



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

행정학 석사학위 논문

일·가정양립지원제도가 여성의  
경력단절방지에 미치는 효과 분석

2015년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학전공

이혜성

# 일·가정양립지원제도가 여성의 경력단절방지에 미치는 효과 분석

지도교수 김 상 현

이 논문을 행정학 석사학위논문으로 제출함

2014년 9월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학전공

이 혜 성

이혜성의 석사학위논문을 인준함

2014년 12월

위원장	_____ 김 순 은 _____	(인)
부위원장	_____ 이 석 원 _____	(인)
위원	_____ 김 상 현 _____	(인)

## 국문초록

본 논문은 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인을 일·가정양립지원제도를 중심으로 살핀다. 그리고 대표적으로 어떤 제도가 여성의 경력단절을 방지하고 재취업을 촉진하는 데 영향을 미치는지, 영향을 미치는 경우 그 효과의 크기는 어떠한지 분석하는 것을 목적으로 한다. 여기서 일·가정양립지원제도는 대표적으로 시행되는 육아휴직제도, 가족간호휴가제도, 직장보육시설, 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제, 재택·원격 근무제를 대상으로 한다. 분석을 위해 여성가족부와 통계청이 공동으로 실시한 ‘2013 경력단절여성 등의 경제활동에 대한 실태조사’ 대상 중 결혼·출산·임신·육아 등을 경험한 25~59세 여성 임금근로자 3,303명의 통계자료를 활용하였다.

본 연구는 <가설 1> 일·가정양립지원제도는 여성의 경력단절 경험을 방지하는데 긍정적 효과가 있을 것이다, <가설 2> 일·가정양립지원제도는 여성의 재취업에 긍정적 효과가 있을 것이다, <가설 3> 일·가정양립지원제도의 범주 간 상호작용이 여성의 경력단절에 미치는 영향은 상이할 것이다 등 총 3개의 가설을 로지스틱 회귀분석을 통해 검증하였다.

분석 결과, 일·가정양립지원제도가 직장 내에 존재하는 경우 여성의 경력단절 경험을 방지하는 효과가 있는 것으로 나타났다[가설 1 채택]. 6가지 제도 중 육아휴직제도, 가족간호휴가제도, 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제가 여성의 경력단절을 유의미하게 감소하는 것으로 분석되었다. 구체적으로 육아휴직제도가 있는 경우 경력단절이 발생할 확률이 57.9% 감소하고, 가족간호휴가제도는 91.4%, 육아기 근로시간단축제는 72.8%, 시차출퇴근제는 59.8%감소하는 것으로 분석되었다. 결론적으로 여성의 경력단절을 경험을 방지하는 데 가장 큰 효과가 있는 제도는 가족간호휴가제도로 분석되었다.

다음으로 경력단절 이전 직장에서 운영되던 일·가정양립지원제도는 여성의 재취업에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다[가설 2 기각]. 제도 유무를 기준으로

경력단절이 지속되는 집단과 재취업한 여성 집단을 비교한 결과, 일·가정양립지원제도 중 가족간호휴가제도, 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제가 여성의 재취업 확률을 감소시키며, 가족간호휴가가 부정적인 영향을 가장 크게 미치는 것으로 확인되었다. 구체적으로 재취업 확률은 직장 내 가족간호휴가제도가 있었던 여성의 경우 82% 낮으며, 육아기 근로시간단축제는 78.9%, 시차출퇴근제는 51.9%가 낮은 것으로 분석되었다. 반면 여성의 재취업에 긍정적인 영향을 미치는 변수는 연령, 자녀수, 배우자 소득이 200만원 이하인 경우 등으로 분석되었다.

마지막으로 6가지 제도를 부모 휴가 지원제도와 보육지원제도, 유연근로제도로 범주화하고 부모 휴가 지원제도와 유연근로제도 간 상호작용을 살펴보았다. 그 결과 일·가정양립지원제도의 범주 간 상호작용은 존재하지 않는 것으로 밝혀졌다 [가설 3 기각]. 또한 부모 휴가 지원제도와 유연근로제도 중 부모휴가지원 범주에 속하는 제도가 경력단절을 방지하는 유의미한 효과가 있는 것으로 분석되었다.

본 연구의 로지스틱 회귀분석 결과는 일·가정양립지원제도가 여성의 경력단절을 방지하는 데 효과가 있는 것으로 나타났다. 그러나 기술통계분석 결과는 현실적으로 일·가정양립지원제도들이 활발하게 운영되지 못하고 있음을 보여준다. 이는 여성의 경력단절에 영향을 미치는 것으로 검증된 육아휴직, 가족간호휴가, 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제 제도를 확대 시행해 나가야 할 필요성이 있음을 시사하는 것으로 볼 수 있다. 또한 직장 보육시설의 경우 제도 존재 여부를 기준으로 효과를 분석한 경우 영향이 없는 것으로 나타났으나 실제 사용 여부를 기준으로 분석한 경우는 위의 4가지 제도보다 더 경력단절 방지 효과가 큰 것으로 나타났다. 이는 분석대상 여성 중 직장 보육시설이 존재한다고 응답한 경우가 지나치게 작은 데에서 기인한 것으로 볼 수 있다. 직장 보육시설은 소규모의 직장에서는 운영되기 힘들지만, 그 효과가 큰 만큼, 많은 직장이 밀집된 지역의 경우 공동 직장 보육시설을 운영하는 등의 정책적 방안을 강구해 볼 필요가 있다고 판단된다.

또한 본 연구의 연구 결과는 일·가정양립지원제도가 유연근무제도보다는 부모휴가지원의 성격을 갖는 제도(육아휴직제도와 가족간호휴가제도)를 중심으로 추진되어야 함을 시사한다. 현실적으로 고용인이 직장에 출퇴근 하는 시간과 업무 시간을 조정하기란 쉽지 않다. 그리고 이를 고용주에게 법적으로 강제하기란 더욱

어려운 일이다. 그보다는 여성이 원하는 경우 육아휴직이나 가족간호휴가제도와 같은 휴가를 제도적으로 지원해주어, 여성이 휴가 기간 동안에는 직장에서 벗어나 가사에 전념하고 그 후 직장에 복귀해서도 안정적으로 업무를 지속할 수 있도록 제도적으로 뒷받침해주는 것이 매우 중요하다. 또한 육아휴직제도와 가족간호휴가 제도는 비단 여성인 고용인에만 국한되는 것은 아니다. 양성 평등의 관점에서도 정부의 정책적 방향이 부모 모두에게 휴가를 지원하는 제도를 확대하는 방향으로 이루어져야 할 필요가 있다고 생각된다.

한편, 본 연구는 일·가정양립지원제도에 영향을 미치는 직장 변수 중 여성에게 직접적인 영향을 미치는 해당 직종이나 직장의 조직 문화의 영향을 통제하지 못한 한계를 가진다. 또한 분석자료가 2013년 단년도 자료에 불과해, 분석이 엄밀하게 이루어지지 못했을 가능성이 있다. 마지막으로 25세 이상 59세 미만의 여성 집단을 대상으로 하므로, 현실적으로 경력단절 가능성이 가장 높은 20대 후반과 30대 여성에 한정하여 일·가정양립지원제도의 효과성을 살펴본 것은 아니므로 본 논문의 분석 결과를 일반화하는 데 한계가 있다. 본 분석자료는 3년마다 시행되는 국가통계자료인 만큼 실태조사가 다년도에 걸쳐 이루어지고, 조직 문화 등을 적절히 통제할 수 있는 방안을 강구한다면 후속연구는 보다 분석의 엄밀성을 높일 수 있을 것으로 기대된다.

주요어 : 경력단절여성, 일·가정양립지원제도, 여성 재취업, 부모휴가지원제도, 유  
연근로제도, 가족친화제도

학번 : 2012-21947



## < 차례 >

### 제1장 서론 / 1

제1절 연구의 목적 및 필요성 .....	1
제2절 연구의 대상 및 방법 .....	4
1. 연구대상 .....	4
2. 연구방법 .....	4

### 제2장 이론적 배경 및 선행연구 검토 / 6

제1절 이론적 배경 .....	6
1. 여성의 경력단절 .....	6
2. 일·가정양립지원제도 .....	8
제2절 선행연구 검토 .....	18
1. 여성의 ‘경력단절’ 결정요인에 관한 선행연구 .....	18
2. 선행연구의 한계 .....	29

### 제3장 연구의 설계 / 32

제1절 연구가설 및 변수의 설정 .....	32
1. 연구가설 .....	32
2. 변수 .....	33
3. 연구의 분석틀 .....	39
제2절 분석모형 구성 .....	40
1. 분석자료 및 분석대상 .....	40
2. 분석방법 .....	42

3. 분석모형 .....	43
---------------	----

#### 제4장 분석결과 / 46

제1절. 기술통계분석 .....	46
1. 개인변수 .....	46
2. 가족변수 .....	48
3. 직장변수 .....	50
4. 일·가정양립지원제도 변수 .....	52
제2절 로지스틱 회귀분석 .....	73
1. 여성의 경력단절 결정요인 .....	74
2. 여성의 재취업 여부 결정요인 .....	79
3. 부모 휴가지원제도와 유연근무제도 간 상호작용 효과 .....	82
제3절 분석결과의 종합 .....	84

#### 제5장 결론 / 71

제1절 연구결과 요약 .....	87
제2절 정책적 시사점 .....	90
1. 일·가정양립지원제도의 확대 .....	90
2. 부모 휴가 지원제도 확대 .....	92
제3절 연구의 의의 및 한계 .....	94

#### 참고문헌 / 96

#### Abstract / 103

## <표 차례>

[표 1] 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 시행규칙에서의 일·가정양립지원제도 관련 조항 .....	14
[표 2] 여성의 경력단절 발생 결정요인에 관한 선행연구 .....	22
[표 3] 여성의 재취업 결정요인에 관한 선행연구 .....	27
[표 4] 변수의 정의 및 측정 .....	38
[표 5] 취업 유무별 경력단절 경험 유무별 유형 분류 .....	41
[표 6] 이항 로지스틱 회귀분석 모형 .....	44
[표 7] 다항 로지스틱 회귀분석 모형 .....	45
[표 8] 개인변수 특성 .....	47
[표 9] 가족변수 특성 .....	49
[표 10] 직장변수 특성 .....	51
[표 11] 직장변수 특성별 육아휴직 제도 유무 .....	53
[표 12] 직장변수 특성별 육아휴직 사용 여부 .....	55
[표 13] 직장변수 특성별 가족간호휴가 제도 유무 .....	56
[표 14] 직장변수 특성별 가족간호휴가 사용 여부 .....	57
[표 15] 직장변수 특성별 직장보육시설 제도 유무 .....	59
[표 16] 직장변수 특성별 직장보육시설 사용 여부 .....	60
[표 17] 직장변수 특성별 육아기 근로시간단축제 유무 .....	62
[표 18] 직장변수 특성별 육아기 근로시간단축제 사용 여부 .....	63
[표 19] 직장변수 특성별 시차출퇴근제 제도 유무 .....	65
[표 20] 직장변수 특성별 시차출퇴근제 사용 여부 .....	66
[표 21] 직장변수 특성별 재택·원격근무제 유무 .....	67
[표 22] 직장변수 특성별 재택·원격근무제 사용 여부 .....	68
[표 23] 일·가정양립지원제도 별 제도 유무 비교 .....	71
[표 24] 일·가정양립지원제도 별 사용 여부 비교 .....	72
[표 25] 이항 로지스틱 회귀분석 결과 .....	77

[표 26] 다항 로지스틱 회귀분석 결과(모형4) .....	78
[표 27] 다항 로지스틱 회귀분석 결과(모형5) .....	80
[표 28] 다항 로지스틱 회귀분석 결과(모형6) .....	83

### <그림 차례>

[그림 1] 성별 경제활동참가율(2013) .....	2
[그림 2] 연구의 분석 틀 .....	39

# 제1장 서론

## 제1절 연구의 목적 및 필요성

여성인력에 대한 연구의 초점은 1990년대를 전후로 차이가 있다. 1990년대 이전에는 여성 인력에 대한 연구가 ‘성차별(gender discrimination)’의 관점에서 이루어졌다. 반면 1990년대 이후부터 최근까지의 연구는 ‘여성 인력의 저활용(underutilization)’을 중심으로 진행되고 있다(김지경 외, 2003).

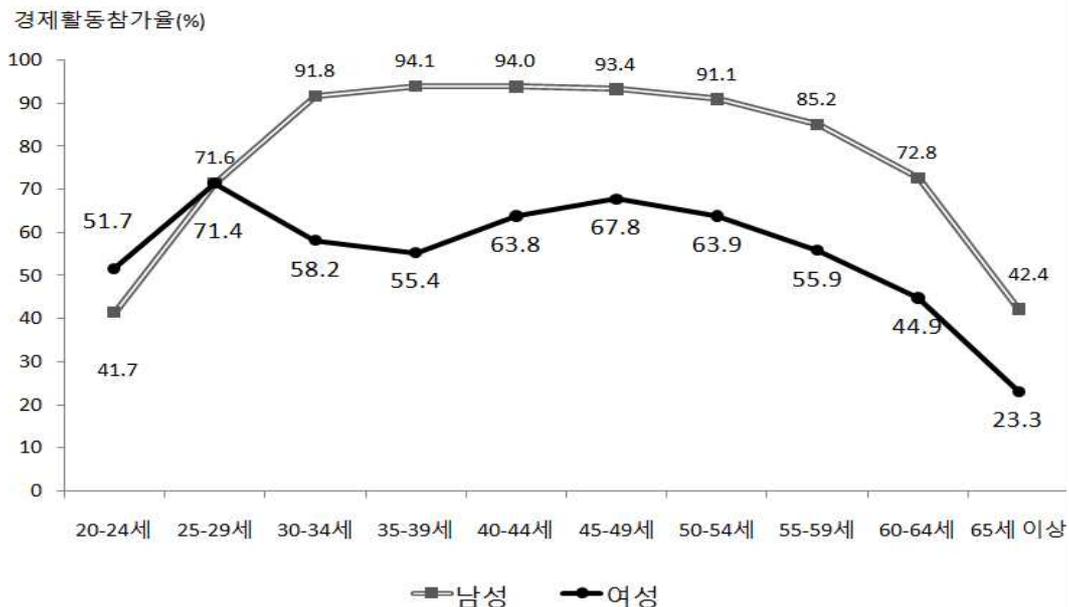
여성의 경제활동은 교육 기회가 확대되고 학력 수준이 높아지며 가계수입의 필요성, 여성고용 직종의 다양화, 여성의 경제활동에 대한 사회적 인식 변화, 기업의 복지정책 지원, 육아 및 출산휴가와 같은 법적제도의 활성화 등으로 인해 점차 활발해지고 있다(김선화, 2010). 이러한 변화들로 우리나라 여성의 경제활동참가율은 1963년 36%에서 1973년 41.5%로 높아졌고, 2008년 50.0%를 넘어 2013년에는 50.2%를 나타냈다(통계청, 2013).

그러나 우리나라 여성들의 경제활동 참가는 연령별로 ‘M자형’의 분포를 보이는 특징이 있다(박효진 외, 2012; 권희경, 2010; 김지경 외, 2003). [그림1]에서와 같이 2013년 기준, 여성의 경우 25-29세에 경제활동참가율이 71.4%로, 해당 연령대에 가장 활발한 경제활동을 한다. 반면 30-34세는 경제활동참가율이 58.2%, 35-39세는 55.4%로 감소한다. 그 후 40-44세에서는 다시 상승하여 45-49세에는 67.8%로 나타났다. 이는 남성의 경제활동이 30~50대에 걸쳐 활발하게 이루어지고, 경제활동참가율이 35-39세에 94.1%로 정점을 찍는 것과 매우 대조적이다.

남성과 달리 여성의 경제활동참가율이 연령별로 ‘M자형’ 분포를 보이는 이유에 대해 많은 연구들은 결혼과 임신 그리고 출산과 육아로 인한 여성의 경력단절을 지적한다(최광식 외, 1997; 장지연 외, 2001; 박수미, 2003; 구명숙 외, 2005; 신성숙, 2007; 김주영, 2009; 민현주, 2011). 또한 출산을 전후한 여성들의 경력단

절을 다룬 연구들은 공통적으로 경력 단절 여성의 재취업 구조가 비정규직과 비전문직을 중심으로 이루어지고 있으며, 경력 단절 이전의 직업 수준을 만회하지 못함을 지적한다(박효진 외, 2012; 권희경, 2010).

[그림 1] 성별 경제활동참가율(2013)



자료 : 통계청(2013)

여성인력 활용에 대한 관심은 고령화와 저출산 문제에 대한 대안과 경기침체의 문제와 복합적으로 맞물려 국가 경쟁력을 강화시키기 위한 방안으로 그 중요성이 부각되고 있다(박성미, 2010). OECD 국가들도 정부 차원에서 부모와 자녀의 삶의 질을 향상시키고자 일과 가정의 양립을 가능케하는 다양한 지원책을 시행하고 있다. 그리고 정부 차원의 지원이 필요한 이유로 출산률의 감소, 아동 빈곤의 감소, 아동 발달과 성 평등을 제시하고 있다(OECD, 2007). 우리나라 정부도 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 2010년 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」을 제정하여 국가적 차원에서 경력 단절 여성 인력을 활용하려는 노력을 보이고 있다. 또한 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향

상에 이바지함을 목적으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 제정되었다. 동 법에서는 일과 가정의 양립을 지원하기 위해 육아휴직제도, 육아기 근로시간단축제도, 근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원, 직장어린이집의 설치 등을 규정하고 있다. 뿐만 아니라 「고용보험법」에서도 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여, 출산전후휴가 급여 등을, 「근로기준법」에서도 생리휴가제도, 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가제도 등을 두고 있다.

여성의 경력단절에 대한 연구의 상당수는 경력단절이 된 여성을 대상으로 이들의 재취업에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 다루고 있다(김지경 외, 2003; 김지경, 2004; 박수미, 2003; 김선화, 2010; 박성미, 2010; 박호진 외, 2012; 류호상 외, 2013). 또한 정부의 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」의 방향 역시 경력단절 여성을 노동시장에 적극적으로 참여시키기 위한 교육훈련, 취업지원 등에 초점을 맞추고 있다. 반면 상대적으로 여성의 경력단절 영향요인 자체에 대해서는 결혼과 임신 그리고 출산과 육아 이외의 요인에 대해 체계적으로 분석한 연구가 많지 않다(장지연, 1997; 장지연 외, 2001).

본 연구는 여성인력을 보다 효율적으로 활용하기 위해서는 경력이 단절된 여성을 노동시장에 복귀시키는 것도 중요하지만, 여성의 경력이 단절되지 않도록 제도적 뒷받침이 되는 것 역시 중요하다는 시각에서 논의를 진행해보고자 한다. 따라서 경력단절에 영향을 주는 요인이 무엇인지를 경력단절 경험이 있는 집단과 경력단절이 발생하지 않은 여성 집단을 구분하여 분석해보고자 한다. 또한, 경력단절을 경험한 집단 중에서도 재취업하여 노동시장에 복귀한 여성 집단과 경력단절을 지속하는 여성 집단을 구분하여 일·가정양립지원제도가 여성의 경력단절에 영향을 미치는지 분석해보고자 한다. 이를 통해 여성의 경력단절 현상을 완화시켜, 일과 가정의 양립이 원활하게 이루어지고 여성의 경력발전을 도모함으로써 국가 경쟁력을 제고할 수 있을 것으로 기대한다.

## 제2절 연구의 대상 및 방법

### 1. 연구대상

본 논문은 결혼, 임신, 출산 또는 양육의 경험이 있는 여성으로 경제활동에 참여한 경험이 있는 여성을 대상으로 한다. 그리고 직장 내의 일·가정양립지원제도의 효과를 보고자하므로 임금근로자에 해당하는 일용근로자, 임시근로자, 상용근로자를 연구 대상으로 한다.

본 연구의 독립변수인 일·가정양립지원제도에는 ‘2013 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사’ 대상인 10개 제도 중 보건의료의 성격이 강한 생리휴가와 병가를 제외한다. 그리고 출산휴가(산전, 산후휴가)의 경우 법적으로 대부분의 경우 시행하고 있어 집단 간 차이에 미치는 영향이 거의 없으며 육아휴직제도와 강한 상관관계를 가지므로 분석 대상 제도에서 제외한다. 또한 연수휴가와 연수휴직 제도 역시 일 가정 양립과 거리가 있으므로 제외한다. 따라서 일·가정양립지원제도 중 분석이 가능한 육아휴직, 가족 간호휴가, 직장보육시설, 육아기근로시간단축제, 시차출퇴근제, 재택·원격 근무제도 등 총 6가지 제도를 다루고자 한다.

### 2. 연구방법

본 논문에서는 일과 가정의 양립을 가능케 하는 다양한 제도 중 어떠한 제도가 여성의 경력단절 여부에 영향을 미치는가를 알아보고자 한다. 따라서 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 제7조 제1항에 따른 ‘2013 경력단절여성 등의 경제활동에 대한 실태조사’ 자료를 통계적으로 분석하고자 한다.

통계분석은 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis)을 사용한다. 분석을 위해 우선 연구대상을 경력단절 경험이 있는 집단과 경력단절 경험이 없는 집단으로 구분한 다음, 이항 로지스틱 회귀분석(Binary Logistic

Regression Analysis)을 수행한다. 그리고 노동시장에 다시 복귀하는 집단과 경력단절을 지속하는 집단으로 다시 나누어 세 집단을 비교하는 다항 로지스틱 회귀 분석(Multinomial Logistic Regression Analysis)을 수행한다. 이를 통해 일·가정양립지원제도 중 어떤 제도가 여성의 경력단절 여부에 미치는 영향을 미치는지 파악하고자 한다. 일·가정양립지원제도는 구체적으로 육아휴직, 가족간호 휴가제도차출퇴근제, 재택 원격근무제, 육아기 근로시간단축제, 직장보육시설을 말한다. 분석을 수행하는 과정에서 일·가정양립지원제도 이외에 여성의 경력단절에 영향을 미칠 수 있는 변수는 개인적 변수, 가족 변수, 직장 변수로 범주화 하여 통제변수로 설정하여 제도의 효과를 집중적으로 살펴보고자 한다.

## 제2장 이론적 배경 및 선행연구 검토

### 제1절 이론적 배경

#### 1. 여성의 경력단절

##### 1) 여성 ‘경력단절’의 개념

여성의 ‘경력단절’이란 여성이 생애과정에서 결혼, 출산, 육아 등을 경험하면서 경제활동을 중단(노동시장에서 철수)하였다가, 자녀가 어느 정도 성장한 이후 다시 노동시장으로 복귀를 시도하게 됨에 따라 기혼여성이 겪게 되는 경력개발과정에서의 단절상태를 의미한다(김인선 외, 2006). ‘경력단절’ 상태를 부르는 용어에 대해 과거의 연구들은 다양한 용어를 사용하고 있다. 양승주(1995)는 ‘기혼여성의 노동공급 감소’로, 장지연(1997)은 ‘출산을 전후한 시기 여성의 노동시장 이탈’로 설명하였다. 또한 장지연 외(2001)는 ‘기혼여성의 취업단절’로, 이진경(2009)은 ‘기혼여성의 취업 중단’으로 부르고 있다.

한편 2010년 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」이 제정되면서 ‘경력단절여성’이라는 용어가 보다 보편적으로 쓰이는 듯 하다. 동법 제2조는 ‘경력단절여성등’을 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성으로 정의하고 있다. 이 정의에 따르면 임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성이 기존에 논의된 ‘경력단절’여성에 해당한다. 이에 더해 동법은 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성까지 그 범위를 확대하고 있다.

본 연구는 육아휴직 등 일·가정양립지원제도가 여성의 경력단절에 영향을 미치는지 분석하는데 초점을 맞추고 있다. 그러므로 「경력단절여성등의 경제활동

촉진법」의 ‘경력단절여성’ 개념 중 전자인 ‘임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단한 경험이 있는 여성’을 중심으로 논의해보고자 한다.

## 2) 여성의 노동시장참여에 관한 이론적 논의

Heckman(1974)에 따르면 유보임금(또는 의중임금, reservation wage)과 시장임금(market wage 또는 offered wage)의 비교를 통해 개인의 노동시간이 결정된다. 유보임금은 개인이 노동시장에 참여할 때 받고자하는 최소 임금 또는 시간의 잠재 가치를 말하는데, 합리적인 경제주체는 유보임금이 시장임금보다 높을 경우에만 노동시장에 참여하게 된다. 여기서 개인의 유보임금은 개인이 노동시장에 참여하지 않았을 때 잃게 되는 기회비용(opportunity cost)에 따라 결정된다. 또한 개인의 시장임금은 학력, 경력, 기술 등의 인적자본의 영향을 크게 받는다(장지연 외, 2001).

그런데 많은 선행연구들은 여성의 노동시장참여와 관련해서는 일반적인 노동시장이론과 다른 접근이 필요하다고 지적한다. 김영옥(2002)은 Becker(1965)의 가계생산모델(model of household production)의 여성의 노동공급이 생애주기에 의한 영향을 받는다는 점을 인용하면서 가사노동의 성격에 따라 일부는 소득증가로 쉽게 대체될 수 있지만, 자녀양육과 같은 영역은 대체효과가 낮아 어머니의 노동공급이 영향을 받게 됨을 지적하였다. 그리고 자녀의 수와 자녀의 나이 역시 유보임금과 관련되는데(Nakamura&Nakamura, 1991), 자녀의 수가 많을수록 그리고 자녀의 나이가 어릴수록 양육비용이 증가하면서 여성의 노동공급을 줄이는 요소로 작용하게 된다. Heckman(1974) 역시 여성의 노동공급함수를 측정할 경우 일정 부분 수정이 필요함을 주장하였다. 여성들의 경제활동참여율이 50% 안팎이라는 점을 들어 노동시장에 참여한 여성만으로 측정한 여성의 노동공급함수는 선택편의(selection bias)가 발생할 수 있다는 것이다.

여성의 노동과 관련된 연구 중에는 학력 또는 교육수준과 관련하여 인적자본이론에 관한 논의가 가장 활발하다. 미국의 경우 교육수준과 노동공급은 정(+)의 관계가 있는 것으로 알려져 있다(여정성, 1994; Felmlee, 1984; Leibowitz, 1975). 반면 한국의 경우 교육수준이 유의미하지 않거나(김지경 외, 2001, 장지연

외, 2001) 오히려 고학력 여성의 경우 노동시장에서 퇴장한 후 경력단절상태가 지속되는 “L자형”의 독특한 양상을 보인다는 연구도 다수 존재한다(엄경애 외, 2001; 김인선 외, 2006; 김희연, 2006; 최윤정 외, 2007). 이러한 결과는 우리나라의 경우 여성의 노동공급 의사결정이 보다 복잡한 메커니즘을 가짐을 의미한다.

여성의 경력단절로 인한 임금손실을 분석한 연구들은 대체로 경력단절여성이 재취업할 경우 경력단절 이전 일자리보다 더 낮은 임금을 받게 됨을 실증적으로 밝혔다(이성림, 2004; 최강식 외, 2007; 김경희 외, 2010; Addison et al., 1989; Beblo et al., 2002). 또한 경력단절 기간이 길어질수록 임금손실이 더 크게 발생하는데, 김종숙 외(2011)에 따르면 경력단절이 1년 더 길어질수록 임금이 4%~21.9%정도 하락하는 것으로 추정되었다.

여성의 노동공급에 영향을 미치는 요인들에 관한 선행연구들은 학력, 연령, 성취 욕구, 경력 등의 개인적 요인 이외에 여성의 의사결정에 영향을 미치는 외부적인 요인에도 초점을 둔다. 구체적으로 이들 연구는 자녀 수, 보육비용, 배우자 소득, 가구 총 소득, 보육대행자의 유무, 직업적 특성, 노동시장 제도 등을 다루고 있다. 이와 관련하여 여성의 경력단절에 영향을 미치는 변수가 무엇인지에 관한 논의는 선행연구 부분에서 보다 구체적으로 살펴보고자 한다.

## 2. 일·가정양립지원제도

### 1) 일·가정양립지원제도의 개념

‘일 가정의 양립’은 경제활동과 가정 돌봄을 동시에 할 수 있도록 하는 것을 의미한다(류연규 외, 2010). 또한 일과 가정생활이 “균형있게 조화”를 이룸과 동시에 두 가지 영역의 생활이 개인에게 있어서 똑같이 중요하다는 인식하에 대등한 가치를 규정하는 의미를 내포하는 “양립”이라는 보다 적극적인 개념으로 사용되어진 것으로 해석할 수 있다(홍승아, 2008) 그리고 ‘일·가정의 양립지원정책’은

가족돌봄의 책임을 갖는 남녀근로자에게 일과 가정생활이 균형적으로 영위될 수 있도록 지원하는 정책이라고 정의할 수 있다(김은정, 2013) 마지막으로 ‘일 가정의 양립지원제도’는 영·유아 자녀의 양육지원을 위한 휴가제도 및 보육서비스 등을 지칭하는 것으로 일과 가족 영역의 균형을 위한 조직의 정책적 배려를 의미한다(Saltzstein et al., 2001; 정창훈 외 재인용, 2011)

일·가정의 양립지원정책의 일차적 목표는 출산과 양육으로 노동시장에서 여성이 받는 차별을 해소하고, 가족 내에서 남성과 여성의 부담이 불균등하게 일어나는 문제를 해결하고자 함이다. 그리고 이를 통해 여성이 일과 양육에 대해 보다 폭넓은 선택권을 가질 수 있도록 사회적 책임을 강화하는 것이다.

일·가정양립지원제도를 논함에 있어 외국의 경우는 그 대상에 남성과 여성근로자 모두를 포함하고 있다. OECD의 Babies&Bosses(2007)에서도 부모에게 주어지는 휴가로 모성 휴가와 부성 휴가를 동등하게 비교하고 있다. 반면 우리나라의 경우 일·가정양립지원제도의 대상을 여성으로 한정된 경우가 대부분이다(김난주 외, 2014). 이는 현실적으로 가족 돌봄 기능을 함에 있어 남성보다 여성이 더 큰 부담을 안고 있기 때문이다. 특히 자녀가 있는 여성의 경우 일과 가정의 양립의 어려움으로 인해 경제활동을 그만두는 경우가 많이 발생한다(김지경 외, 2001; 김영옥, 2002)

취업기혼여성의 노동시장 참여와 가족 내 돌봄 책임이 양립이 아닌 양자택일로 강요되는 경우 여러 문제가 발생하게 된다. 미시적으로는 개인의 행복과 만족에 부정적인 영향을 미치고(Greenhaus et al.,2003), 가족기능의 약화를 초래할 수 있다. 서종수 외(2010)에 따르면 생활만족도는 가정생활만족과 직장생활만족, 여가생활만족으로 볼 수 있는데, 이러한 생활만족도에 가장 큰 영향을 미치는 변수가 일-생활의 균형정도로 나타났다. 거시적으로는 가족해체 현상을 유발해 사회적 불안정성이 높아지고, 저출산 현상과 맞물려 노동인구 확보 등의 문제를 야기할 수 있다(임중경, 2009) 이러한 사회적 문제를 미연에 방지하기 위해 일·가정의 양립이 가능하도록 제도적 차원에서 이를 보장하는 것은 매우 중요한 의미를 가진다.

## 2) 일·가정양립지원제도의 근거

일·가정양립지원제도에 관한 논의는 당면한 현실 문제를 무엇으로 보는가에 따라 저출산 문제 측면, 여성인력 활용의 측면, 조직성과 향상의 측면 세 가지 범주로 나누어 볼 수 있다. 이에 더해 현실적으로 일·가정양립지원제도가 수행되는 법적 근거를 추가적으로 살펴보고자 한다.

### (1) 저출산 문제 해결

우리나라는 가임기 여성이 평생 동안 낳을 평균 자녀수인 합계출산율이 2001년 이후 1.3명 이하로 유지되면서 초저출산 수준을 기록하고 있다. 2012년 역시 합계출산율이 1.3명으로 OECD국가의 평균 합계출산율 1.7명에 비해 매우 낮은 수준을 보이고 있다(김정호, 2013). 이러한 실정과 달리, 일·가정양립지원제도에 대한 논의는 다른 저출산정책에 비해 비교적 최근에 이루어졌으며, 그 결과 일·가정 양립수준은 OECD국가들에 비해 미약한 실정이다(이삼식 외, 2010).

유계숙(2010)은 직장의 가족친화제도 시행도 및 근로자의 제도 이용도가 입사한 후 출산한 자녀수에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다. 그 결과 가족친화제도 시행도가 높은 직장에 소속한 근로자일수록, 또는 소속직장의 가족친화제도를 많이 이용하는 근로자일수록 입사 후 더 많은 자녀를 출산함을 밝혔다.

정운태 외(2012)는 전문가들을 대상으로 저출산 대응 정책의 우선순위를 파악하기 위한 계층분석(AHP) 연구를 수행하였다. 그 결과 학계, 보건복지부 공무원, 여성, 남성집단 등 모든 집단에서 분석결과가 상이하게 나타났다. 기혼여성의 경우 각 부문별로 보편적 아동수당제도의 도입, 직장보육시설 확대 및 지원금 확대, 국공립 보육시설 확충을 가장 중요한 정책으로 꼽았다.

정성호(2010)는 저출산의 요인 중 여성의 경제활동참여율을 가장 중요한 변수임을 밝혔다. 그리고 여성의 경제활동참여는 출산 및 자녀 양육과 밀접하므로 육아휴직제도, 선택적 근로시간제, 보육시설 확대 등이 필요함을 지적하였다.

그 외에도 많은 연구들이 여성들의 양육부담이 출산기피 현상으로 이어지며 저출산 문제를 국가, 사회, 가족이 분담해야하는 문제라고 지적한다. 그리고 저출

산 문제의 해결을 위해서는 일과 가정을 양립할 수 있는 여건을 조성하는 것이 중요함을 시사했다(이인재, 2005; 박보영, 2006; 김혜원, 2010; 김나영, 2011; 김용수, 2011; 홍승아, 2012; 홍정화, 2012, 심미승 외, 2014; Clark, 2001; Castles, 2003; Morgan, 2003; Brennan, 2007).

## (2) 여성인력의 활용

저출산 고령화 문제와 맞물려 여성인력의 활용이 중요하게 부각되면서, 여성이 일과 가정생활을 모두 성공적으로 수행하기 위해서는 사회적·제도적 기반이 갖추어져야 한다는 인식이 확산되고 있다. 일·가정양립지원제도의 구체적인 제도들 역시 이러한 인식을 기반으로 한다.

여성인력을 활용하기 위한 메커니즘은 크게 두 가지로 구분할 수 있다. 첫째는 경제활동을 영위하고 있는 여성이 결혼·임신·출산·육아의 고민으로 노동시장에서 퇴장할 수밖에 없는 상황을 미연에 방지하는 것이다. 둘째는 이미 결혼·임신·출산·육아 등의 문제로 경력단절이 발생한 여성 인력을 활용하는 측면이다. 이는 경력단절여성의 재취업을 위한 재취업교육, 취업 지원 정책들과 관련된다. 정부의 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」의 방향 역시 이미 경력이 단절된 여성을 노동시장에 적극적으로 참여시키기 위해 제도적으로 교육훈련기회를 제공하고, 취업을 지원하는 정책 등에 초점을 맞추고 있다. 장지연(1996)은 이를 ‘이탈모형’과 ‘진입모형’으로 설명하고 있는데, 그에 따르면 첫 자녀 임신 후 노동시장을 떠나는 ‘이탈모형’에는 배우자의 학력, 응답자의 임금, 임금노동 선호도, 경력, 직종 및 노조의 유무 등이 영향을 미친다. 또한 첫 자녀 출산 후 노동시장에 진입하는 ‘진입모형’에는 혼인상태, 배우자 소득, 교육 열망, 경력, 노조 등의 변수가 영향을 미치는 것으로 나타났다.

경력단절 여성의 경력단절과 관련하여 많은 선행연구들이 결정요인으로 유보 임금, 가족 월소득, 여성 개인의 성취동기, 막내 자녀의 연령, 취학자녀수, 부모 동거여부 또는 자녀보육 대행자 유무, 자녀수 변화, 일자리 변화, 사업체 규모, 일·가정양립지원제도에 대한 인지 정도 등을 지적하고 있다(김지경 외, 2003; 권희

경, 2010; 박효진 외, 2012; Connelly, 1992; Ribar, 1992). 반면 일·가정양립 지원제도 유무가 여성의 노동활동에 영향을 미치는지에 대해서는 상반된 연구가 존재한다. 이수영(2008)은 산전후 휴가, 육아휴직, 보육시설 등 일·가정양립지원 제도가 여성의 노동시장 재진입에 긍정적인 영향을 미치는 요인임을 드러냈다. 반면 박효진 외(2012)의 연구에서는 보육시설 이용유무, 산전후휴가, 육아휴직, 부성 휴가 제도가 영향이 없는 것으로 나타났다. 그러나 이에 대해 현실적으로 일·가정양립지원제도가 잘 시행되지 않은 점을 지적하면서 일·가정양립지원제도에 대한 인지정도가 경제활동에 긍정적인 영향을 미치므로 제도에 대한 홍보 및 지원을 확충해야 한다고 지적하였다.

### (3) 조직 성과 향상

일·가정양립지원제도가 조직성과에 미치는 영향을 연구한 기존 실증연구의 대다수는 일·가정양립지원제도의 도입이 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 결론으로 한다(안은정 외, 2010; change, 2002). 뿐만 아니라 일·가정양립지원제도를 활용하는 근로자들의 직무만족도가 더 높고, 삶의 질도 향상되어 조직 성과를 향상시킨다는 다수의 연구도 존재한다(White, 1999; Saltzstein et al., 2001; Clark, 2001; Greenhaus, 2003; Aryee et al., 2005)

안은정 외(2010)는 일·가정양립지원제도의 도입이 기업의 재무적 성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 그 결과 일·가정양립지원제도의 도입 수준이 높아질수록 매출액 증가와 이직의도 감소에 긍정적 영향이 있음이 나타났다. 다만, 개별 제도차원의 분석에서는 차이가 나타났다. 생리휴가제도, 가족간호휴가제도, 보육비지원제도가 기업의 재무성과 향상에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이 중 생리휴가제도와 보육비지원제도는 여성의 이직의도를 감소시키는 것으로 분석됐다. 반면, 재택근무제도는 매출액 증가에 부정적 영향을 미치는 요인으로 분석됐다.

유규창 외(2006)는 모성보호제도가 기업성과에 미치는 영향을 설문조사 방법을 통해 분석하였다. 그 결과 모성보호제도 도입에 적극적인 기업일수록 근로자 1

인당 생산성(매출액)이 향상되고 근로자의 이직률이 감소됨을 밝혔다. 또한 김혜원(2011)에 따르면 기업의 이직률, 주관적 기업성과 판단, 근로자의 주도적 혁신 등은 가족친화지수에 의해 유의하게 긍정적인 영향을 받고 있다. 그리고 가족친화지수를 세분할 경우 유연한 근로시간제도 및 단시간 근로의 활용이 노동생산성에 긍정적인 영향을 미치고 있다.

정창훈 외(2011)는 일·가정양립지원제도의 도입 뿐 아니라 디커플링을 함께 고려하여 조직성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 이에 따르면 일·가정양립지원제도 도입만을 고려할 경우 조직 성과 향상을 도모할 수 있으나, 이러한 효과는 법적 강제제도가 아니라 조직에게 선택권이 존재하는 제도에서 나타남이 나타났다. 즉, 강제된 제도를 도입하되 실제 운영하지 않는 것은 조직의 성과에 부정적인 영향을 미친다는 것이다. 이는 곧 일·가정양립지원제도의 도입 여부 뿐 아니라 여성이 각 제도를 활용해도 심리적, 신분적 불안감을 느끼지 않도록 하는 기업문화도 역시 중요함을 시사한다.

#### (4) 일·가정양립지원제도의 법적 근거

우리나라의 일·가정양립지원제도는 저출산 고령화 사회에 따른 사회·경제적 부담을 완화시키기 위해 시작되었다. 정부는 저출산·고령화 사회 문제를 해결하기 위해 제1차 저출산·고령사회기본계획(2006년~2010년)과 제2차 저출산·고령사회기본계획(2011년~2015년)을 수립하였다. 제1차 저출산·고령사회기본계획에서는 자녀 출산 및 양육과 관련한 사회, 경제적인 부담을 경감시키기 위한 정책들, 특히 보육 관련된 정책이 중점적으로 추진되었다. 반면 제2차 저출산·고령사회기본계획에서는 일과 가정의 양립을 가능하게 하는 일·가정양립지원제도가 보다 강화되었다(김상식 외, 2012).

: 김영옥 외(2013)

일·가정양립지원제도는 2007년 12월 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정되면서 본격적으로 도입되었다. 동 법 제 개정문은 ‘일 중

심'에서 '가정과의 균형'을 중시하는 근로자들의 의식변화에 대응하고, 저출산 고령화 시대에 여성 인력의 경제활동 참여를 늘리기 위하여 일·가정의 양립을 위한 정책을 강화하기 위함이라고 그 목적을 밝히고 있다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 관련 법령과 시행규칙에 따른 일·가정양립지원제도의 관련 제도는 [표 1]과 같다.

[표 1] 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 시행규칙에서의 일·가정양립지원제도 관련 조항

	문항	관련 법령 및 시행규칙
평등기회 보장 및 대우	모집·채용, 임금·승진 외의 금품, 교육·배치·승진, 정년·퇴직·해고	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조~제11조
모성보호제도의 활용 실태	출산휴가 또는 유산·사산 휴가, 육아시간 활용	「근로기준법」 제74조, 제75조
	배우자출산휴가	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의 2
일·가정양립지원 제도 운영 실태	육아휴직, 육아기근로 시간단축, 모성보호 이후 직장복귀, 가족돌봄	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조, 제19조의 2, 제19조의 5, 제19조의 6, 제22조의 2
직장보육시설의 설치	직장보육시설, 보육수당 등	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제21조, 「영유아보육법」 제14조 및 시행규칙 8조

### 3) 일·가정양립지원제도의 내용

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 일·가정 양립 실태조사는 일·가정양립지원제도의 범주를 크게 모성보호제도, 일·가정양립지원제도, 유연근로제도와 평등기회 보장 및 대우 4가지의 범주로 나누어 분석하고 있다. 여기서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 구분에 따라 해당

범주에 속하는 구체적인 제도에 대해 살펴보고자 한다. 다만, 평등기회 보장 및 대우는 본 논문의 주제와 거리가 있으므로 이론적 논의에서 제외하고자 한다.

### (1) 모성보호제도

모성보호제도에 속하는 제도에는 출산휴가(또는 산전 산후 휴가), 유산·사산휴가 제도, 배우자출산휴가 등이 있다.

출산휴가는 「근로기준법」 제 74조에 규정되어 있다. 동 조에 따르면 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. 출산휴가제도는 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 유급으로 한다.

유산·사산휴가 제도 역시 「근로기준법」 제 74조에 규정되어 있다. 동 조에 따르면 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 인공 임신중절 수술을 제외하고는 유산·사산휴가를 주어야 한다. 급여는 출산휴가제도와 마찬가지로 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 유급으로 한다.

배우자 출산휴가는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의 2에 규정되었다. 이는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 하는 제도로 최초 3일은 유급으로 한다.

### (2) 일·가정양립지원제도

일·가정양립지원제도의 범주에 속하는 제도는 육아휴직, 육아기근로시간단축제, 가족간호휴직제, 직장보육시설 등이 있다.

육아휴직제도는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 19조에 명시되어 있다. 이에 따르면 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교

교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하며 그 기간은 1년 이내로 한다. 동 법은 사업주가 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없으며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못하도록 명시하고 있다. 여기서 육아휴직의 핵심은 자녀 양육을 위해 1년의 기간 내에 피고용자의 신분을 유지하면서 휴직을 사용한다는 것이다. 이는 육아휴직의 목표 중 하나가 여성이 경력단절 없이 노동시장에 참여하도록 유도한다는 것을 의미한다. 또한 사업주에게 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 직무에 복귀시키도록 의무를 부여하고 있다. 육아휴직 급여는 단계적으로 증가하여 2007년 4월 이후 월 50만원이며 고용보험에서 지급된다. 또한 육아휴직 대체자를 고용하는 경우 사업주에게 대체인력 채용 장려금으로 월 20만원이 지급된다.

육아휴직의 도입은 각 국가가 처한 사회적 환경에 따라 차이가 있으나, 일반적으로 저출산 고령화 문제, 여성의 노동시장 참여 증가 등을 그 배경으로 한다. 우리나라의 경우 이에 더해 고학력 여성인력이 경력단절을 방지하고 인력을 효율적으로 활용하는 측면이 강조되면서 육아휴직제도의 중요성에 대한 인식이 높아지게 되었다(이수영, 2008).

다음으로, 육아기근로시간단축제도 역시 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 19조의 2에 명시되어 있다. 동 조에 따르면 사업주는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 안되며 육아기 근로시간 단축 기간은 1년 이내로 한다. 또한 동 조는 사업주가 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다고 규정하고 있다.

가족간호휴직제도는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 22조의 2에 규정되어 있다. 사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 만약 대체인력 채용이 불가능하거나 정상적인 사업

운영에 중대한 지장을 초래하는 등의 이유로 가족간호휴직을 허용하지 않는 경우 사업주는 근로시간 단축, 연장근로 제한 등의 조치를 취해야 한다. 가족간호휴직 기간은 연간 최장 90일이며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 다만 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다. 또한 가족간호휴직 기간은 근속기간에 포함되며 사업주는 가족간호휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

마지막으로 직장보육시설은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제21조, 「영유아보육법」 제14조 및 시행규칙 8조에 규정되어 있다. 사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위하여 직장어린이집을 설치하여야 한다. 다만 사업장의 사업주가 직장어린이집을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 사업주 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하거나, 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원하거나, 근로자에게 보육수당을 지급하여야 한다. 이 때 보육수당은 연령별 정부보육료 지원 단가의 100분의 50 이상으로 한다. 김정호(2013)에 따르면 직장보육시설은 다른 시설에 비해 부모의 감시가 용이하여 정보의 비대칭 문제가 적을 수 있다. 따라서 부모의 접근도 뿐만 아니라 보육시설의 질적 서비스 수준도 제고할 수 있다. 다만, 여성 고용효과에 있어 영아기 자녀의 경우 육아휴직이나 개인별 양육 방식이, 유아기 자녀의 경우 직장보육시설 제도가 더욱 효과적임이 밝혀져 직장보육시설의 고용효과는 출산 후 시점에 따라 상이하게 나타남을 알 수 있다.

### (3) 유연근로제도

유연근로제도(flexible work arrangements)는 일과 가정을 조화롭게 하거나 인력활용의 효율성을 제고하기 위해 근로자와 사업주가 근무시간이나 장소를 선택 및 조정할 수 있는 제도를 말한다(김태홍 외, 2010). 국가고용전략회의(2010)에 따르면 유연근무제 유형은 근무 장소와 시간, 복장 및 근무방법, 근무행태에 따라 분류된다. 이를 다시 세분하면 ① 근무장소에 따라 재택근무제, 원격근무제 ② 근무시간에 따라 선택적 근무시간제, 시차출퇴근제(탄력근무제), 집약근무

제 ③ 근무 복장에 따라 자율복장제, ④ 근무방법에 따라 집중근무제 ⑤ 근무행태에 따라 시간제근무 등으로 나눌 수 있다(김선미 외, 2013). 아래에서는 여성의 일과 가정생활의 양립에 영향을 가장 크게 미치는 근무 시간과 근무 장소와 관련된 대표적 제도인 시차출퇴근제와 재택 원격근무제에 대해 살펴보고자 한다.

시차출퇴근제는 근무시간을 유연하게 조절하는 형태로, 하루 8시간의 근무시간을 유지하면서 출퇴근 시간을 근로자가 자율적으로 조정하는 형태이다(김선미 외, 2013). 이는 근로자가 매일 동일한 출근시각을 정할 수도 있고, 요일마다 다른 출근시각을 선택할 수도 있다. 다만, 출근시간대는 07:00~10:00 중에서 선택한다. 시차출퇴근제는 기존 제도에 비해 유연성이 부여되었으나, 출퇴근 중심의 전통적인 근무형태를 유지하고 있다는 점에서 유연근무 형태 중 규칙성과 보수적인 성향이 상대적으로 강한 방식이라고 볼 수 있다(박한준, 2013).

재택·원격근무제는 근무장소에 유연성을 부여하는 제도이다. 재택근무제는 1주일에 하루 이상을 사무실이 아닌 집에서 일하는 것을, 원격근무제는 1주일에 하루 이상을 사무실이 아닌 주거 밀집지역이나 이동하면서 컴퓨터나 정보통신기기 등을 이용하여 업무를 수행하는 형태이다. 원격근무제는 자택 인근의 스마트워크센터 등 별도의 사무공간에서 근무하거나, 모바일 기기를 이용해 사무실 이외의 장소에서 근무하는 스마트워크 방식을 포함한다.

## 제2절 선행연구 검토

### 1. 여성의 ‘경력단절’ 결정요인에 관한 선행연구

여성의 경제활동 참여를 높이기 위해 경력단절에 영향을 미치는 요인이 무엇인지에 관한 연구가 활발히 진행되었다. 이하에서는 여성의 경력단절의 두 측면, 즉 경력단절이 발생하는 데 영향을 미치는 요인(이탈모형)과 경력단절을 겪었다

노동시장에 재참여하는 데 영향을 미치는 요인(진입모형)으로 나누어 선행연구를 분석해보고자 한다.

## 1) 여성의 경력단절 발생 결정요인(이탈모형)

여성이 결혼, 임신, 출산 및 육아 등을 이유로 노동시장에서 이탈하는 데 영향을 미치는지에 대한 선행연구들은 대체로 개인적 요인, 경제적 요인, 취업 특성상 요인, 배우자 요인 등을 중심으로 연구하고 있다.

구체적으로 장지연 외(2001)의 연구는 취업상태에 있던 여성이 미취업 상태로 전환하게 될 확률을 종속변수로 한국노동패널조사 자료를 분석하고 있다. 이에 따르면, 과거 노동시장 경력이 1년 길어질수록 현 주기의 취업단절 가능성은 10% 정도 낮아지는 것으로 분석되었다. 또한 직장이동 횟수가 1회 늘 때마다 현재 취업 주기의 단절가능성은 1.6배정도 증가하는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 정규직에 비해 비정규직이, 제조업과 기타에 비해 서비스업이, 사무직에 비해 판매서비스직과 생산 단순노무직이 취업 단절 가능성이 낮게 나타났다. 그리고 자녀가 1명일 때보다 2명 이상인 경우가 경력단절 가능성이 더 높았으며, 자녀연령이 3세 미만 에 비해 3~6세, 7세 이상일 때 경력단절 가능성이 더 낮았다. 마지막으로 보육비용이 높을수록 경력단절이 발생할 확률이 더 높다고 분석되었다.

김주영(2010)의 연구는 여성의 일자리유무를 종속변수로 배우자속성, 여성본인속성, 자녀수, 자산, 지역별 여성 고용률을 독립변수로 분석하였다. 그 결과 배우자가 무직인 경우에 비해 임금근로자인 경우, 배우자 소득이 높을수록, 배우자 교육년수가 높을수록 경력단절 발생 확률이 높았다. 여성의 나이가 높아질수록, 미취학 자녀수가 많을수록 경력단절 확률이 높아졌다. 반면 취학자녀의 수는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타나 육아부담이 경력단절 여부에 영향을 미침을 확인하였다. 또한 주택자산 가치 1000만원 증가 시 노동시장에 재진입할 확률은 0.31% 감소하였으며 지역 내 여성 고용률이 높을수록 경력단절이 발생할 확률이 낮게 나타났다.

김영옥(202)은 최종학교 졸업 이후 취업이 시작된 해부터 노동시장을 퇴출하

기 직전의 해까지의 헛수인 첫 취업주기를 종속변수로 연구를 수행하였다. 연구 결과, 학력은 취업의 지속기간을 짧게 하는 것으로 나타나 인적자본이론의 기대와 배치되는 분석이 나왔으며 전문직 종사 여성일수록 경력단절을 경험할 확률이 낮게 나타났다. 또한 취업 시 종사상 지위 역시 유의미한 영향을 미쳤는데, 자영업자 및 가족종사자의 취업지속성이 임금근로자보다 약한 것으로 분석되었다.

장지연(1996)은 미국 National Longitudinal Survey of Youth(NLSY)의 자료를 통해 ‘첫 자녀 임신 후 노동시장을 떠날 순간전환율’을 분석하였다. 그 결과 배우자의 학력이 높을수록, 여성의 임금이 낮을수록, 임금노동 선호도가 높을수록 노동시장을 떠날 확률이 높았다. 또한 경력이 많을수록, 전일제 근무 비중이 높아질수록, 현직 재직기간이 높아질수록 노동시장을 떠날 확률이 낮았다. 그리고 직업의 특성에 따라 서비스직은 노동시장을 떠날 순간전환율이 높아진 반면 노조에 의한 임금 협상이 있는 경우 그 순간전환율이 낮아졌다.

서지원 외(1997)의 연구는 출산 후 취업 지속여부를 종속변수로 개인적 가치 변수, 직업관련 변수, 가족환경 변수, 근접환경 변수들이 어떻게 영향을 미치는지 분석하였다. 독립변수들의 출산 후 취업지속 여부에 대한 독립적인 영향력을 검정하기 위해 로짓분석을 수행한 결과, 모성관, 교육수준, 근로소득, 가족원의지지, 유급산전산후휴가 제도 여부, 이용가능한 보육시설 등의 변수가 사무직 여성의 출산 후 취업지속을 유의하게 지지하는 것으로 나타났다.

양승주(1995)는 경제활동참가여부를 종속변수로, 주당 노동시간, 시간당 임금, 연령과 연령자승, 교육연수, 교육더미, 경력연수, 종사상 지위, 타가구원 소득, 자산, 6세미만 자녀 더미, 배우자 유무, 지역변수, 지역별여성노동수요지수를 독립변수로 분석을 수행하였다. 그 결과, 타 소득이 높을수록 기혼여성의 노동공급은 감소하며 기혼여성의 임금상승의 대체효과가 그것을 상쇄하고도 남을 만큼 강해 기혼여성의 노동공급은 증가할 것임을 밝혔다. 그러나 저임금의 사회적 보상이 낮은 하위직에서는 기혼여성의 노동공급증가가 집중적으로 이루어질 것으로 기대하기 어려움을 지적하였다.

김영숙 외(2014)는 본 논문과 동일한 ‘2013 경력단절여성 등의 경제활동실태

조사'자료를 분석하여 일·가정양립지원제도가 여성의 취업계속확률에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 일·가정양립지원제도 중 육아휴직제도, 육아기근로시간단축제도, 가족의 육아지원이 유의미한 변수로 나타났다. 한계효과는 육아기근로시간단축제도가 31.2%로 가장 컸고, 그 다음으로 가족의 육아지원이 22.1%, 육아휴직 제도가 17.9%로 분석되었다. 또한 사업체가 공공기관일 경우, 개인 소득이 높을수록 취업계속확률은 높아지나 개인이 상용근로자일수록, 자녀수가 많을수록 취업계속확률은 낮아졌다.

마지막으로 이진경 외(2009)에서는 기혼여성의 첫 취업 중단을 종속변수로, 개인요인과 가족 및 직장 관련 요인을 독립변수로 20~30대 기혼 여성 194명을 분석하였다. 그 결과 자녀를 출산할 때까지 일을 할수록, 직장 내 이용가능한 가족친화제도가 많을수록, 근로시간이 감소할수록 기혼여성이 취업 중단을 경험할 확률은 유의하게 낮아짐이 밝혀졌다.

[표 2]는 여성의 경력단절 발생 결정요인에 관한 선행연구를 정리한 것이다.

[표 2] 여성의 경력단절 결정요인에 관한 선행연구

구차	연구 대상	변수	연구결과
장지연 외 (2001)	한국노동패널조사 제1차~제3차년도 기혼여성 중 자녀가 있는 2331명	<p>&lt;종속변수&gt; 취업상태에서 어떤 시점에서 미취업 상태로 전환하게 될 확률</p> <p>&lt;독립변수&gt; 1.인구학적 특성: 연령, 교육수준 2.가구 특성 :자녀수, 자녀연령, 보육형태, 보육비용 3.취업 특성 :산업,직종,고용형태, 임금,직업전환횟수 4.취업주기 특성: 고용기간</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 과거노동시장경력(-)</li> <li>2. 이전직장의수(+)</li> <li>3. 정규직에 비해 비정규직(-), 제조업, 기타에 비해 서비스업(-), 사무직에 비해 판매서비스직(-), 생산단순노무(-)</li> <li>4. 자녀수:1명에 비해 2명이상(+)</li> <li>5. 자녀연령: 3세 미만 대비 3세 이상(-)</li> <li>6. 보육비용(-)</li> </ol>
김주영 (2010)	2007~2008 한국여성정책연구원 여성가족패널 1,2차 조사	<p>&lt;종속변수&gt; 여성의 일자리 유무</p> <p>&lt;독립변수&gt; 1. 배우자속성:배우자 종사상지위, 월소득, 나이, 교육연수. 2. 여성본인속성 : 학력, 나이 결혼기간, 결혼당시직종 3. 자녀수 4. 자산(주택자산) 5. 지역별 여성 고용률</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 배우자가 무직인 경우에 비해 임금근로자인 경우 (-)</li> <li>2. 배우자의 월소득(-)</li> <li>3. 배우자 교육연수(-)</li> <li>4. 여성나이:(+)</li> <li>5. 미취학 자녀수 :(-) 취학자녀의 수는 통계적으로 유의미하지 않음.</li> <li>6. 주택자산 가치(-)</li> <li>7. 여성 고용률 (+)</li> </ol>
김지경 (2004)	한국노동패널 자료 중 출산, 취업경험이 있는 기혼여성 128명	<p>&lt;종속변수&gt; 기혼여성의 취업연속성</p> <p>&lt;독립변수&gt; 학력더미, 직업전환횟수 자녀보육대행자더미 지역더미, 연령, 가계소득</p>	연령과 자녀보육대행자의 유무가 출산 후 출산 전과 동일한 일자리에서 취업상태를 유지하는데 정(+ )의 효과를 갖는 것으로 나타남.
김보라 (2002)	제4차 여성취업실태조사 (2001) 중 15~65세 여성 4109명	<p>&lt;종속변수&gt; 첫 취업주기</p> <p>&lt;독립변수&gt; 출생연도, 학력, 자격증 소지 여부, 직종, 종사상 지위, 기혼여부, 출산여부, 6세미만 자녀 유무</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 학력(-) 인적자본이론과 배치</li> <li>2. 전문직에 종사하는 여성일수록 비취업으로의 이행률이 낮음.</li> <li>3. 취업 시 종사상 지위 : 자영업자 및 가족종사자의 취업지속성이 임금근로자 보다 약함.</li> </ol>

구사	연구 대상	변수	연구결과
장지연 (1996)	미국 National Longitudinal Survey of Youth (NLSY)의 1979~1993년도 조사 중 1,023명	<종속변수> 자녀 임신 후 노동시장을 떠날 '순간전환율'	1. 경제적 고려 : 배우자의 학력(+), 응답자 임금(-) 2. 일에 대한 태도 : 임금노동에 대한 선호도 3. 노동시장 경험 : 총경력1~2(-), 총경력2+(-) 전일제 근무비율(-) 현직재직기간1~2(-) 현직재직기간2+(-) 현직전일제근무 4. 직업의 특성 : 서비스직(+) 노조에 의한 임금 협상(-)
		<독립변수> 1. 경제적 고려 : 혼인상태, 배우자학력, 배우자 소득, 응답자 임금 2. 가족의 사회경제적배경과 응답자의 능력 : 어머니학력, 아버지 사회 경제지수, 형제수, AFQT점수 3. 일에 대한 태도 : 첫 자녀 출산까지 기간, 교육수준, 교육열망, 임금노동 선호도 4. 과거의 노동시장 경험 : 총 노동시장 경력, 총 경력 중 전일제 비율, 경력 단절 횟수, 비취업 기간 5. 노동시장조건 : 실업률 6. 직업특성 : 직업, 노동조합의 영향	
서지원 외	첫 자녀를 출산하기 전에 전일제 사무직에 종사하였고, 조사 실시 현재 첫 자녀가 미취학이 여성 196명	<종속변수> 출산 후 취업지속여부 <독립변수> 1. 개인변수 : 직업/가정목표 지향성, 모성관 2. 직업변수 : 경제적취업동기, 경제외적 취업동기, 교육수준, 근로소득, 근무경력 3. 가족변수: 남편소득, 정서적 지지, 대리양육인 존재 4. 근접환경변수 : 기업의 모성보호조항 이용가능성, 작업환경수준, 지역사회보육시설	취업지속집단과 취업중단집단 간의 차이를 검정한 결과, 가정지향성, 모성관, 근로소득, 가족원의 지지, 대리양육인의 존재, 유급산전후휴가, 이용가능한 보육시설 등이 유의한 변수로 분석됨.  독립변수들의 출산후 취업지속 여부에 대한 독립적인 영향력을 검정하기 위해 로짓분석을 실시한 결과, 모성관, 교육수준, 근로소득, 가족원의 지지, 유급산전후휴가, 이용가능한 보육시설 등의 변수가 사무직 여성의 출산후 취업지속을 유의하게 지지하는 것으로 나타남.

구사	연구대상	변수	연구결과
양성연구 (1995)	한국 여성 개발원의 제 1, 2 차 여성 취업 실태조사 테이프 자료	<p>&lt;종속변수&gt; 경제활동참가여부 더미변수</p> <p>&lt;독립변수&gt; 주당 노동시간, 시간당 임금, 연령과 연령자승, 교육년수, 교육더미, 경력년수, 종사상 지위, 타가구원 소득, 자산, 6 세미만 자녀 더미, 배우자 유무, 지역변수, 지역별여성 노동수요지수</p>	(1) 타소득이 높을수록 기혼여성의 노동공급은 감소할 것이나 (2) 기혼여성의 임금상승의 대체효과가 그것을 상쇄하고도 남을 만큼 강해 기혼여성의 노동공급은 증가할 것이다. (3) 그러나 저임금의 사회적 보상이 낮은 하위직에서는 기혼여성의 노동공급증가가 집중적으로 이루어질 것으로 기대하기 어렵다.
김명숙 외	경력 단절 여성 등의 경제 활동 실태조사 자료 분석	<p>&lt;종속변수&gt; 취업계속확률</p> <p>&lt;독립변수&gt; 1. 일·가정양립지원제도 : 출산 전후휴가제도, 육아휴직제도, 육아기근로시간단축제도, 유연근무제도, 직장보육시설, 가족의 육아지원 2. 사업체 특성 : 유형, 규모, 산업 분류, 직업 분류 3. 개인특성 : 종사상 지위, 학력, 연령, 가구소득, 자녀수</p>	<p>1. 일·가정양립지원제도 : 육아휴직, 육아기근로시간단축제도, 가족 육아지원(+)</p> <p>2. 사업체 특성 : 공공기관(+)</p> <p>3. 개인특성 : 상용근로자(+), 자녀수(+), 가구소득(+)</p>
이진경 외 (2009)	한국노동패널 제9차(2006)년 당시 20~30대 기혼 여성 중 194명	<p>&lt;종속변수&gt; 기혼여성의 첫 취업중단</p> <p>&lt;독립변수&gt; 1.개인요인 : 교육수준, 혼인연령, 본인근로소득 2.가족 관련 요인 :배우자 근로소득, 가구 비근로소득, 첫 자녀 출산 3.직장 관련 요인 : 직종 더미근로시간, 가족친화제도</p>	자녀를 출산할 때까지 일을 할수록, 직장 내 이용가능한 가족친화제도가 많을수록, 근로시간이 감소할수록 기혼여성이 취업 중단을 경험할 확률은 유의하게 낮아짐.

## 2) 여성의 재취업 결정요인(진입모형)

여성의 재취업 결정요인을 분석한 연구들은 종속변수를 경력단절 여성의 재취업 욕구로 설정하여 설문조사를 수행하거나, 재취업 여부를 더미변수로 하여 독립변수들을 분석한 경우가 대부분이다. 구체적인 연구들을 살펴보면 다음과 같다.

권희경(2010)은 경남지역 경력단절 여성 240명을 대상으로 경력단절 여성의 재취업 욕구를 조사하였다. 회귀분석 결과 가족의 월 소득이 높을수록 재취업 욕구가 낮았으며, 경제적 압박이 많거나 여성의 성취동기가 높을수록, 그리고 막내 자녀의 연령이 높을수록 재취업 욕구가 높게 나타났다. 또한 공변량 구조 분석 결과, 가정 경제적인 특성과 사회심리적 특성, 자녀 양육 특성 변인이 중요하였는데, 이 중 가정경제적 특성 변인(가족 소득, 주관적 계층, 경제적 압박)의 상대적인 영향력이 가장 크게 나타난 것으로 분석되었다.

김지경 외(2003)는 콕스 비례재해율 모형을 사용하여 출산 시점에서 노동시장에 복귀하기까지 기간의 재해율(출산 후 노동시장 복귀를 경험하게 될 순간적인 확률)을 분석하였다. 그 결과 학력, 자녀 보육 대행자 유무, 취업형태, 근로시간 형태가 유의미하게 나타났다. 구체적으로, 학력수준이 높을수록 노동시장 참가 확률이 높아진다는 인적자본이론을 지지함과 동시에 대졸 여성이 출산 후 비경제활동 상태로 편입되는 비율이 높아 'L자형'의 경제활동참가율을 보인다는 견해와 상반되는 결론이 도출되었다. 또한, 자녀보육 대행자가 있는 여성은 그렇지 않은 여성보다 노동시장 복귀 이행률이 2.1배 높은 것으로 분석되었다.

장지연(1996)은 첫 자녀 임신 후 노동시장에 재진입 할 '순간전환율'을 종속변수로 하여 결정요인을 분석하였다. 그 결과 경제적인 고려로 현재 혼인상태를 지속하는 경우와 배우자의 소득이 높은 경우 재취업할 확률이 더 낮았다. 또한 일에 대한 태도로 초산까지의 기간이 길수록, 교육열망이 높을수록, 임금노동 선호도가 높을수록 재취업 확률이 높게 나타났다. 그리고 서비스직이 재취업 확률이 높으며, 노조에 의한 임금협상이 있는 경우는 노동시장 재진입 확률이 낮게 나타나는 것으로 분석되었다.

정성미(2006)는 한국노동패널조사를 분석해 재취업여부 결정요인을 분석하였다. 독립변수는 1) 노동시장의 공급측면에서 인구통계학적 변수로 연령, 자녀, 혼

인상태, 교육수준, 가구주인 여성 여부 2) 노동시장의 수요측면에서 이전 직장의 변수로 임금, 고용형태, 사업체 규모, 산업, 직업 3) 제도변수로 사회보험 수급 여부가 설정되었다. 분석 결과 연령, 연령제곱, 자녀, 배우자, 이전직장 임금, 이전직장 고용형태, 이전직장 사업체 규모가 통계적으로 유의미하게 나타났다.

김선화(2010)는 부산지역에서 직업 훈련 프로그램에 참여한 여성을 설문조사하여 취업희망여부를 연구하였다. 독립변수에는 연령, 학력, 혼인상태, 막내자녀 단계, 가구소득이 설정되었다. 연구 결과 학력과 가구소득이 여성의 취업희망여부에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로, 가구소득이 높을수록 취업을 덜 희망하는 것으로 분석되었다. 또한 학력수준에 따라 취업욕구는 상승하지만 대졸 이상의 고학력 기혼여성은 상대적으로 다른 학력에 비해 취업욕구가 낮게 나타났다. 이는 정성미(2006)의 연구와 달리 고학력 여성의 “L자형 곡선”을 지지하는 결과이다.

박수미(2003)는 1997년 제3차 여성취업실태조사 테이프를 조사하여 두 번째 취업으로 이행률(조사대상이 첫 취업을 중단한 시점부터 두 번째 취업 때까지의 재취업 해자드율)을 분석하였다. 독립변수는 시간의존변수와 시간불변변수로 구분하였으며, 시간의존변수에는 연령, 결혼여부, 첫 출산 여부, 6세 미만 자녀 유무, 학령기 자녀 유무, 총 자녀수가 포함된다. 그리고 시간불변변수에는 여성 학력, 아버지의 학력, 어머니의 취업경험, 여성들의 첫 취업 직종, 첫 취업의 종사상 지위, 졸업 후 대기기간, 첫 취업의 근속기간, 두 번째 출산 경험, 세 번째 출산 경험이 해당한다. 분석 결과, 40대는 재취업률이 낮은 반면 50대 이상은 반대로 재취업률이 높게 나타났다. 또한 미혼보다 기혼이, 첫 출산을 한 경우 재취업률이 낮았다. 또한 총 자녀수가 많을수록 재취업률이 낮았으며, 학령기 자녀가 있는 경우 20대와 30대는 재취업률이 낮았으나 40대와 50대는 오히려 재취업률이 높게 나타났다.

다음의 [표3]은 여성의 재취업 결정요인에 관한 선행연구를 정리한 표이다.

[표 3] 여성의 재취업 결정요인에 관한 선행연구

구차	연구 대상	변수	연구결과
권희경(2010)	경남 지역 거주, 미취업 상태에 있는 기혼 경력 단절 여성 240명	<p>&lt;종속변수&gt; 경력단절 여성의 재취업 욕구</p>	<p>1. 위계적 회귀분석 결과 가족 월소득(-), 경제적 압박(+), 성취동기(+), 막내 자녀의 연령(+)</p> <p>2. 공변량 구조 분석 결과 가정 경제적 특성, 사회심리적 특성, 자녀 양육 특성변인. 이 중 가정경제적 특성 변인의 상대적 영향력이 가장 큼.</p>
		<p>&lt;독립변수&gt;</p> <p>1. 재취업욕구 : 근로활동희망 정도, 최근 6개월 내 구직 활동 여부, 취업 및 창업 시도 여부, 직업훈련 참여 의사 및 경험</p> <p>2. 사회인구학적 특성 : 연령, 학력, 과거 취업 기간 및 직업</p> <p>3. 가정경제적 특성 : 가족 소득, 주관적 계층, 경제적 압박</p> <p>4. 심리사회적 요인 : 자아존중감, 성취동기</p> <p>5. 양육요인 : 자녀수, 막내 자녀 연령</p> <p>6. 가족 내외부 지원 : 남편의 지원, 친인척 지원, 여성 취업 지원정책</p>	
김지경 외(2003)	출산, 취업 경험이 있는 한국 노동 패널원 가구원 기혼 여성 중 128명	<p>&lt;종속변수&gt; 출산 시점에서 노동시장에 복귀하기까지 기간의 재해율</p>	<p>학력, 자녀 보육 대행자 유무, 취업형태, 근로시간 형태가 유의미</p> <p>1. 학력 : 학력수준이 높을수록 노동시장 참가 확률이 높아진다는 인적자본이론을 지지함</p> <p>2. 자녀보육 대행자가 있는 여성이 그렇지 않은 여성보다 노동시장 복귀 이행률이 2.1배 높음.</p>
		<p>&lt;독립변수&gt;</p> <p>1. 인구학적 특성 : 연령, 학력 수준</p> <p>2. 가계 특성 : 남편의 월평균 소득, 출산 시점 이후 노동시장 복귀 전 자녀보육 대행자 유무</p> <p>3. 출산 전 일자리 특성 : 취업형태, 근로시간 형태, 직업, 근로소득, 근속연수</p>	

구차	연구 대상	변수	연구결과
장지연 (1996)	미국 National Longitudinal Survey of Youth (NLSY)의 1979~1993년도 조사 중 1,023명	<종속변수> 자녀 임신 후 노동시장에 재진입할 '순간전환율'	1. 경제적 고려 : 현재 혼인상태 응답자 임금(-) 2. 일에 대한 태도 : 초산까지 기간, 교육열망 임금노동에 대한 선호도 3. 노동시장 경험 : 총경력1~2(-), 총경력2+(-) 전일제 근무비율(-) 현직재직기간1~2(-) 현직재직기간2+(-) 현직전일제근무 4. 직업의 특성 : 서비스직(+) 노조에 의한 임금 협상(-)
		<독립변수> 1. 경제적 고려 : 혼인상태, 배우자 학력, 배우자 소득, 응답자 임금 2. 가족의 사회경제적배경과 응답자의 능력 : 어머니학력, 아버지 사회 경제지수, 형제수, AFQT점수 3. 일에 대한 태도 : 첫 자녀 출산까지 기간, 교육수준, 교육열망, 임금노동 선호도 4. 과거의 노동시장 경험 : 총 노동시장 경력, 총 경력 중 전일제 비율, 경력 단절 횟수, 비취업 기간 5. 노동시장조건 : 실업률 6. 직업특성 : 직업, 노동조합의 영향	
정성미 (2006)	한국 노동패널조사	<종속변수> 재취업 여부	연령, 연령제곱, 자녀, 배우자, 이전직장 임금, 이전직장 고용형태, 이전직장 사업체 규모가 유의미
		<독립변수> 1. 인구통계학적 변수(노동시장 공급) : 연령, 자녀, 혼인상태, 교육수준, 가구주인 여성 2. 이전 직장변수(노동시장 수요) : 임금, 고용형태, 사업체 규모, 산업, 직업 3. 제도변수 : 사회보험 수급 여부	
김선화 (2010)	부산 지역 직업훈련 프로그램에 참가한 여성 360명 대상	<종속변수> 취업 희망 여부	학력과 가구소득 유의미 1. 학력수준(+) 그러나 대졸 이상의 고학력 여성은 다른 학력에 비해 취업욕구가 낮음. L자형 곡선이 나타남. 2. 가구소득(-)
		<독립변수> 연령, 학력, 혼인상태, 막녀자녀 단계, 가구소득	

구차	연구대상	변수	연구결과
박수미 (2003)	1997년 제3차 여성 취업실태 조사데이프	<종속변수> 두 번째 취업으로 이행률 : 조사대 상이 첫 취업을 중단한 시점부터 두 번째 취업때까지의 재취업 해자드율	1. 연령 : 40대(-), 50대 이상(+) 2. 결혼여부 : 기혼(-) 3. 첫 출산여부(-) 4. 6세 미만 자녀 : (+) 5. 학령기 자녀 유무 : 20대, 30대(-), 40대, 50대(+) 6. 총 자녀수(-)
		<독립변수> 1. 시간의존변수 : 연령, 결혼여부, 첫 출산여부, 6세미만 자녀 유 무, 학령기 자녀 유무, 총 자녀수 2. 시간불변변수 : 여성학력, 아버 지의 학력, 어머니의 취업경험, 여성들의 첫 취업 직종, 첫 취업 의 종사상 지위, 졸업 후 대기기 간, 첫 취업 근속기간, 두 번째 출산 경험, 세 번째 출산 경험	

## 2. 선행연구의 한계

여성의 경제활동 참여가 사회적으로 가지는 중요성이 부각되면서 점차 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인이 무엇인지에 관한 연구가 증가하고 있다(양승주, 1995, 김지경, 2001; 김주영, 2010 등). 그러나 여성의 경력단절은 두 가지 측면(노동시장에서 퇴장하는 측면과 노동시장에 재진입하는 측면)이 있음에도 불구하고 이를 종합적으로 다룬 연구는 이탈모형과 진입모형으로 구분하여 분석한 장지연(1996)의 연구 이외에는 찾아보기 어렵다.

그리고 여성의 경제활동이 강조됨에 따라 일·가정양립지원제도의 효과를 실증적으로 분석한 연구들도 점차 늘고 있다(유규창 외, 2006; 이진경 외, 2009; 정창훈 외, 2011). 그럼에도 불구하고, 일·가정양립지원제도의 효과가 여성의 경력단절에 미치는 영향에 대해 초점을 두고 실증적으로 분석한 연구는 미흡한 실정이다(서지원 외, 1997; 이진경 외, 2009; 김영숙 외, 2014). 뿐만 아니라 지금까지의 연구들은 일·가정

양립지원제도의 개별적 효과만을 분석하였다. 그러나 여러 제도가 동시에 운영되는 경우 제도 간 배타적인지, 보완적인지 그 상호작용의 효과를 분석한 연구는 없다.

일·가정양립지원제도가 여성의 경력단절에 미치는 효과를 분석한 연구들은 출산휴가, 육아휴직, 직장보육시설 등을 이용한 여성의 경우 취업을 중단할 가능성이 낮아질 수 있음을 밝혔다(이수영, 2008; 이진경 외, 2009). 그러나 2007년 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정되고, 2010년 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」이 제정되면서 분석 당시에 비해 일·가정양립지원제도에 대한 사회적 인식이 많이 개선되었을 것이라고 생각된다. 따라서 현 시점에서 이들 제도에 대한 영향효과를 다시 한번 분석할 필요가 있다고 생각된다.

본 연구는 김영숙 외(2014)의 선행연구와 많은 부분 유사점을 가진다. 이 연구는 본 연구와 동일한 ‘2013 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사’ 자료를 분석 대상으로 한다. 그리고 일·가정양립지원제도의 비용효과를 분석하면서 활용률, 여성 근로자 비율, 여성의 취업계속확률을 종속변수로 두고 있다. 여기서 여성의 취업계속확률을 분석 일·가정양립지원제도 중 출산전후휴가제도, 육아휴직제도, 육아기 근로시간단축제도, 유연근무제도, 직장보육시설의 유무 등을 독립변수로 사용하여 분석하고 있다.

그러나 본 연구와 김영숙 외(2014)의 선행연구는 상당 부분 차이점이 존재한다. 김영숙 외(2014)의 연구는 여성의 경력단절 중 한 가지 측면, 즉 경제활동을 영위하던 여성이 결혼·임신·출산·양육 등을 이유로 노동시장에서 이탈하는 측면만을 분석하고 있다. 그러나 본 연구는 경력단절의 측면을 확대하여 노동시장에서 이탈하였던 여성이 재진입하는 데 일·가정양립지원제도가 유의미한 영향을 미치는지 여부까지 분석하고자 한다. 또한 김영숙 외(2014)의 연구는 분석대상을 현재 취업중이고, 초등학교 이하 자녀만을 둔 경우로 한정하여 20~30대의 여성만을 분석대상으로 하였으나, 이는 경제활동을 하였거나 현재 경제활동을 하고 있는 여성 모집단 전체를 대표하지 못한다. 이러한 문제를 해결하기 위해, 본 연구는 현재 취업과 비취업 여부와 무관하게 25~59세의 기혼여성을 대상으로 분석을 수행하고자 한다. 또한 김영숙 외(2014)의 연구는 제도 하나의 효과 여부만을 살폈

을 뿐, 제도 간 혹은 제도의 목적 간 상호작용은 고려하지 않았다. 마지막으로 김영숙 외(2014)의 연구는 직장 내 제도의 존재 여부만을 독립변수로 하여 여성의 경력단절에 미치는 영향을 검토하였는데, 이것이 과연 제도의 효과인지를 논하기에는 한계점이 존재한다. 제도가 실질적으로 여성의 경력단절에 영향을 미쳤는지 여부는 실제로 여성들이 해당 제도를 사용하였는지 여부와 밀접한 관련을 가질 것으로 보이기 때문이다.

이상에서 검토한 선행연구의 내용을 종합하면, 여성의 경력단절은 생애주기 과정에서 단편적으로 일어나는 것이 아니라, 노동시장에서 탈퇴하였다 노동시장에 재진입하는 역동적인 과정이다. 따라서 여성의 경력단절에 일·가정양립지원제도가 미치는 영향을 보다 깊게 이해하기 위해서는 두 측면을 모두 고려하여 분석할 필요가 있다. 또한, 일·가정양립지원제도의 개별 제도가 여성의 경력단절 방지에 긍정적인 영향을 미친다 하더라도, 제도의 효과성을 높이기 위해서는 제도 간 상호작용 효과를 고려할 필요가 있다. 뿐만 아니라, 제도의 효과를 보다 엄밀하게 분석하기 위해서는 제도의 존재 여부 뿐 아니라 실질적으로 제도를 사용하였는지 여부까지 종합적으로 고려하여 분석해야 한다. 따라서, 본 논문은 선행연구의 한계를 극복하기 위해, 일·가정양립지원제도가 직장 내에 존재하는지 여부와 실제 그 제도를 사용하였는지 여부가 경력단절 여부와 재취업 여부에 미치는 영향을 동시에 고려하여 분석하고자 한다. 또한, 제도 간 상호작용이 여성이 경력단절 여부와 재취업 여부에 어떤 영향을 미치는지도 분석해보고자 한다.

## 제3장 연구의 설계

### 제1절 연구가설 및 변수의 설정

#### 1. 연구가설

본 연구에서는 일·가정양립지원제도가 여성의 경력단절에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 구체적으로는 1) 대표적으로 시행되고 있는 일·가정양립지원제도 중 어떤 제도가 여성이 결혼·임신·출산·육아 등을 이유로 노동시장에서 퇴장하는 현상을 방지하는 데 긍정적인 효과가 있는지, 2) 과거 직장의 일·가정양립지원제도 제도가 경력단절 되었던 여성의 재취업에 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 또한, 일·가정양립지원제도를 유형별로 범주화 하였을 때, 이들 범주 간 상호작용의 효과는 어떠한지 추가적으로 분석을 수행하고자 한다. 이를 통하여 양육과 가사 부담이 여성이 경제활동을 영위하는 데 미치는 영향을 최소화할 수 있는 정책적 과제를 도출할 수 있을 것으로 보인다.

제 2장에서 여성의 경력단절 여부에 영향을 미치는 요인들에 관한 선행연구들을 검토한 결과, 대부분의 연구가 연령이나 학력 등의 개인적 변수, 배우자 소득이나 가계 소득 등 경제적인 요인, 자녀 수 및 자녀의 연령 등의 요인에 집중되어 있었다. 이는 정부의 정책으로 통제할 수 없는 변수들로서 직접적인 정책적 시사점을 도출하기에는 어려움이 있다.

따라서 본 연구는 일·가정양립지원제도가 여성의 경력단절을 방지하는 데 정책적 효과가 있을 것이라는 연구문제 하에 다음의 가설을 검증해보고자 한다.

가설 1. 일·가정양립지원제도는 여성의 경력단절 경험을 방지하는 데 긍정적 효과가 있을 것이다.

- 가설 2. 일·가정양립지원제도는 여성의 재취업에 긍정적 효과가 있을 것이다.
- 가설 3. 일·가정양립지원제도의 범주 간 상호작용이 여성의 경력단절에 미치는 영향은 상이할 것이다.

## 2. 변수

### 1) 종속변수 : 여성의 경력단절 경험 확률 및 재취업 확률

여성이 생애 주기에서 결혼·임신·출산·육아 등의 경험을 하면서 보이는 경제활동 양상은 다양하다. 이러한 경험과 무관하게 경제활동을 지속하여 경력단절이 겪지 않는 여성들도 있는 반면, 결혼·임신·출산·육아 등을 경험하게 되면서 노동시장에서 완전히 이탈하여 지속적인 경력단절 여성으로 남는 경우도 있다. 또한, 위 경험들로 인해 일을 그만 두었다가, 자녀가 성장하면서 혹은 개인적 성취욕구나 경제적인 이유 등으로 재취업하는 여성도 있다.

본 연구는 이런 여성 ‘경력단절’의 두 가지 측면을 종합적으로 고려하여 일·가정양립지원제도의 정책적 효과를 분석하고자 한다. 우선 경력단절 경험 여부만을 더미변수 처리하여 이항 로지스틱 회귀분석(Binary Logistic Regression Analysis)을 수행한다. 이 때, 종속변수는 ‘여성의 경력단절 경험 확률’이다. 이항 로지스틱 회귀분석을 위해 경력단절 경험이 없이 취업을 계속하고 있는 집단을 0으로, 경력단절 경험이 있는 집단을 1로 설정한다.

다음으로 경력단절 경험 뿐 아니라 재취업 여부까지 동시에 고려하여 다항 로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression Analysis)을 수행한다. 이 때, 종속변수는 ‘경력단절 경험 확률과 재취업 확률’가 된다. 다항 로지스틱 회귀분석을 위해 경력단절 경험이 없이 취업을 계속하고 있는 집단을 1) ‘경단 없음’으로, 경력단절을 경험하였으나 재취업한 여성 집단을 2) ‘경단&재취업’으로, 경력단절을 경험하고, 이것이 지속되는 여성 집단을 3) ‘경단 지속’으로 구분하였다.

## 2) 독립변수 : 일·가정양립지원제도

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 일·가정 양립 실태조사는 범주를 크게 모성보호제도, 일·가정양립지원제도, 유연근로제도와 평등기회 보장 및 대우 4가지로 나누어 분석하고 있다.

한편 OECD는 공공 가족지원정책(Public family support policy)으로 ‘세제혜택지원(Tax/benefit support)’, ‘편부모의 직장 복귀 지원(Helping sole parents back to work)’, ‘부모 휴가 지원(Parental leave entitlements)’, ‘보육 및 방과후 보호 서비스(Childcare and out-of-school hours care)’ 및 ‘가족 친화적인 직장(Family-friendly workplaces)’의 5가지 범주로 나누어 분석하고 있다(OECD, 2007). 여기서 ‘부모 휴가 지원’은 일과 가정의 양립을 지원하기 위해 일정 기간 직장을 떠나 가정에 전념할 수 있도록 지원하는 제도를 의미한다. 그리고 OECD의 Babies and Bosses는 ‘가족 친화적인 직장’ 범주에 대해 일과 가정의 양립이 가능하도록 파트타임으로 일을 하거나, 업무 시간에 유연성을 주는 제도 등으로 설명하고 있다.

본 논문은 ‘2013 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사’ 대상 제도 10가지 중, 일과 가정의 양립을 목적으로 하는 제도를 독립변수로 한다. 그리고 해당 제도들을 보편적인 분석기준인 OECD의 기준으로 범주화하여 범주 간 상호작용을 살펴보고자 한다. 다만, 여기서는 ‘가족 친화적인 직장’ 범주가 용어상 중복적이고 추상적인 문제가 있으므로, 이를 해결하기 위해 ‘유연근무제도’로 부르기로 한다.

‘2013 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사’는 사업체 복리후생제도로 산전·산후 휴가(출산휴가), 육아 휴직, 생리 휴가, 가족 간호 휴가, 병가, 사차출퇴근제, 재택·원격 근무, 연수 휴가와 휴직, 육아기 근로시간단축제, 직장보육시설의 10 가지 제도를 대상으로 제도의 존재 유무, 사용하기 쉬웠는지 여부, 본인 사용 경험 여부를 조사하고 있다. 이 중 일과 가정의 양립을 목적으로 하는 제도에는 육아휴직 제도, 육아기 근로시간단축제도, 가족간호휴가제도, 직장보육시설 제도, 사차출퇴근제, 재택·원격 근무제도가 해당된다.

물론 산전·산후 휴가(출산휴가)는 일·가정양립지원제도로 볼 여지도 있으

나, 본 논문의 분석과정에서는 이를 제외하고자 한다. 그 이유는 산전 산후 휴가(출산휴가)는 보건의적 성격이 강할 뿐만 아니라 육아휴직 제도와 밀접한 관련이 있기 때문이다. 실제로 분석 대상 여성들의 경우 산전·산후 휴가(출산휴가)를 쓴 여성 모두가 육아휴직 제도를 쓴 것은 아니었으나, 육아휴직을 쓴 여성들은 모두 산전·산후 휴가(출산휴가)제도를 활용하였다. 즉, 산전·산후 휴가(출산휴가) 이후 육아휴직을 연달아 쓰는 형태로 제도가 이용되고 있음이 드러났다. 이는 산전·산후 휴가(출산휴가)와 육아휴직을 동시에 독립변수로 사용하는 경우 다중공선성의 문제가 발생할 수 있음을 의미한다.

독립변수를 설정하는 과정에서 우선 제도적 차원에서 일·가정양립지원제도가 직장 내에 존재하는지 여부를 살피고자 한다. 그러나 이것만으로 해당 제도가 여성의 경력단절에 영향을 미치는지 여부를 판단하기에는 논리적 비약이 있다. 그러므로 실질적 측면에서 여성이 일·가정양립지원제도를 사용하였는지 여부를 추가적으로 분석하여 제도적인 권리보장 측면과 현실 측면을 동시에 분석해 보고자 한다.

따라서 본 논문의 독립변수는 경력단절을 경험한 여성들의 경우 경력단절 당시의 일·가정양립지원제도, 경력단절을 경험하지 않은 여성들의 경우 현재 직장의 일·가정양립지원제도이다. 구체적으로 1) ‘부모 휴가(Parental leave)’ 범주에 속하는 육아휴직 제도 더미, 가족 간호 휴가 더미, 2) ‘보육 및 방과후 보호 서비스(Childcare service)’ 범주에 속하는 직장보육시설 더미, 3) ‘유연근무제도(Working flexibility)’ 범주에 속하는 육아기근로시간단축제, 시차출퇴근제 더미와 재택·원격근무제 더미 변수로 조작적 정의(제도 없음 또는 미사용=0, 제도 있음 또는 사용=1)하여 측정한다.

### 3) 통제변수

본 논문은 일·가정양립지원제도에 속하는 각각의 제도가 여성의 경력단절 경험 확률과 재취업 확률에 미치는 효과를 중심으로 분석하고자 한다. 통제변수는 개인 변수, 가족 변수, 직장 변수의 세 가지 범주로 구분된다. 각 범주에는 다음의 변수들이 포함된다.

### (1) 개인 변수

본 논문이 분석한 ‘2013 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사’자료는 결혼, 임신 또는 출산 경험이 있는 여성만을 대상으로 하므로 성별과 결혼 또는 출산 경험 유무는 사전에 통제되어 있다. 따라서 추가적인 통제변수는 연령과 교육수준을 설정하고자 한다.

‘연령’변수는 연속형 변수로서 그 값을 그대로 사용한다. 반면 ‘교육수준’은 명목형 변수로 조작적 정의가 필요하다. 실태조사의 조사표는 여성의 학력을 무학, 초등학교, 중학교, 고등학교, 전문대학(초급대, 2년 3년제 대학 포함), 대학교(4년제 이상 대학 포함), 대학원(석사), 대학원(박사)로 구분하여 조사하고 있다. 본 연구는 이 구분에 따라 학력변수를 더미화하여 측정한다.

### (2) 가족 변수

가족체계적인 관점에서 보았을 때 여성의 퇴직과 재취업은 여성 본인의 문제뿐만 아니라 남편, 자녀를 포함한 ‘가족’의 상호작용과 의사결정의 결과로도 볼 수 있다. 출산으로 인한 여성의 경력 단절은 우리나라의 취업 구조로 인하여 여성이 일반적으로 강요당하는 선택일수도 있지만, 여성이 가족 내외부의 지원체계와 상호작용하여 내리는 결정이기도 하다(김희경, 2010). 따라서 개인 변수 뿐 아니라 가족 변수 역시 중요하게 다루어져야 한다.

가족 변수에 포함되는 변수는 배우자의 소득, 배우자의 학력수준, 자녀 수의 3가지 변수이다. 여기서 ‘배우자의 소득’은 응답시점을 기준으로 측정된 명목형 변수이며 월 단위를 기준으로 한다. 1=100만원 미만, 2=100~200만원 미만, 3=200~300만원 미만, 4=300~400만원 미만, 5=400~500만원 미만, 6=500만원 이상으로 측정한다. ‘자녀 수 변수’는 현재시점에 측정된 연속형 변수이다. 마지막으로 배우자의 학력수준은 현재 시점에서 측정된 배우자의 최종학력으로 무학, 초등학교, 중학교, 고등학교, 전문대학(초급대, 2년 3년제 대학 포함), 대학교(4년제 이상 대학 포함), 대학원(석사), 대학원(박사)로 구분하여 측정한다.

### (3) 직장 변수

직장 변수에는 경력단절 여부에 영향을 줄 수 있는 변수들로 사업체 형태, 사업체 규모와 종사상 지위가 포함된다. 이들 변수를 통하여 경력단절 여부에 영향을 미치는 직업의 안정성을 통제할 수 있을 것으로 기대된다.

세 변수 모두 명목형 변수로 조작적 정의가 필요하다. ‘사업체 형태’는 1=민간 회사 또는 개인사업체, 2=국가 및 지방자치단체, 공공기관, 3=비영리 기관이나 단체로 구분한다. ‘사업체규모’는 1=1~4인, 2=5~9인, 3=10~29인, 4=30~99인, 5=100~299인, 6=300~499인, 7=500인 이상, 8=잘 모르겠음으로 구분한다. 마지막으로 ‘종사상 지위’는 1=상용근로자, 2=임시근로자, 3=일용근로자로 구분한다. 본 논문은 사업체가 시행하는 각종 제도의 효과를 보고자하므로 비임금근로자인 자영업자와 무급가족 종사자는 제외한다.

다음의 [표 4]는 이상에서 언급한 종속변수와 설명변수를 정리한 자료이다.

[표 4] 변수의 정의 및 측정

구분	변수명	조작적 정의	특성	
종속변수	경력단절	(이항) 1=경력단절 없음 2=경력단절 있음 (다항) 1=경력단절 없음 2=경력단절 있음&재취업 3=경력단절 있음&경력단절 지속	명목	
		독립변수	Parental Leave	육아휴직
독립변수	Childcare	가족간호휴가	0=없음/사용 안함 1=있음/사용함	명목
		직장보육시설	0=없음/사용 안함 1=있음/사용함	명목
	Working Flexibility	육아기	0=없음/사용 안함 1=있음/사용함	명목
		시차출퇴근제	0=없음/사용 안함 1=있음/사용함	명목
		자택원격근무제	0=없음/사용 안함 1=있음/사용함	명목
통제변수	개인변수	연령(t)	만 나이	연속
		최종학력(t)	0=무학 1=초등학교 2=중학교 3=고등학교 4=전문대학(초급대, 2,3년제) 5=대학교(4년제 이상) 6=대학원(석사) 7=대학원(박사)	명목
	가족변수	배우자 소득(t)	1=100 미만 2=100~200만원 미만, 3=200~300만원 미만, 4=300~400만원 미만, 5=400~500만원 미만, 6=500만원 이상,	명목
		배우자 학력(t)	0=무학 1=초등학교 2=중학교 3=고등학교 4=전문대학(초급대, 2,3년제) 5=대학교(4년제 이상) 6=대학원(석사) 7=대학원(박사)	명목
		자녀수(t)	단위 : 명	연속
	직장변수	사업체 형태	1=민간회사 또는 개인사업체 2=국가 및 지방자치단체, 공공기관 3=비영리 기관이나 단체	명목
		사업체 규모	1=1~4인, 2=5~9인, 3=10~29인 4=30~99인, 5=100~209인, 6=300~499인 7=500인 이상, 8=잘 모르겠음	명목
종사상 지위		1=상용근로자, 2=임시근로자, 3=일용근로자	명목	

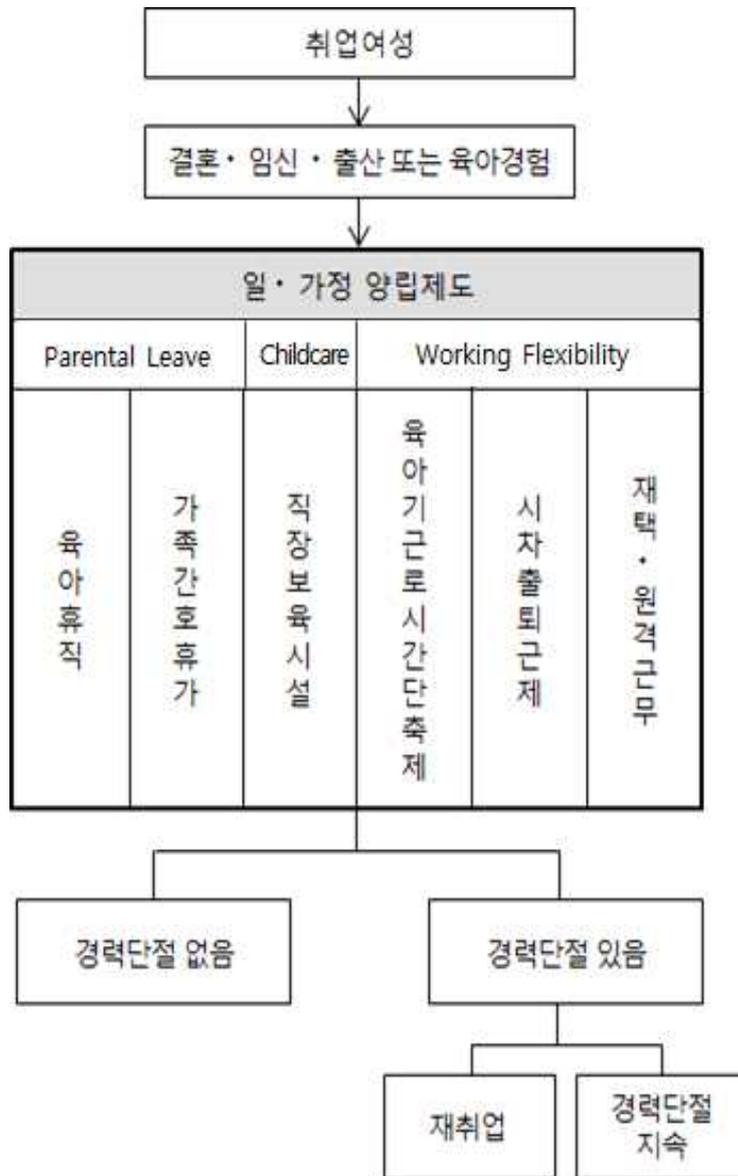
각주: 1. (t)는 현재시점에서 측정된 변수임. 그 외는 경력단절 경험이 있는 경우 경력단절 당시를 기준으로, 경력단절 경험이 없는 경우는 직장 변수가 일정하게 유지된다는 가정 하에 경력이 지속되는 현재 직장을 기준으로 측정된 변수임.

2. 독립변수는 제도 유무 모형과 제도 사용여부 모형 두 가지로 나누어짐. 다항모형에서 재취업 여부 역시 과거 직장의 일·가정양립지원제도를 종속변수로 측정한 것임.

### 3. 연구의 분석틀

지금까지 살펴본 본 논문의 연구문제 및 가설을 그림으로 나타내면 [그림2]와 같다.

[그림 2] 연구의 분석틀



## 제2절 분석모형 구성

### 1. 분석자료 및 분석대상

#### 1) 분석자료

본 연구의 실증분석 자료는 ‘2013 경력단절여성 등의 경제활동실태조사’ 자료이다. 「경력단절여성 등의 경제활동촉진법」 제7조 제1항은 ‘여성가족부장관은 효율적인 경력단절여성 등의 경제활동 촉진정책을 세우기 위하여 경력단절여성 등의 경제활동에 대한 실태조사를 정기적으로 실시하고 이를 기본계획에 반영하여야 한다’고 규정하고 있다. 이에 따라 통계청에서 여성가족부와 한국여성정책연구원과 공동으로 본 조사를 실시하고 있다. 본 실태조사는 3년마다 실시되는 국가통계로 2013년 처음으로 수행되었다.

‘2013 경력단절여성 등의 경제활동실태조사’의 조사대상은 만 25세~59세의 여성 중 결혼, 임신 또는 출산 경험이 있는 여성 5,854명이며 가구방문과 개인 면접조사를 통해 조사가 수행된다. 조사내용으로는 경제활동상태, 일자리 경험 및 경력단절 경험, 경력단절 당시의 일자리, 경력단절 이후 첫 번째 일자리, 경력단절 이후 첫 번째 일자리를 위한 구직활동, 현재 일자리 및 향후 취업의사, 경력단절 예방 및 재취업 지원 정책수요 등이 있다.

#### 2) 분석대상

‘2013 경력단절여성 등의 경제활동실태조사’의 조사대상을 취업여부, 경력단절 경험 유무와 재취업 여부에 따라 세분하면 다음의 표와 같다. 아래 표에서 경력단절 경험이 있는 집단은 음영처리된 부분, 즉 유형 ‘나’, ‘다’, ‘라’와 ‘마’가 해당된다. 그러나 ‘경력단절’ 개념에서 상술했듯이 본 연구의 초점은 취업한 여성이 결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일자리를 그만둔 경우만을 다룬다. 따라서 아래 표의 한 번도 취업한 적이 없는 비취업 여성 361명과 취업한 적은 있

으나 결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는 비취업 여성('가' 유형) 588명은 분석의 대상에서 제외한다.

본 연구의 분석 집단은 크게 경력단절 경험이 없는 여성 집단('바'유형)과 경력단절 경험이 있는 집단 중 재취업 경험이 있는 집단('나'유형), 경력단절 경험이 있는 집단 중 재취업 경험이 있는 집단('다+라+마'유형)의 세 집단이다. 또한 직장 내에 설치된 일·가정양립지원제도를 독립변수로 하므로 연구 대상은 임금근로자로 한정된다. 그러므로 분석의 대상은 '2013 경력단절여성 등의 경제활동실태조사'의 '나', '다', '라', '마', '바' 유형 4,805명 중 임금근로자에 해당하는 3,303명이다.

[표 5] 취업 유무별 경력단절 경험 유무별 유형 분류

( : 명, %)

경력단절 경험 유무		응답 인원	설명	유형
현재 비취업	경력단절 경험없는 비취업자	361 (6.2)	한 번도 취업한 적이 없는 비취업 여성	가
		588 (10.0)	취업한 적은 있으나 결혼·임신출산·육아·가족돌봄의 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는 비취업 여성	
	경력단절 경험있는 비취업자	재취업 경험 없음 1,073 (18.3)	경력단절 경험이 있고 그 후 취업한 적 없는 비취업 여성	나
		재취업 경험 있음 564 (9.6)	경력단절 경험이 있고 재취업한 적이 있으나 현재는 비취업인 여성	다
현재 취업	경력단절 경험있는 취업자	재취업 일자리 지속 875 (14.9)	경력단절 경험이 있고 그 후 재취업한 일자리에서 조사시점까지 유지하고 있는 취업 여성	라
		재취업 일자리 비지속 673 (11.5)	경력단절 경험이 있고 그 후 재취업한 일자리에서 이직하여 다른 일자리에서 일하고 있는 취업 여성	마
	경력단절 경험없는 취업자	1,720 (29.4)	경력단절 경험이 없는 취업 여성	바
전체 응답자		5,854(100.0)		

자료: '2013 경력단절여성 등의 경제활동실태조사' 결과 발표(여성가족부 보도자료)

## 2. 분석방법

### 1) 로지스틱 회귀분석(Logistic Regression Analysis)

로지스틱 회귀분석이란 명명척도와(나) 등간척도(또는 비율척도)로 측정된 한 개 이상 여러 개의 독립변인과 명명척도로 측정된 한 개의 종속변인 간의 인과 관계를 분석하는 통계방법이다(최현철, 2013). 로지스틱 회귀분석은 종속변수의 집단 수에 따라 이항 또는 이분형 로지스틱 회귀분석(Binary Logistic Regression Analysis)과 다항 로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression Analysis)으로 나뉘어진다.

이항 로지스틱 회귀분석은 명명척도로 측정된 종속변인 집단의 수가 두 개일 때 사용하는 로지스틱 회귀분석이다. 이 때 이항변수는 통계학적으로 배반사건(Mutually Exclusive Event)이며, 확률적 선택 하에 놓인 경우에 이 방법을 사용할 수 있다(최현철, 2013). 다시 말하면, 이항 로지스틱 회귀분석은 하나의 사건이 발생하는 경우와 그렇지 않은 경우라는 두 개의 선택범주만 존재할 때 사용한다. 다항 로지스틱 회귀분석은 명명척도로 측정된 종속변인 집단의 수가 세 개 이상일 때 사용하는 회귀분석 방법이다. 이 때의 분석은 종속변인 집단 중 기준 집단을 정하고, 그 집단과 각각의 종속변인 집단을 비교하는 과정이다.

로지스틱 회귀분석 모형은  $\frac{\partial E[Y]}{\partial X} = \Lambda(\beta'X)1 - \Lambda(\beta'X)\beta$

$\Lambda =$  로지스틱 cdf) 또는  $\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta + \beta_1 X_1$  모형으로 나타낼 수 있다.

본 논문은 보다 보편적인 로지스틱 회귀분석 모형인 후자의 모형을 따르고자 한다. 여기서  $p$ =사건이 발생할 확률을 의미한다.

본 연구에서는 이항 로지스틱 회귀분석을 통해 경력단절이 있는 경우와 없는 경우의 배반사건을 분석한다. 그리고 다항 로지스틱 회귀분석을 통해 1) 경력단절이 없는 집단, 2) 경력단절이 있는 집단 중 재취업한 집단, 3) 경력단절을 경험하였고, 경력단절이 지속되는 집단을 분석한다. 이를 통해 일·가정양립지원제도가 여성의 경력단절 확률과 재취업 확률에 미치는 영향을 분석해보고자 한다.

## 2) 상호작용효과(Interaction Effect)

상호작용효과란 두 가지 이상의 변수에 대해 각각의 기준을 조합한 경우, 그들 상호 간 어떤 효과가 나타나는 상태를 말한다. 즉 상호작용효과는 한 가지 종속변수에 대해 두 개 이상의 독립변수가 결합하여 나타나는 효과를 측정하는 것이다 (Halcoussis, 2007).

본 분석에서는 일·가정양립지원제도 중 직장보육시설을 제외하고, 부모 휴가 지원제도와 유연근무제도 간 상호작용을 살펴보고자 한다. 부모 휴가 지원제도는 여성이 직장에서 떠나 온전히 일에 전념할 수 있도록 휴가를 주는 개념이라면, 유연근무제도는 여성이 직장과 가사 일을 병행할 수 있도록 근무시간을 유연하게 사용할 수 있도록 지원하는 개념이다. 부모 휴가 지원제도의 범주에는 육아휴직과 가족간호휴가가 포함되며, 유연근무제도에는 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제, 재택 원격근무제도가 포함된다.

두 범주를 조합하면 1) 부모 휴가제도와 유연근무제를 동시에 사용한 경우, 2) 부모 휴가제도만 사용한 경우, 3) 유연근무제도만 사용한 경우, 4) 부모 휴가제도와 유연근무제도를 모두 사용하지 않은 경우의 4가지 경우가 있다. 그 결과를 더미 변수로 만들어 각 범주에 속하는 제도 간 상호작용효과를 분석할 수 있다.

## 3. 분석모형

### 1) 이항 로지스틱 회귀분석 모형

이항 로지스틱 회귀분석은 경력단절 경험이 없는 집단을 0으로, 경력단절 경험이 있는 집단을 1로 더미변수화 하여 분석을 수행한다. 여기서  $p$ 는 경력단절이 발생할 확률을 의미한다. 이항 로지스틱 회귀분석을 통해 <가설 1: 일·가정양립지원 제도는 여성의 경력단절 경험을 방지하는 데 긍정적 효과가 있을 것이다.>과 <가설 3: 일·가정양립지원제도의 범주 간 상호작용이 여성의 경력단절에 미치는 영향은 상이할 것이다.>을 분석할 수 있다.

[표 6] 이항 로지스틱 회귀분석 모형

이항 로지스틱 회귀분석(Binary Logistic Regression Analysis)		
모형1 :	$\ln \left( \frac{p}{1-p} \right) = \beta + \beta_1 X_1$	
모형2 :	$\ln \left( \frac{p}{1-p} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$	<가설1>
모형3 :	$\ln \left( \frac{p}{1-p} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$	<가설3>

분석모형에서 p는 경력단절이 일어날 확률을, (1-p)는 경력단절이 일어나지 않을 확률을 말한다. 그리고  $X_1$ 은 개인 요인, 가족 요인, 직장 요인과 같은 통제변수이다. 구체적으로 개인 요인에는 교육수준과 연령, 가족 요인에는 배우자 소득, 자녀수와 배우자 학력수준, 직장 요인에는 사업체 유형, 사업체 규모, 종사상 지위가 포함된다. 또한  $X_2$ 는 본 연구의 독립변수인 일·가정양립지원제도이다. 여기에는 육아휴직, 가족 간호휴가, 직장 보육시설, 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제, 재택 원격근무제가 포함된다. 마지막으로  $X_3$ 는 상호작용항으로, 부모 휴가 지원제도와 유연근무제도 간 상호작용의 효과를 나타내는 더미변수가 포함된다.

## 2) 다항 로지스틱 회귀분석

다항 로지스틱 회귀분석에서, 종속변수는 경력단절 경험이 없는 집단(Y1), 경력단절을 경험하였다 재취업한 집단(Y2), 경력단절이 지속되는 집단(Y3)으로 총 3개의 범주를 갖는다. 여기서 기준이 되는 범주는 경력단절이 지속되는 집단(Y3)이다. 다항 로지스틱 회귀분석 모형은 Y1과 Y3의 비교를 통해 <가설 1: 일·가정양립지원제도는 여성의 경력단절 경험을 방지하는 데 긍정적 효과가 있을 것이다.>을 분석할 수 있다. 또한 Y2와 Y3의 비교를 통해 <가설 2. 일·가정양립지원제도는 여성의 재취업에 긍정적 효과가 있을 것이다.>를 분석하게 된다. 마지막으로 상호작용효과를 포함하여 <가설 3: 일·가정양립지원제도의 범주 간 상호작용이 여성의 경력단절에 미치는 영향은 상이할 것이다.>을 분석한다.

[표 7] 다항 로지스틱 회귀분석 모형

다항 로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression Analysis)

모형 4 :  $\ln \frac{Y_1}{Y_3} = \beta_0 + \beta_1 X_1$

$$\ln \left( \frac{Y_2}{Y_3} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

모형 5 :  $\ln \left( \frac{Y_1}{Y_3} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$  <가설2>

$$\ln \left( \frac{Y_2}{Y_3} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

모형 6:  $\ln \left( \frac{Y_1}{Y_3} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$  <가설3>

$$\ln \left( \frac{Y_2}{Y_3} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

## 제4장 분석결과

### 제1절 기술통계분석

‘2013 경력단절여성 등의 경제활동 실태조사’ 대상자 중 본 연구의 분석대상인 여성 3,303명에 대하여 여성 개인 변수, 가족변수, 직장변수, 일·가정양립지원 제도 변수로 나누어 기술적 통계분석을 수행하였다. 그리고 기술통계 분석 결과는 경력단절 경험 여부 및 재취업 여부로 구분하여 정리하였다.

#### 1. 개인변수

여성 개인의 특성에 해당하는 변수는 여성의 연령과 학력 변수이다. 연령변수는 연속변수이며, 학력변수는 명목변수이다. 학력변수의 경우 무학, 초등학교 졸업, 중학교 졸업, 고등학교 졸업, 2,3년제를 포함한 전문대학 졸업, 4년제 이상을 포함한 대학교 졸업, 석사 학위 취득, 박사 학위 취득의 범주로 나뉘어진다.

조사대상 전체의 연령은 평균 약 43.9세이다. 집단별로 살펴보면, 경력단절을 경험하지 않은 여성의 평균은 약 43.38세, 경력단절을 경험하였으나 재취업 경험이 있는 여성은 약 45.56세, 경력단절을 경험하였고, 그 뒤 노동시장에 복귀하지 않은 여성 집단의 연령은 평균 40.92세이다. 세 집단 중 평균 연령은 경력단절 경험이 있는 집단 중 재취업 경험이 있는 여성 집단이 가장 높았으며, 재취업 경험이 없는 여성 집단이 가장 낮게 나타났다.

학력의 경우 전체적으로 최종학력이 4년제 이상 대학교인 여성이 1100명 (33.3%)으로 가장 많았다. 그 다음으로 고등학교 졸업이 30.1%, 전문대학 졸업이 12.1%, 무학이 10.5%, 중학교 졸업이 4.5%, 석사 학위 취득이 5.8%, 박사 학위 취득이 1.0%, 초등학교 졸업이 1.8% 순을 차지하였다. 집단별로 비교해보면 경력단절 경험이 없는 집단 여성의 경우 4년제 이상 대학교 졸업이 34.4%, 고등학교

졸업이 24.2%, 무학이 14.8%, 전문대학 졸업이 9.6%, 석사 학위 취득이 6.9%, 중학교 졸업이 5.1%, 박사 학위 취득이 2.7% 순으로 나타났으며 초등학교 졸업이 2.3%로 가장 낮았다. 경력단절을 경험하였다 재취업한 여성 집단의 경우 다른 집단에 비해 최종학력이 고등학교인 여성이 34.7%로 가장 높았다. 다음으로 4년제 이상 대학교 졸업이 29.5%, 전문대학 졸업이 12%, 무학이 11.8%, 중학교 졸업이 5.2%, 석사 학위 취득이 3.8%, 초등학교 졸업이 1.7%, 박사 학위 취득이 1.4% 순으로 나타났다. 마지막으로 경력단절이 지속되는 여성 집단의 경우, 4년제 이상 대학교 졸업이 40.4%로 가장 높았으며, 고등학교 졸업이 27.4%, 전문대학 졸업이 15.5%, 석사 학위 취득이 8.8%, 중학교 졸업과 박사 학위 취득이 2.3%, 무학이 2.0%, 초등학교 졸업이 1.4% 순으로 나타났다.

[표 8] 개인변수 특성

구분	경력단절 경험 없음		경력단절 경험 있음				전체		
			재취업		경력단절 지속				
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
요인	평균	43.38		45.56		40.92		43.90	
	표준편차	8.5445		7.3028		8.6806		8.2012	
전체여성	무학	139	14.8	191	11.8	15	2.0	345	10.5
	초등학교	22	2.3	27	1.7	10	1.4	59	1.8
	중학교	48	5.1	85	5.2	17	2.3	150	4.5
	고등학교	227	24.2	563	34.7	203	27.4	993	30.1
	전문대학	90	9.6	195	12.0	115	15.5	400	12.1
	대학교(4년제 이상)	323	34.4	478	29.5	299	40.4	1,100	33.3
	대학원(석사)	65	6.9	62	3.8	65	8.8	192	5.8
	대학원(박사)	25	2.7	22	1.4	17	2.3	64	1.9
전 체	939	100.0	1,623	100.0	741	100.0	3,303	100.0	

## 2. 가족변수

가족변수에는 배우자소득, 자녀수, 배우자 학력이 포함된다. 배우자소득과 배우자 학력은 명목변수이며, 자녀수는 연속변수이다. 배우자소득은 100만원 미만, 100만원 이상 200만원 미만, 200만원 이상 300만원 미만, 300만원 이상 400만원 미만, 400만원 이상 500만원 미만, 500만원 이상의 범주로 나누어진다. 마지막으로 배우자 학력은 무학, 초등학교 졸업, 중학교 졸업, 고등학교 졸업, 2,3년제를 포함한 전문대학 졸업, 4년제 이상을 포함한 대학교 졸업, 석사 학위 취득, 박사 학위 취득의 범주로 나뉘어진다.

우선 배우자 소득 변수를 살펴보면, 조사대상은 무응답을 제외하면, 전체적으로 배우자의 소득이 200만원 이상 300만원 이하인 경우가 24.0%로 가장 많았다. 그리고 300만원 이상 400만원 이하가 19.6%로 그 다음으로 많았으며, 100만원 이상 200만원 이하가 15.0%, 500만원 이상이 11.6%, 400만원 이상 500만원 미만이 10.9%로 뒤를 이었으며, 마지막으로 100만원 미만이 2.0%로 가장 적은 분포를 차지하였다. 집단별로 보면, 배우자의 소득이 300만원 이상인 경우, 해당 집단에서 차지하는 비중은 경력단절 경험이 없는 여성이 가장 낮고, 경력단절 경험이 있으나 재취업한 집단이 그다음으로 높으며, 경력단절을 지속하는 여성 집단이 그 비중이 가장 높았다. 즉, 배우자가 고소득자인 비율은 경력단절 경험이 있고 노동시장에 복귀하지 않는 여성 집단이 가장 높아 여성의 노동시장 참여가 배우자의 소득과 밀접한 관련이 있음을 확인할 수 있다.

둘째, 자녀수 변수를 살펴보면, 조사대상 여성들은 평균 1.8명의 자녀가 있는 것으로 나타났다. 여성들 중 자녀가 2명인 경우가 61.1%로 가장 많았으며, 1명인 경우가 21.7%, 3명인 경우가 12.1%, 자녀가 없는 경우가 5.1%로 나타났다. 반면 조사대상 여성들 중 4명 이상의 자녀가 있는 경우는 없었다. 집단별로 비교하면, 경력단절 경험이 없는 집단의 자녀수는 평균 1.65명, 경력단절 경험이 있고 재취업한 집단은 평균 1.93명, 경력단절을 지속하고 있는 집단은 평균 1.63명으로 나타났다. 반면, 자녀가 없는 경우의 비율은 경력단절 경험이 없는 집단이 가장 높았고, 자녀가 1명인 경우는 경력단절이 지속되는 집단이, 자녀가 2명인 경우는 경력단절 경험

이 없는 집다니, 자녀가 3명인 경우는 경력단절을 경험했다 재취업한 집단에서 가장 높게 나타났다.

[표 9] 가족변수 특성

구분	경력단절 경험 없음		경력단절 경험 있음				전체		
			재취업		경력단절 지속				
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
배우자 소득	무응답	203	21.6	298	18.4	56	7.6	557	16.9
	100만원 미만	18	1.9	43	2.7	6	0.8	67	2.0
	100~200만원	150	16.0	265	16.3	80	10.8	495	15.0
	200~300만원	225	24.0	366	22.6	203	27.4	794	24.0
	300~400만원	171	18.2	313	19.3	163	22.0	647	19.6
	400~500만원	91	9.7	172	10.6	98	13.2	361	10.9
	500만원 이상	81	8.6	166	10.2	135	18.2	382	11.6
자녀 수	없음	95	10.1	39	2.4	34	4.6	168	5.1
	1명	232	24.7	278	17.1	207	27.9	717	21.7
	2명	535	57.0	1070	65.9	412	55.6	2017	61.1
	3명	77	8.2	236	14.5	88	11.9	401	12.1
	평균	1.63		1.93		1.75		1.80	
	표준편차	0.7742		0.6384		0.7202		0.7093	
배우자 학력	무학	139	14.8	191	11.8	15	2.0	345	10.5
	초등학교	22	2.3	27	1.7	10	1.4	59	1.8
	중학교	48	5.1	85	5.2	17	2.3	150	4.5
	고등학교	227	24.2	563	34.7	203	27.4	993	30.1
	전문대학	90	9.6	195	12.0	115	15.5	400	12.1
	대학교(석사)	323	34.4	478	29.5	299	40.4	1100	33.3
	대학원(석사)	65	6.9	62	3.8	65	8.8	192	5.8
	대학원(박사)	25	2.7	22	1.4	17	2.3	64	1.9
전 체	939	100.0	1,623	100.0	741	100.0	3,303	100.0	

마지막으로 배우자의 학력을 살펴보면, 대상 집단 전체의 배우자 학력은 4년제 이상 대학교가 33.3%로 가장 높았고 고등학교 졸업이 30.1%, 전문대학 졸업이 12.1%, 무학이 10.5%, 석사 학위 취득이 5.8%, 중학교 졸업이 4.5%, 박사 학위 취득이 1.9%, 초등학교 졸업이 1.8% 순으로 나타났다. 집단별로 살펴보면, 경력단절 경험이 없는 집단의 경우 배우자의 학력이 4년제 이상 대학인 경우가 34.4%로 가장 높은 비중을 차지했다. 그리고 경력단절이 지속되는 집단 역시 배우자 학력이 4년제 이상 대학교인 경우가 40.4%로 가장 높았다. 반면 경력단절 경험을 하였다 재취업한 집단은 배우자 학력이 고졸 이하인 경우가 34.7%로 가장 높게 나타났다. 배우자학력은 세 집단 중 경력단절 경험이 있는 집단과 경력단절을 지속하는 집단이 재취업 집단에 비해 배우자의 학력이 더 높은 것으로 나타났다.

### 3. 직장변수

직장변수에는 사업체 규모, 사업체 형태, 종사상 지위 변수가 포함되며, 이들 변수는 모두 명목변수이다. 사업체규모 변수는 1~4인, 5~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300~499인, 500인 이상, 잘 모르겠음으로 나누어진다. 다음으로 사업체 형태 변수는 민간회사와 개인사업체, 국가와 지자체 및 공공기관, 비영리 기관 및 단체 세 가지로 구분된다. 마지막으로 종사상 지위 변수는 임금근로자만을 조사대상으로 하므로 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자로 구분하여 조사되었다.

첫째, 사업체 규모를 살펴보면 잘 모르겠다는 응답을 제외하고, 10~29인 규모가 19.6%로 가장 높았으며, 30~99인 규모도 근소한 차이로 19.6%를 차지하였다. 다음으로 1~4인 규모가 18.8%, 5~9인 규모가 16.2%, 100~299인 규모가 11.5%, 500인 이상 규모가 9.2%, 300~499인 규모가 3.4%를 차지했다. 집단별로 살펴보면 재취업 집단은 10~29인 규모가 19.7%로 가장 높은 비중을 차지했다. 반면 경력단절 경험이 없는 집단은 30~99인 규모가 26.7%로 가장 높았으며 경력단절이 지속된 집단은 1~4인 규모가 19.7%로 가장 높게 나타났다.

둘째, 사업체 형태 변수를 살펴보면, 민간회사와 개인사업체에 종사하는 비중이

81.2%로 가장 높았고, 국가나 지방자치단체 및 공공기관에 근무하는 비중이 11.1%를 차지했으며, 비영리 기관 및 단체에 근무하는 비중이 7.7%로 가장 낮았다. 집단별로 살펴보면 경력단절을 경험하였다 재취업한 집단과 경력단절이 지속되는 집단은 대체로 유사하게 나타났는데, 이들 집단 모두 민간회사나 개인사업체가 86%이상으로 월등히 높게 나타났다. 반면 경력단절을 경험하지 않은 집단은 경력단절 경험이 있는 두 집단에 비해 국가나 지자체 및 공공기관에 종사하는 비율이 월등히 높게 나타났다. 이는 공무원이나 공공기관 종사자의 직업적 안정성이 민간 회사나 개인사업체에 비해 높다는 점을 의미하는 것으로 보인다.

마지막으로 종사상 지위를 살펴보면, 조사대상 임금근로자 여성 중 상용근로자

[표 10] 직장변수 특성

구분	경력단절 경험 없음		경력단절 경험 있음				전체		
	빈도	비율	재취업		경력단절 지속		빈도	비율	
			빈도	비율	빈도	비율			
사업체 규모	1~4인	183	19.5	292	18.0	146	19.7	621	18.8
	5~9인	120	12.8	282	17.4	134	18.1	536	16.2
	10~29인	192	20.4	319	19.7	143	19.3	654	19.8
	30~99인	251	26.7	260	16.0	138	18.6	649	19.6
	100~299인	88	9.4	205	12.6	87	11.7	380	11.5
	300~499인	23	2.4	71	4.4	17	2.3	111	3.4
	500인 이상	74	7.9	162	10.0	69	9.3	305	9.2
	잘 모르겠음	8	0.9	32	2.0	7	0.9	47	1.4
사업체 형태	민간회사, 개인사업체	628	66.9	1414	87.1	639	86.2	2681	81.2
	국가, 지자체 공공기관	219	23.3	96	5.9	52	7.0	367	11.1
	비영리 기관 및 단체	92	9.8	113	7.0	50	6.7	255	7.7
종사상	상용근로자	689	73.4	1402	86.4	640	86.4	2731	82.7
	임시근로자	191	20.3	208	12.8	95	12.8	494	15.0
	일용근로자	59	6.3	13	0.8	6	0.8	78	2.4
전 체	939	100.0	1,623	100.0	741	100.0	3,303	100.0	

로 일하는 여성이 82.7%로 다수를 차지하였으며, 임시근로자는 15.0%, 일용근로자는 2.4%를 차지하였다. 세 집단 모두 전체 집단의 특성과 유사하게 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자 순으로 비중이 높게 나타났다. 특이한 점은 경력단절 경험이 있는 집단은 일용근로자가 1%미만인 데 반해 경력단절 경험이 없는 집단은 일용근로자 비중이 6.3%로 8배 가까이 높게 나타났다.

#### 4. 일·가정양립지원제도 변수

일·가정양립지원제도 변수는 육아휴직제도, 가족간호휴가제도, 직장보육시설, 육아기 근로시간단축제도, 시차출퇴근제도, 재택·원격근무제도의 6가지 제도가 포함된다. 일·가정양립지원제도는 제도적인 측면과 제도의 실질적인 측면으로 나누어 볼 수 있다. 즉, 해당 제도가 사업체 내에 존재하는지 유무를 더미화하여 제도적인 측면을 분석하고, 실제 여성들이 해당 제도를 사용하였는지 여부를 더미화하여 분석할 수 있다. 일·가정양립지원제도 변수는 직장변수와 직접적으로 연관되므로, 직장 변수 별 특성을 먼저 살펴보고, 두 가지 측면에서 경력단절 경험 및 재취업 여부를 분석해보고자 한다.

##### 1) 육아휴직제도

###### (1) 제도 유무

조사대상 집단 전체 3,303명 중 880명(26.6%)이 육아휴직 제도가 있다고 응답하였고, 2,423명(73.4%)이 제도가 없다고 응답하였다. 육아휴직제도는 여타 다른 일·가정양립지원제도보다 직장에서 운영되고 있는 비율이 높은 제도이다.

우선, 사업체 규모별로 살펴보면, 1~4인의 소규모 직장에서는 육아휴직을 두는 비율이 5.0%에 불과했고, 5~9인에서는 12.9%, 10~29인에서는 24.0%가 육아휴직 제도를 시행하고 있었다. 반면 30인 이상의 규모에는 육아휴직 제도가 있는 비중이 증가하여 30~99인에서는 42.8%가, 100~299인에서는 35.5%가, 300~499

인 규모에서는 37.8%가 육아휴직 제도를 시행하였다. 마지막으로 500인 이상 규모에서는 육아휴직제도가 있다는 응답이 49.8%로 나타나 비교적 규모가 큰 사업체가 육아휴직 제도를 두는 경향이 있음이 드러났다.

둘째, 사업체 형태로 살펴보면 육아휴직 제도를 보유한 직장은 비영리 기관 및 단체의 경우 49.8%였고, 50.2%는 육아휴직 제도가 없는 것으로 나타났다. 다음으로, 국가나 지자체 및 공공기관은 72.5%가 육아휴직 제도를 가지고 있었다. 반면, 조사대상 여성들이 종사한 민간회사나 개인사업체는 18.2%만이 육아휴직 제도를 가지고 있는 것으로 분석되어 공공부분보다 민간부분이 육아휴직 제도에 더욱 소극적인 경향이 있음을 확인할 수 있다.

마지막으로 종사상 지위를 살펴보면, 일용근로자 78명 중 2명을 제외하고는 직장 내 육아휴직 제도가 없었던 것으로 분석되었다. 임시근로자 역시 육아휴직

[표 11] 직장변수 특성별 육아휴직 제도 유무

		제도 없음		제도 있음		소계	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사업체 규모	1~4인	590	95.0	31	5.0	621	100.0
	5~9인	467	87.1	69	12.9	536	100.0
	10~29인	497	76.0	157	24.0	654	100.0
	30~99인	371	57.2	278	42.8	649	100.0
	100~299인	245	64.5	135	35.5	380	100.0
	300~499인	69	62.2	42	37.8	111	100.0
	500인 이상	153	50.2	152	49.8	305	100.0
	잘 모르겠음	31	66.0	16	34.0	47	100.0
사업체 형태	민간회사 개인사업체	2194	81.8	487	18.2	2681	100.0
	국가 지자체 공공기관	101	27.5	266	72.5	367	100.0
	비영리 기관 및 단체	128	50.2	127	49.8	255	100.0
종사상 지위	상용근로자	1906	69.8	825	30.2	2731	100.0
	임시근로자	441	89.3	53	10.7	494	100.0
	일용근로자	76	97.4	2	2.6	78	100.0
계		2423	73.4	880	26.6	3303	100.0

제도가 없는 비중이 89.3%에 달했다. 반면 상용근로자는 육아휴직이 있는 비중이 30.2%로 나타나 종사상 지위가 안정적일수록 육아휴직 제도가 있는 비율도 높아짐을 확인할 수 있다. 다음의 표는 사업체 특성 별 육아휴직 제도 유무를 나타낸 것이다.

## (2) 사용 여부

육아휴직을 사용하였다고 응답한 여성은 사업체 내에 육아휴직 제도가 있다고 응답한 여성 중 그 사업체에서 육아휴직을 사용한 여성을 의미한다. 반면 육아휴직 제도를 사용 안 한 여성은 해당 사업체 내에 육아휴직 제도가 없는 경우와 제도가 있음에도 사용하지 않은 경우를 모두 포함한다. 전체적으로 3,303명의 조사 대상 여성 중 육아휴직 제도를 사업체 규모별로 사용 여부를 살펴보면, 제도를 사용한 여성은 190명으로 전체 5.8%를 차지하였고, 제도를 사용하지 않은 여성은 3,113명으로 94.2%에 해당하였다.

구체적으로 사업체 규모별로 살펴보면, 1~4인의 규모에서는 제도를 사용한 비율이 1.4%에 불과하여 다른 사업체 규모에 비해 가장 낮은 사용률을 보였다. 다음으로 5~9인의 규모에서는 사용률이 2.6%였고, 10~29인 규모에서는 5.4%, 30~99인 규모에서는 9.4%로 점차 높아졌다. 반면 100~299인 규모는 6.1%로, 300~499인 규모는 5.4%로 점차 낮아졌다. 그러나 500인 이상의 규모에서 13.4%를 나타내 사업체 규모 중 가장 높은 사용률을 보였다.

다음으로 사업체 형태별로 살펴보면, 민간회사와 개인사업체의 경우 육아휴직 제도를 사용한 여성의 비율이 2.9%로 가장 낮았고, 비영리 기관 및 단체의 경우에도 사용률이 7.8%에 불과하였다. 반면 국가, 지자체 및 공공기관의 경우 총 367명의 여성 중 93명이 육아휴직 제도를 이용하여 25.3%의 가장 높은 사용률을 보였다.

마지막으로 종사상 지위를 살펴보면, 상용근로자의 경우 2,731명의 여성 중 188명이 제도를 사용하여 6.9%의 사용률을 보였다. 반면 임시근로자 494명 중에서 해당 제도를 사용한 사람은 2명에 불과하였고, 일용근로자의 경우 78명 중 육아휴직 제도를 사용한 경우가 없었다.

[표 12] 직장변수 특성별 육아휴직 사용 여부

		제도 사용안함		제도 사용함		소계	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사업체 규모	1~4인	612	98.6	9	1.4	621	100.0
	5~9인	522	97.4	14	2.6	536	100.0
	10~29인	619	94.6	35	5.4	654	100.0
	30~99인	588	90.6	61	9.4	649	100.0
	100~299인	357	93.9	23	6.1	380	100.0
	300~499인	105	94.6	6	5.4	111	100.0
	500인 이상	264	86.6	41	13.4	305	100.0
	잘 모르겠음	46	97.9	1	2.1	47	100.0
사업체 형태	민간회사, 개인사업체	2604	97.1	77	2.9	2681	100.0
	국가·지자체 공공기관	274	74.7	93	25.3	367	100.0
	비영리 기관 및 단체	235	92.2	20	7.8	255	100.0
종사상지위	상용근로자	2543	93.1	188	6.9	2731	100.0
	임시근로자	492	99.6	2	0.4	494	100.0
	일용근로자	78	100.0	0	0.0	78	100.0
계		3113	94.2	190	5.8	3303	100.0

## 2) 가족간호휴가제도

### (1) 제도 유무

가족간호휴가제도는 조사대상 여성 3,303명 중 395명(12.%)이 사업체 내에 가족간호휴가제도가 있는 것으로, 2,908명(88.0%)이 없는 것으로 응답하였다.

사업체 규모별로 살펴보면, 가족간호휴가제도 역시 직장의 규모가 작은 경우보다는 30인 이상으로 큰 직장에서 운영하는 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 구체적으로 1~4인의 규모에서는 가족간호휴가제도를 운영하는 비율이 2.6%에 불과했으며, 5~9인 규모 역시 5.4%였다. 반면 10~29인 이상에서는 9.8%가 제도를 운영하고 있었고 30~99인의 규모에서 가장 높은 23.3%의 운영률을 보였다. 그리고 100~299인에서는 12.4%가, 300~499인에서는 17.1%가 제도를 운영했고, 500인 이

상의 규모에서는 21.6%의 비교적 높은 비율로 제도를 운영하고 있었다.

사업체 형태도 육아휴직 제도와 유사하게 국가와 지방자치단체, 공공기관에서 제도가 있는 경우가 46.6%로 높게 나타났다. 반면 민간회사와 개인사업체는 6.5%가, 비영리 기관이나 단체는 20.0%가 가족간호휴가제도가 있는 것으로 분석되었다.

마지막으로 종사상 지위 역시 직업의 안정성이 높아질수록 가족간호휴가제도를 두고 있는 비중이 높아지는 것으로 나타났다. 일용근로자는 78명 중 2명만이 가족간호휴가제도가 있다고 응답하였고, 임시근로자는 494명 중 25명이(5.1%)이 가족간호휴가제도가 있다고 응답했다. 반면 상용근로자는 2,731명 중 368명이 해당 제도가 있는 것으로 답하여 13.5% 비율을 보였다.

[표 13] 직장변수 특성별 가족간호휴가 제도 유무

		제도 없음		제도 있음		소계	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사업체 규모	1~4인	605	97.4	16	2.6	621	100.0
	5~9인	507	94.6	29	5.4	536	100.0
	10~29인	590	90.2	64	9.8	654	100.0
	30~99인	498	76.7	151	23.3	649	100.0
	100~299인	333	87.6	47	12.4	380	100.0
	300~499인	92	82.9	19	17.1	111	100.0
	500인 이상	239	78.4	66	21.6	305	100.0
	잘 모르겠음	44	93.6	3	6.4	47	100.0
사업체 형태	민간회사, 개인사업체	2508	93.5	173	6.5	2681	100.0
	국가·지방자치단체, 공공기관	196	53.4	171	46.6	367	100.0
	비영리 기관 및 단체	204	80.0	51	20.0	255	100.0
종사상 지위	상용근로자	2363	86.5	368	13.5	2731	100.0
	임시근로자	469	94.9	25	5.1	494	100.0
	일용근로자	76	97.4	2	2.6	78	100.0
계		2423	73.4	880	26.6	3303	100.0

(2) 사용 여부

조사대상 여성들이 실제로 가족간호휴가제도를 사용했는지 살펴보면, 전체 조사대상 여성 3,303명 중 가족간호휴가를 사용한 사람은 56명에 불과하여 1.7%의 낮은 사용률을 보였다.

사업체 규모별로 살펴보면, 모든 규모별로 제도 사용 비율이 3%를 넘지 않는다. 1~4인 규모의 경우 제도 사용비율이 0.6%로 가장 낮았으며, 30~99인이 2.8%로 가장 높았다. 다른 제도와 유사하게 전반적으로 규모가 작은 사업체보다는 규모가 큰 경우가 가족간호휴가제도를 사용하는 비율이 더 높았다.

사업체 형태별로 살펴보면, 민간회사와 개인사업체의 경우 2,681명의 여성 중 30명만이 가족간호휴가제도를 사용하였다고 응답하여 1.1%의 가장 낮은 사용률을 보였다. 비영리 기관 및 단체도 255명 중 6명만이 해당 제도를 사용하여 2.4%

[표 14] 직장변수 특성별 가족간호휴가 사용 여부

		제도 사용안함		제도 사용함		소계	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사업체 규모	1~4인	617	99.4	4	0.6	621	100.0
	5~9인	528	98.5	8	1.5	536	100.0
	10~29인	645	98.6	9	1.4	654	100.0
	30~99인	631	97.2	18	2.8	649	100.0
	100~299인	372	97.9	8	2.1	380	100.0
	300~499인	109	98.2	2	1.8	111	100.0
	500인 이상	298	97.7	7	2.3	305	100.0
	잘 모르겠음	47	100.0	0	0.0	47	100.0
사업체 형태	민간회사, 개인사업체	2651	98.9	30	1.1	2681	100.0
	국가·지자체 공공기관	347	94.6	20	5.4	367	100.0
	비영리 기관 및 단체	249	97.6	6	2.4	255	100.0
종사상 지위	상용근로자	2676	98.0	55	2.0	2731	100.0
	임시근로자	493	99.8	1	0.2	494	100.0
	일용근로자	78	100.0	0	0.0	78	100.0
계		3247	98.3	56	1.7	3303	100.0

의 사용률을 나타냈다. 반면 국가나 지자체 또는 공공기관은 367명 중 20명이 가족간호휴가제도를 사용하여 민간회사나 개인사업체보다 약 5배 높은 5.4%의 비중을 나타냈다.

마지막으로 종사상 지위별로 살펴보면, 상용근로자는 2,731명 중 55명이 가족간호휴가제도를 사용하여 2.0%의 사용률을 나타낸 반면 임시근로자는 494명 중 1명만이 해당제도를 사용하였고, 일용근로자 중에서는 가족간호휴가제도를 사용한 여성이 한 명도 없었다. 가족간호휴가제도 역시 종사상 안정성이 높을수록 사용률이 높아짐을 확인할 수 있다.

### 3) 직장보육시설

#### (1) 제도 유무

직장보육시설은 조사대상 여성 3,303명 중 113명(3.4%)만이 해당 제도가 있는 것으로, 3,190명(96.6%)이 제도가 없는 것으로 응답하였다.

사업체 규모별로 살펴보면 직장보육시설을 운영하고 있는 비율은 사업체의 규모가 비교적 큰 경우 그 비율이 높음을 확인할 수 있다. 구체적으로 1~4인 규모의 사업체에서 직장보육시설 제도를 둔 경우는 전체 621명 중 4명에 불과하여 0.6%의 가장 낮은 비율을 보였다. 직관적으로 소규모 사업체에서 직장보육시설을 이용하기 어려울 것으로 보인다. 5~9인 규모의 사업체는 제도가 있는 비율이 2.1%, 10~29인 규모는 2.6%, 30~99인 규모는 2.3%, 100~299인 규모는 3.4%, 300~499인 규모는 5.4%였다. 마지막으로 500인 이상의 규모가 직장보육시설을 운영하고 있는 비율이 가장 높았는데, 응답자 305명 중 45명이 해당 사업체 내에 직장보육시설이 있다고 답해 14.8%의 비율을 나타냈다.

사업체 형태도 타 제도와 유사하게 국가와 지방자치단체, 공공기관에서 직장보육시설이 있는 경우가 다른 사업체 형태보다 높은 비율을 보였다. 국가와 지방자치단체, 공공기관은 10.6%가 직장보육시설이 있는 반면 민간회사와 개인사업체는 2.3%만이, 비영리 기관이나 단체는 4.3%만이 직장보육시설을 설치한 것으로 분석되었다.

[표 15] 직장변수 특성별 직장보육시설 제도 유무

		제도 없음		제도 있음		소계	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사업체 규모	1~4인	617	99.4	4	0.6	621	100.0
	5~9인	525	97.9	11	2.1	536	100.0
	10~29인	637	97.4	17	2.6	654	100.0
	30~99인	634	97.7	15	2.3	649	100.0
	100~299인	367	96.6	13	3.4	380	100.0
	300~499인	105	94.6	6	5.4	111	100.0
	500인 이상	260	85.2	45	14.8	305	100.0
	잘 모르겠음	45	95.7	2	4.3	47	100.0
사업체 형태	민간회사, 개인사업체	2618	97.7	63	2.3	2681	100.0
	국가·지자체 공공기관	328	89.4	39	10.6	367	100.0
	비영리 기관 및 단체	244	95.7	11	4.3	255	100.0
종사상 지위	상용근로자	2627	96.2	104	3.8	2731	100.0
	임시근로자	485	98.2	9	1.8	494	100.0
	일용근로자	78	100.0	0	0.0	78	100.0
계		3190	96.6	113	3.4	3303	100.0

마지막으로 종사상 지위 역시 안정성이 높아질수록 직장보육시설을 설치하고 있는 비중이 높아지는 것으로 나타났다. 일용근로자는 직장 보육시설을 설치하고 있다고 응답한 여성이 없었으며, 임시근로자는 494명 중 9명(1.8%)만이 직장보육시설이 있다고 답했다. 상용근로자는 2,731명 중 104명(3.8%)가 직장 내 보육시설이 설치되어 있다고 응답하였다.

## (2) 사용 여부

조사대상 여성들이 제도가 존재하는지 여부와 별개로 실제로 해당 제도를 사용한 경험이 있는지 여부에 대한 응답은 다음과 같다. 우선 직장보육시설이 존재한다고 답한 비율이 3.4%였던 것에 반해, 실제 직장보육시설을 이용했거나 이용하고 있다고 응답한 비율은 그보다 낮은 0.5%로 나타났다.

세부적으로 사업체 규모별로 살펴보면, 전반적으로 제도를 사용하고 있는 비율이 500인 이상을 제외하고는 1% 수준을 넘지 못하였다. 1~4인 규모에서는 0.3%, 5~9인 규모에서는 0.7%, 10~29인 규모는 0.2%, 30~99인 규모는 0.5%, 100~299인 규모는 0.3%였으며 300~499인 규모에서는 380명의 여성 중 직장보육시설을 사용한 여성은 없었다. 사업체 규모 중 가장 높은 비율을 보인 것은 500인 이상 규모였는데, 제도가 있다고 응답한 비율이 14.8%였던 반면 실제로 사용한 비율은 2.3%로 나타나 제도 존재여부와 제도 사용여부 간 간극이 있는 것으로 분석되었다.

다음으로 사업체 형태별로 분석해보면, 직장보육시설을 사용하였거나 사용 중인 여성의 비율은 국가, 지자체와 공공기관 종사자인 경우가 다른 형태에 비해 가장 높았다. 그러나 이 역시 제도가 존재한다고 응답한 10.6%보다 더 낮은 1.6%

[표 16] 직장변수 특성별 직장보육시설 사용 여부

		제도 사용안함		제도 사용함		소계	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사업체 규모	1~4인	619	99.7	2	0.3	621	100.0
	5~9인	532	99.3	4	0.7	536	100.0
	10~29인	653	99.8	1	0.2	654	100.0
	30~99인	646	99.5	3	0.5	649	100.0
	100~299인	379	99.7	1	0.3	380	100.0
	300~499인	111	100.0	0	0.0	111	100.0
	500인 이상	298	97.7	7	2.3	305	100.0
	잘 모르겠음	47	100.0	0	0.0	47	100.0
사업체 형태	민간회사, 개인사업체	2670	99.6	11	0.4	2681	100.0
	국가, 지자체, 공공기관	361	98.4	6	1.6	367	100.0
	비영리 기관 및 단체	254	99.6	1	0.4	255	100.0
종사상 지위	상용근로자	2713	99.3	18	0.7	2731	100.0
	임시근로자	494	100.0	0	0.0	494	100.0
	일용근로자	78	100.0	0	0.0	78	100.0
계		3285	99.5	18	0.5	3303	100.0

의 비율을 보였다. 민간회사와 개인사업체의 경우 전체 여성 2,681명 중 직장보육시설을 사용한 경우는 11명에 불과해 0.4%의 사용률을 보였고, 비영리 기관이나 단체의 경우도 255명 중 오직 1명만이 직장보육시설을 사용해 0.4%의 사용률을 보였다. 민간회사와 개인사업체에 비해 비영리 기관이나 단체는 제도 자체를 보유한 비율은 2배 가까이 높았지만, 실제 사용률은 0.4%로 동일하게 나타났음을 확인할 수 있다.

마지막으로 종사상 지위별로 살펴보면, 임시근로자와 일용근로자 여성 중에서 직장보육시설을 사용한 여성은 없었다. 상용근로자의 경우도 2,731명 중 오직 18명만이 해당 제도를 사용해 0.7%의 낮은 사용률을 보였다.

#### 4) 육아기 근로시간단축제

##### (1) 제도 유무

육아기 근로시간단축제는 정부의 시간제 일자리 정책과 맞물려 많은 주목을 받고 있는 제도이다. 그러나 조사대상 여성 중 직장 내 육아기 근로시간단축제도를 시행하고 있다고 응답한 비율은 5.6%에 불과하였다.

직장 변수별 특성을 살펴보면 사업체 규모의 경우 30~99인의 규모에서 동 제도를 시행하고 있는 비중이 12.6%로 가장 높았다. 500인 이상 규모도 11.5%, 300~499인 규모도 9.9%로 나타나 비교적 사업체 규모가 큰 직장이 육아기 근로시간단축제를 시행하고 있음을 확인할 수 있다. 반면 100~299인은 4.2%, 10~29인은 3.5%, 5~9인은 1.9%가 육아기 근로시간단축제를 운영하고 있었고, 1~4인의 소규모 직장에서는 1.3%만이 위 제도를 시행하는 것으로 분석되었다.

다음으로, 사업체 형태별로 살펴보면 역시 국가와 지방자치단체 및 공공기관의 제도를 가지고 있는 비율이 32.2%로 가장 높았다. 반면 비영리기관 및 단체는 5.1%, 민간회사나 개인사업체는 2.1%로 나타나 공공부문과 극명한 차이를 보였다.

마지막으로 종사상 지위를 살펴보면 제도를 운영하고 있다는 비중이 역시 상

용근로자, 임시근로자 일용근로자 순으로 나타났다. 상용근로자는 2,731명 중 174명(6.4%)이, 임시근로자는 494명 중 12명(2.4%)이 직장 내 제도가 있었다. 반면 일용근로자는 직장에서 육아기 근로시간단축제를 운영하거나 운영했다고 답한 여성이 없다.

[표 17] 직장변수 특성별 육아기 근로시간단축제 유무

		제도 없음		제도 있음		소계	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사업체 규모	1~4인	613	98.7	8	1.3	621	100.0
	5~9인	526	98.1	10	1.9	536	100.0
	10~29인	631	96.5	23	3.5	654	100.0
	30~99인	567	87.4	82	12.6	649	100.0
	100~299인	364	95.8	16	4.2	380	100.0
	300~499인	100	90.1	11	9.9	111	100.0
	500인 이상	270	88.5	35	11.5	305	100.0
	잘 모르겠음	46	97.9	1	2.1	47	100.0
사업체 형태	민간회사, 개인사업체	2626	97.9	55	2.1	2681	100.0
	국가·지자체 공공기관	249	67.8	118	32.2	367	100.0
	비영리 기관 및 단체	242	94.9	13	5.1	255	100.0
종사상 지위	상용근로자	2557	93.6	174	6.4	2731	100.0
	임시근로자	482	97.6	12	2.4	494	100.0
	일용근로자	78	100.0	0	0.0	78	100.0
계		3117	94.4	186	5.6	3303	100.0

(2) 사용 여부

육아기 근로시간단축제와 육아휴직은 서로 보완적인 관계로, 육아휴직 기간과 육아기 근로시간단축제 사용기간 합산 1년을 초과할 수 없다. 육아휴직의 사용률이 5.8%인 것에 비해 육아기 근로시간단축제의 사용률은 1.0%로 나타나 양 제도 중 육아휴직의 사용률이 약 5.8배 높은 것으로 분석되었다.

사업체 규모별로 살펴보면, 육아기 근로시간단축제를 사용한 양상이 육아휴직

과 상이하게 나타남을 알 수 있다. 육아휴직의 경우 비교적 사업체 규모가 큰 집단이 사용하는 비율이 높게 나타났다. 반면 육아기 근로시간단축제의 경우 30~99인 규모 이하의 경우 비율이 높게 나타나 양 제도가 상보적인 관계임을 사용 비율을 통해서도 확인할 수 있다. 육아기 근로시간단축제는 30~99인 규모에서 사용한 비율이 3.2%로 가장 높았으며, 1~4인 규모는 0.6%, 5~9인 규모는 0.4%, 10~29인 규모는 0.6%로 나타났다. 반면 100~299인과 500인 이상은 0.3%, 300~499인 규모에서는 사용한 경우가 없는 것으로 분석되었다.

사업체 형태별로 살펴보면, 국가나 지방자치단체 또는 공공기관에 종사하는 여성의 제도 사용율은 6.8%로 가장 높게 나타났다. 민간회사나 개인사업체의 경우는 2,681명 중 8명에 불과하여 0.3%의 사용률을 보였고, 비영리 기관 및 단체에 종사하는 255명의 여성 중 해당 제도를 사용한 여성은 없었다. 육아휴직 제도

[표 18] 직장변수 특성별 육아기 근로시간단축제 사용 여부

		제도 사용안함		제도 사용함		소계	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사업체 규모	1~4인	617	99.4	4	0.6	621	100.0
	5~9인	534	99.6	2	0.4	536	100.0
	10~29인	650	99.4	4	0.6	654	100.0
	30~99인	628	96.8	21	3.2	649	100.0
	100~299인	379	99.7	1	0.3	380	100.0
	300~499인	111	100.0	0	0.0	111	100.0
	500인 이상	304	99.7	1	0.3	305	100.0
	잘 모르겠음	47	100.0	0	0.0	47	100.0
사업체 형태	민간회사, 개인사업체	2673	99.7	8	0.3	2681	100.0
	국가·지자체 공공기관	342	93.2	25	6.8	367	100.0
	비영리 기관 및 단체	255	100.0	0	0.0	255	100.0
종사 상 지 위	상용근로자	2701	98.9	30	1.1	2731	100.0
	임시근로자	491	99.4	3	0.6	494	100.0
	일용근로자	78	100.0	0	0.0	78	100.0
계		3270	99.0	33	1.0	3303	100.0

를 사용하는 비율과 비교해보면, 공공부문 종사자의 25.3%가 육아휴직을 사용한 반면 육아기 근로시간단축제는 6.8%정도로 나타났다.

마지막으로 종사상 지위별로 살펴보면, 상용근로자 2,731명 중 육아기 근로시간단축제를 이용한 경험이 있는 여성은 30명으로 나타나 1.1%의 사용률을 보였다. 반면 임시근로자는 0.6%, 일용근로자는 사용한 여성이 없는 것으로 나타나 종사상 지위가 안정적일수록 해당 제도를 사용하는 비율이 더 높음을 확인할 수 있다.

## 5) 시차출퇴근제

### (1) 제도 유무

시차출퇴근제는 3,303명의 조사대상 여성 중 198명이 사업체 내에 시차출퇴근제가 있다고 응답해 6.0%의 제도 운영율을 나타냈다. 직장 변수별 특성 역시 타 일·가정양립지원제도와 유사하게 나타났다.

사업체 규모별로 살펴보면, 규모가 큰 직장일수록 시차출퇴근제를 운영하고 있는 비중이 높게 나타났다. 500인 이상의 규모에서는 16.1%로 비중이 가장 높았고, 다음으로 300~499인이 9.0%의 비중으로 높게 나타났다. 그리고 30~99인은 7.9%, 100~299인은 5.8%, 10~29인은 4.4%, 5~9인은 3.4% 순으로 제도 보유율이 낮아졌으며, 1~4인의 소규모 직장은 2.7%로 가장 낮게 나타났다.

사업체 형태도 타 제도와 유사하게 국가와 지방자치단체 및 공공기관에서 시차출퇴근제가 운영되고 있는 비율이 20.7%로 가장 높았다. 반면 비영리기관이나 단체는 7.5%가, 민간회사나 개인사업체는 3.8%가 동 제도를 시행하고 있는 것으로 분석되었다.

마지막으로 종사상 지위를 살펴보면, 상용근로자의 경우 3,303명 중 183명(6.7%)이 시차출퇴근제를 가지고 있는 직장을 다녔거나 다니고 있는 것으로 나타났다. 반면 임시근로자는 494명 중 15명(3.0%)만이 제도가 운영되고 있다고 응답하였고, 일용근로자 78명 중에는 시차출퇴근제가 있다고 응답한 여성이 없었다.

[표 19] 직장변수 특성별 시차출퇴근제 제도 유무

		제도 없음		제도 있음		소계	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사업체 규모	1~4인	604	97.3	17	2.7	621	100.0
	5~9인	518	96.6	18	3.4	536	100.0
	10~29인	625	95.6	29	4.4	654	100.0
	30~99인	598	92.1	51	7.9	649	100.0
	100~299인	358	94.2	22	5.8	380	100.0
	300~499인	101	91.0	10	9.0	111	100.0
	500인 이상	256	83.9	49	16.1	305	100.0
	잘 모르겠음	45	95.7	2	4.3	47	100.0
사업체 형태	민간회사, 개인사업체	2578	96.2	103	3.8	2681	100.0
	국가, 지자체, 공공기관	291	79.3	76	20.7	367	100.0
	비영리 기관 및 단체	236	92.5	19	7.5	255	100.0
종사상 지위	상용근로자	2548	93.3	183	6.7	2731	100.0
	임시근로자	479	97.0	15	3.0	494	100.0
	일용근로자	78	100.0	0	0.0	78	100.0
계		3105	94.0	198	6.0	3303	100.0

(2) 사용 여부

직장에서 시차출퇴근제를 운영하고 있고, 실제 시차출퇴근제를 사용한 여성은 전체 3,303명 중 54명으로 나타나 1.6%의 사용률을 보였다.

사업체 규모별로 살펴보면, 타 제도와 유사하게 비교적 사업체 규모가 큰 집단에서 제도를 사용하는 비율이 높게 나타났다. 사용률이 가장 높은 집단은 300~499인 집단으로 2.7%의 비율을 보였고, 500인 이상의 규모도 2.6%를 나타냈다. 다음으로 30~99인 집단이 1.8%, 1~4인 규모와 100~299인 규모가 1.6%, 10~29인 규모가 1.4%, 5~9인 규모가 1.1% 순으로 제도를 사용하고 있는 것으로 분석되었다.

사업체 형태별로 살펴보면, 국가, 지자체 및 공공기관 종사자 367명 중 3.5%에 해당하는 13명이 시차출퇴근제를 사용한 경험이 있는 것으로 분석되었다. 비영

리 기관 및 단체는 255명 중 6명이 제도를 사용해 2.4%의 사용률을, 민간회사와 개인사업체는 2,681명 중 35명이 제도를 사용해 1.3%의 비율을 보였다.

마지막으로 종사상 지위별로 살펴보면, 타제도와 유사하게 상용근로자가 가장 높았고, 일용근로자가 가장 낮은 사용률을 보였다. 상용근로자 2,731명 중 해당 제도를 사용한 여성은 48명으로 1.8%가 시차출퇴근제를 사용한 경험이 있었다. 반면 임시근로자 494명 중에서는 6명만이 해당 제도를 사용하였고, 일용근로자 78명 중에서 시차출퇴근제를 사용한 여성은 없었다.

[표 20] 직장변수 특성별 육아기 시차출퇴근제 사용 여부

		제도 사용안함		제도 사용함		소계	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사업체 규모	1~4인	611	98.4	10	1.6	621	100.0
	5~9인	530	98.9	6	1.1	536	100.0
	10~29인	645	98.6	9	1.4	654	100.0
	30~99인	637	98.2	12	1.8	649	100.0
	100~299인	374	98.4	6	1.6	380	100.0
	300~499인	108	97.3	3	2.7	111	100.0
	500인 이상	297	97.4	8	2.6	305	100.0
	잘 모르겠음	47	100.0	0	0.0	47	100.0
사업체 형태	민간회사, 개인사업체	2646	98.7	35	1.3	2681	100.0
	국가·지자체 공공기관	354	96.5	13	3.5	367	100.0
	비영리 기관 및 단체	249	97.6	6	2.4	255	100.0
종사상 지위	상용근로자	2683	98.2	48	1.8	2731	100.0
	임시근로자	488	98.8	6	1.2	494	100.0
	일용근로자	78	100.0	0	0.0	78	100.0
계		3249	98.4	54	1.6	3303	100.0

## 6) 재택 원격근무제

### (1) 제도 유무

재택 원격근무제는 3,303명 중 108명(3.3%)만이 직장 내 해당 제도가 있다

고 응답해, 6가지 제도 중 제도 운영률이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

사업체 규모별로 살펴보면, 다른 제도와 유사하게 사업체 규모가 클수록 재택 원격근무제를 운영하는 비중이 높은 것으로 분석할 수 있다. 500인 이상의 규모에서 9.5%로 가장 높은 운영률을 보였고, 300~499인 규모는 6.3%, 100~299인은 3.9%, 10~29인은 3.5%, 30~99인은 2.8%로 나타났다. 반면 1~4인 규모에서는 1.1%가, 5~9인 규모에서는 1.3%가 직장 내 동 제도가 존재하는 것으로 분석되었다.

사업체 형태를 보면, 역시 공공부문 내에 해당 제도가 존재하는 비율이 10.9%로 가장 높게 나타났고, 비영리 기관 및 단체가 3.5%, 민간회사나 개인사업체가 2.2%의 순으로 나타났다. 그러나 공공부문도 타 제도에 비해 재택·원격근무제를 운영하는 비율이 높다고 보기 힘들다.

마지막으로 종사상 지위별로 살펴보면, 상용근로자는 2,731명 중 93명(3.4%)

[표 21] 직장변수 특성별 재택·원격근무제 유무

		제도 없음		제도 있음		소계	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사업체 규모	1~4인	614	98.9	7	1.1	621	100.0
	5~9인	529	98.7	7	1.3	536	100.0
	10~29인	631	96.5	23	3.5	654	100.0
	30~99인	631	97.2	18	2.8	649	100.0
	100~299인	365	96.1	15	3.9	380	100.0
	300~499인	104	93.7	7	6.3	111	100.0
	500인 이상	276	90.5	29	9.5	305	100.0
	잘 모르겠음	45	95.7	2	4.3	47	100.0
사업체 형태	민간회사, 개인사업체	2622	97.8	59	2.2	2681	100.0
	국가·자자체 공공기관	327	89.1	40	10.9	367	100.0
	비영리 기관 및 단체	246	96.5	9	3.5	255	100.0
종사상 지위	상용근로자	2638	96.6	93	3.4	2731	100.0
	임시근로자	479	97.0	15	3.0	494	100.0
	일용근로자	78	100.0	0	0.0	78	100.0
계		3195	96.7	108	3.3	3303	100.0

이 직장 내에 재택 원격근무제를 두고 있다고 응답하였고, 임시근로자는 494명 중 15명(3.0%)가 있다고 응답하였다. 반면 일용근로자 78명 중 재택·원격근무제를 직장 내에 운영하고 있다고 답한 경우는 없었다.

(2) 사용 여부

조사대상 여성들이 실제로 재택·원격근무제를 사용했는지 살펴보면, 전체 조사대상 여성 3,303명 중 가족간호휴가를 사용한 사람은 19명에 불과하여 0.6%의 낮은 사용률을 보였다.

사업체 규모별로 살펴보면, 모든 규모별로 제도 사용 비율이 1%를 넘지 않는다. 1~4인 규모의 경우 제도 사용비율은 0.6%, 5~9인 규모는 0.4%, 10~29인 규모는 0.6%, 30~99인 규모는 0.8%, 100~299인 규모는 0.5%, 300~499인 규모

[표 22] 직장변수 특성별 재택·원격근무제 사용 여부

		제도 사용안함		제도 사용함		소계	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사업체 규모	1~4인	617	99.4	4	0.6	621	100.0
	5~9인	534	99.6	2	0.4	536	100.0
	10~29인	650	99.4	4	0.6	654	100.0
	30~99인	644	99.2	5	0.8	649	100.0
	100~299인	378	99.5	2	0.5	380	100.0
	300~499인	111	100.0	0	0.0	111	100.0
	500인 이상	303	99.3	2	0.7	305	100.0
	잘 모르겠음	47	100.0	0	0.0	47	100.0
사업체 형태	민간회사, 개인사업체	2670	99.6	11	0.4	2681	100.0
	국가·자자체 공공기관	361	98.4	6	1.6	367	100.0
	비영리 기관 및 단체	253	99.2	2	0.8	255	100.0
종사 상 지 위	상용근로자	2716	99.5	15	0.5	2731	100.0
	임시근로자	490	99.2	4	0.8	494	100.0
	일용근로자	78	100.0	0	0.0	78	100.0
계		3284	99.4	19	0.6	3303	100.0

는 0.0%, 500인 이상의 규모는 0.7%의 비율로 재택 원격근무제를 사용하고 있는 것으로 분석되었다.

사업체 형태별로 살펴보면, 민간회사와 개인사업체의 경우 2,681명의 여성 중 11명만이 재택·원격근무제를 사용하였다고 응답하여 0.4%의 가장 낮은 사용률을 보였다. 비영리 기관 및 단체도 255명 중 2명만이 해당 제도를 사용하여 0.8%의 사용률을 나타냈다. 국가나 지자체 또는 공공기관은 367명 중 6명(1.6%)이 재택·원격근무제를 사용하여 타 집단에 비해서는 사용률이 높지만 이 비율 역시 타 제도 중에서는 가장 낮은 사용률로 분석되었다.

마지막으로 종사상 지위별로 살펴보면, 상용근로자는 2,731명 중 15명이 재택·원격근무제를 사용하여 0.5%의 사용률을 나타낸 반면 임시근로자는 494명 중 4명만이 해당제도를 사용하였고, 일용근로자 중에서는 재택·원격근무제를 사용한 여성이 한 명도 없었다. 재택·원격근무제 역시 타 제도와 유사하게 종사상 안정성이 높을수록 사용률이 높아짐을 확인할 수 있다

## 7) 일·가정양립지원제도의 집단별 특성

### (1) 제도 유무

전반적으로 살펴보면, 직장 내에 해당 제도를 가지고 있는 비율이 가장 높은 제도는 육아휴직제도로 26.6%의 운영률을 보였다. 다음으로 가족간호휴가가 12.0%의 운영률을 보였다. 반면 가장 낮은 비율로 운영되는 제도는 직장보육시설로 응답자의 2.9%만이 제도가 운영되고 있다고 응답하였다. 육아기근로시간단축제는 6.1%, 시차출퇴근제는 6.5%, 재택·원격근무제는 3.3%로 나타났다. 6가지의 일·가정양립지원제도 운영 여부를 경력단절 경험이 없는 집단, 경력단절을 경험하였으나 재취업한 집단, 경력단절을 지속하고 있는 집단별로 나누어 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 육아휴직 제도를 집단별로 살펴보면 경력단절 경험이 없는 집단과 경력단절 경험이 있는 집단이 극명하게 대비된다. 경력단절 경험이 있는 집단은 재취업을 한 집단은 육아휴직 제도가 있는 비율이 13.9%였고, 경력단절을 지속한 집

단도 육아휴직이 있는 경우가 26.9%로 나타났다. 반면, 경력단절 경험이 없는 집단은 육아휴직제도가 있는 경우가 48.6%로 제도가 없는 경우보다 더 높았으며, 그 비중은 경력단절을 겪었다 재취업한 여성 집단보다 3배 이상, 경력단절을 지속한 집단보다 2배 가까이 높았다.

둘째, 가족간호휴가의 경우에도 경력단절 경험이 없는 집단에서 운영률이 월등히 높게 나타났다. 경력단절 경험이 없는 집단에서는 35.9%의 비율로 가족간호휴가제도가 운영되고 있으나 경력단절 경험이 지속되는 집단은 6.5%로 낮아졌다. 또한, 경력단절 경험이 있으나 재취업한 여성 집단은 1,623명 중 10명만이 가족간호휴가 제도가 있었다고 응답하여 0.6%의 낮은 비율로 제도가 운영되고 있음이 나타났다.

셋째, 직장보육시설의 경우 전체적으로 2.9%로, 타 제도에 비해 경력단절 경험이 없는 집단도 9.2%로 가장 낮은 운영률을 보였다. 경력단절이 지속되는 집단은 2.6%, 경력이 단절되었다 재취업한 집단은 1.0%의 비율로 제도를 보유하고 있는 것으로 분석되었다.

넷째, 육아기 근로시간단축제 역시 집단 간 비중 차이가 크게 나타났다. 경력단절 경험이 없는 집단은 18.0%가 육아기 근로시간단축제를 운영하고 있다고 응답하였다. 반면, 경력단절이 지속된 집단은 741명 중 15명(2.0%)만이, 그리고 재취업 집단은 1,623명 중 2명(0.1%)만이 직장 내 해당 제도가 있는 것으로 응답하였다.

다섯째, 시차출퇴근제 역시 타 제도와 유사하게 경력단절 경험이 없는 집단의 운영률이 가장 높게 나타났다. 경력단절 경험이 없는 여성 집단은 15.0%가 시차출퇴근제가 있다고 응답하였다. 반면, 경력단절이 지속되는 집단은 4.7%, 재취업 경험이 있는 집단은 1.4%만이 해당 제도가 직장 내에 운영된다고 답하였다.

마지막으로, 재택·원격근무제도 역시 직장 보육시설과 유사하게 전반적으로 낮은 운영률을 보였다. 경력단절 경험이 없는 집단이 7.1%, 경력단절이 지속되는 집단이 2.4%로 나타났고, 경력단절 경험이 있고 재취업한 여성 집단이 1.4%로 가장 낮게 분석되었다.

[표 23] 일·가정양립지원제도 별 제도 유무 비교

구분	경력단절 경험 없음		경력단절 경험 있음				전체			
			재취업		경력단절 지속					
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율		
일·가정양립지원제도	육아휴직	없음	483	51.4	1398	86.1	542	73.1	2423	73.4
		있음	456	48.6	225	13.9	199	26.9	880	26.6
	가족간호휴가	없음	602	64.1	1613	99.4	693	93.5	2908	88.0
		있음	337	35.9	10	0.6	48	6.5	395	12.0
	직장보육시설	없음	862	91.8	1606	99.0	722	97.4	3190	96.6
		있음	60	6.4	16	1.0	19	2.6	95	2.9
	육아기단축제	없음	770	82.0	1621	99.9	726	98.0	3117	94.4
		있음	169	18.0	2	0.1	15	2.0	186	5.6
	시차출퇴근제	없음	798	85.0	1601	98.6	706	95.3	3105	94.0
		있음	141	15.0	22	1.4	35	4.7	198	6.0
	재택·원격근무제	없음	872	92.9	1600	98.6	723	97.6	3195	96.7
		있음	67	7.1	23	1.4	18	2.4	108	3.3

(2) 사용 여부

일·가정양립지원제도 별 사용 여부를 비교한 결과, 6가지 제도 중 육아휴직의 사용률이 5.8%로 가장 높게 나타났고, 직장보육시설이 0.5%로 가장 낮게 나타나 제도 유무와 동일한 양상을 보였다. 가족간호휴가의 경우 1.7%, 육아기 근로시간단축제는 1.0%, 시차출퇴근제는 1.6%, 재택·원격근무제도는 0.6%의 비율로 여성들이 사용한 경험이 있는 것으로 분석되었다. 6가지의 일·가정양립지원제도 사용 여부를 경력단절 경험이 없는 집단, 경력단절을 경험하였으나 재취업한 집단, 경력단절을 지속하고 있는 집단별로 나누어 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 육아휴직제도는 경력단절 경험이 없는 여성 939명 중 143명이 사용하여 15.2%의 비율을 나타냈다. 이는 재취업 집단이 1.3%, 경력단절 지속 집단이 3.5%인 것에 비해 훨씬 높은 비율로 사용되었다. 또한 다른 일·가정양립지원제도에 비해서도 최소 12.6배 이상 높은 비율로 사용되었다.

둘째, 가족간호휴가제도는 경력단절 경험이 없는 집단은 939명 중 48명이 동

제도를 사용한 것으로 나타나 5.1%의 사용률을 보였다. 반면 경력단절을 경험하였다 재취업한 여성은 1,623명 중 1명만이 가족간호휴가를 사용하였으며, 경력단절이 지속된 여성 741명 중 7명(0.9%)만이 해당 제도를 사용한 것으로 응답하였다.

셋째, 직장보육시설은 여타 제도보다 전체적인 사용률도 낮을 뿐 아니라 집단별 사용률도 낮은 편에 속한다. 경력단절 경험이 없는 여성들 중에서도 직장 보육시설을 이용하거나 이용했던 경험이 있는 경우는 1.8%에 불과했으며, 재취업한 여성도 1,622명 중 1명만이 직장 보육시설을 이용하였다. 그리고 경력단절이 지속되는 여성의 경우 직장 보육시설을 이용하였다고 응답한 경우는 없었다.

넷째, 육아기 근로시간단축제의 경우 전체적으로는 1.0%의 사용률을 보였다. 집단별로는 경력단절 경험이 없는 집단의 경우 3.2%가 해당 제도를 사용하였고, 재취업한 여성 집단의 경우 0.1%, 경력단절이 지속되는 집단의 경우 0.3%가 육아기 근로시간단축제를 사용하였다. 육아휴직과 육아기 근로시간단축제가 상보적인 점을 고려하면, 육아휴직제도가 현실적으로 더 많은 여성들이 사용하고 있음을

[표 24] 일.가정양립지원제도 별 사용 여부 비교

구분	경력단절 경험 없음		경력단절 경험 있음				전체			
			재취업		경력단절 지속					
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율		
일·가정양립지원제도	육아휴직	없음	796	84.8	1602	98.7	715	96.5	3113	94.3
		있음	143	15.2	21	1.3	26	3.5	190	5.8
	가족간호휴가	없음	891	94.9	1622	99.9	734	99.1	3247	98.3
		있음	48	5.1	1	0.1	7	0.9	56	1.7
	직장보육시설	없음	922	98.2	1622	99.9	741	100.0	3285	99.5
		있음	17	1.8	1	0.1	0	0	18	0.5
	육아기단축제	없음	909	96.8	1622	99.9	739	99.7	3270	99.0
		있음	30	3.2	1	0.1	2	0.3	33	1.0
	시차출퇴근제	없음	906	96.5	1615	99.5	728	98.3	3249	98.4
		있음	33	3.5	8	0.5	13	1.8	54	1.6
재택원격근무제	없음	928	98.8	1619	99.8	737	99.5	3284	99.4	
	있음	11	1.2	4	0.3	4	0.5	19	0.6	

확인할 수 있다.

다섯째, 시차출퇴근제의 경우 경력단절 경험이 없는 여성 906명 중 33명이 동 제도를 사용하여 3.5%의 사용률을 보였다. 반면 재취업한 여성의 경우 0.5%, 경력단절이 지속되는 집단의 경우 1.8%로 나타나 해당 제도 역시 경력단절 경험이 없는 집단의 사용률보다 높게 나타났다.

마지막으로 재택·원격근무제도 역시 직장 보육시설과 유사하게 전반적으로 낮은 사용률을 보였다. 경력단절 경험이 없는 집단은 939명 중 11명만이 재택·원격근무제도를 사용한 경험이 있다고 응답하여 1.2%의 사용률을 보였다. 이 비율은 경력단절 경험이 있는 집단의 7.1%, 경력단절이 지속되는 집단이 2.4%로 나타났고, 경력단절 경험이 있고 재취업한 여성 집단이 1.4%로 가장 낮게 분석되었다.

## 제2절 로지스틱 회귀분석

이항모형에서 <모형 1>은 개인변수, 가족변수, 직장변수 등의 통제변수의 영향력만을 분석한 것이다. 이어서 <모형 2>에서 일·가정양립지원제도가 미치는 경력단절에 미치는 영향을 파악하기 위해 6가지 제도 변수를 추가하여 분석하였다. 이 때, 제도적 측면에서 제도의 존재 유무를 더미화하여 수행한 분석<모형 2-1>과 실질적 측면에서 제도의 사용 여부를 더미화하여 수행한 분석<모형 2-2>을 함께 살펴보았다. 마지막으로 일·가정양립지원제도 중 부모 휴가적 성격을 띄는 제도와 유연근무를 목적으로 하는 제도를 범주화하여, 각 범주의 제도를 동시에 사용하는 경우가 경력단절 방지에 더 효과적인지 또는 어떤 범주의 제도가 더 효과적인지 추가적으로 분석<모형 3>하였다. 이 때 일·가정양립지원제도의 변수는 직장 내 해당 제도가 존재하는지 여부를 기준으로 분석하였다.

다음으로 경력단절 경험이 있는 여성 집단을 다시 재취업을 한 여성과 경력단절이 지속되는 여성으로 나누어 다항 로지스틱 회귀분석을 수행하였다. 다항모형도 역시 이항모형과 동일하게 통제변수만을 분석한 <모형 4>, 일·가정양립지

원제도 변수를 추가한 <모형 5>와 마지막으로 상호작용항을 추가한 <모형 6>으로 구성된다. 여기서도 <모형 5> 역시 제도의 존재 유무를 기준으로 <모형 5-1>을, 제도의 사용 여부를 기준으로 <모형 5-2>로 나누어 동시에 분석을 수행하였다.

독립변수의 상관관계를 분석한 결과, 6가지 제도 간 피어슨 상관계수가 0.70 미만으로 다중공선성의 문제는 우려되지 않는 것으로 나타났다. Hosmer-Lemeshow 적합도 역시 6가지 모형 모두 0.05 이상으로 적합한 것으로 나타났다. 또한 Likelihood는 그 값이 0일 때 모형의 적합도가 가장 좋으며, 0보다 커질수록 적합도가 나빠지게 되는데,  $-2\text{Likelihood}$  값을 비교해보면 이항 로지스틱 회귀분석 결과는 <모형 2-1>이 가장 값이 작으며 <모형 3>, <모형 2-2>, <모형 1>의 순으로 나타나 <모형 2-1>이 가장 적합도가 높은 것으로 판단된다. 다항 로지스틱 회귀분석 결과 역시 <모형 5-1>이 가장 값이 작으며 <모형 6>, <모형 5-2>, <모형 4>의 순으로 나타나 <모형 5-1>이 가장 적합도가 높은 것으로 판단된다. 결과적으로 모형 중 제도 유무를 기준으로 일·가정양립 지원제도의 효과를 분석한 모형이 가장 적합하였으며, 다항 모형보다도 이항 모형이 더욱 적합도가 높은 것으로 확인되었다.

## 1. 여성의 경력단절 결정요인

경제활동에 참여하던 여성이 결혼·임신·출산·육아 등을 이유로 노동시장에서 퇴장하는 때, 여성의 경력단절에 일·가정양립지원제도가 영향을 미치는지 여부는 <모형 2>와 <모형 5>에서 확인할 수 있다.

### 1) 이항 로지스틱 회귀분석 결과

<모형 1>은 여성의 경력단절 경험에 영향을 미치는 통제변수들의 효과를 분석한 것이다. 구체적으로 개인변수에 해당하는 연령, 여성의 학력수준, 가족변수에 해당하는 배우자의 소득, 배우자의 학력 수준, 자녀수, 마지막으로 직장변수에 해

당하는 사업체 유형, 사업체 규모, 종사상 지위 변수가 포함된다. 연속변수인 여성의 연령과 자녀 수 두 변수 모두 99% 신뢰수준 하에서 유의미한 변수로 분석되었다. 연령 변수의  $\beta=0.017$ 로 연령이 1살 높아질수록 경력단절이 될 확률은 약 0.017 logit만큼 높아진다. 이를 확률로 변환하면 연령이 높아질수록 여성이 경력단절을 경험할 확률은 1.7% 높아지고, 자녀수가 많아질수록 여성의 경력단절 확률은 61.1% 높아짐을 확인할 수 있다.

<모형 2>는 일·가정양립지원제도 변수들을 추가하여 6가지 제도들이 여성의 경력단절 여부에 영향을 미치는지 분석한 것이다. 여기서 <모형 2-1>은 경력단절 경험이 있는 여성들의 경우 경력단절 당시의 직장에서, 혹은 경력단절을 경험하지 않은 여성들의 경우 현재 계속하여 다니고 있는 직장에서 6가지 제도들을 운영하고 있는지 여부를 기준으로 하였다. 그리고 <모형 2-2>는 직장 내에서 일·가정양립지원제도를 두고 있는 경우, 실제로 그 여성들이 해당 제도를 사용하였는지 여부를 기준으로 측정된 변수를 사용하여 분석을 수행하였다.

<모형 2-1>의 분석 결과, 일·가정양립지원제도가 직장 내에 존재하는지 여부는 육아휴직제도, 가족간호휴가제도, 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제가 99% 신뢰수준 하에서 유의미하고, 직장보육시설이 90% 신뢰수준 하에서 유의미한 것으로 드러났다. 반면, 재택·원격근무제는 여성의 경력단절에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 확인되었다. 구체적으로, 승산비를 이용하여 해당 제도가 존재하는 경우 경력단절이 발생할 확률이 어떠한지를 분석해보면, 99% 신뢰수준 하에서 육아휴직제도가 있는 경우 경력단절이 발생할 확률이 57.9% 감소하고, 가족간호휴가제도는 91.4%, 육아기 근로시간단축제는 72.8%, 시차출퇴근제는 59.8%감소하는 것으로 분석되었다. 또한 90% 신뢰수준 하에서 직장보육시설이 있는 경우 경력단절이 발생할 확률이 41.0%감소하는 것으로 확인되었다.

<모형 2-2>의 분석 결과, 사용 여부를 기준으로 여성의 경력단절에 영향을 미치는 제도는 99%신뢰수준 하에서 육아휴직제도, 가족 간호휴가제도, 직장보육시설, 시차출퇴근제도가, 95%신뢰수준 하에서 육아기 근로시간단축제가 유의미한

제도로 분석되었다. 구체적으로 직장 보육시설을 사용한 여성의 경우 경력단절이 발생할 확률이 95.7% 감소하며, 가족 간호휴가를 사용한 경우 90.4%, 육아휴직 제도는 83.3%, 육아기 근로시간단축제는 80.0%, 시차출퇴근제는 64.8%감소하는 것으로 나타났다.

6가지 제도 중 재택·원격근무제도를 제외하고, 일·가정 양립지원제도가 여성의 경력단절확률을 감소시키는 방향으로 작용함이 확인되었다. 다시 말하면 일·가정 양립지원제도는 여성의 경력단절을 방지하는 데 긍정적인 효과를 미치는 것으로 나타났다. 특히 직장보육시설의 경우 제도의 유무를 기준으로 한 경우에는 90% 신뢰수준 하에서만 유의미하게 나타났으나, 실제 사용여부를 기준으로 한 경우 신뢰수준 99%하에서 경력단절을 감소시키는 효과가 가장 크게 나타나는 것으로 분석되었다. 이는 직장보육시설이 여타 제도와 비교하여 직장 내에서 시행되는 비율이 가장 낮은데서 기인한 것으로 보인다. 직장보육시설의 경우 제도의 특성상 일정 규모 이상의 직장에서만 운영이 가능하므로 유연근무제도나 휴가제도에 비해 제도의 운영에 제약이 많이 발생하기 때문이다. 그럼에도 직장 보육시설이 여성의 경력단절 방지에는 실제로 가장 큰 효과를 보이는 것은 여러 정책적 시사점을 갖는다.

다음의 [표25]는 이항 로지스틱 회귀분석의 결과를 정리한 것으로 <모형 1>, <모형2-1>, <모형 2-2>, <모형 3>을 정리한 것이다.

[표 25] 이항 로지스틱 회귀분석 결과

		모형1	모형2		모형3
			모형2-1	모형2-2	
개인 변수		0.017105*** (0.006614)	-0.019989*** (0.007793)	0.002833 (0.006934)	-0.022878*** (0.007855)
	교육수준 더미 변수 포함				
가족 변수	자녀 수	0.476780*** (0.062871)	0.386507*** (0.071163)	0.532569*** (0.065407)	0.403131 (0.071573)
	배우자 교육수준, 배우자 소득 더미 변수 포함				
직장 변수	사업체 형태, 사업체 규모, 종사상 지위 더미 변수 포함				
Parental Leave	육아휴직		-0.864475*** (0.148432)	-1.789883*** (0.210984)	-0.719412*** (0.153817)
	가족간호 휴가		-2.456935*** (0.188669)	-2.346558*** (0.421424)	-2.344016*** (0.190594)
Child care	직장 보육시설		-0.528389* (0.305191)	-3.149617*** (1.102287)	-0.486631 (0.313983)
Working Flexi- bility	육아기 근로시간 단축제		-1.303626*** (0.328122)	-1.609488** (0.693908)	-1.246654*** (0.335368)
	시차출퇴 근제		-0.911697*** (0.248033)	-1.045354*** (0.345854)	-0.790615*** (0.281264)
	재택.원격 근무제		0.209225 (0.344938)	-0.369445 (0.598315)	0.173622 (0.339716)
상호 작용	부모휴가x 유연근로제도				-0.780705 (0.641845)
	부모휴가 제도				-1.185277*** (0.239448)
	유연근로 제도				-0.483695 (0.370246)
상수		-15.268*** (20097.663)	-12.005*** (20090.148)	-14.602*** (20090.157)	-11.962 (20097.353)
-2Likelihood		3354.986	2279.866	3153.373	2753.112
카이제곱		588.511	1163.631	790.123	1190.385
자유도		35	41	41	44
Pseudo-R2(Cox&Snell)		0.163	0.297	0.213	0.303

주: 1. \* P<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

2. 각 변수의 Parameter Estimate 값, ( )안의 값은 표준오차임.

## 2) 다항 로지스틱 회귀분석 결과

다항 로지스틱 회귀분석은 종속변수 집단을 1) 경력단절을 경험하지 않은 집단 2) 경력단절을 경험하였으나 재취업한 집단 3) 경력단절이 지속되는 집단으로 나누어 분석한다. 기준이 되는 집단은 경력단절이 지속되는 집단으로 설정한다.

<모형 4>는 통제변수들이 여성의 경력단절에 미치는 영향을 분석한 것이다. 그리고 <모형 5-1>은 일·가정양립지원제도의 존재 여부를 추가하여 제도의 효과를 분석하고, <모형 5-2>는 일·가정양립지원제도의 사용 여부를 추가하여 분석한 것이다. 마지막으로 <모형 6>은 <모형 5-1>에 상호작용 효과를 추가하여 분석한 모형이다.

여성의 경력단절에 영향을 미치는지 여부는 기준이 되는 경력단절 지속 집단

[표 26] 다항 로지스틱 회귀분석 결과(모형4)

		모형4	
		경력단절 있음&재취업	경력단절 없음
개인변수		0.068969*** (0.007486)	0.028661*** (0.008404)
	교육수준 더미 변수 포함		
가족변수	자녀 수	0.250861*** (0.071468)	-0.327871*** (0.077792)
	배우자 교육수준, 배우자 소득 더미 변수 포함		
직장변수	사업체 형태, 사업체 규모, 종사상 지위 더미 변수 포함		
	상수	8.443678*** (1.085586)	15.035844*** (1.092471)
-2Likelihood		5821.305	
카이제곱		919.329	
자유도		68	
Pseudo-R2(Cox&Snell)		0.275	

주: 1. \* P<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

2. 각 변수의 Parameter Estimate 값임.

3. ( )안의 값은 표준오차임.

과 경력단절 없음 집단의 비교를 통해 분석할 수 있다. <모형 4>는 개인변수, 가족변수, 직장변수의 효과를 분석한 것으로 연령과 자녀수 변수 모두 99%신뢰수준 하에서 유의미한 것으로 분석되었다. 구체적으로 여성의 경력단절이 발생할 확률은 연령이 1살 높아질수록 약 2.9%높아졌으며, 자녀가 1명 늘어날수록 27.9% 감소하는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 낮을수록, 자녀 수가 많을수록 경력단절이 발생할 확률이 높아지는 것이 확인되었다.

<모형 5-1>은 직장 내 제도 유무를 기준으로 일·가정양립지원제도의 효과를 분석하였다. 여기서 기준이 되는 집단은 경력단절이 지속되는 집단이며, <모형 4>와 동일하게 여성의 경력단절에 영향을 미치는지 여부는 ‘경력단절 없음’의 통계분석 결과를 통해 확인할 수 있다. 분석 결과, 99% 신뢰수준 하에서 육아휴직 제도, 가족간호휴가제도, 육아기 근로시간단축제도가, 95% 신뢰수준 하에서 시차출퇴근 제도가 유의미한 것으로 나타났다. 구체적으로 육아휴직 제도가 존재하는 경우 경력단절이 발생할 가능성이 1.07배, 가족 간호 휴가가 존재하는 경우 5.5배, 육아기 근로시간단축제가 존재하는 경우 1.7배, 시차출퇴근제가 존재하는 경우 0.7배 감소하는 것으로 분석되었다.

<모형 5-2>는 사용 여부를 기준으로 각 제도의 효과를 분석한 것으로, 99% 신뢰수준 하에서 육아휴직제도와 가족간호휴가제도가, 90% 신뢰수준 하에서 시차출퇴근제가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 구체적으로 육아휴직 제도를 사용할 경우 경력단절 지속 집단의 여성이 경력단절을 경험하지 않을 가능성은 4.17배 높으며, 가족간호휴가제도를 사용하는 경우 3.63배, 시차출퇴근제는 3.14배 높은 것으로 나타났다.

## 2. 여성의 재취업 여부 결정요인

과거 직장의 일·가정양립지원제도가 추후 여성의 재취업에 영향을 미치는지 여부는 다항 로지스틱 회귀분석 모형에서 경력단절이 지속되는 집단과 경력단절을 경험하였으나 재취업한 여성 집단의 비교를 통해 분석할 수 있다. <모형 4>를

통해 통제집단의 영향요인을, <모형 5-1>과 <모형 5-2>를 통해 일·가정양립 지원제도의 효과가 재취업에 영향을 미치는지, 미친다면 어느 제도의 효과성이 가장 높은지 알 수 있다.

<모형 4>에서는 연령변수와 자녀 수 변수에 따른 경력단절이 지속되는 집단과 재취업한 집단의 차이가 99% 신뢰수준 하에서 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 승산비를 통해 변환하여 분석하면, 여성의 연령이 1살 상승할수록 경력단절을 지속하던 여성의 재취업 확률은 5.57%증가하며, 자녀 수가 1명 늘어날수록 재취업 확률은 11.7% 증가하는 것으로 나타났다.

<모형 5-1>에서는 일·가정양립지원제도가 과거 다니던 직장 내에 존재하는지 여부가 여성의 재취업에 영향을 미치는지 여부를 확인할 수 있다. 재취업에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되는 제도는 가족 간호휴가(신뢰수준 99%)와 육아기 근로시간단축제 및 시차출퇴근제(신뢰수준 95%)로 나타났다. 구체적으로 경력단절을 경험하였던 여성이 재취업할 확률은 직장 내 가족간호휴가제도가 있었던 여성의 경우 82% 낮으며, 육아기 근로시간단축제가 있던 직장에 다녔던 경우는 78.9% 낮고, 시차출퇴근제가 있었던 경우는 51.9%가 낮은 것으로 분석되었다.

[표 27] 다항 로지스틱 회귀분석 결과(모형5)

		모형5-1		모형5-2	
		경력단절 있음 &재취업	경력단절 없음	경력단절 있음&재취업	경력단절 없음
개인 변수		0.063137*** (0.007791)	0.060265*** (0.0094603)	0.0686343*** (0.007563)	0.042858*** (0.008721)
	교육수준 더미 변수 포함				
가족 변수	자녀 수	0.241272*** (0.071946)	-0.25104*** (0.084043)	0.239504*** (0.071312)	-0.3930031** * (0.079883)
	배우자 교육수준, 배우자 소득 더미 변수 포함				
직장 변수	사업체 형태, 사업체 규모, 종사상 지위 더미 변수 포함				

Parental Leave	휴직	-0.161517 (0.140847)	0.731079*** (0.170597)	-0.315623 (0.311042)	1.642866*** (0.255812)
	가족간호휴가	-1.724576*** (0.370609)	1.873006*** (0.211875)	-2.460282** (1.083034)	1.532002*** (0.445614)
Child care	직장보육시설	0.000574 (0.378804)	0.524168 (0.339467)	14.992615 (1985.124635)	17.558616 (1985.124392)
Working Flexibility	육아기 근로시간 단축제	-1.559761** (0.783261)	0.980386*** (0.344764)	-0.595037 (1.244352)	1.420644* (0.802113)
	시차출퇴근제	-0.73248** (0.312478)	0.548004** (0.274095)	-1.068789** (0.467341)	0.492685 (0.389742)
	재택근무제	0.335264 (0.377205)	-0.008303 (0.384997)	-0.396486 (0.778016)	0.18054 (0.723078)
상수		9.134009*** (0.102346)	12.287413*** (1.169105)	8.597072*** (1.086107)	14.471675*** (1.099101)
-2Likelihood			5240.853		5620.199
카이제곱			1552.802		1139.714
자유도			80		80
Pseudo-R2(Cox & Snell)			0.375		0.92

- : 1. \* P<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01  
2. 각 변수의 Parameter Estimate 값임.  
3. ( )안의 값은 표준오차임.

<모형 5-2>에서는 제도의 실제 사용여부에 따라 재취업 여부에 영향을 미치는지를 파악할 수 있다. 다항 로지스틱 회귀분석 결과, 신뢰수준 95%하에서 가족간호휴가제도와 시차출퇴근제가 유의미한 변수임이 확인되었다. 구체적으로 가족간호휴가제도를 사용하였던 여성이 추후 재취업할 확률은 경력단절이 지속되는 집단보다 91%낮으며, 시차출퇴근제도를 사용한 경우는 재취업 확률이 65%낮아지는 것으로 분석되었다.

### 3. 부모 휴가지원제도와 유연근무제도 간 상호작용 효과

여기서는 일·가정양립지원제도를 OECD Babies&bosses의 기준에 따라 구분하고, 부모휴가제도적 성격을 띠는 제도와 유연근무제적 성격을 띠는 제도의 효과성을 검증한다. 그리고 두 가지 성격의 제도를 동시에 사용하는 경우 여성의 경력단절에 미치는 영향이 상이한지 상호작용효과를 살펴보고자 한다.

[표 25]의 <모형 3>은 이항 로지스틱 회귀분석 방법으로 경력단절이 있는 집단과 경력단절이 없는 집단을 비교한 것이다. 분석 결과, 부모 휴가제도와 유연근무제도 범주의 제도의 통계적 유의미성은 발견되지 않았다. 그리고 상호작용 효과도 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 분석되었다.

<모형 6>은 다항 로지스틱 회귀분석을 통해 각 범주별 제도의 효과와 상호작용 효과의 영향을 분석한 것이다. [표 28]에서 확인할 수 있듯이 양 범주 간 상호작용은 경력단절 경험 및 재취업에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 다만, 부모휴가제도의 경우 경력단절이 없는 집단에 신뢰수준 99%하에서 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 부모휴가제도에 속하는 육아휴직제도와 가족 간호휴가제도 중 하나 이상을 사용한 경우, 경력단절이 지속되는 집단에 비해 경력단절을 경험하지 않을 가능성이 2.03배 높은 것으로 나타났다. 이는 유연근무제도보다는 부모휴가제도적 성격의 일·가정양립지원제도가 여성의 경력단절 방지에 더욱 효과적인 것으로 해석할 수 있다.

[표 28] 다항 로지스틱 회귀분석 결과(모형6)

		모형6	
		경력단절 있음&재취업	경력단절 없음
개인변수		0.063647*** (0.007814)	0.063416*** (0.009528)
	교육수준 더미 변수 포함		
가족변수	자녀 수	0.233444*** (0.071878)	-0.273118*** (0.084397)
	배우자 교육수준, 배우자 소득 더미 변수 포함		
직장변수	사업체 형태, 사업체 규모, 종사상 지위 더미 변수 포함		
Parental Leave	육아휴직	-0.138503 (0.145638)	0.585109*** (0.175838)
	가족간호(간호)휴가	-1.718240*** (0.371824)	1.759168*** (0.213974)
Childcare	직장 보육시설	-0.099829 (0.380181)	0.448154 (0.345299)
Working Flexibility	육아기 근로시간단축제	-1.519898* (0.786186)	0.924991*** (0.352706)
	시차출퇴근제	-0.516073 (0.352599)	0.530338* (0.309752)
	재택·원격근무제	0.384079 (0.383443)	0.016448 (0.383086)
상호작용	부모휴가 x 유연근로제도	0.229635 (0.999447)	0.927244 (0.711154)
	부모휴가제도	-0.262046 (0.325997)	1.107694*** (0.268025)
	유연근로제도	-0.651486 (0.481808)	0.165869 (0.406312)
상수		9.167763*** (1.103807)	12.268455*** (1.162798)
-2Likelihood		5615.390	
카이제곱		1144.524	
자유도		86	
Pseudo-R2(Cox&Snell)		0.293	

주: 1. \* P<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

2. 각 변수의 Parameter Estimate 값임. ( )안의 값은 표준오차임.

### 제3절 분석결과의 종합

이상에서 분석한 통계분석 결과를 종합하여, 본 연구가 설정한 세 가지 가설에 대한 채택여부와 기각 여부를 논의하고자 한다. 본 연구에서 설정한 가설 세 가지는 다음과 같다.

가설 1. 일·가정양립지원제도는 여성의 경력단절 경험을 방지하는 데 긍정적 효과가 있을 것이다.

가설 2. 일·가정양립지원제도는 여성의 재취업에 긍정적 효과가 있을 것이다.

가설 3. 일·가정양립지원제도의 범주 간 상호작용이 여성의 경력단절에 미치는 영향은 상이할 것이다.

먼저 일·가정양립지원제도는 여성의 경력단절 경험을 방지하는 데 긍정적인 효과를 미치는 것으로 확인되었다. 일·가정양립지원제도의 영향 여부는 두 가지 측면에서 살펴보았는데, 직장 내 제도가 존재하는지 여부와 실제 여성들이 제도를 사용하였는지 여부 모두 경력단절을 방지하는 데 효과가 있는 것으로 나타났다[가설1 채택]. <모형 2>의 분석 결과, 95% 신뢰수준 하에서 1) 직장 내 제도가 존재하는 경우 육아휴직제도, 가족간호휴가제도, 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제가 통계적으로 유의미하며 위 4가지 제도들 중 가족 간호 휴가의 영향력이 가장 큰 것으로 분석되었다. 또한 2) 실제 여성들이 제도를 사용하였는지 여부를 기준으로 한 분석에서는 95% 신뢰수준 하에서 육아휴직제도, 가족 간호휴가제도, 직장보육시설, 시차출퇴근제, 육아기 근로시간단축제가 유의미한 제도로 분석되었다. 직장보육시설의 경우 이러한 상이한 결과가 나온 이유는 조사대상 여성 집단 전체적으로 직장 내 직장보육시설이 존재한 경우가 2.6%에 불과하여 6가지 제도 중 운영률이 가장 낮음에서 기인하는 것으로 생각된다. 그러나 직장 내에 직장보육시설이 있는 경우 해당 시설을 사용한 경험이 경력단절을 방지하는 데 다른 제도 중 여성의 경력단절을 감소시키는 데 가장 큰 영향을 미치는 것으로 보아 일정 규모 이상의 직장에서는 직장보육시설을 이용할 수 있는 제도적 기반이 마련될 필요가

있음을 시사한다.

다음으로, 일·가정양립지원제도는 여성의 재취업을 촉진하는 데 긍정적인 효과가 없는 것으로 분석되었다[가설2 기각]. 경력단절을 경험한 여성 중 경력단절이 지속되는 집단과 재취업한 여성 집단을 비교한 결과, 일·가정양립지원제도는 오히려 여성의 재취업에 부정적인 영향을 미침을 확인할 수 있었다. <모형 5>의 분석 결과, 1) 제도 유무를 기준으로, 신뢰수준 95% 하에서 가족간호휴가제도, 육아기 근로시간단축제도, 시차출퇴근제도가 존재하였던 직장에 다녔던 여성들은 경력단절을 경험한 후 재취업하기 보다는 경력단절이 지속되는 경향이 있음이 확인되었다. 또한 2) 사용 여부를 기준으로 신뢰수준 95% 하에서 가족 간호 휴가를 사용한 여성과 시차출퇴근제를 사용한 여성이 경력단절을 경험한 후 재취업할 확률이 낮아지는 것으로 분석되었다. 여성의 재취업은 과거 직장의 일·가정양립지원제도 존재여부나 실제 일·가정양립지원제도의 사용여부보다는 오히려 배우자의 소득에 더욱 밀접한 영향을 받는 것으로 나타났다. 즉, 배우자의 소득이 적은 경우에 여성이 재취업하는 확률이 유의미하게 높아지는 것으로 나타났다. 이는 배우자의 소득이 적을수록 경제적인 이유로 여성이 노동시장에 재진입하는 것으로 해석할 수 있다.

끝으로, 일·가정양립지원제도를 범주화하여 부모 휴가 지원 제도와 유연근무 제도의 효과의 상호작용효과를 분석한 결과 통계적으로 유의미한 효과는 발견되지 않았다[가설3 기각]. 다만, 다항 분석 결과 양 범주에 속하는 일·가정양립지원제도를 동시에 사용한 경우와 유연근로제도만을 사용한 경우 여성의 경력단절에 미치는 영향은 보이지 않았으나, 부모 휴가 지원 제도를 사용한 경우에는 유의미한 영향을 보이는 것으로 분석되었다. 부모 휴가 지원제도의 경우 직장과 가사를 병행하기 보다는 가사에 전념할 수 있도록 지원하는 제도이다. 반면 유연근로제도는 여성이 직장과 가사를 병행할 수 있도록 시간의 유연성을 주는 제도이다. 본 논문의 분석 결과는 여성이 일과 가정의 양립을 이루기 위해서는 시간적인 유연성보다는, 필요한 경우 여성에게 가사에 전념할 수 있도록 지원해주고, 그 기간이 지난 후 직장에 복귀할 수 있도록 보장해주는 제도가 더욱 효과적임을 의미한다.

결과적으로, 본 논문의 가설 중 <가설 1>은 채택되었으며, <가설 2>와 <가

설 3>은 기각되었다. 즉, 일·가정양립지원제도에 속하는 일부 제도는 여성의 경력단절 경험을 방지하는 데 긍정적인 효과를 보였다. 반면 일·가정양립지원제도 중 일부는 여성의 재취업에 부정적인 효과를 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로, 부모 휴가 지원제도의 범주와 유연근무제도의 범주에 속하는 일·가정양립지원제도 간 상호작용은 존재하지 않는 것으로 나타났고, 범주별로는 부모 휴가 지원제도만이 여성의 경력을 방지하는 데 긍정적인 것으로 분석되었다.

## 제5장 결론

### 제1절 연구결과 요약

본 논문은 여성의 경력단절 결정요인을 일·가정양립지원제도를 중심으로 살펴보았다. 구체적으로 일·가정양립지원제도 중 대표적인 육아휴직제도, 가족간호휴가제도, 직장보육시설, 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제, 재택·원격 근무제를 대상으로, 해당 제도가 여성의 경력단절을 방지하고 재취업을 촉진하는 데 어떠한 영향을 미치는지, 영향을 미치는 경우 어떤 제도의 효과가 큰지 분석하는 것을 목적으로 한다. 이에 따라 ‘2013 경력단절여성 등의 경제활동에 대한 실태조사’ 통계를 정부로부터 제공받아 연구를 수행하였다.

분석 대상 여성 3,303명 중 경력단절을 경험한 여성은 939명이었고, 경력단절을 경험한 여성은 2,364명이었다. 경력단절 경험이 있는 여성을 재취업 여부에 따라 다시 구분하면, 재취업한 여성은 1,623명, 경력단절이 지속되는 여성은 741명이었다. 이들 여성을 대상으로 <가설 1> 일·가정양립지원제도는 여성의 경력단절 경험을 방지하는 데 긍정적 효과가 있을 것이다, <가설 2> 일·가정양립지원제도는 여성의 재취업에 긍정적 효과가 있을 것이다, <가설 3> 일·가정양립지원제도의 범주 간 상호작용이 여성의 경력단절에 미치는 영향은 상이할 것이다 등 총 3개의 가설을 로지스틱 회귀분석을 통해 검증하였다.

본 논문의 모형은 크게 이항 로지스틱 회귀모형과 다항 로지스틱 회귀모형으로 나누어진다. 이항 로지스틱 회귀모형은 다시 통제변수의 영향력만을 검증한 <모형 1>, 여기에 일·가정양립지원제도의 영향력을 직장 내 존재 여부를 기준으로 검증한 <모형 2-1>, 일·가정양립지원제도의 효과를 실제 사용 여부를 기준으로 검증한 <모형 2-2>, 마지막으로 범주 별 상호작용 효과를 추가하여 분석한 <모형 3>으로 나누어진다. 다항 로지스틱 회귀모형도 이와 동일하게 통제변수만 고려한 <모형 4>,

여기에 일·가정양립지원제도의 영향력을 직장 내 존재 여부를 추가적으로 고려한 <모형 5-1>, 일·가정양립지원제도의 효과를 실제 사용 여부를 기준으로 검증한 <모형 5-2>, 마지막으로 범주 별 상호작용 효과를 추가하여 분석한 <모형 6>으로 나누어진다. -2Log Likelihood를 기준으로 모형의 적합도를 검증한 결과 전반적으로 이항 모형의 적합도가 높게 나타났으며, 그 중에서도 직장 내에서 육아휴직제도, 가족간호휴가제도, 직장보육시설, 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제, 재택·원격 근무제를 두고 있는지 여부를 독립변수로 설정한 <모형 2-1>의 적합도가 가장 높은 것으로 나타났다.

분석 결과, <가설 1>과 관련하여 제도적 보장 측면에서 일·가정양립지원제도가 직장 내에 존재하는 경우 여성의 경력단절 경험을 방지하는 데 긍정적 효과가 있는 것으로 나타났다. 적합도가 보다 높은 이항 모형의 로지스틱 회귀분석 결과, 95% 신뢰수준 하에서 유의미한 제도는 육아휴직제도, 가족간호휴가제도, 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제로 분석되었다. 구체적으로 해당 제도가 존재하는 경우 경력단절이 발생할 확률이 어떠한지를 분석해보면, 육아휴직제도가 있는 경우 경력단절이 발생할 확률이 57.9% 감소하고, 가족간호휴가제도는 91.4%, 육아기 근로시간단축제는 72.8%, 시차출퇴근제는 59.8%감소하는 것으로 분석되었다. 결론적으로 여성의 경력단절을 경험을 방지하는 데 가장 큰 효과가 있는 제도는 가족간호휴가제도로 분석되었다.

<가설 1>과 관련하여, 실질적 측면에서 여성들이 해당 제도를 사용하였는지 여부를 기준으로 분석한 결과 역시 여성의 경력단절을 방지하는 데 일·가정양립지원제도가 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 95%신뢰수준 하에서 직장 보육시설, 가족 간호휴가제도, 직장보육시설, 시차출퇴근제, 육아기 근로시간단축제가 유의미한 제도로 분석되었다. 구체적으로 직장보육시설을 사용한 여성의 경우 경력단절이 발생할 확률이 90.4% 감소하며, 가족 간호휴가는 90.4%, 육아휴직제도는 83.3%, 육아기 근로시간단축제는 80.0%, 시차출퇴근제는 64.8% 감소하는 것으로 나타났다.

다음으로 <가설 2>와 관련하여 과거 경력단절이 발생하기 전 다녔던 직장의

일·가정양립지원제도는 추후 여성의 재취업에 부정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 반면 여성의 재취업에 긍정적인 영향을 미치는 변수는 연령, 자녀수, 배우자 소득이 200만원 이하인 경우 등으로 분석되었다. 제도 유무를 기준으로 경력단절이 지속되는 집단과 경력단절을 경험하였으나 재취업한 여성 집단을 비교한 결과, 95% 신뢰수준 하에서 일·가정양립지원제도 중 가족간호휴가제도, 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제가 존재하였던 직장에 다녔던 여성들은 재취업할 확률이 감소하며, 가족간호휴가가 부정적인 영향을 가장 크게 미치는 것으로 확인되었다. 구체적으로 경력단절을 경험하였던 여성이 재취업할 확률은 직장 내 가족간호휴가제도가 있었던 여성의 경우 82% 낮으며, 육아기 근로시간단축제가 있던 직장에 다녔던 경우는 78.9% 낮고, 시차출퇴근제가 있었던 경우는 51.9%가 낮은 것으로 분석되었다.

<가설 2>를 제도의 실제 사용여부에 따라 일·가정양립지원제도 중 어떤 제도가 재취업 여부에 영향을 미치는지를 분석한 결과, 신뢰수준 95%하에서 가족간호휴가제도와 시차출퇴근제가 통계적으로 유의미한 영향을 미침을 알 수 있었다. 구체적으로 가족간호휴가제도를 사용하였던 여성이 추후 재취업할 확률은 91% 낮아지며, 시차출퇴근제도를 사용한 경우는 재취업 확률이 65% 낮아지는 것으로 분석되었다.

마지막으로 육아휴직제도, 가족간호휴가제도, 직장보육시설, 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제, 재택·원격 근무제를 OECD의 Babies&Bosses(2007)의 기준에 따라 범주화하면 부모 휴가 지원제도와 보육지원제도, 유연근로제도로 범주화할 수 있다. 부모 휴가 지원제도(Parental Leave)에는 육아휴직제도, 가족간호휴가제도가 포함되고, 보육지원제도(Childcare)에는 직장보육시설이, 유연근로제도(Working flexibility)에는 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제, 재택·원격 근무제가 포함된다. 여기서, 보육지원제도를 제외하고, 부모에게 일정 시간 직장을 떠나 가사에 전념할 수 있도록 휴가를 주는 제도와 가사와 직장 일을 병행할 수 있도록 근무 시간의 유연성을 주는 제도 중 어떤 범주의 제도가 더 효과가 높은지, 그리고 이들 범주의 제도를 동시에 사용할 경우 그 상호작용은 어떠한지 살펴 보았다.

<가설 3>과 관련하여 결론적으로 일·가정양립지원제도의 범주 간 상호작용은 존재하지 않는 것으로 밝혀졌다. 이항 로지스틱 분석결과와 다항 로지스틱 분석결과 모두 부모 휴가지원제도에 속하는 제도들과 유연근무제도에 속하는 제도들을 동시에 사용한 경우 여성의 경력단절에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않는 것으로 분석되었다. 다만, 다항 로지스틱 분석결과 부모휴가지원제도의 범주에 속하는 제도를 하나라도 사용한 경우는 경력단절이 지속되는 집단에 비해 경력단절을 방지하는 효과가 있는 것으로 분석되었다. 이는 여성의 경력단절을 방지하기 위해서는 여성들에게 직장을 일정 기간 떠나 가사에 집중할 수 있는 휴가제도를 제도적으로 보장해주는 것이 경력단절에 보다 효과적임을 의미한다.

## 제2절 정책적 시사점

### 1. 일·가정양립지원제도의 확대

여성의 경제활동참여율이 증가한 양상으로도 확인할 수 있듯이, 과거에 비해 여성의 사회활동이 활발해지고 있다. 이에 따라 각종 제반 법률들이 제정되면서 일·가정양립지원제도 역시 확대되고 있는 추세이다. 본 연구에서는 일·가정양립지원제도의 대표적인 제도 6가지의 효과를 분석한 결과, 모형 적합도가 가장 높은 모형에서는 이들 6가지 제도 중 95%신뢰수준 하에서 육아휴직, 가족간호휴가, 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제 등 4가지 제도가 여성의 경력단절을 방지하는데 긍정적인 효과가 있는 것으로 분석되었다. 신뢰수준을 90%로 보다 확대하면 직장 보육시설 역시 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

그러나 기술통계분석의 결과는 현실적으로 아직까지 일·가정양립지원제도가 활발하게 이용되지 못하고 있는 것으로 나타났다. 우선 3,303명의 여성 중 직장 내에 6가지 제도가 모두 존재한다고 응답한 여성은 22명에 불과하였다. 직장 내에

일·가정양립지원제도가 존재하였는지 여부를 묻는 응답에서, 비교적 법적 제도적 보장이 되어 있는 제도는 육아휴직제도인 것으로 드러났다. 그러나 육아휴직제도가 직장 내에 존재하였거나 존재한다고 응답한 여성은 전체의 26.6%로 이것이 결코 높은 비율로 운영된다고 볼 수는 없다. 또한 가족간호휴가가 존재한다고 응답한 비율은 12.0%, 시차출퇴근제는 6.0%, 육아기 근로시간단축제는 5.6%, 재택·원격근무제는 3.3%였다. 마지막으로 직장 보육시설은 가장 적은 비율로 운영되는 것으로 나타났는데, 전체 응답여성 3,303명 중 95명만이 직장 내에 보육시설이 존재하였거나 존재한다고 응답해 2.9%의 낮은 운영률을 보이는 것으로 확인되었다.

일·가정양립지원제도를 사용 여부 측면에서 보면 문제가 더욱 심각함을 알 수 있다. 직장 내에 해당 제도가 존재하고 그 제도를 사용한 경우로 분석한 결과, 가장 높은 사용률을 보이는 제도는 육아휴직제도였다. 그러나 이 역시 전체 여성의 5.8%에 불과한 낮은 수치를 보였다. 다른 제도의 사용률은 더욱 낮는데, 가족간호휴가의 경우 3,303명 중 56명만이 사용한 것으로 응답해 1.7%의 낮은 사용률을 보였으며, 시차출퇴근제는 1.6%, 육아기 근로시간단축제는 1.0%에 불과하였다. 마지막으로 직장 보육시설은 전체 여성 중 18명만이 직장 보육시설을 이용한 경험이 있는 것으로 응답해 0.5%로 가장 낮은 사용률을 나타냈다.

이상의 내용에서 비추어 보면, 일·가정양립지원제도는 경력단절을 방지의 효과성에 비해 제도적 보장 뿐 아니라 현실적인 사용 여건 역시 미흡한 것으로 해석할 수 있다. 따라서 정책적으로 일·가정양립지원제도 중 긍정적인 효과를 가지는 것으로 분석된 제도는 점차 확대해 나갈 필요가 있다. 육아휴직의 경우 현재 정책적으로 고용주가 육아휴직 대체자를 고용하는 경우 사업주에게 대체인력 채용 장려금으로 월 20만원을 지급하고 있다. 그러나 많은 경우-특히 민간부문에서는-육아휴직 대체자를 고용하기 보다는 육아휴직 기간 동안 여성의 업무를 다른 직원들이 분담해서 처리하고 있는 경우가 있다. 이는 여성들이 육아휴직제도를 사용하는데 심리적인 부담으로 작용하여 불가피하게 경력단절을 경험해야 하는 요소로 작용한다. 따라서 정부는 육아휴직 대체인력 채용 장려금을 보다 적극적으로 홍보하고, 필요한 경우 예산의 범위 내에서 지원금을 상향조정하는 방향도 검토해 볼 수

있다. 뿐만 아니라 가족간호휴직제도와 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제 역시 경력 단절 방지에 효과성이 높은 것으로 드러난 만큼, 이를 여성들이 보다 쉽게 활용할 수 있도록 확대될 필요가 있다.

일·가정양립지원제도 중 유연근로제도는 경영의 자유 측면에서 정책적으로 고용주들에게 강요하기 쉽지 않다. 그러나 재택 원격근무제도를 제외하고, 육아기 근로시간단축제와 시차출퇴근제는 통계적으로 유의미하게 여성의 경력단절을 방지하는 효과가 있는 것으로 분석된 만큼 제도를 점차 확대시켜 나갈 필요가 있다. 그러기 위해서는 정부 차원에서 제도의 성과를 홍보하고 사업주들의 참여를 독려할 인센티브를 마련하는 방법을 검토할 필요가 있다.

마지막으로 일·가정양립지원제도의 제도적 존재 여부와 실제 사용 여부 간 격차가 큰 것으로 분석된 점은 여성의 경력단절을 방지하기 위해서는 비단 직장 내에 제도를 두는 것만으로 충분하지 않음을 시사한다. 이는 현실적으로 여성이 일·가정양립지원제도를 사용할 수 있는 조직 내 문화가 뒷받침되어야 함을 의미한다, 실제로도 민간부분에 비해 고용안정성이 높고 일·가정양립지원제도에 호의적인 공공부분의 경우 제도의 효과성이 매우 높은 것으로 분석되었다. 이러한 분석결과는 조직 문화가 여성인력의 중요성을 인식하고 이들의 경력단절을 방지하도록 일·가정양립지원제도 활용에 긍정적으로 변화할 필요성이 있음을 함축하는 것으로 볼 수 있다.

## 2. 부모 휴가 지원제도 확대

일·가정양립지원제도에 속하는 대표적인 제도로 육아휴직, 가족간호휴가제도, 직장보육시설, 육아기 근로시간단축제, 시차출퇴근제 각각의 제도가 여성의 경력단절 방지에 긍정적인 효과를 미치는 것으로 보였다. 이를 직장보육시설을 제외하고, 다시 범주화하여 부모에게 휴가를 지원하는 제도와 여성이 필요한 경우 업무 환경을 자유롭게 조정할 수 있도록 업무 상 유연성을 주는 유연근로제도를 비교하였다.

분석 결과 유연근무제도와 두 범주에 속하는 제도 간 상호작용이 여성의 경력단절에 미치는 영향은 통계적으로 유의미하지 않았다. 반면, 부모 휴가 지원제도는 경력단절 방지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 현실적으로 고용인이 직장에 출퇴근 하는 시간과 업무 시간을 조정하기란 쉽지 않다. 그리고 이를 고용주에게 법적으로 강제하기란 더욱 어려운 일이다. 그보다는 여성이 원하는 경우 육아휴직이나 가족간호휴가제도와 같은 휴가를 제도적으로 지원해주어 여성이 휴가 기간 동안에는 직장에서 벗어나 가사에 전념하도록 지원해주는 것이 보다 효과적이다. 실제로도 아동의 발달에는 초기 6개월에서 12개월 동안 full-time의 보호를 받는 것이 매우 효과적인 것으로 알려져 있다(OECD, 2007). 즉, 여성이 육아기 근로시간단축제나 시차출퇴근제를 통해 유연하게 육아시간과 업무시간을 조정하는 것은 오히려 아동에게 안정적인 양육환경을 제공하지 못하는 것으로, 인성 발달에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 그러므로 정책의 방향 역시 부모 휴가 지원제도에 초점을 두고 이루어져야 하며, 휴가 기간 동안 가사에 전념하고 그 후 직장에 복귀해서도 안정적으로 업무를 지속할 수 있도록 제도적으로 뒷받침해주는 것이 매우 중요하다.

육아휴직제도와 가족간호휴가제도의 경우 비단 여성인 고용인에만 국한되는 것은 아니다. OECD 국들의 경우, 주로 육아와 가족 간호를 위해 여성 뿐만 아니라 남성의 휴가도 법적으로 지원하고 있다. 실제로 절반 이상의 OECD국들이 유급 남성 휴가제도를 법적으로 보장하고 있으며, 룩셈부르크의 경우 그 기간이 25주 이상이다. 우리나라 역시 배우자 출산휴가를 규정하고 있으며, 육아휴직제도와 가족간호휴직제도에 별달리 성별을 규정하지 않고 있어 남성의 경우에도 휴가를 쓰는 데는 법적으로 문제되지 않는다. 따라서 양성 평등의 관점에서도 정부의 정책적 방향이 부모 모두에게 휴가를 지원하는 제도를 확대하는 방향으로 이루어져야 할 필요가 있다.

### 제3절 연구의 의의 및 한계

본 연구는 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인을 일·가정양립지원제도를 중심으로 분석했다는 데 의의가 있다. 물론 기존의 선행연구들도 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인들을 파악하는 연구가 있었으나, 독립변수로 설정된 변수들은 대부분 개인적 차원, 가족적 차원에 해당하는 경우가 대부분이었다. 또한 일·가정양립지원제도 중 일부 제도가 여성의 경력단절에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 밝혀낸 연구들도 대체로 하나의 제도의 효과를 단편적으로 밝혀 제도의 전반적인 효과성을 살피기 어려웠을 뿐 아니라 제도 간 비교를 통한 정책적 시사점을 도출하는 데에도 한계가 있었다. 그러나 본 연구는 현재 시행되고 있는 일·가정양립지원제도 중 대표적인 6가지 제도를 선정하여 이들 각각의 효과를 살피고, 더 나아가 그 효과의 크기가 어느 정도인지 밝혀 제도 간 비교를 가능케하였다는 점에서 의의가 있다. 또한 이들 제도를 다시 범주화 하여 어느 유형의 정책적 지원을 제공하는 것이 여성의 경력단절을 방지하는 데 더욱 효과적인지 실증적으로 검증하여, 추후 정책 방향을 설정하는 데에도 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

그럼에도 불구하고, 본 연구는 연구 설계 측면에서 엄밀성이 부족한 점, 자료의 불충분성, 연구 대상의 문제 등이 한계로 남는다.

우선, 연구 설계 측면에서 일·가정양립지원제도는 직장과 관련된 변수들의 영향을 받을 수 있다. 그러나 직장 변수와 관련한 통제변수로 사업체의 종류, 사업체의 규모, 종사상 지위는 통제하였으나, 다른 변수들은 통제하지 못한 점이 한계로 남는다. 특히 일·가정양립지원제도가 직장 내에 존재하더라도 이를 실제로 사용하기 용이하였는지 여부는 해당 직종이나 직장의 조직 문화의 영향을 크게 받는다. 그러나 문화를 측정하고 통계적으로 처리하는 데 어려움이 많아 본 연구에서는 이를 통제하지 못하였다. 분석의 엄밀성을 높이기 위해 독립변수를 제도의 존재 유무와 실제 사용 여부 두 측면에서 고려하였으나, 양자의 결론에 일부 차이가 발생하는 점 역시 통제되지 않은 조직 문화 등의 변수에서 기인한 것으로 생각된다. 따라서 추후 연구가 이루어질 경우 효과적으로 조직의 문화를 통제할 수 있는 방법을 강구해야 할 것이다.

다음으로 본 연구에서 분석한 자료는 ‘2013 경력단절여성등의 경제활동 실태 조사’자료로 2013년도 단년도에 한정되어 있다. 본 실태조사는 3년마다 진행될 것이며 2013년도가 처음으로 조사가 이루어졌다는 점을 고려하면, 향후 시계열자료를 확보하여 종단면적인 연구를 진행함으로써 보다 분석의 엄밀성을 높일 수 있을 것으로 생각된다.

마지막으로 본 연구의 분석 대상은 결혼, 임신, 출산 및 육아의 경험이 있는 25세 이상 59세 미만의 여성 집단을 대상으로 한다. 그러므로 노동시장에 참여하는 여성 집단을 대표한다고 볼 수는 있다. 하지만 본 연구가 현실적으로 경력단절 가능성이 가장 높은 20대 후반과 30대 여성에 한정하여 일·가정양립지원제도의 효과성을 살펴본 것은 아니다. 그러므로 추후 연구는 결혼, 임신, 출산 및 육아로 인한 경력단절 가능성이 집중적으로 발생하는 연령대 여성으로 한정하여 일·가정양립지원제도의 효과를 살펴보는 것도 의미가 있을 것으로 생각된다.

## <참고문헌>

- 구명숙 · 홍상욱. (2005). 기혼여성의 재취업 구조에 관한 사례연구. 「한국가정관리학회지」, 23(3): 153-167.
- 권희경. (2010). 경력 단절 기혼 여성의 재취업 욕구 관련 요인. 「한국가정관리학회지」, 28(1): -98.
- 국가고용전략회의. (2010). 유연근무제 확산방안.
- 김경희 · 강은애. (2010). 가족 내 돌봄 책임이 성별 임금에 미치는 영향. 「아시아 여성연구」, 49(2): 21-155.
- 김나영. (2011). 미혼남녀의 출산관련 가치관과 이상적인 자녀수의 인과관계. 「사회과학연구논총」, 26:5-24.
- 김난주 · 이택면 · 강민정 · 박미연 · 안주희. (2013). 경력단절여성 등의 경제활동실태조사. 여성가족부.
- 김선화. (2010). 부산지역 경력단절 여성의 취업욕구에 관한 연구. 「여성연구논집」, 21: 95-131.
- 김복태 · 조경호. (2012). 문화콘텐츠산업에서 일, 가정 양립 지원정책이 조직성과에 미치는 영향분석: 출산휴가 및 육아휴직제도의 Decoupling 가설검증. 「한국인사행정학회보」, 11(1): 199-216.
- 김선미 · 이현아. (2013). 유연근무제에 대한 기업의 요구와 근로자의 요구. 「한국가정관리학회 학술발표대회 자료집」, 113-129.
- 김영숙 · 김난주 · 장윤선 · 김호진.(2014). 일 · 가정양립지원정책의 효과성 분석. 한국여성정책연구원.
- 김영옥. (2002). 여성의 동태적 노동공급 -여성의 동태적 노동공급취업연속성과 첫 노동시장 퇴舊 행태를 중심으로. 「한국인구학」, 25(2): 5-40
- 김영옥 · 김종숙 · 배호중. (2013). 일 · 가정 양립 실태조사. 고용노동부.

- 김용수. (2011). 저출산 극복을 위한 일가정 양립 지원 정책방향. 「한국가정과교육학회 학술대회」, 1-7.
- 김우영. (2003). 연구논문: 결혼과 출산을 중심으로 한 여성 취업률의 동태적 분석. 「노동정책연구」, 3(1): 67-101.
- 김은정. (2013). 미취학자녀를 둔 취업여성의 일가정양립정책 인지도와 이용의향. 「한국사회와 행정연구」, 24(2): 617-642.
- 김정호. (2013). 직장보육시설과 여성의 고용안정. 「노동정책연구」, 13(2): 127-154.
- 김종숙 · 이택면. (2011). 경력단절의 임금손실 추정. 한국여성정책연구원.
- 김주영. (2009). 성별 임금격차와 여성의 경력단절. 「노동리뷰」, 2009(7): 38-51.
- 김주영. (2010). 여성의 경력단절과 노동시장 재진입. 「노동리뷰」, 2010(8): 36-50.
- 김지경 · 조유현. (2001). 기혼여성의 노동공급 결정요인에 관한 연구. 「대한가정학회지」, 39(2): 15-38.
- 김지경 · 조유현.(2003). 젊은여성의 첫 출산후 노동시장 복귀에 관한 분석. 「노동경제논집」, 26(3): 181-207.
- 김지경. (2004). 젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인. 「대한가정학회지」, 42(3): 91-104.
- 김태홍 · 홍승아 · 주재선 · 이강성 · 이상은 · 조준모.(2010). 근로유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석연구. 고용노동부
- 김혜원. (2010). 특집: 저출산, 고령화시대의 일가정 양립정책. 「노동리뷰」, 2010(7): 5-22.
- 김혜원. (2011). 가족친화제도와 기업성과. 「노동정책연구」, 11(3): 1-24.
- 김희연. (2006). 고학력 경력단절여성의 인적자원 활용방안 연구, 경기개발연구원 위탁 과제 보고서.
- 류호상 · 장인봉 · 염영배. (2013). 경력단절여성의 경제활동참여 활성화를 위한 실태분석과 정책함의. 「한국정책연구」, 13(1): 51-75.

- 민현주. (2011). 여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석. 「한국인구학」, 34(1): 53-72.
- 박보영. (2006). 저출산·고령사회에서의 가족정책: 일-가족 양립지원정책. 「비판 사회정책」, 22: 119-153.
- 박성미. (2010). 경력단절 여성의 노동시장 재진입 욕구형태에 따른 진로행동 분석. 「수산해양교육연구」, 22(2): 165-179.
- 박수미. (2003). 한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구. 「한국 여성학」, 19(1): 43-80.
- 박한준. (2013). 공공기관 유연근무제 도입에 대한 소고. 「재정포럼」, 2013(2): 8-26.
- 박효진·은선경. (2012). 경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로. 「한국가족복지학」, 17(1): 5-29.
- 서종수·조희금. (2010). 일-생활균형정도가 생활만족도에 미치는 영향. 「한국가정관리학회 학술발표대회 자료집」, 95-104.
- 서지원·이기영. (1997). 사무직 기혼여성의 출산후 취업지속 결정요인. 「한국가정관리학회지」, 15(2): 99-110.
- 심미승·설선미. (2014). 일, 가정 양립정책 구축을 위한 지역사회복지서비스에 관한 연구. 「한국정책학회」보, 23(1): 373-402.
- 안은정·신은중. (2010). 일-가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 「산업관계연구」, 20(4): 177-216.
- 양승주. (1995). 기혼여성의 노동공급행태분석. 「한국인구학」, 18(1): 63-87.
- 엄경애·양성은. (2011). 기혼여성의 경력단절 및 자녀양육 경험에 관한 질적연구. 「한국가정관리학회지」, 29(1): 21-40.
- 여정성. (1994). 기혼여성의 취업과 자녀출산에 대한 경제학적 접근. 「대한가정학회지」, 32(3): 71-83.
- 유규창·김향아. (2006). 모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성과에 미치는 영

- 향에 관한 연구. 「노동정책연구」, 6(3): 97-129.
- 유계숙. (2010). 기업의 가족친화제도가 근로자의 자녀출산에 미치는 영향. 「한국가정관리학회지」, 28(2): 89-96.
- 이삼식 · 최효진. (2010). 저출산시대의 일가정양립정책 국제비교. 「보건복지포럼」: 119-132.
- 이수영. (2008). 한국에서 육아휴직제가 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향에 관한연구: 육아휴직의 활용패턴과 고용연장효과를 중심으로. 박사학위 논문, 이화여자대학교 대학원.
- 이수영. (2008). 한국 육아휴직제의 고용연장효과 분석. 「한국행정학회 추계학술발표논문집」, 2008: 1-19.
- 이성림. (2004). 미취업 여성의 미취업 원인에 관한 연구: 의중임금과 시장임금의 비교를 중심으로. 「노동경제논집」, 27(1): 135-164.
- 이인재. (2005). 특집: 저출산, 고령화 시대의 고용활성화 방안. 「노동리뷰」, 2005(10 월): 22-40.
- 이진경 · 옥선화. (2009). 연구논문: 첫 자녀 출산 여부와 가족친화제도에 따른 유배우 기혼 여성의 취업 중단에 관한 연구. 「조사연구」, 10(3): 59-83.
- 이채정. (2013). 자활사업을 통한 기초생활보장급여 탈수급 결정요인 분석: 2011년 희망리본프로젝트 참여 수급자를 중심으로, 석사학위 논문, 서울대학교 행정대학원.
- 임중경 · 고선강. (2009). 직장 내 가족친화제도가 취업모의 직업만족도에 미치는 영향. 「한국가정관리학회 학술발표대회 자료집」, 330-330.
- 장지연. (1997). 출산을 전후한 시기 여성의 노동시장 이탈과 진입. 「한국인구학」, 20(2): 5-41.
- 장지연 · 김지경. (2001). 양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향. 「한국노동패널 학술대회 논문집」, 365-388.
- 장혜경 · 김혜영 · 김영란 · 최숙희 · 이은진. (2007). 일·가족 양립 정책의 활성화

- 방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원.
- 정성호. (2010). 저출산 요인의 인과모형. 「사회과학연구」, 49(1): 69-91.
- 정윤태 · 이훈희 · 김학만. (2012). 계층분석방법 (AHP) 을 활용한 저출산 대응정책의 우선순위에 관한 연구. 「한국공공관리학보」, 26(3): 55-79.
- 정장훈 · 조문석 · 장용석. (2011). 일-가정 양립제도의 도입과 디커플링이 조직성과 향상에 미치는 영향. 「노동정책연구」, 11(2): 179-215.
- 최강식 · 정진화. (1997). 여성의 노동시장경력 단절현상과 대책. 「산업관계연구」, 7: 381-407.
- 최강식 · 정진화. (2007). 성별 소득격차의 분해: 자영업과 임금근로의 비교. 「경제학연구」, 55(4): 217-241.
- 최윤정 · 김계현. (2007). 진로상담: 고학력 기혼여성의 진로단절 위기 경험에 대한 개념도 (Concept Mapping) 연구-진로지속 여성과 중단 여성 간의 비교. 「상담학연구」, 8(3): 1031-1045.
- 최현철. (2013). 사회과학통계분석 SPSS/PC+ Windows 20.0. 파주: 나남
- 최형재. (2008). 자녀교육과 기혼여성의 노동공급. 한국노동연구원.
- 홍승아. (2008). 일가족양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제. 한국여성정책연구원.
- 장혜경 · 김혜영 · 김영란 · 최숙희 · 이은진. (2013). 일 · 가족 양립 정책의 활성화 방안 연구. 한국보건사회연구원.
- 홍승아. (2012). 저출산 극복을 위한 일-가정양립정책. 「한국모자보건학회 학술대회 연재집」, 53-56.
- 홍정화. (2012). 저출산 문제 해결을 위한 육아휴직정책에 관한 법적 검토와 개선 방향 제안. 「법과 정책연구」, 12(3): 1141-1175.
- Addison, J. T. & Portugal, P. (1989). Job displacement, relative wage changes, and duration of unemployment. *Journal of Labor*

*Economics*, 281–302.

- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work–family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90(1), 132.
- Beblo, M., & Wolf, E. (2002). *Wage penalties for career interruptions: an empirical analysis for West Germany* (No. 02–45). ZEW Discussion Papers.
- Brennan, D. (2007). Babies, budgets, and birthrates: Work/family policy in Australia 1996–2006. *Social politics: international studies in gender, state & society*, 14(1), 31–57.
- Change, C. M. (2002). Beyond Work–Family Balance: Advancing Gender Equity and Workplace Performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(5), 293–293.
- Castles, F. G. (2003). The world turned upside down: below replacement fertility, changing preferences and family–friendly public policy in 21 OECD countries. *Journal of European social policy*, 13(3), 209–227.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348–365.
- Connelly, R. (1992). The effect of child care costs on married women's labor force participation. *The Review of Economics and Statistics*, 83–90.
- Felmlee, D. H. (1984). A dynamic analysis of women's employment exits. *Demography*, 21(2), 171–183.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.

- Heckman, J. J. (1974). Effects of child-care programs on women's work effort. In *Marriage, Family, Human Capital, and Fertility* (pp. 136-169). NBER.
- Leibowitz, A. (1974). Education and home production. *The American Economic Review*, 243-250.
- Morgan, S. P. (2003). Is low fertility a twenty-first-century demographic crisis?. *Demography*, 40(4), 589-603.
- Nakamura, A. & Nakamura, M. (1991). Children and female labor supply: A survey of econometric approaches. In J. et al. Siegers (Ed). *Female labor market behavior and fertility*. Springer-Verlag
- Ribar, D. C. (1992). Child care and the labor supply of married women: Reduced form evidence. *Journal of human resources*, 134-165.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work family balance and job satisfaction: The impact of family friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public administration review*, 61(4), 452-467.
- White, J. M. (1999). Work-family stage and satisfaction with work-family balance. *Journal of Comparative Family Studies*, 163-175.

# Abstract

## Analysis on the effect of work/family reconciliation policies to prevent woman's career interruption

Hyeseong, Lee

Department of Public Administration

Major in Public Administration

Graduate School of Public Administration

The goal of this paper is to draw a factorial effect analysis on the woman's career interruption centered on the work/family reconciliation policies and to analyze what representative system affects to prevent woman's career interruption and promotes re-employment more in effect than others and to find out its reason. Work/family reconciliation policies in this paper concretely refer to 'maternity leave system', 'nursing family leave system', 'workplace child-care facilities', 'reduction of working time for infant care', 'staggering work/leave-hour system' and 'home or remote working system' as subjects. For the analysis was used statistical data of the 25-59 years old women wage-earners, who are 3,303

people and have experienced of marriage, childbirth, pregnancy or parenting etc. among the subjects of '2013 Survey of Economic Activity for Women in career Interruption' jointly conducted by Ministry of Gender Equality Family and National Statistical Office(NSO).

This study examined and verified a total of three hypotheses as follows through a logistic regression analysis. <Hypothesis 1> work/family reconciliation policies will have a positive effect in preventing the experience of woman's career interruption. <Hypothesis 2> work/family reconciliation policies will have a positive effect in women's re-employment. <Hypothesis 3> The interaction between the categories of work/family reconciliation policies will bring on a different effect on woman's career interruption.

As a result of the analysis, work/family reconciliation policies appeared to be effective in preventing the experience of woman's career interruption when that system exists in the working place[Hypothesis 1 adopted]. Among 6 systems, maternity leave system, nursing family leave system, reduction of working time system for infant care and staggering work/leave-hour system were analyzed meaningfully to reduce the woman's career interruption. Put concretely, the occurrence rate of career interruption was analyzed by being reduced to 57.9% in the case of having a maternity leave system, 91.4%, a nursing family leave system, 72.8, a reduction of working time system for infant care and 59.8, a staggering work/leave-hour system. In conclusion, the nursing family leave system was analyzed to be the most effective one in preventing the experience of woman's career

discontinuity. In the second place, work/family reconciliation policies in the working place before the career interruption was analyzed to give a negative effect to the re-employment of the women later.[Hypothesis 2 dismissed] As a result of comparing the group of continuing career break and the re-employment women group based on whether the system is or not, among the work/family reconciliation policies, the nursing family leave system, the reduction of working time system for infant care and the staggering work/leave-hour system were identified to reduce the rate of woman's re-employment and the nursing family leave system brings the most significant negative effect in it. Specifically, the rate of re-employment was analyzed by 82% off in the case of having a nursing family leave system in the working place, 78.9% off, a reduction of working time system for infant and 51.9% off, a staggering work/leave-hour system. On the other hand, it was analyzed that the variables which give a positive effect to the woman's re-employment are age, number of children and the case of under two million won's of spousal income.

Lastly, 6 systems are categorized into 'parental leave support system', 'child-care support system' and 'flexible working system', and the interaction between the 'parental leave support system' and the 'flexible working system' were examined. As a result, the interaction between the categories of work/family reconciliation policies turned out to be non-existent.[Hypothesis 3 dismissed] Also the parental leave support system rather than the flexible working system was considered to have the effect to prevent career interruption.

The result of the logistic regression analysis in this study shows that work/family reconciliation policies appeared effective in preventing the woman's career interruption. However, the result of the descriptive statistical analysis shows that the career/home-compatible support systems don't operate actively in reality. Thus, maternity leave, nursing family leave, reduction of working time system for infant care and staggering work/leave-hour system, which are verified to give an effect to the woman's career interruption, need to be expanded and carried out. Further more, despite child-care facilities appeared no influence in analyzing effectiveness on the basis of whether there is or not, it appeared to have more influence than above 4 systems in preventing the career interruption on the basis of real using of it or not. This seems due to the excessive lack of responses to the question of existence of child-care facilities in the working place among the woman subjects in analysis. The child-care facilities seems hard to operate in a small workplace, but it seems that political measures are needed for the operation such as joint workplace nursery facilities in the concentrated area of many workplaces which brings forth high effectiveness.

In addition, the result of this study shows that the work/family reconciliation policies should proceed focusing on the systems having the characteristics of parental leave support (maternity leave system, nursing family leave system) rather than the flexible working system. Realistically, it is not easy for an employee to adjust the time of commuting and working in workplace. Also it is even more difficult to ask for it to employers legally. Rather than

that, it is very important to give an institutional support of leave for the women in their wish such as maternity leave or nursing family leave system to get away from the job during a leave period dedicated to the family affairs and after returning to continue to work reliably. Also, maternity leave or nursing family leave system is not confined only to the female employees. From the perspective of gender equality, the policy direction of the Government needs to be made in the direction of expanding the system to support both parents in giving a leave. On the other hand, this study has a limit incapable of controlling over the relevant type of occupation which affects a woman directly among the occupational variables which affect work/family reconciliation policies and over the cultural influence of organization in a workplace. In addition, the analysis is unlikely done strictly correct due to the fact that the data only in the year of 2013 was used as the one for analysis. Finally, in examining the effectiveness of work/family reconciliation policies the target subjects of this study are the women older than 25years to under the age of 59 years which doesn't confine women in late 20s to 30s who are realistically in the highest point of the possibility of career interruption, so there are limits to generalize the results of analysis in this paper. This analysis is based on a national statistical triennial data, so if actual condition survey is conducted for a number of years and the plan capable of controlling the organizational culture properly is to be considered the subsequent research is expected to be able to improve the further strictness of the analysis.

Keywords : Women's Career Interruption, Work/family Reconciliation  
Policies, Women's Re-employment, Parental Leave Support  
System, Flexible Working System, Family Friendly  
System

Student Number : 2012-21947