

육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 취업 상태

이지혜^{1*} | 진미정²

¹ 한국보건사회연구원

² 서울대학교

* 교신저자: 이지혜
(yijihye@khasa.re.kr)

초록

본 연구는 한국노동패널 개인, 가구, 직업력 자료를 이용하여 육아휴직제도 변화(정률제 전환, 대상자녀 확대, 급여 인상) 및 출산 전 일자리 특성과 여성 임금근로자의 단기, 중기, 장기적인 취업 상태의 관계를 이항로짓(원직장 유지 여부)과 다항로짓(원직장 유지, 이직, 취업 중단) 방법으로 분석함으로써 육아휴직제도 변화와 여성 취업 상태의 관계에 대하여 탐색하였다. 분석 결과 육아휴직 사용 시 단기적으로는 육아휴직제도 변화 시기와 관계 없이 원직장 유지 가능성이 높았으나 중기, 장기적으로는 최근 육아휴직제도 변화 시기의 육아휴직 사용자만 원직장 유지 가능성이 높았다. 출산 전 일자리 특성 중에서는 기업 규모 및 형태와 직종, 임금에 따라 출산 후 원직장 유지 여부에 차이가 나타났으며 임금은 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기와 일부 상호작용 효과를 보였다. 원직장 유지와 이직, 취업 중단으로 분석한 결과에서는 출산 전 일자리 특성 중 이직, 취업 중단과 관련이 큰 변수가 달리 나타났다.

주요 용어: 육아휴직제도, 여성 임금근로자, 일·가정양립, 출산 후 취업 상태

알기 쉬운 요약

이 연구는 왜 했을까? 정부에서는 자녀가 있는 근로자가 자녀를 양육하면서 계속 일할 수 있도록 육아휴직제도를 확대하고 있다. 그러나 자녀 양육기 여성의 경제활동참여율은 여전히 매우 낮아 정책의 효과에 대해서는 의문이 계속되고 있다. 이에 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 취업 상태의 관계를 분석하여 육아휴직제도 확대의 효과를 살펴보고자 하였다.

새롭게 밝혀진 내용은? 육아휴직을 사용한 경우 단기적으로는 육아휴직제도 변화 시기와 관계 없이 출산 전 직장을 유지할 가능성이 높게 나타나 원직장 유지 정책으로서 어느 정도 효과가 있음을 보여주었으나 출산 후 시간이 지날수록 그 효과가 줄어드는 것으로 나타났다. 그러나 최근 육아휴직제도 변화 시기의 육아휴직 사용자는 기존 사용자와는 조금 다른 긍정적인 특성을 보여 향후 정책 효과의 지속 가능성도 보여주었다.

앞으로 무엇을 해야 하나? 육아휴직제도의 정책 효과를 높이기 위한 활발한 논의와 제도 개선이 이루어져야 할 것이다.

이 논문은 저자의 박사학위 논문 중 일부를 수정·보완한 것임.

■ 투고일: 2024. 01. 31.

■ 수정일: 2024. 03. 19.

■ 게재확정일: 2024. 03. 20.

1. 서론

‘Work and Life Balance’를 뜻하는 ‘일·생활 균형’은 지금으로부터 40~50년 전부터 사용되어 온 오래된 말이지만 우리나라에서는 2016년 즈음 워크 라이프 밸런스의 앞글자를 딴 ‘워라벨’이 신조어로 등장하면서 유행하고 있다. 청년 세대의 워라벨이 ‘직업 선택’의 주요 요인으로 떠오르고 있다면 자녀 양육기의 워라벨은 일·가정양립이 핵심이다. 일·가정양립 지원은 근로자가 직장생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 돕는 것을 의미하며(강민정, 이서현, 임희정, 2017, p.15) 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」에서는 일·가정양립 지원으로 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 직장어린이집 등 보육 관련 지원, 가족돌봄을 위한 지원 등을 규정하고 있다.

일·가정양립 지원은 자녀 출산 및 양육의 더 많은 책임이 여전히 여성에게 부과되고 있는 우리나라에서 특히 일하는 여성에게 중요한 정책이다. 우리나라 여성의 경제활동참가율은 그 추세가 조금씩 완화되고는 있지만 다른 OECD 국가에 비해 임신·출산·양육기에 경제활동참가율이 낮아지는 M자 형태 곡선(M-Curve)을 뚜렷하게 보이고 있다(김경선, 2021. 12. 12.). 여성이 경력단절을 경험하면 이후 재취업을 한다고 해도 경력단절 이전보다 임금 수준이나 근로형태 등에서 질적인 하락이 발생한다(관계부처 합동, 2020, pp.10-11). 따라서, 출산 후 원직장에서 이탈하지 않도록 하는 것이 중요하며 이를 위한 대표적인 정책이 바로 육아휴직제도이다. 우리나라의 육아휴직제도는 남성과 여성이 각각 1년씩 사용할 수 있고 분할해서 사용할 수 있으며 급여 수준도 계속 증가해 형식적 제도 측면에서는 다른 나라와 비교 시 결코 뒤지지 않는다. 그러나 임신·출산·양육기 여성의 경제활동참여율이 계속 낮은 수준에서 유지되고 있어, 정책의 효과에 대해서는 의문이 남는다.

육아휴직제도의 효과에 대한 외국 선행연구를 보면, 육아휴직의 기간 확대는 여성 경제활동에 효과가 없거나 오히려 부정적인 영향(Gangl & Ziefle, 2015; Lalive & Zweimüller, 2005; Yamaguchi, 2019)이 나타났고, 육아휴직의 소득대체를 증가는 여성 경제활동에 약간 효과가 있는 것으로 나타났으며(Yamaguchi, 2019), 기간과 급여의 동시 변화는 여성 경제활동에 약간의 긍정적 영향이 나타나거나 여성의 소득집단별로 영향이 달리 나타났다(Bergemann & Riphahn, 2023; Chirkova, 2019; Kluge & Tamm, 2013). 국내 선행연구에서는 육아휴직제도가 여성 경제활동에 미치는 효과가 거의 없거나 미미한 것으로 나타나고 있다(김정호, 2012; 김진욱, 2008; 윤자영, 2019; 윤자영, 홍민기, 2014; 윤주철, 2019; 이수영, 2009; 이수영, 이근주, 2011).

이와 같은 국내외 연구 결과의 차이를 볼 때 육아휴직제도와 여성 취업 상태에 대한 정밀한 분석이 필요하다. 최근 육아휴직제도 변화의 효과에 대한 연구가 이루어지고 있지만 주로 정률제로의 전환에 집중되어 있고 정률제 이전과 정률제 도입 이후의 변화에 대한 연구는 부족하다. 외국 사례에서 육아휴직제도의 기간 변화와 급여 변화의 효과가 달리 나타난 것에서도 유추해 볼 수 있듯 정책 내용에 따라 여성 취업에 차별적 영향이 있을 수 있다. 따라서 육아휴직제도의 다양한 변화를 함께 고려하여 어떤 측면에서의 변화가 여성 취업 상태와 관련이 있는지를 검토하고자 한다.

특히 여성 취업 상태에 미친 영향을 단기, 중기, 장기적으로 세분화하여 살펴 보고자 하는데, 이는 단기적으로 육아휴직제도가 여성 취업 상태에 긍정적인 영향을 미쳤더라도 장기적으로 그 영향이 지속되는지

를 파악하는 것이 중요하기 때문이다. 육아휴직제도가 자녀 초등학교 저학년까지 확대된 것에서 알 수 있듯 육아휴직제도는 여성의 경력을 장기적으로 고려하는 정책이다. 본 연구에서는 육아휴직제도의 영향을 출산 1년 6개월 후(단기), 출산 3년 후(중기), 자녀 초등학교 1학년 4월 시점(장기)에서 분석하고자 한다. 또한, 본 연구에서는 원직장 복귀와 이탈을 살펴보고, 원직장 이탈을 이직과 취업 중단으로 세분화하여 분석하고자 한다. 원직장 유지 여부가 육아휴직제도의 주 목적이지만 그럼에도 불구하고 이직과 취업 중단은 그 성격이 다르며 여성인력 활용의 측면에서는 일을 지속하는 것도 중요하기 때문이다. 본 연구에서는 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 이후의 취업 상태가 어떤 관계가 있는지를 분석함으로써 정책의 개선 방안에 대한 시사점을 얻고자 한다.

II. 선행연구 고찰

1. 육아휴직제도의 변화

본 연구의 중요한 부분이 육아휴직제도 변화이기 때문에 제도 변화에 대해 민간 부문과 공공 부문을 나누어 살펴보고자 한다. 먼저 민간 부문의 육아휴직제도 관련 법령은 대상이나 기간과 같은 육아휴직제도 자체에 관한 내용은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 규정하고 있으나 육아휴직급여는 고용보험에서 지급하므로 급여 관련 내용은 「고용보험법」 시행령에서 규정하고 있다. 민간 영역에서도 회사에 따라 육아휴직 기간을 더 늘리거나 추가 지원 등을 하고 있으나 여기에서는 법에 근거한 공통적인 제도 변화에 대해 살펴보고자 한다.

육아휴직제도는 1988년 4월 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성을 대상으로 산전·후 유급휴가 기간을 포함하여 1년 이내의 기간에 대해 무급으로 도입되었다. 이후 대상의 측면에서는 1995년 8월 여성 대신 그 배우자가 육아휴직을 사용할 수 있도록 예외적으로 남성에게까지 확대되었다가 2001년 11월에는 여성 배우자와 상관없이 남녀 모두 육아휴직을 사용할 수 있도록 성별 구분 없이 ‘근로자’로 확대되었다. 그러나 육아휴직을 사용할 수 있는 대상이 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자이며 부부가 동시에 육아휴직을 사용할 수 없기 때문에 실질적으로는 각각 1년씩의 육아휴직을 사용할 수는 없었다. 이후 2006년 3월 육아휴직 대상 자녀의 연령이 생후 1년 미만에서 생후 3년 미만으로 확대되고 2008년 1월 1일 이후 출생한 아동부터 적용됨에 따라 2008년부터 실질적으로 남성과 여성 각각 1년씩의 육아휴직 사용 기반이 마련되었다고 볼 수 있다. 이후에는 2010년 2월 만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀로 확대되었고 2014년 1월 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀로 확대되었으며 2020년 2월부터는 부부가 동시에 육아휴직을 사용할 수 있게 되었다.

육아휴직 기간은 도입 당시에는 산전·후 기간을 포함하여 1년 이내였으나 1995년 8월 산전·후 기간과는 상관없이 1년 이내로 확대되었다. 그리고 이 기간은 2023년 현재까지 변화 없이 유지되고 있다. 다만 2008년 6월 육아기 근로시간단축 제도가 도입되면서 육아휴직을 1회에 한해 나누어 사용하는 분할 사용이 허용되었고 2020년 12월에는 분할 사용 횟수가 2회까지 확대되었다. 2021년 11월에는 임신 중에도 육아휴직을 사용할 수 있도록 하였고 임신 중 육아휴직 사용 시 분할사용 횟수에 포함하지 않도록 하였다.

육아휴직 급여는 1988년 4월 도입 당시 무급으로 시작되었으나 2001년 11월 월 20만 원의 급여가 도입되었고 2002년 12월, 2004년 2월, 2007년 4월에 각각 월 30만 원, 월 40만 원, 월 50만 원으로 10만 원씩 증가하였다. 그리고 2011년 1월에는 육아휴직급여를 월 50만 원 정액제에서 월 통상임금의 40%인 정률제로 변경하여 큰 변화가 발생하였다. 즉, 최소 금액은 월 50만 원으로 동일하나 최대 월 100만 원까지 2배가 증가하게 된 것이다.

이후에는 남성의 육아휴직을 활성화하고자 2014년 10월 ‘아빠의 달’이라고 불리는 육아휴직급여 특례를 도입하였다. 육아휴직급여 특례로 같은 자녀에 대한 두 번째 육아휴직자는 최초 1개월 육아휴직 급여를 통상임금 100%, 월 150만 원 상한으로 변경하였고 2016년 1월에는 육아휴직 급여 특례 기간을 3개월로 확대, 2017년 1월에는 둘째 이상 자녀에 대해 두 번째 육아휴직자의 육아휴직급여 상한액을 월 200만 원으로 확대하였다. 2018년 7월 육아휴직급여 특례를 첫째 자녀까지 확대하였으며 2019년 1월에는 육아휴직급여 특례 상한액을 월 250만 원까지 확대하였다. 2022년 1월에는 부부 동시 또는 순차 육아휴직 사용 시 최대 월 300만 원까지 급여액을 확대하였다.

육아휴직급여 특례(동일 자녀에 대한 두 번째 육아휴직자에 대한 급여 증액)가 아닌 전체 육아휴직자 대상 급여는 2011년 정률제 도입 이후 2017년 9월 육아휴직 첫 3개월의 급여를 월 통상임금의 80%, 하한 70만 원과 상한 150만 원으로 확대하였고 2019년 1월에는 육아휴직 4개월째부터의 급여를 월 통상임금의 50%로 확대하고 하한액과 상한액도 월 70만 원과 월 120만 원으로 확대였다. 2022년 1월에는 육아휴직 전 기간에 대하여 월 통상임금의 80%, 하한 70만 원, 상한 150만 원으로 확대하였다.

표 1. 민간 영역 육아휴직제도의 주요 변화

시행일	주요 변화	변화 내용
1988.4.	육아휴직제도 도입	(대상)생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성 (기간)산전·산후 유급휴가 기간을 포함하여 1년 이내 / (급여)무급
1995.8.	여성 대신 배우자 육아휴직 가능	(대상)생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자 (기간)1년 이내로 하되, 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없음
2001.11.	남녀 각각 가능(동시 사용 불가) 육아휴직급여 지급	(대상)생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자 (급여)월 20만 원
2002.12.	육아휴직급여 인상	(급여)월 30만 원
2004.2.	육아휴직급여 인상	(급여)월 40만 원
2006.3.	육아휴직 대상 아동 연령 확대	(대상)생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자(2008.1.1. 이후 출생아부터 적용) (기간)1년 이내로 하되, 생후 3년이 되는 날을 경과할 수 없음
2007.4.	육아휴직급여 인상	(급여)월 50만 원
2008.6.	육아휴직가능 자녀연령(실질적) 연장, 육아휴직 분할 사용 허용	(기간)1년 이내(※생후 3년이 되는 날을 경과할 수 없는 규정 삭제), 1회 분할사용 허용
2010.2.	육아휴직 대상 아동 연령 확대	(대상)만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양자녀 포함)를 가진 근로자
2011.1.	육아휴직 급여 정률제 전환 육아휴직급여 사후지급금 신설	(급여)월 통상임금의 40%(하한 50만 원, 상한 100만 원), 육아휴직급여의 15%는 복직 후 6개월 이상 근무 시 지급
2014.1.	육아휴직 대상 아동 연령 확대	(대상)만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)를 가진 근로자
2014.10.	육아휴직 급여 특례 신설	(급여)같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직 시 두 번째 육아휴직자의 최초 1개월 급여는 통상임금 100% (상한 150만 원)
2015.7.	사후지급 비율 조정	(급여)육아휴직 급여의 25%는 복직 후 6개월 이상 근무 시 지급
2016.1.	육아휴직 급여 특례 기간 확대	(급여)같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직 시 두 번째 육아휴직자의 최초 3개월 육아휴직 급여는 통상 임금 100% (상한 150만 원)

시행일	주요 변화	변화 내용
2017.1.	둘째이상 자녀에 대한 육아 휴직 급여 특례 상한액 인상	(급여)같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직 시 둘째 이상 자녀의 두 번째 육아휴직자의 최초 3개월 육아휴직 급여는 통상임금 100%(상한 200만 원)
2017.9.	육아휴직 첫 3개월 급여 인상	(급여)육아휴직 첫 3개월 통상임금 80% (하한 70만 원, 상한 150만 원), 4개월째부터는 월 통상임금 40% (하한 50만 원, 상한 100만 원)
2018.7.	육아휴직급여 특례 상한액의 자녀 별 차등을 모든 자녀로 확대	(급여)두 번째 육아휴직자의 육아휴직 급여는 자녀 출산순위 상관 없이 최초 3개월 통상임금의 100%(상한 200만 원)
2019.1.	육아휴직급여 인상 육아휴직급여 특례 상한액 인상	(급여)육아휴직 4개월째부터 통상임금 50%(하한 70만 원, 상한 120만 원), 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 급여는 통상임금의 100%(상한 250만 원)
2020.2.	부부 동시 육아휴직 허용	(대상)대상은 동일하나, 기존에 같은 자녀에 대하여 부부가 동시에 육아휴직을 할 수 없었으나 해당 조항을 삭제하여 부부 동시 육아 휴직이 가능하도록 함
2020.3.	한부모 육아휴직급여 특례 도입	(급여)한부모인 경우 첫 3개월은 통상임금 100%(상한 250만 원), 4개월~6개월은 통상임금 80%(상한 150만 원), 7개월부터 종료일까지는 통상임금의 50%(상한 120만 원)
2020.12.	육아휴직 분할 사용 횟수 확대	(기간)기간은 1년 이내로 동일하나 기존 1회에서 2회로 나누어 사용할 수 있도록 변경
2021.11.	임신 중 육아휴직제도 사용 허용	(대상)임신 중인 여성 근로자, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)를 가진 근로자, 임신으로 인한 육아휴직 시 육아휴직 분할 사용 횟수에 포함하지 않음
	육아휴직급여 인상	(급여)(한부모가 아닌 경우) 육아휴직 전 기간 동안 월 통상임금의 80% (하한 70만 원, 상한 150만 원), (한부모) 3개월은 월 통상임금 100%(하한 70만 원, 상한 250만 원), 4개월 부터는 통상임금의 80% (하한 70만 원, 상한액 150만 원)
2022.1.	12개월 이내의 자녀에 대한 부모 육아휴직 동시 또는 순차 사용에 대한 특례 (3+3 부모육아휴직제)	(급여)(12개월 이내의 자녀에 대해 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시) 3개월은 월 통상임금의 100%(하한 70만 원, 상한액은 부모 육아휴직 기간에 따라 달라지며, 상한액 200만 원, 250만 원, 300만 원), 4개월 부터는 월 통상임금의 80% (하한 70만 원, 상한 150만 원)

자료: 국가법령정보센터(www.law.go.kr)의 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 고용보험법 시행령을 토대로 저자가 정리.

민간 영역의 육아휴직제도 변화를 요약해 보면, 육아휴직을 사용할 수 있는 대상은 여성에게만 주어지던 것이 여성을 대신한 배우자 남성으로 확대, 그리고 성별 구분 없이 남녀 모두 사용할 수 있도록 확대되었으나 동시 사용 불가, 마지막으로 동시 사용 가능까지 확대되었다. 육아휴직 대상 자녀 연령도 생후 1년 미만에서 3년 미만, 만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀에서 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀까지 확대되었다. 육아휴직 기간은 산전후휴가 기간을 포함하여 1년 이내에서 산전후휴가 상관없이 1년 이내로 확대된 이후 기간으로는 변화가 없으나 분할 사용 1회 허용, 분할 사용 2회 허용으로 확대되었다. 마지막으로 급여는 무급에서 월 20만 원에서 월 50만 원까지 10만 원씩 증가한 이후 정률제가 도입되고, 그 이후에는 상하한 금액의 조정이나 정률 비율 조정, 같은 자녀에 대한 두 번째 육아휴직자에 대한 특례, 출산순위별 차등 등의 조정이 이루어졌다.

공무원의 경우 육아휴직과 육아휴직수당은 「국가공무원법」과 「공무원수당 등에 관한 규정」에 근거를 두고 있으며 1995년 1월 1세 미만의 자녀를 대상으로 1년 이내의 무급으로 도입되었다. 대상 자녀 연령은 2002년 1월 3세 미만 자녀, 2007년 3월 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀, 2011년 5월 8세 이하 초등학교 2학년 이하 자녀로 확대되었다. 임신 중 육아휴직 사용은 2007년 3월에 허용되었으며, 육아휴직 기간은 도입 당시 1년 이내에서 2007년 3월 여성만 3년 이내로 늘어났으며 2015년 5월부터 남성도 3년 이내로 늘어났고 같은 자녀에 대한 부부 동시 육아휴직을 제한하는 내용은 별도로 없다. 육아휴직 수당은 도입 당시 무급에서 2002년 1월 월 20만 원을 휴직일 또는 지정일부터 최초 1년 이내의 기간 동안 지급하는 것으로 도입되었으며 현재까지 육아휴직 수당 지급 기간은 1년 이내로 동일하다. 육아휴직 수당 금액은 2003년 1월 월 30만 원, 2004년 4월 월 40만 원, 2007년 1월 월 50만 원으로 인상되었고 2011년 1월 민간 부문과 함께 정률제로 전환되었다. 2015년 1월에는 육아휴직급여 특례에 해당하는 두 번째 육아휴직자의 첫 1개

월 수당이 인상되었고 이후에는 민간 부문 육아휴직급여 인상 시기와 거의 비슷한 시기에 같은 내용의 육아휴직수당 인상이 이루어졌다.

육아휴직제도는 공무원보다 민간 부문에서 먼저 도입되었고 육아휴직 급여(수당) 역시 민간 부문에서 먼저 도입, 확대된 후 공무원에게 적용되는 방식으로 약간의 시차를 두고 같은 금액으로 확대되고 있다. 그러나 육아휴직 대상이 되는 자녀의 연령이나 임신 시 육아휴직 사용에 대한 부분, 부부 동시 육아휴직과 같은 사용에 있어서의 관대함은 공무원 육아휴직에서 먼저 확대된 후 민간 부문에도 적용되는 방식으로 확대되고 있다. 육아휴직 기간은 공무원이 3년으로 민간 부문 1년에 비해 길다. 요약하자면, 2023년 기준 육아휴직 급여와 대상자녀의 연령, 임신 중 사용, 부부 동시 사용 등 대부분의 육아휴직 제도에 대한 부분은 3+3 육아휴직제를 제외하고 민간 부문과 공무원이 동일하며 육아휴직 기간만 차이가 있다.

2. 육아휴직제도 변화와 여성 경제활동

출산 여성의 경제활동에 대해서는 출산 전후 일정 시기 동안의 노동시장 참여를 유형화한 결과, 일을 지속하는 경우와 경력단절하는 경우, 그리고 경력단절 후 복귀하는 경우 등 다양한 유형을 보이고 있다(민현주, 2012; 윤미례, 김태일, 2016). 그리고 이러한 출산 후 여성 경제활동에 영향을 미치는 요인도 여성의 연령이나 학력, 가구소득 등 개인이나 가구 특성 대한 요인(곽현주, 최은영, 2015; 김지경, 2004; 민현주, 2011; 민현주, 2012; 박효진, 은선경, 2012; 전은주, 유홍준, 2009), 성역할 태도 등 가치관에 대한 요인(곽현주, 최은영, 2015; 윤미례, 김태일, 2016), 육아휴직제도 등 정책 관련 요인, 일자리 특성에 대한 요인 등 매우 다양하다. 그러나 본 연구에서는 육아휴직제도 변화와 여성 취업 상태가 주요 관심 대상이므로 이와 관련된 선행연구를 집중적으로 고찰하였으며, 그 내용은 다음과 같다.

육아휴직제도의 변화에 따른 정책 효과 분석 관련 국내 연구로는 육아휴직 급여 인상에 대한 연구(제도 도입 초기, 최근 정률제 소득대체율 인상)와 2011년 정률제 도입의 효과 분석에 대한 연구, 사후지급금에 대한 효과 분석 연구 등이 있다. 육아휴직 급여 인상의 여성 경제활동 효과에 대한 연구 결과는 대체로 효과가 없거나 영향이 없는 것으로 나타났다. 2001년부터 2007년까지의 육아휴직 급여 증액이 육아휴직 이용률과 육아휴직 기간은 증가시켰으나 출산 후 노동시장 복귀율과 동일 직장으로의 복귀 가능성은 단기적(출산 후 18개월), 장기적(출산 후 36개월)으로 부정적이었다(김정호, 2012). 비교적 최근이라고 볼 수 있는 2017년 9월 육아휴직 첫 3개월의 소득대체율 증가가 육아휴직 사용자의 휴직 기간과 고용유지율에 미치는 영향을 분석한 결과에서도 육아휴직급여 인상 전후에 남녀의 휴직기간과 고용유지율에는 별다른 변화가 나타나지 않았다(윤주철, 2019). 2011년 육아휴직 급여의 정률제 변경에 따른 여성 고용 효과 분석 결과는 정률제 변화로 육아휴직 급여액이 증가함에 따라 육아휴직 이용률이 증가했는데, 특히 급여액이 크게 증가한 고소득 집단에서의 영향이 컸으나 동일직장 복귀율에는 고소득 집단에서 육아휴직 종료 1개월 이후라는 매우 단기적인 복귀율을 높이는 효과만 나타났다(윤자영, 홍민기, 2014). 그러나 육아휴직 정률제 변경이 동일직장 복귀율에 미치는 영향을 사업장 규모별로 나누어 분석한 결과, 전반적으로 중간소득 집단에서 육아휴직 종료 1년 이후 육아휴직 복귀율이 증가한 것으로 나타나(윤자영, 홍민기, 김근주, 2016, pp.28-41), 사업장 규모별로, 출산 전 소득수준별로, 그리고 분석 시점별로 영향이 다를 수 있음을 보여주었다. 육아휴직제도의 대상 아동 연령 확대는 여성 근로자의 노동시장 참여에 약간의 효과가 있는

것으로 나타났으며(윤자영, 홍민기, 김근주, 2016, pp.42-49), 육아휴직제도 중 사후지급금 비율 증가의 효과에 대한 연구에서는 육아휴직 종료 후 6개월 경과 시점에서 여성의 동일직장 고용유지율이 약간 상승하였으나 육아휴직 종료 이후 370일 시점에서는 다시 효과가 없어져 효과가 오래 지속되지 않는 것으로 나타났다(윤자영, 2019).

육아휴직제도가 여성의 경력단절에 미치는 영향을 분석한 연구 결과는 출산전후휴가 및 육아휴직 제도 이용 시 여성의 경력단절(노동시장 이탈) 발생 위험이 낮았으며, 사업체 규모별로도 같은 결과가 나타났으나(허수연, 2020), 육아휴직 후 원직장 복귀에 관한 연구에서는 육아휴직이 대체로 원직장 복귀에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 육아휴직을 사용한 여성이 오히려 산전후휴가 후 동일 사업장에서의 근로기간이 더 짧게 나타나거나(이수영, 2009), 육아휴직 사용 기간이 긴 경우 원직장 복직가능성이 낮아졌으며(이수영, 이근주, 2011) 여성근로자가 육아휴직을 사용한 경우, 그리고 육아휴직 사용 기간이 길수록 근로지속성(원직장 복귀, 근로지속 의지가 있는 경우)에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(김진욱, 2008). 이와 같은 연구는 근로지속 의지가 없는 경우 육아휴직을 더 많이, 오래 이용하기 때문인 것으로 보인다. 이는 역인과성의 가능성으로 해석하고 있다.

국외 연구는 독일의 육아휴직 개편 효과에 대한 연구가 많았다. 독일은 2007년 육아휴직제도를 기존에 자산 기준 충족 시 최대 24개월 동안 월 300유로를 지급하던 것에서 출산 전 일하지 않았던 경우는 월 300유로 그대로, 일을 했던 경우는 이전 임금의 67%까지(상한액 월 1,800유로) 12개월 동안 지급하는 것으로 변경하여 지급 기한은 줄이고 금액은 늘리는 제도 개편을 하였는데(Kluve & Tamm, 2013), 이는 노동시장 재진입을 위한 인센티브를 높이면서 수입 감소를 어느 정도 완화한 정책이다. 이에 대해 여성 경제활동 측면에서의 정책 효과를 분석한 연구 결과를 살펴보면, Geyer, Haan, Wrohlich(2015)의 연구에서 육아휴직 첫 해에는 여성 노동 공급 감소가 나타났으나 두 번째 해에서는 정적인 노동 효과가 나타났고, Chirko-va(2019)의 연구에서도 육아휴직제도 개혁 이후 고소득 여성에게서만 육아휴직 첫해 동안 고용률에 유의한 감소를 가져왔으며 육아휴직 급여 종료 후 육아휴직 2년차에 고용 가능성이 높아졌다. 독일의 2007년 육아휴직 개편 효과를 출산 후 42개월까지 비교적 장기간 분석한 연구 결과는 장기적으로는 개혁 이전과 이후 노동시장 참여가 많이 변화하지 않았으나, 이 개혁으로 여성들이 휴직 종료 후 노동시장 복귀를 당겼다는 것을 밝혔다(Bergemann & Riphahn, 2023). 독일의 2007년 이전 육아휴직 변화에 대한 연구는, 1992년 육아휴직 기간 확대와 2001년 육아휴직 가능 자녀 연령 확대 등에 대한 효과 분석 결과, 육아휴직 확대가 여성의 일에 대한 선호를 감소시켜 여성의 고용에 부정적 영향을 미쳤음을 밝혔다(Gangl & Ziefle, 2015).

독일 외에 일본과 오스트리아의 사례를 보면, 일본은 처음 1년의 육아휴직 도입은 여성 고용을 상당히 증가시키지만, 육아휴직 기간을 1년에서 3년으로 확대하는 것은 여성 고용에 효과가 거의 없는 것으로 나타났다. 육아휴직급여 소득대체율 증가는 여성고용에 약간의 효과가 있는 것으로 나타났다(Yamaguchi, 2019). 오스트리아에서는 1990년 7월 육아휴직 기간을 연장했고 1996년에는 육아휴직 기간을 축소했는데 이것이 출산과 직장 복귀에 미친 효과에 대해 분석한 결과, 출산 36개월 후 노동 공급 효과는 휴직 기간이 늘어났을 때는 복귀가 감소한 반면 줄어들었을 때는 복귀가 증가했다(Lalive & Zweimüller, 2005). 조

금 더 장기적인 효과는 육아휴직 기간이 증가했을 때 출산 후 10년 이내의 노동복귀도 어느 정도 감소하는 것으로 나타났다(Lalive & Zweimüller, 2009).

이상의 국내외 연구 결과를 종합해 보면, 국내 연구 결과는 육아휴직의 확대가 대체로 휴직 종료 후 원직장 복직과 같은 여성 고용에서는 영향이 없거나 미미한 수준임을 밝혔다(김정호, 2012; 김진욱, 2008; 이수영, 2009; 이수영, 이근주, 2011; 윤자영, 2019; 윤자영, 홍민기, 2014; 윤자영, 홍민기, 김근주, 2016; 윤주철, 2019). 우리나라와 비슷한 일본의 경우 육아휴직 도입은 여성 고용을 증가시키지만 육아휴직 기간 확대는 효과가 없는 것으로 나타났고 소득대체율 증가는 약간의 효과가 있는 것으로 나타났다(Yamaguchi, 2019). 독일의 경우 육아휴직 기간의 증가는 여성 고용에 부정적인 영향을 미친 반면(Gangl & Ziefle, 2015), 육아휴직 기간 감소와 육아휴직 급여 증가는 여성의 소득집단별로 정책이 이전과 다르게 적용되어 그 영향 역시 여성의 소득집단별로 다르게 나타났다. 독일의 2007년 육아휴직 개혁은 단기적으로는 고용에 부정적인 영향을 주지만 육아휴직 기간 종료 후 노동시장 복귀를 당기는 역할을 하는 것으로 보이며, 장기적으로는 여성 고용에 큰 영향은 없는 것으로 보인다(Bergemann & Riphahn, 2023; Kluge & Tamm, 2013). 오스트리아의 경우 육아휴직 기간 확대가 노동 공급에 부정적인 영향을 미쳤으나, 기간을 일부 축소 후 다시 노동 공급이 증가하는 것으로 나타났다(Lalive & Zweimüller, 2005).

이러한 결과는 육아휴직제도 변화에 따라 여성 고용이 달라질 수 있음을 의미하며 같은 변화라도 적용되는 대상이 다를 경우 그 영향이 달라질 수 있음을 의미한다. 본 연구에서는 우리나라는 육아휴직 기간이 축소된 적은 없으므로 육아휴직 급여의 확대와 육아휴직을 사용할 수 있는 대상 자녀 연령 확대 등이 여성 고용과 긍정적 관련이 있을 것으로 가정한다. 비록 국내 연구에서는 육아휴직이 여성 고용에 긍정적 영향을 주지 못하는 연구가 많았으나 이러한 연구들이 대체로 육아휴직 정률제 이전이며 이 시기에는 육아휴직을 사용하는 것에 있어서 직장 내 여건이나 사회문화적으로 어려움이 있는 시기였다. 그러나 육아휴직 사용 여건도 지속적으로 개선되고 있고 사용자도 증가하는 시점에서는 육아휴직 사용과 출산 이후 여성 고용 간의 관계가 변화했을 가능성이 있다. 그리고 이러한 육아휴직 확대와 여성 고용의 관련성은 정률제 도입으로 인해 여성의 소득에 따라 다를 것으로 가정한다.

3. 여성의 출산 이전 직장 특성과 출산 이후 취업 상태

여성근로자의 출산 이후 취업 상태에 영향을 미치는 요인으로는 출산 이전의 직장 관련 특성이 있다. 여성의 근로소득이 높을수록 출산 이후 일자리 지속이나 상용직 유지 등에 긍정적인 영향을 미치며(윤미례, 김태일, 2016) 임금이 높을수록 노동시장 복귀율이 높고(김정호, 2012) 육아휴직 사용자의 원직장 복귀 가능성이 높게 나타났다(김미주, 2006). 마찬가지로 임금이 높을수록 경력단절 발생(노동시장 이탈) 위험도 낮았다(허수연, 2020).

이와 같이 여성의 출산 전 임금은 출산 이후 경제활동과 긍정적 관계가 있으나 육아휴직 급여의 낮은 소득대체율 등으로 출산 후 육아휴직 사용과는 부적 관련이 있다(김미주, 2006; 김정호, 2012; 이수영, 김근주, 2011). 그리고 정률제 이전 연구에서는 육아휴직 사용이 원직장 복귀와 대체로 부적 관련이 있었다(김진욱, 2008; 이수영, 2009; 이수영, 이근주, 2011). 그러나 육아휴직 정률제 도입으로 상대적으로 고소득

여성에게서 육아휴직 이용률 증가가 나타났고(윤자영, 홍민기, 2014) 대체로 중간 소득 여성에게서 육아휴직 후 동일직장 복귀율에 긍정적인 영향을 미쳤다(윤자영, 홍민기, 김근주, 2016)는 점을 고려해 본다면, 여성 임금에 따라 육아휴직 제도 변화의 영향(육아휴직 사용 여부, 이후 경제활동)이 달라질 수 있음을 짐작해볼 수 있다.

종사상 지위나 사업체 규모, 직종이나 산업은 경력단절에 유의한 영향을 미치지 않는다는 연구도 보고되고 있으나(조동훈, 2016) 대체로는 종사상지위가 비정규직이거나 임시일용직 등 일자리 안정성이 떨어지는 경우, 공공기관 혹은 정부기관 종사자에 비해 민간사업체에 종사하는 경우 경력단절 위험이 높게 나타났다(오은진, 김소연, 2021; 조동훈, 2016; 허수연, 2020). 직종별 경력단절에 대한 연구는 기타(농어업, 기능직, 단순노무자, 기타) 직종인 경우에 비해 관리·전문직이거나 서비스·판매직인 경우 출산 후 출산 전 직장에 복직할 가능성이 높았고(전은주, 유흥준, 2009) 사무종사자에 비해 관리자 및 전문가인 경우 출산전후 경력단절 위험이 감소하였다(오은진, 김소연, 2021). 다른 연구에서는 출산 전 전문·사무직에 종사한 경우 출산 후 비취업 보다는 이직의 가능성이 높게 나타났다(김지경, 2004). 한편, 직종이 경력단절이나 육아휴직 사용자의 원직장 복귀와 관련이 없는 것으로 나타난 연구도 있다(김미주, 2006; 허수연, 2020).

이와 같은 선행연구 결과를 토대로 본 연구에서는 출산 전 여성의 임금이 높을수록, 상용직과 같은 안정적인 일자리인 경우, 민간사업체보다 공공기관이나 정부기관에서 일할 경우 출산 이후 원직장 복귀나 취업 지속에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 가정한다. 직종의 경우에는 선행연구에서 일관된 분석 결과가 부족하여 본 연구에서 탐색적으로 살펴보고자 한다.

III. 연구 방법

1. 분석 자료 및 분석 대상

본 연구에서는 한국노동패널 제8차(2005년)~제24차(2021년) 개인 및 가구 조사 자료와 직업력 자료를 사용하였다. 한국노동패널조사는 도시 지역에 거주하는 한국의 5,000가구와 가구를 대표하는 패널표본 구성원을 대상으로 1년에 한 번 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적조사하는 종단면조사로, 국내 유일의 노동 관련 가구패널조사이다(한국노동연구원, 2022, p.1). 본 연구에서는 선행연구에서 육아휴직제도의 여성 경제활동 효과 분석 시 많이 이용되는 고용보험DB 자료 대신 한국노동패널 자료를 이용하였는데, 이는 고용보험DB 자료에는 육아휴직 이용자 중 상당 부분을 차지하는 공무원 등 공공 부문이 포함되어 있지 않고 가구에 대한 정보나 배우자에 대한 정보 등이 없다는 점, 고용보험에 가입되어 있지 않은 고용에 대한 정보가 없다는 점, 고용보험 이탈 시(자영업 또는 비경제활동 등) 이후의 고용 정보 등을 알 수 없다는 점에서 한계가 있다. 반면 한국노동패널조사는 육아휴직 경험자가 적다는 한계가 있지만 가구에 대한 정보나 배우자에 대한 정보 등 다양한 정보를 얻을 수 있고 민간 영역뿐만 아니라 공공 영역에서 일하는 경우를 모두 포함하고 있으며 고용보험 이탈 이후에도 고용에 대한 정보를 추적할 수 있다는 점에서 적합하다고 판단하였다. 특히 한국노동패널 직업력 자료를

통해 출산 이후 특정 시점에서의 경제활동 상태를 해당 시점의 조사에 응답하지 않아도 그 시기 이후 조사에 한 번이라도 응답한 경우 모두 파악할 수 있다는 이점이 있다.

본 연구의 분석 대상은 자녀를 출산한 여성 임금근로자로, 육아휴직 활용가능성을 고려하여 출산 전 6개월 이상 같은 일자리에 근무한 경우만 포함하였고 자녀는 2005년생부터 2020년생까지¹⁾를 풀링(pooling)하여 분석하였다. 최종적으로 자녀 출산 여성 임금근로자 830명 중 출산 전 6개월 이상 일한 경우는 791명이었으며 이 중 마지막 조사 시점이 출산 후 18개월 이후인 경우가 715명, 출산 후 36개월(3년) 이후인 경우가 612명, 자녀 초등학교 입학 연도 4월 이후인 경우가 429명이었다. 그러나 실제 분석에서는 이들 중 출산 전 일자리 특성이나 본인 및 배우자, 가구 특성 등 분석에 포함된 변수 중 무응답이거나 정보가 없는 경우는 제외하고 분석하였으며 각 분석에 포함된 사례수는 본 장의 3. 분석 대상자의 일반적 특성과 각 분석 결과표에 제시하였다.

2. 변수 측정

가. 종속변수

본 연구의 종속변수는 출산 1년 6개월 후, 출산 3년 후, 해당 자녀의 초등학교 입학 시점(4월 기준)의 취업 상태이다. 취업 상태에 대해서는 두 가지로 나누어 분석하였는데, 첫 번째 분석에서는 원직장 유지 여부를 종속변수로 하여 분석하였다. 두 번째 분석에서는 원직장 유지, 원직장 외 취업 지속(다른 직장으로 이직이나 비임금근로로 전환), 취업 중단 세 가지로 구분하여 분석하였다. 육아휴직제도 자체의 목적이 원직장 복귀이기 때문에 원직장 유지 여부를 주된 분석으로 실시하였고 부가적으로 여성 경제활동 활성화 측면에서 본다면 원직장 복귀 뿐 아니라 일을 지속하는 것 자체도 중요하다고 볼 수 있으므로 원직장을 유지하지 않은 경우를 세분화하여 원직장 외 취업 지속과 취업 중단으로 구분하여 살펴보았다. 육아휴직과 여성 취업 상태의 단기, 중기, 장기적 관계를 보기 위하여 각각의 시기를 출산 1년 6개월 후와 출산 3년 후, 해당 자녀의 초등학교 입학 시점으로 잡았다. 단기는 출산전후휴가 기간이 90일(다태아는 그 이상)이고 육아휴직 기간이 1년(회사에 따라 기간이 늘어날 수 있음)이기 때문에 이를 고려하여 1년이 아닌 1년 6개월로 시기를 설정하였으며 중기는 유아기가 시작되는 출산 3년 후, 그리고 장기는 초등학교 저학년 시기의 돌봄공백을 고려하여 해당 자녀의 초등학교 1학년 4월 시점으로 설정하였다. 개인별로 육아휴직 시작 시기와 육아휴직 사용 기간 등이 모두 다르기 때문에 육아휴직 종료 이후 일정 기간 동안의 원직장 유지 여부나 근로 형태 변화 등을 분석하는 것이 정확한 분석이지만, 한국노동패널 자료의 한계로 인하여 종료 시점을 정확하게 파악하기 어려워 출산 후 시기로 구분하였다.

종속변수는 한국노동패널 직업력 자료를 이용하여 구축하였다. 마지막 조사를 기준으로 출산 후 분석 대상 시점(출산 1년 6개월 후, 출산 3년 후, 자녀 초등학교 입학 연도 4월)까지 조사가 완료된 경우에 한해 해당 시점에서의 취업 상태를 출산 전과 비교하여 동일 직장인지 여부와 동일 직장이 아닌 경우 다른 직장으

1) 한국노동패널조사에서 육아휴직에 대한 정보를 얻을 수 있는 가장 빠른 시점이 9차(2006년)이며 '지난 조사 이후' 사회보험 수급 경험을 질문하기 때문에 2005년생부터 분석하였으며 2022년 12월 말 기준 24차(2021년) 자료까지 공개되었으나 최소한 출산 이후 1년 6개월 이상 지난 시점까지 조사 완료된 경우만 분석하였기 때문에 2020년생까지 포함하였다.

로 이직하였거나 비임금으로 일을 하고 있는지, 취업을 중단하였는지로 구분하였다. 자녀 초등학교 입학 연도는 자녀 생년을 기준으로 일반적인 초등학교 입학 연도를 계산하였다.

나. 독립변수

1) 육아휴직제도 변화

본 연구의 주요 독립변수는 육아휴직제도 변화이며 본 연구에서는 육아휴직제도 변화를 네 시기로 구분하였다. 육아휴직제도 변화는 대상과 기간, 급여 변화로 구분되는데, 이 중 육아휴직 급여는 정책 대상자들에게 가장 중요한 부분이며 육아휴직제도에서 가장 많은 변화가 있었다. 본 연구에서는 2005년 출생 자녀부터 분석에 포함되므로 2005년부터의 육아휴직급여 변화를 고려하였으며 2005년 이후 육아휴직급여에서 가장 중요한 변화를 2011년 1월에 도입된 정률제로 보고 이 시기를 기점으로 정률제 이전(정액제 시기)과 정률제 이후로 1차적으로 구분하였다. 2005년부터 정률제 도입 이전인 2010년 12월까지도 육아휴직 급여가 월 40만 원과 월 50만 원이었던 시기가 있으나 급여 차이가 크지 않고 기간도 길지 않아 육아휴직제도 변화 시기로 구분하지 않았다.

정률제 도입 이후의 육아휴직급여는 육아휴직급여 특례와 같이 특정 조건을 만족하는 집단에 대한 육아휴직급여 인상과 전체 육아휴직자에 대한 육아휴직급여 인상이 이루어졌다. 2014년 10월 도입된 육아휴직급여 특례는 ‘아빠의 달’이나 ‘아빠 육아휴직 보너스제’라고 지칭하는 것에서도 볼 수 있듯 주요 정책 대상이 남성이므로 이를 제도 변화 시기에 포함시키지 않았고, 보편적인 육아휴직급여가 인상된 시점을 육아휴직급여 변화 시기로 구분하였다. 육아휴직급여 정률제 이후 처음으로 보편적인 육아휴직급여가 인상된 시기는 2017년 9월로, 육아휴직 첫 3개월에 대한 급여가 인상되었으며 이 시기를 두 번째 육아휴직급여 변화 시점으로 구분하였다. 이 이후에는 2019년 1월 육아휴직 4개월 이후의 급여가 인상되었으나 이 시기는 별도의 기간으로 구분하지 않았는데, 이는 두 시기가 1년 4개월 정도밖에 차이가 나지 않고 자녀의 출생연도가 2020년생인 경우까지 본 연구의 분석 대상에 포함되어 2019년 1월 이후 시기를 구분하여 분석하기에는 케이스가 너무 적었다. 결과적으로 본 연구에서 육아휴직급여 변화는 2011년 1월 정률제 도입 시점과 2017년 9월 육아휴직 3개월 급여 인상 시점을 기준으로 구분하였으며 이 두 시기는 민간 부문과 공무원의 시기가 일치한다.

육아휴직 대상과 육아휴직 기간은 민간 부문과 공무원의 제도 변화 시기에 차이가 있으며 민간 부문에 비해 공무원의 제도 변화가 먼저 일어났다. 본 연구에서는 육아휴직 사용가능성 등을 고려해볼 때 민간 부문에서의 제도 변화가 더 중요하다고 보고 이를 기준으로 육아휴직제도 변화 시기를 구분하였다. 육아휴직 기간은 민간은 1995년 이후 변화가 없으므로 고려 대상이 아니며 육아휴직 대상은 2008년 1월 1일 출생아부터 만 3년 미만의 영유아로 한번 확대된 후 2010년 2월 만 6세 이하 취학 전 자녀, 2014년 1월부터 만 8세 이하 초등학교 2학년 이하의 자녀로 확대되었다. 육아휴직 대상의 확대는 미취학 자녀에서 초등학교 2학년 이하의 자녀까지로 확대된 2014년 1월을 기준으로 구분하였다.

이렇게 하여 육아휴직제도 변화는 총 네 시기로 구분하였다. 육아휴직급여 정률제 도입 이전 기간, 육아휴직급여 정률제 도입 시기부터 정률제 기간 중 통상임금 비율(40%)과 하한액(월 50만 원), 상한액(월

100만 원) 변화가 없었던 기간인 2011년 1월부터 2017년 8월 중 육아휴직 대상 자녀가 만 6세 이하 취학 전 자녀까지였던 기간과 초등학교(8세 이하 초등학교 2학년 이하)까지 확대된 기간, 그리고 마지막으로 육아휴직급여 정률제 도입 이후 처음으로 통상임금 비율과 하한액, 상한액 급여가 인상된 기간이다. 이 시기는 1) 정률제 이전 시기(2005년 1월부터 2010년 12월까지), 2) 정률제·미취학 시기(2011년 1월부터 2013년 12월까지), 3) 정률제·초등2학년 시기(2014년 1월부터 2017년 8월까지), 4) 정률제·급여인상 시기(2017년 9월부터 2020년 12월)이다. 한국노동패널 개인 조사 자료를 이용하여 출산 자녀를 대상으로 육아휴직을 사용하였는지 여부를 확인하고 육아휴직을 사용하였다면 육아휴직 시작 시기를 육아휴직제도 변화 시기와 동일하게 네 시기로 나누어 코딩하였으며 육아휴직 사용 여부와 사용 시기를 하나의 변수로 통합하여 분석에 투입하였다.

2) 여성의 출산 전 일자리 관련 변수

여성의 출산 후 경제활동에 영향을 미칠 수 있는 출산 전 직장 특성으로는 종사상 지위와 직장규모 및 부문, 직종과 임금에 대한 변수를 포함하였으며 한국노동패널 개인 조사 자료를 이용하였다. 임금근로자의 종사상 지위는 상용직, 임시직, 일용직이며 분석 대상자의 분포와 종사상 지위의 특성 등을 고려하여 상용직과 임시일용직 두 집단으로 구분하였다. 직장규모 및 부문은 ‘기업 형태’와 ‘종업원 수’ 두 변수를 활용하였다. 먼저 기업 형태를 기준으로 정부기관과 정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업을 공공 부문으로, 민간회사 또는 개인사업체, 외국인 회사, 법인단체를 민간 부문으로 구분하였다. 민간기업은 다시 전체 종업원 수를 기준으로 300인 이상, 50~299인, 5~49인, 4명 이하로 구분하되 전체 종업원 수에 응답하지 않은 경우에는 사업장 종업원 수를 기준으로 구분하여 최종적으로 정부 및 공공기관, 민간 300인 이상, 민간 50~299인, 민간 5~49인, 민간 4명 이하의 5개 집단으로 구분하였다.

직종은 표준직업분류 5차 코드를 기준으로 분석 대상의 분포를 고려하여 전문가 및 준전문가(의회의원, 고위임직원 및 관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가), 사무 종사자, 기타(서비스 종사자, 판매 종사자, 농림어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치, 기계 조작 및 조립 종사자, 단순 노무 종사자) 세 집단으로 구분하였다. 임금은 출산 전 월평균 임금을 이용하였으며 2005년부터 2020년 출산 여성의 임금 차이를 보정하기 위하여 출산 전 월평균 임금을 2020년 기준 실질임금으로 환산한 후 자연로그(log)로 변환하였다.

다. 통제변수

통제변수에는 개인 및 가구 특성 변수를 포함하였다. 여성의 출생코호트, 본인과 배우자의 연령과 학력, 가구소득과 출산 전 자녀 수를 투입하였으며 한국노동패널 가구 조사 자료를 이용하였다. 여성의 출생코호트는 분석 대상의 분포를 고려하여 1980년생 이전, 1980~1984년생, 1985년생 이후 세 집단으로 구분하였다. 본인과 배우자의 연령과 학력은 자녀 출생년도를 기준으로 당시의 연령과 학력을 사용하였다. 연령은 분포를 고려하여 본인 연령은 30세 이하, 31~35세, 36세 이상으로, 배우자 연령은 32세 이하, 33~37세, 38세 이상으로 구분하였다. 여성의 출생코호트와 연령을 모두 통제변수로 포함한 이유는 본 연구의 분석 기간이 길어 출산 당시 연령이 같은 30세라도 출생년도가 1976년부터 1990년까지 매우 다양하게 분포

되어 있다. 출생코호트를 통제함으로써 출산 당시의 여성의 일에 대한 사회문화적 배경 등을 통제할 수 있다. 학력은 학교급과 이수 여부 두 변수를 결합하여 고등학교 졸업 이하, 전문대 및 대학 졸업, 대학원 재학 이상 세 가지로 구분하였다.

가구소득은 월평균 임금과 마찬가지로 시기별 차이를 보정하기 위하여 출산 이전 년도의 가구소득을 2020년 기준 실질가구소득으로 환산한 후 자연로그(log)로 변환하였다. 가구소득에는 근로소득과 금융소득, 부동산소득, 사회보험소득, 이전소득은 포함하되 기타소득은 제외하였다. 기타소득은 보험금이나 퇴직금, 증여나 상속, 축의금이나 조의금 등이 포함되어 일회성 소득으로 볼 수 있으며 특히 본 연구의 분석 대상은 결혼으로 인해 축의금이나 증여/상속이 있는 경우가 있었으며 이는 출산 이전이나 이후 가구소득과는 다른 특성이 있으므로 제외하였다. 출산 전 자녀수는 분석 대상 자녀의 가구주와의 관계를 기준으로 구성하였다.

표 2. 분석에 포함된 변수의 측정

구분	변수명	변수 측정
종속변수	출산 이후 원직장 유지 여부	(출산 1년6개월 후, 출산 3년 후, 자녀 초등학교 입학년도 4월 시점) 원직장 이탈(이직, 취업 중단) = 0, 원직장 유지 = 1
	출산 이후 취업 상태	(출산 1년6개월 후, 출산 3년 후, 자녀 초등학교 입학년도 4월 시점) 원직장 유지 = 1, 이직(원직장 외 근로 지속) = 2, 취업 중단 = 3
독립변수	육아휴직 제도 변화	육아휴직 미사용 = 0, 육아휴직 정률제 이전 시기(~2010.12.) 사용 = 1, 육아휴직 정률제·미취학 시기(2011.1~2013.12) 사용 = 2, 육아휴직 정률제·초등2학년 시기(2014.1~2017.8) 사용 = 3, 육아휴직 정률제·급여성상 시기(2017.9~) 사용 = 4
	종사상 지위	상용직 = 1, 임시·일용직 = 2
출산 전 일자리 특성	기업 규모 및 기업 형태	정부 및 공공기관 = 1, 민간 300인 이상 = 2, 민간 50~299인 = 3, 민간 5~49인 = 4, 민간 4명 이하 = 5
	직종	전문가 및 준전문가 = 1, 사무종사자 = 2, 기타직종 종사자 = 3
	log실질월임금	log(2020년 기준 실질임금으로 환산한 실질월임금)
통제변수 (출산 당시 개인 및 가구 특성 변수)	여성 코호트	1980년생 이전 = 1, 1980~1984년생 = 2, 1985년생 이후 = 3
	본인 연령	30세 이하 = 1, 31~35세 = 2, 36세 이상 = 3
	배우자 연령	32세 이하 = 1, 33~37세 = 2, 38세 이상 = 3
	본인 학력	고졸 이하 = 1, (전문)대졸 = 2, 대학원 이상 = 3
	배우자 학력	고졸 이하 = 1, (전문)대졸 = 2, 대학원 이상 = 3
	log실질가구소득	log(2020년 기준 실질가구소득으로 환산한 실질 연 가구소득)
	출산 전 자녀수	출산 전 자녀수

3. 분석 대상자의 일반적 특성

분석에 포함된 사례수는 단기 분석에서는 700명, 중기 분석에서는 600명, 장기 분석에서는 418명이며 분석 대상자의 일반적 특성은 <표 3>과 같다. 분석 대상자 중 육아휴직을 사용하지 않은 집단이 대략 56~57% 내외로 절반 이상이었고 육아휴직을 사용한 경우, 그 시기는 대체로 고르게 분포하고 있었으나 출산 후 분석 기간이 길어질수록 최근 육아휴직자가 적게 포함되었다. 장기(자녀 초등학교 입학 시기) 여성 경제활동에 대한 분석에서는 정률제·급여성상 시기에 육아휴직을 한 케이스가 10케이스²⁾로 적어 이 케이스는 분석에서 제외하였다.

표 3. 분석 대상자의 일반적 특성

(단위: %, 만 원, 명)

구분		단기 ¹⁾ 분석	중기 ¹⁾ 분석	장기 ¹⁾ 분석	구분	단기 ¹⁾ 분석	중기 ¹⁾ 분석	장기 ¹⁾ 분석			
육아휴직 사용 여부 및 사용 시기 ²⁾	미사용	56.29	57.17	56.70	1980년생 이전	42.57	46.17	56.94			
	정률제이전(~2010.12.)	10.71	12.17	17.22	출생 코호트	1980~1984년생	37.29	39.00			
	정률제·미취학 (2011.1~2013.12)	10.57	12.33	18.66		1985년생 이후	20.14	14.83			
	정률제·초등2학년 (2014.1~2017.8)	11.14	12.83	7.42		30세 이하	30.57	32.83			
	정률제·급여인상 (2017.9~)	11.29	5.50	-	본인 연령	31~35세	49.43	48.67			
36세 이상	20.00	18.50	13.88								
출산 전 일자리 특성	종사상 지위	상용직	88.86	88.50	88.04	출산 당시 개인 및 가구 특성	배우자 연령	32세 이하	30.29	32.50	37.08
	기업 규모 및 기업 형태	정부 및 공공기관	21.14	23.67	24.40		33~37세	48.29	47.33	46.65	
		민간 300인 이상	24.86	25.00	25.36		38세 이상	21.43	20.17	16.27	
	본인 학력	민간 50~299인	14.86	14.83	14.83	고졸 이하	18.43	19.00	20.81		
		민간 5~49인	29.00	29.00	26.56	(전문)대졸	72.71	72.33	71.29		
		민간 4명 이하	7.14	7.50	8.85	대학원 이상	8.86	8.67	7.89		
	직종	전문가 및 준전문가	46.43	46.50	44.74	배우자 학력	고졸 이하	18.29	18.67	21.05	
		사무종사자	42.71	44.50	46.41		(전문)대졸	69.29	69.00	66.27	
	실질 월임금(만 원)	기타직종 종사자	10.86	9.00	8.85	대학원 이상	12.43	12.33	12.68		
		실질 연가소득(만 원)	6,962	6,856	6,656	출산 전 자녀수(명)	0.48	0.48	0.46		
전체 (사례수)		100.0 (700)	100.0 (600)	100.0 (418)		100.0 (700)	100.0 (600)	100.0 (418)			

주: 1) 단기는 출산 1년 6개월 후, 중기는 출산 3년 후, 장기는 자녀 초등학교 1학년 4월 시점임.

2) 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기는 각각 출산 후 1년 이내, 출산 후 3년 이내, 자녀 초등 1학년 4월 이내 사용 여부 및 사용 시기임.

출산 전 직장 특성으로는 상용직이 88~89% 정도로 대부분을 차지하고 있었는데, 이는 본 연구에서 육아휴직 활용 가능성을 고려하여 출산 전 6개월 이상 같은 직장에 근무한 경우만 포함하였기 때문에 상용직 비율이 높게 나타났을 수 있다. 기업 규모 및 기업 형태는 민간 5~49인 규모의 기업에 속한 경우가 26~29% 정도로 가장 많았고 정부 및 공공기관과 민간 300인 이상 기업에 속한 경우가 각각 1/4 정도씩 나타났다. 직종은 전문가 및 준전문가와 사무종사자가 각각 42~46% 정도로 많았고 서비스, 판매 등이 포함된 기타 직종에 종사하는 경우는 10% 내외로 나타났다. 임금은 월평균 임금을 2020년 기준 실질임금으로 환산하였을 때 평균 224만 원에서 230만 원 정도였다.

여성의 출생코호트는 단기 분석 기준으로 1980년생 이전이 42.57%, 1980~1984년생이 37.29%, 1985년생 이후가 20.14%였으나 분석 기간이 길어질수록 1980년 이전 출생코호트가 많이 포함되고 1985년 이후 출생코호트는 적게 포함되었다. 출산 당시 본인과 배우자 연령은 각각 평균 32세 내외, 34세 내외로 나타났다. 분석 기간이 길어질수록 과거 조사 대상자가 많이 포함되어 출산 당시 평균 연령이 약간 낮게 나타났다. 본인과 배우자 학력은 모두 전문대 및 대학 졸업이 가장 많은 비중을 차지하였으나 출산 여성보다

2) '장기 분석'은 자녀가 초등학교 1학년 4월 시점까지 조사된 사람이 포함되므로 자녀 기준으로 볼 때 2015년 이전 출생 자녀까지만 포함된다. 따라서 정률제·급여인상 시기인 2017년 9월 이후 육아휴직을 사용한 사람은 자녀의 출생 시기가 아닌 그 이후에 육아휴직을 사용한 일부 사람만 포함되기 때문에 그 수가 극히 적다.

는 배우자의 학력이 약간 높게 나타났다. 2020년 기준 실질가구소득으로 환산한 연 가구소득은 평균 6,600만 원에서 7,000만 원 정도로 나타났다. 분석 대상 자녀 출산 전의 자녀수는 평균 0.46~0.48명이었다.

4. 분석 방법

분석 대상자의 일반적 특성 및 주요 변수의 특성을 살펴보기 위하여 빈도와 평균 등 기술통계 분석을 실시하였고 육아휴직제도 변화 및 출산 전 일자리 특성과 여성 임금근로자의 출산 후 단기, 중기, 장기 취업 상태와의 관계를 분석하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 로지스틱 회귀분석 전에 Pearson 상관관계분석을 통해 분석에 포함되는 변수들 간의 다중공선성 문제를 확인한 결과 상관관계가 0.8 이상인 변수는 없어 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

본격적인 분석에서는 원직장 유지 여부를 이항로지스틱 회귀분석으로 먼저 분석한 후 원직장 이탈을 이직과 취업 중단으로 세분화하여 다항로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 다항로지스틱 회귀분석에서 원직장 유지를 준거집단으로 이직(원직장이 아닌 임금근로, 비임금근로) 집단과 취업 중단 집단을 비교하였다. 그리고 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 후 단기, 중기, 장기 취업 상태가 출산 전 임금에 따라 달라지는지를 분석하기 위하여 육아휴직제도 변화와 출산 전 임금의 상호작용항을 투입하여 추가로 이항로지스틱 회귀분석과 다항로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 자료 구축 및 분석에는 Stata 15 프로그램을 사용하였다.

IV. 분석 결과

1. 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 1년 6개월(단기) 후 취업 상태

출산 1년 6개월 후 여성 임금근로자의 원직장 유지 여부는 육아휴직제도 변화인 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기와 출산 전 일자리 특성 중 기업 규모 및 형태, 직종, 임금에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 육아휴직을 사용하지 않은 여성에 비해 육아휴직을 사용한 경우 사용 시기에 관계 없이 모두 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 가능성이 높았다. 이러한 육아휴직 사용과 원직장 유지의 정적 관계는 원직장 이탈 집단을 세분화한 다항로지스틱 결과에서도 동일하게 나타났다. 즉, 육아휴직을 사용한 집단은, 육아휴직제도 변화와 관계 없이 모두 출산 1년 6개월 후 이직이나 취업중단 집단에 속할 가능성이 낮았다.

여성의 출산 전 일자리 특성 중에서는 민간 기업인 경우 기업 규모에 관계 없이 모두 정부 및 공공기관인 경우에 비해 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 가능성이 낮게 나타났다. 직종 중에서는 전문가 및 준전문가와 비교해 사무 종사자만 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 가능성이 높게 나타났고 여성의 출산 전 임금은 높을수록 원직장 유지 가능성이 높게 나타났다. 종사상 지위는 여성 임금근로자의 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 여부와 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

원직장 이탈 집단을 이직 집단과 취업중단 집단으로 세분화한 다항로짓 분석에서는 기업 규모 및 형태와 여성의 출산 전 임금은 원직장 유지 대비 취업 중단 집단에서만 차이가 나타났고 직종은 원직장 유지 대비 취업 중단 집단과 이직 집단 모두 차이가 나타났으나 이직 집단에서의 차이가 컸다. 즉, 기업 형태가 민간 기업인 경우 기업 규모에 관계 없이 정부 및 공공기관에 비해 출산 1년 6개월 후 원직장 유지보다 취업 중단 집단에 속할 가능성이 높게 나타났고 출산 전 임금이 높을수록 원직장 유지보다 취업 중단 집단에 속할 가능성이 낮게 나타났다. 그러나 기업의 규모 및 형태와 출산 전 임금은 원직장 유지 집단과 이직 집단 간 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 즉, 출산 1년 6개월 후 여성 임금근로자의 원직장 유지 여부에 대한 이항로짓 분석에서 나타난 기업 규모 및 형태와 여성 임금에 따른 차이는 원직장 유지 집단과 이직 집단의 차이가 아닌 원직장 유지 집단과 취업 중단 집단의 차이 때문인 것으로 보인다. 직종은 사무종사자인 경우 전문가 및 준전문가에 비해 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 집단보다 이직 집단과 취업 중단 집단에 속할 가능성이 낮았고 기타 직종 종사자는 전문가 및 준전문가에 비해 원직장 유지보다 이직 집단에 속할 가능성이 낮았다. 종사상 지위는 이항로짓 분석과 마찬가지로 원직장 유지 집단 대비 이직과 취업중단 집단에서 모두 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

표 4. 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 1년 6개월 후 취업 상태의 관계

			이항로짓		다항로짓				
			원직장 유지 여부 (준거: 원직장 이탈)		이직 vs 원직장 유지(준거)		취업중단 vs 원직장 유지(준거)		
			<i>b</i>	s.e.	<i>b</i>	s.e.	<i>b</i>	s.e.	
육아휴직 제도 변화	1년 이내 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기 (준거: 미사용)	정률제 이전(~2010.12.)	1.45	0.40***	-1.23	0.67 [†]	-1.58	0.48**	
		정률제·미취학(2011.1~2013.12)	1.06	0.34**	-2.80	1.05**	-0.71	0.36*	
		정률제·초등2학년(2014.1~2017.8)	1.26	0.35***	-1.66	0.67*	-1.11	0.38**	
		정률제·급여인상(2017.9~)	1.83	0.40***	-2.36	0.78**	-1.64	0.44***	
출산 전 일자리 특성		종사상 지위 임시일용직(준거: 상용직)	0.01	0.31	0.45	0.46	-0.15	0.35	
		기업 규모 및 형태 (준거: 정부 및 공공기관)	민간 300인 이상	-0.79	0.31*	-0.80	0.58	1.44	0.39***
			민간 50~299인	-0.97	0.33**	0.17	0.50	1.47	0.41***
			민간 5~49인	-1.06	0.29***	0.19	0.43	1.57	0.37***
			민간 4명 이하	-1.41	0.43**	0.82	0.59	1.83	0.50***
		직종(준거: 전문가 및 준전문가)	사무종사자	0.63	0.21**	-1.12	0.36**	-0.44	0.23*
			기타 직종 종사자	0.07	0.33	-1.92	0.80*	0.30	0.34
log실질임금		1.07	0.28***	-0.46	0.43	-1.30	0.30***		
N			700		700				
LR χ^2			201.49***		252.96***				
Pseudo R-square			0.2226		0.2144				

주: 1) 지면의 한계로 인하여 통제변수(여성 코호트, 본인 연령, 배우자 연령, 본인 학력, 배우자 학력, log실질가구소득, 기준자녀수)는 모두 포함하여 분석하였으나 본 표에는 제시하지 않았음.

2) [†] p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

육아휴직제도 변화인 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기와 출산 1년 6개월 후 여성 임금근로자의 원직장 유지 여부나 취업 상태와의 관계가 여성의 출산 전 임금이 따라 달라지는지를 분석하기 위하여 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기와 출산 전 임금의 상호작용항을 추가하여 분석하였다. 그 결과 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 여부 분석에서 정률제 이전 시기에 육아휴직을 사용한 집단에서만 출산 전 임금과의 상호작용이 p<.1 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 관계는 원직장 이탈 집단을 이직 집단과 취

업 중단 집단으로 세분화하여 분석한 결과 취업 중단 집단에서만 차이가 나타나 이로 인한 차이로 보인다. [그림 1]을 보면, 육아휴직을 사용하지 않은 집단은 임금이 높아질수록 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 가능성이 높아지는 반면 정률제 이전에 육아휴직을 사용한 집단은 반대로 임금이 높을수록 원직장 유지 가능성이 낮아졌다. 이는 앞서 살펴본 선행연구에서 육아휴직 사용과 원직장 복귀가 반대의 관계에 있으며 복직하지 않을 여성이 육아휴직을 사용한다는 역인과성(김진욱, 2008; 이수영, 2009)이 임금과의 상호작용에서 일부 나타난 것으로 볼 수 있다. 그러나 정률제 이후 시기인 정률제·미취학 시기나 정률제·초등2학년 시기, 정률제·급여인상 시기에 육아휴직을 사용하는 경우에는 임금과의 상호작용항이 통계적으로 유의하게 나타나지 않아 이러한 역인과성의 변화 가능성도 보여준다.

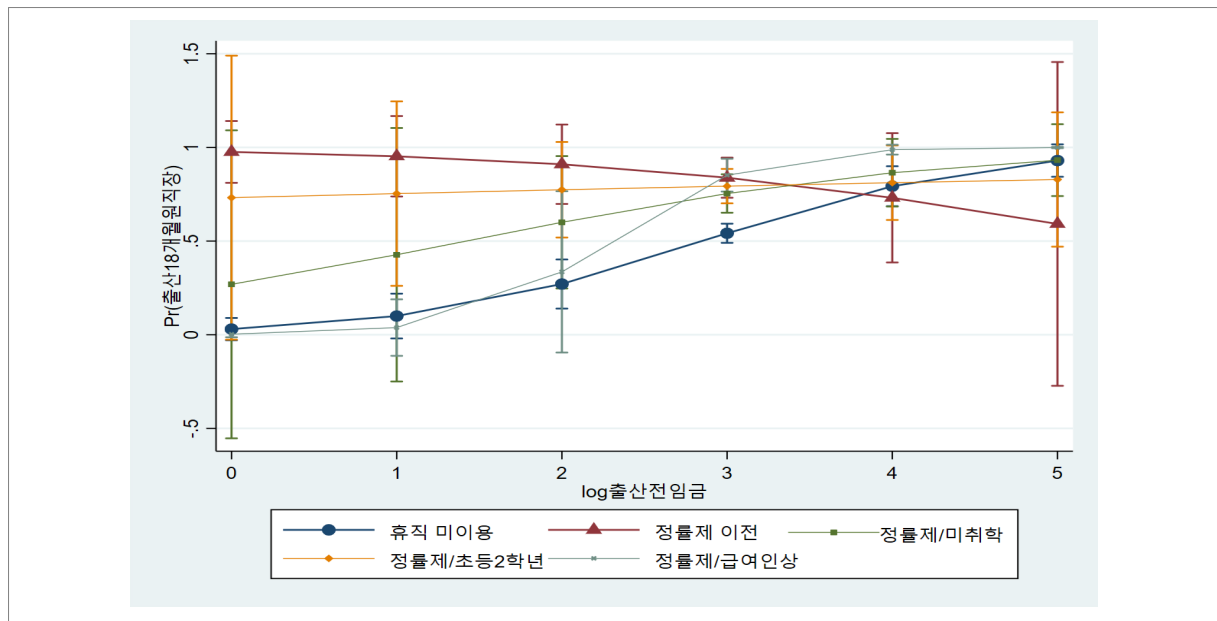
표 5. 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 1년 6개월 후 취업 상태의 관계: 육아휴직과 임금의 상호작용

			이항로짓		다항로짓			
			원직장 유지 여부 (준거: 원직장 이탈)		이직 vs 원직장 유지(준거)		취업중단 vs 원직장 유지(준거)	
			b	s.e.	b	s.e.	b	s.e.
육아휴직 제도변화 × log 실 질임금	1년 이내 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기 (준거: 미사용) × log실질임금	정률제 이전×log실질임금	-2.05	1.17 [†]	-0.16	2.04	2.92	1.40*
		정률제·미취학×log실질임금	-0.52	0.85	1.03	2.65	0.58	0.90
		정률제·초등2학년×log실질임금	-1.21	0.78	2.16	1.83	1.09	0.86
		정률제·급여인상×log실질임금	1.43	1.09	-2.50	2.18	-1.13	1.21
N		700		700				
LR χ^2		209.29***		263.03***				
Pseudo R-square		0.2312		0.2230				

주: 1) 상호작용 분석 시 모든 독립변수와 통제변수를 포함하여 분석하였으나 지면의 한계로 인하여 상호작용항 결과만 제시하였음.

2) [†] p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

그림 1. 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 여부에 대한 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기와 출산 전 임금의 상호작용효과



2. 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 3년 후(중기) 취업 상태

여성 임금근로자의 출산 3년 후 원직장 유지 여부는 육아휴직제도 변화인 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기에 따라, 여성의 출산 전 일자리 특성 중에서는 기업 규모 및 형태, 직종, 임금에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 육아휴직을 사용하지 않은 집단에 비해 정률제·미취학 시기, 정률제·초등2학년 시기, 정률제·급여인상 시기에 육아휴직을 사용한 경우 자녀 출산 3년 후 원직장 유지 집단에 속할 가능성이 높게 나타나, 육아휴직 사용이 중기적으로도 원직장 유지와 정적 관련이 있는 것으로 나타났다. 그러나 육아휴직제도 변화 시기 중 정률제 이전에 육아휴직을 사용한 경우에는 육아휴직 미사용 집단과 출산 3년 후 원직장 유지 가능성에 통계적 차이가 나타나지 않았다. 정률제 이후 육아휴직을 사용한 집단의 경우에도 육아휴직제도 변화 시기별로 그 영향의 크기가 다르게 나타나, 최근 제도 변화 시기로 올수록 대체로 육아휴직과 원직장 유지의 정적 관계의 통계적 유의도가 더 커졌다. 원직장 이탈 집단을 이직 집단과 취업 중단 집단으로 세분화하여 분석한 결과에서는 정률제·급여인상 시기에 육아휴직을 사용한 경우 육아휴직 미사용 집단에 비해 출산 3년 후 이직이나 취업 중단 집단에 속할 가능성이 낮게 나타났다. 그리고 육아휴직을 사용하지 않은 경우에 비해 정률제·초등2학년 시기에 육아휴직 사용 시 취업중단 집단에 속할 가능성이 $p<.1$ 수준에서 낮게 나타났다.

표 6. 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 3년 후 취업 상태의 관계

			이항로짓		다항로짓			
			원직장 유지 여부 (준거: 원직장 이탈)		이직 vs 원직장 유지(준거)		취업중단 vs 원직장 유지(준거)	
			<i>b</i>	<i>s.e.</i>	<i>b</i>	<i>s.e.</i>	<i>b</i>	<i>s.e.</i>
육아휴직 제도 변화	3년 이내 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기 (준거: 미사용)	정률제 이전(~2010.12.)	0.38	0.33	-0.27	0.47	-0.44	0.38
		정률제·미취학(2011.1~2013.12)	0.53	0.31 [†]	-0.68	0.45	-0.44	0.36
		정률제·초등2학년(2014.1~2017.8)	0.72	0.33*	-0.64	0.43	-0.77	0.40 [†]
		정률제·급여인상(2017.9~)	1.29	0.50**	-1.47	0.70*	-1.15	0.59*
출산 전 일자리 특성	종사상 지위 임시일용직(준거: 상용직)	-0.41	0.34	0.29	0.44	0.48	0.38	
	기업 규모 및 형태 (준거: 정부 및 공 공기관)	민간 300인 이상	-1.03	0.31**	0.75	0.42 [†]	1.25	0.40**
		민간 50~299인	-1.51	0.34***	0.82	0.48 [†]	1.94	0.42***
		민간 5~49인	-1.56	0.3***	1.30	0.39**	1.78	0.38***
		민간 4명 이하	-1.98	0.46***	1.44	0.58*	2.38	0.53***
	직종(준거: 전문가 및 준전문가)	사무종사자	0.41	0.22 [†]	-0.85	0.30**	-0.14	0.25
		기타 직종 종사자	-0.36	0.37	-0.20	0.49	0.71	0.41 [†]
log실질임금		0.67	0.29*	-0.58	0.36	-0.72	0.32*	
N		600		600				
LR χ^2		155.99***		185.46***				
Pseudo R-square		0.1902		0.1599				

주: 1) 지면의 한계로 인하여 통제변수(여성 코호트, 본인 연령, 배우자 연령, 본인 학력, 배우자 학력, log실질가구소득, 기혼자녀수)는 모두 포함하여 분석하였으나 본 표에는 제시하지 않았음.

2) [†] $p<.1$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

출산 전 일자리 특성은 종사상 지위를 제외하고 모두 원직장 유지 여부와 관련이 있었다. 민간 기업 종사자는 직장 규모에 상관 없이 정부 및 공공기관 종사자에 비해 출산 3년 후 원직장 유지 가능성이 낮았다. 반면 여성의 출산 전 임금이 높을수록 출산 3년 후 원직장 유지 가능성은 높게 나타났고, 직종이 전문가 및

준전문가에 비해 사무종사자의 원직장 유지 가능성이 높게 나타났다. 원직장 이탈 집단을 이직과 취업 중단 집단으로 세분화하여 분석한 결과에서는 기업의 규모 및 형태는 이직과 취업 중단 집단에 모두 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으나 임금은 취업 중단 집단에만 통계적으로 차이가 있었고 직종은 취업 중단보다는 이직 집단과의 통계적 유의도가 더 컸다. 구체적으로, 정부 및 공공기관 종사자에 비해 민간 기업 종사자는 기업 규모와 상관 없이 모두 출산 3년 후 이직과 취업 중단 집단에 속할 가능성이 높았고 임금이 높을수록 취업 중단 집단에 속할 가능성이 낮았다. 출산 전 직종이 사무종사자인 경우 전문가 및 준전문가에 비해 출산 3년 후 이직 집단에 속할 가능성이 낮았고 기타 직종 종사자는 전문가 및 준전문가에 비해 취업 중단 집단에 속할 가능성이 약간 높았다. 종사상 지위는 이직과 취업 중단 집단에서 모두 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

육아휴직제도 변화와 출산 3년 후 여성 임금근로자의 취업 상태와의 관계가 여성의 출산 전 임금이 따라 달라지는지를 분석하기 위하여 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기와 출산 전 임금의 상호작용항을 추가하여 이항로짓과 다항로짓을 분석을 실시하였다. 그 결과 통계적으로 유의도는 높지 않았지만 정률제 이전 육아휴직 사용, 정률제·미취학 시기 육아휴직 사용, 정률제·초등2학년 시기 육아휴직 사용 시 출산 전 임금과의 상호작용이 유의하게 나타났다. 이는 원직장 이탈 집단을 이직 집단과 취업 중단 집단으로 세분화하여 분석한 결과 이직 집단에서는 차이가 나타나지 않고 취업 중단 집단에서만 차이가 나타나 이로 인한 차이로 보인다. [그림 2]를 보면, 육아휴직을 사용하지 않은 집단은 임금이 높아질수록 출산 3년 후 원직장 유지 가능성이 높아지는 반면 정률제 이후 급여 인상 시기인 2017년 9월 이전에 육아휴직을 사용한 경우 임금이 높을수록 원직장 유지 가능성이 낮아졌다. 그러나 앞서 단기적 관계에서의 결과와 마찬가지로 2017년 9월 이후인 정률제·급여인상 시기에 육아휴직을 사용한 경우에는 임금과의 상호작용항이 통계적으로 유의하지 않게 나타나 변화가능성도 엇볼 수 있다.

그림 2. 출산 3년 후 원직장 유지 여부에 대한 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기와 출산 전 임금의 상호작용효과

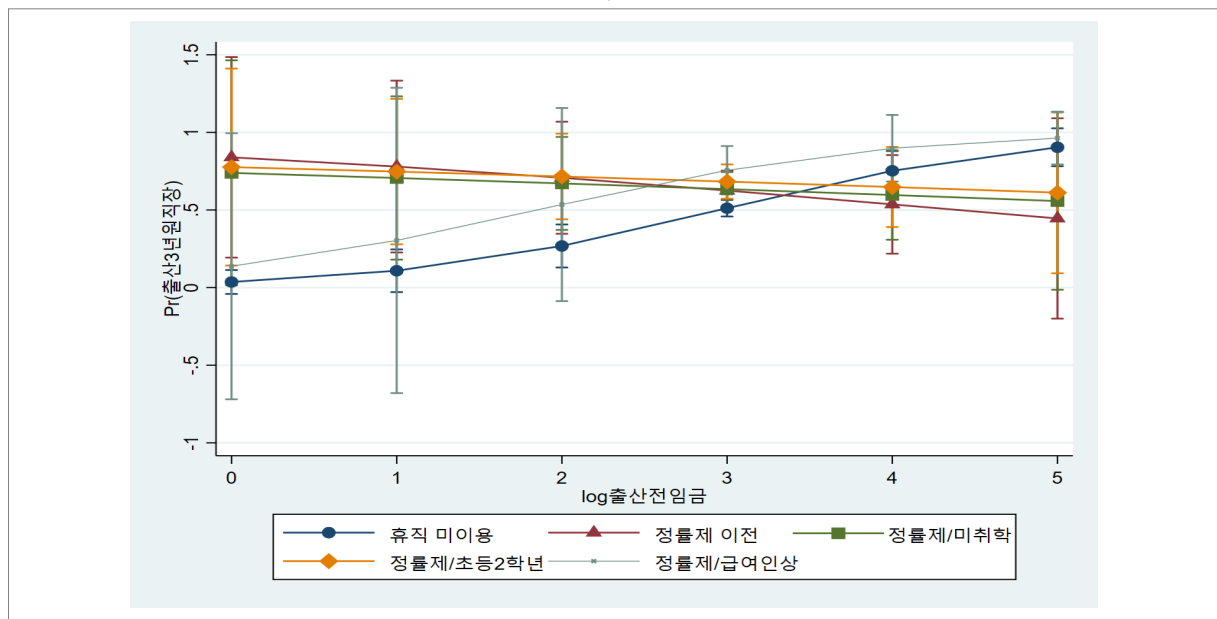


표 7. 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 출산 3년 후 취업 상태의 관계: 육아휴직과 임금의 상호작용

			이항로짓		다항로짓			
			원직장 유지 여부 (준거: 원직장 이탈)		이직 vs 원직장 유지(준거)		취업중단 vs 원직장 유지(준거)	
			b	s.e.	b	s.e.	b	s.e.
육아휴직 제도변화 × log 실질임금	3년 이내 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기 (준거: 미사용) ×log실질임금	정률제 이전×log실질임금	-1.69	0.90 [†]	-0.62	1.39	2.92	1.10 ^{**}
		정률제·미취학×log실질임금	-1.44	0.78 [†]	0.57	1.06	2.02	0.95 [*]
		정률제·초등2학년×log실질임금	-1.44	0.76	0.85	0.92	2.12	1.02 [*]
		정률제·급여인상×log실질임금	-0.09	1.35	-0.33	1.90	0.44	1.61
		N	600		600			
		LR χ^2	164.04 ^{***}		200.31 ^{***}			
		Pseudo R-square	0.2000		0.1728			

주: 1) 상호작용 분석 시 모든 독립변수와 통제변수를 포함하여 분석하였으나 지면의 한계로 인하여 상호작용항 결과만 제시하였다.

2) [†] p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3. 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 자녀 초등학교 입학 시기(장기)의 취업 상태

자녀 초등학교 입학 시기의 여성 임금근로자의 원직장 유지 여부에는 육아휴직제도 변화인 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기와 출산 전 일자리 특성 중 기업 규모 및 형태, 직종, 임금에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 육아휴직을 사용하지 않은 경우에 비해 정률제·초등2학년 시기에 육아휴직을 사용한 경우 자녀 초등학교 입학 시기에 원직장을 유지할 가능성이 높게 나타나, 육아휴직 대상 자녀를 초등학교 2학년 이하로 확대한 것이 장기적으로 여성 경제활동에 도움이 되는 것으로 볼 수 있다. 이는 원직장 이탈 집단을 이직과 취업 중단 집단으로 세분화하여 분석하여도 동일한 결과가 나타났다. 즉, 육아휴직 미사용 집단에 비해 정률제·초등2학년 시기에 육아휴직을 사용한 경우, 자녀 초등학교 입학 시기에 이직과 취업 중단 집단에 속할 가능성이 낮게 나타났다.

출산 전 일자리 특성 중에서는 기업 규모에 상관 없이 민간 기업 근무 시 정부 및 공공기관 종사자에 비해 자녀 초등학교 입학 시기에 원직장 유지 가능성이 낮았다. 직종은 사무종사자인 경우에만 전문가 및 준전문가에 비해 자녀 초등학교 입학 시기에 원직장 유지 가능성이 높았고 여성의 출산 전 임금은 높을수록 자녀 초등학교 입학 시점의 원직장 유지 가능성도 높게 나타났다. 그러나 종사상 지위는 여성 임금근로자의 자녀 초등학교 입학 시점의 원직장 유지 여부와 관련이 없는 것으로 나타났다.

원직장 이탈을 이직과 취업 중단 집단으로 세분화하여 분석한 결과, 기업 규모 및 형태와 여성의 출산 전 임금은 자녀 초등학교 입학 시점의 이직과 취업 중단에 모두 관련이 있는 것으로 나타났으나 직종은 이직에만 관련이 있는 것으로 나타났다. 즉, 민간 기업 종사자는 정부 및 공공기관 종사자에 비해 자녀 초등학교 입학 시점에 이직이나 취업 중단 집단에 속할 가능성이 높았고 여성의 출산 전 임금이 높을수록 이직이나 취업 중단 집단에 속할 가능성이 낮았다. 직종은 사무종사자인 경우 전문가 및 준전문가에 비해 자녀 초등학교 입학 시점에 이직 집단에 속할 가능성이 낮았고 종사상 지위는 이직과 취업 중단 집단에서 모두 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

육아휴직제도 변화와 자녀 초등학교 입학 시점 여성 임금근로자의 원직장 유지 여부나 원직장 유지, 이직, 취업 중단과의 관계가 여성의 출산 전 임금에 따라 달라지는지를 분석하기 위하여 상호작용항을 추가하여 분석하였으나 상호작용 효과는 나타나지 않았다.

표 8. 육아휴직제도 변화와 여성 임금근로자의 자녀 초등학교 입학 시기의 취업 상태의 관계

			이항로짓		다항로짓			
			원직장 유지 여부 (준거: 원직장 이탈)		이직 vs 원직장 유지(준거)		취업중단 vs 원직장 유지(준거)	
			b	s.e.	b	s.e.	b	s.e.
육아휴직 제도 변화	자녀 초등1학년 4월	정률제 이전(~2010.12.)	0.06	0.34	-0.30	0.43	0.12	0.39
	이내 육아휴직 사용	정률제·미취학(2011.1~2013.12)	0.31	0.34	-0.56	0.42	-0.13	0.38
	여부 및 사용 시기 (준거: 미사용)	정률제·초등2학년(2014.1~2017.8)	1.54	0.54**	-2.37	0.86**	-1.15	0.58 [†]
출산 전 일자리 특성	종사상 지위 임시일용직(준거: 상용직)	민간 300인 이상	-1.48	0.36***	0.77	0.48	1.93	0.44***
		민간 50~299인	-1.62	0.40***	1.58	0.48**	1.62	0.51**
		민간 5~49인	-1.70	0.36***	1.40	0.45**	1.95	0.45***
		민간 4명 이하	-2.32	0.60***	2.14	0.67**	2.41	0.68***
	직종(준거: 전문가 및 준전문가)	사무종사자	0.56	0.28*	-0.97	0.33**	-0.23	0.31
		기타 직종 종사자	-0.41	0.51	0.47	0.56	0.39	0.57
	log실질임금		1.47	0.37***	-1.85	0.44***	-1.24	0.41**
N			418		418			
LR χ^2			145.08***		178.01***			
Pseudo R-square			0.2519		0.1997			

주: 1) 지면의 한계로 인하여 통제변수(여성 코호트, 본인 연령, 배우자 연령, 본인 학력, 배우자 학력, log실질가구소득, 기준자녀수)는 모두 포함하여 분석하였으나 본 표에는 제시하지 않았음.

2) [†] p<.1, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

V. 논의 및 제언

본 연구는 2005년에서 2020년에 이르는 육아휴직제도의 변화와 출산 전 일자리 특성이 여성 임금근로자의 단기, 중기, 장기적인 원직장 유지 여부 및 취업 상태(원직장 유지, 이직, 취업 중단)와 어떤 관련이 있는지를 탐색적으로 분석하였다. 그 결과 육아휴직제도 변화인 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기의 주효과는 단기적으로는 육아휴직을 사용한 경우 육아휴직 사용 시기에 관계 없이 모두 육아휴직을 사용하지 않은 집단에 비해 출산 1년 6개월 후 원직장 유지 가능성이 높게 나타났다. 그러나 이러한 차이는 출산 3년 후나 자녀 초등학교 입학 시점으로 갈수록 줄어들고 있었다. 이는 기존 연구에서 육아휴직 사용이 원직장 복귀에 부정적인 영향을 미친다는 결과(김진옥, 2008; 이수영, 2009; 이수영, 이근주, 2011)나 육아휴직 급여 인상이 노동시장 복귀와 원직장 복귀에 단기적(출산 후 18개월), 장기적(출산 후 36개월)으로 부정적 영향을 미친다는 연구(김정호, 2012)와는 반대되는 결과이며 2017년 9월 육아휴직 첫 3개월 소득대체율 인상 전후의 고용유지율에 변화가 나타나지 않았다는 연구(윤주철, 2019)와도 다른 결과이나, 육아휴직급여 증가가 약간의 여성고용 효과를 가져온 일본(Yamaguchi, 2019)의 연구와는 같은 결과를 보인다. 일본 외의

다른 나라는 육아휴직제도 개편에 있어서 급여 인상보다는 육아휴직 기간 변화 등에 대한 연구가 많아 직접적인 비교는 어려운 상황이다.

국내 연구 결과와의 차이는 분석 대상이나 분석 자료, 분석 방법, 분석에 포함되는 변수 등이 복합된 결과로 보이나, 육아휴직을 사용한 경우 단기적으로라도 일관되게 원직장 복귀와 정적 관련이 있다는 것은 여성의 출산으로 인한 경력단절을 막고 원직장을 유지할 수 있게 돕는 정책으로서 육아휴직이 어느 정도의 효과가 있다고 볼 수 있다. 다만 중기, 장기로 갈수록 육아휴직제도의 긍정적 효과가 줄어들고 있어 여전히 한계를 보였다. 그러나 육아휴직제도 변화 중 최근 변화 시기에 육아휴직 사용 시 출산 후 원직장 유지와의 정적 관련성이 장기적으로까지 지속되고 있어 육아휴직제도가 원직장 유지에 긍정적인 방향으로 변화하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 원직장 유지 여부를 세분화하여 원직장 유지와 이직, 취업 중단 집단으로 구분하여 분석하였을 때도 원직장 유지 여부 분석과 비슷하게 나타났다.

다음으로 출산 전 일자리 특성은 종사상 지위를 제외하고 기업 규모 및 형태와 직종, 임금이 모두 원직장 유지 여부나 원직장 유지, 이직, 취업 중단과 관련 있는 것으로 나타났으며 이 관련성은 단기, 중기, 장기까지 지속되었다. 출산 전 정부 및 공공기관 근무 시, 임금이 높을수록 원직장 유지 가능성이 높아 선행연구와 대체로 일치하는 결과를 보였다([김미주, 2006](#); [김정호, 2012](#); [오은진, 김소연, 2021](#); [윤미례, 김태일, 2016](#); [조동훈, 2016](#); [허수연, 2020](#)). 직종은 전문가 및 준전문가에 비해 사무종사자인 경우 원직장 유지 가능성이 높게 나타났고 기타 직종 종사자는 전문가 및 준전문가 집단과 차이가 나타나지 않았다. 선행연구에서도 직종을 어떻게 구분하였고 준거집단이 어떤 집단인지에 따라 결과가 혼재되어 있어 비교는 어렵지만 관리자 및 전문가인 경우 사무종사자에 비해 출산전후 경력단절 위험이 감소한다는 연구([오은진, 김소연, 2021](#))와는 상반되는 결과이다. 그러나 이는 취업 상태를 원직장 유지, 이직, 취업 중단으로 세분화한 결과에서 어느 정도 그 이유를 추측해볼 수 있는데, 여성의 출산 전 일자리 특성 중 기업 규모 및 형태와 임금은 이직과 취업 중단 모두 관련 있었으나 취업 중단과의 관련성이 조금 더 큰 반면 직종은 취업 중단보다는 주로 이직과의 관련성이 더 많은 것으로 나타났다. 즉, 사무종사자인 경우 전문가 및 준전문가에 비해 단기, 중기, 장기적으로 원직장 유지보다 이직 집단에 속할 가능성이 낮았는데, 이는 전문가 및 준전문가 집단은 자격증 등이 있어 사무종사자에 비해 비교적 이직이 쉽기 때문인 것으로 보이며, 이는 선행연구의 경력단절 위험 감소와도 어느 정도 의미가 통한다고 볼 수 있다. 이와 같은 출산 전 일자리 특성의 장기적인 영향력은 여성이 출산 후에도 활발히 경제활동을 하기 위해서는 출산 전에 이미 어느 정도 안정적이고 괜찮은 직장에 있어야 한다는 전제조건을 만들며 이로 인해 출산이 더 늦어질 수 있음을 시사한다.

육아휴직제도 변화인 육아휴직 사용 여부 및 사용 시기와 출산 전 임금의 상호작용은 장기적으로는 여성 임금근로자의 원직장 유지 여부와 관련이 없었으나 단기, 중기적으로는 일부 집단에서 통계적 유의도는 낮지만 차이가 나타났다. 이러한 차이는 육아휴직을 사용하지 않은 집단은 임금이 높을수록 출산 후 원직장 유지 가능성이 높아지지만 정률제 이전 시기에 육아휴직을 사용한 경우에는 출산 전 임금이 높을수록 단기, 중기적으로 오히려 원직장 유지 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 그리고 정률제·미취학 시기와 정률제·초등2학년 시기에 육아휴직을 사용한 경우에도 출산 전 임금이 높을수록 중기적으로 원직장 유지 가능성이 낮았다. 이는 선행연구에서 육아휴직 사용과 원직장 복귀의 역인과성을 지적한 연구 결과([김진욱, 2008](#); [이수영, 2009](#))가 일부 나타났다고 볼 수 있다. 그러나 이러한 역인과성은 육아휴직 급여 확대 등을

통해 고임금 여성도 육아휴직을 많이 사용하게 된다면 어느 정도 해소될 것으로 보인다. 실제로 정률제·급여인상 시기에 육아휴직 사용 시 통계적으로 유의하지는 않지만 임금이 높을수록 원직장 유지 가능성도 높았기 때문에 추후 역인과성의 관계가 달라질 수 있음을 보였다.

그러나 본 연구에서는 다음과 같은 많은 한계를 가지고 있어 해석에 주의가 필요하다. 먼저, 공무원 등 공공 부문과 민간 부문을 모두 포함하고 고용보험에서 이탈한 이후의 취업 상태 등을 보기 위해 한국노동패널 자료를 활용하였으나 출생 자녀와 그 부모의 수가 많지 않고 임금근로자로 제한하여 그 수가 더 적어졌다. 이에 변수 구성 측면에서 장기적인 취업 상태 추적이나 출산 전 일자리 특성 등 패널 자료의 이점을 활용할 수 있었고 배우자나 가구특성 등 가구조사의 이점을 활용할 수 있었으나 분석에서 패널자료로 활용하지 못한 한계가 있다.

특히 출생아수나 육아휴직 이용자의 수가 적고 자료 자체의 한계로 인해 분석에 있어서 여러 가지 제한점이 있었다. 먼저, 육아휴직제도를 변화 시기마다 분리하여 분석하지 못하였고, 제도 변화 시기를 샘플사이즈 등을 고려하여 다소 자의적으로 구분하였다는 점에서 한계를 가진다. 정률제 이후 육아휴직 급여는 여성 임금에 따라 급여 수준이 달라지고 정책 변화로 인해 혜택을 받는 집단이 달라질 수 있어 혜택이 큰 집단에게서 더 큰 효과 등을 기대할 수 있다. 그러나 충분하지 않은 샘플 사이즈로 인해 육아휴직 변화와 출산 후 취업 상태의 관계가 임금에 따라 달라지는지 상호작용 효과를 분석할 때 육아휴직 급여 변화 시기 별로 혜택을 받는 집단을 별도로 구분하지 못하였다. 다음으로, 육아휴직 이용자와 미이용자, 공공 부문 근로자와 민간 부문 근로자의 특성 자체가 다를 수 있으나 이들을 분리하여 분석하지 못하였다. 그리고 육아휴직 종료 시점을 기준으로 이후의 근로 지속 기간을 분석하여야 정확한 육아휴직제도의 효과를 볼 수 있으나 분석 자료의 한계로 인하여 육아휴직 종료 시점을 파악하기 어려워 출산 이후 특정 시점을 기준으로 분석하였다는 점에서 한계를 가진다. 추후 통계청에서 고용보험자료, 건강보험자료 등 각종 행정자료를 연계·활용하여 공표하고 있는 ‘육아휴직통계’의 원자료가 제공되거나, 노동패널 조사에서 육아휴직기간에 대한 조사 보완이 이루어지거나, 육아휴직에 대한 새로운 조사 자료 등이 구축된다면, 이후 연구에서는 집단별, 육아휴직제도 변화 시기별 분석 등 조금 더 정교한 분석이 필요할 것으로 보인다.

마지막으로 여성 경제활동에 영향을 미치는 요인들은 본 연구에서 분석한 변수들 외에도 무수히 많다. 개인의 일에 대한 가치나 선호, 복직 시기의 자녀 돌봄을 위한 인적 자원이나 인프라, 시간이 흐르며 발생하는 사업체나 사회의 육아휴직에 대한 수용성 증가와 근로자의 권리의식 증가 등 매우 다양한 요인들이 복합적으로 영향을 미칠 수 있으나 본 연구에서는 이러한 변수들을 모두 고려하여 면밀히 통제하지 못하였다는 점에서 결과 해석 시 주의가 필요하다. 사업체 인사담당자를 대상으로 한 모성보호 및 일·가정양립 실태조사에서 육아휴직제도에 대해 ‘잘 알고 있다’는 응답이 증가하거나 ‘필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능하다’는 응답이 증가(고용노동부, 2022, p.107, p.110)하는 등 사회가 변화하고 있다. 뿐만 아니라, 본 연구는 비교적 장기간(2005~2021년)의 자료를 분석하였는데, 이 기간 동안 여성고용률 역시 대체로 꾸준히 증가(국가통계포털, 2024)해왔다는 점에서 노동시장의 특성 변화 등도 상당히 영향을 미칠 수 있으나 이에 대한 고려가 부족하였다는 점에서 한계를 가진다.

이와 같은 많은 한계에도 불구하고 본 연구는 육아휴직제도의 변화와 출산 후 여성 취업 상태에 대한 단기, 중기, 장기적인 관련성을 다각적으로 분석하였다는 점에서 의의가 있다. 특히 육아휴직제도를 단일 정

책으로 보지 않고 변화에 대한 부분을 고려하였다는 점에서 추후 육아휴직제도의 개선 방안 도출에도 시사점을 줄 수 있을 것으로 보인다.

이지혜는 서울대학교에서 아동가족학 석·박사학위를 받았으며, 한국보건사회연구원에서 전문연구원으로 재직 중이다. 주요 관심 분야는 가족, 일 가정양립이다

(E-mail: yjihye@khasa.re.kr)

진미정은 서울대학교 아동가족학과 교수로 재직 중이다. 주요 연구 분야는 가족정책과 가족인구학이며, 현재 저출산, 돌봄, 가족서비스 전달체계 등을 연구하고 있다.

(E-mail: mchin@snu.ac.kr)

참고문헌

- 강민정, 이서현, 임희정. (2017). 일-가정 양립 확산을 위한 기업문화 진단지표 개발 연구. 서울: 한국여성정책연구원.
- 고용노동부. (2022). 2021년 일-가정 양립 실태조사. 세종: 고용노동부.
- 곽현주, 최은영. (2015). 기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인: 가정과 노동시장의 성불평등 구조를 중심으로. 여성연구, 88(1), pp.429-456. doi: <https://doi.org/10.33949/tws.2015.88.1.013>.
- 관계부처 합동. (2020). 제3차 경력단절여성등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024). 서울: 여성가족부 경력단절여성지원과.
- 김경선. (2021. 12. 12.). [차관칼럼] 온 나라가 나서야 M커브 사라진다. 파이낸셜뉴스. <https://www.fnnews.com/news/202112121814515937>에서 2022. 8. 5. 인출
- 김미주. (2006). 육아휴직사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. 한국여성학, 22(4), pp.157-195. <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART001115747>
- 김정호. (2012). 육아휴직 지원과 여성의 노동공급. 한국개발연구, 34(1), pp.169-197. doi: <https://doi.org/10.23895/kdi-jep.2012.34.1.169>.
- 김지경. (2004). 젊은 기혼여성의 출산 후 취업연속성 결정요인. 대한가정학회지, 42(3), pp.91-104. <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART001086738>
- 김진욱. (2008). 여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구. 사회복지정책, 33, pp.239-260. doi: <https://doi.org/10.15855/swp.2008..33.239>.
- 민현주. (2011). 여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석. 한국인구학, 34(1), pp.53-72. <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART001551579>
- 민현주. (2012). 자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화: 집단중심추세모형(Group-based Trajectory Model)의 적용. 한국사회학, 46(2), pp.61-87. <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART001658312>
- 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), pp.5-29. <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART001648308>
- 오은진, 김소연. (2021). 출산-육아기 모성보호제도 활용이 여성 경력단절에 미치는 영향. 아시아여성연구, 60(1), pp.163-208. doi: <https://doi.org/10.14431/jaw.2021.04.60.1.163>.
- 윤미래, 김태일. (2016). 출산 여성의 노동시장 참여 상황, 유형과 영향 요인 분석. 정책분석평가학회보, 26(2), pp.153-185. doi: <https://doi.org/10.23036/kapae.2016.26.2.006>.
- 윤자영. (2019). 육아휴직제도의 고용유지 효과: 사후지급금 제도를 중심으로. 사회보장연구, 35(2), pp.143-165. <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART002467635>
- 윤자영, 홍민기. (2014). 육아휴직제도의 여성 고용 효과: 정액제에서 정률제 급여제도로의 변화를 중심으로. 노동정책연구, 14(4), pp.31-57. doi: <https://doi.org/10.22914/jlp.2014.14.4.002>.
- 윤자영, 홍민기, 김근주. (2016). 일-가정 양립제도의 노동시장 효과. 한국노동연구원. 세종: 한국노동연구원.
- 윤주철. (2019). 육아휴직 사용자의 성별 특성에 관한 연구: 소득대체율 인상 전후 비교를 중심으로. 예산정책연구, 8(2), pp.162-193. doi: <https://doi.org/10.35525/nabo.2019.8.2.006>.
- 이수영. (2009). 한국 육아휴직제의 고용연장효과 분석. 한국사회와 행정연구, 20(1), pp.229-255. <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART001343940>
- 이수영, 이근주. (2011). 한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용 패턴 영향요인 연구: 고용보험 DB 분석을 중심으로. 사회과학연구논총, 25, pp.61-91. doi: <https://doi.org/10.16935/ejss.2011.25..003>.
- 전은주, 유홍준. (2009). 첫 자녀 출산 후 여성의 취업여부 및 직장복귀에 관한 결정요인. 한국사회, 10(1), pp.183-223.
- 조동훈. (2016). 여성의 경력단절과 육아휴직 제도와의 관계. 노동경제논집, 39(4), pp.81-100. <https://www.kci.go.kr/kciportal/ci/sereArticleSearch/ciSereArtiView.kci?sereArticleSearchBean.artiId=ART002190008>
- 한국노동연구원. (2022). 한국노동패널 1~24차년도 조사자료 User's Guide. 세종: 한국노동연구원.
- 허수연. (2020). 휴가제도가 여성의 경력단절에 미치는 영향-사업체 규모를 중심으로. 사회복지정책, 47(1), pp.197-222. doi: <https://doi.org/10.15855/swp.2020.47.1.197>.

국가법령정보센터 홈페이지. 고용보험법 시행령, 공무원수당 등에 관한 규정, 국가공무원법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률.

www.law.go.kr

국가통계포털 홈페이지. 경제활동인구조사, 성별 경제활동인구 총괄. [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?org-](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7001S&conn_path=I3)

[Id=101&tblId=DT_1DA7001S&conn_path=I3](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7001S&conn_path=I3)에서 2024. 3. 3. 인출

Bergemann, A., Riphahn, R. T. (2023). Maternal employment effects of paid parental leave. *Journal of Population Economics*, 36(1), pp.139–178. doi: <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00878-7>.

Chirkova, S. (2019). The impact of parental leave policy on child-rearing and employment behavior: The case of Germany. *IZA Journal of Labor Policy*, 9(1), pp.1–27. doi: <https://doi.org/10.2478/izajolp-2019-0007>.

Gangl, M., Ziefle, A. (2015). The making of a good woman: Extended parental leave entitlements and mothers' work commitment in Germany. *American Journal of Sociology*, 121(2), pp.511–563. doi: <https://doi.org/10.1086/682419>.

Geyer, J., Haan, P., & Wrohlich, K. (2015). The effects of family policy on maternal labor supply: Combining evidence from a structural model and a quasi-experimental approach. *Labour Economics*, 36, pp.84–98. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labe-co.2015.07.001>.

Kluve, J., Tamm, M. (2013). Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: evidence from a natural experiment. *Journal of Population Economics*, 26(3), pp.983–1005. doi: <https://doi.org/10.1007/s00148-012-0404-1>.

Lalive, R., Zweimüller, J. (2005). *Does Parental Leave Affect Fertility and Return-to-Work? Evidence from a "True Natural Experiment" (No. 1613)*. Institute of Labor Economics (IZA). doi: <https://doi.org/10.2139/ssrn.731766>.

Lalive, R., Zweimüller, J. (2009). How does parental leave affect fertility and return to work? Evidence from two natural experiments. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(3), pp.1363–1402. doi: <https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.3.1363>.

Yamaguchi, S. (2019). Effects of parental leave policies on female career and fertility choices. *Quantitative Economics*, 10(3), pp.1195–1232. doi: <https://doi.org/10.3982/QE965>.

Changes in Parental Leave Policy and their Relationship with Female Wage Workers' Employment Status

Yi, Jihye^{1*} | Chin, Meejung²

¹ Korea Institute for Health and Social Affairs

² Seoul National University

* Corresponding author:

Yi, Jihye

(yijihye@kihasa.re.kr)

Abstract

This study examines the relationship between changes in the parental leave system, pre-childbirth job characteristics, and women's short-term, medium-term, and long-term employment decisions in South Korea. The analysis was conducted using logistic regression and multinomial logistic regression methods, utilizing data from the Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS). The analysis results show that in the short term, regardless of the timing of parental leave system changes, there is a high likelihood of maintaining the original job when using parental leave. However, in the medium to long term, only users of parental leave after the recent changes have a high likelihood of maintaining their original job. Among pre-childbirth job characteristics, the size and type of companies, occupations, and wages show differences in maintaining the original job after childbirth. In particular, wages exhibit some interaction effects with the timing of parental leave.

Keywords: Parental Leave System, Female Wage Workers, Work-Family Balance, Employment Status