

재택근무제도 사용이 근로자의 시간사용에 미치는 성별효과 연구

김 지 현¹⁾

본 연구는 한국노동패널 2020년 자료를 사용하여 재택근무제도 사용이 남녀 근로자의 시간 사용 변화에 어떠한 영향을 미치는지를 탐색하였다. 이를 위해 성향점수 가중치(Propensity Score Weights)를 적용한 선형회귀분석을 활용하였다. 분석결과 재택근무의 사용은 남녀 모두에게 유급 노동의 양 변화에 유의미한 영향을 미치지 않은 반면, 수면시간과 가사노동시간에 대해서는 성별로 유의미한 차이를 보였다. 재택근무를 하는 남성은 재택근무를 하지 않는 남성보다 수면시간이 덜 감소한 반면, 여성은 재택근무를 할 때 수면시간이 더 감소하였다. 반면 가사노동을 하는 시간은 재택근무를 하는 남성이 재택근무를 하지 않는 남성 대비 덜 증가한 반면, 여성은 더욱 많이 증가한 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 한국에서 재택근무가 성평등한 시간구성 및 일-생활균형 달성에 제한적인 역할을 하며, 오히려 전통적인 성역할 강화에 일조하는 방향으로 작동하고 있음을 보여준다. 이는 제도의 양적 확대보다는 정책 설계 및 집행 단계에서 양성 평등적인 관점에서의 재검토가 필요함을 시사한다.

주요용어 : 재택근무, 시간사용, 젠더, 한국노동패널, 성향점수매칭

1. 서 론

최근 장소와 시간의 유연성을 제공하는 제도로서 재택근무에 대한 관심이 높아지고 있다(Powell & Craig, 2015). 재택근무라는 업무형태는 21세기의 노동시장 환경의 변화를 반영한다(Lee, 2014). 산업분야 전반에 적용할 수 있는 ICT기술이 빠르게 발전함에 따라, 많은 조직들은 근로자에게 시간과 공간의 경계를 넘나들며 노동할 수 있는 환경을 제공할 수 있게 되었다(Eurofound, 2020). 게다가 여성의 경제활동 참여 증가와 일과 생활의 균형에 대한 가치 증대, 이 밖의 저출산 고령화 심화 등의 사회구조적 변화로 인해 기존의 경직되고 획일적인 근무방식이 모든 근로자의 삶에 적합하지 않다는 한계가 계속 지적되어 왔다. 재택근무는 새로운 형태의 근무 형태를 제공함으로써 이러한 한계를 극복할 수 있는 잠재력이 있다는 점에서 긍정적으로 검토되었다. 조직의 입장에서도 비용 절감 측면의 장점뿐만 아니라, 가속화되는 시장의 변화와 다양한 위기의 발생에 조직이 민첩하게 대응할 수 있는 수단으로 재택근무가 활용되기도 한다(Bhat, et al., 2017; Großer, 2017). 오늘날 사회적 거리두기와 방역을 목적으로 전 세계 수백만명의 근로자가 재택근무를 하게 된 계

1) 연세대학교 행정학과 박사과정

기인 코로나바이러스전염병(이하 코로나19)이 그 대표적 예이다.

최근 연구에 따르면, 팬데믹 기간 동안 재택근무 사용은 계속해서 빠르게 증가하고 있으며, 이 위기는 그동안 보였던 점진적인 재택근무 확산을 가속화하는 계기가 되었다(김혜진, 2020). 미국 경제학자 로버트 라이시는 코로나19 이후 새로운 계급이 출현했다고 주장하며 그 계급을 4개로 나누어 설명하였는데, 가장 상위에 있는 계급의 조건이 “위기를 잘 건널 수 있는” 원격근무가 가능한 노동자(The Remotes)인지의 여부이다.²⁾ 뿐만 아니라, 위기가 진정되더라도 재택근무는 추세적으로 늘어날 것으로 전망된다(한국은행, 2020; Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J., 2020).

한편, 코로나19 발생 이전 우리나라에서는 재택근무에 대한 논의가 비교적 소극적이었으며, 2019년 일-가정양립실태조사에서 재택근무를 활용한 근로자 비율은 4.5%에 불과했다. 그러나 코로나19 이후 재택근무를 포함한 비대면 원격근무 방식을 시행한 기업의 비율이 34.4%로 코로나19 이전(8.3%)보다 4배 이상 증가하는 등, 재택근무의 필요성이 재조명되면서 제도에 대한 관심이 확산되고 있다. 이제는 재택근무가 단순히 가능성의 차원에 머무르는 것이 아니라 당위적인 필요성이 촉구되고 있으며, 이미 점진적으로 현실화되고 있다. 재택근무의 중요성은 증가하고 있지만 특히 우리나라에서는 일생활균형 관점에서 재택근무를 독립적으로 분석한 연구가 부족한 실정이다. 그동안 재택근무는 유연근무제라는 상위 제도로 포함되어 일부 다뤄지기도 하였으나, 재택근무의 특수성을 고려한 연구는 활발히 진행되지 않았으며 대부분 여성의 경험에 치우쳐져 있었다(박미혜&박명희, 1999; 이수진&이기영, 2001).

반면 해외에서는 재택근무가 개인의 삶에 미치는 영향에 대한 논의가 다양한 관점에서 진행된 바 있는데, 구체적으로 조직(Huws, 2003), 경영학(Stanworth 1996), 기술(Illegems & Verbeke 2003), 그리고 일-생활균형(Hill et al. 1998, Sullivan & Lewis 2001)적인 관점에서 다각적으로 논의되어 오고 있다. 기존 재택근무의 효과에 대한 연구를 살펴보면, 재택근무는 근로자의 일-생활균형을 높일수도, 동시에 불균형을 촉진할 수도 있다고 논의된다. 일부 연구에서 재택근무는 근로자가 일과 가정의 책임을 보다 용이하게 대응하고, 출퇴근 시간을 절약함으로써 가족과 여가 시간을 더 많이 가질 수 있도록 하여 결국 일과 삶의 균형을 달성할 수 있도록 한다고 주장한다(Powell & Craig, 2015; Crosbie & Moore, 2004). 그러나 또 다른 한 축에서는 재택근무가 항상 좋은 영향을 미치는 것은 아님을 주장한다(Wight & Raley, 2009). 예를 들어, 재택근무가 일과 가족 사이 경계의 침투성(permeability)을 높여 동시에 여러 영역의 일을 하도록 할 경우, 일과 가족 사이의 긴장이 증가한다는 것이다(Russell et al., 2009; van der Lippe & Lippenyi, 2018). 특히 여성의 경우 가사노동 시간이 늘어나 결국 성역할을 재생산하고 전통적 사회적 규범을 더욱 공고하게 만든다는 비판의 목소리도 존재한다(Sullivan & Lewis, 2001; Hilbrecht et al., 2008; Chung & Van der Lippe, 2018).

이렇듯, 재택근무가 가지는 양면적 효과는 여러 많은 연구를 통해 제시되고 있다. 그러나 기존 연구에서 일-생활균형은 주로 주관적인 인식에 기반하여 영역 간에 심리적인 갈등이 없는 상태를 균형으로 보았는데(조미라, 2017), 객관적 시간 사용을 기반한 연구는 비교적 부족한 실정이다. 또

2) http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=202004271033001

한 기존연구에서는 시간 사용의 성별 차이가 간과된 측면이 있었다. 특히 가구 내 여러 구성원이 있을 때, 한 사람의 시간 사용이 다른 사람의 시간 배분에 영향을 미칠 수밖에 없기 때문에 구성원 특히 배우자의 시간 배분은 개인의 일-생활균형에 중요한 요인이 된다. 이에 본 연구에서는 좀 더 비교적 관점에서 시간 사용 변화를 종속변수로 설정함으로써 기존 연구의 한계를 보완하고자 한다.

요약하면, 본 연구는 한국노동패널 2020년 자료를 사용하여 재택근무제도 사용이 남녀 근로자의 시간 사용 변화에 어떠한 영향을 미치는지를 탐색한다. 이를 위해 성향점수 가중치(Propensity Score Weights)를 적용한 선형회귀분석을 활용하였으며, 궁극적으로는 재택근무제도 발전에 있어서 지향해야 할 정책적 방향성을 제시하고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 시간의 사용과 분배

가. 갈등이론

갈등이론(Conflict theory)은 개인의 시간 사용에 대한 근본적인 이론적 관점을 제공한다. 갈등이론은 개인에게 있어 어느 한 영역에서의 성취는 다른 영역에서의 희생을 통해 달성된다고 보며, 이는 양쪽의 영역이 근본적으로 양립될 수 없는 상호 부조화(mutually unharmonious)적인 관계에 있다고 주장한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 이러한 갈등이론은 역할 이론(role theory)에 기반하는데, 역할 이론에서 개인에게 주어진 시간과 에너지의 총량은 유한하며 이러한 결핍(scarcity)의 속성으로 인해 각 역할 간 배분은 갈등적인 성격을 띠게 된다(Powell & Greenhaus, 2010). 따라서 개인이 어느 정도의 시간과 에너지를 한 역할(예:가족)에 사용하면 다른 역할(예:유급노동)에 사용할 수 있는 양이 감소하여 해당 영역에서의 수행능력이 그만큼 저하된다고 설명하였다(Edwards & Rothbard, 2000). 다시 말해, 시간이라는 자원이 가진 유한한 특성으로 인해 일과 일 이외 영역 간의 관계는 제로섬(zero-sum) 게임으로 표현될 수 있다. 가족과 함께 보내는 시간은 유급노동에 투여될 수 없고, 그 반대의 방향도 마찬가지이다(Friedman, Christensen, & DeGroot, 1998).

나. 남녀간의 시간 분배

이러한 개인의 시간 사용은 성별에 상당한 영향을 받는다. 개인이 시간을 사용하는 행태가 성별화되는 현상은 남성과 여성의 소득 잠재력 차이와 관련하여, 전문화(specialization) 내지 협상(bargaining)의 경제적 이론으로 설명 가능하다. Becker(1981)의 비교 우위 이론에 따르면, 가족 구성원의 시간이 유급노동이나 집안일에 어떻게 할당되는지는 노동시장과 가사노동에서 배우자와의

한계 생산성 비교를 통해 결정된다. 이러한 방식을 통해서 궁극적으로 가족 공동의 효용(utility)을 극대화하는 것이다. 통상적으로 남성의 임금이 더 높기 때문에 남성은 유급 노동에, 여성은 가사노동과 돌봄과 같은 무급 노동에 특화되는 경향이 있다. 특히 어린 아이가 있는 경우 이러한 전문화를 기반으로 하는 의사결정이 가장 극대화된다. 반면 전문화 모델이 가구 구성원 간의 상호 협조적인 관계에 기반한다면, 협상 모델은 어느 한 객체의 효용이 다른 파트너를 지배하는 비협조적(non-cooperative) 관계를 상정한다(Lundberg & Pollak, 1996). 그러나 어떠한 경우가 되었던, 가구 단위의 시간 분배에 대한 협상 결과는 가구 구성원의 상대적 소득 잠재력에 영향을 받는다. 즉, 여성이 상대보다 더 높은 소득을 가질수록, 더욱 성평등한 시간 배분이 이루어진다.

경제적 논리의 대안 이론인 성역할이론 또한 성별화된 시간사용에 대해 상당한 설명력을 지닌다. 성규범은 일상에서 꾸준히 사회화되고, “젠더를 수행”하는 과정에서 지속적으로 재정의된다(West & Zimmerman, 1987). 즉, 여성이 무급노동에 상당 시간을 할당하는 것은 경제적 관점에서의 합리적 시간 배분임과 동시에 성별화된 권력 관계를 재생산하고 성규범을 지속하는 것과 동등한 관련이 있을 수 있다.

2. 재택근무제도

분명히 성별 이데올로기와 성별 그 자체는 노동 분업의 중요한 결정요인이지만, 개인 수준의 신념은 거시적 수준의 요인에도 상당한 영향을 받는다(Fuwa, 2004). 즉, 개인이 시간을 어떻게 사용하는지는 국가 및 직장에서 제공하는 정책에 의해 영향을 받을 수 있다. 최근 몇 년 동안 보육, 육아휴직, 시간제 근무 요청권, 비표준시간 근로 및 유연근무제, 재택근무 등과 같은 정책적 개입을 통해 근로자의 일-생활균형을 지원하기 위한 노력에 상당한 관심이 있어왔다(Gornick & Meyers 2003; OECD 2007; Rubery & Grimshaw 2003).

그 중에서도 본 연구에서는 재택근무에 주목하고자 한다. 재택근무는 근로자로 하여금 자신의 상황에 가장 적합한 방식으로 활동을 계획하도록 하여 시간을 효율적으로 사용할 수 있게 하는 잠재력을 지닌 제도로 평가된다(Hill, Ferris, & Martinson, 2003). 실질적으로 재택근무 시 출퇴근 시간이 절약되기 때문에 해당 시간을 유급노동이나 가족 및 개인적인 시간 등 다른 영역에 사용할 수 있다. 앞서 다룬 갈등적 접근에 따르면, 재택근무는 근로자가 다중 역할의 균형을 이루기 위해 필요한 시간에 대해 비교적 많은 부담을 갖는 유자녀 근로자들 사이에서 가장 큰 성과를 거둘 것이라고 예상할 수 있다. 재택근무를 통해 일과 가족 영역을 통합할 수 있는 가능성을 제공함으로써 가족의 요구를 해결할 수 있는데, 예를 들면 재택근무를 하는 동안 아픈 가족구성원을 돌보는 등의 일 이외의 역할과 유급노동을 결합할 수 있다.

그러나 기존의 일부 연구들은 재택근무가 일과 생활 사이의 경계를 모호하게 만들어 일-생활 갈등을 증가시키게 된다는 연구 결과를 제시한다(Desrochers, Hilton, & Larwood, 2005; Golden et al. 2006; Glavin & Schieman 2012). 예를 들면, Peters & van der Lippe (2009)는 유연근무와 재택근무가 장기적으로는 유자녀 근로자의 시간 압박을 초래하였으며, Hill, Hawkins, & Miller (1996)

는 일부 재택근무자들은 일-가정방해(Work-family interference)를 더욱 많이 경험하여 스트레스가 증가하였다고 보고한 바 있다.

재택근무가 근로자의 일-생활 갈등을 감소시키지 못하는 이유 중 한가지는 재택근무가 오히려 유급노동의 확대를 야기하거나 가사노동의 부담을 더욱 가중시키기 때문이다(Glass & Noonan 2016; Kelliher & Anderson 2010). 재택근무를 가족 친화적인 제도로 가정하는 관점과는 달리, 재택근무가 유급노동 영역의 확장으로 이어지는 현상을 설명하는 이론들의 핵심은 사회교환(gift exchange)으로 요약할 수 있다(Kelliher & Anderson 2010). 즉, 근로자가 근로 유연성을 갖게 된 것에 대해 고용주에게 보답할 필요성을 느끼게 되고, 이에 대한 보상으로 고용주 또는 조직에 대해 자신에게 주어진 몫 이상의 의무와 책임을 다하려는 행동을 보이기 때문에(Podsakoff & Mackenzie, 1997), 업무시간이 연장되거나 업무강도가 강화되는 결과가 초래된다는 것이다(Haddock, immerman, Ziemba, & Lyness, 2006).

그런데 이러한 업무와 비업무 영역 간 경계의 유연성은 개인이 자신의 삶에서 어떤 영역을 우선 순위로 설정하는지에 따라 다른 결과를 초래할 수 있다(Clark, 2000). 가족이나 개인적 삶의 영역보다 유급노동을 우선시하는 근로자는 경계의 유연성을 유급노동의 확대로 활용할 가능성이 높은 반면, 가정 생활에 우선 순위를 두는 근로자는 이와 같은 가사노동의 확대로 이어질 수 있다. 여기서 제기해야 할 한 가지 중요한 점은 각 영역에 대한 개인의 우선순위의 설정이 반드시 개인의 선호 및 선택은 아니며, 외부적 요구와 그 사회가 가진 규범으로 인해 형성될 수 있다는 것이다. 따라서 재택근무로 인한 일과 생활의 경계의 유연성은 사회적 규범에 따라 각 개인에게 다른 방향으로 확장될 수 있다. 일반적으로는 여성은 비업무적 영역으로, 남성은 업무적 영역으로의 확대가 이루어지는 경향이 발견된다. 다음 장에서 젠더적 시각에서 수행된 재택근무의 시간사용에 미치는 효과에 대한 기존 연구를 더욱 구체적으로 검토하고자 한다.

3. 젠더

이렇듯 재택근무와 일-생활균형 사이에는 일관된 경험적 관계가 부재하며, 이는 성별을 고려할 때 더욱 그러하다. 젠더 중립적 가정에 따라 재택근무의 효과를 살펴보는 것은 제도 논의의 확장을 어렵게 하기 때문에 성별 시각에서의 이론적 검토는 중요한 의미가 있다.

앞서 다루었던, 재택근무는 유자녀 근로자로 하여금 아이를 돌보는 시간을 최대화하면서 소득 잠재력을 유지할 수 있는 수단으로 기대되어지는데 특히 양육 및 돌봄의 주체로서 가정 내의 일을 책임지기를 사회적으로 기대되어지는 여성에게 재택근무는 아이들에 대한 관심을 소홀히 하지 않으면서 경력의 공백 없이 유급노동을 지속할 수 있는 매력적 방안으로 인식되어 왔다(Wight & Raley 2009). 질적 연구들에 따르면 재택근무를 하는 여성은 주변으로부터 가정일을 동시에 수행하기를 기대받는다고 하였다(Sullivan & Lewis 2001; Hilbrecht et al. 2013). 이러한 이유로 재택근무를 하는 여성 근로자는 재택근무를 하지 않는 여성 근로자보다도 더 많은 시간을 가사노동에 투입할 것으로 예상할 수 있다.

구체적으로 재택근무를 선택하는 동기를 살펴보면, 여성이 남성보다 가족영역의 요구에 대한 책임을 수행하기 위해 제도를 선택할 가능성이 훨씬 더 높은 것을 알 수 있다(Huws et al., 1990). Sullivan & Lewis(2001)은 14쌍의 남녀 근로자의 인터뷰를 통해 재택근무에 대한 연구를 수행하였는데, 여성 재택근무자 8명 중 6명이 자녀돌봄을 목적으로 재택근무를 활용한 반면, 남성의 경우 자녀가 있음에도 불구하고 5명 중 1명만이 자녀양육을 재택근무 사용의 부분적인 이유로 선택했다. 특히 가족영역에서 요구가 유연하지 않을 경우(보육시설 및 학교의 경직된 운영시간), 혹은 예상치 못한 경우(갑자기 자녀가 아플 때) 재택근무를 비롯한 유연근무제도가 여성을 중심으로 사용되어지는 경향이 있다. 즉, 남성의 경우 재택근무제도를 사용하더라도 가족영역에 대한 책임이 그 주요 계기는 아니라는 것이다(Smithson & Stokoe, 2005). 이는 곧 일-가정양립의 여성화 문제를 드러낸다. 또한 실제사용에 있어서도 성별 간 차이가 나타났는데, 남성과는 달리 여성은 재택근무로 인한 출퇴근 시간의 절감으로 늘어난 시간을 본인의 여가보다는 육아나 가사노동에 추가적으로 할당한다는 시간사용연구도 존재한다 (Powell & Craig, 2015; Hilbrecht et al., 2008). Haddon & Silverstone(1999)에 따르면, 재택근무를 하는 여성들은 재택근무로 인하여 오히려 자기 자신의 시간은 더 줄어들었고 다중역할에 대한 어려움을 겪고 있다고 호소하였으나, 반면 남성들의 경우 재택근무로 인한 가족내 역할과 책임의 변화가 크게 없으며 가족 구성원의 방해 없이 일을 할 수 있는 것으로 나타났다.

오히려 남성은 유연근무를 할 때 근로시간을 확대할 가능성이 더 높다(Glass & Noonan, 2016). 남성들은 자신의 업무 영역에 우선순위를 매기고 유급노동을 자신의 주요한 영역으로 동일시하는 경향이 있으며, 또한 사회적으로도 그렇게 기대된다. 이러한 이유로 남성은 그들의 경력과 성과를 향상시키기 위한 목적으로 유연근무를 사용할 가능성이 높고(Gerstel & Clawson, 2014), 실제로 근로유연성을 활용하여 업무 영역을 확장한다(Lott 2018).

제도사용이 오히려 여성 이중노동의 부담을 늘리고 남성의 가사참여를 저해한다는 사실은 여러 반복적인 연구들을 통해 비교적 일관된 현상으로 나타나고 있다. 이렇듯, 재택근무는 유연적 노동형태의 새로운 기회를 제공함으로써 여성의 경제활동 참여를 촉진하지만 동시에 가족에 대한 역할을 늘리는 이중 부담의 효과를 갖는다고 한다(Sullivan & Lewis, 2001). 그리고 남성의 가사참여는 저해하여 오히려 성별 분업을 촉진할 위험이 있기 때문에 이를 ‘성별화된 착취모델’로도 설명하기도 한다.

한편, 수면시간 등의 개인시간에 대한 기존 연구의 관심은 유급노동이나 가사노동에 비해 다소 부족한 경향이 있어왔다(Hilbrecht et al., 2008). 앞서 다루었듯, 갈등이론의 관점에서 보면 여성 재택근무자의 근로시간은 일반적으로 돌봄과 가사노동과 상충관계에 있으며, 가사노동에 대한 시간투여 증가는 유급노동 시간의 감소 및 수행능력의 저하로 이어지는 것으로 유추할 수 있다. 그렇다면, 여가활동이나 수면 등의 개인 시간이 “유연한 상품(flexible commodity)”으로 인식된다면(Dinges, 2005:4), 여성 재택근무자는 가사노동 증가로 인해 저하된 유급노동의 질을 보충하기 위해 교환되어 사용될 가능성이 있다. 즉, 여성 재택근무자는 일과 가정의 역할을 양립하기 위해 개인시간을 줄일 수 있을 것으로 예상된다.

18명의 유자녀 재택근무 여성들을 심층 면접함으로써 재택근무가 일-생활균형에 가지는 의미를 살펴본 Hilbrecht 외(2008)는 재택근무 여성이 돌봄의 의무로 인해 유급노동을 중단할 경우, 자신의 수면시간 혹은 휴일에 근무를 지속함으로써 일을 마무리하는 행태를 보이는 것을 발견하였다. 즉, 출퇴근을 생략함으로써 절약된 시간을 수면이나 자기 개발에 사용하기 보다 돌봄과 가사노동에 재분배한다는 것이다.

이러한 이론적 논의들을 바탕으로 다음의 가설들을 설정하였다.

가설1: 남성은 재택근무를 할 때 유급노동 시간을 더 늘릴 것이다.

가설2: 여성은 재택근무를 할 때 가사노동 시간을 더 늘릴 것이다.

가설3: 여성은 재택근무를 할 때 수면 시간을 더 줄일 것이다.

III. 연구 설계

1. 분석 대상과 자료

본 연구의 분석 대상은 2020년 3월에 코로나19의 영향으로 유연근무제가 새로 도입된 회사에 재직 중인 근로자이다. 이들 중에서 실험집단은 2020년에 재택근무제도를 사용한 근로자로 설정하고, 성향점수 가중치(Propensity score weight)를 적용하여 실험집단과 유사한 특성을 갖는 재택근무제도 비사용자를 통제집단으로 구성하였다. 이와 관련한 방법론적 설명은 추후 상세히 서술한다.

본 연구의 분석을 위해 「한국노동패널」의 제 23차(2020년)년도 개인용 조사자료와 부가조사자료를 결합한 데이터를 사용하였다. 「한국노동패널」은 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원을 대상으로 1년 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적조사하는 종단면조사(longitudinal survey)이다.³⁾

2. 분석 방법

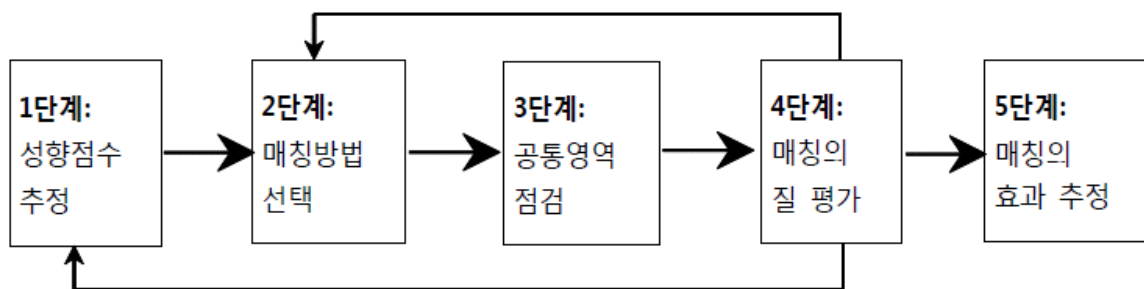
본 연구에서 사용하는 분석 방법론은 크게 두 가지이다. 재택근무제도 사용이 근로자의 시간사용에 미치는 영향을 살펴보기 위해 성향점수 매칭(Propensity Score Matching: PSM)과 선형회귀 분석을 활용한다. 제도의 효과를 정확하게 추정하기 위해서는 적절한 분석방법을 선택하는 것이 중요하다. 핵심적으로는 재택근무제도를 사용하는 근로자의 선택편의(selection bias)를 줄이는 것이 중요한데, 선택편의란 표본 선택 과정에서 발생할 수 있는 편향성을 의미한다. 이 편향성이 개입될 경우 실험집단과 통제집단의 설정에 있어 동질성의 기준이 만족되지 않기 때문에 추정된 효과가 순수한 제도의 효과로 이해하기 어렵다는 문제가 존재한다(Rossi et al., 2004). 이러한 문제를

3) 한국노동연구원의 한국노동패널조사 소개 (<https://www.kli.re.kr/klips/contents.do?key=137>)

해결하기 위해 본 연구에서는 성향점수 매칭(Propensity Score Matching: PSM) 방법을 적용하여 실험집단과 유사한 특성을 갖는 통제집단을 구성한다. 그리고 이어서 성향점수에 의한 가중치를 적용한 선형 회귀분석을 수행하는 전략을 통해 선택편의를 최대한 통제하고자 한다. 이 두 방법론에 대하여 상세히 설명하고자 한다.

앞서 언급하였듯이 재택근무제도 사용의 효과 추정에 있어서 가장 중요한 문제는 가능한 선택편의를 통제하는 것이다. 통상적으로 제도 효과를 추정하기 위해서는 제도를 사용한 실험집단과 제도를 사용하지 않는 통제집단 간의 효과를 직접 비교할 수 있다. 그런데 여기서 재택근무 제도 사용 집단의 결정은 무작위로 이루어진 것이 아닐 가능성이 높다. 즉, 재택근무 제도를 사용할 수 있는 집단과 사용할 수 없는 집단 간에 존재하는 관찰할 수 없는 특성의 차이인 선택편의가 존재할 수 있기 때문에 효과 추정의 타당성이 확보되기 어려울 수 있다는 것이다. 따라서 이러한 문제를 해결하기 위해 재택근무제도 사용집단의 효과와, 이들과 유사한 특성을 지닌 집단이 만약 재택근무제도를 사용하지 않았더라면 발생하게 될 가상적 상황 하에서의 효과 차이를 비교해야 한다.

성향점수란 분석 대상이 특정 공변량에 의해 통제집단이 아닌 실험집단에 포함될 확률을 의미하며, 0에서 1 사이의 값을 가진다. 예를 들면, 분석 대상의 학력이 높을수록, 혹은 서비스/판매직 보다는 사무직이나 전문직에 종사할수록 실험집단에 속할 (재택근무를 할) 확률이 높아진다. 만약 분석대상이 실험집단과 통제집단에 무작위로 배정되었다고 가정하면, 성향점수는 0.5가 될 것이다. 그러나 실제 현실에서 이러한 완전한 무작위 할당은 가능하지 않으므로 재택근무 사용 여부에 영향을 미치는 각 공변량에 대한 성향점수를 추정하여 조정(adjustment)함으로써 최대한 두 집단 간 동질성을 높이는 전략을 사용할 수 있다. 성향점수매칭은 [그림1]과 같은 과정을 통해 수행된다.



[그림1] 성향점수매칭의 실행 단계

출처: 김태일(2011)을 인용함

첫번째 단계인 성향점수 추정은 재택근무제도 사용여부를 종속변수로 한 로짓모형을 통해 도출한다. 재택근무제도 사용여부에 영향을 미칠 수 있는 요인들로서 근로자의 개인적 특성(성별, 연령, 교육수준, 배우자 유무, 배우자 고용여부, 미취학 아동 자녀수)과 직업적 특성(종사상 지위, 직업, 전일제 여부, 조직형태, 노조가입 여부)을 독립변수로 설정하였다.

두번째 단계에서는 매칭방법을 선택하는데, 매칭방법에는 여러 가지 알고리즘을 기반으로 한 다

양한 방법들이 존재한다. 먼저 매칭(matching)은 실험집단을 구성하는 각 관측치의 성향점수에 가장 가까운 점수를 갖는 통제집단의 관측치를 짝지어주는 것을 의미한다. 최근접매칭(Nearest Neighbor Matching)은 실험집단과 통제집단에 포함된 모든 관측치들의 성향점수 차이의 절대값이 가장 작은 순서대로 매칭하는 방법이다. 즉, 실험집단의 관측치와 성향점수가 가장 가까운 관측치를 짝지어서 통제집단을 설정하는 것이다. 여기서 통제집단을 구성하는 개체가 중복되는 것을 허용하는지에 따라 대체(replacement) 혹은 비-대체(non-replacement)로 구분할 수 있다. 이때 대체를 허용하는 방법을 사용한다면, 매칭의 평균적인 질은 증진되고 편의(bias)를 줄이는 대신 추정량의 분산이 커지는 문제가 발생할 수 있다(Smith, 1997). 캘리퍼 매칭(Caliper Matching)은 추정된 성향점수 표준오차의 1/4인 값을 최대범위(maximum distance)로 설정하여, 실험집단과 통제집단의 매칭된 관측치의 성향점수 차가 이 범위 내에 있는 경우만 분석에 포함한다. 두 개체 사이의 거리에 제한을 두므로써 매칭의 질을 높일 수 있다는 장점이 있다. 다음으로 커널매칭(Kernel Matching)은 실험집단과 통제집단 간 성향점수의 차이에 반비례하는 값에 기반하여 가중치를 설정하고 통제집단의 가중평균(weighted average)을 토대로 실험집단의 관측치와 짝을 이루는 방법이다. 이외에도 Radius Matching, Stratified Matching 등 다양한 매칭 방법이 존재하며, 이러한 방법 중에서 후술할 공통영역 점검과 매칭의 질 평가 이후 본 연구의 분석자료에 가장 타당한 방법을 선택해야 한다. 본 연구에서는 mean bias(2.8)가 가장 낮게 나타난 대체를 허용한 커널매칭방법을 적용하였다.

3단계는 실험집단과 통제집단의 성향점수가 겹치는 영역만을 공통 영역(common support)으로 설정하고 이를 제외한 나머지 영역의 관측치는 분석에서 제외하는 단계이다. 즉, 한 집단의 성향점수가 다른 집단의 최소값보다 작거나 최대값보다 큰 개체를 제거하는 것이다. 본 연구에서는 공통 영역에 있지 않은 실험집단 개체 19샘플을 제외하여 총 247명의 분석자료를 사용하였다.

다음으로 공통 영역 안에서 성향점수가 가까운 객체끼리 짝을 지었다면 해당 과정의 적절성에 대한 검정이 필요하다. 이는 매칭의 질을 평가하는 과정인데, 본 연구에서는 Balance diagnostics를 통해 성향점수 추정에 포함된 모든 공변량에 대해 평균, 표준편차 등에 유의미한 차이가 있는지를 검정(test)함으로써 변수들의 분포가 균형을 이루는지 살펴보았다. 통상적으로 표준화된 차이(standardized difference)가 0.1보다 작다면 실험집단과 통제집단 간 공변량 차이는 유의미한 차이가 없다고 판단한다. 추후 분석결과에서 매칭 전후의 Balance diagnostics결과를 제시하여 매칭의 질이 적절하게 추정되었음을 밝힌다.

이러한 단계를 통해 성향점수 가중치를 도출하였다면, 마지막으로 가중치를 적용한 회귀분석을 통해 처치(treatment)의 효과를 추정하는 과정이 필요하다. 도출된 성향점수 가중치를 고려하여 근로자의 유급노동시간, 가사노동시간, 그리고 수면시간 변화를 종속변인으로 한 OLS 다중회귀분석을 실시한다. 이를 통해 재택근무제도 사용 여부라는 처치(treatment)가 시간사용 변화라는 결과(outcome)에 미치는 인과적 효과를 살펴보았다.

본 연구에서는 분석 소프트웨어로 STATA16을 사용하였고, 성향점수 가중치를 산출하기 위해 //psmatch2// 명령어를 실행하였다. //psmatch2//는 Leuven & Sianesi(2003)가 제공한 프로그램으

로 다양한 매칭알고리즘의 적용이 가능하다. //psmatch2//는 최근접매칭이 기본 매칭방법으로 설정되어 있어 본연구에서 선택한 방법인 커널매칭을 위해 //kernel//옵션을 추가하였다. 그리고 제도를 사용한 집단과 사용하지 않은 집단이 공통으로 존재하는 공통영역만 추정에 고려하기 위해 //common//을 옵션으로 삽입하였다. 이후 공통영역가정에 대한 그래프 도구(//psgraph//) 및 매칭 전후 자료를 비교(//pstest//)하는 명령어를 실행하였다.

3. 변수의 정의와 측정

가. 종속변수

본 연구의 종속변수는 2020년 3월 당시의 수면시간, 취업활동시간, 학업자기개발시간, 자녀돌봄, 가사활동시간 변화이다. 11점 척도이며, 5(변화없음)을 중심으로 0(완전히 줄어들었음) 부터 10(완전히 늘어났음)까지 응답 가능하다.

나. 독립변수

본 연구의 독립변수는 실험집단 여부이다. 앞서 분석방법에서 언급한 바와 같이 실험집단은 2020년에 재택근무제도를 처음 사용한 집단이며, 통제집단은 성향점수 매칭을 통해서 실험집단과 관찰된 특징들이 유사하게 매칭된 비사용자이다.

다. 통제변수

성향점수 매칭에 이용되는 통제변수는 재택근무제도 사용 여부와 시간 사용 변화에 영향을 미칠 수 있는 관찰 가능한 변수이다. 근로자의 개인적 특성(성별, 연령, 교육수준, 배우자 유무, 배우자 고용여부, 미취학 아동 자녀수)과 직업적 특성(월평균 임금, 종사상 지위, 직업, 전일제 여부, 조직형태, 노조가입여부)이 이에 해당한다.

<표1> 변수의 정의 및 측정

변수명	변수 정의 및 측정	
종속 변수	취업활동시간 변화	(0) 완전히 줄어들었음 - (5) 변화없음 - (10) 완전히 늘어났음
	가사활동시간 변화	
	수면시간 변화	
독립 변수	재택근무제도 사용여부	(1) 예 (2) 아니오
	통제 변수	성별
		연령

교육수준	(1) 고졸/전문대졸 (2) 대졸 (3) 대학원졸
배우자 유무	(0) 배우자 없음 (미혼, 별거, 이혼, 사별) (1) 배우자 있음
배우자 고용여부	(0) 미고용 (1) 고용
미취학 아동 자녀수	귀하에게는 고등학생 이하 자녀가 있습니까? - 미취학 자녀(명)
월평균 임금	연속변수
종사상 지위	(1) 상용직 (2) 임시/일용직
직업	(1) 관리직/전문직 (2) 사무직 (3) 서비스/판매직 (4) 기타
전일제 여부	(0) 시간제 (1) 전일제
근로시간	연속변수
조직형태	(1) 민간조직 (2) 비민간조직(정부출연기관, 공사, 정부기관, 법인/시민단체 등)
노조 가입여부	(0) 미가입 (1) 가입

IV. 분석 결과

1. 기초통계

본 절에서는 재택근무제도 사용의 효과를 추정하기에 앞서, 재택근무제도 사용 여부를 제외한 다른 특성들이 유사한 실험집단과 비교집단을 구성하기 위해 실시한 성향점수매칭 결과를 제시한다. <표2>에 매칭 전과 후의 일반적 특성과 표준화된 차이(standardized difference: D)를 제시하였다. 2020년 3월에 코로나19의 영향으로 유연근무제가 새로 도입되어 재택근무제도를 사용한 실험집단과 도입되었지만 사용하지 않은 통제집단의 특성을 비교하였다. 매칭 이전 실험집단과 통제집단은 연령, 대졸 수준의 학력, 월평균임금, 직업, 기업형태에서 모두 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 반면, 커널매칭방법을 이용한 매칭 이후에는 모든 변수에서 유의미한 차이가 없어졌으며 모든 공변량 간의 표준화된 차이가 0.1 미만으로 나타났다. 앞서 언급하였듯이 통상적으로 표준화된 차이가 0.1이하이면 매칭의 질이 확보되었다고 평가할 수 있기 때문에 집단 간 공변량이 균형을 이루었다고 말할 수 있다.

성별의 경우, 실험집단과 통제집단 모두에서 여성이 48%, 남성이 52%의 비중을 차지하고 있어 제도 사용에 있어 성별의 큰 차이는 나타나지 않았다.

<표 2> 비교집단의 일반적 특성(매칭 전/후)

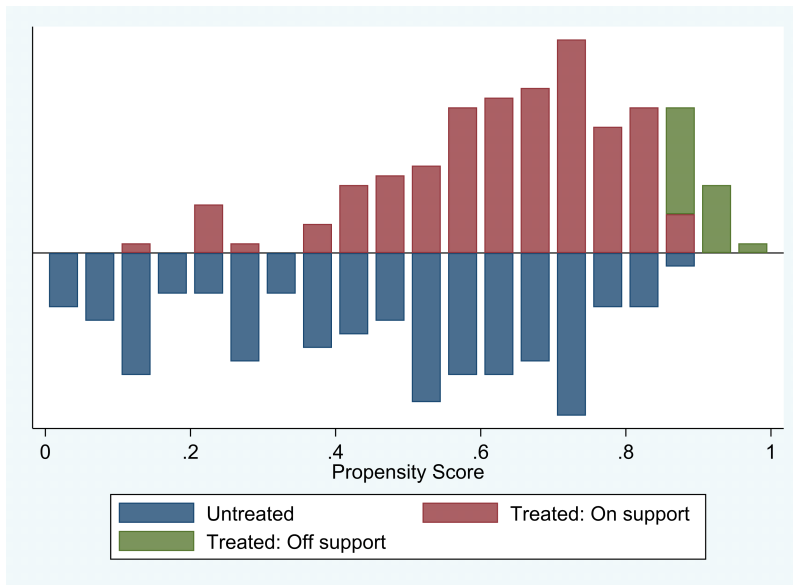
Variable	Before propensity score matching					After propensity score matching					
	Mean		t-test		D	Mean		t-test		D	
	Treated	Control	t	p> t		Treated	Control	t	p> t		
성별(남성) : 여성	0.490	0.441	0.79	0.433	0.098	0.478	0.473	0.08	0.937	0.010	
연령	40.897	43.640	-2.21	0.028	-0.273	41.500	41.146	0.31	0.757	0.035	
학력(고졸)	대졸	0.665	0.423	4.01	0.000	0.497	0.618	0.603	0.25	0.801	0.031
	대학원졸	0.148	0.126	0.52	0.607	0.064	0.169	0.154	0.34	0.736	0.044
배우자 : 유	0.690	0.748	-1.02	0.308	-0.128	0.713	0.711	0.04	0.971	0.004	
배우자 고용여부 : 고용	0.490	0.541	-0.81	0.421	-0.100	0.507	0.492	0.25	0.804	0.030	
미취학자녀수	0.290	0.261	0.39	0.698	0.049	0.324	0.319	0.06	0.956	0.007	
월평균임금	397.030	340.960	2.43	0.016	0.303	380.450	386.190	-0.25	0.799	-0.031	
종사상지위 (상용직)	임시/일용직	0.039	0.045	-0.25	0.799	-0.032	0.037	0.032	0.20	0.840	0.022
직업(관리/전문직)	사무직	0.419	0.270	2.52	0.012	0.316	0.397	0.385	0.20	0.840	0.025
	서비스/판매직	0.058	0.144	-2.39	0.018	-0.287	0.066	0.059	0.23	0.819	0.023
	기타	0.039	0.216	-4.68	0.000	-0.550	0.044	0.051	-0.25	0.804	-0.020
전일제	0.961	0.964	-0.11	0.910	-0.014	0.956	0.962	-0.24	0.809	-0.031	
주당근로시간	40.877	42.712	-1.85	0.066	-0.219	40.868	40.765	0.13	0.895	0.012	
기업형태(민간조직) : 비민간조직	0.426	0.306	1.99	0.047	0.249	0.360	0.325	0.61	0.544	0.073	
노조 여부 : 가입	0.161	0.225	-1.32	0.190	-0.162	0.184	0.159	0.54	0.587	0.063	
성향점수 : pscore	0.668	0.464	8.12	0.000	0.983	0.635	0.633	0.11	0.909	0.011	

주 1) 범주형 변수인 경우 ()가 기준변수

주 2) D: standardized mean difference

주 3) standardized mean difference가 0.1 초과된 경우 볼드체 처리함

[그림2]에 따르면, 실험집단과 비교집단의 집단 별 성향점수 분포가 유사한 것을 알 수 있다. 성향점수는 채택근무제도 사용여부에 대한 예측확률과 동일하므로, 두 집단 간 성향점수분포가 유사하다는 것은 두 집단의 사용여부에 영향을 미치는 관찰된 특성이 유사하다는 것을 의미한다.



[그림2] 실험집단과 비교집단의 예측확률 히스토그램

2. 성향점수 가중치 적용 회귀분석

<표3>는 재택근무제도 사용이 근로자의 시간사용 변화에 미치는 영향을 분석하기 위해 근로자 개인의 특성과 직업적 특성을 통제하고 성향점수 가중치를 적용한 OLS회귀분석 결과이다. 재택근무제도 사용의 성별 효과를 확인하기 위해 재택근무제도 사용여부와 성별의 상호작용항을 추가하여 분석을 수행하였다.

먼저 재택근무 여부는 유급노동시간의 변화에 유의미한 영향을 미치지 않았던 것으로 나타났다. 성별의 조절효과도 통계적으로 유의미하지 않았다. 단, 연령이 낮을수록 2020년 3월 이전 대비 유급노동시간이 더 감소하는 경향을 보였다. 그리고 월평균임금이 높을수록, 전문/관리직 대비 사무직, 서비스/판매직일수록 그리고 노조에 가입한 근로자일 경우 유급노동시간이 더 증가하였을 가능성이 높게 나타났다. 다음으로 수면시간의 변화에 재택근무 자체는 유의미한 영향을 미치지 않았으나, 성별에 따른 차이가 발견되었다. 즉, 재택근무제도 사용에 대한 성별 조절효과가 통계적으로 유의미하였는데, 남성일 경우 재택근무를 사용할 때 통제집단에 비해 수면시간이 증가하는 반면, 여성 재택근무자는 통제집단 대비 수면시간이 감소하는 것으로 나타났다. 성별 조절효과는 [그림 3]을 통해 확인할 수 있다. 이 밖에 수면시간 변화에 정(+)의 영향을 미치는 요인은 여성, 유배우자, 미취학자녀수, 서비스/판매직 대비 전문직/관리직 직군, 비-민간조직 근로자, 노조 가입자 등이 있었다. 마지막으로 가사노동시간 변화 역시 재택근무제도 사용의 성별 조절효과가 존재하는 것으로 나타났다. 즉, 재택근무 여부나 성별 그 자체로는 가사노동시간의 유의미한 변화가 발견되지 않았으나 남성이 재택근무제도를 사용할 경우 통제집단보다 가사노동시간이 증가하는 폭이 감소하는 반면, 여성의 경우 재택근무를 사용할 때 더 많은 시간을 가사노동에 투입하는 것으로 나타났다. 이 외에, 연령에 낮을수록 월평균임금이 높을수록, 전문/관리직 대비 사무직일 경우, 시간제일 경우

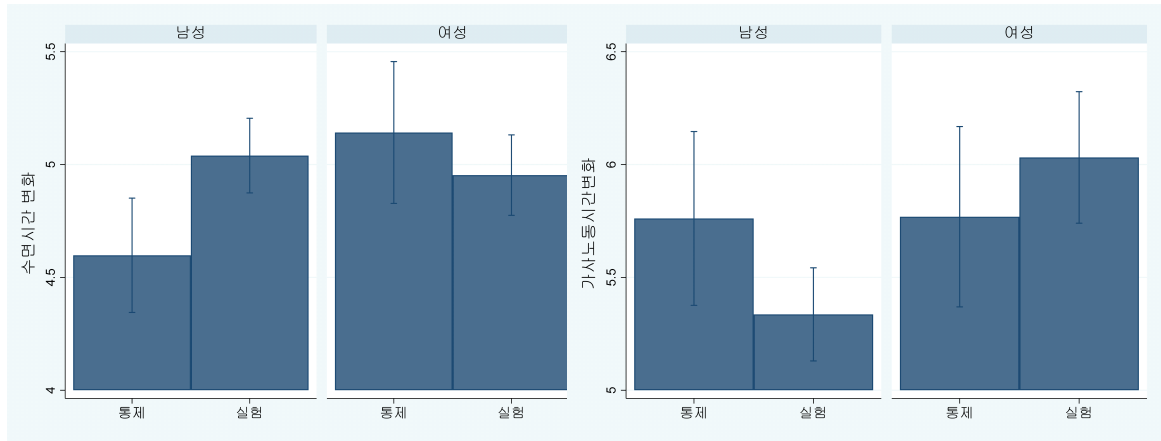
가사노동 시간 증가에 부(-)의 영향을 미쳤다.

<표3> 성향점수 가중치 적용 OLS 회귀분석 결과

		1. 유급노동시간변화		2. 수면시간변화		3. 가사노동시간변화	
재택근무		-0.063 (0.140)	-0.098 (0.205)	-0.096 (0.154)	-0.425* (0.210)	0.140 (0.106)	0.440** (0.145)
성별 : 여		-0.257 (0.152)	-0.299 (0.270)	0.404* (0.186)	0.008 (0.311)	0.154 (0.135)	0.517* (0.234)
재택근무 X 성별			0.073 (0.324)		0.688* (0.336)		-0.628* (0.255)
연령		-0.026** (0.010)	-0.026** (0.010)	-0.009 (0.009)	-0.010 (0.009)	-0.021** (0.008)	-0.020** (0.007)
학력 (기준:고졸)	대졸	-0.128 (0.160)	-0.134 (0.165)	-0.030 (0.206)	-0.080 (0.210)	0.109 (0.129)	0.154 (0.136)
	대학원졸	-0.071 (0.285)	-0.074 (0.288)	-0.083 (0.303)	-0.103 (0.299)	0.223 (0.162)	0.242 (0.160)
배우자: 유		-0.285 (0.229)	-0.284 (0.231)	0.596* (0.239)	0.607* (0.236)	0.050 (0.229)	0.041 (0.218)
배우자 고용여부 : 고용		0.261 (0.204)	0.262 (0.204)	0.315 (0.208)	0.322 (0.203)	0.095 (0.148)	0.089 (0.142)
미취학자녀수		-0.093 (0.142)	-0.093 (0.142)	0.473** (0.160)	0.474** (0.157)	-0.104 (0.069)	-0.105 (0.067)
월평균임금		0.002* (0.001)	0.002* (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.001** (0.000)	0.001** (0.000)
종사상지위 : 임시/일용직		-0.802 (0.595)	-0.809 (0.602)	-0.314 (0.374)	-0.379 (0.326)	-0.227 (0.254)	-0.168 (0.255)
직업 (기준: 전문/관리직)	사무직	0.424* (0.168)	0.428* (0.169)	-0.320 (0.192)	-0.277 (0.192)	0.317* (0.134)	0.278* (0.137)
	서비스/판매 직	0.478* (0.226)	0.477* (0.228)	-0.514* (0.238)	-0.523* (0.237)	0.246 (0.195)	0.254 (0.184)
	기타	-0.414 (0.399)	-0.419 (0.405)	-0.206 (0.310)	-0.259 (0.304)	0.641** (0.235)	0.690** (0.239)
전일제		-1.252 (0.686)	-1.268 (0.705)	0.347 (0.503)	0.203 (0.454)	-0.494* (0.241)	-0.363 (0.235)
근로시간		0.022 (0.012)	0.022 (0.012)	-0.002 (0.014)	-0.002 (0.014)	0.000 (0.007)	0.000 (0.006)
기업형태: 비민간		0.043 (0.191)	0.045 (0.194)	0.444* (0.198)	0.459* (0.200)	0.067 (0.116)	0.054 (0.110)
노조: 가입		0.224*** (0.145)	0.229*** (0.143)	0.057*** (0.171)	0.103*** (0.170)	-0.125 (0.108)	-0.168 (0.107)
_cons		5.540*** (0.780)	5.587*** (0.856)	5.207*** (0.720)	5.647*** (0.747)	5.387*** (0.449)	4.985*** (0.468)

주 1) coefficient값을 제시하였으며 ()안의 값은 표준오차(Standard Error)임

주 2) *p<.05, ** p<.01, *** p<.001



[그림3] 성별 조절효과

V. 결론 및 논의

본 연구는 한국노동패널 2020년 자료를 사용하여 재택근무제도 사용이 근로자의 시간 사용 변화에 어떠한 영향을 미치는지를 탐색하였다. 재택근무의 사용은 남녀 모두에게 유급노동의 양 변화에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 그러나 수면시간과 가사노동시간에 대한 재택근무의 영향은 성별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 재택근무를 하는 남성은 재택근무를 하지 않는 남성보다 수면시간이 덜 감소한 반면, 여성은 재택근무를 할 때 수면시간이 더 감소하였다. 반면 가사노동을 하는 시간은 재택근무를 하는 남성이 재택근무를 하지 않는 남성 대비 덜 증가한 반면, 여성은 더욱 많이 증가한 것으로 나타났다. 즉, 남성은 재택근무제도를 사용할 때 유급노동 외 다른 영역에서의 시간사용 변화 정도가 더 적었다. 이를 통해 일과 생활의 공간적 분리가 약한 재택근무 환경에도 불구하고 여성과는 달리 남성의 유급노동과 가사노동 간 경계가 비교적 명확하게 구분되고 있음을 유추할 수 있다. 반면 여성에게는 재택근무가 가사 및 돌봄을 제공하기 용이한 환경을 제공하는 조건으로 활용되고 있음을 확인하였다. 또한 그들의 삶에서 수면활동은 늘어난 가사노동 시간으로 인해 조정되는 후순위의 영역이라는 것을 내포한다. 이러한 본 연구의 결과는 한국에서 재택근무가 성평등한 시간구성 및 일-생활균형 달성에 제한적인 역할을 하며, 오히려 전통적인 성역할 강화에 일조하는 방향으로 작동하고 있음을 보여준다. 이는 재택근무를 포함한 유연근로제가 성별 분업을 촉진한다는 기존 연구 결과와 일치한다(Hilbrecht et al. 2008; Sullivan & Lewis 2001).

이러한 재택근무제도의 사용과 성별 시간사용 차이의 관계를 살펴본 본 연구가 갖는 이론적, 정책적 함의는 다음과 같다. 먼저 방법론적으로 타당성을 제고하였다는 점이다. 그 동안 일-생활균형 정책 연구는 성향점수매칭 방법이 거의 적용되지 않던 영역이었다. 주로 사용되던 방법론인 ANCOVA에 기초한 기존 연구는 공변량으로 인한 분산을 통제할 수는 있으나 여전히 모든 표본을

대상으로 분석이 수행되어 편향적 해석 및 내생성 문제가 해결되지 않는 한계가 있었다. 본 연구에서는 성향점수매칭을 적용함으로써 분석의 최종단계 이전에 비교 상 부적절한 사례들을 제거하여 결과의 타당성을 높였다.

이어서 기존의 일-가족양립 제도 연구는 제도가 미치는 효과성이 성별에 관계 없이 (gender-neutral) 보편적일 것이라는 가정에 기초하여 성별을 구분하지 않고 연구를 수행한 경향이 있다(박미진, 2020). 본 연구에서는 동일하게 설계된 재택근무 제도라 할지라도 사회적·조직적 맥락과 개인의 인식적 요인에 따라 남녀 간 다른 결과로 이어질 것이라는 이론적 논의에 근거하여 성별 분석을 진행하였으며, 예상대로 성별 간 행태의 차이를 발견할 수 있었다.

이러한 결과는 단순히 제도를 확대하는 것을 경계하고 정책 설계 및 집행에 대한 전반적인 재점검이 필요함을 시사한다. 우리나라에서는 아직까지 재택근무의 법적인 제도화가 이루어지지 않았으나, 코로나19 팬데믹을 계기로 재택근무제도에 대한 관심과 사용률이 급격히 증가하였기 때문에 향후 제도적 발전이 요구될 것으로 기대된다. 네덜란드, 미국, 핀란드 등에서는 근로자가 고용주에게 재택근무제도를 요청하여 사용할 수 있는 권리를 보장하고 있다. 그런데 이러한 국가적 차원의 노력은 양적인 확대 뿐만 아니라 양성 평등적인 목표의 설정 하에 진행될 필요가 있다. 즉, 재택근무 사용이 남녀 모두의 삶의 질과 균형을 개선하는데 도움을 줄 것인지에 대한 고민이 선행되어야 한다. 또한 조직 내에서도 재택근무제도를 도입하고 시행할 경우 근로자 특히 여성근로자로 하여금 영역 간 시간 경계가 무너질 수 있는 위험에 대해서 인지하고 주의해야 할 필요가 있음을 조언할 수 있을 것이다.

한편, 본 연구는 팬데믹의 영향으로 강한 충격이 있었던 해의 데이터를 사용한 연구로서 시기적 영향을 분리할 수 없기 때문에 결과에 대한 해석에 유의해야 한다. 이러한 상황에서의 재택근무는 비자발적인 사용이 주를 이룰 것으로 예상된다. 즉, 일-생활균형 전략이라기보다는 사회적 거리두기로 인한 국가적, 조직적 차원의 조치였기 때문에 재택근무의 본래 목적과는 다르게 사용되었다는 점을 유의할 필요가 있다. 재택근무제도가 순수하게 근로자의 근로환경 선택의 자율성을 높이는 제도로서의 활용되었다면 본 연구결과와는 다른 결과가 나타날 수 있음을 인지해야 한다.

참고문헌

- 김혜진(2020), 『코로나19의 노동시장 관련 3대 이슈와 대응 방안』, BOK 이슈노트, 한국은행.
- 박미진(2020), 「남성의 돌봄시간은 어떻게 결정되는가?」. 서울대학교 대학원. 사회복지학과 박사학위논문.
- 박미혜, 박명희(1999), 「기혼여성재택근무자의 관리행동과 생활만족에 관한 연구」. 대한가정학회지, 37(4), 1-16.
- 박상현, 김태일(2011), 「국민기초생활보장제도가 노동 공급과 성과에 미치는 영향」. 한국정책학회보, 20(4), 277-308.
- 이수진, 이기영(2001), 「기혼여성 재택 근무자의 가정 및 직장생활에 관한 연구」. 대한가정학회지, 39(3), 47-66.
- 조미라(2017), 「일-생활 균형 관점에서 본 한국 가구의 노동시간 유형화 연구」. 서울대학교 대학원. 사회복지학과 박사학위논문.
- Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J.(2020). “Why Working From Home Will Stick”. University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper, (2020-174).
- Becker, G.(1981). *A treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bhat, S. K., Pande, N., Ahuja, V.(2017). “Virtual team effectiveness: An empirical study using SEM”. *Procedia Computer Science*, 122, 33-41.
- Chung, H., Van der Lippe, T.(2018). “Flexible working, work - life balance, and gender equality: Introduction”. *Social Indicators Research*, 1-17.
- Clark, S. C.(2000). “Work/family border theory: A new theory of work/family balance”. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Crosbie, T., Moore, J.(2004). “Work-life balance and working from home”. *Social Policy and Society*, 3(3), 223.
- Desrochers, S., Hilton, J. M., Larwood, L.(2005). “Preliminary validation of the work-family integration-blurring scale”. *Journal of Family Issues*, 26(4), 442-466.
- Dinges, David F.(2005) “Time Use for Sleeping in Relation to Waking Activities”. Paper presented at the ATUS Early Results Conference, Bethesda, MD, Dec. 8-9.
- Edwards, J. R., Rothbard, N. P.(2000). “Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs”. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Eurofound.(2020). *Living, working and COVID-19: first findings*, April 2020.
- Friedman, S. D., Christensen, P., DeGroot, J.(1998). “Work and life: The end of the zero-sum game”. *Harvard business review*, 76, 119-130.
- Fuwa, M.(2004). “Macro-level gender inequality and the division of household labor in 22

- countries". *American sociological review*, 69(6), 751-767.
- Gerstel, N., Clawson, D.(2014). "Class advantage and the gender divide: Flexibility on the job and at home". *American Journal of Sociology*, 120(2), 395-431.
- Glass, J. L., Noonan, M. C.(2016). "Telecommuting and earnings trajectories among American women and men 1989 - 2008". *Social Forces*, 95(1), 217-250.
- Glavin, P., Schieman, S.(2012). "Work - family role blurring and work - family conflict: The moderating influence of job resources and job demands". *Work and Occupations*, 39(1), 71-98.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., Simsek, Z.(2006). "Telecommuting's differential impact on work - family conflict: Is there no place like home?". *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340 - 1350.
- Gornick, J., Meyers, M.(2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J.(1985). "Sources of conflict between work and family roles". *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Großer, B., Baumöl, U.(2017). "Why virtual teams work - State of the art". *Procedia computer science*, 121, 297-305.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Lyness, K. P., Ziemba, S. J.(2006). "Practices of dual earner couples successfully balancing work and family". *Journal of Family and Economic Issues*, 27(2), 207-234.
- Haddon, L., Silverstone, R.(1993). *Teleworking in the 1990s-A view from the home*. University of Sussex, Falmer, UK
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., Andrey, J.(2008). "I'm home for the kids': contradictory implications for work - life balance of teleworking mothers". *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454-476.
- Hill, E. J., Ferris, M., Märtinson, V.(2003). "Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life". *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Miller, B. C.(1996). "Work and family in the virtual office: Perceived influences of mobile telework". *Family relations*, 293-301.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., Colihan, J.(1998). "Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance". *Personnel psychology*, 51(3), 667-683.
- Huws, U., Leys, C.(2003). *The making of a cybertariat: Virtual work in a real world*, 55(3). New York: Monthly Review Press.

- Illegems, V., Verbeke, A.(2003). *Moving towards the virtual workplace: Managerial and societal perspectives on telework*. Edward Elgar Publishing Limited
- Kelliher, C., Anderson, D.(2010). “Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work”. *Human relations*, 63(1), 83-106.
- Lee, M.(2014). *Leading Virtual Project Teams: Adapting Leadership Theories and Communications Techniques to 21st Century Organizations*. CRC Press: Boca Raton, FL, USA
- Leuven, E., Sianesi, B.(2003). “PSMATCH2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing”.
- Lott, Y.(2018). “Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany”. *Social Indicators Research*. 151(2), 471-494.
- Lundberg, S., Pollak, R.(1996). “Bargaining and distribution in marriage”. *Journal of Economic Perspectives*, 10, 139-158.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD).(2007). *Babies and bosses – reconciling work and family life: A synthesis of findings for OECD countries*. Paris.
- Peters, P., Den Dulk, L., Van Der Lippe, T.(2009). “The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees’ work - life balance: The Dutch case”. *Community, Work & Family*, 12(3), 279-297.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). “Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research”. *Human performance*, 10(2), 133-151.
- Powell, A., Craig, L.(2015). “Gender differences in working at home and time use patterns: Evidence from Australia”. *Work, employment and society*, 29(4), 571-589.
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H.(2010). “Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies”. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.
- Rossi, P., M. Lipsey, H. Freeman.(2004). *Evaluation: A systematic approach*. SAGE Publications.
- Rubery, J., Grimshaw, D.(2003). *The organisation of employment: An international perspective*. London: Palgrave.
- Russell, H., O’Connell, P. J., McGinnity, F.(2009). “The impact of flexible working arrangements on work - life conflict and work pressure in Ireland”. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97.
- Smith, H.(1997). “Matching with Multiple Controls to Estimate Treatment Effects in

- Observational Studies”. *Sociological Methodology*, 27, 325-353.
- Smithson, J., Stokoe, E. H.(2005). “Discourses of work - life balance: negotiating ‘genderblind’ terms in organizations”. *Gender, Work & Organization*, 12(2), 147-168.
- Stanworth, C. (1996). “Telework and human resource management”. In IEE Colloquium on The Home as an Office (pp. 5-1). IET.
- Sullivan, C., Lewis, S.(2001). “Home based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co residents”. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145.
- Van der Lippe, T., Lippenyi, Z.(2018). “Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work - family conflict of men and women in European workplaces”. *Social Indicators Research*, 151(2), 383-402.
- West, C., Zimmerman, D.(1987). “Doing gender”. *Gender & Society*, 1, 125-151.
- Wight, V. R., Raley, S. B.(2009). “When home becomes work: Work and family time among workers at home”. *Social Indicators Research*, 93(1), 197.