

유연근무제 경험에 관한 질적연구: 미취학 자녀를 둔 맞벌이 부부 중심으로

A Qualitative Study on the Experience of Flexible work arrangements:
Focusing on Double-Income Couples with Preschool Children

중앙대학교 아동청소년과
박사수료 김 규 랑

Dept. of Child and Youth Studies, Chung Ang University
PhD course Kim, Kyurang

〈목 차〉

I. 서론	IV. 연구결과
II. 이론적 배경	V. 결론 및 제언
III. 연구방법	참고문헌

〈초록〉

본 연구는 일-가정양립을 위한 대표 정책 중 유연근무제가 실제 이용자인 맞벌이 부부들에게 미치는 실질적인 효과와 영향에 대한 검토를 바탕으로 유연근무제의 현실적인 문제점을 살펴보고자 진행되었다. 본 연구에서는 미취학 자녀를 둔 맞벌이 부부 3쌍을 대상으로 총 6명의 맞벌이 부모의 유연근무제 경험에 대한 심층 면담이 진행되었으며, 그들이 경험한 긍정적인 효과성과 제도사용의 어려움에 대한 문제점을 파악하고 해결방안을 모색하는 데 목적이 있다. 본 연구의 데이터 분석은 면담을 통해 도출된 자료 속에서 구조화된 틀을 기준으로 자료 전체를 검토하고 영역별 주제를 범주화하여 3개의 상위범주와 9개의 하위범주로 정리하였다. 분석 결과는 '가정에서의 변화', '사회·문화적 시선', '정책 및 사회경제적 변화요구'로 도출하였다. 본 연구는 유연근무제 실사용자들의 관점과 목소리를 연구에 직접 반영하였다는 점에서 의의가 있으며, 향후 유연근무제 제도개선에 당위성과 설득력을 부여하고, 정책 방향 및 지원을 수립하는데 기초자료가 될 것으로 기대된다.

주제어: 유연근무제, 일-가정양립, 맞벌이 부부, 질적 연구, 정책적 제언

〈Abstract〉

This study was conducted to examine the realistic problems of flexible work arrangements, which was a representative policy for work-family balance, based on a review of its effect and influence on double-income couples who were actual users of the system. In this study, an in-depth interview with three double-income couples, totaling 6 parents, with preschool children was conducted on the experience of their flexible work arrangements, and the purposes of the study were to figure out their experienced positive effectiveness and the problems with the difficulty of using the system and to look for their solutions. For the data analysis of the study, it was organized into three high categories and nine low ones by reviewing the entire data on the basis of the frame structured in the derived data through the interview and categorizing the subjects by area. The derived analysis results were changes in households, social and cultural perspectives, and demand for policy and social economic changes. This study is significant in the sense that the perspectives and voice of the actual users of flexible work arrangements have been reflected in the study, and in the future, we expect that it will

provide justification and persuasive power for the improvement of flexible work arrangements and serve as basic data for establishing policy directions and support.

Key Words: Flexible work arrangements, work-family balance, Double-income couple, Qualitative research, Policy suggestions

I. 서론

통계청이 발표한 ‘국내 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용현황’에 따르면, 2020년 10월 기준 그 규모는 45.4%로 추산되고 있으며(통계청, 2021a), 여성의 경제활동 참여율은 52.8%를 차지하는 것으로 나타났다(통계청, 2021b). 그중에서도 18세 미만 자녀와 함께 사는 취업 여성의 경우, 40~49세 145만 9천명(54.6%), 30~39세 98만 8천명(37.0%), 50~54세 16만 1천명(6.0%), 15~29세 6만 4천명(2.4%) 순으로 집계되었다(통계청, 2020). 이러한 사실은 남성과 여성 모두에게 일-가정양립의 문제가 보편화하고 있음을 보여주며, 개인 차원을 넘어 부부간 역할수행에 대한 균형의 문제로 부각되고 있다.

특히 2020년은 코로나 19 감염병 확산과 아동 보육 공백의 최소화를 막기 위해 일-가정양립 제도가 주목받았으며, 그중 가장 큰 변화는 유연근무제를 통한 근무방식의 변화이다(이재용·김정숙, 2021). 실제로 유연근무제의 필요성 및 활용은 가속화되었지만(김유한, 2020), 가정 내에서 보육해야 하는 양육 부담감으로 이어져 미취학 자녀가 있는 가정의 경우 유연근무제 갈등은 더욱 심화하였다고 할 수 있다. 그뿐만 아니라 맞벌이 부부의 증가, 한부모가정, 핵가족화 증가로 남성도 가사 및 육아를 분담해야 한다는 사회시대적 요청이 대두되면서, 자녀의 성장을 위해 아버지의 역할도 중요하게 인식되고 있다. 이에 실제 남성 육아휴직 사용자도 2018년 17,665명이던 것이 2020년 27,423명으로 대폭 상승한 것으로 나타났다(고용노동부, 2021a). 하지만 여전히 제도적 시스템의 미흡함과 남녀 간의 성별에 따른 인식 차이는 유연근무제도의 다양한 문제로 작용하게 된다. 김경미와 계선자(2018)의 연구에 따르면, 맞벌이 가정에 대한 인식과 제도상의 불이익은 여전히 존재하고 있으며, 여성의 경우 자녀 양육과 직장의 일이 맞물리게 되면서 일-가정양립이 어려워지고, 이 같은 결과는 여성의 경력단절과 저출산 문제로 이어진다고 보고하였다(한국여성정책연구원, 2014). 그에 비해 남성의 경우, 취업 여성의 증가와 사회의 급격한 변화에서 요구하는 역할상의 불일치를 경험하며 현대 사회의 이상적인 아버지 역할과 직장 내에서 요구하는 남성의 역할에 대한 어려움을 보고한 바 있다(박연숙·박정윤, 2017).

유연근무제에 관한 선행연구를 구체적으로 살펴보면, 유연근무제는 일과 가족생활 양립 문제를 해결하기 위한 대안적 방

안으로 제시되기도 하지만(Huws et al., 1996) 직장가정에 서의 다중적인 역할은 맞벌이 부부 모두에게 심리적, 신체적 건강에 부정적인 영향을 미치게 되며(Ugwu et al., 2016), 다중수행으로 인한 소진, 역할갈등, 시간 압박 등을 느끼게 된다(Eby et al., 2005). 국내의 연구에서도 직장가정과 가사 일에 남편과 아내 모두가 참여하는 경우, 두 영역 간 부정적인 상호작용이 일어나며 외벌이 가정과 비교하였을 때 맞벌이 부부의 갈등이 더 많이 발생한다고 나타났다(장윤옥·정서린, 2017). 이와 더불어 우리 문화권에서는 육아와 가정에 대한 어머니의 중요성이 강조되기 때문에 취업 여성들이 유연근무제를 시행하며 일과 가정을 양립하는 과정에서 경험하는 역할수행은 다양한 어려움과 갈등이 따르게 된다. 특히 미취학 자녀를 양육하는 부부의 경우 영유아기 자녀는 절대적으로 부모에게 의존하는 시기이므로 양육 부담과 더불어 양육 스트레스를 경험하게 된다(박주희, 2015).

엄명용과 김효순(2011)의 연구에서는 만20세~44세 미혼 남녀들을 대상으로 일-가정양립 방안과 저출산 문제에 대한 견해에 관해 연구하였는데, 연구결과 ‘직장은 남성’, ‘가사는 여성’이라는 부부의 성 역할 태도에 관해 남성이 여성보다 확고한 것으로 나타나 여전히 성 역할에 대한 고정관념이 내재되어 있다는 것을 확인할 수 있다. 나아가 유연근무제 이용 경험은 여성의 취업 중단 위기를 극복하고 일-가정양립을 위한 전략적 선택임과 동시에 성별 역할분업을 강화한다는 결과를 보고하고 있다(국미애, 2013; 홍승아, 2012; Huws et al., 1996). 이렇듯 초기 연구들은 대부분 유연근무제에 대한 내·외부 요인 분석과 남성·여성 평등에 대한 문제들이 주를 이루고 있으며, 직장 일-가정양립을 위한 대표 정책들이 실제 이용자인 맞벌이 부부들에게 실질적인 효과와 영향력에 대한 검토는 이루어지지 않고 있다. 특별히 유연근무제가 우리나라에서 여전히 도입률과 실시율이 미비하다(지상훈, 2021)는 지적을 받고 있는바 맞벌이 부부가 경험한 실질적인 문제와 요인을 분석하여 그들이 느끼는 갈등과 현상을 동시에 연구해야 할 필요성이 있다. 이에, 본 연구에서는 미취학 자녀를 둔 맞벌이 부부가 경험하는 유연근무제 사용의 긍정적인 효과와 제도사용의 어려움은 무엇인지 확인해보고 그들의 경험을 토대로 도출된 개념을 구체적으로 알아보는 것을 목적으로 한다. 맞벌이 부부들의 실질적인 경험을 분석하는 것은 현대 사회에서 맞벌이 부부가 보편적 가족 형태로 자리 잡고 있는바 그들이 경험한

전반적인 유연근무제 경향을 고찰하고, 나아가 유연근무제도에 대한 정책적 제언을 규명함으로써 맞벌이 부부의 유연근무제를 위한 프로그램 개발에 유용한 정보를 제공할 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

1. 우리나라의 유연근무제도

우리나라의 유연근무제도는 2010년 2월 국가 고용 전략회의에서 ‘유연근무제 확산방안’을 확정하고 이어 공공부문에서 유연근무제 선도모형을 발굴하여 공무원을 대상으로 시범사업을 추진하면서 시작되었다(관계부처합동, 2010). 이후 공공기관과 민간을 대상으로 하여 다양한 정책을 계획, 시행하고 있다. 최근 정부는 특히 중소기업의 경영상황을 고려하여 유연근무제에 대한 보완책을 마련하고, 21년 7월부터는 5인 이상 사업장에도 공공기관과 같은 유연근무제도 규정을 적용하였다(고용노동부, 2021a). 고용노동부(2021b)에서 제시한 유연근무제도의 유형별 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 시차출퇴근제는 기존의 소정근로시간을 준수하여 근로자는 자신의 출근 시간을 스스로 결정하여 조정한다. 둘째, 선택근무제는 1개월 이내의 정산 기간을 평균하여 1주 평균 근로시간이 주 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 1주 또는 1일 근무시간을 자유롭게 조정하는 제도이다. 셋째, 재택근무제는 근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 직장이 아닌 주거지에서 업무를 수행하는 것이다. 넷째, 원격근무제는 주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도를 의미한다. 유연근무제의 유형 및 주요 내용을 살펴보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 유연근무제 유형 및 주요 내용

유형	개념
시차출퇴근제	기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도
선택근무제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도
재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

자료: 고용노동부(2021b). 「2021년 한권으로 통하는 고용노동정책」

2. 유연근무제에 대한 논의

유연근무제는 학자와 국가마다 그 의미는 다의적으로 사용하고 있지만, 본질적인 의미는 근로자에게 업무와 관련한 유연성을 부여하고 일과 관련하여 시간, 장소, 업무량 등을 스스로 선택할 수 있는 권리를 부여하는 것이다(McGuire & Liro, 1986). 우리나라에서 유연근무제가 시행된 것은 여성의 취업률 증가와 경력단절 예방, 저출산 및 고령화 심화 현상에 따른 고용인력 감소 등을 들 수 있다(이혜인, 2015). 여성의 취업률 증가는 2017년 처음으로 25~29세 여성 고용률(69.6%)이 남성 고용률(67.99%)을 앞질렀지만, 30대 후반으로 가면서 여성 고용률은 급격히 떨어지고(56.5%), 20대 후반 남성의 월평균 임금 91.7%는 같은 시기 72.3%로 급감했다(경향신문, 2018). 이는 결혼연령이 높아지면서 출산 시기가 늦어지고, 결혼과 출산, 육아로 인한 경력단절 여성의 증가가 지난 십 년 남짓한 정책 실시에도 불구하고 여전히 제자리에 있음을 나타낸다(강현주, 2018). 이렇듯 30대 후반의 경력단절 여성의 증가는 여성 경제활동 참가율을 M자 그래프로 나타내고 있다(Kang & Wang, 2018).

초기 일-가정양립 정책과 관련된 연구들은 유연근무제에 대한 인식조사나(권태희, 2010; 장현주·최무현, 2009), 해외의 사례, 동향을 살펴본 연구들이 주를 이루었다(김근주, 2013; 이현아·김선미·이승미, 2012). 최근의 연구에서는 일-가정양립으로 인한 갈등요인과 근본적인 패러다임 변화가 요구되면서(이재용, 2020; 정재우, 2017) 장시간 노동체제를 변화시키는 일-가정양립에 대한 유연근무제 도입을 적극적으로 촉진하고 있다. 반면, 비판적인 결과 혹은 관점을 보여주는 연구들도 존재한다(홍승아, 2012). 구체적으로 기업 내에서 유연근무제를 사용한 근로자는 승진의 기회에서 제외되는 현상을 경험하고, 몰입이 부족하며, 조직 내 헌신에 대한 부정적인 인식을 나타냈다(Almer, Cohen & Single, 2003). 이러한 이유로 조직 내에서 유연근무제를 사용한 근로자들은 경력에 대한 불이익을 경험하게 되고, 이와 더불어 남녀평등이 조직문화에 확립되지 않은 상태에서 가족 친화 제도를 도입하게 되면서 경력상 불이익을 정당화시키는 도구가 될 수 있다. Grover(1991)에 의하면, 일-가정양립 제도는 유연근무제를 여성을 위한 제도라고 인식하게 되어 남성 근로자들의 유연근무제 사용에 대한 부정적 인식을 형성하여 불공정성 인식이 확대된다고 보고하였다.

원숙연(2013)의 연구에서도 성과 중심의 문화, 집단주의, 회식문화, 직장 내의 시간 헌신과 같은 전통적인 조직문화 내에서 유연근무제도와 같은 일-가정양립 정책이 조직문화 변화에 얼마나 자리 잡을 수 있을지에 대한 회의적인 시각을 바탕으로, 앞으로의 연구에서는 근로의 유연성으로 인한 유연근무제도의 젠더화, 노동의 질 악화 등을 지속해서 고민해야 한다고 밝혔다(국미애, 2013).

III. 연구방법

1. 연구문제

- [연구문제 1] 유연근무제 활용에 대한 긍정적인 효과성은 무엇인가?
- [연구문제 2] 유연근무제 제도사용의 어려움은 무엇인가?
- [연구문제 3] 유연근무제 활용에 대한 문제점을 극복하기 위한 대안적 방안은 무엇인가?

2. 연구대상

연구 참여자 표본의 '적절성'을 고려하여 연구하는 내용과 관련한 풍부하고 깊이 있는 경험을 제공할 수 있는 대상을 목적 표집으로 조사하였다. 이에 다음과 같은 조건을 충족하는 참여자들을 선정하였다. 첫째, 부부 둘 중 한 명이라도 유연근무제 사용 경험이 있는 자, 둘째, 미취학 자녀를 둔 부부일 것, 셋째, 유연근무제 경험 과정을 솔직하게 기술해 줄 수 있는 부부 대상으로 선정하였다. 연구자는 연구 참여자 선정 시 미취학 자녀를 양육하는 맞벌이 부부 중 유연근무제를 사용한 부부 대상으로 동질성을 확보하고, 참여자의 연령이나 연차, 근무 기관에 대한 이질성을 차별화하여 경력이나 종사 기관에 제한을 두지 않았다. 연구 참여자의 일반적인 특성은 <표 2>와 같다.

3. 연구 도구

본 연구는 미취학 자녀를 양육하는 맞벌이 부부 중 유연근무제를 사용한 부부를 대상으로 그들이 경험한 다양한 인간관계나 사건을 보다 심층적으로 이해하기 위해 심층 면담을 통한 질적 연구방법으로 접근하였다. 본 연구에서는 그들이 경험한 유연근무제의 긍정적인 효과성과 제도사용의 어려움을 반구조화 면담을 중심으로 진행하되, 좀 더 폭넓은 정보를 수집하기 위해 개방형 질문을 사용하여 연구 참여자들의 경험과 의견을 수집하였다.

4. 연구절차

본 연구는 미취학 자녀를 양육하는 맞벌이 부부 중 유연근무제를 사용한 부부를 대상으로 심층 면담이 이루어졌으며, 2020년 6월부터 2020년 10월까지 자료 수집과 동시에 분석이 이루어졌다. 심층 면담은 2020년 8월 30일 1차 인터뷰, 2020년 9월 6일 2차 인터뷰, 2020년 9월 13일 3차 인터뷰를 총 3회 진행되었다. 본 연구는 각각의 부부를 쌍으로 인터뷰하였으며, 1차 인터뷰는 대면 면담으로 진행되었고, 2·3차 면담의 경우 코로나19 격상으로 비대면 면담(화상-ZOOM 면담)으로 진행되었다. 본 연구에서 총 3회의 인터뷰가 진행된 이유는 사전 구성된 질문 내용을 바탕으로 면담주제 및 질문을 수정·보완하여 추가 인터뷰가 이루어졌으며, 인터뷰 후 전사과정에서 부족한 부분은 이메일, SNS, 전화로 추가 면담을 진행하여 수정·보완하였다.

5. 자료 분석

본 연구는 심층 면담을 통해 녹취된 자료를 그대로 전사하여, 수집된 자료는 개방 코딩을 통해 분석하였다. 연구자는 전체 자료를 반복해서 읽으며 연구 참여자가 경험한 유연근무제의 의미가 확실히 드러난 부분들을 추출·분석하였으며, 이 과정에서 추가로 논의해야 할 사항이나 질문이 필요하다고 여겨지는 부분에 대해서는 추가 인터뷰를 통해 자료를 보충하였다. 이를 바탕으로 괄호 치기 등 세분화 과정을 거치며 반복적으로 내용의 유형을 찾아 1차 초기 코딩 작업 이후, 주제에 따라 범주화하는 심층 코딩 과정을 거쳤다. 이러한 과정을 통해 세 그룹에서 강조된 공통적 경험과 개별적 경험을 여러 번의 자료 읽기 진행 후(Creswell, 2013), 유연근무제를 사용한 맞벌이 부부들의 경험에서 발견되는 유의미한 내용을 해석적 관점에서 분석하였다.

본 연구는 질적 연구방법의 타당성을 확보하기 위해서 다음과 같은 과정을 거쳤다. 첫째, 자료 분석의 타당성을 확보하기 위하여 '삼각검증법'(triangulation)을 실시하였다. 텐진의 삼각검증법은 질적 연구에서 가장 일반적으로 사용되는 타당도 평

<표 2> 연구 참여자의 일반적인 특성

연구 참여자	성별	연령	유연근무제 여부	근무지	종사 기관	결혼 연수	자녀 정보
A	남	34세	X	서울	대기업	5년 차	만 1세
B	여	33세	O	서울	중견기업		만 2세
C	남	35세	O	서울	대기업	3년 차	만 1세
D	여	34세	X	서울	중소기업		
E	남	38세	X	서울	대기업	6년 차	만 5세
F	여	36세	O	서울	공무원		

가방법 중 하나로, 여러 개의 질적 연구 자료를 수집·활용함으로써 연구의 신뢰성을 확보하는 작업을 의미한다.

〈표 3〉 삼각검증법의 유형과 특징

유형	내용
자료원 삼각검증법	다양한 장소와 사람들 간의 상호작용 방식에 근거한 수 집 검증
이론 삼각검증법	서로 다른 이론적 배경을 지닌 연구자들에 대한 패널리 스트, 공동 관찰자, 검토자로 선택하여 검증
연구자 삼각검증법	동료 연구자 혹은 다른 연구자들의 연구결과 및 해석을 통한 검증
방법론 삼각검증법	여러 가지 방법의 병행 및 연속적인 사용과 비교를 통한 검증

출처: 강진숙(2016). 「질적 연구방법론: 커뮤니케이션과 미디어 교육 연구의 주사위」 서울: 지금, 408쪽에서 인용.

둘째, ‘연구 참여자 평가 작업’(member checking)을 실시하여 연구자의 편견과 오해를 최소화하기 위하여 각각의 자료들을 비교하여 검토하는 과정을 거쳐 분석하였다. 연구자는 연구의 결론과 해석에 관해 연구 참여자들이 직접 읽고, 검토하여 본인의 의도가 정확히 적용되었으며, 그 내용이 적합한지에 대

해 확인하도록 하였다. 이에 연구 참여자와 주고받은 이메일, 문자 내용을 모두 분석에 활용하여 얻어진 자료를 비교·검토하여 신뢰도를 검증하였다. 셋째, 유연근무제를 사용한 경험이 있는 학령기의 맞벌이 부부를 대상으로 예비조사를 실행해봄으로써 적용성을 살펴보았다. 넷째, 질적 연구 교수 1명, 육아 정책 전공 교수 1명, 일-가정양립 연구 경험자 2명의 피드백을 바탕으로 연구결과를 도출하였다.

IV. 연구결과

본 연구는 연구 참여자들의 심층 면담을 토대로, 일-가정양립을 병행하면서 경험한 긍정적인 효과성과 제도사용의 어려움에 대한 개선방안을 알아보고자 진행되었다. 본 연구에서 작성된 내용은 의미 있는 단위로 구분하여 진술된 단어들 중심으로 파악하여 학문적 용어로 기술하였다. 이에 의미 단위, 하위범주, 상위범주의 중심의미를 찾고 개념을 분석해나가며 유목화 과정을 거쳤다. 도출 결과는 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 심층 면담에 따른 구성요소 도출 및 분석과정

의미 단위	하위범주	상위범주
양육에 대한 책임원수와 부모로서의 죄책감 탈피	양육의 죄책감에서 벗어난 부모	
자녀와 보내는 일과를 통해 얻는 긍정적인 애착 형성		
자녀 돌봄에서 오는 심리적 불안감 해소와 여유 있는 출근 시간에서 비롯된 육체적 안정	육체적·심리적으로 되찾은 가정의 평화	
배우자와의 다툼 감소 및 스트레스 절감		가정에서의 변화
아이 돌보미 비용 절감	추가지출이 없는 가게 경제력	
직장생활을 유지함으로써 경력단절의 위기 극복		
다중역할을 수행해야 하는 의도치 않은 정책적 결과	일과 양육을 동시에 병행해야 하는 부담감	
일과 가족생활의 경계가 불분명한 현실	집과 사무실의 분리가 어려운 현실	
별도의 업무 공간 확보가 어려운 주거환경		
가족 내 자녀 양육에 대한 책임 역할의 성별 역할분업 강화	여성에게 편중되는 정책적 함정	
가정에 충실한 남편은 잡혀 사는 남자	남자의 육아 참여를 저해하는 문화	사회·문화적 시선
제도사용에 대한 직장 내 눈치		
인사고과에 부정적인 영향 (승진 불이익, 근무 평가 손해)	명확하지 않은 제도로 인한 회사 내의 불이익	
조직 내 결속감상실과 동료와의 관계 형성 부진		
처우 관리 및 휴일과 휴가에 대한 기준 없는 보여주기식 제도		
상여금 및 보너스 혜택에서 배제된 정직원	국가적으로 통일화된 제도의 필요성	
월급에 대한 명확한 지침미련		정책 및 사회경제적 변화요구
모든 사업장에 제도의 의무화	강제성이 있는 제도에 대한 기대감	
특혜가 아닌 보편적 기회		
적극적인 제도 활성화와 사업장 내 일-가정양립 시스템 구축	제도에 대한 긍정적인 문화 인식을 위한 노력	

1. 가정에서의 변화

1) 양육의 죄책감에서 벗어난 부모

연구 참여자들은 유연근무제를 사용하기 전, 자신이 생각한 이상적인 양육방식과 맞지 않는 현 상황을 비난하며 늘 자녀 양육에 대한 죄의식과 미안함으로 죄책감을 느꼈다고 한다. 하지만, 유연근무제 사용 이후 자녀의 일상생활을 공유하며 부모-자녀 관계에서 양육에 대한 책임을 완수하고, 부모로서의 죄책감에서 조금이나마 벗어날 수 있었다고 한다.

“그때는 딸아이보다 일이 먼저였던 것 같아요. 일에 치여서 첫째랑 시간을 보내지 못한 게 지금도 한(恨)이에요. 제도를 사용하게 된 이유도 사실 부모로서 죄책감에서 탈피하기 위한 도구로 사용했던 것 같아요. 지금은 첫째도 많이 안정되고, 애착 형성에도 많이 도움 되었던 것 같아요.” (참여자 B. 2020.08.30 1차 인터뷰)

“아직 우리 사회가 양육은 여자 일이라고 생각하잖습니까. 전적으로 아이를 돌보지 못하는 상황에 화가 나기도 하고, 아이에게 미안하기도 하고... 그래도 유연근무제 사용 후에는 오전 일과를 아이와 함께 시작할 수 있어서 양육에 대한 죄책감을 덜어낸 느낌? 스스로 위안으로 삼는 것 같습니다.” (참여자 F. 2020.08.30 1차 인터뷰)

연구 참여자들이 느끼는 죄책감은 자녀의 양육에 온전히 집중하지 못하는 것에 대한, 부모 역할을 잘 해내지 못한다는 죄의식에서 오는 죄책감이라고 진술하였다. 이와 같은 결과는 자녀의 연령이 어릴수록 일-가정양립의 어려움을 크게 경험한다는 김은정(2011)의 연구와 같은 맥락이다. 반대로 가정생활의 요구를 스스로 충족할 수 있는 지원은 특히 미취학 자녀를 양육하는 부모의 경우 심리적 안정감을 높이고, 양육 스트레스를 줄인다는 긍정적인 효과가 보고되었다(Galinsky & Stein, 1990). 이처럼 가족 돌봄의 욕구가 사회적 지원을 통해 충족됨으로써, 가족 기능과 관계의 갈등이 완화되고 긍정적인 효과가 있다는 것을 알 수 있다(정소연·김은정, 2009).

2) 육체적·심리적으로 되찾은 가정의 평화

연구 참여자들은 일과 양육을 자유롭게 병행하고, 자녀와의 시간을 보낼 수 있다는 점에서 심리적으로 불안감을 해소할 수 있다고 보고하였다. 이는 바쁜 일상에서 부부간에 서로 이해하지 못해 생기는 크고 작은 다툼이 유연근무제 사용 이후 많이 해소되고, 시간적인 여유가 생기며 부부간 갈등원인을 제거할 수 있는 긍정적인 계기가 되었다고 한다.

“집사람이 유연근무제 신청하기 전에는 아이 문제로 다툼이 많았어요. 저도 외부 미팅이 있어서 나가 있는 상황에서 집사람이 갑자기 작은 애가 아프니 병원에 데리고 가야 한다는 거예요. 서로 일 때문에 곤란한 상황이 생기다 보니 나중에는 각자 상황만 놓고 이야기하게 되고, 부부갈등의 원인이 되기도 했죠. 둘 중 한 명이 일을 그만두자며 한동안 말도 안 했어요. 그런데 집사람이 유연근무제 사용 이후 저희 가정에도 평화가 찾아온 그런 느낌을 받았습니다. 덕분에 다툼도 줄어들고, 스트레스도 반으로 절감된 셈이에요.” (참여자 A. 2020.08.30 1차 인터뷰)

“큰 애랑 오전 시간을 보낼 수 있다는 게 저한테는 가장 많이 달라진 일상이었어요. 맞벌이하는 부부들은 아이가 어떻게 크는지, 뭐가 필요한지 제대로 보지 못하는 경우가 많거든요. 유연근무제 쓸 때는 집 분위기도 많이 안정되고, 평소 출근 시간마다 전쟁이었는데 그전보다 훨씬 안정적이었죠. 예전만큼은 아니지만, 지금은 코로나로 유연근무제 비슷하게 재택근무 중이라 아이들 양육하는데 육체적으로는 많이 힘들지만, 심리적인 불안감은 많이 해소된 것 같아요.” (참여자 B. 2020.09.06 2차 인터뷰)

“서로가 여유로워지니깐 육아도 수월하고, 아들도 덜 스트레스 받는 것 같고... 저도 쓰면 좋겠지만 현재로도 만족하고 있습니다. 우선 와이파이가 사용해주셔서 저희 부부도 자녀 양육에 있어서 불안감도 많이 해소됐고, 와이프도 육체적으로 조금 더 여유로워진 것 같네요.” (참여자 E. 2020.09.06 2차 인터뷰)

연구 참여자들은 유연근무제 사용 이후, 자녀 관계 및 부부 관계에 있어 가정 내 긍정적인 경험을 했다고 한다. 그중에서도 아이와의 시간을 확보하거나, 출근 시간에 여유가 생기면서 양육에 대한 부담감이 해소되고, 부부간의 갈등도 줄어들었다고 한다. 이와 같은 결과는 유연근무제를 통해 일과 가정에 대한 균형을 잡으며, 안정적인 가정생활을 유지할 수 있다는 선행연구 결과를 뒷받침한다(홍승아, 2012; Ilies, Wilson, & Wagner, 2009).

3) 추가지출이 없는 가계 경제력

연구 참여자들은 유연근무제를 사용하면서 경력단절에서 비롯된 가계 비용의 어려움이 없고, 아이 돌봄에 대한 생활비나 추가지출을 막을 수 있다고 이야기하였다. 반대로 대부분의 맞벌이 부부는 시부모님이나 장모님이 자녀를 대신 봐주고 계시거나 그 외에 육아도우미를 고용하여 양육 보조를 받아야 하

는 현실을 토로하며, 이러한 부분에서 발생하는 비용적 측면과 양육에 대한 사회·구조적 어려움을 호소하였다.

“무엇보다 직장을 그만두지 않고 아이와 시간을 보낼 수 있다는 자체가 정말 다행이었죠. 경력단절에 대한 걱정을 덜 수 있어서…” (참여자 B. 2020.08.30 1차 인터뷰)

“저처럼 양가 부모님이 아이를 맡아주실 수가 없고, 보육 시설에 맡겨도 아이를 제시간에 픽업하려면 극단적으로 일을 그만둬야 합니다. 달리 방법이 없는 거죠. 그렇게 되면 직장을 잃게 되는 건데 맞벌이 부부였다가 한 명이 일을 그만두게 되면 경제적인 손실이 상당합니다. 그리고 제가 이모님을 알아봤었는데 비용이 몇백이 훌쩍 넘어갑니다. 이제 아이도 돈 있는 집에서 낳을 수 있다는 이야기가 정말 슬픈 이야기지만 현실이 그래요. 유연근무제도 덕에 직장을 다니며 아이를 돌볼 수 있게 되었지만, 엄밀히 말하자면 이모님을 구할 여력이 없어서 회사 내에서 불이익을 당해도 최대한 노력하고 붙어 있는 거예요.” (참여자 F. 2020.09.13 3차 인터뷰)

연구 참여자들은 유연근무제를 사용하면서 직장생활의 유지가 가능해졌다는 점과 아이를 돌봐줄 돌봄 인력을 구하지 않아도 되는 점에서 가게 경제에 많은 도움을 받았다고 한다. 하지만 유연근무제를 사용하는 이유가 현실적으로 아이를 키우기 힘든 사회구조 속에서 맞벌이 부부 둘 중 한 명이 일을 그만둘 수 없고, 자녀 돌봄 인력을 대체할 수 있는 경제적인 여력이 없기 때문이라고 토로하여, 회사 내에서 부당한 대우를 받아도 제도를 사용할 수밖에 없다고 진술하였다.

4) 일과 양육을 동시에 병행해야 하는 부담감

연구 참여자들은 유연근무제를 사용하면서 일·가정양립의 가능성이 증진되는 반면, 직장 일과 가정의 일을 동시에 병행해야 하는 노동 부담이 오히려 심화 되었다고 한다. 이는 맞벌이 부부가 유연근무제를 사용하는 경우 상대적으로 직장에 다니는 배우자보다 유연근무제를 사용하는 당사자가 일과 가정을 병행하며 자녀 양육을 주로 담당하기 때문이다. 이러한 과정은 오히려 다중적인 역할수행을 도맡아 하게 되어 부담감을 형성하게 되고, 아직 가족 내 전통적인 역할이 주로 여성이 가사 일을 책임져야 한다는 보수적인 인식 때문에 성역할의식을 강화하는 경향이 있다고 토로하였다.

“남편이랑 유연근무제에 대해 한창 고민할 때, 이 문제로 싸웠던 적이 한두 번이 아니에요. 아직 우리나

라 사회적 인식이나 직장 내 보수적인 성역할의식이 여자가 가사 일을 담당해서 자녀를 양육해야 하는 고정관념이 있잖아요. 그런 생각을 저희 남편도 당연하게 하고 있다는 점에서 정말 놀랐어요. 아직 아이가 어리다 보니 결국 제가 유연근무제를 신청하긴 했지만, 이 문제가 사회적으로 놓고 보면 고도로 성별화된 착취모델이라고 생각해요.” (참여자 B. 2020.09.06 2차 인터뷰)

“유연근무제 사용 이후 처음에는 제 개인적인 시간이 없어진 것 같아서 답답하기도 하고 많이 부담스럽기도 했었죠. 분명 정책의 본질은 이런 부분이 아니었을 텐데 의도치 않은 결과라고 생각해요.” (참여자 C. 2020.09.13 3차 인터뷰)

“남편이 유연근무제를 사용하고 있긴 하지만 남편과 가끔 대화하다 보면 은연중에 남자는 경제활동에 더 많은 역할을 하게 되고, 여자는 당연히 양육에 힘 쏟길 바라더라고요. 회사에서도 여자가 뭔가 일을 할 때는 큰 역할을 기대하지 않는다며… 시대가 많이 변하긴 했지만 그래도 아직까진 전통적인 인식이 우리 사회에 팽배한 것 같아요. 제 남편도 그러니깐.” (참여자 D. 2020.09.06 2차 인터뷰)

“엄마로서, 직장인으로서, 아내로서, 며느리로서 한번에 너무 많은 역할을 수행해야 한다는 부담감이 있습니다. 이런 현실을 누가 알아주는 것도 아니고… 남편도 이 문제에 대해 별로 크게 개의치 않아 하더라고요.” (참여자 F. 2020.09.13 3차 인터뷰)

연구 참여자들은 미취학 자녀를 양육하는 맞벌이 가족의 경우 유연근무제를 사용하는 당사자가 가족 돌봄 부담이 집중되어 역할 가중을 초래한다고 보고하였다. 이러한 맥락에서 미취학 자녀를 둔 부모 중 여성의 경우 “성별화된 경험”을 가지게 되었다고 토로하였는데, 이와 같은 결과는 유연근무제의 시행이 일과 가사를 양립하는 과정에서 성별 역할분업이 강화되는 결과를 도출할 수 있는 위험성을 제시한 연구를 뒷받침한다 (Gurstein, 1991).

5) 직장내 가정의 분리가 어려운 현실

연구 참여자들은 유연근무제 자체가 일·가정양립의 균형을 높여 주는 요인은 아니라고 이야기하였다. 그 이유는 일과 가정의 분리가 어려워 직장 내의 스트레스가 가족 내의 갈등으로 전이되어 나타나기도 하고, 업무시간과 비업무시간 그리고 가족 시간에 뚜렷한 구분이 없어서 일과 가정의 경계에 대한 모

호함을 토로하기도 하였다. 더불어 여러 가지 일을 동시에 해야 하므로 일을 하고 있지 않을 때도 일에 대해 걱정을 하게 된다고 보고하였다.

“집에서 일하다 보니 근무시간이 초과했는데도 계속 일을 하게 되더라고요. 일과 가정의 양립이긴 하지만 사실상 분리가 어려우니 균형을 높여 주는 것 같진 않아요. 더 높은 강도의 업무를 무보수로 일하는 격이니까요.” (참여자 B. 2020.09.13 3차 인터뷰)

“업무시간을 정해놓고 일을 하지만 점점 경계가 없어지더라고요. 가족과의 시간이나 업무에 대한 경계가 없어지고, 모호해졌습니다.” (참여자 C. 2020.09.13 3차 인터뷰)

“근무시간을 정해놓고 일을 하는데도 불구하고 1시간이면 될 일을 집에서 세, 네 시간씩 붙잡고 있으니 저도 답답하더라고요. 집에 있다 보면 이것저것 자꾸 눈에 거슬려서 제대로 된 성과를 못 내는 것 같아요. (중략) 주거환경에서 업무 공간이 별도로 없으니 현실적으로 어렵죠.” (참여자 F. 2020.08.30 1차 인터뷰)

일-가정양립에 관한 메타분석 연구에서도 유연근무제가 반드시 일-가정양립의 균형을 높여 주는 것은 아니라고 밝혔다(정희정, 2019). 이와 같은 결과는 일과 가정의 균형을 이루기보다는 회사 일과 가정 내의 다른 일들을 동시에 하게 되는 다중역할에 대한 상황(Delanoëje, Verbruggen & Germeys, 2019)과 일에 대한 걱정을 집에서도 생각하게 되는 불분명한 경계를 지칭한 연구(Lott, 2018)와도 같은 맥락으로 이해할 수 있다.

2. 사회문화적 시선

1) 여성에게 편중되는 정책적 함정

맞벌이 부부에게 일-가정양립에 대한 이용 여부를 결정하는 과정은 다양한 사회적 요인에 영향을 받는다(김나영, 2017). 하지만 본 연구 참여자들의 경우에는 가정 내 어머니 역할에 대한 사회적 관점, 즉 성 역할에 대한 인식이 반영되어 실제 행위에 영향을 미쳤다고 한다. 이는 사회의 인식이 어머니의 개인적 태도에 반영되어 정책의 의도와 상관없이 여성에 편중되는 일-가정양립의 성 역할을 굳힐 수 있는 잠재력을 가질 수 있다(정희정, 2019).

“정책의 문제가 아니라 이젠 역할에 대한 사회적 인식이 많이 부족한 것 같아요. 자녀 양육이나 돌봄 같은 가정역할을 누구의 책임으로 돌릴 것인가, 사회적

인식이 유연근무제의 결과를 낳는다는 말이 과언이 아닌 것 같아요. 가족 내에서 자녀 돌봄이나 양육의 책임을 여성에게만 요구하다 보니 함께 해야 할 육아의 문제도 분업화가 돼서 계속 강화되는 것 같아요.” (참여자 D. 2020.08.30 1차 인터뷰)

“제 주변에서만 봐도 맞벌이 부부 중 자녀가 어린 경우에 여자 쪽에서 더 많이 신청하더라고요. 성 역할을 떠나서 전체적으로 봤을 때 제도사용의 긍정적인 효과도 있지만, 유급노동과 무급노동의 책임을 이중으로 지게 되는 게 당사자들 입장에서 육체적이든 심리적으로 지칠 때가 많은 것 같습니다.” (참여자 E. 2020.09.13 3차 인터뷰)

“저도 직장에서 인정받는 직장인이고, 일에 대한 욕심도 많은 편인데 시댁에서도 그렇고 주변에서도 엄마들이 이런 제도를 쓰는 게 당연하단 식으로 생각하니 화가 나더라고요. 그때 다시 한번 생각했죠. 성 역할에 대한 고정관념은 아직 갈 길이 멀구나...” (참여자 F. 2020.09.06 2차 인터뷰)

새로운 노동형태의 유연근무제 정책은 일과 가정의 양립을 위한 효과적인 기회로 평가된다. 하지만 본 연구의 참여자들은 여성이 유연근무제도를 사용하는 것이 당연하다고 여기는 사회적 인식과 더불어 여성이 일-가정양립을 더 잘 해낼 수 있다는 기대와 부담으로 자신의 선택과 무관하게 제도를 사용하거나, 동시다발적인 역할을 수행해야 하는 정책적 함정에 빠졌다고 표현하기도 하였다. Kim(2018)의 연구에 따르면, 여성의 경우 가정 내에서 근무하게 되면 돌봄이나 양육과 같은 집안일을 더 많이 한다는 연구결과도 있다.

2) 남자의 육아 참여를 저해하는 문화

현대 사회로 오면서 여성과 남성의 가정 내 역할이 많이 개선되긴 했지만, 아직 우리나라의 성인식에 대한 사회적 시선에 있어서 육아 및 가사노동과 같은 가정일은 남성보다는 여성의 역할이 크다는 전통적인 인식이 남아있다. 이는 남성의 육아 참여를 저해하는 부정적인 역할로 작용하게 된다. 연구 참여자들은 유연근무제를 사용하면서 남성의 육아 참여를 저해하는 문화적인 인식으로 제도를 자유롭게 사용할 수 없는 시선을 경험했다고 한다.

“작년 저희 부서 직원이 유연근무제 쓴다고 보고했다가 팀장님이 ‘너 아직 평가전인데 승진 안 하고 싶냐? 애 보러 가냐?’ 하며 비아냥거리며 마누라한테 잡혀 사는 남자 취급을 했다고 하더라고요. 그 후로 저

회 부서뿐 아니라 옆 부서까지 눈 밖에 나기 싫어서 잠자코 있습니다. 가정에 충실해도 문제니...” (참여자 A. 2020.08.30 1차 인터뷰)

“농담 삼아 하는 우스갯소리겠지만 유연근무제 사용 이후, 집사람이 돈을 더 많이 벌어들이며 이야기하더라고요. 장난이었겠지만 기분은 썩 좋지 않더라고요.” (참여자 C. 2020.08.30 1차 인터뷰)

“아이가 아파서 반차쓰고 병원에 데려간 적이 있었는데 그때도 눈치 보며 다녀왔습니다. 와이프가 공무원이면 월차나 반차를 더 잘 사용할 텐데 왜 내가 가냐며... 그런데 유연근무제까지 쓴다고 해보십시오. 앞에서는 뭐라고 안 하겠지만 뒤에서는 서로 물고 뜯고 승진도 못 하고, 그런 신세로 전락하게 되는 건 시간문제죠. 공식적이진 않지만, 제도사용 이후 낙오된 케이스도 여럿 있었습니다.” (참여자 E. 2020.09.06 2차 인터뷰)

이렇듯 남성의 육아 참여를 저해하는 사회-문화적 인식은 맞벌이 부부로 유연근무제를 사용하는 남편의 입장에서 제도 여부를 고민하게 되고, 일-가정양립의 균형이 깨지는 부분이다. 이러한 결과는 가족 돌봄의 책임이 유연근로제를 사용하는 경우 회사의 압력이나 상사의 눈치로 부정적인 낙인이 찍힐 우려가 있고, 현실적으로 제도를 사용하지 못하게 된다는 Chung(2018)의 연구를 뒷받침한다. 연구 참여자들은 일-가정양립을 위한 정책추진은 남성과 여성의 성 역할을 떠나 맞벌이 부부에게 마땅히 이루어져야 할 부분이지만 현실적으로 사용하기 어려운 회사 내 시스템과 사회적 인식개선이 필요하다고 보고하였다.

3) 명확하지 않은 제도로 인한 회사 내의 불이익

대부분의 연구 참여자들은 유연근무제를 통해 사회적 방식의 지원으로 가족 간의 갈등이 줄어들고, 자녀 돌봄에 긍정적인 효과성을 보고하였다. 하지만 회사 내에서는 승진 시 불이익을 감수하거나 비정규화의 도구가 되는 위협을 감수하고 있다고 진술하였다. 이러한 결과는 유연근무제에 대한 물리적인 제도사용이 불가피하며, 정책은 내놓았지만 정작 회사 내의 처우 및 관리에 대한 명확한 지침과 근거가 마련되어 있지 않아 유연근무제로 인한 불이익을 경험했다고 한다.

“좋은 제도긴 하지만 회사 내에서 보여지는 이미지는 그렇지 않더라고요. 이런 제도를 여자들이 자유롭게 쓰는 것도 아닌데 마치 여자들만의 특혜라고 생각하는 분들도 계시고, 저는 그때 상여금도 줄었었어요.”

(참여자 B. 2020.08.30 1차 인터뷰)

“출산휴가 신청한 동료들은 와이프들이 더 돈을 잘 벌어들인다고 웃음거리가 되고, 평가도 좋지 않았습시다. A, B, C 등급에 따라 적게는 몇백만 원에서 몇천만 원까지 연봉 차이가 납니다. 암묵적인 불이익이지만 이것 또한 제도를 사용하는 사람이 다 감당해야 할 몫인 거죠.” (참여자 A. 2020.08.30 1차 인터뷰)

“남자, 여자 나누어 말씀드리기는 좀 그렇지만 목숨 걸고 일만 하는 동료들도 있거든요. 사실 그 친구들이랑은 별로 친해지지도 못할뿐더러 제 처지를 이해하지도, 이해하려고조차 안 하더라고요. 그런 무리에 있으면 회사 내에서도 뭔가 동떨어진 느낌을 받을 때가 있습니다.” (참여자 C. 2020.09.13 3차 인터뷰)

“공무원인데도 불구하고 직장에 가면 비정규직이나 파견직 같은 느낌을 받을 때가 있습니다. 괜히 저도 눈치 보이고 그래서 승진 시기 앞두고는 다시 복귀할 예정이에요. 인사고과에 부정적인 영향이 많이 가니까.” (참여자 F. 2020.09.13 3차 인터뷰)

연구 참여자들은 유연근무제도를 사용함으로써, 회사로 출근하는 근무자들에 비해 불이익을 경험했다고 한다. 공통으로 승진에 대한 평가나, 여러 가지 특혜에서 제외될 수 있는 문제점을 지적하고 있으며, 이러한 현실에서 유연근무제를 포기하고 다시 회사로 복귀하는 일이 비일비재(非-非再)하다고 한다. 이와 같은 결과는 유연근무제도에 대한 회사 내의 정확한 제도나 규제의 미확보로 승진 시 불이익을 감수해야 하는 부정적인 효과성을 연구한 고용노동부(2010)의 연구결과와 같은 맥락이다. 이를 개선하기 위해서는 잠재적 부정적 효과성을 감소시킬 수 있는 기업별 대안이 마련되어야 하며, 제도적 측면에서 일-가정양립에 대한 포괄적인 효과성 분석과 체계적인 정책 설계가 이루어져야 할 것이다.

3. 정책 및 사회경제적 변화요구

1) 국가적으로 통일화된 제도의 필요성

연구 참여자들은 일-가정양립과 같은 정책사용이 오히려 사회·문화적으로 부정적인 눈초리나 인식을 조성하는 구조라고 보고하였다. 이러한 이유로 유연근무제도를 자유롭게 사용할 수 없고, 설상 사용한다고 해도 내부적인 압박으로 제도사용을 망설이게 된다고 표현하였다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 근본적으로 국가가 통일화된 대안과 정책 목표를 세우고 보다 내부적인 문제에 대한 관점으로 접근하길 바라고 있다.

“보호 조항이 따로 없어서 불이익을 감수하면서까지 사용할 수밖에 없는 시스템입니다. 특혜가 아닌데도 불구하고 여러 가지 상여금에서 제외된 걸 몸소 경험하면서 기업이 정책적 제도를 보여주기식으로만 악용하지 않도록 지침서 개발에 힘써주길 바랄 뿐입니다.” (참여자 C, 2020.09.13 3차 인터뷰)

“결국은 기업 내에서 자체적으로 해결할 문제가 아니라, 국가적으로 통일화된 정책적 제도를 발표하고, 그 기준에 부합하는 대안을 실현 가능성 있게 제시해야 할 것 같아요. 제 욕심일 수 있지만, 대기업이 아니더라도 맞벌이 부부를 위한 통일화된 돌봄 서비스나 직장어린이집이 마련되면 좋을 것 같아요” (참여자 D, 2020.09.13 3차 인터뷰)

“눈치 보지 않고 효과성을 극대화하는 방법은 유연근무제에 대한 기준을 통일시키고, 기업별 매뉴얼을 제시하는 방법뿐이 없죠.” (참여자 E, 2020.09.06 2차 인터뷰)

충분한 준비 없는 획일적인 제도의 도입은 초기에 문제가 발생하고, 비효율적인 정책으로 문제가 발생할 수 있다. 연구 참여자들은 근본적으로 유연근무제에 대한 직장 내에서의 부정적인 시선과 이미지가 일-가정양립에 대한 균형을 맞추기 힘든 구조로 자리 잡혀 있다고 토로하고 있으며, 유연근무제가 정책으로 시행되고 있지만, 쉽사리 제도를 사용하는 것에 대한 두려움과 어려움이 있다고 한다. 이에 국가적으로 통일화된 유연근무제도의 필요성을 강조하며, 일-가정양립을 위한 제도에 부정적인 피해가 가지 않도록 기대하고 있다.

2) 강제성이 있는 제도에 대한 기대감

유연근무제도는 일과 가정의 양립 개선에 대한 문화적 변화를 위한 하나의 트리거에 불과한 상황이다. 기존에 유연근무제를 위한 개선의 필요성을 느끼게 하는 수단으로서 역할이 더욱 강조되고 있으며, 아직 법적으로 개정된 바가 없으므로 기업 내에서도 유연근무제 사용에 있어 긍정적인 효과를 기대할 수 없는 실정이다. 이에 연구 참여자들은 출산휴가와 같이 강제성을 부여한 정책이나 문화적인 인식이 고찰될길 바라고 있으며, 유연근무제를 사용하는 것에 있어서 기업 내에 부정적인 인식과 시선에서 벗어나길 기대하고 있다.

“자녀가 있는 부모는 반드시 6개월 이상 유연근무제를 사용해야 한다는 방침이 내려지면 얼마나 좋을까요? 사업장 내 제도의 의무화로 눈치 보지 않고 이런 정책을 사용해야지만 일-가정양립의 효과도 볼 것 같

습니다.” (참여자 A, 2020.09.06 2차 인터뷰)

“출산휴가처럼 정책으로 기간을 정할 수는 없나요? 안 쓰면 회사에서 벌금을 낸다던가. 저출산도 그래야 해결될 것 같은데...” (참여자 B, 2020.09.06 2차 인터뷰)

“출산하고 아이가 특정 나이가 될 때까지 유연근무제도를 의무화 해주면 좋을 것 같아요. 직장 내에서 보이지 않는 압박 때문에 그 스트레스를 남편에게 풀었어요. 부부관계에서도 결코 좋지 않은 것 같구요.” (참여자 D, 2020.09.06 2차 인터뷰)

“법적으로 제도화 해버리고 강제성을 부여하면 따라갈 수밖에 없을 거라고 생각합니다.” (참여자 E, 2020.09.13 3차 인터뷰)

유연근무제가 정책적으로 시행되고 있지만, 상당수의 많은 맞벌이 부부가 유연근무제 사용에 어려움을 경험하고 있었다. 이러한 결과를 고려할 때, 근로기준법과 같이 유연근무제도를 법률로 제정하여 정책적으로 강제성을 부여하고, 근로자의 기본적 생활을 보장하고 향상 시킬 수 있는 법안이 각 사업장에 적용될 수 있도록 마련되기를 바라고 있다.

3) 제도에 대한 긍정적인 문화 인식을 위한 노력

연구 참여자들은 일-가정양립이 제도적으로 변화되기 시작했고, 사업장 내의 인식의 변화가 있어야 그 지속성을 기반으로 문화가 변화된다고 이야기하고 있다. 유연근무제를 일반화시킬 수 있는 문화, 남성과 여성의 성 역할 구분 없이 유연근무제를 사용함으로써 일과 가정의 양립에 대한 균형을 맞추는 것이 당연시 여겨질 수 있는 문화, 제도를 사회적 문화로 만들기 위한 적극적인 노력이 필요하다고 보고하였다.

“관리자들을 위한 필수교육이나, 육아 문화를 존중하는 캠페인이나 홍보를 마련하는 수밖에요. 이런 제도의 긍정적인 효과가 활성화되어 사업장 내에서도 체계적인 시스템이 구축되고 사회적으로도 긍정적인 인식이 생길 수 있도록 모두가 노력해야죠.” (참여자 D, 2020.09.13 3차 인터뷰)

“일단 아이를 키울 때 사용되는 모든 제도에 편견이 없어졌으면 좋겠어요. 당연시되는 문화가 좀 조성되었으면 좋겠습니다. 사기업은 기업에서 비용이 지출되는 부분이다 보니 용인되기 쉽지 않거든요. 문화적으로 개선되기 위해서는 정부에서 기업 자체에 지원이 필요

할 것 같아요. 예를 들어, 일-가정양립을 위한 제도를 사용한 인원에 따른 재정지원이라던가... 이제 틀이 정해졌으니 구체적인 조건들이 마련되기 위한 적극적인 제스처를 취할 때입니다.” (참여자 E. 2020.09.13 3차 인터뷰)

“너 승진 안 할래? 같은 분위기에요. 그리고 여성들이 육아휴직 이후에 유연근무제를 사용한다고 보고 드리면, ‘또? 너도?’ 이런 분위기입니다. 성 역할의 구분 없이 이런 문화적 인식개선을 위해서 유연근무제에 대한 직장별 좋은 사례를 많이 연구해서 사회적으로 널리 알려주길 바라봅니다.” (참여자 F. 2020.09.13 3차 인터뷰)

대부분의 연구 참여자들은 유연근무제는 정책에 있어 전체적인 틀이 정해졌으니 이제는 구체적인 조건들을 맞춰나가야 한다고 보고하였다. 미시적 관점으로 사업장 내의 일-가정양립을 위한 필수교육 의무화 도입, 거시적 관점에서는 제도의 보편적 지원을 위한 사업장 내 긍정적인 효과 보고서 및 사례 연구, 일-가정양립에 대한 적극적인 홍보, 캠페인 등을 기대하고 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 유연근무제를 사용한 맞벌이 부부 3가정의 경험을 토대로 실질적인 제도사용의 긍정적인 효과성과 어려움을 심층적으로 알아보고자 하였다. 이에 본 연구에서는 심층 면담을 토대로 도출된 자료를 사례 간 분석을 통해 상위범주와 하위범주로 도식화하였으며, 상위범주는 ‘가정에서의 변화’, ‘사회·문화적 시선’, ‘정책 및 사회경제적 변화요구’가 도출되었다. 본 연구의 결과를 토대로 유연근무제 활용에 대한 긍정적인 효과와 어려움에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 3쌍의 부부들의 유연근무제 활용에 대한 ‘가정에서의 변화’는 긍정적인 효과성을 나타냈다. 그중 가장 중요한 변화는 유연근무제 사용 이후, 자녀와 함께 보낼 수 있는 시간이 확보되고, 여유 있는 출퇴근 시간으로 심리적·육체적으로 안정됨을 경험했다고 한다. 특히 자녀와 보내는 일과에서 안정적인 애착 형성을 돕고, 더불어 심리적 불안감 해소로 배우자와의 다툼이나 갈등상황도 줄었다고 한다. 이와 같은 연구결과는 근로 관련 영역과 가정영역 간의 영향력에 대한 전이 관계를 확인한 송민영(2018)의 연구를 뒷받침하며, 근무환경이 생활 만족도를 높인다는 임미령과 김대욱(2014)의 연구결과와 일맥상통한다. 이는 맞벌이 부부가 유연근무제도를 활용하면서 느끼는 가정에서의 안정감과 근로조건 만족감을 통해 배우자

와의 관계와 자녀와의 긍정적인 상호작용이 이루어진다는 것을 의미한다. 나아가 일과 양육을 병행하며 자녀와 보내는 시간을 통해 양육에 대한 책임과 부모로서의 양육 죄책감에서 벗어날 수 있었으며, 직장생활의 유지와 더불어 자녀 돌봄 비용을 절감하여 추가지출 없는 가계 경제력에도 긍정적인 도움을 받았다고 한다. 하지만 이러한 긍정적인 효과성에도 불구하고 일과 양육을 동시에 병행해야 하는 부담감과 다중역할에서 오는 어려움을 호소하기도 하였다. 특히 연구에 참여한 여성들의 경우, 일-가정양립 과정에서 성 역할의 분업화가 강화됨을 느끼며, 가사노동과 돌봄을 감당해야 하는 상황에서 유연근무제도에 대해 아쉬움을 토로하였다. 이러한 결과는 여성의 경제활동 참여가 지속해서 증가하고 있음에도 불구하고 노동시장은 아직까지 남성 중심으로 구조화되어 있으며, 질적인 측면에서 젠더에 대한 차이를 보인다는 연구를 뒷받침한다(김주희·이기영, 2015; 홍승아, 2012).

둘째, 연구 참여자들이 느끼는 유연근무제도의 사회·문화적 시선은 부정적이었다. 맞벌이 부부 3가정 내 모든 연구 참여자들은 직장 내 유연근무제 사용에 대해 어려움을 느끼고 있었으며, 사회·문화적으로 부정적인 분위기를 경험하였다. 먼저, 인사고과에서 승진이 누락되거나 평가에 있어서 부정적인 영향을 미치며, 직장 상사의 눈치를 봐야 한다고 답변하였다. 이러한 결과는 성과 중심의 문화, 집단주의, 직장 내의 시간 헌신과 같은 전통적인 조직문화 내에서 유연근무제도와 같은 일-가정양립제도가 부정적인 시선으로 자리한다는 원숙연(2013)의 연구결과와 같은 맥락이며 특히 남성 연구 참여자들의 경우 유연근무제를 신청하는 것에 대한 어려움을 느끼며, 가사참여의 기회를 무시하는 시선과 남자의 육아 참여를 저해하는 문화적 인식 등으로 오히려 성별 역할분업이 강화되는 결과를 도출하였다. 이는 유연근무제를 사용하는 근로자들에 대한 비판적인 시선이 사회에 팽배해 있다는 Chung(2018)의 연구를 뒷받침하며, 집안일과 육아에 대한 책임을 성 역할 관점에서 유연근무제를 어떠한 결과로 나타낼 것인가에 영향을 주는 결과일 것이다. 나아가 여성연구 참여자도 유연근무제를 사용하면서 오히려 일-가정양립에 대한 역할 가중으로 일과 가사노동에 부담을 느끼며, 다중분업에 대한 전통적인 역할로 사회적으로 고립되고, 남편과의 관계 및 가족과 고용주의 관계 속에서 일과 가정의 경계를 약화한다고 호소하였다. 이러한 결과는 기존 선행연구에서 논의됐던 여성이 남성보다 가족이나 돌봄에 대한 책임과 부담을 더 많이 느끼며, 일-가정양립의 어려움으로 출산을 기피하거나 노동시장에서 이탈한다는 국미애(2013)의 연구와 일맥상통한다. 정리해보면, 한국에서는 자녀 양육과 집안일을 여성의 역할이라고 생각하는 전통적인 인식이 자리하고 있으며, 여성이 집안일을 책임져야 한다는 생각이 강해 여전히 많은 가사노동과 돌봄을 감당해야 하는 상황에 놓이게 된다는 것이다. 결과적으로 한국에서 사용되는 유연근무제의 일-가정양립은 성별 역할분업에 긍정적인 효과성을 미치기보다는 부정

적인 영향을 미칠 가능성이 크다는 것을 시사한다. 이를 완화하기 위해서는 부부간의 역할균형을 위한 인식개선 교육이 필요하며, 가정에서도 부부간의 평등과 역할분담 및 균형문제를 위해 양적·질적 변화를 도모해야 한다.

셋째, 연구 참여자들의 유연근무제도에 대한 정책 및 사회경제적 변화요구는 명확하였다. 맞벌이 부부 3가정 내 모든 연구 참여자들은 유연근무제가 전제적인 사업장에 의무화되어야 한다는 공통된 의견과 더불어, 법적인 강제성을 부여할 필요성을 언급하였다. 현재는 공공기관과 민간기관의 제도가 다르고, 정부의 노력에도 불구하고 대기업과 중견기업, 중소기업 등 제도 차이가 상이하므로 출산장려에 실질적인 기여를 위해서는 일-가정양립과 관련한 제도가 국가적으로 통일되어 시행되어야 한다는 지적이 있었다. 또한, 각 지방자치 단체별로 유연근무제가 산발적으로 운영되고 있는 것을 언급하며, 우수 제도를 취합하여 제도 도입을 확산 및 장려할 수 있는 분위기를 조성해야 한다고 보았다. 이에 직장 내의 긍정적인 문화 인식을 위한 교육을 마련하거나 국가적인 홍보 및 캠페인 등을 개선방안으로 제시하였다. 나아가 유연근무제 정책의 범위가 확대되어, 일-가정에 국한되어 있는 전반적인 제도 및 정책적 범위를 넓혀 생활의 전반을 다루는 일-가정양립의 균형 정책으로 나아가갈 필요성이 있다.

본 연구에서 도출된 결과는 향후 우리나라의 일-가정양립정책의 유연근무제에 대한 제도개선에 있어 이정표가 될 수 있을 것이다. 본 연구결과를 통해 유연근무제의 긍정적인 요인들을 보장하고, 부정적인 요인들에 대해서는 향후 개선책을 도출해야 할 것이다. 본 내용을 토대로 유연근무제에 대한 정책적 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 아직 유연근무제에 관한 내용을 구체적으로 알지 못해 사용하지 못하는 사람들이 많고, 유연근무제 사용은 여성을 위한 정책이라는 인식에 대해 정부 차원의 대대적인 캠페인 및 홍보가 요구된다.

둘째, 유연근무제 이용에 대한 근로자 개인 수준에서의 어려움과 개선사항들을 토대로 제도의 정책적 기반 강화를 위한 정비작업 등이 요구된다. 연구 참여자들의 면담에서 얻어진 결과로 직장에서의 눈치, 승진, 평가 등 인사고과에서의 불이익 등이 있다. 따라서 유연근무제 사용에 따른 전통적인 업무수행 방식이 아닌 새로운 업무수행 방식에 대한 평가체계를 구축해 나가는 과정이 필요하다. 이에 남녀의 노동시장에서의 질적 차이를 개선하기 위해 직장 내 환경의 변화가 요구된다.

셋째, 근로자들이 일-가정양립을 위한 제도를 당당하게 사용할 수 있도록 출산휴가와 같은 의무제를 위한 노력이 뒷받침되어야 한다. 유연근무제는 단순히 가정에 불려오는 긍정적인 효과뿐만 아니라 일-가정양립을 위한 중요한 정책 중 하나이다. 따라서 일정 기간의 제도 과정을 거쳐 유연근무제 의무화를 시행해야 할 것이다. 현재 고용노동부는 2021년부터 근로시간 단축 청구권 제도를 마련하여 30인 이상 사업장 확대 시행하고자

발표하였다. 이에 제도 도입 본래의 취지에 맞게 일-가정양립이 균형적으로 기여할 수 있도록 지속적인 모니터링과 평가가 엄격히 이루어져야 할 것이다. 또한, 제도 기간 중 사내 유연근무제를 사용하는 근로자 수를 각종 평가 지표에 표현함으로써 정부 차원에서 기업에 포상 등의 정책을 시행하여 기업에서의 유연근무제에 대한 인식 제고와 의무화를 위한 노력을 정부가 함께해야 할 것이다.

이상과 같이 본 연구가 갖는 상당한 의의와 정책적 제안에도 불구하고 본 연구의 제한점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 질적 연구가 가지는 표본편향의 문제와 사례 수의 제한으로 연구 참여자의 사업장의 특성과 형태를 고려하지 하지 못했기 때문에 후속연구에서는 면담 참여자의 수와 사업장의 특성을 고려하여 구체화 된 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구는 유연근무제도를 사용한 경험이 있는 맞벌이 부부를 대상으로 하였지만, 이는 특정 그룹만을 위한 제도가 아님에 유의할 필요가 있다. 외벌이의 경우에도 유연근무제도를 사용할 수 있고, 일-가정양립 제도는 맞벌이 부부에게만 특화된 제도가 아니므로 추후 연구에서는 연구 참여자에 대한 다각적인 접근이 필요하다.

셋째, 연구 참여자를 고려할 때 미취학 자녀를 양육하는 맞벌이 부부를 대상으로 연구가 진행되었지만, 자녀 월령에 따른 자녀발달 수준의 영향 요인은 살펴보기 못하였다. 맞벌이 부부의 일-가정양립 사용 여부는 자녀의 월령에 따라 차이가 있을 수 있으므로 이러한 부분이 보완된다면 일-가정양립에 대한 깊이 있는 이해가 가능할 것으로 생각된다.

이러한 한계에도 불구하고 본 연구는 유연근무제가 맞벌이 가정에 미치는 긍정적인 효과성과 어려움에 대한 경험을 제도 실사용자들의 관점과 목소리를 통해 연구에 직접 반영하였다는 데 의의가 있다. 이러한 본 연구의 의의는 유연근무제의 제도개선에 당위성과 설득력을 부여하고 유용하게 활용될 것이며 후속연구에도 상당한 도움을 줄 것이라 사료된다.

참고문헌

- 1) 강진숙(2016). 커뮤니케이션과 미디어 교육 연구의 주사위: 질적 연구방법론. 서울: 지금.
- 2) 강현주(2018). 유자녀 기혼 여성근로자의 유연근무제 경험에 관한 현상학적 연구. 기업교육과 인재연구, 20(4), 23-51.
- 3) 경향신문(2018.4.23). “20대 후반 고용률, 여성이 남성 앞질렀다.” <https://m.khan.co.kr/national/labor/article/201804231613001#c2b>.
- 4) 고용노동부(2010). 여성과 취업. 고용노동부.
- 5) 고용노동부(2021a). 2021년도 성과관리 시행계획. 고용노동부.

- 6) 고용노동부(2021b). 2021년 한권으로 통하는 고용노동정책. 고용노동부.
- 7) 국미애(2013). 유연근무제의 노동시간의 젠더 정치. 여성학논집, 30(1), 3-34.
- 8) 관계부처합동(2010). 공공부문 동반성장 추진대책.
- 9) 권태희(2010). 유연근로가 여성관리자의 직장-가정양립에 미치는 효과. 여성연구, 78(1), 5-30.
- 10) 김경미 · 계선자(2018). 맞벌이 가정의 일 · 가정양립과 행복 수준에 관한 연구. 가정과삶의질연구, 36(4), 103-119. DOI : 10.7466/jkhma.2018.36.4.103.
- 11) 김근주(2013). 일-가정양립을 위한 영국의 유연근무제. 국제노동브리프, 11(3), 45-53.
- 12) 김나영(2017). 맞벌이 부부의 자녀 돌봄 시간 결정에 영향을 주는 요인. 노동정책연구, 17(4), 31-54. DOI : 10.22914/jlp.2017.17.4.002.
- 13) 김주희 · 이기영(2015). 맞벌이 부부의 시간 배분을 통해 본 일-생활 유형 연구. 한국가족자원경영학회지, 19(2), 101-125.
- 14) 김유한(2020). 유연근무제 확산을 위한 스마트 워크 선호도 증대에 관한 연구. 한국인사행정학회보, 19(3), 159-196.
- 15) 김은정(2011). 일가정양립지원 정책 목표와 대상 간 정합성 연구. 가족과문화, 24(3), 131-160.
- 16) 박연숙 · 박정윤(2017). 유아녀 맞벌이 남녀의 일-가족 갈등 인식에 영향을 미치는 변인에 관한 연구: 만 12세 이하 자녀를 둔 기혼 남녀를 대상으로. 한국가족자원경영학회지, 21(2), 51-72. DOI : 10.22626/jkfrma.2017.21.2.003.
- 17) 박주희(2015). 중년기 기혼 남녀의 가족 스트레스, 사회적 지지 자원이 결혼 생활 만족도에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회지, 19(4), 71-94.
- 18) 송민영(2018). 일 가정 양립정책, 직무만족도가 부부관계를 매개하여 취업모의 후속 출산 의도와 자녀 가치에 미치는 영향. 육아지원연구, 13(3), 3-52.
- 19) 엄명용 · 김효순(2011). 미혼 남녀의 향후 일-가정 양립 방안, 부부 성 역할 태도, 저출산 문제에 대한 견해 간 관계 탐색 연구. 한국인구학, 34(3), 179 -208.
- 20) 원숙연(2013). 'Flexibility Stigma'? 유연 근무 관련 정책의 현실과 맥락: 젠더관점의 적용. 한국정책학회 동계학술발표논문집. 858-875.
- 21) 이재용(2020). 포스트 코로나, 유연근무제 개선방안연구. 한국행정학회 학술발표논문집. 201-221.
- 22) 이재용 · 김정숙(2021). 포스트 코로나 시대 인사제도 개선 방안 연구: 지방자치단체 유연근무제를 중심으로. 지방정부연구, 25(2), 75-101.
- 23) 이해인(2015). 여성 고용 정책과 관련한 법과 제도의 개선 방향-유연근무제를 중심으로. KHU글로벌 기업법무 리뷰, 8(1), 117-140.
- 24) 이현아 · 김선미 · 이승미(2012). 외국계 기업사례분석을 통한 유연근무제 활성화 방안 연구. 한국가정관리학회지, 30(2), 173-187.
- 25) 임미령 · 김대옥(2014). 유아기 자녀를 둔 산업단지 근로자의 일-가족 갈등과 근무환경이 만족도에 미치는 영향. 유아교육학논집, 18(4), 371-388.
- 26) 장윤옥 · 정서린(2017). 대구광역시에 거주하는 맞벌이 부부의 일-가족조정전략이 일-가족 갈등과 일-가족 향상에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회지, 21(2), 73-93. DOI : 10.22626/jkfrma.2017.21.2.004.
- 27) 장현주 · 최무현(2009). 참여정부의 가족 친화적 근무제도에 대한 평가: 채택 및 탄력근무제에 대한 공무원 인식을 중심으로. 한국인사행정학회보 8(3), 121-154.
- 28) 정소연 · 김은정(2009). 노인 돌봄비 바우처서비스 효과성과 영향 요인. 가족과 문화, 21(1), 117-149. DOI : 10.21478/family.21.1.200903.005.
- 29) 정재우(2017). 한국의 유연근무제 도입현황. 노동리뷰, 146, 87-92.
- 30) 정희정(2019). 일-생활균형 및 성평등 현안과 유연근로제의 한계. 국제사회보장리뷰, 8, 49-60.
- 31) 지상훈(2021). 경제활동인구조사 부가조사로 바라본 정규직과 비정규직의 유연근무제 활용과 변화. 노동리뷰, 66-76.
- 32) 통계청(2020). 2020년 상반기 지역별 고용조사(부가항목). 자녀특성별 여성의 고용지표.
- 33) 통계청(2021a). 2020년 하반기 지역별 고용조사 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용현황.
- 34) 통계청(2021b). 경제활동인구연보.
- 35) 한국여성정책연구원(2014). 여성 경력단절 예방 강화를 위한 법 · 제도 개선방안연구. DOI : 10.23000/TRKO20150001134.
- 36) 홍승아(2012). 일 · 가정양립의 관점에서 본 유연근무제 전략적 선택인가. 젠더 함정인가?. 가족과 문화, 24(4), 135-165. DOI : 10.21478/family.24.4.201212.005.
- 37) Almer, E., Cohen., J., R. & Single, L. E. (2003). Factors Affecting the Choice to Participate in Flexible Work Arrangements. Journal of Practice & Theory, 22(1), 69-91. DOI : 10.2308/aud.2003.22.1.69.
- 38) Chung, H. (2018). Gender, flexibility stigma, and the perceived negative consequences of flexible working in the UK. Social Indicators Research Online first.
- 39) Creswell, J. W. (2013). Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five Approaches (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- 40) Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature(1980-2002). Journal of Vocational Behavior, 66(1), 124-197. DOI :

- 10.1016/j.jvb.2003.11.003.
- 41) Delanoëje, J., Verbruggen, M. & Germeys, L.(2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843-1868.
- 42) Huws, U., Podro, S., Gunnarsson, E., Weijers, T., Arvanitaki, K. & Trova, V.(1996). Teleworking and gender Institute of Employment Studies.
- 43) Galinsky, E. & Stein, P. J.(1990). The impact of human resource policies on employees: Balancing work/family life. *Journal of Family Issues*, 11(4), 368-383.
- 44) Grover, S. L.(1991). Predicting the perceived fairness of parental leave policies. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 247.
- 45) Gurstein, P.(1991). Working at home and living at home: Emerging scenarios. *Journal of Architectural and Planning Research*, 8(2), 164-180.
- 46) Ilies, R., Wilson, K. & Wagner, D.(2009). The Spillover of Daily Job Satisfaction onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role of Work- Family Integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87-102. DOI : 10.5465/amj.2009.36461938.
- 47) Kang, H. & Wang, J.(2018). Creating their own work-life balance: Experiences of highly educated and married female employees in South Korea. *Asian Women*, 34(2), 1-31. DOI : 10.14431/aw.2018.06.34.2.1.
- 48) Kim, J(2018). Workplace Flexibility and Parent-Child Interactions Among Working Parents in the U.S. *Social Indicators Research*, 151, 427-469. DOI : 10.1007/s11205-018-2032-y.
- 49) 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 Online first*.
- 50) McGuire, J. B. & Liro, J. R.(1986). Flexible work schedules, work attitudes, and perceptions of productivity. *Public Personnel Management*, 15(1), 65-73. DOI : 10.1177/009102608601500106.
- 51) Ugwu, D. I., Orjiakor, C. T., Enwereuzor, I. K., Onyelbe, C. C. & Ugwu, L. I.(2016). Business-life balance and wellbeing: Exploring the lived experiences of women in a low-to middle income country. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Wellbeing*, 11(1), 1-17.

- 투 고 일 : 2021년 06월 05일
- 심 사 일 : 2021년 07월 06일
- 계 재 확 정 일 : 2021년 10월 12일