

유연근무와 젠더 불평등, 그리고 불안정노동

노동시간센터 10월 월례토론

발표자: 신희주

Flexible working vs. Precarious working


Barnes, M., et al. (2025).

FLEXIBLE WORKING	PRECARIOUS WORKING
<p>Definition: Employee-control over work arrangement (where, when, and how much work is performed) to meet wellbeing needs. Employees have agency in shaping their work schedule. Facilitates time for personal commitments and needs (e.g., family care, attending appointments, managing health conditions).</p>	<p>Definition: Employer flexibility in which work arrangements are characterised by uncertainty and limited employee control, often to benefit an employer's operational needs. Decisions about work scheduling are largely directed by employer. Facilitates flexibility for employer through limited guarantees of hours, shifts, or long-term contracts.</p>
<p>Examples:</p>	<p>Examples:</p>
<p>Where: Employee control in relation to home-working, remote working, hybrid working.</p>	<p>Zero-hour contracts: No guaranteed hours, work offered on an 'as needed' basis.</p>
<p>When: Employee control in relation to flexitime, working compressed hours.</p>	<p>Short-term/temporary contracts: Frequent contract renewals or short durations.</p>
<p>How Much: Employee control in relation to part-time working, reduced hours, job sharing.</p>	<p>On-call work: Employees to be available with little notice.</p>
	<p>Unpredictable shift patterns: Changes to schedule with minimal warning.</p>


Gender와 유연근무제도의 양면성

- 유연근무제는 노동자의 일·생활 균형(work-life balance)을 지원하는 제도로, 특히 여성의 경력단절 방지나 출산 후 복귀를 돕는 수단으로 주목받음.
- 그러나 실증 연구들은 유연근무가 젠더 불평등을 완화하기도 하지만, 전통적 성역할을 강화하거나 노동 불평등을 심화시키는 이중적 결과를 낳는다고 지적함
- 즉, 유연근무는 여성에게 경력 단절을 막는 기회를 제공하지만, 동시에 돌봄과 가사노동의 책임을 개인에게 전가함으로써 여성의 부담을 고착화할 우려 존재.

- Barnes et al. (2025)
 - 2024년 9-10월에 데이터베이스(OVID-Embase, Scopus, Cochrane, Assia-Proquest 등) 및 신뢰할 만한 보고서들을 대상으로 영국 내 유연근무 접근 및 불평등 관련 논문·보고서를 검토(총 53편의 문헌)
 - 유연근무가 통제(control)를 높여주면 건강 및 복지에 긍정적일 수 있다는 국제적 선행연구가 존재함 (스트레스 감소와 수면의 질 증가)
 - 여성 및 장애인의 웰빙 관점에서 유연근무의 중요성 강조
 - 접근성 불평등(inequalities in access): 직업지위, 성별, 장애 및 인종별, 지역 및 산업 차이
 - 유연근무는 단순히 근무형태의 변화를 의미하는 것이 아니라, 노동의 통제권과 젠더 권력관계가 재구성되는 영역



직무 및 산업	접근률(%)	특징
전문직·관리직 (Managers/Professionals)	72-78	재택·하이브리드 가능성이 가장 높음
행정·사무직 (Administrative/Clerical)	55-60	일부 부서에서 시간조정 가능
서비스·판매직 (Service/Sales)	28-40	교대근무 및 고객대면 업무로 유연근무 제한
제조·물류·건설직 (Manual/Blue-collar)	15-25	원격근무 불가, 근무시간 자율성 낮음



유연근무의 젠더화된 접근성

- 유연근무의 접근성은 모든 노동자에게 균등하지 않음
- 여성은 남성보다 유연근무를 더 필요로 하지만, 접근성과 통제권은 낮은 것으로 나타남
 - 여성은 사회적 성역할 규범에 따라 돌봄과 가사 책임을 주로 담당
→ 근무시간을 조절할 수 있을 때 삶의 만족도와 웰빙이 향상
 - 그러나 실제로 유연근무 기회는 주로 고숙련 사무직·전문직에게 집중되어 있으며, 서비스업·현장직 여성은 이러한 제도에 접근하기 어려움
 - 반면 남성은 유연근무를 요청할 때 '여성적 행위'로 간주되는 낙인을 두려워하며, 제도의 사용을 주저하는 경향이 존재
 - 유연근무는 젠더, 직군, 고용형태에 따라 불평등하게 분배된 권리로 작동. 특히 여성은 돌봄 책임이 많을수록 제도 이용 의지는 높지만, 실제 이용 가능성은 낮다.

- Chung et al. (2024)

- 접근성과 이용격차: 법·제도적으로 유연근무권이 보장되어 있어도 실제 사용에는 성별·직군·계약형태에 따른 격차가 큼
- 유연근무의 예측가능성과 스케줄 제어가 중요. 유연하지만 불안정한 스케줄은 부담을 가중시킴
- 여성들은 파트타임 형태의 유연근무를 선택하는 경우가 많아, 소득 손실, 경력발전 기회, 고용안정성 저하 등의 불이익.
- 유연시간의 형태: 유연근무의 스케줄의 보급 정도에 차이 (스웨덴, 덴마크 vs. 동유럽 및 남유럽 일부)

- Banerjee et al. (2024)

- 온라인 실험을 통해 동일한 업무 조건에서 여성의 '유연한 시간제 근무' 선호가 남성보다 두 배 높았지만, 실제 플랫폼 알고리즘은 남성 중심의 시간 배분을 우선시함.

- Möhring, K. (2018)

- 독일 GSOEP 자료(2003–2017)를 사용하여 여성 지배 직종일수록 유연근무 기회를 제공받을 확률이 낮았으며, 남성 중심의 직종에서만 '시간 조정권(time control)'이 실질적으로 작동했다는 점 밝힘.

→ 유연근무는 “누가 유연성을 가질 수 있는가”의 문제이며, 성별·계급·직업 지위에 따라 불평등하게 분배됨.

돌봄 책임과 일-가정 경계의 재구성

- 유연근무는 여성이 돌봄 부담을 줄일 수 있는 기회이지만, 동시에 일과 가정의 경계를 모호하게 만들어 이중 부담(double burden)을 심화시키며 새로운 형태의 피로를 만듦. 특히 코로나19 팬데믹 이후, 여성은 직장 and 가정 사이 경계 없이 일해야 하는 '끊임없는 노동'의 상태에 놓임
- 김지현 (2021)
 - 한국노동패널 분석 결과, 재택근무를 하는 여성의 가사노동시간은 평균 1.5배 증가하고, 수면시간은 감소했음. 남성의 경우 노동시간 변화가 유의하지 않아, 결과적으로 여성의 '이중노동(double burden)'이 강화.

- Brulin (2023)

- 유연근무가 일·생활 갈등을 줄이지만, 여성은 여전히 가족·돌봄 중심의 시간 배분을 해야 하므로 "진정한 자율성(real autonomy)"을 경험하지 못함.

→유연근무는 돌봄의 사회적 책임을 완화하는 대신, 여성 개인에게 부담을 재배분하는 형태로 작동

- Fares & Oliveira (2023)

- 비정규·저숙련 여성들이 '유연한 시간제'를 택하지만, 실제로는 근로시간이 불규칙하고 돌봄노동과 겹치는 경우가 많음. 주당 총노동시간(유급+무급)이 90~100시간에 달하는 사례도 있음
- 돌봄-보육-가사 책임 때문에 시간가용성(time availability) 이 중요시되는 숙련된 직무 진입이 제약

유연근무와 자기 착취(Self-Exploitation)

- Chung (2022)
 - 유연근무가 자율성을 제공하는 듯하지만, 실제로는 노동자 스스로를 관리하고 통제해야 하는 “자기 착취의 체제” 메커니즘으로 작동한다고 설명.
 - 노동자는 “항상 준비된(ever-available)” 상태로 존재, 일과 여가의 경계가 사라짐.
 - 스스로 시간과 업무를 관리해야 한다는 압박 속에, 유연근무자는 근무시간 외에도 일을 계속 수행하거나 일에 대한 생각에서 벗어나지 못한 채, ‘언제나 일할 준비가 된 상태’로 존재해야 함
 - 이는 특히 원격근무·프로젝트 중심 직종에서 심화된다. 즉, 유연근무는 자유의 확장이 아니라, ‘통제의 내면화’라는 새로운 형태의 노동규율을 만들어 냄
 - 여성과 남성의 유연근무 차이: 여성은 돌봄/가사 책임과 유연근무의 경계 모호성에 취약, 남성은 직업적 이미지, 또는 주소득원 역할 유지에 대한 기대 때문에 근무시간 확대나 업무 우선 순위 유지의 경향

- Grabham (2022)

- 자율성의 착각: 여성들은 유연근무를 통해 일과 가정을 조화롭게 유지할 수 있다고 믿지만, 실제로는 업무와 돌봄의 부담이 증가
- 정서적·신체적 소진: 과중한 업무와 돌봄 책임으로 인해 정서적 고립감과 신체적 피로가 누적
- 사회적 지원 부족: 공적 돌봄 서비스의 부족과 사회적 지원의 결여로 인해 여성들의 책임 증가
- 구조적 불평등: 불안정한 고용 상태와 성별에 따른 역할 기대가 여성들의 자기 착취를 강화

조직문화와 제도적 낙인

- 제도의 존재가 평등을 의미하는 것은 아님
- 많은 기업들에서는 여전히 '성과 = 시간투입'이라는 규범이 지배적
- 유연근무의 긍정적 효과를 가로막는 주요 요인은 성과 중심의 조직문화와 유연성 낙인 (flexibility stigma).
- 다수의 기업에서 여전히 장시간 근무가 헌신의 척도로 평가되며, 유연근무 이용자는 '비헌신적' 혹은 '성과가 낮은' 직원으로 간주
- 이러한 문화는 특히 남성의 유연근무 참여를 어렵게 하고, 여성에게는 더 높은 성과 압박으로 작동
- 결국 제도가 존재하더라도 조직의 인식 변화도 필요

- 신경아·이은아 (2021)
 - 가족친화기업 30곳의 HR 인터뷰를 통해, 유연근무 이용자가 “업무에 덜 헌신적”이라는 평가를 받는 사례가 많음. 특히 남성은 ‘유연근무=여성적 행위’라는 인식 때문에 이용을 주저하며, 여성은 이용 후 오히려 성과 압박이 커짐.
- Grabham (2022)
 - 영국에서 불안정 계약 여성들은 유연근무를 요청하는 것 자체를 ‘위험(risky)’하다고 느끼며, 이는 고용안정성에 대한 두려움과 연결.
- Chung et al. (2021)
 - 이상적 노동자(Ideal worker): 장시간 근무, 현장 중심, 가시적 근무와 성과를 선호하는 조직문화, 유연근무 사용에 대한 낙인 등이 존재.

→ 제도의 실효성은 문화적 수용성에 달려 있으며, 조직문화의 변화 없는 유연근무는 형식적 제도임

여성의 직장내 지위와 유연근무제의 역설

- 방진아 & 허순임 (2021)
 - 대기업 및 공공기관에 근무하는 여성관리자를 분석대항으로 근로시간 유연화와 일-가정 갈등 관계 검증
 - 노동시간 유연화는 일-가정 양립에 긍정적 영향을 미침. 특히 시차출퇴근제(시간 선택형 유연근무)는 여성 관리자들의 일-가정 양립 만족도를 높이는 것으로 나타남. → 자율적 시간 주권(time sovereignty) 확보가 핵심 요인으로 작용
 - 그러나 제도 이용 가능성에는 조직문화가 제약 요인으로 작용 (stigma).
 - 직급이 높을수록 유연근무의 긍정효과 약화 (제한된 유연성)

유연근무와 불안정 노동의 교차

- 유연근무의 확산은 때때로 불안정 노동(precaious work)으로 전환
- EIGE (European Institute for Gender Equality, 2017)
 - “유연성 함정 (Flexibility trap)”: 여성의 유연근무 활용률이 높다는 사실은 노동시장 유연화의 긍정적 지표가 아니라, 불안정 노동의 젠더화된 결과
 - 유연근무는 선택에 의한 유연성(flexible by choice) 형태일 때 일·가정 양립과 삶의 질을 높이는 긍정적 요인이 됨. 그러나 여성과 저숙련 노동자에게 적용되는 유연근무는 종종 비자발적 유연성(flexibility imposed by employers) 형태로, 임금 불안정·시간제 고용·불규칙 근무시간으로 연결→ 유연성의 주체가 누구인가?
 - 보호 기반 유연성, 즉 고용보장/최저임금/사회보장과 결합된 유연근무제 설계 필요

- U.S. Bureau of Labor Statistics (2019)

- 자녀가 있는 여성의 비정규·임시 고용 비율이 남성보다 두 배 높았으며, 노동시장 유연성 정책이 오히려 여성에게 불리하게 작용함(Flexibility penalty)
- 미국의 노동시장 유연화(flexibility policy)는 명목상 '노동자의 선택권 확대'를 목표로 하지만, 실제로는 기업 중심의 유연성(employer-led flexibility) 으로 작동.

→유연근무는 때때로 "안정된 일자리의 유연화"가 아니라 "불안정 노동의 제도화"로 이어질 수 있음.

- Fares & Oliveira (2023)

- 브라질의 사례에서도 노동개혁 이후 유연근무제와 불안정 계약이 동시에 증가했으며, 특히 돌봄·보건·청소 등 '여성화된 직종(feminized sectors)'에서 그 경향이 두드러짐.

Fares & Oliveira (2023)

카테고리	특징	예시 직종 / 상황	유연성/시간 배열의 특징
1. Precarious unskilled work or self-employment	숙련 낮고 공식계약이 없는 / 불안정한 노동자	집에서 하는 아웃소싱(work-from-home subcontract), 방문판매, 제로아워 계약	근무시간 예측 불가, 오래 일함, 수입 및 계약이 불안정함; 가사/돌봄 노동과의 구분 모호함.
2. Semiskilled, formal, low-paid, part-time work	숙련 중간, 공식계약 있음, 임금 낮고 시간제	콜센터 노동자 등	법적 시간은 단축되어 있지만, 야간/주말/비정규 시간에 호출 가능. 돌봄 책임 있는 여성에게 부담 큼.
3. Semiskilled work, low pay, long hours	고정 주당 시간 많고 임금 낮음	청소, 유지보수, 상업 부문 등	44시간 이상, 주말/야간, 은행시간, 예측 불가능한 스케줄
4. "Women's work"	전통적으로 여성 중심이고 돌봄/교육/보건 부문 등	교사, 간호사, 보육/보건 종사자 등	축소된 근로시간이던 제도가 유연화로 인해 여러 기관/계약 형태 병존, 무임금 준비시간, 여러 직장 병행 등이 늘어남. 돌봄과 일의 양쪽 부담 심해짐.
5. "Men's work"	전통적으로 남성이 많은 제조업/공장 등	금속, 화학, 생산라인 등	노조 영향력, 제도적 보호가 비교적 강함. 유연성 요구가 있지만 변화가 더디고, 일부 시간 단축 시도 있음.
6. Skilled "male" work with high flexibility	기술직, 고학력, 높은 유연성 요구됨	IT, 프로젝트 기반 직무 등	출장, 야간/주말 근무, 재택근무, 호출 대기(on-call), 통근 시간도 노동시간 일부로 여겨지는 경우. 여성은 돌봄 책임 때문에 이 조건 감당하기 어려움.
7. Skilled work in mixed sectors	남녀 비율이 섞인 숙련직 분야	은행, 교육(대학 강사) 등	공식-비공식 계약, 시간 외 수당 미지급, 과중한 업무, 여러 기관 병행, 일과 가정 조화 어려움.
8. Leadership positions	고위 관리자급 / 전문직 / 고학력자	경영자, 고위 공무원 등	높은 시간 가용성 요구, 출장, 네트워킹, 가용성(availability)이 직업 성공에 중요함. 여성은 출산/가족 돌봄 등의 이유로 부담이 커서 진입이 어렵거나 경력 유지가 어려움.

정책적·제도적 개선 방향

- 시간 통제권 강화
 - 일정 통제권(schedule control)의 실질적 보장을 위한 노력.
 - 단순히 '유연한 출퇴근'이 아닌, 노동자가 자신의 근무시간을 직접 설계할 수 있어야 함
- 성과평가 방식 전환
 - 절대적 근로시간 대신 결과 중심의 공정한 평가로 전환.
- 돌봄의 사회화
 - 공공 보육·요양서비스 강화, 남성의 육아휴직 사용 확대 등으로 돌봄 책임을 사회가 분담.
- 문화적 전환
 - 유연근무 이용에 대한 낙인을 완화하고, 모든 노동자들이 제도의 이익을 평등하게 누릴 수 있는 인식 개선이 필요.

Reference

- Albelda, R., Bell-Pasht, A., & Konstantinidis, C. (2020). Gender and precarious work in the United States: Evidence from the Contingent Work Supplement 1995–2017. *Review of Radical Political Economics*. <https://doi.org/10.1177/0486613419891175>
- Banerjee, R., Bharati, T., Fakir, A., Qian, Y., & Sunder, N. (2024). *Gender differences in preferences for flexible work hours: Experimental evidence from an online freelancing platform*(IZA Discussion Paper No. 17434). Institute of Labor Economics (IZA). <https://www.iza.org/publications/dp/17434>
- Barnes, A. J. E., Cartwright, C., Kennedy, K., & Formby, A. (2025). Creating a healthier economy: A rapid evidence review of inequalities in flexible working arrangements in the UK. *Public Health in Practice*, 100649.
- Brulin, E. (2023). Gendered associations of flexible work arrangement and perceived flexibility with work–life interference: Sweden. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03113-w>
- Chung, H. (2020). Gender, flexibility stigma and the perceived negative consequences of flexible working in the UK. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2036-7>
- Chung, H. (2022). *The flexibility paradox: Why flexible working leads to (self-)exploitation*. Policy Press / Bristol University Press.
- Chung, H., et al. (2024). *Flexible working arrangements and gender equality in Europe*. European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers.
- Chung, H. (2018). *Gender, flexibility stigma and the perceived negative consequences of flexible working in the UK*. *Social Indicators Research*, 151(2), 521–545. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2036-7>

- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., & Seo, H. (2021). Covid-19, flexible working, and implications for gender equality in the United Kingdom. *Gender & Society*, 35(2), 218-232.
- European Institute for Gender Equality. (2017). *Gender, skills and precarious work in the EU: Research note*. EIGE. https://eige.europa.eu/resources/ti_pubpdf_mh0217250enn_pdfweb_20170503163908.pdf
- Fares, L. S., & Oliveira, A. L. M. (2023). Free to choose? The gendered impacts of flexible working hours in Brazil. *Review of Radical Political Economics*. <https://doi.org/10.1177/04866134221089993>
- Grabham, E. (2022). *Women, precarious work and care: The failure of family-friendly rights*. University of Kent.
- Jacobi, A. (2025). Tailored to women, provided to men? Gendered occupational inequality in access to flexible working-time arrangements. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-024-03483-9>
- Möhring, K. (2018). *Flexible working time arrangements and gender equality: A panel data analysis of employee autonomy and wage penalties in Germany*. *European Sociological Review*, 34(5), 566–582. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy024>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2019). *Contingent and alternative employment arrangements summary*. U.S. Department of Labor. <https://www.bls.gov/news.release/conemp.nr0.htm>
- 방진아, & 허순임. (2021). 근로시간 유연화가 여성 관리자의 일·가정 양립에 미치는 영향. *여성연구*, 111(4), 37–66.
- 신경아, & 이은아. (2021). 젠더 관점에서 본 유연근무제의 필요성과 딜레마. *가족과 문화*, 33(4).
- 김지현. (2021, 10월). 재택근무제도 사용이 근로자의 시간사용에 미치는 성별효과 연구. *한국노동연구원*.