

## 재택근무제도 사용이 근로자의 시간사용에 미치는 성별효과 연구\*

김지현\*\*

### 초 록

본 연구는 한국노동패널 2020년 자료를 사용하여 재택근무제도 사용이 남녀 근로자의 시간 사용 변화에 어떠한 영향을 미치는지를 탐색하였다. 이를 위해 성향점수 가중치(Propensity Score Weights)를 적용한 선형회귀분석을 활용하였다. 분석결과 유급노동의 시간 변화에는 재택근무와 성별의 교차항의 통계적 유의미성이 확인되지 않은 반면, 수면시간과 가사노동시간에 대해서는 성별에 따라 유의미한 차이를 보였다. 재택근무제도 사용이 가사노동시간 증가에 미치는 영향은 남성보다 여성에게서 더 강하게 나타났고, 수면시간 감소에 미치는 영향은 남성 대비 여성에게서 더욱 강하게 나타났다. 본 연구의 결과는 한국에서의 재택근무 제도 사용이 성평등한 시간구성 및 일-생활균형 달성에 제한적인 역할을 하며, 오히려 전통적인 성역할 강화에 일조하는 방향으로 작동하고 있음을 보여준다. 이는 재택근무 제도가 감염확산을 방지하기 위한 일시적인 대응책이 아니라 남녀 모두의 삶의 질 개선을 위한 또 다른 근로형태의 대안으로 자리잡을 수 있도록 정책 설계 단계에서 성평등적 관점의 재검토가 필요함을 시사한다.

주제어 : 재택근무제도, 시간사용, 젠더, 성향점수매칭

\* 본 논문은 한국노동패널 학술대회에서 발표한 원고를 수정 및 보완한 것임

\*\* 연세대학교 행정학과 박사과정 (kim.jihyun@yonsei.ac.kr)

## I. 서론

최근 노동 장소의 유연성을 제공하는 업무 형태로서 재택근무에 대한 관심이 높아지고 있다(Powell & Craig, 2015). 재택근무제의 출현과 확산은 21 세기의 노동시장 환경의 변화를 반영한다(Lee, 2014). 산업분야 전반에 적용할 수 있는 ICT 기술이 빠르게 발전함에 따라, 많은 조직들은 근로자에게 시간과 공간의 경계를 넘나들며 노동할 수 있는 환경을 제공할 수 있게 되었다(Eurofound, 2020). 이러한 노동시장 변화 및 기술의 발전을 한 축으로 두고, 다른 한편에서는 개인의 일-생활균형 요구 확대와 시간 빈곤에 대한 문제 제기가 재택근무제를 비롯한 근로유연성에 대한 논의를 사회정책의 영역으로 들어오게 하였다. 즉, 기존의 경직되고 획일적인 근무방식이 모든 근로자의 삶에 적합한 것은 아니라는 한계가 지적되면서 재택근무제가 그 대안으로 검토되었던 것이다. 뿐만 아니라 재택근무는 보육서비스나 가족수당과 같은 기존의 가족정책과는 달리 노동 차원에서 유연한 환경을 제공함으로써 일-생활균형을 이루도록 하는 새로운 접근이라고 볼 수 있다.

한편 재택근무는 가속화되는 시장 변화와 발생하는 다양한 위기에 조직이 민첩하게 대응할 수 있는 수단으로 활용되기도 한다. 오늘날 사회적 거리두기와 방역을 목적으로 전 세계 수백만명의 근로자가 재택근무를 하게 된 계기인 코로나바이러스전염병(이하 코로나19)이 그 대표적 예이다. 최근 연구에 따르면, 팬데믹 기간 동안 재택근무 사용은 계속해서 빠르게 증가하고 있으며, 이 위기는 그동안 점진적으로 확대되었던 재택근무를 가속화하는 계기가 되었다(김혜진, 2020). 미국 경제학자 Robert Reich(2020)는 코로나19 이후 새로운 계급이 출현했다고 주장하며 그 계급을 4개로 나누어 설명하였는데, 가장 상위에 있는 계급의 조건이 “위기를 잘 건널 수 있는” 원격근무가 가능한 노동자(The Remotes)인지의 여부이다. 이렇듯, 팬데믹 상황에서 노동자의 경제적 타격을 최소화할 수 있는 필수 조건으로 재택근무가 가능한 근로환경이 중요한 요인으로 작용한다. 뿐만 아니라, 위기가 진정되더라도 재택근무는 추세적으로 늘어날 것으로 전망된다(김혜진, 2020).

한편, 코로나19 발생 이전 우리나라에서는 재택근무에 대한 논의가 비교적 소극적이었다. 매년 전국의 상시근로자 5명 이상 고용하는 사업장을 대상으로 실시하는 조사인 일-가정양립실태조사에서 2019년 기준 재택근무를 도입한 조직의 비율은 4.5%에 불과했다(고용노동부, 2019). 세계 최고 수준의 IT 기반에도 불구하고 근무태도 및 대면접촉을 중시하는 기업문화는 그 동안 재택

근무제 활성화를 어렵게 하였다. 그러나 팬데믹 이후 정부가 바이러스 확산을 차단하는 방역 수단으로서 재택근무 시행을 적극적으로 권장하면서 팬데믹 이전(2019년) 기준 9만 5천명이었던 재택근무 근로자 수가 팬데믹 이후(2021년) 114만명으로 폭발적 증가세를 보이고 있다(통계청, 2021). 또한 그간 기타 유연근무제가 기혼 여성의 일가정양립을 위한 수단으로 여겨져왔던 노동시장 분위기와는 달리, 팬데믹 이후 재택근무는 성별을 가리지 않고 활용된 것으로 보인다. 또한 2021년 통계청 사회조사에 따르면, 설문 시점 지난 1주일간 경제활동에 참여한 모든 19세 이상의 성인 중 16.6%가 재택근무를 하였으며, 성별로는 남성 15.7%, 여성 17.7%로 큰 차이를 보이지는 않았다.

그러나 재택근무가 이미 현실화된 현 상황에도 불구하고 재택근무에 대한 법·제도는 충분히 마련되지 않고 있다(이은주, 2020). 현재는 2020년 고용노동부가 재택근무 도입 및 규율 방식, 임금, 근로시간 등에 대한 설명을 제시한 「재택근무 종합 매뉴얼」이 유일한 정부 지침이다. 팬데믹 이전에도 네덜란드, 프랑스, 핀란드 등 개별 국가에서는 재택근무 관련 법적 틀이 마련되어 있었으며, ILO 및 EU에서도 재택근무와 관련된 국제노동기준이 규정되어 있다. 우리나라에서도 노동형태의 변화의 흐름에 따라 재택근무에 대한 제도 확립이 기대되는 상황 속에서, 그렇다면 재택근무제가 근로자의 일-생활균형에 부합하는 제도가 되기 위해 어떤 방향으로 설계되어야 하는가에 대한 고민이 필요하다.

한편, 재택근무의 중요성은 증가하고 있지만 특히 우리나라에서는 일-생활균형 관점에서 재택근무를 독립적으로 분석한 연구가 부족한 실정이다. 그동안 재택근무는 유연근무제의 하위 제도로 일부 다뤄지기도 하였으나, 재택근무의 특수성을 고려한 연구는 활발히 진행되지 않았으며 대부분 여성의 경험에 치우쳐져 있었다(박미혜·박명희, 1999; 이수진·이기영, 2001). 반면 해외에서는 재택근무가 개인의 삶에 미치는 영향에 대한 논의가 다양한 관점에서 진행된 바 있는데, 구체적으로 조직(Huws, 2003), 경영(Stanworth, 1996), 기술(Illegems & Verbeke, 2003), 그리고 일-생활균형(Hill et al., 1998)적인 관점에서 다각적으로 논의되어 오고 있다. 기존 재택근무의 효과에 대한 연구를 살펴보면, 재택근무는 근로자의 일-생활균형을 높일수도, 동시에 불균형을 촉진할 수도 있다고 논의된다. 일부 연구에서 재택근무는 근로자가 일과 가정의 책임을 보다 용이하게 대응하고, 출퇴근 시간을 절약함으로써 가족과 여가 시간을 더 많이 가질 수 있도록 하여 결국 일과 삶의 균형을 달성할 수 있도록 한다고 주장한다(Powell & Craig, 2015; Crosbie & Moore, 2004). 그러나 또 다른 한 축에서는 재택근무가 항상 좋은 결과를 가져오는

것은 아님을 주장한다(Wight & Raley, 2009). 예를 들어, 재택근무가 일과 가족 사이 경계의 침투성(permeability)을 높여 여러 영역의 일을 동시에 하도록 할 경우, 일과 가족 사이의 긴장이 증가한다는 것이다(Russell, O'Connell, & McGinnity, 2009; van der Lippe & Lippenyi, 2018). 특히 여성의 경우 가사노동 시간이 늘어나 결국 성역할을 재생산하고 전통적 사회적 규범을 더욱 공고하게 만든다는 비판의 목소리도 존재한다(Hilbrecht et al., 2008; Chung & Van der Lippe, 2018).

이렇듯, 재택근무가 가지는 양면적 효과는 여러 많은 연구를 통해 제시되고 있다. 그러나 기존 연구에서 일-생활균형은 주로 주관적인 인식에 기반하여 영역 간에 심리적인 갈등이 없는 상태를 균형으로 보았는데(조미라, 2017), 객관적 시간 사용을 기반한 연구는 비교적 부족한 실정이다. 또한 기존연구에서는 시간 사용의 성별 차이가 간과된 측면이 있었다. 특히 가구 내 여러 구성원이 있을 때, 한 사람의 시간 사용이 다른 사람의 시간 배분에 영향을 미칠 수밖에 없기 때문에 구성원 특히 배우자의 시간 배분은 개인의 일-생활균형에 중요한 요인이 된다. 이에 본 연구에서는 젠더 비교적 관점에서 시간 사용 변화를 종속변수로 설정함으로써 기존 연구의 한계를 보완하고자 한다. 요약하면, 본 연구는 한국노동패널 2020년 자료를 사용하여 재택근무제도 사용이 남녀 근로자의 시간 사용 변화에 어떠한 영향을 미치는지를 탐색한다. 이를 위해 성향점수 가중치(Propensity Score Weights)를 적용한 선행회귀분석을 활용하였으며, 궁극적으로는 재택근무제도 발전에 있어서 지향해야 할 정책적 방향성을 제시하고자 한다.

## II. 이론적 논의 및 선행연구

### 1. 시간의 사용과 분배를 둘러싼 이론적 논의: 갈등이론, 비교우위이론, 성역할이론

갈등이론(Conflict theory)은 개인의 시간 사용에 대한 근본적인 이론적 관점을 제공한다. 갈등이론은 개인에게 있어 어느 한 영역에서의 성취는 다른 영역에서의 희생을 통해 달성된다고 보며, 이는 양쪽의 영역이 근본적으로 양립될 수 없는 상호 부조화(mutually unharmonious)적인 관계에 있다고 주장한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 이러한 갈등이론은 역할 이론(role

theory)에 기반하는데, 역할 이론에서 개인에게 주어진 시간과 에너지의 총량은 유한하며 이러한 결핍(scarcity)의 속성으로 인해 각 역할 간 배분은 갈등적인 성격을 띄게 된다(Powell & Greenhaus, 2010). 따라서 개인이 어느 정도의 시간과 에너지를 한 역할(예:가족)에 사용하면 다른 역할(예:유급노동)에 사용할 수 있는 양이 감소하여 해당 영역에서의 수행능력이 그만큼 저하된다고 설명하였다(Edwards & Rothbard, 2000). 다시 말해, 시간이라는 자원이 가진 유한한 특성으로 인해 일과 일 이외 영역 간의 관계는 제로섬(zero-sum) 게임으로 표현될 수 있다. 가족과 함께 보내는 시간은 유급노동에 투여될 수 없고, 그 반대의 방향도 마찬가지이다(Friedman, Christensen, & DeGroot, 1998).

이러한 개인의 시간 사용은 성별에 상당한 영향을 받는다. 개인이 시간을 사용하는 행태가 성별화되는 현상은 남성과 여성의 소득 잠재력 차이와 관련하여, 전문화(specialization) 내지 협상(bargaining)의 경제적 이론으로 설명 가능하다. Becker(1981)의 비교 우위 이론에 따르면, 가족 구성원의 시간이 유급노동이나 집안일에 어떻게 할당되는지는 노동시장과 가사노동에서 배우자와의 한계 생산성 비교를 통해 결정된다. 이러한 방식을 통해서 궁극적으로 가족 공동의 효용(utility)을 극대화하는 것이다. 통상적으로 남성의 임금이 더 높기 때문에 남성은 유급노동에, 여성은 가사노동과 돌봄과 같은 무급 노동에 특화되는 경향이 있다. 특히 어린 아이가 있는 경우 이러한 전문화를 기반으로 하는 의사결정이 가장 극대화된다. 반면 전문화 모델이 가구 구성원 간의 상호 협조적인 관계에 기반한다면, 협상 모델은 어느 한 객체의 효용이 다른 파트너를 지배하는 비협조적(non-cooperative) 관계를 상정한다(Lundberg & Pollak, 1996). 그러나 어떠한 경우가 되었든, 가구 단위의 시간 분배에 대한 협상 결과는 가구 구성원의 상대적 소득 잠재력에 영향을 받는다. 즉, 여성이 상대보다 더 높은 소득을 가질수록, 더욱 성평등한 시간 배분이 이루어진다.

경제적 논리의 대안 이론인 성역할이론 또한 성별화된 시간사용에 대해 상당한 설명력을 지닌다. 성규범은 일상에서 꾸준히 사회화되고, “젠더를 수행”하는 과정에서 지속적으로 재정의된다(West & Zimmerman, 1987). 즉, 여성이 무급노동에 상당 시간을 할당하는 것은 경제적 관점에서의 합리적 시간 배분임과 동시에 성별화된 권력 관계를 재생산하고 성규범을 지속하는 것과 동등한 관련이 있을 수 있다.

## 2. 선행연구 검토

### 1) 재택근무제도 효과

분명히 성별 이데올로기와 성별 그 자체는 노동 분업의 중요한 결정요인이지만, 개인 수준의 신념은 거시적 수준의 요인에도 상당한 영향을 받는다(Fuwa, 2004). 즉, 개인이 시간을 어떻게 사용하는지는 국가 및 조직 수준의 정책에 의해 영향을 받을 수 있다. 최근 몇 년 동안 보육, 육아휴직, 시간제 근무 요청권, 비표준시간 근로 및 유연근무제, 재택근무 등과 같은 정책적 개입을 통해 근로자의 일-생활균형을 지원하기 위한 노력에 상당한 관심이 있어 왔다(Gornick & Meyers, 2003; Rubery & Grimshaw, 2003).

그 중에서도 본 연구에서 주목하는 재택근무는 근로자로 하여금 자신의 상황에 가장 적합한 방식으로 활동을 계획하도록 하여 시간을 효율적으로 사용할 수 있게 하는 잠재력을 지닌 제도로 평가되기도 한다(Hill, Ferris, & Martinson, 2003). 실질적으로 재택근무 시 출퇴근 시간이 절약되기 때문에 해당 시간을 유급노동이나 가족 및 개인적인 시간 등 다른 영역에 사용할 수 있다. 앞서 다룬 갈등적 접근에 따르면, 재택근무는 근로자가 다중 역할의 균형을 이루기 위해 필요한 시간에 대해 비교적 많은 부담을 갖는 유자녀 근로자들 사이에서 가장 큰 성과를 거둘 것이라고 예상할 수 있다. 재택근무를 통해 일과 가족 영역을 통합할 수 있는 가능성을 제공함으로써 가족의 요구를 해결할 수 있는데, 예를 들면 재택근무를 하는 동안 아픈 가족구성원을 돌보는 등의 일 이외의 역할과 유급노동을 결합할 수 있다.

그러나 기존의 일부 연구들은 재택근무가 일과 생활 사이의 경계를 모호하게 만듦으로써 일-생활 갈등을 증가시키게 된다는 연구 결과를 제시한다(Desrochers, Hilton, & Larwood, 2005; Golden et al., 2006; Glavin & Schieman, 2012). 예를 들면, Peters, Den Dulk, & Van Der Lippe (2009)는 유연근무와 재택근무가 장기적으로는 유자녀 근로자의 시간 압박을 초래하였으며, Hill, Hawkins, & Miller (1996)는 일부 재택근무자들은 일-가정방해(Work-family interference)를 더욱 많이 경험하고 그에 따른 스트레스가 증가하였다고 보고한 바 있다.

재택근무가 근로자의 일-생활갈등을 감소시키지 못하는 이유 중 한가지는 재택근무가 오히려 유급노동의 확대를 야기하거나 가사노동의 부담을 더욱 가중시키는 등, 어느 한 영역의 지나친 확장을 가져올 수 있기 때문이다(Glass & Noonan, 2016; Kelliher & Anderson, 2010). 재택근무를 가족 친화적

인 제도로 가정하는 관점과는 달리, 재택근무가 유급노동 영역의 확장으로 이어지는 현상을 설명하는 이론들의 핵심은 사회교환(gift exchange) 현상으로 요약할 수 있다(Kelliher & Anderson, 2010). 즉, 근로자가 근로 유연성을 갖게 된 것에 대해 고용주에게 보답할 필요성을 느끼게 되고, 이에 대한 보상으로 고용주 또는 조직에 대해 자신에게 주어진 몫 이상의 의무와 책임을 다하려는 행동을 보이기 때문에(Podsakoff & Mackenzie, 1997), 업무시간이 연장되거나 업무강도가 강화되는 결과가 초래된다는 것이다(Haddock et al., 2006).

그런데 이러한 업무와 비업무 영역 간 경계의 유연성은 개인이 자신의 삶에서 어떤 영역을 우선순위로 설정하는지에 따라 다른 결과를 초래할 수 있다(Clark, 2000). 가족이나 개인적 삶의 영역보다 유급노동을 우선시하는 근로자는 경계의 유연성을 유급노동의 확대로 활용할 가능성이 높은 반면, 가정생활에 우선 순위를 두는 근로자는 이와 같은 가사노동의 확대로 이어질 수 있다. 여기서 제기해야 할 한 가지 중요한 점은 각 영역에 대한 개인의 우선순위의 설정이 반드시 개인의 선호 및 선택은 아니며, 외부적 요구와 그 사회가 가진 규범으로 인해 형성될 수 있다는 것이다. 따라서 재택근무로 인한 일과 생활의 경계의 유연성은 사회적 규범에 따라 각 개인에게 다른 방향으로 확장될 수 있다. 일반적으로는 여성은 비업무적 영역으로, 남성은 업무적 영역으로의 확대가 이루어지는 경향이 발견된다. 다음 장에서 젠더 관점에서 수행된 재택근무의 시간사용에 대한 효과를 다룬 기존 연구를 더욱 심층적으로 검토하고자 한다.

## 2) 재택근무가 젠더화된 시간사용에 미치는 영향

재택근무와 일-생활균형 사이의 관계를 다룬 기존 연구들은 경험적으로 일관된 결과를 도출하지 못하고 있다. 그러나 성별을 기반으로 한 관점은 이러한 상반되는 연구결과를 이해하는 데 유용한 틀을 제공한다. 다시 말해, 젠더 중립적 가정에 따라 재택근무의 효과를 살펴보는 것은 제도 논의의 확장을 어렵게 하기 때문에 성별 시각에서의 문헌 검토가 필요하다.

앞서 다루었듯, 재택근무는 유자녀 근로자로 하여금 자녀에 대한 관심을 소홀히 하지 않으면서 소득을 유지할 수 있는 매력적인 방안으로 여겨져 왔다(Wight & Raley, 2009). 양육 및 돌봄의 주체로서 가정 내의 책임이 여성에게 있음을 당연시하는 사회적 분위기 속에서 특히 맞벌이 가구의 여성에게 재택근무는 돌봄 시간을 최대화할 수 있는 수단으로 활용되는 경향이 있었다

(Chung & Van der Lippe, 2020). 반면, 남성의 경우 증가하는 유급노동 수요에 맞추기 위한 고용상의 이유 또는 경력과 성과를 향상시키기 위한 목적 등으로 재택근무를 활용할 가능성이 높았다 (Cortis & Powell, 2018; Gerstel & Clawson, 2014; 이은아·신경아, 2021). 즉, 재택근무를 선택하는 동기에서부터 성별의 차이가 발생한다. 더욱 구체적으로 살펴보면, 재택근무를 하는 여성은 주변으로부터 일과 가정일을 동시에 수행하기를 기대받고 있다고 인식한다(Hilbrecht et al., 2013; 이수진·이기영, 2001). 따라서 여성은 남성보다 가족영역의 요구(demands)에 대한 책임을 수행하기 위해 재택근무를 할 가능성이 훨씬 더 높다(Powell and Craig, 2015; 박미혜, 1998). Sullivan & Lewis(2001)는 14쌍의 남녀 근로자의 인터뷰를 통해 재택근무 연구를 수행하였는데, 여성 재택근무자 8명 중 6명이 자녀돌봄을 주목적으로 재택근무를 활용한 반면, 남성의 경우 자녀가 있음에도 불구하고 5명 중 1명만이 재택근무 사용의 부분적 이유로 자녀양육을 언급하였다. 즉, 남성의 경우 재택근무제도를 사용하더라도 가족영역에 대한 책임이 그 주요 계기는 아니라는 것이다(Smithson & Stokoe, 2005). 특히 전통적인 성규범이 만연한 국가에서는 남성 재택근무자가 가족 역할보다 일을 우선시하고 일에 전념할 것이라는 일반적인 기대가 있다(Chung & Van der Lippe, 2018).

또한 실제사용에 있어서도 성별 간 차이가 발견된다. 기존의 여러 시간사용 연구들은 여성이 남성과는 달리 재택근무로 인해 절감된 출퇴근 시간을 본인의 개인적 여가보다는 육아나 가사노동에 추가적으로 할당한다고 보고하였다(Powell & Craig, 2015). Lyttelton, Zang, & Musick (2020) 역시 미국 시간사용 종단연구를 통해 재택근무 여성과 남성 사이에 유의미한 가사노동 시간격차가 발생하고 있음을 발견하였으며, 이와 관련한 성불평등 문제를 제기한 바 있다. 흥미로운 사실은 남성들의 경우 재택근무를 한다고 해서 가족 내 역할과 책임에 큰 변화가 야기되지 않으며, 여전히 가족 구성원의 방해 없이 업무를 지속할 수 있다는 것이다(Haddon & Silverstone, 1993). 오히려 남성은 재택근무를 할 때 유연성을 활용하여 근로시간을 확장하는 경향이 있다(Glass & Noonan, 2016; Lott, 2018).

최근 코로나19 이후 이러한 경향이 더욱 심화되고 있다. 팬데믹 기간동안 재택근무가 많이 사용되었던 주요 계기는 사회적 거리두기의 일부로서 국가 및 조직의 권고사항에 대한 순응일 것이다. 그러나 이러한 사회적 거리두기는 직장 뿐만 아니라 보육·교육 기관이나 노인돌봄시설에도 적용이 되었으므로 돌봄이 필요한 가구원이 있는 가정은 상당한 돌봄위기를 겪었다(김지현·최영준, 2021; 정익중, 2020). 팬데믹 이후 영국, 미국, 독일 등에서 실시된 시간



사용조사 결과, 여성 재택근무자들이 남성 재택근무자들보다 평균 1시간 30분 이상의 돌봄노동을 수행하는 것으로 나타났으며, 이러한 관계는 개인적·직업적 특성들을 통제한 상황에서도 유지된다 (Adams-Prassl et al., 2020). 이러한 경향성은 스페인, 독일, 이탈리아에서도 동일하게 발견되었다(Wenham et al., 2020). 이러한 결과를 통해 전염병 확산시기에도 이러한 재택근무 사용의 성별 분리 현상이 지속되며, 특히 돌봄 위기가 특히 심각한 문제로 대두되기 때문에 이러한 문제가 더욱 확대될 수 있음을 짐작할 수 있다.

이렇듯, 제도사용이 오히려 여성 이중노동의 부담을 늘리고 남성의 가사참여를 저해한다는 사실은 여러 반복적인 연구들을 통해 비교적 일관된 현상으로 나타나고 있다. 재택근무는 유연한 노동형태의 새로운 기회를 제공함으로써 여성의 경제활동 참여를 촉진하지만 동시에 여성에게 가족에 대한 역할을 늘리는 이중 부담의 효과를 야기한다고 지적된다(Sullivan & Lewis, 2001). 그리고 남성의 가사참여는 저해하여 오히려 성별 분업을 촉진할 위험이 있기 때문에 이를 ‘성별화된 착취모델’로도 설명하기도 한다.

한편, 기존연구에서 수면시간 등의 개인시간에 대한 관심은 유급노동이나 가사노동에 비해 다소 부족한 경향이 있었다(Hilbrecht et al., 2008). 앞서 다루었던, 갈등이론의 관점에서 보면 여성 재택근무자의 근로시간은 일반적으로 돌봄과 가사노동과 상충관계에 있으며, 가사노동 시간 증가는 유급노동 시간의 감소 및 수행능력의 저하로 이어지는 것으로 유추할 수 있다. 여가활동이나 수면 등의 개인 시간이 “유연한 상품(flexible commodity)”으로 인식된다는 관점에 따르면(Dinges, 2005:4), 여성 재택근무자의 개인적인 시간은 가사노동 증가로 인해 저하된 유급노동의 질을 보충하기 위해 교환되어 사용될 가능성이 있다. 즉, 여성 재택근무자는 일과 가정의 역할을 양립하기 위해 개인시간을 줄일 수 있을 것으로 예상된다. 사실 수면시간 감소는 가족과의 공유 시간 감소, 외식 및 배달음식 이용, 청소시간의 감소, 가사조력자의 고용 등과 함께 재택근무자들의 시간관리전략으로 활용되고 있었다(Heck, Winter, Stafford, 1992; Adams-Prassl et al., 2020). 실제로 18명의 유자녀 재택근무 여성들을 심층 면접함으로써 재택근무가 일-생활균형에 가지는 의미를 살펴본 Hilbrecht et al. (2008)는 여성 재택근무자가 돌봄으로 인해 일을 방해받을 경우, 자신의 수면시간에 중단되었던 노동을 대신함으로써 유급노동을 보완하는 행태를 보이는 것을 확인하였다. 국내 문헌에서도 이러한 내용을 발견할 수 있었는데, 여성 재택근무자의 집중적인 근로시간이 저녁 9시 이후의 늦은 시간대라는 점(조성혜, 1995; 이수진·이기영, 2001에서 재인용), 그리고 자녀양육을 위해 본인의 수면시간을 줄여 야간작업을 하는 등 생활리듬 조정

을 감수하는 여성 재택근무자들의 경험이 제시된 바 있다(홍승아, 2012). 이러한 이론적 논의들을 바탕으로 다음의 가설들을 도출하였다.

가설1: 재택근무를 할 경우, 남성이 여성보다 유급노동 시간을 늘릴 가능성이 더 높다.

가설2: 재택근무를 할 경우, 여성이 남성보다 가사노동 시간을 늘릴 가능성이 더 높다.

가설3: 재택근무를 할 경우, 여성이 남성보다 수면 시간을 줄일 가능성이 더 높다.

### Ⅲ. 연구 설계

#### 1. 분석 자료 및 대상

본 연구의 분석을 위해 「한국노동패널」의 제 23차(2020년)년도 개인용 조사자료와 부가조사자료를 결합한 데이터를 사용하였다. 「한국노동패널」은 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원을 대상으로 1년 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적조사 함으로써 종단면 데이터(longitudinal survey)를 제공한다. 본 연구의 분석 대상은 2020년 3월에 코로나19의 영향으로 유연근무제가 새로 도입된 회사에 재직 중인 근로자 266명이다. 이들 중에서 실험집단은 2020년에 재택근무제도를 사용한 근로자로 설정하고, 성향점수 가중치(Propensity score weight)를 적용하여 실험집단과 유사한 특성을 갖는 재택근무제도 비사용자를 통제집단으로 구성하였다. 공통영역에 있지 않은 실험집단의 개체 19샘플을 제외하면, 성향점수를 이용해 매칭하기 전의 표본수는 247명, 매칭 후의 표본수는 244명이 된다.

#### 2. 분석 방법

본 연구의 목적인 제도사용의 효과를 정확하게 추정하기 위해서는 적절한 분석방법을 선택하는 것이 중요하다. 본 연구에서 사용하는 분석 방법론은 크

게 두 가지이다. 재택근무제도 사용이 근로자의 시간사용에 미치는 영향을 살펴보기 위해 기본적으로 선형회귀분석을 활용한다. 이에 앞서, 재택근무제도 사용의 선택편의(selection bias)문제를 최소화하기 위해 성향점수 매칭을 수행하여 산출된 가중치를 본 연구의 표본에 적용한다.

선택편의란 표본 선택 과정에서 발생할 수 있는 편향성을 의미한다. 이 편향성이 개입될 경우 실험집단과 통제집단의 설정에 있어 동질성의 기준이 만족되지 않기 때문에 추정된 효과가 순수한 제도의 효과로 이해하기 어렵다는 문제가 존재한다(Rossi Lipsey, & Freeman, 2004). 여기서는 재택근무자 집단의 결정이 무작위로 이루어진 것이 아닐 가능성이 높다. 즉, 재택근무 제도를 사용할 수 있는 집단과 사용할 수 없는 집단 간에 존재하는 관찰할 수 없는 특성의 차이인 선택편의가 존재할 수 있기 때문에 효과 추정의 타당성이 확보되기 어려울 수 있다는 것이다. 따라서 이러한 문제를 해결하기 위해 재택근무제도 사용집단의 효과와, 이들과 유사한 특성을 지닌 집단이 만약 재택근무제도를 사용하지 않았더라면 발생하게 될 가상적 상황 하에서의 효과 차이를 비교해야 한다.

본 연구에서는 성향점수 매칭 방법을 적용하여 실험집단과 최대한 유사한 특성을 갖는 통제집단을 구성한다. 성향점수란 분석 대상이 특정 공변량에 의해 통제집단이 아닌 실험집단에 포함될 확률을 의미하며, 0에서 1 사이의 값을 가진다. 예를 들면, 분석 대상의 학력이 높을수록, 혹은 서비스/판매직 보다는 사무직이나 전문직에 종사할수록 확연히 재택근무자 그룹에 속할 확률이 높아진다. 만약 분석대상이 실험집단과 통제집단에 무작위로 배정되었다고 가정하면, 성향점수는 0.5가 될 것이다. 그러나 실제 현실에서 이러한 완전한 무작위 할당은 가능하지 않으므로 재택근무 사용 여부에 영향을 미치는 각 공변량에 대한 성향점수를 추정하여 조정(adjustment)함으로써 최대한 두 집단 간 동질성을 높이는 전략을 사용할 수 있다.

성향점수는 재택근무제도 사용여부를 종속변수로 한 로짓모형을 통해 도출된다. 본 연구에서는 근로자의 개인적 특성(성별, 연령, 교육수준, 배우자 유무, 배우자 고용여부, 미취학 아동 자녀수)과 직업적 특성(종사상 지위, 직업, 전일제 여부, 조직형태, 노조가입 여부)을 재택근무제도 사용여부에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 활용하였다.

매칭방법으로는 여러 가지 알고리즘에 기반한 다양한 방법들 중 커널매칭(Kernel Matching)을 선택하였다. 매칭(matching)은 실험집단을 구성하는 각 관측치의 성향점수에 가장 가까운 점수를 갖는 통제집단의 관측치를 짝지어주는 것을 의미한다. 커널매칭은 실험집단과 통제집단 간 성향점수의 차이

에 반비례하는 값에 기초하여 가중치를 설정하고 통제집단의 가중평균을 토대로 실험집단의 관측치와 짝을 이루는 방법이다(Smith & Todd, 2005). 이는 통제집단에 속한 모든 표본에 대해 가중치를 부여하여 전수를 매칭하기 때문에 표본을 유지할 수 있는 장점이 있다. 본 연구의 분석대상은 266명으로 표본수가 충분히 크다고 보기 어렵기 때문에 매칭과정에서 관측치의 손실을 최소화하는 것은 중요하다. 또한 매칭 후의 질을 평가한 결과, mean bias(2.8)가 가장 낮게 나타난 커널매칭방법을 적용하였다.

이러한 단계를 거쳐 성향점수 가중치가 도출되었다면, 이 가중치를 적용한 보정된 표본을 대상으로 회귀분석을 수행하여 처치의 효과를 추정하는 과정이 필요하다. 근로자의 유급노동시간, 가사노동시간, 그리고 수면시간 변화를 종속변인으로 한 OLS 다중회귀분석을 실시한다. 이를 통해 재택근무제도 사용 여부라는 처치가 시간사용 변화라는 결과에 미치는 인과적 효과를 살펴보았다.

### 3. 변수의 정의와 측정

#### 1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 2020년 3월 당시 코로나로 인한 유급노동시간, 가사활동시간, 수면시간 변화이다. 해당 변수는 11점 척도이며, 5(변화없음)을 중심으로 0(완전히 줄어들었음) 부터 10(완전히 늘어났음)까지 응답 가능하다.

#### 2) 독립변수

본 연구의 독립변수는 실험집단 여부이다. 앞서 분석방법에서 언급한 바와 같이 실험집단은 2020년에 재택근무제도를 처음 사용한 집단이며, 통제집단은 성향점수 매칭을 통해서 실험집단과 관찰된 특징들이 유사하게 매칭된 비사용자이다.

#### 3) 통제변수

통제변수는 성향점수 매칭에 활용된 변수와 동일하게 시간 사용 변화에 영향을 미칠 수 있는 관찰 가능한 변수로 구성하였다. 근로자의 개인적 특성으로는 성별, 연령, 교육수준, 배우자 유무, 취업 중인 배우자 유무, 미취학 아동 자녀수를 고려하였고, 직업적 특성으로는 월평균 임금, 종사상 지위, 직업, 전일제 여부, 조직형태, 노조가입여부가 포함되었다.

〈표 1〉 변수의 정의 및 측정

변수명		변수 정의 및 측정
종속 변수	유급노동시간 변화	(0) 완전히 줄어들었음 - (5) 변화없음 - (10) 완전히 늘어났음
	가사활동시간 변화	
	수면시간 변화	
독립 변수	재택근무제도 사용여부	(1) 예 (2) 아니오
통제 변수	성별	(1) 남자 (2) 여자
	연령	(가구정보)만나이
	교육수준	(1) 고졸/전문대졸 (2) 대졸 (3) 대학원졸
	배우자 유무	(0) 배우자 없음 (미혼, 별거, 이혼, 사별) (1) 배우자 있음
	취업중인 배우자: 유	(0) 취업중인 배우자 없음 (1) 취업중인 배우자 있음
	미취학 아동 자녀수	귀하에게는 고등학생 이하 자녀가 있습니까? - 미취학 자녀(명)
	월평균 임금	연속변수
	종사상 지위	(1) 상용직 (2) 임시/일용직
	직업	(1) 관리직/전문직 (2) 사무직 (3) 서비스/판매직 (4) 기타
	전일제 여부	(0) 시간제 (1) 전일제
	근로시간	연속변수
	조직형태	(1) 민간조직 (2) 비민간조직(정부출연기관, 공사, 정부기관, 법인/시민단체 등)
	노조 가입여부	(0) 미가입 (1) 가입

## IV. 분석 결과

### 1. 기초통계

본 절에서는 재택근무제도 사용의 효과를 추정하기에 앞서, 재택근무제도 사용 여부를 제외한 다른 특성들이 유사한 실험집단과 비교집단을 구성하기

위해 실시한 성향점수매칭의 적절성 검정 결과를 제시한다(〈표 2〉). 이는 성향 점수 추정에 포함된 모든 공변량에 대해 평균, 표준편차 등에 유의미한 차이가 있는지를 검정함으로써 변수들의 분포가 균형을 이루는지 살펴보는 과정이다. 통상적으로 표준화된 차이(standardized difference: SD)가 0.1보다 작다면 실험집단과 통제집단 간 공변량 차이는 유의미한 차이가 없다고 판단한다.

우선 성향점수 매칭 후 결과는 가중값을 적용하여 표본이 재구성되었기 때문에 표본수가 변경된 것을 확인할 수 있다. 매칭 이전 실험집단과 통제집단은 연령, 대졸 수준의 학력, 월평균임금, 직업, 기업형태에서 모두 유의미한 차이가 있었다. 반면, 매칭 이후에는 모든 공변량 간의 표준화된 평균 차이가 0.1 미만으로 나타나 모든 변수에서 유의미한 차이를 확인할 수 없었다. 통상적으로 표준화된 차이가 0.1이하이면 매칭의 질이 확보되었다고 평가할 수 있기 때문에 집단 간 공변량이 균형을 이루었다고 말할 수 있다. 성별의 경우, 실험 집단과 통제집단 모두에서 여성이 48%, 남성이 52%의 비중을 차지하고 있어 제도 사용에 있어 성별의 큰 차이는 나타나지 않았다.

〈표 2〉 비교집단의 일반적 특성(매칭 전/후)

Variable		Before propensity score matching					After propensity score matching				
		Mean		t-test		SD	Mean		t-test		SD
		Treated	Control	t	p> t		Treated	Control	t	p> t	
성별(남성) : 여성		0.490	0.441	0.79	0.433	0.098	0.478	0.473	0.08	0.937	0.010
연령		40.897	43.640	-2.21	0.028	<b>-0.273</b>	41.500	41.146	0.31	0.757	0.035
학력 (고졸)	대졸	0.665	0.423	4.01	0.000	<b>0.497</b>	0.618	0.603	0.25	0.801	0.031
	대학원졸	0.148	0.126	0.52	0.607	0.064	0.169	0.154	0.34	0.736	0.044
배우자 : 유		0.690	0.748	-1.02	0.308	<b>-0.128</b>	0.713	0.711	0.04	0.971	0.004
취업중인 배우자:유		0.490	0.541	-0.81	0.421	<b>-0.100</b>	0.507	0.492	0.25	0.804	0.030
미취학자녀수		0.290	0.261	0.39	0.698	0.049	0.324	0.319	0.06	0.956	0.007
월평균임금		397.030	340.960	2.43	0.016	<b>0.303</b>	380.450	386.190	-0.25	0.799	-0.031
종사상지위 (상용직)	임시/ 일용직	0.039	0.045	-0.25	0.799	-0.032	0.037	0.032	0.20	0.840	0.022
	사무직	0.419	0.270	2.52	0.012	<b>0.316</b>	0.397	0.385	0.20	0.840	0.025
직업 (관리/ 전문직)	서비스/ 판매직	0.058	0.144	-2.39	0.018	<b>-0.287</b>	0.066	0.059	0.23	0.819	0.023
	기타	0.039	0.216	-4.68	0.000	<b>-0.550</b>	0.044	0.051	-0.25	0.804	-0.020
전일제		0.961	0.964	-0.11	0.910	-0.014	0.956	0.962	-0.24	0.809	-0.031
주당근로시간		40.877	42.712	-1.85	0.066	<b>-0.219</b>	40.868	40.765	0.13	0.895	0.012
기업형태(민간조직) : 비민간조직		0.426	0.306	1.99	0.047	<b>0.249</b>	0.360	0.325	0.61	0.544	0.073

Variable	Before propensity score matching					After propensity score matching				
	Mean		t-test		SD	Mean		t-test		SD
	Treated	Control	t	p> t		Treated	Control	t	p> t	
노조 여부 : 가입	0.161	0.225	-1.32	0.190	<b>-0.162</b>	0.184	0.159	0.54	0.587	0.063
성향점수 : pscore	0.668	0.464	8.12	0.000	0.983	0.635	0.633	0.11	0.909	0.011
표본수	266					244				

주 1) 범주형 변수인 경우 ( )가 기준변수

주 2) SD: standardized difference

주 3) SD가 0.1 초과된 경우 볼드체 처리함

매칭된 실험집단과 통제집단의 성별 기초통계량은 아래(〈표 3〉)와 같다. 재택근무제를 활용한 남녀의 유급노동시간 변화수준은 팬데믹 이전과 유사하다는 응답인 5점에 약간 못미치는 4.73, 4.48 수준으로 나타났으며 특히 여성 재택근무자의 약 19%가 유급노동시간이 줄었다고 응답하였다(남성 9.8%). 통제집단도 마찬가지로 남성 4.78, 여성 4.54로 평균적으로는 유급노동시간이 소폭 감소한 것을 알 수 있으나, 대부분의 남성 비재택근무자(94.4%)는 유급노동시간에 변화가 없다고 응답하였다. 반면, 재택근무자의 가사시간변화는 남성 5.38, 여성 6.00으로 남녀 모두 가사활동 시간이 증가하였으며, 특히 여성의 증가폭이 더욱 크게 나타났다. 남성 재택근무자의 약 92%가 가사노동시간에 변화가 없었던 반면, 여성 재택근무자의 경우 37%는 가사노동시간이 늘었다고 응답했다. 이에 반해, 비재택근무자의 경우 남성의 22.6%, 여성의 32.2%가 가사노동시간이 증가하였다고 응답하여 오히려 남성 비재택근무자의 가사노동시간 증가수준이 남성 재택근무자 보다 더 높게 나타났다. 수면시간 변화는 남성 재택근무자 5.08, 여성 재택근무자 4.89로 다른 활동 보다는 변화폭이 낮은 수준으로 유지되고 있음을 알 수 있었다. 다만 남성 비재택근무자의 경우 10.3%가 수면시간의 감소를 경험하였다.

가중치를 적용한 표본의 평균 연령은 남성 재택근무자 43.68세, 여성 재택근무자 39.12세, 남성 비재택근무자 43.99세, 여성 비재택근무자 37.98세이며, 종사상 지위로는 상용직이 다수를 차지하였다. 직업은 남성의 경우 관리/전문직(56.34%)이, 여성은 사무직(46.15%)이 가장 큰 비중을 이루고 있었다. 재택근무를 사용하는 근로자 대부분은 전일제로 근무하고 있었고 주당 근로시간은 남성 41-42시간, 여성 39-40시간 수준으로 남녀 간 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 3〉 성향점수 매칭된 실험집단과 통제집단의 성별 기초통계량

			실험집단		통제집단	
			남	여	남	여
			(71)	(65)	(59)	(49)
유급노동 시간변화	분포 (%)	줄었음(0-3점)	9.86	18.46	5.21	13.91
		변화없음(4-6점)	88.73	81.54	94.43	85.53
		늘었음(7-10점)	1.41	0	0.36	0.56
	평균 (점)		4.73	4.48	4.78	4.54
가사시간 변화	분포 (%)	줄었음(0-3점)	-	-	0.49	3.41
		변화없음(4-6점)	91.55	63.08	76.94	64.39
		늘었음(7-10점)	8.45	36.92	22.57	32.19
	평균 (점)		5.38	6.00	5.71	5.81
수면시간 변화	분포 (%)	줄었음(0-3점)	1.41	7.69	10.25	3.41
		변화없음(4-6점)	95.77	87.69	89.75	93.14
		늘었음(7-10점)	2.82	4.62	0	3.44
	평균 (점)		5.08	4.89	4.68	5.05
연령 (세)			43.68	39.12	43.99	37.98
학력 (%)	고졸 /전문대졸		15.49	27.69	9.91	40.39
	대졸		64.79	58.46	71.19	48.11
	대학원졸		19.72	13.85	18.91	11.5
종사상 지위 (%)	상용직		97.18	95.38	99.77	93.43
	임시 /일용직		2.82	4.62	0.23	6.57
직업 (%)	관리 /전문직		56.34	41.54	66.99	32.14
	사무직		33.80	46.15	20.84	58.18
	서비스 /판매직		5.63	7.69	6.32	5.52
	기타		4.23	4.62	5.86	4.16
기업형태 (%)	민간조직		56.34	72.31	64.71	70.57
	비민간조직		43.66	27.69	35.29	29.43
유배우자 비율 (%)			83.10	58.46	81.34	59.74
취업중인 배우자 유무 (%)			45.07	56.92	40.03	59.46
미취학자녀수 (명)			0.32	0.32	0.27	0.37
월평균임금 (원)			449.35	305.18	502.97	256.15
전일제 비율 (%)			94.37	96.92	99.77	92.16
주당근로시간			41.62	40.05	42.37	38.98
노조 가입률 (%)			19.72	16.92	10.15	22.28



## 2. 성향점수 가중치 적용 회귀분석

〈표 4〉는 재택근무제도 사용이 근로자의 시간사용 변화에 미치는 영향을 분석하기 위해 근로자 개인의 특성과 직업적 특성을 통제하고 성향점수 가중치를 적용한 OLS회귀분석 결과이다. 재택근무의 성별효과를 확인하기 위해 재택근무 여부와 성별의 상호작용항을 추가하여 분석을 수행하였다.

먼저 재택근무제 사용 여부는 유급노동시간의 변화에 있어 통계적 유의미성을 보이지 않았다. 즉, 유급노동시간 변화의 경우 재택근무자와 비재택근무자간에 의미있는 차이가 발견되지 않았다. 또한 성별의 조절효과 역시 통계적으로 유의미하지 않았기 때문에 ‘재택근무를 할 경우 유급노동시간 변화에 있어 남녀간 유의미한 차이가 없을 것’이라는 귀무가설은 기각할 수 없다. 단, 연령, 임금, 직종, 노조가입여부는 통계적 유의성이 확인되었다. 연령이 높을수록 2020년 3월 이전 대비 유급노동시간이 더 감소하는 경향을 보였고( $b=-0.026$ ,  $p<0.01$ ), 월평균임금이 높을수록( $b=0.002$ ,  $p<0.05$ ), 전문/관리직 대비 사무직( $b=0.428$ ,  $p<0.05$ ), 서비스/판매직( $b=0.477$ ,  $p<0.05$ )에 종사할 경우, 그리고 노조에 가입한 근로자일 경우( $b=0.229$ ,  $p<0.001$ ) 유급노동시간이 증가할 가능성이 더욱 높게 나타났다.

다음으로 가사노동시간의 변화에도 재택근무 사용 여부의 통계적 유의미성은 확인되지 않았다. 그러나 성별과의 상호작용항을 포함한 모델에서는 교차항이 0.05 수준에서 유의한 것으로 확인되었다( $b=0.688$ ). 즉, 재택근무제도를 사용하는 것이 가사노동시간 증가에 미치는 영향은 남성보다 여성에게서 더 강하게 나타났다. 오히려 남성 재택근무자의 경우에는 통제집단보다 가사노동시간이 덜 증가하는 모습이 발견되었다. 성별 조절효과는 도식화한 결과인 [그림 1]을 통해 확인할 수 있다. 이 밖에 가사노동시간 증가에 정(+)의 영향을 미치는 요인은 여성( $b=0.404$ ,  $p<0.05$ ), 유배우자( $b=0.596$ ,  $p<0.05$ ), 미취학자녀수( $b=0.473^{**}$ ,  $p<0.01$ ), 서비스/판매직 대비 전문직/관리직 직군( $b=-0.514^{*}$ ,  $p<0.05$ ), 비-민간조직 근로자( $b=0.444^{*}$ ,  $p<0.05$ ), 노조 가입자( $b=0.057$ ,  $p<0.001$ ) 등이 있었다.

마지막으로 수면시간 변화 역시 재택근무제도 사용의 성별 조절효과가 존재하는 것으로 나타났다. 즉, 재택근무제도 사용에 대한 성별 조절효과( $b=-0.628$ )는 0.05 수준에서 유의미하였는데, 재택근무 사용이 수면시간 감소에 미치는 영향은 남성 대비 여성에게서 더욱 강하게 나타났다. 이 외에, 연령이 낮고( $b=-0.021$ ,  $p<0.05$ ), 월평균임금이 높을수록( $b=0.001$ ,  $p<0.01$ ) 전문/관

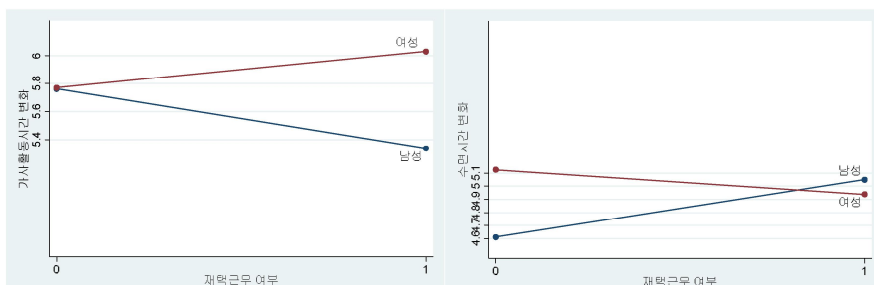
리직 대비 사무직일 경우( $b=0.317$ ,  $p<0.05$ ) 그리고 시간제일 경우( $b=0.494$ ,  $p<0.05$ ) 수면시간 증가에 정(+ )의 영향을 미쳤다.

〈표 4〉 성향점수 가중치 적용 OLS 회귀분석 결과

		1. 유급노동시간변화		2. 가사노동시간변화		3. 수면시간변화	
재택근무		-0.063 (0.140)	-0.098 (0.205)	-0.096 (0.154)	-0.425* (0.210)	0.140 (0.106)	0.440** (0.145)
성별 : 여		-0.257 (0.152)	-0.299 (0.270)	0.404* (0.186)	0.008 (0.311)	0.154 (0.135)	0.517* (0.234)
재택근무 X 성별			<b>0.073</b> <b>(0.324)</b>		<b>0.688*</b> <b>(0.336)</b>		<b>-0.628*</b> <b>(0.255)</b>
연령		-0.026** (0.010)	-0.026** (0.010)	-0.009 (0.009)	-0.010 (0.009)	-0.021** (0.008)	-0.020** (0.007)
학력 (기준:고졸)	대졸	-0.128 (0.160)	-0.134 (0.165)	-0.030 (0.206)	-0.080 (0.210)	0.109 (0.129)	0.154 (0.136)
	대학원졸	-0.071 (0.285)	-0.074 (0.288)	-0.083 (0.303)	-0.103 (0.299)	0.223 (0.162)	0.242 (0.160)
배우자: 유		-0.285 (0.229)	-0.284 (0.231)	0.596* (0.239)	0.607* (0.236)	0.050 (0.229)	0.041 (0.218)
배우자 고용여부 : 고용		0.261 (0.204)	0.262 (0.204)	0.315 (0.208)	0.322 (0.203)	0.095 (0.148)	0.089 (0.142)
미취학자녀수		-0.093 (0.142)	-0.093 (0.142)	0.473** (0.160)	0.474** (0.157)	-0.104 (0.069)	-0.105 (0.067)
월평균임금		0.002* (0.001)	0.002* (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.001** (0.000)	0.001** (0.000)
종사상지위 : 임시/일용직		-0.802 (0.595)	-0.809 (0.602)	-0.314 (0.374)	-0.379 (0.326)	-0.227 (0.254)	-0.168 (0.255)
직업 (기준: 전문/관리직)	사무직	0.424* (0.168)	0.428* (0.169)	-0.320 (0.192)	-0.277 (0.192)	0.317* (0.134)	0.278* (0.137)
	서비스/판매직	0.478* (0.226)	0.477* (0.228)	-0.514* (0.238)	-0.523* (0.237)	0.246 (0.195)	0.254 (0.184)
	기타	-0.414 (0.399)	-0.419 (0.405)	-0.206 (0.310)	-0.259 (0.304)	0.641** (0.235)	0.690** (0.239)
전일제		-1.252 (0.686)	-1.268 (0.705)	0.347 (0.503)	0.203 (0.454)	-0.494* (0.241)	-0.363 (0.235)
근로시간		0.022 (0.012)	0.022 (0.012)	-0.002 (0.014)	-0.002 (0.014)	0.000 (0.007)	0.000 (0.006)
기업형태: 비민간		0.043 (0.191)	0.045 (0.194)	0.444* (0.198)	0.459* (0.200)	0.067 (0.116)	0.054 (0.110)
노조: 가입		0.224*** (0.145)	0.229*** (0.143)	0.057*** (0.171)	0.103*** (0.170)	-0.125 (0.108)	-0.168 (0.107)
_cons		5.540*** (0.780)	5.587*** (0.856)	5.207*** (0.720)	5.647*** (0.747)	5.387*** (0.449)	4.985*** (0.468)
adj. $R^2$		0.11**	0.11**	0.25***	0.27***	0.04+	0.08+

a) coefficient값을 제시하였으며 ( )안의 값은 표준오차(Standard Error)임

\* $p<0.05$ , \*\*  $p<0.01$ , \*\*\*  $p<0.001$



[그림 1] 가사노동 및 수면시간 변화에 대한 재택근무의 성별 조절효과

## V. 결론 및 논의

본 연구는 한국노동패널 2020년 자료를 사용하여 재택근무제도 사용이 근로자의 시간 사용 변화에 어떠한 영향을 미치는지를 탐색하였다. 유급노동 시간 변화에 대해서는 재택근무 사용 여부와 성별의 상호작용항이 통계적 유의미성을 보이지 않았다. 그러나 가사노동시간과 수면시간에 대한 재택근무의 효과는 성별로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 재택근무제도 사용이 가사노동시간 증가에 미치는 영향은 남성보다 여성에게서 더 강하게 나타났다. 수면시간 감소에 미치는 영향은 남성 대비 여성에게서 더욱 강하게 나타났다. 다시 말해, 남성은 재택근무제도를 사용할 때 유급노동 외 다른 영역에서의 시간사용 변화 정도가 더 적어 여성보다는 코로나19 이전의 삶과 유사하게 생활하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 이는 일과 생활의 공간적 분리가 약한 재택근무 환경에도 불구하고 남성의 경우 유급노동과 가사노동 간 경계가 비교적 명확하게 구분되기 때문인 것으로 유추할 수 있다. 반면 여성에게는 재택근무가 가사 및 돌봄을 제공하기 용이한 환경을 제공하는 조건으로 활용되고 있다. 또한 남성과 달리 여성 재택근무자가 수면시간을 줄이는 것은 여성들의 수면활동이 다른 영역의 활동시간으로 인해 조정되는 후순위의 영역이라는 추정을 가능케 한다.

결과적으로 본 연구의 결과는 한국에서 재택근무가 성평등한 시간구성 및 일-생활균형 달성에 제한적인 역할을 하며, 오히려 전통적인 성역할 강화에 일조하는 방향으로 작동하고 있음을 보여준다. 이는 재택근무를 포함한 유연근로제가 성별 분업을 촉진한다는 기존 연구 결과와 일치한다(Hilbrecht et al., 2008; Sullivan & Lewis, 2001).

이러한 재택근무제도의 사용과 성별 시간사용 차이의 관계를 살펴본 본 연구가 갖는 이론적, 정책적 함의는 다음과 같다. 먼저 방법론적으로 타당성을 제고하였다는 점이다. 그 동안 유연근무제 연구는 성향점수매칭 방법이 거의 적용되지 않던 영역이었다. 주로 사용되던 방법론인 ANCOVA에 기초한 기존 연구는 공변량으로 인한 분산을 통제할 수는 있으나 여전히 모든 표본을 대상으로 분석이 수행되어 선택편의 문제가 해결되지 않는 한계가 있었다. 본 연구에서는 성향점수매칭을 적용함으로써 분석의 최종단계 이전에 부적절한 사례들을 제거하여 결과의 타당성을 높였다. 둘째, 기존의 유연근무제 연구는 제도가 미치는 효과성이 성별에 관계 없이 보편적일 것이라는 가정에 기초하여 성별을 구분하지 않고 연구를 수행한 경향이 있어왔다(박미진, 2020). 본 연구에서는 동일하게 설계된 재택근무 제도라 할지라도 사회적·조직적 맥락과 개인의 인식적 요인에 따라 남녀 간 다른 결과로 이어질 것이라는 이론적 논의에 근거하여 성별을 중심 축으로 분석을 진행하였으며, 예상대로 성별 간 행태의 차이를 발견할 수 있었다.

연구결과에 기초하여 다음의 정책적 함의를 제시하고자 한다. 첫째, 국가적 차원의 재택근무 제도화가 필요하다. 전술하였듯이, 우리나라에서는 아직까지 재택근무의 법적인 제도구축이 이루어지지 않았다. 그러나 명확한 규정 없이 재택근무가 현실화된 상황에서 여러 가지 문제점들(임금, 노동시간, 복무관리, 보안 및 산재 등)이 지적되고 있기 때문에 향후 제도적 발전이 불가피할 것으로 보인다. 특히 본 연구에서의 핵심 주제인 재택근무자의 시간관리를 위해서는 근로시간에 대한 규율이 체계화될 필요가 있다. 현재는 원칙적으로 재택근무를 할 때 사업장에 출근하는 경우와 같이 통상적인 근로시간이 적용된다. EU의 telework 기본협약은 재택근무자가 근로시간을 스스로 조정할 수 있다는 원칙을 제시하고 있다(이다혜, 2021). 예를 들어, 재택근무를 선택근무제와 병행하여 사용할 수 있는 권리를 제공하여 장소뿐만 아니라 시간 유연성을 함께 보장한다면 근로자의 자율성을 기반으로 한 효율적 시간관리에 실질적인 도움이 될 것이다. 또한 프랑스와 같이 일과 생활의 경계가 모호해지지 않도록 차단할 권리(right to disconnect)를 보장하는 방법도 고려할 수 있을 것이다. 무엇보다 우리사회의 고질적 문제인 장시간 노동환경에 대한 고민이 병행되어야 한다.

둘째, 제도를 단순히 도입하고 확대하는 것에 앞서 제도사용이 야기하는 성별 불평등 문제를 고려할 필요가 있다. 재택근무 사용이 남녀 모두의 삶의 질과 균형을 개선하는데 도움을 줄 것인지에 대한 고민이 선행되어야 한다. 예를 들면, 조직 내에서 근로자 특히 여성근로자로 하여금 재택근무 사용시 영역

간 시간 경계가 무너질 수 있는 위험에 대해서 인지하고 주의해야 할 필요가 있음을 조언할 수 있을 것이다. 한편으로는 가구 내 성평등을 증진시키는 정책적 노력을 병행하는 것이 중요할 것이다. 이를 위해 배우자 출산휴가 확대 및 육아휴직 쿼터제 시행, 인센티브 제공 등의 남성의 가족화를 지원하는 정책을 적극적으로 지원하고 또 그들이 실질적으로 사용할 수 있는 사회적 분위기를 조성해야 한다.

셋째, 돌봄의 사회화는 후퇴하지 않고 지속적으로 나아가야 한다. 팬데믹 발생 초반 돌봄서비스 기관 및 학교가 문을 닫으면서 발생했던 돌봄공백은 아동이 있는 가정에 상당한 위기로 다가왔다. 각 가정의 돌봄 부담을 분담하는 양질의 사회서비스 사용은 일-생활균형을 높이는 재택근무 제도의 정착에 필수적인 조건일 것이다.

마지막으로 본 연구가 갖는 한계점을 제시하면서 글을 마무리하고자 한다. 첫째, 본 연구의 결과는 팬데믹이라는 시기적 영향을 분리할 수 없기 때문에 재택근무 자체의 결과로 해석하기는 어려운 한계가 있다. 일과 생활의 균형을 증진하는 데 재택근무가 효과적인 자원이라는 아이디어는 근로자가 자신의 상황에 맞게 업무 장소를 선택할 수 있다는 가정에 기반한다 (Edwards & Rothbard, 2000). 그러나 팬데믹 상황에서의 재택근무는 비자발적인 사용이 주를 이루었을 것으로 예상되며, 또한 팬데믹으로 인한 돌봄 공백으로 외생적 돌봄 수요가 발생한 특수한 상황에서의 제도 효과는 일반적 상황과는 이질적일 수 있다. 따라서, 일상적인 상황에서 재택근무제도가 순수하게 근로자의 근로환경 선택의 자율성을 높이는 제도로서 활용되었다면 본 연구와는 다른 결과가 나타날 수 있음에 유의해야 한다.

둘째, 본 논문에서는 재택근무제 사용자의 선택편의를 최소화 하기 위해 PSM 방법론을 사용하였으나 제도사용의 선별성에 대한 관측되지 않은 변수들이 온전히 통제되지 않은 문제가 여전히 남아있다. 이론적 논의에서도 다루었듯이, 제도를 사용하는 의도와 그 여건은 남성과 여성에게서 차이가 나타나며 (Chung & Van der Lippe, 2020), 같은 성별 내에서도 자녀돌봄 방식이나 가사노동에 대한 선호, 가구 내 분위기 혹은 개인 커리어에 대한 야망 등의 제도 사용에 대한 불관측 변수들이 모형에서 제외되어 있기 때문에 제도효과에 대한 인과적인 해석에는 주의가 필요하다.

## 참고문헌

- 고용노동부(2019). 일·가정 양립 실태조사. 세종: 고용노동부.
- 김지현·최영준(2021). “코로나 19 시기 가족관계 만족도 변화는 어떻게 설명할 수 있는가?: 남성 가사분담의 역할을 중심으로”. 비판사회정책. 제70호. 101-132.
- 김혜진(2020). 코로나19의 노동시장 관련 3대 이슈와 대응 방안. BOK 이슈노트. 한국은행.
- 박미진(2020). 남성의 돌봄시간은 어떻게 결정되는가?. 서울대학교 대학원. 사회 복지학과 박사학위논문.
- 박미혜(1998). “기혼여성 재택근무자의 특성에 따른 관리행동과 생활만족에 관한 연구”. 한국소비자학회 학술발표논문집. 1998(2). 15-40.
- 박미혜·박명희(1999). “기혼여성재택근무자의 관리행동과 생활만족에 관한 연구”. 대한가정학회지. 제37권 제4호. 1-16.
- 이다혜(2021). “재택근무에 대한 법적 규율—ILO 및 EU 국제기준에 비추어 본 국내 정책의 검토”. 노동법학. 제79호. 71-110.
- 이수진·이기영(2001). “기혼여성 재택 근무자의 가정 및 직장생활에 관한 연구”. 대한가정학회지. 제39권 제3호. 47-66.
- 이은아·신경아(2021). “여성 고용 안정화를 위한 유연근무제도 활성화 방안 연구”. 한국여성학. 제37권 제1호. 39-73.
- 이은주(2020). “원격근무자 보호 관련 노동법적 쟁점 - 프랑스 및 스페인의 원격 근무자 보호 관련 규정 검토를 중심으로 -”. 노동법포럼. 31: 303-340.
- 정익중(2020). “코로나 19 로 인한 아동돌봄 문제에 대한 해외 대응과 그 시사점”. 국제사회보장리뷰. 2020(여름). 47-59.
- 조미라(2017). 일-생활 균형 관점에서 본 한국 가구의 노동시간 유형화 연구. 서울대학교 대학원. 사회복지학과 박사학위논문.
- 조성혜(1995). 재택근무자 (텔레커뮤니) 의 시·공간 행태에 관한 연구. 서울대학교 대학원. 지리학과 박사학위논문.
- 통계청(2021). “경제활동인구조사”  
[https://kostat.go.kr/portal/korea/kor\\_nw/1/3/2/index.board?bmode=read&aSeq=385785](https://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/3/2/index.board?bmode=read&aSeq=385785)에서 2021.12.30. 인출.
- 홍승아(2012). “일· 가정양립의 관점에서 본 유연근무제: 전략적 선택인가, 젠더 함정인가?”. 가족과 문화. 제24권 제4호. 135-165.

- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C.(2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. *Journal of Public economics*, 189, 104245.
- Becker, G.(1981). *A treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Chung, H., Van der Lippe, T.(2018). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 1-17.
- \_\_\_\_\_(2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381.
- Clark, S. C.(2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Cortis, N., Powell, A.(2018). Playing catch up? An exploration of supplementary work at home among Australian public servants. *Journal of Industrial Relations*, 60(4), 538-559.
- Crosbie, T., Moore, J.(2004). Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223.
- Desrochers, S., Hilton, J. M., Larwood, L.(2005). Preliminary validation of the work-family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues*, 26(4), 442-466.
- Dinges, David F.(2005) Time Use for Sleeping in Relation to Waking Activities. Paper presented at the ATUS Early Results Conference, Bethesda, MD, Dec. 8-9.
- 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.
- Eurofound.(2020). *Living, working and COVID-19: first findings*, April 2020.
- Friedman, S. D., Christensen, P., DeGroot, J.(1998). Work and life: The end of the zero-sum game. *Harvard business review*, 76, 119-130.
- Fuwa, M.(2004). Macro-level gender inequality and the division of household labor in 22 countries. *American sociological review*, 69(6), 751-767.

- Gerstel, N., Clawson, D.(2014). Class advantage and the gender divide: Flexibility on the job and at home. *American Journal of Sociology*, 120(2), 395-431.
- Glass, J. L., Noonan, M. C.(2016). Telecommuting and earnings trajectories among American women and men 1989-2008. *Social Forces*, 95(1), 217-250.
- Glavin, P., Schieman, S.(2012). Work-family role blurring and work-family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 39(1), 71-98.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., Simsek, Z.(2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340-1350.
- Gornick, J., Meyers, M.(2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. New York: Russell Sage.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Lyness, K. P., Ziemba, S. J.(2006). Practices of dual earner couples successfully balancing work and family. *Journal of Family and Economic Issues*, 27(2), 207-234.
- Haddon, L., Silverstone, R.(1993). *Teleworking in the 1990s-A view from the home*. University of Sussex, Falmer, UK
- Heck, R. K., Winter, M., & Stafford, K.(1992). Managing work and family in home-based employment. *Journal of family and economic issues*, 13(2), 187-212.
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., Andrey, J.(2008). 'I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454-476.
- Hill, E. J., Ferris, M., Mårtinson, V.(2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2),



220-241.

- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Miller, B. C.(1996). Work and family in the virtual office: Perceived influences of mobile telework. *Family relations*, 293-301.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., Colihan, J.(1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel psychology*, 51(3), 667-683.
- Huws, U., Leys, C.(2003). *The making of a cybertariat: Virtual work in a real world*, 55(3). New York: Monthly Review Press.
- Illegems, V., Verbeke, A.(2003). *Moving towards the virtual workplace: Managerial and societal perspectives on telework*. Edward Elgar Publishing Limited
- Kelliher, C., Anderson, D.(2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83-106.
- Lee, M.(2014). *Leading Virtual Project Teams: Adapting Leadership Theories and Communications Techniques to 21st Century Organizations*. CRC Press: Boca Raton, FL, USA
- 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(2), 471-494.
- Lundberg, S., Pollak, R.(1996). Bargaining and distribution in marriage. *Journal of Economic Perspectives*, 10, 139-158.
- Lyttelton, T., Zang, E., Musick, K.(2020). Gender differences in telecommuting and implications for inequality at home and work. Available at SSRN 3645561.
- Peters, P., Den Dulk, L., Van Der Lippe, T.(2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The Dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279-297.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human performance*, 10(2),

133-151.

- Powell, A., Craig, L.(2015). Gender differences in working at home and time use patterns: Evidence from Australia. *Work, employment and society*, 29(4), 571-589.
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H.(2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.
- Reich, R.(2020). COVID-19 pandemic shines a light on a new kind of class divide and its inequalities. The Guardian (26 April 2020). Available from: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/apr/25/COVID-19-pandemic-shines-a-light-on-a-newkind-of-class-divide-and-its-inequalities> 에서 2022.1.5. 인출.
- Rossi, P., M. Lipsey, H. Freeman.(2004). *Evaluation: A systematic approach*. SAGE Publications.
- Rubery, J., Grimshaw, D.(2003). *The organisation of employment: An international perspective*. London: Palgrave.
- Russell, H., O'Connell, P. J., McGinnity, F.(2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97.
- Smith, J. A., & Todd, P. E.(2005). Does matching overcome LaLonde's critique of nonexperimental estimators?. *Journal of econometrics*, 125(1-2), 305-353.
- Smithson, J., Stokoe, E. H.(2005). Discourses of work-life balance: negotiating 'genderblind'terms in organizations. *Gender, Work & Organization*, 12(2), 147-168.
- Stanworth, C. (1996). Telework and human resource management. In IEE Colloquium on The Home as an Office (pp. 5-1). IET.
- Sullivan, C., Lewis, S.(2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145.
- Van der Lippe, T., Lippenyi, Z.(2018). Beyond formal access:

- Organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research.*, 151(2), 383-402.
- Wenham, C., Smith, J., & Morgan, R.(2020). COVID-19: the gendered impacts of the outbreak. *The lancet*, 395(10227), 846-848.
- West, C., Zimmerman, D.(1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1, 125-151.
- Wight, V. R., Raley, S. B.(2009). When home becomes work: Work and family time among workers at home. *Social Indicators Research*, 93(1), 197.

Abstract

## Gender discrepancies in the effect of Work From Home on the time use

Jihyun Gianna Kim\*

Due to Covid-19 pandemic, the working environment has been rapidly changing. This study aims to explore how working from home affects the change in time use of male and female workers. To this end, propensity score weighted linear regression analysis were applied, using Korean Labor & Income Panel data 2020. First, the statistical significance of the interaction term between telecommuting and gender was not confirmed in the change of time use in paid labour. In contrasts, the change of time use in domestic work and sleep turned out to be significant. That is, the effect of working from home on increasing domestic work was stronger in women than in men, and the effect on reducing sleep hours was stronger in women than in men. The results of this study implies that working from home in Korea plays a limited role in achieving gender-egalitarian time use and work-life balance, but rather contributes to strengthening gendered division of labour. Finally, this study draws some policy implications for future labour market policy amid digital economy.

**Keywords :** Work From Home, Time Use, Gender, Propensity Score Matching

---

\* Ph.D. candidate, Yonsei University, Public administration