

2015

연구보고서-16

I S S U E P A P E R

정부정책의 여성고용 친화적 개선방안


수행과제명 • 정부정책의 여성고용영향과 분야별 개선과제 (I)


과제책임자 • 김종숙 연구위원




한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

정부정책의 여성고용 친화적 개선방안*

수행과제명  정부정책의 여성고용영향과 분야별 개선과제(I)

과제책임자  김종숙 연구위원

 Tel: 02-3156-7135

 e-mail: jskim@kwdimail.re.kr

요약

여성의 생애주기별로 고용에 영향을 미치는 영유아보육정책, 초등
저학년 시기 학교 교육지원활동과 관련 정책, 최저임금 정책을 분석
하여 여성의 고용에 미치는 영향과 정책 개선사항을 도출하였음.

* 이 이슈페이퍼는 다음과 같이 인용해 주십시오.

김종숙·마경희·권소영·윤자영·안주희(2015). 정부정책의 여성고용영향과
분야별 개선과제(I). 서울: 한국여성정책연구원.

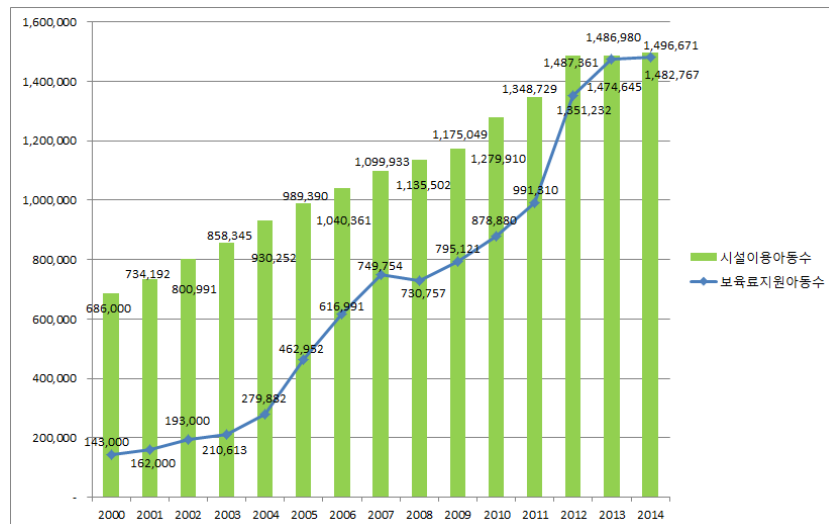
1 배경 및 문제점

- 여성고용률을 제고하는 것은 고용률 뿐 아니라 출산이나 교육, 노후 소득보장 등 다양한 측면에서의 사회적 파급효과가 큼. 여성고용률이 낮은 원인은 여성의 인적자본 등 요인이 아니라, 노동시장에서의 근로관행이나 근로조건, 여성이 일과 가정을 양립하는 데 필요한 인프라가 제대로 구축되지 않았기 때문임.
- 여성고용률을 높이기 위한 정책이 적극적으로 추진된 지는 상당한 시간이 흘렀음. 정책이 구체화되면 될수록 통합적 관점에서 정책의 지향성과 목적을 구체화하는 노력이 필요함. 여성고용과 관련된 각종 경제적 사회적 여건, 각종 관련 정책들이 보다 정합적으로 추진되기 위해서는 각 부문별로 구조적 문제를 개선하기 위한 종합연구의 필요성이 큼.
- 생애주기는 여성의 결혼, 임신, 출산의 1단계, 자녀가 영유아기의 2단계, 자녀가 초등 저학년기 3단계를 지나, 경력단절 이후 복귀하는 4단계 등으로 구분될 수 있음. 이러한 시기 구분에 따라 각 생애주기에 해당하는 정책들이 여성의 고용에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 실증적인 연구가 필요함.
- 본 연구는 각 정책들의 여성고용 관련성을 분석하고 평가함으로써 보다 바람직한 방향으로 정책을 개선하는 것을 목적으로 함. 생애주기 관점에서 자녀가 영유아기에 해당할 때 대표적인 자녀 양육 지원 정책인 보육정책의 여성고용영향을 집중적으로 분석하였음. 자녀가 초등 저학년 시기일 때 여성들이 왜 노동시장에서 이탈하고 있는지를 자녀의 교육지원활동 및 학교 현장 연구를 통하여 분석하였음. 여성들이 경력을 단절하고 노동시장에 복귀할 때 가장 중요한 근로조건인 임금의 문제를 다루었음. 여성노동시장에서 저임금 문제를 해소하고 성별 임금격차를 해소하기 위한 최저임금 제도의 성별 임금격차 해소 효과를 분석하였음.

2 조사 및 분석결과

가. 영유아 보육정책의 여성고용영향

- 보육료 지원 대상 아동수는 저소득층만을 지원하던 2003년까지는 20만명 내외였으나 2014년 약 150만명으로 10여년 만에 수혜자가 7배로 증가했음
- 보육료 뿐 아니라 양육수당까지로 확대되면서 나타난 현상



자료: 보육료 지원 아동 2000-2002년 2003 보건복지백서(보건복지부, 2004), p.29; 2003년-2014년은 보육통계(보건복지백서) 각 년도; 시설이용아동은 2014 보육통계(보건복지부) p. 3.

[그림 1] 연도별 보육료 지원 및 시설 이용 아동수

- 2005년-2013년 병합 데이터에 대한 확률효과 패널로짓 분석결과(<표 II-12>)를 보면, 맞벌이 가구가 보육료를 지원받을 확률은 홀벌이 가구보다 6.2% 더 높았음. 부인이 홀벌이인 가구가 보육료를 지원

받을 확률은 22.7% 더 높아 그동안의 보육료 지원 정책이 실제 맞벌이 가구에게 그리 불리한 것은 아니었음.

- 무엇보다도 보육료 수급에는 막내자녀 연령의 효과가 가장 컸음.
자녀 연령이 높아질수록 보육료를 수급할 확률은 높아져서 1세 아동을 둔 여성의 경우 0세 아동을 둔 여성에 비해 수급확률이 9.7% 높았으나, 5세 아동을 둔 여성은 44.2%나 높았음.
- 자녀가 많을수록(1명에 비해 2명일 경우 29.8%, 3명 이상일 경우 43.7%), 초중고자녀가 있는 여성이 없는 여성에 비해(7.6%), 동거 장애가족이 있는 여성이 그렇지 않은 여성에 비해(8.6%) 보육료를 수급할 확률이 높았음.
- 가구원 수는 통계적으로 유의미한 수준은 아니었지만, 양(+)의 효과를 가지고 있었음. 이것은 자녀 이외의 가족원에 대한 여성의 가족 내 돌봄 역할이 보육료 수급의 중요한 요인이 되어 왔다는 것을 의미. 보육료 지원이 여성의 가족 구성원에 대한 돌봄 부담을 완화하는 효과를 가지고 있음을 시사함.
- 이외에 가구소득과 자산이 높을수록 보육료 수급 확률은 낮아서 상대적으로 저소득층의 부담을 완화하는 효과가 있었음.

〈표 1〉 보육료 수급의 영향 요인(2005-2013)(확률효과 이항 패널로짓)

			확률효과			한계효과		
			Coef.	S.E.	z	dy/dx	S.E.	z
설명 변수	부부 취업 형태	둘 다 비취업	0.640	0.298	2.15*	0.088	0.040	2.17*
		부인 홀벌이	1.716	0.351	4.89***	0.227	0.043	5.26***
		맞벌이	0.447	0.128	3.48***	0.062	0.018	3.46**
인구 사회학적 특성	연령		-0.016	0.165	-0.1	-0.002	0.023	-0.1
	연령제곱		0.000	0.002	0.14	0.000	0.000	0.14
	학력	초대졸	0.400	0.220	1.82	0.054	0.029	1.84
		대졸이상	-0.736	0.212	-3.47**	-0.102	0.030	-3.43**
	서울·광역시		-0.350	0.162	-2.16*	-0.048	0.022	-2.17*

			확률효과			한계효과		
			Coef.	S.E.	z	dy/dx	S.E.	z
가구원의 특성	가구원수		0.374	0.194	1.92	0.051	0.026	1.94
	자녀 수	2명	1,820	0.249	7.32***	0.298	0.041	7.2***
		3명 이상	2,696	0.470	5.73***	0.437	0.075	5.84***
	막내 연령	1세	0.786	0.189	4.15***	0.097	0.021	4.54***
		2세	1,907	0.206	9.24***	0.267	0.024	11.18***
		3세	2,800	0.229	12.25***	0.408	0.026	15.59***
		4세	2,937	0.264	11.14***	0.428	0.031	13.81***
		5세	3,031	0.274	11.06***	0.442	0.032	13.76***
	초중고자녀		0.559	0.153	3.65***	0.076	0.021	3.67***
	동거장애가족		0.631	0.299	2.11*	0.086	0.041	2.12*
	동거부모		-0.427	0.373	-1.14	-0.058	0.051	-1.15
가구의 경제적 특성	로그가구총소득		0.482	0.095	5.08***	0.066	0.013	5.03***
	로그자산		-0.197	0.034	-5.76***	-0.027	0.005	-5.75***
	로그부채		-0.010	0.014	-0.72	-0.001	0.002	-0.72
상수			-7.537	2,937	-2.57***			
사례수			6,115					
그룹수			1,681					
Wald χ^2			543.39(22)***					
Log likelihood			-3277.1					
rho			0.7222***					

* 더미변수 기준: 부부취업은 남편 홀별이, 학력은 고졸이하, 자녀수는 1명, 막내 자녀 연령은 0세, 초중고자녀, 동거장애가족, 동거부모는 ‘없음’

자료: 한국보건사회연구원. 『복지패널』2006-2014년 원자료.

- 가정양육수당 수급자수가 많은 2013년도만을 분석해 본 결과 남편 홀별이 가구에 비해 부인 홀별이 가구가 수급할 확률은 36.9%, 맞벌이 가구는 17.6% 낮았다. 부부가 둘 다 비취업한 가구의 경우는 남편 홀별이 가구에 비해 29.8% 낮았음.

〈표 2〉 2013년도 가정양육수당 수급 영향 요인(로지트 회귀)

			확률효과			한계효과		
			Coef.	S.E.	z	dy/dx	S.E.	z
설명 변수	부부 취업 형태	둘 다 비취업	-2.233	0.763	-2.92**	-0.298	0.073	-4.08***
		부인 홀벌이	-3.151	1.452	-2.17*	-0.369	0.096	-3.85***
		맞벌이	-1.161	0.314	-3.69***	-0.176	0.046	-3.79***
인구 사회학적 특성	연령		-0.295	0.299	-0.99	-0.043	0.043	-0.99
	연령제곱		0.004	0.004	0.96	0.001	0.001	0.96
	학력	초대졸	0.459	0.334	1.37	0.069	0.051	1.36
		대졸이상	-0.220	0.357	-0.62	-0.031	0.050	-0.62
	서울·광역시		0.325	0.289	1.13	0.047	0.042	1.12
가구의원 특성	가구원수		0.519	0.325	1.6	0.075	0.046	1.62
	자녀 수	2명	-0.669	0.537	-1.25	-0.100	0.081	-1.23
		3명 이상	-0.934	0.944	-0.99	-0.136	0.132	-1.03
	막내 연령	1세	3.213	0.552	5.82***	.		
		2세	1.479	0.497	2.97**	.		
		3세	-0.115	0.557	-0.21	.		
		4세	-0.095	0.626	-0.15	.		
		5세	0.000	omitted		.		
	초중고자녀		-0.103	0.460	-0.22	-0.015	0.066	-0.22
	동거장애가족		-1.300	0.684	-1.9	-0.188	0.099	-1.9
	동거부모		-0.360	0.774	-0.47	-0.052	0.111	-0.47
가구의 경제적 특성	로그가구총소득		-0.468	0.353	-1.33	-0.068	0.050	-1.34
	로그자산		0.099	0.127	0.78	0.014	0.018	0.78
	로그부채		-0.002	0.036	-0.05	0.000	0.005	-0.05
상수			5.657	5.770	0.98			
사례수			569					
Wald χ^2			108.29(22)***					
Log likelihood			-330.6					
Pseudo R^2			0.3132					

자료: 한국보건사회연구원. 「복지패널」 2014년 원자료.

- 2005년-2013년까지 보육료 지원의 보편화는 전체적으로 여성의 취업에 긍정적 영향을 미쳤음. 이 기간 동안 보육료를 지원 받은 여성은 보육료를 지원 받지 않은 여성에 비해 취업 확률이 8.5%p 더 높았고, 긍정적 효과는 2009년 이후부터 나타나기 시작하여 2012년까지 지속되고 있음. 보육료 지원의 취업 효과는 특히 3-5세 자녀를 둔 여성, 자녀 수가 1명인 여성, 하위 소득 계층의 여성에게 크게 나타나고 있었음.

〈표 3〉 보육료 수급의 여성 취업 효과(확률효과 이항 패널로짓)

			확률효과		한계효과	
			Coef.(S.E.)	z	dy/dx(S.E.)	z
설명변수	보육료 수급		0.615(0.129)	4.75***	0.086(0.019)	4.66***
인구 사회학적 특성	연령		0.124(0.194)	0.64	0.018(0.028)	0.64
	연령제곱		0.000(0.003)	-0.01	0.000(0.000)	-0.01
	교육수준 (기준: 고졸이하)	초대졸	0.974(0.263)	3.70***	0.125(0.036)	3.50***
		대졸	1.841(0.256)	7.19***	0.270(0.038)	7.05***
	지역 (기준: 시군복합형)	서울·광역시	-0.498(0.196)	-2.54*	-0.070(0.028)	-2.55*
가구의 특성	가구원수		-0.156(0.224)	-0.07	-0.002(0.032)	-0.07
	자녀수 (기준: 1명)	2명	-0.547(0.282)	-0.19	-0.008(0.039)	-0.19
		3명 이상	0.744(0.535)	1.39	0.114(0.084)	1.36
	막내자녀 연령 (기준: 0세)	1세	0.226(0.232)	0.98	0.021(0.020)	1.02
		2세	0.779(0.243)	3.20**	0.083(0.023)	3.61***
		3세	1.385(0.259)	5.34***	0.171(0.028)	6.18***
		4세	1.918(0.290)	6.60***	0.263(0.036)	7.40***
		5세	2.336(0.299)	7.90***	0.348(0.038)	9.05***
	초중고 자녀 있음		-0.161(0.178)	-0.91	-0.023(0.025)	-0.91
	동거 장애가족 있음		-0.422(0.340)	-1.24	-0.060(0.048)	-1.24
	동거부모 있음		0.940(0.434)	2.17*	0.133(0.061)	2.17*

		확률효과		한계효과	
		Coef.(S.E.)	z	dy/dx(S.E.)	z
가구의 경제적 특성	남편취업	-0.206(0.255)	-0.81	-0.029(0.036)	-0.81
	본인소득 제외 로그가구총소득(가처분소득)	-0.726(0.092)	-7.90***	-0.102(0.013)	-8.16***
	로그자산	0.206(0.038)	5.35***	0.029(0.006)	5.26***
	로그 부채	0.025(0.016)	-0.96	0.004(0.002)	1.59
상수		-3.244(3.362)	-1.03		
사례수		6,092			
그룹수		1,681			
Wald χ^2		390.70(21)***			
Log likelihood		-2816.4			
rho		0.802***			

자료: 한국보건사회연구원, 「복지패널」2006-2014년 원자료.

- 양육수당은 보육료 지원과는 정반대의 효과를 나타내면서 여성 취업에 부정적 영향을 미치고 있음. 2010~2013년 동안 양육수당을 수급한 여성의 취업 확률은 비수급 여성보다 15.5%p 낮았음. 양육수당이 전면 보편화되고 수급자가 증가한 2013년도에 양육수당 수급자의 취업 확률은 비수급자에 비해 약 30%p 낮았음. 0-2세의 어린 자녀를 둔 여성, 소득하위 계층 여성의 취업 확률을 낮추는 효과가 있었음. 보육료와 양육수당 지원을 모두 모형에 투입하여 분석해 본 결과 보육료 수급 여성의 취업 확률은 양육수당 수급 여성의 취업 확률보다 24.1% 높았음.

〈표 4〉 양육수당 수급의 여성 취업 효과(확률효과 이항 패널로짓)

			확률효과		한계효과	
			Coef(S.E)	z	dy/dx(S.E)	z
설명변수	양육수당 수급		-0.975(0.295)	-3.33**	-0.155(0.046)	-3.33**
인구 사회학적 특성	연령		0.132(0.364)	0.36	0.021(0.058)	0.36
	연령제곱		-0.002(0.005)	-0.37	-0.000(0.001)	-0.37
	교육수준 (기준: 고졸이하)	초대졸	1.217(0.430)	2.83**	0.176(0.063)	2.78**
		대졸	2.193(0.439)	4.99***	0.352(0.066)	5.31***
	지역 (기준: 시군복합형)	서울·광역시	-0.280(0.322)	-0.87	-0.044(0.051)	-0.87
가구원의 특성	가구원수		0.140(0.376)	0.04	0.002(0.060)	0.04
	자녀수 (기준: 1명)	2명	0.142(0.499)	0.28	0.223(0.076)	0.29
		3명 이상	1.335(0.952)	1.40	0.223(0.158)	1.42
	막내자녀 연령(기준: 0세)	1세	0.914(0.402)	2.27*	0.095(0.037)	2.58*
		2세	1.528(0.427)	3.58***	0.185(0.042)	4.35***
		3세	1.849(0.460)	4.02***	0.238(0.049)	4.89***
		4세	2.611(0.539)	4.85***	0.378(0.067)	5.66***
		5세	3.240(0.556)	5.82***	0.496(0.067)	7.40***
	초중고자녀		-0.079(0.323)	-0.24	-0.012(0.051)	-0.24
	장애가족동거		-0.314(0.587)	-0.53	-0.050(0.093)	-0.53
	부모동거		1.024(0.755)	1.36	0.162(0.119)	1.36
가구의 경제적 특성	남편취업		-0.277(0.523)	-0.53	-0.044(0.083)	-0.53
	본인소득제외 로그가구총소득(가처분소득)		-1.519(0.243)	-6.25***	-0.240(0.036)	-6.75***
	로그자산		0.239(0.083)	2.88***	0.038(0.013)	2.88***
	로그 부채		0.049(0.028)	1.75	0.008(0.004)	1.75
상수			4.525(6.378)	0.71		
사례수			2,405			
그룹수			954			
Wald χ^2			125.55(21)***			
Log likelihood			-1195.75			
rho			0.8412***			

자료: 한국보건사회연구원. 「복지패널」 2011-2014년 원자료.

나. 초등기 자녀교육지원정책과 여성고용영향

- 자녀가 영유아기를 지나 초등학교 시기에도 기혼여성의 자녀 양육 및 교육에 대한 책임과 역할은 노동시장참여를 저해하며, 자녀가 초등학교 저학년 시기까지 여성고용률이 낮은 것은 이를 반증함. 그 원인은 학교교육정책과 학교현장이 노동시장 현실과 부조화한 데서 찾을 수 있음.
- 본 연구를 뒷받침할 자료의 부재로 본 연구에서는 ‘초등학교 자녀 교육지원활동과 여성의 경제활동 조사’를 실시하여 조사결과 원자료를 분석하였음.

〈표 5〉 조사개요

구분	내용
조사 대상	전국에 거주하는 초등학교 1~3학년 자녀를 둔 여성
표본수	유효표본 1,038명(취업모: 532명, 비취업모: 506명)
조사방법	종이설문을 이용한 대면면접 조사(PI: personal Interview)
표집틀 및 표본할당	- 2015 유·초등교육통계의 지역 및 학년별 학생수 : 지역, 학년별 표본할당 - 통계청 경제활동인구조사 및 인구동향조사 : 모(어머니) 평균 출산연령에 근거 해당연령대 30~45세로 보고 취업모 및 비취업모, 직업표본할당
표본추출	할당표본추출법(quota sampling)
조사기간	2015년 7월 27일 ~ 2015년 8월 28일

- 본 연구결과는 첫째, 학부모로서의 자녀 교육활동 지원 활동에 대한 요구, 참여, 참여 주체는 지원활동의 종류에 따라, 모의 취업 상태에 따라 다르게 나타나 비취업모는 취업모보다 학교지원활동에 참여해달라는 요구를 받는 경우가 많고 거의 모든 활동에서 비취업모의 참여도가 취업모보다 높다는 사실을 확인했음.

〈표 6〉 취업모와 비취업모의 자녀교육활동지원 요구와 현실

(단위: %)

		참여 요구 받은 경험	참석 여부		참석자		
			참여	비참여	부	모	함께
취업모	사례수 (명)	488	532		-		
	학교운영 위원회	30.7	4.7	95.3	8.0	84.0	8.0
	학부모회	73.6	35.3	64.7	1.6	97.3	1.1
	교실 청소	42.8	20.7	79.3	0.0	100.0	0.0
	급식 지원	28.5	8.3	91.7	0.0	100.0	0.0
	도서관 자원봉사	34.8	8.3	91.7	0.0	100.0	0.0
	녹색 어머니회	65.6	30.6	69.4	1.9	98.1	0.0
	학부모 상담	62.1	46.6	53.4	2.4	97.2	0.4
	학부모연수	27.5	10.7	89.3	3.6	94.5	1.8
	현장학습	22.3	9.0	91.0	6.3	93.8	0.0
	교내 및 교외 경연 활동	15.2	7.1	92.9	5.6	91.7	2.8
비취업모	사례수 (명)	477	506		-		
	학교운영 위원회	37.1	12.8	87.2	6.2	90.8	3.1
	학부모회	74.4	51.0	49.0	0.4	98.8	0.8
	교실 청소	48.4	31.8	68.2	1.2	98.8	0.0
	급식 지원	34.2	14.6	85.4	0.0	100.0	0.0
	도서관 자원봉사	44.0	23.1	76.9	0.9	99.1	0.0
	녹색 어머니회	71.1	49.2	50.8	1.6	97.2	1.2
	학부모 상담	65.6	52.6	47.4	2.3	97.4	0.4
	학부모연수	31.0	17.8	82.2	0.0	96.7	3.3
	현장학습	26.0	12.3	87.7	0.0	100.0	0.0
	교내 및 교외 경연 활동	20.3	10.3	89.7	0.0	94.2	5.8

- 학교 및 가정 내에서 양육 및 교육 활동의 주 담당자는 엄마이며 동거 혹은 비동거 할머니는 아빠보다도 큰 역할을 맡고 있어 성별 양육부담의 차이는 여전히 매우 컸음.

〈표 7〉 모취업여부와 동거가족구성에 따른 양육 및 교육지원활동 책임순위
(단위: %(명))

	전체		모취업구분				동거가족구성			
	1 순위	2 순위	취업모		비취업모		배우자 및 자녀만		이외가구원 동거	
			1 순위	2 순위	1 순위	2 순위	1 순위	2 순위	1 순위	2 순위
사례수(명)	100.0 (1,038)	100.0 (907)	100.0 (532)	100.0 (464)	100.0 (506)	100.0 (443)	100.0 (930)	100.0 (806)	100.0 (108)	100.0 (101)
엄마	94.2	4.2	90.0	7.3	98.6	0.9	96.3	3.0	75.9	13.9
아빠	1.6	82	2.4	75.6	0.8	88.7	1.6	86.5	1.9	46.5
동거 할머니	2.2	3.0	4.3	4.5	00.	1.4	0.0	0.1	21.3	25.7
동거 할아버지	0.1	1.0	0.2	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	8.9
기타 동거 친인척	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
비동거 할머니	1.3	2.4	1.9	3.7	0.6	1.1	1.4	2.7	0.0	0.0
비동거 할아버지	0.1	0.2	0.2	0.2	0.0	0.2	0.1	0.2	0.0	0.0
기타 비동거 친인척	0.1	0.9	0.2	1.1	0.0	0.7	0.1	0.9	0.0	1.0
이웃(자녀친구의 부모포함)	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1	0.0	0.0
아이 돌보미나 가사도우미	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.2	0.0	0.0
자녀 스스로	0.4	5.0	0.8	4.5	0.0	5.4	0.4	5.2	0.0	3
아이의 형제자매	0.0	0.9	0.0	0.9	0.0	0.9	0.0	0.9	0.0	1.0
기타	0.0	0.1	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0

- 학부모의 역할이 자녀의 교육 성과, 인성, 교육 관계에 미치는 영향이나 엄마의 역할에 대한 기대에 대한 조사 결과, 엄마의 일(자녀에게 부정적인 영향을 미칠 것이라는 인식)이 더 많았음. 정부 정책이 맞벌이 가구를 고려하지 않는다는 데는 높은 수준의 동의를 나타냈음.
- 취업모의 현재 일자리와 비취업모의 마지막 일자리의 특성을 비교해본 결과, 비취업모가 가진 마지막 일자리의 근로시간량, 출퇴근 시간, 소득 수준 등은 취업모의 현재 일자리의 그것보다 일가정

양립에 더 어려울 수 있는 성격을 나타내었음.

- 임금근로자로 일을 했을 경우 경력단절모의 78.7%는 직장에 다닐 당시 전일제로 일했고 취업모는 61.9%가 전일제로 일하고 있어, 경력단절모의 전일제 비중보다 낮음.
- 경력단절모는 취업모보다 40시간 이상 장시간 근로 비중이 높고, 주당 6일 이상 근로 비중이 높음. 비취업모는 취업모에 비해 직장의 장시간 업무 부담이 강했거나, 취업모 상태를 유지할 수 있는 것은 일자리의 시간이 비교적 짧았거나 그러한 일자리로 이직했기 때문임을 시사.

● 초등학생 방과후 자녀를 주되게 돌보는 사람(기관)은 엄마와 학원임. 초등돌봄교실이나 지역아동센터를 이용하는 가구는 10가구 중에 1~2가구이며 초등돌봄교실에 대해서는 인력의 전문성과 운영에 대한 만족도가 상대적으로 낮았음.

● 단기방학제도는 정부가 맞벌이 가구를 고려하지 않는 대표적인 정책 사례로 단기방학제도에 대해 과반 이상이 불만을 표시했으며, 취업모의 불만은 비취업모 보다 높았음.

● 초등학교 입학 이전과 이후를 비교해 볼 때 일과 가정을 병행하는 어려움이 가중되었다는 응답자는 81.9%에 달했음.

● 자녀교육지원활동이 초등학교 자녀를 둔 여성의 취업에 미치는 영향을 회귀분석하였음. 기혼 여성의 취업 여부와 자녀교육지원활동은 서로에 대해 내생적인 관계이므로, 모의 취업 여부와 자녀지원활동이 동시에 결정된다는 가정 하에 분석하였음.

● 먼저 <표 8>의 취업여부와 강한 참여 수준의 자녀교육지원활동에 영향 요인을 추정한 결과, 취업 상태에 영향을 미치는 요인을 살펴

보면, 자녀수가 많을수록, 배우자소득이 300만 원 이상이며, 엄마의 일이 자녀에게 부정적인 영향을 미친다고 생각할수록, 자녀가 엄마가 일하는 것을 좋아하지 않을수록, 초등학교 이후 일가정 양립이 더욱 어려워졌다고 인식할수록 취업할 확률에 부정적인 영향을 미쳤음.

- 배우자 및 자녀 이외의 가구원과의 동거는 취업에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고 학교가 엄마의 전업맘에 대한 기대를 가지고 있다고 생각할수록 취업에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남. 비취업모보다 취업모인 경우, 일하는 엄마로서 학교와 교사의 성역할 고정관념에 대해 더욱 큰 저항감과 문제의식이 있기 때문인 것으로 보임
- 자녀교육지원활동에 대한 결정 요인으로 취업에는 영향을 미치지 않았으나 모의 대학졸업 이상의 학력은 매우 높은 수준으로 고졸 엄마보다 자녀교육지원활동에 참여할 확률을 높였음. 배우자의 소득이 300만 원 이상일 경우, 자녀의 수행평가 성적이나 교우관계에 학부모의 역할이 중요하다고 응답한 엄마는 그렇지 않은 엄마보다 적극적인 자녀교육지원활동을 펼쳤음.
- 엄마의 일이 자녀에 부정적인 영향을 미치는지 여부나 자녀가 엄마가 일하는 것을 좋아하는지 여부는 자녀교육지원활동과는 무관했음. 엄마의 일이 자녀에 대해 갖는 영향이나 자녀가 엄마의 일에 대해 갖는 기대는 취업 여부에 영향을 미치지만, 자녀교육지원 활동 정도에는 영향을 미치지 않았음.

● 다음 (3), (4)번 모형은 본인의 소득, 미취업자는 유보 임금을 포함시킨 추정 결과임. 배우자의 소득이 취업과 자녀교육지원활동에 미치는 영향은 사라지고, 대신 모가 대학졸업 이상 학력일 경우 취업에 긍정적인 영향을 갖는 것으로 나타났고, 배우자의 소득이 아니라 모의 소득이 자녀교육지원활동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남.

〈표 8〉 취업여부와 자녀교육지원활동 동시결정 모형 추정 결과 1

		(1)취업 여부		(2)자녀교육활동지 원		(3)취업여부		(4)자녀교육활동지 원	
		Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
모 연령		-0.009	(0.013)	-0.015	(0.013)	-0.003	(0.025)	-0.018	(0.013)
전문대 졸업		-0.052	(0.111)	0.016	(0.120)	-0.023	(0.260)	0.022	(0.121)
대학 졸업 이상		0.127	(0.106)	0.260**	(0.111)	0.676***	(0.227)	0.266**	(0.114)
자녀수		-0.267***	(0.079)	-0.001	(0.083)	-0.405**	(0.160)	-0.042	(0.084)
막내자녀 연령		0.013	(0.024)	-0.013	(0.025)	-0.007	(0.042)	-0.013	(0.025)
배우자 소득	100만원미만	0.059	(0.271)	0.101	(0.271)	-0.132	(0.443)	0.116	(0.274)
	300만원이상	-0.392***	(0.094)	0.208**	(0.099)	-0.043	(0.200)	0.144	(0.102)
본인 소득	100만원미만					-5.96	(519,254)	0.157	(0.105)
	300만원이상					-13.903	(882,952)	0.426***	(0.096)
배우자 및 자녀 이와 가구 동거		0.708***	(0.152)	-0.089	(0.149)	1.272***	(0.258)	-0.031	(0.151)
특별광역시		-0.108	(0.129)	-0.106	(0.134)	-0.225	(0.248)	-0.121	(0.136)
중소도시		-0.107	(0.129)	-0.052	(0.134)	-0.224	(0.248)	-0.071	(0.135)
수행평가		-0.097	(0.117)	0.053	(0.123)	-0.321	(0.217)	0.046	(0.125)
교우관계		0.151	(0.095)	0.243**	(0.100)	0.221	(0.178)	0.267***	(0.101)
일 자녀 부정적 영향		-0.279***	(0.093)	0.141	(0.097)	-0.182	(0.175)	0.097	(0.099)
학교 엄마 역할		0.237*	(0.139)	-0.21	(0.142)	0.639*	(0.337)	-0.185	(0.144)
자녀 전업맘 선호		-0.436***	(0.092)	-0.101	(0.096)	-0.418**	(0.172)	-0.161	(0.099)
일양육 병행 어려움		-0.248**	(0.116)	0.145	(0.123)	-0.496**	(0.206)	0.134	(0.124)
상수		1.568***	(0.504)	-0.238	(0.521)	14.111	(882,952)	-0.268	(0.528)
rho		-0.352***	(0.061)			-0.531***	(0.128)		
log likelihood		-1095.0512				-666.86705			
표본수		935							

자료: 한국여성정책연구원(2015), 『초등학교 자녀교육지원활동과 여성의 경제
활동 조사』.

● 현재 취업 상태에 있더라도 자녀교육지원활동과 활동에 대한 자녀, 학교, 주변의 기대는 취업모가 자녀 교육에 매진하기 위하여 일을 그만두게 만들 가능성이 있음. 현재 취업 상태에 있는 모의 경우 자녀교육지원활동이 경력 단절 가능성에 어떠한 영향을 미치는지 추정해 보았음.

- <표 9>은 추정 결과를 제시한 것임. 독립변수들의 특성별 영향을 파악하기 위해 위계적 회귀 분석을 실시했음. 먼저 인구학적 변수와 가구 특성의 영향을 살펴보면, 학력수준이 높을수록 경력단절 가능성이 높았음. 배우자의 소득을 추가한 모형(2)의 결과를 보면, 배우자의 소득은 경력단절 가능성에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았음. 모형(3)에서 알 수 있듯이, 기혼 여성 자신의 소득 수준은 경력단절에 통계적으로 유의한 영향을 미치는데, 월평균 소득이 100-300만원에 해당하는 여성은 그렇지 않은 여성보다 경력 단절 가능성이 높았음.

- 직종, 근속년수, 일자리의 일가정 양립 편의성 등 일자리 특성을 추가한 모형(4)는 기존에 통계적으로 유의했던 변수들의 영향력이 설명력을 잃었음. 모형 (5)와 모형 (6)은 각각 두 가지 자녀교육지원 활동 변수를 넣고 추정한 것인데, 매우 높은 정도의 자녀교육지원 활동에 참여할수록 취업모의 경력단절 가능성에 통계적으로 유의한 긍정적인 영향을 미치는 결과가 나타났음. 학부모의 자녀교우 관계에서의 역할이 중요하다고 인식할수록 경력단절 가능성에 긍정적인 영향을 미쳤고, 초등학교기에 일가정 양립이 더 어려워졌다고 느낄수록 경력단절 가능성이 높았음. (6)에서 자녀 교육열의 대리변수로서 사용한 초등학교 입학을 위한 이사나 주소지 변경은 경력단절 가능성에 긍정적인 영향을 미치고 있음.

〈표 9〉 취업모의 경력단절 결정 요인 프로빗 모형 추정결과

		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)	
		Coef.	s.e	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
모 연령		-0.002	(0.018)	0.000	(0.018)	0.002	(0.019)	0.000	(0.019)	-0.004	(0.021)	-0.010	(0.021)
전문대 졸업		0.372**	(0.177)	0.383**	(0.177)	0.333*	(0.179)	0.246	(0.186)	0.239	(0.197)	0.249	(0.196)
대학 졸업 이상		0.343**	(0.158)	0.366**	(0.163)	0.305*	(0.170)	0.107	(0.190)	0.16	(0.202)	0.194	(0.202)
자녀수		-0.076	(0.121)	-0.081	(0.121)	-0.08	(0.122)	-0.091	(0.123)	-0.129	(0.130)	-0.094	(0.129)
막내자녀 연령		-0.042	(0.039)	-0.044	(0.039)	-0.048	(0.039)	-0.041	(0.040)	0.001	(0.042)	0.005	(0.042)
배우자 및 자녀 이와 가구 동거		0.114	(0.179)	0.127	(0.180)	0.126	(0.182)	0.054	(0.188)	-0.054	(0.203)	-0.026	(0.202)
특별광역시		-0.124	(0.187)	-0.15	(0.189)	-0.123	(0.190)	-0.08	(0.194)	-0.125	(0.203)	-0.144	(0.202)
중소도시		-0.017	(0.185)	-0.042	(0.187)	-0.013	(0.188)	-0.013	(0.191)	-0.016	(0.199)	-0.036	(0.197)
배우 자 소득	100만원미만			-0.474	(0.450)	-0.462	(0.456)	-0.42	(0.451)	-0.411	(0.503)	-0.391	(0.501)
	300만원이상			-0.039	(0.141)	-0.046	(0.143)	-0.033	(0.145)	-0.034	(0.154)	-0.037	(0.153)
본인 소득	100만원미만					-0.339*	(0.183)	-0.213	(0.190)	-0.248	(0.202)	-0.205	(0.200)
	300만원이상					-0.038	(0.182)	-0.099	(0.195)	-0.016	(0.204)	-0.027	(0.204)
전문가,관리자, 사무직								0.292	(0.180)	0.268	(0.192)	0.246	(0.191)
기능원 등								-0.11	(0.233)	-0.008	(0.245)	-0.004	(0.244)
근속개월								0.001	(0.001)	0.002	(0.001)	0.002	(0.001)
유연근무								0.071	(0.138)	0.09	(0.148)	0.049	(0.148)
자녀교육지원활동										0.415**	(0.194)		
자녀교육지원활동2												0.108	(0.157)
초등학교 이사										0.423	(0.265)	0.464*	(0.262)
수행평가										0.235	(0.195)	0.239	(0.194)
교우관계										0.405**	(0.160)	0.424***	(0.160)
일 자녀 부정적 영향										0.165	(0.153)	0.176	(0.153)
학교 전입망 기대										-0.422*	(0.238)	-0.413*	(0.237)
자녀 전입망 선호										0.045	(0.156)	0.02	(0.155)
일가정 병행 어려움										0.634***	(0.206)	0.612***	(0.203)
정부 맞벌이 정책										0.238	(0.167)	0.235	(0.168)
상수		-0.333	(0.690)	-0.35	(0.694)	-0.327	(0.698)	-0.456	(0.714)	-1.460*	(0.825)	-1.273	(0.820)
log likelihood		-241,50024		-240,8592		-239,08527		-235,57684		-215,11866		-217,15659	
표본수		429											

주: Standard errors in parentheses

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

다. 최저임금 정책과 여성고용영향

- 최저임금제도는 비정규직 비중이 높고 성별 업종 및 직종분리가 심각한 여성노동시장에 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 여성 저임금 노동시장의 문제는 지난 2010년 이후 사실상 큰 개선이 이루어지지 않았다. 저임금 업종에 여성이 집중된 성별 업종분리는 2010년 이후 크게 개선되지 않아서 성별 임금격차의 해소가 더딘 것으로 보인다.

〈표 10〉 여성 근로자의 특성_근로형태

(단위: %(명), 원)

			2010년		2011년		2012년		2013년		2014년	
			비율	평균 시간 급	비율	평균 시간 급	비율	평균 시간 급	비율	평균 시간 급	비율	평균 시간 급
전체			100.0 (7,264,792)	7,882	100.0 (7,476,237)	8,378	100.0 (7,599,773)	8,787	100.0 (7,847,977)	9,258	100.0 (8,141,417)	9,562
정규직			58.2	8,671	57.2	9,142	58.5	9,733	59.4	10,203	60.1	10,581
비정 규직	전체		41.8	6,783	42.8	7,358	41.5	7,453	40.6	7,875	39.9	8,028
	한시 적	전체	23.4	6,836	24.1	7,434	22.8	7,686	22.8	8,114	21.9	8,132
		기간	17.7	6,999	18.8	7,528	18.4	7,835	18.1	8,297	17.3	8,310
		시간제	16.4	6,492	16.5	7,301	17.4	6,950	17.3	7,512	17.7	7,503
	비전형		14.8	6,665	15.7	7,131	14.3	7,219	13.2	7,505	12.2	7,935

주: 평균 시간급여: 평상 월평균 임금 / 평상 월평균 근로시간.¹⁾

base: 취업중인 여성 임금근로자

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 년도 8월 원자료.

- 1) 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사는 시간당 임금을 직접 조사하지 않고 있는 관계로, 평균 시간급을 이와 같은 방식으로 계산함. 평상 월평균 임금 : 3개월 월평균 임금, 평상 월평균 근로시간 : 주당근로시간 * 30.4/7.

- 여성내부에서의 분위별 임금 수준 격차도 매우 커서 1분위의 시간당 임금은 10분위의 15.6%에 그친다. 분위별로 직종이나 업종의 분포도 상당히 차이가 커서 우리나라 여성들은 여전히 특정 직종 및 업종을 중심으로 노동시장이 분리되어 있음을 보여주고 있음.

〈표 11〉 성별 임금근로자의 분위별 평균시간급

(단위: 원, (명))

	2010		2011		2012		2013		2014	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
전체	12,699 (9,782,953)	7,882 (7,264,792)	13,406 (10,033,524)	8,378 (7,476,237)	13,997 (10,134,040)	8,787 (7,599,773)	14,532 (10,392,214)	9,258 (7,847,977)	14,808 (10,634,891)	9,562 (8,141,417)
1	3,594	2,860	3,727	2,936	3,902	3,014	4,161	3,205	4,611	3,654
2	5,415	4,015	5,746	4,385	6,167	4,508	6,433	4,761	6,962	5,061
3	6,739	4,652	7,234	5,014	8,017	5,237	8,092	5,589	8,645	5,791
4	8,141	5,258	8,707	5,633	9,478	5,909	9,730	6,341	10,130	6,643
5	9,628	5,944	10,234	6,331	11,110	6,724	11,427	7,132	11,755	7,475
6	11,373	6,834	11,984	7,231	13,469	7,646	13,692	8,283	13,883	8,441
7	13,644	8,054	14,345	8,433	15,758	8,794	16,471	9,349	16,439	9,679
8	16,472	9,711	17,262	9,999	18,420	10,743	19,370	11,032	19,295	11,438
9	20,820	12,395	21,629	12,719	23,355	13,880	23,403	14,053	23,394	14,879
10	32,256	20,107	33,272	21,160	34,275	22,332	34,850	23,246	34,993	24,746

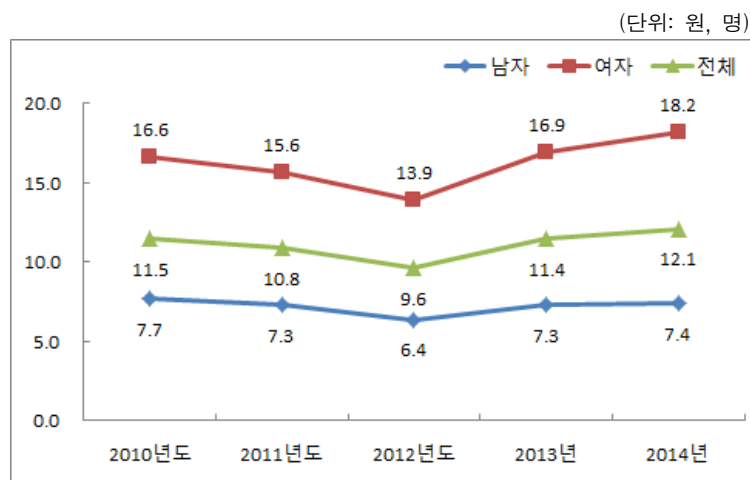
주: 평균 시간급여: 평상 월평균 임금 / 평상 월평균 근로시간.

base: 취업중인 임금근로자.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 년도 8월 원자료.

- 최저임금제도를 통하여 성별 격차를 얼마나 완화시킬 수 있는지를 탐색하기 위하여 최저임금과 성별 임금과의 관련성을 분석하였음.
- 최저임금과 여성근로자의 평균임금은 차이를 보여 왔는데 2010년에는 약 3,772원이었다가 2014년에는 4,352원으로 확대되었음. 그러나 동 기간 남성 평균임금과 최저임금의 차이는 8,589원에서 9,598원으로 확대되어 실제로 성별 임금격차가 더 확대되었음.

- 최저임금 미만 저임금 근로자의 비율을 보아도 남녀 간 차이를 보임. 남성 임금근로자 중에서는 최저임금 미만을 받는 근로자 비중이 7.4%였고 여성 임금근로자 중에서는 18.2%였음.
- 우리나라 최저임금제도는 업종이나 지역 등에 따라 결정되는 것이 아니라 전국 전업종 단일 최저임금이기 때문에 성별로 분리된 노동 시장의 현황을 보여주는 지표이기도 함.



주: 평균 시간급여: 평상 월평균 임금 / 평상 월평균 근로시간.

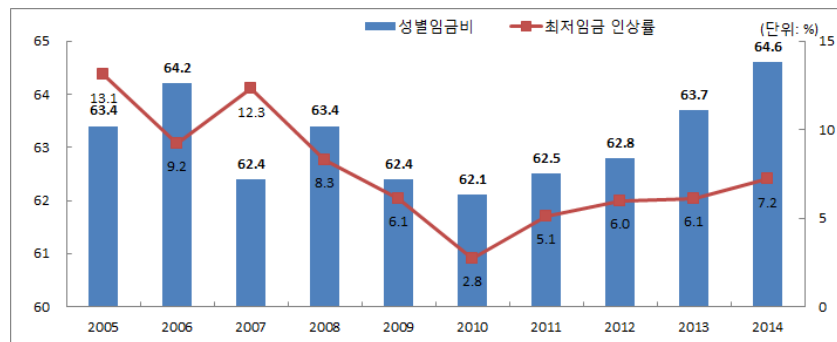
base: 취업중인 임금근로자.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 년도 8월 원자료.

[그림 2] 최저임금 미만 근로자의 비율

- 최저임금제도를 통하여 성별 격차를 얼마나 완화시킬 수 있는지를 탐색하기 위하여 최근의 인상률과 성별 격차를 대조하였음.
- 다음의 그림에서와 같이 여성의 임금비(격차)는 대체로 최저임금 인상률과 동일한 방향성을 보여 매년 최저임금의 인상률과 성별 임금비는 적어도 유사한 방향으로 움직여 왔음
- 최저임금 인상률이 높았을 때에는 임금비가 상대적으로 개선되었고 인상률이 낮을 때에는 악화되었음. 다만 2013년과 2014년도

즉 최근년도로 올수록 최저임금의 인상률과 여성의 임금비의 상관관계가 다소 약해지는데 이는 최저임금 인상률에 비하여 여성의 임금비 개선이 조금 더 이루어지고 있기 때문임. 성별 임금격차를 해소하는데 있어서 최저임금의 영향력은 실질적으로 과거에 비하여 낮아질 수 있음을 의미함.



자료: 성별임금비-통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 년도 8월 원자료., 최저임금 인상률-최저임금위원회, <http://www.minimumwage.go.kr/stat/statEffect.jsp> (접속일: 2015.04.03.)를 이용하여 구성

[그림 3] 성별 임금비와 최저임금 인상률의 추이

- 남성과 여성의 특성을 통제하고 성별 임금격차를 분석하기 위하여 성향점수를 매칭하였음. 성향점수 매칭 결과, 평균 처치효과는 여성이 남성에 비하여 24.28% 낮고 통계적으로 매우 유의하였음.
- 이 결과에 의하면 관찰된 임금격차는 약 47%에 달하지만 인적 속성이 유사한 집단을 대상으로 할 경우 24.3%가 임금격차이며, 여전히 성별에 따른 임금격차가 매우 크다는 점을 의미함.

〈표 12〉 성별 임금 성향점수 매칭 결과

	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
Unmatched	8,7422	9,2120	-0,4698	0,0024	-188,85***
ATT	8,7422	8,9851	-0,2428	0,0054	-44,91***

주: ***는 99% 수준에서 유의

base: 각 년도 취업중인 임금근로자.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 2005~2014년 8월 원자료.

- 성향점수 매칭을 통하여 선택편의를 줄이고 남성과 여성의 특성을 유사하게 한 후 여성과 남성의 임금을 종속변수로 매칭된 독립변수를 활용하여 회귀분석하였음.
- 본 연구에서 가장 관심인 최저임금의 성별임금비에 미치는 영향은 정(+)의 유의한 관련성을 보였음. 최저임금이 백 원 오를 때마다 성별 임금비는 0.15% 개선되는 것으로 나타남. 예를 들어 최저임금이 현재보다 1,000원이 오르면 임금이 약 65.56으로 개선되며 노동계의 주장에 따라 10,000원까지 오를 경우 임금은 약 68.4로 개선됨.
- 최저임금의 성별 임금격차 완화에 미치는 영향이 긍정적이기는 하지만 최저임금의 인상액에 비하여 임금비의 개선 속도는 상대적으로 더딘 편으로 나타나고 있음.

〈표 13〉 임금비에 대한 회귀분석

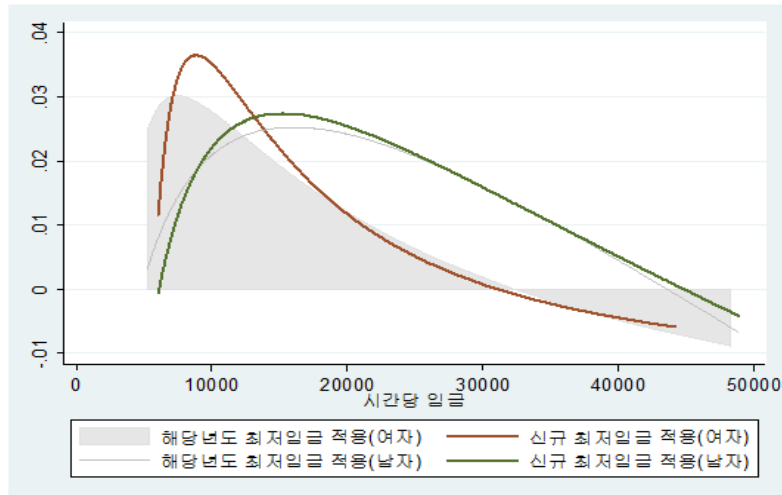
		전체	
		Coef.	t
연령		0.001	11.53***
연령제곱		-0.000	-14.94***
학력 (초졸 이하 기준)	중졸	-0.0106	-9.98***
	고졸	-0.0143	-14.12***
	초대졸	-0.0103	-8.08***
	대졸이상	-0.0146	-11.57***
사업장 규모 (1-4인기준)	5-9인	-0.0018	-2.52**
	10-29인	0.0064	8.82***
	30-99인	0.0112	14.44***
	100-299인	0.0138	13.20***
	300인 이상	0.0164	14.95***
산업 (기타 기준)	제조업	-0.0131	-14.68***
	도소매업	-0.0078	-8.20***
	숙박/음식업	-0.0000	-0.03
	금융,보험업	0.0336	27.55***
	교육서비스업	0.0250	25.69***
	보건/사회복지서비스업	0.0350	37.27***
직종 (기타 기준)	전문가 및 관련	0.0287	21.39***
	사무	0.0283	23.64***
	서비스	0.0150	11.91***
	판매	0.0217	15.75***
	단순노무	0.0060	5.60**
최저임금(백원)		0.0015	25.91***
정규직여부		-0.0096	-18.30***
금융위기 이후(이전 기준)		0.0003	0.45
상수		0.8854	280.23***
Adj R^2		0.1099	
N(유효사례)		115,514	

주: * $p<0.05$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$

base: 각 년도 취업중인 여성 임금근로자.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 2005~2014년 8월
원자료.

- 임금수준의 변화가 가져오는 분포변화를 반사실적 방법으로 분석하였음. 상대적으로 남성에 비하여 저임금 근로자 비중이 높은 여성들은 최저임금 변화로 인한 임금 분포 변화가 더 두드러지게 나타남.



주: 추계선은 Twoway fractional-polynomial prediction plots을 이용함.

2014년 최저임금은 5,210원 기준이며, 신규최저임금의 적용은 6030원임.

base: 취업중인 임금근로자 중 최저임금이상 근로자(단, 직장을 가지고 있으나, '일시적 병, 사고', '연(휴)가', '교육', '육아 가족적 이유', '노사분규', '사업 부진, 조업중단'의 이유로 일하지 않은 응답자는 제외됨).

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 2014년도 8월 원자료.

[그림 4] 최저임금 변화에 따른 최저임금이상 집단의 구성비 변화_성별

- 분위회귀 분석을 통하여 임금격차의 요인을 분해하면, 분위별로 34%에서 53%까지 격차가 나타남.
 - 요인을 분해하면, 계수효과가 가장 크고 이어서 특성효과가 크게 나타남. 이는 동일한 남녀의 특성에도 불구하고 발생하는 효과를 의미함.
 - 잔차를 최저임금의 함수로 분석한 잔차효과는 전체 변화에 큰 영향을 미치지 않는지만 1~4분위까지의 저위분위에서는 격차를

축소하는 요인이며, 5분위이상에서는 격차를 확대하는 요인으로 작용하고 있음. 실질적으로 최저임금이 중위분위 이상의 임금에 미치는 영향이 제한적이라는 점을 고려하면 동 제도가 저임금 근로자에게 성별 격차를 축소시키는 데 효과적임을 시사함.

〈표 14〉 반사실적(counterfactual) 임금분포 변화와 최저임금 효과

분위	전체효과		특성효과		계수효과		최저임금	
	QTE	STD.E	QTE	STD.E	QTE	STD.E	QTE	STD.E
1	.3467	.0035	.1275	.0027	.2354	.0028	-.0163	.0010
2	.4175	.0029	.1449	.0027	.2813	.0026	-.0086	.0006
3	.4645	.0026	.1572	.0027	.3122	.0025	-.0049	.0005
4	.4963	.0026	.1634	.0027	.3342	.0025	-.0013	.0004
5	.5165	.0026	.1637	.0027	.3496	.0026	.0031	.0004
6	.5275	.0027	.1595	.0027	.3597	.0026	.0083	.0004
7	.5311	.0028	.1518	.0027	.3656	.0027	.0136	.0005
8	.5278	.0029	.1411	.0027	.3686	.0029	.0181	.0007
9	.5162	.0031	.1272	.0028	.3701	.0032	.0188	.0011

주: bootstrap 방법을 이용

base: 각 년도 취업중인 임금근로자.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 2005~2014년 8월 원자료.

3 정책제언

제안 1) 양육지원 정책의 여성고용친화성 제고

■ 현금지원 축소, 서비스 지원 강화

- 현금지원 확대를 지양하고 여성의 노동시장 참여를 확대할 수 있는

서비스 지원의 강화로 정책방향 설정. 연령 및 경제적 수준이 아닌
불가피한 지급 요건 신설.

제안 2) 돌봄의 양성평등성 강화

■ 아버지의 육아참여 확대

- 영아기 시설보육에 대한 부정적 인식은 돌봄 책임을 여성에게 집중시키는 기제. 부모의 양육책임을 강화할 수 있도록 남성의 돌봄 참여 확대를 위한 조치 강화.
- 남성 육아휴직 활성화, 육아기 근로시간 단축 등 활용확대를 위한 기업 인센티브 확대 및 공시 의무화(고용형태공시제와 연계)

제안 3) 돌봄의 공공성 강화와 질적 수준 제고

■ 보육의 공공성 강화를 위한 중장기 계획수립 및 거버넌스 구축

- 국가의 정보제공 및 인증기능 강화로 정보의 비대칭성 해소와 이로 인한 비용부담 완화
- 국공립 및 민간분담의 비율 조정 등 중장기 계획 수립 준수와 이를 위한 이해관계자의 합의 도출 명시
- 보육교사의 근로환경 개선을 위하여 학력과 경력 등 반영하는 호봉 시스템 도입 등 사회서비스 전체 종사자 처우개선 등과 연계

제안 4) 자녀교육지원활동의 취업모 친화성 제고

■ 학부모 참여 장려정책의 고용친화성 제고

- 학교의 학부모 참여 활동 등은 취업한 부모를 기본 전제 하에 주간 참여활동 제한 추진
- 불필요한 지원활동의 학부모 참여를 제한하고 학교 교육활동 정상화

■ 학교 일정의 고용친화성 제고

- 노동시장의 경직성을 단기간에 해소할 수 없다면 일반적으로 취업자의 근로 및 출퇴근 시간대를 고려한 등하교 시간 설정.
- 단기 방학 등은 돌봄 공백을 초래하므로 초등학교에서의 단기 방학에 대한 사전 의견조사에 기반하여 추진하며, 돌봄 공백 해소.

■ 학생의 교육활동 및 성과에 대한 상세한 알람기능 강화와 공정성제고

- 학교의 교육활동에 대한 계획을 주기적 체계적으로 공지하도록 관련 지침 정비.
- 학생들의 교육성과가 어머니의 참여 정도에 영향을 받지 않도록 구체적으로 평가지침 사전제공 및 공지 강화.

1) 자녀교육지원활동 기반구축

■ 양성 평등한 학교 교육지원활동 참여

- 어머니회 등 여성을 전제로 이루어지는 학교의 교육지원활동에 아버지 참여 확대를 위한 명칭변경: 녹색어머니회→녹색부모회.
- 학교 교육활동의 양성평등성 평가를 위한 ‘초등학교 교육활동의 성별 영향평가’ 주기적 실시.
- 학교 교육활동의 취업모 친화성에 대한 ‘학교 교육활동의 고용영향평가’ 주기적 실시.

제안 5) 초등 자녀 돌봄 인프라 강화

■ 초등 돌봄교실 등 공적 인프라 강화

- 학원의존도가 높은 초등기 방과후 돌봄 확대를 위한 법 제도 기반 구축 (현재 법적 근거 없음).
- 지역사회의 돌봄 네트워크 지원을 위한 지자체와의 협력 거버넌스 구축.
- 취업모 친화적 돌봄 인프라 구축.

제안 6) 성별 임금격차 완화 모니터링

■ 성별 임금 격차 모니터링

- 성별 임금격차가 지속되는 현실에서 이를 완화하기 위한 가시적 조치 실시. 관련법에 ‘성별 임금격차 해소를 위한 조치’ 명시.
- 양성평등기본법 상에 성별 임금격차가 해소 목표의 명시적 설정과 이를 위한 단계별 조치 마련. 연간시행계획 수립 및 공시조치 마련.

■ 국가인권위원회 내 한국형 EEOC 설치 및 운영

- 임금에 대한 차별 조치 시정을 위한 위원회 설치 운영.
- 성별, 고용형태별 임금차별 조치 시행을 위한 조직 강화.

제안 7) 임금제도 개선의 성별 영향평가와 최저임금제도 개선

■ 임금제도의 성별 영향평가 강화

- 최저임금제도, 임금피크제 등의 성별 영향평가 실시.

■ 최저임금 미만 근로자 단속 강화

- 최저임금 미만 근로자 감소를 위한 행정력 강화.
- 취업규칙 및 표준근로계약서 보급 확대.

■ 최저임금 결정 시 고려해야할 요인에 ‘성별, 고용형태별 격차 해소’의 명시

- 최저임금위원회 연구위원회의 성별 격차에 대한 분석, 최저임금 결정·심의 시 활용 강화.

4 기대효과

각종 정부정책의 여성고용 친화성을 강화하여, 여성고용률 제고에 기여할 수 있도록 정책의 개선사항을 도출할 수 있을 것임.

주관부처 : 고용노동부 여성고용정책과, 여성가족부 여성인력개발과
관계부처 : 보건복지부 보육정책과, 교육부 초등교육지원과