**직장 특성이 결혼 결정에 미치는 영향**

: 패널 로짓 분석으로



학번: 2020231144  
소속: 경제학과  
이름: 이 정 우

# 서론

## 연구배경 2023년도 4분기 한국의 합계출산율이 0.65명대로 추락한 상황에서, 출생아 수 감소는 심각한 문제로 대두되고 있다. 2021년 통계청이 발표한 지표에 따르면, 한국에서는 결혼한 부부 사이에서 태어난 아이의 비율이 97.1%에 이른다. 이는 혼인 건수의 증감이 출생아 수와 직접적으로 연결된다는 것을 의미한다. 그러면 혼인 건수는 유지되지만 출생아 수가 줄어든 것일까? 지난해 대한민국의 혼인 건수는 10년 전과 비교하여 40% 감소하여 약 19만 건에 그쳤다. 코로나19로 미뤄졌던 결혼이 뒤늦게 이루어지면서 지난해 혼인 건수는 전년 대비 약 1% 상승했지만, 연말인 11월과 12월의 지표를 보면 그 효과가 이제는 미비해지는 것을 확인할 수 있었다.

1. 연구 목적  
    한국 사회는 결혼을 통해 출산하는 문화가 강하게 자리잡고 있다. 따라서 혼인율을 올려야 합계출산율도 증가할 것으로 보인다. 정부는 신혼부부 주택지원, 혼인 및 출산 증여세 공제 등 다양한 정책을 통해 이를 지원하고 있다. 더 나아가 회사 차원에서도 혼인율을 높이기 위한 지원이 필요하다. 본 연구는 회사가 어떤 지원 및 복지를 제공할 때 혼인율을 높이고 궁극적으로 출산율을 높일 수 있을지 분석하고자 한다.
2. 연구가설 설정  
    본 연구에서는 직장에서 혼인율에 영향을 미칠 수 있는 요소를 크게 세 가지로 정의하였다: 고용의 안정성, 현금 지원, 그리고 복지 및 휴가 제도이다. 이를 바탕으로 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.  
     
    1) 현금 지원이 혼인율에 가장 큰 영향을 미칠 것이다.  
    월급, 보너스 등 정기적인 현금 지원이 직장 내에서 보장될 경우 젊은 세대가 결혼을 결정하는 것에서 중요한 역할 을 할 것이다.   
     
    2) 육아휴직 및 출산휴가 등의 복지 제도가 혼인율에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.  
    직장에서 육아휴직, 출산휴가 등을 제공하는 경우, 결혼을 통해 출산을 계획하는 부부들에게 큰 장점으로 작용할 것이다. 이러한 복지제도는 결혼 후 직장 생활과 가정 생활의 균형을 맞추는 것에 큰 도움을 주어 혼인율을 높일 수 있을 것으로 보인다.  
      
    3) 고용보장과 규칙적인 근무시간이 혼인율에 중요한 영향을 미칠 것이다.  
    안정적인 고용과 예측 가능한 근무시간은 직장인들에게 중요한 요소로, 이는 결혼을 고려하는 데 있어서도 큰 영향을 미칠 것이다. 특히, 비정규직보다는 정규직의 고용 보장이 있을 때, 젊은 세대가 결혼을 결정하는 데 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다.

# 데이터 설명

## 분석자료 본 연구에서 사용된 데이터는 한국 노동 패널조사로 비농총지역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원 (5,000 가구에 거주하는 가구원)을 대상으로 1년 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회 생활 등에 관하여 추적조사하는 종단면조사이다. 패널조사이기에 횡단면 조사보다 동적인 차원에서 가구와 개인의 장기간에 걸친 변화와 상태 간 이동과정을 보여줌으로 심도있는 연구를 가능하게 해준다. 한국 노동 패널 조사 중에서 2013년에서 2022년까지 혼인 여부를 확인할 수 있는 인원에 대해서 분석이 진행되었다.

## 기초 통계량 제시

* + 1. 변수 설정 및 측정 방법  
        본 연구에서 활용한 분석 대상의 표본 수와 해당 표본의 응답자 수, 혼인 여부는 다음과 같다.   
       스크린샷, 그래프, 도표이(가) 표시된 사진

       자동 생성된 설명텍스트, 스크린샷, 그래프, 도표이(가) 표시된 사진

       자동 생성된 설명

* + 1. 결측치 제거

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| <표 1-2> 변수 | | | | |
| 변수 | 변수 설명 | 평균 (수) | | |
| 전체 | 인문,사회,교육,예체능 | 공학,자연,의약 |
| 초임임금 |  | 203.7 | 194.7 | 213 |
| 성별 | 남성 = 1, 여성 = 0 | 0.42 | 0.31 | 0.54 |
| 나이 |  | 25.6 | 25.5 | 25.66 |
| 대학교육기간 | 4년제 = 1  2~3년제 = 0 | 0.76  (2075) | 0.8  (1079) | 0.73  (946) |
| 진로설계여부 | 졸업이전  취업목표있었음 = 1 Otherwise = 0 | 0.40  (1059) | 0.4  (564) | 0.38  (495) |
| 성적 | 4.5환산 후 백분위 계산 | 80.28 | 81.3 | 79.21 |
| 자격증 |  | 2.1 | 2.18 | 2.02 |
| 인턴 | 인턴 경험 있음 = 1 Otherwise = 0 | 0.3  (869) | 0.32  (438) | 0.33  (431) |
| 해외연수 | 해외 연수 있음 = 1 Otherwise = 0 | 0.1  (287) | 0.14  (187) | 0.07  (100) |
| 전공더미 | 인문계열 = 1 , Otherwise = 0 | 0.12 (314) | 0.23 |  |
|  | 사회계열 = 1 , Otherwise = 0 | 0.22  (583) | 0.43 |  |
|  | 교육계열 = 1 , Otherwise = 0 | 0.08  (214) | 0.15 |  |
|  | 공학계열 = 1 , Otherwise = 0 | 0.24  (641) |  | 0.5 |
|  | 자연계열 = 1 , Otherwise = 0 | 0.13  (363) |  | 0.28 |
|  | 의약계열 = 1 , Otherwise = 0 | 0.11  (290) |  | 0.22 |
|  | 예체능계열 = 1 , Otherwise = 0 (기준) | 0.08  (235) | 0.19 |  |
| **표본수** |  | **2,640** | **1,346** | **1,294** |

# 분석모형

## OLS 분석을 위해서 최소자승법(OLS: Ordinary Least Squares)를 활용하여 다중회귀분석을 진행하였다. 이 방법은 첫 월급과 그 결정 요인들 간의 선형적 관계를 효과적으로 모델링하며, 각 독립 변수의 영향력을 정량화 할 수 있는 장점이 있다. 또한 OLS로 추정된 계수는 직관적인 해석이 가능하여 더욱 명확한 정보의 제공이 가능하다. <Model 1> 인문, 사회, 교육, 예체능 <Model 2> 공학, 자연, 의약 <Model 3> 전공 제외

본 연구에서는 전공 계열별로 필요한 스펙을 분석하기 위해 모델을 세 가지로 구분하여 분석하였다. 첫 번째 모델(Model 1)은 인문, 사회, 교육, 예체능 계열을 포함한다. 두 번째 모델(Model 2)은 공학, 자연, 의약 계열만을 대상으로 한다. 마지막으로 세 번째 모델(Model 3)에서는 전공의 더미변수를 제외하고 모든 대학생에게 공통적으로 필요한 스펙이 무엇인지를 분석하고자 한다.

# 분석결과

## Model 1 (인문, 사회, 교육, 예체능) 개인적 요소에서는 성별에 따른 초임임금 차이가 나타났다. 구체적으로 남성은 여성에 비해 높은 초임임금을 받는 것으로 관찰되었다. 또한, 대학 유형에 따른 임금 차이도 명확했는데, 4년제 대학을 졸업한 학생들이 2년제나 3년제를 졸업한 학생들에 비해 약 13만원 정도 더 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 진로 설정의 유무 또한 중요한 요소로, 졸업 전 진로를 설정한 학생들은 그렇지 않은 학생들보다 약 5만원 더 높은 임금을 받는 것으로 분석되었다. 스펙적인 요소를 살펴보면, 성적이 임금에 미치는 영향이 유의미하게 나타났다. 성적이 백분위 단위로 1% 증가할 때마다 약 0.26만원의 임금이 추가로 측정되었다. 반면, 자격증은 초임임금과 높은 p-value 값을 가지므로 통계적으로 유의미하다고 볼 수 없었다. 인턴 경험의 경우, 경험을 한 학생이 10만원 가량 더 받는다는 것을 확인할 수 있었다. 해외연수 또한 경험이 있다면 9.7만원 더 받는 통계를 볼 수 있었다. 전공적 요소에서는 인문계열은 통계적으로 유의한 수치를 보이지 못했다. 하지만 사회, 교육학과를 졸업한 경우 예체능보다 각각 14.8만원, 21만원 가량 초임임금이 높게 측정되는 것을 확인했다.

## Model 2 (공학, 자연, 의약) 개인적 요소를 살펴보면, 공학과 자연 계열에서 성별에 따른 임금 차이가 Model 1에 비해 상대적으로 큰 것으로 나타났다. 대학 유형에 따라서도 4년제를 졸업한 경우 임금이 더 높게 측정되었으며 Model 1보다 차이가 심했다. 졸업 전 진로를 계획 유무 질문은 공학, 자연, 의약계열에서는 통계적으로 유의한 수치를 보이지 못했다. 스펙적 요소에서 학점은 통계적으로 유의하지 않았다. 자격증,해외연수 경험, 인턴 경험은 임금에 유의미한 영향을 미치지 않았으며 통계적으로 유의하지 않았다. 전공 분야를 본다면 자연계열은 공학에 비해 17만원 덜하는 초임임금이 측정되었으며, 의약의 경우 공학에 비해 30만원 더 높은 금액이 측정되었다.

## Model 3 전공제외 앞선 두개의 Model의 결과와 크게 다를 것은 없었다. 개인적 요소에서는 성별, 나이, 4년제 대학의 여부로 초임임금에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 이공계열에서는 미래에 진로 선택 유무와 초임임금은 통계적으로 유의한 수치를 보이지 못했으나 전체를 통합하였을 때는 유의한 수치를 보이는 것을 확인할 수 있었다. 또한 자격증과 초임임금은 음의 관계인 것을 확인할 수 있었으며, 인턴의 경험은 초임임금에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 반면, 해외연수의 경우 통계적으로 의미가 있는 수치는 아니었다

1. 가설확인  
    문과 대학 학생의 경우, 인턴십 경험과 해외 연수 경험이 임금에 중요한 영향을 미칠 것으로 예상했다. 가설대로 Model1을 통해 문과 대학 학생은 인턴과 해외연수가 초임임금에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다.  
    이공계열 학생은 문과대학 학생보다 남녀임금격차가 심할 것으로 예상한 것과 달리 더 적은 결과를 보여주었다. 또한 자격증의 경우 통계적으로 유의한 수치를 보이지 못했다.  
    모든 전공에 걸쳐서 재학 중 진로 선택의 유무가 임금에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설은 성립하는 것을 확인했다. Model 3를 통해서 전공과 무관할 때 5.77만원의 임금을 더 받는 것을 확인할 수 있었다.
2. 연구의 한계점  
    본 데이터는 초임임금이 정규직 뿐만 아니라 인턴십을 포함하고 있어, 인턴 경험이 있는 경우 초임임금이 낮게 측정되는 것을 간과했다. 더 나은 결과를 위해서는 인턴십의 월급이 아닌 정규직의 초임임금을 알 수 있는 방법을 마련해야한다. 또한 결정계수가 낮은 수치를 보이므로, 더미 변수를 추가하고 이론적 근거를 재검토하며 일부 샘플을 타당한 이유로 제거하는 데이터 조정이 필요할 것으로 보인다. 변수 중 나이 항목은 현재 나이를 묻는 것이었기 때문에 초임임금과 관련이 없음을 알 수 있었다. 이 문제를 해결하기 위해서는 '첫 직장에 들어간 나이'로 데이터를 수집했다면 더 유용했을 것이다.

# 결론

본 연구에서는 현대 사회에서 '평생직장'이라는 개념이 점차 사라지는 상황에서 청년들이 처음 진입하는 직장에서의 월급이 중요한 역할을 한다는 점에 주목하였다. 이직의 주요 결정 요인 중 하나가 현 직장의 월급이라는 점에서 출발하여, 청년들이 좋은 첫 직장을 얻기 위해 어떠한 노력을 하는지를 살펴보았다. 연구를 통해 개인적 요소, 스펙적 요소, 그리고 전공적 요소가 초임 임금에 미치는 영향을 다중회귀분석으로 분석하였다.   
 결과적으로 성별은 임금에 상당한 영향을 미치는 요소로 나타났으며, 특히 남성이 여성보다 더 높은 임금을 받는 경향이 있었다. 또한, 4년제 대학을 졸업한 경우가 2,3년제 대학 졸업자에 비해 더 높은 초임임금을 받는 것으로 관찰되었다. 그러나 자격증의 수나 해외연수 경험은 초임임금에 큰 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 단순히 스펙을 쌓는 것만으로는 좋은 직장을 얻기에 충분하지 않음을 시사한다. 이와 같은 연구 결과는 대학생과 졸업 예정자들에게 특히 중요한 정보를 제공한다. 대학에서 학업 성취도가 높은 학생들은 임금 면에서 장점이 있기에 학업에 더욱 열중하고 학업 성과를 극대화하기 위해 노력할 것이다. 또한 자격증과 해외연수 경험이 초임임금에 큰 영향을 미치지 않는다는 결과를 통해 청년들이 자신의 경력을 구축함에 있어 무조건적인 스펙 쌓기보다는 실질적인 역량개발과 다양한 경험을 위해 노력할 것이다.

# 참고문헌

주희진, 주효진 「우리나라 청년실업자들의 유형 및 특성에 대한 연구:청년패널조사(Youth Panel) 자료를 중심으로」,『한국인사행정학회보 제16권 제 2호』, 2017.06 , 51 - 73 (23 pages)  
  
이지은, 임희정 「정규-비정규 결정요인 및 임금효과 분석(2008GOMS의 출신대학 유형을 이용하여)」,『2011 한국고용정보원 고용동향조사 심포지엄』, 2011 , (23 pages)  
  
백원영, 김민경 「대학의 진로 및 취업 준비 경험이 노동시장 성과에 미치는 영향」,『2019 고용패널조사 학술대회』, 2010 , 743 – 758 (26 pages)