

노동시장 이중구조와 출산 인식: 인천시 저출생 대응 정책 제안

양종민 | 도시사회연구부 연구위원

배경과 목적

- 고용안정성, 임금 수준, 근로시간 유연화 등 일자리 관련 요인들은 혼인 및 출산에 영향을 미칠 수 있음
- 노동시장이 임금, 안정성 등 차이가 있는 두 개의 시장으로 분리되어 있고, 특히 중소기업, 비정규직 등 2차 노동시장에 속한 일자리가 한국 사회에서 90% 가량을 차지하고 있는 상황에서 노동시장의 이중구조가 저출생에 중요한 영향을 미칠 수 있음
- 이러한 맥락에서 인천지역에서 실시한 ‘인천시 저출생 대응 및 미래정책 수립을 위한 시민 설문조사’ 내용을 바탕으로 일자리 유형에 따라 결혼 및 출산에 대한 인식 차이가 나타나는지 확인하고 저출생 정책과 관련하여 일자리 관점에서 인천시 차원에서 추진할 수 있는 정책적 대안을 제시하고자 함

정책제안

- 정책의 사각지대에 있거나, 현실적인 이유로 가족돌봄휴가를 사용하기 어려운 근로자의 일·생활 균형을 위해 인천시 소재 중소기업 근로자 및 고용보험에 가입한 비정형노동자에게 아이돌봄휴가 지원금을 지원할 수 있는 방안을 검토할 필요가 있음
- 정부와 인천시가 추진하고 있는 저출생 정책의 효과성을 높이기 위해서 출산 및 육아와 관련된 휴가 및 휴직을 노동자가 자유롭게 사용할 수 있어야 하며, 이를 위해서 중소기업의 원활한 대체인력 수급을 위해 중·장년 및 노인 인재를 적극 활용하는 방안을 검토해볼 필요가 있음
- 노동시장 지위에 상관없이 출산 및 육아 관련 각종 지원제도를 노동자가 수월하게 사용할 수 있는 근무 환경을 조성하기 위해 가족친화 인증 기업을 위한 인센티브를 확대하고, 일·생활 균형 관련 컨설팅을 제공하며, 육아 친화적 근무환경 조성을 위한 캠페인을 확대할 필요가 있음

1

일자리 관련 요인과 출산 간의 관계성에 대한 선행연구 검토

● 연구 개요

- 고용안정성, 임금 수준, 근로시간 유연화 등 일자리 관련 요인들은 혼인 및 출산에 영향을 미칠 수 있음
- 노동시장이 임금과 안정성 등의 차이가 있는 두 개의 시장으로 분리가 되어 있고, 특히 중소기업, 비정규직 등 2차 노동시장에 속한 일자리가 한국 사회에서 90% 가량을 차지하고 있는 상황에서 노동시장의 이중구조가 저출생에 중요한 영향을 미칠 수 있음
 - 노동시장 이중구조하에서 출산으로 인한 여성의 기회비용은 노동시장의 위치에 따라 차이가 나타날 수 밖에 없음
 - 비정규직 노동자들이 경험하는 고용 불안정성과 상대적으로 낮은 임금수준은 결혼과 출산 같은 장기적인 생애계획을 수립하는데 중요한 제약요인으로 작용할 수 있음
 - 대기업·정규직 노동자들은 상대적으로 출산과 양육을 위한 다양한 제도와 정책을 활용할 수 있지만 중소기업·비정규직 노동자들은 여건상 이러한 제도와 정책을 온전히 활용하기 어려움
- 이러한 맥락에서 인천지역에서 실시한 '인천시 저출산 대응 및 미래정책 수립을 위한 시민 설문조사' 내용을 바탕으로 일자리 유형에 따라 결혼 및 출산에 대한 인식의 차이가 나타나는지 확인하고자 함
 - 결혼에 대한 인식, 출산에 대한 인식, 출산 결정에 영향을 미치는 요인, 임신·출산 관련 지원 제도에 대한 인지도 및 이용 용이 정도, 육아기 자녀돌봄 관련 지원 제도에 대한 인지도 및 이용 용이 정도, 육아·돌봄 지원 제도 이용 제약 요인에 대한 인식에 있어 일자리 유형별 차이가 나타나는지 확인하고자 함
- 설문조사 결과 분석을 바탕으로 저출생 정책과 관련하여 일자리 관점에서 인천시 차원에서 추진할 수 있는 정책적 대안을 제시하고자 함

● 일자리 관련 요인과 출산 간의 관계성에 대한 선행연구 검토¹⁾

- 노동시장 이중구조란 노동시장이 임금과 안정성 등 차이가 있는 두 개의 시장으로 분리된 현상을 의미하며, 1차 노동시장의 '내부자'는 대부분 정규직 노동자이고, 2차 노동시장의 '외부자'는 대부분 비정규직 노동자를 의미함
 - 내부 노동 시장에 속하는 '내부자'는 고용 안정, 높은 임금, 회사 내 숙련 형성 기회, 승진 시스템 등이 특징이며, 외부 노동 시장의 '외부자'는 불안정한 고용, 낮은 임금, 제한된 기술 형성 기회, 승진 시스템의 부재 등이 특징임(Lee, 2023: 15)
- 통계청 경제활동인구조사에 정의하고 있는 비정규직은 1차적으로 고용형태에 의해 정의되며 한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자 등으로 분류됨
 - 한시적 근로자: 근로계약기간을 정한 근로자(기간제 근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제 근로자)를 포함
 - 시간제 근로자: 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
 - 비전형 근로자: 파견근로자, 용역근로자, 특수형태 근로 종사자, 가정내(재택, 가내) 근로자, 일일(단기)근로자를 포함함
- 열악한 2차 노동시장에 속한 근로자의 낮은 임금과 불안정한 고용상황 등은 혼인 및 출산의 저해요인으로 작용할 수 있음
 - 전체 일자리 중 90%가 중소기업, 비정규직 등 2차 노동시장에 속한다는 점에서, 노동시장 이중구조가 저출생에 미치는 영향은 클 수 있음
- 출산으로 인한 여성의 기회비용은 노동시장에서 상대적 위치에 따라 차이가 있으며, 대기업·공공기업 여성들의 출산 후 노동시장 이탈 확률이 상대적으로 낮은 것으로 나타남(최세림, 2021)
 - 각종 모성보호제도 활용이 용이하고 고용의 안정성이 상대적으로 높은 대기업 정규직·공공부문 근로자의 경우 자녀 연령이 증가하면서 자녀 출산에 따른 패널티 규모가 감소함. 자녀 연령이 9세 이상이 되면 임금 패널티를 완전하게 극복하고 오히려 무자녀일 때보다 임금이 높아짐
 - 출산·양육기에 고용을 유지하게 되면 점차 모성 패널티를 극복하고 경력 상승에 따라 임금이 늘어나면서 임금이 회복될 수 있다고 해석할 수 있음

1) 유근식·양종민. (2024). 일·생활 균형을 위한 일자리 유용성 및 포용성 강화. 인천연구원 기획과제(미발간)의 일부 내용을 발췌함

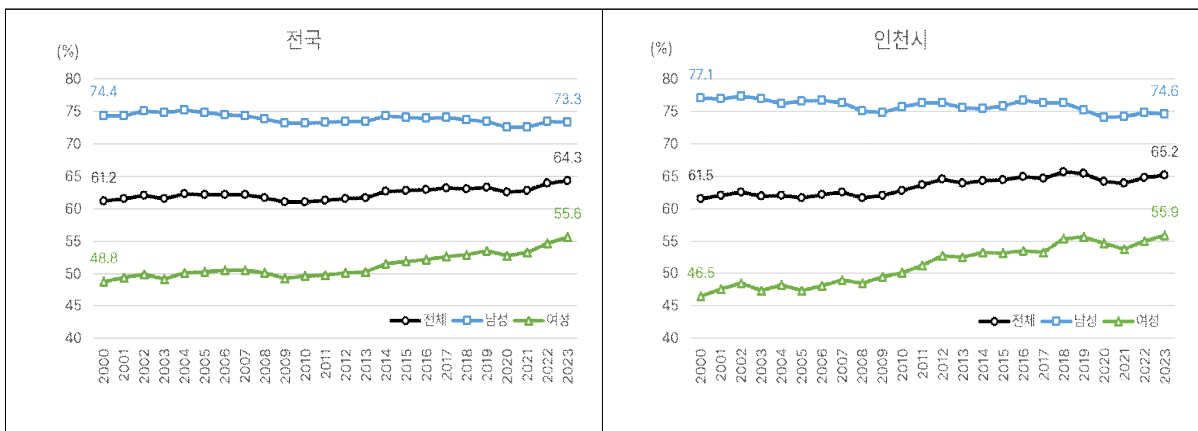
- 이러한 분석 결과는 최근 ‘노동’에 초점을 맞춘 저출생 정책의 활용과 긍정적인 영향이 공공부문·대기업 근로자에게 집중되어 있음을 시사함
- 기업규모가 작을수록 업무 부담이 명확하지 않고 인사관리가 효율적이고 효과적이지 못해 출산 및 육아를 이유로 근무시간을 조정하거나 휴가를 사용하는 경우 동료들에게 초과 업무를 부담시킬 가능성이 큼
- 1차 및 중간 이하 노동시장에 속하는 중견·중소기업의 현 상황을 명확하게 파악하고 노동시장 이중구조 문제를 반영하여 현실성 있는 방향으로 저출생 관련 대책을 추진할 필요가 있음
- 국내 임금근로자의 종사자 특성이 결혼 및 출산에 미치는 영향을 분석한 결과, 종사자 특성은 결혼과 출산에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타남(유진성, 2022)
 - 정규직의 결혼 확률은 비정규직의 약 1.65배로 분석되었으며, 대기업 종사자의 결혼 확률은 중소기업 종사자 결혼 확률의 약 1.43배로 분석됨
 - 출산의 경우 정규직의 출산확률이 비정규직의 약 1.89배에 달하며 대기업 종사자의 출산확률은 중소기업 종사자 출산확률의 약 1.37배로 분석됨
 - 다만 기혼자만 대상으로 종사자 특성이 출산에 미치는 영향을 분석한 결과에서는 비정규직과 정규직 사이에서만 출산율에 유의적인 차이가 존재함
 - 결혼과 출산에서 종사자의 특성에 따라 유의미한 차이가 나타나고 있기 때문에 양질의 일자리를 늘리고 노동시장의 이중구조를 해소할 수 있는 정책 마련이 필요함
- 남편의 일자리 안정성과 시간적 여유는 여성의 첫째 자녀 출산 의향에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 일을 하는 경우에도 본인의 출산 의향이 첫째 자녀 출산에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남(조성호·문승현, 2021)
 - 그러나 둘째 자녀 이상의 경우에는 노동시장에서 이탈하더라도 크게 부담이 없거나 업무 시간에 비교적 유연성이 있는 비정규직인 경우 출산 의향이 높아지며 남편의 직장이 가족친화적인 경우에도 출산 의향이 높아짐
 - 따라서 자녀를 안정적으로 양육할 수 있는 일자리와 소득을 보장하는 것이 출산 의향을 높이는 데 중요함을 의미함

2 인천시 일자리 및 출산 관련 현황 분석

● 일자리 현황

- 경제활동 참가율은 지난 20여년간 약 3%p 정도 상승했으며, 특히 여성의 경제활동 참가율 증가가 두드러짐
 - 전국 기준 경제활동 참가율은 61.2%에서 64.3%로 증가했으며, 남성은 74.4%에서 73.3%로 소폭 하락한 반면, 여성은 48.8%에서 55.6%로 7%p 가량 증가함
 - 인천시의 경우 경제활동참가율은 61.5%에서 65.2%로 4%p 정도 상승했으며, 남성은 77.1%에서 74.6%로 하락한 반면, 여성은 46.5%에서 55.9%로 약 10%p 가량 상승함

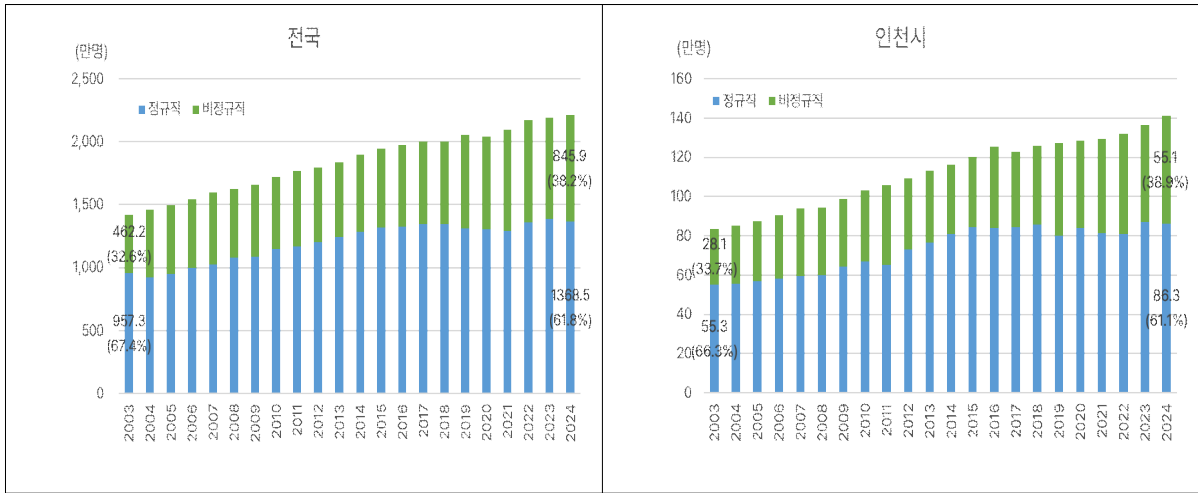
[그림 1] 성별 경제활동참가율 변화



자료 : 통계청 경제활동인구조사

- 전체 임금근로자 중 비정규직의 비중이 계속 증가하고 있으며, 인천시 역시 비슷한 추세를 보여주고 있음
 - 우리나라 비정규직 근로자 수는 2003년 462만 명에서 2024년 846만 명으로 약 384만 명 증가했으며, 전체 임금근로자 중 비정규직의 비중은 32.6%에서 38.2%로 5.6%p 가량 상승함
 - 인천시 비정규직 근로자 수는 2003년 28만 명에서 2024년 55만 명으로 약 27만 명 증가했으며, 전체 임금근로자 중 비정규직의 비중은 33.7%에서 38.9%로 5.2%p 가량 상승함
 - 인천시 비정규직 근로자 비중은 2024년 기준으로 전국 수준과 비슷함

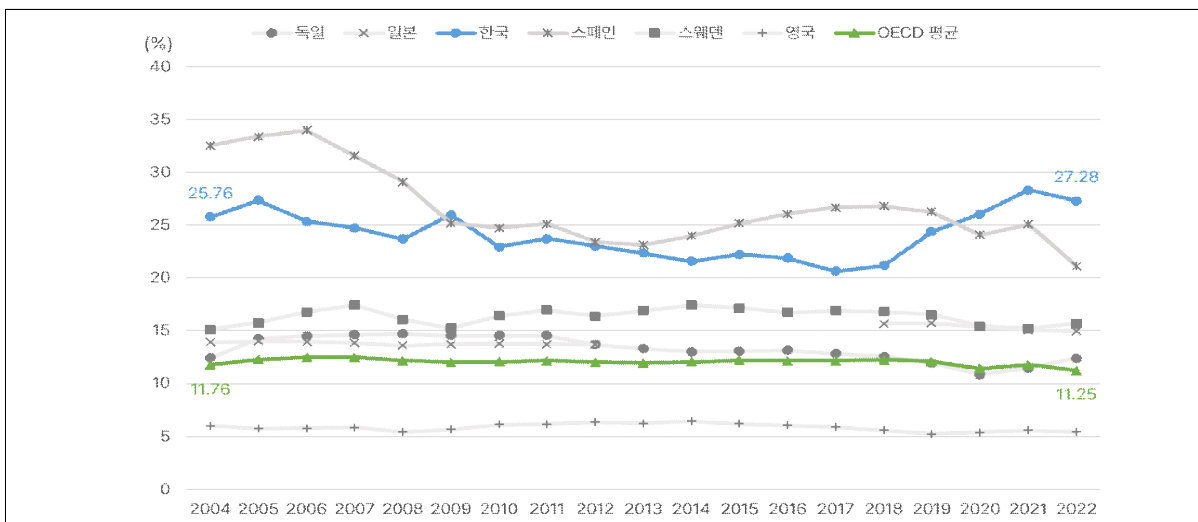
[그림 2] 근로형태별 임금근로자 비중



참고: 매년 8월 기준 통계치를 사용
 자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사

- 한국의 임시직 근로자(Temporary Employment) 비율은 다른 OECD 국가들 보다 상대적으로 높음
 - 비정규직을 의미하는 임시적 근로자 비율의 경우 한국은 2004년 25.8%에서 2022년 27.3%로 소폭 상승했으며, 다른 OECD 국가와 비교했을 때 상대적으로 높음
 - OECD 평균은 2004에 11.8%에서 2022년에 11.3%로 소폭 하락했으며, 스페인의 경우 2020년 이전까지 한국보다 비정규직 비율이 높았으나 2020년 이후 한국이 스페인보다 비정규직 비율이 높음
 - 한국은 OECD 평균에 비해 비정규직 비율이 15% 이상 높음

[그림 3] 국가별 임시직 근로자(Temporary Employment) 비율



자료: OECD Data Explorer(<https://data-explorer.oecd.org/?lc=en>)

- 성별·연령별 비정규직 근로자 비중을 살펴보면 여성이 남성에 비해 비정규직 근로자의 비중이 높으며 청년층과 고령층에서 비정규직 근로자의 비중이 높음
 - 남성의 경우 비정규직 근로자 비중이 2015년 26.4%에서 2024년 29.8%로 약 3.4%p 증가한 반면, 여성의 경우 2015년 39.9%에서 2024년 45.5%로 약 5.6%p 증가함
 - 여성이 남성에 비해 2024년 기준 비정규직 근로자 비중이 15.7%p 정도 많음
 - 연령집단별로 살펴보면 15-19세 인구집단의 약 90%가 비정규직이며 60대 이상 인구집단의 70%가 비정규직으로 다른 연령집단에 비해 상대적으로 비정규직 근로자 비중이 높음
 - 20대 인구집단 역시 비정규직 근로자의 비중이 43.1%로 30대부터 50대 연령 집단에 비해 상대적으로 높으며, 이들 연령집단에서의 직업 불안정성이 혼인과 출산 의향에 영향을 미칠 수 있음

[표 1] 성별·연령별 비정규직 근로자 비중 (단위: %)

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
전체	32.4	32.8	32.9	33.0	36.4	36.3	38.4	37.5	37.0	38.2	
성별	남성	26.4	26.4	26.3	26.3	26.3	29.4	29.4	31.0	30.6	29.8
	여성	39.9	40.2	41.1	41.2	41.5	45.0	45.0	47.4	46.0	45.5
연령별	15-19	74.3	75.2	73.4	74.0	77.8	84.1	85.1	86.4	89.0	89.9
	20-29	32.1	32.2	33.1	32.3	38.3	37.7	40.0	39.1	40.3	43.1
	30-39	21.2	21.1	20.6	21.0	23.7	22.8	23.0	21.9	21.6	22.7
	40-49	26.0	26.1	26.0	25.3	27.0	26.7	28.6	26.6	26.3	26.7
	50-59	34.6	34.2	33.9	34.0	35.5	34.3	35.9	35.3	33.2	33.7
	60 이상	67.2	67.9	67.3	67.9	71.6	71.0	73.7	71.3	68.7	69.7

참고: 매년 8월 기준 통계치를 사용

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사

- 고용형태별 평균근속기간, 임금 및 근로·복지수혜자 비율을 살펴보면 정규직에 비해 비정규직의 평균근속기간, 임금 및 각종 근로·복지수혜자 비율이 현저하게 낮음을 알 수 있음
 - 정규직의 평균근속기간은 2015년 88개월에서 2024년 103개월로 약 15개월 증가한 반면, 비정규직의 평균근속기간은 2015년 28개월에서 2024년 34개월로 약 6개월 증가함. 따라서 절대적인 평균근속기간도 정규직이 비정규직에 비해 월등히 높으며, 증가의 폭도 정규직이 비정규직에 비해 더 크게 나타남
 - 월 평균 임금은 정규직의 경우 2015년 270만 원에서 2024년 380만 원으로 110만 원 가량 늘어난 반면, 비정규직의 2015년 147만 원에서 2024년 205만 원으로 58만 원 가량 늘어남. 따라서 2024년 기준 정규직 월 평균 임금은 비정규직보다 약 65만 원 정도 많으며, 임금의 증가폭도 정규직이 비정규직보다 높음을 알 수 있음

- 사회보험 가입률의 경우 정규직은 2024년 기준 90%에 육박하는 반면, 비정규직의 경우 50%를 조금 넘거나 40% 미만인 경우도 있음(국민연금가입률은 37.5%에 불과). 따라서 제도적 사회보장 시스템으로부터 정규직과 비정규직의 수혜 정도에 있어 큰 차이가 나타남
- 상여금 수혜율은 정규직이 2024년 기준 89%인 반면, 비정규직은 40%에 불과하며, 시간외수당수혜율도 정규직은 2024년 기준 68.7%인 반면, 비정규직은 31.8%에 불과함. 유급휴가수혜율도 정규직은 2024년 기준 87%에 육박하지만, 비정규직은 39% 정도에 불과함
- 따라서 제도적 사회보장 시스템으로부터 보호 수준과 근로 관련 각종 혜택의 수혜율 역시 정규직과 비정규직 간 큰 차이가 존재하기 때문에 이러한 일자리 여건과 혼인·출산 관련 인식의 관계성을 체계적으로 살펴볼 필요가 있음

[표 2] 고용형태별 평균근속기간, 임금 및 근로·복지수혜자 비율

항목	2015			2024		
	임금근로자	정규직	비정규직	임금근로자	정규직	비정규직
평균근속기간(개월)	68	88	28	76	103	34
월평균임금(만원)	230.4	270.2	147.3	312.8	379.6	204.8
국민연금가입률(%)	67.5	82.1	37.0	68.8	88.1	37.5
건강보험가입률(%)	71.6	84.8	43.9	78.6	95.0	52.2
고용보험가입률(%)	68.7	82.4	42.6	77.0	92.3	54.7
퇴직급여가입률(%)	69.9	84.0	40.6	76.8	95.6	46.4
상여금수혜율(%)	70.1	85.0	39.0	70.3	89.0	40.1
시간외수당수혜율(%)	47.2	58.4	23.8	54.6	68.7	31.8
유급휴가수혜율(%)	60.3	73.9	31.9	68.5	86.9	38.7

참고: 매년 8월 기준 통계치를 사용

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사

● 출산 관련 현황

- 시·도별 출산율을 비교해보면 2023년도 합계출산율 전국 평균은 0.72명이며, 인천은 0.69명으로 특·광역시 중 세 번째로 낮음
 - 본문에 수치를 제공하지 않았지만 합계출산율이 가장 높은 지역은 세종시와 전라남도 0.79를 기록함
 - 서울의 합계출산율은 0.55로 전국 특·광역시 중 가장 낮으며, 경기도는 0.77명

[표 3] 지역별 출생아수 및 합계출산율, 조출생률(2023)

행정구역	출생아수 (1,000명)	합계출산율 (가임 여자 1명당 명)	조출생률 (인구 1천 명당 명)
전국	230.0	0.72	4.6
인천	13.7	0.69	5.2
서울	39.5	0.55	4.4
경기	68.8	0.77	5.2

참고: 1) 합계출산율은 15-49세의 연령별 출산율의 총합으로 측정됨
 2) 조출생률은 특정 1년간의 총 출생아수를 해당 연도의 연앙인구로 나눈 수치를 1,000분비로 나타낸 것
 자료 : 통계청, 「인구동향조사」, 월, 분기, 연간 인구동향(출생, 사망, 혼인, 이혼)

- 인천시 혼인 관련 추이를 살펴보면 2010년 이후 혼인건수와 조혼인율은 감소하는 추세이며, 평균 초혼연령은 증가하는 추세
 - 남성의 평균 초혼연령은 2010년 31.7세에서 2023년 33.8세로 늘어났으며, 여성의 평균 초혼연령은 2010년 29세에서 2023년 31.6세로 늘어남

[표 4] 인천시 혼인 관련 추이(2000~2023)

구분	혼인		평균 초혼연령	
	혼인건수	조혼인율	남성	여성
2010	17,407	6.4	31.7	29.0
2015	17,118	5.9	32.5	29.9
2020	11,574	4.0	33.0	30.7
2023	11,621	3.9	33.8	31.6

참고: 조혼인율은 인구 1천 명당 건수
 자료 : 통계청, 「인구동향조사」, 혼인, 시도별 평균초혼연령

- 혼인 1년 차부터 5년 차까지 자녀가 없는 부부의 비율은 전국 기준 2015년 35.5%에서 2021년 45.8%로 증가하였으며, 인천은 전국 평균보다 높음
 - 인천의 경우 혼인 1년 차~혼인 5년 차 부부 중 자녀가 없는 구성비가 2021년 기준 45.9%로 특·광역시 중 2번째로 높음(참고로 전국 지자체 중 평균보다 높은 지역은 서울, 인천, 경기 3곳)
- 혼인 5년 차 부부 중 자녀가 없는 비율을 살펴봐도 전국 기준 2015년 12.9%에서 2021년 22.5%로 증가하였으며, 인천은 역시 전국 평균보다 높음
 - 2021년 기준 23.4%로 역시 특·광역시 중 2번째로 높으며, 인천의 향후 출산율 감소는 심화될 가능성이 높음
 - 평균 초혼연령이 높아지고 혼인 후 일정 기간 동안 아이를 낳지 않는 경우가 늘어나면 확률적으로 무자녀의 비율이 높아질 수 있으므로 앞으로의 추이를 주의깊게 살펴볼 필요가 있음

[표 5] 혼인연차별 자녀없는 초혼부부 구성비(2015년·2021년) (단위: %)

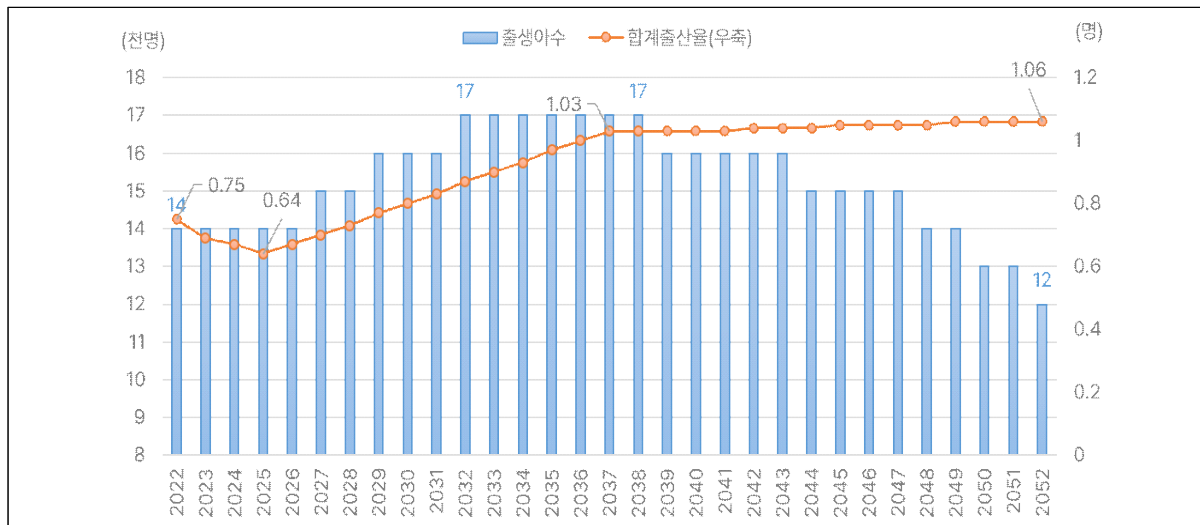
구분	혼인1년 차-혼인5년 차 부부 중 자녀없는 구성비		혼인5년 차 부부 중 자녀없는 구성비	
	2015년	2021년	2015년	2021년
전국	35.5	45.8	12.9	22.5
서울	42.7	53.5	16.9	28.0
부산	34.5	44.6	12.0	22.0
대구	32.3	41.5	10.3	19.3
인천	36.0	45.9	14.0	23.4
광주	30.8	38.5	9.3	17.1
대전	34.6	45.2	11.3	20.9
울산	31.8	40.4	9.1	16.5
세종	34.2	39.9	10.4	17.8
경기	36.0	47.2	13.6	24.0
강원	34.4	44.3	12.6	21.1
충북	32.8	42.6	11.7	19.4
충남	32.4	41.6	11.0	20.5
전북	29.9	40.1	10.1	17.9
전남	27.8	36.7	9.3	16.6
경북	30.4	39.7	10.2	18.3
경남	31.3	40.1	10.2	18.1
제주	31.7	41.7	12.7	22.1

참고: 전국 평균보다 높은 지역은 파란색으로 표시

자료 : 통계청, 「한국의 사회동향」, 2023

- 통계청에서 2020년 인구총조사를 기초로 30년간 시·도별 장래인구 추계 결과, 인천시의 합계출산율은 2022년 0.75명에서 2025년에 0.64명까지 감소하였다가 이후에는 2036년 이후 1명 이상의 합계출산율을 보일 것으로 전망
 - 하지만 실제로 2023년 인천시 합계출산율은 0.69명으로 예측값보다 낮은 상황으로 향후 합계출산율도 1명 이상 회복하기 어려울 것으로 전망하는 분석도 있음
- 따라서 인천시 인구 정책은 합계출산율 목표치를 과대하게 설정하기 보다 출산을 기피하는 주요 원인 중 하나로 추정되고 있는 ‘일자리’ 여건을 개선하여 지속적으로 출산율을 높일 수 있는 환경 조성에 중점을 두어야 함

[그림 4] 인천시 출생아수 및 합계출산율 변화 전망(2022-2052)



자료 : 통계청(2024). 장래인구추계 시도편 : 2022~2052

3 인천시 설문조사 분석 결과

◆ 설문조사 개요

- 초저출생 극복을 위한 인천시의 효과적인 저출산 정책 수립을 위한 기초자료로 활용하기 위하여 인천시민의 일자리 여건과 환경이 혼인·출산에 미치는 영향 파악을 목적으로 조사를 실시함
 - (조사 방법) 온라인 패널을 활용한 온라인·모바일 조사
 - (조사 대상) 인천 거주 만 20~49세 남녀(취업자 및 미취업자)
 - (표본 규모 및 할당) 연령대별·성별 인구 기준 비례할당 후, 연령대별·성별 취업자 비중을 적용하여 비례할당하였으며, 총 500명을 조사

[표 6] 표본 할당 - 취업자·미취업자 (단위: 명)

구분	남		여		소계		총계
	취업자	미취업자	취업자	미취업자	취업자	미취업자	
20-29세	44	31	42	27	87	57	144
30-39세	74	12	48	31	121	44	165
40-49세	88	10	57	36	145	46	191
합계	206	53	147	94	353	147	500

자료 : 인천연구원(2024)

- 설문조사 응답자의 인구·사회학적인 특성은 다음과 같음
 - 조사대상 중 51.8%는 남성, 48.2%는 여성이 차지하고 있으며 연령대별 구성은 20대 28.8%, 30대 33.0%, 40대 38.2%
 - 응답자의 70.6%는 현재 일하고 있으며, 17.8%는 일자리를 구하고 있고 11.6%는 경제활동을 원하지 않음
 - 조사대상 중 미혼은 60.6%, 기혼은 38.0%를 차지하였으며, 기혼자 중 맞벌이 비율은 51.6%(190명 중 98명)이고 유자녀 비율은 79.5%(190명 중 151명)

[표 7] 설문조사 응답자 기본 특성

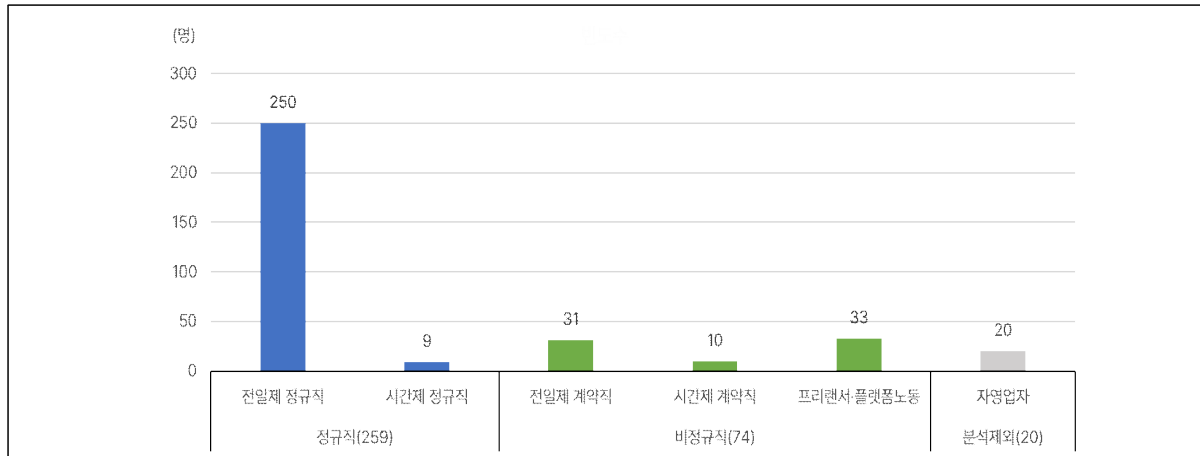
(단위: 명, %)

구분		사례수	비율
전체		500	100.0
성별	남성	259	51.8
	여성	241	48.2
연령대	20대	144	28.8
	30대	165	33.0
	40대	191	38.2
경제활동상태	취업자	353	70.6
	실업자	89	17.8
	비경제활동인구	58	11.6
혼인상태	미혼	303	60.6
	기혼	190	38.0
	사별/이혼/별거	7	1.4
맞벌이 여부 (기혼자 대상)	맞벌이	98	19.6
	외벌이	92	18.4
	해당 없음	310	62.0
자녀 유무 (기혼자 대상)	자녀 있음	151	30.2
	자녀 없음	46	9.2
	해당 없음	303	60.6

자료 : 인천연구원(2024)

- 현 직장에서 고용형태를 묻는 질문에 총 5개 범주를 정규직과 비정규직으로 재분류하였으며, 정규직은 259명, 비정규직은 74명으로 응답함
 - (정규직) 정규직은 현 직장에서 고용형태가 전일제 정규직(250명)과 시간제 정규직(9명)으로 응답한 사람의 합산값이며, 총 259명이 정규직 범주에 해당
 - (비정규직) 비정규직은 현 직장에서 고용형태가 전일제 계약직(31명), 시간제 계약직(10명), 프리랜서·플랫폼노동(33명)의 합산값이며, 총 74명이 비정규직 범주에 해당
 - (분석제외) 자영업자의 경우 고용안정성, 임금 수준, 근로 및 복지혜택 수혜에 있어 정규직이나 비정규직 노동과 성격이 다르기 때문에 분석에서 제외했으며, 총 20명이 자영업자라고 응답

[그림 5] 현 직장에서의 고용형태

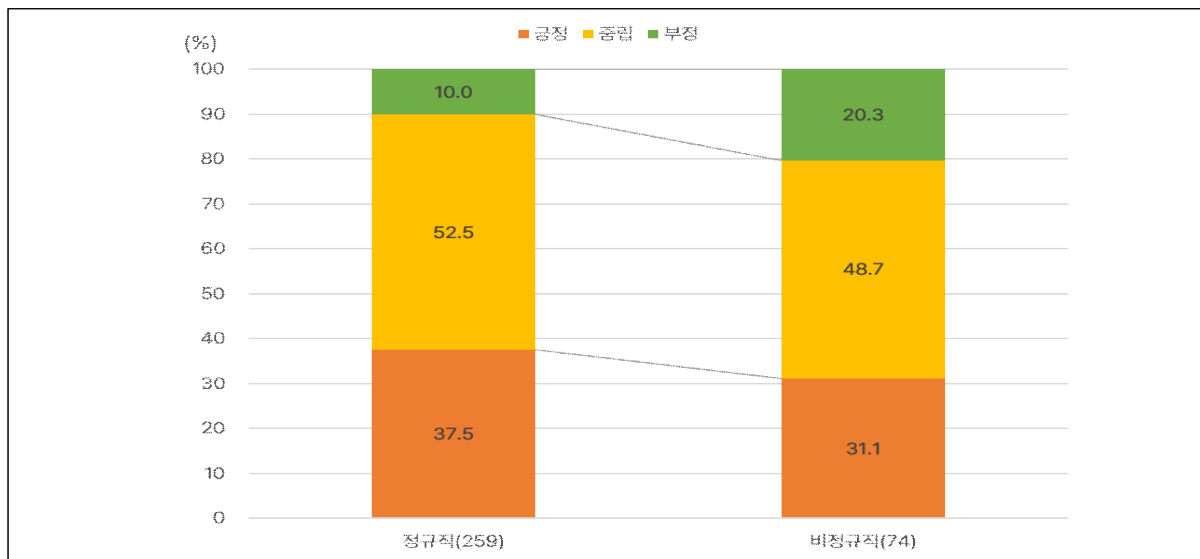


자료 : 인천연구원(2024)

◆ 결혼 및 출산에 대한 의향 및 결정에 미치는 주요한 요인

- 결혼에 대한 인식은 정규직의 37.5%는 긍정적인 태도(반드시 해야 한다, 하는 것이 좋다)를 보인 반면, 비정규직은 31.1%가 긍정적인 태도를 보임
 - 정규직의 52.5%는 중립적인 태도(해도 좋고, 하지 않아도 좋다)를 보였으며, 비정규직은 48.7%가 중립적인 태도를 보임
 - 반면, 비정규직의 20.3%가 부정적인 태도(하지 않는 것이 좋다, 하지 말아야 한다)를 보여 정규직 (10%)보다 2배 이상 높은 비율이 부정적인 태도를 보이고 있음

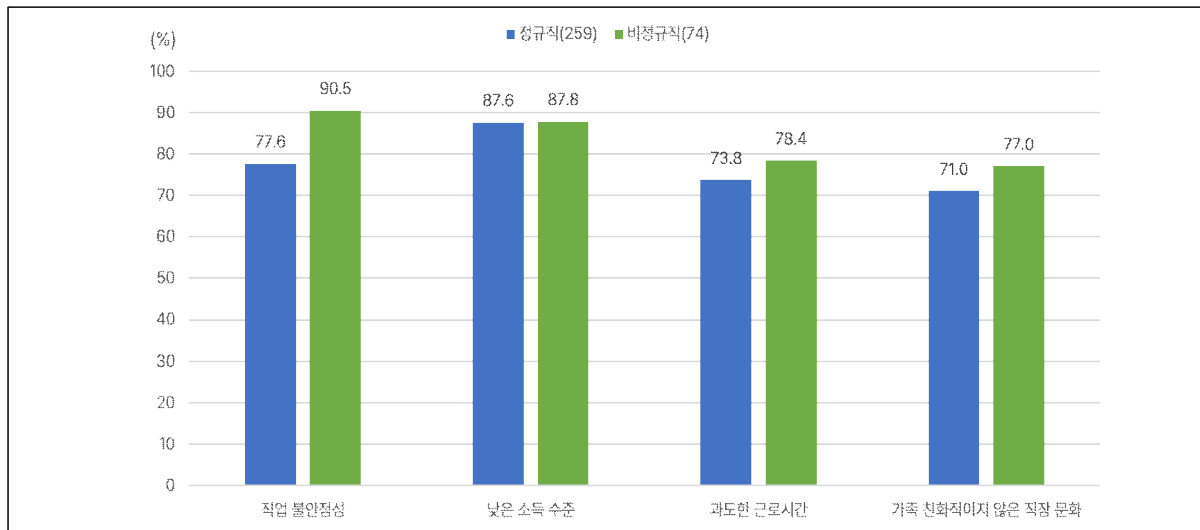
[그림 6] 결혼에 대한 인식



자료 : 인천연구원(2024)

- 결혼 결정에 주요한 영향을 미치는 주요한 영향을 살펴본 결과 비정규직이 정규직에 비해 일자리 요인이 결혼 결정에 상대적으로 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타남
 - 정규직의 경우 직업 불안정성이 결혼 결정에 주요한 영향을 미친다고 응답한 비율이 77.6%인 반면, 비정규직은 90.5%가 주요한 영향을 미친다고 응답하여 비정규직의 직업 불안정성이 상대적으로 결혼 결정에 더 큰 영향을 미치고 있음
 - 낮은 소득 수준의 경우 정규직과 비정규직 모두 약 88%의 응답자가 결혼 결정에 주요한 영향을 미친다고 응답하여 노동시장의 이중구조와 상관없이 충분한 소득의 확보가 결혼 결정에 주요한 영향을 미치고 있음을 알 수 있음
 - 과도한 근로시간과 가족 친화적이지 않은 직장 문화에 관해서는 비정규직이 정규직보다 해당 항목들이 결혼 결정에 주요한 영향을 미친다고 응답한 비율이 높음

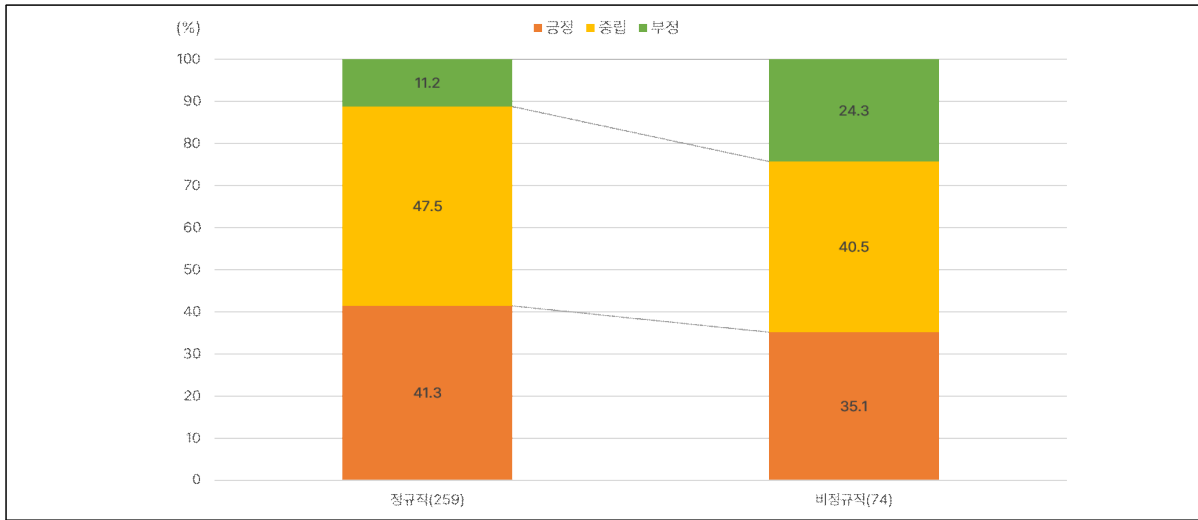
[그림 7] 결혼 결정에 주요한 영향을 미치는 요인



참고: 각 항목이 결혼 결정에 미치는 중요성에 대해 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'로 응답한 비중을 제시
 자료: 인천연구원(2024)

- 자녀에 대한 인식은 정규직의 41.3%는 긍정적인 태도(반드시 있어야 한다, 있는 것이 더 좋다)를 보인 반면, 비정규직은 35.1%가 긍정적인 태도를 보임
 - 정규직의 47.5%는 중립적인 태도(있어도 좋고 없어도 좋다)를 보였으며, 비정규직은 40.5%가 중립적인 태도를 보임
 - 반면, 비정규직의 24.3%가 자녀에 대해 부정적인 태도(없는 것이 더 좋다, 갖지 말아야 한다)를 보여 정규직(11.2%)에 비해 2배가 넘는 비율이 부정적인 태도를 보임

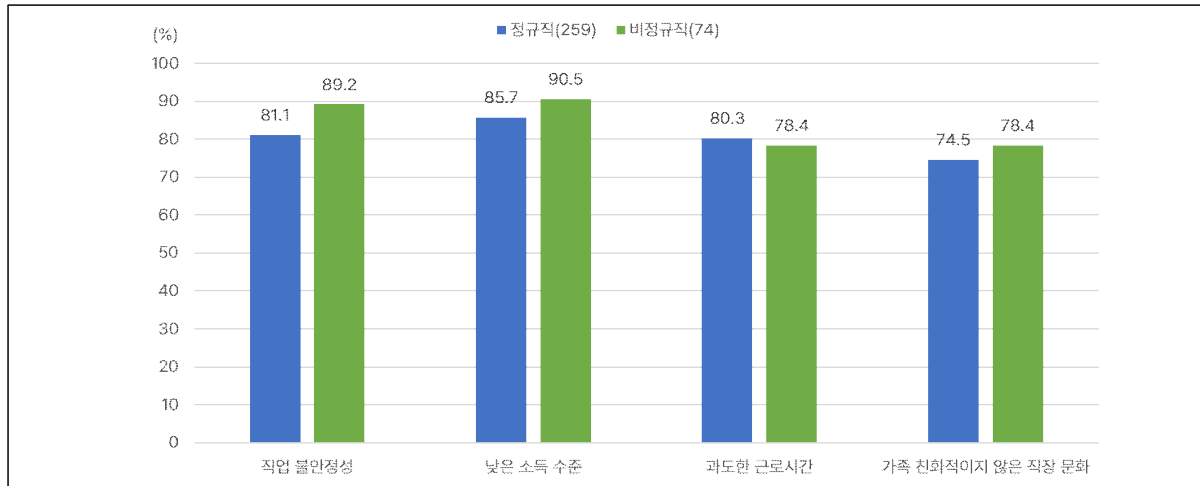
[그림 8] 자녀에 대한 인식



자료 : 인천연구원(2024)

- 출산 결정에 주요한 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과 비정규직이 정규직에 비해 직업 불안정성, 낮은 소득 수준 같은 일자리 관련 요인이 출산 결정에 상대적으로 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타남
 - 정규직의 경우 직업 불안정성이 출산 결정에 주요한 영향을 미친다고 응답한 비율이 81.1%인 반면, 비정규직은 89.2%가 주요한 영향을 미친다고 응답하여 비정규직의 직업 불안정성이 상대적으로 출산 결정에 더 큰 영향을 미치고 있음
 - 다만 정규직·비정규직 모두 80% 이상 직업 불안정성이 출산에 주요한 영향을 미치고 있다고 응답하였으므로 노동시장의 지위에 상관없이 직업 안정성이 출산 결정에 상당한 영향을 미치고 있음
 - 낮은 소득 수준의 경우 정규직의 85.7%가 주요한 영향을 미친다고 응답하였으며, 비정규직의 경우 90.5%가 주요한 영향을 미친다고 응답함. 따라서 직업 불안정성처럼 비정규직의 낮은 소득 수준이 상대적으로 출산 결정에 더 큰 영향을 미치고 있음을 알 수 있음
 - 그러나 직업 불안정성처럼 정규직과 비정규직 모두 85%가 넘는 비율이 낮은 소득수준이 출산에 주요한 영향을 미치고 있다고 응답하였으므로 노동시장의 지위에 상관없이 소득 수준이 출산 결정에 상당한 영향을 미치고 있음
 - 과도한 근로시간의 경우 정규직과 비정규직의 차이가 크게 나타나지 않으며, 오히려 정규직(80.3%)이 비정규직(78.4%)에 비해 과도한 근로시간이 출산에 주요한 영향을 미친다는 비율이 높음
 - 가족 친화적이지 않은 직장 문화의 경우 비정규직(78.4%)이 정규직(74.5%)에 비해 출산에 주요한 영향을 미친다는 비율이 높음

[그림 9] 출산 결정에 주요한 영향을 미치는 요인

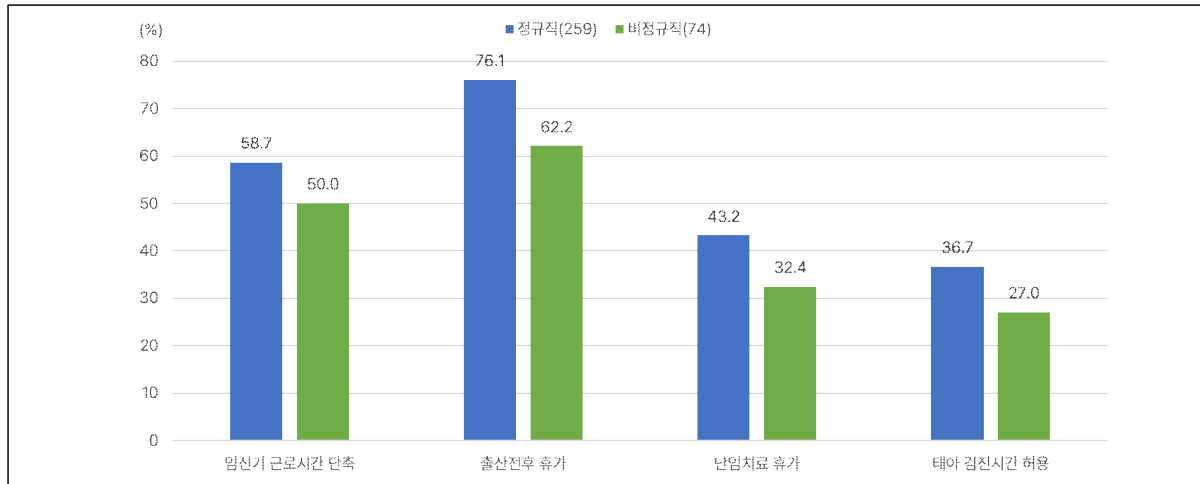


참고: 각 항목이 출산 결정에 미치는 중요성에 대해 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'로 응답한 비중을 제시
 자료: 인천연구원(2024)

◆ 임신·출산 관련 지원제도 인지 및 이용 용이 정도

- 임신·출산 관련 지원 제도에 관해 노동시장 지위별 인지 정도를 살펴본 결과 정규직에 비해 비정규직이 관련 제도에 대한 인지 정도가 낮음
 - 임신기 근로시간 단축과 관련하여 정규직의 58.7%가 알고 있다고 응답한 반면, 비정규직은 50% 정도가 알고 있다고 응답함
 - 출산 전·후 휴가와 관련하여 정규직의 76.1%가 알고 있다고 응답한 반면, 비정규직은 62.2%가 알고 있다고 응답함
 - 난임치료 휴가와 관련하여 정규직의 43.2%가 알고 있다고 응답한 반면, 비정규직의 32.4%가 알고 있다고 응답함
 - 태아 검진시간 허용과 관련하여 정규직의 36.7%가 알고 있다고 응답한 반면, 비정규직의 27%가 알고 있다고 응답함
 - 특히 난임치료 휴가와 태아 검진시간 허용에 제도 인지 수준이 노동시장 지위에 상관없이 낮음을 알 수 있으며, 그 중에서도 비정규직의 제도 인지 수준이 더 낮음
 - 따라서 임신·출산과 관련된 각종 지원제도에 대한 적극적인 홍보가 필요함

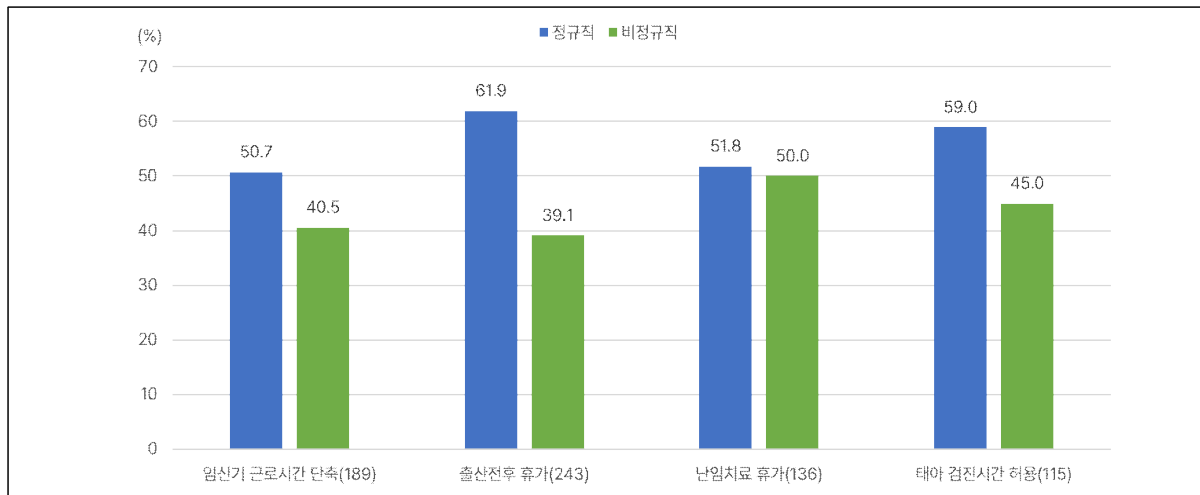
[그림 10] 임신·출산 관련 지원제도 인지 정도



자료 : 인천연구원(2024)

- 임신·출산 관련 지원 제도를 이용한 경험이 있는 응답자를 대상으로 해당 제도의 이용 용이 정도를 조사한 결과 전반적으로 이용 용이 정도가 낮다는 인식이 강하며, 정규직보다 비정규직이 제도 이용이 용이하지 않다고 응답한 비율이 높음
 - 임신기 근로시간 단축 관련 제도를 이용한 경험이 있는 189명 중 정규직(152명)의 50.7%가 제도 이용이 용이하다고 응답한 반면, 비정규직(37명)의 40.5%가 제도 이용이 용이하다고 응답하여 비정규직이 정규직에 비해 부정적인 의견이 10%p 정도 많음
 - 출산 전·후 휴가와 관련하여 제도를 이용한 경험이 있는 243명 중 정규직(197명)의 61.9%가 제도 이용이 용이하다고 응답한 반면, 비정규직(46명)의 39.1%가 제도 이용이 용이하다고 응답하여, 비정규직이 정규직에 비해 제도 이용 관련 부정적인 의견이 20%p 정도 많음
 - 난임치료 휴가와 관련하여 제도를 이용한 경험이 있는 136명 중 정규직(112명)의 51.8%가 제도 이용이 용이하다고 응답한 반면, 비정규직(24명)의 50%가 이용이 용이하다고 응답하여 해당 제도의 이용 용이도에 대한 인식에 있어서 노동시장 지위에 따른 차이가 크지 않음
 - 태아 검진시간 허용과 관련해서는 제도를 이용한 경험이 있는 115명 중 정규직(95명)의 59%가 제도 이용이 용이하다고 응답한 반면, 비정규직(20명)의 45%가 이용이 용이하다고 응답하여 비정규직이 정규직에 비해 제도 이용과 관련된 부정적 의견이 15% 정도 많음
 - 다만, 제도 이용 용이정도와 관련하여 비정규직의 응답자 수가 많지 않기 때문에 결과를 해석하는데 유의할 필요가 있음

[그림 11] 임신·출산 관련 지원제도 이용 용이 정도



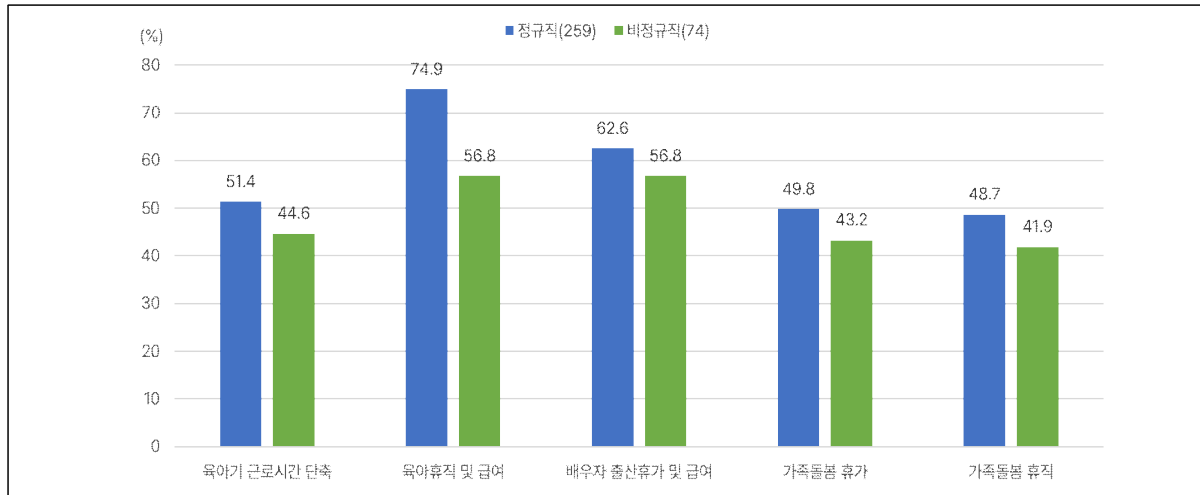
참고: 임신·출산 관련 지원제도 이용 경험이 있는 응답자만 조사

자료 : 인천연구원(2024)

◆ 육아기 자녀돌봄 관련 지원제도 인지 및 이용 용이 정도

- 육아기 자녀돌봄 지원 제도에 관해 노동시장 지위별 인지 정도를 살펴본 결과 정규직 보다 비정규직이 관련 제도에 인지 정도가 낮음을 알 수 있고, 특히 육아휴직 및 급여에 대한 인지 정도의 차이가 크게 나타남
 - 육아기 근로시간 단축과 관련하여 정규직의 51.4%가 알고 있다고 응답한 반면, 비정규직은 44.6% 정도가 알고 있다고 응답함
 - 육아휴직 및 급여와 관련하여 정규직의 74.9%가 알고 있다고 응답한 반면, 비정규직은 56.8%가 알고 있다고 응답하여 육아기 자녀돌봄 관련 제도 중 노동시장 지위에 따른 인지의 차이가 가장 크게 나타나고 있음을 알 수 있음
 - 배우자 출산휴가 및 급여와 관련하여 정규직의 62.6%가 알고 있다고 응답한 반면, 비정규직은 56.8%가 알고 있다고 응답함
 - 가족돌봄 휴가는 자녀양육 및 질병, 사고, 노령의 이유로 가족을 긴급하게 돌볼 필요가 있는 경우 휴가 사용(무급, 연간 최대 10일)을 의미하며, 이와 관련하여 정규직의 49.8%가 알고 있다고 응답한 반면, 비정규직은 43.2%가 알고 있다고 응답함
 - 가족돌봄 휴직은 질병, 사고, 노령의 이유로 가족을 긴급하게 돌보기 위한 휴직제도(무급, 연간 최대 90일)를 의미하며, 이와 관련하여 정규직의 48.7%가 알고 있다고 응답한 반면, 비정규직은 41.9%가 알고 있다고 응답함
 - 노동시장 지위에 상관없이 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄 휴가, 가족돌봄 휴직에 대한 노동자들의 인지 수준이 낮음을 알 수 있으며, 이를 위한 적극적인 홍보가 필요함

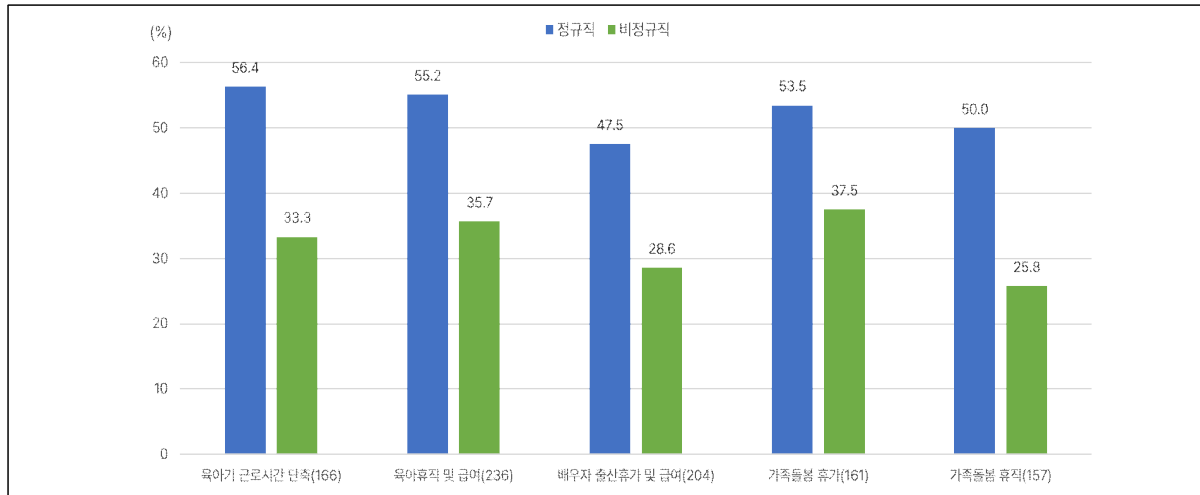
[그림 12] 육아기 자녀돌봄 관련 지원제도 인지 정도



자료 : 인천연구원(2024)

- 육아기 자녀돌봄 지원 제도를 이용해본 경험이 있는 응답자를 대상으로 해당 제도의 이용 용이 정도를 조사한 결과 정규직의 경우 전반적으로 전체 이용자의 50% 정도만 용이하다고 응답한 반면, 비정규직의 경우 전체 이용자의 30% 이하가 용이하다고 응답하여 이용 용이 정도가 낮다는 인식이 강하며, 비정규직이 제도 이용이 용이하지 않다고 응답한 비율이 높음
 - 육아기 근로시간 단축과 관련하여 제도를 이용한 경험이 있는 166명 중 정규직(133명)의 56.4%가 제도 이용이 용이하다고 응답한 반면, 비정규직(33명)의 경우 33.3%만이 이용이 용이하다고 응답함
 - 육아휴직 및 급여와 관련하여 제도를 이용한 경험이 있는 236명 중 정규직(194명)의 55.2%가 제도 이용이 용이하다고 응답한 반면, 비정규직(42명)의 경우 35.7%만이 이용이 용이하다고 응답함
 - 배우자 출산휴가 및 급여와 관련하여 제도를 이용한 경험이 있는 204명 중 정규직(162명)의 47.5%가 제도 이용이 용이하다고 응답한 반면, 비정규직(42명)의 경우 28.6%만이 이용이 용이하다고 응답함
 - 가족돌봄 휴가와 관련하여 제도를 이용한 경험이 있는 161명 중 정규직(129명)의 53.5%가 제도 이용이 용이하다고 응답한 반면, 비정규직(32명)의 37.5%만이 이용이 용이하다고 응답함
 - 가족돌봄 휴직과 관련하여 제도를 이용한 경험이 있는 157명 중 정규직(126명)의 50%가 제도 이용이 용이하다고 응답한 반면, 비정규직(31명)의 25.8%만이 이용이 용이하다고 응답함
 - 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄 휴가, 가족돌봄 휴직에 대한 이용 경험이 상대적으로 낮으며, 특히 배우자 출산휴가 및 급여, 가족돌봄 휴직에 대한 비정규직의 이용 용이 정도가 더 낮음

[그림 13] 육아기 자녀돌봄 관련 지원제도 이용 용이 정도

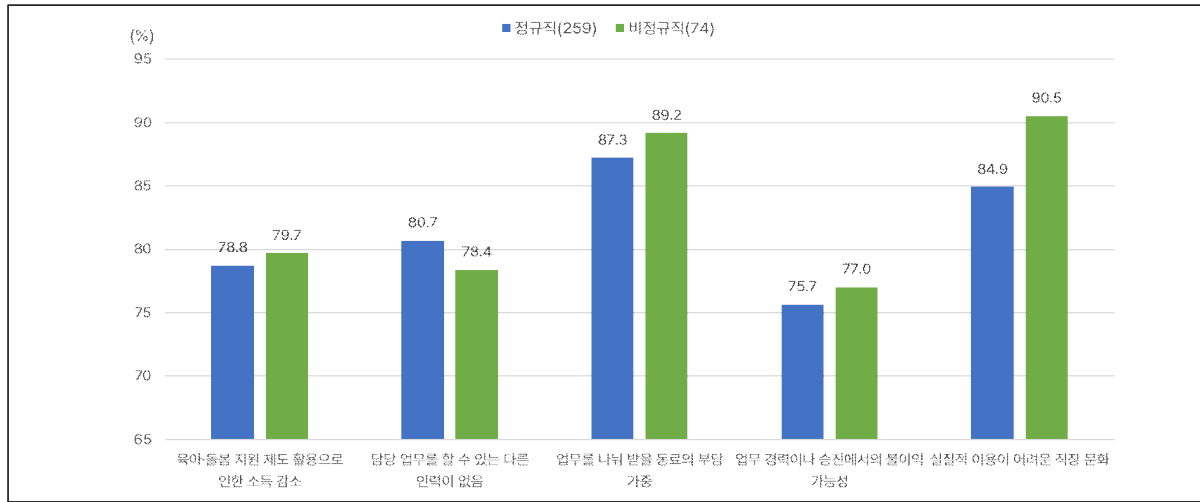


참고: 육아기 자녀돌봄 관련 지원제도 이용 경험이 있는 응답자만 조사

자료 : 인천연구원(2024)

- 항목별 일자리 측면 육아·돌봄 지원제도 이용 제약에 관한 질문에 대해 정규직의 경우 업무를 나눠 받을 동료의 부담 가중이라고 응답한 비율이 가장 높으며, 비정규직의 경우 해당 항목과 더불어 실질적 이용이 어려운 직장 문화라고 응답한 비율이 가장 높음
- 육아·돌봄 지원제도 활용으로 인한 소득 감소라고 응답한 비율은 정규직의 경우 78.8%, 비정규직의 경우 79.7%로 큰 차이가 없으며, 노동시장 지위와 상관없이 전체 노동자의 80% 정도가 육아 및 돌봄 지원제도 활용으로 인한 소득 감소를 우려하고 있음
- 담당 업무를 할 수 있는 다른 인력이 없음이라고 응답한 비율은 정규직의 경우 80.7%, 비정규직의 경우 78.4%로 정규직이 비정규직에 비해 육아·돌봄 지원제도 활용으로 인한 대체인력 부족에 대해 우려를 나타내고 있음
- 업무를 나눠 받을 동료의 부담 가중이라고 응답한 비율은 정규직의 경우 87.3%, 비정규직의 경우 89.2%로 실질적 이용이 어려운 직장 문화와 더불어 육아·돌봄 지원제도 활용을 제약하는 가장 큰 요인임
- 업무 경력이나 승진에서의 불이익 가능성이라고 응답한 비율은 정규직의 경우 75.7%, 비정규직의 경우 77%로 큰 차이가 없음
- 실질적 이용이 어려운 직장 문화라고 응답한 비율은 정규직의 경우 84.9%, 비정규직의 경우 90.5%로 특히 비정규직에서 육아·돌봄 지원제도 활용을 제약하는 가장 큰 저해요인임

[그림 14] 일자리 측면 육아·돌봄 지원제도 이용 제약 요인



참고: 각 항목에 대해 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'로 응답한 비중을 제시

자료 : 인천연구원(2024)

4 일자리 관련 저출생 정책 방향

● 노동시장에서 열악한 지위에 있는 비정규직 노동자를 위한 저출생 대책 마련 필요

- 전체 임금근로자 중 비정규직의 비율은 계속 증가하고 있으며, 여성과 청년층에서의 비중이 높음
 - 우리나라 비정규직 근로자 수는 2003년 462만 명에서 2024년 846만 명으로 약 384만 명 증가했으며, 인천시의 경우 2003년 28만 명에서 2024년 55만 명으로 약 27만 명 증가했으며, 전체 임금근로자 중 비정규직의 비중은 33.7%에서 38.9%로 5.2%p 가량 상승함
 - 2024년 기준으로 인천시 비정규직 근로자 비중은 전국 수준과 비슷함
 - 인구집단 중 남성에 비해 여성의 비정규직 비율이 높으며(2024년 기준 45.5%), 20대 이하 청년층에서 비정규직 비율이 높음(2024년 기준 10대: 89.9%, 20대: 43.1%)
- 노동시장 지위에 따라 평균근속기간, 임금 및 각종 근로·복지수혜자 비율에 큰 차이가 있음
 - 정규직에 비해 비정규직의 평균근속기간과 임금 수준이 현저히 낮으며, 사회보험 가입률과 각종 근로·복지 관련 수혜율에 있어서도 큰 차이가 있음
- 인천시 저출산 관련 설문조사 분석 결과에서도 알 수 있듯이 비정규직이 정규직에 비해 혼인과 출산에 대해 상대적으로 부정적이며, 임신·출산 및 육아 관련 제도에 대한 인지 정도 역시 정규직에 비해 낮고 제도 이용의 용이 정도 역시 상대적으로 더 낮음
 - 비정규직의 높은 직업 불안정성과 낮은 소득 수준은 혼인과 출산을 주저하게 만드는 요인으로 작용함
 - 업무를 나눠 받을 동료의 부담 가중과 실질적 이용이 어려운 직장 문화가 임신·출산 및 육아 관련 제도 이용을 어렵게 만드는 요인으로 나타나고 있기 때문에 이를 해소할 수 있는 정책적 대안 마련이 필요함

◆ **취약근로자 대상 아이돌봄 휴가 지원금 도입²⁾**

- 현재 법령에서는 근로자에게 연간 최장 10일의 가족돌봄휴가를 허용하고 있음³⁾
 - 사업주는 근로자가 가족을 돌보기 위해 긴급하게 휴가를 신청하는 경우 이를 허용해야 하며, 신청을 받고 이를 허용하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함
 - 그러나 가족돌봄휴가는 10일은 무급이며, 공무원의 경우에만 자녀를 돌보기 위한 2~3일의 유급 가족돌봄휴가를 제공함⁴⁾
- 정책의 사각지대에 있거나, 현실적인 이유로 가족돌봄휴가를 사용하기 어려운 근로자의 일·생활 균형을 위해, 제도에 대한 보완이 필요함
 - 가족돌봄휴가 사용은 임금 하락으로 이어지기 때문에, 임금 수준이 낮은 중소기업 근로자의 경우 가족돌봄휴가의 사용이 어려움
 - 비정형 노동자⁵⁾의 경우 현재 육아휴직의 권리조차 보장받고 있지 못하기 때문에 유급 가족돌봄휴가를 지원함으로써 육아의 부담을 경감시킬 필요가 있음
- 서울시의 경우 1인 자영업자·프리랜서 지원 정책을 시행 중임
 - 임신부 출산급여: 1인 자영업자·프리랜서인 임신부 여성에 출산급여 90만 원 지원
 - 배우자 출산휴가급여: 임신부 배우자를 둔 1인 자영업자·프리랜서에 출산휴가 지원금 80만 원 지원(임산부 배우자 직업 무관)
- 중소기업 근로자의 경우 무급 가족돌봄휴가를 사용하게 되면 평균임금에 영향을 미치게 되기 때문에 평균 임금이 높은 대기업 근로자에 비해 가족돌봄휴가를 마음대로 사용하기 어려움
- 비정형노동자(특수고용직, 플랫폼노동자, 프리랜서, 예술인 등)의 경우 현재 육아휴직의 권리조차 보장받고 있지 못하기 때문에 향후 숫자가 늘어날 것이라고 예상되는 비정형노동자들에게 유급 가족돌봄휴가를 지원함으로써 육아의 부담을 경감시킬 필요가 있음
- 다만, 현재 가족돌봄휴가는 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀까지 포함하고 있으므로 저출생 대응에 초점을 맞추기 위해 육아휴직 기준 자녀 연령인 12세 이하(초등학교 6학년 이하 자녀)로 한정하여 지원금 제공이 필요함

2) 유근식·양종민. (2024). 일·생활 균형을 위한 일자리 유용성 및 포용성 강화. 인천연구원 기획과제(미발간)의 일부 내용을 발췌함

3) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2 제2항

4) 자녀가 2명 이상이거나 장애인인 경우 또는 해당 공무원이 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우에는 3일의 유급 가족돌봄휴가가 제공되며, 그 외의 경우에는 2일

5) 비정형 노동자란 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정 내(재택, 가내)근로자, 일일(단기)근로자 등을 의미하며 대표적으로 특수고용직, 플랫폼노동자, 프리랜서, 예술인 등이 여기에 해당

- 정책의 주요 내용은 인천시 소재 중소기업 근로자 및 고용보험에 가입한 비정형노동자에게 아이돌봄휴가 지원금을 지원함
 - 최대 1년에 2일, 일평균 근무시간×최저시급(2024년 기준 9,860원)을 지원
 - 실 근무시간 파악이 어려운 경우, 하루 6시간으로 일괄 적용
- 코로나19 팬데믹 당시(2022년) 일회성으로 지급된 ‘코로나19 가족돌봄비용 긴급지원 사업’을 인천시 차원에서 저출생 관련 정책사업으로 추진할 필요가 있음
 - 정부는 코로나19 팬데믹이 한창이던 2022년 코로나19에 가족이 감염되거나 휴원·휴교·원격수업 등으로 근로자가 무급으로 가족돌봄휴가 사용 시, 긴급 가족돌봄비용을 지원함⁶⁾
 - 1인당 최대 10일, 1일(8시간) 5만 원으로 1인당 지원금은 최대 50만 원까지 지원받을 수 있었음
 - 2022년에 1회성으로 추진된 사업이며 현재는 중단된 사업으로 인천시 차원에서 저출생 관련 정책사업으로 추진할 필요가 있음

◆ 출산육아기 대체인력으로 시니어 인재 적극 활용

- 정부는 근로자의 출산휴가, 육아기 근로시간 단축 등의 기간 중 대체인력을 활용하는 사업주에게 지원금을 지원하는 제도를 시행하고 있음
 - 인수인계기간에는 월 120만 원씩 최대 2개월 지급하며, 그 외 기간에는 월 80만 원 씩 지급함
- 그러나 중소기업의 경우 정부가 지원하는 대체인력 지원금만으로는 대체인력을 수급하거나 지속적으로 활용하기 어려우며, 특히 인천의 경우 10인 미만의 사업체가 전체 사업체의 84%를 차지하고 있기 때문에 출산육아기 노동자를 대체할 수 있는 현실적이고 효과적인 인력 수급 방안이 필요함
- 앞에서 언급한 저출산 관련 인천시 설문조사 결과에서도 육아·돌봄 관련 지원제도 이용의 제약 요인으로 ‘업무를 나눠 받을 동료의 부담 가중’이라고 응답한 비율이 정규직과 비정규직에 상관없이 90%에 달하기 때문에 출산육아기 대체인력 수급 방안에 대해 인천시 차원에서 진지한 논의가 필요함

6) 고용노동부. (2022). “「코로나19 가족돌봄비용 긴급지원 사업」시행”. 보도자료

[표 8] 인천시 기업규모별 사업체 수 및 종사자 수(2022년 기준) (단위: 개, 명)

기업규모	사업체수	종사자수	남성	여성
1~4인	64,247	163,975	92,189	71,786
5~9인	23,129	148,098	75,966	72,132
10~99인	16,120	363,889	198,003	165,886
100~299인	622	98,798	60,427	38,371
300인 이상	157	143,154	91,431	51,723
전체	104,275	917,914	518,016	399,898

자료 : 고용노동부, 사업체노동실태현황

- 정부와 인천시가 추진하고 있는 저출생 정책의 효과성을 높이기 위해서는 출산·육아 관련 휴가 및 휴직을 노동자가 자유롭게 사용할 수 있어야 하며, 이를 위해서 중소기업 대체인력의 원활한 수급을 위해 중장년 및 노인 인재를 적극 활용할 필요가 있음
- 인천시 50세 이상 인구는 2024년 129만 명(42.3%)에서 2040년 172만 명(55%)으로 약 43만 명 증가할 것으로 전망함)
 - 이전 세대에 비해 학력 수준과 디지털 친숙도가 높은 베이비붐 세대가 노년기에 진입하면서 고속권 일자리 수요가 증가할 것으로 예상함
- 출산육아기 대체인력으로서 시니어 인재를 적극 활용함으로써 저출생 정책과 시니어 일자리 정책간 선순환 효과를 기대할 수 있음
- 다만, 기업의 적극적인 참여를 이끌어내기 위해 정부지원금 외 시 차원에서 추가 보조금 지급을 고민해볼 필요가 있음

● **육아 친화적 근무 환경 조성을 위한 정책 마련 및 캠페인 강화**

- 노동시장 지위에 상관없이 출산 및 육아 관련 각종 지원제도를 노동자가 수월하게 사용할 수 있는 근무 환경 조성이 필요함
- 저출산 관련 인천시 설문조사 결과에서도 육아·돌봄 관련 지원제도 이용의 제약 요인으로 '실질적 이용이 어려운 직장문화'라고 응답한 비율이 정규직의 경우 85%, 비정규직의 경우 91%에 달하기 때문에 과 비정규직에 상관없이 90%에 달하고 있기 때문에 육아 친화적 근무 환경 조성을 위한 정책적 접근과 홍보 강화가 필요함

7) 통계청. (2024). 2024년도 경제활동인구조사 고령층 부가조사

- 인천시에서는 현재 여성가족부 장관이 인증주체인 가족친화인증제도를 실행 중에 있으며 2023년 기준 인천시 가족친화인증 기업은 총 238개(공공기관 51개, 중소기업 166개, 대기업 21개)가 존재함
 - 가족친화인증이란 자녀출산양육 및 교육지원, 탄력적근무, 근로자 및 부양가족 지원, 가족친화 직장문화 조성 등의 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 및 공공기관에 대하여 심사를 통해 인증을 부여하는 제도임
 - 중소기업(경영안정자금) 우선 지원, 지방세 세무조사 유예, 인천신용보증재단 신용보증 수수료 감면 등과 같은 인센티브를 제공하고 있음
- 사업주 입장에서 가족친화 인증 및 제도 활용을 적극적으로 실천할 수 있는 유인책과 지원이 필요함
 - 인천시 사업체에게 실질적으로 도움이 될 수 있는 인센티브를 추가적으로 고민해볼 필요가 있으며, 궁극적으로는 가족친화경영 활성화를 지원하는 데 초점을 맞출 필요가 있음
- 기업의 규모와 근무 환경에 맞는 육아 친화적 근무 환경을 구축할 수 있도록 전문가를 파견하여 컨설팅을 제공할 필요가 있음
 - 중소기업의 경우 근무 공백을 메우는 대체 인력 방안이나 유연근무제의 도입을 돕는 방안을 제시하고, 대기업에는 장기적인 육아 지원 정책을 수립하는 데 필요한 조언을 제공해 줄 수 있음
 - 컨설팅 과정에서 기업 내 직원들의 의견을 수렴하여, 직원들이 실제로 필요로 하는 육아 지원 제도나 근무 환경이 무엇인지 파악하고 반영할 수 있도록 할 필요가 있음
- 육아 친화적인 근무 환경을 성공적으로 구축한 기업들의 사례를 모아, 다른 기업들이 참조할 수 있도록 인천시 홈페이지 및 SNS 채널을 통해 공유함
 - 사례 발표회를 정기적으로 열어, 해당 기업들이 구체적으로 어떻게 육아 친화적 정책을 실행하고 있는지 공유하고, 실제적인 변화에 대한 장려가 이루어질 수 있도록 지원함
- 육아 친화적 근무 환경의 필요성을 알리는 슬로건과 함께 공공 광고, SNS 캠페인 등을 통해 지역 사회에 관련 정책을 적극적으로 홍보함
 - 직원들이 육아 지원 제도를 쉽게 활용할 수 있는 방법, 제도 사용에 따른 혜택 등을 시 홈페이지와 지역 언론에 소개하여 근무 환경개선의 중요성을 강조함

▶ 참고문헌

[학술지/단행본]

- 조성호·문승현. (2021). 일자리 관련 요인과 출산 의향에 관한 연구. 보건사회연구, 41(4), 262-279.
- 통계청. (2023). 한국의 사회동향
- Lee, S. S. Y. (2023). Varieties of Precarity: Melting Labour and the Failure to Protect Workers in the Korean Welfare State. Policy Press.

[보고서]

- 인천연구원. (2024). 인구 생활 활력도시 인천 관련 주민설문조사 결과보고서
- 유근식·양종민. (2024). 일·생활 균형을 위한 일자리 유용성 및 포용성 강화. 인천연구원 기획과제(미발간)
- 유진성. (2022). 종사자 특성에 따른 혼인율 및출산율 비교분석. KERI Insight. 한국경제연구원
- 최세림. (2021). 노동시장 이중구조와 출산의 기회비용. 월간 노동리뷰. 한국노동연구원

- 고용노동부, 각 년도, 사업체노동실태현황
- 통계청, 각 년도, 경제활동인구조사
- 통계청, 각 년도, 경제활동인구조사 고령층 부가조사
- 통계청, 각 년도, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사
- 통계청, 각 년도, 인구동향조사
- 통계청, 각 년도, 장래인구추계 시도편

[웹사이트]

- OECD Data Explorer, <https://data-explorer.oecd.org/?lc=en>



발행처 인천연구원 **발행인** 박호균

주소 인천광역시 서구 심곡로 98 **전화** 032.260.2600 www.ii.re.kr

- 출처를 밝히지 않고 이슈브리프를 무단전재 또는 복제하는 것을 금합니다.
- 본 이슈브리프의 내용은 연구책임자의 개인적 의견이며, 연구원의 공식적인 의견이 아님을 밝힙니다.