

# 일·가정 양립지원제도의 효과 : 사업체 단위\*

홍민기\*\*

## 1. 머리말

이 글에서는 일·가정 양립지원제도와 사업체 특성의 관련성을 살펴본다. 2000년대 초반까지의 연구에서는 통계적 상관관계를 분석하면서 일·가정 양립제도의 활용에 기업규모나 노동조합 조직여부가 큰 역할을 한다고 하였다. 유규창·김향아(2006), 구자숙(2009)의 연구에서는 기업들이 일·가정 양립제도를 도입하는 것은 한편으로 기업의 이윤을 극대화하기 위한 합리적 의사결정에 따른 것이기도 하지만, 다른 한편으로는 정당성을 확보하기 위해 제도적 환경에 순응한 결과일 수도 있다고 하였다. 윤명수·부가청(2014)은 패널모형을 추정하여, 여성노동자가 많을수록, 30대 미만 노동자의 비율이 적을수록 모성보호제도가 많이 도입되었고, 노조가 있고 규모가 큰 사업체에서 일·가정 양립제도의 활용도가 높다는 것을 보여주었다.

윤자영·홍민기(2014)의 논문에서는 고용보험 DB를 이용하고 육아휴직 급여액이 정률제로 변화한 상황을 이용하여 이중차분법으로 분석하였다. 육아휴직 급여액이 증가한 결과 육아휴직 이용률이 증가하였으며, 특히 급여액이 크게 증가한 고소득 집단에서의 영향이 컸다는 것을 발견하였다. 하지만 육아휴직 급여액 증가가 중간소득 집단의 동일직장 복귀율에 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치지 않았고, 고소득 집단에 대해서는 1개월 정도 단기간에는 복귀율을 높이는 효과가 있었지만 1개월 이후에는 효과가 없는 것으로 나타났다.

사업체 패널을 이용한 기존 연구에서는 사업체에 일·가정 양립제도가 있는지 여부만을 분석할 수 있었고, 고용보험 DB만을 이용한 분석에서는 개인들의 육아휴직 이용률, 직장복귀율만을 분석할 수 있었다. 그런데 본 연구에서는 사업체 패널과 고용보험 DB를 결합하여 특정 사업체에 속한 사람들이 육아휴직을 하였는지, 육아휴직 급여를 받았는지, 그 직장에서 계속

\* 이 글은 2016년에 발간된 『일·가정 양립제도의 노동시장 효과』에서 필자가 집필한 제4장을 중심으로 정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 연구위원(hminki@kli.re.kr).

근무를 하였는지를 파악할 수 있고 따라서 사업체의 특성이 육아휴직 이용률, 직장복귀율에 미치는 영향 혹은 반대의 영향에 대해 분석할 수 있게 되었다. 이와 더불어 본 연구에서는 선택적 근무시간제, 탄력시간제, 재택근무제와 같은 유연근무제가 육아휴직 이후 직장에 계속 다니면서 근무할 수 있는 데 도움이 되고 있는지를 파악하고자 한다.

## II. 자료와 기초통계

분석을 위해 본 연구에서는 사업체 패널 자료와 고용보험 DB 자료를 결합하였다. 사업체 패널 자료는 2005년부터 2013년까지 격년으로 조사되었기 때문에 사업체 패널 자료와 연결하기 위해서는 고용보험 DB에 있는 육아휴직자에 대한 정보를 격년에 맞추어 추출하고, 연도별로 육아휴직 대상 여부가 다르다는 점을 고려하여 자료를 구성하였다.

2006년 이전에는 자녀가 1세 미만인 경우에만 육아휴직을 할 수 있었다. 따라서 사업체 패널 2005년 자료에서 육아휴직 대상자는 2005년에 출산한 여성이 된다. 2006년부터는 자녀가 3세 미만인 경우로 육아휴직 대상이 확대되었지만 2008년 1월 1일 이후 출생자에 대해서만 적용되었다. 따라서 사업체 패널 2007년 자료와 결합될 육아휴직 대상자는 2007년에 출산한 여성이 된다. 사업체 패널 2009년 자료와 결합될 육아휴직 대상자는 2008년이나 2009년에 자녀를 출산한 여성 가운데 2008년에 이미 육아휴직을 사용한 여성을 제외한 여성이다.

육아휴직 대상은 2010년부터는 자녀가 6세 이하인 경우로 확대되었다. 다만 2008년 1월 1일 이후 출생자로 한정되었다. 따라서 2011년과 2013년에는 2008년부터 자녀를 출생한 여성이 육아휴직 대상자가 된다. 여기서 해당연도 이전에 이 자녀에 대한 육아휴직을 사용한 여성은 제외된다. 이 상황을 정리한 것이 <표 1>이다.

<표 1> 연도별 육아휴직 대상자와 육아휴직자 정의

	육아휴직대상자	육아휴직자
2005	2005년 출산	2005년, 2006년 육아휴직자
2007	2007년 출산	2007년, 2008년 육아휴직자
2009	2008년, 2009년 출산 제외 : 2009년 이전 육아휴직자	2009년, 2010년 육아휴직자
2011	2008년부터 2011년 출산 제외 : 2011년 이전 육아휴직자	2011년, 2012년 육아휴직자
2013	2008년부터 2013년 출산 제외 : 2013년 이전 육아휴직자	2013년, 2014년 육아휴직자

육아휴직 대상자 중에서 육아휴직을 다녀온 사람의 비중이 육아휴직 이용률이 된다. 본 연구에서는 2005년도 육아휴직 대상자 중 2005년이나 다음 해인 2006년에 육아휴직을 사용한 사람을 육아휴직 대상자로 정한다. 다른 연도에서도 당해연도와 그다음 해에 육아휴직을 사용하였으면 육아휴직자로 규정한다.

이하에서는 분석에 필요한 변수 구성에 대해 설명한다. 먼저 사업체 근로자 수는 직접고용 정규직, 직접고용 비정규직(기간제, 파트타임), 간접고용 근로자(파견, 사내하청/용역, 특수고용, 가내, 일용, 기타)를 모두 합한 것이다.

사업체의 재무정보에는 이윤, 자본, 매출액이 있다. 이윤은 재무정보에 있는 영업이익을, 자본은 유형자산액을 사용하였다. 사업체 패널 자료에 있는 재무정보는 기업단위로 작성된 것이어서 분석의 단위인 사업체 단위로 전환해야 한다. 먼저 단독 사업장인 경우에는 기업의 정보가 곧 사업체 정보가 된다. 다수 사업장의 경우에는 다음 세 가지 정보를 이용하여 사업체 단위의 정보를 만든다. 첫째, 설문에서 사업체에 대한 재무정보를 별도로 요청하고 있는데 이에 대해 응답한 경우에는 이 정보를 활용한다. 둘째, 사업체에 대한 재무정보가 없는 경우에는 각 사업체의 매출액이 기업의 매출액에서 차지하는 비중을 이용한다. 셋째, 사업체에 대한 재무정보도 없고 사업체 매출액에 대한 정보도 없는 경우 기업의 이윤, 자본, 매출액을 사업체의 수(국내+국외)로 나누어서 사업체의 재무정보를 계산한다.

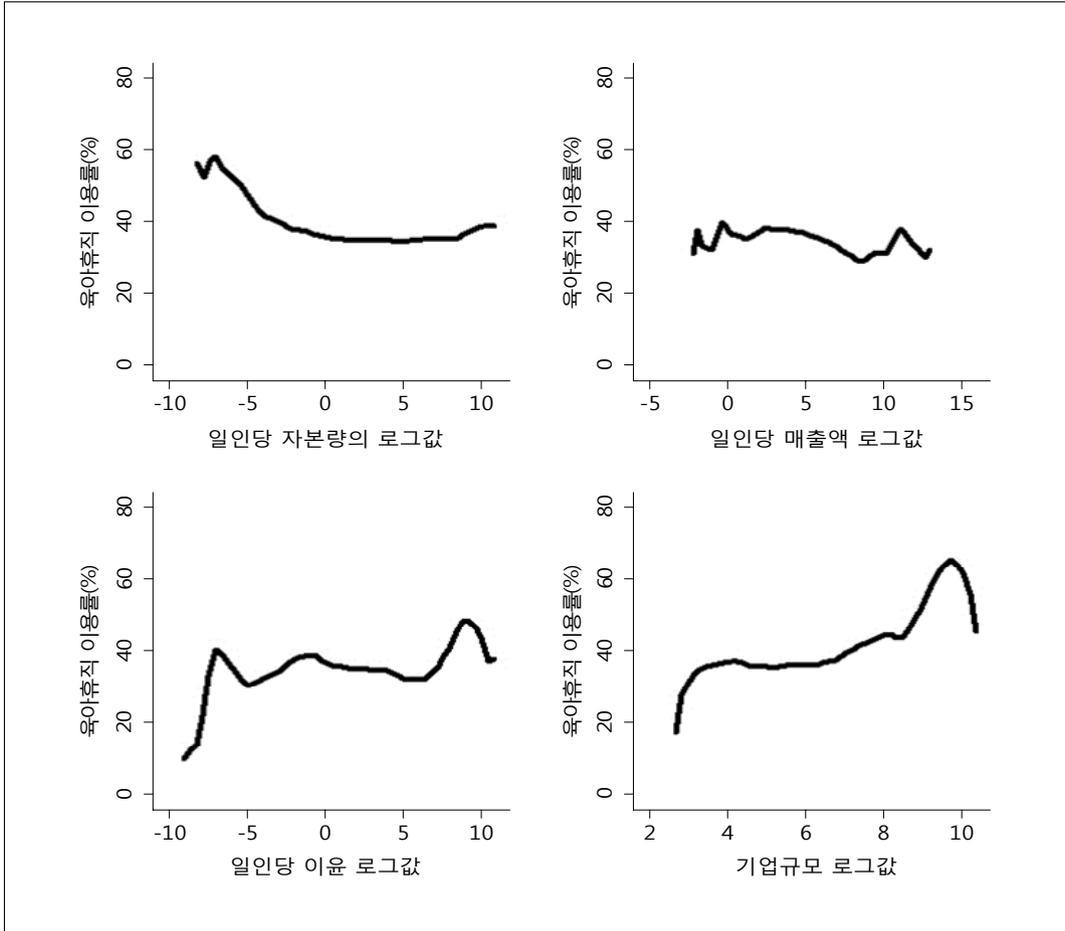
앞에서 구한 사업체의 이윤, 자본, 매출액을 간접고용을 포함한 전체 근로자 수로 나누어 근로자 일인당 값을 구한다. 일인당 자본과 매출에 로그값을 취하여 근로자 일인당 자본과 매출액의 로그값을 구한다. 이윤은 음의 값이 있어서 로그를 취할 수 없다. 일인당 이윤이 음인 경우 이윤에 -1을 곱하고 로그를 취한 뒤 다시 -1을 곱하여 일인당 이윤의 로그값을 계산한다.

[그림 1]에서는 기업의 여러 가지 특성과 육아휴직 이용률의 관계를 보여주고 있다. 이 그림들은 국소다항평활(local polynomial smoothing) 방법으로 그린 것이다. 일인당 자본량과 육아휴직 이용률의 상관계수는 -0.014이다. 일인당 매출액과 육아휴직 이용률의 상관계수는 -0.059로 낮다. 일인당 이윤과 육아휴직 이용률의 상관계수는 0.003으로 0에 근접한다. 자본, 매출, 이윤과 같은 재무적인 특성은 육아휴직 이용률과 상관관계가 없다. 기업규모와 육아휴직 이용률은 다소 관련성이 있어 보인다. 기업규모가 클수록 육아휴직 이용률이 높아진다.

그림에 나타나지 않았지만, 노조조직률과 육아휴직 이용률의 상관관계는 0.023으로 매우 낮다. 여성 근로자가 전체 근로자에서 차지하는 비율과 육아휴직 이용률은 관련성이 매우 불규칙적이다. 이 둘의 상관관계는 0.032로서 선형적인 상관관계는 매우 낮다. 전반적으로 볼 때, 기업규모를 제외하고 재무적 특성, 여성비율, 노조조직률 등과 같은 기업의 특성과 육아휴직 이용률의 상관성은 매우 낮다.

[그림 2]에서는 사업체 특성과 직장복귀율의 관련성을 보여주고 있다. 여기서 직장복귀율

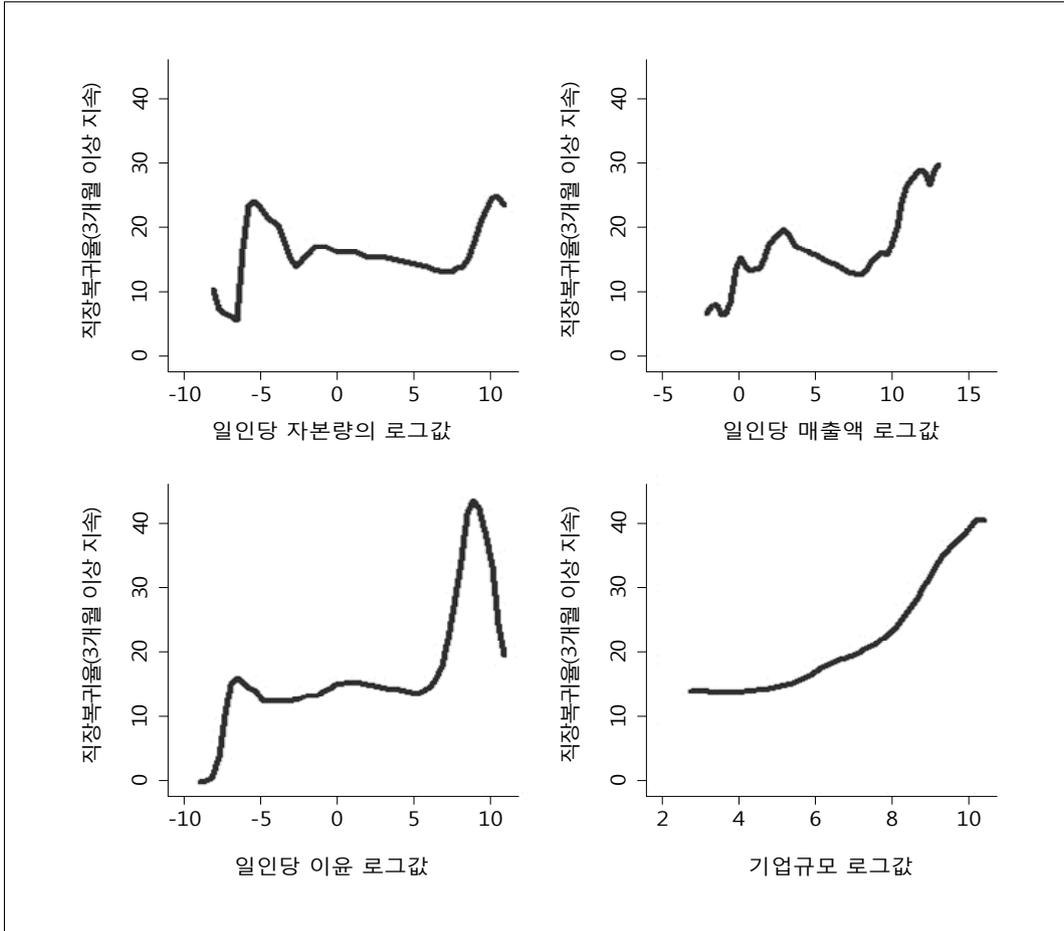
[그림 1] 기업의 특성과 육아휴직 이용률의 관계



(3개월 지속)이란 육아휴직자 가운데 육아휴직 이후 최소한 3개월 이상 동일직장에서 근무한 여성의 비율이다. 동일직장 복귀율(3개월 지속)과 일인당 자본량 로그값과의 상관계수는 0.02 이고 일인당 매출액과의 상관계수는 -0.02이다. 그리고 일인당 이윤 로그값과의 상관계수는 0.01이다. 육아휴직 이후 3개월 이상 직장에서 근무하는 비율은 자본량, 매출액, 이윤과 같은 재무적 특성과 선형적 상관관계가 매우 약하다.

다만 그림에서 볼 때, 매출액이 매우 높거나 이윤이 매우 높은 사업체에 한정하면 직장복귀율이 높아진다. 그런데 이런 사업체의 수가 매우 적어서 선형적 상관관계에는 영향을 주지 못한다. 그림에서 보이듯이 기업규모가 커질수록 동일직장 복귀율(3개월 지속)이 높아지는 경향이 있다. 그런데 많은 기업들이 분포되어 있는 곳에서는 두 변수 간의 관련성이 매우 낮아서 동일직장 복귀율과 기업규모의 상관계수는 0.18로 나타난다.

[그림 2] 기업체 특성과 직장복귀율(3개월 지속)의 관계



### Ⅲ. 육아휴직이 재무성과에 미치는 영향

육아휴직의 효과를 추정하기 위해 본 연구에서는 다음과 같은 동태적 패널 모형(dynamic panel model)을 사용한다.

$$y_{it} = \alpha y_{it-1} + \beta d_{it} + \gamma X_{it} + u_i + \epsilon_{it}$$

여기서  $y_{it}$ 는 일인당 이윤, 일인당 매출, 일인당 인건비의 로그값과 같은 종속변수이다.  $d_{it}$

는 사업장의 육아휴직 이용률을 가리킨다.  $X_{it}$ 는 이윤, 매출 등에 영향을 주는 설명변수들이다.  $u_i$ 는 시간에 따라 변하지 않는 사업장의 보이지 않는 특성을 가리키고,  $\epsilon_{it}$ 는 잔차를 의미한다. 이 동태적 모형을 Arellano and Bond(1991)의 차분 일반적률법(difference Generalized Method of Moments)으로 추정한다. 본 연구에서는 시간더미, 산업더미, 기업의 연혁(age)을 외생변수로 설정한다. 그리고 노조유무는 사전 결정된 변수라고 본다. 육아휴직 이용률, 일인당 자본량, 기업규모, 여성 근로자 비중은 기업의 투자선택이나 고용선택에 따라 달라지므로 내생 변수라고 취급한다.

차분 GMM의 추정방법에서는 일반적으로 사전 결정된 변수를 외생적으로 잘못 설정하거나 내생적인 변수를 외생적 혹은 사전 결정된 변수로 잘못 설정을 하면 일치성(consistency)이 없는 추정 결과를 얻게 된다. 하지만 반대로 사전 결정된 것인데 내생적이라 잘못 가정하여 추정하면 편의는 발생하지 않지만 표준오차가 증가한다. 본 연구에서는 표준오차가 적은 효율성보다는 편의가 발생하지 않는 방식을 추구하여 되도록 많은 변수들을 내생변수로 취급하였다. 따라서 표준오차가 커서 계수값 추정결과에 통계적 유의성이 약할 경우에는 계수값의 방향과 크기에 더 큰 의미를 부여하고 통계적 유의성에 대해서는 매우 유보적으로 해석을 할 것이다.

추정한 결과가 <표 2>에 나와 있다. 육아휴직 이용률이 이윤에 미치는 영향은 0.032로서 양의 효과를 가진다. 그리고 육아휴직 이용률이 매출에 미치는 영향은 -0.001이고, 인건비에 미치는 영향은 0.002로서 영향이 없다고 해석된다. 통계적 유의성이 약하다는 점을 고려해서 해석을 하자면, 육아휴직 이용률은 이윤에 약간의 긍정적인 효과가 있을 수 있으며, 매출이나 인건

<표 2> 동태적 패널모형 추정 결과

설명변수\종속변수	일인당 이윤	일인당 매출	일인당 인건비
종속변수 전기값	0.086 ( 1.28)	0.065 ( 1.39)	0.162 ( 2.47)
육아휴직 이용률(%)	0.032 ( 1.80)	-0.001 (-0.15)	0.002 ( 0.37)
일인당 자본량 로그	0.699 ( 2.62)	0.533 ( 4.88)	0.438 ( 4.14)
기업규모 로그	0.405 ( 0.48)	-0.484 (-2.11)	0.689 ( 3.19)
여성 근로자 비중(%)	0.043 ( 1.06)	-0.013 (-1.21)	0.007 ( 0.58)
기업연혁	-0.283 (-1.91)	0.116 ( 1.20)	0.036 ( 0.49)
2009년	0.787 ( 2.24)	-0.215 (-1.07)	-0.256 (-1.54)
2011년	0.801 ( 1.20)	-0.185 (-0.47)	-0.063 (-0.20)
2013년	0.712 ( 0.69)	-0.491 (-0.83)	-0.173 (-0.37)
산업더미 17개	포함	포함	포함
관측치	1,251	1,265	1,200

주: ( ) 안은 t값임.

비에는 영향이 없다. 조금 다른 방향에서 강하게 해석하면, 육아휴직 이용률이 이윤, 매출, 인건비에 최소한 부정적인 영향은 없다고 할 수 있다.

#### IV. 육아휴직 이용률과 직장복귀율에 미치는 영향

이 장에서는 기업체의 재무적 특성이나 고용형태가 육아휴직 이용률과 동일직장 복귀율에 미치는 영향을 추정한다. 앞에서와 마찬가지로 동태적 패널모형을 차분 일반적률법(difference GMM)으로 추정한다. 앞에서와 달리 여기서는 육아휴직 이용률이나 동일직장 복귀율이 종속 변수가 되고, 재무적 특성이나 고용형태가 설명변수가 된다. 앞에서와 마찬가지로 시간더미, 산업더미, 기업의 연혁(age)을 외생변수로 설정하고, 노조유무는 사전 결정된 변수로 설정한다. 그리고 이윤, 매출, 인건비, 일인당 자본량, 비정규직 비율, 기업규모, 여성 근로자 비중은 내생 변수라고 취급한다. 이 추정에서 한 가지 추가된 외생 변수는 조직유형(개인사업장, 회사법인, 학교의료법인, 기타법인)이다. 추정 시에는 회사법인을 기준변수로 하였다.

사업체의 재무성과와 비정규직 비율이 육아휴직 이용률에 미치는 영향을 추정한 결과가 <표 3>에 나와 있다. 매출, 이윤, 인건비 변수에 대한 추정치는 4.6, 1.0, 4.8로서 모두 양의 값이다. 이윤보다는 매출이 육아휴직 이용률에 미치는 효과가 크다.

여기서 비정규직 비율(%)은 직접고용 비정규직과 간접고용을 합한 값을 전체 근로자 수로 나눈 값이다. 비정규직 비율의 효과에 대한 추정치는 -0.46부터 -0.18 사이로 모두 음의 값이다. 비정규직 비율이 높을수록 육아휴직 이용률이 감소한다고 해석할 수 있다. 고용의 안정성을 중시하는 사업체에서 육아휴직 이용률이 높다는 것을 의미한다. 근로자 가운데 여성이 차지하는 비중의 효과에 대한 추정치는 -0.073부터 0.079로서 음과 양의 값에 걸쳐 있다. 1990년대 후반에 수행된 기존의 연구에서는 여성비율이 높을수록 육아휴직 이용률이 높다고 하였는데 본 연구에서는 이러한 경향이 발견되지 않았다.

노동조합의 효과에 대한 추정치는 0.52부터 9.8까지로 효과가 매우 큰 것으로 나타났다. 기업규모 변수에 대한 계수값의 추정치는 9.98부터 16.90까지로 다른 변수에 비해 매우 크다. 기업규모가 클수록 육아휴직 이용률이 높다는 것이다. 노동조합이 있으면 육아휴직 이용률이 높고 기업규모가 클수록 육아휴직 이용률이 높다는 것은 기존의 연구에서도 나타났는데 본 연구에서도 마찬가지로 결과가 발견되었다.

시간변수에 대한 추정치를 보면, 시간이 지날수록 육아휴직 이용률이 크게 증가하는 것을 알 수 있다. 2007년에 비해 2009년은 4%p, 2011년은 14%p, 2013년에는 23%p 정도가 증가하였

〈표 3〉 비정규직 비율과 기업성고가 육아휴직 이용률에 미치는 영향

설명변수\종속변수	육아휴직 이용률(%)		
전기 육아휴직이용률	0.025 ( 0.44)	0.014 ( 0.25)	0.007 ( 0.13)
일인당 매출 로그	4.617 ( 1.66)		
일인당 이윤 로그		0.987 ( 1.21)	
일인당 인건비 로그			4.81 ( 1.8 )
비정규직 비율(%)	-0.175 (-0.7 )	-0.242 (-0.84)	-0.459 (-1.82)
일인당 자본 로그	-2.08 (-0.83)	-0.452 (-0.24)	-3.484 (-1.43)
기업규모 로그	16.897 ( 1.86)	14.178 ( 1.46)	9.981 ( 1.38)
여성 근로자 비율	-0.06 (-0.17)	0.079 ( 0.22)	-0.073 (-0.22)
기업 연혁	-0.035 (-0.12)	0.129 ( 0.36)	0.036 ( 0.11)
노조 유무	9.777 ( 0.52)	4.041 ( 0.22)	0.515 ( 0.03)
조직유형 :개인사업장	1.227 ( 0.12)	0.436 ( 0.04)	-0.794 (-0.08)
조직유형 :학교의료법인	-1.823 (-0.21)	-1.515 (-0.17)	-3.925 (-0.38)
조직유형 :기타법인	-3.468 (-0.53)	-2.206 (-0.33)	-10.003 (-1.16)
2009년	4.107 ( 1.86)	3.956 ( 1.7 )	4.134 ( 1.82)
2011년	13.012 ( 5.18)	14.202 ( 5.41)	14.186 ( 5.53)
2013년	22.688 ( 7.02)	23.408 ( 6.74)	24.485 ( 7.36)
관측치	1,186	1,176	1,126

주 : ( ) 안은 t값임. 조직유형의 기준변수는 회사법인(주식, 유한, 합자, 외국회사). 산업더미 포함됨.

다. 여기서 시간변수는 모든 사업체에서 육아휴직 이용률에 공통적으로 영향을 주는 요소들이다. 예를 들어, 정부정책, 여론, 사회적 분위기 같은 것이다. 기존의 연구 가운데 육아휴직제도에 대한 기업의 선택이 사회적 분위기나 다른 기업의 선택을 따라 하는 제도적 동형화 과정이라고 설명한 것이 있다. 시간변수에 대한 추정치가 다른 변수들에 비해 매우 크다는 점과 제도적 동형화에 따라 기업들이 육아휴직과 같은 일·가정 양립제도를 활용할 가능성을 고려해 볼 때 정부정책이나 사회적 분위기의 조성이 실제로도 육아휴직 이용률에 강력한 영향을 준 것으로 해석된다.

사업체의 특성과 고용형태가 3개월 동일직장 복귀율에 미치는 영향을 추정된 결과가 <표 4>에 나와 있다. 3개월 동일직장 복귀율은 육아휴직자 가운데 직장으로 복귀하여 3개월 이상 근무를 한 사람의 비율이다. 매출, 이윤, 인건비의 효과는 각각 -0.043, 0.457, 2.867로 추정되었다. 육아휴직 이용률에 대한 효과와 비교하여 추정된 계수값의 크기도 절반 정도로 줄었다. 매출, 이윤과 같은 재무적 특성이 육아휴직 이용률에는 영향을 주지만 동일직장 복귀율에는 영향을 주지 않는다는 것으로 해석된다. 비정규직 비율의 효과는 -0.236부터 -0.104까지로 추정되었

〈표 4〉 비정규직 비율과 기업성과가 직장복귀율(3개월 지속)에 미치는 영향

설명변수\종속변수	직장 복귀율(3개월지속, %)		
전기 육아휴직이용률	0.101 ( 1.56)	0.102 ( 1.59)	0.108 ( 1.55)
일인당 매출 로그	-0.043 (-0.02)		
일인당 이윤 로그		0.457 ( 0.65)	
일인당 인건비 로그			2.867 ( 1.26)
비정규직 비율(%)	-0.104 (-0.52)	-0.236 (-1.06)	-0.221 (-1.06)
일인당 자본 로그	1.227 ( 0.63)	-0.484 (-0.32)	-0.874 (-0.43)
기업규모 로그	5.214 ( 0.72)	0.513 ( 0.06)	4.45 ( 0.69)
여성 근로자 비율	-0.11 (-0.38)	-0.116 (-0.4 )	-0.325 (-1.14)
기업 연혁	-0.035 (-0.1 )	-0.008 (-0.02)	-0.098 (-0.26)
노조조직 여부	26.551 ( 1.44)	35.242 ( 1.86)	25.842 ( 1.43)
조직유형: 개인사업장	14.052 ( 1.37)	13.589 ( 1.31)	15.953 ( 1.51)
조직유형: 학교의료법인	10.967 ( 1.33)	10.484 ( 1.24)	14.998 ( 1.65)
조직유형: 기타법인	-4.954 (-0.94)	-5.123 (-0.93)	-6.773 (-0.92)
2009년	-0.916 (-0.43)	-2.664 ( 0.18)	-1.2 (-0.56)
2011년	-1.803 (-0.72)	-2.808 ( 0.22)	-1.862 (-0.71)
2013년	-2.204 (-0.72)	-3.154 ( 0.92)	-1.654 (-0.51)
관측치	1,186	1,176	1,126

주: ( ) 안은 t값임. 조직유형의 기준변수는 회사법인(주식, 유한, 합자, 외국회사). 산업더미 포함됨.

다. 비정규직 비율이 높을수록 육아휴직 이용률도 감소하고 동일직장 복귀율도 감소한다. 고용안정성이 육아휴직 이용과 직장복귀에 긍정적인 영향을 준다는 것이다.

육아휴직 이용률에서와 마찬가지로 기업의 규모가 클수록 직장 복귀율이 높고, 노조가 있는 사업체에서 직장복귀율이 높은 것으로 추정되었다. 특히 노조의 효과가 주목된다. 노조의 효과는 25.8부터 35.2까지로 추정되었는데 육아휴직 이용률에 대한 효과 추정치 구간인 [0.5, 9.8]에 비해 매우 크다. 여성 근로자가 육아휴직 이후 직장에 복귀하여 계속 경제활동을 이어가는 데 노동조합이 큰 역할을 한다는 것이다.

시간더미 변수가 직장복귀에 미치는 효과는 대체로 음수인 데다가 크기도 육아휴직 이용에 미치는 효과에 비해 적다. 직장복귀에는 사회 전반적인 정책이나 분위기에 비해 사업체의 사정이 좀 더 영향을 준다는 것으로도 해석할 수 있다. 12개월 이상 근무하는 비율에 대한 영향은 3개월 이상 근무하는 비율에 대한 영향과 매우 비슷하다. 여기서는 따로 보고하지 않는다. 3개

월 지속과 비교하여 12개월 지속에서 기업규모와 노동조합의 효과가 더 크다. 그리고 매출, 이윤, 인건비와 같은 재무 특성의 영향은 적다. 육아휴직을 한 후 직장에서 오래 일하는 데에 기업의 다른 특성보다 노동조합의 역할이 특히 중요하다는 것을 알 수 있다.

## V. 유연근무제의 활용과 효과

이 장에서는 유연근무제의 활용과 그 효과에 대해 분석한다. 앞서서와 마찬가지로 사업체 패널 자료와 고용보험 DB 자료를 결합한 자료를 이용한다.

사업체 패널 자료에서는 선택적 근무시간제를 8시부터 5시 또는 9시부터 6시 또는 10시부터 7시까지 등 근무시간 선택 대안 중에 한 가지를 선택하여 근무시간을 조정하는 방법으로 정의하고, 사업체에서 선택적 근무시간제를 운영하고 있는지 묻고 있다. 탄력적 근로시간제에 대해서는 일감이 많아 바쁠 때에는 근로시간을 늘려 일하고 일감이 적어 한가할 때는 근로시간을 줄이되 평균적으로는 일정한 시간(3개월) 동안 일정한 한도 내에서 일하는 것으로, 어느 주 또는 어느 날에 연장근로를 하더라도 평균적으로 주 40시간 안에 있으면 처벌이나 가산임금지급의 대상이 되지 않는 근로시간제로 정의한다.

2013년 사업체 패널 자료에 따르면, 전체 사업체 가운데 8.0%가 선택적 근무시간제를 운영하고 있다. 특히 공공행정(37.4%), 여가서비스(37.4%), 부동산업(34.3%), 출판영상통신업(22.5%)에서 많이 운영하고 있다. 제조업(1.8%), 건설업(1.4%)에서는 활용도가 낮다. 탄력시간제는 전체 사업체 중 5.5%가 운영하고 있다. 여가서비스(51.1%), 숙박음식업(37.2%), 부동산업(34.3%), 공공행정(24.8%)에서 많이 운영하고 있으며, 제조업(2.6%), 건설업(2.0%)에서는 활용도가 낮다. 재택근무제는 전체 사업체 중 2.7%가 운영하고 있다. 공공행정(12.5%), 전문과학기술서비스(10.8%)에서 많이 운영하고 있으며, 다른 산업에서는 활용도가 매우 낮다. 전체적으로 보았을 때, 공공행정, 여가서비스, 부동산업에서 유연근무제를 상대적으로 많이 운영하고 있으며, 제조업과 건설업에서는 유연근무제 운영이 매우 적다. 그리고 산업별로 편차가 매우 크다.

유연근무제의 형태가 여성의 근속기간에 어떠한 영향을 주는지 살펴보기 위해 고용보험 DB와 사업체 패널 자료를 연결하였다. 고용보험 DB에서는 육아휴직을 사용한 여성들의 근속기간 변수를 구성하고, 이를 사업체별로 정리하여 육아휴직 사용 근로자의 사업체별 평균 근속연수를 계산하였다. 이를 사업체 패널 자료와 결합하였다.

유연근무제가 여성의 근속기간에 미치는 영향에 대해서는 앞서서와 마찬가지로 동태적 패널모형을 차분 일반적률법으로 추정한다. 여기서는 육아휴직 사용 근로자의 사업체별 근속연

수 평균값이 종속변수가 되고, 재무적 특성이나 고용형태가 설명변수가 된다. 시간더미, 산업 더미, 기업의 연혁(age), 조직유형(개인사업장, 회사법인, 학교의료법인, 기타법인)을 외생변수로 설정하고, 노조유무는 사전 결정된 변수로 설정한다. 그리고 이윤, 매출, 인건비, 일인당 자본량, 비정규직 비율, 기업규모, 여성 근로자 비중은 내생변수라고 취급한다.

<표 5> 유연근무제가 여성의 근속에 미치는 영향

설명변수	(1)	(2)	(3)
선택적 근무시간제 운영=1	1.362 ( 1.18)		
탄력시간제 운영=1		-0.515 (-0.59)	
재택근무제 운영=1			1.762 ( 0.66)
전기 근속연수	0.118 ( 1.43)	0.128 ( 1.44)	0.138 ( 1.64)
일인당 이윤 로그	-0.023 (-0.28)	-0.013 (-0.16)	-0.02 (-0.25)
조직유형 : 개인사업장	-0.896 (-0.69)	-1.075 (-0.79)	-1.007 (-0.76)
조직유형 : 학교의료법인	-0.487 (-0.49)	-0.402 (-0.4 )	-0.482 (-0.48)
조직유형 : 기타법인	-0.066 (-0.04)	0.03 ( 0.02)	-0.087 (-0.05)
일인당 자본 로그	0.139 ( 0.85)	0.071 ( 0.45)	0.079 ( 0.49)
기업규모 로그	-0.121 (-0.13)	-0.154 (-0.18)	-0.306 (-0.34)
여성 근로자 비율	-0.053 (-1.38)	-0.025 (-0.71)	-0.037 (-0.92)
기업 연혁	-0.138 (-2.05)	-0.111 (-1.71)	-0.121 (-1.82)
노조 여부	-0.77 (-0.5 )	-0.876 (-0.58)	-0.245 (-0.16)
2009년	1.03 ( 3.34)	-1.357 (-3.98)	0.877 ( 3.33)
2011년	1.566 ( 5.17)	-0.712 (-3.1 )	1.442 ( 4.48)
2013년	2.331 ( 5.5 )	NA	2.189 ( 5.02)
관측치	528	528	528

주 : ( ) 안은 z값임. 조직유형의 기준변수는 회사법인(주식, 유한, 합자, 외국회사). 산업더미 포함됨.

추정한 결과가 <표 5>에 나와 있다. 선택적 근무시간제를 운영하면 육아휴직 근로자의 근속이 1.4년 정도 증가한다. 재택근무의 경우에도 근속에 긍정적인 영향을 미친다. 반면 탄력시간제는 육아휴직 근로자의 근속에 미치는 효과가 -0.5년 정도로 통계적 유의성이 매우 낮아서 효과가 없는 것으로 해석된다. 통계적 유의성까지 감안하여 결과를 해석하면, 탄력시간제와 재택근무제는 육아휴직 근로자의 근속에 미치는 효과가 없으며, 선택적 근무시간제는 육아휴직 근로자의 근속을 증가시키는 데 긍정적인 효과를 줄 가능성이 있다. 사업체의 다른 특성이나 노동조합의 존재는 부정적이든 긍정적이든 효과가 뚜렷하게 있다고 말하기 어렵다.

## VI. 맺음말

육아휴직이 재무성과에 미치는 영향을 추정한 결과에 따르면, 육아휴직 이용률은 이윤에 약간 긍정적인 효과가 있을 수 있으나 매출이나 인건비에는 영향이 없다. 결과를 매우 유보적으로 해석을 하면, 육아휴직 이용률이 이윤, 매출, 인건비에 부정적인 영향을 준다는 증거는 발견되지 않았다. 일·가정 양립제도의 긍정적인 효과가 기업들이 일·가정 양립제도를 도입하면서 지게 되는 인사관리 부담이나 비용부담을 넘어선다는 것이므로 기업들이 좀 더 적극적으로 일·가정 양립제도를 도입할 필요성이 있다.

그리고 추정 결과 매출, 이윤, 인건비와 같은 변수들은 모두 육아휴직 이용률에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히 주목할 만한 것은 비정규직 고용과 노동조합의 효과였다. 추정 결과 비정규직 비율이 높을수록 육아휴직 이용률이 감소하고, 노동조합이 있는 사업체에서는 육아휴직 이용률이 높았다. 고용안정성과 근로자의 교섭력이 육아휴직 이용에 중요한 요소임을 의미한다. 또한 모든 사업체에서 육아휴직 이용률에 공통적으로 영향을 주는 요소인 시간변수의 효과가 매우 컸다. 시간변수는 정부정책, 여론, 사회적 분위기로 해석되는데, 기업들이 다른 기업의 행태를 따라 하거나 사회적 분위기에 반응하면서 육아휴직과 같은 일·가정 양립제도를 활용한다는 것을 보여준다.

그리고 매출, 이윤과 같은 재무적 특성이 동일직장 복귀율에는 영향을 주지 않는 것으로 추정되었다. 직장복귀율에 대한 추정에서도 비정규직 비율이 높을수록 직장복귀율이 감소하고 노조가 있는 사업체에서 직장복귀율이 높았다. 특히 노동조합이 직장복귀율에 미치는 효과의 크기가 육아휴직 이용률에 미치는 효과에 비해 더 컸다. 노동조합이 육아휴직 이후 직장에 복귀하여 계속 경제활동을 이어가는 데 큰 역할을 하는 것으로 해석된다.

그리고 이 글에서는 선택적 근무시간제, 탄력시간제, 재택근무제도와 같은 유연근무제의 활용도와 효과에 대해 분석하였다. 추정 결과, 탄력시간제와 재택근무제는 육아휴직 근로자의 근속에 미치는 효과가 없으며, 선택적 근무시간제는 육아휴직 근로자의 근속을 증가시키는 데 긍정적인 효과를 줄 가능성이 발견되었다.

정규직의 비중이 높고 노동조합이 있어서 근로자의 교섭력이 높으면 육아휴직 이용률이 높고 직장복귀율이 높다는 결과가 있었다. 고용안정성을 높이고 근로자의 교섭력을 증가시키는 정책이 직접적으로 여성의 육아휴직 이용과 직장복귀를 높일 수 있는 방안이 된다는 것이다. 현재의 정부정책이나 일·가정 양립에 대한 사회적 분위기가 육아휴직 이용에 대해서는 기업에 대한 사회적 압력으로 작용하고 있지만, 육아휴직 이후 직장으로 복귀하는 데에는 상대적으

로 영향력이 적다. 육아휴직 이후 직장으로 복귀할 수 있는 여건을 마련하는 데 정책을 집중할 필요가 있다. 

### [참고문헌]

구자숙(2009), 「기업에서의 모성보호제도에 대한 연구」, 『조사연구』 10(3), pp.107~130.

유규창·김향아(2006), 「모성보호제도 도입의 결정요인과 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구」, 『노동정책연구』 6(3), pp.97~129.

윤명수·부가청(2014), 「사업체의 모성보호제도 실태 및 결정요인」, 『여성경제연구』 11(2), pp.1~23.

윤자영·홍민기(2014), 「육아휴직제도의 여성 고용 효과」, 『노동정책연구』 14(4), pp.31~57.

Arellano, M. and S. Bond(1991), “Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations,” *Review of Economic Studies* 58, pp.277~297.