

영국의 근로시간 정책과 시간제 근로를 포함한 탄력적 근무 청구권

Colette Fagan (영국 맨체스터대학교 교수)

■ 도입

어느 사회에서나 가정은, 육아, 노인부양뿐만 아니라 일상 생활에 어려움을 겪는 자에 대한 성인돌봄에 필요한 시간과 직장생활을 절충할 수 있는 방안을 마련해야 한다. 일반적으로 이러한 가족을 돌보는 책임과 관련된 일은 대부분 여성이 맡고 있다. 여성은 직장업무에 더하여 '2교대'로 가사업무를 수행하고 있으며, 여러 국가의 많은 가정에서 모든 일이 순조롭게 진행될 수 있도록 여성이 직장의 근무시간을 줄이고 있다. 가령, 초과근무를 피하거나 시간제 근무로 전환함으로써 전일제 근무가 줄고 있는 경우도 있다. 이러한 조정을 거치더라도 여성의 하루 총근로시간은 남성보다 길다(Eurofound, 2013).

다른 여러 국가의 경우와 마찬가지로, 영국에서도 가정에서 직장생활과 자녀 및 기타 가족 돌봄 책임을 어떻게 양립 가능하게 할 수 있는가라는 난제는 수년 동안 공공정책 논의의 대상이었다. 과거의 가족생활 모형, 즉 남성은 가족의 경제적 수요를 충족시키기 위해 직장생활에 전력하고 여성은 '2차적 수입원'과 1차적 돌봄 제공자로서 역할을 수행하는 모형은 더 이상 시대에 맞지 않는다. 이전 세대보다 점점 더 많은 여성이 직장생활과 육아 또는 노인돌봄을 병행하기를 원한다. 많은 가정이 이 외에 금전적으로 유지 가능한 대안을 찾지 못하고 있다. 남성의 역할에 대한 기대도 변화하고 있다. 20~30년 전에 비해 아버지들이 일상적인 육아에 관여하는 범위가 넓어졌고, 아버지가 돌보는 일에 있어 더욱 동등한 역할을 맡기를 원하는 열망도

남녀 모두에 있어 널리 확산되었다. 또한 인간의 수명이 늘어나고 고령화되면서, 직장생활과 노부모에 대한 부양 책임을 병행하고자 하는 사람들을 어떻게 지원할 것인가라는 과제가 부각되고 있다. 이는 40대 중반의 근로자에게 점점 더 일반적인 상황이 되고 있는데, 이들은 직장의 근로시간 수요와 자녀 및 노인을 돌보아야 하는 책임을 함께 해결해야 하는 어려움에 처해 있을 가능성이 있다.

‘일과 삶의 조화(work-life balance)’라는 표현은 정책 논의 시에 직장생활과 가족에 대한 책임 및 기타 의무로 인한 시간 수요를 어떻게 절충할 것인가라는 문제를 거론할 때 사용된다. 필자를 포함한 많은 이들이 이는 오해의 소지가 있는 표현이라고 생각한다. 일도 삶의 일부이기 때문이다(Fagan et al., 2012). 부연 설명을 하자면, 필자가 이렇게 널리 사용되고 있는 ‘일과 삶의 조화’라는 표현을 사용할 때는, 사람들이 직장생활과 기타 책임 및 추구하는 바를 상호 조정하고 절충하는 방안을 가리키는 것으로 정의하며, 이 경우 ‘조화(balance)’는 업무상 수요가 충족되고 난 후에도 ‘개인적 삶’을 위한 충분한 시간과 에너지가 존재함을 의미한다. ‘부조화(imbalance)’가 아닌 ‘조화’를 위해서는 자신의 직장생활의 질에 대한 개인적이고 주관적인 평가가 필요하다.

연구 결과에 의하면, 근로자들이 만족스러운 일과 삶의 조화를 누리고 있다고 느끼는 경우에 더 건강하고, 복리와 삶의 질이 향상되고, 자신의 업무에도 더 만족한다. 사용자들의 경우에도, 조직 혁신을 통해 근로시간을 단축하거나 개편하고, 필요한 기술을 갖춘 근로자들을 더욱 효과적으로 신규 채용하고 유지하며 결근을 줄이고 의료보호로 인한 혜택 대비 비용을 절감할 수 있도록 함으로써 생산성 증대를 통해 이득을 볼 수 있다(Fagan et al., 2012; Golden, 2012, Tucker and Folkard, 2012).

바로 이러한 맥락에서 영국의 근로시간 정책은 변화해 왔다. 이하에서는 근로시간 제도 및 정책 동향을 요약하되, 특히, 시간제 고용과, 개인의 근로시간 단축 및 탄력적 근무 ‘청구권’ 도입 배경에 초점을 두고자 한다. 최종 평가에는 한국의 시간제 활성화를 위한 정책적 노력에 도움이 될 수 있는 관련 교훈이 담겨 있다.

■ 영국의 근로시간 제도, 역량 및 근로시간 정책

근로시간, 근무일정 유형 및 예측가능성으로 구성된 근로시간 제도는 국가별로 차이가 있다. Sen(1992)의 역량 기본틀(capability framework)에 의하면, 국가의 법과 정책, 사용자의 정책과 사업장의 단체협약, 사회적 규범, 가계의 경제적·인구학적 상황에 따라 개인의 선택, 결정 및 태도가 정해진다. 이러한 사회적·경제적·인구학적·문화적 요소들은 가정 내에서 근로시간 재배치를 포함하며 노동분화에 영향을 미친다(Hobson, 2011; 2014). 이 기본 틀은 영국 또는 기타 국가의 특정 근로시간 제도를 이해할 수 있는 구조를 제공한다.

다른 유럽 국가들과 비교할 때, 영국의 근로시간은, 비록 한국, 일본, 미국과 다른 여러 국가들의 전일제 근로자들보다는 짧지만, 전일제 근로자들의 장시간 근무 비중이 높다는 특성을 지닌다(Lee et al., 2007; Messenger, 2004). 또 다른 주요 특징은 높은 시간제 고용 비중으로, 2014년 전체 고용에서 시간제 고용이 차지하는 비중은 25.3%, 전체 여성 고용 대비 비중은 41.3%, 전체 남성 고용 대비 비중은 11.2%이다(표 1 참조).

전 세계에서 가장 시간제 고용 비중이 높은 네덜란드에 비하면 현저히 낮지만, 위의 영국 수치들은 EU27의 평균을 상회한다(Fagan et al., 2014: table 2.1). 이에 비해, 한국의 2011년 자료에 의하면 한국의 전체 취업자 중 시간제 고용 비중은 13.5%(취업 여성 중 비중은 18.5%, 취업 남성 중 비중은 10%)였다(ILO database, Fagan et al., 2014에서 재인용).

영국에서 근로시간 제도는 근로자 대표성이 비교적 약한 상황 - 특히 민간부문은 노조조직률이 낮고 단체교섭이 분권화됨 - 에서 사업장 단위로 마련되며, 시간제 근로 또는 탄력적 근무 청구권과 출산휴가, 육아휴가 외에 관련 법은 없다. 영국은 Berg et al.(2014)가 '일방

〈표 1〉 2014년 총고용에서 시간제 고용의 비중

(단위 : %)

	남성	여성	전체
EU-27	8.8	32.4	19.7
영국	11.2	41.3	25.3
네덜란드	26.1	76.7	49.6

자료 : European Labour Force Survey(2014).

적'인 근로시간제라고 일컫은 형태, 즉 강력한 근로자 대표성 및 대화를 기반으로 '합의된(negotiated)' 형태나 단체교섭이 취약한 상태에서 국가가 강력한 개입 역할을 하는 '의무적(mandated)' 형태보다 사용자들이 근로시간에 대해 더 많은 통제권을 갖는 형태를 보이는 대표적인 국가다. 영국 정부는 EU의 1998년 근로시간지침에 의해 도입된 유럽 내 주 48시간 근무 상한선의 적용 제외를 계속 주장하고 있기 때문에 ('자발적 불참 선택' 조항) 전일제 근로자의 장시간 근로가 허용된다.

여성이 자녀를 출산하면 종종 출산휴가권(출산휴가에 대한 법적 권리는 1979년에야 도입)의 부재와 공공 육아시설의 부족으로 인해 많은 경우에 전일제 일자리를 그만두어야 했었기 때문에 시간제 고용은 사용자들이 여성을 일자리에 동원하기 위한 수단으로서 1960년대 이후로 그 비중이 높아졌다. 이후 수십 년간 어머니 고용률(maternal employment rate)은 증가하였지만, 여전히 여성이 출산 후 시간제 일자리로 전환하는 일은 흔한 현상으로, 이는 저렴하고 질 높은 육아서비스가 충분히 공급되지 못하고 많은 일자리의 경우 장시간 근무가 예상되므로 전일제 일자리 유지가 힘들기 때문이다. 또한 여성들은 노인돌봄 서비스 부족으로 인한 부담도 감당해야 한다(Fagan et al., 2012). 용인할 수 있는 행동에 관한 사회적 규범과 '도덕적 합리성(moral rationalities)'도 자신의 직장생활과 육아를 어떻게 조화시켜야 하는지에 관한 개인의 평가에 영향을 미친다(Duncan, 2006). 영국에서 실시한 사회적 태도에 관한 조사에 의하면, 어머니의 전일제 고용에 반대하는 비중은 이전보다 줄어들었지만, 여전히 많은 사람들이 어머니는 전일제보다는 시간제로 일하는 것이 자녀와 가정에 바람직하다고 생각한다.

이와는 반대로, 남성에게 있어 '좋은 아버지 되기'의 필수 요소는 고용과 가족의 경제적 부양(Wall & Arnold, 2007)이며, 이러한 위치에서 벗어난 아버지는 '사회적 검증'과 '소득 압박'을 받게 된다(Doucet & Merla, 2007: 463). 남녀 간 임금격차는, 대체로 남성이 여성보다 소득액이 더 많아서 남성이 계속 일하는 것이 금전적으로 유리하기 때문에, 남성이 주요 수입원이 되는 전통적인 노동분화를 강화한다. 이와 같이 영국에서는 취업 남성의 대다수가 전일제로 일하며, 자발적으로 시간제로 일하는 이들은 주로 학생이거나 정년에 근접한 고령자이다. 전일제 일자리를 구할 수 없어서 비자발적으로 시간제 근로를 하는 남성의 비중은 2008년 경기침체 이후로 급증하였다.

1990년대 이후에 집권한 노동당 정부, 보수당과 자유당의 연합정부, 그리고 현재 보수당 정

부는 직장생활과 가정의 조화가 가족뿐만 아니라 기업과 전체 경제에도 도움이 된다는 점을 명확하게 인식하고, 부모들의 직장생활과 가정의 양립을 더욱 용이하게 하고자 여러 정책들을 도입하였다. 이러한 개혁 방안에는 다음이 포함된다.

- 1998년 국가아동보육전략(1988 National Childcare Strategy) 시행
- 육아 관련 휴가를 사용할 수 있는 법적 권리 증진 : 배우자 출산휴가(paternity leave) 도입, 출산휴가 제도 개선, 육아휴가(parental leave) 도입, 아버지의 육아휴가 사용 확산을 위한 제도 개선
- 근로자의 시간제 근로 또는 탄력적 근무 '청구권' 도입 및 확대

이러한 개혁의 결과, 취학 전 아동을 대상으로 하는 시간제 육아는 확대되었지만, 추가 육아 비용은 계속 증가하고 있어 많은 부모들이 감당하지 못하고 있으며 육아서비스의 공급과 품질도 미흡한 상황이다(Rutter, 2015). 영국은 세계에서 육아 비용이 가장 비싼 국가에 속한다(OECD, 2012). 아버지들이 영유아 및 취학 전 자녀를 돌보기 위한 휴가를 사용하도록 장려하는 개혁 조치들도 실시되었지만, 자격 요건과 소득 감소 때문에 이용률은 낮은 수준이며, 이러한 현상은 가장 최근 공동 육아휴가 사용 활성화를 위해 도입된 2015년 개혁 조치 실시 후에도 지속될 것으로 예상된다(Fagan and Norman, 2016).

시간제 근로 및 탄력적 근무 '청구권'은 위의 가족 정책 패키지의 일환으로 도입되었으며, 그 배경에는 유자녀 여성들에게는 이미 시간제 고용이 일반적인 반면에 많은 전일제 일자리의 경우, 특히 남성에게 장시간 근무가 일반적이라는 점이 자리하고 있다. '청구권'의 세부 내용은 아래의 [Box 1]에 요약되어 있다.

[Box 1] 시간제 근로 또는 탄력적 근무(가령, 일정이나 근무지 변경) 청구권

6세 미만의 자녀(장애인 자녀인 경우에는 18세 미만)를 둔 부모 취업자를 대상으로 2003년 4월에 도입되었다. 2007년 4월에는 일부 성인을 돌보는 경우에도 확대 적용되었으며, 2009년에는 17세 미만 자녀의 부모로 적용 대상이 더욱 확대되었다. 2014년 6월 30일부터, 탄력적 근무 청구권은 모든 근로자에게 확대 적용되기 시작했다.

근속기간이 26주 이상인 근로자는 근로시간, 근무일, 근무지 변경을 청구할 수 있는 법적 권리가 있다. 이에 따라, 시간제 근무, 기간제 근무, 부분 재택 근무, 업무 시작 및 종료 시각 조정, 특정한 교대 방식이나 압축 근무주(compressed week, 전일제로 근무하되 주당 근무일 수를 줄임) 채택, 탄력 시간제(flexitime, 근로자가 업무 시작 및 종료 시각은 선택할 수 있으나 특정 '핵심 시간대', 가령, 매일 오전 10시부터 오후 4시까지는 근무함), 연 단위 근무시간제(근로자가 1년간 특정 시간을 근무해야 하지만 그 시기에 대해서는 어느 정도 유연성을 지님), 시차 근무제(staggered hours, 근로자들이 서로 다른 업무 시작, 종료 및 휴게 시간을 지님)를 요청할 수 있다. 또한 고령 근로자의 경우 단계적 퇴직(phased retirement)도 가능하다(근로자는 자신의 퇴직, 근로시간 단축 및 파트타임 근무 시기를 선택할 수 있음).

사용자는 근로자의 탄력적 근무 요청을 진지하게 고려하여야 하되, '기업경영상의 이유'로 그러한 청구를 거부할 수 있다(Equality and Human Rights Commission, 2013).

■ 시간제 근로 또는 탄력적 근무 '청구권'

(소득을 조정한) 시간제 근로 또는 (근무 일정 및 근무지 변경 등의) 탄력적 근무 '청구권'은 2003년 4월에 어린 자녀를 둔 근로자들을 대상으로 처음 도입되었다가, 이후에 단계적으로 확대되어 2014년 이후로는 모든 근로자에게 적용되고 있다(Box 1 참조). 이 제도는 근로자들이 일과 가정 생활 사이에서 만족스러운 균형점을 찾도록 지원하는 데 취지가 있다. 사용자는 근로자의 요청을 진지하게 고려하여야 하지만 거부할 수 있다. 시간제에서 전일제 고용으로 전환을 '청구할 수 있는 권리'는 법에 명시되어 있지 않다.

이 법은 네덜란드가 최초로 도입한 '청구권' 관련법을 모델로 하였지만, 세 가지 중요한 차이가 있다. 첫째, 영국법은 근로시간 단축 외에 다른 선택 방안도 제시하고 있지만 네덜란드법과는 달리 시간제 근로에서 전일제 근로로의 전환 청구권이 명시되어 있지 않다. 둘째, 근로자의 요청이 거부되는 경우 사용자가 기업경영상의 이유를 제시하면 근로자가 이에 반박할 수 있는 근거가 더 제한적이다. 셋째, 네덜란드의 경우에는 근로자가 요청을 하면 단체협약이 적용되거나 근로자 대표가 협상을 지원할 수 있는 가능성이 더 많다(Fagan et al., 2006).

이러한 개혁의 영향을 평가하는 데 있어서, 영국에서는 이미 시간제 근로가 가장 일반적인 탄력적 근무 형태라는 점에 유의해야 할 것이다(CIPD, 2012; Department for Business, Innovation and Skills, 2012; 2014 참조). 일자리 질의 여러 측면에서 볼 때, 시간제 일자리는 전일제 일자리보다 평균적으로 질이 낮다. 시간제 일자리는 저임금 및 낮은 직급의 일자리, 좁은 범위의 저임금 여성 지배적 서비스 일자리와 일부 중간 사무직에 지나치게 집중되어 있다. 또한 근로조건에 대한 규제가 가장 미약한 경제 부문에서 이루어지는 경우가 흔하다(Burchell et al., 2007; OECD, 2010). 일부 일자리는 예측 불가능한 근로시간이나 과편화된 업무일정 같은 가정생활을 파괴할 정도의 업무 일정을 제시하기도 한다. 전문직과 관리직의 시간제 근로 기회는 더욱 제한적이며, 대체로 낮은 직급에 한정된다. 시간제 근로 자격은 제한된 직급과 직무 분야에 한정되기도 한다(Kersley et al., 2006; Fagan et al., 2013). 이러한 생애 경로가 영국 노동 시장의 직종 분리(occupational segregation)를 더욱 심화시키고 있다.

남성보다는 여성이, 특히 어머니들이 주로 시간제 고용의 형태로 이 법정 권리를 더 많이 활용하고 있다. 남성이 요청하는 경우에는 시간제 근로로의 근로시간 단축보다는 대체로 근무 일정 변경이나 탄력적 근무시간(flexitime)을 요청하는 경우가 더 많다. 개혁 직후인 2003~2005년에는 6세 미만 자녀를 둔 근로자의 14%가 이 권리에 따라 근무 조정을 요청하였으며, 남녀별로 보면 여성은 3명 중 1명, 남성은 12%였다. 대부분의 요청건은 수용되었지만, 거부율은 남성 근로자의 경우가 더 높았다. 또한 변경 정도가 전혀 심하지 않은 요청이 거부되는 경우도 있었다(Fagan et al., 2006; Fagan, 2009). 이 권리가 모든 돌봄 제공자에게 적용되지만 아직 모든 근로자에게 확대 적용되지는 않았던 2007~2009년 동안을 대상으로 이루어진 가장 최근의 조사에 의하면, 이 기간 동안 여성의 28%와 남성의 17%가 시간제 근로나 탄력적 근무를 요청한 것으로 나타났다(BIS, 2012). 일부 경우에는 근무 조정에 대해 협상을 거쳤으나 요청이 거부된 경우는 20%에 그쳤다. 요청이 거부된 20% 중에서 일부는 법적 소송을 제기하였는데, 그중 13%는 소송 후에도 신청을 거부당했고, 나머지 87%는 결과를 기다리고 있는 중이다. 2007~2009년 사이에 조사(BIS, 2014)에 참여한 모든 사용자의 40%가 이전 2년 동안 탄력적 근무 요청을 받은 적이 있었다. 90%는 모든 요청을 수락하였다고 답하였는데, 특히 공공 부문과 민간 대기업에서 요청 및 수락 비중이 높게 나타났다(BIS, 2014).

근로자의 상당수가 시간제 근로 또는 탄력적 근무로의 조정을 요청하고 있으며 그러한 요청

의 과반수가 수락되고 있다는 점에서 이 법은 긍정적인 효과를 보였다. 하지만 여전히 우려할 만한 점도 있다.

- 영국법은 네덜란드 법에 비해 규제가 약해서, 요청을 거부할 수 있는 여지를 더 많이 허용하고 있으며 이러한 면에서 근로자들은 실제로 요청이 제한되고 있다는 느낌을 받을 수 있다.
- 운용된 지 10년이 지났지만 여전히 남성은 여성에 비해 요청하는 비중이 적으며, 따라서 이 법이 돌봄책임에 대한 남녀 간 불평등을 해소하는 데 있어서는 아직까지 큰 성과를 거두지 못한 것으로 보인다. 이러한 사실은 근로시간 관행이 남성과 여성의 적절한 역할에 대한 사회적 기대와 긴밀한 관계가 있음을 상기시켜 준다(Lewis et al., 2007). 근로자와 사용자 간 개별 협상에 지나치게 의존하고 있는 탄력적 근무는, 이 제도가 주로 여성을 대상으로 하는 것으로 생각되는 문화에서는 남성들이 활용하기가 더 어려울 수 있다(Smithson et al., 2004; The Guardian, 17th January 2011).
- 전일제 근로로 복귀할 수 있는 권리가 없다. 연구 결과에 의하면 탄력적 근무를 택한 근로자는 보수가 더 적고(18%) 훈련 및 개발 활동과 경력향상의 기회가 더 적을 수 있기 때문에, 전일제 근로로 복귀할 수 있는 권리의 부재는 상당한 제약이 된다(BIS, 2012; Tomlinson and Durbin, 2010).
- 모든 근로자에게 청구권이 확대 적용됨으로써, 자녀나 아픈 가족을 돌보기 위한 근로자들의 요청을 더 이상 우선시할 수 없다고 사용자가 판단하면 그러한 요청이 거부되는 경우가 더 많아질 수 있는 위험이 있다.
- 집단적 조정보다 개인적 조정에 초점을 두면, 가족 친화성이 낮은 근로시간제로 이행하고 있는 일반적인 경향에 주의를 기울이지 못할 수 있다(Fleetwood, 2007).

■ 최종 평가 및 정책 관련 시사점

자신의 근로 여건이 가족을 돌보아야 할 책임에 부합하지 않는 경우 근로시간을 줄이거나 근무

일정이나 일자리를 변경하거나 퇴직을 하는 사람은 주로 여성들이다. 이는 여성의 직무 범위를 제한하고 승진 가능성을 저해할 수 있다.

‘청구권’ 관련법은 근로시간 선택권을 넓히기 위한 하나의 수단이다. 영국에서는 이 법 덕분에 상당수 근로자의 근로시간 조정이 가능해졌다. 여성들은 주로 노동시장에서 새로운 시간제 일자리를 구할 필요 없이 현재의 일자리에서 시간제 근로로 조정하기 위해서 이 권리를 활용하여 왔다. 따라서 이 권리로 인해 여성들은 현재의 직업 및 임금 수준을 유지할 수 있게 되었다. 또한 이전보다 더 광범위한 직종과 사업장에서 시간제 근로 기회를 가질 수 있게 되었다. 그러나 이후에 전일제 근로로 복귀할 수 있는 권리가 없기 때문에, 여성들은 지속적인 시간제 근로와 연계된 노동시장 불이익을 받을 위험에 놓이게 된다. 즉 훈련과 승진 기회가 줄고 따라서 근무기간 전반에 걸쳐 소득도 줄어들 수 있다(Grimshaw and Rubery, 2015). 분명히, 영국에서는 10년 동안 법적 ‘청구권’이 부여되고 있는데도 불구하고 여전히 전일제 근로자와 시간제 근로자의 시간당 임금격차가 크다. 더구나 근로시간(과 소득)은 줄어들지만 업무량은 그대로라면 이는 또 다른 부정적 효과로서, 업무량이 많은 데다가 업무 과정에 대한 통제권과 결정권이 결여되기까지 하다면 이는 직무 긴장(job strain)으로 이어지며, 이는 개인적 삶에 부정적 여파를 미칠 수 있다.

여성에 비하면 그 정도는 약하지만, 남성들도 가정에서 돌봄에 더 많이 관여하기 위해 청구권을 활용하여 왔다. 이로 인해 가정에서 돌봄책임을 남녀 간에 더욱 평등하게 공유할 수 있는 여건이 마련되었으며, 성 고정관념을 깨고 사회적 규범과 기대를 바꾸는 데도 기여하였다.

이 권리가 노동시장에 정착하게 된 이유는 시간제 고용이 이미 널리 확산되어 있으며 일부 대기업의 사용자들은 이미 그러한 요청을 받은 경험이 있는 상황에서 이 권리가 도입되었다는 데에서 부분적으로 찾을 수 있다. 한국과 같이 시간제 근로가 덜 일반화되어 있는 국가에서는, ‘청구권’ 사용이 영국과는 다른 경로로 나타날 수 있으며, 그 효과는 분명히 구체적인 법의 내용과 노사 간 협상의 강도 및 질에 의해 결정될 것이다.

끝으로, ‘청구권’이 시간제 근로 기회 확대에 기여할 수는 있지만, 다른 보완적 조치들도 필요하다. 즉 시간제 근로자 동등 대우 원칙을 이행하고, 남녀 근로자들이 타당하다고 판단할 만한 근로시간 제도의 선택폭이 넓어질 수 있도록 육아 및 노인돌봄 서비스를 확대하며, 전일제 근로의 장시간 근무를 줄이기 위한 조치가 실시되어야 한다. **KLI**

참고문헌

- Berg, P., Bosch, G. and Charest, J.(2014), “Working-time configurations: a framework for analysing diversity across countries”, *Industrial and Labor Relations Review* 67(8), pp.805~837
- Burchell, B., Fagan, C., O’ Brien, C. and M. Smith(2007), *Working conditions in the European Union: The gender perspective* (Luxembourg, European Communities).
- CIPD(2012), Flexible working provision and uptake, survey report May 2012, CIPD: London
- Department for Business, Innovation and Skills(2012), Employee Work-Life Balance Survey available at: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/32153/12-p151-fourth-work-life-balance-employee-survey.pdf
- Department for Business, Innovation and Skills(2014), Employer Work-Life Balance Survey available at: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/398557/bis-14-1027-fourth-work-life-balance-employer-survey-2013.pdf
- Doucet, A., and Merla, L.(2007), “Stay-at-home fathering: A strategy for balancing work and home in Canadian and Belgian families”, *Community, Work & Family* 10(4), pp.455~473.
- Duncan, S.(2006), “Mothers’ work-life balance: Individualized preferences or cultural construction”, In D. Perrons, C. Fagan, L. McDowell, K. Ray, & K. Ward(eds.), *Gender divisions and working time in the new economy: Changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America*, Cheltenham: Edward Elgar, pp.127~147.
- Equality and Human Rights Commission(2013), Working hours, flexible working and time off. <http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/guidance-for-employers/working-hours-flexible-working-and-time-off/>
- Eurofound(2013), “Feeling the Squeeze? Pay, wages and income under pressure”, Foundation Focus, issue 14, November.
- Fagan, C.(2009), “Working Time in the UK – Developments and Debates”, *Working Time: In Search of New Research Territories beyond Flexibility Debates*, Japan Institute for Labour

Policy and Training Report no 7, JILPT: Tokyo, Japan.

- Fagan, C., Hegewisch, A., and Pillinger, J.(2006), *Out of Time – Why Britain needs a new approach to working–time flexibility*, London: Trades Union Congress. www.tuc.org.uk
- Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M. and Saldaña–Tejeda, A.(2012), *The influence of working–time arrangements on work–life integration or “balance”*: A review of the international evidence, International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch, Geneva: ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187306.pdf
- Fagan, C., Norman, H., and Rubery, J.(2012), *The labour market in the social care sector in the UK*. In Deok Soon Hwang, Jayoung Yoon and Jeong–hyang Yoon(eds.), *Analysis of the Social Service Sector Labor Markt*, research report 2012–08, Korea: Korea Labour Institute www.kli.re.kr
- Fagan, C., and Norman, H.(2016, in press), “Which fathers are involved in caring for pre–school age children in the UK? A longitudinal analysis of the influence of work hours in employment on shared childcare arrangements in couple households”, in I. Crespi, E. Ruspini(eds.), *Balancing work and family in a changing society. The fathers’ perspective*, Palgrave: Basingstoke.
- Fagan, C., Norman, H., Smith, M., and González Menéndez, M.(2014), *In search of good quality part–time*, International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch, Geneva: ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_237781.pdf
- Fleetwood, Stephen(2007), “Why work–life balance now?”, *International Journal of Human Resource Management* 18(3), pp.387~340
- Golden, L.(2012), *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*, International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch, Geneva: ILO: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf

- Grimshaw, D., and Rubery, J.(2015), *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Geneva: International Labour Organisation Working paper 1–2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_371804.pdf
- Hobson, B.(2011), “The Agency Gap in Work–Life Balance: Applying Sen’s Capabilities Framework Within European Contexts,” *Social Politics* 18 (2), pp.147~167.
- _____(ed.)(2014), *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*, Oxford University Press: Oxford.
- Kersley, B., Alpin, C., Forth, J., Bryson, A., Bewley, H., Dix, G., and Oxenbridge, S.(2006), “Inside the workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey”, London, Routledge.
- Lee, S., McCann, D., Messenger, J.(2007), *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, International Labour Organisation: Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_104895.pdf
- Lewis, S., Gambles, R., and Rapoport, R.(2007), “The Constraints of a Work–life Balance Approach: an International Perspective”, *The International Journal of Human Resource Management* 18(3), pp.360~374.
- Messenger, J. C.(ed.)(2004), *Working time and workers’ preferences in industrialized countries: Finding the balance*, London and New York: Routledge.
- OECD(2010), “How good is part–time work?”, in *Employment Outlook*(Paris, OECD).
- _____(2012), Family Database, OECD, Paris(www.oecd.org/social/family/database.htm).
- Rutter, J.(2015), Childcare Costs Survey 2015, Family and Childcare Trust. <http://www.familyandchildcaretrust.org/childcare-cost-survey-2015>
- Sen, A.(1992), *Inequality Reexamined*, Oxford University Press: Oxford.
- Smithson, J., Lewis, S., Cooper, C., and Dyer, J.(2004), “Flexible working and the gender pay gap in the accountancy profession”, *Work, Employment and Society* 18(1), pp.115~135.

-
- The Guardian(17th January 2011), “Nick Clegg promises ‘properly flexible’ system of parental leave”, <http://www.guardian.co.uk/politics/2011/jan/17/nick-clegg-properly-flexible-parental-leave>
 - Tomlinson, J., and Durbin, S.(2010), “Female part time managers: Work-life balance, aspirations and career mobility”, *Equality, Diversity and Inclusion: An international Journal* 29(3), pp.255~270.
 - Tucker, P., and Folkard, S.(2012), *Working Time, Health and Safety: a Research Synthesis Paper*, International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch, Geneva: ILO: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/-/protrav/-travail/documents/publication/wcms_181673.pdf
 - Wall, G., and Arnold, S.(2007), “How involved is involved fathering? An exploration of the contemporary culture of fatherhood”, *Gender & Society* 21, pp.508~527.