

조세 재정

2018. 1. 31(통권 제63호)

BRIEF

여성고용 증대를 위한 재정지출 효율화 방안

최승문 부연구위원(044-414-2202)



BRIEF

여성고용 증대를 위한 재정지출 효율화 방안

최승문 부연구위원 (044-414-2202)

I. 연구 배경	02
II. 여성고용 및 일·가정 양립 현황	03
III. 제도와 정책이 여성고용에 미치는 영향 분석	07
IV. 결론 및 시사점	14



* 본 Brief는 저자와 육아정책연구소의 김나영 박사가 공동으로 수행한 「여성고용 증대를 위한 재정지출의 효율성 제고 방안」(한국조세재정연구원, 2017) 연구 내용을 요약·정리한 자료임

I 연구 배경

- ● 최근 저출산·고령화로 인한 경제활력 저하와 국가재정 악화에 대한 우려가 심해지고 있음
 - 생산가능인구가 줄어들면서 경제성장이 둔화될 것으로 예상되고, 동시에 고령 부양인구가 늘어나면서 이에 따르는 정부의 지출이 크게 늘어날 전망
- ● 지난 수년간 이러한 문제를 해결하기 위해 엄청난 규모의 국가재정이 투입되었지만 현재까지 눈에 띄는 성과를 거두지 못하고 있음
 - 이에 최근 들어 더욱 중요성이 커지고 있는 이슈가 기업에서의 일·가정 양립 문화의 정착을 통한 여성의 경제활동참가 제고
 - 지난 수십년간 기업의 성장을 통해 국가경제가 성장하면서 대부분의 제도가 기업의 편익에 맞춰져 있음
 - 특히 민주주의와 경제성장의 역사가 짧아 남성 위주의 근로문화가 여전히 만연
 - 일·가정 양립의 어려움으로 여성이 결혼 또는 출산 후 일을 그만두는 경우가 빈번하게 발생
 - 또한 경제활동을 유지하기 위해 어쩔 수 없이 출산을 기피하는 경우도 많음
- ● 일·가정 양립문화의 정착은 우리나라 경제가 직면한 문제를 크게 완화시킬 수 있음
 - 여성이 결혼 또는 출산 후에도 무리 없이 경제활동을 유지할 수 있다면 국가 전체의 노동력이 늘어나 국가경제 규모를 키울 수 있음
 - 또한 여성이 경력단절에 대한 고민 없이 출산을 할 수 있다면 출산율이 제고되어 장기적으로도 국가경제와 재정에 큰 도움이 될 것임
- ● 일·가정 양립문화가 정착하기 위해서는 여성이 원하는 제도를 파악하고, 기업이 이러한 제도를 실시하기 위해 필요한 지원이 무엇인지 파악해야 함
 - 본 연구의 목적은 여성근로자에 대한 분석과 기업에 대한 분석을 동시에 실시하여 여성노동 공급과 수요 측면의 지원을 통합적으로 살펴보는 것
 - 이를 통해 여성이 원하는 제도와 기업이 제공할 수 있는 제도 간의 괴리를 분석하고, 이를 해결하기 위한 정책방안을 제시

II 여성고용 및 일·가정 양립 현황

1. 여성고용 현황

- 우리나라의 여성고용률은 잘 알려진 바와 같이 M자형 패턴을 보임
 - 30대를 전후해 결혼 및 출산으로 여성고용률이 급격히 감소했다가 육아부담이 줄어드는 40대 이후 여성고용률이 다시 증가
 - 30대 여성이 결혼과 출산으로 경제활동에 참가하지 못하는 것은 국가적으로 큰 낭비
 - 또한 본인의 경험과 전문성을 쌓아야 할 시기에 노동시장에서 벗어나 있어 인적자본 축적을 저해하며, 40대 이후 노동시장에 복귀하더라도 많은 경우 전문성이 떨어지고 급여수준이 낮은 일자리를 가지게 됨
- OECD 평균과 우리나라의 연령대별 여성고용률을 비교해보면 우리나라의 여성고용률이 전반적으로 낮음
 - 25-29세와 60-64세의 여성고용률은 OECD 평균보다 다소 높지만 35-39세의 여성고용률은 OECD 평균에 비해 10%p 이상 낮음

〈표 1〉 OECD 국가 연령별 여성고용률(2016년)

(단위: %, %p)

국가	15-64	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
호주	67.4	47.2	69.1	71.9	70.4	70.4	74.8	76.5	74.4	64.9	47.5
오스트리아	67.7	28.4	66.0	79.8	80.2	78.9	82.3	83.0	79.0	60.0	18.2
벨기에	58.1	4.6	36.8	72.1	74.6	77.1	77.5	75.4	69.8	58.0	20.5
캐나다	69.7	42.7	68.5	77.6	76.8	77.4	78.9	79.4	76.7	67.3	45.1
칠레	52.0	9.6	37.8	61.1	66.4	66.7	65.4	65.0	59.5	53.5	39.3
체코	64.4	4.2	38.4	64.4	64.8	76.2	86.1	90.2	87.4	76.6	25.5
덴마크	72.0	52.1	67.1	69.5	74.3	78.6	82.5	83.6	80.9	78.6	48.5
에스토니아	68.5	13.0	54.4	65.2	67.5	73.2	83.4	89.6	84.3	77.5	55.1
핀란드	67.6	25.6	60.0	68.5	68.7	75.6	82.4	83.7	81.2	77.7	48.3
프랑스	61.4	7.8	45.8	70.2	71.4	75.7	80.5	79.6	77.2	67.6	28.3
독일	70.8	24.6	63.0	75.7	76.0	77.6	82.2	84.4	81.1	74.7	50.8
그리스	43.3	2.0	21.0	48.1	55.3	59.7	60.3	59.9	49.8	35.2	19.0

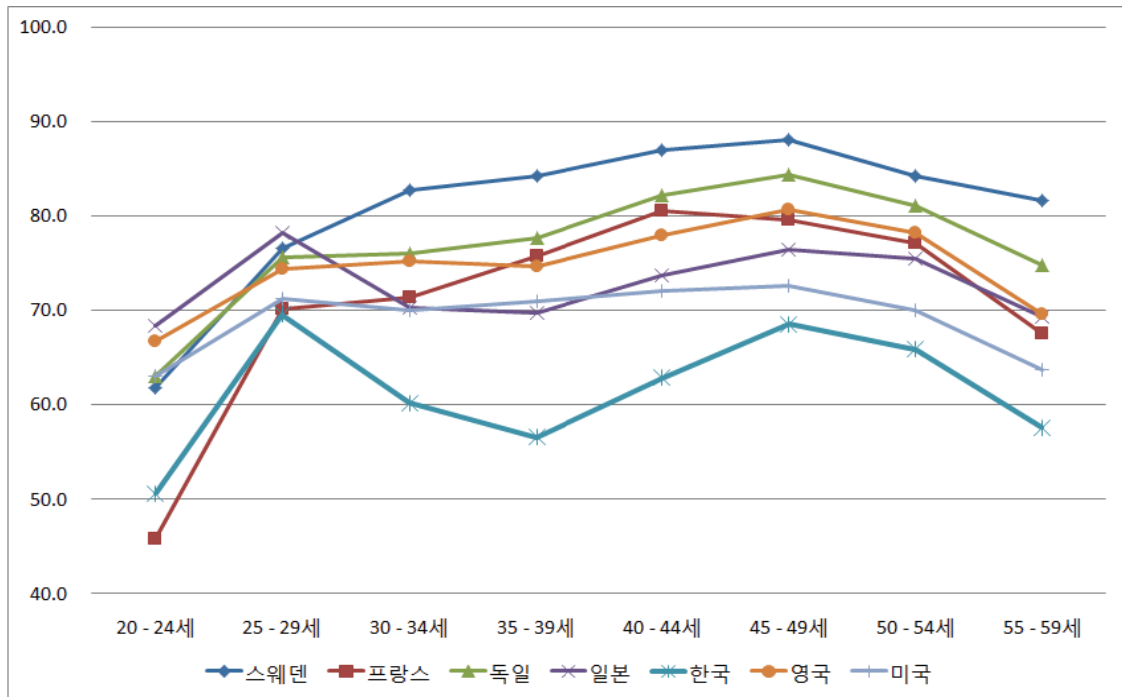
국가	15-64	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
헝가리	60.2	3.9	41.8	66.1	66.5	73.4	82.6	84.2	81.6	64.7	21.9
아이슬란드	83.4	74.7	80.1	82.4	80.4	86.7	88.9	89.5	90.3	80.9	77.5
아일랜드	59.5	14.8	54.3	72.4	72.1	70.3	68.9	65.7	63.7	58.7	37.5
이스라엘	65.2	28.0	62.1	72.2	75.1	76.8	76.9	76.7	72.4	67.3	52.5
이탈리아	48.1	2.2	24.7	46.0	56.5	61.4	62.4	61.3	58.8	50.4	27.8
일본	66.1	16.5	68.3	78.2	70.3	69.8	73.6	76.5	75.4	69.3	50.8
한국(A)	56.2	8.7	50.6	69.5	60.2	56.5	62.8	68.6	65.9	57.6	48.1
라트비아	67.6	0.0	54.6	75.0	76.8	78.9	81.5	80.9	78.0	72.6	50.1
룩셈부르크	60.4	0.0	44.9	84.1	84.3	82.1	80.4	78.8	68.9	49.7	3.8
멕시코	45.1	17.5	40.0	51.1	53.5	54.9	56.1	55.8	49.8	41.8	31.1
네덜란드	70.1	54.6	69.2	80.9	78.8	77.8	77.5	78.1	74.1	64.1	43.2
뉴질랜드	70.7	36.5	66.3	71.4	72.4	74.2	80.2	82.3	80.5	76.1	64.9
노르웨이	72.8	35.8	64.0	77.5	78.8	82.0	83.5	82.0	80.7	76.1	62.4
폴란드	58.1	3.8	40.4	69.8	73.5	76.1	77.5	78.0	71.8	55.9	19.8
포르투갈	62.4	5.2	39.8	73.3	81.1	83.0	80.4	76.6	70.3	58.5	33.3
슬로바키아	58.3	3.0	30.6	62.8	64.1	71.9	81.9	82.8	79.1	67.0	20.2
슬로베니아	62.6	7.8	41.7	68.1	81.7	83.6	87.1	85.0	79.3	53.3	13.7
스페인	55.1	4.6	30.4	60.9	67.5	70.2	68.8	64.9	59.4	51.9	32.0
스웨덴	74.8	26.1	61.8	76.5	82.7	84.3	87.0	88.0	84.3	81.7	65.2
스위스	75.4	49.5	74.9	83.9	81.5	80.5	79.7	81.7	80.8	77.0	52.5
터키	31.2	15.6	31.5	37.4	38.2	40.2	40.6	35.0	26.1	20.5	15.4
영국	69.5	36.4	66.7	74.3	75.2	74.7	78.0	80.6	78.3	69.6	44.7
미국	64.0	30.1	63.0	71.3	70.1	70.9	72.1	72.5	70.0	63.8	48.5
OECD평균(B)	59.4	21.1	53.0	66.1	66.2	67.5	69.9	71.1	67.7	60.6	40.8
고용률격차(A-B)	-3.2	-12.3	-2.5	3.4	-6.1	-10.9	-7.1	-2.5	-1.8	-3.0	7.3

자료: OECD Labour Force Statistics(<http://stats.oecd.org/>, 검색일: 2017. 7. 25)

- 아래 그림에서 보는 바와 같이 우리나라 여성의 경우 경력단절로 인해 연령대별 고용률이 M자형 패턴을 보임
 - 한국과 일본을 제외한 나머지 국가의 여성고용률은 역U자형 패턴
 - 일본과 비교할 경우에도 우리나라의 여성고용률이 전반적으로 낮으며, 경력단절의 정도도 더 심각함

[그림 1] 주요국 연령별 여성 고용률(2016년)

(단위: %)



자료: OECD, Labor Force Statistics(<http://stats.oecd.org/>, 검색일: 2017. 7. 26)를 이용하여 저자가 작성

4. 일·가정 양립 지원제도 현황

- 정부는 출산휴가 및 육아휴직을 활성화하고, 휴가·휴직 기간 동안의 경제적 어려움을 예방하기 위해 다양한 지원책을 실시하고 있음¹⁾
 - (출산전후휴가급여) 출산한 또는 출산을 앞둔 여성에게 90일의 출산전후휴가를 부여하고, 30일분의 급여는 고용보험에서 부담
 - (육아휴직급여) 정부는 근로자가 피고용자 신분을 유지하면서 일정기간 자녀양육을 위해 휴직할 경우 육아휴직급여를 제공
 - (직장어린이집 설치에 대한 지원) 직장보육시설의 설치·운영을 장려하기 위해 정부는 직장어린이집에 대한 임금 지원, 운영비 지원, 설비비용 용자 및 무상지원 등 다양한 지원을 하고 있음

1) 고용노동부(2016), 『2016년판 고용보험백서』 내용을 바탕으로 작성

- (출산육아기 고용안정지원금) 정부는 근로자에게 육아휴직(또는 육아기 근로시간 단축)을 부여한 사업주를 지원
- ● 정부는 유연한 근무형태를 통해 일·가정 양립을 돕기 위해 유연근무제를 실시하는 기업을 다양한 방식으로 지원²⁾
 - (시간선택제 고용 지원) 시간선택제 근로자를 채용한 사업주를 지원
 - (시간선택제 전환 지원) 근로자의 시간선택제 전환을 허용한 사업주를 지원
 - (일·가정 양립 환경개선(유연근무) 지원) 유연근무를 새롭게 도입하거나 확대하여 시행하는 중소·중견기업의 사업주를 지원
 - (원격근무 인프라 구축 지원) 재택·원격근무를 새롭게 도입하거나 확대하여 시행하는 중소·중견기업의 사업주에게 인프라 구축 비용을 지원

3. 일·가정 양립 현황

- ● 「2016년 일·가정 양립 실태조사」³⁾를 통해 일·가정 양립 현황을 살펴본 결과 일·가정 양립제도가 보편적으로 사용되고 있지 않음
 - 출산전후휴가, 육아휴직, 배우자 출산휴가에 대한 기업의 인지도는 상대적으로 높은 반면 육아기 근로시간단축제, 가족돌봄휴직제도의 인지도는 낮게 나타남
 - 일반적으로 규모가 큰 사업체에서 제도 시행 및 자율성이 높게 나타남
 - 유연근무제의 경우 시간선택제, 시차출퇴근제, 탄력적 근무제를 실시하는 기업의 비율이 각각 10%를 약간 넘는 수준
 - 재량근무제, 원격근무제를 실시하는 기업은 각각 3~4% 수준에 불과
 - 전체적으로 유연근무제를 전혀 실시하지 않는 기업이 78%

2) 고용노동부(2017), 「2017 사업주 지원제도 안내서」 내용을 바탕으로 작성. 링크: https://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=7&sec=4&smenu=null&mode=view&state=A&bbs_cd=105&idx=1502179708575&seq=1502179708575, (2017. 10. 19 접속)

3) 고용노동부, 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, 2016.

Ⅲ 제도와 정책이 여성고용에 미치는 영향 분석

- 본 장에서는 일·가정 양립제도와 정부의 지원정책이 여성고용에 미치는 영향을 노동 공급자인 여성과 노동수요자인 기업으로 나누어 분석
 - 「2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」⁴⁾를 이용하여 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인 분석
 - 본 연구에서 자체적으로 실시한 기업 대상 설문조사를 통해 일·가정 양립제도에 대한 기업의 인식과 제도 제공 유인을 파악
 - 또한 기업체 인사담당자를 대상으로 심층인터뷰(Focus Group Interview)를 실시해 현장의 다양한 의견을 수렴

1. 일·가정 양립 정책이 여성의 노동공급에 미치는 영향

- 「2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」 자료를 활용하여 효과를 추정
 - 2016년 실시된 2차 조사에는 만 24~54세 여성 4,835명을 대상으로 가족 구성, 본인 및 배우자의 경제활동, 현재 및 과거 일자리에 관한 다양한 문항을 설문
 - 응답자 4,835명은 과거 및 현재의 취업상황에 따라 아래 표와 같이 6개의 유형으로 구분

〈표 2〉 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 설문 대상 유형

구분		유형
비취업	• 한 번도 일자리를 가진 적이 없거나 • 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄의 이유로 일자리를 그만둔 경험이 없는 여성	가 (n=831)
	• 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄 때문에 그 일자리를 그만둔 경험이 있고 → 그 후 계속 일자리가 없는 여성	나 (n=876)
	• 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄 때문에 일자리를 그만둔 경험이 있고 → 그 후 다시 일자리를 가진 경험이 있는 여성	다 (n=233)
취업	• 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄 때문에 일자리를 그만둔 경험이 있고 → 그 후 가진 첫 번째 일자리를 현재까지 유지하고 있는 여성	라 (n=564)
	• 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄 때문에 일자리를 그만둔 경험이 있고 → 그 후 가진 첫 번째 일자리가 아닌 현재 다른 일자리에서 일하고 있는 여성	마 (n=317)
	• 결혼, 임신, 출산, 육아, 가족구성원 돌봄 때문에 일자리를 그만둔 경험 없이 일하고 있는 여성	바 (n=2,014)

자료: 「2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」 설문지(p.6)를 바탕으로 저자가 작성

4) 여성가족부, 「2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」, 2016.

- ● 본 연구에서는 경력단절이 없었던 ‘바’ 그룹 여성과 경력단절을 경험했던 ‘나’, ‘다’, ‘라’, ‘마’ 그룹 여성을 비교해 경력단절에 영향을 미치는 다양한 요인을 분석
 - 특히 경력단절이 없었던 여성들의 현재 일자리의 특성과 경력단절을 경험했던 여성들의 경력단절 당시 일자리 특성을 비교해 일자리와 관련된 요소들이 경력단절에 미치는 영향을 추정
 - 아래 표는 자녀 유무 및 자녀 수에 따른 경력단절 경험 비율을 비교
 - 자녀가 없는 경우 경력단절을 경험한 비율이 11.4%에 불과하지만, 자녀가 있는 경우 이보다 훨씬 높은 59.6%
 - 자녀가 있는 여성들 중에서도 자녀 수가 많을수록 경력단절을 경험한 비율이 높아짐
 - 본 연구에서는 일 · 가정 양립정책과 좀 더 밀접한 관련이 있는 유자녀 여성 3,185명을 대상으로 분석

〈표 3〉 자녀 수에 따른 경력단절 비율

(단위: 명)

		경력단절(A)	경력비단절(B)	경력단절 비율(A/(A+B))
전체 (n=4,004)		1,990	2,014	50.3%
자녀 유무	자녀 있음 (n=3,185)	1,897	1,288	59.6%
	자녀 없음 (n=819)	93	726	11.4%
자녀 수	1명 (n=914)	515	399	56.3%
	2명 (n=1,899)	1,133	766	59.7%
	3명 이상 (n=372)	249	123	66.9%

자료: 「2016 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」를 이용해 저자 작성

- ● 〈표 4〉에서는 분석에 포함된 여성 중 취업이 계속된 여성과 경력단절을 경험한 여성 사이 변수별 평균값의 차이를 보여줌
 - 경력단절을 경험한 여성이 그렇지 않은 여성에 비해 자녀 수와 고소득 배우자 비율이 약간 높으며, 국가기관에 종사하는 비율은 훨씬 더 적음
 - 경력단절을 경험한 여성의 경우 경력단절 당시 일자리에서 일 · 가정 양립제도가 존재하는 비율이 훨씬 낮았으며, 존재하더라도 사용이 쉬울 확률 또한 훨씬 낮게 나타남
 - 또한 두 그룹 모두 일 · 가정 지원제도의 존재 여부와 사용 용이 여부 간 큰 차이가 존재
 - 경력단절을 경험한 여성이 경력단절 당시 일자리에 대해 만족한 정도는 취업이 계속된 여성이 현재 일자리에 대해 만족하는 정도에 비해 더 낮게 나타남

〈표 4〉 경력비단절 및 경력단절 여성 평균 비교

		경력비단절(A)	경력단절(B)	차이(B-A)
자녀 수		1.80	1.88	0.08
대학 이상		0.56	0.57	0.01
석사 이상		0.07	0.03	-0.04
주 근로시간		43.22	46.95	3.73
배우자 월수입 500만원 이상		0.12	0.14	0.02
국가·지자체·공공기관		0.19	0.06	-0.13
비영리기관		0.08	0.05	-0.03
300인 이상 사업체 근무		0.12	0.12	0
상용근로자		0.61	0.81	0.2
전일제 근무		0.84	0.94	0.1
사업체 건강보험 가입		0.83	0.75	-0.08
사업체 국민연금 가입		0.60	0.66	0.06
제도·시설 존재 여부	출산전후휴가	0.59	0.45	-0.14
	육아휴직	0.53	0.36	-0.17
	직장보육시설	0.17	0.05	-0.12
	시차출퇴근제	0.24	0.12	-0.12
	육아기근로시간단축제	0.25	0.04	-0.21
제도·시설 존재 및 사용 용이	출산전후휴가	0.45	0.21	-0.24
	육아휴직	0.37	0.14	-0.23
	직장보육시설	0.11	0.03	-0.08
	시차출퇴근제	0.14	0.06	-0.08
	육아기근로시간단축제	0.14	0.02	-0.12
일자리 만족도	임금소득수준	0.29	0.27	-0.02
	적성·전공 적합성	0.44	0.39	-0.05
	자기개발·직무장래성	0.37	0.31	-0.06
	업무시간	0.41	0.29	-0.12

자료: 「2016 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」를 이용해 저자 작성

- ● 여성의 취업계속 여부에 미치는 영향을 좀 더 엄밀하게 분석하기 위해 프로빗(probit) 모형을 이용한 회귀분석을 실시
 - 종속변수는 취업계속 여부, 즉 경력단절이 없는 1,288명의 경우 취업계속 여부 변수의 값이 1이며, 경력단절을 경험한 1,897명의 경우 취업계속 여부 변수의 값이 0

- <표 5>에서 보는 바와 같이 출산전후휴가, 육아휴직, 직장보육시설, 육아기근로시간단축제가 존재하여 사용이 쉬울 경우 여성이 직장을 그만두지 않고 취업이 계속될 확률이 높아짐
 - 다만 시차출퇴근제의 경우 유의한 효과가 나타나지 않음
- 또한 근로시간이 길수록 취업이 계속될 확률이 낮아지며, 업무시간에 대한 일자리 만족도가 높을수록 취업이 계속될 확률이 높아짐

<표 5> 취업계속 확률

		회귀계수	표준오차	P> t
자녀 수		-0.131***	0.041	0.002
대학 이상		-0.396***	0.059	0.000
석사 이상		0.225	0.149	0.131
주 근로시간		-0.022***	0.004	0.000
배우자 월수입 500만원 이상		-0.211***	0.080	0.008
국가·지자체·공공기관		0.652***	0.107	0.000
비영리기관		0.373***	0.100	0.000
300인 이상 사업체 근무		-0.121	0.081	0.134
상용근로자		-0.302***	0.091	0.001
전일제 근무		-0.293**	0.138	0.034
사업체 건강보험 가입		0.418***	0.102	0.000
사업체 국민연금 가입		-0.068	0.086	0.431
제도·시설 존재 및 사용용이	출산전후휴가	0.201**	0.087	0.021
	육아휴직	0.352***	0.096	0.000
	직장보육시설	0.275**	0.139	0.047
	시차출퇴근제	-0.089	0.111	0.425
	육아기근로시간단축제	0.779***	0.146	0.000
일자리 만족도	임금소득수준	-0.097	0.066	0.142
	적성·전공 적합성	0.045	0.073	0.541
	자기계발·직무장래성	-0.098	0.077	0.200
	업무시간	0.161**	0.067	0.017
상수항		1.012***	0.174	0.000
표본 수		2,764		
Pseudo R-squared		0.1656		

주: ***, **, *: 통계적으로 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함
 자료: 저자 작성

2. 여성 인력활용에 대한 기업의 인식 조사

- 본 연구에서는 여성 인력활용에 대한 기업의 인식을 분석하기 위해 기업을 대상으로 유연근무제 및 출산육아휴가휴직제와 관련한 사항에 대한 설문조사를 실시
 - 500개 기업의 인사담당자를 대상으로 기업의 일반적 특성, 유연근무제 및 출산육아휴가휴직제 운영 여부, 사용 용이 정도, 필요도 정도 등에 대하여 설문
- 유연근무제도의 운영 현황은 전반적으로 낮게 나타남
 - 시간선택제의 경우 사업·개인·공공서비스업의 경우에서만 8.5%로 가장 높게 나타날 뿐 대부분의 다른 업종에서는 2~4%의 저조한 운영 비율을 나타냄
 - 유연근무제의 필요성에 대한 평가 결과를 보면, 탄력적 근로시간제를 제외한 다른 모든 제도의 경우에서 '필요 없음'에 대한 응답률이 '필요함' 보다 높게 나타남
 - 탄력적 근로시간제의 경우도 '필요 없음'이 29.6%, '필요함'이 30.8%로 큰 차이를 보이지 않음
 - 이는 다른 여러 조사결과에서 근로자의 경우 '필요함'이 큰 차이로 높은 비율을 보이는 것과는 대조적인 결과
- 출산휴가 및 육아휴직제에 대한 전반적인 인지도는 높았지만 사용 환경은 기업 규모에 따라 차이가 크게 나타남
 - 출산전후휴가제와 육아휴직의 법정제도로서의 인지도는 각각 92.6%와 90.6%
 - 배우자출산 휴가와 육아기 근로시간 단축제에 대한 법정제도 인지도는 85.8%와 71.4%로 다소 낮은 수준
 - 출산전후휴가제를 자유롭게 사용할 수 있다고 응답한 비율은 중견/대기업의 경우 72.5%, 중소기업의 경우 51.9%
 - 전체 50.6%의 기업체가 육아휴직 기간은 승진 소요 기간에 산입하지 않음
 - 또한 육아휴직 후 복직한 근로자를 원직 또는 원직에 상응하는 자리에 배치한다고 응답한 비율은 중견/대기업의 경우 73.1%, 중소기업의 경우 59.2%
 - 출산전후휴가 및 육아휴직(혹은 근로시간 단축)제를 사용하는 근로자를 대체하는 인력채용 수준은 저조

- 대체인력을 채용하는 기업은 전체 25.8%에 불과하며, 이는 대부분의 기업(68.7%)에서 부서 내 업무를 분장을 통해 해결하기 때문인 것으로 조사됨

- ● 정부의 지원정책이 제도 사용에 미치는 영향을 분석하기 위해 회귀분석을 실시
 - 출산전후휴가제, 배우자출산휴가제, 육아휴직제 누적 사용자 수에 영향을 주는 요인을 포아송회귀모형을 사용하여 분석
 - 출산전후휴가급여 지원을 사용할 경우 출산전후휴가제 누적 사용자 수가 늘어나는 것으로 분석
 - 출산전후 휴가 급여활용 여부, 비정규직 재고용 지원금 활용할 경우 배우자출산휴가 누적 사용자 수가 증가하는 것으로 분석
 - 육아휴직급여와 출산육아기 고용안정 장려금을 활용할 경우 육아휴직 누적 사용자 수가 증가하는 것으로 분석

3. 여성인력 활용에 대한 기업 심층인터뷰

- ● 현장의 다양한 의견을 좀 더 구체적으로 수렴하기 위해 본 연구에서는 기업 인사담당자를 대상으로 심층인터뷰(Focus Group Interview)를 실시
 - 소규모, 중간규모, 대규모 기업을 골고루 모집하여 일·가정 양립 제도 운영과 관련된 기업의 의견을 질문
 - 일·가정 양립 제도 도입 및 운영과 관련된 기업의 애로사항과 이를 해결하기 위해 기업이 정부에 바라는 지원정책을 파악
 - 우선 대부분 출산휴가와 육아휴직의 필요성에는 공감
 - 다만 휴직자의 업무를 나머지 동료들이 분담하는 것에 부담을 느끼는 경우가 많았음
 - 대체인력을 고용하는 기업도 있었지만, 대체인력을 1년 후에 내보내는 것에 대해 정서적으로 부담스럽거나, 업무에 능숙해지자마자 내보내는 것이 비효율적이라는 의견이 많았음
 - 반면 유연근무제와 관련해서는 부정적인 의견이 많았음
 - 업무 특성상 유연근무제가 어려운 근로자가 많으며, 이에 따라 근로자 간 형평성 문제도 제기
 - 유연근무제를 지원하는 정부정책에 대해서도 지원받을 수 있으면 좋지만, 정부지원으로 인해 유연근무제를 확대하지는 않을 것이라는 의견이 많았음

IV 결론 및 시사점

- ● 본 연구의 분석 결과 일·가정 양립제도 및 이를 지원하는 정부정책은 여성의 경력단절을 예방하고 고용을 증대시키는 데 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타남
 - 여성근로자를 대상으로 한 분석 결과, 출산휴가 및 육아휴직 제도가 여성이 직장을 그만 두지 않고 계속 다니게 될 확률을 높이는 효과가 있음
 - 특히 제도를 쉽게 사용할 수 있을 때 그 효과는 더욱 커짐
 - 기업을 대상으로 한 분석 결과, 정부의 지원이 근로자의 출산휴가 및 육아휴직 사용 빈도를 늘리는 것으로 나타남
 - 출산전후휴가 급여, 육아휴직급여, 출산육아기 고용안정지원금, 비정규직 재고용 지원금 등을 활용할 경우 출산휴가 및 육아휴직 사용자가 늘어남

- ● 본 연구의 분석 결과를 바탕으로 다양한 정책적 시사점을 도출할 수 있음
 - 일·가정 양립제도는 여성의 경력단절을 예방하는 효과가 있기에 이러한 제도를 확산시키려는 정부의 노력은 계속 되어야 함
 - 출산휴가·육아휴직 관련 정부의 재정지원은 제도를 사용하는 근로자 수를 늘리는 효과가 있기에 지속적인 지원이 필요
 - 기업 및 근로자의 특성, 경제적 상황 등을 파악하여 보다 현실적인 수준의 지원을 위한 노력이 필요
 - 다만 유연근무제에 대한 정부지원이 해당 제도를 확산시키는 효과는 확인되지 않았고, 기업 입장에서 유연근무제에 대한 부정적인 의견이 많음
 - 현행과 같은 지원은 효과가 크지 않은 것으로 보임
 - 다양한 업무특성에 맞는 다양한 유연근무제 형태를 개발하여 유연근무제 적용을 받을 수 있는 근로자의 범위를 넓히고, 근로자간 형평성 문제를 줄일 수 있는 대책이 필요
 - 재정여력이 제한된 상황에서 효과성이 적은 제도에 대한 지원을 줄이고 효과성이 큰 제도에 대한 지원을 늘릴 필요가 있으며, 비재정적 지원을 늘리는 방안도 검토해보아야 함
 - 예를 들어 효과성이 적은 지출을 줄이는 대신 직장어린이집 설치 지원을 늘리고, 입소 조건을 맞벌이 부부로 제한할 경우 맞벌이 부부의 육아부담을 줄일 수 있고, 이는 유연근무의 필요성

또한 낮출 수 있음

- 출산휴가·육아휴직·유연근무제 확산을 위한 홍보 등의 노력과 동시에 사회 전반적으로 장시간 노동을 지양하고 근로시간 및 형태를 다양화해야 함
- 대체인력 활용을 늘리기 위한 정부의 노력이 필요
 - 기존 근로자가 출산휴가 또는 육아휴직으로 자리를 비울 경우 대체인력을 채용하는 기업의 비율이 매우 낮음
 - 보통의 경우 대체인력 고용 없이 기존 직원들 간의 업무 분장으로 해결
 - 이 경우 출산휴가·육아휴직에 대한 부정적인 인식이 커질 수 있고, 출산휴가·육아휴직을 사용하려는 근로자 입장에서도 심리적 부담이 됨
 - 따라서 정부가 현재 운영 중인 대체인력뱅크를 좀 더 적극적으로 활용할 필요가 있음
 - 분야별로 세분화된 인력풀을 구성하여 기업의 다양한 인력수요에 대응하고, 대체인력과 기업 간의 매칭을 적극적으로 지원할 경우 대체인력뱅크의 활용도를 높일 수 있음
- 제도와 정책에 대한 인지도, 특히 법적 준수 의무에 대한 인지도를 높이고, 제도 사용으로 인한 불이익이 없도록 하여야 함
 - 기업의 인지도를 높이기 위한 홍보가 필요하며, 법적으로 육아휴직 기간을 승진 소요기간에 산입하게 하는 등 제도 사용으로 인한 불이익 또는 차별이 없도록 정부의 적극적인 노력이 필요
- 이러한 정부의 노력이 성과를 거둔다면, 단기적으로는 여성의 경제활동 참가가 늘어 우리나라의 경제규모가 커질 것이며, 동시에 출산율이 높아져 장기적으로도 우리나라의 경제와 재정에 큰 도움이 될 것임

| 참고문헌 |

- 고용노동부, 「일·가정 양립 실태조사(2016년)」, 2016.
- 고용노동부, 『2016년판 고용보험백서』, 2016.
- 고용노동부, 「2017 사업주 지원제도 안내서」, 2017.
- 여성가족부, 「2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사」, 2016.
- OECD, Labor Force Statistics(<http://stats.oecd.org/>, 검색일: 2017. 7. 26)



BRIEF

여성고용 증대를 위한 재정지출 효율화 방안

2018. 1. 31(통권 제63호)

- 발행인 : 박형수
 - 발행처 : 한국조세재정연구원
 - 주 소 : 30147 세종특별자치시 시청대로 336
 - 전 화 : 044-414-2123
 - 팩 스 : 044-414-2129
 - 인쇄처 : (주)아미고디자인
-

