

KOREAN  
WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

젠더리뷰

## 통계로 보는 여성

- **여성근로자의 일생활균형, 현실과 전망**  
조선미 | 한국여성정책연구원 부연구위원  
박송이 | 한국여성정책연구원 연구원  
이진숙 | 한국여성정책연구원 연구원  
임연규 | 한국여성정책연구원 연구원  
양준영 | 한국여성정책연구원 연구원



KOREAN WOMEN'S  
DEVELOPMENT  
INSTITUTE

# 여성근로자의 일생활균형, 현실과 전망

조선미 한국여성정책연구원 부연구위원

이진숙 한국여성정책연구원 연구원

양준영 한국여성정책연구원 연구원

박송이 한국여성정책연구원 연구원

임연규 한국여성정책연구원 연구원

## 1. 팬데믹 이후 증가된 일생활균형 수요

우리나라의 장시간 노동은 해마다 개선되고 있음에도 OECD 국가에 비해 여전히 심각한 수준이다. 우리나라 임금근로자의 월간 총근로시간은 2010년 187.0시간, 2015년 173.5시간, 2021년 164.2시간으로 급감하였지만,<sup>1)</sup> 2021년 기준 전체 OECD 국가 중 연평균 근로시간이 1,908시간으로 멕시코(2,124시간), 코스타리카(1,913시간)에 이어 세 번째로 길고 OECD 평균을 크게 상회하는 것으로 나타났다<sup>2)</sup>. 때문에 주 52시간 상한제 도입이나 재택원격근무제, 시차출퇴근제, 근로시간단축제 등 유연근무제 확산과 같이 근로자의 과로를 방지하고 일생활균형을 지원하기 위한 다양한 제도들이 추진되어왔다.

일과 생활의 균형 있는 삶, 곧 '워라벨(work-life balance)'은 최근 우리사회의 주요 화두이다. 이는 현대사회의 주요 이슈인 '삶의 질(quality of life)'과 '괜찮은 일자리(decent work)'를 대변하는 척도로 볼 수 있다. 일생활균형에 대한 수요 증가는 기존 일터 중심의 문화로부터 개개인의 삶의 질을 중시하는 시대적 흐름의 결과이기도 하지만, 좀 더 성평등한 근로환경을 구축하고자 하는 목표와도 맞닿아 있다. 지난 수년 동안 일생활균형의 어려움은 성역할 규범상 주된 돌봄책임자로 인식되는 여성이 가족돌봄을 위해 임시직, 시간제 등 질 낮은 일자리로 이동하거나 경력을 중단하게 되는 주된 원인이었다. 따라서 일생활균형의 제고는 곧 우리사회의 성평등 증진에 대한 목표와도 맞닿아 있다. 실제로 북유럽 등 관대한 가족친화적 정책을 채택하는 국가들을 중심으로 주로 유연근무제와 같은

1) 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 (자료: 고용노동부, 「고용노동통계」)

출처: e-나라지표, 국가지표체계, 근로시간 (<https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=80640>에서 2022년 6월 13일 접속).

2) 출처: OECD (2022), Hours worked 2021년 자료. doi: 10.1787/47be1c78-en.

(<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>에서 2022년 6월 13일 접속).

일생활균형 지원정책을 널리 활용하는 것으로 알려져 있다(정희정, 2019: 52).

일생활균형은 특히 코로나19 팬데믹 기간을 거쳐 그 중요성이 커지고 있다. 코로나19 시기 어린이집, 유치원, 학교 등 돌봄서비스의 이용이 제한되면서 맞벌이 부모의 돌봄공백 문제가 크게 이슈화되었다. 실제로 코로나19 기간 동안 초등 이하 자녀를 둔 여성 중 절반이 직장에서의 고용조정을 한 번 이상 직·간접적으로 경험하였다는 분석결과(한국여성정책연구원 보도자료, 2021.06.22.: 2)나, 코로나19 시기에 자녀돌봄을 사유로 일자리를 조정하거나 일을 중단한 이들이 주로 여성이었다는 분석결과(김영란 외, 2021)는 돌봄공백의 위기가 곧 여성고용의 위기라는 점을 잘 보여 준다. 따라서 여성의 돌봄과 노동 문제를 보다 탄력적으로 대응할 수 있는 일상화되고 보편화된 방식의 일생활균형 사회를 이루는 것이 팬데믹 이후 여성 고용위기를 해결하기 위한 장기적 전략이 될 것이다.

한편 코로나19 팬데믹은 그동안 일부 직종에서만 제한적으로 활용되던 비대면 기술 기반 재택·원격근무의 활용을 좀 더 많은 일터에 도입시킨 계기가 되었다. 논란의 여지가 있으나, 적어도 유연근무제의 활용이 업무 안정성을 크게 저해할 만한 중대한 문제를 야기시키지 않았다는 집단적 경험이 공유되었고, 돌봄공백 해소와 같은 일생활균형의 주요한 대안이 될 수 있다는 인식을 확산시킨 계기가 되기도 하였다.

본 연구는 지난 수년 간 여성근로자의 일생활균형 현황을 살펴보고, 특히 코로나19 팬데믹 이후로 변화된 일생활균형 관련 정책 지형을 살펴보고자 한다. 본지는 크게 세 가지로 구성된다. 첫째, 우리나라 여성 고용의 전반적 현황을 살펴보았다. 둘째, 우리나라의 일생활균형 현황과 일생활균형의 필요성에 대한 인식을 살펴보았다. 셋째, 일생활균형을 위한 대표적 정책적 지원정책인 유연근무제의 이용 현황을 살펴보고, 코로나19 팬데믹 기간 동안 유연근무제의 이용 경험과 관련 정책수요를 살펴보았다.

## II. 일생활균형 현황 및 특성

### 1. 여성고용 현황

전반적인 여성고용 현황의 추이를 살펴보면 다음과 같다. 통계청 「경제활동인구조사」에서 여성 고용률은 해마다 상승하고 있는데(표 1), 2014년에는 남성보다 약 20%p 낮았으나 매년 소폭 상승하여 2019년 51.6%까지 상승하였다. 그러나 2020년 코로나19 시기에는 전년대비 0.9%p 하락하여 50.7%로 나타났고, 다음 해 2021년에 경기회복과 함께 2019년 51.6%보다 0.4%p 적은 51.2%로 회복하였다.

〈표 1〉 성별 고용률 추이

(단위: %)

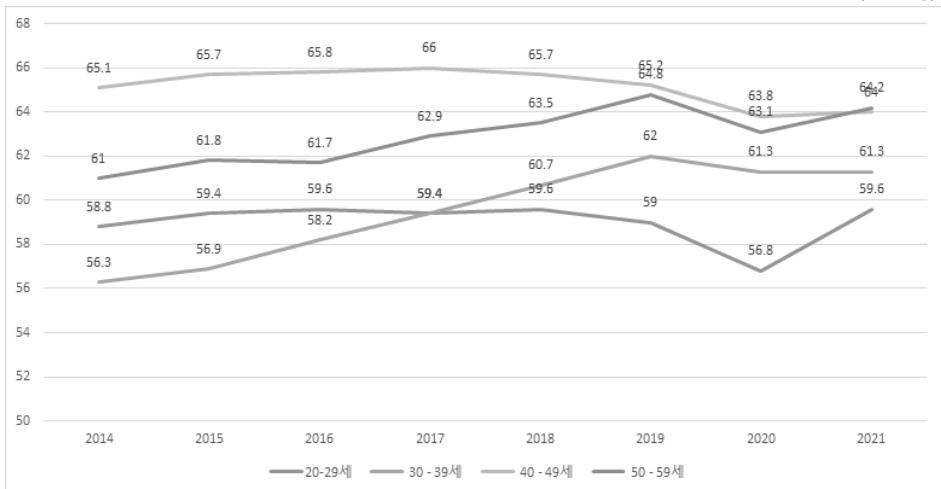
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
계	60.5	60.5	60.6	60.8	60.7	60.9	60.1	60.5
남자	71.7	71.4	71.2	71.2	70.8	70.7	69.8	70.0
여자	49.7	50.1	50.3	50.8	50.9	51.6	50.7	51.2

출처: 통계청 「경제활동인구조사」, 2014~2021

연령대별로 살펴보면([그림 1]), 40대와 50대 고용률이 가장 높게 나타났고, 20대와 30대를 비교했을 때 2014년부터 2016년까지는 20대 고용률이 더 높았으나 2017년을 기점으로 역전되어 30대 고용률이 더 높았다. 코로나19 영향이 가장 크게 나타난 2020년에는 20대와 50대 고용률이 가장 크게 하락하였다.

다음으로, [그림 2]는 통계청 「지역별고용조사(부가조사)」 자료로 경력단절여성의 규모와 요인을 나타낸다. 분석결과 2014년 이후로 경력단절여성 규모는 꾸준히 감소하고 있으며 팬데믹 기간인 2020년과 2021년에도 소폭이지만 경력단절여성 수는 줄어들고 있는 추세이다. 경력단절 사유별로 살펴보면, 결혼 및 출산 사유로 경력단절 된 여성은 2014년 1,274천명에서 2021년 716천명으로 감소한 반면, 육아와 자녀교육으로 인한 경력단절자 수는 725천명에서 681명의 소폭 감소에 그쳤다. 전체 경력단절 여성 규모감소와 출산률 감소를 고려했을 때, 여성의 경력단절 주요 원인이 결혼과 출산보다 육아와 자녀 돌봄으로 변화하였음을 알 수 있다.

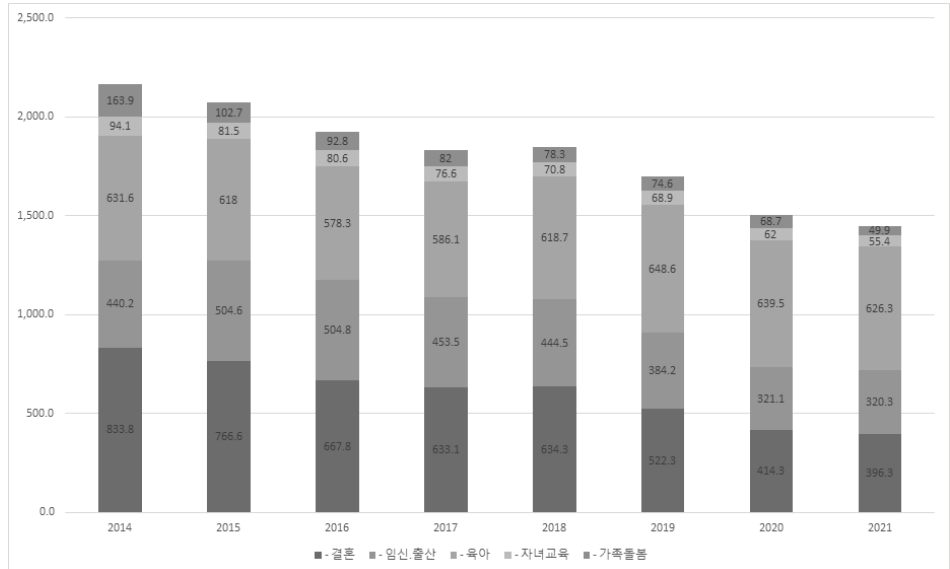
(단위: 명)



출처: 통계청 「경제활동인구조사」, 2014~2021

〈그림 1〉 연령별 여성 고용률 추이

(단위: 천 명)



출처: 통계청 「지역별고용조사(부가조사)」, 2014~2021

[그림 2] 여성의 경력단절 사유

## 2. 일생활균형 현황 및 수요

우리나라 일생활균형의 현황과 수요를 살펴보기 위해 지난 10여 년 동안 일과 가정, 일상생활에 걸친 삶의 모습이 어떻게 변화했는지 추이를 분석하였다(〈표 2〉). 통계청 「생활시간조사」 자료는 하루 동안 일과 가사·돌봄노동, 여가 등 주요 활동에 대한 구체적인 시간 사용 현황을 제시한다. 2009~2019년 조사결과에서 우리나라 생활시간사용의 패턴은 전반적으로 일하는 시간과 가사노동(가정관리), 가족돌봄의 시간은 감소하는 대신 문화 및 여가활동 시간이 증가하는 추세가 나타났다. 여성과 남성 모두 일하는 시간량은 지난 10년 동안 큰 변화가 없었으나 가정생활 영역에서는 성별 차이가 두드러졌는데, 여성의 돌봄시간이 줄어들고 남성의 돌봄 참여는 증가하는 등 성별분리의 완화가 나타났다. 이와 동시에 여성과 남성 모두 여가활동에 할애하는 시간이 증가하고 있었다. 즉 우리사회가 점차 여성과 남성 모두 일과 가정, 일과 생활의 균형을 맞추어 가는 모습으로 변화하고 있었다.

〈표 2〉 주요항목별 성별 생활시간 차이(2009~2019)

(단위: 분)

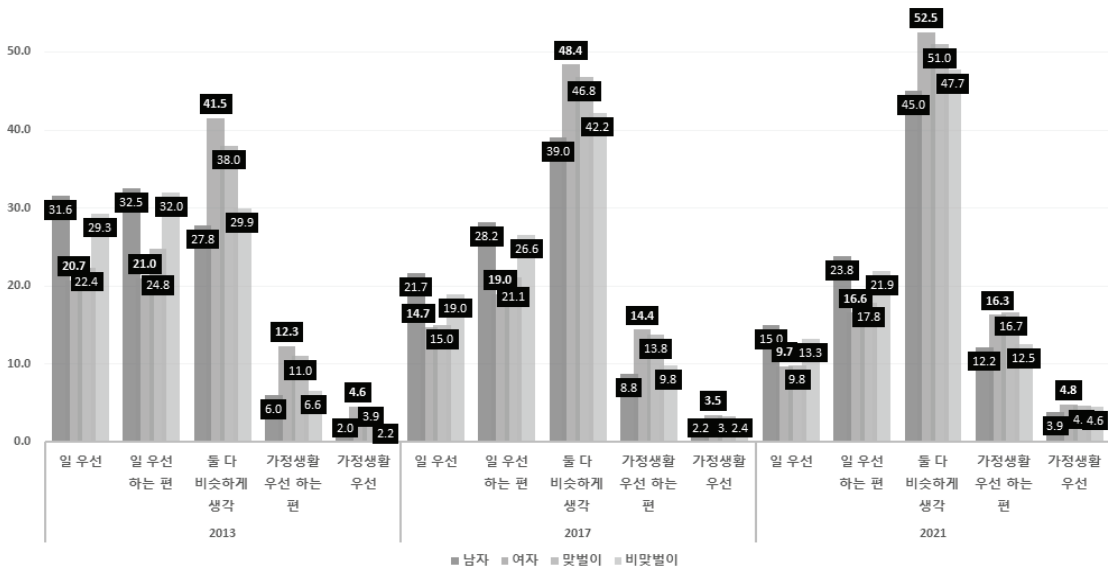
구분	2009		2014		2019		2009-2019	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
일	2:26	4:06	2:26	4:08	2:24	4:04	-2	-2
가정관리	2:28	0:28	2:29	0:32	2:25	0:41	-3	13
가족돌봄	0:40	0:10	0:36	0:10	0:33	0:11	-7	1
문화 및 여가활동	3:13	3:54	3:16	3:54	3:27	4:06	14	12

주: 10세 이상 응답자의 주행동에 소요된 시간임. 주요항목 명칭 및 구분은 통계청 「생활시간조사」 대분류를 따름.

출처: KOSIS(통계청, 생활시간조사, 2019~2019), 2022.6.10.

다음으로, 일과 가정생활의 우선도에 대한 인식 변화를 살펴보았다. 통계청 「사회조사」의 2013년, 2017년, 2021년 결과를 살펴보면, 남성은 3개 연도 모두 여성보다 일을 우선 시하거나 우선시하는 편이라는 응답이 많았고, 여성은 둘 다 비슷하게 생각하거나 가정생활을 우선시 또는 우선시하는 편이라는 응답 비율이 높았다. 이와 같은 성별 차이가 유지되는 가운데, 최근으로 올수록 남녀 모두 일과 가정생활 모두 비슷하게 생각한다는 비율이 눈에 띄게 상승하였으며, 특히 여성에게 더 두드러졌다. 마찬가지로 맞벌이 여부에 관계없이 모든 가구 형태에서 최근으로 올수록 일과 가정생활을 비슷하게 생각한다는 응답으로 집중되고 있지만, 특히 맞벌이 가구를 중심으로 이 경향이 더 두드러졌다.

(단위: %)



출처: KOSIS(통계청, 사회조사, 2013, 2017, 2021), 2022.6.10.

[그림 3] 일가정 양립 인식 변화 추이(2013, 2017, 2021)

### 3. 유연근무제 활용 현황 및 수요

유연근무제는 대표적인 일생활균형 지원정책 중 하나이다. 통계청 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」를 통하여 각 년도 8월에 유연근무제를 활용한 임금근로자의 규모 및 비율을 추산하였다.

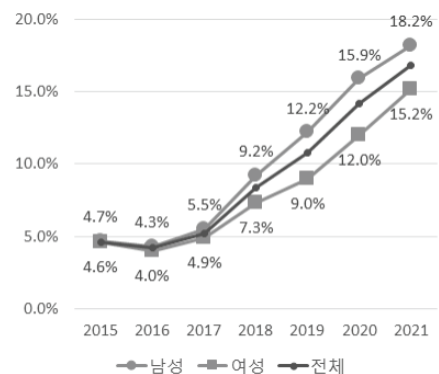
분석결과, 유연근무제 활용의 전체적인 양상은 매년 증가해 오다 2018년에 전년대비 1.6% 증가한 8.4%로 한 차례 큰 폭으로 상승하였고, 2020년 코로나19 확산을 계기로 전년대비 1.3배 증가한 14.2%를 기록한 것으로 나타났다(표 3), [그림 4]). 성별로 양상을 살펴보면 활용률이 낮던 2015~2016년도에는 성별차이가 두드러지지 않았으나, 활용률이 높아지는 2018년부터 비교적 큰 폭의 차이를 보이기 시작하여 2020년에는 남성 15.9%, 여성 12.0%로 성별격차가 3.9%p로 나타났다. 2021년에는 남성 18.2%, 여성 15.2%로 성별격차가 소폭 감소하였다.

〈표 3〉 임금근로자의 유연근무제 활용률

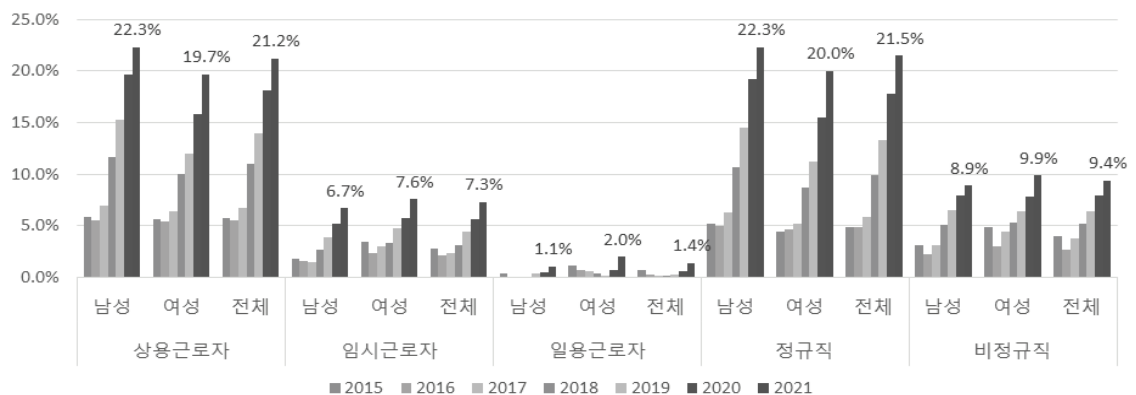
(단위: 천명, %)

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
남성	513 (4.7)	475 (4.3)	612 (5.5)	1,030 (9.2)	1,387 (12.2)	1,805 (15.9)	2,092 (18.2)
여성	389 (4.6)	349 (4.0)	429 (4.9)	645 (7.3)	827 (9.0)	1,093 (12.0)	1,441 (15.2)
전체	902 (4.6)	823 (4.2)	1,041 (5.2)	1,675 (8.4)	2,215 (10.8)	2,898 (14.2)	3,533 (16.8)

출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도



〔그림 4〕 성별 임금근로자의 유연근무제 활용률

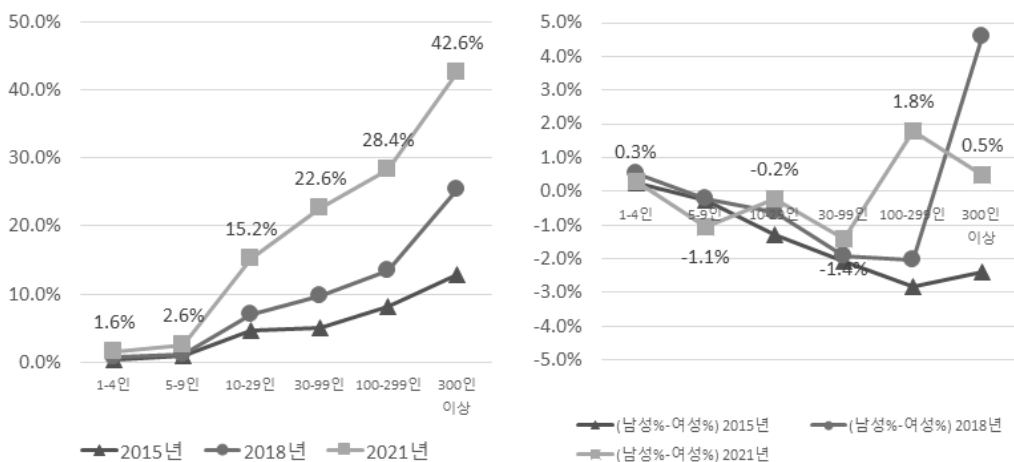


출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도

〔그림 5〕 종사상지위별 및 정규직여부별 임금근로자의 유연근무제 활용률

다음으로, 유연근무제의 활용여부에 영향을 끼치는 근로자의 특성 및 사업장 특성은 종사상지위 및 근로형태와 사업장규모 및 산업별로 살펴보았다(그림 6, <표 4>). 종사상 지위별로는 상용근로자 > 임시근로자 > 일용근로자 순으로 활용비율이 높게 나타났으며, 상용근로자에서는 남성이 더 높고, 임시근로자에서는 여성이 더 높았다. 정규직여부별로 보면, 정규직의 활용률은 비정규직활용률의 2배 정도에 달하는 수치로 나타났다. 기업규모 별로는 2021년 기업규모가 증가함에 따라 유연근무제활용률 역시 증가하는 것으로 나타났다. 특히 10인-29인 사업장부터 활용률이 큰 폭으로 증가하였으며, 1-4인 영세사업장의 경우에는 2015년부터 2021년까지 큰 변화가 없이 1%대의 활용률을 보였다. 한편, 성별차이를 연도별로 살펴본 결과, 유연근무제가 활용되지 않던 시기에는 여성들이 더 많이 활용하였으나, 코로나19의 충격 이후로는 남성의 활용률이 더 크게 증가하여 성별차이가 감소하거나 역전되는 경향을 보였다. 특히 유연근무제활용률이 높아지기 시작한 2018년에는 300인 이상 기업규모에 종사하는 남성 임금근로자들의 참여율이 확연히 높아졌다.

이와 같은 결과는 종전에 주로 돌봄부담에 놓여 있는 여성노동자들을 중심으로 유연근무제가 활용되었으나, 이후 제도의 확대와 워라밸에 대한 사회적 인식이 증가함에 따라서 대기업 남성근로자 중심으로 유연근무제가 확산된 결과로 보여진다. 그러나 노동시장에서 여성은 주로 비정규직, 저임금, 서비스직, 중소기업 등 주변화된 위치에 놓여있는 상황을 감안하면, 이와 같은 유연근무제 활용의 성별 양상은 곧 노동시장의 이중구조에 대한 성별화된 결과를 나타낸다고 볼 수 있다. 따라서 향후 종사상지위별, 정규직 여부별, 기업규모별로 유연근무제의 적용 및 시행의 차이를 줄이기 위한 정책 대응이 필요할 것이다.

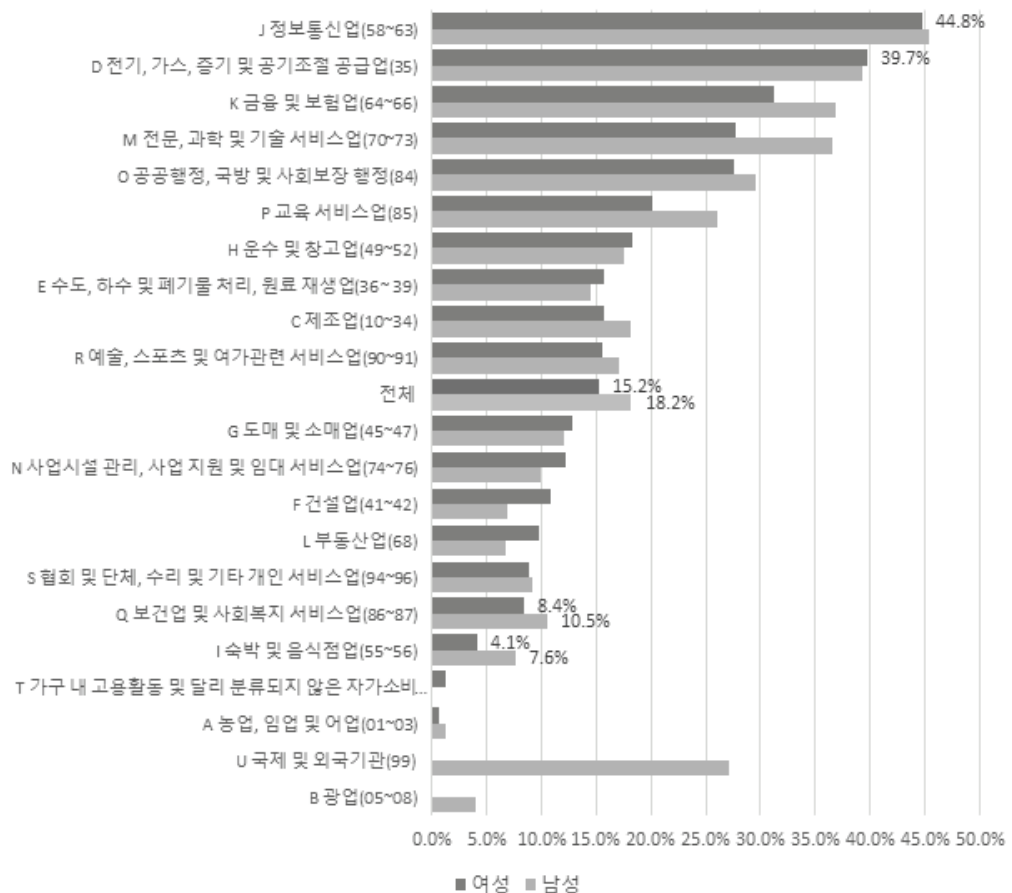


출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도

[그림 6] 기업규모별 임금근로자의 유연근무제 활용률 및 성별차이



다음으로 [그림 7]에서 유연근무제의 활용은 산업별로도 큰 편차가 나타났는데, 이는 직종 분포나 근로환경에 기인한 것으로 보인다. 즉, 2021년 기준 여성과 남성 모두 정보통신업에서 가장 활용률이 높았고 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업, 금융 및 보험업, 전문, 과학 및 기술 서비스업 등 사무업무 위주인 산업은 높게 나타난 반면, 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지서비스업, 부동산업, 건설업과 같이 근로현장이 중요한 산업은 낮게 나타났다. 여성이 주로 특정 산업, 특히 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지서비스업에 주로 분포한다는 것을 고려한다면, 노동시장에서 성별에 따른 직종분리를 완화하는 것 또한 중요한 정책과제라 할 수 있겠다.



출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도

[그림 7] 산업별 임금근로자의 유연근무제 활용률

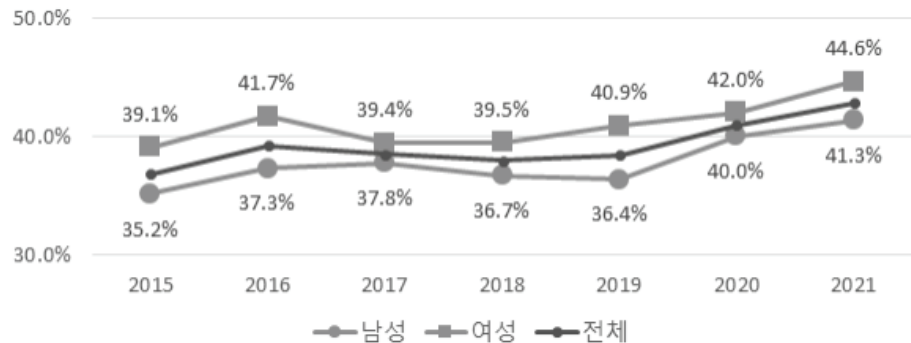
〈표 5〉 종사상지위별/정규직여부별/기업규모별 임금근로자의 유연근무제 활용률

(단위 : %)

구분			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
종사상 지위별	상용 근로자	남성	5.9	5.5	7.0	11.7	15.3	19.7	22.3
		여성	5.7	5.4	6.4	10.0	12.0	15.8	19.7
		전체	5.8	5.5	6.8	11.0	14.0	18.1	21.2
	임시 근로자	남성	1.8	1.6	1.5	2.7	3.9	5.2	6.7
		여성	3.5	2.4	3.0	3.4	4.8	5.8	7.6
		전체	2.8	2.1	2.4	3.1	4.4	5.6	7.3
	일용 근로자	남성	0.4	0.0	0.0	0.1	0.4	0.5	1.1
		여성	1.2	0.7	0.6	0.4	0.2	0.7	2.0
		전체	0.7	0.3	0.2	0.2	0.3	0.6	1.4
정규직 여부별	정규직	남성	5.2	5.0	6.3	10.7	14.5	19.2	22.3
		여성	4.4	4.7	5.2	8.7	11.2	15.5	20.0
		전체	4.9	4.9	5.9	9.9	13.3	17.8	21.5
	비정규직	남성	3.1	2.3	3.1	5.1	6.5	7.9	8.9
		여성	4.9	3.0	4.4	5.3	6.4	7.8	9.9
		전체	4.0	2.7	3.8	5.2	6.4	7.9	9.4
기업 규모별	1~4인	남성	0.5	0.1	0.2	1.1	1.5	1.4	1.7
		여성	0.3	0.3	0.3	0.6	1.2	1.0	1.5
		전체	0.4	0.2	0.3	0.8	1.4	1.2	1.6
	5~9인	남성	0.8	0.2	0.4	1.0	1.3	2.3	2.1
		여성	1.1	0.5	0.5	1.3	2.1	2.0	3.1
		전체	0.9	0.3	0.4	1.2	1.7	2.2	2.6
	10~29인	남성	4.2	3.7	4.4	6.7	9.3	13.1	15.1
		여성	5.5	4.4	6.5	7.4	10.1	13.3	15.3
		전체	4.7	4.0	5.3	7.0	9.6	13.2	15.2
	30~99인	남성	4.1	3.9	5.6	8.8	13.3	18.3	22.0
		여성	6.2	5.3	7.0	10.8	12.2	18.1	23.4
		전체	5.0	4.5	6.2	9.7	12.8	18.2	22.6
	100~299인	남성	7.3	7.2	8.2	12.7	19.4	22.9	29.0
		여성	10.1	8.4	10.4	14.7	17.6	21.9	27.2
		전체	8.2	7.6	9.0	13.4	18.7	22.6	28.4
	300인 이상	남성	12.1	11.6	15.3	26.8	31.1	38.7	42.7
		여성	14.5	14.4	12.2	22.2	26.6	33.0	42.3
		전체	12.8	12.4	14.4	25.4	29.7	36.9	42.6

출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도

임금근로자의 유연근무제에 대한 수요를 살펴보았다(그림 8). 향후 유연근무제 활용 방안에 대하여 유연근무제를 활용하지 않은 임금근로자를 대상으로 조사한 결과, 최근으로 올수록 희망한다고 응답한 임금근로자의 비율이 높았으며, 남성보다는 여성의 경우가 더 높음을 확인할 수 있다. 2021년에는 여성이 44.6%, 남성이 41.3%로 남녀 모두 상당부분 원하였다. 특기할 만한 사항은 상용근로자, 정규직, 대기업과 같이 유연근무제가 이미 도입되어 있을 가능성이 높은 집단을 중심으로 유연근무제에 대한 수요 역시 더 높았다는 점인데, 이와 같은 결과는 제도적 접근가능성에서의 격차가 반영된 계층화된 결과로 해석해야 한다.



출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도

**[그림 8]** 기업규모별 임금근로자의 유연근무제 활용률 및 성별차이

한편, 유연근무제를 희망하는 제도를 2개까지 응답한 결과, 출퇴근시간 조절 및 근로시간 조절의 자율성이 있는 제도들을 선호하는 것으로 나타났다(표 6). 한편, 2020년부터 재택 및 원격근무제의 비율이 증가하면서, 기존 선호되던 제도의 비율이 감소하는 양상이 나타났다.

이번에는 코로나19 시기 유연근무제 이용 현황과 활용 만족도를 살펴보았다.

통계청 「사회조사」 분석결과, 코로나19 기간 중 남성이 여성보다 더 많은 재택근무를 경험한 것으로 나타났다(표 7). 이는 앞선 결과와 같이 남성이 주로 대기업, 정규직, 사무직 등 유연근무제 접근가능성이 높은 핵심적 일자리에 근무할 가능성이 높기 때문으로 보인다. 특히 재택근무 경험률은 응답자의 일가정 가치관에 영향받는 것으로 나타났는데 여기에는 성별 차이가 있었다. 즉, 남성의 경우 가정을 우선시할수록 재택근무 경험률이 올라갔으나, 여성은 일을 우선시하는 경우에도 가정을 우선시하는 집단과 큰 차이 없이 재택근무를 경험한 것으로 나타났다.

〈표 6〉 유연근무제 미활용 임금근로자의 유연근무제 활용희망비율

(단위 : %)

구분			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
미활용임금노동자		남성	35.2	37.3	37.8	36.7	36.4	40.0	41.3
		여성	39.1	41.7	39.4	39.5	40.9	42.0	44.6
		전체	36.9	39.2	38.5	38.0	38.4	40.9	42.8
종사상 지위별	상용 근로자	남성	41.9	44.1	45.6	44.5	44.0	47.7	49.5
		여성	50.3	54.0	51.9	51.6	53.1	54.0	56.8
		전체	45.0	47.9	48.0	47.3	47.7	50.3	52.6
	임시 근로자	남성	22.2	24.8	20.8	19.4	21.1	24.4	25.1
		여성	27.2	27.8	24.0	23.2	23.9	24.0	27.4
		전체	25.1	26.6	22.8	21.7	22.8	24.2	26.6
	일용 근로자	남성	9.8	9.6	8.0	9.2	7.3	9.9	9.4
		여성	12.3	13.2	11.3	11.7	13.0	13.0	11.2
		전체	10.8	11.0	9.2	10.1	9.3	11.0	9.9
정규직 여부별	정규직	남성	38.9	42.4	43.6	42.0	42.3	46.8	48.8
		여성	44.9	49.4	47.8	47.5	49.9	52.6	56.1
		전체	41.3	45.1	45.2	44.1	45.3	49.1	51.7
	비정규직	남성	24.9	23.5	22.1	22.9	23.5	25.7	27.3
		여성	30.3	30.8	27.5	28.6	30.4	30.1	33.3
		전체	27.8	27.5	25.1	26.0	27.3	28.1	30.6
기업 규모별	1~4인	남성	22.0	22.8	22.2	21.1	21.9	27.3	27.7
		여성	27.0	27.6	24.8	26.0	28.1	28.9	31.3
		전체	24.8	25.5	23.6	23.8	25.3	28.2	29.6
	5~9인	남성	29.1	30.3	31.0	30.2	30.0	33.0	34.0
		여성	35.1	39.4	40.6	37.8	36.7	41.0	45.1
		전체	31.9	34.5	35.5	33.9	33.2	36.7	39.3
	10 -29인	남성	33.2	36.2	36.6	36.4	35.9	37.9	41.6
		여성	42.4	43.1	39.3	39.6	43.2	42.8	46.7
		전체	37.1	39.2	37.8	37.9	39.1	40.1	43.9
	30 -99인	남성	40.4	42.9	42.0	40.7	41.5	46.0	48.0
		여성	43.0	47.9	44.5	45.5	47.1	48.3	48.6
		전체	41.5	45.0	43.1	42.7	44.1	47.0	48.3
	100 -299인	남성	44.3	46.3	46.3	46.1	45.1	49.9	51.6
		여성	51.4	53.4	50.7	49.4	53.1	53.5	54.9
		전체	46.7	48.7	47.9	47.3	48.2	51.2	52.9
	300인 이상	남성	45.3	47.9	52.6	51.6	51.5	55.9	57.0
		여성	60.2	62.1	57.7	61.2	61.0	60.8	64.6
		전체	49.4	52.0	54.2	54.7	54.5	57.6	59.5

출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도

〈표 7〉 유연근무제 미활용 임금근로자의 유연근무제 희망하는 제도 비율

(단위 : %)

구분			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
유연근무제를 희망하는 미활용임금근로자	근로시간 단축근무제	남성	21.2	21.9	26.0	24.9	22.9	22.0	22.4
		여성	21.4	22.3	27.6	24.9	26.1	24.9	25.5
		전체	21.3	22.1	26.7	24.9	24.5	23.3	23.9
	시차 출퇴근제	남성	27.8	26.6	25.7	24.6	21.0	20.6	20.7
		여성	30.7	28.4	26.0	25.6	21.1	22.4	22.0
		전체	29.1	27.4	25.8	25.1	21.0	21.4	21.3
	선택적 근무시간제	남성	39.5	39.7	39.3	39.6	36.6	35.5	33.4
		여성	43.2	41.8	40.1	40.8	39.8	39.0	34.9
		전체	41.2	40.7	39.7	40.2	38.1	37.1	34.1
	재택 및 원격근무제	남성	7.4	8.3	7.5	7.2	6.4	11.1	14.4
		여성	8.6	9.8	8.7	7.8	9.3	14.0	17.5
		전체	8.0	9.0	8.0	7.5	7.8	12.5	15.9
	탄력적 근무제	남성	30.2	29.4	28.9	31.0	36.2	35.1	34.4
		여성	24.0	25.0	25.4	27.9	29.1	28.7	28.9
		전체	27.3	27.3	27.3	29.6	32.7	32.1	31.8
	기타유형 (재택근무 등)	남성	7.8	7.3	7.0	7.9	10.0	9.7	9.9
		여성	5.6	4.9	5.4	6.4	7.6	6.6	7.6
		전체	6.8	6.2	6.3	7.2	8.9	8.3	8.8

주: 유연근무제를 희망한 응답자들을 대상으로 2개까지 중복응답한 결과의 구성비를 산출한 것임.

출처: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 원자료분석, 각년도

다음으로 재택근무에 대한 효율성 인식을 살펴보았다. 재택근무를 경험한 사람들 중 재택근무를 비효율적으로 느낀 비율도 남성이 여성보다 높게 나타났다. 그러나 일가정 우선 정도에 따라 차이를 보였는데, 가정을 우선시하는 집단은 여성이 재택근무에 대해 남성보다 미세한 차이로 더 비효율적으로 느끼고 있는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 재택근무 경험률 및 효율성

(단위 : %)

구분		남자			여자		
		재택근무 경험 有	재택근무 효율성 여부		재택근무 경험 有	재택근무 효율성 여부	
			효율적	비효율적		효율적	비효율적
전체		11.8	56.1	43.9	9.8	58.9	41.1
일·가정 우선 정도	일 우선시	12.5	53.4	46.6	18.5	53.6	46.4
	일·가정 비슷	17.1	53.9	46.1	16.8	59.4	40.6
	가정 우선시	19.4	62.7	37.3	18.7	62.2	37.8

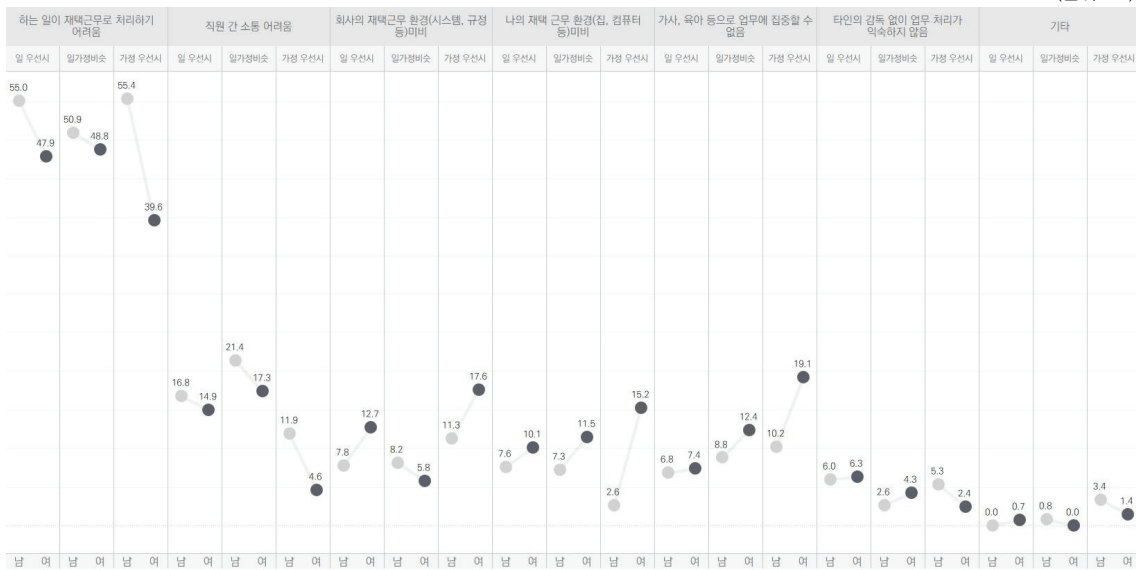
주: 1) 가중치부여 2) 무응답 제외 3) 일가정 우선 정도 : 일 우선시(일을 우선시 한다+일을 우선시 하는 편이다), 가정 우선시(가정을 우선시 한다+가정을 우선시 하는 편이다)

자료: 통계청, 사회조사(2021) 원자료 분석

재택근무가 비효율적이라고 응답한 1순위 이유는 남녀 모두 ‘하는 일이 재택근무로 처리 어려움’을 꼽았다(그림 9). 일·가정 우선 정도에 따라 나누어 보면 일을 우선시하거나, 일과 가정을 비슷하게 생각하는 집단은 남녀 모두 2순위로 ‘직원 간 소통 어려움’을 꼽았다. 그러나 가정을 우선시하는 집단은 남성의 경우 ‘직원간의 소통 어려움’, 여성은 ‘가사·육아 등으로 업무에 집중하기 어려움’을 꼽았다.

여성의 경우 앞서 살펴본 <표 7>에서도 가정을 우선시하는 집단은 남성에 비해 재택근무에 대해 비효율적이라고 응답한 점을 고려하면, 최근 들어 가사·돌봄노동의 분담에 대한 인식개선이 많이 되었지만 여전히 돌봄에 대한 주부담자는 여성인 현실을 나타내는 것으로 보인다. 실제로 서울시여성가족재단에서 재택근무 경험이 있는 여성을 대상으로 조사한 ‘성평등 생활사전 재택노동편’<sup>3)</sup>에서 코로나 이전과 비교하여 돌봄/가사 노동시간이 증가했다고 응답한 비율이 약 96%에 달한 것으로 나타났다.

(단위: %)



주: 1) 가중치부여

자료: 통계청, 사회조사(2021) 원자료분석

[그림 9] 재택근무 비효율적으로 느낀 사유

3) 출처: 서울시여성가족재단(2021), 성평등 생활사전 재택노동편, 인포그래픽 (<https://www.seoulwomen.or.kr/sfwf/contents/sfwf-genderEquality.do?&schOpt3=care&schOpt4=SFWFNETWORKING&schOpt5=SFWFEVENT&schM=view&page=1&viewCount=10&id=24435&schBdcode=&schGroupCode=>에서 2022년 6월 13일 인출).

주: 재택근무 경험이 있는 여성을 대상으로 717명에게 조사를 실시하였으며, 이중 유효 응답자 712명에 대해 분석된 결과임.

마지막으로 정책수요자들의 코로나 19 이후 유연근무제 확산에 대한 전망을 살펴보았다. 재택근무, 원격근무 등의 유연근무제 확산 변화에 대해 남녀 모두 긍정적인 비율이 높게 나타났으며, 특히 여성이 남성보다 더 긍정적인 인식이 높았다(〈표 8〉). 여성은 앞서 재택근무에 대해 남성보다 비효율적이라고 인식하는 편이었음에도 유연근무에 대한 긍정적인 견해가 더 높았다. 특히 가정을 우선시하는 집단은 남녀 모두 다른 집단에 비해 유연근무에 대해 가장 긍정적으로 생각하고 있었다. 반대로 일을 우선시하는 경우 다른 집단에 비해 유연근무에 대해 다른 집단에 비해 부정적인 견해를 높게 비쳤다.

〈표 8〉 유연근무제 확산에 대한 견해

(단위 : %)

구분		남자		여자	
		긍정적	부정적	긍정적	부정적
전체		72.1	27.9	73.8	26.2
일·가정 우선 정도	일 우선시	67.7	32.3	72.9	27.1
	일·가정 비슷	73.6	26.4	74.8	25.2
	가정 우선시	77.7	22.3	75.7	24.3

자료: 통계청, 사회조사(2021) 원자료분석

주: 1) 가중치부여 2) 무응답 제외

### III. 변화하는 일생활 인식과 여성노동의 전망

본 연구는 우리나라 일생활균형과 일생활균형 지원정책 활용의 현황 및 특성을 살펴보았다. 주요 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저 경력단절여성 규모는 점차 감소하고 있지만, 육아는 여전히 경력단절의 주요 요인으로 나타났다. 최근으로 올수록 일과 가정생활의 균형을 추구하는 가치관이 우세해지고 있으며, 이는 특히 여성과 맞벌이 부부에게 두드러지게 나타났다. 한편, 유연근무제의 활용률이 지속적으로 증가하고 있으며, 특히 유연근무제의 확산에 대해 긍정적으로 응답한 비율이 여성과 남성 모두 압도적으로 높았던 만큼, 일생활균형 지원 정책으로서 유연근무제에 대한 정책수요는 앞으로 꾸준히 증가할 것으로 전망된다.

본 연구는 일생활균형 지원정책에 대해 다음과 같은 세 가지의 후속검토를 제안한다. 첫째, 유연근무제가 근로자의 일생활 지원을 위한 주요 정책임에도 유연근무제가 실제 일생활 균형에 긍정적 영향을 미치는지는 여전히 논란이 있다. 예를 들어, 근무유연성의 증가는 유연한 일정 조율을 가능하게 해 줌으로써 일생활 균형에 기여한다는 관점이 일반적이지만, 일부는 유연근무제 사용이 도리어 유급노동과 무급노동의 경계를 모호하게 함으로써

과도한 업무부담을 야기한다고 주장하기도 한다. 본 연구의 분석결과에서도 상당수의 여성들이 코로나19 기간동안 재택근무의 비효율성에 대한 이유로 가사, 육아로 업무에 집중할 수 없음을 들었다. 따라서 여성근로자에게 유연근무제 활용은 일가정 양립이 아닌 일가정 이중부담의 가능성 역시 내포될 여지가 있음을 유의할 필요가 있다.

둘째, 위와 같은 이유로 일생활균형 지원정책은 성평등한 관점이 통합되어야 한다. 일생활 균형은 돌봄의 주된 책임자로서 일가정 양립의 주체로 인식되는 여성근로자의 몫이 아닌, 여성과 남성 모두 일과 가정, 삶에서의 성평등한 관계를 이루기 위한 방안으로 접근해야 한다. 선행연구의 결과들은 유연근무제가 여성들의 노동시장 이탈을 방지한다는 점에서 중요한 노동시장의 성평등 방안이 될 수 있음에도, 여성의 전통적 성역할을 강화하거나 내지 기존 임금노동에 더해 가사노동까지 동시 수행하는 과부담을 야기하는 등 성평등에 부정적 영향을 미칠 우려 역시 있음을 지적한다(정희정, 2019: 55-56). 최근 남성 육아휴직 사용이 점차 증가하는 것처럼, 일생활 균형의 욕구는 이제 여성과 남성 모두를 위한 정책이며 양성평등한 접근이 필요하다는 인식이 확산된 것으로 보인다. 따라서 일생활균형 지원제도는 여성이나 또는 육아 중인 여성을 대상으로 한 제도가 아닌, 일과 가정, 일상생활에서의 균형있는 삶을 양성평등한 관계 속에 구축하기 위한 목표로서 접근해야 할 것이다.

셋째, 유연근무제의 사용이 우리나라 노동시장의 이중적 구조에 따라 계층화되어 있다는 점에 유의할 필요가 있다. 분석결과 유연근무제는 여성보다 남성의 활용률이 높았는데, 이는 대다수 여성이 노동시장 내의 취약한 지위에 있다는 점을 고려할 때 우려되는 지점이다. 즉, 유연근무제를 비교적 용이하게 활용할 수 있는 정규직, 대기업, 사무직 등의 핵심근로자와 그렇지 않은 비정규직, 중소기업, 서비스직 등의 주변적 근로자 사이에서 일생활균형을 누릴 수 있는 기회가 이중화 및 성별화될 가능성을 의미한다. 여성근로자 중 상당수가 높은 돌봄부담에도 제도 이용으로부터 배제될 가능성이 높다는 점을 인지하고, 향후 유연근무제 이용이 좀 더 보편적 집단으로 확산될 수 있도록 정책적 개선이 필요하다.

팬데믹 위기는 우리나라 일생활균형에 대한 사회적 합의와 전망을 도출할 수 있는 기회의 시점이다. 특히 일생활균형은 곧 삶의 질 제고뿐만 아니라, 일터와 생활, 일터와 가정 양면에서 양성평등한 관계의 재구축이라는 목표와도 맞닿아 있다. 성평등 가치에 대한 사회적 합의를 구축하면서, 일터와 가정, 일상생활의 다변화된 욕구들을 충족시키기 위한 가능성들을 발굴해야 할 것이다.

#### • 참고문헌 •

- 김영란, 배호중, 선보영, 성경, 류연규(2021). 코로나19이후 돌봄정책 연구. 서울: 한국여성정책연구원.  
 정희정(2019). 일·생활 균형 및 성평등 현안과 유연근로제의 한계. 국제사회보장리뷰, 8: 49-60.  
 한국여성정책연구원 보도자료 (2021.06.22). 코로나19 시기 초등 이하 자녀를 둔 여성 약 2명 중 1명은 휴업·해고 등 고용조정 경험. (<https://www.kwdi.re.kr/plaza/bodoView.do?p=1&idx=127762>에서 2022년 6월 13일 인출).