

## 기획특집

유연한 근무를 '뉴노멀'로:  
성 격차 해소와 저출생 해결의 열쇠

- 인구 감소시대의 여성 경제활동활성화 과제 :  
유연한 근로시간과 근로환경의 중요성  
정성미 | 한국여성정책연구원 연구위원
- 가족친화인증을 통한 중소기업의 일·생활 균형  
제고 방안  
신우리 | 한국여성정책연구원 부연구위원
- 근로자의 가족 돌봄 부담과 사용자의 배려·조정 의무 :  
대법원 2023. 11. 16. 선고 2019두59349 판결을  
중심으로  
구미영 | 한국여성정책연구원 연구위원

# 인구 감소시대의 여성 경제활동활성화 과제 : 유연한 근로시간과 근로환경의 중요성

정성미 한국여성정책연구원 연구위원

## 1. 머리말

저출산·고령화로 인한 생산인구 감소가 지속되면서 출산을 제고와 여성 고용률 증가가 중요한 정책 과제로 대두되고 있다. 최근 30대 여성의 고용률이 역사적 최고치를 경신하고 있으나 자녀를 낳지 않는 30대 여성 증가가 고용률 증가의 주요 원인으로 지목되면서 우려를 낳고 있고, 동시에 여전히 자녀가 있는 여성의 고용률은 낮으며 경력단절이 지속되고 있다. 특히 미취학 자녀가 있는 여성의 고용률이 매우 낮아 50%대 수준에 불과하며, 이는 OECD 국가들과 비교했을 때 20%p 이상 낮은 수준이다. 이러한 상황에서 유럽 국가의 유연한 근무시간과 근무환경을 주목해 볼 만하다. 근로시간 유연성이 높은 유럽 국가들에서는 출산율과 여성 고용률이 모두 높게 나타나고 있으며, 특히 자녀가 있는 여성들의 고용률이 높다. 이는 근로시간을 유연하게 활용할 수 있는 제도적 뒷받침, 조직문화와 밀접한 관련이 있다.

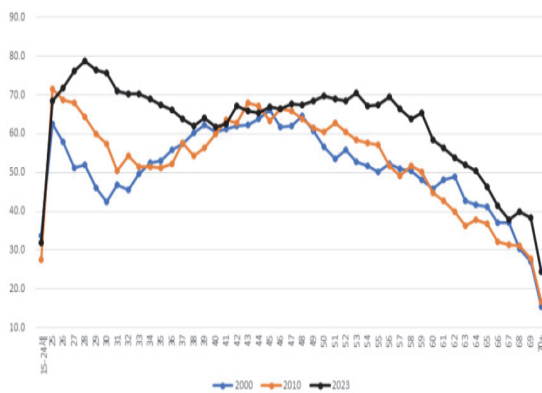
우리나라도 심각한 저출산과 낮은 여성 고용률 문제를 해결하기 위해 근로시간 유연성 제고에 주목할 필요가 있다. 단순히 시간제 일자리를 늘리는 것이 아니라, 전일제 근무자가 필요에 따라 근로시간을 조정할 수 있는 유연성을 확보하는 것이 중요하다. 이를 통해 자녀가 있는 여성들이 경력을 유지하면서도 일과 가정의 균형을 찾을 수 있는 환경을 조성할 수 있을 것이다. 이 글은 이러한 문제의식을 바탕으로 여성 고용률 제고와 저출산 문제 해결을 위한 다양한 방안을 모색해 보려고 한다. 특히 근로시간 유연성 확대를 중심으로 한 제도적 개선방안과 그 효과에 대해 심도있게 다루며, 우리 사회가 나아가야 할 방향을 제시하고자 한다.

## 2. 우리나라 여성 고용률 변화 특징

우리나라 여성의 고용률을 살펴보면, 2000년 이후 25~39세의 노동시장 참여가 매우 활발해지면서

고용률 저점 연령이 2000년 30세 42%에서 2023년에는 40세 62%로 이동해 고용률 저점 연령대는 10세, 고용률은 20%p 증가했다. 특히 2010년 이후 25~34세 여성 고용률 증가가 특히 주목할 만하며, 2023년 최고 수준을 기록했다(그림 1] 참조). 이로 인해 여성의 M커브 곡선이 다소 완만하게 변화했지만 40대 여성 고용률은 60% 중반 수준에서 부진을

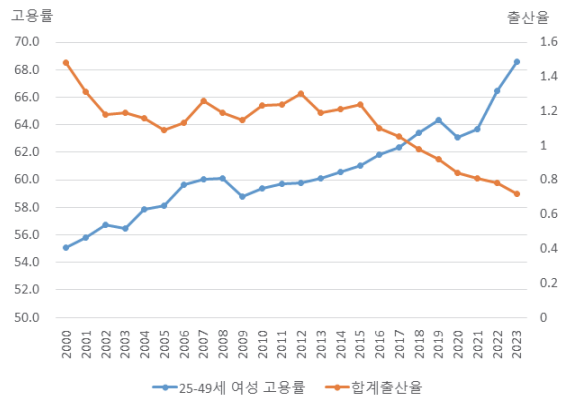
지속하고 있는 모습이다. 출산율의 변화와 함께 보면, 2005~2015년 정도까지는 25~49세 여성 고용률이 증가해도 합계출산율에 큰 변화가 없었으나 2016년 이후 출산율이 급격하게 하락함과 동시에 고용률이 빠르게 증가하는 특징을 보인다(그림 2] 참조). 최근으로 올수록 여성 고용률 증가와 출산율 감소 경향이 가팔라지고 있다.



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도

[그림 1] 여성의 연령별 고용률(2000, 2010, 2023)

여성의 노동시장 참여에 큰 영향을 미치는 자녀 유무에 따른 여성고용의 변화를 살펴보면 다음과 같다. 25~44세 여성 중 자녀가 있는 여성의 비율은 2016년 55.8%에서 2023년 43.8%로 감소했으며, 취업자 중 자녀가 있는 여성의 비율은 2023년 37.2%로 2016년 대비 10.6%p 감소했다. 연령별로 보면, 2023년 여성 34세 이전 취업자 중 자녀가 있는 비중은 25~29세 3.8%, 30~34세 23.8%로 매우 낮고, 35세 이후 취업자 중 자녀가 있는 비율은 35~39세 54.3%, 40~44세 68.1%로 높아지는 경향이 나타난다. 늦은 출산의 영향이 반영된 결과지만, 추세적으로 보면 2020년 이후 여성 취업자 중



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도; 「인구동향조사」

[그림 2] 25~49세 여성 고용률 및 합계출산율

자녀가 있는 여성 비중의 감소폭이 가팔라지는 특징이 나타난다. 한편 25~44세 여성 고용률 변화를 자녀 유무에 따라 보면, 2023년 유자녀 여성과 무자녀 여성 모두 고용률이 2016년에 비해 크게 증가했으나, 유자녀 여성의 고용률 절대 수준은 60% 미만 수준으로 낮았다. 정리하면 25~44세 여성 중 자녀가 있는 비율이 크게 감소하고 있으며, 특히 취업자와 젊은 연령대에서 이러한 추세가 두드러지게 나타나고 있고 여전히 자녀가 있는 여성은 낮은 고용률 상태를 지속하고 있다.

〈표 1〉 25~44세 자녀 유무에 따른 여성 노동시장 특징

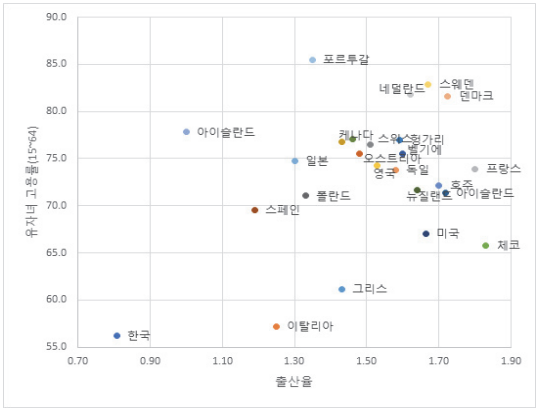
(단위: %)

	인구 중 유자녀 비율	유자녀 여성 고용률	무자녀 여성 고용률	여성 비취업자 중 유자녀 비율	25~44세 여성취업자 중 유자녀 비율				
					25~44세	25~29	30~34	35~39	40~44
2016	55.8	52.6	72.4	68.4	47.8	8.2	37.1	65.9	73.1
2017	54.5	53.1	73.2	67.7	46.5	8.0	36.5	64.7	72.1
2018	53.2	54.4	73.6	66.2	45.7	7.7	34.8	64.9	71.0
2019	52.1	54.7	73.4	65.0	44.8	7.4	34.2	64.1	71.3
2020	50.0	53.3	71.6	62.2	42.6	5.5	31.3	61.9	71.0
2021	47.7	53.5	72.1	60.3	40.4	4.5	27.9	59.4	70.6
2022	46.0	55.3	74.8	60.2	38.6	3.9	26.1	56.8	70.1
2023	43.8	57.7	75.9	57.8	37.2	3.8	23.8	54.3	68.1

자료: 통계청, 「지역별고용조사 상반기 부가조사」 원자료, 각년도

### 3. 여성 고용률과 출산율이 높은 국가의 특징

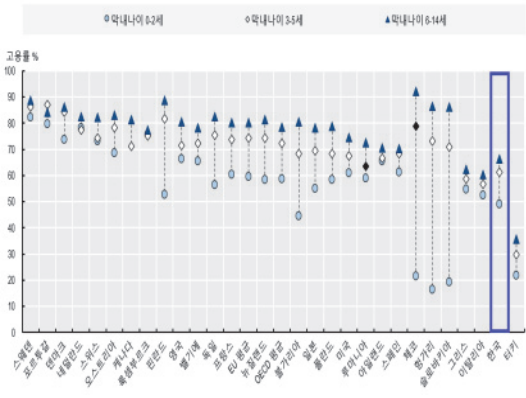
OECD 주요 국가에서 여성의 고용률과 출산율  
 간에 부정적 관계가 보이지 않는 반면, 우리나라는  
 자녀가 있는 여성의 고용률과 출산율이 모두 낮은



자료: OECD, OECD Family Database

〔그림 3〕 OECD 국가의 유자녀 여성 고용률과 출산율 관계(2021)

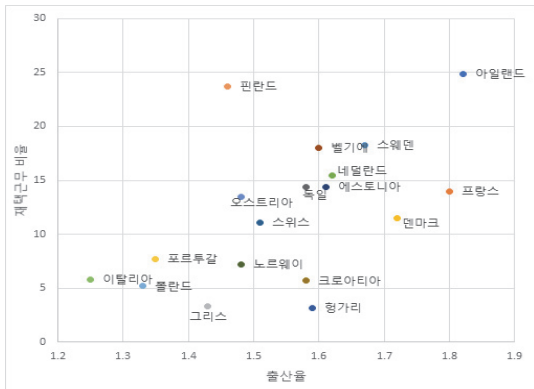
특징을 보인다(그림 3 참조). 특히 OECD 주요 국  
 가에서는 어린 자녀가 있는 여성 고용률이 크게 낮  
 지 않으며, 자녀가 3세 이상이면 대부분 70% 이상  
 의 고용률을 보이고 있어 우리와 대조적이다(그림  
 4 참조).



〔그림 4〕 OECD 주요 국가의 막내자녀 나이, 수에 따른 15~64세 여성 고용률(2019)

유럽의 많은 국가에서 자녀가 있는 여성의 고용률과 출산율이 높은 국가들은 대체로 재택근무와 같은 유연근무제나 유자녀 여성의 시간제 활용률이 높은 경향을 보인다. 특히 여성 재택근무 비중이 높은 국가에서 출산율이 높게 나타나는 경향이 있으며, 아일랜드, 스웨덴, 네덜란드, 독일, 핀란드에서 이러한 특징이 두드러진다. 또 자녀가 있는 여성의 시간제 비중과 출산율 사이에는 뚜렷한 상관관계가 나타나

지는 않지만, 네덜란드, 독일, 오스트리아, 벨기에, 아일랜드에서는 출산율이 높으면서 동시에 시간제 비중도 높은 경향을 보인다. 반면 고용률과 출산율이 상대적으로 낮은 폴란드, 포르투갈, 그리스, 이탈리아 등의 국가들은 유연근무제 활용률이 상대적으로 낮게 나타난다. 이탈리아를 제외한 이들 국가에서는 시간제 비중도 낮은 편에 속해, 근로시간을 유연하게 사용하는 근로자의 비중이 낮은 편이다.



주: 1) 출산율은 OECD 데이터로 2021년 기준임

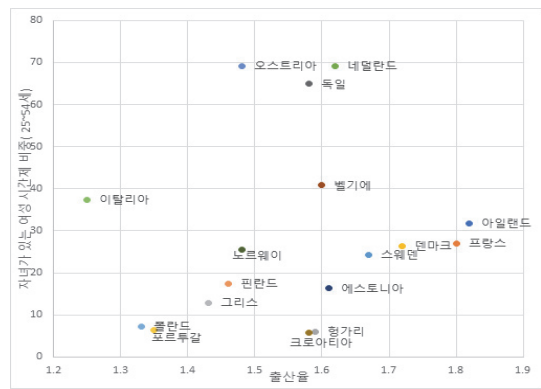
2) 재택근무 비율과 시간제 근로 비중은 Eurostat 자료로 2022년 기준임

자료: OECD, OECD Family Database

Eurostat, online data code: lfst\_hhptety, lfsa\_ehomp

**[그림 5]** OECD 주요국의 여성 재택근무 비중과 출산율

구체적으로 보면, 자녀가 있는 여성의 시간제 비중의 경우 네덜란드(69.2%), 오스트리아(69.1%), 독일(64.9%) 등이 높고, 대한민국(24.3%)은 상대적으로 낮다. 또한 전반적인 시간제 비중이 높지 않은 북유럽 국가들(아일랜드, 덴마크, 노르웨이, 스웨덴)도 자녀가 있는 여성은 시간제 근로자 비중은 상대적으로 높고, 여성의 재택근무 비율이 우리나라보다 높은 경향이 나타난다. 우리나라는 출산율, 여성 고용률, 재택근무 및 시간제 근로 비율이 다른 국가들



**[그림 6]** OECD 주요국의 자녀가 있는 여성의 시간제 근로 비중과 출산율

에 비해 현저히 낮은 수준이다. 반면, 유럽의 많은 국가들은 대체로 높은 출산율과 여성 고용률, 그리고 유연한 근무 형태(재택근무, 시간제 근로)를 보이고 있다. 이는 유연한 근무시간이나 근로환경이 출산율과 여성의 노동시장 참여에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

정규 근로시간보다 짧은 근로시간은 자녀 돌봄과 밀접한 관련이 있어 경력단절 위기 연령층에 큰 의미를 준다. 우리나라보다 시간제 비중이 적은 북유

럽 국가들도 어린 자녀가 있는 경우 우리보다 시간제 비중이 높아, 자녀 양육기에 유연한 근로시간으로 일하는 것으로 나타나고 있어 시사하는 바가 크다. 우리나라는 심각한 저출산과 낮은 고용률이 지속되는 상황에서 전일제 중심의 경직적인 근로시간이 보편

적으로 작용하고 있어 자녀가 있는 여성이 노동시장에 참여해 짧게 일할 수 있는 시간제(근로시간 유연성)를 재검토할 필요가 있다. 이때 시간제를 새로운 고용 형태의 일자리로 보기보다는, 전일제에서 근로시간을 짧게 쓸 수 있는 것에 주목해야 한다.

〈표 2〉 OECD 주요국의 여성 고용률·출산율과 유연근무제 활용률 비교

	출산율	0~14세 자녀가 있는 15~64세 여성 고용률	재택근무 비율		시간제 근로 비중(25~54세)			
			남성	여성	자녀가 있는 남성	자녀가 있는 여성	자녀가 없는 남성	자녀가 없는 여성
대한민국	0.72	58.4	3.5	3.0	4.5	24.3	9.3	16.7
네덜란드	1.62	81.8	15.6	15.5	12.6	69.2	14.5	43.4
오스트리아	1.48	75.6	12.3	13.5	7.6	69.1	11.8	35.1
독일	1.58	73.8	14.6	14.4	7.4	64.9	10.2	31.4
벨기에	1.60	75.5	15.1	18.0	6.3	40.8	7.1	28.0
이탈리아	1.25	57.2	4.7	5.8	5.5	37.4	8.3	26.8
아일랜드	1.82	77.8	25.7	24.9	4.6	31.8	6.5	14.3
프랑스	1.80	73.9	10.9	14.0	4.7	27.0	6.3	17.6
덴마크	1.72	81.6	12.2	11.5	5.0	26.3	13.2	27.5
노르웨이	1.48	71.7	9.1	7.2	5.5	25.6	12.4	24.5
스웨덴	1.67	82.9	17.8	18.3	7.6	24.3	11.1	19.5
스페인	1.19	69.5	7.1	8.2	3.2	24.0	6.3	18.6
핀란드	1.46	77.1	22.5	23.7	4.5	17.5	9.0	17.0
에스토니아	1.61	75.2	10.5	14.4	4.6	16.3	6.4	14.4
체코	1.83	65.8	5.7	6.9	1.5	14.4	2.8	7.0
그리스	1.43	61.2	1.8	3.3	3.7	12.8	5.2	12.8
폴란드	1.33	71.0	4.6	5.2	1.8	7.2	2.8	5.0
포르투갈	1.35	85.5	7.9	7.7	2.8	6.4	4.8	8.3
헝가리	1.59	77.0	2.4	3.2	1.3	6.0	2.5	3.7
크로아티아	1.58	77.8	3.6	5.7	1.9	5.8	3.8	4.8

주: 1) 출산율, 0~14세 자녀가 있는 15~64세 여성 고용률은 OECD 데이터로 2021년 기준임  
 2) 재택근무 비율과 시간제 근로 비중은 Eurostat 자료로 2022년 기준이며, 우리나라는 통계청 경제활동 인구조사 부가조사(2023)를 이용하여 임금근로자 중 재택근무 비중을 제시함.  
 3) 대한민국은 지역별 고용조사 상반기 부가조사(2023)를 이용하여 분석한 결과이며, 임금근로자 중 실제 근로시간 36시간 미만을 시간제 근로로 정의함. 이 경우 일반적인 시간제 근로에서 사용하는 평소 근로시간보다 시간제 근로가 과다측정될 가능성이 높음.  
 자료: OECD, OECD Family Database, Eurostat, online data code: lfst\_hhptety, lfsa\_ehomp  
 통계청, 경제활동인구조사 부가조사 원자료.

#### 4. 우리나라 유연근무제의 영향

우리나라 노동시장은 전일제 근무를 중심으로 구성되어 있다. 근로시간을 유연하게 하는 시간제 근무 활용도가 상대적으로 낮은 편이며, 시간제의 대부분은 별도의 근로 형태로 청년층과 고령층에서 활용되는 특성을 가지고 있다. <표 2>에서 보았듯 자녀가 있는 여성의 시간제뿐만 아니라 자녀가 없는 여성, 남성 모두 시간제 활용은 상당히 낮은 편이다.

한편 정규 근로시간에 맞춰 전일제 형태로 일하는 임금근로자는 시간을 유연하게 활용하기보다 다양한 형태의 유연근무제<sup>1)</sup>를 활용한다. 그러나 임금근로자 중 유연근무를 활용하는 비율은 상당히 낮은

수준으로 2023년 기준 유연근무제도 활용률은 남성은 약 17%, 여성은 약 14% 수준에 불과하다.<sup>2)</sup> 이는 기업에서 유연근무제도의 도입이 활발하지 않기 때문인데, 기업에서 유연근무제를 도입하여 활용하는 비중은 2021년 기준 30.5%에 그치는 것으로 나타났다. 다만 최근으로 올수록 확대되는 경향을 보이고 있으며 특히 탄력근무제와 재택 및 원격근무제 실시 비율이 높고, 빠르게 증가하고 있다. 법제도의 확대 영향으로 육아휴직 실시 비율은 60%를 상회하는 높은 수준을 보이고 있고 육아기 근로시간 단축제도 실시 비율은 빠른 증가세를 보여 2021년 32.0%가 실시하는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 유연근무제, 육아휴직, 육아기 근로시간단축제 실시 비율

(단위: 개, %)

	기업수	유연근무 제활용 <sup>2)</sup>	선택 근무제	탄력 근무제	집중 근무제	재량 근무제	재택 및 원격	육아휴직	육아기 근로시간 단축
2005	38,115	16.4	7.9	12.5				39.1	
2007	39,011	14.3	6.4	11.4				44.7	
2009	41,738	8.3	4.5	6.1				54.9	
2011	46,002	11.2	6.6	7.2				62.0	
2013	49,629	10.1	7.8	5.3				63.3	
2015	62,451	11.7	3.4	3.7	7.4	6.9	4.0	56.7	12.2
2017	62,601	16.8	3.6	5.3	11.4	9.7	7.7	61.4	15.9
2019	65,600	22.2	6.3	7.4	12.7	11.8	11.6	64.9	28.7
2021	68,147	30.5	9.9	13.5	13.5	12.6	16.0	62.5	32.0

주: 1) 횡단면 가중치 적용

2) 유연근무제 활용은 선택근무제, 탄력근무제, 집중근무제, 재량근무제, 재택 및 원격근무제 하나라도 시행하는 경우임  
자료: 한국노동연구원 「사업체패널조사」.

최근 유연근무제도의 확대 실시가 사업체 고용에 미치는 영향을 분석하기 위해 사업체패널조사 데이

터를 활용하여 분석한 결과 유연근무제도의 실시는 여성 고용에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났

1) 유연근무제도는 시차출퇴근제, 근로시간단축근무제, 선택적 근무시간제, 재택 및 원격근무제, 탄력근무제, 기타 재량근무를 포함  
2) 통계청. 경제활동인구조사 부가조사.

다. 구체적으로, 유연근무제를 시행하는 기업에서는 미시행 사업체에 비해 여성 고용이 4.7% 증가한 것으로 확인되었다. 특히 주목할 만한 점은 유연근무제의 여성 고용 효과가 중소기업에서 더욱 두드러지게 나타났다는 것이다.<sup>3)</sup> 이는 제도 활용의 긍정적인 잠재력을 보여주는 결과로, 중소기업에서 유연근

무제 도입이 여성 인력 활용에 효과적일 수 있음을 시사한다. 반면 남성은 통계적으로 유의미한 결과를 보이지 않았다. 이러한 연구 결과는 유연근무제도가 여성의 노동시장 참여를 촉진하고 고용을 증진하는데 기여할 수 있음을 보여준다.

〈표 4〉 유연근무제도 실시의 고용효과(이중차분모형)

		여성			남성		
		계수	Robust S.E.		계수	Robust S.E.	
유연근무		0.019	(0.036)		-0.004	(0.023)	
연도		-0.036	(0.015)	**	-0.042	(0.010)	***
유연근무*연도		<b>0.047</b>	<b>(0.024)</b>	*	0.020	(0.018)	
전체 취업자		0.001	(0.000)	***	0.001	(0.000)	***
로그1인당부가가치		-0.023	(0.028)		0.002	(0.021)	
관리+사무+전문직 비중		-0.207	(0.107)	*	-0.036	(0.066)	
사업체규모	30~99인	0.363	(0.084)	***	0.415	(0.062)	***
	100~299인	0.721	(0.114)	***	0.803	(0.090)	***
	300~999인	1.183	(0.146)	***	1.077	(0.119)	***
	1,000인 이상	1.046	(0.193)	***	0.973	(0.180)	***
노조유무		-0.062	(0.074)		-0.054	(0.107)	
상수		2.181	(0.121)	***	3.437	(0.101)	***
산업통제		○					
Number of obs		3,589			3,632		
Number of groups		2,198			2,217		

주: 1) \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1, ( )안은 cluster 표준오차

2) 종속변수: 2019~2021년 여성과 남성의 로그 취업자 수

3) 유연근무제를 2021년에 새로 시행한 기업=처리집단, 유연근무제를 2019년과 2021년 모두 시행하지 않은 기업=통제집단

4) 통제변수로 전체 취업자 수, 로그 1인당 부가가치, 관리자+사무직+전문직 비중, 사업체 규모(30인 미만, 30~99, 100~299, 300~999, 1000인 이상), 노동조합 유무, 산업을 포함

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」.

3) 여성의 고용효과를 대기업과 중소기업으로 나누어 분석한 결과, 중소기업은 유연근무제를 도입한 기업이 도입하지 않은 중소기업에 비해 여성 취업자가 6.8% 증가하였고, 대기업은 통계적 유의미함이 없는 것으로 나타남



## 5. 시사점

유럽 국가들의 사례를 살펴보면, 재택근무와 같은 유연한 근로환경이나 시간제의 활발한 활용이 여성 고용률과 출산율이 높은 것과 연관이 깊은 것으로 나타나고 있어 우리에게 중요한 시사점을 제시한다. 유럽 국가와 비교해 우리나라는 전일제 중심의 근로 문화로 근로시간을 유연하게 활용하는 시간제 비중이 낮고, 유연근무제 활용도 매우 낮아 여성의 경력단절과 낮은 출산율의 원인으로 작용하고 있다. 따라서 한국에서도 근로시간 유연성을 높이는 정책을 적극적으로 도입할 필요가 있다. 특히 중소기업을 중심으로 한 유연근무제 도입 지원 정책이 효과적일 수 있을 것이다. 이는 중소기업에서 유연근무제의 여성 고용 효과가 더 크게 나타난 연구 결과를 고려할 때 더욱 중요하다. 우리나라의 유연근무제 도입 및 활용이 코로나19 이후 빠르게 증가했지만, 인사관리 역량을 갖춘 중견기업과 대기업 중심으로 확대되어 중소기업에서 활용할 수 있도록 정부와 기업의 노력이 매우 중요한 시점이라 할 수 있다.

이때 유연한 근로시간이나 근로환경 정책을 도입할 때 주의해야 할 점은 단순히 시간제 일자리를 늘리는 것에 그치지 않아야 한다는 것이다. 전일제 일

자리에서 필요에 따라 근로시간을 조정할 수 있는 유연성을 확보하는 것이 중요하다. 이는 자녀가 있는 여성들이 경력을 유지하면서도 일과 가정의 균형을 찾을 수 있는 환경을 조성하는 데 도움이 될 것이다. 또한, 유연근무제의 확대는 단순히 여성 근로자에게만 혜택을 주는 것이 아니라 전체 근로자의 삶의 질 향상에도 기여할 수 있다. 이는 결과적으로 기업의 생산성 향상으로 이어질 수 있으며, 더 나아가 사회 전반의 일-생활 균형 문화 조성에 기여할 수 있다. 이러한 정책적 접근은 여성의 경력 유지와 출산율 증가에 기여할 수 있을 것으로 예상된다. 특히 25~44세 여성 중 자녀가 있는 비율이 감소하고 있는 현 상황에서, 유연근무제의 확대는 출산과 육아로 인한 경력단절을 막고 여성의 지속적인 경제활동 참여를 촉진할 수 있을 것이다.

유연한 근로시간과 근무환경의 확대 및 활성화는 한국의 저출산 문제 해결과 여성 고용률 제고를 위한 중요한 전략이 될 수 있다. 이를 위해서는 정부의 정책적 지원과 함께 기업의 적극적인 참여, 그리고 사회 전반의 인식 변화가 필요할 것이다. 향후 이러한 변화를 통해 한국 사회가 일과 삶의 균형을 이루며 지속가능한 발전을 이룰 수 있기를 기대한다.

### • 참고문헌 •

- 통계청. 「경제활동인구조사」.
- 통계청. 「인구동향조사」.
- 통계청. 「지역별고용조사 상반기 부가조사」.
- 한국노동연구원. 「산업체패널조사」.
- Eurostat. online data code: lfst\_hhptety, lfsa\_ehomp.
- OECD. OECD Family Database.