

연구논문

한국 기업조직에서 여성 고용에 대한 기업정책의 효과: 적극적 고용정책과 모성보호 정책을 중심으로*

박찬웅** · 유부원***

이 연구는 기업의 여성 고용 장려정책과 모성보호 정책이 실제로 기업에서 여성 고용의 양적, 질적 성장에 효과를 미치는지 분석했다. 국내에서도 여성 고용을 증진 시키기 위해 많은 정책적 노력이 진행되었다. 그러나 기존의 연구는 여성 고용의 양적 측면에만 집중했으며 질적인 성장을 상대적으로 점검하지 못했다. 이 연구는 조직 수준에서의 여성 정책이 실제로 여성 고용의 양적, 질적 성장에 어떻게 영향을 주고 있는가를 분석했다. 이를 위해 본 연구는 2005년부터 2015년까지의 한국 사업체 패널 데이터를 이용해서 여성 고용장려 정책과 모성보호 정책이 여성 고용과 여성 관리직 규모에 미치는 영향을 분석했다. 분석의 결과, 기업이 모성보호 정책을 높은 수준으로 실시할수록 여성 고용이 늘어나는 효과를 보였고, 반면에 고용 장려정책의 경우, 여성 고용 증진 효과가 나타나지 않았다. 또한, 두 유형의 정책이 여성의 관리직 승진에 미치는 영향에 대한 분석에서는 두 정책 모두 통계적으로 유의미한 결과를 보여주지 않았다. 이는 현재 실시되고 있는 여성 고용 관련 정책이 여성 고용의 양적 성장에는 긍정적인 영향을 주고 있으나, 고용의 질에는 상대적으로 영향을 미치지 못하고 있었다는 것을 의미한다. 따라서 질적 성장을 위한 정책 개선의 필요성을 제시한다.

주제어: 여성고용

* 이 논문은 연세대학교 사회학과 BK21플러스 사회적 연대와 공존 사업단의 지원으로 작성되었다.

** 연세대 사회학과 교수(chanung@yonsei.ac.kr), 교신저자

*** 연세대 사회학과 석사과정.

I. 서론

여성의 노동시장 참여와 경력단절, 직종분리 문제는 지난 수십 년간 미국과 유럽, 동아시아에서 중요한 쟁점 가운데 하나로 자리를 잡아 왔다. 이러한 문제를 해결하기 위해 다양한 논의와 정책적 시도가 이어지고 있으며, 국내에서도 여성 고용을 증진 시키기 위한 연구들과 정책적 노력에 대한 효과 검증이 진행되어 왔다(김태홍 외 2016). 여성 고용을 위한 정책과 함께 최근 들어 여성의 경제활동은 꾸준히 증가하고 있다. 그러나 고용의 질 혹은 수준이라는 측면에서는 여전히 개선될 필요성이 뚜렷하게 나타나고 있다. 여성 고용률은 2009년 52.9%에서 2018년 57%로 약 4.1% 포인트 증가했지만, 관리직에서 여성이 차지하고 있는 비중은 10%를 겨우 넘기고 있다(통계청 2015, 2019).

기업 내 여성 고용 규모의 양적 성장과 관리직에서 여성의 비율과 같은 고용의 질적 성장이 같은 속도로 이루어지지 않고 있다는 것은, 두 차원에 미치는 요인을 구별해야 할 필요성을 제시한다. 기업에서의 여성의 더딘 승진 속도와 상대적으로 낮은 관리직 비율에 관한 연구는 미국의 경우 여성을 포함한 소수집단의 승진에 관한 연구로 이어졌다(Dobbin et al. 1993; Dobbin et al. 2007; Dobbin et al. 2015). 해당 연구에 따르면 기업들이 소수집단 우대정책(affirmative action)을 시행하는 과정에서, 기업 내 소수집단 멘토링 프로그램이나 이를 담당하는 부서가 있는 경우, 그리고 감축할 때 차별 금지 조항이 명시적으로 있는 기업의 경우 여성들의 관리직 비율이 증가하는 것으로 나타났다.

이에 반해 국내 연구들은 여전히 여성 고용의 양적 성장에 미치는 요인들에 주목해 왔고, 모성보호 위주의 정책들이 노동시장에 참여하고자 하는 여성들에게 가장 필요한 정책이라는 점을 부각하며 이러한 정책들이 노동시장 복귀나 경력 유지에 어떤 도움을 주는지를 분석하고 있다(김정호 2012; 박찬웅 외 2018; 윤자영 2014; 이수영·이근주 2011; 이진경·옥선화 2009; 최정락 2016). 이 연구들은 모성보호나 고용장려제도의 정책적 효과를 경험적으로 분석함으로써 여성의 노동시장 참여를 위한 제도적 차원의 개선 방안을 마련하는 데 기여했다. 그러나 이 연구들은 두 가지 점에서 제한점이 있다. 첫째, 대다수 선행연구들의 분석이 제도적 수준 혹은 거시적 수준에서 이루어짐으로써, 조직 수준에서 여성 고용 촉진 관련 프로그

램이나 정책이 실제로 여성 고용의 양적, 질적 성장에 어떻게 영향을 주고 있는가를 분석하지 않았다. 정책 효과에 대한 조직 수준에서의 분석이 없다면, 우리는 그 정책이 조직에서 어떻게 작동하고 있는지를 경험적으로 파악하기 어렵다. 둘째, 다수의 선행연구들은 여성의 고용 여부에 초점을 맞추고 있고, 승진 여부에 관한 분석은 상대적으로 미흡하다. 양적 규모보다 질적인 향상이 더디게 이루어지고 있는 국내 노동시장의 특성을 고려할 때, 현재 필요한 연구는 기업 내에서 실시되는 모성보호 정책이나 고용장려 정책이 여성의 관리직 승진에 어떤 영향을 주고 있는가를 파악하는 것이다.

이에 따라 본 연구는 2005년부터 2015년까지의 한국 사업체 패널 데이터를 이용해서 여성 고용장려 정책과 모성보호 정책이 여성 고용과 여성 관리직 규모에 미치는 영향을 분석했다. 사업체 패널 데이터에는 정규직 채용 시 여성 고용을 권고하는 제도가 있는지를 묻는 문항과 모성보호 정책의 시행 여부를 다양한 측면에서 묻는 문항들이 있다. 따라서 해당 자료를 통해서 각 기업의 모성보호 정책의 시행 수준을 보다 엄격하게 파악하는 것이 가능했다.

연구결과를 요약하면, 조직 수준에서 모성보호 정책을 높은 수준으로 실시할수록 여성 근로자 고용에 긍정적인 효과를 보였고, 반면에 여성 고용장려 정책의 경우, 다른 변수들을 통제했을 때 여성의 정규직 고용효과가 나타나지 않았다. 또한, 두 유형의 정책이 여성의 관리직 승진에 미치는 영향에 대한 분석에서는 두 정책 모두 통계적으로 유의미한 결과를 보여주지 않았다. 결론에서는 조직 수준에서 여성의 양적, 질적 고용 향상에 관한 본 연구결과가 담고 있는 함의 그리고 앞으로의 정책 방안에 대한 방향을 제시했다.

II. 여성 고용 현황

지난 10여 년간 여성 고용은 점진적으로 증가하고 있다. <표 1>에 의하면, 여성 고용률은 2009년 52.3%에서 2018년 57%로 4.7% 포인트 증가했으며, 같은 기간 동안 남성 고용률은 73.7%에서 75.9%로 2.2% 포인트 증가했다.

이처럼 여성 고용률은 최근 10년간 남성보다 상대적으로 빠르게 증가했지만, 여전히 남성의 고용률보다는 낮으며 성별 간 직종 직급 분리 역시 뚜렷하다. 직업 대분류별로 취업자 성비를 담고 있는 통계청 자료에 따르면 여성은 서비스 부문에서

64.1%, 단순 노무에서 52%, 판매직에서 51%를 차지하고 있는 것으로 나타났지만 관리직의 경우 10.1%에 불과해 성별 간의 직종 혹은 직급 분리 현상이 매우 심각하다(통계청 2015). 이러한 분절 정도는 OECD와 같은 선진국들뿐 아니라 주변 아시아 국가들과 비교했을 때도 상당히 높은 수치로 집계되고 있다. 2017년 글로벌 회계법인 딜로이트(Deloitte)에서 44개국을 대상으로 수집해 발표한 자료에 따르면 한국의 이사진 중 여성 비율은 2.5%에 불과했다. 이는 덴마크의 24.2%와 독일의 19.5% 등 서구 국가에 비해 크게 뒤처지고 있는 수준이다. 또한, 인접국인 일본의 4.1%보다도 낮은 수치이며, 대만의 8.3%에 비하면 3분의 1에도 못 미치는 수준이다(Deloitte 2017).

<표 1> 성별 고용률

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
남자	73.7	74.0	74.6	75.1	75.2	76.0	75.9	75.9	76.3	75.9
여자	52.3	52.7	53.1	53.5	54.0	55.0	55.7	56.1	56.9	57.2

주: 통계청(2019). 경제활동인구조사.

<표 2>는 2018년 여성 관리자 패널 조사에 나와 있는 과장급 이상의 승진자와 승진대상자 중 여성 비율을 나타낸 표이다. 이 표에 의하면 여성들은 승진대상자와 실제 승진자 모두에서 매우 낮은 비율을 보인다. 특히 직급이 높아질수록 그 비율은 현저하게 낮아지는 것으로 나타났다. 과장급 승진대상자 중 여성 비율은 21.9%, 실제 승진자 중 여성 비율은 22%에 불과하며, 임원급에서는 승진대상자 중 여성 비율은 6%이고 승진자 중 여성 비율은 8.4%에 불과하다.

<표 2> 승진자, 승진대상자 중 여성 비율

(%)

	승진대상자 중 여성 비율	승진자 중 여성 비율
과장급	21.9	22.0
차장급	12.2	16.9
부장급	9.4	12.0
임원급	6.0	8.4

주: 한국여성정책연구원. 2018. 2018년 여성 관리자 패널 조사.

다음으로 <표 3>은 2005년부터 2015년까지의 사업체 패널 데이터를 통해 살펴본 여성 관리직 비율이다. 해당 표를 보면 여성 관리직 비율이 전체 관리직의 10%에도 못 미치는 기업의 수는 계속 줄어들고 있으나 2015년 기준으로 여전히 약 68%나 되는 것으로 나타났으며, 30% 미만인 기업들까지 합치면 약 86%나 된다. 반면 여성 관리직 비율이 전체 관리직의 30%가 넘는 기업은 14%에도 못 미치는 것으로 나타나고 있다.

<표 3> 여성 관리직 비중

여성 관리직 비율	2005	2007	2009	2011	2013	2015
10% 미만	76.84	71.85	68.83	65.85	65.60	67.65
10~20% 미만	8.52	10.23	12.85	12.95	12.44	11.32
20~30% 미만	5.31	6.57	6.49	6.72	7.38	7.09
30~50% 미만	6.83	8.37	9.01	11.36	11.07	10.71
50~100%	2.51	2.98	2.83	3.12	3.51	3.23

주: 한국 사업체 패널 데이터(여성 관리직/전체 관리직=여성 관리직 비율).

이렇게 기업의 관리직 내 여성의 저조한 비율에 대해서는 여러 가지 요인이 있을 것이다. 그중에서도 가장 많이 지적되어 온 것은 출산과 육아 등 양육에 관한 것이었다. 출산과 육아는 여성들의 경력을 단절시키는 가장 큰 이유로 꼽힌다(김경아 2016; 김인선 외 2006). 이에 따라 여성의 관리직 승진이 어려운 것으로 추론해 볼 수 있다.

이처럼 여성 고용 불평등의 문제는 단순히 여성 고용률 개선만이 아니라, 여성의 고용 유지와 관리직으로 승진에 미치는 요인을 파악하는 것이 중요하다. 이에 본 연구에서는 기업 수준에서 여성의 고용을 촉진하고, 경력 유지 및 관리직으로의 승진에 영향을 줄 수 있는 두 가지 제도인 여성 고용장려 정책과 육아 휴직 등을 포함하는 모성보호 정책의 시행 여부가 해당 기업에서 여성 고용 비율과 여성 관리직 비율에 미치는 영향을 분석하려고 한다.

III. 선행연구

여성의 고용이나 승진에 미치는 요인들에 관한 기존의 연구들은 크게 기업 규

모, 노동조합의 존재 여부, 공기업 여부와 같은 조직 특성에 관한 연구들과 여성 관련 정책의 효과에 관한 것으로 나눌 수 있다. 본 연구에서는 여성 고용 규모와 여성 관리직 비율을 설명하기 위해 여성 고용과 관련된 조직의 특성과 정책의 효과에 관한 선행연구를 검토하고, 조직 특성들과 함께 여성 고용장려 정책과 모성보호 정책의 효과에 대한 가설을 제시하려 한다. 여성 고용장려 정책과 모성보호 정책을 살펴보는 것에는 두 가지 이유가 있다. 여성 고용장려 정책은 여성 고용을 증진 시키기 위한 적극적인 정책이기에 해당 효과를 조직 수준에서 검증하는 것이며, 모성보호 정책은 여성의 경력단절을 완화해 고용 유지와 나아가 경력단절로 인한 승진의 어려움을 일정 정도 해소해 주는 정책이라 기대할 수 있기에 해당 정책의 효과를 기업 수준에서 살펴보려는 것이다.

1. 여성 고용장려 정책

조직 수준에서 정책이 여성 고용에 미치는 영향에 관한 연구들은 미국을 중심으로 이루어져 왔다. 이 연구들에서는 기업조직 수준에서의 다양성(diversity) 정책과 소수집단의 고용과 승진의 관계를 분석해 해당 정책들이 소수집단의 고용에 긍정적인 영향을 끼치고 있다는 것을 보여주었다. Dobbin et al.(2007)은 다양성을 담당하는 직원(diversity staff), 다양성 훈련(diversity training) 다양성 평가(diversity evaluations), 연결망 프로그램(network programs)처럼 다양성을 위한 프로그램들의 시행이 성별 다양성과 인종 다양성을 증진 시키는 방향으로 나타나고 있다는 것을 확인했다. 또한, 유사한 연구에서는 이런 프로그램 시행이 관리직에서 여성 비율을 늘리고 있다는 것을 보여주었다(Dobbin et al. 2015).

반면 국내 연구들의 경우에는 주로 제도적 변화에 따른 거시적 수준에서 여성 고용이나 관리직으로의 승진에 미치는 영향을 살펴보고 있다. 주목할 것은 여성 고용장려 제도의 효과에 초점을 맞춘 연구들이 관련 제도의 효과에 대해 상반된 결과를 제시했다는 것이다. 한 편에서는 해당 제도들이 현장에서 성과를 이루지 못하고 있다고 분석했으며, 적극적 고용개선 조치가 여성 근로자의 고용이나 관리직으로의 승진에 뚜렷한 효과를 보이지 않았다(이근재 2016; 장지연 2006; 정진화 외 2013 조준모 2008). 반면 다른 연구들은 여성 고용에 긍정적인 영향을 준다는 결과를 제시했다(전명숙·김향아 2008; 정진화 2010).

2. 모성보호 정책

서구 사회에서의 모성보호 정책 관련 연구 중 최근 주목받은 것은 제도의 이용과 여성의 경력 유지 및 직업 지위 향상에 대한 것이었다. Evertsson & Duvander(2011)은 육아 휴직과 같은 모성보호 제도의 사용 가능 기간이 길수록, 여성의 승진 가능성이 증가하는 경향을 보이는 것을 발견했다. 이에 반해 국내에서는 모성보호 정책에 관한 연구들이 다수 제시되었는데, 이들은 크게 거시적, 조직적, 개인적 수준의 분석으로 구분될 수 있다. 먼저 거시적 수준의 경우 모성보호 정책 그 자체의 효과가 고용시장에서 여성들에게 어떤 영향을 주고 있는지를 분석하는 접근이다. 몇몇 연구들은 모성보호 정책이 여성 비정규직 비율을 높이는 경향을 보여주었다(윤자영 2014; 조동익 외 2017). 반면, 또 다른 연구들에선 기혼여성의 육아 지원정책이나 보육시설 확대와 같은 모성보호 정책들이 여성들의 고용에 도움을 주고 있는 것으로 나타났다(김종숙·조문경 2014; 김태홍 외 2016; 용미영 2001).

개인 수준에서의 경우 주로 노동시장 참여를 위한 여성들이 실제로 정부에서 제공하는 돌봄 서비스와 같은 모성보호 정책을 유효하게 사용하고 있는지, 그렇다면 거기서 오는 영향이 여성들의 고용안정에 긍정적인지 부정적인지를 살펴보고 있다. 박찬웅 외(2018)에 따르면 육아 휴직 제도와 같은 모성보호 제도가 경력 유지를 높여 여성들의 경력단절 문제 해소에 도움을 주고 있음을 보여주었다. 김노을·조선미는(2019) 여성들의 돌봄 지원이 안정적일수록 경력단절이 낮아진다는 점을 보여주었다. 그러나 윤자영·홍민기(2014)는 육아 휴직의 이용이 동일 직장의 복귀로 이어지지 않고 있다는 점을 지적한다. 즉 개인적인 차원에서의 연구들 역시 모성보호 정책이 여성 고용에 미치는 효과에 관해 일관적이지 않은 결과를 제시하고 있다.

마지막으로 조직적인 수준에서의 모성보호 정책 영향을 살펴본 연구는 상대적으로 많지 않은 편이며 몇몇 연구들만 조직 수준에서의 제도적 장치가 여성 근로자들의 고용에 미치는 영향을 살펴보았다. 김정호(2013)는 직장 보육시설이 여성 근로자들의 출산 후 복귀율을 높여 경력단절 문제를 완화시킨다고 보았다. 하지만 직장 내 보육시설은 모성보호 정책 중 하나에 불과하며 그 전체적인 영향을 살펴볼지 못한다는 한계를 보인다. 또한, 모성보호 정책을 분석한 기존 연구들은 여성 고용이나 승진에 대해 서로 대립하는 연구결과를 제시하고 있다. 이진경·옥선화(2009)는 현재 시행되는 모성보호 정책들이 여성들의 경력 유지에 유의미한 영향을 미친다고 주장했지만, 반면 김진욱(2008)은 모성보호 정책의 이용 기간이

승진 가능성을 저해한다고 보았다.

요약하면, 여성의 고용 및 승진과 관련된 대표적인 정책으로 여성 고용장려 정책과 모성보호 정책을 들 수 있는데, 이 정책들에 관한 선행연구들은 일관된 결과를 제시하고 있지 않다. 본 연구에서는 정책 효과를 경험적으로 검토하기 위해서는 거시적 수준이 아니라, 여성의 고용과 승진 결정이 이루어지는 조직 수준에서 정책 효과 분석이 필요하다고 주장한다. 이를 위해 본 연구는 조직적인 수준에서 모성보호 정책의 효과를 검증하기 위해 여성 관리직 비중과 모성보호 정책의 관계를 분석하려고 한다.

IV. 조직 특성

기존의 선행연구 중 성별 고용의 차이에 관한 정책적 변수를 제외한 요인으로서는 주로 조직적인 특성이 사용되어왔다. 이어지는 내용은 조직 특성에 관한 선행연구들을 정리할 것이다. 본 연구의 목적은 여성 고용에 있어서 정책 효과를 살펴보는 것이기 때문에 조직 특성으로 꼽힌 요소들은 통제변수로 사용한다. 기업의 조직 특성에 관한 선행연구들은 산업에 따른 성별 고용 차이나 기업의 규모, 노동조합 여부나 재정 건전성과 같은 다양한 측면에서 이루어졌다. Jacobs & Lim(1992)은 ILO의 자료를 이용해 20세기 후반 56개국에서의 산업별 성별 분절 추세를 분석했으며, 이에 따르면 시간이 흐를수록 산업간 성별 분절이 감소하고 있다. 전기택(2006)은 산업의 성별 분절 수준이 해당 산업에 속하는 기업의 성별 고용안정에 영향력을 끼치고 있는 것으로 분석하였다. 남성 중심적인 산업이나 여성 중심적인 산업 모두 통합적인 산업에 비해 임시직 비율이 높은 것으로 나타났으며, 성별 분절이 적은 산업의 경우에는 여성이 남성보다 임시직이 될 확률이 높은 것으로 드러났다. 이처럼 산업의 특성은 여성 고용뿐만 아니라 여성 고용안정에도 직·간접적으로 영향을 주고 있다.

이 외에도 기업의 여성 고용에 관해서 주로 논의되고 있는 변수 중 하나는 기업의 규모이다. 미국을 대상으로 하는 선행연구에서는 기업의 규모가 클수록 승진과 같은 지위 상승에는 어려움이 따르는 경향을 보여주었다(Cotter et al. 2001; Insch et al. 2008; McDowell et al. 1999). 반면 국내에서는 안이슬·박복영(2017)이 기업

규모가 클수록 여성 고용의 비중이 높아지는 경향이 있다는 것을 보여주었다. 이러한 연구들은 여성의 고용과 승진에 영향을 미치는 변수가 국가별로 다를 가능성을 제시한다. 기업연령 역시 기업의 고용 전략에 영향을 주고 있다는 선행연구들이 존재한다. 이 연구들에 따르면 신생 기업일수록 고용 전략이 유연하고, 개방적일 수 있다(Hannan et al. 1996; Kelly et al. 1991). 이와 관련하여 국내 기업에 관한 선행 연구는 기업 연령이 낮을수록, 여성 고용의 비율이 높다는 결과를 제시했다(안이슬·박복영 2017).

다음으로 노동조합 여부는 기업 고용과 관련해서 상반된 결과를 제시한다. 국내 기업의 여성 고용에 대한 노동조합의 영향력에 관하여 김태홍 외(2016)는 노동조합이 있는 사업체보다 노동조합이 없는 기업에서 여성 근로자의 비율과 여성 관리직의 비율이 높은 경향을 확인했다. 이와 반대로 노동조합은 남성 중심적인 문화이기 때문에 조합 내에서 여성 노동자들이 차별을 받고 있다는 선행연구 역시 함께 존재한다. 강현아(2003)는 대기업 노동조합에서 비정규 여성 노동자들이 배제되고 있다는 결과를 제시했다. 이러한 경향으로 볼 때 여성 고용에 대한 노동조합의 영향은 경험적인 분석이 필요하다. 기업의 재무건전성은 고용에 영향을 주는 또 다른 요인이다. 관련 연구에 의하면, 기업의 재무건전성이 높을수록 고용 규모와 고용 안정성이 증가하고, 특히 수익성이 높을수록 고용 안정성이 증가한다는 결과가 제시되었다(김성환·김중운 2013).

이어서 공기업이나 기업이 정부와 관련된 정도가 여성 고용에 긍정적인 영향을 준다고 주장하는 제도주의 관점의 연구들이 있다(박한준 외 2012; 장용석·조희진 2013). 이 논의에 따르면, 사회적 취약 계층의 고용에 대한 정부의 정책방향은 공기업이나 정부와 관련된 사업의 비중이 큰 사기업에 여성 고용을 늘리라는 압력으로 작용하고, 이에 따라 다른 유형의 기업들에 비해 여성 고용에 적극적이라는 것이다. 기업 규모, 재무 건전성, 기업연령, 노동조합의 존재 여부와 같은 조직 수준의 변수들은 일반적인 고용 수준이나 여성의 고용에 중요한 조건이라고 할 수 있다. 그러나 이 변수들이 여성 고용의 양적, 질적인 수준에 간접적인 영향을 준다면, 여성 고용에 직접적인 관련성을 가지고 실시하는 정책의 시행과 그 수준은 여성 고용의 양적, 질적 수준을 설명하는 데 중요한 요인이라고 할 수 있다. 다음에서는 여성 고용과 관련된 정책이 실제로 여성 고용에 미치는 영향에 대해 검토한다.

V. 연구 가설

위에서 설명한 것처럼 여성의 고용을 장려하고 유지하기 위한 정책들이 기업 현장에서 실제로 여성들의 고용과 승진 효과와 연결되고 있는지 살펴보고자 한다. 여기서는 먼저 몇몇 선행연구들이 보여준 것처럼, 여성들을 위한 정책이 실제로 여성의 고용 증진에 도움을 주고 있다는 점에서 여성 고용을 장려하는 제도와 모성보호 정책을 더 높은 수준으로 채택하고 있는 기업일수록 여성 근로자가 많을 것이라고 설정했다. 위에서 설명했듯이 여성들의 경력의 단절되고 직장을 그만두는 가장 큰 이유는 결혼과 출산, 육아에 있으며 모성보호 정책은 현실에서 발생하는 이러한 문제를 어느 정도 해소하고자 실시되는 정책이다.

하지만 선행연구들은 여성의 승진에 관한 기존 정책의 효과에 대해 일관되지 않은 결과를 제시했다, 본 연구에서는 기존의 여성 고용장려 정책과 모성보호 정책은 여성 고용에 대해서는 긍정적인 효과가 있지만, 여성 승진에 대해서는 이런 효과가 나타나지 않을 가능성을 경험적으로 검토한다. 본 연구에서 여성의 고용과 승진에 대해 이렇게 상반된 결과를 예상하는 이유는 고용장려 정책의 경우 여성의 경력직 고용이 아니라, 신입 사원 채용에 초점이 맞춰져 있고, 모성보호 정책 중 현재 시행 중인 대표적인 제도인 출산 및 육아휴직의 경우, 사용 자체는 경력 유지에 도움을 주지만 그 사용 기간이 길수록 여성의 동일 직장 복귀 가능성이 줄어든다는 결과에 바탕을 두고 있다(Aisenbrey et al. 2009; Gerber & Harris 2012).

요약하면, 본 연구의 가설은 여성들의 고용을 장려하는 고용정책과 여성의 경력을 유지하고자 하는 모성보호 정책들이 여성들의 고용과 경력 유지에 따른 여성의 관리직 비율에 어떠한 영향을 미치는지 점검한다. 여성 고용장려 정책의 경우에는 본 연구에서 사용한 사업체 패널 자료에 있는 정규직 채용 때 여성 고용권고 제도가 있는지 없는지를 사용할 것이며, 다음으로 모성보호 정책의 경우 해당 자료에 있는 17개의 모성보호 정책 중 몇 개의 정책을 시행하고 있는지를 독립변수로 삼을 것이다. 따라서 본 연구의 가설들은 아래와 같이 설정된다.

가설 1. 다른 변수들을 통제했을 때, 여성 고용장려 정책은 여성의 근로자 고용

수준을 늘릴 것이다.

가설 2. 다른 변수들을 통제했을 때, 모성보호 정책을 더 높은 수준으로 채택할수록 여성의 고용 수준을 늘릴 것이다.

가설 3-1. 다른 변수들을 통제했을 때, 여성 고용장려 정책은 여성 관리직 규모에 영향을 미치지 못할 것이다.

가설 3-2. 다른 변수들을 통제했을 때 모성보호 정책은 여성 관리직 규모에 영향을 미치지 못할 것이다.

VI. 자료 및 분석방법

1. 자료

사업체 패널 조사는 정부 출연 정책연구기관인 한국노동연구원에서 제공하는 패널 조사로 30인 이상 사업체를 모집단으로 전국의 사업체들을 층화추출하여 데이터를 구축하고 있는 자료이다. 표본 수는 2005년 1,905개 기업으로 시작하여 2년에 한 번씩 측정했다. 가장 최근에는 2015년의 3,431개 기업으로 이루어져 있으며, 농업어업과 광업을 제외하고 공공부문과 금융보험업의 기업들, 그리고 이를 제외한 모든 산업의 30인 이상 사업장과 기업들을 대상으로 지역과 기업 규모까지 고려하여 자료를 축적했다. 또한, 해당 자료에는 500인 이상의 사업장은 모집단의 82%가 들어가 있으며 300인 이상 500인 미만의 사업장에서도 모집단의 75% 정도가 표본으로 들어가 있다. <표 4>는 사업체 패널 자료에 들어가 있는 연도별 기업 사례 수 상세이다. 본 연구는 기업 수준에서의 정책 효과를 검증하고자 했기 때문에 해당 자료는 아래 작업을 수행하기에 있어서 가장 적합한 자료라고 판단했다. 또한, 본 연구는 패널 분석을 수행할 것이기 때문에 분석에서는 2005년부터 2015년까지의 모든 연도, 즉 6개 연도 모두를 사용할 것이다.

<표 4> 연도별 기업 사례 수

연도	2005	2007	2009	2011	2013	2015
사례 수	1,905	1,735	1,737	1,770	1,775	3,431

2. 변수 측정 및 모델

1) 종속변수

이 연구의 종속변수는 자연로그를 취한 여성 근로자와 여성 관리직의 비중이다. 여기서 자연로그를 취하는 이유는, 여성 고용에 있어서 기업별로 기업의 규모 차이나 산업 특성으로 크게 발생하고 있는 데이터 간 편차를 줄여 왜도 (skewness)를 줄이기 위함이다. 이를 통해 본 연구는 독립변수인 모성보호 정책과 여성 고용장려 정책 채택 변화에 따른 여성 근로자와 여성 관리직 비중의 변화에 대해 검증할 것이다.

종속변수 1: Log*여성 근로자 수

종속변수 2: Log*여성 관리직 수

2) 독립변수

본 연구의 독립변수는 사업체 패널 데이터에 있는 기업들의 여성 고용장려 정책 시행 여부와 모성보호 정책 채택 수준이다. 여기서 여성 고용 장려정책은 기업에서 정규직 근로자 채용 시 여성을 특별히 권장하거나 별도로 관리하는 절차가 있는지 없는지를 분류한 변수가 된다. 모성보호 정책의 경우 사업체 패널 데이터에 있는 17개의 모성보호 정책 중 기업 측이 실제로 잘 활용하고 있다고 응답한 정책들의 합산이다. 한국 사업체 패널 데이터에 있는 모성보호 정책의 세부 내용은 다음과 같다. 가장 대표적이라 할 수 있는 산전후 휴가의 경우 사업체 패널 데이터에는 2015년부터 포함되어 패널을 위해 본 분석에서 배제했다.

<표 5> 사업체 패널 데이터 자료 내 모성보호 정책

설문 문항	모성보호 정책 세부 사항(총 16개)
작년 말 기준 귀 사업장에 서 다음의 모성보호 조치 들 중 취업규칙이나 단체 협약에 규정되어 있거나 회사 방침 으로 실시하고 있는 것은 무엇입니까?	육아 휴직, 배우자 출산휴가, 직장보육시설, 보육료 지 원, 생리휴가, 수유 시간 보장, 수유 시간 제공, 수유 공간 제공, 임신한 여성의 야간근무 제한, 임신한 여성 의 초과근무 제한, 임신한 여성을 유해업무에 종사시 키지 않음, 임신한 여성에게 작업전환 시행, 출산 후 1 년 미경과 시 유해업무 종사 금지, 태아 검진휴가, 유 사산 휴가, 불임 휴직제

해당 정책 중 2015년 기준으로 보면, 실시하고 있는 모성보호 정책이 하나도 없다고 응답한 기업도 약 11%에 달했으며, 1개만 시행되고 있다는 기업은 약 25%로 가장 높게 나타났다. 또한, 모성보호 정책이 2개만 시행되고 있다는 기업이 약 16%로 매우 높게 나타났다. 이를 통해 알 수 있는 것은 모성보호 정책들이 대부분 높은 수준으로 시행되고 있지 못하다는 점이다.

3) 통제변수

다음으로 본 연구의 통제변수는 선행연구에서 언급한 것처럼 기업의 특성을 보여주는 변수들이 될 것이다. 기존의 연구에서 성별 고용의 차이를 보여주는 요인을 분석할 때는 주로 정책 효과나 기업 그 자체의 특성을 변수로 상정했다. 본 연구에서는 정책 효과를 살펴볼 것이기 때문에 기업조직의 특성을 통제변수로 설정할 것이며 각 변수는 선행연구들이 언급해 온 요소들이 될 것이다. 기존의 선행연구들이 제기해 온 조직 특성을 통제했을 때 비로소 우리는 정책 효과의 정확한 영향력을 살펴볼 수 있기 때문이다. 조직 특성에 관한 통제변수는 다음과 같다. 먼저 기업의 규모를 통제하기 위해 기업의 자산, 부채, 이익 그리고 남성 근로자와 관리직을 통제변수로 설정했다. 또한 남성 근로자와 관리직 역시 여성 근로자와 관리직처럼 왜도를 줄이기 위해 자연로그를 취했다. 다음으로, 위에서 언급했듯 기업연령이 젊을수록 고용 성향이 개방적일 수 있다는 선행연구의 결과에 비춰 기업연령을 통제할 것이며, 산업 특성으로 제조업 여부 역시 통제변수로 설정할 것이다. 다음으로 노동조합의 여부가 고용에 영향을 준다는 점에서 노동조합 여부도 통제변수로 설정할 것이며 신제도주의 관점으로 살펴본 기업 특성 곧 공기업과 외국기업 여부도 통제변수로 삼고자 할 것이다. 다만 본 연구에서 사용되는 사업체 패널 데이터의 경우 해당 기업이 공기업인지 외국계열 기업인지 직접 나타내는 항목 대신 최대주주가 정부이거나 외국 기업인 것을 나타내는 항목이 있어 본 연구에서는 최대주주가 정부이거나 외국 기업인 경우를 통제변수로 설정할 것이다.

4) 분석모델

본 연구의 통계 방법은 패널 분석이다. 패널 분석은 동일 관찰대상을 정기적으로 반복해서 관측한다는 점에서 분석대상의 동적인 변화를 보다 정밀하게 파악할 수 있다. 이러한 점에서 패널 분석은 본 연구에서 사용하기에 적합하다. 여기서는 Stata 14.2 통계프로그램을 사용해 분석했으며 절차는 다음과 같다. 먼저, 사업체 패널 데

이터에 있는 여성 근로자 변수와 여성 관리직 변수에 0.01을 더한 다음, 자연로그를 취해 종속변수를 구했다. 독립변수의 경우, 먼저 모성보호 정책은 사업체 패널 데이터에 기재되어 있는 17개의 모성보호 정책 중, 2015년에만 들어있는 산전·후 휴가를 제외한 나머지 16개 정책의 시행 여부를 합산했다. 각 정책은 이미 예=1, 아니오=0으로 코딩이 되어 있었으며 16개 정책 세부내용은 <표 5>에 기재되어 있다. 다음으로, 여성고용장려 변수의 경우 사업체 패널 데이터에는 정규직 근로자 채용 시 여성을 특별히 권장하는 제도가 있으면 1, 없으면 0으로 코딩되어 있다.

이어서 통제변수의 경우 남성 근로자 수와 관리직 수에 자연로그를 취했으며, 기업연령의 경우 2019년에서 기업 시작 연도를 빼고 계산했다. 제조업 변수는 사업체 패널 데이터에서 산업체 분류상 제조업으로 되어있는 분야들은 1로, 나머지 분야들은 0으로 코딩했다. 기업 총자산과 기업 총부채는 사업체 패널 데이터에 나와 있는 변수 중 기업의 연말 자산과 부채로 설정했다. 기업 이익의 경우 영업이익과 영업외 이익을 합산했다. 이어서 노동조합의 경우 현재 활동하고 있는 노동조합이 있으면 1로, 노조가 없거나 휴면상태면 0으로 코딩했다. 공기업과 외국기업의 경우 위에서 언급한 것처럼 데이터상의 한계로 인해 최대주주가 정부이거나 외국기업인 경우를 대신 선정했으며 최대주주가 공기업이면 1, 아니면 0인 방식으로 코딩해 통계 분석을 수행했다.

또한 패널 분석이 보여줄 수 있는 다양한 효과 중 본 연구에서는 고정효과(fixed effect) 방법을 분석의 중심으로 설명할 것이며 이와 함께 임의효과(random effect)를 사용해 독립변수들의 효과를 검증할 것이다. 고정효과 모형은 기본적으로 집단 내 차이로부터 추출되는 함수관계를 정의한다(한치록 2017). 즉, 고정효과는 분석 모델의 외부효과를 차단하고 시간 변이에 관한 효과를 임의효과 검증 방식보다 상대적으로 더 정밀하게 볼 수 있다. 반면 임의효과의 경우 각 개체 간의 차이가 종속 변수에 어느 정도 영향을 미칠 수 있다는 전제하에 사용하기에 적합하므로 추가로 사용할 것이다.

고정효과와 임의효과의 모델은 아래와 같다. 여기서 Y 는 종속변수인 여성 근로자(log)와 여성 관리직(log)이 될 것이다. 또한, α 는 각 모형의 상수가 될 것이며 β 는 각 독립변수들, 즉 여성고용장려 정책과 모성보호 정책의 회귀계수가 될 것이다. t 는 시간이며 i 는 각 개체를 나타낸다. 마지막으로 u_{it} 는 오차를 나타내며 ϵ_{it} 는 i 와 t 에 걸쳐서 변하는 고유오차를 뜻한다(한치록 2017). 본 연구에서 사용하는 변수들의 설명과 기술 통계량은 <표 6>에 제시되어 있다.

$$\text{고정효과 모형: } Y_{it} = \alpha_i + \beta X_{it} + u_{it}$$

$$\text{임의효과 모형: } Y_{it} = \alpha_i + \beta X_{it} + u_{it} + \epsilon_{it}$$

<표 6> 기술 통계량 (사례 수=5,508)

변수명	평균값	표준편차	최솟값	최댓값
여성 근로자(log)	3.365	1.635	-4.605	9.128
여성 관리직(log)	-2.315	2.897	-4.605	6.488
남성 근로자(log)	4.831	1.304	-4.605	10.345
남성 관리직(log)	1.977	2.152	-4.605	8.119
여성고용장려	0.131	0.338	0	1.
모성보호 정책	7.027	4.498	0	16
기업연령	33.088	15.059	7	120
제조업(제조업=1)	0.512	0.500	0	1
기업 총자산(십억 원)	1384	6151	0	192000
기업 총부채(십억 원)	7601	4271	0	183000
기업이익(십억 원)	1245	7093	-3194	28900
노동조합(노동조합=1)	0.387	0.487	0	1
공기업(공기업=1)	0.032	0.172	0	1
외국기업(외국기업=1)	0.007	0.082	0	1

VII. 분석결과

<표 7>은 본 연구의 분석대상이 된 변수들의 상관관계를 나타내고 있다. 해당 표를 보면 이 연구에서는 종속변수와 독립변수 간의 다중공선성 문제가 없을 것으로 보인다. 여기서 여성 근로자 변수는 모성보호 정책 변수와 여성 고용장려 변수 모두와 유의미한 상관관계를 보여주고 있다. 그러나 여성 관리직의 경우 모성보호 정책과는 상관관계가 나타나지만, 여성 고용 장려정책과의 상관관계는 통계적으로 없음을 확인할 수 있다. 이러한 부분을 볼 때 본 연구에서는 여성 관리직과 여성 고용 장려정책과는 통계적으로 무의미한 관계가 나오리라 예상된다.

<표 7> 상관관계

상관 관계	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	1													
2	.315*	1												
3	.506*	.096*	1											
4	.259*	.379*	.420*	1										
5	.347*	.122*	.281*	.182*	1									
6	.057*	.019	.026	.011	.012	1								
7	.157*	.008*	.361*	.182*	.084*	.022	1							
8	-.028*	.051*	-.018*	.071*	-.021*	.027*	.097*	1						
9	.167*	.073*	.229*	.118*	.139*	.019	.110*	-.068*	1					
10	.167*	.078*	.206*	.113*	.108*	-.0003	.128*	-.077*	.900*	1				
11	.100*	.015	.171*	.074*	.104*	.004	.053*	.008	.639*	.395*	1			
12	.052*	-.057*	.096*	.012	.086*	.071*	-.045*	-.144*	.015	.018	-.016	1		
13	.028*	.003	.015	.005	.016	-.005	.054*	-.020*	-.016	-.013	-.012	-.012	1	
14	.161*	-.044*	.469*	.151*	.163*	.062*	.363*	-.046*	.165*	.140*	.102*	.135*	.056*	1

주: 1=여성 근로자, 2=여성 관리직, 3=남성 근로자, 4=남성 관리직, 5=모성보호 정책, 6=여성 고용장려, 7=기업연령, 8=제조업, 9=기업 총자산, 10=기업 총부채, 11=기업이익, 12=공기업, 13=외국기업, 14=노동조합

<표 8>에서 제시하고 있는 것은 여성 근로자의 수를 종속변수로 삼고 여성 고용 장려정책과 모성보호 정책을 고정효과로 분석한 것이다. 여기서는 고용장려와 모성보호라는 두 가지 차원의 정책 효과를 개별적으로 살펴보기 위해 각각 나누어서 분석했다. 또한, 여성 근로자를 종속변수로 삼은 해당 모델에서 기업의 인력 규모를 통제하기 위해서 남성 근로자만을 통제변수로 삼았으며 남성 관리직은 배제했다. 이는 본 연구에서 승진 가능성을 보기 위한 부분과 고용 증진을 검증하기 위한 모델을 분리해서 살펴보기 위함이다. 먼저 모델 적합도에 대해 고정효과의 경우 $Prob>F=0.000$ 으로 나왔으며 임의효과는 $Prob>\chi^2=0.000$ 으로 나와 두 효과에서 모두 적합한 것으로 나타났다.

모델 1은 여성 근로자와 여성 고용 장려정책 간의 관계를 고정효과로 살펴본 것이며 모델 3은 여성 고용 장려정책의 효과를 임의효과로 분석한 것이다. 여성 고용 장려정책의 경우 임의효과를 통해 분석했을 때 여성 근로자 증가에 긍정적인 영향력을 끼치는 것으로 나타났으며 그 효과는 여성 고용장려 정책을 채택할 경우, 그렇지 않은 기업보다 6.5%의 여성 근로자가 더 많은 것으로 나타났다. 그러나 고정효과로 분석할 경우 통계적 유의성이 사라졌다. 이런 결과는 해당 변수의 효과에 대한 해석도 가능하지만, 실제로 기업별로 시간에 따른 변화 자체가 작기 때문으로 생각할 수 있다. 즉, 개체 내의 시간변이를 검정하는 고정효과에서는 여성 고용 장려정책의 효과가 즉각적으로 반응하지 않을 수 있다는 것이다. 한 기업이 여성 고용 장려정책을 시행했다고 하여 그다음 해부터 여성 근로자에 대한 고용이 대폭 증가한다고 생각하기는 쉽지 않다.

다음으로 모델 2와 모델 4는 모성보호 정책의 효과를 각각 고정효과와 임의효과로 분석한 것이다. 고정효과를 통해서 보다 엄격하게 그 영향력을 분석했음에도 모성보호 정책의 영향력이 통계적으로 유의미한 결과가 나왔다. 그러나 그 효과 크기의 경우 모성보호 정책을 하나 더 채택할 때마다 1.5%의 여성 근로자 비중이 늘어난 것에서 0.6%로 감소하는 것으로 나타났다. 즉 모성보호 정책들이 높은 수준에서 시행되고 있을수록 여성 근로자 증가에 긍정적인 영향력을 끼치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구의 두 번째 가설은 지지하나 첫 번째 가설이 기각되었음을 뜻한다. 이는 여성 고용 장려정책 그 자체로는 기업 내부 수준에서의 여성의 고용 증진에 긍정적인 영향력을 발휘하고 있는지 확인하기 어렵다고 해석된다.

<표 8> 여성 근로자 규모에 대한 고정효과, 임의효과 모델 분석 결과

	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4
	고정효과	고정효과	임의효과	임의효과
여성 고용장려	.0474 (.077)		.065* (.012)	
모성보호 정책		.006** (.012)		.015*** (.000)
남성 근로자	.722*** (.000)	.737*** (.000)	.698*** (.000)	.690*** (.000)
기업연령	.000 (omitted)	-.014 (omitted)	-.005* (.028)	-.005** (.024)
제조업(제조업=1)	-.199 (.388)	-.211 (.361)	-.035 (.553)	-.033 (.569)
기업 총자산(십억 원)	.0000123 (.202)	.00000356 (.256)	-.00000262 (.671)	-.00000348 (.842)
기업 총부채(십억 원)	.00000478 (.612)	.00000575 (.731)	.0000165 (.121)	.0000142 (.081)
기업이익(십억 원)	-.00000195 (.900)	-.000000802 (.976)	-.00000198 (.923)	-.0000075 (.847)
노동조합(노동조합=1)	.065 (.292)	.065 (.270)	-.113* (.014)	-.125** (.007)
공기업(공기업=1)	-.053 (.156)	-.052 (.416)	-.112 (.305)	-.038 (.529)
(외국기업(외국기업=1)	.144 (.209)	.145 (.196)	.178 (.102)	.188 (.092)
상수	-.063 (.703)	-.090 (.579)	.232* (.022)	.179 (.071)
Sigma_u	1.368	1.363	1.288	1.218
Sigma_e	.507	.507	.507	.507
rho	.879	.879	.866	.853
AIC	5748.401	5743.817		
BIC	5814.541	5809.957		
사례 수	5508	5508	5508	5508

주: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

<표 9> 여성 관리직 규모에 대한 고정효과, 임의효과 모델 분석 결과

	모델 5	모델 6	모델 7	모델 8
	고정효과	고정효과	임의효과	임의효과
여성 고용장려	.216 (.053)		.202* (.040)	
모성보호 정책		.013 (.214)		.030*** (.000)
남성 관리직	.561*** (.000)	.562*** (.000)	.542*** (.000)	.537*** (.000)
기업연령	.000 (omitted)	.000 (omitted)	-.006 (.070)	-.006 (.061)
제조업	1.169 (.237)	1.154 (.243)	-.487*** (.000)	-.478*** (.000)
기업 총자산	.000158*** (.000)	.000157*** (.000)	.0000402* (.040)	.0000383 (.050)
기업 총부채	-0.000157* (.013)	-0.000158* (.013)	.0000108 (.658)	.0000104 (.670)
기업이익	-0.000170 (.054)	-0.000176* (.047)	-.000211** (.004)	-.000216** (.003)
노동조합	.231 (.360)	.230 (.362)	-.486*** (.000)	-.509*** (.000)
공기업	-.721** (.008)	-.706** (.010)	-.926*** (.000)	-.937*** (.000)
외국기업	-.427 (.375)	-.429 (.373)	.214 (.611)	-.220 (.602)
상수	-4.194*** (.000)	-4.244*** (.000)	-2.756*** (.000)	-2.911*** (.000)
Sigma_u	2.394	2.386	1.480	1.467
Sigma_e	2.175	2.175	2.175	2.175
rho	.548	.546	.317	.312
AIC	21788.85	21792.26		
BIC	21854.99	21858.4		
사례 수	5508	5508	5508	5508

주: $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

<표 9>는 여성 관리직을 대상으로 패널 분석한 결과이다. 고정효과의 경우 $Prob>F=0.000$ 으로 나왔으며 임의효과는 $Prob>\chi^2=0.000$ 으로 나와 두 효과에서 모두 적합한 것으로 나타났다. <표 9>에서 제시하고 있는 모델 5와 모델 7은 여성 고용 장려정책을 각각 고정효과와 임의효과로 분석한 것이다. 여기서 여성 고용 장려정책은 고정효과에서 여성 관리직에 대해 통계적으로 유의미한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 이는 본 연구에서 설정한 가설대로 기존에 시행되는 여성 고용 장려정책이 기업 수준에서 여성 승진에 긍정적인 영향력을 행사하지 못하고 있다는 뜻이다. 다음으로 모델 6과 모델 8은 모성보호 정책이 여성 관리직을 증가시키는가를 고정효과와 임의효과로 분석한 것이다. 해당 표를 보면 모성보호 정책은 임의효과를 통해 분석했을 때 높은 수준에서 시행되고 있을수록 여성 근로자 증가에 긍정적인 영향력을 끼치는 것으로 나타났으나, 고정효과로 분석할 경우 이러한 영향력이 사라지는 것으로 드러났다. 여기서 생각해 볼 수 있는 것은 위에서 여성 근로자를 대상으로 분석했을 때와 같이, 시간에 따른 변화가 각 기업에서 실제로 적기 때문에 고정효과 모델에서 정책 효과가 기각된 것으로 해석될 수 있다.

이러한 결과는 여성들의 노동시장 참여와 고용 증진을 위해 시행하고 있는 고용 장려정책은 여성의 고용 규모 증가에는 어느 정도 효과를 보이지만 여성 관리자 비율의 증가에는 영향을 주지 못하고, 모성보호 정책 역시 여성 관리직 증가에는 뚜렷한 효과를 못 보고 있다는 것을 제시한다.

이같이 여성 고용 장려정책이나 모성보호 정책이 여성 고용의 규모에는 긍정적인 영향을 주지만 여성 관리자의 규모에는 영향을 주고 있지 않다는 것은, 기존 정책들이 여성의 장기적인 경력 유지를 어렵게 만드는 출산, 육아, 근로에 대한 이중 부담 문제를 효과적으로 해결하지 못하고 있다는 것을 의미한다. 따라서 여성의 장기적인 경력 유지를 통하여 관리자로 승진하기 위해서는 조직 수준에서 해당 정책의 개선이 필요하다.

VIII. 논의와 결론

이 연구에서는 여성의 노동시장 참여와 승진에 대해서 정책 효과가 가지고 있는 영향력을 기업 수준에서 살펴보았다. 여성의 고용 증진과 유지를 위한 여성 고용

장려정책과 모성보호 정책이 여성 근로자와 여성 관리직 증가의 관계에 대해 경험적 분석을 통해 검증한 본 연구는 국내 연구에서 아직 상대적으로 공백인 부분이 많은 조직 수준에서의 분석을 보완하고자 했다.

이를 위해 본 연구에서는 한국 사업체 패널 자료를 이용해서, 선행연구들이 주로 살펴본 기업 특성의 변수들을 통제하고 여성 고용 장려정책과 모성보호 정책이 여성 근로자 증가와 관리직으로의 승진에 끼치는 영향을 보다 엄밀하게 살펴보고자 고정효과와 임의효과를 통해서 분석을 수행했다. 그 결과 다른 조직적 특성을 통제했을 때 모성보호 정책은 여성의 고용을 증가시키는 것으로 나타났다. 그러나 여성 고용 장려정책은 고정효과로 분석할 때 영향력이 없는 것으로 나타났다. 이를 바탕으로, 조직 수준의 다른 변수들을 통제했을 때, 모성보호 정책은 여성 고용에 긍정적인 효과를 보여주지만, 여성 고용 장려정책의 효과는 뚜렷하지 않은 것으로 나타났다. 이어서 여성 관리직의 경우 다른 조직 특성 변수들을 통제했을 때 여성 고용 장려정책과 모성보호 정책 모두 고정효과에서 통계적 유의미성이 드러나지 않았다.

이러한 차이는 여성 근로자들을 늘리는 것에는 모성보호 정책이 긍정적인 효과를 보여주고 있지만, 이것이 장기간 유지되어 관리직으로 이어지는 것까지는 정책 효과가 나타나지 않고 있다는 점을 보여준다. 이는 본 연구에서 다른 정책들이 여성 근로자에게 영향을 주고 있긴 하지만 여성 근로자가 관리자로 승진하는 것에는 여성 고용을 촉진하기 위한 기존의 정책들이 큰 효과가 없다는 것을 보여준다. 따라서 여성 관리자 규모의 확대를 위해서는 추가적인 장치들이 필요하다는 것을 제시한다.

이에 관해 본 연구에서는 미국의 몇몇 연구들이 보여준 것처럼 모성보호 정책만이 아니라 이들을 위한 멘토링 프로그램이나 보다 더 적극적으로 다양성 증진을 위한 제도들 그리고 이를 전담하는 부서를 설치해 여성들이 승진에서 겪고 있는 어려움을 완화할 필요가 있다는 점을 보였다.

이 연구는 다음과 같은 한계가 있고 후속연구에서 보완될 필요가 있다.

첫째, 이 연구는 자료상의 한계로 인해 노동자들이 실제로 기업에서 실시되는 모성보호 정책을 원활하게 사용하고 있는지, 사용되었을 때 개인적으로 다가오는 부담이나 부작용은 없는지를 담고 있지 못하다. 즉 모성보호 정책을 기업이 채택하고 있으나 노동자들이 잘 사용하고 있는지, 그리고 그것이 승진 과정에 있어서 어떤 영향력을 끼치고 있는지는 파악할 수 없다. 따라서 이어지는 연구에서는 노동자 측의 실제 사용 여부가 나타나 있는 자료를 함께 살펴볼 필요가 있다. 본 연구를 통해

생각해 볼 수 있는 것은 모성보호 정책이 기업 수준에서 실시되고 있음에도 불구하고 관리직 비중에 영향을 주고 있지 못하다면 개인 차원에서도 긍정적인 영향을 보기 어려울 것이라 예상해 볼 수 있기 때문이다.

둘째, 이 연구에서는 공기업과 외국기업의 특성을 정밀하게 분석하지 못 했다. 위에서 언급한 것처럼 몇몇 선행연구는 공기업은 정당성 확보를 위해 여성 고용을 증진 시키는 경향이 있다는 것을 보여주었다. 본 연구에서도 이러한 부분을 통제하고자 시도했으나 자료의 한계로 인해 공기업과 외국기업이 최대주주일 경우를 대신 사용했다. 하지만 이는 엄밀한 의미에서의 공기업과 외국기업의 특성을 통제했다고 보기에는 어려움이 따른다. 따라서 이어지는 연구에서는 이런 부분을 보다 정확하게 통제할 필요가 있다.

이와 같은 자료상의 한계 때문에 이 연구는 여성 고용 장려정책과 모성보호 정책이 여성의 승진 과정에서 구체적으로 어떤 영향력을 끼치고 있는지 파악하는 데 제약이 있다. 따라서 제한적인 해석만을 기술하고 있다. 후속 연구에서는 이러한 부분을 보완하여 여성의 승진 과정을 추정하고 여기에 영향을 끼치는 변수들을 보다 명확하게 설정하고 분석할 필요가 있다.

이 연구가 제시한 기존 정책의 한계와 관련해서 생각해 볼 수 있는 정책 대안은 몇 가지로 생각해 볼 수 있다. 첫째, Dobbin 등이 수행한 연구에서 보여준 것처럼 기업 수준에서 다양성을 증진시키고자 하는 프로그램들 곧 멘토링 프로그램이나 이를 전담하는 부서를 각 기업에 설치하는 것이다(Dobbin & Kalev 2006; Dobbin et al. 2015). 선행연구의 검토에서도 기술했지만, 단순히 명시적인 정책이나 제도만 만들어 놓을 것이 아니라 실제로 이를 위한 전담 부서를 설립하는 기업일수록 여성의 관리직 비율이 높아진다는 것이었다. 따라서 현재 한국 기업들이 위에서 제기한 문제를 해소하기 위해서는 여성들의 노동시장 참여 증진을 위한 정책이나 고용을 유지하기 위한 정책 수립에 그치는 것이 아니라 승진 과정에 있어서 어려움을 해소하기 위한 부서를 설치하고 다양한 프로그램을 시행하는 것이 하나의 대안이 될 수 있다. 둘째, 기존 모성보호 정책과 관련해서는 단순히 정책의 적용 대상자를 늘리는 양적 강화 방안 이외에 모성보호 제도의 질적 수준을 높이는 것이 중요할 수 있다. 예를 들어 육아 휴직 기간에 제공되는 급여 수준을 현실화시키는 것 역시 출산 이후 직장 복귀를 촉진하고, 이를 통해 여성 관리자의 비율을 증가시키는 방향이 될 수 있다. 끝으로 모성보호 제도가 장기적으로 여성의 경력 유지에 기여할 수 있는 방

안은 육아 휴직 제도에 남성 근로자가 참여하는 것이다. Pyllkanen & Smith(2003)에 따르면 남성 근로자에게 더 많은 육아 휴직을 보장해줄수록 여성의 노동시장 복귀가 더 촉진될 수 있다.

참고문헌

- 강현아. 2003. “대기업 노동조합에서 비정규 여성 노동자의 배제양상.” 《한국여성학》 19(1): 81-111.
- 김경아. 2016. “여성의 경력단절 원인 및 재취업 방안 연구.” 《한국시민윤리학회보》 29(2): 99-113.
- 김노을·조선미. 2019. “돌봄 지원의 이용방식이 여성의 고용 안정성에 미치는 영향.” 《조사연구》 21(1): 73-106.
- 김성환·김종운. 2013. “기업의 재무적 안정성이 고용과 고용 안정성에 미치는 영향.” 《경제연구》 28(4): 271-298.
- 김인선·김가을·이미경·구은경·김희연. 2006. “고학력 경력단절여성의 인적자원 활용방안 연구.” 《경기개발연구원 연구보고서》.
- 김정호. 2012. “육아 휴직 지원과 여성의 노동공급.” 《한국개발연구》 34(1): 169-197.
- 김종숙·조문경. 2014. “법정 근로시간 단축의 여성 고용효과.” 《여성경제연구》 11(1): 109-140.
- 김태홍·김영옥·김나영·최재성·이선행. 2016. “정부 정책의 여성 고용 영향과 분야별 개선 과제.” 《한국여성정책연구원 연구보고서》.
- 박찬웅·조선미·김노을. 2018. “모성보호 제도 사용 경험이 여성 근로자 경력단절에 미치는 영향.” 《한국여성정책연구원 연구보고서》 9: 76-98.
- 안이슬·박복영. 2017. “기업 특성이 여성 고용에 미치는 영향: 동남아시아 6개국 제조업 기업 통계를 이용한 실증분석.” 《경제발전연구》 23(3): 71-94.
- 여성가족부. 2017. 《공공부문 여성 대표성 제고》
- 용미영. 2001. “여성 고용 증진정책의 효과성 분석: 시스템 분석기법 활용을 중심으로” 《연구논총》 10: 81-112.
- 윤자영. 2014. “모성보호제도의 고용효과.” 《노동리뷰》 111: 34-44.
- 윤자영·홍민기. 2014. “육아휴직제도의 여성 고용효과: 정책제에서 정률제 급여제도로의 변화를 중심으로” 《노동정책연구》 14(4): 31-57.
- 이수영·이근주. 2011. “한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용패턴 영향요인 연구” 《사회학연구논총》 25: 61-91.
- 이진경·옥선화. 2009. “첫 자녀 출산 여부와 가족 친화 제도에 따른 유배우 기혼여성의

- 취업 중단에 관한 연구.” 《조사연구》 10(3): 59-83.
- 장지연. 2006. “글로벌 포커스 고용에서 적극적 조치의 적용과 그 효과.” 《국제노동브리프》 4(1): 1-21.
- 장용석·정장훈·조승희. 2014. “인적자원관리 제도 운영의 딜레마: 효율성과 책임성의 공존에 관한 공사 부문 비교분석.” 《한국행정학보》 48(2): 27-53.
- 장용석·조희진. 2013. “공공-민간 경영 패러다임의 융합적 전환.” 《인사조직연구》 21: 69-104.
- 전기택. 2006. “산업의 성별 분절이 여성의 임시직 취업에 미치는 영향.” 《한국여성학》 22(1): 79-114.
- 전명숙·김향아. 2008. “적극적 고용개선조치: 2년의 평가와 과제.” 《노동리뷰》 45: 39-51.
- 정진화·성효용·윤미경·김현숙. 2010. “AA제도의 경제적 의의와 성과.” 《노사발전재단》.
- 정진화·성효용·김현숙. 2013. “적극적 고용개선조치가 여성 고용 및 성장에 미치는 영향.” 《여성경제연구》 10(2): 75-103.
- 조동익·이대웅·권기현. 2017. “우리나라 모성보호 정책의 효과에 대한 연구: 고용의 역효과를 중심으로.” 《정책분석평가학회보》 27(4): 1-23.
- 조준모·권태희. 2008. “한국 적극적 조치 제도의 성과 결정요인.” 《노동연구원》.
- 최정락. 2016 “여성경제활동 활성화는 일·가정양립으로부터.” 《부산여성가족Brief》 (27): 1-8.
- 통계청. 2019. 《경제활동인구조사》.
- 통계청. 2015. 《취업자의 산업 및 직업별 특성》.
- 홍지현·김태홍·김난주·이서현·전병유·박지혜·박미연. 2018. “2018년 여성관리자패널 조사.” 《한국여성정책연구원》.
- 한치록. 2017. 《패널데이터강의.》 서울: 박영사.
- Aisenbrey, S., M. Evertsson, and Grunow, D. 2009. “Is There a Career Penalty for Mother’s Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States” *Social Force* 88(2): 573-605.
- Cotter, D.A., J.M. Hermsen, S. Ovadia, and R. Vanneman. 2001. “The Glass Ceiling Effect.” *Social Forces* 80(2): 655-681.
- Deloitte. 2017. *Women in the Boardroom: A Global Perspective*.
- Dobbin, F., J.R. Sutton, J.W. Meyer, and W.R. Scott. 1993. “Equal Opportunity Law and the Construction of Internal Labor Markets.” *American Journal of Sociology* 99(2): 396-427.
- Dobbin, F., D.Schrage, and A. Kalev, 2015. “Rage against the Iron Cage: The Varied Effects of Bureaucratic Personnel Reforms on Diversity.” *American Sociological Review* 80(5): 1014-1044.

- Dobbin, F., A. Kalev, and E. Kelly. 2007. "Diversity Management in Corporate America" *Contexts* 6(4): 21-28.
- _____. 2006. "Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies." *American Sociological Review* 71(4): 589-617.
- Evertsson, M., and A.Z. Duvander. 2011. "Parental Leave-Possibility or Trap? Does Family Leave Length Affect Swedish Women's Labour Market Opportunities." *European Sociological Review* 27(4): 435-450.
- Gerber, T.P. and B. Perelli-Harris. 2012. "Maternity Leave in Turbulent Times: Effects on Labor Market Transitions and Fertility in Russia, 1985-2000" *Social Force* 90(4): 1297-1322.
- Hannan, M.T., M.D. Burton, and J.N. Baron. 1996. "Evidence-Free Institution Employment Relations in Young, High Technology Firms." *Industrial and Corporate Change* 5(2): 503-536.
- Insch, G.S., N. McIntyre, and K. Napier. 2008. "The Expatriate Glass Ceiling: The Second Layer of Glass." *Journal of Business Ethics* 83(1): 19-28.
- Jacobs, J.A. and S.T. Lim. 1992. "Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960-1980." *Work and Occupation* 19(4): 450-486.
- Kelly, D. and T.L. Amburgey. 1991. "Organizational Inertia and Momentum: A Dynamic Model of Strategic Change." *Academy of Management Journal* 34(3): 591-612.
- McDowell, J.M., Singell L.D. Jr, and J.P. Ziliak. 1999. "Cracks in the Glass Ceiling: Gender and Promotion in the Economics Profession." *American Economic Review* 89(2): 392-396.
- Pylkkanen, E. and N. Smith. 2003. "Career Interruption Due to Parental Leave: A Comparative Study of Denmark and Sweden." *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*.

A Study on the Effects of Corporate Policy on Women's Employment in Korea: A Focus on the Women's Employment Promotion Policy and the Maternity Protection Policy

Chan-ung Park

Fu Yuan Liu

In this study, we examined if women's employment promotion policy and the maternity protection policy improved women's corporate employment quantitatively and qualitatively in Korea. Existing studies on women's employment tend to focus on its quantitative growth, but not its qualitative improvement such as promotion to a managerial position. In this study, we analyzed if two key policies at a firm level provided positive effects on women's employment quantitatively and qualitatively. For this, using the data of the Korean Workplace Panel Survey(WPS) from 2005 to 2015, we examined the effects of the women's employment promotion policy and the maternity protection policy on the size of female employees and that of female managers at a firm level. The findings are, first, the level of the maternity protection policy have a positive effect on the size of female employees, while the women's employment promotion policy do not show significant effects. Second, both policies do not show significant effects on the size of female managers. These results suggest that existing policies for women's employment at a firm level are still limited in improving the quality of women's employment in corporations. We discussed a future direction for corporate policies to enhance quality of female employment.

Key words: active labor market policies, maternity protection policies, career interruption