

코로나19 시대 유연근무제 활용과 성과의 연령집단간 비교분석 : 임금근로자를 중심으로

황남희*, 김경아**

코로나19 팬데믹은 우리 사회의 다양한 영역에서 비대면문화를 확산하였으며, 일자리 분야에서는 유연근무제를 확대하였다. 유연근무제는 일과 삶의 균형을 높이며 삶의 질을 향상시키는 제도이나 국내에서 활용률이 낮고 경험적 연구가 부족한 상황이다. 본 연구는 유연근로제 활용의 영향요인으로 연령집단에 주목하여 연령집단(청년층, 중장년층, 고령층)에 따라 유연근무제 활용의 차이가 있는지 살펴본 후, 이러한 유연근로제 활용의 성과로서 연령집단별 일·생활 균형(일자리 만족도, 가족관계 만족도)을 비교분석하였다. 한국노동패널 23차~24차의 개인 및 부가조사 자료를 이용하여 패널(순위형)로짓모형을 분석한 결과는 다음과 같다. 중장년층은 다른 연령집단보다 유연근무제를 활용할 가능성이 높고 유연근무제 활용으로 일자리 만족도와 가족관계 만족도가 높은 것으로 나타났다. 그에 반해 청년층과 고령층은 유연근무제 활용으로 인한 일·생활 균형의 효과가 나타나지 않았다.

주요용어 : 유연근무, 재택근무, 일·생활균형, 코로나19

1. 서론

코로나19 팬데믹의 영향으로 전 세계적으로 재택근무나 비대면근무 등의 유연근무제가 점진적으로 확대되고 있는 추세이다. 우리나라의 유연근무제 활용률은 2016년 약 5% 수준에서 지속적으로 증가하여 코로나19가 발생한 2020년에는 약 15% 수준에 이르고 있다(손연정 외, 2021.12). 이제 스마트폰, 태블릿 등 각종 스마트기기가 우리 일상생활 속으로 들어오면서 굳이 회사에 출근하지 않아도 업무수행이 가능해졌고, 일하는 시간과 공간에 대한 제약이 없는 유연근무를 통해 업무 생산성을 향상시켜 기업의 경쟁력을 키울 수 있게 되었다. 또한 유연근무제는 근로자의 일·생활 균형을 높이며 삶의 질을 향상시킬 수 있다는 장점도 있다.

* 한국보건사회연구원 연구위원

** 한국노동연구원 초빙연구위원

유연근무제는 ① 근로시간의 유연화, ② 근로장소의 다양화, ③ 근무량 조정, ④ 근무연속성 유연화 제도로 구분할 수 있다.¹⁾²⁾ 우리나라에서 현재 시행되고 있는 시간유연근무제도를 살펴보면, 시차출퇴근제, 선택근로시간제, 재량근로시간제 등이 있으며, 장소유연근무제도는 원격근무제와 재택근무제 등이 있다.³⁾

<표 1> 유연근무제의 유형 및 운영 방법

유형	운영방법
시차출퇴근제	기존의 소정근로시간을 준수하면서 출·퇴근 시간을 조정하는 제도
선택적 근로시간제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근로시간을 조정하는 제도
재량근로시간제	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: 법제처·찾기쉬운 생활법령정보(222.8.25), 「유연근무제」 소개 자료, pp4~5.

일과 삶의 균형을 중요하게 여기는 가치관의 변화와 기술의 발달, 산업구조의 변화는 노동시장의 변화를 초래하였다. 일 중심에서 일과 삶의 균형을 추구하는 노동문화의 변화는 삶의 질이나 웰빙을 구성하는 주요 요소이나, 한국의 삶의 질은 전 세계적으로 낮은 수준이다. OECD가 2020년 발표한 ‘더 나은 삶의 지수(better life index)’에서 한국은 조사대상 38개 국가 중 34번째의 하위 수준⁴⁾을 보였다. 더 나은 삶의 지수는 국민의 생활에 영향을 미치는 11개 차원인 주거(housing), 소득(income), 고용(job), 공동체의식(community), 교육(education), 환경(environment), 시민참여(civic engagement), 건강(health), 삶의 만족도(life satisfaction), 안전(safety), 일과 생활의 균형(work-life balance) 부분을 고려하여 산정된다.⁵⁾

1) “유연근무제”란 통상의 근무시간·근무일을 변경하거나 근로자와 사용자가 근로시간이나 근로장소 등을 선택·조정하여 일과 생활을 조화롭게 하고, 인력활용의 효율성을 높일 수 있는 제도다.(법제처·찾기쉬운 생활법령정보(222.8.25), 「유연근무제」, p.4, 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제2조제3호가목, 「국가공무원 복무규정」 제10조제2항 참조 및 고용노동부, 『궁금함이 쏙쏙 풀리는 유연근무제 Q&A』, 2017. 12., 6쪽 참조).

2) 고용노동부(2016.11), 『유연근무제 우리 기업은 어떻게 운영할까요 1권』, p.8.

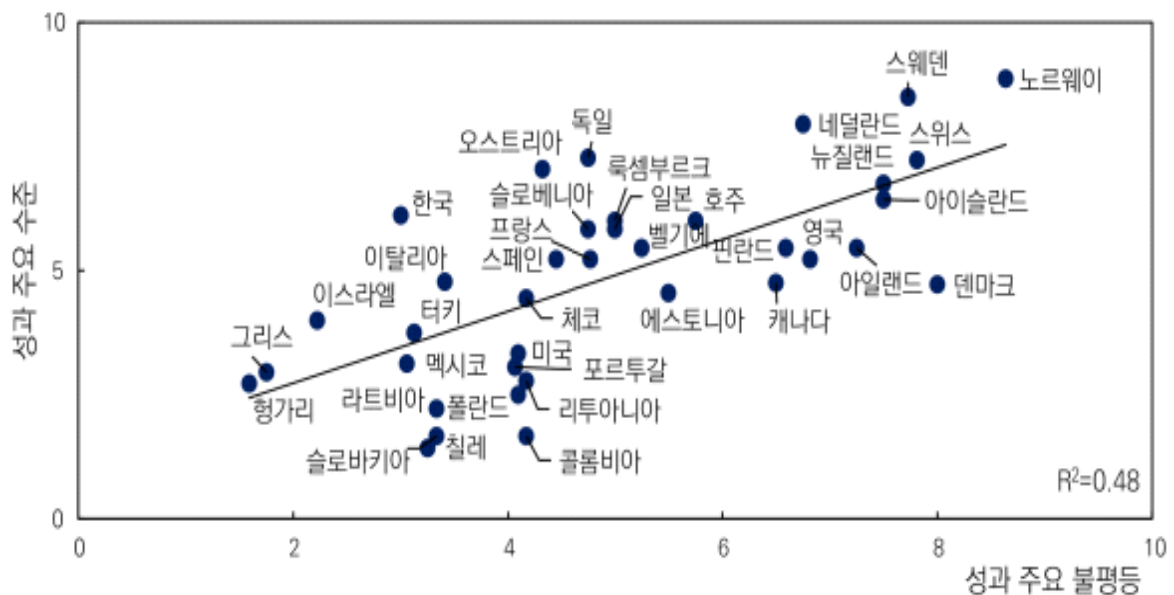
3) 「근로기준법」 제50조 및 고용노동부, 『궁금증이 쏙쏙 풀리는 유연근무제 Q&A』, pp.6~7.

4) 한국은 멕시코, 콜롬비아, 터키, 일본에 이어 가장 낮은 국가로 나타났다.

5) OECD Better Life Index 홈페이지(<https://www.oecdbetterlifeindex.or>, 2022.9.14.)

특히, 동일 연도인 2020년 OECD가 발표한 *How's Life? 2020: Measuring Wellbeing* 보고서를 통해서도 우리나라의 웰빙 수준이 하위권에 머무르고 있음을 확인할 수 있다. 해당 보고서에서는 “어떤 국가에서 삶의 질이 더 나아지고 있거나 더 나빠지고 있는가”에 대한 국가 간 비교 결과를 제시하고 있다. 이에 따르면, 여기에서 고려한 주요 지표 전체에 걸쳐서 현재 더 높은 평균 웰빙 수준을 보이는 OECD 국가들은 또한 좀 더 평등한 경향이 있는 것으로 나타났다. 이는 궁핍한 사람들의 비율이 더 낮고 웰빙 성과 분포의 격차가 더 작아서, 결국 인구 집단 간 차이가 더 적다는 것을 의미한다(아래 [그림 1] 참고).

[그림 1] 현재 웰빙 평균과 불평등에 대한 비교 성과(2018년 또는 최신 가용 연도(누락 데이터 제외))



주: 1) 평균 웰빙 수준 측면에서 OECD 국가의 성과는 가계 가처분 소득, 중위 가구의 부, 주택 구매력, 고용률, 기대 수명, 과학 분야의 학생 역량, 녹지 공간에 대한 접근, 삶의 만족도, 살인율, 휴식 시간, 사회적 상호작용, 투표율 등 12개 주요 지표를 기반으로 한다. 현재 웰빙의 불평등 측면에서의 성과는 S80/S20 소득률, 과밀도, 성별 임금 격차, 장시간 유급 노동, 25세 남성 간 교육 수준별 기대 수명의 격차, 낮은 역량보유 학생, 대기오염에 대한 노출, 부정 정서 균형, 안전감에 대한 성별 격차, 노동 시간의 성별 격차, 사회적 지원 부족 인구의 비율, 정부가 하는 일에 대한 발언권이 없는 인구의 비율 등의 12개 주요 지표를 기반으로 함.

2) 비교 성과를 평가하기 위해 OECD 국가는 2010년 또는 가장 이른 가용 연도의 값을 기반으로 “점수를 산정함”(예시) OECD 리그의 하위 세 번째는 0, 중간 세 번째는 5, 상위 세 번째는 10). 그런 다음 점수를 영역 전체에 걸쳐 평균화(동일 가중치를 각 영역에 적용)하기 전에 영역 내에서 평균화(각 지표에 동일 가중치 적용)함.

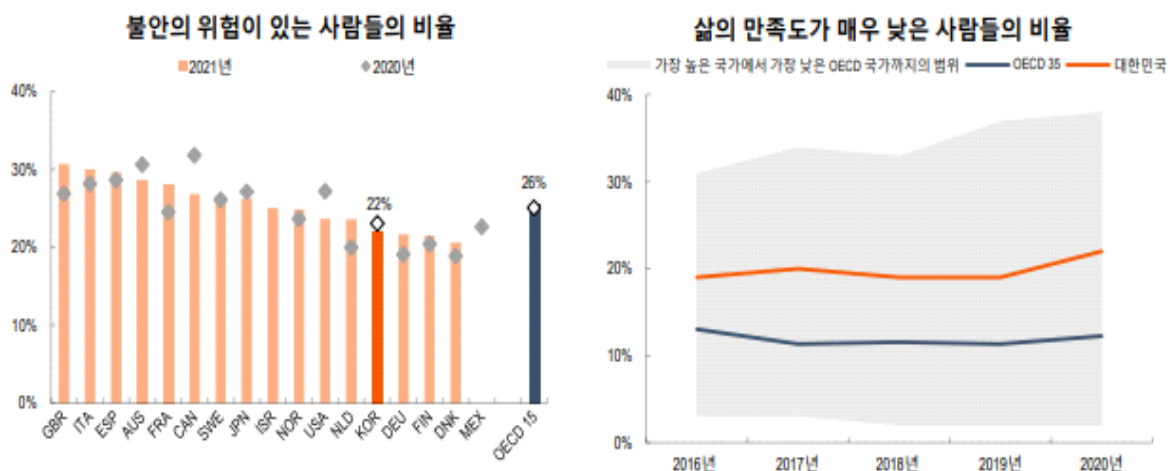
3) 누락 데이터 지점은 각 국가의 점수에서 제외되며, 데이터 격차의 경우 해당 점수가 과소 또는 과대 평가될 수 있음을 고려하여 참고 바람.

자료: OECD(2020), *How's Life? 2020: Measuring Wellbeing* 보고서 pp.32~33(원자료 출처: OECD 산정, 해당 보고서 부록 1.A에 나열된 출처에 기반함) StatLink <https://doi.org/10.1787/888934080485>

일반적으로 말하면, 북유럽 국가, 네덜란드, 뉴질랜드, 스위스의 사람들은 더 높은 현재 웰빙 수준과 더 낮은 불평등을 누리고 있다. 반면에, 동유럽과 라틴 아메리카 국가의 사람들뿐만 아니라 터키와 그리스의 사람들도 상대적으로 낮은 수준의 현재 웰빙을 경험하며 더 심각한 불평등에 노출되어 있다. 예외가 있는데, 덴마크는 웰빙 수준에 비해 불평등 수준이 낮은 반면, 오스트리아, 한국과 독일은 평균 웰빙 점수를 고려했을 때 상대적으로 불평등 수준이 더 높다. 즉 한국은 웰빙 향상뿐 아니라 불평등 완화에도 관심을 가질 필요가 있음을 의미한다. 노동시장의 불평등은 임금, 노동시간, 고용안정성과 더불어 유연근로 등 근로형태의 활용에서 존재할 수 있다.

또한, OECD(2021.11), *COVID-19 and Well-being: Life in the Pandemic - KOREA* 보고서에서는 코로나19 팬데믹 시대에도 우리나라 웰빙 수준이 다른 OECD 회원국 평균과 비교하여 높지 않은 것을 확인할 수 있다(아래 [그림 2] 참고).

[그림 2] 한국 vs. OECD 회원국 평균의 “삶의 질” 주요 지표 비교



자료: OECD(2021.11), *COVID-19 and Well-being: Life in the Pandemic - KOREA*, p.2.

“삶의 질” 지표 중 하나인 불안의 위험은 PHQ-4 평가도구(HQ-4(Patient Health Questionnaire For Depression and Anxiety))⁶⁾를 사용하여 측정되었다. 2020년과 2021년에 한국의 불안 위험에 처한 사람들의 비율은 평균적으로 각각 23%와 22%로 OECD 15개국의 평균(각각 25%와 26%)보다 조금 낮았다.

그에 반해, “삶의 만족도가 매우 낮은 사람들의 비율” 지표는 0-10 척도로 응답하는 것으로 정의 되는데, 2019년에서 2020년 사이에 낮은 삶의 만족도를 보고한 사람들의 비율이 한국의 경우 평균 19%에서 22%로(3%p) 상승하여, OECD 35개국의 평균이 11%에서 12%로(1%p) 증가한 것과 비교하여 매우 높음을 확인할 수 있다.

6) 보통 PHQ-4는 불안과 우울 각각 2문항씩 총 4문항으로 구성되어 있으며, 지난 2주간 불안, 우울 증상으로 며칠 정도 생활에 방해를 받았는지를 질문한다(김남희(2017.8), “약물사용자의 치료서비스 이용 의도 예측 연구 - 확장된 건강서비스이용행동모형의 적용 -”, 한국사회복지학, 제69권 제3호, p.172 참고).

한편 유연근무제는 기존의 경직되고 획일적인 근무형태가 모든 근로자의 삶에 적용되는 것이 적합하지 않다는 점에서 시작하여 새로운 근무형태를 제공함으로써 이러한 한계를 극복할 수 있는 대안으로서 긍정적으로 검토되고 있다. 그러나 유연근무제가 근로자의 웰빙 수준에 미치는 영향을 분석한 기존 연구는 긍·부정 효과가 혼재되어 나타나고 있으며, 대다수의 연구가 개인의 특성에 대한 고려 없이 근로자 전체를 대상으로 이루어지는 경향이 있어 이에 대한 세부적 검토가 필요하다. 무엇보다도 특히 코로나19가 재택근로 등 유연근무제의 확산에 큰 영향을 미친 것으로 판단된다는 점에서, 코로나19 팬데믹 시대 유연근무제 활용과 성과의 인구학적 특성 차이에 주목할 필요가 있다. 특히 본 연구는 연령으로 대변되는 생애주기 특성에 주목하고자 한다. 그 이유는 출산 및 양육 시기에 있는 30~40대의 경우 일과 생활 균형을 위한 유연근무의 활용 니즈가 높을 수 있기 때문이다. 손연정 외(2021.12)에 의하면, 20대 중반 이상 40대 초반 이하의 기혼자 그룹, 특히 여성의 경우 출산이나 육아 등으로 인해 유연근무제에 대한 필요성 높지만 실제 활용으로 이어지지 않는 것으로 나타났다. 또한 젊은 근로자는 재택근로를 선호하는 반면, 디지털기기 활용에 익숙하지 않고 대면 소통을 선호하는 중장년층의 경우 사무실 근무를 선호하는 것으로 나타났다(손연정 외, 2021.12). 반면 고령근로자는 퇴행적 발달인 노화(aging)를 경험하는 과정에서 청년이나 중년 등 비 고령근로자에 비해 새로운 사회 문화와 제도를 받아들이는데 어려움을 겪을 가능성을 배제할 수 없으며, 자녀 육아기 또한 이미 지났기 때문이다.

이에 따라, 본 연구에서는 코로나19로 인해 최근 확대되고 있는 유연근무제의 활용과 성과에 있어 청년층, 중장년층, 고령층의 차이가 있는지를 실증적으로 분석하여 파악하고자 한다. 또한 이러한 연령집단 간 차이가 어떠한 요인(인구사회학적 특성, 자녀 및 가족 요인, 일자리 요인)들에 의해 발생하는 것인지에 대해서 규명하고자 한다.

이하 본 연구의 연구내용은 다음과 같다. 첫째, 유연근무제 도입 현황, 유연근무제 도입 및 활용에 관한 개인 및 기업의 특성 등에 관한 기존문헌을 검토하고, 코로나19로 인한 생활, 일터 환경의 변화에 관한 선행연구의 분석을 수행한다. 둘째, 한국노동패널 23차~24차 본조사의 개인 자료와 코로나19 부가조사 자료를 결합하여 유연근무제 활용과 성과 관련 청년층, 중장년층, 고령층의 차이에 대한 기초 및 계량분석을 수행하여 실증 결과를 제시하고자 한다. 마지막으로, 실증분석 결과에 대한 논의를 통해 시사점을 제시하고 있다.

II. 선행연구 검토

유연근무제 관련 선행연구는 많지 않지만 2010년대부터 유연근무제 도입 및 활용에 관한 개인 및 기업의 특성과 요인에 관한 연구가 지속적으로 이루어지고 있으며, 코로나19 발생 이후에는 코로나19로 인한 생활, 일터 환경의 변화, 유연근무제의 확산 등에 주목한 연구들이 진행되고 있다.

1. 유연근무제 도입 현황, 유연근무제 도입 및 활용에 관한 개인 및 기업 요인에 관한 선행연구

유연근무제 도입 현황, 유연근무제 도입 및 활용에 관한 개인 및 기업의 특성 등에 관한 선행 연구는 2010년대 중반부터 간헐적으로 수행되었으나, 단순한 현황 파악 수준이거나(방상진, 2017.1.) 질적연구나 소규모 단위 조사자료를 이용하여 일반화하는데 한계가 있었다(안세연·김효선, 2019.2; 고은정·김상수, 2017.11; 안인숙·이결재, 2022). 그러나 코로나19 이후 사회적 거리두기 캠페인 등으로 우리 사회에 유연근무제가 확산되며 전국 단위 신뢰성 높은 조사자료를 이용한 유연근무제의 기업간 차이를 규명하는 연구가 이루어지기 시작하였다(지상훈, 2021.3; 임현철, 2021.12).

먼저 방상진(2017.1), “선진국 기업들은 어떻게 유연근무제를 정착시켰는가”에서는 아직까지 유연근무제 도입이 활발하지 못한 우리와 달리 유럽, 미국, 일본 등 기업들이 유연근무제를 활발히 도입하고 있는 요인에 대해서 기술하였다. 이는 첫째, ‘여성·고령 인력 증가’, ‘저출산’ 대응이라는 국가 차원의 명확한 목적에서 출발하여, 국가적 공감대 형성을 통해 필요성에 대한 인식 제고에 총력을 기울인 점이다. 둘째, 실근로시간 단축과 유연근무제 도입을 함께 추진함으로써 유연근무제의 실효성을 확보한 점이다. 셋째, 해당 국가의 기업들은 유연근무제를 우수 인재 유인책 및 동기 부여 방안으로 적극 활용하고 있다. 넷째, 유럽 및 미국은 ‘직무 중심 인사관리’를 통해 보다 쉽게 유연근무제를 정착시켰고, 일본은 원전 사고 후 절전을 위한 조기 귀가, 재택근무 경험을 토대로 변화 가능성을 확인하고 IT 시스템, 새로운 평가제도 등을 적극적으로 도입하였다.

안세연·김효선(2019.2), “스마트워크센터근무 도입 사례를 통해서 본 성공적인 직장 유연화 과정의 조건”에서는 유연근무제도 중 스마트워크센터 근무로 대표되는 장소 유연화 제도를 중심으로 연구를 수행하였다. 이를 위해 장소 유연화 제도를 도입한 4개 조직에서 제도 활용 경험이 있는 근로자 20명을 대상으로 면담을 시행하고, 장소 유연화 제도의 활용 과정과 성공적인 정착의 조건들을 근거이론의 과정적 틀을 통해 분석하였다. 연구 결과, 직장 유연화 제도의 도입이 긍정적 결과의 도출과 활용 확대로 이어지기 위해서는 제도 활용 초기에 체계적인 조직 변화가 동반되어야 한다는 사실을 제시하였다. 즉, 일하는 장소가 변함에 따라 제도 활용자와 주변 조직이 적극적이고 능동적으로 일 가정 간 경계관리 전략을 변경하고, 직장 내 관계가 유지되도록 노력하였으며, 부서의 일하는 방식을 재정비하는 집단적 노력이 있어야 성공적인 직장 유연화 정착을 이룰 수 있었다. 유연화 제도에 대한 적응 노력이 활용 근로자 개인 수준에 그치면, 제도의 긍정적 효과가 개인 수준에서만 경험되고 조직 차원으로 확산되지 않는 모습을 보였다. 또한, 제도 활용 초기에 발생하는 시행착오가 조직적으로 관리되지 못하면 오히려 직장 유연화 수준이 이전보다 퇴행할 가능성도 확인되었다. 유연화 제도 도입에 대한 조직 수준의 체계적인 적응 노력은 직장 유연화의 긍정적 효과로 이어지고, 이는 점진적인 조직문화의 변화와 조직 효과성 향상, 다시 지속적인 제도 활용으로 이어지는 선순환 구조를 만들어 내는 것으로 나타났다.

다음으로 고은정·김상수(2017.11), “유연근무제 사용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 동기

및 개인, 조직, 직무 특성의 조절효과를 중심으로”는 유연근무제 사용의 선행요인을 다각도에서 규명함으로써 제도의 실효성에 반영될 수 있도록 하는 것을 목적으로 연구를 수행하였다. 이를 위해 유연근무제 사용의 선행요인으로서 동기요인인 개인 삶에 대한 동기와 생산성에 대한 동기를 선정하였으며, 조절변수로 개인, 조직, 직무 특성으로서 각각 자기효능감, 조직지원인식, 직무자율성 등을 설정하여 실증분석을 수행하였다. 이를 위해 국내 직장인 420명을 대상으로 설문지를 배포하여 회수된 185부를 분석에 활용하였다. 통계분석은 조사도구의 타당도 및 신뢰도 분석, 위계적 회귀분석, 조절효과분석 등이 수행되었다. 분석 결과, 두 동기요인인 개인 삶에 대한 동기와 생산성에 대한 동기는 유연근무제 사용 의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조절 효과 분석을 통해 생산성에 대한 동기와 유연근무제 사용 의도 간에 자기효능감의 부(-)의 조절 효과와 직무 자율성의 정(+)의 조절 효과가 있음을 제시하였다. 이러한 결과를 바탕으로 조직 특성인 조직지원인식의 영향보다는 유연근무제 선택에 대한 개인의 동기와 자율성, 즉 자기효능감과 직무자율성이 유연근무제 사용 의도에 미치는 영향력이 더 크다는 점을 주장하였다.

지상훈(2021.3), “「경제활동인구조사 부가조사」로 바라본 정규직과 비정규직의 유연근무제 활용과 변화” 연구에서는 정규직과 비정규직의 유연근무제 활용 현황과 최근 변화에 대해 교차분석을 통해 살펴보았다. 분석 결과, 유연근무제 활용자 비중은 비정규직보다 정규직에서 더 빠른 속도로 증가한 것으로 나타났다. 2019년과 비교하면 2020년의 활용자 증가는 정규직과 비정규직 모두 재택 관련 유연근무제 증가를 중심으로 나타났다. 또한, 비정규직의 유연근무제 활용 수준은 근로자의 직종과 업종에 따라 구분하여 세부적으로 검토한 결과에서도 정규직보다 낮은 것으로 나타났다. 향후 활용 희망자 역시 비정규직은 정규직에 비해 그 비중이 낮아서, 비정규직은 유연근무제에 대한 활용과 관심이 정규직보다 적은 것으로 나타났다. 그러나 손연정 외(2021.12)에 의하면, 약 50%의 기업은 정규직에 한해 재택근무제를 허용하고 있다는 점에서 근로형태에 따른 유연근로의 활용과 향후 활용 희망의 차이는 근로자의 선택이 아닌 기업의 특성의 영향이 더 클 가능성을 배제할 수 없다.

다음으로 임현철(2021.12), “소기업, 중기업, 대기업 근로자의 워라벨 결정요인 비교분석”에서는 정부와 기업의 워라벨 정책은 공공기관·대기업 근로자들이 활발하게 사용하고 있는 반면, 중소기업 근로자의 상당수는 정책의 혜택을 받을 수 없는 환경을 지적하였다. 이와 같이 워라벨의 양극화가 심화되는 상황에서, 해당 연구는 중소기업 근로자의 복지향상을 위한 정책대안을 제시하고자 산업안전보건연구원의 5차 근로환경조사와 일반화 순서형 로짓분석을 이용하여 소기업, 중기업, 대기업 근로자의 워라벨 결정요인 비교 분석을 실시하였다. 분석 결과, 첫째, 중소기업근로자와 대기업근로자의 결정요인의 차이가 존재함을 제시하였다. 소기업 근로자는 양육 어린이 수, 유연근무제, 교육 프로그램, 여가, 위험환경 등에 따라, 중기업 근로자는 양육 어린이 수, 위험환경, 고용 형태 등에 따라 워라벨이 변화하였다. 반면 대기업근로자의 워라벨은 위와 같은 변수에 따라 변하지 않았다. 이러한 결과는 중소기업 근로자의 워라벨을 위한 별도의 정책 마련이 필요함을 시사한다고 제시하고 있다. 또한 연령, 성별, 혼인상태는 워라벨의 결정요인이 아니라는 것을 실증적으로 보여 주었으며, 워라벨 문화는 전 세대를 아우르는 대세라는 점을 뒷받침하였다.

마지막으로, 안인숙·이결재(2022), “직업 및 여가가치관이 유연근무제인식과 행동의도에 미치는 영향” 연구에서는 직장인의 직업가치관 및 여가가치관과 유연근무제의 인식에 영향 관계를 분석하였다. 분석 결과, 첫째 직업가치관의 타인관계직업가치관, 도전적직업가치관, 자아발전직업가치관이 유연근무제의 자기발전인식에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다. 둘째, 여가가치관이 유연근무제의 인식에 미치는 영향을 분석한 결과, 여가가치관의 가족지향가치관, 자기개발여가가치관이 유연근무제의 자기발전인식에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한, 여가가치관의 가족지향가치관, 자기개발 여가가치관이 유연근무제의 제도정비인식에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 유연근무제의 인식이 행동의도에 미치는 영향을 분석한 결과, 유연근무제인식의 자기발전인식과 제도정비인식은 행동의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

또한, 유연근무제의 인식과 행동의도와 영향관계에서 직업가치관과 여가가치관의 조절효과를 확인 한 결과 첫째, 유연근무제의 자기발전인식이 행동의도에 정적인 영향을 미칠 때 직업가치관의 자아발전적직업가치관이 긍정적인 조절변수로 영향을 미치는 것으로 제시되었다. 둘째, 유연근무제의 자기발전인식이 행동의도에 정적인 영향을 미칠 때, 여가가치관의 자기개발여가가치관이 긍정적인 조절변수로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 연구자들은 이러한 실증분석 결과를 통해 직업가치관과 여가가치관이 유연근무제의 인식과 행동의도에 영향을 주고 있음을 제시하였다.

2. 코로나19로 인한 생활, 일터 환경의 변화에 관한 선행연구

코로나19로 인한 생활, 일터 환경의 변화에 관한 선행연구 중 많은 비중을 차지하는 연구는 코로나19로 인한 일·가정 양립의 실태, 아동 보육·돌봄의 문제이다. 해당 선행연구들은 코로나로 인해 돌봄의 여성화 강화, 그 과정에서 유연근로의 전통적 성역할 강화 현상이 나타나고 있음을 지적하였다.

먼저, 정익중(2020), “코로나19로 인한 아동돌봄 문제에 대한 해외 대응과 그 시사점” 연구에서는 코로나19의 대유행으로 아동이 홀로 집에 있어야 하는 돌봄 공백 문제, 어린이집·유치원·학교 등교가 자유롭지 않은 상황에서 양육자가 경험하는 스트레스와 불안이 아동이 가정에서 학대를 경험할 가능성도 높이고 있음을 지적하고 있다. 이에 따라, 코로나19로 인한 아동돌봄 문제에 대한 해외 대응(미국, 영국, 독일, 프랑스, 호주, 싱가포르, 일본)을 살펴보고 시사점을 제시하고 있다. 검토 결과, 많은 국가가 각자의 방식으로 돌봄 공백 문제를 해결하기 위해 노력하고 있으나 어느 국가도 돌봄 공백을 완전히 해결한 나라는 없는 것으로 확인되었다. 다만, 돌봄을 돌봄정책만으로 접근하지 않고 다양한 노동정책과 함께 추진하여 가족돌봄과 기관돌봄을 동시에 진행한 영국, 프랑스 등 유럽 국가에서 돌봄 공백 문제가 상대적으로 적은 것으로 확인되었다. 그에 반해, 우리나라의 경우 소득수준이 높으면 돌봄 휴가나 재택근무 등 다양한 방법을 활용하여 개별 돌봄을 할 수 있지만, 저소득층은 이러한 자원을 이용해 돌봄을 할 수 없었음을 문제점으로 제시하였다. 이에 따라, 감염병 위기 상황에서 모든 사람들이 동등한 안전을 보장받기 위해서는 소득계층과 상관없이 모든 사람들이 개별 돌봄을 확대할 수 있도록 가족친화 정책을 추진해야 함을 주장하였다. 감염 확산의

위험이 있는 집단 돌봄에 의존하기보다 자영업자나 일용직 노동자들이 일을 쉬더라도 돌봄과 생계를 유지할 수 있도록 돌봄휴가, 생계 보호, 식품 지원 등이 함께 진행되어야 하며, 또한 의료 인력 뿐만 아니라 보육, 교육, 사회복지, 아동보호 등을 수행하는 최전방 필수 인력의 가족에 대한 지원도 보상 차원에서 강화해야 함을 정책제언으로 제시하였다.

조숙인(2021), “코로나19 상황 속 맞벌이 가구의 일·가정 양립 실태와 요구” 연구에서는 2020년 6월 코로나19가 확산되던 시기에 초등학교 2학년 이하(10세 미만)자녀를 둔 맞벌이 1,050가구를 대상으로 일·가정 양립을 위한 휴가/휴직제도, 유연근무제, 육아 서비스 이용과 요구사항을 조사하였다. 분석 결과, 전체적으로 모(母)의 휴직/휴가제도와 유연근무제 이용 비율이 부(父)보다 높았으며, 맞벌이 상태를 지속하는 데 가장 중요한 요인으로 조부모의 지원으로 나타났다. 자녀 돌봄 공백이 가장 심각하게 나타나는 시간은 17시~18시였다. 그리고 자녀가 어릴수록 조부모를 포함한 개별 육아 서비스에 대한 의존도가 높았으며, 자녀 연령이 증가할수록 사교육 서비스에 대한 의존도가 높게 나타났다. 응답 가구 절반 이상이 자녀를 직접 돌볼 수 있도록 하는 시간 지원을 희망하였으며, 육아기 근로시간 단축 이용에 대한 요구가 높게 나타났다. 연구자는 해당 연구 결과를 기반으로 맞벌이 가구의 일·가정 양립 지원 방안으로서 맞벌이 부모가 자녀를 직접 돌볼 수 있도록 돕는 가족 친화적 환경 마련, 육아기 근로시간 단축과 유연근무제 활성화, 자녀 연령 맞춤 육아 지원 강화, 맞벌이 부모의 공동양육을 위한 정책적 노력의 필요성을 강조하였다.

다음으로, 코로나19로 인한 일터 환경의 변화와 관련된 선행연구들 역시 수행되었다. 먼저, 김유한(2020), “유연근무제 확산을 위한 스마트 워크 선호도 증대에 관한 연구”에서는 코로나 19 사태의 장기화로 가족 돌봄의 필요성이 증가하였고, 이로 인해 최근 공공부문에 유연근무제의 의무 확산이 시작된 점을 고려하여, 스마트워크 선호도 증대에 영향을 주는 요인들을 실증분석 하였다. 분석 결과, 가정 일에 대한 상사의 지원과 협조, 법·제도적 지원, 혁신적인 조직문화가 이에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 재직기간에 따른 남녀의 상사 협조와 스마트워크 선호도에 대한 인식 차이에 있어서는, 조직 생활을 통하여 성별에 따른 차이가 발생하며 특히, 영·유아기 자녀 돌봄이 예상되는 연령대에서 가장 큰 차이가 발생하는 것으로 분석되었다. 이러한 분석 결과를 기반으로 영·유아기 자녀 돌봄이 필요한 연령대의 여성 공무원에 대한 조직적·제도적 지원과 정책적 보완의 필요성을 제기하였다.

정도범·유화선(2022.6), “코로나19(COVID-19)와 제조기업의 유연근무제도 활용 여부: 전망 이론(Prospect Theory)을 중심”에서는 코로나19에 대응하여 제조기업의 유연근무제도 활용과 관련된 의사결정에 대한 연구 결과를 제시하였다. 먼저 불확실한 상황에서의 의사결정을 설명하는 전망이론을 중심으로 연구를 수행하고, 이에 대한 실증분석을 위해 한국노동연구원의 사업체 패널조사 데이터를 활용하였다. 전망 이론에 대한 검증을 위해 제조기업을 대상으로 경영 성과와 위험 선택 간의 관계를 분석하였으며, 제조기업의 경영 성과와 위험 선택 간에 U자형 관계가 존재함을 제시하였다. 즉, 준거점을 기준으로 손실 영역에서 경영 성과는 위험 선택에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 이익 영역에서의 경영성과는 위험 선택에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 코로나19 사태가 발생한 이후 제조기업의 경영 성과와 유연근무제도 활용 여부 간의 관계에

대해서도 분석하였다. 분석 결과, 준거점을 기준으로 손실 영역에서 경영성과는 유연근무제도 활용 여부에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 제조기업의 경영성과와 유연근무제도 활용 여부 간의 관계도 준거점을 기준으로 차이가 존재함을 의미하고 있다. 해당 연구는 제조기업의 경영성과에 따라 위험을 회피하거나 감수하는 전략적인 선택이 달라질 수 있음을 제시하였고, 이러한 결과가 향후 환경 변화에 대응하여 기업의 전략 방향을 결정하는데 활용될 수 있을 것이라 주장하였다.

마지막으로 손연정(2022.7), “유연근무제와 근로자의 일·생활균형 - 코로나19 이후 재택근로 확산의 영향을 중심으로-” 연구에서는 한국노동패널 23차 부가조사 자료를 이용하여 유연근무제와 근로자의 일·생활균형의 관계에 대해 살펴보고자 코로나19 이후 재택근로 확산의 영향을 중심으로 실증분석을 수행하였다. 분석 결과, 재택근무제는 근로자의 행복도와 가족관계 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 여성의 경우 직무만족도와 조직몰입도, 일자리 안정성과 관련한 직무만족도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한, 재택근무자와 비재택근무자의 코로나19를 전후로 한 시간활용 변화를 수면시간, 자기계발시간, 자녀돌봄, 가사노동, 운동, 친교모임 등 다양한 측면에서 살펴보고 있다. 분석 결과, 재택근무자가 비재택근무자에 비해 코로나19 이후 가사노동 시간과 자녀돌봄 시간이 더욱 크게 증가하였다는 점을 확인할 수 있었으며, 이러한 경향은 여성에게서 더욱 크게 나타났다. 해당 연구의 분석 결과는 재택근무제의 효과가 자녀돌봄과 일을 병행해야 하는 근로자들에게는 오히려 그 효과가 반감될 수 있으며, 그 반감의 영향은 여성에게 더 클 수 있음을 시사하고 있다. 따라서 자녀돌봄 등으로 인해 일·생활 갈등 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 필요함을 제시하였다.

이상과 같이 코로나19와 유연근무와 관련된 최근 연구는 유연근무제의 긍정적인 인식과 성과-업무 효율성 증가, 일과 생활의 균형 제고-나 특정 연령그룹인 미취학 및 취학 자녀가 있는 기혼 여성의 유연근무제의 부정적인 효과-가사노동 및 자녀돌봄시간 증가-를 규명하는데 관심을 두고 있는 경향이 있다. 그러나 코로나19로 인해 확산되고 있는 유연근무제는 서론에서 언급한 것처럼 이러한 성별 불균형 뿐만 아니라 연령집단 간 불균형에도 영향을 미칠 수 있을 것이나, 이에 대한 연구는 부재한 상황이다. 나이가 들수록 디지털 기기 사용 역량이 낮다는 점에서 고령 근로자의 경우 다른 연령집단에 비해 유연근무 활용이 낮을 수 있다. 그러나 이들 고령 근로자는 생애주기상 감염병에 취약하다는 점에서 시간과 장소에 구애받지 않는 유연근무가 다른 연령집단에 비해 필요할 수 있다. 반면 청년층의 경우 새로운 사회 문화와 기업 제도를 받아들이고 적응하는데 유리하다는 점에서 다른 연령집단에 비해 유연근로에 대한 활용과 인식이 높을 수 있을 것이며, 중·장년층의 경우 자녀 양육으로 인해 유연근로에 대한 활용 니즈가 높을 수 있을 것이다. 따라서 본 연구는 유연근로제 활용의 영향요인으로 연령집단에 주목하여 연령집단에 따라 유연근무제 활용에 차이가 있는지 살펴본 후, 이러한 유연근로제 활용의 성과로서 연령 집단별 일·생활 균형을 비교 분석하고자 한다.

III. 분석자료 및 분석방법

1. 분석자료 및 분석대상

본 연구에 사용된 자료는 한국노동연구원에서 2020년~2021년 실시한 『한국노동패널』 23차~24차 본조사의 개인 자료와 코로나19 부가조사 자료의 결합자료이다. 해당 자료는 1998년 제주도를 제외한 전국에서 추출된 5,000개 가구 표본과 이에 속하는 15세 이상 생산가능인구 13,319명의 개인을 포함하여 조사를 시작하였으며, 이후 표본 마모에 대응하여 2차례의 표본 추가(2009년 12차년도, 2018년 21차년도)를 진행하였다. 본 연구 2018년에 추가된 표본을 포함하여 23차 22,964명, 24차 22,958명의 개인 자료와 부가 자료를 활용한다.⁷⁾

한국노동패널의 개인 자료는 개인의 경제활동상태, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업 훈련, 고용상의 특성, 근로시간, 직무만족 및 생활만족, 구직활동, 노동시장 이동 등의 내용을 포함한다. 한국노동패널은 필요한 경우 본조사 이외에 부가조사를 실시하고 있는데, 코로나19가 발생한 23차~24차에는 코로나19로 인해 변화된 생활 및 인식조사를 주요 내용으로 측정하였다.

한편 본 연구는 임금근로자⁸⁾만을 대상으로 하며, 연령집단은 청년층, 중장년층, 고령층으로 구분한다. 청년층은 「청년기본법」 상에서 정의하는 19세 이상 34세 이하, 고령층은 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 시행령에서 정의하는 55세 이상이다(국가법령정보센터 홈페이지, 2022.9.13.). 다만 23차~24차 자료에서 고령 근로자의 최고 연령은 93세이나 노동시장 환경 특성을 고려하여 73세를 상한 연령으로 조정하였다. 그 이유는 경제활동인구조사의 고령층 부가조사에 의하면, 고령층은 73세까지 일하기를 희망하고 있기 때문이다(통계청, 2022.7.26). 또한 실제 노동시장에 은퇴하는 연령으로 72세 전후라고 보고되고 있기 때문에 이를 반영하고자 하였다. 따라서 고령층의 연령은 55세~73세이다. 중장년층은 청년층과 고령층의 사이인 35세 이상 54세 이하이다.

본 연구에 활용되는 주요 변수의 결측치를 제외한 최종 분석대상은 12,334명이다. 2021년 연령을 기준으로 청년층 1,946명, 중장년층 6,535명, 고령층 3,853명이다.

2. 분석모형 및 기초통계

가. 분석모형

본 연구는 연령 특성이 유연근무제 활용 여부에 미치는 영향을 분석하기 위해서는 패널로짓 모형을, 연령 집단별로 유연근무제가 일·생활 균형에 미치는 영향을 살펴보기 위해서는 패널순서

7) 한국노동연구원(2022.7.15.), 「한국노동패널 2022년 데이터워크숍」 자료, p.10 참고.

8) 23차 부가조사는 2020년 3월부터 조사시점에 일자리를 지속한 임금근로자 대상으로 유연근무제 관련 조사를 실시하였다.

형로짓 모형을 사용하였다. 유연근무제 활용의 영향요인 모형은 종속변수가 활용(1), 미활용(0)의 이항변수(binary variable)이며, 유연근무제의 일·생활 균형 영향요인 모형은 종속변수가 매우 불만족(5), 불만족(4), 보통(3), 만족(2), 매우 만족(1)의 5점 리커트 척도이다.

한편 패널모형은 패널 개체의 특성을 의미하는 시간 불변 오차항의 추론(inference) 방식에 따라 고정효과모형이나 확률효과모형을 사용하게 되는데, 패널 개체들이 모집단에서 무작위로 추출된 표본인 경우 시간불변 오차항은 확률분포를 따른다고 가정할 수 있어 확률효과를 추정할 수 있다(민인식, 최필선, 2009). 고정효과는 오차항과 설명변수 간의 임의의 상관관계를 허용하지만 확률효과는 그렇지 않기 때문에, 일반적으로 고정효과가 확률효과보다 더 효율적인 분석모형이다. 그러나 주요 설명변수가 시간 불변인 경우와 같은 특정 상황에서는 고정효과를 이용할 수 없고, 확률효과나 합동 모형을 추정할 수밖에 없다(Wooldridge, 2012).⁹⁾ 이때 관측되지 않는 효과는 모든 설명변수와 상관관계가 없다고 가정하기 때문에, 확률효과만을 사용할 수 있다. 확률효과를 사용하는 경우 설명변수에는 가능한 많은 시간불변을 통제하게 된다. 또한 일반적으로 확률효과가 합동모형보다 효율적인 추정치이다(Wooldridge, 2012). 본 연구의 분석 기간은 2020년과 2021년으로 2개년에 불과하여, 유연근무제 및 관련 설명변수들의 시간에 따른 변화가 매우 작다. 따라서 본 연구는 패널로짓모형의 확률효과를 이용하여 분석을 수행하였다.

나. 변수의 구성 및 기초통계

분석모형에서 언급한 것과 같이, 연령 특성이 유연근무제 활용 여부에 미치는 영향의 경우 종속변수는 유연근무제 활용 여부이다. 한국노동패널조사 23차~24차에서는 재택근무제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 원격근무제 등의 유연근무제를 사용하였는지 조사하고 있다.¹⁰⁾ 전체 근로자의 유연근무제 활용률이 약 3%로 매우 낮다는 점을 고려하여, 본 연구는 유연근무제의 세부 유형을 구분하지 않고 어떠한 유형이라도 활용한 적이 있는지 여부로 변수를 정의한다.¹¹⁾ 연령집단별 유연근무제의 일·생활 균형에 미치는 영향은 일자리 만족도와 가족관계 만족도이다. 한국노동패널조사 23~24차에서는 매우 불만족(5), 불만족(4), 보통(3), 만족(2), 매우 만족(1)으로 조사하고 있어, 만족도가 높을수록 점수가 높도록 역코딩하여 활용하였다.

종속변수의 기초통계량은 <표 1>과 같다. 유연근무제 활용 비율은 중장년층이 4%로 가장 높고, 그다음 청년층 3%, 고령층 1% 순이다. 만족도 변수 역시 이러한 연령 집단별 경향성이 나타나서, 중장년층이 모든 연령집단에서 만족도 수준이 가장 높고 고령층이 가장 낮다.

9) 민인식, 최필선(2009)에서도 시계열 관측개체 수가 작은 경우 패널그룹 더미를 포함하는데 문제가 있을 수 있으며(p.254), 한국노동패널은 전체 근로자 모집단에서 무작위로 추출된 표본이므로 확률효과모형으로 추정하는 것이 직관과 일치한다고 언급하고 있다(p.193).

10) 23차에서는 그 외 기타 유형의 유연근무제 사용 여부를 조사하였으나 24차에서는 해당 문항을 삭제하였다. 23차에서 사례 수가 한 자리 수 미만으로 매우 저조하였다.

11) 유형별 유연근무제 활용 비율을 살펴보면, 재택근무제 2.3%, 시차출퇴근제 0.6%, 선택근무제 0.2%, 원격근무제 0.2%이다. 근로자가 가장 많이 활용하는 유연근무제 유형은 재택근무제이다.

<표 1> 종속변수 기초통계량

변수		청년층 (N=1,948, n=974, T=2)				중장년층 (N=6,538, n=3,269, T=2)				고령층 (N=3,854, n=1,927, T=2)			
		평균	표준 편차	최소값	최대값	평균	표준 편차	최소값	최대값	평균	표준 편차	최소값	최대값
유연근무제 활용	overall	0.03	0.18	0.00	1.00	0.04	0.19	0.00	1.00	0.01	0.09	0.00	1.00
	between		0.14	0.00	1.00		0.15	0.00	1.00		0.08	0.00	1.00
	within		0.11	-0.47	0.53		0.11	-0.46	0.54		0.05	-0.49	0.51
일자리 만족도	overall	3.39	0.55	1.00	5.00	3.43	0.56	1.00	5.00	3.29	0.57	1.00	5.00
	between		0.47	2.00	5.00		0.48	1.00	5.00		0.49	1.50	5.00
	within		0.29	1.39	5.39		0.28	1.93	4.93		0.29	1.79	4.79
가족관계 만족도	overall	3.70	0.53	1.00	5.00	3.72	0.54	1.00	5.00	3.62	0.58	1.00	5.00
	between		0.45	2.00	5.00		0.46	1.00	5.00		0.50	1.00	5.00
	within		0.28	2.20	5.20		0.28	2.22	5.22		0.29	2.62	4.62

자료 : 한국노동패널 23차~24차 조사.

선행연구에서 유연근무제 활용과 관련 있는 변수로 확인되었거나 영향요인 분석에서 투입된 변수를 본 연구의 설명변수로 활용하였다. 구체적으로 인구사회학적 특성으로 성별, 교육 수준, 혼인 상태, 거주지역을, 자녀 및 가족 관련 요인으로 미취학자녀 수, 초중고자녀 수, 배우자 취업 여부를 사용한다. 그리고 일자리 관련 요인으로 임금, 근로시간, 비정규직 여부, 정부 및 공공기관 여부를 투입하며, 그 외 산업과 직업, 기업 규모를 통제한다.¹²⁾

이상 모형에 투입되는 주요 변수의 구성과 기초통계량은 <표 2>에 제시되어 있다. overall 표준 편차의 상당 부분은 패널 그룹간의 특성을 보여주는 between의 값이며, within의 표준편차는 매우 작다. 이를 통해 앞서 분석모형에서 언급한 것처럼 본 연구에 활용한 자료의 설명변수의 시간가변성이 적어 고정효과로 추정하는데 어려움이 있다는 것을 알 수 있다.

인구학적 특성별 연령집단 간 차이를 살펴보면, 성별의 경우 청년층은 여성 근로자(54%)가 남성 근로자보다 많지만, 중장년층(59%)과 고령층(54%)은 남성 근로자가 여성 근로자보다 많다. 청년층과 중장년층의 평균 교육 수준은 전문대 졸업이나, 고령층의 평균 교육 수준은 이보다 낮은 고등학교 졸업으로 연령집단 간 차이가 있다. 혼인상태별로는 청년층의 경우 미혼 비율이 다른 연령층보다 높고, 지역별로는 연령집단간 차이가 거의 없지만 중장년층이 조금 높은 편이다.

자녀 및 가족 관련 요인을 살펴보면, 미취학 및 초중고 자녀 수는 중장년층의 경우 다른 연령층보다 많다. 중장년층의 자녀는 초중고(0.80명)가 미취학(0.27명)보다 많다. 배우자 취업 비율의 경우 중장년층(56%)과 고령층(0.47%)이 절반 내외 수준인 반면, 청년층은 이보다 낮은 20%이다. 이는 청년층의 경우 미혼 비율이 높은 것과 관련 있다.

12) 임금은 소비자물가지수를 반영한 실질임금을 로그화하여 활용하였다. 기업 규모의 경우 한국노동패널조사에서 정부의 경우는 조사하지 않기 때문에 이 경우 “모르겠음”으로 더미화하였다.

<표 2> 설명변수 기초통계량

변수		청년층 (N=1,948, n=974, T=2)				중장년층 (N=6,538, n=3,269, T=2)				고령층 (N=3,854, n=1,927, T=2)			
		평균	표준 편차	최소값	최대값	평균	표준 편차	최소값	최대값	평균	표준 편차	최소값	최대값
성별 (1=여성)	overall	0.54	0.50	0.00	1.00	0.41	0.49	0.00	1.00	0.46	0.50	0.00	1.00
	between		0.50	0.00	1.00		0.49	0.00	1.00		0.50	0.00	1.00
	within		0.00	0.54	0.54		0.00	0.41	0.41		0.00	0.46	0.46
교육수준 (1.중학교 이하, 2.고등학교 3.전문대, 4.대학 이상)	overall	3.22	0.79	1.00	4.00	3.01	0.92	1.00	4.00	2.01	1.01	1.00	4.00
	between		0.79	1.00	4.00		0.92	1.00	4.00		1.01	1.00	4.00
	within		0.04	2.72	3.72		0.01	2.51	3.51		0.01	1.51	2.51
혼인상태 (1.미혼, 2.기혼유배우, 3.별거·이혼·사별)	overall	1.26	0.46	1.00	3.00	1.93	0.45	1.00	3.00	2.16	0.43	1.00	3.00
	between		0.45	1.00	3.00		0.45	1.00	3.00		0.43	1.00	3.00
	within		0.09	0.26	2.26		0.05	0.93	2.93		0.04	1.66	2.66
지역 (1=수도권)	overall	0.51	0.50	0.00	1.00	0.54	0.50	0.00	1.00	0.50	0.50	0.00	1.00
	between		0.50	0.00	1.00		0.50	0.00	1.00		0.50	0.00	1.00
	within		0.04	0.01	1.01		0.02	0.04	1.04		0.02	0.00	1.00
미취학 자녀수	overall	0.18	0.48	0.00	3.00	0.27	0.56	0.00	3.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	between		0.46	0.00	3.00		0.54	0.00	3.00		0.00	0.00	0.00
	within		0.13	-1.32	1.68		0.14	-0.73	1.27		0.00	0.00	0.00
초중고 자녀 수	overall	0.04	0.23	0.00	3.00	0.80	0.91	0.00	4.00	0.04	0.25	0.00	3.00
	between		0.22	0.00	2.50		0.89	0.00	4.00		0.24	0.00	3.00
	within		0.07	-0.46	0.54		0.18	-0.70	2.30		0.06	-0.96	1.04
배우자 취업여부 (1=취업)	overall	0.20	0.40	0.00	1.00	0.56	0.50	0.00	1.00	0.47	0.50	0.00	1.00
	between		0.38	0.00	1.00		0.47	0.00	1.00		0.47	0.00	1.00
	within		0.10	-0.30	0.70		0.15	0.06	1.06		0.15	-0.03	0.97
월평균임금	overall	236.45	99.63	10.0	2000.0	310.40	154.13	0.0	1250.0	222.33	157.48	20.0	3000.0
	between		94.10	20.0	1500.0		149.95	15.0	1075.0		151.70	20.0	1805.0
	within		32.78	-263.6	736.5		35.70	17.90	602.90		42.36	-972.67	1417.33
근로시간	overall	40.44	7.75	3.00	84.00	40.39	7.98	0.00	90.00	38.14	12.36	1.00	126.00
	between		6.98	6.00	66.00		7.33	2.00	85.00		11.47	5.50	95.00
	within		3.36	18.44	62.44		3.15	12.39	68.39		4.61	-1.86	78.14
비정규직여부 (1=비정규직)	overall	0.27	0.45	0.00	1.00	0.27	0.44	0.00	1.00	0.60	0.49	0.00	1.00
	between		0.42	0.00	1.00		0.42	0.00	1.00		0.47	0.00	1.00
	within		0.16	-0.23	0.77		0.15	-0.23	0.77		0.15	0.10	1.10
정부·공공기관여부 (1=정부·공공기관)	overall	0.12	0.33	0.00	1.00	0.14	0.35	0.00	1.00	0.11	0.32	0.00	1.00
	between		0.31	0.00	1.00		0.33	0.00	1.00		0.30	0.00	1.00
	within		0.10	-0.38	0.62		0.10	-0.36	0.64		0.10	-0.39	0.61

자료: 한국노동패널 23차~24차 조사.

일자리 관련 요인에서는 월평균 임금의 경우 중장년층이 가장 많고, 비정규직 비율의 경우 고령층이 다른 연령집단에 비해 압도적으로 높은 것이 특징이다. 우리나라의 법정 정년 연령은 60세이나 우리나라 고령층은 퇴직 이후에도 계약직이나 임시/일용직으로 노동활동을 지속하기에 상대적으로 고령층의 비정규직 비율이 높은 것으로 유추된다.¹³⁾

그 외에 근로시간의 경우 청년층과 고령층은 평균 약 40시간인 반면, 고령층은 이보다 다소 낮은 38시간이다. 기업 유형은 연령 집단별 차이가 크지 않다.

IV. 분석 결과

1. 유연근무제 활용의 영향요인

<표 3>은 유연근무제 활용의 영향요인을 분석한 것으로, 합동로짓모형과 패널로짓모형으로 분석한 결과가 매우 유사하며, 이후 설명은 보다 효율적인 추정치인 패널로짓모형을 기준으로 한다. 본 연구의 관심 변수인 연령집단은 유연근무제 활용의 영향요인으로 확인된다. 청년층을 기준으로 중장년층의 경우 유연근무제를 활용할 가능성이 높다. 그러나 임현철(2021.12)와 손연정 외(2012.12)가 지적한 것처럼, 근로자의 유연근무제 활용은 기업에 의해 영향을 받을 수 밖에 없다. 연령집단별 유연근무제 도입률을 살펴보면, 청년층 7.5%, 중장년층 7.3%, 고령층 2.5%이다. 고령층의 경우 다른 연령집단에 비해 유연근무제 도입률이 현저히 낮다. 고령층이 근무하는 기업에서 유연근무제 도입률이 낮은 것은 고령층의 일자리는 다른 연령집단과 체계적인 차이가 있을 수 있다. 또는 앞서 살펴본 것처럼 고령층의 비정규직 비율이 높다는 점에서 동일 기업내에서도 고령층의 계약형태나 종사상지위로 인해 유연근무제를 적용받을 수 없는 경우일 수도 있다. 이는 향후 연구과제로 남겨두고자 한다.

연령집단 외에 유연근무제 활용의 영향요인은 성별, 교육 수준, 혼인상태, 지역, 배우자 취업 여부, 로그월평균임금, 정부·공공기관 여부로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 먼저 인구사회학적 특성에서 성별로는 여성이 남성에 비해 유연근무제를 활용할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 선행연구와 일치되는 결과로(조숙인, 2021; 손연정 외, 2022.7) 특히 코로나19 팬데믹시기 돌봄기관의 서비스 중단으로 여성이 유연근무제(재택근무제)를 활용하는 현실을 반영한 것으로 생각된다. 그러나 선행연구에서 지적한 것과 같이 유연근무제를 활용하는 여성의 경우 돌봄과 가사 부담의 증가로 일·생활의 균형이 증가하는지는(손연정 외, 2022.7) 본 연구의 범위를 벗어나며 향후 연구과제로 남겨두고자 한다.

13) 공적연금이 미성숙한 우리나라에서 고령자의 소득보충을 위해 실시하는 노인일자리 및 사회활동지원사업 역시 고령층 비정규직 비율을 높인 것으로 보인다. 노인일자리 및 사회활동지원사업의 약 80%는 1년 이내에 근무하는 공익활동형이기 때문이다.

<표 3> 유연근무제 활용의 영향요인

종속변수: 유연근무제 활용		패널로짓모형		합동로짓모형	
		Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
연령집단	중장년층	0.4298 *	0.2502	0.3696 **	0.1762
(기준:청년층)	고령층	-0.2085	0.3722	-0.1001	0.2724
성별(기준:남성)		0.6620 ***	0.2041	0.5333 ***	0.1406
교육수준	고등학교	1.3789	1.0965	1.4379	1.0359
(기준:중학교 이하)	전문대	2.0400 *	1.1094	2.0088 *	1.0417
	대학교 이상	2.6021 **	1.1088	2.4227 **	1.0408
혼인상태	기혼 유배우	-0.7871 **	0.3286	-0.6743 ***	0.2372
(기준:미혼)	별거 · 이혼 · 사별	-0.2703	0.4616	-0.1691	0.3329
지역(기준:비수도권)		0.9710 ***	0.1866	0.7838 ***	0.1315
미취학 자녀수		0.0276	0.1660	0.0604	0.1152
초중고 자녀 수		-0.1984	0.1257	-0.1594 *	0.0879
배우자 취업여부(기준:미취업)		0.7483 ***	0.2384	0.5903 ***	0.1743
로그월평균임금		0.5246 **	0.2224	0.4178 **	0.1632
근로시간		-0.0176	0.0147	-0.0159	0.0111
비정규직여부(기준:정규직)		-0.1693	0.2256	-0.2036	0.1726
정부 · 공공기관여부(기준:민간영리 등)		0.7187 ***	0.2477	0.5616 ***	0.1729
기업규모		통제(결과생략)			
산업		통제(결과생략)			
직업		통제(결과생략)			
Log likelihood		-1212.332***		-1251.2008***	
N		12,334		12,334	

주: * 10%, ** 5%, *** 1% 신뢰수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 한국노동패널 23차~24차 조사.

교육수준은 중학교 이하를 기준으로 전문대 이상인 경우, 지역이 수도권인 경우 유연근무제를 활용할 가능성이 높다. 수도권의 경우 비수도권에 비해 인구밀도가 높고 코로나19의 확산세가 컸던 만큼 유연근무제의 활용이 높은 것으로 해석된다. 혼인상태는 미혼을 기준으로 기혼 유배우인 경우 유연근무제를 활용할 가능성이 낮다.

자녀 및 가족 관련 요인을 살펴보면, 미취학 및 초중고 자녀 수는 통계적으로 유의미한 영향요인이 아니며, 배우자가 취업한 경우 미취업자에 비해 유연근무제를 활용할 가능성이 높다.

일자리 관련 요인에서는 월평균임금 수준이 높을수록, 기업 유형이 정부 및 공공기관인 경우 유연근무제를 활용할 가능성이 높다. 그러나 지상훈(2021.3)과 달리 비정규직 여부는 유연근무제의 활용과 통계적으로 유의미한 관련성이 없었다.

2. 유연근무제 활용이 연령집단별 일·생활 균형에 미치는 영향

<표 4>와 <표 5>는 유연근무제 활용이 연령집단별로 일·생활의 균형에 어떠한 영향을 미치는지 분석한 결과이다. 일·생활의 균형은 일자리 만족도와 가족관계 만족도이며, 본 연구의 주된 관심사인 연령집단별 유연근무제 활용의 성과에 대해 집중적으로 보고한다.

유연근무제의 활용이 일자리 만족도에 미친 영향을 연령집단별로 구분하여 살펴본 결과, 중장년층만 통계적으로 유의한 수준에서 만족도를 높이는 것으로 나타났다(<표 4>). 유연근무제는 중장년층의 가족관계 만족도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인된다(<표 5>).

<표 4> 유연근무제 활용이 연령집단별 일·생활 균형에 미치는 영향 : 일자리 만족도

종속변수: 일자리 만족도		청년층		중장년층		고령층	
		Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
유연근무제 활용(기준:미활용)		0.2577	0.3863	0.3521 *	0.2129	-0.7461	0.6082
성별(기준:남성)		-0.0755	0.1871	0.4800 ***	0.1262	0.4929 ***	0.1615
교육수준 (기준:중학교 이하)	고등학교	1.1272	1.0366	0.2960	0.2862	0.0824	0.1424
	전문대	1.2679	1.0361	0.1094	0.2974	0.2131	0.2512
	대학교 이상	1.3366	1.0412	0.5290 *	0.3014	0.5144 **	0.2321
혼인상태 (기준:미혼)	기혼 유배우	-0.0263	0.4136	0.3892 **	0.1730	0.3227	0.3871
	별거·이혼·사별	-0.1554	0.8464	0.0222	0.2170	0.4941	0.4012
지역(기준:비수도권)		-1.0277 ***	0.1726	-0.6529 ***	0.0957	-1.1499 ***	0.1223
미취학 자녀수		0.0532	0.2120	0.1688 *	0.0905	(omitted)	
초중고 자녀 수		0.2014	0.3569	0.0171	0.0576	-0.8220 ***	0.2308
배우자 취업여부(기준:미취업)		0.1226	0.3870	-0.0671	0.1125	-0.0259	0.1256
로그월평균임금		1.6591 ***	0.2432	1.4261 ***	0.1275	1.5620 ***	0.1402
근로시간		-0.0346 ***	0.0118	-0.0245 ***	0.0062	-0.0209 ***	0.0056
비정규직여부(기준:정규직)		-0.7710 ***	0.1992	-0.6179 ***	0.1109	-0.6358 ***	0.1368
정부·공공기관여부(기준:민간영리 등)		1.1820 ***	0.2837	1.2748 ***	0.1637	1.2897 ***	0.2091
기업규모		통제(결과생략)					
산업		통제(결과생략)					
직업		통제(결과생략)					
/cut1		-2.2319	1.8399	-2.2627 ***	0.8278	-2.5777 ***	0.9422
/cut2		2.1979	1.5626	1.5696 **	0.7182	1.8473 **	0.8030
/cut3		8.6414 ***	1.5990	7.7418 ***	0.7407	7.9245 ***	0.8387
/cut4		15.0717 ***	1.6838	15.3428 ***	0.8239	14.4805 ***	0.9415
Log likelihood		-1339.5424***		-4478.4458***		-2699.4269***	
N		1,946		6,535		3,853	

주: * 10%, ** 5%, *** 1% 신뢰수준에서 통계적으로 유의함
 자료: 한국노동패널 23차~24차 조사.

<표 5> 유연근무제 활용이 연령집단별 일·생활 균형에 미치는 영향 : 가족관계 만족도

종속변수: 가족관계 만족도	청년층		중장년층		고령층	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
유연근무제 활용(기준:미활용)	0.4724	0.4354	0.6830 ***	0.2365	0.0064	0.6466
성별(기준:남성)	0.0021	0.2105	0.1907	0.1360	-0.0957	0.1752
교육수준 (기준:중학교 이하)	고등학교	0.6177	1.0709	0.4503	0.2971	0.2019
	전문대	0.9762	1.0713	0.5098	0.3105	0.2514
	대학교 이상	1.3743	1.0789	0.8238 ***	0.3154	0.5730 **
혼인상태 (기준:미혼)	기혼 유배우	0.7581	0.4793	0.9247 ***	0.1854	2.0238 ***
	별거·이혼·사별	-0.8604	0.8803	-0.7103 ***	0.2250	0.8844 **
지역(기준:비수도권)	-0.5878 ***	0.1903	-0.2875 ***	0.1028	-0.7810 ***	0.1307
미취학 자녀수	0.0946	0.2513	0.3020 ***	0.1006	(omitted)	
초중고 자녀 수	0.2645	0.4127	0.0044	0.0629	-0.7580 ***	0.2454
배우자 취업여부(기준:미취업)	0.2662	0.4433	0.2504 **	0.1212	0.2376 *	0.1340
로그월평균임금	0.6898 ***	0.2581	0.3669	0.1297	0.3767 ***	0.1407
근로시간	-0.0229 *	0.0124	-0.0054	0.0065	0.0019	0.0058
비정규직여부(기준:정규직)	-0.7134 ***	0.2121	-0.5975 ***	0.1174	-0.3295 **	0.1455
정부·공공기관여부(기준:민간영리 등)	0.5079	0.3185	0.6964 ***	0.1737	0.3285	0.2228
기업규모	통제(결과생략)					
산업	통제(결과생략)					
직업	통제(결과생략)					
/cut1	-6.1583 ***	1.9403	-7.1240 ***	0.9226	-7.6322 ***	1.1653
/cut2	-2.8673 **	1.6730	-3.3655 ***	0.7618	-2.9192 ***	0.8611
/cut3	2.4353	1.6642	1.3965 *	0.7540	1.9758 **	0.8565
/cut4	9.9322 ***	1.7259	8.8435 ***	0.7846	9.1300 ***	0.9038
Log likelihood	-1305.9921***		-4408.2793***		-2868.0156***	
N	1,946		6,535		3,853	

주: * 10%, ** 5%, *** 1% 신뢰수준에서 통계적으로 유의함

자료: 한국노동패널 23차~24차 조사.

선행연구에서 유연근무제의 성과는 긍정적·부정적 효과가 보고되고 있지만, 연령집단별로는 청년층과 고령층에서는 유연근무제의 의미 있는 성과가 확인되지 않는다. 다만 중장년층에서 일자리 만족도와 가족관계 만족도에서 모두 긍정적인 효과로 나타나 일·생활 균형의 성과를 확인할 수 있다. 기초통계량에서 살펴본 것처럼, 중장년층은 생애주기상 미취학 자녀를 양육하는 시기로 유연근무제를 활용할 니즈가 높을 수 있다. 특히 중장년층은 코로나19 대유행으로 발생한 영유아 돌봄기관의 서비스 중단 시기에 재택근무제를 활용하여 일과 생활의 시간을 보다 효율적으로 배분할 유인이 높고, 본 연구 결과와 같이 이는 실제 유연근무제 활용으로 이어졌을 가능성이 높아 보인다. 이는 또 중장년층이 유연근무제를 활용하여 일·생활 균형을 제고하며, 일자리와 가족관계에서 만족도 수준을 높게 인식하는 것으로 유추된다.

V. 결론

코로나19 팬데믹은 우리 사회의 다양한 영역에서 비대면 문화를 확산시켰으며, 일자리 분야에서는 유연근무제를 확대하는 요인으로 작용하였다. 유연근무제는 일과 삶의 균형을 높이며 삶의 질을 향상시키는 제도이나, 국내에서 활용률이 낮고 경험적 연구가 부족한 상황이다.

본 연구는 유연근로제 활용의 영향요인으로 연령집단에 주목하여 연령집단(청년층, 중장년층, 고령층)에 따라 유연근무제 활용에 차이가 있는지 살펴본 후, 이러한 유연근로제 활용의 성과로서 연령집단별 일·생활 균형(일자리 만족도, 가족관계 만족도)을 비교분석하였다. 한국노동패널 23차~24차의 개인 및 부가조사 자료를 이용하여 패널(순위형)로짓모형을 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 유연근무제 활용의 영향요인은 연령집단, 성별, 교육수준, 혼인상태, 지역, 배우자 취업여부, 로그월평균임금, 정부·공공기관 여부로 나타났다. 구체적으로 연령집단이 중장년층인 경우, 성별이 여성인 경우, 교육 수준이 높을수록, 혼인상태가 미혼이나 별거·사별·이혼인 경우(기혼 유배우자가 아닌 경우), 수도권 거주자의 경우 유연근무제를 활용할 가능성이 높았다. 또한 배우자가 취업한 경우, 임금수준이 높을수록, 정부 및 공공기관에 근무하는 경우 유연근무제를 활용할 가능성이 높았다. 따라서 유연근무제 활용에 있어 연령집단별 차이가 있는 것을 알 수 있었다.

둘째, 유연근무제 활용은 중장년층의 일자리 만족도와 가족관계 만족도에 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다. 반면 청년층과 고령층은 통계적으로 유의미한 수준에서 유연근무제 활용에 따른 일·생활 균형의 효과가 확인되지 않았다.

이러한 연구 결과를 토대로, 연구진은 유연근무제 활용과 성과는 생애주기 특성과 니즈에 맞춰 보다 유연하게 운영될 필요가 있다는 점을 시사점으로 제시하고자 한다. 이를 위해 현재 기업에서 도입·운영 중인 유연근무제는 생애주기상 주양육시기에 있는 근로자에 초점을 두고 설계되어 있는 것이 아닌지 점검이 필요해 보인다. OECD나 다수의 연구 결과에서 제시된 일과 생활의 균형이 삶의 질이나 웰빙을 구성하는 중요한 요소라는 점은 전 생애에 걸쳐 추구하는 가치이다. 유연근무제는 자녀돌봄뿐만 아니라 자기계발을 위한 운동이나 학습, 이·전직이나 은퇴 준비, 출퇴근거리나 교통 등의 이유로 선택 니즈가 있을 수 있다.

또한 우리 사회에서 유연근무제가 보다 확산·정착되기 위해서는 국가와 기업 차원의 노력이 보다 적극적으로 이루어질 필요가 있다. 방상진(2017.1)에 의하면 선진국이 유연근무제를 정착시킬 수 있었던 이유의 하나로 국가적 공감대 형성을 통해 제도의 필요성에 대한 인식 제고에 대한 노력을 꼽고 있다. 이러한 국가적 공감대는 ‘여성·고령 인력 증가’, ‘저출산’ 대응이라는 명확한 목적에서 출발하였다는 점에서, 전 세계적으로 가장 빠른 인구고령화를 경험하는 우리나라에 시사하는 바가 높다. 또한 안세연·김효선(2019.2)에 따르면 우리나라에서 유연근무제의 성공적인 정착 조건으로 기업 차원의 대응이 중요한 것으로 확인되었다.

마지막으로 본 연구의 한계와 향후 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 유연근무제의 활용에 관해 분석하였으며, 유연근무제 활용에 대한 니즈를 반영하지 못하였다는 점에서 한계가 있다. 가령, 손연정 외(2021.12)에 의하면, 20~40대 기혼 여성의 경우 출산 및 육아의 이유로 유연근무제

활용에 대한 필요성은 높지만 실제 활용으로 이어지지 않는다는 지적이 있다. 향후 유연근무제 활용 니즈와 실제 활용이 일치하는지에 대한 연구를 수행한다면, 의미있는 시사점을 얻을 수 있을 것으로 기대된다. 둘째, 본 연구는 표본 수의 부족으로 유연근무제도의 유형별 특성을 반영하지 못하였다. 유연근무제는 기업별로 도입된 유형이 다르며, 유형별로 시간이나 장소의 유연성이 달라 일·생활 균형의 효과는 상이할 수 있으므로 향후 이를 고려한 연구가 진행될 필요가 있다. 셋째, 일·생활 균형의 종속변수에 대한 체계적인 고민이 부족하였다. 본 연구는 2차 자료를 활용한 분석으로 유연근무제의 성과로서 일·생활 균형에 대한 충분한 이론적 고찰이나 측정방안에 대한 고려를 할 수 없었다. 앞으로 이어지는 한국노동패널조사에서 이와 관련된 조사 문항 개발을 검토할 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 고용노동부(2016.11), 『유연근무제 우리 기업은 어떻게 운영할까요 1권』.
- 고용노동부, 『궁금증이 쏙쏙 풀리는 유연근무제 Q&A』.
- 고은정·김상수(2017.11), “유연근무제 사용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 동기 및 개인, 조직, 직무 특성의 조절효과를 중심으로”, 경영컨설팅연구, 제17권 제4호,, pp.87~101.
- 김남희(2017.8), “약물사용자의 치료서비스 이용 의도 예측 연구 - 확장된 건강서비스이용행동모형의 적용 -”, 한국사회복지학, 제69권 제3호, pp.165~191.
- 김유한(2020), “유연근무제 확산을 위한 스마트 워크 선호도 증대에 관한 연구”, 「한국인사행정학회보」, 제19권 제3호, 한국인사행정학회, pp.159~186.
- 민인식·최필선(2009), 「STATA 패널데이터 분석」, 한국STATA학회.
- 방상진(2017.1.5), “선진국 기업들은 어떻게 유연근무제를 정착시켰는가”, POSRI 이슈리포트, 포스코경영연구원 경영연구센터, pp.1~9.
- 법제처·찾기쉬운 생활법령정보(2022.8.25), 「유연근무제」 소개 자료.
- 손연정·이은주·채민희(2021.12), 「비대면 시대 일하는 방식의 변화와 일·생활균형」, 정책연구 2021-02, 한국노동연구원.
- 손연정(2022.7), “유연근무제와 근로자의 일·생활균형 - 코로나19 이후 재택근로 확산의 영향을 중심으로-”, 가족자원경영과 정책, 제26권 2호, 한국가족자원경영학회, pp.37~51.
- 안세연·김효선(2019.2), “스마트워크센터근무 도입 사례를 통해서 본 성공적인 직장 유연화 과정의 조건”, KBR, 제23권 제1호, pp.153~179.
- 안인숙·이결재(2022), “직업 및 여가가치관이 유연근무제인식과 행동의도에 미치는 영향”, 한국외식산업학회지, 제18권 제1호, 한국외식산업학회, pp.55~67.
- 임현철(2021.12), “소기업, 중기업, 대기업 근로자의 워라벨 결정요인 비교분석”, 『입법과 정책』, 제13권 제3호, 국회입법조사처, pp.177~208.
- 정도범·유화선(2022.6), “코로나19(COVID-19)와 제조기업의 유연근무제도 활용 여부: 전망 이론(Prospect Theory)을 중심”, 연세경영연구, 제59권 제1호(통권 제119호), 연세대학교 경영연구소, pp.21~45.
- 정익중(2020), “코로나19로 인한 아동돌봄 문제에 대한 해외 대응과 그 시사점”, 국제사회보장리뷰 2020 여름호 Vol. 13, 한국보건사회연구원, pp. 47~59.
- 정진택·이윤목(2013.11), “스마트 유연근무제 유형에 관한 연구”, The Journal of Digital Policy & Management 2013 Nov, 11(11), pp.169~175.
- 조숙인(2021.6), “코로나19 상황 속 맞벌이 가구의 일·가정 양립 실태와 요구”, 육아 정책포럼 - 집중조명, 육아정책연구소, pp.18~28.
- 지상훈(2021.3), “「경제활동인구조사 부가조사」로 바라본 정규직과 비정규직의 유연근무제 활용과 변화”, 월간 노동리뷰, 2021년 3월호, 한국노동연구원, pp.66~76.

한국노동연구원(2022.7.15.), 「한국노동패널 2022년 데이터워크숍」 자료.

OECD(2020), *How's Life? 2020: Measuring Wellbeing*.

OECD(2021.11), *COVID-19 and Well-being: Life in the Pandemic - Highlights*.

OECD(2021.11), *COVID-19 and Well-being: Life in the Pandemic - KOREA*.

OECD Statistics(2021), Current Well-being 국가별 데이터.

Wooldridge(2012), J. M., *Introductory Economics: A modern Approach*, 5th edition, South-Western, pp.495-496.

통계청(2022.7.26.), 「2022년 5월 경제활동인구조사 고령층 부가조사 결과」, 보도자료.

국가법령정보센터 홈페이지(2022.9.13.), 「청년기본법」 법률 제18433호, 2021.8.17. 일부개정.

국가법령정보센터 홈페이지(2022.9.13.), 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 법률 제18921호, 2022.6.10. 일부개정.

OECD Better Life Index 홈페이지(<https://www.oecdbetterlifeindex.or>, 2022.9.14.)