

기업의 모성보호제도가 여성고용에 미치는 영향*

최문빈**, 권철우***, 전봉걸****

본고는 2005~2019년에 걸친 「사업체패널조사」를 이용하여 각 사업체의 모성보호 제도 도입이 해당 기업의 여성고용 및 여성관리자 비중에 미치는 영향을 살펴보았다. 내생적처치모형을 이용하여 분석한 결과, 육아휴직은 기업의 여성 고용 비중에 별다른 영향을 미치지 않지만, 보육비 지원과 보육시설 제공과 같은 기업의 보육지원은 여성의 고용 비중을 높이는 것으로 추정되었다. 그리고 서비스업에 속한 기업에서는 육아휴직이 여성 고용에 긍정적인 영향을 미치지만, 제조업에 속한 기업들에서는 오히려 여성 고용 비율을 낮출 가능성이 있는 것으로 나타났다. 또한, 육아휴직은 여성 관리자의 비중에 부정적인 영향을 미치는 반면 보육지원은 여성 관리자의 비중에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 추정되었다.

핵심주제어: 모성보호제도, 육아휴직, 보육지원, 여성고용, 여성승진

JEL Classification: J01, J16, J32j

(접수일 : 2024. 4. 5., 수정일 : 2024. 5. 19., 게재확정일 : 2024. 6. 14.)

* 이 논문은 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(4단계 BK21사업, 과제번호: 4120240215011)

** 경북대학교 대학원 경제학과, 박사과정 대학원생(제1저자),
(E-mail) rainflower921@gmail.com, (41566) 대구광역시 북구 대학로 80

*** 경북대학교 대학원 경제학과 교수, (E-mail) cwkwon@knu.ac.kr, (41566) 대구광역시 북구 대학로 80

**** 서울시립대학교 경제학부 교수(교신저자), (E-mail) bgchun@uos.ac.kr

I. 서론

현대사회는 모든 부분에서 양성평등을 지향하고 있으며, 또한 양성평등을 실현할 의무를 가지고 있다. 우리나라의 경우에도 법적·행정적 제도 개정을 통해 양성평등을 지향하고 있으며, 양성평등에 대한 인식도 꾸준히 개선되고 있다.

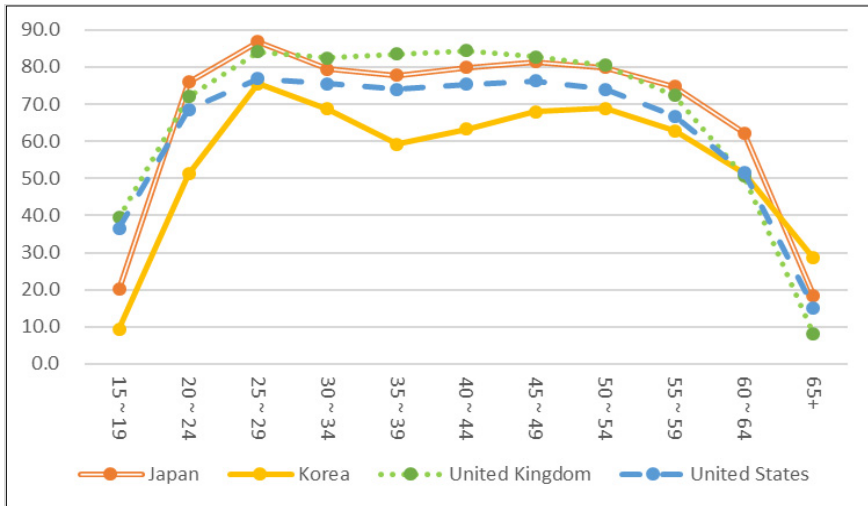
이러한 맥락에서 여성의 경제활동참여도 꾸준히 증가하여 왔으며, 2021년 기준 여성의 경제활동참여율은 53.4%에 이르고 있다. 우리나라의 여성 경제활동 참여율은 주요 OECD 국가에 비해서는 다소 낮은 수준이지만, 일본과 유사한 수준이다¹⁾. 하지만, 여전히 주요 선진국보다는 낮은 우리나라의 여성 활동참여율은 향후 여성의 경제활동 참여를 더 끌어올릴 여지가 있음을 보여 준다. 그리고 여성의 노동시장 참여율을 높이는 것은 앞서 언급한 바와 같이 양성평등을 이루기 위해서일 뿐만 아니라, 여성인력 나아가 제한된 노동력의 효율적 활용을 통해 우리나라의 성장잠재력을 제고하기 위해서도 필요하다.

여성의 경제활동참여가 꾸준히 늘어나기는 했지만, 남성과 비교할 때 여성의 고용환경은 여전히 열악하며 고용안정성도 낮은 편이다. 여성의 임금수준은 남성의 69.4%에 그치고 있으며(고용노동부, 2020년 고용형태별 근로실태 조사), 비정규직의 비중도 높다.

특히 30대 이후의 여성일자리에서 비정규직 비중이 높는데, 이는 상당부분 경제활동과 출산·육아 병행의 어려움 및 경력단절로 인한 것으로 보인다. 출산 및 육아의 여성이 직면한 경제활동의 어려움은 주요 선진국과 비교할 때 뚜렷이 낮은 우리나라 30대 여성의 경제활동참여율에서 잘 나타난다.

이러한 여성의 고용 경력단절은 다른 자료에서도 나타난다. 2019년 통계청의 육아휴직통계 자료에 의하면, 출산 1년 전 51.8%이던 여성의 취업 비중은 출산일에 41.8%로 하락하며 출산 후에 다시 증가세를 보이지만 출산 2년 후에도 여전히 43.6%까지만 증가하는 것에 그치는 것으로 나타났다. 이처럼 여성의 교육수준과 경제활동 참여도가 높아진 현재에도 여성이 가지는 출산 및 양육부담은 경력단절로 이어질 뿐 아니라 경제활동을 이어가는 맞벌이 여성들의 출산을 저하로 이어지고 있다.

1) 주요 OECD 가입 국가들의 여성 경제활동참여율을 보면, 일본 53.3%, 미국 55.2% 그리고 영국은 58.0%이다. (통계청, ILO 모델 추계, 2021년)



자료: OECD

주: 가로 축은 여성의 나이, 세로 축은 여성의 경제활동 참여율(%)

〈그림 1〉 여성의 연령대별 경제활동참가율 (2021년)

따라서 정부와 기업은 다양한 모성보호제도를 도입하여 여성의 출산 및 육아로 인한 경력단절을 막고 여성들의 지속적인 경제활동이 가능하도록 유도하고 있다. 하지만 아직도 모성보호제도에 대한 사회적 인식이 부족하며 제도의 활용도도 높지 않은 상황이다. 또한 과도한 모성보호제도가 기업의 비용부담증가로 이어져 오히려 여성고용에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 주장이 존재하기도 한다. 따라서 기업의 모성보호제도가 해당 기업의 여성고용 행태, 장기근속 및 승진에 미치는 영향을 면밀히 지속적으로 살펴볼 필요가 있다. 이에 본 연구는 2005~2019년에 걸친 「사업체패널조사」를 이용하여 각 사업체의 모성보호제도 도입이 해당 기업의 여성고용 및 여성관리자 비중에 미치는 영향을 실증분석한다. 이를 위해, 주요 모성보호제도가 법으로 보장되어 있기는 하지만 그 활용도는 각 사업체가 처한 환경에 따라 상이함을 고려하여 개별 사업체의 실효성있는 모성보호제도 활용 여부를 고려한 내생적 처치모형(Endogenous treatment effect model)을 활용하도록 한다. 본 연구와 유사하게 「사업체패널조사」를 이용하여 모성보호제도와 여성고용에 대해 분석한 선행연구로는 양은석(2015)과 박찬웅(2020)의 연구가 있으며,

특히 박찬웅(2020)은 모성보호제도가 여성고용 및 여성관리자 승진에 미친 영향을 분석하고 있다는 측면에서 본 연구와 매우 유사하다. 하지만, 상이한 성격의 모성보호제도에 대한 구분을 하지 않았던 그들의 연구와 달리 본 연구에서는 「사업체패널조사」에 포함된 다양한 모성보호제도를 그 성격에 따라 출산 관련 모성보호제도와 보육 관련 모성보호제도로 구분하여 각각의 모성보호제도가 여성고용 및 승진에 미치는 영향을 구분하여 살펴보고자 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 먼저 II장에서는 모성보호제도가 여성고용에 미치는 영향을 살펴본 선행연구를 검토한 후, III장에서는 우리나라의 모성보호제도 현황에 대해 살펴본다. 그리고 IV장과 V장에서는 각각 본 연구에서 활용하고 있는 자료와 분석모형을 검토한 후, 내생적 처치모형으로 분석한 분석결과를 제시한다. 마지막으로 VI장에서 분석결과를 요약하여 결론을 도출한다.

II. 선행연구

모성보호제도가 고용 및 임금에 미치는 영향은 이미 국내외의 여러 연구자들이 분석한 바 있다. 하지만, 분석결과는 연구에 따라 매우 상이하게 나타났으며, 일관된 결과를 얻고 있지 못한 것으로 파악된다.

먼저 외국의 선행연구를 살펴보면, Han, et al. (2009)은 미국 CPS (Current Population Survey)의 육아휴직 정책이 주 및 연방차원에서 확대된 기간인 1987년에서 1994년 자료를 이용하여 육아휴직 정책이 노동에 미치는 영향을 분석하여, 육아휴직은 여성 고용에 유의한 영향을 미치지 않았다는 결론을 도출한 바 있다. Dahl et al. (2016)도 1987~1992년 기간 동안 출산휴가 기간의 확대와 노르웨이의 여성 노동참여율과의 관계를 분석한 바 있으며, 출산휴가 기간의 확대가 여성의 노동 참여율에 별다른 영향을 미치지 않았다는 결론을 얻었다. 반면, Ruhm (1998), Jaumotte (2004), Pettit and Hook (2005) 등의 연구는 육아휴직이 여성 고용률을 증가시키고 출산으로 인한 노동시장의 부정적인 결과를 완화하는 것으로 보고하고 있다. 또한 Baum and Rhum (2016)은 미국 NLSY (National Longitudinal Survey of Youth)의 1997년 자료를 이중차분법(Difference-in-Differences)을

이용하여 육아휴직이 캘리포니아주의 노동시장에 미친 영향을 분석하였다. 그들의 분석은 유급 육아휴직 제도가 캘리포니아주의 출산 후 고용률을 높였으며, 출산 20주 후부터 출산 12개월까지 기간 동안 고용 지속성을 높였음을 확인하였다. 최근 Kunze (2022)도 육아휴직 제도가 여성 노동자의 고용에 긍정적인 영향을 미침을 확인하였다. 그의 연구에 따르면 1년 미만의 육아휴직은 이전 직장으로 복귀를 높여 여성 고용률을 높였으나, 1년 이상의 장기 육아휴직은 여성 고용률에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있음을 보여준다. 반면 Thomas (2020)에서는 성별 격차 모델을 통해 모성보호제도 시행 이후에 여성 근로자가 승진하는 데에 부정적인 영향을 받는 것을 확인하였다. 1993년 제정된 FMLA 제도로 인해 여성 근로자의 근로지속성은 3% 높아지지만, 승진할 가능성은 8% 낮아진다고 주장하였다.

모성보호제도가 고용에 미치는 일관적이지 않은 다양한 영향은 국내의 여러 연구에서도 나타난다. 김인경(2010), 김정호(2012), 윤자영(2014) 등의 연구는 출산관련 모성보호제도가 고용에 미치는 영향이 명확하지 않다고 주장하였다. 이들 연구를 보다 자세히 살펴보면, 김인경(2010)은 삼중차감기법을 통해 모성보호제도가 가임기 여성의 고용과 시간당 임금에 영향을 미치지 않음을 보였다. 그리고 김정호(2012)는 육아휴직급여의 증가가 여성 노동자의 비율에 미치는 영향을 최소자승추정법으로 분석하였으나, 육아휴직급여의 확대가 가임기 여성의 고용이 유의한 영향을 미쳤다는 실증적 증거를 발견하지는 못했다. 나아가 동일 연구에서 김정호(2012)는 육아휴직급여 증액을 통한 지원은 육아휴직 이용률을 증가시키기는 하지만, 여성의 고용에는 오히려 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 주장하였다. 또한 윤자영(2014)은 고용보험 DB를 이용하여 모성보호제도의 활용이 여성 노동자의 고용 비중에 미치는 영향을 최소자승추정법을 이용하여 사업장 단위에서 분석한 결과, 가임기 여성 노동자의 고용이 남성에 비해 부정적인 영향을 미치는 실증적 증거는 없다고 결론 내린 바 있다.

이에 반해 김진옥(2008), 이수영(2009) 등과 같은 일련의 연구들에서는 출산 관련 모성보호제도가 여성 고용에 미친 부정적인 영향 확인하고 있다. 김진옥(2008)은 노동자의 육아휴직활용 실태조사 원자료를 이용하여 육아휴직이 여성 노동자의 근로지속성에 미치는 영향을 로지스틱 회귀분석하여 육아휴직 활용여부가 근로지속성에 부정적인 영향을 미친다고 주장하였다. 또한

이수영(2009)은 고용보험 DB를 이용하여 육아휴직의 사용이 여성 노동자의 계속근로에 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 육아휴직의 사용이 여성의 고용 연장에 부정적인 영향을 미쳤다고 결론 내린 바 있다. 그리고 김정호(2012)의 연구는 육아휴직급여의 증액은 여성 노동자의 육아휴직 이용률을 증가시키지만, 육아휴직급여 증액을 통한 지원은 여성 노동자에게 부정적인 효과를 미칠 수 있음을 확인하고 있다.

보육 관련 모성보호제도가 여성의 고용에 미치는 영향을 분석한 연구들도 일관되지 않은 상반된 분석결과를 보고하고 있다. 김정호(2013)는 2001~2007년까지 고용보험 원자료를 이용하여 분석한 결과, 직장 보육시설을 갖춘 사업장의 여성 노동자들은 출산 후 노동시장 복귀율이 약 4% 높아짐을 확인하였다. 반면, 조동익 외(2017)는 한국노동연구원의 2013년 사업체패널조사를 이용하여 모성보호제도의 소극적 도입과 적극적 도입의 두 가지 경우 모두에서 모성보호제도의 도입이 여성의 비정규직 고용을 증가시켰음을 확인하고 있다. 특히, 보육시설 제도가 오히려 비정규직 여성의 고용을 증가시키는 것을 보였다.

한편, 사업체패널조사를 이용하여 모성보호제도가 고용에 미친 영향을 분석한 일련의 연구들은 모성보호제도의 도입이 여성고용에 긍정적인 영향을 미쳤음을 확인하고 있다(양은석, 2015; 박찬웅, 2020). 양은석(2015)는 2009년과 2011년의 사업체패널조사를 이용하여 사업체의 모성보호제도의 도입이 여성인력의 비중을 높이는데 영향을 미쳤으며, 각 사업체가 모성보호제도를 적극 활용한 경우에는 해당 효과가 더 커짐을 확인한 바 있다. 그리고 박찬웅(2020)은 동일한 사업체패널조사를 이용한 분석에서 모성보호정책이 여성의 고용을 늘렸으나, 여성의 관리직 승진에는 유의미한 영향을 미치지 않았다고 결론짓고 있다. 김대환(2022)에서도 역시 사업체패널조사를 이용하여 육아휴직 도입 이후 여성 근로자의 비중이 유의미하게 증가하였음을 보였다. 이원고정효과모형을 활용하여 분석하였고 특히 젊은 여성으로 볼 수 있는 비관리자급 여성 근로자의 비중이 증가한 것을 확인하였다.

이상에서 살펴본 것처럼 연구에 따라 모성보호제도가 여성고용에 미치는 영향은 매우 상이한 결과를 보이고 있으며, 분석하고자 하는 모성보호제도가 출산과 가임기 여성에 대한 제도인지, 자녀의 육아 및 보육에 관한 제도인지에 따라서도 분석결과가 상이하다.

III. 우리나라의 모성보호제도 및 현황

국제노동기구(ILO)는 '임산부와 신생아의 건강보호, 그리고 임산부와 그들 가족에게 경제적 안전장치를 제공하는 것'을 모성보호로 지칭한다. 그리고 1999년 제87차 국제노동회의를 통해 ILO는 여성의 임신과 산후기간 동안의 업무 활동은 여성 노동자의 건강상 위험을 초래하기 때문에 사업체에서 여성 노동자들의 보호가 필요하다고 지적하고 있다.

동일한 시각에서 우리나라도 다양한 모성보호제도를 도입하고 있는데, 우리나라의 경우에는 모성보호에 대한 단일법체계를 가지고 있지는 않고 관련 법률에 나누어 규정되어 있다는 특징을 가진다. 구체적으로 모성보호 3법, 즉 근로기준법에서 보건상 유해·위험한 사업에의 사용금지, 임산부의 야간이나 휴일 근로 제한, 산전후 휴가 등을 보장하고 남녀고용평등법을 통해서 영아의 양육을 위한 휴직 등을 보장하고 있으며 고용보험법에서 육아휴직 제도를 보장하고 있다. 하지만, 현행 모성보호제도는 단일법률 체계가 아니고 다양한 법률에 분산되어 있기 때문에 일반 기업들이 이를 정확히 인지하고 준수하기 어려우며, 상대적으로 덜 중요한 규범으로 인식하는 문제도 있다(권혁, 강현주, 2015). <표 1>은 「사업체패널조사」에 포함된 20가지 모성보호제도와 그에 대한 법적 근거를 정리하여 보여준다.

그리고 비록 각종 모성보호제도가 법률로 보장되어 있기는 하지만, 소규모 사업장과 같은 곳에서는 모성보호제도가 도입되지 않는 등 아직도 모성보호의 사각지대에 놓여 있는 기업은 많이 존재하고 있다. 2020년 「여성가족패널」의 조사결과에 의하면, 여성 노동자가 근무하는 직장의 11.5%가 생리휴가, 20.2%가 출산휴가, 24.0%가 육아휴직을 제공하였으며, 보육비 지원 및 직장 보육시설을 제공하는 직장은 각각 4.9%와 2.6%에 그친 것으로 나타났다²⁾(<표 2>). 기업이 모성보호제도를 제공한다고 하더라도 실제 모성보호제도의 활용 수준³⁾은 더 낮은 수준이다. 동일 조사에 따르면 육아휴직, 보육비 지원,

2) 생리휴가와 출산휴가는 「근로기준법」상 적용되는 법정 휴가임에도 제공되는 기업이 많지 않은 것으로 나타났다. 육아휴직은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 의해 보장되며, 「영유아보육법」에 의해 상시 여성 노동자 300명 이상 또는 상시근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장은 직장보육시설을 설치하여야 하며 그렇지 못할 때는 어린이집과 위탁 계약을 맺어 보육비를 지원하여야 한다. 2015년 이후 「영유아보육법」 법령 개정으로 의무이행 수단 중 '수당'이 폐지되었고, 직장어린이집 '설치'와 '위탁'으로 지원해야 한다.

직장보육시설의 혜택을 실제로 받거나 받을 수 있는 여성 노동자의 비중은 각각 39.2%, 50.0%, 52.4%에 그치고 있는 것으로 나타났다.

〈표 1〉 「사업체패널조사」의 모성보호제도와 법적 근거

모성보호제도	근거법률	법적 근거
산전후 휴가	<ul style="list-style-type: none"> · 근로기준법 제43조 3항 제65조 1~2항 제70조 2&3항 제71조 제74조 1~5항 제75조 · 남여평등법 제18조 제18조2 1항 제19조 1항 제19조2 제20조 · 고용보험법 시행령 95조1항 	<ul style="list-style-type: none"> · 유해·위험사업 사용금지 · 탄력적 근로시간제 제한 · 연장근로 제한 · 야간 및 휴일근로 제한 · 출산 전후·유사산 휴가 · 배우자의 출산휴가 · 육아휴직 및 급여지원 · 육아기 근로시간 단축 · 일·가정 양립지원
배우자출산휴가(남성)		
출산후 1년내 유해업무 금지		
임신한 여성의 야간근무 제한		
임신한 여성의 휴일근무 제한		
임신한 여성의 초과근무 제한		
임신한 여성의 유해업무 제한		
임신한 여성의 작업전환		
태아검진휴가		
유사산 휴가		
육아휴직		
직장보육시설		
보육료지원		
수유시간 보장		
수유공간 제공		
육아기 근로시간 단축		
생리휴가		
불임휴직제		
기타 제도		

자료: 전영준·남태우(2019) 재인용

3) '활용 수준'이라함은 전체 수혜자 대상 중 실제 수혜자 수의 비중을 나타내는 것이 맞지만, 제시된 수치는 전체 여성고용자 중 수혜자 또는 잠재적인 수혜자의 비중을 나타내는 것이므로 실제 '활용 수준'과는 다소 차이가 있을 수 있다.

〈표 2〉 기업에서의 모성보호제도 및 활용 현황(2020년)

(단위: %)

	생리휴가	출산휴가	육아휴직	보육비 지원	직장 보육시설
제공	11.5	20.2	24.0	4.9	2.6
제공되지 않음	77.7	67.4	64.9	85.8	89.3
제공여부 모름	10.8	12.4	11.1	9.3	8.1
혜택받음	55.0	39.8	39.2	50.0	52.4
혜택받지 못함	39.7	54.4	55.5	48.0	43.9
혜택여부 모름	5.3	5.9	5.3	2.0	3.7

자료: 여성가족패널(2020)

한편, 모성보호제도는 기업의 규모와 업종에 따라 도입 수준과 활용 수준에서 큰 차이를 보인다. 〈표 3〉에서 볼 수 있는 것처럼 비교적 규모가 큰 기업들에서는 모성보호제도의 도입과 활용 수준이 높은 수준이지만, 작은 규모의 기업에서는 활용 수준이 크게 낮다. 그리고 업종에 따라서도 모성보호제도의 활용 수준에 큰 차이를 보인다. 공공행정, 정보통신업, 금융 및 보험업과 같은 부문에서는 비교적 모성보호제도가 잘 활용되고 있음에 반해, 영세 사업체의 비중이 높은 숙박 및 음식점업과 비정규직의 비중이 높은 건설업 등에서의 모성보호제도 활용 수준은 크게 낮다(〈표 4〉).

〈표 3〉 기업규모에 따른 여성의 육아휴직 사용률 (2021년)

(단위: %)

기업의 규모	육아휴직 사용률
300명 이상	76.6
50~299명	73.9
5~49명	54.1
4명 이하	26.2
전체	65.2

자료: 통계청 「육아휴직통계」(2021년)

〈표 4〉 업종별 여성의 육아휴직 사용률 (2018년)

(단위: %)

업종	사용률
제조업	58.3
건설업	31.7
도매 및 소매업	48.4
운수 및 창고업	68.7
숙박 및 음식점업	26.7
정보통신업	73.4
금융 및 보험업	71.0
전문, 과학 및 기술 서비스업	66.8
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	70.0
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	80.9
교육 서비스업	63.2
보건업 및 사회복지 서비스업	65.8
기타	51.8
전체	62.9

자료: 통계청 「육아휴직통계」(2018년)

IV. 자료 및 모형 설정

1. 「사업체패널조사」

앞에서 언급한 바와 같이 본 연구는 한국노동연구원이 주관하여 조사하고 있는 「사업체패널조사」를 이용하여 분석한다. 사업체패널조사는 2005년 이래 격년으로 조사가 이루어지고 있으며 현재 2019년 8차 패널까지 조사가 이루어진 기업 미시 통계 자료이다, 가장 최근의 자료인 2019년 8차 패널은 전국 2,795여개 기업을 포함하고 있으며, 2005~2019년동안 설문조사 중도에 탈락하거나 신규 사업체가 설문조사에 추가되는 등의 변화가 있는 불균형패널 자료이다.

「사업체패널조사」의 조사대상은 전국에 위치한 30인 이상 사업체의 인사 담당자이며, 조사내용은 기업의 고용 현황, 경영 현황, 기업 복지 등에 대한 정보를 포괄하고 있다. 그리고 노동자의 성별, 나이, 직급에 따른 노동자의 고용 현황과 일반적인 기업 특성인 사업체의 규모, 매출, 위치, 업종에 대한 정보를 포함하고 있어서 사업체의 고용에 대한 분석에 다양하게 활용할 수 있는 자료이다. 특히 「사업체패널조사」는 각 사업체의 육아휴직, 산전후 휴가, 배우자의 출산 휴가, 생리 휴가, 보육료 지원 등 다양한 모성보호제도에 대한 정보를 포함하고 있을 뿐 아니라, 실제로 각 모성보호제도가 잘 활용되고 있는지에 대한 항목도 포함하고 있어서 모성보호제도가 여성고용에 미치는 영향을 분석하기 위한 최적의 자료이기도 하다.

〈표 5〉는 2019년 「사업체패널조사」에 나타난 전국 사업체의 모성보호제도 현황을 간략히 정리해서 보여준다. 〈표 5〉에서 볼 수 있는 것처럼 「사업체패널조사」의 사업체들이 많이 도입하고 있는 모성보호제도는 육아 휴직, 산전후 휴가, 배우자 출산 휴가, 생리 휴가 순이며, 특히 육아 휴직과 산전후 휴가는 각각 조사 대상 기업의 82.2%와 76.6%의 기업이 해당 모성보호제도를 도입하고 있다고 보고하고 있다. 하지만, 사업체의 모성보호제도 활용 수준은 해당 제도의 도입과 다소 차이를 보이고 있어, 모성보호제도를 도입은 하였지만 실제로 활용하지 않는 사업체도 상당수 존재하는 것으로 보인다. 예를 들어, 가장 널리 활용되고 있는 모성보호제도는 도입비율이 높은 육아휴직, 산전후 휴가, 배우자출산 휴가 순이지만, 활용하는 사업체의 비율은 해당 제도를 도입한 사업체 비율보다 낮다.

〈표 5〉 모성보호제도 활용현황(2019년 「사업체패널조사」)

구분	모성보호제도	도입비율(%)	활용비율(%)
출산	산전후 휴가	76.6%	61.9%
	배우자출산휴가(남성)	62.4%	48.3%
	출산후 1년 이내 유해업무 금지	31.7%	19.0%
임신	임신한 여성의 야간근무 제한	46.7%	31.3%
	임신한 여성의 휴일근무 제한	44.9%	29.8%
	임신한 여성의 초과근무 제한	46.6%	31.1%

구분	모성보호제도	도입비율(%)	활용비율(%)
	임신한 여성의 유해업무 제한	43.3%	27.9%
	임신한 여성의 작업전환	30.3%	17.2%
	태아검진휴가	27.2%	15.7%
	유산산 휴가	35.7%	19.7%
보육	육아휴직	82.2%	68.9%
	직장보육시설	7.6%	5.2%
	보육료지원	11.3%	7.4%
	수유시간 보장	22.1%	9.3%
	수유공간 제공	17.1%	8.3%
	육아기 근로시간 단축	33.2%	19.1%
여성 /기타	생리휴가	51.0%	29.4%
	불입휴직제	15.0%	6.9%
	기타 제도	0.1%	0.1%

주: 비율 = 도입(활용) 기업 수 / 전체 조사대상 기업 수

2. 실증분석 모형의 설정

본 연구는 미시통계자료인 「사업체패널조사」를 이용하여 각 사업체가 도입하여 활용하는 모성보호제도가 해당 사업체의 여성고용 행태에 미치는 영향을 실증적으로 분석한다. 이를 위해, 각 사업체의 모성보호제도 활용 여부를 처치 변수로 하는 처치모형을 고려한다. 그런데, 앞에서 살펴본 것처럼 모성보호제도가 법률로 보장되어 있다고는 하지만 해당 법률이 적용되지 않는 사업체가 존재하고, 모성보호제도가 도입된 사업체라 하더라도 해당 제도를 활용하지 않는 경우도 존재한다. 따라서 모성보호제도의 도입과 실제적 활용 여부는 사업체의 의사결정에 따라 결정된다고 볼 여지가 있다. 나아가 처치변수인 모성보호제도 활용 여부가 내생적으로 결정된다면, 관찰되지 않은 변수가 처치 변수와 결과변수인 여성 고용에 영향을 미치는 내생성 문제가 나타날 수 있다. 내생성이 발생하게 되면 OLS로 분석된 추정량이 제대로 해석될 수 없다. 이를 해결하기 위해 본 연구에서는 사업체의 모성보호제도 활용 여부는 내생적으로

선택되는 변수로 보고, 다음과 같은 내생적 처치효과 모형(Endogenous treatment effect model)을 이용하여 실증분석하도록 한다.

$$Y_{it} = \beta X_{it} + \gamma D_{it} + \delta R_{ijt} + u_{it} \quad (1)$$

$$D_{it} = \begin{cases} 1 & \text{if } \beta_D Z_{it} + \delta_D S_{ijt} + v_{it} > 0 \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \quad (2)$$

위의 결과 방정식 (1)에서 Y_{it} 는 종속변수이며, 종속변수로는 기업 i 의 t 기 여성 노동자 비중(femaleratio) 또는 여성 노동자 중 관리자⁴⁾의 비중(femalemanager)을 사용한다. 여기서 여성 노동자 비중은 총고용 대비 여성고용으로 정의하며, 각 사업체의 여성 고용 수준을 반영하는 변수이다. 그리고 여성 관리자의 비중은 각 사업체 내에서 여성의 승진 및 장기근속을 살펴보기 위한 변수로 선택한 변수이다. 그리고 X_{it} 는 기업 i 의 t 기 특성의 벡터이고 D_{it} 는 처치변수인 기업 i 의 t 기 모성보호제도 활용 여부이며, R_{ijt} 는 노동시장 특성 및 기업 i 가 위치한 지역 j 의 지역적 특성 벡터이다. D_{it} 는 t 기에 기업 i 가 모성보호제도를 활용하는지 선택 여부를 보여주는 더미변수이다. 즉, 1 또는 0이 관찰된다. 두 번째 식인 처치 방정식 (2)의 Z_{it} 는 제도 활용 여부에 영향을 끼치는 기업 i 의 t 기 특성 벡터이며, S_{ijt} 는 역시 기업의 모성보호제도 활용에 영향을 미칠 수 있는 해당 기업 소재 지역 j 의 특성 벡터이다. 여기서 처치 방정식의 통제변수 벡터 Z_{it} 에 포함되는 변수는 처치변수인 D_{it} 와 상관관계가 있어야 하며(relevance), 결과 방정식의 오차항 u_{it} 와 상관관계가 없어야 한다(exogeneity). 즉, $Cov(Z_{it}, D_{it}) \neq 0$ 이며 $Cov(Z_{it}, u_{it}) = 0$ 를 만족해야 한다. 또한, D_{it} 에 포함된 적어도 하나 이상의 변수는 처치값 D_{it} 에 미치는 영향 γ 를 통해서만 결과값 Y_{it} 에 영향을 미쳐야 한다(exclusion restriction).

식 (1)과 (2)의 오차항 u_{it} 와 v_{it} 은 평균이 0이고 다음의 공분산 행렬을 갖는 이변량 정규분포를 따른다고 가정한다.

4) 사업체패널조사는 모든 직급을 임원급, 부장급, 차장급, 과장급, 관리자 역할을 하는 대리급/조반장급, 비관리자급으로 구분한다. 본 연구에서는 과장급 이상을 관리자로 보고, 여성 관리자 비중 변수를 설정하였다.

$$\begin{pmatrix} u_{it} \\ v_{it} \end{pmatrix} \sim N \left[\begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} \sigma & \rho\sigma \\ \rho\sigma & 1 \end{pmatrix} \right] \quad (3)$$

모성보호제도 변수는 「사업체패널조사」의 다양한 모성보호제도 중 가장 활용도가 높으며, 출산 관련 모성보호제도를 대표하는 육아휴직(maternity)과 보육 관련 모성보호제도인 보육료 지원 또는 직장 내 보육시설 제공하고 있는 지를 반영하는 보육지원(childcare)을 선택하도록 한다. 그리고 육아휴직과 보육지원은 여성과 남성 모두에게 제공되는 제도이기는 하지만, 남성에 비해 여성의 육아휴직 활용률이 월등히 높음에 반해 보육지원은 여성과 남성 모두에게 적용되는 지원제도라는 점에서도 다소 차이를 가진다⁵⁾.

결과 방정식 (1)에서 기업의 특성을 반영하는 변수로는 기업의 업력(firmage), 로그변환 매출액(lnsales)이 포함된다. 이 중 기업의 업력은 여러 연구를 통해 다양한 방식으로 여성고용에 영향을 주는 요인이라고 알려져 있다(Hannan and Freeman, 1984; Kelly and Amburgey, 1991; Cooke et al. 2019; 안이슬·박복영, 2017). 예컨대, Hannan and Freeman(1984)과 Kelly and Amburgey(1991)와 같은 연구는 기업의 업력이 짧을수록 고용 전략이 개방적이며 유연하여 직원의 성별 구성에도 영향을 줄 수 있다고 주장하고 있으며, Cooke et al.(2019)은 기업의 규모와 업력이 작은 기업은 시장에서 더 큰 경쟁에 직면하는 경향이 있고, 경쟁은 차별을 낮추고 여성고용률을 높인다고 주장한 바 있다. 또한 안이슬·박복영(2017)은 우리나라에서도 기업의 업력과 여성고용 비율과 부(-)의 관계를 확인하고 있다. 이에 본 연구에서도 기업의 업력을 설명변수로 활용하였다. 그리고 로그변환 매출액은 기업의 규모에 따른 고용행태를 통제하기 위해 설명변수로 포함시켰다.

결과 방정식에서 기업 노동시장 및 소재지역의 지역 특성 변수로는 해당 기업이 속한 업종에서의 남성 대비 여성의 상대임금(femwageratio)⁶⁾과 해당 기업 소재지역의 2~30대 여성 비율(regfem2039)을 통제변수로 이용한다. 이 중 여성의 상대임금은 남성 대비 여성의 평균 시간당 임금의 비율이며, 기본적으로 여성의 임금을 통제하기 위한 변수이다. 하지만, 여성과 남성이

5) 2022년 통계청의 「육아휴직통계」에 따르면, 전체 육아휴직자 중 여성의 비율이 72.9%임에 반해, 남성의 비율은 27.1%에 그치고 있다.

6) 임금구조기본통계조사에서 산출하였다.

노동시장에서 대체투입요소의 성격을 가질 수 있으므로 여성의 시간당 임금이 아닌 여성의 상대임금을 설명변수로 추가하였다. 또한 지역의 인구구성은 노동시장에서 여성 노동의 공급에 영향을 줄 수 있다. 특히 출산 및 육아 부담이 크고 모성보호제도가 상대적으로 더 필요한 2~30대 여성의 지역별 비중(regfem2039)이 중요한 요인으로 판단되어, 이를 통제변수로 선택하였다. 본 연구의 관심 변수인 모성보호제도의 활용 여부 변수도 역시 결과 방정식에 포함된다. 모성보호제도의 활용 여부는 무작위로 결정되는 것이 아니라 기업의 의사결정에 의해 선택되는 것으로 볼 수 있다. 이 의사결정으로 인해 기업의 여성 고용 비중에 영향을 줄 수 있다. 그러므로 종속변수와 독립변수 사이에 내생성 문제가 생길 수 있다. 이와 같은 문제는 처치 방정식을 통해 해결할 수 있다⁷⁾.

처치 방정식은 처치변수와의 연관성(relevance), 결과 방정식의 오차항과의 외생성(exogeneity), 배제 제한(exclusion restriction)을 고려하여, 기업의 업력(firmage), 로그변환 매출액(lnsales), 2~30대 여성비율(regfem2039), 청년 노동자 비율(younger)⁸⁾을 기업의 특성 변수로 이용한다. 일반적으로 기업의 업력이 길수록 해당 기업이 더 안정적인 기반을 가진 기업이며 모성보호제도를 적극 활용할 가능성이 높다고 보아 기업의 업력을 설명변수로 이용하였다. 또한 육아휴직제도는 기업에 큰 비용을 가져올 수 있어 주로 재정적 여력이 있는 기업들이 도입할 가능성이 있다고 보고⁹⁾ 매출액을 처치 방정식의 설명변수로 추가하였다. 실제로도 앞의 <표 3>에서 살펴본 바와 같이 모성보호제도는 기업의 규모가 클수록 더 많이 활용되는 경향이 있다. 그리고 결과 방정식에서와 마찬가지로 기업 소재지역의 여성인구 특성이 모성보호제도의 활용에 영향을 미칠 수 있어서 이를 통제하기 위해 2~30대 여성 비율(regfem2039)을 설명변수로 채택하였다. 즉, 만일 상대적으로 젊은 여성의

7) 뿐만 아니라, 내생성 문제를 해결하기 위한 방법은 분석 대상을 동질적인 집단으로 한정하여 분석하는 방법, 도구변수를 사용하는 방법, PSM(propensity score matching) 방법 등이 있다.(이상진·김홍균(2020))

8) 사업체패널조사에서는 노동자 고용현황을 연령대별로 구분하고 있다. 1차에서 5차 사업체패널 조사는 30세 미만과 50세 이상을 기준으로 구분하고, 6차부터는 35세 미만과 55세 이상을 기준으로 구분한다. 즉, 본 연구에서는 5차 자료까지는 30세 미만을 청년 노동자로, 6차 이상 자료에서는 35세 미만을 청년 노동자로 지정하여 이를 총 노동자 수로 나눈 수를 청년 노동자 비율 변수(younger)로 설정하였다.

9) Averett and Whittington(2001), 김대환(2022)

비율이 높은 지역이라면, 해당 지역에 위치한 기업은 모성보호제도의 도입 가능성이 높을 수 있어 이를 통제하였다. 그리고 육아휴직 등의 모성보호제도 수요가 상대적으로 높은 청년 노동자의 비중이 높은 기업은 모성보호제도의 필요성이 높을 것이므로 청년 노동자의 비율(younger)을 설명변수로 추가하여 통제하였다.

한편, 결과 방정식과 처치 방정식 모두에서 산업 더미 변수와 기업 소재지의 지역 더미 변수를 포함하였으며 연도별 통제를 위한 연도 더미도 추가하여 분석하였다. 본 연구는 패널자료인 「사업체패널조사」를 이용하기 때문에 패널 분석을 이용하는 것이 바람직하다. 하지만, 분석기간 내 개별 기업의 모성보호제도 채택 여부가 거의 변화하지 않기 때문에 불가피하게 패널분석 대신 합동자료를 이용하여 분석하도록 한다.

아래의 <표 6>는 본 연구에서 사용한 변수의 기초통계량을 보여준다. 회귀 분석에 활용하는 변수가 누락된 사업체를 제외하고 실제 분석에 활용한 관측치는 12,986개이다. 그리고 본 연구의 설명변수간 상관관계는 크지 않아서, 다중공선성 문제는 크지 않은 것으로 판단된다.

<표 6> 기초통계량

변수	평균	표준편차	최소	최대
femaleratio	0.274	0.229	0.002	1
femalemanager	0.115	0.186	0	1
maternity	0.672	0.469	0	1
childcare	0.133	0.340	0	1
firmage	24.839	15.138	1	116
lnsales	10.913	2.118	1.386	18.880
younger	0.242	0.203	0	1
femwageratio	0.700	0.090	0.501	1.387
regfem2039	0.145	0.020	0.100	0.183

관측치: 12,986

〈표 7〉 통제변수간 상관관계

	maternity	childcare	firmage	lnsales	younger	femwageratio
childcare	0.190					
firmage	0.089	0.114				
lnsales	0.026	0.342	0.252			
younger	0.096	0.006	-0.097	0.051		
femwageratio	-0.057	-0.049	0.119	-0.155	-0.081	
regfem2039	0.039	0.047	-0.043	0.035	0.003	-0.198

V. 실증분석 결과

1. 모성보호제도와 여성고용

〈표 8〉은 관측치 전체를 대상으로 모성보호제도가 여성노동자의 비중에 미치는 영향을 분석한 결과를 보여준다. 모형 1은 대표적인 출산 관련 모성보호제도인 육아휴직을 모성보호제도로 고려한 모형이며, 모형 2는 자녀 양육 관련 모성보호제도인 보육지원을 모성보호제도로 고려한 모형이다. 여기서 보육지원은 각 사업체가 보육료를 지원하거나 직장 내 보육시설을 운영하는 경우를 의미한다.

먼저 육아휴직 활용여부를 모성보호제도 변수로 선택한 모형 1에서 처치방적식의 회귀분석 결과를 보면, 기업의 업력, 매출액, 사업체 내 30대 미만 노동자의 비율은 육아휴직 활용과 정(+)의 관계를 가지는 것으로 추정되었다. 즉, 기업의 업력이 길거나 매출액이 높은 기업은 육아휴직을 활용할 가능성이 높으며, 이는 선행연구의 결과와 부합한다(Averett and Whittington, 2001; 김대환, 2022). 그리고 육아휴직의 수요가 상대적으로 높은 젊은 노동자의 비중이 높은 기업은 노무관리에서의 현실적 필요성에 의해 육아휴직 제도의 활용을 적극적으로 활용하는 것으로 판단된다. 한편, 지역 내 2~30대 여성의 비중과 해당 지역 소재 기업의 육아휴직 활용 여부는 부(-)의 관계를 보인다. 이에 대한 다양한 이유를 생각해 볼 수 있겠지만, 기업 소재 지역의

젊은 여성 비중이 낮은 경우에는 여성 노동자의 공급이 많지 않아서 해당 기업이 여성 채용을 위한 유인책으로 육아휴직 제도를 적극 활용할 가능성을 생각해 볼 수 있을 것이다. 또는 2~30대 여성의 비중이 높은 지역에서는 여성 노동 공급이 충분히 이루어지기 때문에 해당 지역의 기업들이 육아휴직의 적극 활용보다는 신규 여성 노동으로 대체를 선호하기 때문일 가능성도 있다.

모형 1의 결과 방정식에 대한 회귀분석 결과를 보면, 기업의 업력이 높을수록 여성 고용 비중이 줄어들고, 기업의 매출액이 높을수록 여성 노동자 비율은 낮아지는 것으로 추정되었다. 즉, 젊은 기업과 시장의 규모가 작고 시장경쟁에 더 많이 노출된 기업일수록 여성 고용 비중이 큰 것으로 나타났는데, 이는 앞서 언급한 바와 같이 여러 선행연구에서 확인하고 있는 내용과 부합한다(Hannan and Freeman, 1984; Kelly and Amburgey, 1991; 안이슬·박복영, 2017; Cooke et al, 2019). 또한 기업이 속한 산업의 남성 대비 여성의 상대임금인 femwageratio은 여성고용비중과 부(-)의 관계를 가진 것으로 나타났다. 즉, 여성의 상대임금이 높으면, 기업은 남성고용을 늘리고 여성고용을 줄이는 것으로 분석되었다. 하지만, 육아휴직 활용 여부가 여성 고용 비중에 유의한 영향을 미친다는 증거를 발견하지는 못하였다.

다음으로 보육지원을 모성보호제도 변수로 이용한 모형 2의 추정결과를 보면, 처치 방정식의 추정결과에서 기업의 업력, 매출액 및 기업 내 30대 미만 노동자의 비율이 보육지원 여부와 정(+)의 관계를 보이는 것으로 추정되었으며 이는 모형 1의 처치방정식 추정결과와 동일하다. 하지만, 모형 1과 달리 지역 내 2~30대 여성의 비중은 기업의 보육지원에 별다른 영향을 미치지 않는데, 이는 육아휴직과 달리 보육지원은 남녀가 모두 적용되는 사내 복지의 형태로 활용되고 있기 때문일 가능성이 있다. 즉, 보육지원은 여성 노동의 수급과 무관하게 남녀 노동자 모두에게 제공되는 모성보호제도의 성격을 가지기 때문으로 생각된다.

〈표 8〉 모성보호제도가 여성노동자비율에 미치는 영향: 전 사업체

	모형 1		모형 2	
	결과방정식	처치방정식	결과방정식	처치방정식
firmage	-0.001*** (0.000)	0.002** (0.001)	-0.001*** (0.000)	0.005** (0.001)
lnsales	-0.008* (0.004)	0.197*** (0.008)	-0.028*** (0.001)	0.247*** (0.008)
femwageratio	-0.077** (0.034)	-	-0.087*** (0.033)	-
regfem2039	0.754 (0.914)	-12.991** (6.600)	1.312 (0.879)	8.729 (7.351)
모성보호제도	-0.102 (0.069)	-	0.257*** (0.006)	-
younger	-	0.168** (0.069)	-	0.334*** (0.074)
상수	0.522*** (0.169)	0.214 (1.239)	0.572*** (0.167)	-6.468*** (1.381)
산업더미	포함		포함	
지역더미	포함		포함	
연도더미	포함		포함	
Wald χ^2	26,017.18		18,216.79	
관측치	12,986		12,986	

주 1: 괄호 안은 표준오차임, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
 2: 처치방정식의 추정결과를 이용한 내생적 처치모형의 추정결과임

〈표 8〉 모형 2의 결과 방정식 추정결과를 살펴보면 모형 1과 마찬가지로 기업의 업력, 매출액, 및 여성의 상대임금은 여성 고용 비중과 부(-)의 관계를 보였다. 그러나 육아휴직과 달리 보육지원 활용 여부는 여성 고용 비중과 통계적으로 유의한 정(+)의 관계를 가지며, 보육지원을 적극 활용하는 사업체일수록 여성을 더 많이 채용하는 것으로 나타났다. 이는 보육지원은 남녀 노동자에게 모두 제공되는 모성보호제도인 동시에, 보육지원을 통해 여성 노동자의 이탈을 막는 등 여성 고용에 유리하게 작용하고 있음을 보여준다. 한편, 모성보호제도가 여성고용에 미치는 영향은 양쪽부담이 상대적으로

크고 청년노동자의 비중이 상대적으로 높은 수도권 지역과 그렇지 않은 비수도권 지역에서 상이할 가능성이 있으며, 업무의 형태와 고용환경이 다른 제조업과 서비스업에서도 다르게 나타날 가능성이 있다. 이에 본고에서는 사업체를 소재 지역에 따라 수도권 비수도권 소재 기업으로 구분하여 추가 분석하는 한편, 제조업과 서비스업으로 구분하여 추가 분석하였다. 그 결과는 다음의 <표 9>에 기술하였다. <표 9>는 내생적 처치 모형의 결과 방정식 (1)의 추정결과만 보고 하고 있으며, 지면관계로 처치 방정식 (2)의 추정결과에 대한 보고는 생략하고 있다.

먼저 수도권 소재 사업체로 대상을 좁혀 분석한 결과, 두 모형 모두에서 여성의 상대임금이 여성 고용 비중에 미치는 영향은 통계적 유의성을 잃고 있다. 즉, 수도권에 있어서 임금요인에 의한 여성과 남성 대체성은 유의하다고 보기는 어렵다. 육아휴직(모형 1)과 보육지원(모형 2)이 여성 고용 비중에 미친 영향은 전 사업체를 대상으로 한 분석과 동일하게 육아휴직은 여성 고용 비중에 유의한 영향을 미치지 않지만, 보육지원은 통계적으로 유의하게 여성 고용 비중을 높이는 것으로 추정되었다.

비수도권 소재 사업체의 경우를 대상으로 한 추정결과도 전 사업체 및 수도권 소재 사업체를 대상으로 한 분석결과와 유사하게 나타났다, 즉, 육아 휴직은 해당 기업의 여성 고용 비중 변화에 유의한 영향을 미치지 않지만 보육 지원은 여성 고용 비중과 유의한 정(+)의 관계를 보이는 것으로 추정되었다. 이처럼 지역에 무관하게 우리나라 기업에서는 육아휴직보다 보육지원이 여성 고용을 늘리는 데 더 유효한 모성보호제도일 가능성이 있다.

<표 9> 모성보호제도가 여성노동자비율에 미치는 영향: 지역/업종 구분

지역구분	수도권		비수도권	
	모형 1	모형 2	모형 1	모형 2
firmage	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
lnsales	-0.007*** (0.002)	-0.021*** (0.002)	-0.016*** (0.002)	-0.032*** (0.001)
femwageratio	-0.070 (0.047)	-0.073 (0.045)	-0.119*** (0.044)	-0.126*** (0.039)

지역구분	수도권		비수도권	
	모형 1	모형 2	모형 1	모형 2
regfem2039	3.774*** (1.382)	3.686** (1.712)	-0.060 (1.217)	0.666 (1.284)
모성보호제도	-0.002 (0.024)	0.248*** (0.011)	-0.048 (0.030)	0.250*** (0.006)
상수	-0.109 (0.263)	0.001 (0.343)	0.752*** (0.197)	0.758*** (0.226)
관측치	6,191	6,191	6,795	6,795
업종구분	제조업		서비스업	
	모형 1	모형 2	모형 1	모형 2
firmage	-0.000* (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
lnsales	-0.015*** (0.003)	-0.039*** (0.001)	-0.007*** (0.002)	-0.018*** (0.002)
femwageratio	0.079 (0.059)	0.082 (0.053)	-0.098** (0.047)	-0.105** (0.044)
regfem2039	1.834 (1.319)	1.451 (1.355)	-1.014 (1.337)	-0.652 (1.464)
모성보호제도	-0.132*** (0.036)	0.280*** (0.007)	0.060*** (0.018)	0.256*** (0.010)
상수	0.315 (0.249)	0.583** (0.257)	0.470* (0.249)	0.547** (0.273)
관측치	6,369	6,369	5,399	5,399

주 1: 처치방정식의 추정결과는 지면절약을 위해 보고하지 않음
 2: 괄호 안은 표준오차임, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
 3: 산업더미, 지역더미, 연도더미 포함

분석대상 사업체를 속한 업종에 따라 제조업과 서비스업으로 구분하여 분석해 본 결과, 모성보호제도, 특히 육아휴직이 여성 고용 비중에 미치는 영향은 제조업과 서비스업에서 상이하게 나타났다. 제조업에 속한 사업체에서 육아휴직은 여성 고용 비중과 통계적으로 유의한 부(-)의 관계를 보였음에 반해, 서비스업에 속한 사업체에서는 통계적으로 정(+)의 관계를 보였다. 즉,

제조업에 속한 기업은 생산업무에 있어서 개인이 담당하는 업무가 명확하며, 해당 업무 숙련자를 쉽게 구하기 어려운 관계로 육아휴직을 도입하게 되면 해당 기업이 여성 고용을 꺼릴 가능성이 있는 것으로 보인다. 또한, 주로 여성 위주로 제공되는 육아휴직으로 인해 제조업에 속한 기업들은 여성에 비해 남성 노동자를 선호할 수도 있다. 이에 반해, 서비스업의 경우에는 상대적으로 육아휴직 중인 여성 노동자의 업무를 상대적으로 쉽게 대체할 수 있기 때문에 육아휴직이 기업이 여성 고용을 꺼리는 효과가 크지 않고, 여성들이 육아휴직 제도를 보장하는 기업을 선호할 가능성이 있다. 따라서 서비스업에 속한 기업이 도입한 육아휴직은 여성의 노동시장 참여를 끌어올리는 효과가 더 큰 것으로 생각된다.

2. 모성보호제도와 여성관리자

본고는 모성보호제도가 사업체 내 여성의 장기 근속 및 승진에 미치는 영향을 살펴보기 위해 종속변수로 여성 노동자 내 관리자 비중을 이용하여 분석하였으며, <표 10>은 그 추정결과를 보여준다. 앞의 분석과 마찬가지로 모형 1은 육아휴직 활용 여부를 모성보호제도 변수로 이용한 모형이며, 모형 2는 보육지원 제공 여부를 이용한 모형이다. 두 모형 모두 내생적 처치 효과 모형을 이용하여 추정하였으며, 처치 방정식 자체는 <표 8>의 처치 방정식과 동일하므로 <표 10>에서는 결과 방정식의 추정결과만 해석하도록 한다.

먼저 모형 1의 추정결과를 살펴보면, 기업의 업력이 짧거나 매출액이 많은 사업체일수록 여성 내 관리자 비중이 높은 것으로 추정되었다. 그리고 육아휴직 활용은 통계적으로 유의하게 여성 내 관리자의 비중에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 해당 효과의 정확한 요인을 파악하기 위해서는 추가적인 연구가 필요하지만, 이와 같은 추정결과가 나타난 것은 육아휴직으로 인해 여성 노동자가 승진에서 불이익을 받기 때문일 수도 있다. 또한 육아휴직 후 직장에 복직하지 못하거나, 육아휴직과 사직 중 사직을 선택해야 하는 환경에 있는 여성의 수가 상당할 가능성도 보여준다.

이에 반해 모형 2의 추정결과는 보육지원 제공이 여성 노동자의 관리자 비중에 정(+)의 영향을 미쳤음을 보여준다. 즉, 보육지원은 여성의 양육부담을 덜어줌으로써 여성의 경력단절을 막는데 유의한 역할을 하는 것으로 보인다.

육아휴직과 보육지원이 여성의 경력단절에 미치는 상이한 영향은 상당 부분 두 모성보호제도의 적용 대상의 차이에 기인할 가능성이 있다. 즉, 주로 여성이 적용대상이 되는 육아휴직은 기업이 여성에 대한 추가적인 비용 및 여성고용의 손실로 간주할 수 있음에 비해, 보육지원은 남녀 모두에게 제공 되는 사내 복지의 성격을 가지기 때문에 여성만에 대한 비용으로 간주하지 않을 가능성이 있다. 따라서, 전자는 꼭 필요한 모성보호제도임에도 여성의 장기적인 직장생활에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 존재한다.

〈표 10〉 모성보호제도가 여성관리자비율에 미치는 영향: 전 사업체

	모형 1		모형 2	
	결과방정식	처치방정식	결과방정식	처치방정식
firmage	-0.000** (0.000)	0.003*** (0.001)	-0.001*** (0.000)	0.003*** (0.001)
lnsales	0.004*** (0.001)	0.190*** (0.008)	-0.020*** (0.001)	0.236*** (0.009)
femwageratio	-0.007 (0.028)	-	-0.026 (0.026)	-
regfem2039	-0.306 (0.822)	-11.439* (6.431)	0.627 (0.815)	-0.416 (7.088)
모성보호제도	-0.173*** (0.017)	-	0.263*** (0.005)	-
younger	-	0.167*** (0.061)	-	-0.080 (0.072)
상수	0.138 (0.156)	0.002 (1.206)	0.141 (0.155)	-3.818*** (1.331)
산업터미	포함		포함	
지역터미	포함		포함	
연도터미	포함		포함	
Wald χ^2	2,149.66		3,975.23	
관측치	12,986		12,986	

주 1: 괄호 안은 표준오차임, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

마지막으로 두 종류의 모성보호제도가 여성 관리자 비율에 미치는 영향을 사업체의 소재지역과 업종에 따라 구분하여 추정하였으며, 그 결과는 <표 11>에 기술되어 있다. 수도권과 비수도권으로 구분하여 분석한 모형과 제조업과 서비스업으로 구분하여 분석한 모형 모두에서 육아휴직은 여성 관리자 비중과 부(-)의 관계를 보였으며, 보육지원은 정(+)의 관계를 보이는 것으로 추정되었다.

한편, 본 연구에서 살펴본 모성보호제도의 도입이 여성노동자 비율과 여성 관리자 비율에 미치는 영향은 다소 시차를 두고 나타날 가능성을 배제할 수 없다. 이를 고려하여, 본 연구에서는 모성보호제도의 시차변수를 이용하여 동일한 분석을 시도하였다. 분석결과는 시차변수를 사용하지 않은 경우의 결과와 거의 동일하게 나타났으며, 구체적인 내용은 본 고의 부록에 수록하였다.

<표 11> 모성보호제도가 여성관리자비율에 미치는 영향: 지역/업종 구분

지역구분	수도권		비수도권	
	모형 1	모형 2	모형 1	모형 2
firmage	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
lnsales	0.002 (0.004)	-0.021*** (0.002)	0.004** (0.002)	-0.019*** (0.001)
femwageratio	-0.004 (0.042)	-0.024 (0.039)	0.014 (0.036)	-0.014 (0.033)
regfem2039	0.212 (1.386)	-1.078 (1.745)	-1.834 (1.188)	1.902 (1.226)
모성보호제도	-0.127*** (0.053)	0.277*** (0.008)	-0.179*** (0.018)	0.248*** (0.007)
상수	0.025 (0.264)	0.460 (0.349)	0.312 (0.195)	-0.148 (0.216)
관측치	6,191	6,191	6,795	6,795

업종구분	제조업		서비스업	
	모형 1	모형 2	모형 1	모형 2
firmage	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
lnsales	0.007*** (0.002)	-0.015*** (0.001)	0.003 (0.002)	-0.021*** (0.002)
femwageratio	-0.022 (0.041)	-0.017 (0.038)	0.046 (0.044)	0.032 (0.042)
regfem2039	-0.905 (1.088)	-0.869 (1.019)	0.542 (1.371)	2.153 (1.411)
모성보호제도	-0.166*** (0.016)	0.208*** (0.009)	-0.174*** (0.027)	0.280*** (0.009)
상수	0.275 (0.205)	0.428** (0.192)	0.020 (0.255)	-0.074 (0.265)
관측치	6,369	6,369	5,399	5,399

주 1: 처치방정식의 추정결과는 지면절약을 위해 보고하지 않음

2: 괄호 안은 표준오차임, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

3: 산업더미, 지역더미, 연도더미 포함

VI. 요약 및 결론

우리나라의 여성 경제활동참여는 꾸준히 늘어나기는 했지만, 남성과 비교할 때 여성의 여성의 고용환경은 여전히 열악하며 고용안정성도 낮은 편이다. 특히, 여성이 가지는 출산 및 양육부담은 경력단절로 이어질 뿐 아니라 경제 활동을 이어가는 맞벌이 여성들의 출산을 저하로 이어지고 있다. 그래서 정부와 기업은 다양한 모성보호제도를 도입하여 여성의 출산 및 육아로 인한 경력 단절을 막고 여성들의 지속적인 경제활동이 가능하도록 유도하고 있지만, 아직도 모성보호제도에 대한 사회적 인식이 부족하며 제도의 활용도도 높지 않은 상황이다.

이에 본고는 2005~2019년에 걸친 「사업체패널조사」를 이용하여 각 사업체의 모성보호제도 도입이 해당 기업의 여성고용 및 여성관리자 비중에 미치는 영향을 살펴보았다. 주요 모성보호제도가 법으로 보장되어 있기는 하지만 그

활용도는 각 사업체가 처한 환경에 따라 상이함을 고려하여 개별 사업체의 실효성있는 모성보호제도 활용 여부를 고려한 내생적처치모형(Endogenous treatment effect model)을 이용하여 모성보호제도가 여성 고용에 미치는 영향을 실증분석하였다.

본 연구의 분석결과, 육아휴직은 기업의 여성 고용 비중에 별다른 영향을 미치지 않지만, 보육비 지원과 보육시설 제공과 같은 기업의 보육지원은 여성의 고용 비중을 높이는 것으로 추정되었다. 또한 제조업에 속한 기업들에서는 육아휴직이 오히려 여성 고용 비율을 낮추는 요인일 가능성이 높으며, 서비스업에 속한 기업에서는 육아휴직이 여성 고용에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 육아휴직을 사용하는 여성노동자의 업무에 대한 대체 노동력을 상대적으로 쉽게 고용할 수 있는 서비스업의 특징이 반영된 것으로 생각된다. 반면, 제조업체들은 육아휴직으로 인한 업무 중단으로 인해 여성 고용을 꺼릴 가능성이 높은 것으로 보인다. 육아휴직은 여성과 남성 모두 활용이 가능한 제도임에도 불구하고, 남성의 육아휴직 사용률이 매우 낮고 대부분 여성이 육아휴직을 사용하는 현실에서 제조업 기업들이 육아휴직을 여성고용에 대한 비용으로 간주할 가능성이 있다. 반면, 보육지원 도입은 여성의 고용 비중을 높이는 것으로 나타났는데, 이는 보육지원이 여성의 양육 부담을 경감해주는 동시에 남녀 모두에게 적용되는 사내 복지의 형태를 가지고 있고 업무 단절과 무관한 모성보호제도이기 때문으로 보인다¹⁰⁾. 또한 보육 지원을 통해 여성 노동자의 이탈을 막는 등 여성 고용에 유리하게 작용하고 있는 것으로 판단된다.

또한 본고에서는 육아휴직과 보육지원이 여성 관리자의 비중에 미치는 영향도 실증분석하였다. 분석결과에 따르면 육아휴직은 여성 관리자의 비중에 부정적인 영향을 미치는 반면 보육지원은 여성 관리자의 비중에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보인다. 이는 육아휴직으로 인해 여성 노동자가 승진에 불이익을 받거나, 육아휴직 후 직장에 복직하지 못하거나, 육아휴직과 사직 중

10) 앞에서 언급한 바와 같이 본 연구에서 보육 지원은 사내 보육시설과 보육료 지원 여부를 포괄한다. 주 2)에서 언급한 것과 같이 현행법상 남성 포함 노동자 500명 이상의 사업장은 사내에 보육시설을 갖추어야 하므로 보육 지원은 남성에게도 적용되는 제도이다. 또한 본 연구는 보육시설 대신 보육수당이 지급되던 2015년 이전의 기간도 포함하고 있기 때문에 남성에 대해서 보육수당이 지급되는 시기를 포함한다.

사직을 선택해야 하는 환경에 처한 여성의 수가 상당할 가능성을 보여준다. 이에 반해 보육지원은 여성의 양육부담을 덜어줌으로써 여성의 경력단절을 막는데 유의한 역할을 하는 것으로 보인다.

육아휴직과 보육지원이 여성의 고용과 경력단절에 미치는 상이한 영향은 상당부분 두 모성보호제도의 적용대상의 차이에 기이할 가능성이 있다. 즉, 주로 여성이 적용대상이 되는 육아휴직은 기업이 여성에 대한 추가적인 비용 및 여성고용의 손실로 간주할 수 있음에 비해, 보육지원은 남녀 모두에게 제공 되는 사내 복지의 성격을 가지기 때문에 여성만에 대한 비용으로 간주하지 않을 가능성이 있다. 따라서, 전자는 꼭 필요한 모성보호제도임에도 여성의 고용과 장기적인 직장생활에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있다.

A. 부록

당해의 모성보호제도의 활용이 당해의 여성고용에 곧바로 영향을 미치지 않고, 그 다음 해에 영향을 미칠 수 있으므로 다음과 같이 추가 분석을 했다. 즉, 처치방정식에는 $t-1$ 기의 기업의 모성보호제도 선택 변수, 결과 방정식에는 t 기의 변수로 분석하였다. <A.표 1>과 <A.표 2>는 각 여성노동자비율과 여성 관리자비율을 종속변수로 분석한 결과를 나타낸다. 분석 결과, 본문에서 분석한 <표 8> 및 <표 10>의 결과와 거의 일치하는 것을 볼 수 있다.

〈A.표 1〉

전년도 모성보호제도가 여성노동자비율에 미치는 영향: 전 사업체

	모형 1		모형 2	
	결과방정식	처치방정식	결과방정식	처치방정식
firmage	-0.001*** (0.000)	0.002* (0.001)	-0.001*** (0.000)	0.004** (0.001)
lnsales	-0.006*** (0.002)	0.205*** (0.010)	-0.025*** (0.001)	0.246*** (0.011)
femwageratio	-0.115** (0.046)	-	-0.109** (0.043)	-
regfem2039	1.083 (1.139)	3.036 (4.608)	1.332 (1.088)	9.640*** (4.095)
L.모성보호제도	-0.148*** (0.019)	-	0.246*** (0.007)	-
younger	-	0.021 (0.081)	-	0.288*** (0.089)
상수	0.477** (0.211)	-2.801*** (0.866)	0.563*** (0.202)	-6.691*** (0.783)
산업더미	포함		포함	
지역더미	포함		포함	
연도더미	포함		포함	
관측치	8,058		8,058	

주 1: 괄호 안은 표준오차임, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

〈A.표 2〉

전년도 모성보호제도가 여성관리자비율에 미치는 영향: 전 사업체

	모형 1		모형 2	
	결과방정식	처치방정식	결과방정식	처치방정식
firmage	-0.000* (0.000)	0.003*** (0.001)	-0.001*** (0.000)	0.003*** (0.001)
lnsales	0.004*** (0.002)	0.186*** (0.010)	-0.019*** (0.001)	0.236*** (0.012)
femwageratio	0.012 (0.041)	-	0.027 (0.039)	-
regfem2039	-0.6266 (1.131)	1.158 (3.985)	-1.153 (1.090)	12.016** (5.619)
L.모성보호제도	-0.198*** (0.014)	-	0.257*** (0.007)	-
younger	-	0.025 (0.072)	-	-0.175** (0.081)
상수	0.211 (0.209)	-2.279*** (0.754)	0.446** (0.201)	-6.194*** (1.065)
산업터미	포함		포함	
지역터미	포함		포함	
연도터미	포함		포함	
관측치	8,058		8,058	

주 1: 괄호 안은 표준오차임, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

참고문헌

1. 권혁·강현주(2015), “모성 보호법 체계 개편에 관한 연구”, 고용노동부 학술연구용역사업, 고용노동부.
2. 김대환(2022), “기업의 육아휴직 도입이 여성 근로자 고용에 미치는 영향”, 『노동정책연구』 제22권 제1호, 93-120.
3. 김인경(2010), “모성보호법 개정과 가임기 여성의 노동시장 성과”, 『한국노동경제학회』 제33권 제3호, 47-88.
4. 김정호(2012), “육아휴직 지원과 여성의 노동공급”, 『한국개발연구』 제34권 제1호, 169-197.
5. 김정호(2013), “직장보육시설과 여성의 고용안정”, 『노동정책연구』 제13권 제2호, 127-154.
6. 김진욱(2008), “여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구”, 『사회복지정책』 제33권, 239-260.
7. 박찬웅(2020), “한국 기업조직에서 여성 고용에 대한 기업정책의 효과: 적극적 고용정책과 모성보호 정책을 중심으로” 『조사연구』 제21권 제1호, 33-58.
8. 안이슬·박복영, 2017, “기업 특성이 여성 고용에 미치는 영향”, 『경제발전연구』 제23권 제3호, 71-94.
9. 양은석(2015), “모성보호제도가 조직내 여성인력비중 변화에 미치는 영향 분석”, 서울대학교 행정대학원 공기업정책학과 석사논문
10. 양현아·황정미·권현지·전윤정·김정혜(2021), “육아휴직 이후 무슨 일이 있었을까?: 젠더효과와 고용유지를 중심으로 본 심층면접 분석”, 『여성연구』 제109권 제2호, 69-99.
11. 윤명수·부가청(2016), “육아휴직제도 사용실태와 결정요인: 사업체패널을 이용하여”, 『여성연구논총』 제18집, 63-90.
12. 윤자영(2014), “모성보호제도의 고용효과”, 『노동리뷰』 제111권, 34-44.
13. 이상진·김홍균(2020), “정부지원 학자금 대출이 혼인 및 혼인가대에 미치는 영향: PSM 및 로지스틱 회귀분석을 중심으로.”, 『시장경제연구』 제49권 제3호, 33-62.
14. 이수영(2009), “한국 육아휴직제의 고용연장효과 분석”, 『한국사회와 행정연구』 제20권 제1호, 229-255.

15. 전영준·남태우(2019), “모성보호제도가 기업조직성과에 미치는 영향”, 『한국지방행정학보』 제16권 제3호, 149-175.
16. 조동익·이대웅·권기현(2017), “우리나라 모성보호정책의 효과에 대한 연구: 고용의 역효과를 중심으로”, 『정책분석평가학회보』 제27권 제4호, 1-23.
17. Averett, S. L., and L. A. Whittington(2001), “Does maternity leave induce births?,” *Southern Economic Journal*, Vol. 68, No. 2, 403-417.
18. Baum, C. L., and C. J. Ruhm(2016), “The effects of paid family leave in California on labor market outcomes,” *Journal of Policy Analysis and Management*, Vol. 35, No. 2, 333-356.
19. Cooke, D., Fernandes, A.P., and P. Ferreira(2019), “Product market competition and gender discrimination,” *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 157, 496-522.
20. Dahl, G. B., Løken, K. V., Mosgstad, M., and K. V. Salvanes(2016), “What is the case for paid maternity leave?,” *Review of Economics and Statistics*, Vol. 98, No. 4, 655-670.
21. Han, W. J., Ruhm, C., & J. Waldfogel(2009), “Parental leave policies and parents’ employment and leave-taking,” *Journal of Policy Analysis and Management: The Journal of the Association for Public Policy Analysis and Management*, Vol. 28, No. 1, 29-54.
22. Hannan, M. T., and J. Freeman(1984), “Structural inertia and organizational change,” *American sociological review*, 149-164.
23. International Labour Office (ILO)(2012), “Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL)”, Maternity Protection Resource Package: From Aspiration to Reality for All, ILO, Geneva, 2012.
24. Jaumotte, F.(2004), “Labour force participation of women: Empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries,” *OECD Economic studies*, Vol. 2003, No. 2, 51-108.
25. Kelly, E., and T. L. Amburgey(1991), “Organizational inertia

- and momentum: A dynamic model of strategic change,” *Academy of management journal*, Vol 34, No. 3, 591-612.
26. Kunze, A.(2022), “Parental leave and maternal labor supply,” *IZA World of Labor*.
27. Pettit, B., and J. Hook(2005), “The Structure of Women’s Employment in Comparative Perspective,” *Social Forces*, Vol. 84, No. 2, 779-801.
28. Ruhm, C. J.(1998), “The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe,” *The quarterly journal of economics*, Vol 113, No. 1, 285-317.

ABSTRACT

Influence of maternity protection on female employment

Moon-Bin Choi*, Chul-Woo Kwon**, Bong-Geul Chun***

This study examines the impact of maternity protection on the employment and promotion of females using data from the Workplace Panel Survey of Korea. The empirical results using an endogenous treatment effect model show that parental leave does not affect the female employment share in firms, whereas childcare support by firms increases the share of female employment. The effect of parental leave on female employment differs across sectors: it helps boost female employment in the service sector but could decrease female employment in the manufacturing sector. Furthermore, parental leave negatively affects the share of female managers among female employees, while childcare support positively impacts the share of female managers.

Key Words: maternity protection, parental leave, childcare support, female employment

JEL Classification: J01, J16, J32

* First Author, Graduate student, Kyungpook National University, Department of Economics, 80 Daehakro, Bukgu, Daegu, (E-mail) rainflower921@gmail.com

** Professor, Kyungpook National University, School of Economics and Trade, 80 Daehakro, Bukgu, Daegu, (E-mail) cwkwon@knu.ac.kr

*** Corresponding Author, Professor, University of Seoul, School of Economics,