

일하는 방식 변화와 일 · 생활균형*

손연정**

이 글에서는 한국노동패널 23차조사 부가조사 자료를 이용하여 재택근무제와 근로자의 일 · 생활균형의 관계에 대해 탐색적으로 살펴보았다. 분석 결과, 재택근무제는 근로자의 행복도 및 가족관계 만족도와 긍정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 여성의 경우 일자리 안정성과 관련한 직무만족도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 하지만 이러한 재택근무제의 효과는 자녀돌봄과 일을 병행해야 하는 근로자들에게는 그 효과가 반감될 수 있으며, 그 영향은 여성에게 더 클 수 있음을 발견하였다. 따라서 자녀돌봄 등으로 인해 일 · 생활갈등 상황에 놓인 재택근로자들이 업무생산성을 유지하고 일 · 생활균형을 실현할 수 있도록 사회적 지원을 강화할 필요가 있을 것이다.

1. 들어가며

그동안 삶의 질과 일 · 생활균형, 삶에 대한 선택의 자유 등을 추구하는 시대적 변화가 전 세계적으로 이루어져 왔으나, 우리나라의 경우 경직되고 고착화된 근로방식으로 인하여 일 · 생활균형의 실현이 사회적 관심에 비해 더디게 진전되고 있다. 하지만 코로나19 팬데믹으로 사회적 거리두기가 장시간 지속되면서 재택근무가 급속히 확산되는 등 일터 영역에서 큰 변화가 이루어졌다. 이에 더하여 삶의 질에 대한 관심과 여유 있는 삶을 지향하는 가치관의 변화, 그리고 디지털 경제로의 이행과 관련해 급변하는 산업 구조 등으로 인해 유연한 근무방식의 필요성이 제기되었고, 유연근무제가 그 대안으로 떠오르고 있다.

유연근무제란 획일적으로 지정된 표준근로시간대와 근무지에서의 전통적인 근무방식에서

* 이 글은 손연정 외(2021), 『비대면 시대 일하는 방식 변화와 일 · 생활균형』의 내용 일부를 요약 · 정리한 것이다.

** 한국노동연구원 연구위원(skysyj@kli.re.kr).

벗어나 근로자로 하여금 자신이 근무시간과 장소를 자유롭게 선택할 수 있는 재량을 일정 부분 이상 허용함으로써 노동의 유연성을 높이는 제도를 뜻한다(Chung and Van der Lippe, 2018). 고용노동부는 유연근무제를 “근로자와 사용자가 근로시간이나 근로장소를 선택 조정하여, 일과 생활을 조화롭게 하고, 인력활용의 효율성을 높일 수 있도록 하는 제도(고용노동부, 2017)”로 정의하여 고용주와 근로자 양측의 관점에서의 유연성을 고려하였다. 유연근무제는 유연화의 대상에 따라 크게 네 가지로 분류할 수 있다. 첫째는 시차출퇴근제와 같은 근로시간의 유연화, 둘째는 재택근무, 원격근무와 같은 근로장소의 다양화, 셋째는 근무량의 조정, 넷째는 근무연속성의 유연화이다.

유연근무제도는 기존의 경직되고 획일적인 근무형태가 모든 근로자의 삶에 적용되는 것이 적합하지 않다는 한계를 극복할 수 있는 대안으로 긍정적으로 검토되고 있지만 유연근무제도가 근로자의 생활에 미치는 영향을 분석한 기존 연구는 긍·부정 효과가 혼재되어 나타나고 있다. 이에 본 연구에서는 유연근무제도가 개인의 직업생활과 삶에 대한 만족도에 미치는 영향을 살펴보고, 이를 통해 근로자의 삶의 질과 일·생활균형 개선을 위한 정책 개선 방안을 도출하는 데 기여하고자 하였다. 제Ⅱ장에서는 유연근무제와 일·생활균형에 관한 기존 연구를 소개하고, 제Ⅲ장에서는 분석에 활용한 자료와 분석방법을 소개한다. 제Ⅳ장에서는 분석결과를 보고하고 제Ⅴ장에서는 결론 및 정책함의점을 논의한다.

Ⅱ. 유연근무제와 일·생활균형에 관한 선행연구 고찰

유연한 근무환경이 개인의 일과 생활의 균형을 증진하는 데 기여할 수 있다는 주장은 여러 이론들에 의해 뒷받침되고 있다. 먼저, 자원이론(Conservation of Resources Theory)에 따르면, 업무 시간과 장소에 대한 재량권이 주어질 때 근로자는 자신이 가진 시간, 관심, 에너지와 같은 자원을 일과 가족이라는 다른 영역에 최적으로 배분할 수 있게 되므로 유연근무제도가 근로자의 개인적 생활 만족뿐 아니라 직무만족도 및 생산성 등의 조직적 영역에까지 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 설명한다(김지현, 2021; Edwards and Rothbard, 2000; Kossek and Ozeki, 1998). 일생활촉진(work-family facilitation) 이론에서도 개인이 일과 가정이라는 두 영역에서 갖게 되는 성취와 만족도는 서로 영향을 주고 받는데, 근로 유연성은 일 영역에 있어서의 만족감을 높임으로써 가정 영역에서 더 원활한 역할 수행을 가능하게 하고, 가족과의 상호작용을 늘려 가정 영역에서의 만족감과 웰빙(well-being)을 증진시킴으로써 이것이 다시 일 영역에서의 성과와 자신감으로 이어진다고 설명한다(Wayne et al., 2007).

유연근무제 가운데서도 특히 재택근무와 같이 장소의 유연성을 담보하는 근무제도의 경우 근로자가 일과 일 이외의 영역에서 여러 역할을 동시에 수행하는 것을 가능케 하고 역할 간 이행을 쉽게 한다는 점에서 근로자의 일·생활균형을 증진시키는 효과가 있는 것으로 보고하는 연구들이 다수 존재한다(Chung and Van der Lippe, 2018; Edwards and Field-Hendrey, 2002; Sullivan and Lewis, 2001) 하지만 일련의 연구들에서는 재택근무가 오히려 일·생활균형을 저해할 수 있다는 결과가 도출되기도 하였는데, 이들은 재택근무가 실질적인 업무강도를 증가시키고 일과 생활 영역 간 경계의 투과성(permeability)을 증가시킴으로써 두 영역이 서로 방해를 받게 하거나 업무 시간이 끝난 후에도 업무가 계속 지속되는 느낌을 줄 수 있다는 점을 강조한다. 이로 인해 근로자가 충분한 휴식을 취하는 데 지장을 겪게 될 수 있다는 것이다(Allen et al., 2013; Derks and Bakker, 2010; Kelliher and Anderson, 2010; Schieman and Young, 2010). 특히, 재택근무가 업무강도를 증가시킬 수 있다는 점에 대해 Kelliher and Anderson (2010)과 Lott(2018)에서는 선물교환(gift exchange) 이론을 바탕으로 그 원인을 설명한다. 이 이론은 고용주가 근로 유연성을 제공할 때 근로자들이 그에 대한 보답으로 최소요구 수준 이상의 근로노력을 기울이게 되는 현상을 설명하는 것으로, 이와 반대로 고용주가 근로자에게 업무 재량권을 부과하는 동시에 업무량을 의도적으로 늘리는 경우도 존재할 수 있다.

이처럼 재택근무 등 유연근무제도가 근로자의 일·생활균형과 삶의 질에 미치는 영향에 대한 선행연구들은 반드시 좋은 결과만을 보고하고 있지는 않다. 또한, 재택근무 및 유연근무제가 일·생활균형에 미치는 영향이 근로자의 성별 또는 가족 상황에 따라 다를 수 있음을 지적한 연구들도 있다. Michel et al.(2011)에서는 유연근무제도와 관련한 일·생활갈등이 남성보다 여성 근로자들에게 더욱 큰 문제를 야기하는 것으로 보고 있는데, 이는 여성이 여전히 가사노동과 자녀돌봄을 전담하는 경우가 많고 이러한 활동에 투여하는 시간이 길기 때문이라고 설명한다. 마찬가지로 Ten Brummelhuis and Van der Lippe(2010)에서도 유연한 근무방식이 미혼 근로자들에게는 효과적인 업무 방식이지만 자녀가 있는 근로자들, 특히 여성에게는 일·가정 갈등을 더욱 강화할 수 있다고 보고한 바 있다. 또한, Lott and Chung(2016)은 전통적인 성역할 규범이 고착화된 사회에서는 유연근무제가 여성의 돌봄 노동 책임을 강화하고 남성에게는 근로시간을 늘림으로써 오히려 성별 불평등을 강화한다고 주장하였다.

재택근무를 비롯한 유연한 근무제도가 근로자의 삶의 질과 일·생활균형에 미친 영향에 대한 실증연구가 해외에서는 비교적 활발히 진행되어 다양한 연구 성과가 축적되고 있으나, 국내에서는 연구가 드물게 이루어지고 있는 상황이다. 특히, 우리나라에서 재택근무나 원격근무와 같은 장소의 유연성을 허용하는 근무형태가 코로나19 이전에는 활용도가 매우 낮았기 때문에 이러한 근무제도의 효과를 제대로 분석하는 데 어려움이 있었던 것으로 보인다. 하지만 코로나 19 팬데믹으로 촉발된 재택근무의 확산은 재택근무가 근로자의 일·생활균형과 삶의 질에 미

친 영향을 확인할 수 있는 계기를 마련해 주었다. 본 연구에서는 2020년에 조사된 한국노동패널 23차조사 부가조사 자료를 이용하여 재택근무 등 유연근무제가 노동자의 일·생활균형에 미친 영향을 실증 분석함으로써 그동안의 관련 연구의 공백을 채우고자 하였다.

Ⅲ. 분석자료 및 분석방법

한국노동패널 조사는 2020년에 부가조사로 코로나19에 따른 일자리에서의 근무형태 변화, 생활 및 인식 변화를 파악하고자 자녀돌봄 변화, 시간 활용 및 만족도, 정부지원금, 임금근로자 근무형태 및 소득 변화, 비임금근로자 근무형태 및 소득 변화 등을 조사하였다. 본 연구에서는 재택근무 등 유연근무제가 근로자의 삶의 질과 일·생활균형에 미친 영향을 파악하기 위해 2020년에 조사된 한국노동패널 23차조사 부가조사 자료를 분석하였다. 분석에는 임금근로자만을 포함하였으며, 남성 5,085명, 여성 3,887명으로 총 8,972명의 샘플이 활용되었다. 이 중 소속된 사업체에서 유연근무제를 시행하고 있다고 응답한 노동자는 411명이며, 그 가운데 206명은 재택 및 원격근무제를 활용하고 있는 것으로 조사되었다.

유연근무제가 근로자들의 일·생활균형에 미친 영향을 살펴보기 위해 순서형 프로빗(ordered probit) 모형을 사용하여 분석하였다. 분석에 사용된 회귀모형은 다음과 같은 형태를 가진다.

$$y_i^* = \alpha + \sum_{k=1}^4 \beta_k D_{k,i} + \gamma X_i + \epsilon_i \quad (1)$$

위 식에서 본 연구의 관심변수인 $D_{k,i}$ 는 재택근무, 시차출퇴근제, 선택근무제, 원격근무제 등 네 유형의 유연근무제 사용 여부를 의미하며, X_i 는 종속변수에 영향을 미치는 개인 i 의 연령, 교육수준, 혼인관계 등 인구·사회학적 특성들과 미취학 자녀 및 초중고 자녀 수, 배우자 취업여부 등 가족 관련 요인, 그리고 로그 임금, 근로시간, 기업 규모와 유형, 직종과 산업 등 직장 관련 요인 등을 포함한 개인 특성 벡터를 의미한다. ϵ_i 는 잔차항(error term)을 나타낸다.

식 (1)의 종속변수인 y_i^* 는 관찰되지 않는 잠재변수(latent variable)이며, 행복도, 가족관계 만족도, 직무만족도, 직무몰입도, 고립감 등의 서열척도로 조사된 변수로서 다음과 같은 응답 범주로 관찰된다.

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{if } y_i^* \leq \delta_1 \\ 2 & \text{if } \delta_1 < y_i^* \leq \delta_2 \\ 3 & \text{if } \delta_2 < y_i^* \leq \delta_3 \\ \vdots & \\ J & \text{if } \delta_{j-1} < y_i^* \end{cases} \quad (2)$$

순서형 프로빗 추정법에서는 이처럼 관찰된 종속변수에 관한 정보와 최우추정(maximum likelihood estimation) 기법을 이용하여 추정식의 계수값(α, β_k, γ) 및 절사점(cutoff point) δ 값, 근로자 개인 i 가 각 응답 범주에 해당하는 값으로 응답할 확률 등을 추정한다.

〈표 1〉은 종속변수에 대한 정의와 설명을 제시하고 있으며, 〈표 2〉는 분석에 사용된 변수들의 기초통계량을 보고하고 있다.

〈표 1〉 종속변수

종속변수명	설문내용 및 설명	응답항목	빈도 수	비중(%)
행복도	모든 것을 고려할 때, 얼마나 행복하십니까?	(0) 전혀 행복하지 않다	3	0.03
		...	417	4.77
		(5) 보통	1,380	15.40
		...	7,095	79.2
		(10) 매우 행복하다	54	0.60
가족관계 만족도	가족 관계에 대해 얼마나 만족하십니까?	(1) 매우 만족	5	0.06
		(2) 만족	175	1.95
		(3) 보통	2,631	29.37
		(4) 불만족	5,933	66.24
		(5) 매우 불만족	213	2.38
직무만족도	현재 하시는 일에 대한 평소 생각은 어떠하십니까? - 나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다.	(1) 전혀 그렇지 않다	22	0.25
		(2) 그렇지 않다	336	3.75
		(3) 보통이다	4,016	44.81
		(4) 그런 편이다	4,374	48.80
		(5) 아주 그렇다	215	2.40
조직몰입도	현재 근무하고 계시는 직장(일자리)에 대한 평소 생각은 어떠하십니까? - 지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐 만한 좋은 직장이다	(1) 전혀 그렇지 않다	14	0.16
		(2) 그렇지 않다	504	5.62
		(3) 보통이다	4,638	51.76
		(4) 그런 편이다	3,601	40.19
		(5) 아주 그렇다	204	2.28
고립감	지난 3월 당시, 코로나19로 인해 다음의 감정을 얼마나 자주 느끼셨습니까?	(1) 전혀 그렇지 않다	4,423	49.37
		(2) 그렇지 않다	2,657	29.66
		(3) 보통이다	1,367	15.26
		(4) 그런 편이다	422	4.71
		(5) 아주 그렇다	89	0.99

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널 23차조사 부가조사」 원자료.

〈표 2〉 분석표본의 기초통계량

변 수		여 성		남 성	
		평균	표준편차	평균	표준편차
Dependent Variables					
만족도 및 정신건강	행복도	6.595	1.319	6.660	1.327
	가족관계 만족도	3.669	0.559	3.705	0.545
	직무만족도	3.494	0.618	3.493	0.627
	조직몰입도	3.377	0.637	3.396	0.636
	고립감	1.769	0.927	1.794	0.944
Independent Variables					
유연근무제도	재택근무제 사용여부	0.027	0.161	0.020	0.140
	원격근무제 사용여부	0.003	0.051	0.002	0.048
	시차출퇴근제 사용여부	0.008	0.088	0.006	0.078
	선택근무제 사용여부	0.003	0.056	0.002	0.041
연령	연령	47.285	14.730	47.255	12.832
교육수준	고등학교 미만	19.1	-	10.8	-
	고등학교 졸업	34.1	-	31.8	-
	전문대 졸업	19.7	-	20.4	-
	대졸 이상	27.1	-	37.1	-
혼인상태	미혼	21.2	-	21.2	-
	기혼 유배우	62.6	-	72.8	-
	별거·이혼·사별	16.2	-	21.2	-
가족관련 요인	미취학 자녀 수	0.127	0.410	0.217	0.522
	초중고 자녀 수	0.399	0.682	0.477	0.796
	배우자 취업여부	0.539	0.499	0.374	0.484
직장관련 요인	로그 임금	5.091	0.682	5.627	0.603
	근로시간	36.947	10.934	41.553	8.896
지역	수도권 거주	51.8	-	50.4	-
직종	관리자	0.4	-	2.4	-
	전문가 및 관련 종사자	25.9	-	20.5	-
	사무 종사자	20.2	-	18.8	-
	서비스 종사자	18.0	-	4.6	-
	판매 종사자	9.4	-	4.9	-
	농림·어업 숙련 종사자	0.2	-	0.5	-
	기능원 및 관련 기능 종사자	3.3	-	16.4	-
	장치·기계 조작 및 조립 종사자	3.8	-	16.9	-
	단순노무 종사자	18.8	-	15.0	-
표본 수		3,884		5,076	

주 : 제시된 통제변수 외에도 기업 규모, 기업 유형, 산업 변수가 포함되었음. 범주 변수(교육수준, 혼인상태, 직종)의 경우 평균은 전체에서 각 범주 값이 차지하는 비중(%)으로 제시하였음.

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널 23차조사 부가조사」 원자료.

IV. 분석 결과

1. 유형별 유연근무제가 일·생활균형에 미친 효과 분석 결과

유형별 유연근무제와 근로자의 행복과 삶의 만족도, 정신건강 등 종속변수와의 상관관계에 대한 순서형 프로빗 분석 결과는 <표 3>과 <표 4>에 제시되어 있다. 분석 결과에 대한 해석은 본 연구의 주된 관심사인 재택근무제의 효과에 집중하여 보고한다.

재택근무제를 포함한 유연근무제 사용 여부가 근로자의 행복도에 미친 영향을 성별로 나누어 분석한 결과, 재택근무제 사용은 여성과 남성 근로자 모두 통계적으로 유의하게 행복도와 양(+)의 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다. 재택근무제는 근로자의 가족관계 만족도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되며, 이러한 영향은 남성과 여성 모두에게서 공통적으로 나타났다. 재택근무제가 근로자의 고립감에 미친 영향은 남성의 경우에만 통계적으로 유의하게 음(-)의 상관관계가 발견되었는데, 이러한 결과는 일반적인 예상과 상반되는 것으로, 본 연구의 분석에 사용된 한국노동패널 부가조사의 조사대상 시점(2020년 3월)에서는 근로자들이 재택근무의 활용 경험이 길지 않아 고립감 등 재택근로가 장기화되었을 때 나타날 수 있는 부정적인 감정에 대한 경험이 많지 않았을 것으로 추측된다¹⁾.

한편, 재택근무제는 여성에게만 통계적으로 유의하게 직무만족도와 직무몰입도를 높이는 것으로 확인되었다. 한국노동패널 조사에서는 요인별 직무만족도로 임금, 고용안정성, 근로시간 등 요인별 직무만족도를 조사하고 있으며, 본 연구에서는 이를 활용하여 재택근무와 근로자의 일·생활균형의 관계에서 중요하게 영향을 미칠 것으로 보이는 고용안정성, 근로시간, 개인의 발전 가능성(자기개발), 의사소통 및 인간관계에 대한 만족도를 종속변수로 하여 순서형 프로빗 모형을 통해 재택근로의 효과를 분석하였다²⁾. 그 결과, 재택근로가 근로시간, 자기개발, 의사소통 및 인간관계 만족도에 미친 영향은 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않았다. 하지만 재택근무제가 근로자의 고용안정성 측면의 만족도에 미친 영향은 여성의 경우 통계적으로 유의

1) 남성의 경우 원격근무제와 가족관계 만족도 간에는 음(-)의 상관관계가, 고립감과는 양(+)의 상관관계가 발견되어 재택근무와는 상반된 결과를 보이고 있는데, 이와 관련한 하나의 가능성은 원격근무를 한다고 응답한 근로자들 중에 타 업체에 파견근무를 하는 경우가 포함되어 있을 가능성이 있다는 점이다. 분석 표본에서 원격근무제를 시행한다고 응답한 근로자는 20명으로, 그 중에 파견근무자가 일부 포함되었을 경우 분석결과에 영향을 미쳤을 가능성이 있을 것이라 생각된다.

2) 본고에서는 지면 관계상 분석 결과의 일부만을 표에 제시하고 있으며, 제외된 분석 결과표들은 손연정 외(2021), 『비대면 시대 일하는 방식 변화와 일·생활균형』을 참조 바람.

〈표 3〉 유연근무제 사용여부가 행복도에 미친 영향: 순서형 프로빗 모형

		행복도		가족관계만족도		고립감	
		여성	남성	여성	남성	여성	남성
유연근무제도	재택근무제 사용	0.356*** (0.116)	0.252** (0.116)	0.288** (0.142)	0.330* (0.169)	-0.124 (0.131)	-0.475*** (0.147)
	원격근무제 사용	-0.218 (0.198)	0.226 (0.273)	-0.140 (0.368)	-0.756*** (0.326)	0.700 (0.453)	0.736** (0.364)
	시차출퇴근제 사용	-0.258 (0.226)	0.311 (0.227)	0.501** (0.232)	0.356 (0.305)	0.028 (0.277)	0.058 (0.274)
	선택근무제 사용	-0.278 (0.350)	-0.113 (0.257)	-0.767*** (0.247)	0.468 (0.346)	0.226 (0.463)	0.449 (0.528)
연령	연령	-0.002 (0.003)	-0.009*** (0.002)	-0.001 (0.003)	-0.004* (0.002)	0.008*** (0.003)	0.003 (0.002)
교육수준 (기준: 고등학교 미만)	고등학교 졸업	0.096 (0.074)	0.056 (0.071)	0.124 (0.080)	0.081 (0.082)	0.073 (0.078)	0.086 (0.078)
	전문대 졸업	0.272*** (0.090)	0.111 (0.078)	0.199* (0.103)	0.169* (0.092)	0.126 (0.099)	0.008 (0.086)
	대졸 이상	0.339*** (0.093)	0.208*** (0.079)	0.231** (0.106)	0.235*** (0.092)	0.249** (0.102)	0.084 (0.088)
혼인상태 (기준: 미혼)	기혼 유배우	-0.060 (0.101)	0.406*** (0.067)	0.056 (0.116)	0.505*** (0.078)	-0.382*** (0.110)	-0.129* (0.072)
	별거·이혼·사별	-0.092 (0.097)	-0.270*** (0.090)	-0.081 (0.111)	-0.390*** (0.104)	-0.024 (0.104)	0.254*** (0.096)
가족관련 요인	미취학 자녀 수	0.050 (0.050)	-0.004 (0.038)	0.106* (0.056)	0.039 (0.044)	0.080 (0.057)	0.038 (0.040)
	초중고 자녀 수	-0.060** (0.030)	-0.170*** (0.023)	-0.002 (0.034)	-0.075*** (0.028)	0.027 (0.034)	0.044* (0.025)
	배우자 취업	-0.297*** (0.073)	-0.067* (0.038)	-0.249*** (0.082)	-0.018 (0.046)	-0.148* (0.079)	-0.019 (0.042)
직장관련 요인	로그 임금	0.196** (0.083)	0.413*** (0.039)	0.227*** (0.062)	0.255*** (0.046)	-0.229*** (0.055)	-0.131*** (0.041)
	근로시간	-0.009*** (0.003)	-0.004** (0.002)	-0.006* (0.003)	-0.002 (0.003)	0.006* (0.003)	-0.000 (0.002)
지역	수도권 거주	-0.330*** (0.041)	-0.376*** (0.034)	-0.135*** (0.046)	-0.222*** (0.041)	-0.657*** (0.044)	-0.687*** (0.038)

주: †p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001. 제시된 통제변수 외에도 기업규모, 기업유형, 산업 변수가 포함되었음.
 자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 23차조사 부가조사」 원자료.

〈표 4〉 유연근무제 사용여부가 행복도에 미친 영향: 순서형 프로빗 모형

		직무만족도		직무몰입도		직무만족도(고용안정성)	
		여성	남성	여성	남성	여성	남성
유연근무제도	재택근무제 사용	0.266 ** (0.119)	-0.098 (0.140)	0.399 *** (0.122)	0.131 (0.136)	0.450 *** (0.151)	-0.131 (0.140)
	원격근무제 사용	-0.344 (0.408)	0.314 (0.297)	-0.575 (0.438)	-0.144 (0.319)	-0.614 ** (0.295)	-0.053 (0.295)
	시차출퇴근제 사용	0.018 (0.311)	0.547 * (0.283)	0.193 (0.318)	0.679 ** (0.264)	0.211 (0.286)	0.678 ** (0.273)
	선택근무제 사용	-0.461 (0.608)	-0.066 (0.478)	-0.221 (0.274)	0.003 (0.423)	-0.066 (0.221)	-0.175 (0.364)
연령	연령	0.006 ** (0.003)	0.005 ** (0.002)	0.004 (0.003)	0.000 (0.002)	0.006 ** (0.003)	-0.004 (0.002)
교육수준 (기준: 고등학교 미만)	고등학교 졸업	-0.136 * (0.081)	0.082 (0.080)	-0.134 (0.081)	-0.045 (0.079)	-0.087 (0.075)	0.135 * (0.077)
	전문대 졸업	-0.095 (0.103)	0.049 (0.089)	-0.028 (0.101)	-0.049 (0.088)	-0.019 (0.096)	0.193 ** (0.088)
	대졸 이상	-0.010 (0.105)	0.219 ** (0.091)	0.043 (0.104)	0.095 (0.090)	-0.026 (0.100)	0.238 *** (0.088)
혼인상태 (기준: 미혼)	기혼 유배우	-0.211 * (0.112)	-0.075 (0.074)	-0.122 (0.110)	-0.025 (0.074)	-0.190 * (0.108)	0.077 (0.075)
	별거·이혼·사별	-0.073 (0.110)	-0.053 (0.103)	0.041 (0.107)	-0.024 (0.098)	-0.104 (0.105)	0.083 (0.101)
가족관련 요인	미취학 자녀 수	0.076 (0.058)	-0.011 (0.039)	0.187 *** (0.054)	-0.039 (0.041)	0.168 *** (0.054)	0.000 (0.041)
	초중고 자녀 수	0.049 (0.033)	-0.045 * (0.027)	0.039 (0.032)	-0.048 * (0.027)	0.044 (0.033)	-0.057 ** (0.026)
	배우자 취업	-0.129 (0.079)	0.030 (0.042)	-0.098 (0.076)	-0.036 (0.043)	-0.140 * (0.072)	-0.012 (0.041)
직장관련 요인	로그 임금	0.542 *** (0.058)	0.572 *** (0.047)	0.572 *** (0.065)	0.717 *** (0.057)	0.642 *** (0.062)	0.730 *** (0.046)
	근로시간	-0.020 *** (0.003)	-0.010 *** (0.002)	-0.011 *** (0.003)	-0.012 *** (0.002)	-0.003 (0.003)	-0.005 ** (0.002)
지역	수도권 거주	-0.200 *** (0.045)	-0.236 *** (0.045)	-0.254 *** (0.045)	-0.275 *** (0.038)	-0.259 *** (0.045)	-0.215 *** (0.038)

주: †p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001. 제시된 통제변수 외에도 기업규모, 기업유형, 산업 변수가 포함되었음.
 자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 23차조사 부가조사」 원자료.

한 양(+의 상관관계가 확인되었다. 이 결과만으로 재택근무가 여성의 고용안정성을 높이는 것으로 평가할 수는 없지만, 적어도 재택근무제가 여성이 일과 가정을 병행할 수 있는 가능성을 높여주는 제도일 수 있음을 시사하는 것으로는 볼 수 있을 것이다.

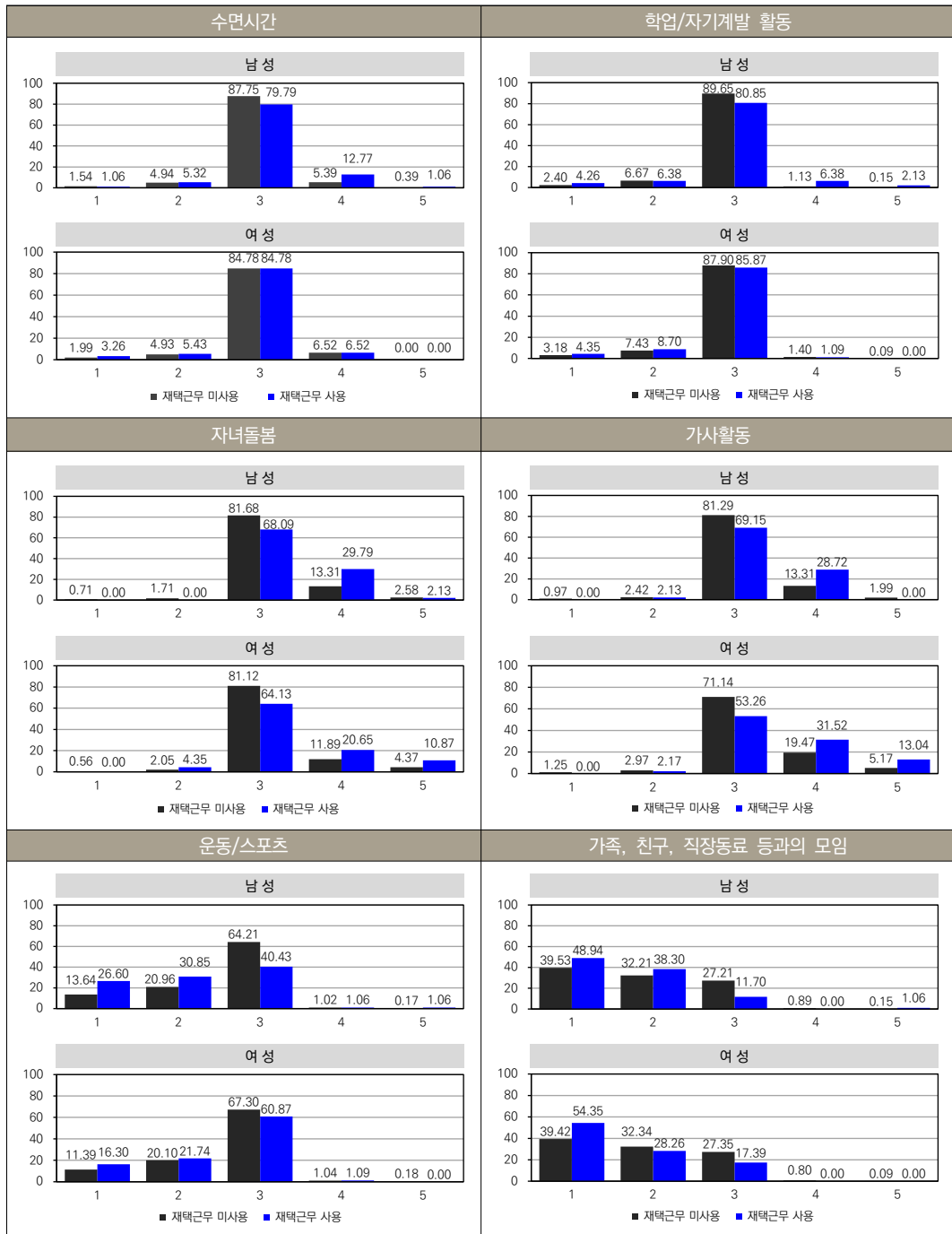
2. 재택근무가 시간활용과 생산성에 미친 영향

재택근무는 출근 준비시간 및 통근시간을 절약할 수 있게 함으로써 근로자의 여가시간과 재생산에 필요한 시간을 더 많이 확보할 수 있게 도와준다. 하지만 재택근무로 인해 실근로시간이 증가하였을 경우 그 반대의 상황에 이르게 될 것이다. 따라서 본 연구에서는 재택근무로 인해 근로자의 시간활용에 어떠한 변화가 있었는지 한국노동패널 23차조사 부가조사 자료를 통해 살펴보았다.

[그림 1]은 재택근무여부에 따른 코로나19 전후 수면시간, 학업 및 자기계발 시간, 가사노동, 돌봄노동, 운동 및 스포츠 활동, 가족·친구·직장동료들과의 모임 시간의 변화를 보여주고 있다. 먼저, 코로나19 전후 수면시간은 여성의 경우 큰 변화가 발견되지 않았으나, 남성은 수면시간이 약간 증가하였다고 응답한 비중이 재택근무자의 경우 12.8%, 비재택근무자의 경우 5.4%로 차이가 발견되었다. 학업 및 자기계발을 위한 활동에 사용한 시간을 보면, 남성과 여성 모두 코로나19 전후 시간활동 변화가 없다는 응답이 80% 이상으로 높게 나타났으나, 남성은 재택근무자의 경우 코로나19 이후 학업 및 자기계발 시간이 증가하였다는 응답이 8.51%로 비재택근무자(1.28%)에 비해 높게 나타났다. 코로나19 전후 자녀돌봄과 가사노동 시간에는 큰 변화가 관측되었는데, 남녀 근로자 모두 코로나19 이전에 비해 이후에 자녀돌봄과 가사노동 시간이 증가한 것으로 나타났다. 특히, 재택근무자의 경우 남녀 근로자 모두 가사노동 및 자녀돌봄 시간이 비재택근무자에 비해 더욱 크게 증가한 것을 확인할 수 있으며 여성의 경우 가사노동과 자녀돌봄 시간이 '크게 증가'하였다는 응답 비중이 각각 13.04%와 10.87%로 매우 높게 나타났다. 이러한 결과는 여성 재택근무자의 경우 일과 생활의 분리가 남성에 비해 더욱 어려울 수 있다는 점을 시사한다.

한편, 재택근무가 근로자의 건강에 미치는 영향과 관련하여 재택근무자와 비재택근무자 사이에 코로나19를 전후로 운동량에는 어떠한 변화가 있었는지 살펴보았다. 남성과 여성 모두 코로나19 이후 운동이나 스포츠에 소비하는 시간이 크게 감소한 것으로 나타났는데, 특히 재택근무자가 비재택근무자보다 이러한 운동시간의 감소를 경험한 비중이 큰 것을 확인할 수 있다. 코로나19로 인한 사회적 거리두기가 시행되면서 많은 근로자들이 가족, 친구, 직장동료 등과의 모임이 줄어든 경험을 하고 있는 것으로 확인된다. 하지만 재택근무자의 경우 비재택근무자에 비해 모임이 감소하였다고 응답한 비중이 더 높게 나타났으며, 여성 재택근무자의 경우

[그림 1] 재택근무 여부에 따른 코로나19 전후 시간사용 변화



주 : 1) 크게 감소, 2) 약간 감소, 3) 변화 없음, 4) 약간 증가, 5) 크게 증가.
 자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널 23차조사 부가조사」 원자료.

이러한 경향이 더욱 두드러지게 나타났다. 코로나19 이후 가족, 친구, 직장동료 등과의 모임이 감소 또는 매우 감소한 것으로 응답한 여성 재택근무자는 무려 81.6%에 이른다.

재택근무를 하는 근로자가 가정 내 돌봄이 필요한 자녀가 있는 경우 업무생산성과 일·생활균형 측면에서 부정적인 영향이 있을 수 있다. 코로나19 팬데믹 시기 동안에는 보육시설 운영 중단, 초중고 개학 연기 및 비대면 원격수업 등으로 가정에서 자녀를 돌보아야 하는 돌발적인 상황들이 존재하였던 것을 감안하면, 이러한 돌봄의 부담이 재택근무자들의 업무생산성과 일·생활균형에 적지 않은 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 코로나19 팬데믹 시기 맞벌이 가구에서 자녀돌봄의 주체가 변화하였는지 물어본 결과(표 5 참조), 평상시 돌봄 기관에 자녀를 맡긴 경우 가운데 코로나19 팬데믹 시기 이후에도 계속해서 돌봄 기관에서 자녀돌봄이 이루어진 경우는 남성이 32.6%, 여성은 36.2%로 나타났다. 한편, 평상시 돌봄 기관을 이용하던 근로자들 가운데 남성의 경우 3.2%는 본인, 22.5%는 배우자로 돌봄 주체가 바뀌었다고 응답한 반면, 여성은 19.6%가 본인, 2.9%가 배우자로 돌봄 주체가 바뀐 것으로 응답하였다. 이는 가정 내 돌봄과 학습에 대한 부담이 증가하면서 여성의 일·생활균형이 상대적으로 큰 영향을 받을 수 있음을 뜻한다.

〈표 5〉 코로나19 팬데믹 시기 맞벌이 가구 자녀돌봄 주체의 변화

(단위: %)

A. 남성(전체)		코로나19 팬데믹 시기						
		본인	배우자	부모님	자녀 혼자	돌봄 기관	기타	사례 수
평상시	본인	93.9	2.0	0.0	4.1	0.0	0.0	49
	배우자	0.8	96.0	1.2	0.4	0.8	0.8	248
	부모님	1.6	3.1	95.3	0.0	0.0	0.0	64
	자녀 혼자	0.6	3.7	0.6	93.3	0.0	1.8	163
	돌봄 기관	3.2	22.5	14.9	22.3	32.6	4.4	435
	기타	0.0	7.4	0.0	3.7	3.7	85.2	27
	사례 수	64	347	130	253	145	47	986
B. 여성(전체)		코로나19 팬데믹 시기						
		본인	배우자	부모님	자녀 혼자	돌봄 기관	기타	사례 수
평상시	본인	94.7	0.4	0.4	1.7	1.2	1.7	243
	배우자	10.5	84.2	0.0	5.3	0.0	0.0	19
	부모님	0.0	1.4	94.4	0.0	1.4	2.8	72
	자녀 혼자	0.0	0.5	1.0	96.4	0.0	2.1	194
	돌봄 기관	19.6	2.9	14.8	22.2	36.2	4.3	486
	기타	0.0	0.0	3.7	7.4	0.0	88.9	27
	사례 수	327	33	144	302	180	55	1,041


자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널 23차조사 부가조사」 원자료.

V. 결론 및 요약

본 연구에서는 재택근무제 등 유연근무제의 시행과 근로자의 삶의 질과 일·생활균형 간 관계를 실증적으로 분석하였다. 그동안 우리나라의 경직된 근로방식 체계에서 유연근무제는 보편적인 근로방식으로 정착되지 못하였기 때문에 유연근무제가 근로자의 일·생활균형 측면에서 어떠한 영향을 미치는지를 고찰한 실증연구는 드물게 이루어졌다. 선행연구에 따르면 유연근무제도가 근로자의 일·생활균형에 미치는 영향은 양가적이다. 유연한 근무환경은 근로자에게 업무시간 및 장소에 대한 재량권을 제공하므로 근로자가 시간, 관심 및 에너지와 같은 자원을 배분하는 최적의 방법을 결정할 수 있게 해 준다는 점에서 근로자의 일·생활균형을 증진시키는 데 기여할 수 있다. 하지만 일과 일 이외의 영역 간 경계의 투과성을 증가시켜 일·생활갈등이 초래될 우려가 있으며 실질적인 업무강도가 증가할 가능성이 있다. 따라서 본 연구에서는 실제 유연근무제의 효과가 어떠한 방향으로 나타나는지 한국노동패널 23차조사 부가조사 자료를 활용하여 살펴보았다.

한국노동패널 23차조사 부가조사 자료에서는 코로나19로 인한 유연근무제 도입과 관련하여 ‘코로나19의 영향으로 지난 3월 한 달 동안 귀하의 일자리에서 유연근무제가 새로이 도입되었습니까?’라는 문항을 포함함으로써 유연근무제 활용에 대해 조사한 바 있다. 본 장에서는 이 질문의 응답을 활용하여 근로자의 유연근무제 활용 여부를 파악하고, 특히 재택근무제 활용이 근로자의 삶의 질과 일·생활균형에 미친 영향을 집중적으로 분석하였다. 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저, 재택근무제가 근로자의 생활의 질을 시간활용 측면에서 개선시킬 수 있는 것으로 나타났다. 또한, 재택근무제가 근로자의 행복도와 가족관계 만족도에도 긍정적인 영향을 주고 있으며, 여성의 경우 주관적 일자리 안정성을 높이는 데도 긍정적인 효과가 있음을 보여주었다. 하지만 이러한 재택근무제의 효과는 남성과 여성 근로자에게 다르게 나타날 수 있으며, 자녀돌봄과 일을 병행해야 하는 근로자들에게서는 재택근무의 효과가 반감될 수 있다는 점도 확인되었다. 이러한 분석 결과는 자녀돌봄 부담의 증가로 재택근무자의 일·생활갈등이 심화되지 않도록 사회적 지원이 필요함을 시사한다.

본 연구에서 분석에 활용된 한국노동패널 23차조사 부가조사 자료는 2020년 3월을 기준으로 유연근무제의 활용과 그 효과를 조사하고 있다는 점에서 재택근무 시행의 단기적 효과만을 반영하고 있다는 한계가 있다. 또한, 당시에는 근로자들과 기업들이 재택근무제를 일시적인 변화로 받아들였을 가능성이 크고 재택근무에 적응할 충분한 시간을 갖지 못하고 있었다는 점을 고려한다면 본 연구의 결과를 해석함에 있어 주의가 필요할 것이다. 2021년 코로나 확진자 수

가 더욱 가파르게 증가한 이후 재택근무의 도입이 더욱 본격적으로 이루어진 시점에서 이루어진 24차 조사의 결과가 나온 후 다시 한번 재택근로의 일·생활균형 효과를 명확하게 검토할 필요가 있을 것으로 보인다. 

[참고문헌]

- 고용노동부(2017. 12), 『궁금함이 속속 풀리는 유연근무제 Q&A』.
- 김지현(2021), 「유연근무제도 사용이 기혼 여성 관리자의 일-삶의 만족도에 미치는 영향: 업무 시간 외 근무와 배우자 협조의 조절효과 검증」, 『사회보장연구』, 37(3), pp.5~40.
- 손연정·이은주·채민희(2021), 『비대면 시대 일하는 방식의 변화와 일·생활균형』, 한국노동연구원.
- Allen, T. D., R. C. Johnson, K. M. Kiburz, and K. M. Shockley(2013), “Work-family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility,” *Personnel Psychology*, 66(2), pp.345~376.
- Chung, H. and T. Van der Lippe(2018), “Flexible Working, Work-life Balance, and Gender Equality: Introduction,” *Social Indicators Research*, 151, pp.365~381.
- Derks, D. and A. B. Bakker(2010), “The Impact of e-mail Communication on Organizational Life,” *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 4(1), pp.1~14.
- Edwards, L. N. and E. Field-Hendrey(2002), “Home-based Work and Women’s Labor Force Decisions,” *Journal of Labor Economics*, 20(1), pp.170~200.
- Edwards, J. R. and N. P. Rothbard(2000), “Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs,” *Academy of Management Review*, 25(1), pp.178~199.
- Ernst Kossek, E., and C. Ozeki(1998), “Work-family Conflict, Policies, and the Job-life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research,” *Journal of Applied Psychology*, 83(2), pp.139~149.
- Kelliher, C. and D. Anderson(2010), “Doing more with Less? Flexible Working Practices and the Intensification of Work,” *Human Relations*, 63(1), pp.83~106.
- 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, pp.471~494.
- Lott, Y. and H. Chung(2016), “Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany,” *European Sociological Review*, 32(6), pp.752~765.
- Michel, J. S., L. M. Kotrba, J. K. Mitchelson, M. A. Clark, and B. B. Baltes(2011), “Antecedents of Work-family Conflict: A Meta Analytic Review,” *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), pp.689~725.
- Schieman, S. and M. Young(2010), “Is There a Downside to Schedule Control for the Work-Family Interface?,” *Journal of Family Issues*, 31(10), pp.1391~1414.
- Sullivan, C. and S. Lewis(2001), “Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and Their Co-residents,” *Gender, Work & Organization*, 8(2), pp.123~145.
- Ten Brummelhuis, L. L. and T. Van Der Lippe(2010), “Effective Work-life Balance Support for Various Household Structures,” *Human Resource Management*, 49(2), pp.173~193.
- Wayne, J. H., J. G. Grzywacz, D. S. Carlson, and K. M. Kacmar(2007), “Work-family Facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences,” *Human Resource Management Review*, 17(1), pp.63~76.