



내용문의	정성미 연구위원 ☎ 02-3156-7042
배포담당	황애리 홍보담당 ☎ 02-3156-7296
배포일시	2026. 8. 3.(월)
보도시기	배포 즉시
※ 매수 : 총 4쪽	

유연한 근무환경, 여성의 경력유지에 기여 유럽 주요국 비교와 국내 분석에서 ‘육아휴직 이후 유연근무’ 중요성 확인

한국여성정책연구원, 「일생활균형제도의 여성 노동시장 영향 연구」 주요 연구결과 발표

유연근무 활용이 활발한 유럽 국가, 여성과 어린 자녀가 있는 여성의 고용률도 높아
육아휴직 복귀 2년 차, 유연근무제 도입 기업 여성의 고용확률 13.4%p 높아

<연구 소개>

본 연구는 유럽 주요국의 근로시간과 유연근무 활용 실태를 비교하고, 우리나라의 육아휴직과 유연근무제 활용이 여성의 고용·근속·임금에 미치는 영향을 분석함. 유럽노동력조사와 한국 노동패널 자료를 활용하여 제도별 효과뿐 아니라 육아휴직과 유연근무제를 병행했을 때의 노동시장 효과를 검증하고, 육아휴직 중심 정책에서 복귀 이후 고용유지와 유연한 근무환경 조성 중심으로의 정책 전환 방향을 제시함.

- 한국여성정책연구원(원장 김종숙)은 「일생활균형제도의 여성 노동시장 영향 연구」(연구 책임자 : 정성미 연구위원)를 통해 유럽 주요국의 일·생활 균형제도 운영 현황과 우리나라 육아휴직·유연근무제의 여성노동시장 효과를 분석한 결과를 발표했다.*
- 유럽 주요국 비교 결과, 여성의 고용성과는 근로시간과 근무장소를 유연하게 조정할 수 있는 환경과 밀접하게 연관된 것으로 나타났다.

* 본 내용의 주요 출처인 연구보고서는 다음과 같음.
정성미·신우리·구미영·김안나·김효경(2025), 「일생활균형제도의 여성 노동시장 영향 연구」, 서울: 한국여성정책연구원.

- 덴마크·핀란드·네덜란드·스웨덴 등은 시간제 근로, 짧은 전일제 근로, 재택근무, 근로시간 선택권 등 다양한 유연한 근로방식을 활용하고 있었으며, 여성과 어린 자녀가 있는 여성의 고용률도 전반적으로 높았다.
 - 반면, 유연근무 활용이 저조한 남유럽 국가에서는 여성, 특히 자녀가 있는 여성의 고용률이 상대적으로 낮았다. 우리나라도 표준근로시간(오전 9시-오후 6시) 비중이 높고 근로시간 결정권이 사용자에게 집중돼 있어 유연근무 활용을 확대할 필요가 있는 것으로 분석됐다.
 - 유럽에서는 유연근무가 자녀가 있는 여성만을 위한 예외적인 제도가 아니라 남녀와 자녀 유무에 관계없이 활용할 수 있는 보편적인 근무방식으로 운영되고 있었다. 이는 유연근무의 제도화 수준과 실제 활용 가능성이 여성의 고용과 근속을 결정하는 중요한 조건임을 보여준다.
- 국내 분석에서도 육아휴직만으로는 장기적인 경력유지에 한계가 있었지만, 유연근무제를 병행한 경우 고용과 근속에 긍정적인 효과가 나타났다.
- 출산 및 육아휴직 사용 시점에는 육아휴직 사용 여성의 고용확률이 미사용 여성보다 9.8%p 높았다. 그러나, 복귀 1년 차부터 고용확률이 하락하고, 시간이 지날수록 감소폭이 확대되는 것으로 나타났다.
 - 반면, 육아휴직 이후 유연근무제가 도입된 기업에 재직한 여성은 미도입 기업에 재직한 여성보다 복귀 2년 차 고용확률이 13.4%p 높았고, 3년 차에는 9.2%p, 4년 차에는 6.7%p 높게 나타났다.

- 근속기간에서도 유연근무제를 활용하지 않은 경우 긍정적인 효과가 복귀 직후에 그쳤지만, 유연근무제를 병행한 여성은 복귀 4년 차 기준 미활용 여성보다 근속기간이 유의하게 길었다.
- 유연근무제 병행은 육아휴직 이후의 임금 손실을 완화하는 데에도 도움이 되는 것으로 나타났다.
 - 육아휴직을 사용한 여성은 미사용 여성보다 육아휴직 직후 월임금이 7.7%, 시간당임금이 8.6% 감소했다. 이러한 하락은 1~2년간 지속된 후 3~4년 차에 회복되는 경향을 보였다.
 - 유연근무제 미도입 사업장에서는 육아휴직 사용 여성의 월임금이 미사용 여성보다 11.4% 낮게 나타났다. 반면, 유연근무제 도입 사업장에서는 통계적으로 유의한 임금 감소가 확인되지 않았다.
 - 이는 육아휴직 이후 재택근무, 시차출퇴근, 근로시간 단축 등 유연한 근무방식을 활용할 수 있을 때 고용과 근속뿐 아니라 임금 손실 완화에도 도움이 될 수 있음을 보여준다.
- 정성미 연구위원은 “육아휴직은 출산 직후 여성의 노동시장 이탈을 줄이는 중요한 제도이지만, 복귀 이후 경직된 근무 환경이 지속되면 장기적인 경력유지로 이어지기 어렵다.”라며, “육아휴직 이후 근로시간 단축과 유연근무제를 단계적으로 연계할 수 있는 제도 설계가 필요하다”라고 강조했다.
- 연구진은 ▲ 육아휴직 중심 정책에서 복귀 이후 고용유지 중심 정책으로 전환 ▲ 유연근무제를 여성 경력유지를 위한 핵심 고용 인프라로 확산 ▲ 육아휴직·근로시간 단축·유연근무의 단계적·복합적 운영 ▲ 중소기업의 유연근무 도입을 위한 인프라와 노무관리 지원 강화를 주요 정책과제로 제시했다.

- 김종숙 원장은 “유연근무는 일부 여성이나 특정 기업만을 위한 복지제도가 아니라, 남녀 모두가 생애주기에 따라 활용할 수 있는 보편적인 근무방식으로 정착돼야 한다”라며, “출산과 육아 이후에도 근로자가 지속적으로 일할 수 있도록 기업 규모와 직무 특성을 고려한 지원을 강화할 필요가 있다” 라고 밝혔다.

- 이번 보도자료에서 다룬 내용은 한국여성정책연구원 홈페이지-연구보고서에서 자세히 확인할 수 있다.

일생활균형제도의 여성 노동시장 영향 연구 | 과제 책임자 : 정성미 연구위원
<https://www.kwdi.re.kr/publications/reportView.do?p=4&idx=133633>