

## 여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구<sup>1)</sup>

김진욱 (서강대학교 신학대학원 사회복지학과 조교수)

### [요약]

본 연구는 여성근로자의 육아휴직 활용 여부 및 활용 기간에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 파악하는 한편, 국가정책(육아휴직)·가족지원·직장환경이 여성근로자의 근로지속성에 미치는 영향을 분석함을 목적으로 한다. 이를 위하여 한국노동연구원이 2003년 수행한 육아휴직활용 실태조사 원자료를 분석하였는데, 육아휴직 활용여부 및 기간의 분석에는 헤크만 2단계 모형이, 여성근로자의 근로지속성 분석모형에는 로지스틱 회귀분석 모형이 적용되었다. 분석결과, 가족의 보육지원이 있는 경우 육아휴직을 활용할 가능성이 낮았으며, 직장의 육아휴직에 대한 호의적 환경은 그 가능성을 높이는 매우 강력한 요인임을 알 수 있었다. 근로지속성 분석 모형에서는 가족지원이 여성근로자의 근로지속성에 긍정적 영향을 미친다는 가설이 지지되었지만, 직장환경 변수의 통계적 유의성은 확인되지 않았고, 육아휴직 활용 변수의 경우 오히려 근로지속성에 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 결국 여성의 직장 복귀를 돕고 근로지속 의지를 북돋는 것은 국가의 정책(육아휴직제도)이 아니라 바로 가족의 도움(가족의 보육지원)임을 알 수 있었다. 이러한 분석결과에 근거하여, 본 연구는 일-가족 양립지원정책의 개선 방향으로서 육아휴직 활성화를 위한 기업지원의 확대, 육아휴직 급여수준의 제고, 아버지 할당제 도입 검토, 공공보육확충, 가족의 보육지원에 대한 보상책 마련 등을 제시하였다.

**주제어:** 육아휴직, 부모휴가, 근로지속성, 여성고용, 가족친화정책, 일-가족 양립지원정책

## I. 서 론

공공보육제도와 더불어, 유급휴가제도는 여성근로자의 일-가족 양립을 지원하는 대표적인 가족친화정책으로 분류된다. 가족정책에 관한 대부분의 비교연구들은 관대한 유급휴가제도와 보편적인 공공보육 시스템을 갖춘 북구(Nordic)의 복지국가들이 기혼 여성의 고용율과 함께 출산율 등의 지표에 있어 다른 유럽의 어느 나라들보다 성공적이었음을 보여주고 있다 (Ronsen and Sundström, 1996; Ruhm, 1998; Meyer et al. 1999; 장지연 외, 2005; 윤홍식, 2006; 김영미, 2007). 저출산 노령화와 같은 인구학적 변화와 전통적 제조업을 통한 고용창출이 한계에 다다른 상황에서, 복지국가 재편의 방향을 모색함에 있어 여성노동력의 활용을 극대화하고 또 이를 가능하게 하는 제도적 기반인 일-가족 양립지원정책에 주목하는 것은 어찌 보면 당연한 일일 것이다.

1) 이 연구는 2008년도 서강대학교 교내연구비 지원에 의하여 이루어졌음(200810016)

제양적 수준의 저출산이 지속되면서도 여성의 노동시장 참여율은 OECD 최하 수준에 머무르고 있는 우리의 현실을 감안한다면, 최근 활발히 진행되고 있는 가족친화 정책의 확대 논의가 때늦은 감이 없지 않다. 그럼에도 불구하고, 지난 10년간의 복지개혁을 통해 일-가족 양립지원정책에 큰 진전이 있었다는 사실 역시 기억될 필요가 있다. 1995년 이후 보육제도가 시설수 및 보육아동비율의 측면에서 크게 확장되었다. 2001년에는 근로기준법과 모성보호관계법의 개정으로 출산휴가가 60일에서 90일로 확대되었으며, 동시에 1세미만의 영아를 둔 근로자를 대상으로 한 육아휴직제도가 유급으로 전환되었다.

그러나, 여전히 갈 길은 멀고, 저출산과 낮은 여성고용율의 추세가 반전될 기미는 보이지 않는다. 2005년 현재 3세 미만 영유아 보육율은 20% 수준에 머무르고 있고, 육아휴직이 도입되었음에도 출산휴가를 활용한 여성이 육아휴직을 활용하여 유급휴가기간을 연장한 비율은 26%에 머물러 있으며, 그나마 육아휴직 수혜자중 남성의 비율은 1.8%에 불과하다 (대한민국정부, 2006: 81). 고용보험 피보험자만이 육아휴직 제도를 활용할 수 있고 여성근로자의 대다수가 비정규직이라는 점을 기억한다면, 육아휴직을 활용할 수 있는 여성근로자의 범위는 매우 제한적인 수준에 머무르고 있다. 육아휴직을 활용할 수 있는 고용보험 가입 여성근로자라 할지라도, 낮은 육아휴직 이용률이 보여주듯 실제 육아휴직을 쓸 수 있는 여건이 되는지는 불투명하다. 무엇보다, 육아휴직 제도가 어린 자녀를 둔 여성들의 고용지속에 긍정적인 영향을 주고 있는지 확인할 수 없다. 출산 후에도 근로를 지속하고자 하는 여성근로자들은 직장의 비우호적 환경을 무릅쓰고 육아휴직을 이용하기 보다는 다른 대안을 찾으려 할 것이기 때문이다.

본 연구는 일-가족 양립지원 정책의 한 축을 이루고 있는 육아휴직제도가 과연 그 정책적 목표를 달성하고 있는지에 대한 의문에서 출발한다. 출산휴가와 육아휴직 등의 유급휴가제도는 출산·육아로 인한 일시적 경력단절이 영구적인 노동시장 퇴출로 이어지지 않게 하기 위한 사회정책이다. 즉, 육아휴직제도가 여성의 근로지속성에 긍정적인 영향을 주고, 장기적으로는 여성의 노동공급 증가로 이어지게 될 것이라는 명시적 정책목표를 갖고 있다. 육아휴직제도의 시행 7년째를 맞이한, 아직 육아휴직의 활용에 대한 체계적인 실증연구 자체가 매우 부족하며, 특히 육아휴직과 여성근로자의 근로지속성 간의 관계를 탐구하는 실증연구는 거의 찾아볼 수 없는 실정이다.

이에 본 연구는 육아휴직의 활용에 영향을 미치는 요인을 분석함과 동시에, 국가정책·직장환경·가족지원이 여성근로자의 근로지속성에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다. 첫째, 본 연구는 여성근로자들의 육아휴직 활용에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 분석하게 될 것이다. 제도의 외형으로만 본다면, 한국의 유급휴가제도는 국제적 기준에 비추어 볼 때 그리 떨어지는 수준은 아니다 (뒤의 <표 1> 참조). 결국 이러한 정책의 활용을 막는 어떤 환경적 요인이 있거나, 육아휴직을 대체할 다른 대안이 있을 가능성이 존재한다. 직장환경과 가족의 보육지원이 그것이다. 둘째, 여성근로자의 근로지속성에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 분석한다. 과연 육아휴직제도가 여성근로자의 근로지속에 긍정적인 영향을 주고 있는지 평가될 것이다. 동시에, 앞서 제시한 직장환경과 가족의 보육지원이 근로지속성에 미치는 영향을 함께 분석함으로써, 국가정책·가족지원·직장환경의 영향력을 비교·분석하게 될 것이다.

이러한 연구 목적을 달성하기 위하여, 본 논문은 다음과 같이 구성된다. 먼저 II장에서는 복지국가와 일-가족 양립지원정책의 기원과 유형에 대한 이론적 배경을 살펴보고, 유급휴가와 여성고용에 대한 선행 실증연구의 흐름을 정리한다. III장은 연구방법으로서 실증분석에 활용될 원자료를 소개하고 표본의 특성을 기술하는 한편, 출산휴가를 활용한 여성근로자들의 육아휴직과 근로지속성에 영향을 미치는 요인을 분석하기

위한 연구가설·변수·분석모형을 제시한다. IV장에서는 연구결과를 제시하게 되는데, 먼저 육아휴직 활용 여부 및 기간에 영향을 미치는 요인을 헤크만 2단계 모형(Heckman's Two-stage Model)을 통해 추정한 후, 육아휴직·가족지원·조직문화가 여성근로자의 근로지속성에 미치는 영향을 비교·분석하게 된다. 마지막 V장은 결론부로서, 연구결과를 총괄적으로 요약·정리하고, 본 연구 결과를 통해 제시할 수 있는 정책적·이론적 함의를 논의하며, 일-가족 양립지원정책의 개선방향을 모색하게 될 것이다.

## II. 이론적 배경

### 1. 복지국가와 일-가족 양립지원정책

세계화와 후기산업화와 같은 국가내외부적 환경변화와 그로 인하여 촉발된 새로운 사회적 위험(new social risks)은 전통적 케인지안-베버리지 복지국가 모형의 적실성을 흔들며 새로운 사회복지 환경에 적응할 수 있는 복지국가 모형의 재편을 끊임없이 요구해 왔다 (Esping-Andersen, 1996, 1999, 2002; Pierson, 2002; Taylor-Gooby, 2004; Armingeon and Bonoli, 2006). 이러한 복지국가 재편의 논의에 있어 중요한 부분을 차지하고 있는 것이 전통적 복지국가 체제가 가정하고 있었던 남성생계부양자 모델을 어떻게 극복할 것인가의 문제이다 (이혜경·홍승아, 2003; 김수정, 2004; 장지연 외, 2005; 윤홍식, 2005, 2006, 2007; 김영미, 2007; Gauthier, 1996; O'Connor et al., 1999; Sainsbury, 1996, 1999; Gornick and Meyers, 2003). 저출산 노령화와 같은 인구학적 변화와 전통적 제조업을 통한 고용창출이 한계에 다다른 상황에서, 지속가능한 성장과 복지의 절충점을 찾는 돌파구를 여성노동력의 활용과 이를 가능하게 하는 일-가족 양립지원정책에서 찾고, 이를 중심으로 복지국가 재편이 논의된 것은 지극히 당연한 귀결이었다.

복지국가의 일-가족 양립지원정책은 양육수당과 같은 현금급여, 출산휴가·부모휴가 등의 유급휴가제도, 그리고 가족의 돌봄 기능을 대체하는 보육 프로그램 등으로 구성된다. 양육수당은 어린 자녀를 가진 여성이 집안에 머무르게 하는 유인을 가지므로 보육의 '가족화(familialization)'를 추구하는 보수주의적 전략이라면, 유급휴가는 출산 이후 여성의 근로복귀와 여성의 경제활동참여를 장려함으로써 여성노동력을 '상품화(commodification)'시키는 전략으로 이해될 수 있으며, 영유아에 대한 포괄적이고 보편적인 공공보육시스템은 가족의 보육기능을 '탈가족화(de-familialization)'하는 대표적인 여성친화정책이다. 전후 복지국가의 발전 과정이 상이한 경로를 밟아온 것처럼 (Esping-Andersen, 1990), 복지국가의 일-가족 양립지원 정책의 발전경로 역시 복지국가의 특성에 따라 상이한 유형으로 구분될 수 있다 (김수정, 2004; 장지연 외, 2005). 일-가족 양립지원 정책의 선두주자 격인 노르딕 유형은 유급휴가와 보편적 공보육 체계를 확립하여 일하는 어머니를 지원함으로써 여성을 전일제 근로자로 남을 수 있게 하는 정책적 지향을 가지고 있지만, 프랑스·독일과 같은 유럽 대륙의 보수주의 유형은 어머니로서의 역할을 강조하여, 자녀가 어릴 때에는 유급노동을 중단하고 노동시장을 떠나 육아에 전념하도록 인센티브를 지원하는 정책이 매우 강하다. 반면, 영국과 미국 등은 양육에 대한 국가의 지원이 미흡한 자유주의 복지국가군으로 분류될 수 있다.

<표 1> 주요 국가의 부모휴가(parental leave) 정책 현황

국가	급여기간	급여수준	비고 (아버지 할당)
스웨덴	62주	67%	아버지 할당 8주
노르웨이	42주	100%	아버지 할당 4주
덴마크	32주	100%	-
프랑스	156주	39%(정액)	-
독일	156주	24%(정액)	-
이태리	43주	30%	아버지가 3개월 이상 사용시 1개월 인센티브 부여함
영국	26주	무급	부모 균등분할 (각각 13주)
캐나다	35주	52%	-
미국	24주	무급	부모 균등분할 (각각 12주)
한국 <sup>1</sup>	45주	23.5%(정액)	-

주1. 한국의 경우 육아휴직을 사용할 수 있는 실제기간은 산전후휴가가 겹치는 45일을 제외하면 10.5개월이며, 이를 주로 환산하면 약 45주. 급여수준은 2007년 기준 정액급여 50만원인데, 이는 2007년 근로자 월평균 급여 203만원의 약 23.5%에 해당하는 것이다 (통계청, 2007).

출처: 윤홍식, 2006: <표 1>의 일부를 수정 및 재구성.

본 연구의 초점인 유급휴가제도만 놓고 보면, 북구형 모델은 포괄적이고 관대한 부모휴가정책과 ‘남자를 아버지’로 만드는 (making men into fathers) 아버지 할당제(Hobson and Morgan, 2002)를 통해 일하는 여성의 상품화 전략을 극대화하는 하고 있는 반면<sup>2)</sup>, 유럽대륙형은 긴 양육휴가를 제공함으로써 최소한 생후 3년까지는 보육의 가족화를 유인하는 제도적 장치를 마련하고 있다 (<표 1> 참조). 자유주의 국가의 경우 아동수당, 공공보육시설, 유급육아휴직에 대한 제도적 장치는 거의 없으나, 노동시장에서 발생할 수 있는 성차별을 엄격히 금지하는 방식으로 여성노동력의 상품화 전략을 제도화하고 있다 (장지연 외, 2004; 김혜원 외, 2007). 영국이나 미국과 같이 부모휴가 기간도 짧고 무급인 경우와 비교한다면, <표 1>에서 볼 수 있듯 한국의 육아휴직 기간과 급여수준이 그리 떨어지는 수준은 아니라고 판단된다. 이제 다음 절에서는 일-가족 양립지원정책 중 본 연구의 관심사인 부모휴가에 초점을 맞추어 선행 실증연구의 동향을 파악해보도록 하자.

## 2. 부모휴가와 여성고용에 관한 선행 실증연구의 동향

이론적 측면에서 보면, 유급휴가정책은 출산 후의 여성고용에 두 가지 상반된 효과를 가져올 수 있다. 유급휴가는 일부 여성들에게는 장시간 동안 유급노동을 중단한 채 급여에 의지하게 할 수 있도록 하고, 다른 한편으로는 출산후 노동시장에서 퇴장하는 대신 직장으로 복귀할 수 있도록 유도함으로써 장기적으로는 노동공급을 증가시키는 효과를 갖는다. 그러나 현실적으로, 대부분의 실증연구들은 유급휴가의 부정적 효과 보다는 긍정적 효과를 보고하고 있으며 (Ronsen and Sundström, 1996; Joesch, 1997; Ruhm, 1998; Ronsen,

2) 이와 동시에, 보편적 공보육 시스템을 구축하여 탈가족화를 함께 추구한다. 본 연구의 범위는 유급휴가, 특히 육아휴직제도에 초점이 맞춰져 있으므로, 보육에 대한 논의는 진행되지 않는다. 보육제도를 포함한 일-가족 양립지원정책에 대한 보다 자세한 논의는 김수정(2004), 장지연 외(2005), 윤홍식(2005), 김영미(2007), Gornick and Meyers(2003) 등을 참조 바람.

1999; Waldfogel et al., 1999), 나아가 유급휴가의 노동력 공급증가에 따른 경제적 효과는 유급휴가정책에 소요되는 재정을 상쇄하고도 남음이 있다고 보고되기도 한다 (Rønsen and Sundström, 1996; Pykkänen and Smith, 2004).

럼(Ruhm, 1998)은 1969년에서 1993년 사이 유럽 9개국의 유급부모휴가의 경제적 효과를 분석하면서, 유급휴가정책이 여성, 특히 25-34세 사이 가임기 여성의 노동시장참여를 증가시키는 것으로 보고한 바 있다. 미국, 영국, 일본을 대상으로 한 발드포겔 외(Waldfogel et al., 1999)의 연구 역시 출산 및 육아와 관련된 유급휴가제도가 출산 후 여성의 고용유지에 긍정적 영향을 주고 있음을 밝혔다. 이러한 결과는 선진국을 대상으로 한 대부분의 실증연구가 공통적으로 분석하고 있는 현상이지만, 유급휴가제도와 여성 고용간의 친화성이 가장 두드러지게 나타나는 곳은 역시 노르딕 복지국가들이다. 스웨덴, 노르웨이, 핀란드 등 노르딕 3국의 미시자료를 분석한 론센(Rønsen, 1999)은, 스웨덴의 관대한 부모휴가제도가 일하는 어머니들이 유급노동과 모성의 양립을 지원함으로써, 아동양육기 동안 여성근로자들이 노동시장에 머무르게 하는 강한 유인이 되고 있음을 지적하고 있다.

그럼에도 불구하고, 많은 실증연구들은 부모휴가제도의 효과가 이중적임을 지적하고 있다. 즉, 부모휴가제도의 긍정적 효과가 모든 상황에 항상 적용되는 것은 아니라는 것이다. 조쉬(Joesch, 1997)는 1988년 미국 자료에 대한 실증연구를 통해 유급휴가의 긍정적 효과는 출산 후 2개월까지에 국한된 것이며, 그 이후에는 그 효과가 감소함을 보고한 바 있다. 유급휴가제도의 긍정적 효과를 보고한 유럽의 많은 실증연구들 역시 부모휴가의 기간이 너무 길어지면 여성이 노동시장으로 복귀하는데 장애가 됨을 지적하고 있다(Ruhm, 1998; Rønsen, 1999; Neyer, 2003). 네이어(Neyer, 2003)는 오스트리아 부모휴가에 대한 실증연구를 통해 2년을 초과한 육아휴직은 유급노동으로의 복귀에 부정적인 영향을 끼친다고 결론지었다. 이와 유사하게 론센(1999) 역시 너무 관대한 부모휴가는 여성들의 근로복귀 시점을 늦춰 기혼여성의 경제활동 참여에 부정적 효과를 가져온다고 분석하였다. 나아가, 최근의 노르딕 복지국가에 대한 실증연구들은 부모휴가제도의 관대성 뿐만 아니라, 누가 부모휴가를 사용하는 지가 여성의 출산 후 고용지속에 영향을 미치는 중요한 결정요인이 되고 있음을 밝히고 있다. 필케넨과 스미스(Pykkänen and Smith, 2004)는 유급부모휴가가 출산후 여성의 직장복귀에 결정적인 영향을 끼치는 변수임에는 틀림없지만, 아버지의 부모휴가 활용이야말로 여성의 노동공급을 향상시키는 또 다른 결정적 요인임을 지적하고 있다. 두벤더 외(Duvander et al., 2005)의 연구 역시 부모휴가의 아버지 할당이 어머니들의 노동시장 참여에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 보고한 바 있다.

정도의 차이는 있으나, 지금까지 소개한 실증연구들은 공통적으로 부모휴가정책이 여성고용에 긍정적 영향을 주고 있음을 지적하였다. 그러나, 출산·육아기 기혼여성근로자의 고용에 영향을 미치는 요인으로 정책의 효과만 있는 것은 아니다. 많은 실증연구들은 교육, 소득, 근로경력, 직종과 같은 인적자본과 노동시장내의 지위를 나타내는 변수들 역시 여성의 고용에 영향을 미치고 있음을 보고하고 있다. 즉, 높은 인적자본 수준과 노동시장에서 상대적으로 상위에 위치한 여성들이 출산·육아 후 고용을 지속할 가능성이 높다는 것이다 (Gustafsson et al., 1996; Joesch, 1994; Pykkänen and Smith, 2004a Rønsen and Sundström, 1996; Waldfogel et al, 1999). 마지막으로, 직장의 조직문화가 부모휴가의 실제 활용 여부에 결정적인 영향을 미치는 요인이 되고 있다는 연구결과도 존재한다. 국가가 아무리 훌륭한 가족친화정책을 수행하더라도, 미시적 수준에서 조직내부의 문화와 직장의 분위기·환경 등이 뒷받침되지 않는다면 그러한 정책의 효과는

반감될 것이기 때문이다 (이주희, 2003; 원숙연, 2005; Friendman and Galinsky, 1992; Kim, 1998; Saltzstein et al., 2001 Swiss and Walker, 1994). 실제로 이주희(2003)와 원숙연(2005)의 연구는 우리나라에 출산휴가와 육아휴직제도가 도입되어 있기는 하지만, 여성노동자들이 승진이나 인사에 있어서의 불이익, 모성보호의 활용에 대한 조직의 비우호적인 태도, 대체인력 확보의 어려움 등의 장애물을 극복하고 실제 이러한 모성보호제도를 활용할 수 있는 여지는 많지 않다고 지적하고 있다.

### III. 연구방법

#### 1. 분석자료 및 표본의 일반적 특성

본 연구의 실증분석에 활용되는 자료는 한국노동연구원에서 2003년 수행한 근로자 육아휴직 활용실태 조사 원자료이다. 이 조사는 2001년 10월 1일 근로기준법, 남녀고용평등법 및 고용보험법의 개정을 통하여 새롭게 고용보험제도의 사업으로 편입된 산전후휴가급여와 육아휴직급여제도의 활용실태를 분석할 목적으로 수행되었다. 표본은 고용보험 데이터베이스의 하나인 모성보호사업 DB에 수록된 특정 기간 내 전체 수급자를 대상으로 무작위 표본추출방식으로 추출되었으며, 선정된 조사대상에 대한 추적 대인면접조사방식으로 조사가 진행되었다. 이 표본은 기본적으로 산전후 휴가급여를 활용한 고용보험 피보험자를 대상으로 하고 있다. 산전후 휴가급여를 수급한 여성근로자는 육아휴직을 사용한 사람과 사용하지 않은 사람의 두 유형으로 나뉘어져 표본이 추출되었고, 육아휴직급여 수급자는 다시 2003년 5월 기준으로 육아휴직 급여를 수급중인 사람과 육아휴직 종료 후 원직장으로 복직한 사람, 그리고 육아휴직 종료 후 이직·전근한 사람의 세 유형으로 세분화되었다. 표본은 모수에서의 유형분포 쿼터에 준하여 추출되었다<sup>3)</sup>.

<표 2>에서 볼 수 있듯이, 이 실태조사 원자료는 총 1000개의 사례를 제공하고 있는데, 이 가운데 산전후 휴가급여를 마친 뒤 육아휴직을 계속 활용한 사람은 496명이었고, 504명은 산전후 휴가를 활용한 직후 육아휴직을 활용하지 않고 바로 직장에 복귀한 사람들이었다. 육아휴직을 활용한 496명 가운데, 조사시점 당시 육아휴직 활용 중인 경우가 106명이었고, 육아휴직 후 원래의 직장으로 복귀한 경우가 305명, 육아휴직 후 이직하거나 퇴직하여 실업상태에 있는 경우가 85명이었다.

<표 2> 분석대상의 휴직종류별 유형

	출산휴가 후 육아휴직 활용			출산휴가 후 육아휴직 비활용	전체
	현재 육아휴직 중	육아휴직 후 동일직장 근무	육아휴직후 다른 직장 또는 무직		
사례수(명)	106	305	85	504	1,000
비율(%)	10.6	30.5	8.5	50.4	100.0

3) 산전후휴가급여 및 육아휴직급여 실태조사의 개요에 대한 자세한 설명은 이규용 외 (2004) 참조.

<표 3> 육아휴직 활용 여부에 따른 표본의 일반적 특성

		전체 (N=1000)		육아휴직 비활용 (N=504)		육아휴직 활용 (N=496)			
		사례수	비율(%)	사례수	비율(%)	사례수	비율(%)	평균 <sup>1</sup>	SD
연령	① 20~29세	317	31.7	154	30.6	163	32.9	7.06	3.22
	② 30~39세	677	67.7	347	68.8	330	66.5	6.98	3.16
	③ 40세 이상	6	0.6	3	0.6	3	0.6	8.33	0.58
자녀수	① 1명	669	66.9	341	67.7	328	66.1	6.82	3.21
	② 2명	312	31.2	158	31.3	154	31.1	7.35	2.89
	③ 3명	19	1.9	5	1.0	14	2.8	7.93	4.75
교육수준 (N=999)	① 대졸 이상	528	52.9	271	53.9	257	51.8	6.79	3.35
	② 전문대졸 이하	471	47.1	232	46.1	239	48.2	7.26	2.95
직종	① 관리·전문·기술	264	26.4	160	31.7	104	21.0	6.43	3.43
	② 기타	736	73.6	344	68.3	392	79.0	7.17	3.09
고용형태	① 정규직	960	96.0	486	96.4	474	95.6	7.03	3.18
	② 비정규직	40	4.0	18	3.6	22	4.4	6.73	3.09
근속년수	① 5년 미만	330	33.0	176	34.9	154	31.0	6.60	3.16
	② 5년~10년 미만	407	40.7	205	40.7	202	40.7	7.08	3.25
	③ 10년 이상	263	26.3	123	24.4	140	28.2	7.37	3.04
노조유무	① 있음	525	52.5	228	45.2	297	59.9	7.22	2.97
	② 없음	475	47.5	276	54.8	199	40.1	6.72	3.44
월소득 (N=996)	① 200만원 미만	535	53.7	266	53.0	269	54.5	7.03	3.13
	② 200만원 이상	461	46.3	236	47.0	225	45.5	7.03	3.22
배우자소득	① 250만원 미만	275	27.5	143	28.4	132	26.6	7.30	3.02
	② 250만원 이상	725	72.5	361	71.6	364	73.4	6.91	3.22
가족지원	① 있음	629	62.9	376	74.6	253	51.0	6.69	3.22
	② 없음	371	37.1	128	25.4	243	49.0	7.36	3.09
회사태도	① 육아휴직 우호적	325	32.5	80	15.9	245	49.4	6.68	3.02
	② 중립/비우호적	675	67.5	424	84.1	251	50.6	7.36	3.30
원직장복귀	① 복귀함	882	88.2	504	100.0	378	76.2	6.74	3.19
	② 미복귀	118	11.8	-	-	118	23.8	7.91	2.95
근로의지	① 지속적 근로 희망	813	81.3	461	91.5	352	71.0	6.72	3.19
	② 3년 내 사직	187	18.7	43	8.5	144	29.0	7.75	3.02

주1. 육아휴직 사용자의 평균 휴직기간 (개월). 전체 평균기간은 7.02개월, 표준편차(SD)는 3.17개월임.

<표 3>은 육아휴직의 활용 여부에 따른 표본의 일반적 특성을 보여주고 있다. 먼저 연령, 자녀수, 교육 수준, 고용형태, 근속년수, 월소득, 배우자 소득 등의 분포가 육아휴직 활용여부에 따라 크게 차이는 것은 아니었다. 오히려, 육아휴직 활용 여부에 따른 인구사회학적 분포의 차이가 두드러지기 보다는, 산전후 휴

가급여를 활용할 수 있었던 고용보험 피보험자라는 공통적 특성이 더 두드러지게 나타나고 있었다. 우선 표본의 절대 다수인 96%가 정규직 종사자였으며, 대졸 이상의 고학력 비율 및 노조가 있는 경우가 50%를 상회하고, 관리·전문·기술직 등 최상위 직종 종사자의 비율이 표본의 1/4을 넘고 있었다. 이는 산전후 휴가급여를 활용할 수 있었던 여성근로자들의 사회경제적 지위가 매우 높은 수준이라는 점을 명확히 보여주는 것이다.

그럼에도 불구하고, 육아휴직 활용자와 비활용자 사이에 상당한 차이를 보이는 특성도 있었다. 육아휴직 활용자 중 관리·전문·기술직 등 최상위 직종 종사자 비율은 21%로 비활용자(31.7%) 집단 보다 더 낮았지만, 기업 내 노조가 있는 비율(59.9%)은 육아휴직 활용하지 않은 집단(52.5%) 보다 더 높았다. 육아휴직 활용자와 비활용자 간의 차이가 명확히 드러나는 특성은 육아에 있어서의 가족지원 여부, 육아휴직에 대한 회사의 태도 및 환경, 지속적인 근로의지가 있는지 등이었다. 육아휴직을 활용하지 않는 여성근로자들의 경우 회사의 환경이 우호적이지 못한 경우가 대부분이었지만 (84.1%), 약 3/4은 가족의 지원을 힘입고 있었고 절대 다수는 지속적인 근로의지를 가지고 있었다 (91.5%). 반면, 육아휴직 활용자의 경우 가족의 지원이 없는 경우가 49%였지만, 회사가 육아휴직에 우호적인 태도나 환경을 보이는 경우가 상대적으로 더 높았고 (49.4%), 3년 이상 지속적인 근로의지가 있다고 응답한 비율(71.0%)은 상대적으로 더 낮았음을 알 수 있다.

한편, 육아휴직을 활용한 여성근로자의 평균 육아휴직급여 수급기간은 7개월인 것으로 나타났다. 연령이 높고 자녀수가 많은 경우 육아휴직급여 수급기간이 더 긴 것으로 나타난 반면, 교육수준이 높고 상대적으로 상위 직종에 종사하는 여성의 수급기간은 더 짧았다. 노조가 있는 경우(7.22개월)가 없는 경우(6.77개월) 보다 평균 수급기간이 0.5개월 정도 더 길었고, 가족의 육아지원이 없고(7.36개월), 3년 이내에 일을 그만둘 예정이며(7.75개월), 회사의 태도가 우호적이지 못한 경우(7.36개월), 그리고 육아휴직 후 원래의 직장에 복귀하지 못한 경우(7.91개월)의 육아휴직 급여 수급기간이 더 긴 것으로 나타났다.

## 2. 분석모형 및 방법

본 연구의 실증분석은 육아휴직의 활용을 설명하기 위한 모형과 근로지속성을 분석하기 위한 모형 두 가지로 구성된다. 먼저 육아휴직 분석모형은 어떠한 요인이 여성근로자들의 육아휴직 활용에 영향을 미치는지 분석하는 것이다. 이 분석모형에서 설정한 독립변수는 가족의 보육지원 및 직장환경(기업의 육아휴직에 대한 태도)이다. 가족의 보육지원이 있는 경우 육아휴직을 활용할 공산은 낮아지고, 설령 활용한다 해도 그 기간은 짧아질 것이라는 가설이 하나이며, 또 기업의 육아휴직에 대한 우호적 환경이나 태도는 육아휴직의 활용 여부 및 기간에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 또 하나의 가설을 설정할 수 있다. 그런데, 육아휴직 분석모형의 종속변수는 육아휴직 활용여부 및 활용기간 두 차원에서 접근되어야 한다. 육아휴직 활용여부만을 종속변수로 할 때에는 육아휴직 사용자 집단 내의 시간적 변이를 무시하게 되며, 반대로 육아휴직 기간을 종속변수로 할 때에는 육아휴직을 활용하지 않는 특성 자체를 무시하는 결과를 가져오게 된다.

요컨대, 이 두 차원을 모두 고려하지 않으면 표본이 가지고 있는 정보의 상당 부분을 잃거나 회귀계수의 추정에 있어 심각한 오류를 발생시킬 가능성이 커지는데, 이는 종속변수가 절단된(censored) 자료일 때 나타나는 흔한 현상이다. 따라서, 로지스틱 회귀분석이나 통상적인 선형회귀분석(OLS)을 사용할 수 없으며,



종속변수의 절단을 고려한 계량분석 모형인 토빗(Tobit) 모형이나 헤크만 2단계(Heckman's Two-stage Method) 모형을 적용하는 것이 바람직하다. 토빗 모형의 경우 육아휴직 활용 여부와 활용 기간이 동일한 설명변수에 의해 동일한 방식으로 결정된다는 것을 의미하는 반면, 헤크만 2단계 모형을 사용하게 되면, 처음 단계에서 행동여부에 대한 분석을, 다음 단계에서 행동시간을 결정하게 되는 표본선택모형(Sample Selection Model)의 이 단계 추정방법을 따르게 된다<sup>4)</sup>. 육아휴직 활용 여부와 활용기간이 동일한 설명변수에 의해 동일한 방식으로 결정된다는 토빗 모형의 가정이 제한적일 수 있기 때문에, 본 연구에서는 헤크만의 2단계 분석 모형을 적용한다.

한편, 근로지속성 분석모형은 어떠한 요인이 여성근로자의 근로지속성에 영향을 미치고 있는지 분석하기 위한 것이다. 이 분석모형에서는 가족지원 및 기업문화 변수와 함께 앞의 분석모형에서 종속변수로 설정되었던 육아휴직 활용 여부나 활용기간을 국가정책의 효과를 나타내는 독립변수로 설정하게 된다. 육아휴직제도는 출산휴가제도와 함께 여성근로자들의 일-가족 양립을 지원하는 대표적인 사회정책이다. 국가가 육아휴직제도를 도입하고 제도 이용자에게 육아휴직급여를 제공하는 것은 여성근로자들이 일정기간 동안 아이를 돌 본 후에 다시 유급노동으로 복귀하는 것을 지원하기 위한 것이다. 따라서, 육아휴직을 이용하였거나 이용기간이 길수록 여성근로자들의 근로지속성이 더 높아야 정책의 목표를 달성하는 것이다. 국가정책의 효과와 함께 가족지원과 기업문화의 효과가 근로지속성 분석모형에서 동시에 고려될 것이다. 가족의 보육지원이 있는 경우, 그리고 기업이 여성근로자의 육아휴직 활용에 우호적인 태도나 분위기를 조성할 경우 근로지속에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

본 연구는 출산휴가를 이용한 여성근로자의 근로지속성을 원직장 복귀여부와 근로지속 의지 유무로 조작화한다. 원직장 복귀여부는 모성보호제도를 활용한 이후 원래의 직장으로 복귀했는지 여부를 의미하며, 원래의 직장으로 복귀한 경우는 1, 그렇지 않은 경우는 0의 값을 부여한다. 근로지속성을 나타내는 또 하나의 종속변수는 근로지속 의지가 있는지 여부이다. 이 변수는 원래의 직장으로 돌아왔는지 여부와는 상관없이, 지금 현재 일하고 있는 직장에서 가능한 한 오래 일할 것이라는 의지를 표현한 경우에 1의 값을 부여하고, 3년 이내에 그만둘 계획이 있거나 그러한 의사가 있는 경우에는 0의 값을 부여한다. 이 두 종속변수 모두 이분변수(dichotomy variable)이므로, 로지스틱 회귀분석모형(Binary Logistic Regression Model)을 이용하여 원직장 복귀여부와 근로지속 의지 유무의 공산(odds)을 추정하게 된다.

이밖에 인구·사회·경제적 변수들이 통제변수로 본 연구의 두 분석 모형에 포함된다. 여성근로자의 연령, 자녀의 수, 본인과 배우자의 월소득, 근속연수 등은 연속변수로 회귀모형에 포함되며, 교육수준, 직종, 고용형태, 노조유무는 더미변수로 분석모형에 포함된다. 통제변수에 대한 구체적인 변수 값의 부여방법과 지금까지 논의한 분석모형의 요약이 <표 4>에 제시되어 있다.

#### 4) 헤크만 2단계(Heckman's Two-stage Method) 모형의 분석절차는 다음과 같다.

1단계:  $Event_i = \beta Z_i + v_i$

2단계:  $(Duration_i | Event_i > 0) = rX_i + r\lambda_i + u_i$  (단,  $r$ ,  $r\lambda$  는 각각의 추정계수)

여기에서  $\lambda_i$ 는 추정량의 일치성(consistency)을 확보하기 위해 2단계의 회귀분석 모형에 새롭게 추가되는 변수이다. 1단계에서는 프라빗(Probit) 모형을 통해  $\beta$ 값을 추정하며, 추정된 계수값을 이용하여  $\lambda_i$ 값을 도출한 후 2단계에서 OLS 분석이 이루어진다. 결국 헤크만의 2단계 모형은 기본적인 OLS를 적용할 때 발생할 수 있는 이분산성(Heteroscedasticity) 현상을 해결하고자 하는 성격을 지니게 된다. 절단자료 분석을 위한 토빗 모형과 헤크만 2단계 모형에 관한 자세한 내용은 Breen(1996) 및 김진욱(2006)을 참조할 것.

<표 4> 본 연구의 분석모형: 연구목적, 변수 및 가설의 요약

	육아휴직 분석 모형	근로지속성 분석 모형
분석의 목적	여성근로자의 육아휴직 활용 여부 및 활용 기간에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 파악함	국가정책, 가족지원, 직장환경이 여성근로자의 근로지속성에 미치는 영향을 분석, 비교함
주요 가설	①가족의 보육지원이 있는 경우 육아휴직을 활용할 가능성은 낮아지며 활용기간은 짧아질 것임 ②기업의 육아휴직에 대한 우호적 태도는 여성근로자들의 육아휴직 활용 가능성을 높이고 활용기간을 증가시킬 것임	① 육아휴직을 활용하였거나 활용한 기간이 길수록 근로지속 확률이 높아질 것임 (국가정책의 효과) ② 가족의 보육지원이 있는 경우 근로지속 확률이 높아질 것임 (가족지원의 효과) ③ 기업이 육아휴직에 대하여 우호적 태도를 보이면 근로지속 확률이 높아질 것임 (기업문화의 효과)
통계분석기법	헤크만의 2단계 모형 (Heckman's Two-stage Model)	로지스틱 회귀분석 (Logistic Regression)
종속변수	육아휴직 활용 여부 (활용=1, Probit) 육아휴직 활용 기간 (개월, OLS)	원직장복귀 여부 (원직장복귀=1) 근로지속의지 유무 (의지있음=1)
독립변수	① 가족의 보육지원 여부 (지원있음=1) ② 기업의 육아휴직에 대한 태도 (우호적임=1)	① 육아휴직 여부 또는 기간 ② 가족의 보육지원 여부 ③ 기업의 육아휴직에 대한 태도
통제변수	인구·사회·경제적 제 변수 연속: 연령, 자녀의 수, 본인의 월소득 (십만원), 배우자의 월소득 (십만원), 근속년수 더미: 교육수준 (대졸이상=1) 직종 (관리·전문·기술직=1) 고용형태 (정규직=1) 직장 내 노조유무 (있음=1)	

## IV. 연구결과

### 1. 육아휴직 활용에 관한 헤크만 2단계 모형 분석결과

본 연구 실증분석의 첫 단계는 육아휴직 여부 및 기간에 대한 헤크만 2단계 분석이다. <표 5>의 상단에는 헤크만 2단계 모형 중 1단계에 해당하는 육아휴직 여부에 대한 Probit 추정 결과가 제시되어 있고, 하단에는 표본선택모형(Sample Selection Model)이 적용되어 육아휴직 활용기간에 대한 OLS 추정결과가 제시되어 있다. 육아휴직 여부 및 기간에 대한 헤크만 2단계 모형의 모델 적합도는  $p=.001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다.

<표 6>에 나타난 분석결과와 가장 큰 특징은 육아휴직 활용여부에 대한 1단계 Probit 추정에 유의미한 영향을 미치는 변수들이 발견되지만, 2단계 육아휴직 활용기간에 대한 OLS 추정결과에서는 통계적으로 유의미한 변수가 보이지 않는다는 점이다. 이것은 육아휴직 활용여부와 육아휴직 활용기간이 동일한 변수에

의해 설명될 것이라는 Tobit 모형의 가정이 본 연구의 실증분석결과에 적합하지 않음을 보여준과 동시에, 표본 전체를 분석대상으로 한 1단계 분석모형의 중요성이 표본선택모형이 적용된 2단계 모형의 그것을 압도하고 있음을 보여준다. 즉, 육아휴직에 대한 실증분석에서 중요한 것은 육아휴직 이용자에 대한 기간의 추정이지 아니라, 어떠한 특성이 육아휴직 활용 가능성에 더 큰 영향을 주는지 분석하는 것이라는 점이다. 이것은 다시 육아휴직의 활용여부에 대한 모형추정은 가능하지만, 일단 육아휴직 활용자가 구분된 상황에서는 육아휴직 활용기간에 대한 변이가 그리 크지 않음을 보여주는 결과이기도 하다 (평균=7.02, 표준편차=3.17개월). 결과적으로는 굳이 Heckman 2단계 모형을 적용할 필요는 없었지만, 한국의 상황에서 육아휴직 활용기간에 대한 분석이 그리 중요하지 않다는 점을 알 수 있었다는 것에서 의미를 찾아볼 수 있다.

<표 5> 육아휴직활용 및 기간에 영향을 미치는 요인: Heckman의 2단계(Heckman's two-stage) 모형

	회귀계수	표준오차	z
<b>1단계 (Probit)</b>			
연령	-0.0159	0.0183	-0.87
자녀수	0.1187	0.0951	1.25
교육수준 (대졸이상)	0.0910	0.0956	0.95
직종 (관리, 전문, 기술직)	-0.2813	0.1010	-2.78 **
고용형태 (정규직)	0.0589	0.2276	0.26
근속년수	-0.0021	0.0144	-0.14
노조유무 (있음)	0.4361	0.0973	4.48 ***
본인소득 (십만원)	-0.0288	0.0084	-3.43 **
배우자소득 (십만원)	0.0092	0.0073	1.25
가족의 보육지원	-0.6857	0.0917	-7.48 ***
직장환경 (호의적)	1.0101	0.0961	10.51 ***
상수 (C)	0.5371	0.5422	0.99
<b>2단계 (OLS)</b>			
연령	0.0289	0.1038	0.28
자녀수	0.2040	0.5292	0.39
교육수준 (대졸이상)	-0.6018	0.5499	-1.09
직종 (관리, 전문, 기술직)	0.5730	0.8433	0.68
고용형태 (정규직)	0.1314	1.2194	0.11
근속년수	0.0412	0.0814	0.51
노조유무 (있음)	-0.9681	1.0345	-0.94
본인소득 (십만원)	0.8156	0.0731	1.12
배우자소득 (십만원)	-0.0260	0.0430	-0.60
가족의 보육지원	1.3749	1.4237	0.97
직장환경 (호의적)	-2.6970	2.0233	-1.33
상수 (C)	9.8715	3.5530	2.78 **
람다 (λ)	-5.9843	3.4809	-1.72 +
No. of obs		973	
Censored obs		490	
Uncensored obs		483	
Wald Chi2		202.68 (p=.000)	

+p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

이제 분석결과에 대한 논의로 돌아와서, 1단계 육아휴직 활용여부에 대한 Probit 추정 결과를 살펴보도록 하자. 우선 이 모형의 독립변수인 가족의 보육지원 여부와 기업의 육아휴직에 대한 호의적 태도 여부는 모두 통계적으로 매우 유의미한 것으로 나타났다 ( $p<.001$ ). 아이를 돌보아줄 수 있는 가족구성원이 있을 경우, 육아휴직 활용 가능성이 크게 낮아지는 것으로 나타났다. 가족의 보육지원이 있다면, 여성근로자가 출산휴가를 활용한 이후 육아휴직을 통해 휴가기간을 연장할 필요는 없을 것이다. 반대로 육아휴직에 대한 직장의 호의적 환경은 여성근로자의 육아휴직 활용 가능성을 크게 높이는 요인이었다. 육아휴직을 신청하여 이용하는 것은 여성근로자들이 가지는 일종의 사회적 권리이지만, 육아휴직을 실제 이용할 수 있는 환경이 되는지 여부가 여성근로자들이 실제 육아휴직을 활용하는 데 있어 매우 중요한 변수가 되고 있음을 확인시켜주는 결과이다.

통계변수로 포함된 요인들 중에서는 직종, 노조유무, 그리고 본인의 소득이 육아휴직 활용에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다. 관리·전문·기술직 등 상위직종에 종사하는 경우와 본인의 월소득이 높으면 육아휴직을 활용할 가능성은 낮아지고, 직장 내 노조가 있는 경우는 육아휴직 활용가능성을 높이는 유의미한 요인이었다. 상위직종 종사자와 상대적으로 높은 소득이 있는 근로자는 육아휴직 활용을 활용할 경우 소득의 감소와 경력의 일시적 단절과 같은 기회비용이 상대적으로 더 크지만, 육아휴직 급여의 수준은 그러한 기회비용을 보상하는데 매우 제한적이라는 것은 쉽게 예측될 수 있는 부분이다. 노조의 존재 역시 여성근로자의 모성보호 및 노동권의 보장에 긍정적인 역할을 할 것으로 예상된다는 점에서 상식 수준에서 이해될 수 있는 결과라 볼 수 있다.

## 2. 근로지속성에 관한 로지스틱 회귀분석 결과

실증연구의 두 번째 분석모형은 근로지속성에 대한 로지스틱 회귀분석이다<sup>5)</sup>. 이 모형의 종속변수인 근로지속성은 원직장 복귀 여부와 근로지속 의지 유무의 두 가지이다. 연구방법에서 논의하였듯, 근로지속성 분석을 위한 독립변수로는 가족의 보육지원 여부와 직장환경 등 첫 번째 분석모형에서 포함된 두 변수 외에, 앞에서는 종속변수로 추정되었던 육아휴직 관련 변수들이 이번에는 독립변수로 분석모형에 포함된다. <표 6>은 이 두 종속변수에 대한 로지스틱 회귀분석결과를 제시해주고 있는데, 모델 (1)과 (3)은 육아휴직 활용 여부가 독립변수로, 모델 (2)와 (4) 육아휴직 활용 기간이 독립변수로 포함된 모형이다. <표 6>에 제시된 네 개의 로지스틱 회귀분석 모형은 모두 통계적으로 유의미한 분석모형인 것으로 확인되고 있다 ( $p=.000$ ).

우선, 가족의 보육지원은 네 모형 모두에서 통계적으로 매우 유의미한 설명변수였다. 여성근로자 본인을 대신하여 아이를 돌보아줄 수 있는 가족구성원이 있을 경우, 출산휴가나 육아휴직 활용 이후 원직장으로 복귀할 공산(odds)이 그렇지 않은 경우에 비하여 약 9배 정도 더 높았고, 근로를 지속하려는 의지에도 매우

5) 여기서 짚고 넘어가야 할 점은, 근로지속 의지 자체가 육아휴직의 활용 여부나 기간에 영향을 줄 수 있다는 것이다. 즉, 한국의 상황에서 근로를 지속하고 싶은 경우 육아휴직 활용을 스스로 제한할 수 있기 때문에, 근로지속성과 육아휴직간의 인과관계 방향이 명확하지 않다. 이것은 근로지속성에 관한 본 연구의 분석모형의 한계로 지적될 수 있다. 이 문제를 해결하기 위해서는 여성의 관찰되지 않은 특성(예컨대, 육아휴직 활용하는 사람의 속내)을 포함시켜 육아휴직 변수의 영향력을 분리하는 것이 필요하지만, 본 연구가 사용한 자료로는 가능하지 않았음을 밝혀둔다. 이것은 후속연구의 과제로 남겨놓아야 할 것 같다.

긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 직장환경, 즉 육아휴직에 대한 기업의 우호적 태도나 환경의 경우, 육아휴직 분석모형과는 달리, 근로지속성을 설명함에 있어 통계적 유의성이 확인되지 않았다. 가장 놀라운 결과는 육아휴직 관련 변수의 효과에서 나타났다. 본 연구가 당초에 설정한 가설과는 정반대로, 육아휴직 활용여부 및 기간은 근로지속성과 부적인 관계를 갖는 것으로 나타났다. 원직장 복귀 여부를 분석한 모델 (1)의 경우 육아휴직 활용여부의 영향력은 통계적으로 유의하지 않았으나, 나머지 세 모델에서는 근로지속성에 매우 강한 부정적 영향력을 행사하는 변수였다 ( $p<.001$ ). 육아휴직 제도가 여성근로자들의 직장 복귀를 돕고 근로지속의지를 강화시키는 역할을 하는 것이 아니라, 오히려 그 반대인 것으로 나타났다. 이러한 부정적 상관관계는 일을 계속하지 않을 여성근로자들이 육아휴직 제도를 더 많이 이용하고 있을 가능성을 강하게 제기하는 결과라 해석할 수도 있다. 결국 여성의 근로지속에 도움을 주는 것은 국가의 정책(육아휴직제도)이 아니라 바로 가족의 도움(가족의 보육지원)임을 알 수 있다.

**<표 6> 여성근로자의 근로지속에 영향을 미치는 요인: 원직장복귀 및 근로지속의지에 대한 로지스틱 회귀분석 결과**

	원직장 복귀				근로지속의지			
	(1)		(2)		(3)		(4)	
	회귀계수(B)	Exp(B)	회귀계수(B)	Exp(B)	회귀계수(B)	Exp(B)	회귀계수(B)	Exp(B)
연령	-0.0362	0.964	-0.0221	0.9781	-0.0345	0.9661	-0.0322	0.9683
자녀수	0.2402	1.272	0.3400	1.4049	0.3488 +	1.4173	0.4124 +	1.5104
교육수준 (대졸이상)	0.3331	1.395	0.1767	1.1931	0.3039	1.3551	0.2520	1.2866
직종 (관리,전문,기술)	0.5357	1.709	0.5909 +	1.8056	0.2374	1.2680	0.2413	1.2729
고용형태 (정규직)	-0.3600	0.698	-0.1344	0.8742	0.5425	1.7204	0.6191	1.8572
근속년수	0.0506	1.052	0.0577	1.0594	0.0266	1.0270	0.0316	1.0321
노조유무 (있음)	0.8140 **	2.257	0.7567 **	2.1313	0.7701 ***	2.1600	0.7855 ***	2.1936
본인소득 (십만원)	0.0367	1.037	0.0432 +	1.0442	0.0324 +	1.0329	0.0324 +	1.0329
배우자소득 (십만원)	-0.0267	0.974	-0.0247	0.9756	-0.0199	0.9803	-0.0204	0.9798
가족의 보육지원	2.1963 ***	8.992	2.2215 ***	9.2211	1.2844 ***	3.6124	1.2619 ***	3.5322
직장환경 (호의적)	0.0155	1.016	-0.1936	0.8240	0.0615	1.0634	0.0403	1.0411
육아휴직활용	-9.7576	5.8E-05			-1.3994 ***	0.2468		
육아휴직기간 (개월)			-0.2782 ***	0.7572			-0.1626 ***	0.8499
상수 (C)	10.152	25648.3	1.9033	6.7083	0.8260	2.2842	0.4682	1.5971
-2 Log 우도	416.443		451.046		765.446		759.952	
모델 카이제곱 ( $\chi^2$ )	302.519 (p=.000)		267.916 (p=.000)		181.121 (p=.000)		186.615 (p=.000)	
Nagelkerke R <sup>2</sup>	.512		.461		.273		.281	
분석 사례수 (N)	973		973		973		973	

+p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

통제변수 중에서는 노조의 유무(+)만이  $p<.05$  수준에서 통계적으로 유의미한 변수였는데, 노조가 있는 경우는 여성근로자들의 원직장복귀 가능성을 높이고 근로를 지속하려는 의지에 강한 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 우리나라의 경우 여성근로자의 높은 인적자본수준이 근로지속성에 긍정적인 영향을 주는

현상이 통계적으로 유의하게 나타나지는 않았다. 다만, 유의수준을 .10수준으로 낮추었을 때 모델 (2)에서 직종과 본인의 소득(+)이, 모델 (3)과 (4)에서 자녀의 수(+) 및 본인소득(+)이 유의미한 변수로 추가될 수 있었다.

## V. 논의 및 결론

본 연구는 여성근로자의 육아휴직 활용 여부 및 활용 기간에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 파악하는 한편, 국가정책(육아휴직)·가족지원·직장환경이 여성근로자의 근로지속성에 미치는 영향을 분석하였다. 육아휴직 활용여부 및 기간의 분석에는 헤크만 2단계 모형이, 여성근로자의 근로지속성 분석모형에는 로지스틱 회귀분석 모델이 적용되었다. 본 연구의 실증분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 육아휴직 분석모형에서 제시한 두 가지 가설은 1단계 프라빗 추정에서 모두 지지되었다. 즉, 가족의 보육지원이 있는 경우 육아휴직을 활용할 가능성이 낮았으며, 직장의 육아휴직에 대한 호의적 환경은 그 가능성을 높이는 매우 강력한 요인이었다. 육아휴직 활용은 일종의 사회적 권리이지만, 그러한 권리를 실제 행사할 수 있는지 여부는 직장의 환경적 요인이 매우 중요하였다. 노조의 유무가 육아휴직 활용여부를 설명하는 중요한 요인이었다는 점은, 육아휴직제도의 존재 자체가 중요한 것이 아니라, 육아휴직을 활용할 수 있는 여건을 만드는 것이 중요한 것임을 확인하게 해주는 결과이다. 가족지원의 경우 여성노동자들이 경력단절을 최소화하기 위한 대안적 선택으로 간주될 수 있으나, 동시에 낮은 육아휴직 급여수준이 육아휴직 보다는 다른 대안을 찾게 한다는 해석 역시 가능할 것이다.

둘째, 근로지속성 분석 모형에서는 가족지원이 여성근로자의 근로지속성에 긍정적 영향을 미친다는 가설만이 지지되었다. 직장환경요인은 육아휴직 활용을 설명하는 데에는 중요한 변수였지만, 직장의 육아휴직에 대한 우호적 환경이 근로지속성에 미치는 영향은 그 통계적 유의성이 확인되지 않았다. 육아휴직 관련 변수의 경우, 가설에서 설정한 방향과는 정 반대의 분석결과가 나왔다. 육아휴직 활용여부 및 기간은 근로지속성에 부적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 부적관계는 일을 계속하지 않을 여성근로자들이 육아휴직 제도를 더 많이 이용하고 있을 가능성을 강하게 제기하는 결과라 해석할 수도 있다. 즉, 일을 계속할 의지가 있는 여성은 여러 불이익을 감수하고 육아휴직을 선택하는 대신 다른 대안을 찾으려 할 것이지만, 그러한 대안이 존재하지 않거나 스스로 육아를 전담하기 위하여 일을 그만둘 생각이 있는 여성근로자들은 육아휴직을 활용하게 될 것이다. 결국 여성의 직장 복귀를 돕고 근로지속 의지를 북돋는 것은 국가의 정책(육아휴직제도)이 아니라 바로 가족의 도움(가족의 보육지원)임을 알 수 있다.

이러한 분석결과는 우선 일-가족 양립을 지원하는 정책의 하나인 육아휴직제도는 그 정책 목표를 달성하지 못하고 있음을 보여준다. 오히려, 현재의 육아휴직제도는 일을 계속하려는 여성을 지원하는 것이 아니라, 일을 곧 그만둘 여성근로자를 지원하기 위한 제도에 불과하다. 이는 관대한 유급휴가제도가 출산 후 여성고용에 긍정적인 영향을 주고 장기적으로는 여성의 노동공급을 증가시킨다는 선행연구(Ronsen and Sundström, 1996; Joesch, 1997; Ruhm, 1998; Ronsen, 1999; Waldfogel et al., 1999; Pylkkänen and Smith, 2004) 결과와는 상반된 것으로 볼 수 있으나, 동시에 우리나라의 육아휴직제도가 일시적인 경력단절, 소득

의 중단, 직장 내의 불이익 등을 감수할 수 있을 정도로 매력적이지는 않다는 것을 보여주는 결과이기도 하다. 무엇보다, 육아휴직을 실제 활용할 수 없게 만드는 직장의 비우호적 환경은 육아휴직제도가 명목상의 제도에 머물고 있는 이유를 설명해준다. 나아가, 우리나라의 경우 여성근로자의 높은 인적자본수준이 근로 지속성에 긍정적인 영향을 주는 것도 아니었다. 고학력, 고소득, 상위직종에 종사하는 것 자체가 근로지속으로 이어지는 것은 아니었다. 아마도, 이러한 높은 인적 자본수준이 가족의 지원을 이끌어낼 수 있는 배경이 될 것이라는 추측은 가능하다. 바로 이러한 이유 때문에 가족의 지원이라는 변수가 통제되었을 때 인적 자본변수들의 통계적 유의성이 나타나지 않았을 것이다.

결국, 여성근로자의 근로지속을 돕는 것은 높은 인적자본 수준도, 명목적인 국가의 정책도 아닌, 바로 가족의 지원이었다. 즉, 일부 여성근로자의 일-가족 양립을 가능하게 만드는 동력은 국가의 가족친화정책이 아니라 바로 가족의 지원인 셈이다. 이것은 한국의 복지혼합에서 나타나는 가족의 중요성을 다시 한 번 확인시켜주는 결과이다 (Kim, 2004; 김진옥, 2005a, 2005b). 그러나 이러한 논의가 우리나라에서 일-가족 양립 정책이 무의미하다든지, 가족의 지원이 바람직하다는 것으로 확대되어서는 안 된다. 게다가 가족의 지원이 모든 여성에게 가능한 것은 결코 아니며, 특히 저소득 계층일수록 가족의 대안을 활용할 가능성은 적어지기 때문이다. 오히려 가족에 대한 의존이 많은 이유는 정책적 지원이 뒷받침되지 못하고 있으며, 그로 인하여 일을 하고 싶어 하는 많은 여성근로자들이 육아의 대안이 없어 지속적인 근로를 포기하고 있다고 보아야 옳다. 따라서 본 연구의 실증분석결과는 일-가족 양립정책의 무용론을 주장하는 것이 아니라 일-가족 양립정책의 확대와 개선을 요구하는 근거를 제공해 준다고 볼 수 있다. 그 방향은 크게 다섯 가지로 정리될 수 있다.

첫째, 육아휴직제도를 통한 여성근로자의 일-가족 양립지원의 성패는 바로 기업의 손에 달려있다. 육아휴직 활용에 부정적인 환경과 태도를 보이는 한, 일을 계속하고 싶은 여성근로자들에게 육아휴직은 그림의 떡에 불과하다. 육아휴직에 따른 부가적 비용을 개별기업에게 떠넘기고 '규제'를 통해 이 문제에 접근하는 것은 바람직하지 않다. 육아휴직 활용을 장려하고 여성친화적 작업환경을 조성하는 기업에게 법인세 감면을 포함한 다양한 인센티브를 부여함과 동시에, 2007년 현재 월 20~30만원에 불과한 육아휴직 대체인력 비용에 대한 지원을 대폭 상향·보전해줄 필요가 있다.

둘째, 육아휴직제도 자체를 개선할 필요가 있다. 육아휴직제도의 수혜율을 높이기 위해서는 급여의 수준이 경력의 일시적 단절과 소득의 중단이라는 기회비용을 실질적으로 상쇄할 수 있어야 한다. 2007년 기준 월 50만원은 임금근로자 평균임금의 25%에도 미치지 못한다. 급여의 수준을 고용보험의 출산휴가급여 정도로 높이는 방안이 검토될 필요가 있다.

셋째, 좀 더 근본적인 대안은 장기적으로 양성평등 문화를 사회에 안착시키는 것이다. 부성(fatherhood)의 강제부과를 통하여 '남성을 아버지로 만드는 (making men into fathers)' 스웨덴 방식의 '부모휴가 아버지 할당제'가 우리 현실에 적용될 수 있을 지, 좀 더 적극적인 논의가 요구된다.

넷째, 유급휴가가 길어지면 여성의 고용단절이 장기화되고 나아가 여성을 집안에 묶어두려는 유인으로 작용할 수 있다. 결국 장기간의 유급휴가보다는 보육체계를 개선하는 것이 여성의 일-가족 양립지원에 있어

6) 그러나, 본 연구의 실증분석 결과를 육아휴직제도가 여성고용에 부정적인 영향을 주는 사례로 성급하게 단정해서는 안 된다. 왜냐하면, 유급휴가와 여성고용간의 친화성이 가장 명확히 드러나는 북구 복지국가의 유급휴가제도는 우리나라의 그것과는 달리 급여수준이 매우 '관대하기(generous)' 때문이다. 2008년 현재, 육아휴직 급여의 수준은 정액 급여로서 월 50만원이다.

더 바람직하다. 현재 우리나라 상황에서는 3세 미만의 영유아를 맡길 수 있는 공공보육시설을 늘리는 것이 급선무이다.

끝으로, 공공보육체계를 확대시키는 것이 더 바람직하지만, 현실적으로 가족의 보육 기능을 인정하는 방안 역시 신중히 검토할 필요가 있다. 여성근로자나 그 배우자 이외의 가족(대부분이 아동의 할머니나 외할머니)이 3세 미만의 아이를 돌보는 경우, 공공보육시설의 보육단가 수준에서 보상하는 방안이 그것이다. 보상의 수단은 현금, 현물, 사회서비스 바우처 등 다양한 방안이 강구될 수 있다. 그 형태가 어떠하든, 딸이나 며느리의 부탁으로 어쩔 수 없이 아이를 떠맡게 되는 할머니들에게도, 보육이 사회가 공동으로 책임져야 하는 공공재임을 확인시켜줄 필요가 있다.

## 참고문헌

- 김수정. 2004. “복지국가 가족지원정책의 젠더적 차원과 유형”. 『한국사회학』 38(5).
- 김영미. 2007. “복지국가와 여성노동권”. 서울대학교 박사학위논문.
- 김진욱. 2005a. “한국 복지혼합의 구조: 2000년도 지출추계를 중심으로” <사회보장연구> 제 21권 3호.
- 김진욱. 2005b. “한국 복지국가 공급체계의 혼합(Mix) 구성” 한국사회복지학회 2005년 추계학술대회 발표자료집, 『한국 사회복지의 딜레마』
- 김진욱. 2006. “한국 노인의 생산적 활동에 관한 실증연구”. 『사회복지정책』 25집.
- 김혜원 · 이경희 · 이주희 · 최은영. 2007. 『OECD 주요국의 여성고용정책 연구: 영국 · 캐나다 · 스웨덴 · 덴마크』. 한국노동연구원.
- 대한민국정부. 2006. 『저출산고령사회 기본계획』
- 윤홍식. 2005. “가족정책의 성통합적 재구조화”. 『한국사회복지학』 57(4).
- 윤홍식. 2006. “OECD 21개국 부모권과 노동권 수준을 통해본 가족정책 비교연구”. 『한국사회복지학』 58(3).
- 윤홍식. 2007. “노르딕 4개국 가족정책의 보편성과 상이성”. 『한국사회복지학』 59(2).
- 원숙연. 2005. “일-가정양립지원정책을 둘러싼 수사와 현실 - 출산휴가 및 육아휴직을 중심으로 한 탐색적 사례연구”. 『한국정책학회보』 제 14권 2호.
- 이규용 · 남재량 · 박혁 · 김은지. 2004. 『육아휴직 활용실태와 정책과제』. 한국노동연구원.
- 이주희. 2003. “일과 가족의 양립은 어떻게 가능한가?”. 『가족과 문화』 15(3).
- 이혜경 · 홍승아. 2003. “성통합적 복지국가재편 논의를 위한 여성주의적 비판”. 『사회보장연구』 19(1).
- 장지연 · 이정우 · 최은영 · 김지경. 2005. 『일 · 가족 양립체계의 선진국 동향과 정책과제』. 한국노동연구원.
- 통계청. 2007. 『임금구조기본통계조사 보고서 2007』.
- Armingeon K. and G. Bonoli. (eds.) 2006. *The Politics of Post-industrial Welfare States*. Routledge.
- Breen, R. 1996. *Regression Models: Censored, Sample-Selected, or Truncated Data*. Sage.
- Duvander A., T. Ferrarini and S. Thalberg. 2005. “Swedish Parental Leave and Gender Equality: Achievements and Reform Challenges in a European Perspective”. Institute for Future Studies.



- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (ed.) 1996. *Welfare States in Transition*. Sage Publications.
- Esping-Andersen, G. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (ed.) 2002. *Why We Need a New Welfare State?* Oxford University Press.
- Friedman D. and E. Galinsky. 1992. "Work and Family Issues: A Legitimate Business Concern". In Zedeck S (ed.) *Work, Families, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gauthier, A. 1996. *The State and the Family: A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*. Oxford University Press.
- Gornick J.C. and M.K. Meyer. 2003. *Families That Work - Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. Russell Sage Foundation.
- Gustafsson S., C. Wetzels, J.D. Vlasblom and S. Dex. 1996. "Women's Labor Force Transitions in Connection with Childbirth: A Panel Data Comparison Between Germany, Sweden and Great Britain". *Journal of Population Economics* 9: 223-246.
- Hobson, B. and D. Morgan. 2002. Introduction: making men into fathers. In B. Hobson (ed.) *Making Men into Fathers - Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Joesch J.M. 1994. "Children and the Timing of Women's Paid Work after Childbirth: A Further Specification of the Relationship". *Journal of Marriage and the Family* 56: 429-440.
- Joesch J.M. 1997. "Paid Leave and the Timing of Women's Employment Before and After Birth". *Journal of Marriage and the Family*. 59 (4): 1008-1021.
- Kim, J.W. 2004. *Welfare Mix in Korea 1987-2002: Dynamics of Environments, Institutions and Welfare Politics*. unpublished PhD Thesis. The University of Bath.
- Kim S. 1998. "SPALR Student Paper: Organizational Culture and New York State Employees' Work-Family Conflict: Gender Differences in Balancing Work and Family Responsibilities". *Review of Public Personnel Administration*. 18: 57-72.
- Meyers M.K., J. Gornick and Ross K.E. 1999. "Public Childcare, Parental Leave, and Employment". In Sainsbury D (ed.) *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford University Press.
- Neyer G. 2003. "Family Policies and Low Fertility in Western Europe". MPIDR (Max Plank Institute for Demographic Research) Working Paper 2003-21.
- O'Connor, J., A. O'Roof and S. Shaver. 1999. *States, Markets, Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*. Cambridge University Press.
- Pierson, P. (ed.) 2002. *The New Politics of the Welfare State*. Oxford University Press.
- Pylkkänen E. and N. Smith. 2004. "Career Interruptions due to Parental Leave - A Comparative Study of Denmark and Sweden". Working Paper 04-1. Aarhus School of Business.

- Rønsen M. 1999. "Impacts on Fertility and Female Employment of Parental Leave Programs. Evidence from Three Nordic Countries". Paper presented at the European Population Conference. The Hague, Netherlands, 30 August - 3 September 1999.
- Rønsen M and M. Sundström. 1996. "Maternal Employment in Scandinavia". *Journal of Population Economics*, 9: 267-285.
- Ruhm C.J. 1998. "The Economic Consequences of Parental Leave: Lessons from Europe". *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1): 285-317.
- Sainsbury, D. 1996. *Gender, Equality, and Welfare States*. Cambridge University Press.
- Sainsbury, D. (ed.) 1999. *Gender and Welfare State Regimes*. Sage Publication.
- Saltzstein A.L., Y. Ting and G.H. Saltzstein. 2001. "Work-family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-friendly policies on Attitudes of Federal Government Employees". *Public Administration Review* 61: 452-467.
- Taylor-Gooby, P. 2004. *New Risks, New Welfare*. Oxford University Press.
- Waldfogel J, Y. Higuchi and M. Abe. 1999. "Family leave policies and women's retention after childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan". *Journal of Population Economics*. 12: 523-545.

## Abstract

# An Empirical Study on Parental Leave and Job Continuity Among Female Workers

Kim, Jin Wook

(Assistant Professor, Sogang University)

The purpose of the article is two-folded; the one is to identify the determinants on the use and duration of parental leave, and the other is to analyse the influences of leave policies, family support, and workplace circumstances on the job continuity of female workers. With analyzing a sample collected by the Korea Labor Institute in 2003, the study has found that both family support and workplace circumstances have influenced on the use of parental leaves. In addition, the results has indicated that, whereas family support gives a positive effect on the job continuity of female workers, surprisingly the impact of parental leaves is negative. That is, what support the job continuity of female workers is not the state policy, but the role of family. Based on these results, the study suggests the directions of family policy reform in Korea.

Key Words: Parental Leave, Job Continuity, Women's Employment, Family-friendly Policy, Policy for Reconciling Paid Work and Family