huttunen & Kellokumpu, 2016; 배호중, 2019; 고우림, 조영태, 차영재, 장대익, 2020), 이에 대한 대책이 저출산 고령화 기본계획에 담겨있지만, 출산과 양육 당사자가 일상적으로 체감할 수 있는 수요자 중심, 서비스 중심의 직접 지원과 사회적 인프라가 뒷받침되는 것이 중요하다 (박보영, 2006; 김미정, 정계숙, 박희경, 2011; 김현식, 김지연, 2012; 정운태, 이훈희, 김학만, 2012; 정은희, 최유석, 2013). 여성의 경제활동 참여 자체가 자녀수를 감소시키는 것이 아니며 직장 유형의 특성, 즉 일가정 양립에 우호적인 근로조건이 조성되면 여성의 경제활동 참여 확대와 출산을 증가를 동시에 가능할 것으로 기대되는바, 고용안정성, 연금을 통한 노후 보장, 일가정 양립 제도와 직장 어린이집의 적극 활용, 양육을 병행할 수 있는 유연한 근로조건, 직장가정에서의 양성평등 문화의 확립이 저출산 정책의 핵심이 되어야 한다.

본 연구는 선행연구들이 주로 활용한 다양한 패널 조사자료대신 변수확보에 유리한 횡단면 조사 다년도 병합 자료를 활용하였기 때문에 생애주기에 따른 여성의 경제활동 참여, 출산, 자녀 양육의 동태적 변화에 대한 분석이나 저출산 정책이 총 자녀수 및 둘째아 출산에 미치는 효과를 추정하는데 한계가 있었다. 또 매칭을 활용한 평균처리효과 모형을 활용하였으나 내생성에 의한 추정결과의 편의성 문제는 여전히 유의가 필요하다. 더불어, 후속 연구를 통해 미취업 여성과 취업 여성의 결혼 및 출산 결정의 차이, 지역 및 소득계층별 차이를 파악하여 저출산 정책의 획일성과 사각지대를 극복하고 다양한 수요에 맞춤형 설계가 가능하도록 근거를 제공할 필요가 있다.

참고 문헌

- 고우림, 조영태, 차영재, 장대익. (2020). 한국 합계출산율의 결정 요인으로서의 인구밀도. 사회과학 담론과 정책, 13(2), pp.129-153.
- 김나영. (2014). 초저출산 농촌지역의 자녀필요성 결정 요인 분석: 청도군 기혼여성 사례. 농촌경제, 37(3), pp.125-144.
- 김나영. (2011). 미혼남녀의 출산관련 가치관과 이상적인 자녀수의 인과관계. 사회과학연구논총, 26, pp.5-24.
- 김미정, 정계숙, 박희경. (2011). 20-30대 유자녀 모의 심리적·사회적 요인이 기대자녀수에 미치는 영향. 생태유아교육연구, 10(4), pp.1-18.
- 김민곤, 천지은. (2016). 저출산 정책으로써 출산장려금의 정책 효과성 연구: 서울 25개 자치구들을 중심으로. 국가정책연구, 30(2), pp.163-190.
- 김민영, 황진영. (2016). 주택가격과 출산의 시기와 수준: 우리나라 16개 시도의 실증분석. 보건사회연구, 36(1), pp.118-142.
- 김우영, 이정만. (2018). 출산장려금의 출산율 제고 효과. 노동정책연구, 18(2), pp.61-98.
- 김은정, 강은나, 변수정, 이상정, 임정미, 장인수, 이주연. (2019). 저출산·고령사회 대응 국민 인식 및 욕구 심층조사 체계 운영. 세종: 한국보건사회연구원.
- 김일옥, 왕희정, 정구철, 최소영. (2011). 출산장려 정책과 근로시간이 기혼여성의 둘째 아 출산의도에 미치는 영향. 한국인구학, 34(3), pp.139-155.
- 김진, 이정우. (2013). 양육활동에 대한 연금정책적 지원방안에 관한 연구. 보건사회연구, 33(2), pp.128-158.
- 김현식, 김지연. (2012). 부모동거가 첫째자녀 출산에 미치는 영향. 보건사회연구, 32(3), pp.5-32.
- 남국현, 김대일. (2016). 여성의 결혼과 출산의 결정요인 분석. 여성경제연구, 13(2), pp.25-52.
- 대한민국정부. (2015). (제3차) 저출산·고령사회 기본계획: 2016-2020. 서울: 대한민국정부.
- 대한민국정부. (2021). (함께 일하고 함께 돌보는 사회) 제4차 저출산·고령사회 기본계획: 2021-2025. 서울: 대한민국정부.
- 도미향. (2011). 대학생들의 결혼과 출산에 대한 인식이 미래결혼과 출산행위에 미치는 영향. 한국가족복지학, 16(4), pp.163-178.
- 박보영. (2006). 저출산·고령사회에서의 가족정책: 일-가족 양립지원정책. 비판사회정책, 22, pp.119-153.
- 박재범. (2020). 2030세대의 양성평등의식, 부모됨의 인식, 출산의식의 구조적 관계분석. 인문사회 21, 11(6), pp.2349-2364.
- 박종서, 이소영, 황남희, 장인수. (2019). 2018년도 저출산·고령사회정책 성과평가 연구. 세종: 저출산고령사회위원회.
- 박휴용, 여영기. (2014). 한국의 저출산 현상의 원인과 유아교육·보육 정책의 방향 분석. 한국영유아보육

학, 85, pp.69-95.

배은경. (2010). 현재의 저출산이 여성들 때문일까?. 젠더와 문화, 3(2), pp.37-75.

배호중, 천재영. (2018). 출산전후 휴가 및 육아휴직 활용가능성이 출산에 미치는 영향: 신혼여성을 중심으로. 여성연구, 96(1), pp.79-118.

배호중, 한창근. (2016). 신혼부부의 주택자산과 출산: 2000년 이후 혼인가구를 중심으로. 보건사회연구, 36(3), pp.204-238.

배호중, 한창근, 양은모. (2017). 친정과의 거리와 자녀출산: 2000년 이후 혼인가구를 대상으로. 보건사회연구, 37(2), pp.5-40.

배호중. (2019). 주거비 부담이 출산에 미치는 영향: 2000년 이후 혼인가구를 중심으로. 사회복지연구, 50(1), pp.35-70.

송유미, 이제상. (2011). 저출산의 원인에 관한 연구: 산업사회의 변화와 여성의 사회진출을 중심으로. 보건사회연구, 31(1), pp.27-61.

신윤정. (2008). 보육·교육비 부담이 출산 의향에 미치는 영향 분석. 보건사회연구, 28(2), pp.103-134.

염명배, 김경미. (2011). 군집분석을 통한 저출산 원인 및 정책수요 도출: 핵심정책대상 집단을 중심으로. 경제연구, 29(1), pp.163-190.

오유석. (2015). 저출산과 개인화: '출산파업론' vs '출산선택론'. 동향과 전망, 94, pp.45-92.

오지혜. (2020a). 조부모의 사회경제적 자원이 부모의 첫째아 출산에 미치는 영향. 보건사회연구, 40(1), pp.361-393.

오지혜. (2020b). 부모의 사회경제적 자원이 자녀의 결혼 이행에 미치는 영향: 한국노동패널 1998~2016년 자료를 중심으로. 보건사회연구, 40(4), pp.50-81.

오창섭, 최성혁. (2012). 저출산 원인의 실증분석 - 혼인을 하락과 초혼연령 상승의 경제적 요인. 복지행정논총, 22(1), pp. 91-125.

우원규, 유승현, 조영태. (2013). 기혼여성이 자녀출산시기결정시 고려하는 연령. 한국인구학, 36(4), pp.25-49.

유계숙. (2012). 저출산 대응을 위한 일-가정 양립지원정책. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 18(1), pp.111-125.

유종열. (2010). 저출산 문제에 대한 사회 이론적 접근. 사회과교육, 49(4), pp.33-47.

이명석, 김근세, 김대건. (2012). 한국 지방자치단체의 출산장려금정책 효과분석. 한국행정연구, 21(3), pp.149-174.

이병호, 박민근. (2017). 다자녀 출산의 결정요인 연구: 출산장려금 정책의 효과를 중심으로. 보건사회연구, 37(3), pp.318-342.

이삼식, 최효진. (2014). 가임기 기혼여성의 노동시장 참여형태가 출산 이행에 미치는 영향. 보건사회연구, 34(4), pp.153-184.

이석환. (2014). 한국 지방자치단체 출산장려정책의 효과 평가. 한국지방자치학회보, 26(1), pp.23-51.

이종하, 황진영. (2018). 광역자치단체의 출산지원예산이 출산율에 미치는 영향. 보건사회연구, 38(3),

pp.555-579.

임병인, 서혜림. (2021). 여성의 가족가치관과 결혼 및 출산의향. 보건사회연구, 41(2), pp.123-140.

장진희. (2014). 서울시 저출산 현황분석. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서, pp.1-25.

전나리, 조복희. (2012). 기혼남성의 추가 출산계획 여부에 영향을 미치는 요인 연구. 한국보육지원학회지, 8(1), pp.125-143.

전세경. (2017). 가족문화와 가치관 교육의 관점에서 본 저출산의 원인 및 극복 방안 탐색. 한국가정과교육학회지, 29(4), pp.85-100.

정성호. (2009). 저출산의 사회경제적 요인과 향후과제. 사회과학연구, 48(2), pp.1-22.

정성호. (2010a). 초저출산은 지속될 것인가?. 한국인구학, 33(2), pp.113-136.

정성호. (2010b). 저출산 요인의 인과모형. 사회과학연구, 49(1), pp.69-91.

정성호. (2012). 저출산 정책의 효과성에 관한 연구. 한국인구학, 35(1), pp.31-52.

정성호. (2013). 동아시아의 초저출산 추이와 전망. 한국인구학, 36(2), pp.27-44.

정운태, 이훈희, 김학만. (2012). 계층분석방법(AHP)을 활용한 저출산 대응정책의 우선순위에 관한 연구. 한국공공관리학보, 26(3), pp.55-79.

정은희, 최유석. (2013). 기혼여성의 둘째자녀 출산계획 및 출산과 관련된 요인. 보건사회연구, 33(1), pp.5-34.

최상준, 이명석. (2013). 지방자치단체 저출산 정책의 효과. 정책분석평가학회보, 23(1), pp.93-114.

최인규, 오창섭. (2013). 로짓모형을 활용한 출산지원정책이 출산의지에 미치는 영향요인분석 - 공공·민간 의료종사자의 비교 -. 한국지방자치연구, 15(2), pp.39-65.

한종수. (2010). 한국의 저출산의 원인. 평화학연구, 11(3), pp.305-327.

허만형, 이정철. (2011). 출산장려금의 정책효과 연구. 한국정책연구, 11(3), pp.387-411.

황진영. (2013). 여성의 경제활동참가가 출산의 시기 및 수준에 영향을 미쳤는가?: 국가 간 실증분석. 보건사회연구, 33(3), pp.361-384.

Abadie, A., & Imbens, G. W. (2011). Bias-corrected matching estimators for average treatment effects. *Journal of Business and Economic Statistics*, 29, pp.1-11.

Abadie, A., & Imbens, G. W. (2012). Matching on the estimated propensity score. Harvard University and National Bureau of Economic Research.

Ahn, N., & Mira, P. (2002). A note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries. *Journal of Population Economics*, 15(4), pp.667-682.

Goldstein, J. R., Sobotka, T., & Jasilioniene, A. (2009). The end of “lowest-low” fertility?. *Population and Development Review*, 35(4), pp.663-699.

Huttunen, K., & Kellokumpu, J. (2016). The effect of job displacement on couples' fertility decisions. *Journal of Labor Economics*, 34(2), pp.403-442.

McDonald, P. (2000). Gender equity, social institutions and the future of fertility. *Journal of*

the Australian Population Association, 17(1), pp.1-16.

Sleebos, J. (2003). Low fertility rates in OECD countries: Facts and policy responses. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 15, Paris: OECD Publishing.

Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. 2nd ed. Cambridge, MA: MIT Press.

Sectoral Differences in the Relationship between Employment and Fertility among Married Female

Ja-Eun Shin

(KDI School of Public Policy and Management)

Abstract

This study examines the effect of employment status on fertility among married female with an emphasis on sectoral differences. Using a pooled data of the 2009-2018 National Survey on Fertility and Family Health and Welfare, the poisson models, logistics models and matching estimations for average treatment effect are conducted. Results show that employment of married female is likely to have negative effects on total number of children and having a second child. Private sector employment, compared to non-employment, has a particularly large negative effect on fertility whereas public sector employment does not. Employment in government sector is found to increase total number of children and the likelihood to have a second child. Strong negative attitudes to children and traditional gender roles within family are likely to reduce fertility. It implies that the relationship between employment status and fertility depends on sectors. Job security, work-life balance support, pension benefit improvement at work as well as gender equality at home would foster both labor force participation of females and fertility through a positive net income effect.

Keywords: Employment of married female, Fertility, Sectoral differences, National survey on fertility and family health and welfare, Matching estimations.
