Journal of Korean Home Management Association
Vol.37 No.4 Serial No.156 2019.12. 1~25

ISSN(print) 1229-1331
http://dx.doi.org/10.7466/JKHMA.2019.37.4.1

맞벌이 부부의 근로시간 유형화와 유형별 일·생활 균형:
근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성을 중심으로

Dual-Earner Couples' Work Arrangements and Work-Life Balance in Korea:
A Person-Centered Approach

권소영(Soyoung Kwon)[1] http://orcid.org/0000-0003-0939-335X 이재림(Jaerim Lee)[1,2*] https://orcid.org/0000-0002-3328-9117

[1]Research Institute of Human Ecology, Seoul National University
[2]Department of Child Development and Family Studies, Seoul National University

<Abstract>

The purpose of this study is to identify the types of dual-earner couples' work arrangements with a focus on the multi-dimensional characteristics of work time such as work hours, schedules, and flexibility. It also sought to investigate the relationship between the types of work arrangements and work-life balance. Data came from Wave 17 (2014) of the Korean Labor & Income Panel Study (KLIPS). We used the subsample of 1,150 dual-earner couples who worked as paid workers, self-employed workers, or unpaid family workers. Using latent class analysis, the 5-class model was selected: (a) Type 1: couples working full-time with standard schedules; (b) Type 2: husbands working long hours with flexible work schedules and wives working full-time, standard schedules; (c) Type 3: both partners working long hours with flexible work schedules; (d) Type 4: husbands working full-time with standard schedules and wives working full-time with flexible work schedules; and (e) Type 5: husbands working long hours with nonstandard schedules and wives with rigid work schedules. There were differences in the levels of work-life balance depending on the type of work arrangements of the dual-earner couples. Overall, Type 4 couples reported higher levels of work-life balance. By identifying the diverse types of work arrangements among dual-earner couples, the present study suggests that customized family and labor policies are imperative to support dual-earner couples' work-life balance.

▲주제어(Keywords) : 맞벌이 부부(dual-earner couples), 근로시간의 양(work hours), 근로시간대(work schedules), 근로시간 유연성(flexible work schedule), 일·생활 균형(work-life balance)

Ⅰ. 서 론

일과 생활의 균형은 맞벌이 부부의 삶의 질과 직결되는 핵심적인 논의이다. 일과 가정에서 다중역할을 감당하고 있는 맞벌이 부부에게 일과 생활은 분리되기 어려우며, 매일의 삶은 균형의 문제를 야기하고 있기 때문이다. 특히 이들에게 있어 근로시간은 일과 생활의 균형과 직결되는 중요한 요인이다. 이에 본 연구는 맞벌이 부부에 초점을 두고 부부 단위에서 근로시간이 어떻게 구성되는지 파악하고, 부부의 근로시간과 일·생활 균형의 관계를 살펴보는 것을 목적으로 한다.

우리나라는 OECD 국가 중에서도 근로시간이 가장 긴

• 본 연구는 제1저자의 박사학위논문을 축약한 것이며, 2019년 공동춘계학술대회에서 구두발표한 내용을 수정, 보완한 것임.

* Corresponding Author: Jaerim Lee, Department of Child Development and Family Studies, Seoul National University, 1 Gwanak-ro Gwanak-gu, Seoul 08826, Korea, Tel: +82-2-880-6853, E-mail: jrlee@snu.ac.kr

나라 중 하나이며, 2017년을 기준으로 연평균 노동시간이 2,024시간에 이른다고 보고되었다(OECD, 2018). 그럼에도 불구하고 우리나라는 근로시간에 대한 관심이 비교적 적은 편이었다. 우리나라에서는 근로시간의 문제가 법정 근로시간의 단축에 집중되어 있었고(배규식, 2012; 이승현, 2009), 비교적 최근에 와서야 일-가정 양립정책의 한 영역으로 근로시간에 주목하기 시작했다.

근로시간은 최근 노동시장의 구조적 변화와 함께 다양성이 확대되고 있다. 세계화, 24/7 경제, 탈산업사회로의 변화, 비정규직 증대와 같은 사회구조적 변화는 시간 개념도 변화시켰다. 기존의 표준화된 근로시간에서 벗어나 유연하고 다양한 근로시간으로 변화하고 있다(한준, 2011). 이로 인해 근로시간의 양 뿐만 아니라 언제 일하는지, 얼마나 근로시간을 개인이 통제할 수 있는지와 같은 근로시간 특성들이 더욱 중요해지고 있다.

또한 여성들의 경제활동 참여 확대, 노동시장의 고용불안정성 심화 등으로 인한 맞벌이 부부의 증가는 부부 단위에서의 시간 배분에 큰 영향을 미치고 있다. 우리나라에서 맞벌이 가구가 차지하는 비율은 2017년을 기준으로 44.6%로(통계청, 2018), 기혼 부부의 절반가량이 맞벌이 부부이다. 남성 생계부양자, 여성 가정책임자라는 전통적인 성역할 분업에 기초한 노동시장 구조 하에서는 남성 생계부양자의 장시간 노동체제가 당연시 되어 왔다(조미라, 2018). 맞벌이 부부의 경우에도 성별에 기초한 이분법적 역할분담 구조가 여전히 지속되고 있기는 하나(김수정, 김은지, 2007; 김진욱 최영준, 2012; 손문금, 2005), 가사노동이나 양육에 참여하고자 하는 남성 또한 증가하면서 맞벌이 부부의 근로시간도 이전과는 다른 형태로 구성될 가능성 또한 제기되고 있다.

이처럼 근로시간의 다양성이 확대되고 있는 상황에서, 본 연구는 일·생활 균형 논의의 핵심 대상이 되고 있는 맞벌이 부부의 근로시간이 어떻게 구성되어 있는지 구체적인 모습을 파악해보고자 한다. 맞벌이 부부의 근로시간은 이미 많은 연구들에서 다루어져왔으나, 근로시간의 다차원성에 기초해 부부 단위에서 근로시간을 이해하려는 연구는 부족하다. 기존 연구(김영미, 2012; 김주희, 이기영, 2015; 김진욱, 최영준, 2012; 유성용, 2008; Angrave & Charlwood, 2015; Matthews, Swordy, & Barnes-Farrell, 2012)는 대체로 남편과 부인이 얼마나 오래 일하는지, 근로시간의 양에 있어서 젠더 차이가 있는지에 관심을 가져왔다. 그러나 근로시간은 다차원적인 개념으로, 시간의 양만으로 맞벌이 부부의 근로시간을 이해했다고 보기는 힘들다. 본 연구에서는 부부 단위의 근로시간에 관심을 가지며, 사람 중심 접근(person-centered approach)에 기초해 맞벌이 부부의 근로시간을 유형화하고자 한다. 사람 중심 접근은 개인 단위에서 개별 특성들이 다양한 방식으로 결합되어 있고, 전체 모집단에서 유사한 결합형태를 보이는 개인의 하위집단이 존재할 수 있다고 보는 관점이다(Marsh, Lüdtke, Trautwein, & Morin, 2009). 맞벌이 부부의 근로시간에 사람 중심 접근을 적용하면, 맞벌이 남편과 부인의 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성이 어떻게 결합되어 있는지에 기초해 맞벌이 부부의 근로시간의 하위집단을 구분하므로 근로시간의 다양한 특성을 통합적으로 고려할 수 있을 뿐만 아니라, 맞벌이 부부 집단 내의 근로시간 다양성에 대한 이해를 높일 수 있을 것이다.

맞벌이 부부를 대상으로 한 부부 단위의 근로시간 유형별 차이를 더 잘 이해하기 위해서는 어떠한 요인들이 유형간의 차이를 설명하는지 파악하는 것이 중요하다. 맞벌이 부부의 근로시간은 일차적으로 남편과 부인의 직업 특성에 크게 영향을 받는다. 그러나 맞벌이 부부의 근로시간은 개인과 가족의 상황에 따라 다르게 구성될 수 있으며, 일과 생활의 균형을 이루기 위한 부부의 전략적 선택을 반영하기도 한다(Moen & Yu, 2000). 이에 본 연구에서는 남편과 부인의 직업 특성과 더불어 인적자원 특성, 성역할태도, 막내자녀연령과 같은 부부의 특성이 맞벌이 부부의 근로시간 유형별 차이를 설명하는지 알아보고자 한다.

마지막으로 본 연구에서는 맞벌이 부부의 근로시간 유형에 따라 남편과 부인이 경험하는 일·생활 균형에는 차이가 있는지 살펴보고자 한다. 일과 생활의 균형에 있어서 근로시간은 핵심적인 요인이다(신경아, 2009). 시간은 개인과 가족의 삶에서 중요한 자원으로, 일과 가족의 역할을 병행하는 개인에게 시간을 어떻게 분배하고 사용하는지는 두 역할 사이에서 경험하는 갈등이나 스트레스를 높이거나 낮출 수 있다(Greenhaus & Beutell, 1985; Tenbrunsel, Brett, Maoz, Stroh, & Reilly, 1995). 일·생활 균형과 근로시간의 관계에서 통상적으로 근로시간의 절대적인 양에 초점을 맞춘 연구가 많지만, 얼마나 일하는지 뿐만 아니라 언제 일하는지, 근로시간에 대한 통제감과 자율성을 갖는지도 일과 생활의 균형을 이루기 위해서는 중요하다(Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013; Clancy, 2014; Presser, 2003). 따라서 근로시간의 양과 시간대, 유연성에 기초한 부부의 근로시간 유형에 따라 남편과 부인의 일·생활 균형 수준이 다르게 나타나는지 살펴볼 필요가 있다.

본 연구의 목적은 맞벌이 남편과 부인의 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성의 패턴이 부부단위에서 어떻게 유형화되는지, 이러한 유형분류를 설명하는 부부 및 직업 특성은 무엇인지, 유형별로 일·생활 균형에 차이가 있는지 살펴보는 것이다. 이상의 논의를 바탕으로 설정한 연구

문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 맞벌이 부부의 근로시간은 남편과 부인의 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성에 따라 몇 개의 유형으로 분류되며, 각 유형의 근로시간 특성은 어떠한가?

연구문제 2. 맞벌이 부부의 근로시간 유형 간의 차이를 설명하는 부부 특성(남편의 교육수준, 부인의 상대적 교육수준, 남편과 부인의 성역할태도, 막내자녀 연령)과 직업 특성(직종, 종사상 지위, 근속기간)은 무엇인가?

연구문제 3. 맞벌이 부부의 근로시간 유형별로 남편과 부인의 일·생활 균형(가족시간 부족, 대인관계시간 부족, 개인취미시간 부족, 일·생활 불균형)에 차이가 있는가?

연구문제를 바탕으로 연구모형을 그림으로 도식화하면 <그림 1>과 같다.

이러한 연구는 맞벌이 부부의 근로시간에 대한 이해도를 높이고, 집단 내 다양성을 파악하여 이후 맞벌이 부부의 다양성에 기반한 맞춤형 가족정책 및 노동정책을 수립하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다. 또한 맞벌이 부부의 근로시간 유형과 일·생활 균형의 관계를 밝힘으로써 맞벌이 남편과 부인이 일과 생활의 균형을 이루기 위해서는 어떠한 정책적 노력이 필요한지 방향성을 제시할 수 있을 것이다.

Ⅱ. 선행연구 고찰

1. 맞벌이 부부의 근로시간 유형화

1) 부부 근로시간의 상호의존성

가족체계이론에서 가족은 하나의 체계이며 복잡하고 통합된 전체이다(White & Klein, 2002). 가족이라는 체계를 구성하는 하위체계로서 개별 가족구성원들은 상호의존적이고 서로에게 지속적으로 상호 영향을 주고받는다(Broderick, 1993; Cox & Paley, 1997). 가족체계이론의 상호의존성 관점에서 보면 부부의 근로시간 특성 또한 상호의존적일 가능성이 있다. 시간은 개인과 가족 모두에게 자원이기 때문에 가구 구성원 각자가 시간을 사용하는 방식은 가족 내의 다른 구성원이 자신들의 시간을 사용하는 방식에 영향을 미칠 수밖에 없기 때문이다(Craig & Brown, 2017).

한편, 맞벌이 부부의 근로시간의 상호의존성은 젠더에 따라 다른 양상을 보일 수도 있다. 이에 본 연구에서는 부부간 근로시간의 상호의존성을 분석하기 위한 틀로 젠더화된 상호의존성(gendered independence)이라는 개념을 제안하고자 한다. 여성주의 가족치료학자들은 가족체계이론이 젠더를 충분히 고려하지 못한다고 비판해왔다(Yerby, 1995). 가족체계이론에서 상호의존성 개념은 남편과 부인의 젠더에 주목하지 않고 서로에게 영향을 줄 수 있다고 보고 있으나, 남편과 부인 사이에는 젠더에 따른 불평등이 존재하기 때문에 남편과 부인이 서로에게 영향을 미치는 방식은 젠더에 따라 차이가 있을 수 있다.

이렇듯 부부의 근로시간이 상호의존적일 가능성을 고려한다면 부부의 근로시간을 유형화함에 있어서 남편과 아내

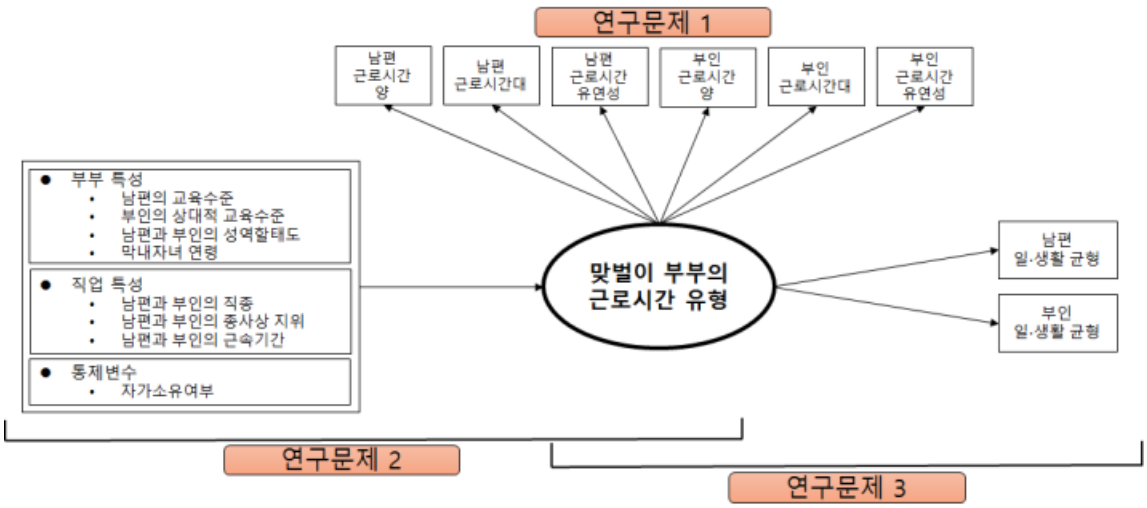

그림 1. 연구모형

의 근로시간을 개별적으로 살펴보기보다 남편과 부인의 근로시간을 결합하여 부부 단위에서 접근할 필요가 있다. 또한 남편과 부인의 근로시간이 결합되는 방식에 젠더화된 상호의존성이 드러나는지 탐색적으로 살펴볼 필요가 있다.

2) 근로시간의 다차원성

선행연구에서 근로시간은 일반적으로 근로시간의 양으로 접근하고 있지만(김영미, 2012; 김주희, 이기영, 2015; 김진욱, 최영준, 2012; 유성용, 2008; Angrave & Charlwood, 2015; Matthews et al., 2012), 근로시간은 다양한 특성을 지닌 복합적인 개념이다. 시간은 양적 시간과 질적 시간으로 구분이 가능하다. 양적 시간은 균등하게 분할할 수 있고, 측정할 수 있으며, 표준화할 수 있다는 특성을 지니는데(정정길, 정준금, 2003), 양적 측면의 근로시간이라고 할 때는 주당 평균근로시간과 같은 근로시간의 양에 관심을 가진다. 이에 반해 질적 시간은 두 가지 서로 다른 관점에서 논의되고 있다. 첫 번째 관점에서는 시간의 양만으로는 포괄할 수 없는 근로시간대의 배치나 예측가능성과 같은 시간의 객관적인 특성을 질적 시간으로 보고 있다(Devetter, 2009). 두 번째 관점에서는 근로시간에 대한 개인의 경험과 지각에 기초한 주관적인 개념을 질적 시간으로 본다. 개인이나 조직에 따라 동일한 시간에 대해서도 다양한 해석과 의미를 부여하기 때문에 개인이 경험하는 시간은 다를 수 있다고 보기 때문이다. 이렇듯 시간은 다양하게 정의되기 때문에 근로시간을 살펴보기 위해서는 다양한 특성을 고려하여 통합적으로 접근할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 근로시간을 유형화하기 위해 양적 근로시간과 더불어 근로시간대, 근로시간 유연성이라는 시간의 객관적 특징에 기초한 질적 근로시간을 통합적으로 고려하고자 한다[1].

(1) 근로시간의 양

근로시간의 양은 선행연구에서 근로시간을 다룰 때 가장 핵심적으로 다룬 근로시간의 특성으로 개인의 심리적 복지 및 건강, 일·생활 균형 등에 영향을 미친다(김기웅 등, 2012; 김효선, 차운아, 2010; 류임량, 2009; 박기남, 2009; 이재림, 손서희, 2013; 차승은, 2010). 근로시간과 관련해 우리나라에서는 장시간 근로와 관련된 논의가 많이 이루어지고 있으나, 맞벌이 집단 내에서 남편과 부인의 근로시간은 다양한 모습으로 나타날 가능성이 있다.

(2) 근로시간대

동일한 시간을 일하더라도 언제 일하느냐에 따라 개인의 경험은 달라질 수 있다는 점에서 근로시간과 함께 근로시간대를 고려하는 것은 중요하다. 해외 선행연구에서는 근로시간대와 관련해 비표준근로시간대(nonstandard work schedules) 근로가 중요하게 논의되고 있다. 비표준근로시간대에 대한 정의는 연구에 따라, 국가에 따라 다르지만, 대체로 근로시간의 대부분이 전형적인 주중, 낮 시간을 벗어나 있는 것을 말한다(Li et al., 2014). 비표준시간대 근로는 개인이 하는 일에서의 요구사항이기 때문에 개인이 선택할 수 없는 경우가 많다(Strazdins, Clements, Korda, Broom, & D'Souza, 2006). 그러나 일부 연구에서는 비표준근로시간대 근로의 긍정적 측면을 보여주고 있는데, 학업, 자녀양육과 같은 개인적인 욕구와 일을 병행하기 위해 비표준근로시간을 선택하는 경우가 있기 때문에 비표준근로시간이 가족친화적인 근로나 가족 전략의 하나로 볼 수 있다고 지적한다(Garey, 1999; Joshi & Bogen, 2007).

(3) 근로시간 유연성

근로시간 유연성은 근로자 차원에서 근로의 시작시간과 종료시간을 선택할 수 있는지, 근로시간을 늘리거나 줄일 수 있는지, 휴일이나 휴식시간을 선택할 수 있는지 등 근로시간에 대한 통제권을 갖는 것을 의미한다(Christensen & Schneider, 2011; Gerstel & Clawson, 2015). 근로시간 유연성은 최근 일과 가족의 양립을 위한 방안 중 하나로 중요하게 논의되고 있다. 그러나 근로시간 유연성을 추구하는 주체가 결국 여성이고, 이로 인해 여성들이 유급노동과 돌봄을 포함한 가사노동을 병행하는 현실은 변화되지 않기 때문에 근로시간 유연성이 오히려 젠더 불평등에 기여한다고 지적되기도 한다(윤자영, 임주리, 2014).

근로시간 유연성은 중요한 근로시간 특성이지만, 국내에서는 유연근무라는 제도 위주로 연구가 이루어졌다. 그러나 유연근무 제도는 주로 임금근로자에게 제한적으로 사용되고 있어서 비임금근로자에게 적용하기에는 어려움이 있다. 임금근로자 뿐만 아니라 비임금근로자도 연구대상으로 포함하고 있는 본 연구에서는 근로시간 유연성을 제도의 활용차원을 넘어서 전반적으로 개인이 근로시간의 양과 근로시간대를 유연하게 조절할 수 있는지에 초점을 맞춰 살펴보고자 한다.

1) 본 연구에서는 근로시간을 유형화할 때 질적 근로시간의 또 다른 측면이라 할 수 있는 주관적 시간 경험은 제외하고자 한다. 주관적 시간 경험은 객관적 근로시간의 특성으로 인해 결과적으로 경험되는 속성을 지니고 있어 근로시간 유형화에 객관적 근로시간 특성과 동일한 수준으로 고려되기에는 무리가 있다고 판단했다.

3) 맞벌이 부부의 근로시간 유형

최근에는 얼마나 오래 일하는지와 함께 언제 일하는지, 일하는 시간을 조절할 수 있는지, 각 개인이 시간을 어떻게 주관적으로 경험하고 있는지 등 다양한 측면의 근로시간 특성을 고려한 연구가 증가하고 있다(차승은, 2010; 한준, 2011; Allen et al., 2013; Craig & Brown, 2017; Dugan, Mattews, & Barnes-Farrell, 2012; Hill. Erickson, Holmes, & Ferris, 2010; Hughes & Parkes, 2007; Lee, McHale, Crouter, Hammer, & Almeida, 2017; Minnen, Glorieux, & Pieter van Tienoven, 2016). 그러나 이러한 선행연구에서는 근로시간의 특성을 개별 변수로 다루고 있는 경우가 많아 근로시간 특성을 통합적으로 이해하기는 어렵다.

이러한 문제의식에서 부부의 근로시간이나 생활시간을 유형화하여 살펴보려는 시도 또한 증가하고 있다. 여기서 근로시간 유형화란, 근로시간의 몇 가지 특성(예: 총 근로시간, 근로시간대)을 종합적으로 보았을 때 양상이 유사한 개인 또는 부부를 집단으로 묶어서 분류하는 것을 의미한다. 유형화는 개인의 시간을 전체적으로 분석할 수 있는 방법인 동시에, 집단 간의 차이를 드러내기에도 적합하다. 전체적으로 시간에 대한 유형화 분석은 크게 두 가지 방식으로 이루어졌다. 첫째, 시간의 양에 기초해 부부간에 시간을 어떻게 배분하는지를 유형화하여 살펴본 연구들(김영미, 2012; 김주희, 이기영, 2015; 김진욱, 최영준, 2012; 마경희, 2008; 장미나, 2010; Crompton, 2006; Hall & MacDermid, 2009; Kitterød & Lappegård, 2012; Moen & Sweet, 2003)이 있다. 이 연구들은 모두 부부를 단위로 시간의 양에 기초해 유형화를 시도하여 부부 단위에서의 시간 배분이 성별에 따라 어떤 차이가 있는지, 여성들이 경험하는 이중적 부담은 어떠한지를 이해하는 데 도움을 준다. 그러나 이 연구들에서는 시간의 양에만 관심을 가질 뿐 근로시간의 다른 특성들에 대해서는 충분히 고려하지 않고 있다. 근로시간이 다차원적인 특성을 지니고 있다는 점을 생각해볼 때, 근로시간의 양만으로 시간을 유형화해 살펴보는 것은 한계가 있다. 부부가 모두 주당 40시간의 전일제 근로를 하는 경우라도 부부가 근무하는 시간대가 표준시간대인지 비표준시간대인지, 부부간의 근로시간의 유연성이 어떻게 다른지에 따라 근로시간과 관련해 차별적인 경험을 할 것이다. 이에 근로시간의 다양한 특성들을 고려하여 부부 단위의 근로시간을 유형화한 연구가 이루어질 필요가 있다.

둘째, 근로시간의 양 이외의 특성도 고려해 근로시간을 유형화한 연구들(신영민, 2018; Glorieux, Mestdag, & Minnen, 2008; Lee et al., 2017; Lesnard & de Saint Pol, 2009; Minnen, Glorieux, & Pieter van Tienoven, 2016)이 있다. 이 연구들에서는 근로시간의 양 이외에 시간대 배치나 주관적 근로시간 경험 등의 근로시간 특징을 함께 유형화하려고 시도하였으나, 주로 개인의 근로시간을 이해하는 데 초점을 두고 개인 단위에서 근로시간의 다양한 특징을 이용해 유형화하고 있다. 예외적으로 조미라(2018)와 Lesnard(2008)의 연구는 부부 단위에서 남편과 부인의 평일 하루의 시간일지를 사용하여 근로시간의 양과 시간대 배치해 기초해 부부 단위에서의 근로시간 유형을 분류하였다. 그러나 이 연구들의 경우에도 하루 단위에서 부부의 시간이 어떻게 결합되어 있는지는 파악할 수 있지만, 휴일근로나 근로시간 유연성과 같은 근로시간의 특성이 부부 단위에서 어떻게 결합되어 있는지를 파악하기는 힘들다.

선행연구를 종합해보면, 부부의 근로시간에 초점을 두고 근로시간의 다양한 특성들을 동시에 고려한 연구는 부족하다. 특히 본 연구에서는 일·생활 균형의 핵심요인으로 근로시간에 접근하고 있기 때문에, 근로시간 특성 중에서도 근로시간 유연성은 매우 중요하다. 그러나 선행연구들에서는 근로시간을 유형화할 때 근로시간 유연성에 대해서는 고려하지 않고 있다. 이에 본 연구에서는 근로시간의 양, 근로시간대와 함께 근로시간 유연성에 기초해 맞벌이 부부의 근로시간을 유형화하고자 한다.

2. 맞벌이 부부의 근로시간 유형 설명요인

1) 부부 특성

맞벌이 남편과 부인 개인의 특성과 맞벌이 부부가 처한 가족 상황도 맞벌이 부부의 근로시간에 영향을 미칠 수 있다. 본 연구에서는 부부 특성 중 남편의 교육수준과 부인의 상대적 교육수준, 부부의 성역할태도 및 막내자녀 연령이 맞벌이 부부의 근로시간 유형 간의 차이를 설명하는지 살펴보고자 한다.

개인과 배우자의 노동시장 자원과 이러한 자원의 배우자 간 상대적 우위는 부부 단위의 근로시간 배분에 영향을 미칠 수 있다. 부부 사이의 근로시간의 양적 배분에 초점을 둔 Becker(1965, 1991)의 이론은 부부의 인적자원을 근로시간의 양적 배분을 결정하는 중요한 요인으로 보고 있다. 대표적 인적자원인 교육수준과 근로시간의 양에 대한 연구는 교육수준이 높을수록 노동시간이 길어진다는 연구결과(Gershuny, 2009, 2011)도 있지만, 상반된 결과도 있다. 교육수준과 부부의 공동 근로시간의 관계를 살펴본 연구(유성용, 2008)에서는 부부의 교육수준이 모두 낮을수록 부부의 공동 근로시간이 긴 것으로 나타났으며, 손문금(2005)의

연구에서는 남성의 경우에는 교육수준이 근로시간에 영향을 미치지 않았지만, 여성의 경우에는 낮은 교육수준을 가진 여성들의 유급노동시간이 더 긴 것으로 나타났다. 비표준시간대 근로와 교육수준의 관계는 U자 형태로 나타난다고 보고되는데, 교육수준이 낮은 집단과 높은 집단에서 비표준시간대 근로가 관찰되는 확률이 높았다(Presser, 2003). 근로시간 유연성과 교육수준의 관계에 대한 연구는 일관되지 않은 결과를 보여준다. 대졸자에 비해 고졸 이하와 박사학위를 소지자의 근로시간 유연성이 낮아 근로시간 유연성과 교육수준의 비선형 관계를 보여주는 연구결과가 있는가 하면(Golden, 2001), 교육수준이 높을수록 근로시간 유연성이 높게 나타난다는 연구결과도 있다(Sharpe, Hermsen, & Billings, 2002).

성역할태도는 남성과 여성의 사회적 역할 중에서도 유급노동과 무급노동에 대해 어떠한 관점을 가지고 있는지를 보여준다(류연규, 2017). 따라서 개인이 어떠한 성역할태도를 가지고 있느냐에 따라 시간 배분이 달라질 수 있다. 선행연구는 성역할태도와 근로시간의 관련성을 밝히고 있다. 유자녀 여성의 경우 성역할태도가 평등할수록 근로시간이 길어지는 것으로 나타났으며(류연규, 2017), 성역할태도는 부부의 근로시간 유형에도 영향을 미칠 수 있다(김진욱, 최영준, 2012; 조미라, 2018). 그러나 이와는 달리, 성역할태도와 같은 인식변수가 생활주기, 인적자원, 직업조건에 비해 남녀의 생활시간에 미치는 영향이 적음을 보여주는 연구도 있다. 맞벌이 임금근로자 남녀의 생활시간구조를 분석한 이승미와 이현아(2011)의 연구에서는 성역할태도가 근로시간에 미치는 영향은 성별과 요일에 따라 차이가 있기는 하지만, 대체로 성역할태도가 근로시간에 미치는 영향은 유의하지 않거나, 유의한 경우라도 다른 변수들에 비해 상대적 영향력이 적었다.

막내자녀의 연령 또한 맞벌이 부부의 근로시간 유형과 관련이 있을 수 있다. 2017년 일·가정 양립 지표(통계청, 2017)에 따르면 맞벌이 가구의 경우 자녀가 어릴수록 맞벌이 여성의 근로시간은 감소하는 것으로 나타난 반면, 남성은 근로시간에 큰 변화가 없었다. 이와 달리 손문금(2005)의 연구에서는 미취학 자녀가 있는 여성의 유급노동시간이 오히려 길다고 보고하였다. 이에 대해 어린 자녀가 있다는 것이 여성의 노동시장 퇴장에는 영향을 미치지만, 여성들이 집중적인 양육의 부담이 있는 시기에도 경제활동을 지속적으로 하는 경우 전문직과 준전문직으로 일하는 비율이 높으며, 우리나라에서는 개인적인 상황에 따라 유급노동시간의 단축을 하는 것도 쉽지 않기 때문에 나타난 결과로 설명하고 있다. 자녀유무와 자녀의 연령은 비표준근로시간대에도 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어, 자녀가 어릴 경우 일부 부부들은 근로시간대를 조정하는 태그팀 양육 전략을 사용할 가능성이 있다(Hattery, 2001; Li et al., 2014; Presser, 2003). 맞벌이 부부를 대상으로 삶의 경로와 조정방식에 관해 살펴본 국내의 질적 연구(김선미, 2013)에서도 남편과 아내가 자녀 돌봄을 부담하기 위해서 근로시간대를 조정해나가는 모습을 볼 수 있었다. 근로시간 유연성도 자녀 연령과 밀접한 관련이 있는데, 자녀 양육기에 맞벌이 부부는 자녀의 양육을 위해서 근로시간 유연성을 추구할 가능성이 높다. 미취학 자녀가 있는 것은 유연근로시간제도를 사용할 가능성을 높이는 요인으로 작용한다고 보고되었다(Sharpe et al., 2002). 이와 달리 우리나라에서는 어린 자녀를 둔 부모를 위해서 근로시간 유연성이 필요하다는 논의는 지속적으로 이루어지고 있지만, 실제로 기업의 유연근로제도 도입율은 낮은 편이어서 자녀 연령이 근로시간 유연성과 관련이 없을 가능성도 있다.

2) 직업 특성

부부의 근로시간은 부부 특성에 따라 배분되기도 하지만, 직업 특성에 의해 제약받는 측면도 크다. 근로시간에 대해 개인과 가족은 어느 정도 선택권을 가지지만, 직업의 요구를 반영하고 있어 제약 없이 자유롭게 줄이고 늘리는 것이 가능하지는 않다. 근로시간대와 관련해서도 비표준근로시간대에 일하는 대부분의 개인은 근무시간대와 관련해 결정의 자유가 별로 없으며, 개인의 선호보다는 조직의 요구에 맞추기 위해서 혹은 직업의 특성상 비표준근로시간대에 일하고 있다(Golden, 1996; McMenamin, 2007; Strazdins et al., 2006). 직업 특성은 근로자의 근로시간 유연성을 설명하는 중요한 요인이기도 한데, 사회인구학적 특성이나 가족의 특성보다 더 설명력이 높은 것으로 지적되기도 한다(Swanberg, Pitt-Catsouphes, & Drescher-Burke, 2005).

근로시간에 영향을 미치는 대표적인 직업 특성은 직종이다. 고용형태별 근로실태조사, 국민건강영양조사와 한국노동패널 조사를 이용해 연장, 야간 및 휴일 근로 등 과중업무 수행근로자를 파악한 연구에서는 전반적으로 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 서비스종사자에서 야간 작업자 비율과 주당 52시간 이상 일하는 장시간 근로자 비율이 높게 나타났다(김현주, 김소연, 임신예, 전경자, 2011). 직업의 종류에 따라 근로시간대에도 차이가 있었는데, 직종별 근로시간대 분포의 차이를 살펴본 한준(2011)의 연구에서도 판매·서비스 직종은 다른 직종에 비해 근로시간이 길 뿐만 아니라 근로시간대도 분산되어 있었다. 직종에 따른 근로시간 유연성의 차이와 관련해서는 국내의 자료는 발견할 수 없었으나, 미국의 경우에는 전문직, 서비스직, 기계 조

작 관련 직업들에서 유연성이 더 높은 것으로 나타났다(Golden, 2001).

종사상 지위에 따라서도 근로시간의 유형이 다르게 나타날 가능성이 높다. 2017년 근로환경 조사 결과를 보면, 자영업자는 임금근로자보다 저녁·야간 근무, 토·일요일 근무, 1일 10시간 이상 근무를 경험하는 비율이 더 높았다(이승렬, 2018). 자영업의 경우 근로시간이 수입과 비례하기 때문에 자영업자는 장시간 일할 가능성이 높았다(진미정, 2015). 그러나 성별에 따라 종사상 지위가 근로시간의 양에 미치는 영향에 차이가 있음을 보여주는 연구결과도 있다. 종사상 지위가 맞벌이 남성의 근로시간에는 영향을 미쳐 임금근로자에 비해 비임금근로자의 근로시간이 짧으나, 여성은 종사상 지위에 따라 근로시간의 양에 차이가 없었다(손문금, 2005). 자영업의 경우에는 임금근로자와 비교할 때 특히 근로시간 유연성과 자율성이 높다고 보고되고 있다(성지미, 2002; 최효미, 2014). 자영업을 하는 개인들 간에도 다양성이 매우 크게 나타나기는 하지만, 자영업은 근로시간의 유연성이 높아 가사노동과 가족 돌봄을 담당하고 있는 기혼 여성에게 일과 가족을 효과적으로 양립하기 위한 하나의 선택지로 여겨지기도 한다(전지현, 2015).

근속기간 또한 근로시간의 특성에 영향을 미칠 수 있다. 이승렬(2015)의 연구에서는 근속년수가 증가할수록 근로시간도 함께 길어지는 것으로 나타났다. 근속기간은 여성의 경우에 근로시간 유연성과 특히 밀접한 관련이 있을 수 있다. 남성들이 비교적 안정적인 직업경로를 따르는 것에 비해 여성들은 결혼과 출산, 육아라는 일련의 생애사건이 노동시장의 진입, 유지, 단절에 영향을 미쳐 노동시장 참여가 매우 다양한 형태로 나타날 수 있다(김혜연, 2010; 민현주, 2012; 최수정, 정철영, 2010; García-Manglano, 2015; Hynes & Clarkberg, 2005). 여성의 경우 육아의 부담과 재취업 시 정규직 진입이 쉽지 않기 때문에 상대적으로 근로시간 유연성이 높은 자영업에 진출하는 확률이 높다(조동훈, 2013)는 점에 기초해볼 때, 경력단절을 경험한 근속기간이 짧은 여성들에게서 근로시간 유연성이 높게 나타날 가능성이 있다.

3. 맞벌이 부부의 근로시간 유형과 일·생활 균형

일·생활 균형은 '일과 일 이외의 영역 간에 조화를 유지하는 것'(김정운, 박정열, 손영미, 장훈, 2005, p. 31)을 의미한다. 일·생활 균형에서 일 이외의 생활을 어떻게 보는지는 학자에 따라 차이가 있으나, 일반적으로 가족, 자신, 대인관계, 여가 등의 영역을 포함한다(김정운 등, 2005; Worklifebalance.com, n.d.). 기존 논의와 연구들에서는 일 이외의 영역을 주로 가족으로 보고 개인이 경험하는 일-가족 균형이나 갈등을 살펴보았다. 그러나 최근 가족 대신 생활로 논의가 확장되면서 가족을 넘어서 일상생활 영역 전반에 걸친 더 넓은 의미의 균형을 포괄하는 방향으로 나아가고 있으며, 논의의 대상 또한 확대되고 있다(박예송, 박지혜, 2013; Fisher, 2001; Lewis, Gambles, & Rapoport, 2007).

선행연구에서 근로시간과 일·생활 균형의 관계는 많이 논의되었으나, 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성 등 개별적인 근로시간의 특성과 일·생활 균형간의 관계에 초점을 두고 주로 연구가 이루어져왔다. 근로시간의 양과 관련해서 선행연구는 근로시간이 길수록 일-가족 갈등이 높고, 일-가족 균형에 부정적이라고 밝히고 있다(한경혜, 장미나, 2009; Hughes & Parkes, 2007; Judge, Boudreau & Bretz, 1994; Shockley & Allen, 2007; Tammelin, Malinen, Rönkä, & Verhoef, 2017). 비표준시간대 근로도 근로자의 일과 생활의 균형에 부정적인 영향을 미친다고 지적되고 있다(Bardasi & Francesconi, 2004; Presser, 2003; Shields, 2002; Tammelin et al., 2017; Tausig & Fenwick, 2001). Craig와 Brown(2017)의 연구에서는 남편과 아내의 근로시간의 양 뿐 아니라 비표준시간대 근로가 배우자의 일 이외의 시간의 질과 주관적 시간 압박감에 영향을 줄 수 있음을 밝혔다. 근로시간 유연성은 대체로 일 이외의 생활에서 개인이 자신의 역할을 수행할 수 있도록 시간 자원을 효과적으로 사용할 수 있게 해주기 때문에 일과 생활의 균형을 돕는 자원으로 논의되고 있다. 근로시간 유연성은 직접적으로 일과 생활 사이의 갈등을 줄이고, 균형을 향상시키기도 하지만(Allen et al., 2013; Golden, Wiens-Tuers, Lambert, & Henly, 2011; Hayman, 2009; Hill et al., 2010; Monique, 2007; Shockley & Allen, 2007), 장시간의 근로가 일과 생활 사이의 균형에 미치는 부정적 영향을 조절하는 요인으로 보고되기도 한다(Hughes & Parkes, 2007; Monique, 2007). 그러나 근로시간 유연성이 일과 생활의 균형에 긍정적인 영향을 미치는 것만은 아니라는 지적도 있다. 직업 환경에 따라 오히려 근로시간 유연성이 인한 가족의 갈등을 높일 수 있다고 보고되기도 한다(Blair-Loy, 2009).

이 연구에서는 일·생활 균형을 개인이 지각하는 주관적인 시간 부족과, 일 영역에 대한 몰입으로 인해 개인이 일상생활에서 어려움을 경험하는 정도를 보여주는 일·생활 불균형을 통해 알아보고자 한다. 일·생활 균형에서 생활이 가족, 대인관계 및 여가를 포함하고 있는 개념이라는 점에서 시간 부족은 배우자 또는 자녀와 보내는 시간인 가족시간 부족과 함께 대인관계시간 부족과 개인취미시간 부족을

함께 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석자료 및 분석대상

한국노동연구원에서 실시한 한국노동패널조사 자료 중 시간사용과 삶의 질에 대한 부가조사를 포함한 17차년도(2014년) 자료를 사용하였다. 17차년도 부가조사 자료는 하루 중 일의 시작시점과 종료시점에 대한 정보를 제공할 뿐만 아니라 근로시간 유연성 등 근로시간의 특성을 다각적으로 파악할 수 있는 정보를 제공하는 가장 최근의 자료이다. 또한 일중독의 하위영역으로 일·생활 불균형을 조사하여 개인이 지각하고 있는 일과 생활의 불균형 수준을 알 수 있다.

분석대상은 (1) 부부 모두 경제활동을 하고 있고(임금근로자, 비임금근로자, 무급가족종사자), (2) 만 60세 이하이면서 (3) 부부가 동거하고 있으며, (4) 미혼 자녀와 동거하고 있거나 무자녀인 맞벌이 부부 총 1,150쌍이었다. 근로시간과 관련된 많은 연구들이 임금근로자만을 대상으로 하는 경우가 많은데, 본 연구에서는 자영업자와 무급가족종사자를 모두 포함하여 분석하였다. 연구의 초점이 고용주와 근로자의 관계에 있는 것이 아니라 근로시간 자체에 있기 때문에 비임금근로자를 제외할 이유가 없으며(Jacobs & Gerson, 2001), 맞벌이 부부 중 가구주와 배우자가 모두 임금근로자인 경우가 전체의 64.4% 정도 밖에 되지 않는 현실(통계청, 2018)을 고려했을 때 자영업을 포함하는 것이 맞벌이 부부의 상황을 더 잘 보여줄 수 있을 것이라고 판단했다.

2. 변수측정

1) 근로시간 유형화 지표

본 연구에서는 맞벌이 부부의 근로시간 유형을 탐색하기 위하여 남편과 부인의 주된 일자리를 기준으로 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성을 지표로 구성하였다. 근로시간의 양은 주당 평균근로시간을 사용하였다. 한국노동패널에서는 일자리의 유형에 따라 주당 근로시간을 다르게 조사하였으나, 공통적으로 주당 평균근로시간을 변수화할 수 있기 때문에 이를 사용하였다.

근로시간대의 경우 저녁·야간 근로 비율과 휴일근로 여부라는 두 가지 지표를 사용하였다. 저녁·야간 근로 비율은 17차년도 부가조사 자료에서 업무의 시작과 종료시간을 묻는 문항을 기준으로, 전체 근로시간 중 오후 6시부터 오전 6시까지의 시간에 일하는 시간의 비율을 변수화하였다. 휴일근로는 17차년도 부가조사자료에서 휴(무)일이 대개 주중 어느 때인지를 묻는 문항에 대해 '주로 토·일요일'이라고 응답한 경우 휴일근로를 하지 않는 것으로, '주로 평일(월-금)'이거나 '불규칙적', '해당없다'고 응답한 경우에는 휴일근로를 하는 것으로 더미변수화하였다.

근로시간 유연성은 근로시간의 양과 근로시간대을 개인이 얼마나 유연하게 조절할 수 있는지를 알아보기 위해 근로시간의 양 통제가능성과 출퇴근시간 변경가능여부를 사용하였다. 근로시간의 양 통제가능성은 17차년도 부가조사에서 '현재 하고 있는 주된 일자리의 근로시간을 늘리거나 줄이는 것에 대해 어느 정도 스스로 결정할 수 있습니까?'라는 문항으로 측정하였다. 이 문항은 '근무시간은 회사에서 결정하여 내가 임의로 변경할 수 없다' 1점, '회사가 정해 놓은 근무일정 중에서 내가 선택할 수 있다' 2점, '몇 가지 제한을 지키면 근무시간을 내가 결정할 수 있다' 3점, '전적으로 내가 근무시간을 결정한다' 4점으로 조사하였으며, 점수가 높을수록 근로시간의 양 통제가능성이 높음을 의미한다. 출퇴근시간 변경가능여부는 '개인 상황이나 의사에 따라 출퇴근 시간을 변경하는 것이 허용됩니까?'라는 문항에 대해 '허용됨'은 1로, '허용되지 않음'은 0으로 처리하여 이분변수로 사용하였다. 본 연구에서는 근로시간의 양 통제가능성은 연속변수로, 출퇴근시간 변경가능여부는 이분변수로 유형화에 사용하였다.

2) 근로시간 유형 설명요인

(1) 부부 특성

부부 특성 변수로 남편의 교육수준, 남편과 비교한 부인의 상대적 교육수준, 남편과 부인의 성역할태도, 막내자녀 연령을 사용하였다. 남편의 교육수준은 교육년수를 사용하였고, 부인의 상대적 교육수준은 부인의 교육년수가 남편보다 길 경우를 1, 짧거나 같은 경우를 0으로 처리하여 이분변수로 활용하였다. 한국노동패널 17차 부가조사에서 성역할태도는 6개 문항으로 구성되어있는데, 문항들 간의 내적 일관성이 높지 않았다. 이에 성별분업에 대한 태도를 가장 잘 보여줄 수 있는, '남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다'에 대한 동의정도를 묻는 단일 문항을 사용하였다. 응답은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 4점까지로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 성역할태도가 전통적임을 의미한다. 맞벌이 부부의 근로시간 구성에서 자녀는 매우 중요한 요인이다. 이에 본 연구에서는 자녀 유무와 막내 자녀 연령에 기초해 무자녀, 막내자녀가 만 6세 이하, 만 7-12세, 만 13-18세,

만 19세 이상으로 범주를 분류하고, 막내자녀가 만 6세 이하인 경우를 기준집단으로 하여 무자녀, 막내자녀가 만 7-12세, 만 13-18세, 만 19세 이상인 경우를 더미변수로 분석에 포함하였다.

(2) 직업 특성

직업 특성으로는 남편과 부인의 직종, 종사상 지위, 근속기간을 사용하였다. 직종은 한국표준직업분류 6차 개정(2007코드)에 기초해 '전문·관리직', '사무직', '서비스·판매직', '생산직[2]·농림어업숙련직 및 단순노무직'의 4개 직종으로 재범주화해 살펴보았다. 분석에서는 사무직을 기준집단으로 하여 전문·관리직, 서비스·판매직, 생산직·농림어업숙련직 및 단순노무직을 더미변수로 분석에 포함하였다. 종사상 지위는 한국노동패널 조사에서 상용직, 임시직, 일용직, 고용주/자영업자, 무급가족종사자의 다섯 가지로 구분되어 조사되었다. 본 연구에서는 임시직과 일용직을 하나의 범주로 합쳐서 상용직 임금근로자, 임시·일용직 임금근로자, 자영업자[3], 무급가족종사자의 네 집단으로 구분하였다. 분석에서는 상용직 임금근로자를 기준집단으로 하여 임시·일용직 임금근로자, 자영업자, 무급가족종사자를 더미변수화하여 분석에 포함하였다. 그러나 남편의 경우에는 무급가족종사자가 전체 1,150명 중 22명밖에 되지 않아 별도의 범주로 구분하는 것이 적절하지 않다고 판단하여 남편은 상용직 임금근로자를 기준으로 임시·일용직 임금근로자, 비임금근로자를 더미변수로 분석에 포함하였다. 근속기간은 조사 당시 근무하고 있는 주된 일자리에서 일한 기간의 개월 수를 계산하여 연속변수로 사용하였다.

(3) 통제변수

본 연구에서는 가구의 경제상태가 맞벌이 부부의 근로시간 유형화에 미치는 영향을 통제하기 위하여 자가소유여부를 통제변수로 분석에 포함하였다. 자가소유여부는 자가를 소유한 경우 1, 소유하지 않은 경우 0으로 이분변수화하여 분석에 사용하였다.

3) 일·생활 균형

일·생활 균형은 가족시간 부족, 대인관계시간 부족, 개인취미시간 부족과 일·생활 불균형의 네 가지 측면으로 살펴보았다. 가족시간, 대인관계시간, 개인취미시간 부족은 한국노동패널 17차년도 부가조사에서 다양한 일상생활 활동[4]에 대해 사용하고 있는 시간이 어느 정도 수준이라고 생각하는지를 묻는 문항으로 측정되었다. '배우자 또는 자녀와 보내는 시간'을 가족시간으로, '가족 이외 사람들과의 연락 혹은 만남을 위한 시간'을 대인관계시간으로, '개인적 관심/취미를 위한 시간'을 개인취미시간으로 명명하였다. 각 문항은 '부족하다', '적절하다', '지나치다', '해당없음', '모르겠음'으로 응답하도록 측정되었다. 본 연구에서는 '지나치다'를 1점, '적절하다'를 2점, '부족하다'를 3점으로 리코드(recode)하였다. '해당없음', '모르겠음'은 결측으로 처리하였다.

일·생활 불균형은 한국노동패널 17차년도 부가조사에서 사용한 일중독 척도(Workaholism Analysis Questionnaire; Aziz, Uhrich, Wuensch, & Swords, 2013)의 하위영역 중 일·생활 불균형 문항을 사용하였다. 일·생활 불균형은 '일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다', '일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해를 받는 것 같다', '직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다'와 같은 총 11문항으로 구성되었다. 이 척도는 '매우 그렇지 않다'부터 '매우 그렇다'까지 5점 리커트 척도로 측정되었으며 점수가 높을수록 일·생활 불균형이 높음을 의미한다. 일·생활 불균형의 Cronbach's alpha는 남편 .87, 부인 .87이었다. 11문항에 대해 일부 문항에 공분산 처리를 한 후 확인적 요인분석을 실시한 결과, 1요인 모형의 합치도 지수가 적절한 수준이었다(CFI = .945, RMSEA = .083, SRMR = .049). 모든 문항의 요인적재치도 .4 이상으로 적절하였다.

3. 분석방법

맞벌이 부부의 근로시간을 유형화하고, 부부 특성과 가구 특성의 영향력과 근로시간 유형에 따른 일·생활 균형의 차이를 검증하기 위해 Mplus 8 프로그램을 사용하여 잠재계층분석(latent class analysis)을 실시하였다. 잠재계층분석은 통계적인 절차를 통해 적절한 집단의 수를 결정하며, 각 집단에 개인이 속할 확률을 계산해낸다(Amato, King & Thorsen, 2016; Magidson & Vermunt, 2002). 잠재계층

2) 기능직과 관련 기능종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자 포함
3) 고용주/자영업자를 자영업자로 통칭
4) 일상생활 활동으로는 '일 또는 소득활동을 위한 시간', '배우자 또는 자녀와 보내는 시간', '따로 사는 가족과의 연락 혹은 만남을 위한 시간', '가족 이외 사람들과의 연락 혹은 만남을 위한 시간', '개인적 관심/취미를 위한 시간', '봉사 또는 사회·정치 활동 참여 시간' 등 6가지 활동이 포함되어 있었는데, 본 연구에서는 그 중 3가지 활동을 사용하였음. '따로 사는 가족과의 연락 혹은 만남을 위한 시간', '봉사 또는 사회·정치 활동 참여 시간'은 결측치가 많아 분석에서 제외하였음

의 수를 결정하는 통계적 기준으로는 정보지수(AIC, BIC, Adjusted BIC), 분류의 질(Entropy), 모형비교검증(LRT (Lo-Mendell-Rubin adjusted Likelihood Ratio Test), BLRT(Bootstrap Likelihood Ration Test), 집단 내 분류 비율의 4가지 기준을 사용하였다. 더불어 해석가능성에 초점을 두고 부부의 근로시간을 유형화하였으며, 각 유형의 명칭은 집단의 특성을 고려하여 명명하였다.

맞벌이 부부의 근로시간 유형의 잠재계층의 수가 결정된 이후에는 근로시간 유형에 영향을 미치는 관련 변수들의 영향력을 살펴보았고, 근로시간 유형별로 남편과 아내의 일·생활 균형에 차이가 있는지 검증하였다. 이를 위해 3단계 접근법(3-step approach)을 이용하였다. 이 방법은 독립변수나 결과변수가 잠재계층 지표와 함께 모형에 포함될 때 잠재계층의 분류 자체에 영향을 줄 수 있기 때문에, 이를 통제하고자 개발되었다(Asparouhov & Muthén, 2014). 3단계 접근법을 이용할 경우 분류 시 독립변수나 종속변수의 영향력을 통제할 수 있을 뿐만 아니라 분류오류를 고려할 수 있다는 장점이 있다. 3단계 접근법의 1단계에서는 잠재계층 지표들을 이용해 독립변수나 종속변수가 없는 기본 잠재계층모형을 추정한다. 2단계에서는 1단계에서 얻어진 잠재계층 사후분포를 이용해 가장 확률이 높은 계층 변수를 생성하고, 3단계에서는 분류오류를 고려한 상태에서 독립변수나 결과변수가 2단계에서 생성된 계층 분류에 미치는 영향 또는 분류된 계층에 따른 결과변수의 차이를 알아본다(Asparouhov & Muthén, 2014).

본 연구에서는 근로시간 유형에 영향을 미치는 변수들의 영향력을 알아보기 위해 Mplus에서 r3step 명령문을 사용하였고, 근로시간 유형별로 일·생활 균형에 차이가 있는지 살펴보기 위해 BCH 명령문을 사용하여 분석하였다. 이 때 설명요인이 계층 분류에 미치는 영향을 추정할 때는 잠재계층 변수는 범주형 변수이기 때문에 다항로짓 계수로 추정이 된다. 잠재계층으로 정의되는 맞벌이 부부의 근로시간 유형별로 남편과 부인의 일·생활 균형에 차이가 유의한지 검증하기 위해 평균을 동일하게 제약하고 카이제곱 검증을 실시하였다. 카이제곱 분포는 표본수가 충분히 클 때 F분포와 동일해지므로 카이제곱 검증은 집단별 평균차이를 검증하는 분산분석(ANOVA)과 동일하다(Newsom, 2015). 그러나 3단계 접근법으로 분석할 경우 잠재계층 모형을 추정한 후, 가장 속할 확률이 높은 잠재계층에 따라 개인을 분류하고, 잠재계층을 더미변수화해서 다른 변수들과의 관련성을 살펴보는 기존의 방식과 달리 분류 오류를 고려한 분석결과를 얻을 수 있다.

잠재계층 분석단계에서 결측치는 완전정보최대우도법(FIML: Full Information Maximum Likelihood)을 이용하여 처리하였다. 단, 잠재계층을 나눈 후 3단계 접근법을 통해 유형 설명변수의 영향력을 알아볼 때 설명변수에 결측이 있으면 해당사례 전체를 삭제하기 때문에 다중대체(multiple imputation) 방법으로 결측치 문제를 해결하여 자료의 손실을 최소화하고자 하였다.

Ⅳ. 연구결과

1. 연구대상 부부의 특성

연구대상 부부의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다. 남편의 평균 연령은 46.02세, 부인의 평균 연령은 43.26세로 남편의 평균 연령이 더 높았다(paired t = 33.38, p < .001). 교육년수는 남편은 평균 13.70년, 부인은 평균 13.16년으로, 남편의 교육년수가 길었다(paired t = 9.00, p < .001). 부인이 남편보다 교육년수가 긴 부부는 전체의 14.97%였다. 월평균 근로소득은 남편 327.43만원, 부인 167.81만원으로 남편의 근로소득이 부인보다 많았다(paired t = 19.67, p < .001). 막내자녀의 연령대는 고루 분포하였다. 0-6세의 미취학 자녀를 둔 부부가 22.0%, 7-12세 자녀를 둔 부부가 23.22%, 13-18세 자녀를 둔 부부가 20.96%, 19세 이상의 자녀를 둔 부부가 28.0%, 무자녀인 부부가 5.83%였다. 직종은 성별에 따라 차이가 있었는데(χ^2 = 238.59, p < .001), 남편은 장치, 기계 조작 및 조립 종사자의 비율이 17.87%로 가장 높았고, 다음으로 사무 종사자가 17.61%였다. 여성은 전문가 및 관련 종사자 26.47%, 사무 종사자 21.21%, 판매 종사자 15.60% 순이었다. 종사상 지위는 남편은 상용직 임금근로자의 비율이 57.13%, 자영업자 30.52% 순이었다. 부인은 상용직 임금근로자의 비율이 52.87%, 임시직 임금근로자 16.09%, 자영업자 15.57% 순이었다. 성별에 따라 종사상 지위에 차이가 있어(χ^2 = 217.91, p < .001), 남편과 부인 모두 상용직 임금근로자의 비율이 과반수를 지하고 있었으나, 남편은 자영업자의 비율이 부인보다 높고, 부인은 임시직, 무급가족종사자의 비율이 남편보다 높았다. 현재 일하고 있는 주된 직장에서의 근속기간은 남편의 경우 111.38개월, 부인의 경우 73.73개월로 남편의 근속기간이 더 길었다(paired t = 11.95, p < .001). 이는 남편과 부인의 연령 차이도 반영하고 있지만, 부인의 경우 경력단절을 경험한 이후 재취업했을 가능성이 있음을 시사한다. 연구대상 남편과 부인의 성역할태도(응답 점수범위: 1-4)는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 남편(평균 = 2.35)과 부인(평균 = 2.38) 모두 중간보다 약간 낮은 점수를 보이고 있었다. 성역할태도 점수는 높을수록 전통적임을 의미하므

표 1. 연구대상 부부의 일반적 특성

단위: 명(%), 평균(표준편차)

			남편 (N = 1150)	부인 (N = 1150)
연령 (남편 n = 1150, 부인 n = 1150)			46.02 (7.72)	43.26 (7.34)
			범위: 27-60	범위: 23-60
			paired t = 33.38***	
교육수준 (남편 n = 1150, 부인 n = 1149)	교육년수		13.70 (2.65)	13.16 (2.43)
			paired t = 9.00***	
	남편 > 부인		396(34.46)	
	남편 = 부인		581(50.57)	
	남편 < 부인		172(14.97)	
근로소득(만원) (남편 n = 1141, 부인 n = 1143)			327.43 (232.70)	167.81 (142.61)
			paired t = 19.67***	
막내자녀 연령 (부부 n = 1150)	무자녀			67 (5.83)
	0-6세			253 (22.00)
	7-12세			267 (23.22)
	13-18세			241 (20.96)
	19세 이상			322 (28.00)
직종 (남편 n = 1147, 부인 n = 1141)	관리자		32 (2.79)	8 (.70)
	전문가 및 관련 종사자		190 (16.56)	302 (26.47)
	사무 종사자		202 (17.61)	242 (21.21)
	서비스 종사자		81 (7.06)	157 (13.76)
	판매 종사자		118 (10.29)	178 (15.60)
	농림어업 숙련 종사자		36 (3.14)	24 (2.10)
	기능원 및 관련 기능 종사자		192 (16.74)	48 (4.21)
	장치, 기계 조작 및 조립 종사자		205 (17.87)	69 (6.05)
	단순노무 종사자		91 (7.93)	113 (9.90)
			χ^2 = 238.59***	
종사상 지위 (남편 n = 1150, 부인 n = 1150)	임금근로자	상용직	657 (57.13)	608 (52.87)
		임시직	52 (4.52)	185 (16.09)
		일용직	68 (5.91)	44 (3.83)
	비임금근로자	자영업자	351 (30.52)	179 (15.57)
		무급가족종사자	22 (1.91)	134 (11.65)
			χ^2 = 217.91***	
근속기간 (개월) (남편 n = 1144, 부인 n = 1143)			111.38 (95.74)	73.73 (77.10)
			paired t = 11.95***	
성역할태도 (남편 n = 1141, 부인 n = 1146)	점수범위 (1-4)		2.35 (.73)	2.38 (.80)
			paired t = -.86	

*** p < .001.

로, 남편과 부인 모두 중간보다 약간 평등한 성역할태도를 가지고 있는 것으로 볼 수 있다.

연구대상 부부의 근로시간 특성은 <표 2>와 같다. 맞벌이 부부의 주당 평균근로시간은 남편의 경우 49.55시간(표준편차: 12.71), 부인의 경우 43.14시간(표준편차: 13.36)으로 남편의 주당 평균근로시간이 부인보다 길었다(paired t = 13.32, p < .001). 근로시간대에 있어서는 저녁·야간 근로 비율, 즉 전체의 근로시간 중 저녁 6시부터 오전 6시까지 일한 시간의 비율은 남편과 부인 모두 10% 내외를 차지하였다. 휴(무)일이 주로 토·일요일이라고 응답한 비율이 남편 74.87%, 부인 77.57%로 가장 높았다. 휴(무)일과 관련해서 성별에 따른 차이는 유의했는데(χ^2 = 16.95, p < .01), 불규칙적이라고 응답한 비율이 남성에게서 더 높게 나타났다. 근로시간 유연성 중 근로시간의 양에 대한 개인

표 2. 연구대상 부부의 근로시간 특성

단위: 명(%), 평균(표준편차)

			남편 (N = 1150)	부인 (N = 1150)
근로시간의 양	주당 평균근로시간 (남편 n = 1150, 부인 n = 1150)		49.55 (12.71)	43.14 (13.36)
			paired t = 13.32***	
근로시간대	저녁·야간 근로 비율(%) (남편 n = 1150, 부인 n = 1147)		10.71 (.18)	9.45 (.18)
			paired t = 1.92	
	휴(무)일 (남편 n = 1150, 부인 n = 1150)	주로 토·일요일	861 (74.87)	892 (77.57)
		주로 평일	59 (5.13)	74 (6.43)
		불규칙적	193 (16.78)	131 (11.39)
		해당없음	37 (3.22)	53 (4.61)
			χ^2 = 16.95**	
근로시간 유연성	근로시간의 양 통제가능성 (남편 n = 1149, 부인 n = 1150)	점수범위 (1-4)	1.83 (1.23)	1.71 (1.14)
			paired t = 2.97**	
	출퇴근시간 변경가능여부 (남편 n = 1149, 부인 n = 1150)	허용됨	360 (31.33)	346 (30.09)
		허용되지 않음	789 (68.67)	804 (69.91)
			χ^2 = .42	

** p < .01, *** p < .001.

의 통제가능성(근로시간을 늘리거나 줄이는 것에 대해 어느 정도 스스로 결정할 수 있는지; 응답 점수범위: 1-4)은 남편의 평균은 1.83점(표준편차: 1.23), 부인의 평균은 1.71점(표준편차: 1.14)으로 전반적으로 보통보다 낮은 수준이었다. 부부 단위에서 성별에 따른 차이가 있어 남편이 부인보다 근로시간의 양 통제가능성이 높은 편이었다(paired t = 2.97, p < .01). 출퇴근시간 변경가능여부에 대해서는 남편과 부인 모두 출퇴근시간을 변경할 수 있다고 응답한 경우가 각각 30%를 약간 넘었고, 성별에 따른 유의한 차이는 없었다.

연구대상 부부의 가족시간 부족, 대인관계 시간 부족, 개인취미시간 부족, 일·생활 불균형을 포함하는 일·생활 균형 수준은 <표 3>과 같다. 남편과 부인 모두 가족시간, 대인관계시간, 개인취미시간에 대한 부족을 보통보다 높은 수준으로 지각하고 있었다. 즉, 남편과 부인 모두 가족생활, 대인관계, 개인취미를 위해 사용하는 시간이 부족하다고 지각하였다. 성별에 따른 차이는 개인취미시간 부족에 대해서만 유의하게 나타났는데, 부인이 남편보다 개인취미시간이 더 부족하다고 지각하고 있었다(paired t = 2.45, p < .05). 일·생활 불균형에 대해서는 남편과 부인 모두 보통보다 낮게 지각하고 있었다. 성별에 따른 차이도 나타났는데, 남편이 지각한 일·생활 불균형 수준이 부인보다 높았다(paired t = 3.38, p < .001).

2. 맞벌이 부부의 근로시간 유형화 및 유형별 특성

맞벌이 부부의 근로시간을 유형화하기 위하여 잠재계층 분석을 실시하였다. 잠재계층 수에 따른 모형적합도 지수는 <표 4>와 같다. 본 연구에서 잠재계층을 분류하는 데

표 3. 연구대상 부부의 일·생활 균형

단위: 평균(표준편차)

변수 (점수범위)		n	평균 (표준편차)	paired t
가족시간 부족 (1-3)	남편	1140	2.33 (.51)	1.87
	부인	1141	2.30 (.51)	
대인관계시간 부족 (1-3)	남편	1137	2.33 (.49)	.00
	부인	1139	2.34 (.50)	
개인취미시간 부족 (1-3)	남편	1111	2.57 (.51)	-2.45*
	부인	1116	2.61 (.52)	
일·생활 불균형 (1-5)	남편	1139	2.37 (.53)	3.38***
	부인	1147	2.32 (.53)	

* p < .05, *** p < .001

표 4. 잠재계층 수에 따른 모형적합도 지수

잠재계층 수	*df*	AIC	BIC	Adjusted BIC	Entropy	LRT *p* value	BLRT *p* value
1	16	29596.576	29677.336	29626.515			
2	27	27028.046	27164.329	27078.569	.999	<.000	<.000
3	38	26574.082	26765.888	26645.187	.966	<.000	<.000
4	49	25035.265	25282.593	25126.954	.999	<.000	<.000
5	**60**	**24843.540**	**25146.391**	**24955.812**	**.983**	**.033**	**<.001**
6	71	24654.776	25013.150	24787.631	.979	.777	<.000

주) LRT: Lo-Mendell_Rubin adjusted likelihood ratio test. BLRT: Bootstrap likelihood ratio test.

사용한 모형적합도 지수는 AIC, BIC, Adjusted BIC, Entropy, LRT, BLRT이다. AIC, BIC는 값이 작을수록 모형 적합도가 좋음을 의미하는데, 이 값은 잠재계층의 수가 증가할수록 값이 작아졌다. Entropy 값은 .8 이상이면 좋은 모형으로 볼 수 있는데(Clark, 2010), 잠재계층의 수가 1개에서 6개일 때까지 모두 .8 이상으로 분류의 질이 높음을 알 수 있다. 잠재계층이 k개인 경우와 k-1개인 경우를 비교하여 어떤 모형이 더 적합한지 보여주는 모형비교검증값인 LRT, BLRT 값을 살펴보면, 잠재계층의 수가 5개인 모형까지는 이전 모형보다 적합도가 유의하게 높아졌다. 그러나 잠재계층의 수가 6개인 모형에서는 LRT 값이 유의하지 않아 이전 모형보다 적합도가 나아지지 않았음을 보여주고 있다. 또한 잠재계층의 수가 5개인 모형에서부터 집단 내 분류비율이 4.2%인 규모가 작은 집단이 등장했고, 잠재계층의 수가 6개인 모형에서는 5% 미만의 집단이 2집단이나 포함되었다. 이상과 같은 통계적 기준과 해석가능성을 종합해 잠재계층의 수가 5개인 모형을 최종모형으로 결정하였다.

맞벌이 남편과 부인의 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성에 기초해 부부의 근로시간을 유형화한 결과는 <표 5>와 같다.

1) 전체 근로시간 중 저녁 6시부터 오전 6시까지 일한 시간의 비율

유형 1은 부부표준시간 유형으로 명명하였다. 부부표준시간 유형은 전체 맞벌이 부부 표본의 53.90%로, 절반 이상을 차지하였다. 부부 모두 주당 평균근로시간이 평균 40시간 이상이었지만, 다른 유형에 비해 근로시간이 짧은 편이었으며, 표준시간대에 일했고, 근로시간 유연성이 가장 낮았다.

유형 2는 남편장시간유연-부인표준시간 유형으로 명명하였다. 맞벌이 부부 표본의 16.26%를 차지하였으며, 남편의 근로시간 유연성이 모든 유형 중에서 가장 높았다. 또한 남편의 주당 평균근로시간이 평균 50시간 이상으로 긴 편

표 5. 맞벌이 부부의 근로시간 유형별 근로시간 특성

단위: 평균(표준오차), 확률

		유형 1 (53.90%)	유형 2 (16.26%)	유형 3 (13.57%)	유형 4 (12.09%)	유형 5 (4.18%)
남편	주당 평균근로시간	46.66 (.44)$_a$	52.77 (1.13)$_b$	55.47 (1.22)$_b$	47.24 (.94)$_a$	61.87 (2.84)$_c$
	저녁·야간 근로 비율(%)[1)]	4.6 (.00)$_a$	16.6 (.02)$_c$	17.4 (.02)$_c$	9.5 (.02)$_b$	48.6 (.06)$_d$
	휴일근로여부(확률)	.14$_a$	.36$_c$	.43$_c$	.23$_b$	.73$_d$
	근로시간의 양 통제가능성	1.05 (.01)$_a$	3.59 (.04)$_b$	3.70 (.04)$_b$	1.08 (.02)$_a$	1.12 (.07)$_a$
	출퇴근시간 변경가능여부(확률)	.09$_a$	.79$_b$	.81$_b$	.14$_a$	.15$_a$
부인	주당 평균근로시간	41.91 (.45)$_a$	43.97 (1.04)$_a$	47.71 (1.38)$_b$	42.08 (1.27)$_a$	44.02 (3.84)$_{ab}$
	저녁·야간 근로 비율(%)[1)]	5.7 (.01)$_a$	11.1 (.01)$_b$	15.9 (.02)$_c$	15.9 (.02)$_c$	12.0 (.03)$_{abc}$
	휴일근로여부(확률)	.15$_a$	.19$_a$	.43$_c$	.30$_b$	.39$_{bc}$
	근로시간의 양 통제가능성	1.07 (.01)$_a$	1.06 (.02)$_a$	3.55 (.04)$_b$	3.58 (.04)$_b$	1.05 (.05)$_a$
	출퇴근시간 변경가능여부(확률)	.10$_a$	.23$_b$	.86$_d$	.75$_c$	.09$_{ab}$

[1)]전체 근로시간 중 저녁 6시부터 오전 6시까지 일한 시간의 비율

주. (1) 유형별 비율은 추정된 사후확률에 기초한 비율임. (2) 아래첨자 알파벳은 Mplus에서 잠재계층별 모수에 제약을 가하고, model test를 통해 집단 간의 차이를 검증한 결과를 제시한 것으로, Wald test 결과임. (3) 유형화지표에 이분변수가 포함되었으므로, 유형별 근로시간 특성의 시각화는 생략함

이었으며, 저녁·야간 시간대와 휴일에 일하는 비율이 비교적 높은 편이었다. 부인은 근로시간은 평균 40시간을 약간 넘어 짧은 편이었으며, 비표준시간대 근로 비율과 근로시간 유연성은 낮은 편이었다.

유형 3은 부부장시간유연 유형으로 명명하였다. 전체의 13.57%를 차지했으며, 남편의 근로시간이 주당 평균 50시간 이상으로 긴 편이었고, 부인의 주당 평균 근로시간은 45시간 이상으로 다른 유형의 부인들보다 근로시간이 가장 길었다. 남편과 부인 모두 비표준시간대에 일하는 비율도 높은 편이었으며, 다른 유형과 비교할 때 남편과 부인의 근로시간 유연성이 모두 높다는 점이 특징적이었다.

유형 4는 남편표준시간-부인유연 유형으로 명명하였다. 맞벌이 부부 표본의 12.09%를 차지하였으며, 남편의 근로시간은 평균 50시간 미만이었고, 부인의 근로시간은 평균 45시간 미만으로 부부의 주당 평균근로시간은 부부표준시간 유형과 유사했다. 남편의 비표준시간대 근로, 근로시간 유연성은 낮은 수준이었으나, 부인의 경우에는 비표준시간대에 일할 가능성과 근로시간 유연성이 다른 유형들과 비교했을 때 높은 편이었다.

유형 5는 남편장시간비표준-부인비유연 유형으로 명명하였다. 남편의 근로시간이 주당 평균 60시간 이상으로 모든 유형 중 근로시간이 가장 길었으며, 저녁·야간 시간대 근로 비율, 휴일근로 확률이 모든 유형 중에서 가장 높은 것이 특징적이었다. 이에 반해 남편의 근로시간 유연성은 낮았다. 이 유형의 부인은 근로시간 유연성이 낮은 것이 특징적이었으며, 다른 유형과 비교했을 때 주당 평균근로시간, 저녁·야간 근로 비율은 차이가 없었으나, 휴일근로 확률이 높은 편이었다.

3. 맞벌이 부부의 근로시간 유형 설명요인

맞벌이 부부 특성과 직업 특성이 근로시간 유형간 차이를 설명하는지 살펴본 결과는 <표 6>과 같다. 부부표준시간 유형(유형 1)은 남편과 부인이 상용직 임금근로자일 때, 남편이 전문·관리직이나 서비스·판매직보다 사무직에 종사할 때 속할 가능성이 높았다. 또한 부인의 근속기간이 짧을 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형, 부부장시간유연 유형에 비해 부부표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다.

남편장시간유연-부인표준시간 유형(유형 2)의 경우에는 남편이 비임금근로자이고, 부인이 상용직 임금근로자일 때 속할 가능성이 높았다. 부인의 상대적 교육수준과 성역할태도는 부부표준시간 유형과 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 차이를 설명하는 요인이었는데, 남편보다 부인의 교육수준이 상대적으로 높을 때, 평등한 성역할태도를 가지고 있을 때 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다.

부부장시간유연 유형(유형 3)은 남편의 경우 비임금근로자일 때 속할 가능성이 높았으며, 상용직보다 임시·일용직 임금근로자일 때 이 유형에 속할 가능성이 높았다. 부인의 경우에는 자영업자이거나 무급가족노동자일 때 부부장시간유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 남편장시간유연-부인표준시간 유형과 부부장시간유연 유형은 모두 남편이 비임금근로자일 때 속할 가능성이 높기는 하지만, 남편의 교육수준이 높을 때 부부장시간유연 유형보다 남편장시간유연-부인표준시간 유형에 속할 가능성이 높았다.

남편표준시간-부인유연 유형(유형 4)은 남편이 상용직 임금근로자일 때, 부인은 상용직 임금근로자가 아닐 때 이 유형에 속할 가능성이 높았다. 부부장시간유연 유형과 남편표준시간-부인유연 유형 모두 다른 유형에 비해 부인이 비임금근로자일 때 속할 가능성이 높았지만, 부인이 자영업자일 때 부부장시간유연 유형에 비해 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 무자녀이거나 막내자녀가 만 13세 이상일 때보다 만 6세 이하일 때 부부표준시간 유형이나 남편장시간유연-부인표준시간 유형보다 부인의 근로시간 유연성이 높은 남편표준시간-부인유연 유형에 속할 가능성이 높았다.

남편장시간비표준-부인비유연 유형(유형 5)은 다른 근로시간 유형과 직업 특성에서만 유의한 차이를 보였는데, 남편이 비임금근로자보다는 상용직 임금근로자일 때 이 유형에 속할 가능성이 높았다. 부인은 자영업자보다는 임금근로자일 때, 임금근로자 중에서도 상용직보다 임시·일용직 임금근로자일 때 이 유형에 속할 확률이 높았다.

전체적으로 남편과 부인의 직업 특성, 특히 종사상 지위는 유형간의 차이를 설명하는 중요한 요인이었다. 자영업자나 무급가족종사자와 같은 비임금근로자일 때 유연형에 속할 가능성이 높았다. 설명요인 중 남편의 성역할태도와 근속기간, 부인의 직종은 맞벌이 부부의 근로시간 유형에 따른 차이를 설명하는 데 있어서 유의하지 않았다.

4. 맞벌이 부부의 근로시간 유형별 일·생활 균형의 차이

맞벌이 부부의 근로시간 유형별로 가족시간 부족, 대인관계시간 부족, 개인취미시간 부족, 일·생활 불균형의 평균과 유형들 간의 평균에 차이가 있는지 검증한 결과는 <표 7>과 같다.

맞벌이 부부의 근로시간 유형에 따라 남편과 부인의 일·생활 균형에도 차이가 있었다. 부부표준시간 유형(유형 1)은 남편의 가족시간 부족은 부부장시간유연 유형보다 높

표 6. 근로시간 유형 설명요인에 대한 로지스틱 분석 결과

준거집단	부부표준시간(유형 1)			
	남편장시간유연-부인 표준시간 (유형 2)	부부장시간유연 (유형 3)	남편표준시간-부인유연 (유형 4)	남편장시간비표준-부인비유연 (유형 5)
	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)	계수(표준오차)
<부부 특성>				
남편의 교육년수	-.05 (.06)	.08 (.06)	.073 (.08)	-.05 (.11)
부인의 상대적 교육수준 (1=부인의 교육수준이 높음)	-.64 (.32)*	-.64 (.39)	-.473 (.35)	-.24 (.67)
남편의 성역할태도	-.09 (.17)	.02 (.20)	.222 (.19)	-.33 (.29)
부인의 성역할태도	.37 (.16)*	.22 (.18)	.112 (.18)	.01 (.26)
막내자녀 연령(준거집단: 만 6세 이하)				
무자녀	-.14 (.49)	.74 (.74)	1.133 (.49)*	.51 (.75)
만 7세-12세	.08 (.38)	.40 (.50)	.666 (.40)	.66 (.69)
만 13-18세	-.28 (.40)	.35 (.54)	1.332 (.47)**	.52 (.73)
만 19세 이상	-.78 (.45)	-.00 (.51)	.458 (.45)	.52 (.81)
<직업 특성>				
남편 직종(준거집단: 사무직)				
전문·관리직	-1.14 (.53)*	-1.37 (.72)	-.765 (.46)	-.19 (1.21)
서비스·판매직	-1.78 (.50)***	-1.18 (.66)	-.989 (.53)	-2.49 (1.12)*
생산직·농림어업숙련직 및 단순노무직	-.78 (.49)	-.42 (.61)	-.634 (.41)	-1.39 (1.50)
남편 종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)				
임시·일용직 임금근로자	.14 (.56)	-1.28 (.61)*	-.010 (.34)	1.13 (.85)
비임금근로자	-1.10 (.30)***	-4.14 (.50)***	1.107 (.61)	.04 (.73)
남편 근속기간	.00 (.00)	.00 (.00)	-.000 (.00)	.01 (.00)
부인 직종(준거집단: 사무직)				
전문·관리직	-.28 (.40)	.71 (.57)	-.327 (.49)	.20 (.69)
서비스·판매직	-.30 (.40)	-.08 (.49)	-1.028 (.53)	-.40 (.77)
생산직·농림어업숙련직 및 단순노무직	.00 (.41)	-.23 (.46)	-.738 (.58)	.80 (.92)
부인 종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)				
임시·일용직 임금근로자	-.21 (.31)	-.27 (.51)	-1.188 (.39)**	-1.62 (.54)**
자영업자	-.07 (.54)	-3.32 (.51)***	-4.601 (.38)***	.17 (1.35)
무급가족종사자	1.08 (.43)*	-2.24 (.46)***	-3.262 (.80)***	-.83 (1.36)
부인 근속기간	-.00 (.00)*	-.00 (.00)**	-.002 (.00)	-.00 (.00)
<통제변수>				
자가소유여부(1=자가소유)	.65 (.27)*	.41 (.34)	-.250 (.29)	.12 (.43)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

표 6. 근로시간 유형 설명요인에 대한 로지스틱 분석 결과(계속)

	준거집단	남편장시간유연-부인표준시간(유형 2)				부부장시간유연(유형 3)			
		부부 표준시간	부부 장시간유연	남편 표준시간 -부인유연	남편장시간 비표준 -부인비유연	부부 표준시간	남편장시간 유연 -부인 표준시간	남편 표준시간 -부인유연	남편장시간 비표준 -부인비유연
		계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)
부부특성	남편의 교육년수	.05 (.06)	.13 (.06)*	.12 (.08)	.10 (.11)	-.08 (.06)	-.13 (.06)*	-.00 (.08)	-.02 (.11)
	부인의 상대적 교육수준 (1=부인의 교육수준이 높음)	.64 (.32)*	-.00 (.40)	.17 (.44)	.40 (.67)	.64 (.39)	.00 (.40)	.17 (.44)	.40 (.71)
	남편의 성역할태도	.09 (.17)	.11 (.19)	.31 (.22)	-.25 (.30)	-.02 (.20)	-.11 (.19)	.20 (.23)	-.36 (.32)
	부인의 성역할태도	-.37 (.16)*	-.15 (.19)	-.26 (.21)	-.37 (.27)	-.22 (.18)	.15 (.19)	-.11 (.20)	.21 (.28)
	막내자녀 연령(준거집단: 만 6세 이하)								
	무자녀	.14 (.49)	.88 (.81)	1.27 (.63)*	.65 (.83)	-.74 (.74)	-.88 (81)	.40 (.76)	-.23 (.97)
	만 7세-12세	-.08 (.38)	.32 (.47)	.59 (.51)	.58 (.74)	-.40 (.50)	-.32 (.47)	.27 (.57)	.26 (.80)
	만 13-18세	.28 (.40)	.62 (.51)	1.61 (.60)**	.80 (.77)	-.35 (.54)	-.62 (.51)	.99 (.62)	.17 (.85)
	만 19세 이상	.78 (.45)	.78 (.47)	1.24 (.59)*	1.30 (.84)	.00 (.51)	-.78 (.47)	.46 (.61)	.52 (.88)
직업특성	남편 직종(준거집단: 사무직)								
	전문·관리직	1.14 (.53)*	-.23 (.71)	.38 (.65)	.96 (1.29)	1.37 (.72)	.23 (.71)	.61 (.77)	1.19 (1.38)
	서비스·판매직	1.78 (.50)***	.60 (.69)	.79 (.66)	-.71 (1.18)	1.18 (.66)	-.60 (.69)	.19 (.71)	-1.31 (1.26)
	생산직·농림어업숙련직 및 단순노무직	.78 (.49)	.35 (.36)	.14 (.60)	-.61 (1.13)	.42 (.61)	-.35 (.36)	.21 (.65)	-.96 (1.19)
	남편 종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)								
	임시·일용직 임금근로자	-.14 (.56)	-1.42 (.81)	-.15 (.65)	.99 (.98)	1.28 (.61)*	1.42 (.81)	1.28 (.56)*	2.41 (1.02)*
	비임금근로자	1.10 (.30)***	-.04 (.51)	5.12 (.63)***	4.15 (.73)***	4.14 (.50)***	.04 (.51)	5.16 (.60)***	4.18 (.82)***
	근속기간	-.00 (.00)	.00 (.00)	-.00 (.00)	.00 (.00)	-.00 (.00)	-.00 (.00)	-.00 (.00)	.00 (.00)
	부인 직종(준거집단: 사무직)								
	전문·관리직	.28 (.40)	.99 (.53)	-.05 (.61)	.48 (.76)	-.71 (.57)	-.99 (.53)	-1.04 (.71)	-.51 (.87)
	서비스·판매직	.30 (.40)	.22 (.46)	-.73 (.63)	-.11 (.82)	.08 (.49)	-.22 (.46)	-.95 (.67)	-.32 (.88)
	생산직·농림어업숙련직 및 단순노무직	-.00 (.41)	-.23 (.44)	-.74 (.68)	.79 (.95)	.23 (.46)	.23 (.44)	-.51 (.71)	1.03 (.98)
	부인 종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)								
	임시·일용직 임금근로자	.21 (.31)	-.06 (.49)	-.98 (.48)*	-1.41 (.58)*	.27 (.51)	.06 (.49)	-.92 (.62)	-1.36 (.71)
	자영업자	.07 (.54)	-3.26 (.46)***	-4.53 (.60)***	.24 (1.36)	3.32 (.51)***	3.26 (.46)***	-1.28 (.56)*	3.50 (1.36)*
	무급가족종사자	-1.08 (.43)*	-3.32 (.39)***	-4.34 (.78)***	-1.91 (1.29)	2.24 (.46)***	3.32 (.39)***	-1.03 (.79)	1.41 (1.32)
	근속기간	.00 (.00)*	-.00 (.00)	.00 (.00)	-.00 (.00)	.00 (.00)**	.00 (.00)	.00 (.00)	.00 (.00)
<통제변수>									
자가소유여부(1=자가소유)		-.65 (.27)*	-.24 (.30)	-.90 (.37)*	-.53 (.47)	-.41 (.34)	.24 (.30)	.66 (.42)	-.30 (.52)

표 6. 근로시간 유형 설명요인에 대한 로지스틱 분석 결과(계속)

	준거집단	남편표준시간-부인유연(유형 4)				남편장시간비표준-부인비유연(유형 5)			
		부부 표준시간	부부 장시간유연	남편 표준시간 -부인유연	남편장시간 비표준 -부인비유연	부부 표준시간	남편장시간 유연 -부인 표준시간	남편 표준시간 -부인유연	남편장시간 비표준 -부인비유연
		계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)	계수 (표준오차)
부부특성	남편의 교육년수	-.07 (.08)	-.12 (.08)	.00 (.08)	-.02 (.12)	.05 (.11)	-.10 (.11)	.02 (.11)	.02 (.12)
	부인의 상대적 교육수준 (1=부인의 교육수준이 높음)	.47 (.35)	-.17 (.44)	-.17 (.44)	.24 (.69)	.24 (.67)	-.40 (.67)	-.40 (.71)	-.24 (.69)
	남편의 성역할태도	-.22 (.19)	-.31 (.22)	-.20 (.23)	-.55 (.32)	.33 (.29)	.25 (.30)	.36 (.32)	.55 (.32)
	부인의 성역할태도	-.11 (.18)	.26 (.21)	.11 (.20)	-.11 (.29)	-.01 (.26)	.37 (.27)	-.21 (.28)	.11 (.29)
	막내자녀 연령(준거집단: 만 6세 이하)								
	무자녀	-1.13 (.49)*	-1.27 (.63)*	-.40 (.76)	-.63 (.83)	-.51 (.75)	-.65 (.83)	.23 (.97)	.63 (.83)
	만 7세-12세	-.67 (.40)	-.59 (.51)	-.27 (.57)	-.01 (.76)	-.66 (.69)	-.58 (.74)	-.26 (.80)	.01 (.76)
	만 13-18세	-1.33 (.47)**	-1.61 (.60)**	-.99 (.62)	-.81 (.81)	-.52 (.73)	-.80 (.77)	-.17 (.85)	.81 (.81)
	만 19세 이상	-.46 (.45)	-1.24 (.59)*	-.46 (.61)	.06 (.86)	-.52 (.81)	-1.30 (.84)	-.52 (.88)	-.06 (.86)
직업특성	남편 직종(준거집단: 사무직)								
	전문·관리직	.77 (.46)	-.38 (.65)	-.61 (.77)	.58 (1.27)	.19 (1.21)	-.96 (1.29)	-1.19 (1.38)	-.58 (1.27)
	서비스·판매직	.99 (.53)	-.79 (.66)	-.19 (.71)	-1.50 (1.12)	2.49 (1.12)*	.71 (1.18)	1.31 (1.26)	1.50 (1.12)
	생산직·농림어업숙련직 및 단순노무직	.63 (.41)	-.14 (.60)	-.21 (.65)	-.75 (1.11)	1.39 (1.50)	.61 (1.13)	.96 (1.19)	.75 (1.11)
	남편 종사상 지위 (준거집단: 상용직 임금근로자)								
	임시·일용직 임금근로자	.01 (.34)	.15 (.65)	-1.28 (.56)*	1.14 (.86)	-1.13 (.85)	-.99 (.98)	-2.41 (1.02)*	-1.14 (.86)
	비임금근로자	-1.11 (.61)	-5.12 (.63)***	-5.16 (.60)***	-.98 (.87)	-.04 (.73)	-4.15 (.73)***	-4.18 (.82)***	.98 (.87)
	근속기간	.00 (.00)	.00 (.00)	.00 (.00)	.01 (.00)	-.01 (.00)	-.00 (.00)	-.00 (.00)	-.01 (.00)
	부인 직종(준거집단: 사무직)								
	전문·관리직	.33 (.49)	.05 (.61)	1.04 (.71)	.53 (.80)	-.20 (.69)	-.48 (.76)	.51 (.87)	-.53 (.80)
	서비스·판매직	1.03 (.53)	.73 (.63)	.95 (.67)	.63 (.89)	.40 (.77)	.11 (.82)	.32 (.88)	-.63 (.89)
	생산직·농림어업숙련직 및 단순노무직	.74 (.58)	.74 (.68)	.51 (.71)	1.54 (1.04)	-.80 (.92)	-.79 (.95)	-1.03 (.98)	-1.54 (1.04)
	부인 종사상 지위(준거집단: 상용직 임금근로자)								
	임시·일용직 임금근로자	1.19 (.39)**	.98 (.48)*	.92 (.62)	-.44 (.64)	1.62 (.54)**	1.41 (.58)*	1.36 (.71)	.44 (.64)
	자영업자	4.60 (.38)***	4.53 (.60)***	1.28 (.56)*	4.77 (1.35)***	-.17 (1.35)	-.24 (1.36)	-3.50 (1.36)*	-4.77 (1.35)***
	무급가족종사자	3.26 (.80)***	4.34 (.78)***	1.03 (.79)	-2.44 (1.42)	.83 (1.36)	1.91 (1.29)	-1.41 (1.32)	2.44 (1.42)
	근속기간	.00 (.00)	-.00 (.00)	-.00 (.00)	-.00 (.00)	.00 (.00)	.00 (.00)	-.00 (.00)	.00 (.00)
<통제변수>									
자가소유여부(1=자가소유)		.25 (.29)	.90 (.37)*	-.66 (.42)	.37 (.50)	-.12 (.43)	.53 (.47)	.30 (.52)	-.37 (.50)

표 7. 맞벌이 부부의 근로시간 유형별 일·생활 균형의 평균 및 차이검증 결과

단위: 평균(표준오차)

		부부 표준시간 (유형 1)	남편장시간유연 -부인표준시간 (유형 2)	부부 장시간유연 (유형 3)	남편표준시간 -부인유연 (유형 4)	남편장시간비표준 -부인비유연 (유형 5)
가족시간 부족 (범위: 1-3)	남편	2.36 (.02)$_{b}$	2.34 (.04)$_{b}$	2.17 (.04)$_{a}$	2.30 (.04)$_{b}$	2.68 (.08)$_{c}$
	부인	2.30 (.02)$_{ab}$	2.36 (.04)$_{b}$	2.21 (.04)$_{a}$	2.28 (.04)$_{ab}$	2.56 (.08)$_{c}$
대인관계시간 부족 (범위: 1-3)	남편	2.33 (.02)$_{ab}$	2.40 (.04)$_{b}$	2.32 (.04)$_{ab}$	2.26 (.04)$_{a}$	2.38 (.09)$_{ab}$
	부인	2.34 (.02)$_{b}$	2.42 (.04)$_{c}$	2.31 (.04)$_{ab}$	2.24 (.04)$_{a}$	2.38 (.08)$_{abc}$
개인취미시간 부족 (범위: 1-3)	남편	2.57 (.02)	2.60 (.04)	2.55 (.04)	2.52 (.05)	2.62 (.09)
	부인	2.61 (.02)$_{ab}$	2.68 (.04)$_{b}$	2.59 (.04)$_{ab}$	2.54 (.05)$_{a}$	2.67 (.08)$_{ab}$
일·생활 불균형 (범위: 1-5)	남편	2.34 (.02)$_{a}$	2.38 (.04)$_{ab}$	2.46 (.05)$_{bc}$	2.34 (.05)$_{ab}$	2.62 (.10)$_{c}$
	부인	2.29 (.02)$_{a}$	2.37 (.04)$_{ab}$	2.39 (.04)$_{b}$	2.31 (.05)$_{ab}$	2.24 (.07)$_{ab}$

주) 아래첨자 알파벳은 Mplus 프로그램에서 잠재계층분석을 실시할 때 BCH 명령문을 사용하여 유형에 따라 남편, 부인의 값에 차이가 있는지 검증한 결과임

게, 부인의 대인관계시간 부족은 남편표준시간-부인유연 유형보다 높게 지각하고 있었다. 부부가 경험하는 일·생활 불균형은 낮은 편이었다. 남편장시간유연-부인표준시간 유형(유형 2)은 남편과 부인이 지각한 가족시간 부족이 부부장시간유연 유형에 비해 높았으며, 남편이 지각한 대인관계시간 부족, 부인이 지각한 개인취미시간 부족이 남편표준시간-부인유연 유형보다 높았다. 부인의 대인관계 시간 부족은 유형들 중에서 가장 높은 수준이었다. 이를 통해 볼 때 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 부부는 전반적으로 부인의 근로시간 유연성이 높은 유형에 비해 시간 부족을 높게 지각하고 있다. 부부장시간유연 유형(유형 3)은 남편과 부인이 가족시간 부족을 모든 유형 중에서 가장 낮게 지각하고 있었고, 대인관계시간 부족, 개인취미시간 부족도 그 값이 가장 낮은 남편표준시간-부인유연 유형과 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 일·생활 불균형은 부부표준시간 유형에 비해 높게 지각하고 있었다. 남편표준시간-부인유연 유형(유형 4)의 남편은 부부장시간유연 유형에 비해 가족시간 부족을 높게 지각하고 있었으나, 전반적으로 남편과 부인이 지각하는 일·생활 균형은 높았다. 남편장시간비표준-부인비유연 유형(유형 5)은 남편과 부인 모두 다른 유형에 비해 가족시간 부족을 가장 높게 지각하고 있었으며, 남편은 일·생활 불균형 역시 높게 지각하고 있었다.

Ⅴ. 결론 및 제언

맞벌이 부부의 근로시간은 노동시장의 변화로 인한 근로시간의 변화가 개별 부부 단위에서 어떻게 반영되어 나타나는지 보여줄 뿐만 아니라, 제한된 시간 자원 속에서 일과 생활의 균형을 이루기 위한 부부의 전략적 선택을 반영하기도 한다. 이에 본 연구에서는 맞벌이 부부의 근로시간이 부부 단위에서 어떻게 구성되는지 파악하고자 하였다. 이를 위해 다차원적인 근로시간의 특성에 기초해 맞벌이 부부의 근로시간을 유형화하고 근로시간 유형별로 일·생활 균형에 차이가 있는지를 밝히고자 하였다. 분석을 통해 도출된 결과 및 결론을 유형별로 정리하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 남편과 부인의 근로시간의 양, 근로시간대, 근로시간 유연성에 기초해 맞벌이 부부의 근로시간을 유형화한 결과, (1) 부부표준시간 유형, (2) 남편장시간유연-부인표준시간 유형, (3) 부부장시간유연 유형, (4) 남편표준시간-부인유연 유형, (5) 남편장시간비표준-부인비유연 유형이라는 5가지 유형이 도출된다. 이를 통해 맞벌이 부부 집단의 다양성을 확인할 수 있다. 본 연구에서는 선행연구에서 유형화 지표로 중요하게 다루어지지 않은 근로시간 특성인 근로시간 유연성을 맞벌이 부부의 근로시간 유형화 지표 중 하나로 주목하였다. 근로시간 유연성은 이 유형들 간의 차이를 명확히 보여주는 요인으로, 맞벌이 부부의 근로시간을 이해하는 데 중요한 역할을 하고 있다.

본 연구에서 분류된 맞벌이 부부의 근로시간 유형을 통해 부부 체계에서 남편과 부인의 근로시간이 젠더화된 방식으로 상호의존적임을 유추해볼 수 있다. 예를 들어, 부부장시간유연 유형(유형 3)의 경우 남편의 직업 특성이 부인의 노동시장 참여 방식에 영향을 미치고 있다. 부부장시간유연 유형의 남편은 자영업자로 일하기 때문에, 부인들은 자영업자인 남편을 돕는 형태로 노동시장에 참여하고 있

다. 이로 인해 남편과 부인의 근로시간 특성이 유사한 모습을 보인다. 또한 남편표준시간-부인유연 유형(유형 4)의 부인은 근로시간 유연성이 높은데, 이는 남편의 근로시간 유연성이 낮기 때문에 이를 고려해 부인이 근로시간 유연성이 높은 직업을 선택함으로써 가족의 요구가 발생할 때 이를 대처하고자 하는 부부 단위의 노력으로 볼 수 있다.

둘째, 특히 남편과 부인의 종사상 지위는 가장 중요한 설명요인이었다. 부부 모두 임금근로자일 때 부부표준시간 유형(유형 1)과 남편장시간비표준-부인비유연 유형(유형 5)에 속할 가능성이 높았다. 부부 모두 임금근로자라 하더라도 부인이 상용직보다 임시·일용직 임금근로자일 때 부부표준시간 유형에 비해 남편장시간비표준-부인비유연 유형에 속할 가능성이 높았다. 남편이 비임금근로자이고 부인이 임금근로자일 때는 남편장시간유연-부인표준시간 유형(유형 2)에 속할 가능성이 높은 반면, 남편이 임금근로자이고 부인이 자영업자일 때 남편표준시간-부인유연 유형(유형 4)에 속할 가능성이 높았다. 남편과 부인이 모두 비임금근로자일 때는 부부장시간유연 유형(유형 3)에 속할 가능성이 높았다.

이는 비임금근로자와 임금근로자의 시간이 서로 다른 방식으로 구성되고 있음을 보여준다. 비임금근로자의 경우 높은 근로시간 유연성이 특징적으로 나타난다. 남편장시간유연-부인표준시간 유형(유형 2)의 남편, 부부장시간유연 유형(유형 3)의 남편과 부인은 비임금근로자일 가능성이 높은데, 이들은 높은 근로시간 유연성을 특징으로 하며, 근로시간이 길고, 비표준시간대 근로 비율도 높은 편이다. 이러한 연구결과는 제3차 근로환경조사(2011년) 자료를 활용해 근로시간에 대한 자율성을 조사한 연구(한승훈, 2015)에서 근로시간 유연성은 종사상 지위에 따라 뚜렷한 차이를 보이며, 임금근로자에 비해 자영업자의 근로시간 유연성이 높다는 결과와 유사하다. 자영업은 근로시간 유연성이 높은 대신 장시간 근로를 동반할 수 있으며(진미정, 2015), 특히 우리나라의 경우에는 자영업자들이 생계형으로 일하는 경우가 많아 장시간, 비표준시간대에 일해야 하는 경우가 많다고 지적된다(박종서 등, 2012). 그러나 부인이 비임금근로자일 때 속할 확률이 높은 남편표준시간-부인유연 유형(유형 4)의 경우, 높은 근로시간 유연성은 특징적으로 나타나고 비표준시간대 근로 비율도 높은 편이지만, 근로시간의 길이는 짧다. 이는 비임금근로자의 근로시간이 임금근로자와 차이나는 방식으로 구성되지만, 집단 내에서 다양성을 보일 수 있음을 시사한다. 이러한 결과는 남성과 달리 여성들은 일과 가사활동을 병행할 수 있는 형태의 자영업을 선호한다는 논의와 연결해 생각해볼 수 있다(금재호, 류재우, 전병유, 최강식, 2003). 여성들이 비임금근로자로 일하는 중요한 이유가 일과 생활의 양립이기 때문에 맞벌이 부인에게서는 근로시간 유연성은 높지만, 근로시간은 길지 않은 유형이 도출되었을 가능성이 있다.

또 하나 주목해야 할 설명요인은 막내자녀 연령이었다. 본 연구에서는 무자녀나 막내자녀가 만 13세 이상일 때보다 만 6세 이하일 때, 부인의 근로시간 유연성이 낮은 부부표준시간 유형(유형 1)이나 남편장시간유연-부인표준시간 유형(유형 2)에 비해 남편표준시간-부인유연 유형(유형 4)에 속할 가능성이 높았다. 본 연구에서 남편표준시간-부인유연 유형은 부인이 종사상 지위가 자영업자일 때 속할 가능성이 높은데, 이는 미취학 자녀를 둔 부인의 경우 자영업을 선택함으로써 높은 근로시간 유연성을 추구하고 있음을 보여주고 있다. 그러나 다른 한편으로 남편표준시간-부인유연 유형에 속하는 부인들이 종사상 지위가 자영업자일 가능성이 높다는 점은 여성들이 일과 생활의 균형을 위해 근로시간 유연성이 높은 직업을 추구하지만, 선택할 수 있는 일자리가 제한적임을 보여주기도 한다.

셋째, 맞벌이 부부의 근로시간 유형별로 남편과 부인의 일과 생활에서의 경험에 차이가 있다. 전체적으로 남편표준시간-부인유연 유형(유형 4)에 속한 부부는 시간 부족과 일·생활 불균형을 낮게 지각하고 있어, 일·생활 균형이 높았다. 이 유형은 남편과 부인 모두의 근로시간이 유형 중에서 짧은 편이고, 부인의 근로시간 유연성이 높았다. 이를 통해 볼 때, 남편과 부인의 짧은 근로시간과 더불어 부인의 높은 근로시간 유연성은 부부의 일과 생활의 균형을 높이는 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 남편표준시간-부인유연 유형은 부부표준시간 유형(유형 1), 남편장시간유연-부인표준시간 유형(유형 2)에 비해 자녀가 없거나 막내자녀가 만 13세에서 18세일 때보다 만 6세 이하일 때 속할 가능성이 높다. 어린 자녀는 일과 생활의 균형에 부정적인 영향을 미치며, 특히 남성보다 여성의 일·생활 균형에 부정적인 영향을 미친다고 지적되고 있다(김필숙, 이윤석, 2015; 송다영, 장수정, 김은지, 2010), 그러나 본 연구에서는 만 6세 이하의 막내자녀가 있을 가능성이 높은 남편표준시간-부인유연 유형의 부부는 다른 유형에 비해 전반적으로 일과 생활의 균형을 높게 지각하고 있다. 이러한 결과는 부부의 근로시간이 짧은 것과 더불어 부인의 높은 근로시간 유연성이 결합되어 있기 때문으로 보인다. 남편표준시간-부인유연 유형의 부인들에게 특징적으로 나타나는 높은 근로시간 유연성은 가족의 요구가 발생했을 때 부인들이 그 상황에 유연하게 대처할 수 있는 능력은 일과 생활 사이의 균형을 높이는 중요한 자원으로 작용할 수 있음을 시사한다.

부부장시간유연 유형(유형 3)의 일·생활 균형도 주목할

만하다. 이 유형은 일·생활 불균형은 높게 지각하고 있으나, 시간부족은 전반적으로 낮게 지각하며, 특히 가족시간 부족에 대해서는 모든 유형 중에서 가장 낮게 지각하고 있다. 이 유형은 남편은 자영업자이고, 부인은 무급가족종사자인 비율이 높다. 부인이 무급가족종사자인 경우, 자영업자인 남편의 협력자로 일하는 경우가 많기 때문에(진미정, 2015) 다른 유형에 비해 배우자와 보내는 시간에 대해 부족하다고 지각할 가능성이 낮을 수 있다. 또한 남편과 부인 모두 근로시간 유연성이 높고, 비표준시간대에 일할 가능성이 높다는 점에 기초해보면, 개인이나 가족의 필요가 있을 때 부부가 태그팀 형태로 일하거나, 혹은 근로시간을 유연하게 사용하여 일 이외의 활동을 할 시간을 확보할 수 있어 다른 유형에 비해서는 시간 부족을 낮게 지각할 가능성이 있다. 부부장시간유연 유형의 부부는 가족시간 부족은 낮게 지각하고 있었으나, 일·생활 불균형은 부부표준시간 유형에 비해 높은 수준이다. 이는 이 유형에 속한 남편과 부인이 부부표준시간 유형의 남편과 부인에 비해 근로시간이 길고, 비표준시간대 근로가 가장 높다는 점에서 기인한 결과일 수 있다. 이와 더불어 선행연구(Blair-Loy, 2009)에서는 일과 생활의 경계가 명확하지 않을 때, 직업의 요구가 정해진 근로시간과 상관없이 계속될 수 있기 때문에 높은 근로시간 유연성이 일로 인한 가족의 갈등을 오히려 증가시킬 수 있다고 지적하는데, 부부장시간유연 유형에서 나타나는 높은 근로시간 유연성은 일과 생활의 분리를 어렵게 하여 일·생활 불균형에 자원으로 작용하기보다 위험요인으로 작용할 수 있다.

이상의 연구결과를 통해 볼 때, 맞벌이 부부의 근로시간은 다양한 유형으로 구분된다. 따라서 맞벌이 부부를 위한 가족정책 및 노동정책이 부부의 근로시간 특성의 다양성을 고려한 맞춤형 정책으로 나아갈 때 실효성이 있을 것이다. 이와 함께 맞벌이 부부의 근로시간 유형을 구분하는 데 있어서 남편과 부인의 종사상 지위가 가장 중요한 요인이었다는 점에서 종사상 지위를 고려한 근로시간 정책이 이루어질 필요도 있다. 구체적으로 몇 가지 정책적 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 부부표준시간 유형 부부와 남편장시간유연-부인표준시간 유형 부인을 위한 근로시간 유연성 확대 정책이 필요하다. 이들은 시간 부족을 다소 높게 경험하고 있는데, 이들이 임금근로자일 가능성이 높다는 점에서 해당 정책은 임금근로자를 위한 정책이기도 하다. 현재 우리 정부는 유연근무제의 도입 및 확대시행에 지원금을 제공하고 있으나, 유연근무제 도입 및 활용 비율이 선진국에 비해 낮은 편이다(정재우, 2017). 이를 개선하기 위해서는 개인들이 자유롭게 유연근무제를 이용할 수 있도록 기업문화가 변화해나갈 필요가 있다. 유연근무제가 기업 내에서 지위나 성별에 관계없이 자유롭게 활용될 수 있도록 하기 위해서는 관리자들이 주도적으로 유연근무제를 활용하는 것도 한 방안이 될 수 있을 것이다. 이와 더불어 근로자에 대한 관리가 면대면 접촉에 기초한 근태, 근무평정 체계에서 벗어나 성과 중심으로 전환될 때, 유연근무제의 활용률을 높일 수 있을 것으로 보인다.

둘째, 남편장시간유연-부인표준시간 유형의 남편, 부부장시간유연 유형의 부부는 비임금근로자일 가능성이 높고, 비임금근로자의 경우 대체로 근로시간 유연성은 높지만, 장시간, 비표준시간대에 일하고 있다는 점에서, 이들의 일·생활 균형을 향상시키기 위해서는 비임금근로자를 위한 근로시간 단축정책이 필요할 것으로 보인다. 그러나 현실적으로 비임금근로자를 대상으로 한 근로시간 단축이 꼭 필요하기는 하지만, 비임금근로자의 경우 근로시간 단축이 근로소득의 감소와 직결되므로 정책 수립과 시행에 많은 어려움이 따를 수 있다. 따라서 비임금근로자의 근로시간 단축을 위해서는 우선적으로 자영업자의 안정적인 소득 확보와 생활안정이 선행되어야 한다. 소규모 자영업자들의 안정적인 소득 확보를 위해 협동조합 형태의 협업도 고려해 볼만 하다.

셋째, 일·생활 균형 측면에서 가장 취약한 남편장시간비표준-부인비유연 유형의 부부를 위한 지원 정책 또한 필요하다. 이 유형의 남편은 추가 분석에서 다른 유형과 비교했을 때 근로시간은 가장 길지만, 근로소득이 가장 낮았다. 이는 시간당 임금이 낮은 저소득 임금근로자일 가능성이 높음을 보여준다. 따라서 저소득 임금근로자를 근로시간 단축의 핵심 대상으로 삼고, 근로시간 단축과 함께 근로시간 단축으로 인한 소득 부족분을 지원하는 정책을 병행해 나갈 필요가 있다.

본 연구의 한계와 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 2014년 한국노동패널 17차년도 조사는 본 연구에서 살펴보고자 하는 근로시간 특성을 포함한 대표성 있는 자료라는 강점이 있으나, 자료가 수집된 지 약 5년이 경과하였다. 근로시간 정책이 급격히 변화하고 있는 만큼 후속연구에서는 최신 자료를 활용해 근로시간에 관해 연구할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서 근로시간 유연성은 실제 사용여부가 아니라 사용이 가능한지의 여부로 측정되었다. 선행연구(Allen et al., 2013)는 근로시간 유연성과 일-가족 갈등의 관계가 근로시간 유연성 사용가능성과 실제 사용여부에 따라 차이가 있다고 밝히고 있으므로, 후속연구에서는 근로시간 유연성을 사용가능성과 실제 사용여부로 구분하여 연구할 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 횡단자료를 사용하여 근로시간 유형과 설명요인, 일·생활 균형의 관계에 대해 인과적 설명을 하기는 어렵다는 한계가 있다. 따라서

후속연구에서는 종단자료를 사용해 관계를 명확히 밝힐 필요가 있다. 또한 맞벌이 부부의 근로시간 유형은 지속적으로 유지된다기보다 시간의 흐름에 따라 변동이 가능하다. 이에 맞벌이 부부의 근로시간 유형이 종단적으로 어떻게 변화해나가는지 밝히고, 변화를 유발하는 요인이 무엇인지를 살펴보는 후속 연구가 필요할 것이다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 근로시간을 일·생활 균형의 핵심 요인으로 보고, 근로시간의 다차원성을 고려하여 맞벌이 부부의 근로시간을 유형화함으로써 우리나라의 노동시장 구조 내에서 맞벌이 부부의 근로시간이 어떻게 다양한 형태로 구성되어 있는지 탐색적으로 살펴보았다는 점에서 의미가 있다. 또한 본 연구는 맞벌이 부부의 근로시간이 다양한 유형으로 구분되며 유형에 따라 일·생활 균형에 차이가 있음을 밝힘으로써, 맞벌이 부부를 위한 가족정책 및 노동정책이 부부의 근로시간 특성의 다양성을 고려한 맞춤형 정책으로 나아갈 수 있도록 방향성을 제시했다는 데 의의가 있다.

참고문헌

금재호, 류재우, 전병유, 최강식(2003). *자영업 노동시장의 현상과 과제*(연구보고 2003-17). 서울: 한국노동연구원.

김기웅, 박신구, 김환철, 임종한, 이승준, 전성환, 허용석(2012). 장시간 근로와 자살 생각의 관련성. *대한직업환경의학회지, 24*(4), 339-346.

김선미(2013). 맞벌이 가정, 삶의 경로와 조정방식에 대한 질적 연구. *한국가족자원경영학회지, 17*(2), 219-241.

김수정, 김은지(2007). 한국 맞벌이 가구에서 가사노동과 경제적 의존의 관계. *한국사회학, 41*(2), 147-174.

김영미(2012). 동아시아 가구고용형태의 다양성: 한국, 일본, 대만 비교 연구. *여성학논집, 29*(2), 107-137.

김정운, 박정열, 손영미, 장훈(2005). 일과 삶의 조화(Work-life balance)에 대한 개념적 이해와 효과성. *여가학연구, 2*(3), 29-48.

김주희, 이기영(2015). 맞벌이 부부의 시간배분을 통해 본 일·생활 유형 연구. *한국가족자원경영학회지, 19*(2), 101-125.

김진욱, 최영준(2012). 일-가족 시간배분에 따른 가구유형과 변화. *한국사회복지학, 64*(2), 31-54.

김필숙, 이윤석(2015). 맞벌이 기혼 남녀 관리자들의 일-가족 갈등: 성별 비교를 중심으로. *한국인구학, 38*(4), 63-88.

김현주, 김소연, 임신예, 전경자(2011). *연장·야간 및 휴일근로 등 과정업무 수행 근로자 관리방안(야간작업 종사자에 대한 특수건강진단실시 의무화제도 도입방안 포함)*. 세종: 고용노동부.

김혜연(2010). 우리나라 중·고령 여성의 생애 노동과정 유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 출산코호트별 변화를 중심으로. *사회복지정책, 37*(3), 141-169.

김효선, 차운아(2010). 여성 근로자의 개인 및 직장 상황이 일-가족 전이에 미치는 영향. *조직과 인사관리연구, 34*(2), 69-104.

류연규(2017). 일가족양립정책과 성역할태도가 자녀가 있는 여성의 경제활동에 미치는 영향에 대한 비교연구. *사회과학연구, 33*(1), 71-105.

류임량(2009). 기혼 취업 여성의 일-가족 전이(work-to-family spillover)에 대한 연령계층별 차이 연구. *페미니즘 연구, 9*(2), 119-156.

마경희(2008). 맞벌이 가구 젠더체제 유형과 여성의 일-삶 경험의 차이. *가족과 문화, 20*(1), 131-160.

민현주(2012). 자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화: 집단중심추세모형(Group-based Trajectory Model)의 적용. *한국사회학, 46*(2), 61-87.

박기남(2009). 기혼 취업 여성의 일・가족 양립을 위한 시간 갈등 연구. *한국여성학, 25*(2), 37-71.

박예송, 박지혜(2013). 일·생활 균형(Work-life balance)에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로. *HRD연구, 15*(1), 1-29.

박종서, 이상영, 이삼식, 손창균, 신현웅, 정홍원, 박수지, 신화연, 김지연, 유여원, 이소정, 홍인정(2012). *저출산 고령화대응 영세자영업자 생활실태연구*. 서울: 한국보건사회연구원.

배규식(2012). 한국 장시간 노동체제의 지속요인. *경제와 사회, 95*, 128-162.

성지미(2002). 여성의 자영업 결정요인과 경력단절 가능성. *노동경제논집, 25*(1), 161-182.

손문금(2005). 여성의 이중부담과 유급노동시간의 주변화. *한국인구학, 28*(1), 277-311.

송다영, 장수정, 김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. *사회복지정책, 37*(3), 27-52.

신경아(2009). 일-삶의 균형(work-life balance)과 노동시간. *민주사회와 정책연구, 16*, 176-212.

신영민(2018). 한국 노동자의 노동시간 배열 유형과 결정요인에 대한 연구. *노동정책연구, 18*(1), 135-167.

유성용(2008). 가구적 관점에서 본 한국의 노동시간: 1999/2004년 생활시간조사 자료에 대한 분석을 중심으로. *한국사회학, 42*(3), 28-62.

윤자영, 임주리(2014). *근로시간체제와 일가정 양립*. 서울: 한국노동연구원.

이승렬(2015). *근로자의 근로시간, 건강, 생산성의 상관성 연*

구(정책연구 2015-12). 세종: 한국노동연구원.
이승렬(2018). 자영업 현황과 정책과제. *노동리뷰*, *163*, 36-59.
이승미, 이현아(2011). 맞벌이 임금근로자 남녀의 생활시간구조분석. *대한가정학회지*, *49*(5), 81-96. https://doi.org/10.6115/khea.2011.49.5.081
이승현(2009). 근로시간 개념과 구성체계에 관한 연구. *노동연구*, *17*, 115-143.
이재림, 손서희(2013). 미취학 자녀를 둔 맞벌이 여성의 일-가족 갈등: 직장 및 자녀양육 관련 자원과 지각을 중심으로. *한국가족관계학회지*, *18*(1), 93-114.
장미나(2010). **어린자녀를 둔 맞벌이부부의 역할분배유형과 일상정서경험**. 서울대학교 일반대학원 박사학위 논문.
전지현(2015). **취업모의 종사상 지위별 생활시간 사용 양태 및 시간부족감**. 서울대학교 일반대학원 석사학위 논문.
정재우(2017). 한국의 유연근무제 도입현황. *노동리뷰*, *146*, 87-92.
정정길, 정준금(2003). 정책과 제도변화의 시차적 요소. *행정논총*, *41*(2), 177-202.
조동훈(2013). 자영업 결정요인 국제 비교 분석. *산업관계연구*, *23*(2), 127-146.
조미라(2018). 한국 기혼부부의 가구노동시간 유형화 연구 - 남녀의 시간일지를 결합한 배열분석을 이용하여-. *한국사회복지학*, *70*(1), 7-32.
진미정(2015). 기혼 취업여성의 종사상 지위에 따른 일·가족 전이: 자영업자, 무급가족종사자, 임금근로자의 비교. *한국가정관리학회지*, *33*(5), 25-35. https://doi.org/10.7466/JKHMA.2015.33.5.25
차승은(2010). 남녀의 시간압박인식 차이와 관련 요인. *한국인구학*, *33*(1), 27-49.
최수정, 정철영(2010). 기혼여성의 경력패턴 유형 연구. *농업교육과 인적자원개발*, *42*(2), 193-223.
최효미(2014). **기혼 여성의 노동시장 참여에 관한 연구**. 이화여자대학교 일반대학원 박사학위 논문.
통계청(2017. 12. 15). *2017 일·가정 양립 지표*. 보도자료.
통계청(2018. 6. 21). *2017년 하반기 지역별고용조사(부가항목) 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용 현황*. 보도자료.
한경혜, 장미나(2009). 기혼남녀근로자의 일·가족 균형과 관련요인: 남녀차이를 중심으로. *가족과 문화*, *21*(1), 85-115.
한승훈(2015). *근로시간 통계 현황 분석. 통계청 통계개발원 (편). 2015년 하반기 연구보고서 제 VI권* (pp. 93-116). 대전: 통계청 통계개발원.
한준(2011). 일하는 시간의 유연화 및 다양화. *사회과학논집*, *42*(1), 23-38.
Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, *66*, 345-376. https://doi.org/10.1111/peps.12012
Amato, P. R., King, V., & Thorsen, M. L. (2016). Parent-child relationships in stepfather families and adolescent adjustment: A latent class analysis. *Journal or Marriage and Family*, *78*, 482-497. https://doi.org/10.1111/jomf.12267
Angrave, D., & Charlwood, A. (2015). What is the relationship between long working hours, over-employment, under-employment and the subjective well-being of workers? Longitudinal evidence from the UK. *Human Relations*, *68*(9), 1491-1515. https://doi.org/10.1177/0018726714559752
Asparouhov, T., & Muthén, B. (2014). Auxiliary variables in mixture modeling: Three-step approaches using M plus. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *21*(3), 329-341. https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915181
Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L., & Swords, B. (2013). The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism. *Journal of Behavioral and Applied Management*, *14*, 71-86.
Bardasi, E., & Francesconi, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. *Social Science & Medicine*, *58*(9), 1671-1688. https://doi.org/10.1016/s0277-9536(03)00400-3
Becker, G. (1965). A theory of the allocation of time. *The Economic Journal*, *75*, 493-517. https://doi.org/10.2307/2228949
Becker, G. (1991). *A treatise on the family* (enlarged edition). Cambridge, MA: Harvard University Press.
Blair-Loy, M. (2009). Work without end? Scheduling flexibility and work to family conflict among stockbrokers. *Work and Occupations*, *36*(4), 279-317. https://doi.org/10.1177/0730888409343912
Broderick, C. B. (1993). *Understanding family process: Basics of family systems theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.
Christensen, K., & Schneider, B. (2011). Making a case for workplace flexibility. *The Annuals of the American Academy of Political and Social Science*, *638*(1), 6-20. https://doi.org/10.1177/0002716211417245
Clancy, C. A. (2014). The politics of temporality: Autonomy,

temporal spaces and resoluteness. *Time & Society*, *23*(1), 28-48. https://doi.org/10.1177/0961463x11425224

Clark, S. L. (2010). *Mixture modeling with behavioral data*. Unpublished doctoral dissertation, University of California, Los Angeles, CA.

Cox, M. J., & Paley, B. (1997). Families as systems. *Annual Review of Psychology*, *48*(1), 243-267. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.48.1.243

Craig, L., & Brown, J. E. (2017). Feeling rushed: Gendered time quality, work hours, nonstandard work schedules, and spousal crossover. *Journal of Marriage and Family*, *79*, 225-242. https://doi.org/10.1111/jomf.12320

Crompton, R. (2006). *Employment and the family: The reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. New York: Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/cbo9780511488962

Devetter, F.-X. (2009). Gender differences in time availability: Evidence from France. *Gender, Work, and Organization*, *16*(4), 429-450. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00439.x

Dugan, A G., Matthews, R. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2012). Understanding the roles of subjective and objective aspects of time in the work-family interface. *Community, Work & Family*, *15*(2), 149-172. https://doi.org/10.1080/13668803.2011.609656

Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study*. Unpublished doctoral dissertation. Bowling Green State University, Bowling Green, OH, USA.

García-Manglano, J. (2015). Opting out and leaning in: The life course employment profiles of early baby boom women in the United States. *Demography*, *52*, 1961-1993. https://doi.org/10.1007/s13524-015-0438-6

Garey, A. I. (1999). *Weaving work and motherhood*. Philadelphia: Temple University Press.

Gershuny, J. (2009). Veblen in Reverse: Evidence from the Multinational Time-Use Archive. *Social Indicators Research*, *93*(1), 37-45. https://doi.org/10.1007/s11205-008-9369-6

Gershuny, J. (2011). Increasing paid work time? A new puzzle for multinational time-diary research. *Social Indicators Research*, *101*(2), 207-213. https://doi.org/10.1007/s11205-010-9654-z

Gerstel, N., & Clawson, D. (2015). Inequality in work time: Gender and class stratify hours and schedules, flexibility, and unpredictability in jobs and families. *Sociology Compass*, *9*(12), 1094-1105. https://doi.org/10.1111/soc4.12332

Glorieux, I., Mestdag, I., & Minnen, J. (2008). The coming of the 24-hour economy? Changing work schedules in Belgium between 1966 and 1999. *Time & Society*, *17*, 63-83. https://doi.org/10.1177/0961463x07086310

Golden, L. (1996). The economics of worktime length, adjustment, and flexibility. *Review of Social Economy*, *54*(1), 1-45. https://doi.org/10.1080/00346769600000001

Golden, L. (2001). Flexible work schedules: Which workers get them? *American Behavioral Scientist*, *44*(7), 1157-1178. https://doi.org/10.1177/00027640121956700

Golden, L., Wiens-Tuers, B., Lambert, S. J., & Henly, J. R. (2011). Working time in the employment relationship: Perceived control and work-life balance. In K. Townsend, & A. Wilkinson (Eds.), *Research handbook on the future of work and employment relations* (pp. 188-211). Cheltenham, UK: Edward Elgar. https://doi.org/10.4337/9780857936363.00018

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*, 76-88. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352

Hall, S. S., & MacDermid, S. M. (2009). A typology of dual-earner marriages based on work and family arrangements. *Journal of Family and Economic Issues*, *30*(3), 215-225. https://doi.org/10.1007/s10834-009-9156-9

Hattery, A. J. (2001). Tag-team parenting: Costs and benefits of utilizing nonoverlapping shift work in families with young children. *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services*, *82*(4), 419-427. https://doi.org/10.1606/1044-3894.185

Hayman, J. R. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work & Family*, *12*(3), 327-338. https://doi.org/10.1080/13668800902966331

Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and

work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology, 24*(3), 349-358. https://doi.org/10.1037/a0019282

Hughes, E. L., & Parkes, K. R. (2007). Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference. *Work and Stress, 21*, 264–278. https://doi.org/10.1080/02678370701667242

Hynes, K., & Clarkberg, M. (2005). Women's employment patterns during early parenthood: A group-based trajectory analysis. *Journal of Marriage and Family, 67*(1), 222-239. https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2005.00017.x

Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2001). Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time. *Work and Occupations, 28*(1), 40-63. https://doi.org/10.1177/0730888401028001004

Joshi, P., & Bogen, K. (2007). Nonstandard schedules and young children's behavioral outcomes among working low-income families. *Journal of Marriage and Family, 69*(1), 139-156. https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00350.x

Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D., Jr. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology, 79*, 767–782. https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.767

Kitterød, R. H., & Lappegård, T. (2012). A typology of work-family arrangements among dual-earner couples in Norway. *Family Relations, 61*, 671-685. https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2012.00725.x

Lee, S., McHale, S. M., Crouter, A. C., Hammer, L. B., & Almeida, D. M. (2017). Finding time over time: Longitudinal links between employed mothers' work–family conflict and time profiles. *Journal of Family Psychology, 31*(5), 604-615. https://doi.org/10.1037/fam0000303

Lesnard, L. (2008). Off-scheduling within dual-earner couples: An unequal and negative externality for family time. *American Journal of Sociology, 114*, 447-490. https://doi.org/10.1086/590648

Lesnard, L., & de Saint Pol, T. (2009). Patterns of work-week schedules in France. *Social Indicators Research, 93*, 171-176. https://doi.org/10.1007/s11205-008-9384-7

Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a 'work–life balance' approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management, 18*(3), 360-373. https://doi.org/10.1080/09585190601165577

Li, J., Johnson, S. E., Han, W, Andrews, S., Kendall, G., Strazdins, L., & Dockery, A. (2014). Parents' non-standard work schedules and child well-being: A critical review of the literature. *Journal of Primary Prevent, 35*, 53-73. https://doi.org/10.1007/s10935-013-0318-z

Magidson, J., & Vermunt, J. (2002). Latent class models for clustering: A comparison with K-means. *Canadian Journal of Marketing Research, 20*, 37-44.

Marsh, H. W., Lüdtke, O., Trautwein, U., & Morin, A. J. (2009). Classical latent profile analysis of academic self-concept dimensions: Synergy of person-and variable-centered approaches to theoretical models of self-concept. *Structural Equation Modeling, 16*(2), 191-225. https://doi.org/10.1080/10705510902751010

Matthews, R. A., Swody, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2012). Work hours and work-family conflict: The double-edged sword of involvement in work and family. *Stress and Health, 28*, 234-247. https://doi.org/10.1002/smi.1431

McMenamin, T. M. (2007). A time to work: Recent trends in shift work and flexible schedules. *Monthly Labor Review, 130*, 3-15.

Minnen, J., Glorieux, I., & Pieter van Tienoven, T. (2016). Who works when? Towards a typology of weekly work patterns in Belgium. *Time & Society, 25*(3), 652-675. https://doi.org/10.1177/0961463x15590918

Moen, P., & Sweet, S. (2003). Time clocks: Work-hour strategies. In P. Moen (Ed.), *It's about time: Couples and careers* (pp. 17-34). Ithaca, NY: ILR Press.

Moen, P., & Yu, Y. (2000). Effective work/life strategies: Working couples, work conditions, gender, and life quality. *Social Problems, 47*(3), 291-326. https://doi.org/10.1525/sp.2000.47.3.03x0294h

Monique, V. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1512-1523. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512

Newsom, J. T. (2015). *Longitudinal structural equation modeling: A comprehensive introduction*. New York,

N.Y.: Routledge.

OECD (2018). Hours worked (indicator). https://doi.org/10.1787/47be1c78-en

Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*. New York: Russell Sage Foundation.

Sharpe, L. D., Hermsen, J. M., & Billings, J. (2002). Factors associated with having flextime. *Journal of Family & Economic Issues, 23*(1), 51-72. https://doi.org/10.1023/a:1014277630200

Shields, M. (2002). Shift work and health. *Health Report, 13*, 11 – 33.

Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 479 – 493. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.006

Strazdins, L., Clements, M. S., Korda, R. J., Broom, D. H., & D'Souza, R., M. (2006). Unsociable work? Nonstandard work schedules, family relationships, and children's well-being. *Journal of Marriage and Family, 68*, 394-410. https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00260.x

Swanberg, J. E., Pitt-Catsouphes, M., & Drescher-Burke, K. (2005). A question of justice: Disparities in employees' access to flexible schedule arrangements. *Journal of Family Issues, 26*(6), 866 – 895. https://doi.org/10.1177/0192513x05277554

Tammelin, M., Malinen, K., Rönkä, A., & Verhoef, M. (2017). Work schedules and work – family conflict among dual-earners in Finland, the Netherlands, and the United Kingdom. *Journal of Family Issues, 38*(1), 3-24. https://doi.org/10.1177/0192513x15585810

Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues, 22*, 101 – 119.

Tenbrunsel, A. E., Brett, J. M., Maoz, E., Stroh, L. K., & Reilly, A. H. (1995). Dynamic and static work-family relationships. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 63*, 233-246. https://doi.org/10.1006/obhd.1995.1076

White, J. M., & Klein, D. M. (2002). *Family theories* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Worklifebalance.com (n.d.). *The 5 step process driving performance through personal accountability and commitment* [PDF file]. Retrieved from https://worklifebalance.com/app/themes/wlb/assets/pdfs/5steps.pdf

Yerby, J. (1995). Family systems theory reconsidered: Integrating social construction theory and dialectical process. *Communication Theory, 5*(4), 339-365. https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1995.tb00114.x

☐ Received: September 16. 2019
☐ Revised: November 1. 2019
☐ Accepted: November 25. 2019