

유연근무제와 근로자의 일·생활균형

- 코로나19 이후 재택근로 확산의 영향을 중심으로*

The Relationship Between Flexible Work Arrangements and Work-Life Balance
- With a Focus on Working From Home During the COVID-19 Pandemic

한국노동연구원
연구위원 손연정**

Korea Labor Institute
Researcher Fellow Son, Yeon Jeong

〈목 차〉

- | | |
|----------------------|------------|
| I. 서론 | IV. 분석결과 |
| II. 이론적 논의 및 선행연구 검토 | V. 논의 및 결론 |
| III. 분석자료 및 분석방법 | 참고문헌 |

〈초록〉

본 연구에서는 한국노동패널 23차 부가조사 자료를 이용하여 유연근무제와 근로자의 일·생활균형의 관계에 대해 코로나 19 이후 재택근로 확산의 영향을 중심으로 분석하였다. 분석 결과, 재택근무제는 근로자의 행복도 및 가족관계 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 여성의 경우 직무만족도와 조직몰입도, 일자리 안정성과 관련한 직무 만족도에 도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한, 재택근무자와 비재택근무자의 코로나19를 전후로 한 시간활용 변화를 수면시간, 자기계발시간, 자녀돌봄, 가사노동, 운동, 친교모임 등 다양한 측면에서 살펴보았는데, 가장 큰 특징은 재택근무자가 비재택근무자에 비해 코로나19 이후 가사노동 시간과 자녀돌봄 시간이 더욱 크게 증가하였다는 점이며 이러한 경향은 여성에게서 더욱 크게 나타났다. 본 연구의 분석 결과는 재택근무제의 효과가 자녀돌봄과 일을 병행해야 하는 근로자들에게는 그 효과가 반감될 수 있으며, 그 영향은 여성에게 더 클 수 있음을 시사한다. 따라서 자녀돌봄 등으로 인해 일·생활갈등 상황에 놓인 재택근로자들이 업무생산성을 유지하고 일·생활균형을 실현할 수 있도록 사회적 지원을 강화할 필요가 있으며, 유연근무제도가 전통적 성역할을 강화하는 매개체가 되지 않도록 적극적인 정책적 노력이 필요할 것이다.

주제어: 유연근무제, 재택근무, 행복도, 직무만족도, 코로나19, 한국노동패널

〈Abstract〉

This study examines the relationship between flexible work and workers' work-life balance using data from the 23rd Korean Labor and Income Panel Study, with a focus on the impact of working from home (WFH) during the COVID-19 pandemic. As a result of the analysis, WFH was found to have a positive effect on the happiness of workers, satisfaction with family relationships, job satisfaction, organizational commitment, and job satisfaction related to job security for women. In addition, we looked at the changes in time use of WFH workers and non-WFH workers before and after COVID-19, with a particular focus on aspects such as time spent sleeping and on self-development, childcare, housework, exercise, and social gatherings. Compared to non-WFH workers, WFH workers increased the time spent on housework and childcare after COVID-19, with this trend more pronounced among women. The results of this study suggest that the effect of utilizing WFH may be halved for workers

*이 논문은 한국노동연구원에서 2021년 연구된 『비대면 시대 일하는 방식의 변화와 일·생활균형』 보고서의 일부 내용을 수정·보완하여 재작성한 원고이며, 일부 분석 결과가 「노동리뷰」 2022년 3월호에 수록되었음.

**주저자, 교신저자: 손연정(skysyj@kli.re.kr), <http://orcid.org/0000-0002-1009-8625>

who have to take care of children and work at the same time, and that this effect may be greater for women. Therefore, it is necessary to strengthen social support measures so that WFH workers who face a work-life conflict due to childcare can maintain work productivity and realize a work-life balance, and to ensure that the flexible work arrangement should not be a medium that reinforces traditional gender roles. Active policy efforts will be required to make sure this happens.

Key words: flexible work arrangement, work from home, happiness, job satisfaction, COVID-19, Korea Labor and Income Panel Study (KLIPS)

I. 서론

OECD가 매년 발표하는 더 나은 삶의 지수(better life index)를 보면, 2020년 한국은 조사대상인 38개국 가운데 34번째, 멕시코, 콜롬비아, 터키, 일본에 이어 가장 삶의 질이 낮은 국가인 것으로 나타났다. 일·생활균형은 개인의 건강과 생활만족도, 삶의 질 전반에 영향을 미치는 중요한 요인으로, 낮은 수준의 일·생활균형은 전통적 성역할 규범과 맞물려 여성의 경제활동참여를 저해하는 주된 원인으로 작용하며 노동시장의 성별 불평등과 저출산으로까지 이어지고 있다¹⁾.

일·생활균형을 지원하기 위한 정책으로 정부는 장시간 근로 해소를 위해서 주52시간 상한제를 2018년부터 시행하고 있으며, 기존의 육아기근로시간 단축제도 외에 2019년부터는 육아가 아닌 일반적인 근로시간 단축 청구권 제도를 도입하였으며, 2020년에는 가족돌봄휴가제도 도입되어 시행 중이다. 일·생활균형 실현을 위해서는 장시간 노동 해소가 가장 기본적인 전제이지만, 최근에는 유연한 근무방식 또한 일·생활균형을 위한 중요한 수단으로 주목받고 있다. 그 배경에는 코로나19로 인한 재택근로 등 유연근무제의 확산이 큰 영향을 미친 것으로 보인다. 2020년부터 시작된 사회적 거리두기로 인해 기존의 대면중심, 집체중심 기업문화에 획기적인 변화가 일어나게 되었고 정부에서는 비필수 공공부문에 대한 재택근무 시행, 기업에 대한 재택근무 허용 권고 등으로 유연근무제 확산에 불을 지폈다. 2016년 4.2%에 불과했던 유연근무제 활용률은 2021년 16.8%로 네 배가 증가하였으며, 같은 기간 동안 재택 및 원격근무제의 활용률도 0.2%에서 5.4%로 급격히 증가하였다. 재택 및 원격근무제 외에도 근무일정을 조정하는 제도인 시차출퇴근제, 선택적 근무시간제, 탄력근무제 또한 같은 시기 지속적으로 활용률에 증가가 이루어졌다. 이러한 유연근무제의 급격한 확산은 우리사회를 일·생활균형과 관련한 거대한 시험장으로 만들었다고 해도 과언이 아닐 것이다.

유연근무제는 크게 근로시간의 유연화, 근로장소의 다양화,

근무량 조정, 근무연속성 유연화로 분류되며, 그 중에서도 시간유연제도(flex-time)와 장소유연제도(flex-place)의 두 가지 형태가 가장 보편적으로 활용되고 있다. 우리나라에서 현재 시행되고 있는 시간유연근무제도를 살펴보면, 시차출퇴근제, 재량근무제, 선택근무제 등이 있으며, 장소유연근무제도는 재택근무제와 스마트워크 등 원격근무제가 있다(표 1)). 그 중 가장 보편적으로 활용되고 있는 시차출퇴근제는 기존의 법정근로시간인 주 5일, 주 40시간근무를 준수하면서 근무의 시작시간과 종료시간을 근로자가 자유롭게 조절할 수 있게 하는 제도이다. 예를 들어, 기존 근무시간이 오전 9시부터 오후 6시까지인 경우 한 시간 일찍 출근하여 오전 8시부터 업무를 시작하고 퇴근 시간 또한 한 시간 앞당겨 오후 5시에 퇴근할 수 있게 하는 방식이다. 선택근무제는 업무의 시작 및 종료 시간을 근로자가 결정할 수 있게 재량권을 주는 제도로, 근로자는 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 주40시간, 일 8시간을 초과하여 근로할 수 있다. 한편, 재량근무제란 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무에 대해 사용자와 근로자대표가 근로시간을 서면 합의로 정하는 제도이다. 근무 장소의 유연성을 허용하는 제도로는 원격근무제와 재택근무제가 있으며, 재택근무제는 정보통신기술을 활용하여 자택에서 업무공간을 마련하여 근무하는 것을 의미하며 원격근무제는 스마트워크센터근무나 이동형 원격근무 등 근무 장소에 대한 유연성이 더 확대된 근무방식이다.

유연근무제도는 기존의 경직되고 획일적인 근무형태가 모든 근로자의 삶에 적용되는 것이 적합하지 않다는 점에서 새로운 근무형태를 제공함으로써 이러한 한계를 극복할 수 있는 대안으로 긍정적으로 검토되고 있다. 하지만 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 살펴봄으로써 근로자의 삶의 질과 일·생활균형을 개선하기 위한 정책개선 방향에 관한 시사점을 얻고자 한다. 특히 코로나19를 겪으며 우리 노동시장에 나타난 가장 큰 변화인 재택근로의 확산에 주목하여 재택근로라는 시간과 장소의 유연성을 모두 담

1) 2021년 여성 경제활동참가율은 59.1%로 나타났으며, 2021년 합계출산율은 0.81이었다.

보호는 유연한 근무방식이 근로자의 일·생활균형에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다.

〈표 1〉 유연근무제의 유형 및 운영방법

유형	운영방법
시차출퇴근제	기존의 소정근로시간을 준수하면서 출·퇴근시간을 조정하는 제도
선택근무제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근로시간을 조정하는 제도
재량근무제	업무특성상 업무수행방법을 근로자의 재량에 따라 결정하고 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도
원격근무제	주거지, 출장지 등과 가까운 원격근무용 사무실에 출근해서 일하거나, 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도
재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 주거지에서 업무공간을 마련하여 근무하는 제도

자료: 근로기준법 제50조 및 고용노동부, 「궁금증이 콕콕 찌르는 유연근무제 Q&A」.

II. 이론적 논의 및 선행연구 검토

유연근무제도가 근로자의 일·생활균형을 증진시키는 데 도움이 되는 근무방식으로 큰 호응을 얻고 있지만, 유연근무제도가 근로자의 일과 생활의 균형에 미치는 영향을 분석한 기존 연구들은 반드시 좋은 결과만을 보고하고 있지는 않다. 유연근무제도를 사용함으로써 실근로시간과 노동강도가 증가되는 사례들이 빈번하게 발생되고 있으며(Lott & Chung, 2016; Kelliher & Anderson, 2010), 유연근무제가 노동시장과 가정에서의 전통적인 성역할을 더욱 고착화시켜 성별 분업을 재생산하고 성불평등을 강화하는 결과로 이어질 수 있다는 우려도 존재한다(Chung & Van der Lippe, 2020; 홍승아, 2012).

유연한 근무환경이 개인의 일과 생활의 균형을 증진하는 데 기여할 수 있다는 주장은 여러 이론들에 의해 뒷받침 되고 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 만족 뿐 아니라 직무만족도 및 생산성 등의 조직적 영역에까지 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 설명한다(김지현, 2021; Edwards & Rothbard, 2000; Ernst Kosse & Ozeki, 1998). 마찬가지로 근로 유연성이 근로자의 일·생활균형을 촉진한다는 결과를 제시한 선행연구들을 보면, 근로의 유연성이 일과 가정의 요구(demands)에 부응하기 위한 자율성(autonomy)과 통제권(control)을 부여한다는 점에서 일과 가정의 갈등을 감소시킬 수 있으며 개인의 삶에 긍정적이 영향을 미칠 수 있다고 보고한다(Thomas & Ganster, 1995).

한편, 일생활촉진(work-family facilitation) 이론에 따르면 개인이 일과 가정이라는 두 영역에서 갖게 되는 성취와 만족도는 서로 영향을 주고 받는데, 이를테면 근로 유연성은 일 영역에 있어서의 만족감을 높임으로써 가정 영역에서 더 원활한 역할 수행을 가능하게 하고 가족과의 상호작용을 증진시키며 반대로 이러한 가정 영역에서의 만족감과 웰빙(well-being) 증진은 다시 일 영역에서의 성과와 자신감으로 이어지는 선순환을 가능하게 한다(Wayne et al., 2007).

유연근무제는 크게 시간의 유연성을 제공하는 근무제도와 장소의 유연성을 담보하는 근무제도로 구분된다. 그동안 유연근무제도를 이러한 유형별 특성에 따라 구분하여 각각의 유연근무 방식이 개인의 일·가정갈등과 삶의 만족도 등 개인의 후생복지 측면에 미친 영향에 관해 분석한 선행연구들도 다수 진행되었으며 그 결과는 다양한 방향으로 제시되고 있다. 먼저, 시간유연성과 관련하여, 여러 실증연구들이 근로자가 시간 측면에서의 업무의 유연성을 가질 수 있게 되면 일과 일 이외의 영역에서의 활동을 자신의 편의에 맞게 조정할 수 있게 되어 일·가정갈등으로부터 발생하는 어려움이 완화될 수 있고 근무 스케줄에 대한 통제력이 근로자의 조직몰입과 직무만족도 및 생산성을 향상시킬 수 있음을 보여주었다(Gallie & Russel, 2009; Tausig & Fenwick, 2001; Scandura & Lankau, 1997; Ezra & Deckman, 1996). 그러나 근무방식에 있어서의 시간 유연성이 근로자의 삶의 만족도를 오히려 낮춘다는 연구결과들도 있는데(Lott & Chung, 2016), 이들은 근무 시간에 대한 유연성이 초과 근무시간 증가를 초래함으로써 일과 가정의 전이를 초래하거나 일과 가정의 구분을 모호하게 하여 역할 갈등을 더욱 심화시킬 수 있다는 점을 지적하고 있다(Lott, 2020; Schieman & Young, 2010).

마찬가지로 장소의 유연성을 담보하는 재택근무 또는 원격근무와 같은 유연근무제도에 관한 선행 연구들 또한 이러한 근무형태가 근로자의 일·생활균형에 미치는 영향에 대해 상반된 결과를 보여주고 있다. 특히 최근 전 세계적으로 주목을 받고 있고 또 본 연구의 주된 관심사이기도 한 재택근무제와 일·생활균형의 관계에 관한 선행연구들을 살펴보면, 재택근무의 경우 장소에 얽매이지 않고 근무할 수 있다는 점에서 근로자가 일과 일 이외의 영역에서의 여러 역할을 동시에 수행하는 것을 가능케 하고 재택근무 시 여러 역할 간 이행이 쉬워지기 때문에 재택근무가 근로자의 일·생활균형을 증진시키는 효과가 있는 것으로 보고되고 있다(Chung & Van der Lippe, 2018; Edwards & Field-Hendrey, 2002; Sullivan & Lewis, 2001). 또한, 출퇴근 시간이 긴 근로자들의 경우 재택근무로 절약된 시간을 자녀돌봄 또는 여가활동을 하는 데 쓸 수 있다는 점에서 시간활용 측면의 만족도 향상도 큰 장점으로 제시되고 있다(Peters et al., 2004). 하지만 일련의 연구들에서는 재택근무가 실질적인 업무강도를 증가시켜 일·생활갈등을 높일 수 있다는 점과 일과 생활 영역 사이의 경계의 투과성(permeability)를

증가시킴으로써 두 영역이 서로 방해를 받게 하거나 업무 시간이 끝난 후에도 업무가 계속 지속되는 느낌을 줄 수 있다는 점에서 오히려 일·생활균형을 저해할 수 있다는 지적도 있다(Allen et al., 2013; Derks & Bakker, 2010; Kelliher & Anderson, 2010; Schieman & Young, 2010). 이러한 일과 생활의 경계의 문제는 근로자가 충분한 휴식을 취하는 데 지장을 주게 되고 따라서 재택근무 시 근로자들은 일반적인 사무실 환경에 비해 일과 일 이외의 영역을 구분하기 위한 통제력을 추가적으로 발휘해야 한다(Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019)

재택근무가 업무강도를 증가시키는 이유에 대해서는 여러 가지 이론들이 제시된 바 있는데, 사회교환이론과 선물교환(gift exchange) 이론이 대표적이다. 사회교환이론에 따르면, 근로자의 일생활균형을 높이기 위한 조직의 노력에 근로자들이 조직에 대한 헌신과 업무수행 능력 향상으로 보답하려는 경향이 있다(Blau, 1964; Kim, 2014). 선물교환 이론은 고용주가 근로 유연성을 제공할 때, 근로자들이 그에 대한 보답으로 최소요구수준 이상의 근로노력을 기울이게 되는 현상을 설명하는 것으로, 이와 반대로 고용주가 근로자에게 업무 재량권을 부과하는 동시에 업무량을 의도적으로 늘리는 경우도 존재할 수 있다(Kelliher & Anderson, 2010; Lott, 2020).

이처럼 재택근무제 등의 유연근무제가 근로자의 삶에 미치는 영향은 혼재된 결과로 나타나고 있으며, 재택근무 및 유연근무제가 일·생활균형에 미치는 영향이 근로자의 성별 또는 가족 상황에 따라 다를 수 있음을 지적한 연구들도 존재한다. 유연근무제의 영향에 관한 성별 차이를 보여주는 연구들은 대체로 유연근무제도와 관련한 일·생활갈등이 남성 보다 여성 근로자들에게 더욱 큰 문제를 야기하는 것으로 보고 있는데, 이는 여성이 여전히 가사노동과 자녀돌봄을 전담하는 경우가 많고 이러한 활동에 투여하는 시간이 길기 때문이다(Michel et al., 2011). 특히, 전통적인 성역할 규범이 고착화된 사회에서는 유연근무제가 여성의 돌봄 노동 책임을 강화하고 남성에게는 근로시간을 늘림으로써 오히려 성별 불평등을 강화한다는 연구결과도 있다(Lott & Chung, 2016). 이는 남성의 경우 조직에 대한 헌신으로 업무 성과를 위해 유연근무제를 사용함으로써 그에 따른 보상을 받는 반면 여성은 가족의 영역에 우선순위를 두기 때문에 개인적 목적으로 유연근무제를 사용한다는 편견과 낙인효과로 인해 오히려 재택근무에 따른 불이익을 겪게 될 가능성이 크다는 것이다(Chung & Van der Lippe, 2018). 이에 더해, Ten Brummelhuis & Van der Lippe(2010)에서는 유연한 근무방식이 미혼 근로자들에게는 효과적인 업무 방식이지만 자녀가 있는 근로자들, 특히 여성에게는 일·가정 갈등을 더욱 강화할 수 있다고 주장한 바 있다.

재택근로를 비롯한 유연한 근무제도가 근로자의 삶의 질과 일·생활균형에 미친 영향에 대한 실증연구가 해외에서는 비교적 활발히 진행되어 다양한 연구 성과가 축적되고 있으나,

국내에서는 연구가 매우 드물게 이루어지고 있는 상황이다. 특히, 우리나라에서 재택근로나 원격근로와 같은 장소의 유연성을 허용하는 근로형태는 코로나19 이전에는 활용도가 매우 낮았기 때문에 이러한 근무방식의 효과를 제대로 분석하는 데 어려움이 있었다. 이에 본 연구에서는 재택근무 등 유연근무제가 노동자의 일·생활균형에 미친 영향을 실증 분석함으로써 그동안의 관련 연구의 공백을 채우고자 한다.

III. 분석자료 및 분석방법

유연근무제가 근로자의 삶의 질과 일·생활균형에 미친 영향을 살펴보기 위한 계량적 분석을 위해 한국노동패널(KLIPS: Korean Labor & Income Panel Study) 23차 부가조사 자료를 활용한다. 한국노동패널조사는 2020년에는 부가조사로 코로나19로 인한 일자리에서의 근무형태 변화, 생활 및 인식 변화를 파악하고자 자녀 돌봄 변화, 시간 활용 및 만족도, 정부지원금, 임금근로자 근무형태 및 소득 변화, 비임금근로자 근무형태 및 소득 변화 등을 조사하였다. 본 연구에서는 유연근무제 등 일하는 방식의 변화가 노동자의 삶의 질과 일·생활균형에 미친 영향을 파악하기 위해 2020년 조사된 노동패널 23차 부가조사 자료를 분석한다. 분석에는 임금근로자만을 포함하였으며, 남성 5,085명, 여성 3,887명으로 총 8,972명의 샘플이 활용되었다.

조사에서 코로나19로 인한 유연근무제 도입과 관련하여, ‘코로나19의 영향으로 지난 3월 한 달 동안 귀하의 일자리에서 유연근무제가 새로이 도입되었습니까?’ 라는 문항의 조사 결과를 분석하였는데, <표 2> 에서와 같이 본인의 일자리에서 코로나19로 인해 유연근무제가 새롭게 도입되었다고 응답한 근로자는 3.4%였으며, 코로나19 이전부터 유연근무제가 있었다고 응답한 근로자는 1.6%로 나타났다²⁾.

<표 2> 코로나19로 인한 유연근무제 도입 여부(2020년)

	새롭게 도입	원래 있었음	변화 없음	합계
남성	148(3.1)	82(1.7)	4,490(95.1)	4,720(100.0)
여성	132(3.8)	49(1.4)	3,276(94.8)	3,457(100.0)
합계	280(3.4)	131(1.6)	7,766(95.0)	8,177(100.0)

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」, 23차 부가조사 원자료.

주. 코로나19의 영향으로 지난 3월 한 달 동안 귀하의 일자리에서 유연근무제가 새로이 도입되었습니까?

2) 2020년 경제활동인구조사 고용형태별 부가조사에서는 유연근무제 활용률과 재택 및 원격근무제 활용률이 각각 14.2%와 2.5%로 나타났는데, 유연근무제 활용률에서는 노동패널 조사 결과와 큰 차이를 보였으며 재택 및 원격근무제의 활용률은 유사한 것으로 확인된다.

재택근무제의 경우 일주일에 평균 며칠 동안 활용하였는지를 조사한 결과, 재택근무를 시행한 근로자 가운데 남성은 41.5%, 여성은 51.1%가 5일 이상 재택근무를 한 것으로 응답하였다. 다음으로는 남성은 1일이 21.3%로 높게 나타났고, 여성은 3일이 21.7%로 나타났다. 코로나19가 국내에 처음 확산된 직후였던 2020년 3월에는 코로나19 감염 확산을 막기 위해 재택근무를 전면적으로 시행한 경우가 많았던 것으로 보인다(〈표 3〉).

〈표 3〉 유연근무제 활용 현황(2020년)

	유연근무제 유형				합계
	재택근무제	시차출퇴근제	선택근무제	원격근무제	
남성	94	29	8	11	142
여성	92	27	11	9	139
합계	186	56	19	20	281

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」, 23차 부가조사 원자료.

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

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

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.

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

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

〈표 4〉는 종속변수에 대한 정의와 설명을 제시하고 있으며, 〈표 5〉는 분석에 사용된 변수들의 기초통계량을 보고하고 있다.

〈표 4〉 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

종속변수명	설문내용 및 설명	응답항목	빈도 수	비중(%)
조직몰입도	현재 근무하고 계시는 직장(일자리)에 대한 평소 생각은 어떠하십니까? - 지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐만한 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? - 사회적으로 고립되었다는 감정	(1) 전혀 그렇지 않다	4,423	49.37
		(2) 드물게 그렇다	2,657	29.66
		(3) 가끔 그렇다	1,367	15.26
		(4) 자주 그렇다	422	4.71
		(5) 항상 그렇다	89	0.99

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

주. 가족관계 만족도 변수는 역코딩하여 분석에 사용하였음.

〈표 5〉 분석표본의 기초통계량

변수	여성		남성		
	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	47.285	14.730	47.255	12.832	
교육수준	고등학교 미만	0.191	0.393	0.108	0.310
	고등학교 졸업	0.341	0.474	0.318	0.466
	전문대 졸업	0.197	0.398	0.204	0.403
	대졸 이상	0.271	0.445	0.371	0.483
혼인상태	미혼	0.212	0.409	0.212	0.409
	기혼 유배우	0.626	0.484	0.728	0.445
	별거·이혼·사별	0.162	0.368	0.212	0.239
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
직장관련요인	로그 임금	5.091	0.682	5.627	0.603
	근로시간	36.947	10.934	41.553	8.896
지역	수도권 거주	0.518	0.500	0.504	0.500
직종	관리자	0.004	0.062	0.024	0.152
	전문가 및 관련 종사자	0.259	0.438	0.205	0.404
	사무 종사자	0.202	0.402	0.188	0.391
	서비스 종사자	0.180	0.384	0.046	0.210
	판매 종사자	0.094	0.292	0.049	0.215
	농림·어업 숙련 종사자	0.002	0.039	0.005	0.073
	기능원 및 관련 기능 종사자	0.033	0.180	0.164	0.370
	장치·기계 조작 및 조립 종사자	0.038	0.191	0.169	0.374
	단순노무 종사자	0.188	0.391	0.150	0.357
	표본수	3,884		5,076	

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

주. 제시된 통제변수 외에도 기업 규모, 기업 유형, 산업 변수가 포함되었음.

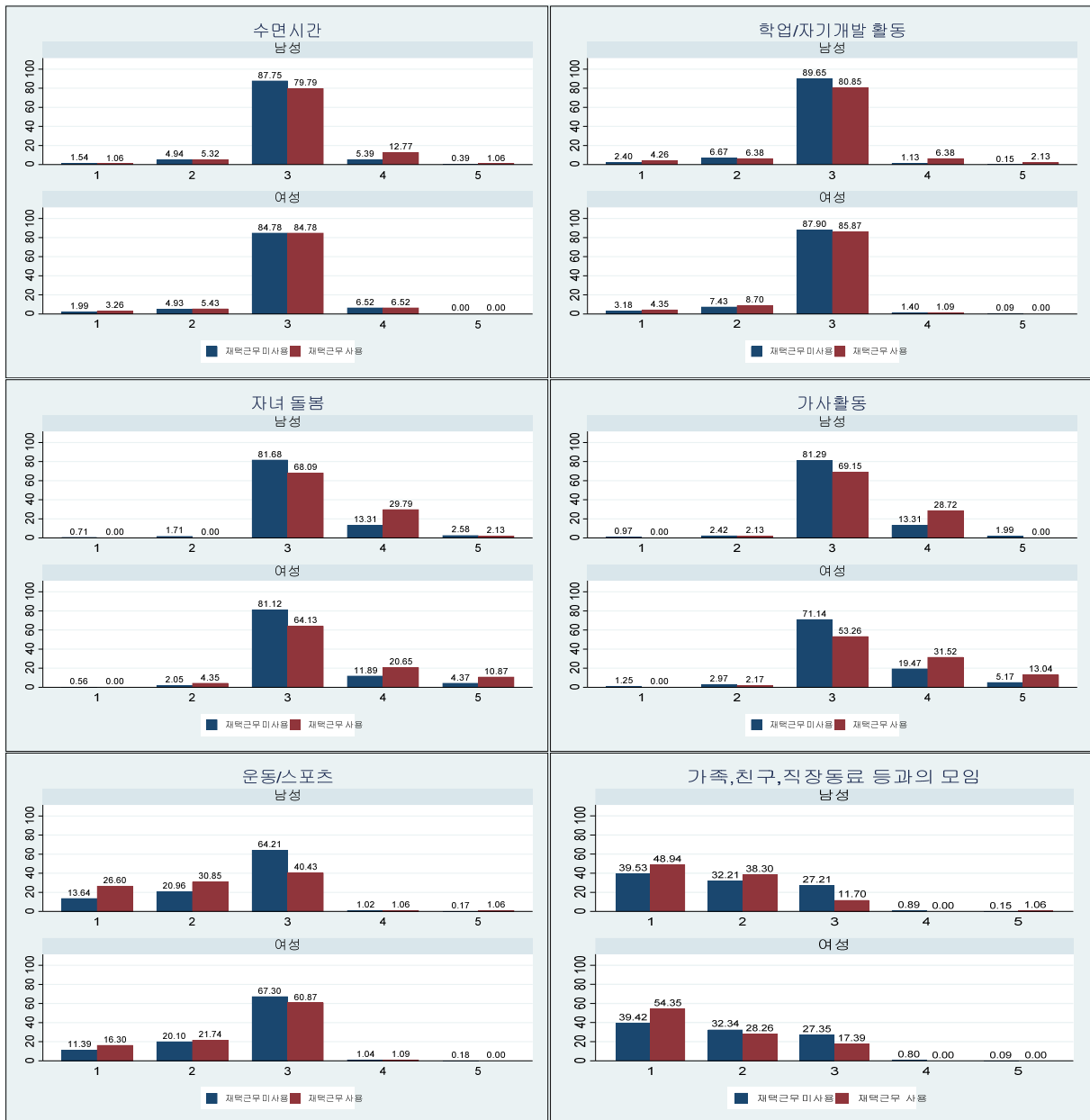
IV. 분석결과

1. 재택근무가 시간활용에 미친 영향

재택근무는 출근 준비시간 및 통근시간을 절약할 수 있게 함으로써 근로자의 여가시간과 재생산에 필요한 시간을 더 많이 확보할 수 있게 도와준다. 하지만 재택근무로 인한 실근로 시간이 증가하였을 경우 그 반대의 상황에 이르게 될 것이다. 따라서 재택근무로 인해 근로자들의 실제 시간활용에 어떠한

변화가 있었는지 살펴보고자 하였다.

〈그림 1〉은 재택근무 여부에 따른 코로나19 전후 수면시간, 학업 및 자기개발 시간, 가사노동, 돌봄노동, 운동 및 스포츠 활동 시간의 변화를 나타내고 있다. 이러한 시간활용 변화와 관련하여 노동패널의 조사에서는 코로나19 이전의 일상을 0점으로 하여 일상이 완전히 정지되거나 위축된 상황을 -5점, 시간이 크게 늘어난 경우를 5점으로 하는 11점 척도로 조사하고 있는데, 본 연구의 분석에서는 -5부터 -3은 1(크게 감소), -2부터 -1은 2(약간 감소), 0은 3(변화 없음), 1부터 2는 4(약간 증



자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 23차조사 부가조사」 원자료.

주: 1: 크게 감소, 2: 약간 감소, 3: 변화 없음, 4: 약간 증가, 5: 크게 증가.

〈그림 1〉 재택근무 여부에 따른 코로나19 전후 시간사용 변화

가), 3부터 5는 5(크게 증가)로 코딩하여 5점 척도로 재구성하였다.

코로나19 전후 수면시간은 여성의 경우 큰 변화가 발견되지 않았으나, 남성은 수면 시간이 약간 증가하였다고 응답한 비중이 재택근무자의 경우 12.8%, 재택근무자가 아닌 경우 5.4%로 차이가 발견되었다. 학업 및 자기계발을 위한 활동에 사용한 시간을 보면, 남성과 여성 모두 코로나19로 전후 시간 활용 변화가 없다는 응답이 80% 이상으로 높게 나타났다. 하지만 코로나19 이후 학업 및 자기계발 시간이 감소한 비중이 증가한 사례보다 많은 것으로 나타났으며, 남성은 재택근무자의 경우 코로나19 이후 학업 및 자기계발 시간이 증가하였다는 응답이 8.51%로 비재택근로자(1.28%)에 비해 높게 나타났다.

다른 활동에 비해 자녀돌봄과 가사노동 시간은 코로나19 이전에 비해 이후에 증가하였다고 응답한 근로자 비중이 높은 것으로 나타났다. 특히, 재택근무자의 경우 남녀 근로자 모두 가사노동 및 자녀돌봄 시간이 재택근무를 하지 않은 경우에 비해 더욱 크게 증가한 것을 확인할 수 있는데, 여성의 경우에는 가사노동과 자녀돌봄 시간이 '크게 증가'하였다고 응답한 비중이 각각 13.04%, 10.87%로 남성에 비해 더욱 높게 나타났다. 이러한 결과는 여성 재택근무자의 경우 일과 생활의 분리가 남성에 비해 더욱 어려울 수 있다는 점을 시사한다(〈표 6〉).

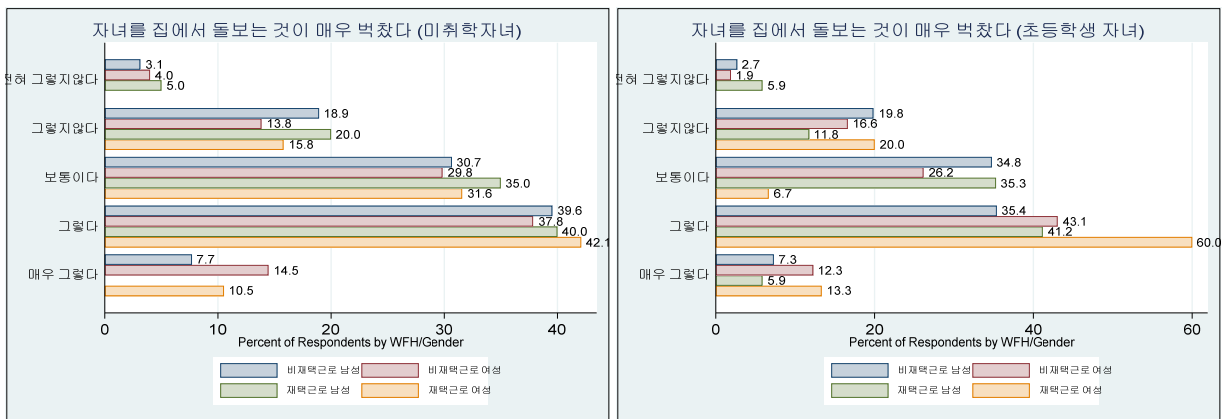
한편 재택근무가 근로자의 건강에 미치는 영향과 관련하여 재택근무자와 비재택근무자 사이에 코로나19를 전후로 운동량에는 어떠한 변화가 일어났는지 살펴보았다. 남성과 여성 모두 코로나19 이후 운동이나 스포츠에 소비하는 시간이 크게 감소한 것으로 나타났는데, 특히 재택근로자가 비재택근로자 보다 이러한 운동시간의 감소를 경험한 비중이 훨씬 큰 것을 확인할 수 있다. 코로나19로 인한 사회적 거리두기가 시행되면서 많은 근로자들이 가족, 친구, 직장동료 등과의 모임이 줄어들어 경향을 하고 있는 것으로 확인된다. 하지만 재택근로자의 경우 비재택근로자에 비해 모임이 감소하였다고 응답한 비중이 더 높게 나타났으며, 여성 재택근로자의 경우 이러한 경향이 더욱 크게 나타났다. 코로나19 이후 가족, 친구, 직장동료 등과의 모임이 감소 또는 매우 감소한 것으로 응답한 여성 재택근무자는 무려 82.6%에 달한다.

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 자녀 돌봄의 주체가 변화하였는지 물어본 결과, 평상시 돌봄 기관에 자녀를 맡긴 경

〈표 6〉 코로나19 팬데믹 시기 맞벌이 가구 자녀 돌봄 주체의 변화

A. 남성(N=986)	코로나19 팬데믹 시기							
	본인	배우자	부모님	자녀 혼자	돌봄 기관	기타	사례수	
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	
평상시	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	
사례수	64	347	130	253	145	47	986	
B. 여성(N=1,041)	코로나19 팬데믹 시기							
	본인	배우자	부모님	자녀 혼자	돌봄 기관	기타	사례수	
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	
평상시	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	
사례수	327	33	144	302	180	55	1,041	

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」, 23차 부가조사 원자료.



자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 23차조사 부가조사」 원자료.

〈그림 2〉 코로나19 팬데믹 기간 자녀돌봄의 어려움 정도(자녀 연령별)

우 중 코로나19 팬데믹 시기 이후에도 계속해서 돌봄 기관에서 자녀 돌봄이 이루어진 경우는 남성은 32.6%, 여성은 36.2%로 나타났다. 평상시 돌봄 기관을 이용하던 근로자들 가운데 남성의 경우 3.2%는 본인, 22.5%는 배우자로 돌봄주체가 바뀌었다고 응답한 반면, 여성은 19.6%가 본인, 2.9%가 배우자로 돌봄주체가 바뀐 것으로 응답하였다. 이는 가정 내 돌봄과 학습에 대한 부담이 증가하면서 여성의 일·생활균형이 상대적으로 큰 영향을 받을 수 있음을 뜻한다.

코로나19 팬데믹 기간 동안 자녀돌봄의 어려움에 대해 '자녀를 집에서 돌보는 것이 매우 벅찼다'는 문항에 대한 응답을 보면, 먼저 미취학 자녀가 있는 남성은 비재택근로자의 47.3%, 재택근로자의 40.0%가 '그렇다' 또는 '매우 그렇다'의 긍정 응답을 하였으며, 미취학자녀가 있는 여성은 재택근로자의 53.3%, 비재택근로자의 52.6%가 긍정 응답을 한 것으로 나타났다. 다음으로 초등학생 자녀가 있는 경우, 남성은 비재택근로자의 42.7%, 재택근로자의 47.1%가 자녀를 집에서 돌보는 것이 벅찼다('그렇다' 또는 '매우 그렇다')고 응답하였으며, 여성은 비재택근로자의 55.4%, 재택근로자의 73.3%가 가정 돌봄의 부담을 느낀 것으로 나타났다. 이를 통해 미취학자녀에 대해서는 가정 돌봄의 부담을 재택근로자와 비재택근로자가 비슷하게 느끼고 있는 것으로 나타난 반면, 초등학생 자녀에 대한 가정 돌봄의 부담은 재택근로자가 비재택근로자 보다, 특히 여성이 더욱 크게 느끼고 있는 것을 확인할 수 있다(〈그림 2〉).

2. 재택근무제가 일·생활균형에 미친 영향

유형별 유연근무제가 근로자의 행복과 삶의 만족도, 정신건강 등 종속변수에 미친 영향에 대한 순서형프로빗 분석결과는 〈표 7〉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 행복도를 높이는 것으로 확인되었다. 재택근무제는 근로자의 가족관계 만족도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인된다. 이러한 영향은 남성과 여성 모두에게서 공통적으로 나타났다. 재택근무제가 근로자의 고립감에 미친 영향은 남성의 경우에만 통계적으로 유의하게 부정적인 영향이 발견되었다. 즉, 남성의 경우 재택근무를 하는 경우 다른 모든 조건이 동일할 때, 재택근무를 하지 않는 근로자에 비해 고립감을 상대적으로 덜 느끼는 것으로 해석된다. 이러한 결과는 일반적인 예상과 상반되는 것으로, 본 연구의 분석에 사용된 노동패널 부가조사가 시행된 시점(2020년 3월)에서는 근로자들이 재택근무의 활용 경험이 길지 않아 고립감 등 재택근로가 장기화 되었을 때 나타날 수 있는 부정적인 감정에 대한 경험은 많지 않았을 것으로 추측된다. 그런데 분석 결과에서 눈에 띄는 점은 남성의 경우 원격근무제가 가족관계 만족도에 부정적인 영향이, 고립감에는 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타나, 재택근무와 상반된 결과를 보이고 있다는 점이다. 재택근무와 원격근무 모두 장소의 유연성을 담보하는 근무방식이라는 공통점에도 불구하고 이러한 상반된 연구결과가 도출된 것과 관련하여 한 가지 가능성은 원격근무를 한다고 응답한 근로자들 중에 타 업체에 파견근무를 하는 경우가 포함되어 있을 가능성이 있을 수 있다는 것이다. 분석 표본에서 원격근무제를 시행한다고 응답한 근로자는 20 명으로, 그 중에 이러한 원격근무에 대한 분류상의 오류가 존재하였다면 그 것이 분석결과에 영향을 미쳤을 가능성이 있을 것이라 생각된다.

〈표 7〉 유연근무제 사용 여부가 행복도, 가족관계 만족도, 고립감에 미친 영향: 순서형프로빗 모형

변수	행복도		가족관계 만족도		고립감		
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	
유연근무제도	재택근무제 사용여부	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 사용여부	-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 사용여부	-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 사용여부	-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)
혼인상태 (기준: 미혼)	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)
	대출 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)
	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)
가족관련 요인	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)
	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)
직장관련요인	배우자 취업여부	-0.297*** (0.073)	-0.067* (0.038)	-0.249*** (0.082)	-0.018 (0.046)	-0.148* (0.079)	-0.019 (0.042)
	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)
산업, 직종, 기업규모, 기업유형 터미	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	
Obs.	2,921	4,141	3,035	4,147	3,034	4,138	

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 23차조사 부가조사」 원자료.

주: 1) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미함.

다음으로 재택근무제가 근로자의 직무만족도와 직무몰입도에 미친 영향이 〈표 8〉에 제시되어 있는데, 분석결과 재택근무제는 여성에게만 통계적으로 유의하게 직무만족도와 직무몰입도를 높이는 것으로 확인되었다. 한편, 시차출퇴근제는 남성 근로자의 경우에만 직무만족도와 직무몰입도에 통계적으로 유의하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 〈표 8〉에 제시된 직무만족도의 경우 전반적인 직무만족도를 의미하는

것으로, 재택근무제가 근로자의 일·생활균형에 미치는 경로를 보다 구체적으로 알아보기 위해서는 재택근무제가 직무만족도에 미친 영향을 요인별로 세분화해서 살펴볼 필요가 있다.

노동패널 조사에서는 요인별 직무만족도로 임금, 고용안정성, 직무, 근무환경, 근로시간, 개인의 발전 가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생제도 등 아홉 가지 측면에서 근로자가 자신의 직무에 얼마나 만족하는지를 각각

〈표 8〉 유연근무제 사용 여부가 직무몰입도와 직무만족도에 미친 영향: 순서형프로빗 모형

변수	직무몰입도		직무만족도		
	여성	남성	여성	남성	
유연근무제도	재택근무제 사용여부	0.399 ^{***} (0.122)	0.131 (0.136)	0.266 ^{**} (0.119)	-0.098 (0.140)
	원격근무제 사용여부	-0.575 (0.438)	-0.144 (0.319)	-0.344 (0.408)	0.314 (0.297)
	시차출퇴근제 사용여부	0.193 (0.318)	0.679 ^{**} (0.264)	0.018 (0.311)	0.547 [*] (0.283)
	선택근무제 사용여부	-0.221 (0.274)	0.003 (0.423)	-0.461 (0.608)	-0.066 (0.478)
연령	연령	0.004 (0.003)	0.000 (0.002)	0.006 ^{**} (0.003)	0.005 ^{**} (0.002)
	고등학교 졸업	-0.134 (0.081)	-0.045 (0.079)	-0.136 [△] (0.081)	0.082 (0.080)
교육수준 (기준: 고등학교 미만)	전문대 졸업	-0.028 (0.101)	-0.049 (0.088)	-0.095 (0.103)	0.049 (0.089)
	대졸 이상	0.043 (0.104)	0.095 (0.090)	-0.010 (0.105)	0.219 ^{**} (0.091)
혼인상태 (기준: 미혼)	기혼 유배우	-0.122 (0.110)	-0.025 (0.074)	-0.211 [*] (0.112)	-0.075 (0.074)
	별거·이혼·사별	0.041 (0.107)	-0.024 (0.098)	-0.073 (0.110)	-0.053 (0.103)
가족관련 요인	미취학 자녀 수	0.187 ^{***} (0.054)	-0.039 (0.041)	0.076 (0.058)	-0.011 (0.039)
	초중고 자녀 수	0.039 (0.032)	-0.048 [*] (0.027)	0.049 (0.033)	-0.045 [*] (0.027)
	배우자 취업여부	-0.098 (0.076)	-0.036 (0.043)	-0.129 (0.079)	0.030 (0.042)
직장관련요인	로그 임금	0.572 ^{***} (0.065)	0.717 ^{***} (0.057)	0.542 ^{***} (0.058)	0.572 ^{***} (0.047)
	근로시간	-0.011 ^{***} (0.003)	-0.012 ^{***} (0.002)	-0.020 ^{***} (0.003)	-0.010 ^{***} (0.002)
지역	수도권 거주	-0.254 ^{***} (0.045)	-0.275 ^{***} (0.038)	-0.200 ^{***} (0.045)	-0.236 ^{***} (0.038)
	산업, 직종, 기업규모, 기업유형 더미	Yes	Yes	Yes	Yes
	Obs.	3,035	4,147	3,034	4,142

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 23차조사 부가조사」 원자료.

주: 1) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미함.

5점 척도로 조사하고 있으며, 본 연구에서는 특히 재택근무와 근로자의 일·생활균형의 관계에서 중요하게 영향을 미칠 것으로 보이는 고용안정성, 근로시간, 개인의 발전 가능성(자기계발), 의사소통 및 인간관계에 대한 만족도를 종속변수로 하여 순서형 프로빗 모형을 통해 재택근로의 효과를 분석하였다. 분석 결과는 〈표 9〉에 제시되어 있다.

전반적으로 재택근무제가 근로시간, 자기계발, 의사소통 및 인간관계 만족도에 미친 영향은 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않았다. 하지만 재택근무제가 근로자의 고용안정성 측면의 만족도에 미친 영향은 여성의 경우 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 확인되었다. 이는 여성이 재택근무가 시행됨으로써 본인 일자리의 안정성이 높아지는 것으로 인식하고 있음

을 의미한다. 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.

〈표 9〉 유연근무제 사용 여부가 요인별 직무만족도에 미친 영향: 순서형프로빗 모형

변수	근로시간 만족도		의사소통/인간관계 만족도		자기개발 만족도		고용안정성 만족도		
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	
유연근무제도	재택근무제 사용여부	0.220 (0.149)	-0.085 (0.141)	0.104 (0.134)	-0.003 (0.133)	0.167 (0.137)	-0.190 (0.146)	0.450*** (0.151)	-0.131 (0.140)
	원격근무제 사용여부	-0.234 (0.535)	-0.188 (0.428)	0.119 (0.371)	0.073 (0.484)	-0.098 (0.400)	0.558* (0.329)	-0.614** (0.295)	-0.053 (0.295)
	시차출퇴근제 사용여부	0.131 (0.291)	0.185 (0.258)	0.142 (0.268)	0.093 (0.266)	0.089 (0.293)	0.060 (0.289)	0.211 (0.286)	0.678** (0.273)
	선택근무제 사용여부	-0.329 (0.314)	0.654 (0.421)	-0.292 (0.603)	0.094 (0.330)	-0.188 (0.419)	-0.724 (0.459)	-0.066 (0.221)	-0.175 (0.364)
연령	연령	0.002 (0.003)	0.001 (0.002)	0.005* (0.003)	0.001 (0.002)	0.003 (0.003)	-0.002 (0.002)	0.006** (0.003)	-0.004 (0.002)
	고등학교 졸업	0.075 (0.077)	0.041 (0.073)	-0.024 (0.078)	0.101 (0.078)	-0.058 (0.075)	-0.006 (0.075)	-0.087 (0.075)	0.135* (0.077)
교육수준 (기준: 고등학교 미만)	전문대 졸업	0.151 (0.099)	0.058 (0.084)	0.098 (0.099)	0.031 (0.088)	0.107 (0.099)	-0.022 (0.085)	-0.019 (0.096)	0.193** (0.088)
	대졸 이상	0.247** (0.101)	0.141* (0.084)	0.094 (0.101)	0.173* (0.089)	0.211** (0.100)	0.075 (0.085)	-0.026 (0.100)	0.238*** (0.088)
혼인상태 (기준: 미혼)	기혼 유배우	-0.101 (0.107)	-0.045 (0.075)	-0.051 (0.110)	0.027 (0.076)	-0.013 (0.104)	0.029 (0.074)	-0.190* (0.108)	0.077 (0.075)
	별거·이혼·사별	0.002 (0.104)	-0.109 (0.102)	0.032 (0.109)	0.009 (0.106)	0.005 (0.102)	-0.022 (0.100)	-0.104 (0.105)	0.083 (0.101)
가족관련 요인	미취학 자녀 수	0.145*** (0.052)	-0.028 (0.042)	0.116** (0.054)	-0.014 (0.043)	0.098* (0.056)	-0.003 (0.041)	0.168*** (0.054)	0.000 (0.041)
	초중고 자녀 수	-0.017 (0.033)	-0.074*** (0.026)	0.006 (0.033)	-0.042 (0.026)	0.007 (0.032)	-0.024 (0.026)	0.044 (0.033)	-0.057** (0.026)
	배우자 취업여부	-0.074 (0.074)	-0.014 (0.042)	-0.088 (0.075)	0.031 (0.042)	-0.045 (0.072)	0.077* (0.041)	-0.140* (0.072)	-0.012 (0.041)
직장관련요인	로그 임금	0.383*** (0.061)	0.429*** (0.044)	0.458*** (0.060)	0.591*** (0.047)	0.470*** (0.060)	0.593*** (0.047)	0.642*** (0.062)	0.730*** (0.046)
	근로시간	-0.029*** (0.003)	-0.027*** (0.002)	-0.011*** (0.003)	-0.012*** (0.002)	-0.010*** (0.003)	-0.014*** (0.002)	-0.003 (0.003)	-0.005** (0.002)
지역	수도권 거주	-0.271*** (0.046)	-0.344*** (0.038)	-0.232*** (0.045)	-0.312*** (0.039)	-0.337*** (0.046)	-0.259*** (0.038)	-0.259*** (0.045)	-0.215*** (0.038)
산업, 직종, 기업규모, 기업유형 더미		Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Obs.		3,035	4,147	3,035	4,147	3,035	4,147	3,035	4,147

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 23차조사 부가조사」 원자료.

주: 1) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함을 의미함.

V. 논의 및 결론

본 연구에서는 재택근무제 등 유연근무제의 시행이 근로자의 삶의 질과 일·생활균형에 미친 영향을 실증 분석하였다. 그동안 우리나라의 경직된 근로방식 체계에서 유연근무제는 보편적인 근로방식으로 정착되지 못하였고 그로 인해 유연근무제가 근로자의 일·생활균형 측면에서 어떠한 영향을 미치는지를 고찰한 실증연구는 제한적으로 이루어졌다. 하지만 코로나19 팬데믹으로 재택근무가 급격히 확산되면서 재택근무를 비롯한 유연근무제가 근로자의 노동생활의 질과 일·생활균형에 어떠한 영향을 미쳤는지 시험할 수 있는 자료도 점차 축적되고 있다. 본 연구에서는 2020년에 조사된 한국노동패널 부가조사 자료를 활용하여 재택근무제 등 유연근무제가 일생활균형에 미친 영향을 분석하였다.

유연근무제는 시간의 유연성을 보장하는 제도(시차출퇴근제, 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제 등)와 장소의 유연성을 보장하는 제도(재택근무제, 원격근무제, 스마트워크 등)로 나뉘는데, 유연근무제도가 근로자의 일·생활균형에 미치는 영향은 반드시 좋은 결과로만 이어지는 않는다. 유연한 근무환경은 근로자의 업무 시간 및 장소에 대한 재량권을 제공하므로 근로자가 시간, 관심 및 에너지와 같은 자원을 배분하는 최적의 방법을 결정할 수 있게 해준다는 점에서 근로자의 일·생활균형을 증진시키는 데 기여할 수 있다. 하지만 일과 일 이외의 영역 사이 경계의 투과성을 증가시켜 일·생활갈등이 발생할 우려가 있으며 실질적인 업무강도가 증가할 가능성이 있다. 이처럼 유연근무제의 효과는 긍정적 효과가 혼재되어 나타날 가능성이 있으므로, 어떠한 방향의 효과가 더 큰지, 또 어떠한 경로를 통해 이러한 효과가 나타나는지 실증분석을 통해 살펴보았다.

한국노동패널 23차 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 연구에서는 이 질문의 응답을 활용하여 근로자의 유연근무제 활용 여부를 파악하고, 특히 재택근무제 활용이 근로자의 삶의 질과 일·생활균형에 미친 영향을 집중적으로 분석하였다. 먼저 코로나19를 전후로 한 시간활용 측면에서 재택근무자와 비재택근무자의 차이를 살펴본 결과, 재택근무로 인해 남성의 경우 수면시간이 증가하는 것으로 나타났으며 자기계발 시간은 코로나19 이후 전반적으로 감소하는 경향을 보였으나, 남성 재택근무자의 경우 자기계발 시간 감소가 비재택근무자에 비해 상대적으로 적게 나타났다. 남성과 여성 모두 코로나19 이후 가사노동 시간과 자녀돌봄 시간이 증가한 것으로 나타났는데, 이러한 경향은 재택근무자가 비재택근무자에 비해 더욱 강하게 나타났으며 특히 여성의 경우 재택근무

자가 비재택근무자 보다 코로나19 이후 가사노동 시간이 증가, 또는 크게 증가하였다고 응답한 비중이 월등히 높은 것으로 확인된다. 운동량과 가족, 친구, 직장동료 등과의 모임 역시 코로나19 이후 감소한 경향이 발견되는데, 재택근무자의 경우 이러한 경향이 더욱 두드러지게 나타났다. 사회적 모임의 경우 여성 재택근로자의 경우 남성 또는 여성 비재택근로자에 비해 더 감소한 경향이 강하게 나타난 것으로 확인된다.

재택근무가 근로자의 행복도와 주관적 만족도에 미치는 영향을 순서형프로빗 모형을 사용하여 분석한 결과, 재택근무는 남성과 여성 근로자 모두에 행복도와 가족관계 만족도를 높이는 효과가 있는 것으로 나타났다. 하지만 재택근무가 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향은 여성의 경우에만 통계적으로 유의한 긍정적 영향이 나타났으며, 정신건강에의 영향과 관련하여 고립감을 종속변수로 분석한 결과 재택근무가 남성 근로자에게 통계적으로 유의하게 고립감을 낮추는 효과가 있는 것으로 나타났다. 또한, 재택근무가 근로자의 일·생활균형에 영향을 미치는 매개요인을 살펴보기 위해 요인별 직무만족도를 종속변수로 하여 재택근무제의 효과를 분석한 결과, 재택근무제가 여성의 경우에는 일자리 안정성을 높이는 데 긍정적으로 작용하고 있는 것으로 나타났다. 그 외 근로시간, 의사소통 및 인간관계, 자기계발과 관련한 직무만족도에 미친 영향은 통계적으로 유의한 결과가 발견되지는 않았다.

본 연구의 분석 결과는 재택근무제가 근로자의 행복도와 가족관계 만족도에도 긍정적인 영향을 주고 있으며, 여성의 경우 일자리 안정성을 높이는 데도 긍정적인 효과가 있음을 보여준다. 하지만 이러한 재택근무제의 효과는 남성과 여성 근로자에게 다르게 나타날 수 있으며, 자녀돌봄과 일을 병행해야 하는 근로자들에게서 상이한 효과가 나타날 수 있다는 점도 확인되었다. 이러한 분석 결과는 자녀돌봄 부담의 증가로 여성의 일·생활갈등이 심화되지 않도록 사회적 지원이 필요함을 시사한다. 뿐만아니라 유연근무제에 내재된 부정적 측면을 최소화하고 순기능을 극대화하기 위해서는 성역할 인식 변화를 위한 노력이 함께 이루어져야 한다. 한국은 장시간 근로가 만연된 국가이다. 오래 일하고 일을 최우선으로 생각하는 이상적 근로자 문화에서는 유연한 근무방식을 활용하는 근로자들은 부정적인 낙인이 찍힐 수 있고 경력 개발에도 부정적인 영향이 있을 수 있다(Williams, Blair-Loy & Berdahl, 2013) 특히 유연근무제가 여성들의 경제활동참여를 증가시키는 효과가 있지만 장기적으로는 여성들이 남성들에 비해 상대적으로 유연근무제를 더 적극적으로 활용하게 되면서 임금과 승진 등에서 불이익을 받게 될 가능성이 있다는 지적도 있다(Goldin, 2021). 따라서 유연근무제도가 전통적 성역할을 강화하는 매개체가 되지 않도록 남성 육아휴직 할당제의 도입 등 적극적인 정책적 노력이 필요할 것이다.

본 연구의 분석에 활용된 노동패널 23차 부가조사 자료는 2020년 3월을 기준으로 유연근무제의 활용과 그 효과를 조사

하고 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 장의 연구결과를 해석함에 있어 주의가 필요할 것이다. 2021년 코로나 확진자 수가 더욱 가파르게 증가한 이후 재택근무의 도입이 더욱 본격적으로 이루어진 시점에서 이루어진 24차 조사의 결과가 나온 후 다시 한 번 재택근로의 일·생활균형 효과를 명확하게 검토할 필요가 있을 것으로 보인다.

참고문헌

- 김지현(2021). 유연근무제도 사용이 기혼 여성 관리자의 일·삶의 만족도에 미치는 영향: 업무시간외근무와 배우자 협조의 조절효과 검증. *사회보장연구*, 37(3), 5-40.
- 홍승아(2012). 일·가정양립의 관점에서 본 유연근무제: 전략적 선택인가, 젠더 함정인가?. *가족과 문화*, 24(4), 135-165.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M. & Shockley, K. M.(2013). Work-family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376.
- Blau, P.(1964). *Power and Exchange in Social Life*. NY: New York: J Wiley & Sons.
- Chung, H. & Van der Lippe, T.(2018). Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151, 365-381.
- Derks, D. & Bakker, A. B.(2010). The Impact of E-mail Communication on Organizational Life. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 4(1).
- Edwards, L. N. & Field-Hendrey, E.(2002). Home-based Work and Women's Labor Force Decisions. *Journal of Labor Economics*, 20(1), 170-200.
- 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.
- Ernst Kossek, E. & Ozeki, C.(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), 139.
- Ezra, M. & Deckman, M.(1996). Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government. *Public Administration Review*, 56(2), 174-179.
- Gallie, D. & Russell, H.(2009). Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 445-467.
- Goldin, C.(2021). Assessing Five Statements about the Economic Impact of COVID-19 on Women. Technical Report. URL https://www.nber.org/sites/default/files/2021-06/GOLDIN_SEANWhitePaper.pdf.
- Kelliher, C. & Anderson, D.(2010). Doing more with less? Flexible Working Practices and the Intensification of Work. *Human Relations*, 63(1), 83-106.
- Kim, H. K.(2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment. *Global Business and Management Research*, 6(1), 37.
- Lott, Y.(2020). 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.
- Lott, Y. & Chung, H.(2016). Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime hours and Income in Germany. *European Sociological Review*, 32(6), 752-765.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. & Baltes, B. B.(2011). Antecedents of Work-Family Conflict: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I. & Goštautaitė, B.(2019). Working from Home: Characteristics and Outcomes of Telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101.
- Peters, P., Tjeldens, K. G. & Wetzels, C. (2004). Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. *Information and Management*, 41(4), 469-482.
- Scandura, T. A. & Lankau, M. J.(1997). Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 377-391.
- Schieman, S. & Young, M.(2010). Is there a Downside to Schedule Control for the Work-Family Interface?. *Journal of Family Issues*, 31(10), 1391-1414.
- Sullivan, C. & Lewis, S.(2001). Home-Based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Coresidents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145.

- 23) Tausig, M. & Fenwick, R.(2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.
- 24) Ten Brummelhuis, L. L. & Van Der Lippe, T.(2010). Effective Work-life Balance Support for Various Household Structures. *Human Resource Management*, 49(2), 173-193.
- 25) Thomas, L. T. & Ganster, D. C.(1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- 26) Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. & Kacmar, K. M.(2007). Work-Family Facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76.
- 27) Williams, J. C., Blair-Loy, M. & Berdahl, J. L.(2013). Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209-234.

- 투 고 일 : 2022년 03월 23일
- 심 사 일 : 2022년 04월 06일
- 게 재 확 정 일 : 2022년 05월 02일