



Work Autonomy,  
Flexibility and  
Work-Life Balance

Presentation for Korea University  
2021년 3월 24일

# 유연근로와 성 평등: 유럽의 경험과 한국에의 함의

정희정

사회, 사회정책학 부교수

영국 켄트 대학교

[wafproject.org](http://wafproject.org) | [@WAFProject](https://twitter.com/WAFProject)

University of  
**Kent**

The UK's  
European  
university

E·S·R·C  
ECONOMIC  
& SOCIAL  
RESEARCH  
COUNCIL

# Global pay gap will take 202 years to close, says World Economic Forum

Gender equality has stalled, says WEF, as women globally are paid 63% of what men get

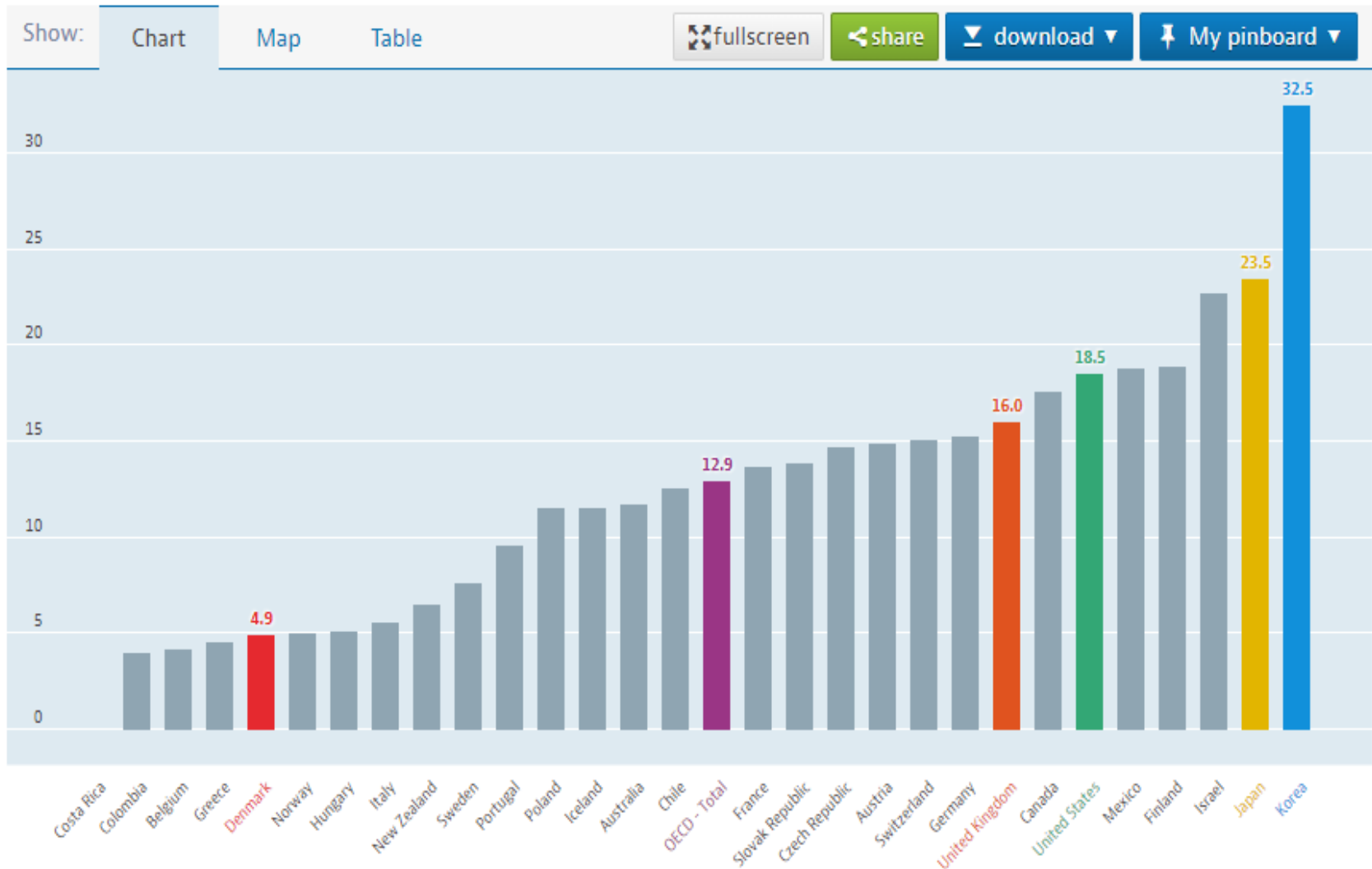


▲ The WEF ranked the UK 50th out of 149 countries for gender pay. Photograph: Joe Giddens/PA

The global pay gap between men and women will take 202 years to close, because it is so vast and the pace of change so slow, according to the World Economic Forum.

# Gender wage gap Employees, Percentage, 2019 or latest available

Source: Earnings: Gross earnings: decile ratios



# 코로나와 유연/재택근무

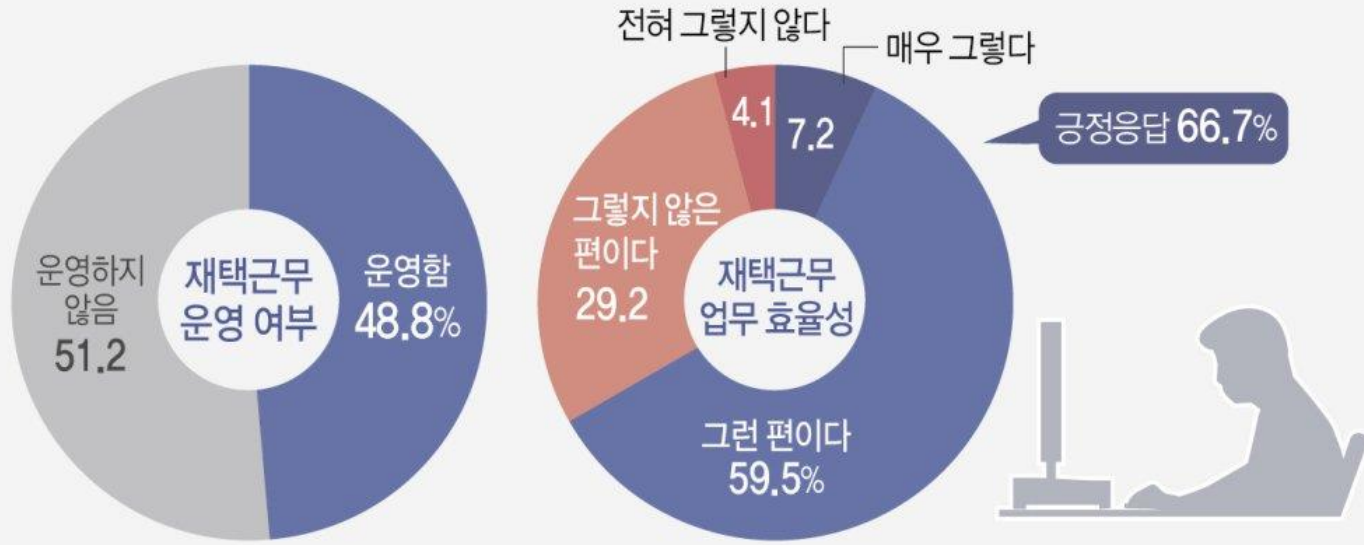


## UNIVERSITY OF KENT Coronavirus: How UK businesses look at reducing office space as WFH continues

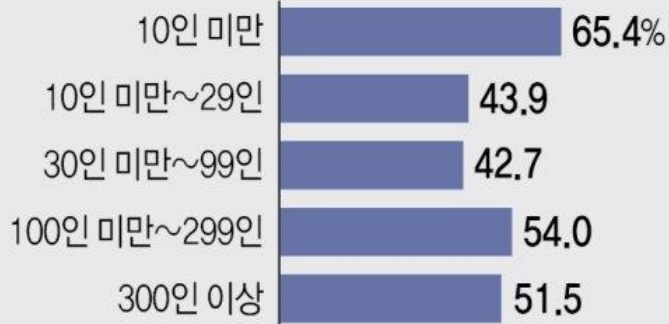


# 재택근무 활용 실태 조사 결과

2020년 7월 기준, 5인 이상 기업 인사 담당자 400명·근로자 878명 대상 조사 결과



## 기업규모별 실시 비율



## 업종별 재택근무 운영 비율 (상하위순)



자료/ 고용노동부, 잡플래닛



# 한은 "코로나19 위기끝나도 재택근무 추세적으로 증가할 것"

조선비즈 | 세종=최효정 기자

입력 2020.12.13 12:00

신종 코로나 바이러스 감염증(코로나19) 위기가 진정된 이후에도 재택근무가 추세적으로 늘어날 것이라는 한국은행의 분석이 나왔다. 재택근무 확산으로 대도시 거주 수요가 일부 감소할 수 있으나 자녀교육이나 인프라 등 이유로 그 영향은 제한적일 것으로 한은은 전망했다.

한은이 13일 발표한 '코로나19 사태로 인한 재택근무 확산: 쟁점과 평가'에 따르면 코로나19 위기가 끝나도 소비에서는 온라인쇼핑이, 기업활동에서 원격회의가 늘어나는 것처럼 재택근무도 일시 조정이 있더라도 추세적으로 늘어날 전망이다.



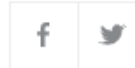
## 유연근무 증가 성평등, 성별 임금격차에 어떠한 영향을 미칠 것인가?

APAC JANUARY 5, 2021 / 4:12 AM / UPDATED 3 MONTHS AGO

# Will pandemic telework boost women's careers in Japan, S.Korea?

By Beh Lih Yi

6 MIN READ



(Thomson Reuters Foundation) - COVID-19 could be a tipping point in the push to retain more women in the workforce in Japan and South Korea and for them to have families with new flexible work arrangements expected to stay, according to researchers and recruiters.

The pandemic has disproportionately hit women's careers across the globe, with studies finding they are more likely to work in sectors badly impacted by COVID-19 and are picking up a heavier load of unpaid childcare and chores than men.

But in Japan and South Korea, where employees are often under pressure to work long hours in the office with reports of death by overwork, more flexible working could make women rethink leaving jobs to start a family.



# 개요

---

- 한국 영국 성 평등 지수 분석 → 주 원인은 고용율/ 근로시간격차
- 유연근로와 성 평등- 유럽의 경험
  - 유연근로와 모성 고용율/파트타임
  - 유연근로와 전통적인 가사/돌봄 분업
- 유연근로의 한계
  - → 성문화 규범, 장시간 근로 → 주 4일 근로와 아버지 할당 육아휴가의 필요성



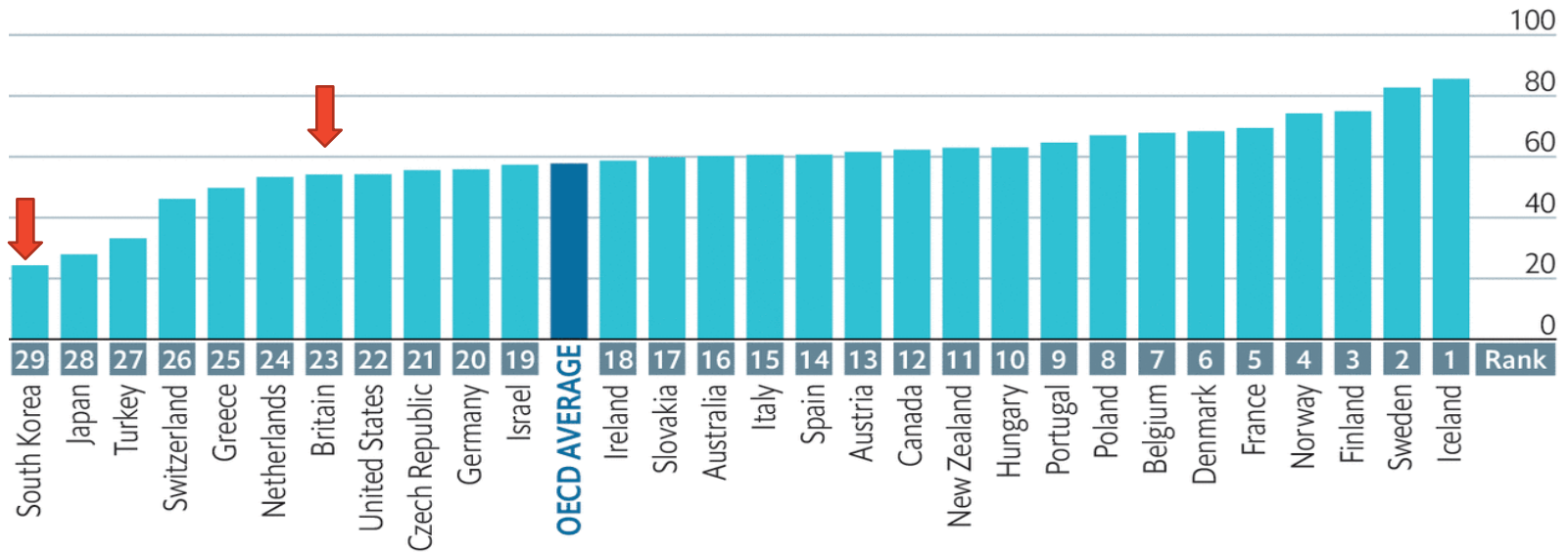
# 한국 성평등 무엇이 문제인가?



# 한국 성평등

## Glass-ceiling index

Environment for working women, 2019 or latest, 100=best



Sources: European Institute for Gender Equality; Eurostat; MSCI ESG Research; GMAC; ILO; Inter-Parliamentary Union; OECD; national sources; *The Economist*

The Economist

Work participation and leadership	female	male	value
Labour force, million people	10.83	14.59	0.43
Unemployed adults, % of labour force (15-64)	3.81	4.00	0.95
Workers employed part-time, % of employed people	28.18	14.20	1.98
Gender pay gap (OECD only), %	-	-	34.60
Proportion of unpaid work per day, female/male ratio	14.58	3.61	4.04
Advancement of women to leadership roles, 1-7 (best)	-	-	3.94
Gender parity in tech roles, 1-7 (best)	-	-	5.03
Boards of listed companies, % board members	2.10	97.90	0.02
Firms with female majority ownership, % firms	n/a	n/a	n/a
Firms with female top managers, % firms	n/a	n/a	n/a

Indicator weights, %

## SOUTH KOREA

Population (aged 25-64) with tertiary education, 2011, gender gap\*: -8.8% points

Labour-force participation rate, 2012, gender gap\*: -22.4% points

Gender wage gap<sup>†</sup>, 2011 or latest: 37.5%

Women in senior managerial positions, 2010 or latest: 9.6% of total

Women on company boards, 2013: 1.9% of total

Net child-care cost, 2008: 15.0% of average wage

Paid maternity leave, 2011-12: 12.8 weeks at 100% of last earnings

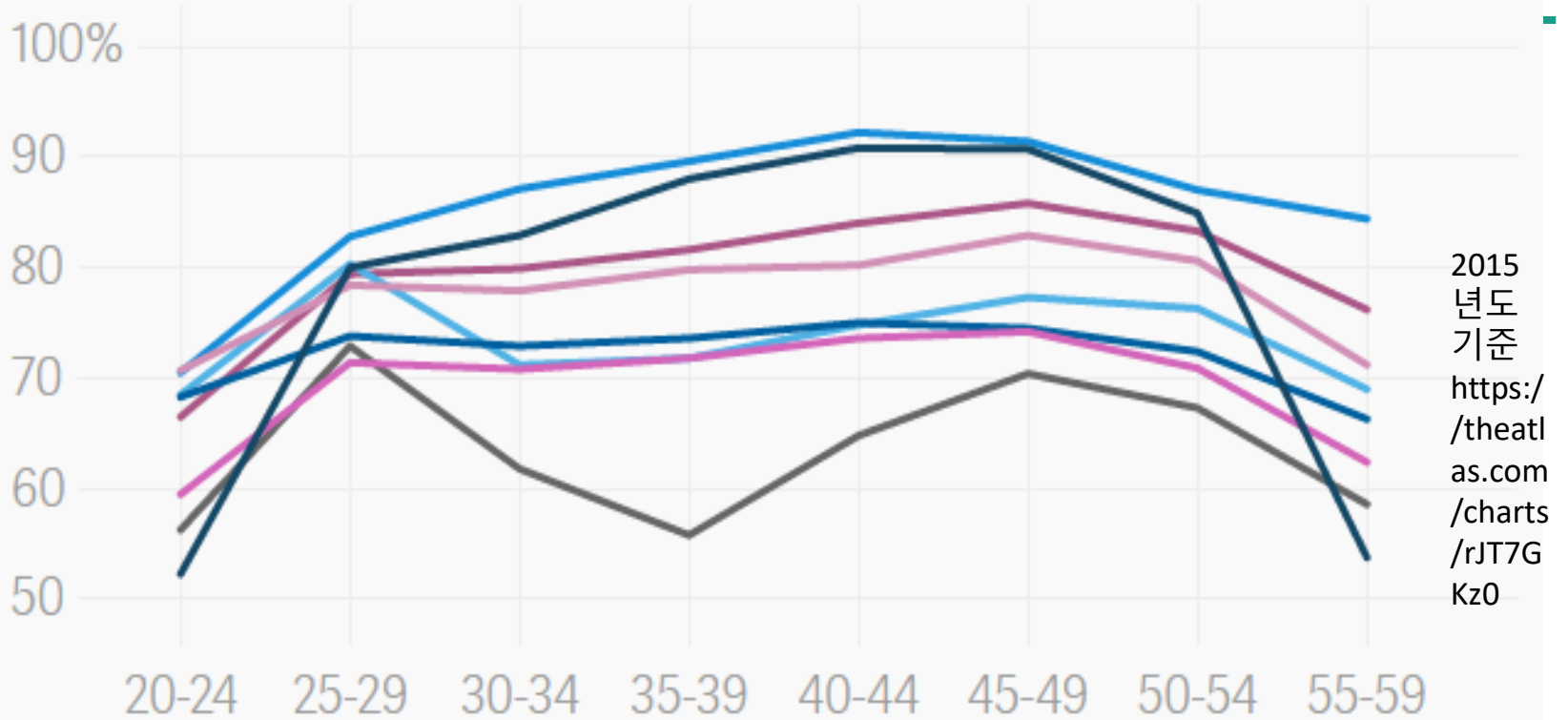
GMAT exams taken by women, 2012-13: 29.4% of total

Women in parliament<sup>§</sup>, 2013: 15.7% of total

**Overall score: 15.5**  
(100=best)

# Female labor force participation rate by age group

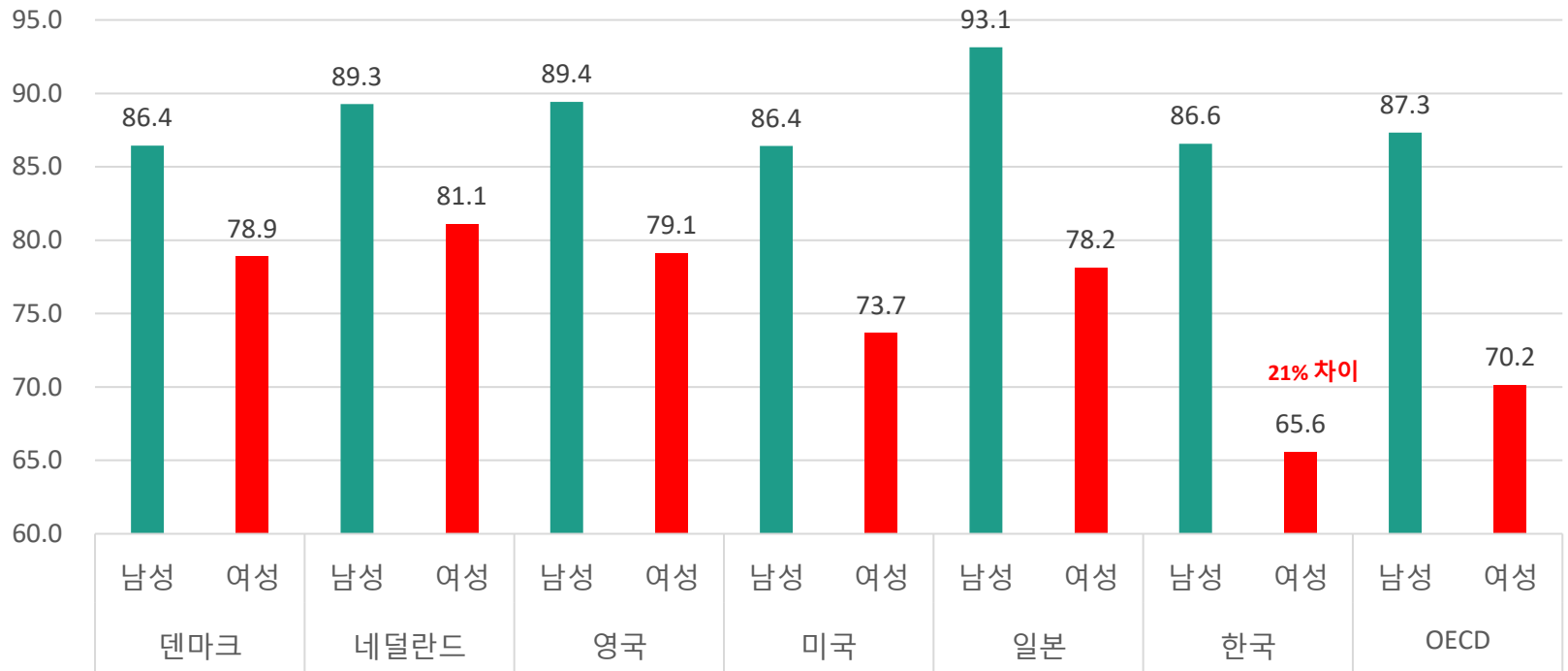
Germany Japan Korea Sweden United Kingdom  
United States OECD Russia



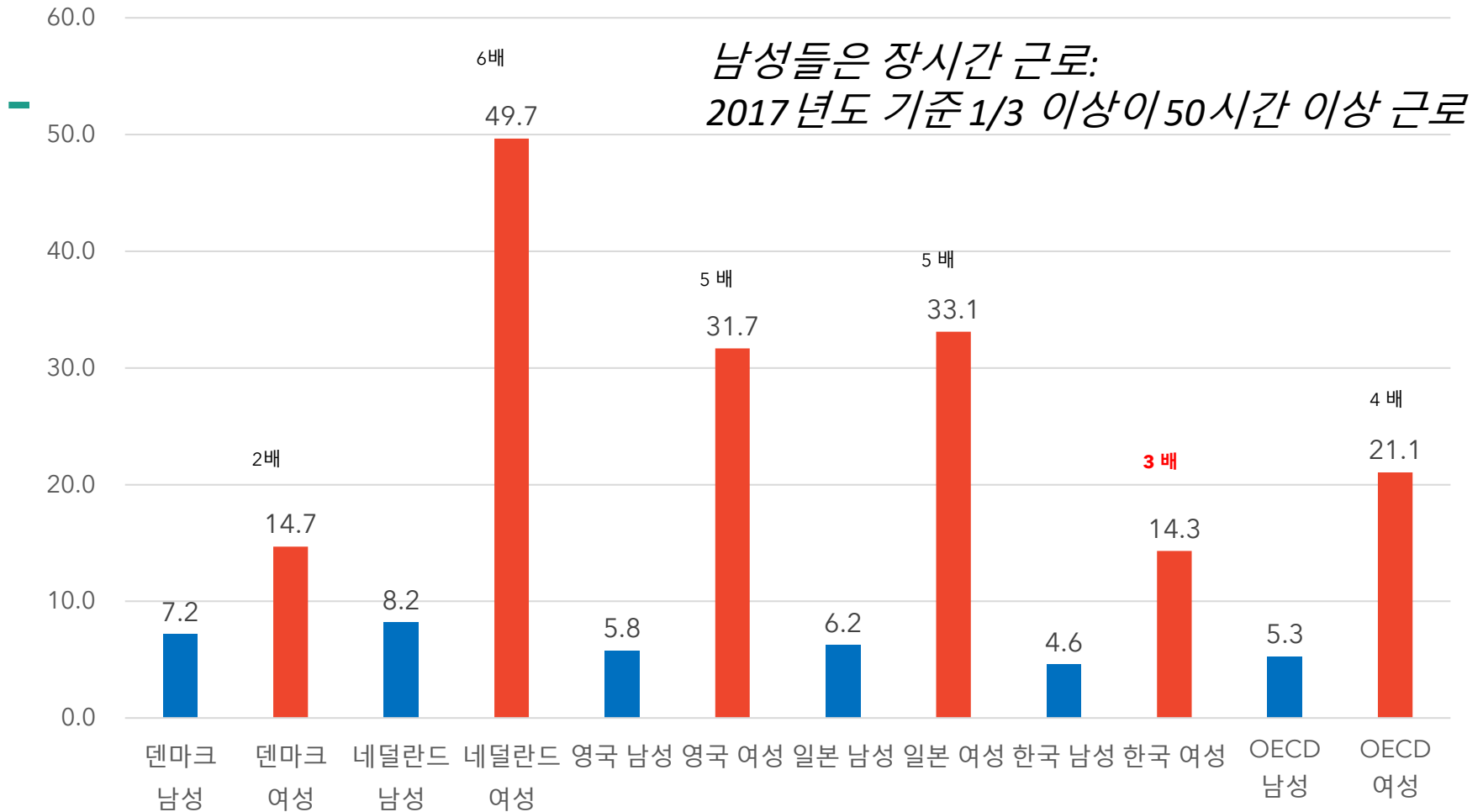
ATLAS | Data: OECD

Share

25-54세 고용율 (자료: OECD)



25-54세 파트타임 근로자 비중 2019년 (자료:OECD)



Work participation and leadership	female	male	value
Labour force, million people	10.83	14.59	0.43
Unemployed adults, % of labour force (15-64)	3.81	4.00	0.95
Workers employed part-time, % of employed people	28.18	14.20	1.98
Gender pay gap (OECD only), %	-	-	34.60
Proportion of unpaid work per day, female/male ratio	14.58	3.61	4.04
Advancement of women to leadership roles, 1-7 (best)	-	-	3.94
Gender parity in tech roles, 1-7 (best)	-	-	5.03
Boards of listed companies, % board members	2.10	97.90	0.02
Firms with female majority ownership, % firms	n/a	n/a	n/a
Firms with female top managers, % firms	n/a	n/a	n/a

Indicator weights, %

## SOUTH KOREA

Population (aged 25-64) with tertiary education, 2011, gender gap\*: -8.8% points

Labour-force participation rate, 2012, gender gap\*: -22.4% points

Gender wage gap<sup>†</sup>, 2011 or latest: 37.5%

Women in senior managerial positions, 2010 or latest: 9.6% of total

Women on company boards, 2013: 1.9% of total

Net child-care cost, 2008: 15.0% of average wage

Paid maternity leave, 2011-12: 12.8 weeks at 100% of last earnings

GMAT exams taken by women, 2012-13: 29.4% of total

Women in parliament<sup>§</sup>, 2013: 15.7% of total

**Overall score: 15.5**  
(100=best)

# Part-time working plays crucial role in gender pay gap

IFS highlights lack of wage progression for those not in full-time work



Half of the additional gender pay gap that opens up after children are born can be attributed to differences in working patterns, according to researchers © FT Montage

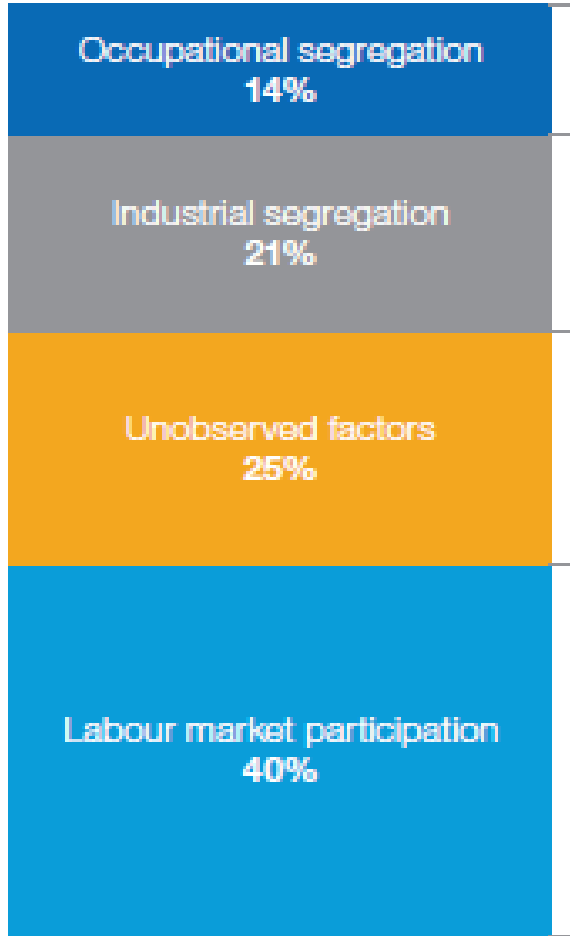
**Gemma Tetlow**, Economics Correspondent FEBRUARY 5, 2018



Part-time workers do not typically enjoy any progression in their wages, according to new research that attempts to pinpoint the factors behind the UK's gender pay gap.





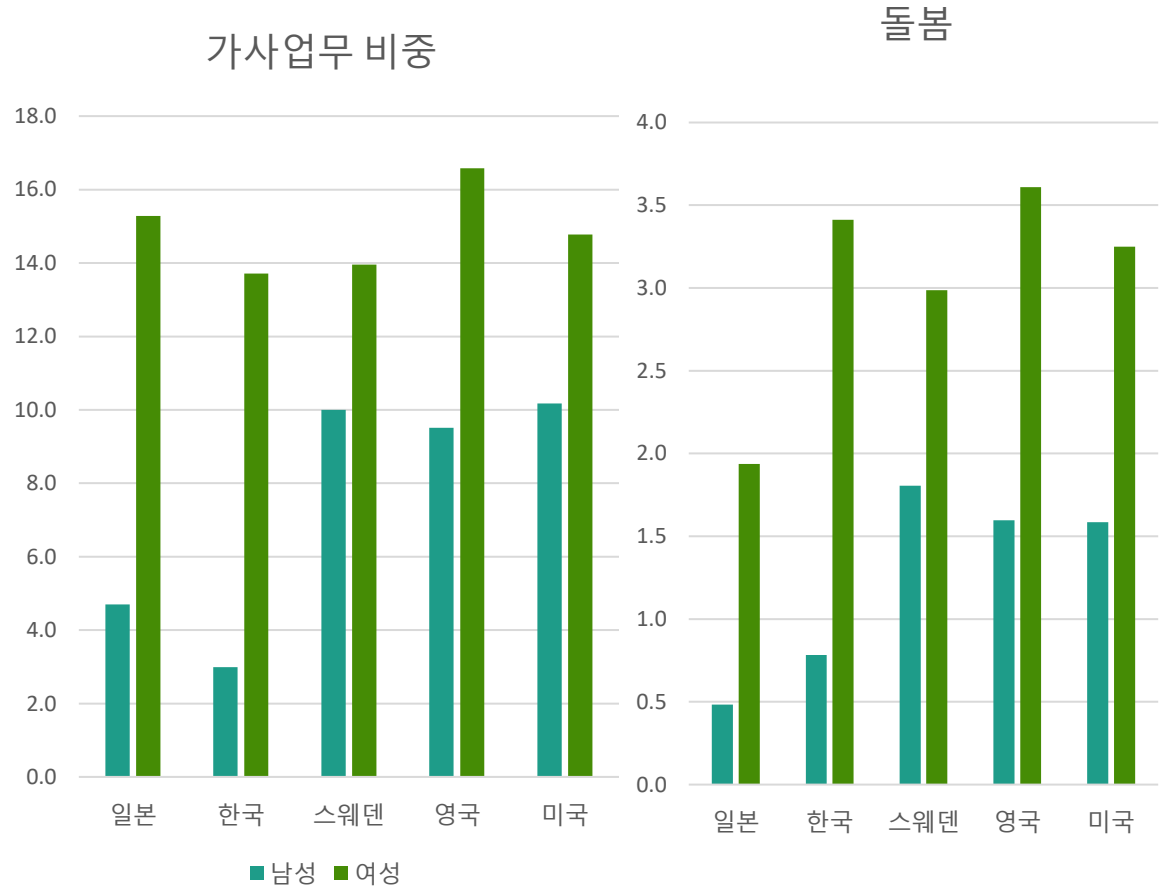


- 임금 격차의 원인 (영국자료)
  - 1) 여성이 고위직에 올라가지 못함
  - 2) 여성이 저임금 업종에 종사함
  - 3) 관찰되지 않은 요인들 (성차별이 일부)
  - 4) 노동시장 참여 패턴 (여성들이 **출산 이후 일자리를 그만두거나 파트타임 근로를 하기 시작함**)
    - 25-54세 (아이 출산/양육 기간) 남녀 OECD국가와 비교
    - \*(사실 아버지 vs 어머니 고용율을 살펴보면 그 격차가 더 크나 한국의 경우 공식 통계가 없음)

자료: Olsen et al. 2018 (영국 성별 임금 격차의 원인)

# 왜 여성근로자들이 일자리를 그만두거나 파트타임 근로를 할까?

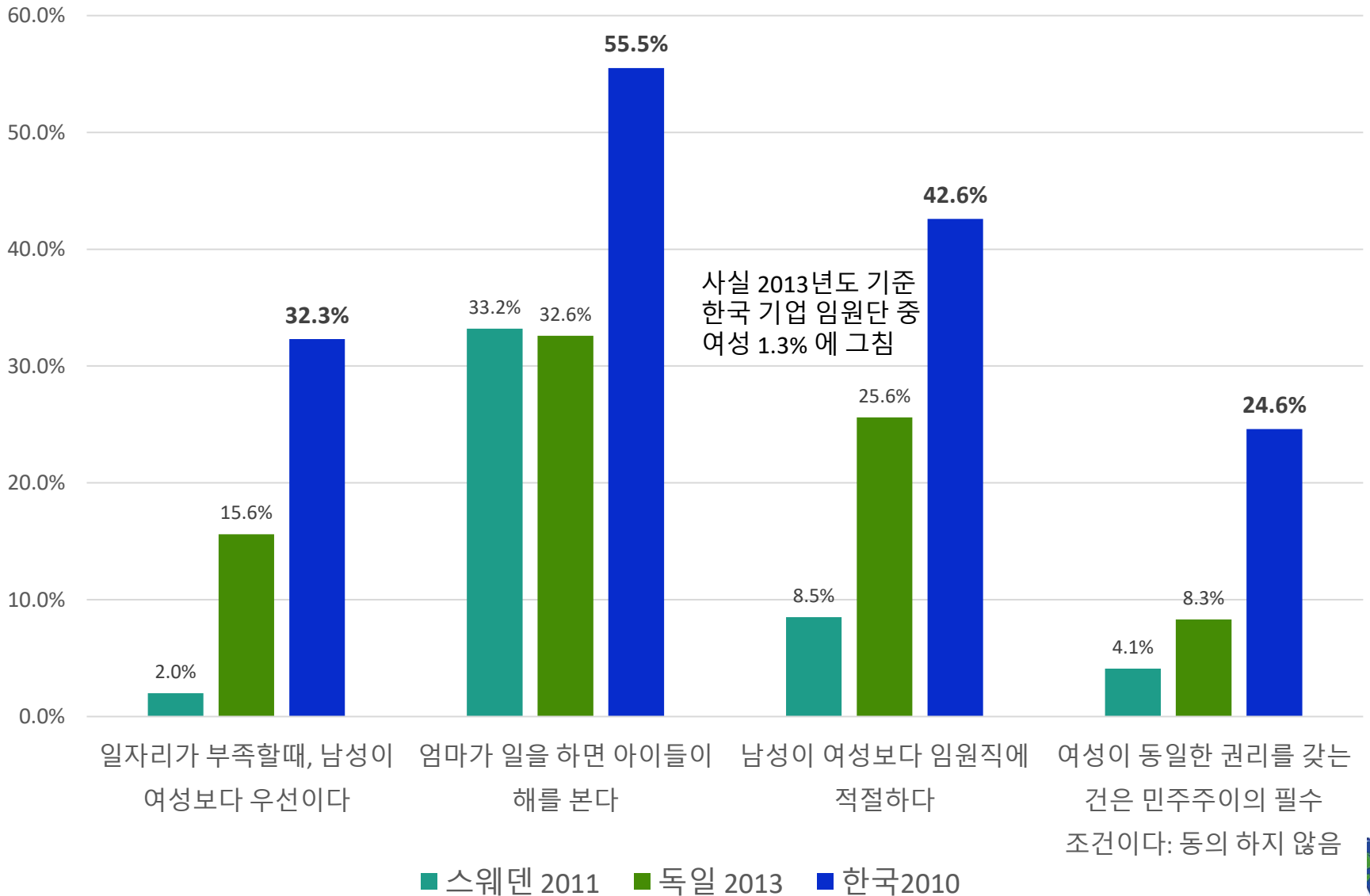
- 여성이 육아/가사 업무를 전담하기 때문
- 여성이 남성에 비해 가사/돌봄 노동 3-4배 가량 함
- 2009년 생활시간조사 - 아버지와 주중 보내는 시간이 20분도 안됨?
- 취학 연령 아동의 경우 아이 학업 보조
- 남성은 breadwinning 책임이 더 강해짐 (1인소득자로서)
- 한국은 엄격한 분업사회...



자료: OECD Family data base  
[wafproject.org](http://wafproject.org) | @WAFProject

# 성평등 문화에 영향을 미쳐 아이를 가진 여성에 한하지 않고 모든 여성에게 악영향/불평등

## 성평등 문화 (World Value Survey)



# 코로나와 성평등

- 코로나가 여성에게 보다 큰 타격을 미침
- 여성이 코로나/휴교 등으로 인해 실업률 높음 : 한국에서 3~7월 사이 코로나19로 일자리를 잃은 사람 가운데 3명 중 2명은 여성이며, 임시직 취업자 감소의 60%를 차지했다 (출처 : 이로운넷(<https://www.eroun.net>) - 전기택(2020)

휴학/원으로 인한 돌봄 노동 여성이 전담

- 코로나로 인해 여성이 추가적으로 져야 할 돌봄/아이 학업 관리 등 노동 강화 → 1/3 이상이 독박돌봄

([여성노동자회 5-6월 설문조사](#))

- 노동시장 이탈, 휴직한 여성 증가 + 일자리 유지 하더라도 진급 등에 악영향 미칠 가능성 높음 → 성차별 코로나 이후 더 악화 될 가능성 높음

사회 여성

## 코로나 유행 장기화에 여성노동자 3분의 1 “가족돌봄노동 독박”

등록 :2020-09-17 20:49 수정 :2020-09-18 09:3

f t ↗ ★ ☰

+ -

사회 많이 보는 기사

1. [포토] “커피 한잔” 부탁한 노숙인에게 징파·경감까지 건넨 시민



2. 세월호 특수단, 황교안 ‘수사 외압’ 무혐의 결론



3. 아직 남은 ‘불법승계 재판’...이재용 사법리스크 끝



한국여성노동자회, 여성노동자 318명 설문조사

“하루 평균 2~4시간 증가” 답변 가장 많아  
돌봄노동 분배 “본인 73.5%, 배우자 14%”  
“돌봄위가 지속 땀 퇴사로 이어질 가능성”

# 유연 근로가 해결 할 수 있을까?

---

- *“We need to see a real step-change in the number of companies publishing their **gender pay data** and offering progression and **flexibility for all employees.**” (Teresa May, 2017)*
- 2018년부터 도입된 성별임금격차 보고서와 함께 임금격차를 줄이기 위해 모든 근로자들이 유연근무제를 사용할 수 있게 해야 한다 → 확충방안/직업광고에 유연근무제 가능한지 적어야함.

# 유럽연합의 일 가사 양립 지령

- 부성휴가 2주
- 육아휴직 4개월씩
- 돌봄 휴직 5일
- 유연근무제 도입

## WORK LIFE

WHAT WILL CHANGE UNDER THE NEW RULES?

**At least 10 working days of PATERNITY LEAVE**  
around the time of birth

**At least 4 months of PARENTAL LEAVE** per parent,  
of which 2 months are non-transferable

**5 working days of CARER'S LEAVE**  
per year for workers providing care for  
relatives with serious medical  
conditions

**FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS**

**MATERNITY LEAVE**  
Leave from work for mothers to be taken just before, during and immediately after birth

**PATERNITY LEAVE**  
Short period of leave available to fathers, usually immediately after the child's birth

**PARENTAL LEAVE**  
Period of leave to care for children in their first years of life

Sources: EPRS, European Commission



europarl.eu



# 유연근로제가 이를 막을 수 있을까?



human relations

THE  
TAVISTOCK  
INSTITUTE

## Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking

human relations

2018, Vol. 71(1) 47–72

© The Author(s) 2017



Reprints and permissions:

[sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav](http://sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav)

DOI: 10.1177/0018726717713828

[journals.sagepub.com/home/hum](http://journals.sagepub.com/home/hum)



**Heejung Chung**

University of Kent, UK

**Mariska van der Horst**

University of Kent, UK



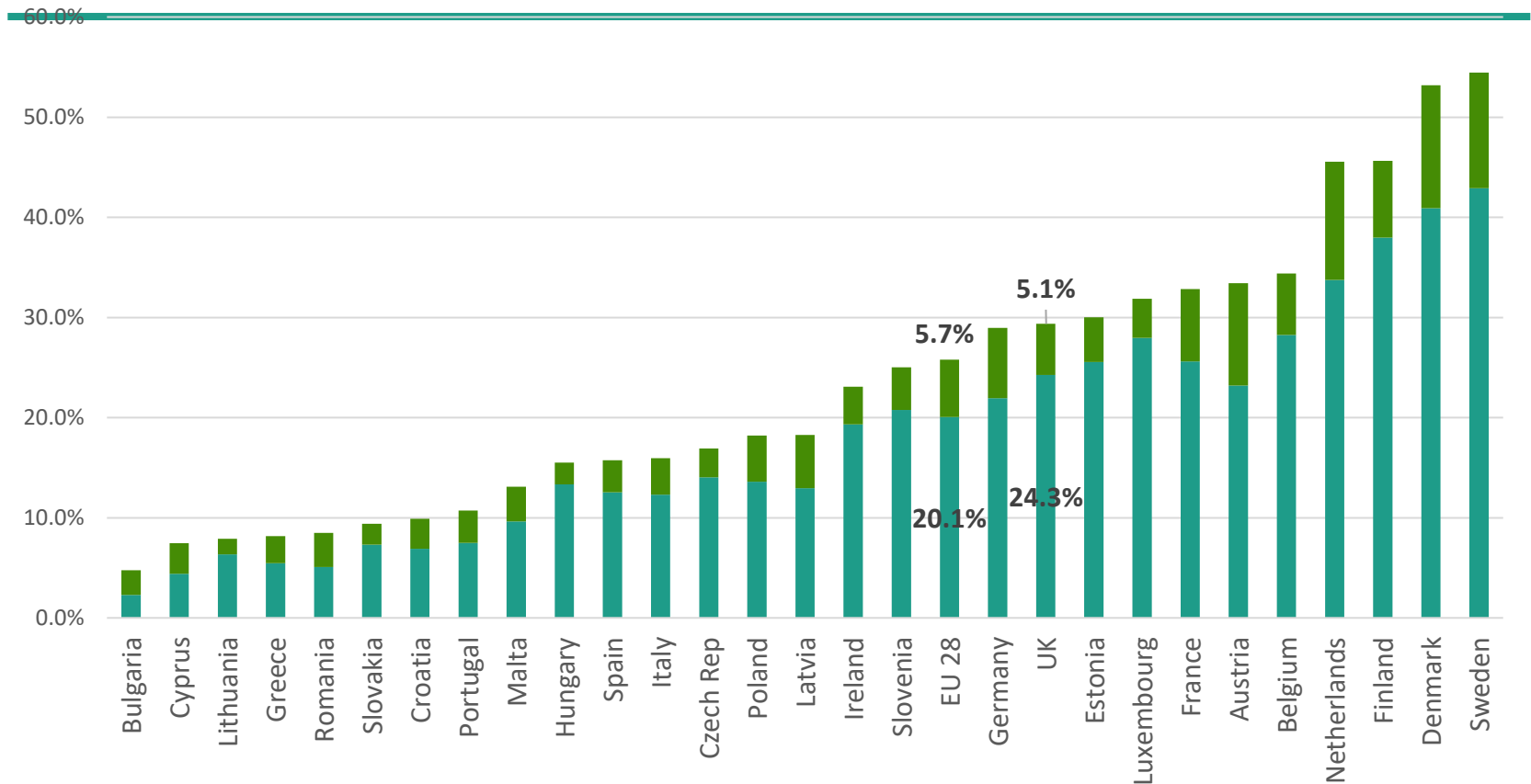
# Concepts used

---

- 유연근무제 (Flexible working)
- 유연한 근로시간 = flexitime- 근로자가 출퇴근/근로시간을 선택 할 수 있는 권리 (탄력적/선택적 근로시간제) + working-time autonomy  
– I have full control over my working hours (재량근로시간제)
- 유연한 근로 공간= teleworking/working from home (재택근무)
- 근로시간을 줄이는 – job share/part time/phased retirement도 있으나 오늘의 핵심은 아님 → 성평등 악화 시키는 주요 요인
  
- 근로자의 선택권/control choice가 관권



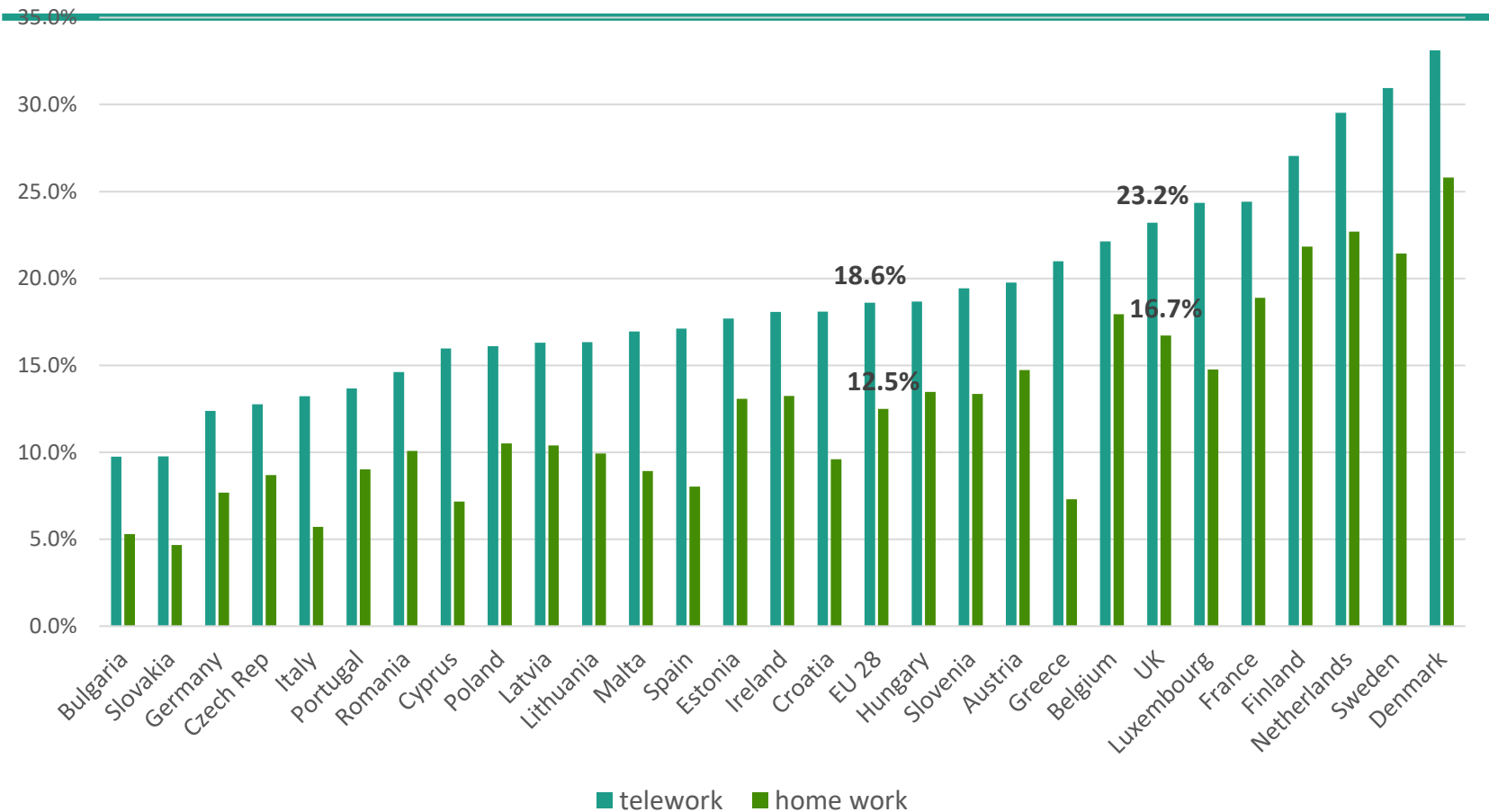
# The proportion of workers across 28 European countries with access to flexible schedules in 2015 (source: EWCS, author's calculations)



flexitime   wt autonomy   재량근로  
 선택적 근로시간제



The proportion of workers across European countries that regularly teleworked in the past 12 months in 2015 (source: EWCS, author's calculations)



Flexible working allows people to work longer (than they would've otherwise)

# Flexible working and maintaining work intensity

- 재택근무- 출퇴근 시간 (준비시간)을 줄인다 (시간 + 에너지 보존), 아이를 돌보면서 일을 할 수 있다 (코로나때)
- 선택적 근로 - tag-team parenting (shift work), 보다 엄격한 아이의 보육 스케줄에 맞춰서 일할 수 있음.
- Example – me and Hannah circa end April 2013

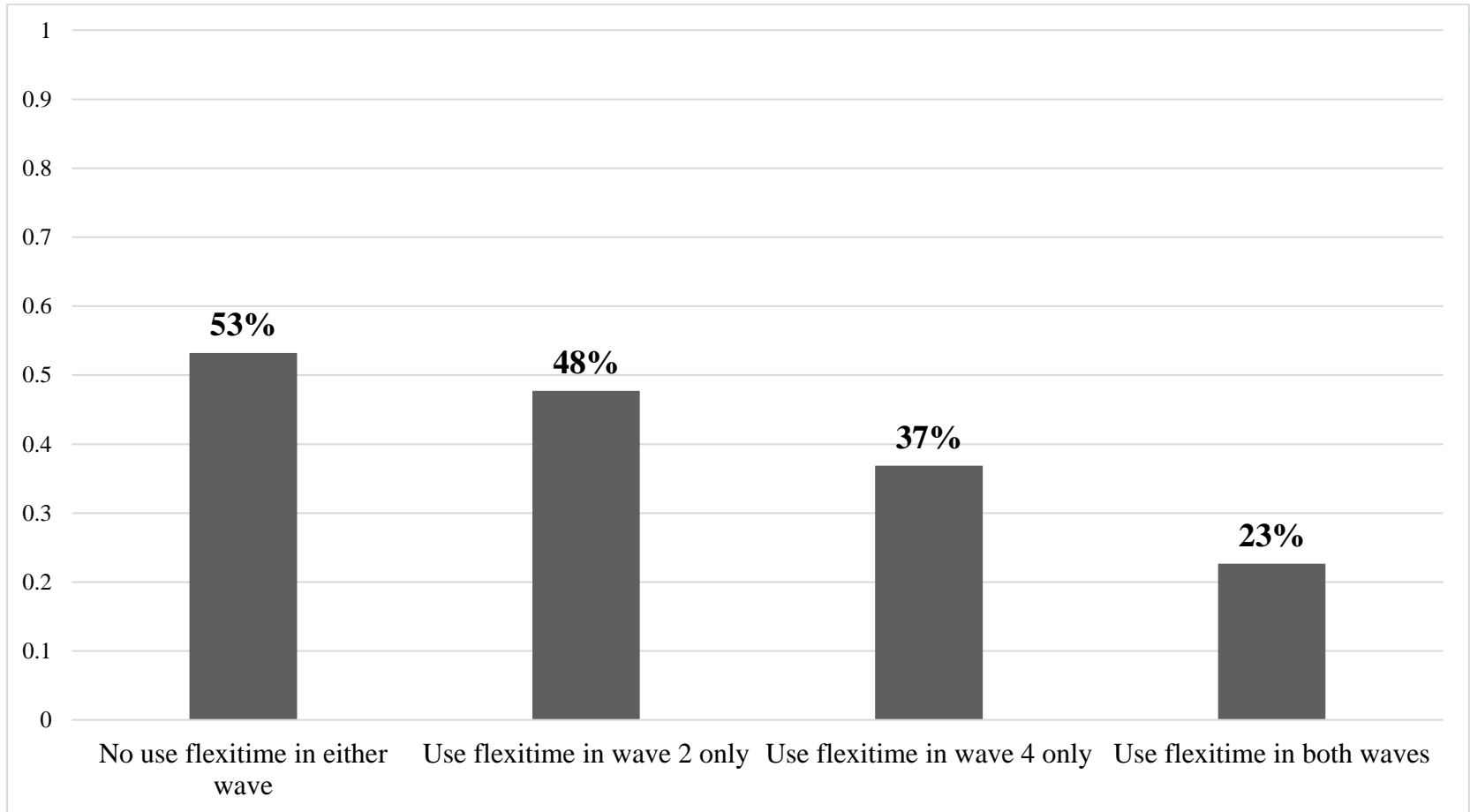


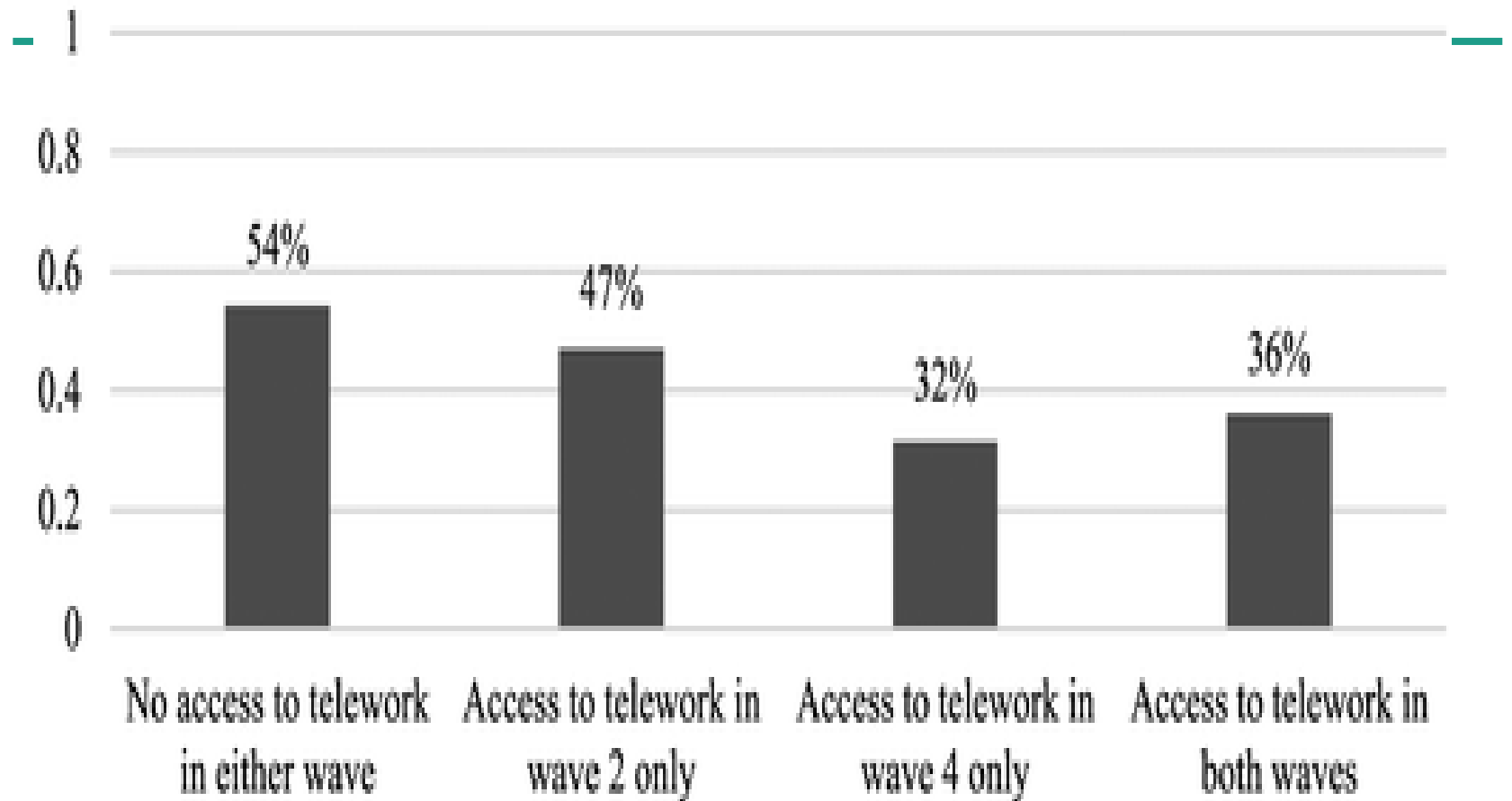
# 방법론

---

- 영국 가사패널(UK Longitudinal Household Panel)
- Waves 2 & 4 (유연근로 정보 있는 waves)
- 이 사이에 아이를 낳은 2차 때 근로하는 여성들을 한하여 4차 때 1) 일을 계속하는지, 2) 4시간 이상 (8시간 과 1시간 이상도 확인하였으나 큰 차이 안 남) 근로시간을 줄였는지 – 다른 통제변수들을 포함해서 확률 비교 분석
- 유연근로 – 쓸 수 있는가 (available), 쓰고 있음 (use) – flexitime, home working for personal reasons
- All mothers & only first time mothers

# 출생 이후 근로시간을 최소 4시간 이상 줄일 가능성 (영국가정패널조사 데이터)







**Women who use flexitime were only half as likely as those who do not to reduce their working hours after childbirth**



# Women in top positions

---

- 첫아이 엄마들
  - 첫 아이 출생 이후 25% 가량 일자리를/노동시장을 떠나는데 유연근무를 하는 경우 그 보다 적은 수가 떠남.
- Fuller & Hirsch (2018) 미국데이터를 사용해서 유연근무제는 여성이 고소득 직장에 계속 남을 수 있게 해준다고 보여줌

# 성역활의 보수화 (traditionalisation)

---

- 사회관념에 의해, 여성이 유연근로를 할 시 주위 사람들이 고용주, 가족, 아이들까지! 가사 업무, 돌봄 노동을 동시에 할 수 있는 것으로 생각함
- 실제로 여성의 경우 가사노동/아동 돌봄 시간을 늘림 (Hilbrecht et al. 2008, Sullivan& Lewis, 2001; Kurowska, 2018, Chung & Booker, forthcoming) 남자의 경우 초과 근무를 보다 많이 함(Lott 2019)
- 한국 코로나 경험 (아빠는 문닫고 일하고 엄마는 애들 학업 보조)
- 그로나 유럽 (영국, 독일) 경험에 의하면 어머니들은 애들도 돌보고 일도 함 (일과 가사의 경계가 모호해지면서 - 저녁, 아침에 일함) → 중요한지점 - 유연근로만으로 한국 남성들의 가사업무/육아 분담 패턴 변화시키기 어려움.

# 유연근무제와 장시간 노동

---

- 유연근로제는 오히려 **장시간 근로 악화시킬 수 있음** – 특히 남성들에게 (다른 가사/육아 책임이 없는 사람들) (Chung & van der Horst, 2020; Lott & Chung, 2016)
- 생산성의 문제 + 성평등 (노동시장 이중화/분업률 통해) 악화시킬 수 있음

# 낙인 & 승진

---

- Problems with access ([Chung, 2018](#))
  - 여성이 주로 일하는 일자리 유연근로제를 사용하지 않음 – 일자리의 특징, 근로자들을 믿지 않음 → 왜? 여성들은 일하지 않고 아이 돌볼 것이라고 생각하기 때문에...
- 유연 근로의 낙인
  - 아직 영국/미국에서는 “좋은/생산적인 근로자”(ideal worker)의 이미지는 회사에서 장시간 근무하는 노동자이기 때문... 워라벨을 위한 유연근로는 낙인이 찍힌다. – 여성의 유연근로는 워라벨을 위한 것이라고 가정함
  - *Flexibility stigma and fear of negative career outcomes* (Chung, 2018) – 남성이 이런 의식을 가지고 있으나 여성이 그로 인해 해를 본다...

# Exploitation model of flexible working

---

- 유연근로는 여성노동 착취를 위한 도구? Hillbrecht et al; Sullivan & Lewis 에 의하면 유연근로로 여성의 노동을 집에서, 노동시장에서 최대한 착취 할 수 있는 도구로 사용
- 결과는 – 여성의 스트레스 소진
  - UKHLS – bio markers of stress study shows that mothers (of two) have 40% more stress levels compared to non-mothers & having flexible working (teleworking/flexitime) doesn't reduce the stress
  - **ONLY reduced working hours** reduces it!

# 유연근무가 이루어지는 배경/문맥이 중요하다

- 보다 진보적인 스웨덴의 경우 유연근무제가 남녀 모두 비슷한 결과를 가지고 옴 - 보다 보수적인 폴란드의 경우 그 격차가 큼 (Kurowska, 2018)
- 특히 아버지들을 첫해에 **육아휴직** 등을 통해 양육에 참여 하게 될 경우 → 사후 남녀 모두 유연근무제를 사용하기 편하게 됨 (여성만이 낙인 찍히는 것을 줄여줄 수 있음)
- 다른 가족정책 등을 통해 **사회적 관념을 바꿔야** 유연근무제를 보다 효율적으로 사용할 있다



# 유연근무제의 보편화

---

- 유연근무제가 보다 보편적인 회사에서는 보다 긍정적인 효과가 나타남- 특히 여성근로자들에게 (van der Lippe & Lippeni, 2018; Chung, forthcoming)
- 보다 관대한 가족정책제도가 있는 나라들, **노조가 강하고 중앙 협상하는 나라들**, 실업률이 낮은 나라들이 유연근무제가 보다 보편적이고, 이때 유연 근로제가 보다 긍정적인 효과를 보임 (정희정, forthcoming)

# 장시간 근로제를 바꿔야 유연근로제가 도움이 될 수 있다

- 여성의 노동시장 참여 최대한 높이기 위해서는  
도 유연근로만으로도 부족 → 전반적인 노동시간  
단축과 동시에 이루어져야 함
  - 여성 웨라벨/스트레스 → 아이들에게 영향/가족에게  
영향
  - 남성의 가사/육아 참여는 근로시간 단축을  
통해서야만 가능함 → 아버지들이 아이들과 함께  
시간 보내면 아이들의 정서/학업에 도움됨 (Chung,  
2021) + (고학력) 여성들의 노동시장 참여 가능성  
높아짐
  - 장시간 근로는 퍼포먼스 – 여성배제를 위한?



# 결론

---

- 유연근로, 재택근로의 확장은 한국의 성평등 문제를 해결 할 수 있는 방안이 될 수 있다.
- 그러나 유연근로만으로는 해결 할 수 없다 →
  - 육아의 책임이 누구에게 있는가에 대한 성규범 바꾸기 위한 아버지 할당 육아휴직 필요
  - 장시간 근로제를 없애야 생산적이고 성평등에 가깝게 도달할 수 있음 → 아니면 다시 노동시장의 이중화 여성 차별이 강화시킬 수 있는 악영향

Flexible working is not a panacea, we need to actively change the existing work cultures/systems to ensure flexible working can lead to a better work-life balance for all

For more please visit the project website

<http://www.wafproject.org>



@WAFProject  
@HeejungChung