

근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구

2010.10



근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구

2010. 10

연구 기관 : 한국여성정책연구원

연구 책임자 : 김 태 흥 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

공동 연구자 : 홍 승 아 (한국여성정책연구원 연구위원)

주 재 선 (한국여성정책연구원 전문연구위원)

이 강 성 (삼육대학교 교수)

이 상 은 (경기대학교 교수)

조 준 모 (성균관대학교 교수)



본 보고서는 한국여성정책연구원이 고용노동부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구의 결과입니다. 보고서의 내용은 전적으로 연구진의 의견이며 고용노동부의 공식적인 입장이 아님을 밝혀드립니다.

목 차

I. 서론	1
1. 연구목적과 필요성	3
2. 연구내용 및 방법	5
3. 선행연구와 과제	8
가. 국내 및 해외 선행연구	8
나. 국내외 유연근무제 조사현황과 과제	11
II. 주요국의 유연근무제 유형과 법제	17
1. 유연근무제 개념과 유형	19
2. 우리나라 유연근무제 관련 법제	25
가. 단시간근로제	25
나. 탄력적 및 선택적 근로시간	27
다. 재량근로시간제도	28
라. 기타 유연근무제도	29
3. 국제기구 및 유럽연합의 법제	30
가. ILO 협약 및 권고	30
나. 유럽연합(EU)	32
4. 선진국의 유연근무관련 법제	34
가. 영국	34
나. 네덜란드	36
다. 덴마크	38
라. 독일	40
마. 프랑스	41
바. 미국	43

Ⅲ. 주요국 유연근무제 현황과 특징	47
1. 유럽의 유연근무제 현황과 특징	49
가. 유연근무제도 도입 현황	49
나. 단시간 근로제도	56
다. 재택근무(Tele-working)	62
라. 선택적근로시간제	64
마. 비전형적 근로시간	64
바. 선택적 근로시간	69
2. 주요 선진국의 유연근무제 현황	71
가. 네덜란드	71
나. 영국	72
다. 일본	76
라. 미국	92
마. 호주	93
Ⅳ. 우리나라 유연근무 도입 현황	99
1. 근무유형별 근로실태 조사 개요	101
가. 조사 개요	101
나. 표본설계	103
2. 사업체 유연근무제 도입 및 활용	105
가. 유연근무제 도입 현황	105
나. 산업별 유연근무제 도입 현황	110
다. 기업규모 및 여성근로자비율별 도입 현황	113
3. 개별 유연근무제 도입 및 활용	116
가. 단시간 근로제도 도입 및 활용	116
나. 선택적 근로제도 도입 및 활용	119
다. 탄력적 근로제도 도입 및 활용	121
라. 원격 근무제 도입 및 활용	123
마. 재택근무제 도입 및 활용	125
바. 재량근로시간제 도입 및 활용	127
사. 보상휴가제 도입 및 활용	129

4. 유연근무제도 운영 현황	131
가. 유연근무제 미실시 이유	132
나. 유형별 유연근무근로자 비율	133
V. 우리나라 유연근무제 운영 실태(1)	137
1. 단시간근로제도	139
2. 선택적 근로시간제	173
3. 탄력적 근로시간제	196
VI. 우리나라 유연근무제 운영 실태(2)	213
1. 원격근무제	215
2. 재택근무제	234
3. 보상휴가제	250
4. 개별 유연근무제도의 비교	268
VII. 요약 및 정책제언	277
1. 유연근무제 현황과 정책과제	279
2. 유연근무제 조사와 정책과제	286
■ 참고문헌	292
■ 부 록	295
1. 외국의 유연근무조사 현황	297
2. 국내 유연근무 활용 사업체 현황	346
3. EU 회원국의 유연근무 사업체 현황	348
4. 근무유형별 근로실태조사 조사표	378

표 목 차

<표 I -1> 국내외 유연근무제 조사현황	15
<표 II-1> 유연근무제도의 유형 및 운영사례	22
<표 II-2> 다양한 근로 및 근무유형에 대한 유럽연합 지침	33
<표 II-3> 단시간근로에 대한 법적 요건	45
<표 III-1> 유연근무제도의 다양한 선택적 차원	50
<표 III-2> 유럽 주요국의 유연근무제도 도입현황 (2007년)	51
<표 III-3> 단시간근로자의 성별 구성(EU 25, 2004)	58
<표 III-4> 성별 단시간 노동 사유(EU 25, 2004)	59
<표 III-5> 시간제 중 비자발적 시간제근로 비율	61
<표 III-6> 비자발적 시간제근로 선택 사유(2008년)	62
<표 III-7> 주요국의 자녀연령별 재택근로자 비율(2008년)	63
<표 III-8> 가족책임으로 출퇴근시간 조정 가능한 근로자비율(2005년)	64
<표 III-9> EU의 비전형 근로시간 도입률(2004년)	65
<표 III-10> EU의 국가별 토요일 근로 도입률(2004년)	66
<표 III-11> EU의 국가별 야간근로 도입률(2004년)	67
<표 III-12> 교대제근로자비율 (2008년)	68
<표 III-13> 연도별 주요국의 교대제근무자 비율 추이	69
<표 III-14> EU의 국가별 선택적 근로시간 도입률(2004년)	70
<표 III-15> EU의 업종별, 규모별 선택적 근로시간 도입률(2004년)	70
<표 III-16> 협의의 재택근무자 비율 추이	77
<표 III-17> 광의의 재택근무자 비율 추이	77
<표 III-18> 재택근무 실시기업 비율 추이	78
<표 III-19> 자본규모별 재택근무 실시기업 비율(2009년)	78
<표 III-20> 재택근무의 도입목적(2009년)	79
<표 III-21> 변형근로시간제의 유형별 도입률	80
<표 III-22> 변형근로시간제의 업종별, 규모별 도입률	81
<표 III-23> 플렉스타임제의 적용부분별 기업수 비율	82

<표 III-24> 간주근로시간제의 유형별 도입률	83
<표 III-25> 간주근로시간제의 업종별, 규모별 도입률(2008년)	84
<표 III-26> 단시간 근로자 고용사업체 현황	85
<표 III-27> 단시간 근로자수 현황	86
<표 III-28> 직종별 단시간 근로자 비중 현황	86
<표 III-29> 단시간 근로자 고용이유	87
<표 III-30> 단시간 근로자 임금결정시 고려사항	87
<표 III-31> 단시간 근로자 승급시 고려사항	88
<표 III-32> 정사원과 직무가 거의 동일한 단시간 근로자의 비율	88
<표 III-33> 정사원과 단시간 근로자간의 임금격차 존재율	89
<표 III-34> 정사원과 단시간 근로자간의 임금격차 이유	89
<표 III-35> 단시간 근로자의 배우자 여부	90
<표 III-36> 단시간 근로자의 공적연금 가입유형	90
<표 III-37> 단시간 근로자의 단시간 선택이유	91
<표 III-38> 단시간 근로자의 향후 취업형태	91
<표 III-39> 미국의 유연근무제 도입율	92
<표 III-40> 호주의 유연근무제 도입추이	94
<표 III-41> 호주의 업종별 선택적 근로시간 도입률(2007년)	94
<표 III-42> 호주의 업종별 집중근무제도 도입율(2007년)	95
<표 III-43> 호주의 업종별 직무공유제 도입률(2007년)	95
<표 III-44> 호주의 재택근무 도입률(2007년)	96
<표 III-45> 호주의 희망 및 실제 근로시간의 차이(2009년)	97
<표 III-46> 호주의 유연근무제 희망 이유(2009년)	97
<표 III-47> 호주의 희망 유연근무제 니즈(2009년)	98
<표 IV-1> 조사개요	101
<표 IV-2> 조사에 사용된 유연근무형태 및 정의	102
<표 IV-3> 모집단 : 2008년 사업체노동실태현황에서 10인 이상 사업체	104
<표 IV-4> 산업, 종사자 규모별 표본 사업체 수	105
<표 IV-5> 유연근무제도 도입 사업체	106
<표 IV-6> 유형별 유연근무제도 도입 및 활용	107
<표 IV-7> 유연근무제도 도입 개수별 제도 활용	108

<표 IV-8> 2개의 유연근무제도 도입 사업체 비율과 제도 활용	109
<표 IV-9> 3개의 유연근무제도 도입 사업체 비율과 제도 활용	110
<표 IV-10> 산업별 유연근무제도 도입 및 제도 활용	111
<표 IV-11> 규모별 유연근무 도입 수	114
<표 IV-12> 여성근로자의 비율별 유연근무제도 도입 사업체와 제도 활용	115
<표 IV-13> 여성근로자 비율별 유연근무 도입 수	116
<표 IV-14> 기업규모별 여성근로자비율별 선택적 근로제도 도입	121
<표 IV-15> 기업규모별 여성근로자비율별 탄력적 근로제도 도입	123
<표 IV-16> 기업규모별 여성근로자비율별 원격근무제 도입	125
<표 IV-17> 기업규모별 여성근로자비율별 재택근무제 도입	127
<표 IV-18> 기업규모별 여성근로자비율별 재량근로시간제 도입	129
<표 IV-19> 기업규모별 여성근로자비율별 보상휴가제도 도입	131
<표 IV-20> 유형별 유연근무제도 운영현황 조사의 표본 할당	132
<표 IV-21> 유형별 유연근무제도 미실시 이유	133
<표 IV-22> 유연근무유형별 유연근무근로자 비율	135
<표 V-1> 단시간근로제도 도입 시기	139
<표 V-2> 산업별 단시간 근로제의 고용형태	141
<표 V-3> 규모별 단시간 근로제의 고용형태	142
<표 V-4> 산업별 종사 근로자가 가장 많은 단시간 근로제도 분포	143
<표 V-5> 산업별 단시간근로제도 도입 및 시행에 영향을 준 집단	145
<표 V-6> 규모별 제도 도입 및 시행에 영향을 준 집단	146
<표 V-7> 산업별 단시간근로제도 도입 방법	147
<표 V-8> 규모별 단시간근로제도 도입방법	148
<표 V-9> 산업별 단시간근로제 활용이유	149
<표 V-10> 규모별 단시간근로제 활용이유	150
<표 V-11> 산업별 단시간근로제를 활용하는 주된 직종	152
<표 V-12> 규모별 단시간근로제를 활용하는 주된 직종	153
<표 V-13> 산업별 단시간근로제를 활용하는 주된 집단	154
<표 V-14> 규모별 단시간근로제를 활용하는 주된 집단	155
<표 V-15> 산업별 단시간 근로자의 근무시간 유형	156
<표 V-16> 산업별 단시간 근로자의 근무시간 분포	157

<표 V-17> 규모별 주된 시간제의 근무시간 유형	158
<표 V-18> 산업별 통상근로자와 유사한 직무를 수행하는 시간제 근로자 비율	159
<표 V-19> 규모별 통상근로자와 유사한 직무를 수행하는 시간제 근로자 비율	160
<표 V-20> 산업별 유사한 직무의 통상근로자 대비 임금수준	161
<표 V-21> 규모별 유사한 직무의 통상근로자 대비 임금수준	162
<표 V-22> 산업별 통상근로자로의 전환 가능성	164
<표 V-23> 규모별 통상근로자로의 전환 가능성	165
<표 V-24> 통상근로자 대비 단시간근로자의 생산성/업무몰입도/충성도	166
<표 V-25> 산업별 단시간근로제 시행 성과	167
<표 V-26> 규모별 단시간근로제 시행 성과	168
<표 V-27> 산업별 단시간근로제의 전반적 만족도	169
<표 V-28> 규모별 단시간근로제의 전반적 만족도	169
<표 V-29> 활용이유별/시행의 어려움별 단시간근로제의 전반적 만족도	170
<표 V-30> 산업별 단시간근로제 시행의 어려움	172
<표 V-31> 규모별 단시간근로제 시행의 어려움	173
<표 V-32> 산업별 선택적 근로시간제 도입 시기	175
<표 V-33> 규모별 선택적 근로시간제 도입 시기	175
<표 V-34> 산업별 제도 도입 및 시행에 가장 큰 영향을 준 집단	177
<표 V-35> 규모별 제도 도입 및 시행에 가장 큰 영향을 준 집단	178
<표 V-36> 산업별 선택적 근로시간제 활용 이유	179
<표 V-37> 규모별 선택적 근로시간제 활용 이유	180
<표 V-38> 산업별 선택적 근로시간제를 활용하는 주된 직종	182
<표 V-39> 규모별 선택적 근로시간제를 활용하는 주된 직종	183
<표 V-40> 산업별 선택적 근로시간제를 활용하는 주된 근로자 집단	184
<표 V-41> 규모별 선택적 근로시간제를 활용하는 근로자	185
<표 V-42> 산업별 주된 선택적 근로시간제 유형	187
<표 V-43> 규모별 주된 선택적 근로시간제 유형	187
<표 V-44> 산업별 선택적 근로시간제의 주된 출퇴근관리방법	189
<표 V-45> 규모별 선택적 근로시간제의 주된 출퇴근관리방법	190
<표 V-46> 산업별 선택적 근로시간제의 시행 성과	191
<표 V-47> 규모별 선택적 근로시간제의 시행 성과	192

<표 V-48> 산업별 선택적근로시간제 시행의 전반적 만족도	193
<표 V-49> 선택적 근로시간제 시행의 전반적 만족도	193
<표 V-50> 산업별 선택적 근로시간제 시행의 어려움	195
<표 V-51> 규모별 선택적 근로시간제 시행의 어려움	196
<표 V-52> 산업별 탄력적 근무제도 도입 시기	197
<표 V-53> 규모별 탄력적 근무제도 도입 시기	197
<표 V-54> 산업별 탄력적 근로시간제 도입 및 시행의 영향집단	198
<표 V-55> 기업규모별 탄력적 근로시간제 도입 및 시행의 영향집단	199
<표 V-56> 산업별 규모별 탄력적 근로시간제 활용이유	200
<표 V-57> 산업별 탄력적 근로시간제 주 활용 직종	201
<표 V-58> 기업규모별 탄력적 근로시간제 주 활용직종	203
<표 V-59> 산업별 탄력적 근로시간제의 실시유형	204
<표 V-60> 기업규모별 탄력적 근로시간제 실시유형	204
<표 V-61> 산업별 규모별 탄력적 근로시간제의 출퇴근관리방법	206
<표 V-62> 산업별 탄력적 근로시간제 실시효과	207
<표 V-63> 탄력적 근로시간제 실시효과	208
<표 V-64> 산업별 탄력적 근로시간제에 대한 전반적인 만족도	209
<표 V-65> 산업별 탄력적 근로시간제 시행의 어려움	210
<표 V-66> 규모별 탄력적 근로시간제 시행의 어려움	211
<표 VI-1> 산업별 원격근무제 도입시기	215
<표 VI-2> 규모별 원격근무제 도입시기	216
<표 VI-3> 산업별 원격근무제 도입 및 시행의 영향집단	217
<표 VI-4> 규모별 원격근무제 도입 및 시행의 영향집단	217
<표 VI-5> 산업별 원격근무제 도입방법	218
<표 VI-6> 규모별 제도 도입방법	218
<표 VI-7> 원격근무제 활용	219
<표 VI-8> 기업규모별 원격근무제 활용목적	220
<표 VI-9> 산업별 원격근무제 주 활용직종	221
<표 VI-10> 기업규모별 원격근무제 주 활용직종	222
<표 VI-11> 산업별 원격근무제 활용 근로자 특성	223
<표 VI-12> 산업별 원격근무 일수 규정	223

<표 VI-13> 원격근무 일수 유형	224
<표 VI-14> 기업규모별 원격근무 일수	225
<표 VI-15> 산업별 원격근무 장소	225
<표 VI-16> 기업규모별 원격근무 장소	226
<표 VI-17> 산업별 원격근무 근로자에 대한 업무의 지휘감독	227
<표 VI-18> 기업규모별 원격근무 근로자에 대한 업무의 지휘감독	227
<표 VI-19> 산업별 규모별 사업체의 원격근무 지원 장비	228
<표 VI-20> 산업별 원격근무 교육 및 능력개발 실시여부	229
<표 VI-21> 기업규모별 원격근무 교육 및 능력개발 실시여부	230
<표 VI-22> 산업별 규모별 원격근무제에 대한 전반적인 만족도	230
<표 VI-23> 원격근무제 실시효과	231
<표 VI-24> 기업규모별 원격근무제 실시 효과	232
<표 VI-25> 산업별 원격근무제 시행의 어려움	233
<표 VI-26> 기업규모별 원격근무제 시행의 어려움	233
<표 VI-27> 산업별 재택근무제 도입시기	234
<표 VI-28> 기업규모별 재택근무제 도입시기	235
<표 VI-29> 산업별 재택근무제 도입 및 시행의 영향집단	235
<표 VI-30> 기업규모별 재택근무제 도입 및 시행의 영향집단	236
<표 VI-31> 산업별 재택근무제도 도입방법	237
<표 VI-32> 기업규모별 재택근무제 도입방법	237
<표 VI-33> 산업별 재택근무제를 활용이유	238
<표 VI-34> 기업규모별 재택근무제 활용이유(1+2순위)	239
<표 VI-35> 산업별, 기업규모별 재택근무제 주 활용직종	240
<표 VI-36> 산업별 재택근무제 활용 근로자특성	241
<표 VI-37> 기업규모별 재택근무제 활용 근로자 특성	242
<표 VI-38> 산업별 재택근무제의 실시유형	242
<표 VI-39> 기업규모별 재택근무제도 실시유형	243
<표 VI-40> 산업별 규모별 재택근무근로자에 대한 업무의 지휘감독	244
<표 VI-41> 산업별 규모별 재택근무 지원장비	245
<표 VI-42> 산업별 재택근무 교육 및 능력개발 실시여부	246
<표 VI-43> 기업규모별 재택근무 교육 및 능력개발 실시여부	246

<표 VI-44> 산업별 재택근무제 실시효과	247
<표 VI-45> 기업규모별 재택근무제 실시효과	248
<표 VI-46> 재택근무제에 대한 전반적인 만족도	248
<표 VI-47> 산업별 재택근무제 시행의 어려움	249
<표 VI-48> 기업규모별 재택근무제 시행의 어려움	250
<표 VI-49> 산업별 보상휴가제 도입 시기	251
<표 VI-50> 기업규모별 보상휴가제 도입 시기	251
<표 VI-51> 산업별 보상휴가제의 도입 및 시행의 영향집단	252
<표 VI-52> 기업규모별 보상휴가제의 도입 및 시행의 영향집단	253
<표 VI-53> 산업별 보상휴가제 활용이유	254
<표 VI-54> 기업규모별 보상휴가제 활용이유	255
<표 VI-55> 산업별 보상휴가제 주 활용 직종	256
<표 VI-56> 기업규모별 보상휴가제도 주 활용 집단	257
<표 VI-57> 산업별 규모별 보상휴가제 휴가부여 단위	258
<표 VI-58> 산업별 보상휴가제의 보상휴가 부여기준	259
<표 VI-59> 산업별 규모별 보상휴가제의 휴가부여 방식	261
<표 VI-60> 산업별 규모별 보상휴가 기한규정	263
<표 VI-61> 산업별 보상휴가제의 실시효과	264
<표 VI-62> 기업규모별 보상휴가제의 실시효과	265
<표 VI-63> 보상휴가제의 인건비 절감효과	266
<표 VI-64> 산업별 보상휴가제 시행에 대한 근로자의 태도	267
<표 VI-65> 보상휴가제에 대한 전반적인 만족도	268
<표 VI-66> 제도도입에 영향을 준 주된 집단 비교	270
<표 VI-67> 제도의 주된 활용 직종	274
<표 VII-1> 외국의 유연근무제도 조사 현황	288

그림 목 차

<그림 I-1> 사업체 조사 및 데이터 구축 방법	7
<그림 II-1> 영국의 유연근무 청구 절차	36
<그림 III-1> 국가별 유연근무제도 도입기업과 이용근로자	53
<그림 III-2> 외국의 선택적 근로시간제 및 근로시간계좌제 실시비율	54
<그림 III-3> 유럽 기업의 유연근무제도의 도입사유	55
<그림 III-4> 국가별 단시간 근로자비율	56
<그림 III-5> 단시간 근로자의 연령별 구성(EU-25, 2004)	57
<그림 III-6> 단시간 근로자의 집단특성 (EU 21)	59
<그림 III-7> 산업별 단시간고용 기업비율	60
<그림 III-8> 기업규모별 단시간고용 비율	61
<그림 III-9> EU국가의 채택근무자 비율(EU15)	63
<그림 III-10> 네덜란드와 유럽의 시간제고용 변화(2000-2009)	71
<그림 III-11> 영국 기업의 유연근무제도 도입 현황	73
<그림 III-12> 영국 기업의 유연근무제도 이용을 변화(2000-2007)	74
<그림 III-13> 영국 근로자의 유연근무제도 청구내용	75
<그림 III-14> 영국 기업의 유연근무제도 및 휴가제도의 효과	76
<그림 IV-1> 사업체 유연근무제 도입비율과 활용을 관계	112
<그림 IV-2> 규모별 유연근무제도 도입 및 제도 활용	113
<그림 IV-3> 산업별 단시간 근로제도 도입 및 활용을	117
<그림 IV-4> 규모별 단시간 근로제도 도입 및 활용을	118
<그림 IV-5> 여성근로자비율별 단시간 근로제도 도입 및 활용을	119
<그림 IV-6> 산업별 선택적 근로제도 도입 및 활용을	120
<그림 IV-7> 산업별 탄력적 근로제도 도입 및 활용을	122
<그림 IV-8> 산업별 원격근무제 도입 및 활용을	124
<그림 IV-9> 산업별 채택근무제 도입 및 활용을	126
<그림 IV-10> 산업별 재량근로시간제 도입 및 활용을	128
<그림 IV-11> 산업별 보상휴가제 도입 및 활용을	130

<그림 IV-12> 전체 근로자 대비 전체 유연근무 근로자 비율	134
<그림 V-1> 유형별 단시간 근로제도의 사업체 활용율	140
<그림 V-2> 단시간근로제도 도입 및 시행에 영향을 준 집단	144
<그림 V-3> 단시간근로제도 도입 방법	146
<그림 V-4> 단시간근로제를 활용하는 주된 직종	151
<그림 V-5> 정규직풀타임과 유사한 직무를 수행하는 시간제 근로자	159
<그림 V-6> 유사한 직무 수행 통상근로자 대비 임금수준	160
<그림 V-7> 산업별 정규직 풀타임근로자로의 전환 가능성	163
<그림 V-8> 산업별 제도 도입 시기	174
<그림 V-9> 선택적 근로시간제 도입 및 시행에 가장 큰 영향을 준 집단	176
<그림 V-10> 규모별 선택적 근로시간제를 활용하는 주된 직종	181
<그림 V-11> 선택적 근로시간제 유형별 도입율	186
<그림 V-12> 선택적 근로시간제의 주된 출퇴근관리방법	188
<그림 V-13> 선택적 근로시간제 시행의 어려움	194
<그림 VI-1> 유연근무제별 도입 시기 비교	269
<그림 VI-2> 유연근무제 제도의 도입방법 비교	271
<그림 VI-3> 단시간근로제도의 활용이유	272
<그림 VI-4> 선택적 근로시간제도의 활용이유	272
<그림 VI-5> 탄력적 근로시간제도의 활용이유	273
<그림 VI-6> 원격근무제도의 활용이유	273
<그림 VI-7> 재택근무제도의 활용이유	273
<그림 VI-8> 보상휴가제도의 활용이유	274
<그림 VI-9> 유연근무제도에 대한 전반적인 만족도	275

I

서론

1. 연구목적과 필요성	3
2. 연구내용 및 방법	5
3. 선행연구와 과제	8

1. 연구목적과 필요성

최근 우리 경제·사회를 둘러싼 환경변화 중, 먼저 우리나라 일자리창출과 관련된 거시환경 변화를 보면, 연평균 경제성장률은 1980년대 7.7%, 1990년대 6.3%, 그리고 2000-'08년 4.8%으로 지속적으로 하락하고 있다. 이와 함께 연도별 고용계수 또한 2000년은 7.0(명/10억원), '05년 6.1명 그리고 '06년 5.9명으로 감소하고 있다. 즉, 우리나라 경제구조가 저성장구조로 전환됨과 동시에 일자리 창출능력도 지속적으로 하락하는 추이를 보이고 있다는 것이다. 그리고 일자리 양극화가 진행됨에 따라, 일자리의 양적 확대와 질적 제고라는 과제가 대두되고 있다.

이 외에도 우리 경제구조를 보면, 국내의 소비자의 수요 변화로 인해 전체 경제에서 『24/7 경제(economy)』의 구성비 증가, 정보통신기술의 발달로 인한 근로시간 및 근무형태의 다양화와 개별화가 진행되고 있다.¹⁾ 이와 함께 교육·훈련, 육아, 가족간호, 퇴직준비 등과 같은 개인적인 사유로 인해서 유연한 근로시간 및 근무형태에 대한 수요가 증가하고 있다. 이에 따라 근로자의 근로형태와 근로시간이 다양해지고 있으며, 향후에는 이에 대한 수요가 더욱 증가할 것으로 전망된다.

경제 및 노동시장 환경 변화와 함께, 최근 우리나라 근로자의 의식도 주요 선진국과 같이 직장의 일 중심(work-oriented)에서 점차 일과 삶을 양립(Work and Life balance)하고자 하는 방향으로 변화하고 있다.

우리나라 경제 및 노동시장 환경변화에 못지않게 중요한 변화는 저출산 고령화의 급속한 진전이다. 저출산 고령화는 중장기적인 생산가능인구의 증가세를 둔화시키고 2017년에는 절대 규모를 감소시켜 잠재성장률을 둔화시킬 것이다. 그리고 기대수명 연장으로 인한 고령인구비율의 지속적인 증가는 사회보장 지출, 공적연금 재정 적자 문제, 이에 따른 청년세대와 고령세대간의 갈등 문제를 가져올 것으로 전망된다. 향후 이러한 문제를 해결하기 위해서는, 여성, 장애인, 고령자 등과 같은 잠재인력집단의 적극적인 활용과 함께 노동생산성을 제고

1) H. B. Presser(2005)의 24/7 경제(economy)는 '일주일에 7일, 24시간 일하는 경제'로서 늦은 시간까지 근로해야 하는 근로자에 대한 수요의 증가를 가져옴. 일반적으로 소비자는 24/7동안 서비스를 받을 수 있는 혜택을 보며, 기업주도 24/7동안 자본을 활용할 수 있으므로 혜택을 본다. 그러나 상당수의 근로자들은 늦은 시간까지 일을 해야 함.

4 근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구

하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 현재 장시간 근로환경과 경직적인 근로시간 및 근무제도를 변화시켜야 한다.

주요 선진국의 근로시간 및 근무형태를 보면, 미국기업 중에서 유연근무제를 도입하고 있는 기업비율은 '96년 31%에서 '05년 74%로 증가하였다. 그리고 원격 근무자 비율도 '00년 12.4%에서 '07년 26.3%로 증가하는 등 유연근무제가 활성화되고 있다. 일본 기업도 탄력근무제 도입비율이 '08년 52.9%이고, 텔레워크제도 도입 기업 비율도 '08년 10.5%이다. 영국 기업의 경우도 교대제 도입비율이 '04년 32%, '07년 재택근무 26% 등으로 높은 편이다.

앞에서 살펴본 바와 같이 우리나라는 경제 및 사회환경 변화로 인해서 유연근로제도와 근무제도의 활성화가 시급한 상황이다. 그럼에도 불구하고 주요 선진국과 비교하면 실근로시간이 상당히 길고, 근로시간과 근무형태도 경직적이다. 그러나 현재 우리나라의 다양한 유연근무제 도입 및 활용 실태와 그와 같은 제도의 활용 및 미활용 원인, 제도 효과를 종합적으로 파악할 수 있는 자료가 거의 없다. 주요 선진국은 전국단위의 유연근무에 대한 포괄적인 조사를 실시하여 왔다. 그리고 EU 차원에서도 회원국의 유연근무제에 대한 현황과 특징을 비교분석이 가능하도록, 사업체 실태조사를 실시하고 있다. 유럽연합과 각국은 이와 같은 조사결과를 통해서 사업체와 유연근무제 운영현황, 근로자의 유연근무제 이용현황, 유연근무제의 도입 및 활용 사유를 파악하고 있다. 이 외에도 개별 유연근무제별로 제도가 특정 기업 및 산업에 미치는 효과, 정책 개발 및 모니터링, 평가 등에 활용하고 있다.

앞에서 언급한 바와 같은 우리나라의 산업환경 변화, 고령화로 인한 생산가능인구 감소 등의 문제에 대처하기 위해서는 유연근무제 확산이 시급하다. 그러나 사업주와 근로자의 유연근무제에 대한 부정적인 인식과 제도상의 저해요인 등으로 인해서 대부분의 유연근무제도가 도입 초기 단계에 있다.

따라서 우리나라도 정기적인 전국단위의 사업체 유연근무제 실태 조사를 통해, 사업체의 제도 도입 현황, 근로자의 이용실태, 그리고 제도 운영에 따른 문제점과 과제 등을 파악하여 유연근무제 확산을 위한 기초자료 및 정책과제를 발굴할 필요가 있다. 이에 본 연구는, ① 국내 기업 중에서 유연근무제를 도입하고 있는 기업비율과 특징, 도입 목적, 그리고 유연근무제 활용 근로자 현황과 특징, 이용 사유 등에 대한 실태조사를 실시하고, ② 우리 기업과 주요 선진국 기업의 유

연근무 도입 현황과 특징, 제도 활용 근로자의 특성, 그리고 유연근무와 관련된 법제와 정책을 비교분석하여, ③ 우리나라 환경에 맞는 유연근무제도 도입 방안 마련을 위한 기초자료 제공 및 정책과제를 마련하고자 한다.

2. 연구내용 및 방법

우리나라 유연근무제 활용 실태와 도입 현황 및 효과를 분석하기 위해서 본 연구는 우선 2장에서 유연근무제가 활성화되어 있는 주요 선진국의 유연근무제 정책 및 법제를 분석하였다. 즉, 유럽연합의 '91년 텔레워크 지침 및 '02년 기본 협약, 일본의 '04년 정보통신기기를 활용한 재택근무 도입, 실시 가이드라인, 그리고 미국의 '95년 텔레워크에 관한 Public Law 104-52 등에 대해서 개괄적으로 분석, 정리하였다. 이와 함께 각국의 유연근무제 정책에 대해서 분석, 정리하였다.

3장에서는 주요 선진국의 유연근무제 현황을 비교 분석하였다. 이를 위해서 EU, 미국, 일본, 호주 등의 다양한 유연근무제에 대한 사업체 도입, 근로자 활용 현황과 특징에 대한 통계를 비교 분석하였다. 비교 분석에 사용된 주요한 통계는 유럽연합의 사업체 근로시간 및 일 가정양립조사(ESWT), 영국의 사업체 고용 관계조사(WERS)와 사업체 일 가정양립조사(WLB)이다. 미국의 통계로는 노동 통계국의 2004년 상시인구조사에서 유연근로에 대한 보충 조사(2004 supplement to Current Population Survey)를 활용하였다. 일본의 경우, 『취업형태다양화에 대한 종합실태조사』, 『취업조건종합조사』, 『텔레워크 실태조사』, 『파트타임근로자종합실태조사』 등의 자료를 사용하였다. 그리고 호주의 통계는 사업체 고용기회제도에 의해서 사업체가 제출한 보고서를 기초로 조사한 유연근무 조사(Survey on Workplace Flexibility; SWF), 캐나다는 1995년 노동력 보충조사로 실시된 근무제도조사(1995 Survey of Work Arrangements)이다.

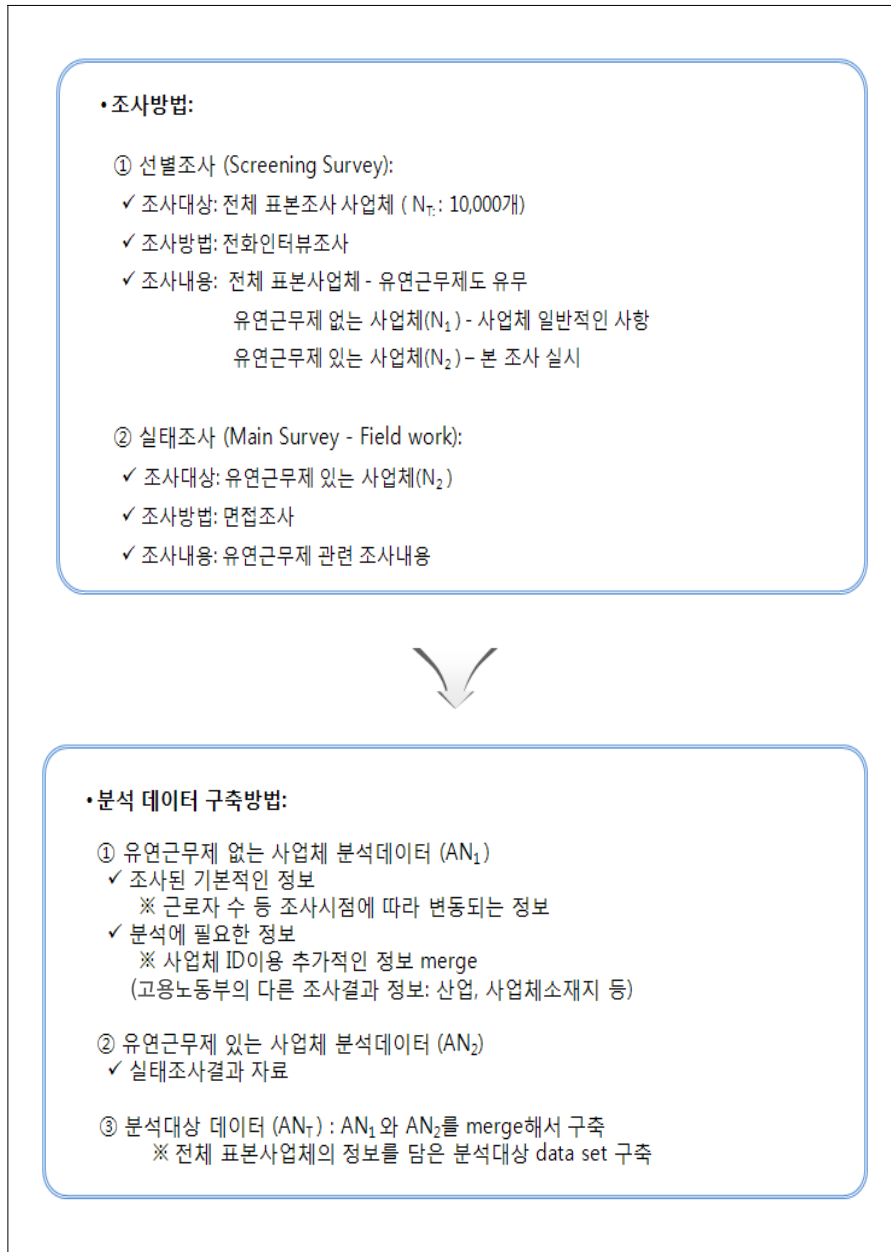
4장에서는 향후 근무유형별 통계조사를 정기적으로 실시하기 위해, 유럽연합과 주요 선진국의 근무유형별 사업체 조사를 비교분석하였다. 비교분석내용은 조사기관, 조사목적, 조사범위 및 대상, 조사 주기 및 시기, 조사내용, 조사방법, 표본추출방법, 조사대상자 수와 응답률 등이었다. 이와 같은 주요국의 근무유형

6 근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구

별 통계조사 방법에 대한 분석을 기초로 본 연구에서는 5장의 우리나라 사업체 근무유형별 근로실태 파악을 위한 조사를 설계하였다. 그리고 이러한 분석 결과를 기초로 향후 우리나라의 근무유형별 조사실시를 위한 방안을 제시할 것이다.

5장에서는 우리나라의 사업체를 대상으로 근무유형별 실태조사를 하고, 이를 분석하였다. 실태조사를 위한 모집단은 2008년 사업체노동실태조사의 사업체로 하였다. 모집단의 상시 10인 이상 사업체 수는 216,660개인데, 표본배분은 95% 신뢰수준에서 허용오차 $\pm 3\sim 5\%$ 로 하고, 표본 사업체수는 10,000개로 하였다. 표본추출은 업종(산업분류 대분류)별 종사자 규모별 다단계 층화 추출하였다.

1단계 조사의 조사방법은 전체 표본사업체 10,000개 사업체를 전화인터뷰(Telephone interview)를 하는 방식이었다. 전화인터뷰조사는 선별조사(screening)의 성격으로, 유연근무제 유무에 대한 조사를 실시하였다. (<그림 1-1> 참조). 2단계 조사는 방문조사(F-to-F interview)방식으로 진행되었는데, 조사대상은 유연근무형태를 활용하고 있는 사업체 1,000개를 대상으로 하였다. 조사 내용은 유형별 유연근무제 도입 및 도입 사유, 활용 현황, 이용 근로자 특성 및 사유 등이었다. 이와 같은 사업체 조사를 기초로 우리나라 근무형태를 분석하였다.



〈그림 I-1〉 사업체 조사 및 데이터 구축 방법

조사대상인 근무형태는, ① 단시간(시간제) 근로제도(사업자가 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 소정근로시간보다 짧게 근로하는 제도), ②선

택적근로시간제(출퇴근시간대에 시차를 두거나 또는 자유롭게 선택하거나, 노사 합의로 1개월 이내에서 총근로시간만 정하고 출퇴근시간을 근로자가 자유롭게 선택하는 제도를 포괄함), ③탄력적 근로시간제(일이 많은 주(일)의 근로시간은 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균으로 법정근로시간내(주40, 44 시간제)로 맞추는 제도), ④재택근무제(1주일에 하루 이상을 사무실이 아닌 ‘집’에서 업무를 수행하는 근무형태), ⑤원격근무제(업무를 사무실이 아닌 장소에서 컴퓨터 등을 이용하여 수행하는 근무형태), ⑥재량근로시간제(업무 성질상 업무 수행방법을 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 경우 노사합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도), ⑦보상휴가제(연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신에 휴가를 부여하는 제도)이다. 주요 조사내용은, 제도 도입 실태, 제도 도입 사유, 적용 현황, 제도 도입 전후 효과 비교, 제도 도입 확대를 위한 정부지원 수요 등이다.

마지막으로 6장에서는 이와 같은 분석결과를 기초로 하여, 우리나라 근무유형별 조사를 위한 전략을 제시할 것이다. 즉, 유연근무제도 기초통계 확보를 위한 현행 조사 통계 및 행정통계 분석, 보완 등 향후 과제와 사업체 근무유형별 조사를 위한 통계 개발 등에 대한 전략 등을 제시할 것이다.

3. 선행연구와 과제

가. 국내 및 해외 선행연구

포괄적인 유연근무제에 대한 개별 연구를 보면, 먼저 김태홍(2001)의 연구는 매출액 순위 300대 기업을 대상으로 원격 및 재택근무, 탄력적 근무, 시차출근무제 등에 대해 조사를 실시하고 분석을 하였다. 김경희 외(2008)은 우리나라 기업의 유연근로제도에 대한 수용성 정도를 실증분석하였다. 분석결과에 의하면 여성친화적-고시장성 기업일수록 보다 높은 수용성을 가지는 것으로 나타났다. 또한 비정규직 활용과 유연근로제도가 대체관계에 있는 것으로 나타났다. 홍승아 외(2009)는 스웨덴, 영국, 한국의 기업과 근로자를 대상으로 일 가정양립에 관한 실태조사를 하였다. 유통업과 IT산업 3개국 200개 사업체, 1,600명을 대상으로 조사하였는데, 동 조사에도 유연근무에 대한 실태와 함께 3개국 비교분석하였다.

정지은 외(2009)는 글로벌 선진기업을 중심으로 유연근무제(Flexible Work Program) 도입이 확산되고 있는 원인을 분석했다. 분석에 의하면 산업구조가 R&D, 디자인, 전문직 등 지식근로자 중심으로 변화한 것이 주요 동인이며 ‘일과 생활의 균형(Work-Life Balance)’이 핵심인재를 확보·유지하고 직원들의 조직 몰입도를 높이는 주요인으로 부상했기 때문인 것으로 나타났다.

권태희(2010년)는 한국여성정책연구원의 ‘여성인력패널조사-여성 관리자패널’ 자료로, 유연근무제도의 두 가지 형태인 직무의 유연성과 탄력적인 근로시간제도(선택적근로시간제와 재택근무제)가 직장·가정양립 만족도에 미치는 효과를 실증분석 하였다. 이주희(2010)는, 유연성에 대한 강조가 단시간근로를 통해 근로시간을 파편화시키는 데 그친다면 노동자의 유연성과 종속성이 동시에 증가되어 노동의 질이 더욱 악화될 우려가 있다고 했다. 그리고 유연근무제 확산에 따른 이러한 문제해결을 위한 방안을 제안하였다. 그리고 김태홍 외(2010)는 유연근무제도의 도입 필요성, 외국의 도입사례 그리고 제도 확산을 위해서 필요한 정책과제를 제안하였다.

단시간근로 등 유연근로시간제도와 관련된 연구로는, 황수경 (2004)의 연구는 노동시장 내로 한정하지 않고 노동시장 ‘안’과 ‘밖’을 망라한 영역으로 확장하면 단시간 근로가 여성인력 활용에 주는 새로운 함의를 찾았다. 연구에서 현재 단시간 근로의 문제점은 명목뿐인 단시간 근로가 노동비용 절감을 위해 사용되며 단시간근로자의 시간당 임금이 낮고, 이들은 부가급부및 사회보험의 수혜를 받지 못하는 등 열악한 처우를 받으며, 단시간 근로가 비자발적으로 존재하는 것이라고 밝혔다. 이 외에도 김재훈(2006)은 탄력적근무제, 선택적근로시간제와 같은 유연근로시간제, 이인재(2004), 한종희(2007) 등은 단시간근로에 대한 연구를 수행하였다. 황수경 외(2008)는, 근로시간의 유연성과 재량성을 제고하는 일-가정양립형 근로시간 재배치 논의의 주요 쟁점을 분석하며 선진국 사례를 중심으로 제 유형과 도입실태를 분석하였다. 또한 단시간 근로뿐 아니라 근로시간 재배치(working time arrangement: WTA) 정책에 대해 분석하고 정책을 제안하였다. 문강분(2009)은 기업 사례분석을 기초로 대기업에서 단시간근로를 활용하는 경우는 대형유통업과 같이 특수한 환경에서 저임금 단순업무에 한정되어 있는 상태라고 하고, 단시간근로자 활용의 장애요인에 대해서 분석, 제안하였다.

이 외에 재택 및 원격근무와 관련된 연구로 강홍렬, 전수아(1997)의 연구는 텔

레워크의 개념정의, 효과, 결정구조, 텔레워크관련 정책에 대해 분석을 하였다. 김영옥(2001)의 연구는 외국의 원격근무현황, 1440개 기업을 대상으로 원격근무에 대한 실태조사를 하였다. 이애련(2009)은 재택근무에 대한 이론적 고찰과 함께 실제 재택근무를 시행하고 있는 동대문구의 재택근무에 대한 사례관리를 통해 재택근무를 활성화 하는 방안을 제시하고 있다.

해외의 유연근무제와 관련된 선행연구도 상당히 있다. 유연근무제와 관련된 상당수의 연구는 유연근무제의 장점 및 단점과 관련된 것이다. 먼저 J. L. Pierce and John W. Newstrom(1983)은 유연근무제와 근로자의 태도 및 행동에 관한 관계를 연구하였다. 연구결과에 의하면 유연근무제와 근로자의 성과, 결근감소에는 정(+)의 관계를 보이는 반면에, 직무만족에는 통계적으로 유의미한 관계를 보이지 않았다. D. A. Ralston(1993)은 유연근무제의 장점으로 알려진 통근문제 해결, 지각의 감소, 휴가시간 감소, 근무할 때와 하지 않을 때의 책임조정 가능, 사용자와 근로자의 관계 증진, 직업 만족도 상승, 생산성 향상에 대한 실증분석을 하였다. 분석결과에 의하면 유연근무제는 이와 같은 장점을 가져오고, 그 결과 일 가정 양립에 긍정적인 효과를 미쳤다. S. Kauffeldt 외 (2004)의 연구는, 질적, 양적 데이터를 활용하여 독일의 서비스회사를 대상으로 유연근로시간의 효과를 분석하였다. 분석에 의하면 유연근로시간은 근로자의 인적자본개발과 학습 기회에 긍정적인 역할을 미쳤고, 전통적인 근로시간 시스템을 가진 그룹에 비해서 낮은 결근율, 높은 노동생산성을 보였다.

E. McCrate(2005)의 미국 남녀근로자에 대한 연구에 의하면, 여성근로자가 남성근로자보다 그리고 흑인근로자가 백인근로자보다 유연근로시간을 적게 가지고, 권한(지휘권)이 있는 근로자가 그렇지 않은 근로자보다 유연근로시간을 더 갖는 것으로 나타났다. 그 결과 유연근로시간으로 인한 보상적 임금격차는 작고, 권한에 따른 보상에 의해서 상쇄되는 것으로 나타났다. T. M. McMenamin(2007)은 미국의 CPS 조사를 이용하여 교대제와 유연근무제를 분석하였다. 분석결과에 의하면 두 제도는 근로자가 아니라 산업의 요구에 의해서 활용되는 것으로 나타났다. 즉, 직종과 업종이 유연근무제 활용에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다. J. G. Grzywacza 외(2008)는 19,704개 사업체를 대상으로 유연근무제와 보건과의 관계를 연구한 것으로, 집중근무제를 포함한 유연근무제에서 일하는 근로자는 상대적으로 스트레스와 정신쇠약 정도가 낮은 것으로 나타났다. 이와 같은 효과는

남성보다 여성이 더 큰 것으로 나타났다. M. Wooden 외(2009),는 호주의 HILDA(Household, Income and Labour Dynamics in Australia)의 2001-2005년도 패널 데이터를 활용하여 근로자들이 유연근로시간에 대한 희망과 활용을 분석하였다. 분석결과에 의하면 실제 취업상태와 근로시간은 개인의 선호와 동태적으로 반응함으로써 노동시장 기능이 효과적으로 작동하는 것으로 나타났다. 그러나 출산·육아기, 남성의 홀아비시기, 실직시기에는 제대로 작동하지 않는 것으로 나타났다. 이에 따라 생애사건에 따라 유연하게 근로 및 근무제도를 선택할 수 있도록 해야 한다고 제안하였다. C. E. Barney, M. Steven(2010)은 러시아, 캐나다, 이스라엘 3개국을 대상으로 직무스트레스가 근로자에게 상당한 영향을 미치는 점을 감안하여 유연근무제 도입이 직업스트레스 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과에 의하면, 직무스트레스와 유연근무, 주거지의 위치 간에는 상호 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상과 같은 국내외 유연근무제 대한 많은 연구들은 유연근무제의 활용 사업체, 근로자의 특성, 제도 도입의 걸림돌, 그리고 제도의 장·단점에 대한 연구에 초점을 맞추고 있다. 이러한 연구 중에서 상당수는 조사자료를 기초로 하고 있으나, 조사 연구가 아니기 때문에 유연근무제 운영현황을 파악하는 데에는 많은 한계가 있다.

나. 국내외 유연근무제 조사현황과 과제

우리나라의 유연근무에 대한 실태조사 현황을 보면, 다양한 근무형태를 총괄해서 전국단위로 실시된 사업체조사는 없다. 그러나 부분적인 개별 유연근무제 조사로는, 고용노동부 『고용형태별근로실태조사』에서 재택/가내근로자, 단시간 근로자에 대한 조사를 하고 있다. 그리고 『사업체 임금근로시간조사 부가조사』는 다양한 유연근무제도에 대한 조사를 실시하였으나, 표본설계가 통계적으로 유의미하지 않아 활용하는데 한계가 있다. 이 외에도 행정안전부의 『정보화통계조사』에서 사업체 원격근무 도입현황이 조사되고 있다.

주요 선진국은 전국단위의 유연근무에 대한 포괄적인 조사를 실시하여 왔다. 그리고 EU 차원에서도 회원국의 유연근무제에 대한 현황과 특징을 비교분석이 가능하도록, 사업체 실태조사를 실시하고 있다. (아래의 <참고자료: 외국의 근무유형별 실태조사 현황과 특징> 참고). 유럽연합과 각국은 이와 같은 조사결과를

12 근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구

통해서 사업체와 유연근무제 운영현황, 근로자의 유연근무제 이용 현황, 유연근무제의 도입 및 활용 사유를 파악하고 있다. 이 외에도 개별 유연근무제별로 제도가 특정 기업 및 산업에 미치는 효과, 정책 개발 및 모니터링, 평가 등에 활용하고 있다.

이를 좀 더 자세히 살펴보면 먼저, 유럽연합(EU)이 유럽의 삶과 근로조건 향상을 목적으로 전체 회원국을 대상으로 실시하는 조사(European-wide surveys)는 아래와 같은 세 가지가 있다. 즉, 유럽인의 근로조건조사(European Working Conditions Survey ;EWCS), 삶의 질 조사(Quality of Life Survey; QLS), 근로시간 및 일 삶의 조화에 대한 사업체 조사(Establishment Survey on Working-Time and Work-Life Balance; ESWT)이다. 여기서 ESWT는 근로시간 및 일과 삶 양립에 대한 사업체조사로, 사업장의 다양한 유연근무제도에 대한 조사가 되어 있다. 조사대상 사업체는 종업원 수 10인 이상인 사업체로, 기업체 인사담당자 21,031명, 근로자대표 5,232명이 조사된다. 회원국 평균 표본 사업체 수는 350-1,500개임. 조사는 전화조사이다. ESWT의 조사결과는, 유럽기업의 근로시간유연성, 연장근로시간, 시간제, 조기 및 단계적 퇴직제, 육아휴직 등 다양한 문제에 대한 현황 파악과 함께 회원국 기업들 간의 정보격차 해소, 그리고 정책수립 등에 활용되고 있다. 조사결과 보고서는, 크게 조사된 모든 주제를 포괄하는 총괄보고서, 선택된 제도에 대한 4개의 개별 보고서, 그리고 다양한 주제의 2개 심층보고서를 생산한다.

(총괄보고서)

Working time and work-life balance in European companies (overview report)

(4가지 주제에 대한 개별보고서)

Part-time work in European companies

Parental leave in European companies

Extended and unusual working hours in European companies

Early and phased retirement in European companies

(2가지 주제에 대한 심층보고서)

flexibility at European companies

Social dialogue at company level

EWCS는 유럽 31개국의 30,000명의 근로자를 대상으로 하고, 조사응답자의 거주지에서 면접조사방법으로 이루어진다. EWCS는 응답자의 근로조건과 관련하여 상당히 많은 조사항목이 있다. 이 중에는 유연근무와 관련된 조사항목도 포함되어 있어, 근로자의 유연근무실태에 대한 분석이 가능하다. 유럽연합의 대표적인 노동력조사인 EU LFS(Labour Force Survey)에서도 근로자의 유연근무 즉, 재택근무, 교대제, 시간제 등에 대한 조사가 이루어지고 있다. 이 외에도 '01년에는 근로시간과 유형, '04년에는 근무형태 및 근로시간제도, '05년 일 가족양립과 관련된 특별 조사를 국가별로 실시했다. 노동력조사는 개인을 대상으로 하는 가구조사이다. EU LFS는 유럽연합 회원국의 국가간 비교가 가능하도록 설계되었다(유럽 노동력조사관련 법 : COUNCIL REGULATION (EC) No 577/98).

영국의 유연근무와 관련된 조사에는 일과 삶 양립에 관한 사업체조사(WLB; Work-Life Balance Employer Survey), 사업체의 근로자조사(WLB; Work-Life Balance Study of Employees)가 있다. 표본은 종업원 수 5인 이상인 5,018개 사업체이나 실제 조사된 사업체는 1,450개('06년 3차 조사기준)로 조사대상은 사업체의 관리자이다. 조사항목은 근로시간, 유연근로제도, 모성보호제도, 부성휴가, 육아휴직, 맞벌이를 위한 사용자 지원, 일과 삶 양립에 대한 태도 등이다 WLB조사의 목적은 1) 2006년 영국의 Work and Families Act에 의해서 실시되는 각종 제도에 대한 향후 평가 기준을 제공하고, 2) 일과 삶 양립과 관련된 인식, 제도, 실시율, 수요에 대한 자료 그리고 제도 시행에 따른 긍정적 혹은 부정적인 영향에 대한 사업주 인식에 대한 자료를 수집하여, 3)제도와 관련된 각종 변화를 모니터링하는 것이다. 또 다른 사업체조사로는 일부 유연근무 조사항목이 있는 사업체고용조사(WERS; Workplace Employment Relations Survey)가 있다. 사업체고용조사는 1980년부터 실시되어 2004년에 5차 조사가 완료되었고, 금년 6차 조사 실시된다. 조사대상은 종업원수 10인 이상인 사업체의 관리자 3,000명과 1,000명의 근로자대표이며, 조사는 면접조사방식에 의해 실시된다. '98년도와 '04년 자료는 패널로 구축되어 있다. 일본의 사업체 근무유형별 조사로는, 『취업형태다양화에 대한 종합실태조사』(매년 조사 실시, 조사주체에 따라서 조사대상을 설정한다. 2006년의 경우 14개 산업에 속하는 상시근로자 30인 이상 사업체)가 조사대상이 되었다. 『취업조건종합조사』는 연차휴가, 변형근로시간, 간주근로시간 등과 같은 휴일·휴가 및 근로시간, 임금제도, 근로자재형저축과 같은 자

산형성제도 등을 조사항목으로 한다.

개별 고용형태에 대한 조사에는 『텔레워크실태조사』, 『파트타임근로자종합 실태조사』(조사주체에 따라서 조사대상을 설정하는데, 2006년의 경우 조사대상은 14개 산업에 속하는 상시근로자 30인 이상 사업체), 『유기계약근로에 관한 실태조사』(14개 산업에 속하는 상시근로자 5인 이상 사업체와 기간제근로자를 대상으로 실시) 등이 있다. 이 외에 일본의 유연근무관련 사업체조사는 일본 사회경제생산성본부가 2002년에 실시한 재량근로제와 노동시간관리에 관한 조사(종업원 수 500인 이상인 기업체 3,573개 조사), 텔레워크실태조사(국토교통성에서 기업의 표본사업장 사업주 6,666명을 대상으로 실시). 기업의 텔레워크실태에 관한 조사(노동정책연구연수기구가 2008년 일회성으로 상장기업 3,945개소 조사)가 있다.

미국의 사업체 근무유형별 조사는 BLS에서 가구조사인 CPS의 일환으로 정기적으로 수행하는 유연근무제도에 대한 조사가 있다. 최근 조사는 1997년, 2004년에 이루어졌다. 또 다른 업체조사로는 1998년 BWLS(일가정양립조사), 2005년 2008년의 전국사업체조사(National Study of Employers)가 있다. 2008년 NSE의 표본사업체는 종업원 수 50인 이상인 1,100개 사업체이다. 이들 조사는 P. Sloan Foundations에서 실시하며, 유연근무관련 제도, 기업문화 등에 대한 조사항목과 함께 일 가정양립과 관련된 근무 및 지원제도와 관련된 다양한 항목으로 구성돼 있다. 또한 National Employer Survey(NES)가 있는데, 종업원 수 20인 이상인 제조업 및 비제조업체에 속하는 3,100개 사업체를 대상으로 하여, CATI를 이용하여 실시된다. 주요 조사항목은 기업의 생산성에 영향을 주는 근로자 교육 및 훈련항목 등이다.

호주의 사업체 근무유형별 조사에는 고용·노사관계·중소기업부(Department of Employment and Workplace Relations and Small Business)의 유연근무조사(EOWA Survey on Workplace Flexibility)가 있다. 동 조사는 적극적조치제도의 대상 사업체인 2,195개('07년 기준)를 대상으로 실시된다. 적극적조치제도의 적용 대상 조직은 종업원 수 100명 이상인 민간기업과 단체 노동조합, 교육기관인데, 이들 조직은 호주 전체 '07년 2,712개에 불과하다. 적극적조치제도의 대상 기업은 매년 근로자현황, 선발, 승진, 배치, 근로조건, 임금제도, 유연근무제도 등을 기록한 보고서를 제출한다. 호주의 유연근무조사보고서는 2007년도 보고서를 토

대로 만들어졌고, 2003년에는 일과 삶 양립 조사(Work/Life Flexibility Survey)를 만들었다. 보고된 자료를 기초로 생산함에 따라, 여러 유연근무에 대한 정보는 있으나 사업장 특성별 제도 여부, 사용 근로자에 관한 통계만 있다. 통계생산은 연방정부 Statistical Clearing House의 승인 아래서 수행된다.

캐나다의 사업체 근무유형별 조사로는 캐나다 통계청이 Labor Force Survey의 보충조사로써 1990년, 1995년에 실시한 Survey of Work Arrangements가 있다. 이 조사에서는 유연근무, 근로시간, 재택근무에 대한 조사가 이루어졌다. 이외에도 The Workplace and Employee Survey (WES)에서 유연근무제도가 조사되었다. 동 조사는 매년 실시되며 2005년 표본사업체 수는 7,864개이었다.

우리나라의 유연근무에 대한 실태조사 현황을 보면, 다양한 근무형태를 총괄해서 전국단위로 실시된 사업체조사는 없다. 그러나 부분적인 개별 유연근무제 조사로는, 고용노동부 『고용형태별근로실태조사』에서 재택/가내근로자, 단시간 근로자에 한 조사를 하고 있다. 그리고 『사업체 임금근로시간조사 부가조사』는 다양한 유연근무제도에 대한 조사를 실시하였으나, 표본설계가 통계적으로 유의미하지 않아 활용하는데 한계가 있다. 이 외에도 행정안전부의 『정보화통계조사』에서 사업체 원격근무 도입현황이 조사되고 있다.

〈표 I-1〉 국내외 유연근무제 조사현황

조사명	목적	조사사항	조사대상	조사주기	작성기관
고용형태별 근로실태 조사	<ul style="list-style-type: none"> • 임금근로자 1인 이상 사업체에 종사하고 있는 근로자를 다양한 고용형태로 구분하고, 이들의 임금, 근로시간 등 근로조건을 파악하여 노동정책 참고자료로 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업체 조사항목 - 사업체 전반에 관한 사항, 사업체 인력현황(재택근로자, 파견근로자, 용역근로자, 일일근로자, 단시간근로자 수 등) • 개인 조사항목 - 고용형태, 근무형태(전일제; 교대제유무 및 교대제형태, 단시간제), 직종, 근로일수, 근로시간, 임금, 개인사항 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 1인 이상 사업체 중 37,000개 표본사업체 	<ul style="list-style-type: none"> • 매년 	고용노동부
사업체 고용동향(특별)조사 시범조사	<ul style="list-style-type: none"> • 전체 사업체의 원격근로 실태를 파악하기 위한 시범조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 조사항목 - 원격근무, 재택근무, 이동근무 운영실태 	<ul style="list-style-type: none"> • 상용근로자 5인 이상 31,665개 표본사업체 	<ul style="list-style-type: none"> • 2009년 4월 - 사업체 고용동향(특별)조사의 부가조사로 실시 	고용노동부

16 근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구

조사명	목적	조사사항	조사대상	조사주기	작성 기관
사업체 임금근로 시간 부가조사	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간제도 및 일·가족 양립제도에 관련된 실태를 파악하기 위한 시범조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 조사항목(07년 기준) - 탄력적 근무시간제, 재량근로시간제, 선택적 근로시간제, 교대근로제 실시 여부, 제도 실시사유, 미실시사유, 평균휴가일수, 현물지급여부, 수당지급여부 등 • 조사항목(08년 기준) - 유연근무제(원격 및 재택근무, 선택적근로시간제, 집중근로시간제, 직무공유, 풀타임-파트타임전환제), 휴가·휴직제도 관련 문항 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 상용근로자 5인 이상 사업체중 7,208개 표본사업체 	<ul style="list-style-type: none"> • 2008년 2/4분기(6-7월) - 사업체임금근로시간조사의 부가조사로 실시 	고용노동부
사업체 패널조사	<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 경영환경, 인적자원관리체계, 노사관계 현황, 임금교섭과정 정보 등을 조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 유연근무제와 관련된 변수로는 선택적 근로시간제와 탄력적 근로시간제, 교대근무제 시행유무 조사항목이 있음 ※ 선택적 근로시간제 변수: '8 to 5 또는 9 to 6 또는 10 to 7 등 근무시간 선택 대안 중에서 한 가지를 선택하여 근무시간을 조정하는 방법 ※ 탄력적 근로시간제 변수: 일정한 기간을 단위로 그 기간 내에 총 근로시간이 법정근로시간 이내인 경우에 그 기간 내에 어느 주 또는 어느 날의 근로시간이 법정근로시간을 초과하더라도 처벌이나 가산임금지급의 대상이 되지 않는 근로시간제 	<ul style="list-style-type: none"> • 30인 이상 사업체를 모집단으로 1,500개 사업체 패널 	<ul style="list-style-type: none"> • 2002년 선행 조사를 시작으로 격년마다 조사 실시 	노동연구원
여성관리자 패널조사	<ul style="list-style-type: none"> • 여성의 관리직 진출을 지원하고, 기업내에서 여성의 경력형성을 지원할 수 있는 정책을 발굴하기 위한 기초자료를 축적 	<ul style="list-style-type: none"> • 관리자 조사항목 - 현 직장상황, 인사관리 및 경력개발, 취업력 및 교육, 가족관계 및 기타항목으로 구성 • 인사담당자 조사항목 - 일반현황, 인적자원관리에 관한 항목, 일반현황에 관한 항목 • 유연근무제와 관련된 변수로는 선택적근로시간제와 재택근무에 대한 조사항목이 있음 	<ul style="list-style-type: none"> • 100인 이상 영리기업(제조업, 금융/보험/증권업, 사업서비스업, 도소매업)의 인사담당자 및 대리급 이상의 여성 및 남성관리자 	<ul style="list-style-type: none"> • 2007년 첫 조사를 시작으로 2008년 이후 2년 주기로 조사 실시 	여성부수탁과제로 여성정책연구원에서 수행
일과 가족 양립 지원 제도 운영 실태조사	<ul style="list-style-type: none"> 일 가정양립 제도 현황 파악 	<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 특성에 따른 유연근로제도의 실태와 수용성 항목이 있음 	<ul style="list-style-type: none"> • 전국 10인 이상 1,084개 사업체 인사담당자 	2007년	고용노동부

II

주요국의 유연근무제 유형과 법제

1. 유연근무제 개념과 유형	19
2. 우리나라 유연근무제 관련 법제	25
3. 국제기구 및 유럽연합의 법제	30
4. 선진국의 유연근무관련 법제	34

1. 유연근무제 개념과 유형

유연근무제(flexible work arrangements)에 대한 정의는 다양하고, 이들 유연근무제에 포함되는 근로 및 근무제도로 연구 및 조사목적이나 방법에 따라서 상당한 차이를 보인다. 우리나라와 주요 선진국의 유연근무제에 대한 개념을 보면, 먼저 H. Hooker, F. Neathey, J. Casebourne, M. Munro(2007)와 Tom Palmer(2004)는 단순하게 단시간근로, 제한된 기간동안 근로시간단축제, 선택적근로시간제, 직무나누기, 압축근무제, 근로시간계좌제, 재택근무제, 그리고 학기방학중 근무제의 8가지 중에서 한 가지방식으로 근무하는 제도라고 정의하였다.²⁾

CIPD(2005)에서는 유연근무제도(flexible working practices)를 근로자의 근로시간 길이와 휴가 등과 같은 근로방식(working patterns)을 말한다. 이에 따라 유연근무제도에는 단시간근로, 방학기간 중 근로(Term-time working), 직무나누기, 집중근로, 근로시간계좌제, 재택근무, 원격근무, 안식년, 지역사회활동을 위한 휴가 등을 포괄하고 있다.³⁾ Starvrou(2005)는 유연근무제를 노동력의 활용을 확대하기 위해서 노동력의 시공간적인 배치를 유연하게 하는 제도라고 했다. 그리고 이러한 유연근무제에는 단시간근무, 분담노동, 교대근무, 그리고 주말근무, 초과근무, 연간근무시간제, 유연근무시간제, 임시직, 고정기간계약, 하청계약, 재택근무, 그리고 원격근무 등이 포함된다.

DTI(2004)는 유연근무제도를 여섯 가지 개별 유연근로제 즉, 시간제, 직무나누기, 선택적 근로시간제, 압축근로시간제, 연간 근로시간계약제(Annualized Hours working arrangement)를 포괄하는 개념으로 사용하고 있다.⁴⁾

영국의 유연근무청구권과 관련된 유연근무제도에는, 시간제근무, 선택적근로제, 직무나누기, 재택근무, 학교방학 기간동안 근무(Term-time working), 선택적근로시간제, 압축근로시간제, 1년 기준 탄력적 근무제 등이다. 영국의 일 가정양립조사(Work-Life Balance Employee Survey)에서는 유연근무제를 근로시간,

2) Tom Palmer(2004), Results of the first flexible working employee survey, Results of the first flexible working employee survey, Department of Trade and Industry.

3) CIPD(2005), The Flexible Working: Impact and implementation FLEXIBLE WORKING: IMPACT AND IMPLEMENTATION -Ab Employers Survey.

4) Department of Trade and Industry (2004), Flexible Working in the IT Industry: Long-hours cultures and work life balance at the margins?

근무시간의 분포 등에 관계없이 표준적인 근무시간 모델(월요일부터 금요일까지의 전일제)과 다른 제도로 정의하고 있다. 이 보고서에서 유연근무제도로 포괄하고 있는 제도로는 탄력근무제, 초과근무, 근무시간제, 비정상적 근무시간제, 육아휴가 또는 다른 형태의 장기 휴가 등이 있다.⁵⁾

미국 노동부 여성국은 유연선택(Flex-Options) 프로젝트를 2003년부터 추진해 오고 있다. 이 프로젝트에서 사업장유연성(workplace flexibility)이란 용어를 사용하는데, 사업장유연성은 기업, 근로자 그리고 지역사회에 혜택을 제공하는 근로시간과 관련된 선택적근로시간제, 압축근로주간, 교대제, 근로시간 길이와 관련된 단시간, 직무나누기, 근무장소와 관련된 원격, 계절적 재배치, 시간관리제도와 관련된 자유회의시간제 등의 제도 등과 같은 다양한 선택제도를 포괄하는 개념이다.⁶⁾

일본의 21세기 직업재단의 ‘양립지원을 위한 유연한 근무방식 연구회 보고서’에서는 유연근무방식이란, 근로자가 시간, 장소, 휴가에 관한 선택이 가능한 제도라고 정의하고 있다.⁷⁾ 호주 EOWA(2008)은 유연근무제도(flexible working provisions)를 대부분의 가족이나 돌봄 휴가(family and carer’s leave), 시간제근로와 유연근로시간제도를 포괄하는 개념으로 정의하고 있다.⁸⁾ 캐나다 New Brunswick 지방정부는 유연근무제를 근로자의 일과 삶의 균형을 지원하기 위해서 전통적인 근로방식을 대체하는 근로 및 근무제도라고 한다.

또한 우리나라의 경우 행정부처를 중심으로 유연근무제 확산정책을 추진하고 있으며, 행정안전부(2010년)는 유연근무제를 생산성을 제고하려는 조직관리 전략을 일환으로 현대 지식정보사회의 흐름에 맞추어 직무수행에 따르는 시·공간적 제약을 최소화하기 위해서 정형화된 근무형태에서 탈피하여 다양한 출·퇴근시간, 근무장소, 고용형태 등으로 근무하는 제도라고 했다. 이에 따라 유연근무제에는 협의로 근무시간·근무장소 등의 다양화에서부터, 광의로 근무복장, 근무방식 등 근무문화(Culture)의 유연화도 포함한다고 했다. 고용노동부(2010년)는

5) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004-2005), Working time and work - -life balance in European companies

6) U.S. Department of Labor, Women’s Bureau (2009), Flex-Options Guide, Creating 21st century Workplace flexibility.

7) 21世紀職業財団(2009), 兩立支援のための柔軟な働き方研究會報告書, 平成21年3月

8) EOWA(2008), EOWA Survey on Workplace Flexibility.

유연근무제를 근로자와 사업주가 근무시간이나 장소를 선택하여 조정하여, 가정과 일을 조화롭게 하거나 고용유연화를 수행할 수 있도록 하는 제도라고 하였다. 그리고 유연근무제 유형으로는 자율출근제, 재택근무제, 집중근무제, 파트타임제, 장기휴가제 등이 있다고 했다.

이상과 같이 유연근무제도는 다양한 근로시간과 근무제도를 포괄하고 있다. 유연근무제의 개별 유형과 제도 특징, 그리고 각국의 운영사례를 보면 <표 II-1>과 같다. 즉, 먼저 단시간근로제(Part-time work)는 통상근로자의 근로시간보다 짧게 근로하는 제도를 말한다. 단시간근로자의 통계를 생산하기 위해서 사용하는 정의는, 주당 근로시간이 35시간미만(미국 등) 혹은 30시간미만인(OECD 등) 근로자를 말한다. 그리고 조사대상자에게 시간제 여부를 질문하여, 응답자가 시간제라고 응답하면(self-report) 시간제로 분류하는 방법도 있다.

단시간근로자는 고용계약기간에 따라 고용계약기간이 정해지지 않으면 정규직 단시간근로자, 유기계약이면 임시직 단시간근로자라고 한다. 우리나라와 일본의 단시간근로자는 대부분이 임시직 단시간근로자이다. 그리고 정규직근로자가 육아, 교육, 정년 등의 이유로 근로시간을 단축하여 일정 기간동안 단시간근로를 하고, 정해진 기간 이후에 다시 풀타임으로 전환하는 풀타임-파트타임 전환제, 일시적 파트타임 전환제 등이 있다. 이 외에도 하나의 풀타임 직무를 두 사람 이상의 근로자가 파트타임으로 공유하며, 업무시간은 직무공유자 간에 탄력적으로 조정하는 직무공유제(job sharing)가 있다.

선택적 근로시간제(Flextime work, Alternative work schedule)는 총 근로시간의 범위 내에서 개별근로자의 편의에 따라 근로자가 자율적으로 근무스케줄을 조정하는 제도를 말한다. 선택적 근로시간제에는 정해진 주당 근로시간 범위 내에서 1일 출퇴근 시간을 자유롭게 조정할 수 있는 선택적근로시간제가 있다.

〈표 II -1〉 유연근무제도의 유형 및 운영사례

유연근무제 유형	제도의 특징	운영사례			
		한국	일본	미국	유럽
단시간근무제 (Part time work)	특정한 기업의 통상근로자의 근로시간보다 짧은 시간을 근로하는 제도	KPMG, 서울대학교병원, 우리금융그룹	토트, 엡손 기린맥주, 소니,	FTB, IBM	스위스 추리히 대학병원
일시적 파트타임 전환(Transition Period Part Time) - 풀타임-파트타임 전환제	풀타임으로 근무하던 근로자가 풀타임 복귀를 전제로 하여 파트타임으로 전환할 수 있도록 하는 제도로 자녀출산 등의 상황 등이 있음	풀무원, KB 국민은행		BMS	SD&M(독일)
직무공유제 (Job shares)	하나의 풀타임 직무를 두 사람 이상의 근로자가 파트타임으로 공유하여 직무공유자간에 업무시간을 탄력적으로 조정하는 제도			KPMG, IBM, Kraft사	캐나다 Royal Bank, 벨 캐나다(Bell Canada)
선택적 근로시간제 (Flexitime) - 자율출근제 - 선택적근로시간제	총 근로시간의 범위 내에서 개별근로자의 편의에 따라 근로자가 자율적으로 근무스케줄을 조정하는 형태	유한킴벌리, 삼성SDS, CJ, 한국P&G, 로레알코리아, 대웅제약, LG생명과학, 동화약품	마쓰다,	KPMG, 포드 인텔, IBM, 제러널밀스 TI,	
집중근무제 (Compressed Workweeks)	근로자가 5일 모두를 일하는 형태가 아니라 근무요일을 줄여서 일주일 근무시간을 유지하는 근무형태로 10시간씩 4일을 근무하여 총 근로시간을 채우는 형태	풀무원, 동화약품		KPMG, IBM	BMW(독일)
V-시간제 (Voluntary reduced work-time Program)	자발적인 근무시간 단축 프로그램으로 일정기간 동안 근무시간을 단축하고 단축된 근무시간에 대한 임금을 삭감하는 형태				엘리릴리(영국)
자기선택근무제 (Self-rostering system)	기준에 자신이 일할 수 없는 날에도 일을 해야 하는 것과 달리 본인이 일할 수 있는 날을 선택하는 제도				영국 굿훅병원
재량근무제 (Discretionary work)	사업주와 근로자대표가 합의하여 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여도 근로시간을 인정해주는 제도				
탄력적 근무제	특정한 단위기간을 평균하여 1주 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서, 특정한 주에 1주 40시간 특정한 날에 1일 8시간을 초과하여 근로하는 제도	호텔신라			
교대근무제 (Shift Arrangements)	고용주가 배정한 시간대에 교대근무를 하는 근로자가 편의에 따라 보다 유연한 교대근무스케줄을 가질 수 있도록 하는 형태	유한킴벌리, 현대자동차		Kraft사	엘리릴리(영국), 베링거링겔하임(영국)

유연근무제 유형	제도의 특징	운영사례			
		한국	일본	미국	유럽
재택근무제 (work-at-home) 원격근무제 e-Work@Home	근로자가 직장가 가정에 설치된 컴퓨터 또는 통신 수단을 사용하여 직장이 아닌 곳에서 근무하는 형태 • 스팟 오피스: 모바일 근무자가 출장 시 수시로 업무를 처리할 수 있는 간이 오피스 도코와 오사카에 설치 • 프리어드레스 오피스: 사무실 내에 직원 개인별 좌석을 설치하지 않고 공동으로 사용하는 시스템	삼성SDS, 한국P&G, 대웅제약	소니, 파나소닉	KPMG, IBM, 인텔, 휴렛팩커드, 제너럴밀스, TI,	엘리릴리(영국), 브리티시텔레콤(영국), 베링거링겔하임(영국), 셀(영국)
현장출퇴근제 (On-field work)	영업사원이 매일 사무실에 출근하지 않고 회사가 지원하는 정보시스템과 통신수단을 이용하여 필요한 영업현장에서 업무를 수행하는 제도	유한킴벌리			
Flex Office	• Drop-in Office: 8개의 지역 사무실로 외근 후 사무실로 들어오지 않고 그곳에서 근무를 마무리 • Home Office: 재택근무로 부서나 업무의 제약 없이 신청할 수 있으나 본부장의 승인이 필요 • Mobile Office: 노트북을 통해 언제 어디서나 인터넷에 접속해서 근무를 수행		오릭스		
ROWE 프로그램 (Result-Only Work Environment)	• 업무를 처리하는 시간과 장소의 개념을 철저히 파괴한 혁신적 유연근무제 유형 • 개인적 일처리를 위해 늦게 출근하거나, 점심식사를 2시간 하는 등 근무 중 사적인 일정에 대해서도 개인이 자율적으로 결정				
장기휴가제 (안식년, 안식월)	일정 근무기간이 경과하면 근로자에게 일정한 장기 집중휴가를 부여하는 형태		엡손	인텔, IBM, 제너럴밀스	
휴식제 (Breaks Arrangements)	정규 휴식시간 이외에 추가 휴식시간을 필요로 하는 근로자에게 일정한 휴식스케줄을 허용하는 형태로 당노가 있는 근로자가 3시간 마다 휴식을 할 수 있도록 보장				
휴일 추가구입제 (Additional Holiday Purchase)	기존의 휴일에 더하여 일 년에 35일까지 본인의 급여에서 제하고 휴일을 구입할 수 있는 제도	KPMG			

자료: 김태홍 외(2009), 『퍼플잡 창출·확산 기본계획 수립 및 추진방향 연구』, 한국여성정책연구원/황수경 외(2008), 『파트타임 등 일, 가정 양립형 일자리 확대를 위한 정책대안 연구』, 한국노동연구원 / 김혜원 외(2007), 『가족친화적 고용정책의 기업수용성 연구』, 한국노동연구원 / 정지은(2009), 『경영노트: 창조경영과 유연근무제』, 삼성경제연구소, / 강혜련 외(2006), 『가족친화 기업모델 및 사례연구』 / 유계숙(2009), 『가정과 조화되는 근로시간제도 정착방안 연구』, 경희대학교 / Georgetown University Law Center(2006), 『Workplace Flexibility 2010』, 정지은(2009), 『경영노트: 창조경영과 유연근무제』에서 발췌하여 재구성.

선택적근로시간제도의 경우 출근시간대와 퇴근시간대가 정해진 제도(Staggered hour scheme)⁹⁾와 핵심시간대(core time)를 제외하고 출퇴근 시간을 자유롭게 선택할 수 있는 제도(Glide time)가 있다. 또한 집약근무로 보다 짧은 기간 동안(5일 미만) 근무하는 집약근무제(Compressed work), 일정기간 동안 근무시간을 자발적으로 단축하고 단축된 근무시간에 비례해서 임금을 삭감하는 자발적 근무시간제도(Voluntary reduced work-time Program) 등이 있다.

탄력적 근로시간제는 특정한 단위기간을 평균하여 1주 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서, 특정한 주에 1주 40시간 특정한 날에 1일 8시간을 초과하여 근로하는 제도이다. 일본 변형근로시간제(modified working hours system)를 비롯한 주요 선진국의 탄력적 근로시간제도는 단위기간을 1년 이내로 설정할 수 있다. 재량 근로시간제는 사업주와 근로자대표가 합의하여 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여도 근로시간을 인정해주는 제도이다. 일본의 경우 특정한 사정이 있어서 근로시간의 산정이 곤란하거나 통상 산정방식이 적절하지 않은 경우 노사합의에 의해서 정해진 시간을 근로한 것으로 간주하는 간주(みなし)근로시간제라고 한다. 그리고 연구개발 등과 같이 그 업무성격이 수행방법, 시간배분의 결정 등에 관하여 구체적으로 지시하는 것이 곤란하여 정해진 업무를 수행했을 경우에, 사전에 정한 근로시간을 한 것으로 노사합의에 의해서 정한 전문업무 재량근로제, 사업운영과 관련된 기획, 입안, 조사 및 분석 업무를 하는 사무직근로자를 대상으로 노사위원회에서 정한 근로시간을 근로한 것으로 간주하는 기획업무형 재량근로제가 있다.

유연근무제도 중에서 근무 장소가 유연한 제도로는, 근로자가 직장이 아닌 가정에서 근무하는 재택근무제와 근로자가 컴퓨터 또는 통신 수단을 사용하여 직장이 아닌 곳에서 근무하는 원격근무제가 있다. 또한 영업사원이 매일 사무실에 출근하지 않고 회사가 지원하는 정보시스템과 통신수단을 이용하여 필요한 영업현장에서 업무를 수행하는 제도인 현장출퇴근제가 있다. 사무실을 유연하게 활용하는 경우로, 모바일 근무자가 출장 시 수시로 업무를 처리할 수 있는 간이 오피스

9) 선택적근로시간제도 중에서 근로자 혹은 근로자집단이 서로 다른 시간대에 출퇴근하는 제도로써, 한 번 근로자가 출퇴근 시간을 정하면 변경할 수 없음. 이와 같은 선택적근로시간제도(Staggered hour scheme)는 교통이 아주 혼잡한 싱가포르 기업 예컨대 싱가포르국립대학 병원 등 많은 기업들이 많이 활용하고 있음. ILO(2005).

인 스팟 오피스, 사무실 내에 직원 개인별 좌석을 설치하지 않고 공동으로 사용하는 시스템인 프리어드레스 오피스제도(free-address office system)가 있다.

2. 우리나라 유연근무제 관련 법제

유연근무와 관련된 주요 법으로는 노동관계법으로 ‘근로기준법’, ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법’, ‘파견근로자 보호 등에 관한 법’, ‘직업안정법’, ‘노동조합 및 노동관계조정법’, ‘근로자직업능력개발법’ 등이 있다. 사회보험법으로 ‘고용보험법’, ‘국민연금법’ 등이 있다. 그리고 젠더와 관련된 법으로는 ‘남녀고용평등 및 일과 가정양립에 관한 법’, ‘경력단절여성 등의 경제활동촉진법’ 등이 있다.

유연근무제와 관련된 주요한 제도로는 노동관계법 관련된 제도로 근로시간제 다변화와 관련된 탄력근무제, 선택적 근로시간제, 재량근무제, 근로시간 단축 및 정규직근로자 전환제도, 재택근로 및 원격근무제도, 고용계약 및 근로시간에 따른 고용차별 금지 제도 등이 있다. 그리고 사회보험 및 사회복지와 관련된 제도로는, 산전후 휴가, 육아휴직, 배우자출산휴가, 양육수당, 고용친화적 보육 및 보육서비스지원(영유아보육법 등) 및 탁노지원 등이 있다. 조세 혹은 사회보장급부와 관련된 제도로는 개별과세 및 종합과세제도, 유연근로자에 대한 사회보험료 혜택 등이 있다. 이와 같은 유연근무 및 근로와 관련된 각종 법제도 중에서 먼저 우리나라의 관련 법 제도를 살펴보면 아래와 같다.

가. 단시간근로제

유연근로와 관련된 대표적인 법은 단시간근로자에 관한 법이다. 우리나라 근로기준법은 단시간근로자를 ‘1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자’로 규정하고 있다. 그리고 근로기준법의 단시간근로자의 근로조건 규정에 의하면, 우리나라 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다. 즉, 단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임

금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한다.¹⁰⁾

또한 사용자는 단시간근로자에게 유급휴일과 연차유급휴가를 주어야 한다. 그리고 연차휴가일수는 통상근로자의 연차휴가일수에 ‘(단시간근로자의 소정근로시간/통상근로자의 소정근로시간) × 8시간’을 곱해서 산정한다. 여성인 단시간근로자에게는 생리휴가와 산전후휴가를 제공해야 한다. 다만 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간근로자에 대해서는 월차유급휴일과 연차유급휴가 조항을 적용하지 않는다. 그리고 육아, 학습, 가족 돌봄 등의 이유로 단시간 근로 계약을 체결하고자 하는 경우 임금, 근로조건, 휴가·휴일, 기타 사내복지 등에서 시간 비례 원칙 등을 준수하도록 규정하고 있다.¹¹⁾

단시간근로자의 근로조건 보호와 차별 시정에 대한 사항은 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률에서 규율하고 있다. 동 법에서는 먼저 단시간근로자의 초과근로를 제한하고 있다. 즉, 사용자는 단시간근로자에 대하여 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 근로자의 동의를 얻어야 하며, 이 경우에도 1주일에 12시간을 초과하지 못하도록 하고 있다.

단시간근로자의 통상근로자 전환과 관련된 규정을 보면, 사용자가 통상근로자를 채용할 경우 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선 고용토록 노력해야 하고, 근로자가 가사, 학업 그 밖의 이유로 단시간근로를 신청할 경우 단시간근로자로 전환토록 노력하도록 하고 있다. 이 외에도 동 법에는 단시간근로자의 차별 금지 및 구제와 관련된 규정을 담고 있다. 즉, 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적으로 처우하는 것을 금지하고 있다. 그리고 단시간근로자가 차별처우를 받은 경우에는 노동위원회에 차별시정을 신청하여, 구제를 받을 수 있도록 하고 있다.

또한 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’에 의하면 육아휴직을 신청할 수 있는 남녀근로자는 근로시간의 단축을 신청할 수 있도록 규정하고 있

10) 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는, 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 함.

11) 근로기준법 시행령 제9조, 별표의 2. 단시간근로자의 근로조건 결정 기준 등에 관한 사항.

다. 육아기 근로시간 단축은 주당 15시간 이상~30시간 범위에서 1년 이내로 할 수 있다. 그리고 단축기간이 끝난 이후에는 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

사회보험과 관련된 단시간근로자 관련 규정을 보면, 먼저 1개월간 소정근로시간이 60시간미만(1주간 15시간미만인 자 포함)이면 고용보험의 적용대상에서 제외된다.¹²⁾ 국민연금의 경우도 국민연금법 시행령 제2조에 의해서, 1개월 동안의 근로시간이 80시간 미만인 단시간근로자는 제도의 적용대상에서 제외된다. 국민건강보험제도에서도 국민건강보험법 시행령 제10조에 의해 1월간의 근로시간이 80시간 미만인 단시간근로자는 적용대상에서 제외된다.

나. 탄력적 및 선택적 근로시간

우리나라 근로기준법의 탄력적 근로시간에 관한 법 조항을 보면, 취업규칙에 의한 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서, 1주 40시간 1일 8시간을 초과하여 근로할 수 있다. 다만 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다. 그리고 탄력적 근로시간제는 사용자와 근로자대표간의 서면합의에 따라, '대상 근로자의 범위', '단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정함)', '단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간', '서면 합의의 유효기간'을 정하면, 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정한 주에 1주 40시간 특정한 날에 1일 8시간을 초과하여 근로할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다. 그리고 우리나라 탄력적 근로시간제도는 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용할 수 없다. 그리고 근로자를 탄력적 근로시간제로 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 강구하도록 하고 있다.

우리나라의 경우 1997년 3월 근로기준법에서는 사용자와 근로자대표 간 합의에 의한 1월 이내 단위의 탄력적 근로시간제가 가능하였지만, 2003년 주 40시간

12) 초단시간근로자이더라도 생업을 목적으로 3개월이상 근로를 제공하는 자는 적용대상이 됨.(고용보험법 시행령 제3조).

제 시행에 따른 근로기준법 개정시 3월 이내 단위가 도입되어 단계적인 주 40시간제 시행시기에 맞추어 3월 이내로의 단위기간 확대가 가능하도록 개정되었다. 선진국의 경우는 법정 주 40시간제 도입과 함께 1년 단위 탄력적 근로시간제가 도입되었다. 1년 단위 탄력적 근로시간제를 도입하고 있는 국가들로 스웨덴, 노르웨이, 프랑스, 오스트리아, 벨기에, 미국 등이 있다.

선택적 근로시간제는 근로기준법 제52조에서 규정하고 있다. 동 법에 의하면 사용자는 취업규칙에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 대상근로자 범위 등 법에 정하는 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 간에 40시간, 1일에 8시간을 초과하여 근로하도록 할 수 있다. 사용자와 근로자대표가 서면합의로 정해야 하는 내용은 ‘대상 근로자의 범위’, ‘정산기간(1개월 이내 일정한 기간)’, ‘정산기간의 총 근로시간’, ‘근로하여야 할 시간대를 정하는 경우 그 시작 및 종료 시각’, ‘근로자가 그의 결정에 따라 근로시간대를 정하는 경우 그 시작 및 종료 시각’, ‘표준근로시간’이다.

선택적 근로시간제는 완전 선택적 근로시간제와 부분 선택적 근로시간제로 구분하기도 한다. 완전 선택적 근로시간제는, 정산기간 중에 출·퇴근이 근로자의 결정에 맡겨져 있고 근로자의 근로시간배열에 사용자가 관여하지 않는 선택적 근로시간제 즉, 의무적 근로시간대가 없이 선택적 근로시간대만 있는 제도이다. 이에 비해 부분 선택적 근로시간제는, 정산기간 중의 출·퇴근을 근로자의 결정에 맡긴 상태에서 일정한 시간대를 정하여 그 시간에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속과 구체적 업무지시를 받고 나머지 시간에 대해서는 근로자의 결정에 맡겨지는 제도를 말한다.

다. 재량근로시간제도

재량근로시간제는 고도의 전문적·재량적 업무에 종사하는 자에 대해서는 근로시간을 일률적으로 정하는 것보다 실제 근로한 시간수와는 관계없이 일정한 근로시간만을 근로한 것으로 보아 근로의 양보다는 그 질 내지는 성과에서 보수를 정하기 위해서 활용된다. 근로기준법 제58조에 의하면, 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을

산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 그리고 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는, 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다. 그러나 근로기준법 제 58조 ②항은 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 보도록 하고 있다.

재량근로시간제는 대상업무가 근로기준법 시행령 제31조에 정해져 있다. 즉, 대상업무는, ①신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학 분야의 연구 업무, ②정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무, ③ 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무, ④ 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무, ⑤방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무, ⑥그 밖에 노동부장관이 정하는 업무이다.

라. 기타 유연근무제도

보상휴가제도는 2004년 7월부터 시행된 주40시간 근무제 및 월차휴가제도의 폐지, 생리휴가 무급화, 연차휴가제도의 변경, 연차휴가사용촉진제도의 도입 등 개정 근로기준법의 시행과 함께 도입된 제도이다. 근로기준법에 따라 사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다. 그러나 보상휴가제를 규정하고 있는 근로기준법 제 57조에 의하면, 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있도록 하고 있다.

근로기준법은 보상휴가제의 적용대상에 대해서 별도로 정하고 있지 않다. 따라서 보상휴가제의 적용대상 근로자범위를 전체 근로자 혹은 일부 근로자에게만 할지는 노사합의에 따라 자율적으로 정하면 된다. 다만 실무적으로는 초과근로가 자주 발생하고 보상휴가제로 운영하더라도 업무 공백 없이 대체가 용이한 업무(부서)에 적용하는 것이 합리적이다. 또한 보상휴가의 대상이 되는 연장근로·야간근로 및 휴일근로의 범위와 보상휴가를 부여하는 기간 등에 대해서도 노사가 자율적으로 서면합의에 의해서 정할 수 있다.

원격 및 재택근무제는 근로자가 직장가정에 설치된 컴퓨터 또는 통신 수단

을 사용하여 직장이 아닌 곳에서 근무하는 제도이다. 우리나라는 민간부문에 대한 원격 및 재택근무제와 관련된 법규가 없다. 다만 행정부처 및 공공기관에 대한 원격근무와 관련된 법규로 전자정부법, 국가공무원 복무규정(제9조 제4항), 지방공무원 복무규정(제2조 제4항)이 있다. 전자정부법 제32조에 의하면, 행정기관등의 장은 필요하면 소속 직원으로 하여금 특정한 근무장소를 정하지 아니하고 정보통신망을 이용한 온라인 원격근무를 하게 할 수 있다고 규정하고 있다. 그리고 이와 같이 근무를 시킬 때에 행정기관 등의 장은 정보통신망에 대한 불법적인 접근의 방지와 그 밖의 보호대책을 마련하여야 한다.

이와 함께 동 법 시행령에서는 온라인 원격근무를 제한하는 업무를 나열하고 있다. 즉, 보안위험이 예상되는 업무, 안전점검, 장비운용, 사고처리 등을 위하여 반드시 현장에서 근무하여야 하는 업무, 그 밖에 원격근무로는 행정목적을 달성하는 데에 지장이 발생할 수 있는 업무에 대해서는 온라인 원격근무를 제한하고 있다. 이와 함께 행정안전부장관은 행정기관 등의 원격근무 활성화 대책을 수립, 시행할 수 있도록 하고 있다. 동 시행령에 의해 이 외에 원격근무 활성화를 위한 법제도의 개선, 원격근무 활성화를 위한 인센티브의 제공, 원격근무에 필요한 기반 구축 및 소요예산, 원격근무 활성화를 위한 민·관 협력, 그 밖에 원격근무 활성화에 필요한 사항을 수행할 수 있다.

3. 국제기구 및 유럽연합의 법제

가. ILO 협약 및 권고

국제노동기구(ILO)는 총회에서 유연근로와 관련된 여러 가지 협약을 제정하고, 권고안을 채택한다. 이에 따라 회원국은 유연근로제도의 활용과 보호방안을 논의하고 관련 입법방안을 모색하는 계기가 된다.

국제노동기구의 협약 중에서 유연근로 및 근무와 직접적으로 관련된 협약으로는 ‘단시간근로에 관한 협약’(175호), ‘가내근로에 관한 협약’(177호)가 있다. 이외에도 ‘근로시간협약’(1호, 30호), ‘민간직업소개업체 협약’(181호), ‘고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약’(111호), ‘모성보호에 대한 협약’(183호) 등 근로시간, 파견근로자 등의 근로조건, 차별 금지 그리고 통상근로자와 동등한 모성보

호 등을 규정하고 있는 협약 등이 있다.

최근 10년 동안에 근로시간과 관련된 새로운 경제추세(New Economic Trends)가 나타나고 있다. 즉, 근로시간이 점차 다변화, 분권화 그리고 개별화되는 특징을 보여 왔다. 이러한 추세는 근로시간에 관한 근로자의 니즈 및 선호와 기업의 업무요건 간의 간격을 보다 크게 만들고 있다. 이러한 변화에는, 성과 혹은 결과에 기초한 고용관계의 확산, 근로시간의 세분이 포함된다. 추세 분석을 위해, 선진국의 변화하는 근로시간 특성을 연구(분석)하였다.¹³⁾

그리고 2005년 ILO는 93차 국제노동회의에서 1919년 근로시간협약(1호)와 1930년 근로시간협약(30호)에 대한 일반조사보고서를 제출하였다. 동 보고서에서는 표준적인 근로시간제도 즉, 주 48시간 1일 8시간, 상당수의 국가에서는 주 40시간 1일 8시간 근로시간제도에 대해서 조사를 하였다. 그리고 표준적이지 않은 유연근로시간제도에 대해서도 조사를 하였다.¹⁴⁾ 보고서 결론에서는 근로시간의 유연한 접근에 대한 필요성을 강조하였다.

현재 ILO의 근로조건과 고용프로그램(TRAVAIL) 부서는 근로시간 영역의 양질의 일자리, 혹은 양질의 근로시간에 대한 5가지 주요한 차원을 명확히 하였다. 즉, 근로시간제도는 보건과 안전 제고, 가족친화적, 성평등 촉진, 기업의 생산성과 경쟁력 제고, 근로자의 근로자시간에 대한 선택과 영향을 제고하는 것이 중요하다고 했다. 여기에서 보건과 안전이 보장되는 근로시간이란 과도한 장시간 및 비사회적(unsocial) 근로시간으로부터 근로자의 건강을 보호하는 시간을 말한다. 가족친화적인 근로시간은 근로자들이 일과 가정을 양립 할 수 있도록 근로시간 길이(length)와 유연성(flexibility)을 조정한 근로시간을 의미한다. 즉, 주중의 정례적인 장시간근로, 야간, 심야 및 주말근로, 불규칙한 근로시간 등을 개선하고, 근로시간계좌제(time-banking scheme)나 원격근무 등 유연근로제도 등을 도입하는 것을 의미한다.

양질의 근로시간의 또 다른 측면은, 성평등을 달성할 수 있도록 근로시간을 설

13) Messenger, J.C. ed. (2004). Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the balance, Routledge.

14) ILO(2005). Hours of Work : From fixed to flexible? Report III (Part 1B), General survey of the Reports concerning the Hours of Work(Industry) Convention, 1919(No. 1), and the Hours of Work (Commerce and Officers) Convention, 1930(No. 30), ILO.

계하는 것이다. 이를 위해 남녀 근로시간의 격차를 좁히는 것이 필요하다. 즉, 과도하게 긴 근로시간은 단축하고 극단적으로 짧은 근로시간은 다소 늘리며, 그리고 근로시간이 짧은 근로자에게도 고용, 비임금급여, 사회보장을 동등하게 보장해야 한다. 생산적인 근로시간은, 효과적인 경쟁력 제고 전략으로 기업이 인식하는 근로시간을 의미한다. 즉, 양질의 근로시간은 생산성 증가, 결근율 감소, 근로자 이직률 감소, 근로자 태도와 사기의 진작을 통해서 여러 가지로 기업에게 이익을 제고해야 한다.¹⁵⁾

나. 유럽연합(EU)

유럽연합은 1991년 텔레워크에 대한 지침을 채택하고, 2002년에 사회 파트너들과 함께 기본협약(The European Framework Agreement on Telework)을 체결하였다.¹⁶⁾ 텔레워크 지침의 주요 내용은, 텔레워크에 법률과 단체협약이 보장하는 동일한 근로조건 보장, 직무상 사용된 데이터 보호조치 강구의무, 텔레워크의 프라이버시, 설비 및 건강과 안전 관련 규정, 텔레워크의 정보제공 및 교육훈련기회 보장 규정, 텔레워크의 사용사업장 근로자와 동일한 집단적 권리보장 등을 담고 있다.

유럽연합의 사회적 파트너들은 1996년 6월부터 단시간근로에 관한 기본협약 협의를 시작하였다.¹⁷⁾ 그리고 1997년 5월 14일에 단시간근로 관련 기본협약에 대한 합의¹⁸⁾가 이루어졌다. EC 집행위원회는 이러한 합의에 근거하여 '단시간근로에 관한 노사간 기본협약을 첨부한 지침'안을 각료이사회에 제출, 이사회가 이를 의결·채택함으로써 1998년 1월 20일부터 법적 효력을 갖게 되었다. 유럽연합 단시간근로관련 지침 주요내용은, '근로시간이 주 단위로 혹은 1년 내의 정해진 기

15) ILO(2007), Decent Working Time: Balancing Worker's Needs with Business Requirements, ILO.

16) ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP(2006), Implementation of The European Framework Agreement on Telework - Report by THE European Social Partners Adopted by The Social Dialogue Committee on 28 June 2006.

17) 유럽공동체는 1982년 이른바 Val Duchess선언 이후 전체 공동체 차원에서 사회적 대화를 정례화하기로 한 이후 중요한 노동사회법 관련 의제에 대해 노사가 유럽공동체와 관련 주요 업종차원에서 협의해 오고 있다.

18) Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP, and the ETUC

간의 평균시간으로 계산되며 비교 가능한 전일제 근로자 등의 일반적 근로시간보다 적은 근로자를 단시간근로자로 정의하고, 단시간근로를 이유로 비교 가능한 전일제 근로자보다 불리한 처우를 받아서는 안 된다는 차별금지 원칙을 담고 있다. 또한 사업장에서 전일제근로에서 단시간근로로의 전환, 단시간근로에서 전일제근로로의 전환요구 및 근로시간을 늘려달라는 요구와 양자 간 전환이 가능한 단시간근로 및 전일제근로가 사업장에서 용이한지 여부에 대해 적절한 시기에 정보제공, 기타 직업기회 및 이동성을 높이기 위한 직업교육과, 단시간근로자들을 대표할 기구의 존재에 대한 적절한 정보제공의 의무를 규정하고 있다.¹⁹⁾

〈표 II-2〉 다양한 근로 및 근무유형에 대한 유럽연합 지침

	관련 지침	주요 내용
1991. 10.14	Tele-work에 관한 지침: Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 of an employer/s obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship.	<ul style="list-style-type: none"> - 텔레워크의 자율적 성질(Voluntary Character): 근로자와 사용자의 텔레워크의 제안, 지망, 거절, 수용의 자율성 규정 - 텔레워커에 법률과 단체협약이 보장하는 동일한 근로조건 보장 - 직무상 사용된 데이터 보호조치 강구의무 - 텔레워커의 프라이버시, 설비 및 건강과 안전 관련 규정 - 텔레워커의 정보제공 및 교육훈련기회 보장 규정 - 텔레워커의 사용사업장 근로자와 동일한 집단적 권리보장
1997. 12.15	단시간근로에 관한 지침:Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP, and the ETUC	<ul style="list-style-type: none"> - 차별금지원칙 - 단시간근로와 전일제근로의 전환기회, 근로시간 증가 요구권 보장 및 관련 정보제공 - 이동성을 제고하기위한 직업교육권 보장 - 대표기구존재에 대한 정보제공
1999. 6.28	기간제근로에 관한 지침:Council Directive 99/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP	<ul style="list-style-type: none"> - 차별금지원칙 - 남용방지조치(계약의 갱신을 정당화할 객관적인 사유, 연속적인 기간제 계약의 총 합산기간의 최대한도, 계약갱신의 횟수 한도 등) 중 하나 이상 도입 의무 - 정보제공과 고용기회 제공 - 기술, 커리어 개발, 직업적 이동성을 고양시킬 수 있는 적절한 훈련기회 보장

19) 동 협약의 논의에서는 1995년 육아휴가 협약체결 당시 경험에 근거하여 각국의 입장차이로 합의가 어려웠던 사회보장 문제는 각 회원국이 정부 정책으로 다루고 유럽수준의 협약에서는 다루지 않기로 하였다. 정이환·김유선·박영삼·김노원, 유럽연합(EU)의 『비정규고용 지침과 주요 국가들의 노동입법 동향』, 비정규노동센터-프리드리히에베르트재단, 2003, 53쪽 참조

또한 유럽연합은 기간제근로에 관한 협상에 착수하여, 1999년에 ‘기간제근로에 관한 지침’을 채택하였고 이것이 법적 효력을 갖게 하였다. 유럽연합 기간제근로자 관련 주요 지침내용은 고용조건에 있어 기간제근로자들은 어떤 객관적으로 ‘정당한 사유’ 없이 단지 그들이 기간제로 고용되었다는 이유만으로 비교 가능한 정규직에 비해 불리하게 대우받아서 안 된다고 차별금지를 규정하고 있다(제4조). 또한 기간제근로의 남용방지를 규정하고, 회원국들은 계약갱신을 정당화할 객관적인 사유(사유제한), 연속적인 기간제 계약의 총 합산기간의 최대한도(총기간제한), 계약 갱신의 횟수 한도(반복갱신 회수제한) 등의 조치 중 하나 이상을 도입토록 규정하고 있다(제5조). 그리고 어떤 경우에 ‘기간제 고용이 연속적인 것으로 간주되는지’ 또는 ‘기간의 정함이 없는 계약으로 간주되는지’를 정하도록 하고 있다. 이와 함께 단시간근로 지침규정과 같이 기간제근로에서도 사업장에서 공석이 생길 경우 기간제근로자가 우선적으로 동등한 정규직으로 전환할 수 있는 정보를 받을 권리가 있도록 규정하고 있으며, 사용자들은 기간제근로자들이 그들의 기술, 커리어 개발, 직업적 이동성을 고양시킬 수 있는 적절한 훈련기회에 가능한 용이하게 접근할 수 있도록 규정하고 있다.²⁰⁾

4. 선진국의 유연근무관련 법제

가. 영국

영국은 시간제근로자 비율이 23.9%(2009년)이고, 영국 기업의 74%(2007년)가 풀타임에서 시간제로 근로시간 단축을 요청할 수 있는 제도를 갖고 있다. 그리고 유연근무제를 가지고 있는 기업비율도 상당히 높아서, 선택적근로시간제를 가진 기업비율이 55%(2007년), 직무나누기 59%, 재택근무제 26%, 그리고 집중근로시간제 41%이었다.²¹⁾

영국은 1996년 고용권리법(Employment Rights Act)에 의해서 근로자들은 유연근무가 가능하다. 그러나 유연근무가 본격적으로 정책적 관심을 받게 된 것은

20) 이철수·이승욱, “우리나라와 EU의 노동법제 비교연구”, 노동부 연구용역 보고서, 국제노동연구원 2007.

21) The Third Work-Life Balance Employer Survey (WLB3), 2007.

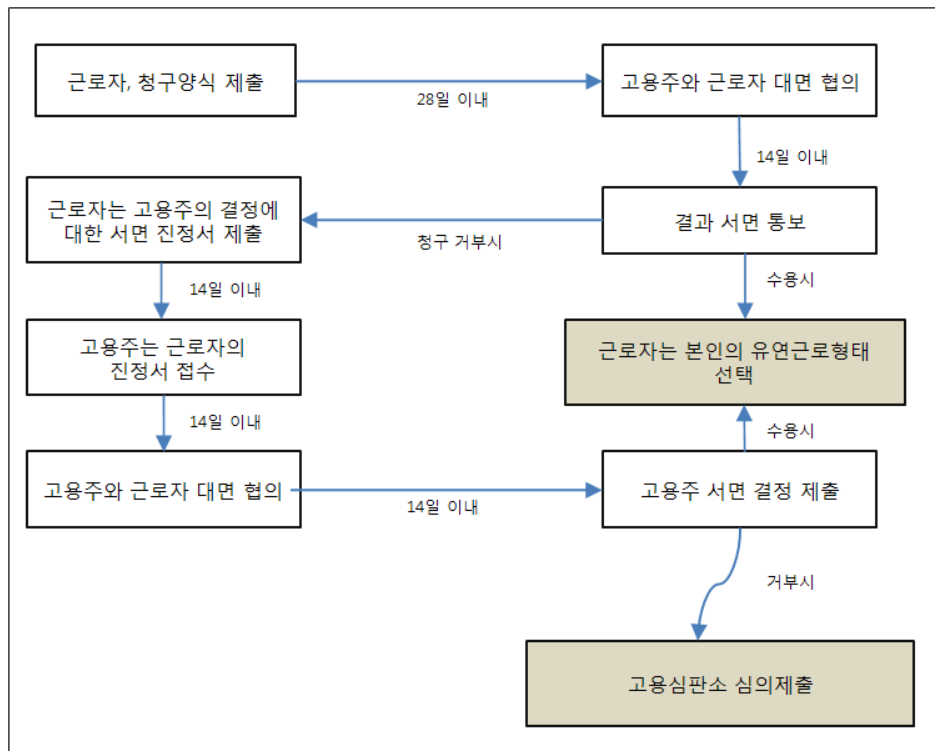
2000년의 「파트타임 근로지침」(Part-time Working Directive), 「파트타임 근로 규제」(Part-time Working Regulation) 등의 도입을 통해서 파트타임 근로자에 대한 차별적 처우 금지를 명시하고, 파트타임 노동에 대한 고용보호를 보다 강화하면서부터이다. 2002년 「고용법」(Employment Act)에서는 유연근무제도의 제공을 사용주의 의무사항으로 규정하였고, 2003년에 유연근무청구권을 도입하였다. 이 권리는 원래 6세 미만 자녀를 가진 근로자에게 제공하였다. 2009년에는 17세 이하 자녀를 가진 근로자, 2010년에는 교육이나 훈련을 신청한 근로자에게 근로시간을 단축할 수 있는 유연근무청구권을 부여하였다. 2006년에는 일 가족 법(Work and Families Act)을 제정하면서, 2007년 4월부터 특정 연령대의 성인을 돌보는 근로자도 유연근무청구권을 신청할 수 있도록 했다.

유연근무청구권은 청구권을 신청한 시점을 기준으로 이전에 26주 이상 해당 사업체에서 계속해서 근무하고, 최근 12개월 이내에 청구권을 신청한 경험이 없어야 한다. 유연근무에 대한 청구는 근로시간 양의 변경(근로시간의 단축 혹은 연장), 근로시간의 선택, 근무장소 선택 등이 모두 포함된다. 유연근무 청구는 서면 문건으로 제시하여야 한다. 유연근무청구권에는 사용주의 검토의무를 명기함으로써, 사업주의 경영상 이유를 제외하고는 청구권을 거부할 수 없다. 사용자가 청구권을 거부할 수 있는 경영상 이유는 아래와 같다.

- 기업의 추가비용을 부담해야 할 때
- 고객 수요를 충족시킬 수 없을 때
- 기존의 근로자들과 업무 재조정이 불가능할 때
- 대체인력 채용이 불가능할 때
- 업무의 질적인 면에 부정적인 영향을 미칠 때
- 유연근무를 요청한 기간 동안에 업무가 적을 때
- 구조조정이 이미 계획되어 있는 경우

영국의 유연근무 신청절차는 다음과 같다. 근로자가 필요한 유연근무형태에 대한 요청서를 서면으로 제출하면, 28일 이내에 고용주는 근로자의 대면 협의를 해야 한다. 그리고 14일 이내에 역시 서면으로 결과를 통보하고, 신청이 수용되면 근로자는 본인이 신청한 형태로 유연근무를 하면 된다. 만약 근로자의 청구가 거부될 시에는, 사용자의 결정에 대한 항소를 할 수 있다. 사용자에게 항소를 하면, 14일 이내에 사용주는 다시 근로자와 대면협의, 서면결정 통보의 절차를 더

거치게 된다. 이 경우에도 근로자의 청구가 거부되면, 근로자는 고용될 시, 고용심판소(Employment Tribunal)에 구제요청을 할 수 있다.



〈그림 II-1〉 영국의 유연근무 청구 절차

나. 네덜란드

네덜란드는 1970~1999년 남성경제활동참가율이 20% 늘어난데 비해 여성경제활동참가율은 무려 139% 증가하였다. 동 기간에 남성의 경제활동참가율은 86%에서 79%로 하락했으나, 여성경제활동참가율은 29%에서 66.4%로 2배 이상 증가하였다. 출산율 역시 2005년 기준 1.73%로 EU 25개국 중 7번째로 높은 국가이다. 이와 같이 고용이 크게 증가한 요인은 서비스산업의 급성장과 관련이 있다. 고용의 75%를 차지하는 서비스부문의 성장은 시간제와 유연근무제에 대한 활용을 높였다.

네덜란드는 1982년 실업증가를 막기 위해 임금억제정책을 실시하고 근로시간 단축을 추진하는 노사정협약(1982년 Agreement Wassenaar)을 체결하였다. 협

약에는 새로운 일자리를 만들거나 추가적인 인력을 채용할 때에는 시간제형태로 한다는 내용이 포함되어 있다. 이 협약으로 주당 근로시간이 40시간에서 38시간으로 단축되었고, 주 30시간미만 시간제근로자가 증가하였다.²²⁾ 1996년에는 ‘근로시간에 따른 차별을 금지하는 법’(Wet verbod op Onderscheid naar Arbeidsduur: WOA)을 시행하였다. 동 법은 근로시간 차이로 근로자들을 차별하는 것을 금지하는 것으로서, 사용자는 시간제근로자에게도 풀타임 근로자들과 동등하게 공휴일 수당과 권리, 초과근무 수당, 보너스와 훈련 등과 같은 노동조건을 제공할 책임을 부여받았다.

네덜란드는 ‘근로시간에 의한 차별금지법’이 발효된 이후에 민법에 7:648조(Civil Code, Article 7:648)가 다시 추가되었다.²³⁾ 민법 7:648조에 의하면 사용자는 차별에 대한 객관적으로 정당한 사유가 없는 한, 근로시간의 차이로 근로자간의 고용계약을 체결, 연장, 해지할 때 차별하지 못하도록 금지하고 있다. 동등처우법(Equal Treatment Act)에 의해서 인종, 성별 등을 이유로 한 차별문제를 담당하고 있는 동등처우위원회(Equal Treatment Commission)가, 근로시간을 이유로 한 차별금지 준수에 대한 감독책임을 맡도록 했다. 그리고 동일한 효력을 가진 조항이 중앙정부 및 지방정부 인사법 제125조에도 추가됨에 따라, 앞에서 언급한 금지조항은 행정부처에도 적용되었다.²⁴⁾

2000년에는 「근로시간조정법」(Wet Aanpassing Arbeidsduur, WAA)이 시행되었다. 그러나 동 법은 2001년에 발효된 「일과 돌봄 법」(Work and Care Framework Act)의 일부로 편입되었다. 근로시간조정법은 단시간근로청구권보다 폭 넓은 근로시간조정권을 포함하고 있다. 즉, 근로자의 필요에 따라 근로시간을 단축 혹은 연장할 수 있는 권리와 청구권을 부여하고 있다. 이에 따라 사용주는 경영상 심각한 문제가 된다는 것을 입증하지 못하면, 근로자의 요청을 받아들여야 한다. 즉, 종업원 수 10인 이상인 사업체의 사용자가 근로자 청구를 거부

22) Gido ten Dolle(2007), Part-Time Work in the Netherlands: Success or Failure?, CICERO Foundation, Dutch Ministry of Social Affairs and Employment, Paris 12 October 2007.

23) 민법 Section 7.10.4는 동등처우와 관련된 조항임. 7:646조는 남녀차별금지, 7:648조는 근로시간(풀타임/파트타임)에 따른 차별금지, 7:649조는 고용계약기간에 따른 차별금지조항임. <http://dutchcivillaw.com/legislation/dctitle771010.htm>

24) den Dulk, 2008; Fouarge & Baaijens, 2004; Wilthagen & Tros, 2008.

하기 위해서는 충분한 근거자료를 제시해야 한다. 이 당시 근로시간조정법에 대한 정책 설명자료에 의하면, 정부는 동 법에 의해 근로자에게 새로운 권리를 부여함으로써 노동공급이 증가하고, 유급노동과 가족책임의 양립을 용이하게 하며, 기업운영에 적합하고 보다 유연한 보다 다양한 근로형태의 도입을 가져올 것으로 기대하였다. 현재 네덜란드는 여성뿐만 아니라 남성의 시간제근로자 비율이 가장 높고, 비자발적 시간제비율이 낮은 특징을 보인다.

현재 원격근무자는 주로 공무원, 기간제근로자 그리고 자영업자이다. 그리고 네덜란드는 원격근무에 관한 특별한 법률을 가지고 있지 않다. 이에 따라 원격근로자는, 근로자의 근로조건에 대한 일반적인 의무를 규정하고 있는 근로조건법(The Dutch Working Conditions Act 1998)을 일반근로자와 동일하게 적용을 받는 수준이다. 따라서 원격근무를 하는 근로자도 근로조건에서 원격근무를 하지 않는 근로자와 동일한 보호를 받는다. 2000년대 초 네덜란드 정부는 원격근무제 활용 기업에게 조세 급부 혜택을 줌으로서 제도를 촉진시켰다. 즉, 지난 10년 동안 네덜란드의 텔레워크에 대한 규제는 거의 변화되지 않았다.

다. 덴마크

덴마크와 네덜란드의 유연안정성(flexicurity) 모델을 비교하면, 두 나라는 노동시장의 유연화 방향과 안정성에서 차이가 있다. 즉, 덴마크의 경우 유연성은 정규직 고용의 탈규제화, 즉, 역사적으로 완화된 고용보호법에 근거한 정규직근로자의 보다 수월한 해고와 이들 해고 근로자를 보다 원활하게 다른 직장으로 이직하도록 지원한다. 이와 함께 사회보장제도에 의해서 이직과정에서 나타날 수 있는 소득상실분을 보전해준다. 즉, 노동유연성, 사회안전망, 적극적인 노동시장 프로그램의 황금삼각형(Golden Triangle)이 덴마크 노동시장의 특징이다. 또한 덴마크의 대부분의 근로자는 정규직이기 때문에, 네덜란드와 달리 비정규직 보호의 필요성이 상대적으로 적었다. 이에 비해 네덜란드는 시간제 고용이 활성화되어 있는 대표적인 국가로, 전체근로자의 약 40%가 시간제근로자이다.

덴마크에서는 2002년 새로운 단시간근로 법안이 통과되었는데, 이 법의 주요 취지는 단체협약에서 단시간근로의 활용을 제한하는 장애물을 제거하는 것이었다. 이에 따라 노동조합들은 이 법이 덴마크의 자발적인 단체교섭모델을 저해한

다고 상당히 비판했었다. 동 법의 주요 내용은 노사의 합의를 전제로, 전일제에서 단시간근로로의 전환권을 인정하는 것이었다. 사용주의 단시간요청의 거절 혹은 단시간 전환요청을 했다는 이유로 근로자가 해고되면, 사업주는 보상금을 지급해야 한다. 즉, 법은 근로자에게 시간제청구권을 부여한 것이 아니라 사용주의 동의를 전제로 한 권리였다. 그리고 이 규정은 이미 고용된 근로자를 대상으로 한 것으로 신규로 고용될 근로자는 적용대상이 아니었다.

또한 덴마크의 단시간근로 관련 법에는 충원과 관련하여 이에 적용되는 단시간근로자의 수적인 제한(예를 들어, 최대 단시간근로자의 수), 단시간근로자들이 전일제 근로자를 대체하지 말아야 한다는 규정, 단시간근로 고용은 현장근로자 대표와 사전에 협의되어야 한다는 규정 등이 있다. 덴마크에서는 동 법이 통과된 후 약 4% 정도의 단시간근로가 증가된 것으로 분석되고 있다.²⁵⁾

그리고 단시간근로자가 실직하면, 전일제 근로자와 동일한 수준의 소득보전을 받게 된다. 시간제근로자는 전일제근로자와 동일하게 실업보험기금의 가입자격을 갖는다. 다만 주당 30시간미만 단시간근로자는 선택적으로 보험가입을 할 수 있도록 했다. 또한 단시간근로의 경우 보험료와 급부의 수준이 낮아서, 전일제근로자 급부의 2/3를 넘을 수 없도록 되어 있다. 1주 30시간미만인 새로운 직업을 얻은 단시간근로자로 실업보험에 가입한 실업자는, 지난 70주 이내 52주 동안 단시간근로를 했다면 부가 실업보험급부의 수급자격이 있다.²⁶⁾ 이후 노동력부족이 발생하자 시간제고용 촉진을 통해서, 노동공급을 증가시키기 위해 정부는 부가급부 수급요건을 52주에서 30주로 완화시켰다. 덴마크에서 단시간근로는 시간비례에 따라 보험료와 급부수준이 조정되는 것 이외에 전일제 근로자와 정규직근로자와 동일한 단체협약, 법률, 연금 등의 적용대상이 된다.

덴마크 정부와 사회파트너는 원격근무에 대해 상대적으로 긍정적인 견해를 가지고 있다. 실제로 원격근무는 2002년 유럽의 사회파트너가 협약에 서명하기 이전부터 규제되어 왔다. 덴마크 노동시장의 전통에 따라 덴마크 사회파트너들은

25) T. Bredgaard, F. Larsen, Per Kongshøj Madsen, S. Rasmussen(2009), Flexicurity and atypical employment in Denmark, CARMA Research Paper 2009:01, Centre for Labour Market Reseeaech (CARMA), Aalborg University

26) 덴마크 사용자 단체에 따르면 이러한 보조실업급여 혜택을 본 파트타임 근로자의 수가 2006년 현재 12,000명에 이르고 있는 것으로 조사되었다.(Danish Employers Association 2007, p.19)

전국단위, 업종단위로 단체협약에 의해서 유럽의 원격근무에 관한 합의(European Framework Agreement on Telework)를 따르고 있다.

라. 독일

독일은 1980년대 후반부터 유연근무제를 활용하기 시작하여, 현재 상당수의 기업이 유연근무제를 운영하고 있다. 그리고 선택적근로시간제, 재량근로제를 운영하고 있는 기업도 다수 있다. 최근에는 오전 6시에 출근해서, 오후 3시에 퇴근하는 근무형태가 늘어나고 있다.

독일은 2001년 ‘기간제 및 단시간근로 계약에 관한 법’(Gesetz ueber Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsvertraege: TzBfG)을 제정하였다. 입법배경과 관련된 직접적인 대외적 환경요인으로 유럽연합이 1997년과 1999년 단시간근로 지침²⁷⁾과 기간제근로에 관한 지침을 순차적으로 통과시켰다. 그리고 국내적으로 1985년 이래 5년 단위로 한시적으로 운영되어 왔던 기간제근로를 규율하고 있던 ‘취업촉진법’(Gesetz ueber arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschaeftigungsfoerderung; BeschFG 1985)²⁸⁾이 2000년 12월 31일로 종료되면서, 관련 노동법의 개정이 필요했기 때문이었다.

기간제 및 단시간근로 계약에 관한 법에 의하면, 종업원 수 15명 이상인 동일한 사업장에 최소 6개월 이상을 근무한 모든 풀타임근로자는 시간제근로를 청구할 수 있다(법 제8조 1항). 사업주는 기업운영상 문제가 없으면 이와 같은 청구권을 수용해야 한다. 기업운영에 문제가 있는 경우는 근로시간 단축이 기업운영, 작업흐름, 안전에 부정적인 영향을 미치거나 과도한 비용을 초래하는 상황이다. 거절할 수 있는 또 다른 이유를 단체협약에 규정할 수 있다. 시간제청구권은 실시 희망시점, 희망 근로시간 및 시간대를 기입하여, 실시 희망시점으로부터 최소 3개월 이전에 서면으로 신청해야 한다.

27) Council Directive 1997/81/EG(1997.12.15).

28) 취업촉진법(Gesetz ueber arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschaeftigungsfoerderung; BeschFG 1985)은 1985년 5월 1일부터 1989년 12월 31일까지 한시적 법률이었으나 이후 1990년 그리고 1995년 2차례 효력을 연장하여 2000년 12월 31일까지 시행되었다가 기간제 및 단시간근로 관련법의 제정과 함께 폐지되었다. 특히 1985년 도입된 법에서는 종전 관례상의 요건을 완화하여 객관적 사유가 없는 경우에도 최장 2년까지 기간을 정한 근로계약을 체결할 수 있고, 2년의 기간 내에서 3회의 갱신이 가능하며, 60세 이상 근로자에 대해서는 근로계약의 기간 및 갱신횟수의 제한이 적용되지 않았었다.

또한 풀타임 직위에 공석이 생긴 경우에는 풀타임을 희망하는 시간제에 우선권을 주어야 하고, 사업주는 회사내의 풀타임 혹은 시간제 일자리의 공석에 대한 정보를 근로시간 변경을 희망하는 근로자나 노동협의회에 제공해야 한다. 그리고 법적으로 정당한 사유가 없는 한, 시간제근로자를 풀타임근로자와 동등한 처우를 해야 한다. 여성이 주로 시간제근로를 하면, 시간제에 대한 차별적인 처우는 성을 이유로 한 간접차별에 해당하게 된다. 간접차별문제는 기본법(Basic Law) 제3조 2항, 민법(Civil Code) 611a조, 612조의 3항에 의해서 금지된다.

독일에서는 1951년에 도입, 1997년에 개정된 재택노동법(Home Work Act)에 의해서, 재택근로자는 다른 근로자와 동등한 권리를 가진다. 재택근로자는 주로 재택근로위원회(home work committees)에 의해서 대표되어 지는데, 위원회는 사용자, 재택근로자, 그리고 노동부처에서 지명한 위원장 3인으로 구성된다. 재택노동위원회는 단체협약 체결을 지원한다. 노동조합이 없는 경우에는, 재택노동위원회가 임금, 근로조건에 대한 최소한의 기준을 설정하는 역할을 한다.

2003년 하르츠법(Hartz Gesetz I, II)에 의해 미니잡(Mini-Job; 월 400유로 이하 일자리)에 대해 조세와 사회보장제도의 적용 제외(사업주는 지급하는 임금의 30.1%를 사회보장비로 납부)하였다. 그리고 미디잡(Midi-Job; 400-800유로)에 대해서는 세금을 경감함에 따라 임시직이 크게 증가하였다. 또한 월 400유로 이상인 시간제는 정규 시간제(regular part-time)로, 사회보장의 적용대상이다. 이러한 시간제는 소매업, 호텔 및 음식료업 그리고 공공부문을 중심으로 확산되어 있다. 근로시간계좌제와 근로일 계좌제의 적용대상인 남성근로자 비율은 각각 18.7%, 21.3%(04년)이고, 여성은 각각 18.0%, 17.5%이었다.

마. 프랑스

프랑스는 높은 실업문제의 해결을 위해 노동시장의 유연성을 강화하고, 노동비용 감축을 위해 근로시간제도를 개편하였으며 근무형태를 다양화하는 정책을 추진하였다. 1992년 주당 19~30시간 시간제를 고용한 사업주의 사회보험료를 30% 감면, 1993년 저임금에 대한 추가적인 감면으로 프랑스 시간제 고용은 크게 증가하였다. 또한 서비스업 성장도 시간제 확대에 기여하였다. 프랑스의 시간제 고용비율은 1998년에 18.0%로 가장 높았다.

프랑스는 1996년 로비앙법(Robien Law)을 도입하였는데, 동 법의 주요 내용은

근로시간단축을 통해서 고용을 창출한 기업에 사회보장 분담금을 감면한다는 것이었다.²⁹⁾ 즉, 해당 기업에 대해서 첫 해는 사회보장 분담금을 40% 감면, 그리고 그 다음 6년까지는 30% 감면하였다. 그러나 근로시간 단축을 강제적으로 의무화하지 않음에 따라, 법 시행으로 근로시간 단축효과는 크지 않았다. 이에 따라 1998년에는 오브리(Aubry) 1 법을 제정하였다.³⁰⁾ 동 법은 20명 이상 기업에서는 2000년부터, 20명 이하의 기업에서는 2002년부터 주 35시간으로 단축하고, 그 이전에 근로시간을 단축한 경우에는 사회보장 분담금을 감면하였다. 감면지원 조건은 최소 근로시간을 10% 단축(주 35시간 이하로), 고용창출(혹은 고용유지) 6% 이상이다. 1998년과 2000년에 프랑스는 여전히 법정 근로시간이 주 35시간이었다. 주 35시간 이상의 근로에 대해서는 처음 4시간에 대해서는 25%, 그 다음 근로시간에 대해서는 50% 가산입금을 지급해야 한다.

프랑스의 시간제근로는 법정 근로시간보다 적게 하는 근로이며, 고용계약서에 규정되어 있어야 한다. 시간제근로자는 단체교섭, 사용자 결정 혹은 근로자의 요청에 의해서 도입될 수 있다. 후자의 두 가지 경우에서, 경제적 이유로 사용자는 근로자에게 시간제로의 전환을 강요할 수 있다. 이 경우 근로자가 거부하면 해당 근로자를 해고할 수 있다. 반대로 시간제근로자가 요청하면 사업주는 시간제로의 전환을 거부할 수 없다. 다만 시간제로 근로하기에 적합한 직무가 없거나 혹은 시간제로 전환하면 기업경영에 상당한 피해를 초래한다는 것을 입증하면 거절할 수 있다. 그리고 육아휴직을 3년 동안 시간제로 할 수 있다. 시간제근로자도 협약된 근로시간 이외에 추가로 근로할 수 있는데, 계약근로시간의 10%가 최대이다. 단체협약에서 노사가 합의한 경우에는 10% 이상으로 추가 근로를 시킬 수 있다.

기업의 경영활동이 불규칙할 경우, 시간외근무나 일시적인 해고를 피하기 위해서 노사합의에 의해 1년 단위의 탄력적 근로시간제도를 운영할 수 있다. 프랑스는 2005년에 유급휴가를 기한에 관계없이 축적하여 사용할 수 있거나 혹은 휴가 및 휴일에 대해 금전적 보상을 받을 수 있는 근로시간계좌제(CET)를 도입했다. 이 경우 저축 가능한 휴가는 연차유급휴가 중 일부, 초과근로시간, 연장근로, 휴식시간, 보상휴일이다.

29) P. Boisard(2004), Working Time Policy in France, N° 34, ACI Travail.

30) Rachel Silvera(2009), Flexible Working Time Arrangement in France.

바. 미국

미국의 경우 전체 근로자 중에서 29.6%는 자신의 근로시간 조정이 가능하다. 미국 시간제근로자 비율은 14.1%(2009년)로 OECD 국가 평균 16.2%보다 약간 낮다. 원격근무자 비율은 '2000년 12.4%에서 '2007년 26.3%로 증가하였다. 이러한 증가는 원격근무 네트워크기술 발달, 재택근무희망자 증가, 전자상거래의 확대, 전자통신기기를 업무에 사용하는 차세대근로자의 등장, 일·가정 양립 희망 근로자 증가, 환경문제에 대한 관심의 증가에 기인한다.

미국에서도 유연근무제도에 대한 논의는 일찍부터 시작되었다. 미국의 공정노동기준법(Fair Labor Standards Act)은 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제 등을 포함하여 대부분의 유연근무제를 허용하고 있다. 그리고 공공부문의 경우, 유연근무제 확산을 위하여 1975년에 이미 연방공무원 선택 및 압축근로관련법(Federal Employees Flexible and Compressed Work Schedules Act; FECWA)를 제정하였다. 동 법에 의해 행정부처는 선택적 근로시간제 즉, 핵심시간과 근무일을 설정하여 이 시간에는 반드시 근로를 하고 나머지 시간은 공무원의 필요에 의해서 근무시간을 조정할 수 있는 제도를 운영할 수 있다. 또한 출퇴근시간 혹은 하루 근로시간이나 1주일 동안에 근로하는 날을 조정할 수 있게 되었다. 이와 함께 2주 단위로 80시간의 기본적인 요건만 충족하면 근로시간과 근로를 유연하게 조정할 수 있는 집중근로시간제를 운영할 수 있게 되었다. 노동조합이 결성되어 있는 부처의 경우 노사 단체교섭에 의해서 이러한 제도를 도입할 수 있다.

1978년에는 연방공무원 단시간고용법(The Federal Employees Part-time Career Employment Act)을 도입하였다. 동 법은 전통적인 주 40시간을 일할 수 없는 잠재적인 인력을 활용하기 위해서 도입되었다. 시간제경력고용은 주당 16~32시간을 근로하는 것을 의미한다. 동 법의 적용대상 공무원은 GS-15 임금수준을 초과하지 않는 직위에 있는 근로자이다.

미국은 1995년 텔레워크에 관한 Public Law 104-52를 제정하여, 원격근무 환경 구축을 위한 재정적 지원 근거를 마련하였다. 이에 따라 원격근무 연방공무원은 102천명('08년 1~12월 기준), 이들의 64%가 주당 1~2일 혹은 3일 이상을 재택근하고 있다. 이러한 증가는 원격근무 네트워크기술 발달, 재택근무희망자 증가, 전자상거래의 확대, 전자통신기기를 업무에 사용하는 차세대근로자의 등장,

일·가정 양립 희망 근로자 증가, 환경문제에 대한 관심 증가 등에 기인한다.

최근에는 민간부문에 유연근무제를 확산하기 위해서, 「취업가족을 위한 유연근로 법안」(Working Families Flexibility Act)의 도입이 추진 중이다.³¹⁾ 동 법안은 근로자의 일·가정 양립을 위한 유연근로 청구권을 규정하고 있다. 유연근로 청구권은 영국과 뉴질랜드 모델에 기반하여 근로자의 근로하는 시점 및 근로시간의 양, 근로하는 장소에 대한 변경권리를 인정한 것이다. 그리고 보편적인 권리로서 법 적용대상 집단을 부모나 돌봄자, 고령근로자 등의 특정집단에 한정하지 않고 네덜란드, 프랑스, 독일 모델에 기반 하여 생애전반의 일-생활균형의 수단을 지원하는 것으로 규정한 것이다. 이와 함께 동 법에서 부여한 권리를 위반할 경우에는 노동부 행정감독관에게 분쟁신청을 할 수 있도록 하고 있다. 제도 적용대상 근로자는 종업원 수 15인 이상인 사업체에서 주당 최소 20시간 이상, 연간 1,000시간 이상을 근무해야 한다.

31) 취업가족을 위한 유연근로 법안은 상원의원 Kennedy, 공화당 Maloney 등에 의해 2008년 9월 제안되어 2010년 현재 의회 계류 중에 있다.

〈표 II -3〉 단시간근로에 대한 법적 요건

국가	모든 근로자의 단시간근로에 대한 법적 권리
덴마크	새로운 비정규직 법안이 2001년 2월에 통과되었다. 이 법안에 따르면, 사용주와 근로자가 근로시간을 결정하면, 개별 근로자는 전일제에서 단시간근로로 변경할 수 있다. 만일 근로자가 단시간 요직, 단시간근로 계속하도록 중용하는 것을 거부했다는 사유로 해고되면, 사용주는 금전적인 보상을 해야 한다. 또한 법은, 단시간근로자를 전일제근로자와 동등한 조건으로 채용하는 원칙을 규정하고 있다.
독일	2000년 11월 새로운 단시간법이 통과되어, 2001년부터 시행되었다. 동 법은 근로시간단축에 대한 특별한 기업의 내부시정이 없는 한, 종업원 수 15인 이상인 사업체의 근로자가 단시간근로를 청구할 수 있는 권리를 부여하였다.
스페인	근로자에게 전일제를 단시간근로로 변경할 수 있는 청구를 할 수 있는 자격을 부여하였다. 그러나 사용주는 이러한 요청을 거부할 수 있다.
프랑스	근로자에게 전일제를 단시간근로로 변경할 수 있는 청구를 할 수 있는 자격을 부여하였다. 다만 사용주는 경제적 혹은 기술적 이유로만 요청을 거부할 수 있다.
사이프러스	2002년 단시간근로 법안(No76(1)/2002)에 의하면 사용주는, 전일제에서 단시간으로 변경 (반대도 성립), 근로시간 연장, 단시간 혹은 풀타임 빈일자리에 대한 정보 제공, 모든 직급에 단시간 진입 촉진, 직업훈련을 받을 수 있는 조치, 노동조합에게 단시간근로자에 대한 정보 제공에 대한 근로자의 요청을 고려해야만 한다.
리투아니아	주당 근로시간의 단축, 근로일수의 단축 혹은 양자를 통한 단시간근로에 대해서 노사가 합의할 수 있다. 풀타임과 비교해서 시간제근로의 경우 사회보장금부 제한, 직업안정성 저하 혹은 보다 적은 경력개발기회 등을 가져와서는 안 된다. 그리고 단시간근로자의 시간급이 풀타임근로자보다 낮아서는 않는다.
네덜란드	2001년 7월 근로시간조정법(WAA)이 발효되었다. 동 법은 동일한 사업체에 최소 1년 동안 근무한 근로자에게 법적으로 근로시간조정권을 부여한다. 단시간근로자는 근로시간을 연장, 풀타임은 단축을 시킬 수 있다. 사용주는 심각한 경영상의 이유가 있을 때만 거부할 수 있다. 종업원 수 10인 미만 사업주는 적용대상에서 제외되나, 사업체 자체적으로 근로시간조정제도에 대한 규정을 만들어야 한다.
폴란드	노동법에 의하면 단시간근로자는 계약된 근로시간의 변경을 요청할 수 있고, 고용주는 이 요청을 고려해야만 한다. 사용주는 단시간근로와 풀타임근로자의 전환 가능성에 대해서 근로자에게 알릴 의무가 있다. 육아휴직 대상인 근로자는 육아휴직을 사용하지 않고 근로시간단축을 요청할 수 있으나, 이 경우 근로시간의 50% 미만으로 단축은 불가능하다. 사용주는 이러한 요청을 고려해야 하는 의무가 있다.
포르투갈	근로자는 전일제근로에서 단시간근로 혹은 그 반대로 전환을 요청할 수 있는 청구권이 있다. 사용주는 근로자의 요청을 고려해야 하지만, 거부할 수 있다. 무로 바꾸도록 하는 요청할 수 있도록 자격이 주어지고, 고용주들은 이러한 피고용인들의 요청을 수락해야만 하지만 거부할 수도 있다. 근로시간 변경을 요청할 경우에는 의무적으로 30일 전에 요청(30-day notice)해야 한다.

국가	모든 근로자의 단시간근로에 대한 법적 권리
스페인	근로자지위에 관한 법(Article 37.5)에 의하면, 6세 이하 자녀, 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자들은 근로시간 단축권을 갖는다. 이 경우 임금은 근로시간에 비례해서 삭감되고, 근로시간 단축은 최소 1/3, 최대 1/2에 한정한다. 이와 같은 개별적인 권리에도 불구하고, 사업체내에 2명 이상이 단축청구를 하면 사용자들은 정상적인 기업운영을 이유로 하여 이 권리를 제한할 수 있다.
오스트리아	2004년 자녀가 있는 근로자에게 단시간 청구권이 도입되었다. 종업원 수 20인 이상인 해당 사업체 지난 3년 동안 근무한 경력이 있는 근로자는 자녀가 만 7세가 될 때까지 풀타임에서 단시간 전환을 요청할 수 있다. 단시간근로시간 동안에 통상적인 해고로 부터의 보호, 풀타임 전환 권리를 갖는다.
포르투갈	12세 이하 자녀, 장애아, 만성적인 질환이 있는 아동이 있는 부모는, 2년까지 단시간근로 전환, 출 · 퇴근근로시간, 주당 3일 근무, 혹은 유연근로시간을 활용할 수 있도록 요청할 수 있다. 자녀가 2명 이상이면 3년까지 가능하다. 이 제도는 단지 한부모(어머니 혹은 아버지)만 가능하다. 고용주들은 사업상 이유나 결원을 충원하기 힘들 때 요청을 거부할 수 있으나, 이런 경우에는 용평등(노사정)위원회로부터 지원을 받는 것을 요건으로 한다.
슬로바니아	2001년 부모 및 가족 임금 법(PFIA)은, 자녀가 3세가 될 때까지 혹은 둘 이상인 경우 어린 자녀가 6세될 때 까지, 단시간 근로할 수 있는 것으로 규정하고 있다.
핀란드	고용계약법(Employment Sontract Act)은, 어린 자녀를 둔 부모의 근로시간 단축권과 관련된 조항을 담고 있다. 시가체 육아휴직제를 사용하고 있는 부모는 자녀가 2학년이 될 때까지 근로시간을 단축할 수 있다. 자녀가 3세 이하이거나 자녀가 1학년 혹은 2학년일 때에, 정부는 70유로(EUR)를 지불했다. 이러한 소득지원 수준은 2010년 90유로까지 인상시켰다. 노동시간법에 의하면 근로자는 사회적 혹은 건강상 이유로 근로시간 단축을 희망하면, 사용주는 근로시간을 재조정하기 위해 노력해야 한다. 이와 같은 절차는 노사합의를 요건으로 하고 있고, 최대 26주까지 가능하다.
스웨덴	육아휴직법(Parental Leave Act)에 의해서 자녀를 가진 부모는 자녀가 8세 혹은 초등학교 1학년을 마치지 않을 때까지 근로시간을 단축할 수 있다. 근로시간은 최대 25%까지 감축할 수 있다.
영국	2003년 고용법에서 6세 이하 자녀, 혹은 18세 이하 장애아를 둔 근로자는 근로시간 단축 혹은 유연근로시간을 요청할 수 있는 권리를 도입하였다. 그리고 2006년 일 가정 양립 법(2006) 에 의해서 2007년 4월에 동일한 주소에서 거주하는 가족 혹은 다른 사람을 포함한 돌봄이 필요한 성인을 돌보고 있는 근로자까지 동 권리의 적용범위를 확대하였다. 2009년 4월에는 모든 자녀가 16세가 될 때까지 해당 자녀를 두고 있는 부모로 적용범위를 확대하였다. 근로자의 이러한 요청이 있으면 사용자들은 하나 혹은 그 이상의 특별한 경영 상의 이유가 있으면 거부할 수 있다.
노르웨이	근로환경법(Work Environment Act)에 의하면, 특별한 요구(건강, 돌봄 책임 등)가 있는 근로자들은 사업체에게 심각하게 불편한 상황을 가져오지 않는 한, 근로시간 단축권을 갖는다.

자료: European Commission(2010), Flexible working time arrangements and gender equality- A comparative review of 30 European countries. Box 1.

Ⅲ

주요국 유연근무제 현황과 특징

- | | |
|---------------------|----|
| 1. 유럽의 유연근무제 현황과 특징 | 49 |
| 2. 주요 선진국의 유연근무제 현황 | 71 |

1. 유럽의 유연근무제 현황과 특징

가. 유연근무제도 도입 현황

최근 노동시장의 특징은 노동력의 다양화와 복잡성, 그리고 근로시간과 근무의 유연화로 정의할 수 있다. 노동시장에 맞벌이 부부, 고령근로자, 한부모 가구의 가구주근로자, 장애근로자 등과 같이 근로자 특성의 다양화가 진행되고 있다. 이러한 노동력의 다양화는 근로시간과 근무형태에 대한 수요를 변화시키고 있다. 즉, 일과 가족의 책임을 병행해야 하는 맞벌이 부부나 한부모 가구, 전일제근로자나 고정된 근로시간보다는 자신의 사정에 맞추어 근로시간을 조정하기를 희망하는 고령 및 장애근로자가 증가하고 있다. 이에 따라 근로자 측면에서 일-가정 양립의 욕구, 개인적인 교육 및 여가에 대한 욕구, 노인 등의 가족구성원의 돌봄 욕구, 고령노동자의 점진적 은퇴 등의 이유로 유연근무제도에 대한 요구와 필요성이 증가하고 있다.

또한 기업의 입장에서는 노동시장의 상황변화에 따라 고용을 유연하게 조정한다는 기본원칙 위에서 다양한 유형의 유연근무제도를 제공하고 있다. 특히 기업의 유연성 전략은 생산성 향상, 근로자의 직업만족도 증가, 우수한 인력의 유지, 근로자의 결근율 감소, 근로자 이직율 감소 등의 효과를 가져오는 것으로 평가된다.

특히 최근 국내외 소비자의 수요 변화로 인해서 각국의 경제에서 '24/7 경제(economy)'의 구성비가 지속적으로 증가하고 있다. '24/7 경제'는 하루 24시간, 일주일에 7일 일하는 경제인데, 소비자는 24/7 동안 서비스를 받을 수 있고 기업주는 24/7 동안 자본설비를 활용할 수 있는 장점이 있다. 이에 따라 24/7 경제에서 기업들은 야간근로, 심야근로, 주말근로 등 다양한 근로시간대 근무를 희망하고, 또한 재택, 원격근무 등 유연 근무제도를 도입하고 있다.

이에 따라 EU의 유럽고용전략(European Employment Strategy, EES)에서는, 유럽의 전반적인 고용률 증대의 목표달성을 위하여 중요한 고용전략으로 단시간 고용의 확대를 강조하고 있다. 단시간 고용은 저출산 고령화 사회에서 근로자의 입장에서는 일-가정 양립의 중요한 수단이 됨과 동시에 노인들의 일자리를 통한 고용을 증대효과도 기대되고 있다. 뿐만 아니라 최근 20여년간 유럽 노동시장의 중요한 이슈는 유연성 전략이다. 최근 유럽의 노동시장에는 노동현장의 유연성 제고를 위한 여러 가지 접근들이 증가하고 있으며, 개별 국가수준에서는 개인의

욕구(needs)에 맞추어 노동시간을 조정할 수 있도록 관련 법제화가 진행되고 있는 추세이다.

그러나 기업측과 근로자측 각각의 입장에 따라 유연근무제의 구체적인 활용 형태는 상이하다. <표 III-1>을 보면, 근로자측의 입장에서 유연근무제도는 근로자의 생애주기별 근로환경에 따라서 노동시간, 휴가제도, 은퇴제도를 적절히 활용할 수 있도록 지원하는 반면, 기업측의 입장에서 제공되는 유연근무제도는 노동시간의 유연성, 임시고용, 은퇴제도 등을 통해 노동현장 및 고용의 유연성을 최대화하는 전략을 취하게 된다.

<표 III-1> 유연근무제도의 다양한 선택적 차원

근로자의 선택	기업의 선택
노동시간의 다양성	노동시간의 유연성
유연근무제 근로시간 계좌제 단시간 근무	유연근무제 단시간 근무 비표준 노동시간(야간, 주말) 초과근로
휴가제도	임시고용
부모휴가(모성/부성/입양) 가족간호휴가 안식년/ 일시 휴직 교육/ 훈련휴가	한시 계약직 임시 용역직 기타 임시계약직
은퇴제도	은퇴제도
유연적 은퇴 조기 은퇴	유연적 은퇴 조기 은퇴

자료: EFILWC(2007c). Working time flexibility in European companies

한편, 유연근무제도의 대상집단은 부모, 가족돌봄자, 근로자 개인의 훈련 및 교육을 필요로 하는 자, 그리고 점진적 은퇴자 등 노동시간의 유연성을 필요로 하는 다양한 집단으로 구성된다. Hegewisch & Gornick(2008)의 연구에 의하면, 세계 소득상위 20개 국가에서 어떠한 형태로든 유연근무제도를 도입하고 있는 것으로 나타났다.

연구결과에 의하면 분석대상 20개국 중, 17개국에서 부모에게 근로시간단축 혹은 근로시간 재조정을 용이하게 하는 법을 가지고 법제를 가지고 있었다. 일반적으로 법에서 보장하는 대체근로권은 네 가지 유형이 있다.

〈표 III-2〉 유럽 주요국의 유연근무제도 도입현황 (2007년)

구분	호주	오스트리아	벨기에	캐나다	덴마크	핀란드	프랑스	독일	그리스	아일랜드	이탈리아	룩셈부르크	네덜란드	뉴질랜드	노르웨이	포르투갈	스페인	스웨덴	스위스	영국	미국
근로시간단축의 보편적 권리			√			√	√	√					√								*
부모권																					
점진적 복귀		√	√		√		√	√	√			√	√		√	√	√	√			
시간제 육아휴직		√				√				3)		√	√		√	√	√	√			
근로시간 단축 및 기타 AWA	√ ¹⁾	√												√ ⁴⁾	√	√	√	√		√	
초과근무/교대근무 거부	√ ¹⁾														√		√		√		
성인돌봄																					
근로시간 단축 및 기타 AWA	√ ¹⁾		√											√ ⁴⁾			√			√	
교육 및 훈련																					
근로시간 단축 및 기타 AWA			√		√	√	√	√ ²⁾			√	√	√		√	√	√	√			
고령 노동자																					
부분연금과 근로시간 단축		√	√		√	√	√	√			√	√	√				√	√			

- 주: 1) 호주는 가족돌봄제공자에 대한 차별보호의 일환으로 제공됨.
 2) 독일은 연방법이 아니라 주법에 의해서 제공된다
 3) 아일랜드는 육아휴직을 여러 번 분할 사용할 수 있다.
 4) 뉴질랜드는 2008년 7월에 법이 시행되었다.
 *) 미국은 법률이 의회에 계류 중임.

자료: A. Hegewisch & J. C. Gornick (2008a).

유형별로 보면 먼저 첫 번째 유형은 출산 혹은 입양 이후에 육아휴직과 함께 일정 기간 휴직 전과 동일하거나 유사한 직무에 단시간근로로 복귀를 보장하여 근무할 수 있으며, 이들 기간의 소득 상실분을 보전하는 유형이다. 분석대상 20개 국가 중에서 12개 국가가 이와 같은 법과 제도를 규정하고 있다. 예컨대 프랑스와 독일은 육아휴직을 36개월 사용할 수 있는데, 이 시간 중에서 조정된 급부를 받으면서 시간제로 복귀해서 근무할 수 있다. 독일은 재정지원을 저소득 부모에게만 제공한다. 그리스는 육아휴직에서 복귀한 이후 첫 30개월 동안 하루에 1시간 단축할 수 있는 자격을 가진다.

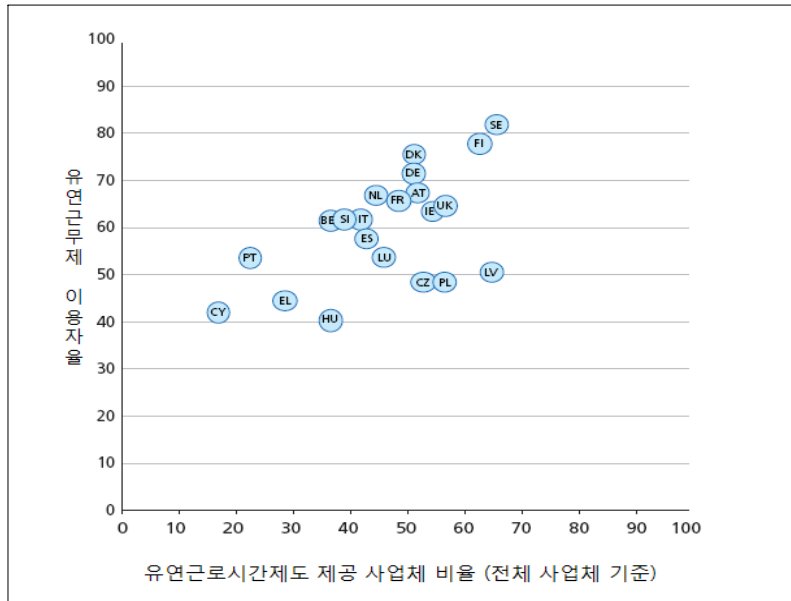
두 번째는 근로시간 단축을 한 이후에 어린 자녀를 둔 부모는 육아휴직을 사용할 수 있는 유형이다. 이와 같은 유형은 남성의 육아휴직 참여를 제고시키는 효과가 있다. 즉, 스웨덴의 경우 자녀가 8세가 될 때까지 480시간의 유급육아휴직을 사용할 수 있다. 그리고 그 이후 부모 각각은 추가적으로 60일을 사용할 수 있다. 이 경우 사용하지 않으면 소멸된다. 세 번째는 어린 자녀 혹은 장애아동을 둔 부모에게 근로시간 단축 혹은 유연근로를 제공하는 유형이다. 20개 국가 중에서 8개 국가가 이와 같은 유형의 제도를 제공한다. 예컨대, 영국은 장애아를 가진 부모는 자녀가 6세가 될 때까지 근로시간 단축 혹은 선택적 근로시간, 혹은 근무장소 변경을 요청할 수 있다. 뉴질랜드는 모든 부모에게 영국과 비슷한 권리를 2008년 7월부터 부여하였다. 네 번째 유형인 시간외 근무나 교대제 근무를 부여하는 국가는 전체 20개국 중 8개국이었다.

그리고 분석대상 20개 국가 중에서 12개국은 근로자의 교육 및 훈련을 지원하기 위하여, 11개국에서는 점진적 퇴직을 지원하기 위하여, 그리고 6개국에서는 가족 돌봄을 지원하기 위하여 유연근무제도를 제공하고 있는 것으로 나타났다. 이같이 대부분의 국가에서 자녀양육, 가족 돌봄, 근로자의 교육 및 훈련, 은퇴 등의 구체적인 사유를 근거로 유연근무제도를 제공하고 있다. 반면 네덜란드, 프랑스, 독일, 벨기에, 핀란드 등의 5개국에서는 구체적인 사유를 불문하고 모든 근로자에게 유연근무의 권리를 지원하고 있다.

EFILWC에서 2004-2005년 유럽연합 21개국을 대상으로 실시한 기업조사³²⁾에 의하면 국가별로 기업의 유연근로시간제도 도입현황과 실제 근로자들의 이용현황은 다양하게 나타났다. 분석에서는 사업체에서 단지 한 명만 제도의 적용대상인 경우에도 제도를 운영하는 것으로 하였다. 분석결과에 의하면 유연근로시간제도 도입 사업체 비율이 낮은 국가일수록, 제도가 있는 사업체의 유연근로시간제도 이용 근로자 비율은 낮은 특징을 보였다(<그림 III-1>). 즉, 핀란드, 스웨덴은 하루 근로시간을 유연하게 조정할 수 있는 제도가 운영하는 사업체 비율이 높을 뿐만 아니라, 이러한 제도를 활용할 수 있는 근로자비율도 높았다. 유연근

32) 이 조사는 유럽 21개국의 10인 이상 기업을 대상으로 2004-2005년 실시된 조사로, 구체적인 조사대상은 21,031명의 기업의 인사담당자와 5,232명의 근로자 대표를 대상으로 실시하였다. 조사결과는 Working Time and Work-Life Balance(ESWT)로 발간되었다.

무제도를 이용하고 있는 근로자의 비율이 평균 이상으로 나타난 국가는 오스트리아, 덴마크, 독일, 네덜란드 등으로 나타났다.

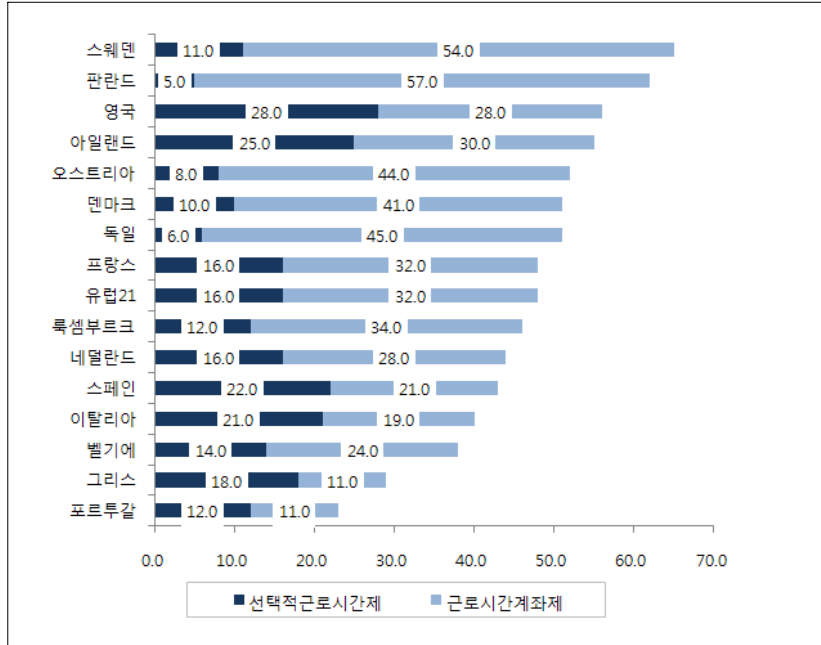


주 : 사업체 조사에서 관리자 인터뷰 결과임.
 자료: EFILWC (2006a).

〈그림 Ⅲ-1〉 국가별 유연근무제도 도입기업과 이용근로자

전반적으로 조사대상 기업의 48%에서 1개 이상의 유연근무제도를 실시하고 있었으며, 2개 이상의 유연근무제도를 실시하고 있는 기업이 60% 이상인 국가는 스웨덴(65%), 핀란드(62%) 등 2개 국가, 2개 이상의 유연근무제도를 실시하고 있는 기업이 40-57%인 국가는 11개국, 30% 미만인 국가는 포르투갈(23%)과 그리스(29%) 2개 국가로 나타났다(EFILWC, 2006a).

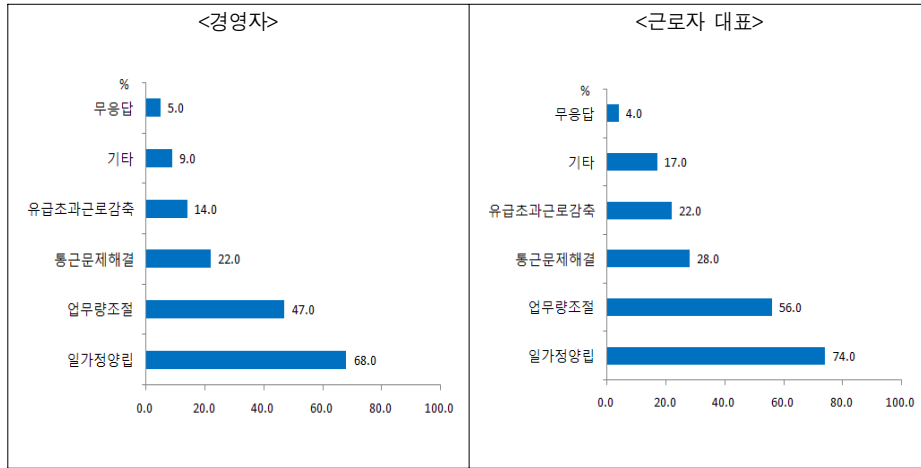
54 근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구



자료: EFILWC (2006a).

〈그림 Ⅲ-2〉 외국의 선택적 근로시간제 및 근로시간계좌제 실시비율

한편, 경영자와 근로자 대표 각각을 대상으로 유연근무제도의 도입사유를 조사한 결과, 양쪽의 응답이 유사한 결과로 나타났다. 4가지 주요한 도입사유로 ‘근로자들의 일-가정양립, 혹은 일과 개인생활의 양립을 용이하게 하기 위함’(경영자 68%, 근로자 대표 74%), ‘업무량의 변화에 노동시간을 더 잘 맞추기 위함’(경영자 47%, 근로자 대표 56%), ‘통근문제를 해결하기 위함’(경영자 22%, 근로자 대표 28%), ‘유급 초과근로시간을 줄이기 위함’(경영자 14%, 근로자 대표 28%) 등으로 나타났다.



자료: EFILWC (2006a).

〈그림 Ⅲ-3〉 유럽 기업의 유연근무제도의 도입사유

또한 유럽 국가 내에서도 유연근무제도의 사용형태는 매우 상이하게 나타났다. 덴마크, 독일, 프랑스, 핀란드, 스웨덴, 영국 등에서는 사용률이 20%를 넘지만, 반대로 그리스, 이탈리아, 스페인, 룩셈부르크, 포르투갈 등에서는 10% 미만으로 나타났다.

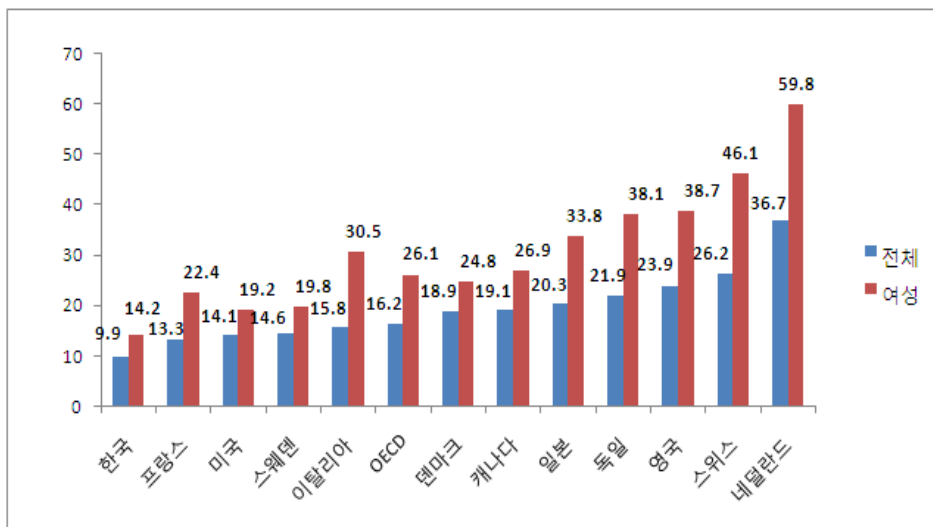
그렇지만 성별 근로자의 사용형태는 매우 유사하게 나타났다. 즉 대부분의 국가에서 남성들보다는 여성들이 유연근무제도를 더 많이 사용하는 경향이 나타났다. 반면 재택근무의 경우는 EU 15개국에서 여성보다는 남성에게서 조금 더 많이 사용하는 것으로 나타나고 있다. 단 룩셈부르크에서는 여성이(9%) 남성보다(8%) 조금 더 제도의 사용을 기피하는 것으로 나타났다.

또한 민간영역보다는 공공부문에서 제도의 사용이 광범위하게 나타났다. 영국, 아일랜드, 네덜란드 등에서는 공공부문과 민간부문 대기업에서 유연근무제도를 보다 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다. 이 현상의 원인은 첫째, 유럽정부들이 성평등, 일-가정양립정책의 중요성을 강조하고 따라서 공공기관에 강한 압력을 가하고 있으며, 둘째 민간영역보다는 공공부문에서 여성의 비율이 더 높고, 셋째 공공부문에서는 시장의 압박이 덜하기 때문에 유연근무제도를 실시할 여력이 있는 것으로 분석된다.

마지막으로 유연근무제도의 활용은 기업의 규모별로도 차이를 보이는데, 대기업에서 제도 활용율이 높으며, 또한 이들은 규모의 경제 이점을 갖추고 있기 때문에 제도의 실사가 더 용이할 수 있을 것이다(Lewis, 2003).

나. 단시간 근로제도

유럽국가 내에서도 단시간 고용은 국가별로 다양한 차이를 보여주고 있다. 2009년 현재 단시간 고용비율은 네덜란드에서 가장 높아서 전체 근로자의 47.7%가 단시간 근로자로 일하고 있으며, 다음으로 스웨덴(26%), 독일(25.4%), 덴마크(25.2%), 영국(25%), 오스트리아(23.7%), 벨기에(23.2%) 등의 순으로 나타난다. 반면 포르투갈(8.4%)이나 그리스(5.8%)에서는 매우 낮은 고용비율을 보여준다.



자료: OECDstat

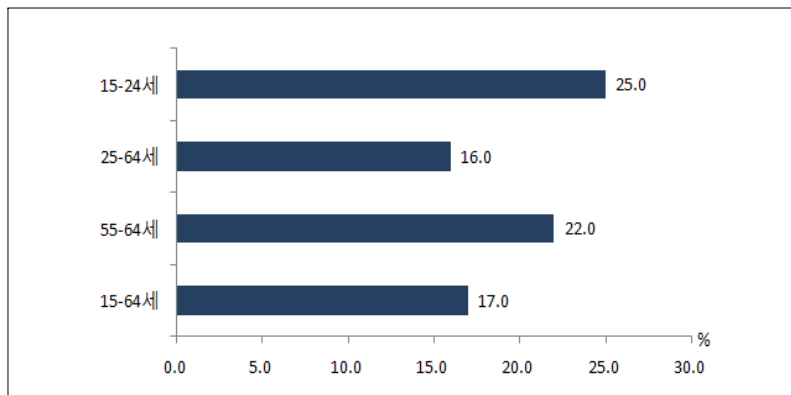
〈그림 Ⅲ-4〉 국가별 단시간 근로자비율

또한 EFILWC에서 유럽기업을 대상으로 조사한 결과에 의하면, 조사대상 기업의 64%가 적어도 한 명이상의 단시간근로자가 있는 것으로 나타났다. 국가별로는 네덜란드, 스웨덴, 독일, 영국의 기업들에서 단시간 고용을 가장 많이 사용하고 있는 것으로 나타났다. 또한 단시간 고용은 서비스 영역, 대기업에서 많이

사용하고 있으며, 공공부문, 여성이 많은 일자리³³⁾에서 많이 사용하고 있는 것으로 나타났다(EFILWC, 2007b). 단시간근로제도가 주된 근로제도인 사업체의 87%는 종업원 수 10-49인의 소규모 사업체이었고 종업원 수 50-199인 사업체 비율 단지 12%에 불과하였다.

한편, 국가별로 단시간으로 일한 근로자들의 노동시간에 있어서도 상당한 차이가 나타난다. 2006년을 기준으로 EU 15개국과 EU 25개국의 단시간 근로자들의 평균 노동시간은 주 20시간으로, 여성이(20시간) 남성(19시간)보다 약간 높게 나타난다. 국가별로 살펴보면, 벨기에의 단시간 노동시간이 가장 높아서 주 24시간으로 일하고 있으며, 독일이 가장 낮아서 주 18시간을 일하는 것으로 나타난다. 루마니아에서는 주 26시간을 일하는 것으로 나타난다.

또한 단시간 노동자의 구성은 연령과 성에 따라 달리 구성되고 있다. 우선 연령별 구성을 보면 기성세대(25-64세)보다 젊은 세대(15-24세)와 노년 세대(55-64세)에서 더 높은 비율을 보이고 있어서 각각 16%, 25%, 22%의 통계를 보여준다.



자료: EFILWC (2006c).

〈그림 Ⅲ-5〉 단시간 근로자의 연령별 구성(EU-25, 2004)

한편, 성별 구성을 살펴보면, 여성들의 단시간 고용비율이 남성보다 훨씬 높게 나타나며, 특히 이 차이는 25-64세 연령대에서 확연히 드러난다. 즉 이 연령대 남

33) 보건, 사회사업, 교육, 지역사회, 사회서비스 및 대인서비스, 호텔, 음식점 등

성들의 단시간 비율은 4.1%인데 비해, 여성의 비율은 29.7%로 나타나, 여성은 남성보다 7배 이상 높게 나타난다. 반면 15-24세 연령대에서의 성비는 약 2:1, 55-64세 연령대에서는 여성이 약 4배 정도 더 단시간 고용이 많은 것으로 나타난다. 특히 최근 유럽사회 전반적으로 단시간 고용이 증가함과 동시에 이러한 증가 추세는 여성적 현상으로 나타나고 있다. 예를 들어서 2000-2005년 사이에 새로 창출된 일자리 중 43%가 여성의 단시간 일자리, 15%가 남성의 단시간 일자리인 반면, 전일제 일자리의 경우에는 남성의 일자리가 22%, 여성의 일자리가 20% 증가한 것으로 나타났다(Employment in Europe, 2006, EFILEWC, 2007a 재인용).

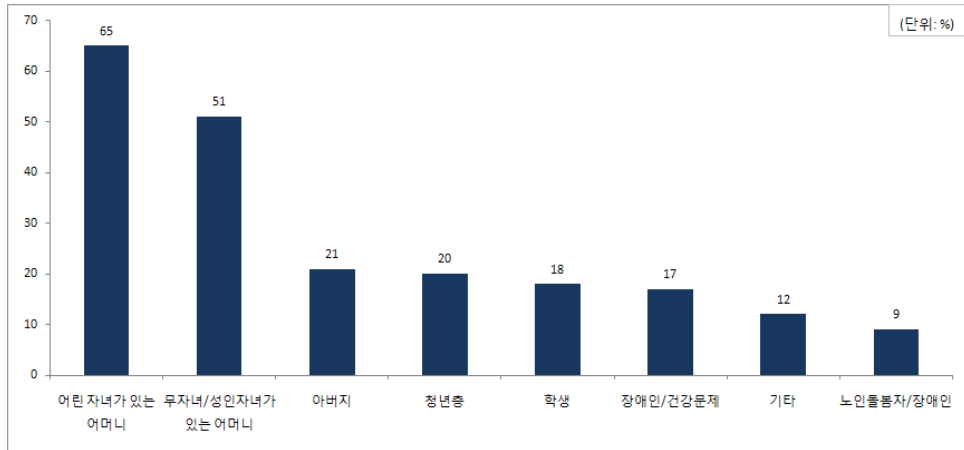
〈표 Ⅲ-3〉 단시간근로자의 성별 구성(EU 25, 2004)

(단위 : %)

연령	남성	여성	성비
15-24세	18.0	32.3	1.76
25-64세	4.1	29.7	7.24
55-64세	10.3	39.9	3.87
15-64세	6.3	31.1	4.94

자료: EFILWC (2006). Annual Review of Working Conditions in the EU: 2005-2006

특히 이러한 성별 차이는 단시간 근로자들의 구성특성을 살펴보면 더욱 명확히 나타난다. EU 21개국 단시간 근로자들의 구성을 살펴본 결과, ‘어린자녀가 있는 어머니’들이 가장 큰 집단을 구성하고 있으며(65%), 다음으로 ‘자녀가 없거나, 성인 자녀가 있는 어머니’(51%), ‘아버지’(21%), 그 외 청년층(20%), ‘학생’(18%), ‘장애인/건강문제가 있는 사람’(17%), ‘노인이나 장애인을 돌보고 있는 사람’(9%) 등의 순으로 나타났다. 특히 네덜란드나 스웨덴에서는 이러한 특징이 매우 확연하게 나타나는데, 즉 어린자녀가 있는 어머니 근로자들의 비율이 각각 78%, 74%로 이들이 단시간 근로자의 대부분을 차지하고 있음을 알 수 있다(EFILWC, 2006c).



자료: EFILWC (2006c). Annual Review of Working Conditions in the EU: 2005-200

〈그림 Ⅲ-6〉 단시간 근로자의 집단특성 (EU 21)

한편, 근로자들이 단시간 노동을 하는 사유로는 앞서 살펴본 대로 자녀양육의 문제가 중요한 것으로 나타난다. 그런데 여기에서도 중요한 성별 차이가 나타난다. 여성의 경우 단시간 노동을 하는 주요한 이유는 가족/개인적 책임사유가 33%로 나타난 반면, 남성의 경우는 가족/개인적 책임사유가 4%에 불과하다. 반면 교육이나 훈련의 사유에 대해서는 여성이 7%로 나타난 반면, 남성의 경우는 22%로 나타나, 남녀간 단시간 노동을 하는 사유가 큰 차이를 보이고 있다. 그 외 '전일제 일자리를 원하지 않는다'는 응답에서는 남성(26%)과 여성(27%) 간 차이를 보이지 않았다.

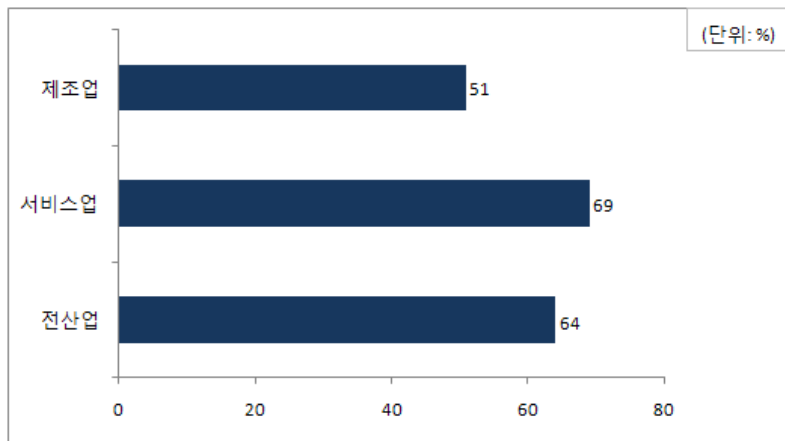
〈표 Ⅲ-4〉 성별 단시간 노동 사유(EU 25, 2004)

(단위 : %)

단시간 노동사유	남성(%)	여성(%)	성비(%)
가족/개인 책임	33.0	4.0	29.0
전일제 일자리 원하지 않음	27.0	26.0	1.0
전일제 일자리 구하지 못함	16.0	24.0	-8.0
기타	10.0	12.0	-1.0
교육/훈련	7.0	22.0	-15.0
이유없음	4.0	6.0	-2.0
건강상 문제	3.0	7.0	-4.0

자료: EFILWC (2006c). Annual Review of Working Conditions in the EU: 2005-2006

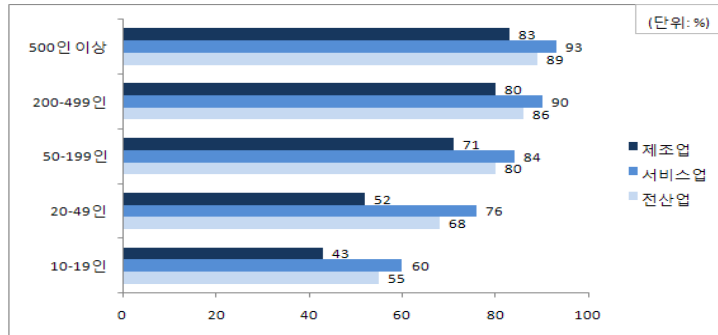
단시간 노동을 활용하고 있는 기업현황을 살펴보면, 우선 단시간 노동은 유럽의 대부분의 기업에서 매우 광범위한 현상이 되고 있다. 그렇지만 기업 간에도 다양한 차이가 나타나는데 특히 업종 및 기업규모별로 차이가 나타난다. 특히 단시간 고용은 제조업(51%)보다는 서비스업(69%)에서 보다 많이 활용되고 있는 것으로 나타났다.



자료: EFILWC (2006c). Annual Review of Working Conditions in the EU: 2005-2006

〈그림 Ⅲ-7〉 산업별 단시간고용 기업비율

또한 기업규모별로도 기업규모가 클수록 단시간 고용이 증가하는 것을 알 수 있다. 전산업을 기준으로 볼 때 1인 이상의 단시간 근로자를 고용하고 있는 기업의 비율은 종업원 10-19인 기업에서는 55%, 종업원 20-49인 기업에서는 68%, 종업원 500인 이상 기업에서는 89%이다. 특히 산업별로 비교해 보면, 종업원 10-19인 기업에서는 서비스업에서 60%, 제조업에서 43%, 그리고 종업원 500인 이상 기업에서는 서비스업 93%, 제조업 83%로 나타난다.



자료: EFILWC (2006c). Annual Review of Working Conditions in the EU: 2005-2006

〈그림 Ⅲ-8〉 기업규모별 단시간고용 비율

시간제비율이 낮은 국가들은 대체로 10년 전에 비해 비자발적 시간제 선택비율이 증가한 반면에, 시간제비율이 높은 국가는 감소하였다. 또한 비자발적 시간제 선택사유를 보면 시간제 비율이 높은 국가는 ‘자녀·가족간호’, ‘가족책임·개인적 사유’ 등의 비율이 높은데 비해, 낮은 국가는 ‘풀타임을 구할 수 없어서’가 높다.

〈표 Ⅲ-5〉 시간제 중 비자발적 시간제근로 비율

(단위 : %)

	전체		여성		남성	
	1997	2008	1997	2008	1997	2008
벨기에	26.9	14.3	24.7	13.7	41.5	16.4
덴마크	13.7	12	13.9	13.3	13.1	8.9
독일	13.9	21.8	13.1	19.2	19.7	32.8
아일랜드	25.8	12.5	17.9	9.4	47.8	21.9
그리스	41.3	41.7	36.2	41.3	50.8	42.5
스페인	24.9	34.9	25.4	34.1	23.4	38.1
프랑스	41.2	33.2	38.7	32.1	52.8	39.8
이태리	38.1	40.4	34.1	37.7	47.7	50.0
네덜란드	5.5	4.4	4.6	4.1	8.2	5.3
오스트리아	8.4	10.7	8.3	10.2	9.0	12.8
핀란드	37.6	25.9	40.2	28.5	32.8	21.1
스웨덴	32.2	24.9	31.5	25.8	34.8	22.0
영국	12.3	10.1	9.5	7.8	24.3	17.4
노르웨이	14.2	15.6	13.6	17.3	16.4	10.6
스위스	7.0	5.5	6.5	5.3	9.2	6.4
한국	-	62	-	-	-	-

주 : 전체근로자 대상.

자료: Eurostat(2009년 12월 현재), DS-074601.

비자발적 시간제근로 선택 사유를 보면, 비자발적 시간제 비율이 높은 그리스, 스페인, 프랑스의 경우 ‘플타임을 구할 수가 없어서’ 비율이 가장 높았다. 그리고 덴마크, 아일랜드, 노르웨이, 핀란드 등은 상대적으로 ‘교육, 훈련’ 때문에 비자발적으로 시간을 선택한 근로자비율이 높았다. 이에 비해 비자발적 시간제근로자 비율이 낮은 네덜란드, 오스트리아 그리고 비자발적 시간제 비율이 높은 국가에 속하는 프랑스는 ‘자녀 및 가족간호’ 때문이라고 한 근로자비율이 높았다.

〈표 Ⅲ-6〉 비자발적 시간제근로 선택 사유(2008년)

(단위 : %)

국가	자녀 및 가족 간호	다른 가족책임, 개인적 사유	질병, 장애	교육, 훈련	플타임을 구할 수 없어서	기타 사유	전체
네덜란드	33.5	6.9	4.8	22.4	4.4	28	100.0
스위스	19.5	24.6	3.7	10.1	5.5	36.4	100.0
오스트리아	32.8	16	2.5	10.4	10.7	27.5	100.0
덴마크	4.1	31.5	8	34.3	12	10.1	100.0
아일랜드	14	35.3	2.2	25.2	12.5	10.7	100.0
벨기에	17.4	37.8	3.7	2.6	14.3	24.3	100.0
노르웨이	13.6	11.5	14.6	25.8	15.6	18.9	100.0
독일	21.6	21.4	2.9	9.8	21.8	22.4	100.0
스웨덴	17.2	15.7	14	10.9	24.9	17.3	100.0
핀란드	8.5	29.9	7.9	27.9	25.9	-	100.0
프랑스	33.6	15.4	5.7	2.3	33.2	9.8	100.0
스페인	16.6	10.5	1.6	11.6	34.9	24.7	100.0
이태리	25.3	7.9	2.5	5.3	40.4	18.5	100.0
그리스	10.8	5.2	2.6	6.6	41.7	33.1	100.0

주 : 전체근로자 대상.

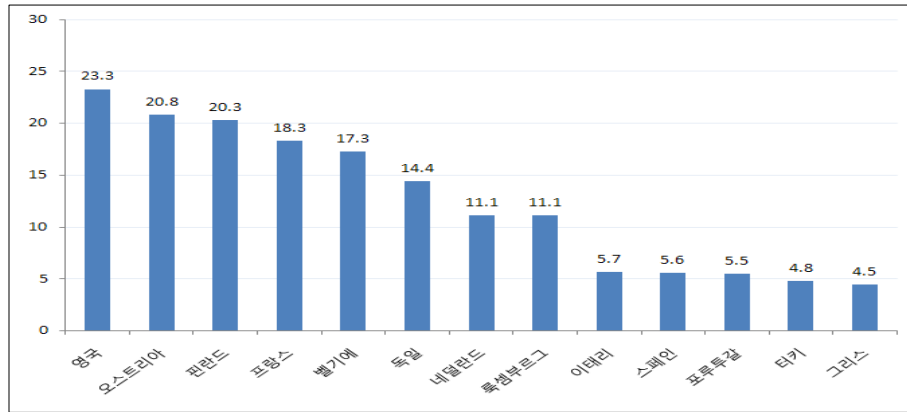
자료: Eurostat(2009년 12월 현재), DS-074601.

다. 재택근무(Tele-working)

재택근무제는 기업경영차원에서는 사무실 공간의 절약, 종업원 사기진작과 결근율 및 이직률 감소, 업무성과에 기초한 관리 등을 통해 기업성과를 제고시킨다. 그리고 근로자 차원에서는 통근시간과 경비 절감, 스트레스 감소, 일과 삶의 조화, 근무환경 개선, 장애인 등 신체적 제약이 있는 집단의 취업기회를 제고시킨다. 이 외에도 지역사회에서는 교통 혼잡 경감, 공기를 청정하게 하는 환경 개선효과를 가져온다.

유럽국가의 재택근로자 비율을 보면 영국, 오스트리아, 핀란드, 프랑스 등이 상대적으로 높다. 이에 비해 그리스, 터키, 포르투갈 등은 스페인, 이태리 등 남부

유럽국가의 활용률은 상당히 낮다.



자료: EFILWC (2007a). Fourth European Working Conditions Survey

〈그림 Ⅲ-9〉 EU국가의 재택근무자 비율(EU15)

자녀 연령별 재택근로자 평균 비율이 높은 국가는 영국(23.3%), 오스트리아(20.8%), 핀란드(20.3%) 순이었다. 한편, 재택근로자의 비율 수준에 관계없이, 재택근로자의 비율과 그들의 자녀 연령 사이에는 대체적으로 큰 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-7〉 주요국의 자녀연령별 재택근로자 비율(2008년)

(단위 : %)

국 가	6세 미만	6-11세 이하	12세 이상
벨기에	17.9	19.4	17.9
독일	16.1	15.0	15.8
그리스	4.6	4.4	4.8
스페인	6.1	6.0	5.9
프랑스	18.6	20.0	20.1
이탈리아	6.0	5.4	5.2
룩셈부르크	10.1	8.7	10.2
네덜란드	11.3	12.6	10.1
오스트리아	21.0	22.0	23.5
포르투갈	4.2	5.6	5.2
핀란드	24.4	25.9	21.5
영국	24.7	25.8	23.8
터키	4.9	5.6	4.0

주 : 전체근로자 대상.

자료: Eurostat(2009년 12월 현재), DS-073563.

라. 선택적근로시간제

가족책임으로 출퇴근 시간을 조정할 수 있는 근로자의 비율은 국가별로 큰 차이를 보였으나, 그럼에도 불구하고 모든 국가에서 과반수가 넘는 근로자가 가족책임으로 인하여 출퇴근시간을 조정할 수 있는 것으로 나타났다. 2005년을 기준으로 가장 높은 국가는 네덜란드로 92.3%이었으며, 핀란드(82.6%), 오스트리아(78.3%)가 뒤를 이었다. 가장 낮은 국가는 독일(52.9%), 포르투갈(60.6%), 영국(67.0%) 순이었다.

〈표 III-8〉 가족책임으로 출퇴근시간 조정 가능한 근로자비율(2005년)

(단위 : %)

국가	일반적으로 가능	드물게 가능	불가능	전체
독일	32.2	20.7	47.1	100.0
이태리	36.2	38.5	25.3	100.0
프랑스	38.4	38.3	23.3	100.0
그리스	38.9	35.7	25.4	100.0
포르투갈	44.8	15.8	39.4	100.0
EU-15	46.6	23.6	29.8	100.0
스웨덴	53.6	19.8	26.6	100.0
영국	54.4	12.6	33.0	100.0
스페인	57.0	18.1	24.9	100.0
아일랜드	57.9	10.4	31.6	100.0
노르웨이	59.5	12.3	28.2	100.0
벨기에	61.1	16.4	22.5	100.0
오스트리아	62.6	15.6	21.7	100.0
핀란드	63.1	19.5	17.4	100.0
덴마크	66.2	11.4	22.4	100.0
룩셈부르크	69.1	6.5	24.4	100.0
네덜란드	88.5	3.7	7.7	100.0

자료: Eurostat(2009년 12월 현재), DS-066462.

마. 비전형적 근로시간

비전형적 근로시간제도에는 정규적인 토요일 근로(Saturday work), 일요일 근로(Sunday work), 야간근로(Night work), 교대근로(Shift work)가 포함된다. 유

럽회원국 기업의 이들 비전형 근로시간제도 도입현황을 보면, 정규적 토요일 근로 도입비율이 38%로 가장 높고, 그 다음은 일요일근로와 교대근로 23%, 야간근로 19%순이었다.

〈표 Ⅲ-9〉 EU의 비전형 근로시간 도입률(2004년)

(단위 : %)

구분	없음	20% 미만	20~40% 미만	40~60% 미만	60~80% 미만	80~100% 미만	100%
야간근로	81.0	10.0	4.0	2.0	1.0	1.0	1.0
토요일근로	62.0	13.0	7.0	5.0	3.0	4.0	7.0
일요일근로	77.0	9.0	4.0	3.0	2.0	2.0	4.0
교대근로	77.0	6.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0

자료 : European Foundation for the improvement Living and Working Conditions, Extended and unusual working hours in European companies, 2007.

정기적으로 토요일에 근무하는 근로자비율을 보면, EU 21개국 평균 25%를 나타냈다. 국가별로는 영국, 시프러스, 프랑스, 아일랜드 등이 높았고, 포르투갈, 스페인, 폴란드, 네덜란드 등은 상대적으로 낮았다. 2004년 실시된 EU 회원국의 업종별 토요일 근로실시율에 대한 조사에 의하면, 음식숙박업이 가장 높아서 72% 이었고, 그 다음은 보건 및 사회서비스업(53.0%), 운수창고업(37.0%), 소매업(33.0%) 순으로 나타났다. 이에 비해 도입율이 낮은 업종은, 교육(6.0%), 건설(9.0%), 금융업(11.0%), 제조업(12.0%) 등인 것으로 나타났다.³⁴⁾

또한 EU의 기업규모별로 토요일에 근무하는 근로자비율을 보면, 사업체 규모가 클수록 토요일근무 도입율이 높았다. 즉, 근로자 수가 500명 이상인 기업과 300명-399명 미만인 사업체의 도입율이 37.0%로 가장 높았다. 그 다음은 400명-499명 미만인 사업체가 33.0%이었다. 상대적으로 도입율이 낮은 사업체는 종업원 수 50~99명(23.0%), 20~49명(24.0%), 10~19명(25%) 등이었다.³⁵⁾

34) 자료 : European Foundation for the improvement Living and Working Conditions, Extended and unusual working hours in European companies, 2007.

35) 자료 : European Foundation for the improvement Living and Working Conditions, Extended and unusual working hours in European companies, 2007.

〈표 Ⅲ-10〉 EU의 국가별 토요일 근로 도입률(2004년)

(단위 : %)

국가명	도입률	국가명	도입률
영국	38.0	이탈리아	21.0
사이프러스	34.0	체코	21.0
프랑스	34.0	덴마크	21.0
아일랜드	33.0	슬로베니아	19.0
독일	29.0	그리스	17.0
룩셈부르크	26.0	헝가리	16.0
스웨덴	25.0	네덜란드	15.0
핀란드	25.0	폴란드	14.0
라트비아	24.0	스페인	13.0
벨기에	24.0	포르투갈	11.0
오스트리아	22.0	평균	25.0

자료 : European Foundation for the improvement Living and Working Conditions, Extended and unusual working hours in European companies, 2007.

정기적으로 일요일에 근로하는 사업체 비율은 토요일에 근로하는 사업체비율보다 낮아서, 2004년 EU 21개 회원국 평균이 15%이었다. 국가별로는 영국(27%), 스웨덴(22%), 핀란드(19%) 등의 활용율이 상대적으로 높고, 포르투갈(4%), 그리스(7%), 스페인(8%), 헝가리(9%) 등은 낮았다.

이를 업종별로 보면, 음식숙박업이 67%로 가장 높았고, 그 다음은 보건 및 사회복지서비스업 48%, 운수창고업 18% 등의 순이었다. 그리고 교육업(4%), 건설업(3%), 금융업(4%), 제조업(5%) 등은 매우 낮게 나타났다. 그리고 정기적으로 토요일에 근로제도와 마찬가지로, 일요일 근로 또한 사업체 규모가 클수록 실시율이 높았다. 즉, 종업원 수 500명 이상인 사업체의 실시율은 31%로 가장 높았고, 그 다음은 300~399명(30%), 400~499명(24%) 등의 순이었다. 이에 비해 종업원 수 10~19명(13%), 20~49명(15%), 50~99명(16%) 등과 같은 소규모 사업체에서는 실시율이 상당히 낮았다.

정기적으로 야간근로를 하는 사업체 비율은 비정규 근로제도 중에서 가장 낮아서, EU 21개국 평균 9%를 나타냈다. 국가별로는 영국, 체코, 스웨덴, 프랑스, 핀란드 등은 높고, 포르투갈, 그리스, 스페인, 아일랜드 등이 낮게 나타났다. 업종

별로는 전기가스수도업이 29%로 가장 높고 다음으로 보건 및 사회서비스(28%), 음식숙박업(26%), 운수창고업(18%) 등의 순으로 나타났고, 교육(1%), 건설(2%), 금융업(2%), 소매업(4%) 등은 매우 낮게 나타났다. 한편, 기업규모별로는 기업 규모가 클수록 높게 나타나고 있다. 근로자 수 500명이상(31%), 300~399명(27%), 400~499명(25%) 등에서는 높게 나타났으며, 10~19명(7%), 20~49명(10%), 50~99명(11%) 등에서는 낮은 비율을 보였다.³⁶⁾

〈표 Ⅲ-11〉 EU의 국가별 야간근로 도입률(2004년)

(단위 : %)

국가	도입률	국가명	도입률
영국	13.0	벨기에	8.0
체코	12.0	헝가리	8.0
스웨덴	11.0	사이프러스	8.0
프랑스	10.0	라트비아	8.0
핀란드	10.0	이탈리아	8.0
폴란드	10.0	네덜란드	7.0
독일	9.0	아일랜드	6.0
룩셈부르크	9.0	스페인	6.0
덴마크	9.0	포르투갈	4.0
슬로베니아	9.0	그리스	2.0
오스트리아	9.0	평균	9.0

자료 : European Foundation for the improvement Living and Working Conditions, Extended and unusual working hours in European companies, 2007.

근로자 조사를 기준으로 교대제로 근무하고 있는 근로자 현황을 유럽국가별로 비교하면 3가지 특징을 보인다. 먼저 2008년을 기준으로 교대제 근로자의 비율이 가장 높은 국가는 핀란드(23.6%)이었고 스웨덴과 아이슬란드 등 북유럽 등이 높은 수준을 보였으며, 덴마크(4.2%), 프랑스(7.7%), 벨기에(8.3%)등은 낮게 나타났다. 둘째로, 1997년과 2008을 비교하여 교대제 근로자 비율이 상승한 국가는 아일랜드, 그리스, 스페인, 포르투갈, 노르웨이, 스위스였으며, 하락한 국가는 벨기에,

36) 자료 : European Foundation for the improvement Living and Working Conditions, Extended and unusual working hours in European companies, 2007.

덴마크, 프랑스, 이태리, 룩셈부르크, 네덜란드였고 나머지 국가들은 비슷한 수준을 유지했다. 마지막으로, 2008년을 기준으로 여성의 교대근로자의 비율이 전체 교대근로자의 비율보다 높게 나타난 국가는 핀란드(전체:23.5%, 여성:26.5%), 스웨덴(24.8%, 26.3%), 노르웨이(23.5%, 28.2%), 스위스(14.7%, 16.2%)의 네 국가로 모두 북유럽 국가들이었다.

〈표 Ⅲ-12〉 교대제근로자비율 (2008년)

(단위 : %)

국가	전체				여성			
	1997	2000	2005	2008	1997	2000	2005	2008
벨기에	16.2	9	8.8	8.3	12.3	6.5	6.9	6.0
덴마크	7.8	6	4.9	4.2	6.7	6.4	4.9	3.9
독일	11.9	-	15.6	16.8	9.4	-	13.1	14.5
아일랜드	11.9	-	16.5	17.5	10.5	-	15.5	16.1
그리스	12.5	13.5	18.9	19.1	9.6	10.9	15.7	16.9
스페인	7.4	-	-	16.3	5.3	-	-	16.4
프랑스	8.9	9.7	8.3	7.7	6.6	7.1	6.1	5.9
이태리	18.3	18.3	18.3	19.1	15.5	16.2	16.6	18.1
룩셈부르크	11.1	-	9.1	9.8	7.2	-	6.0	8.8
네덜란드	8.7	-	-	8.2	7.1	-	-	6.9
오스트리아	17	16.2	17.8	18.8	15.3	13.2	16.2	17.4
포르투갈	8.5	8.1	17.7	11.1	6.6	6.9	16.7	10.9
핀란드	22.9	23.9	24.1	23.6	24.6	25.9	26.4	26.5
스웨덴	24.8	24.4	24.4	23.5	29.3	28.4	27.4	26.3
영국	16.1	16.6	19	-	13.6	14.3	15.8	-
아이슬란드	19.9	20.8	20.9	20.5	20.9	22.3	21.9	21.4
노르웨이	21.5	21	-	23.5	25.2	24.2	-	28.2
스위스	5.9	6.2	13.5	14.7	6.3	6.7	14.7	16.2

교대근로자의 변화 추이를 보면 전반적으로 교대제근로자가 증가하는 추이를 보였다. 즉, 조사대상국 중 아일랜드, 그리스, 스페인, 이태리, 노르웨이 등을 포함한 9개국에서 증가하였고 6개국에서 감소하였다(영국 제외). 특히 크게 증가한

국가는 스페인(8.9%p 증가), 스위스(8.8%p 증가), 아일랜드(5.6%p 증가), 그리스(4.6%p 증가) 등이었다. 한편 벨기에와 덴마크에서는 다소 감소하였다(각 7.9%p, 3.6%p 감소). 한편, 2008년을 기준으로 교대제 근무자 비율이 높은 국가는 핀란드(23.6%), 스웨덴(23.5%), 노르웨이(23.5%) 순이었다.

〈표 Ⅲ-13〉 연도별 주요국의 교대제근무자 비율 추이

(단위 : %)

국 가	1997	2000	2005	2008
벨기에	16.2	9.0	8.8	8.3
덴마크	7.8	6.0	4.9	4.2
독일	11.9	-	15.6	16.8
아일랜드	11.9	-	16.5	17.5
그리스	12.5	13.5	18.9	19.1
스페인	7.4	-	-	16.3
프랑스	8.9	9.7	8.3	7.7
이태리	18.3	18.3	18.3	19.1
룩셈부르크	11.1	-	9.1	9.8
네덜란드	8.7	-	-	8.2
오스트리아	17.0	16.2	17.8	18.8
포르투갈	8.5	8.1	17.7	11.1
핀란드	22.9	23.9	24.1	23.6
스웨덴	24.8	24.4	24.4	23.5
영국	16.1	16.6	19.0	-
아이슬란드	19.9	20.8	20.9	20.5
노르웨이	21.5	21.0	-	23.5
스위스	5.9	6.2	13.5	14.7

주 : 전체근로자 대상.

자료: Eurostat(2009년 12월 현재), DS-071609.

바. 선택적 근로시간

EU 21개 회원국을 기준으로 선택적 근로시간제(Flexible Working Hours)를 활용하고 있는 사업체 비율은 17.0%이었다. 국가별로 보는 핀란드, 스웨덴, 폴란드, 독일 등은 상대적으로 제도 활용율이 높은 반면에, 네덜란드, 스페인, 이탈리아, 아일랜드 등은 낮았다.

〈표 Ⅲ-14〉 EU의 국가별 선택적 근로시간 도입률(2004년)

(단위 : %)

국가	도입률	국가	도입률
핀란드	27.0	영국	16.0
스웨덴	25.0	사이프러스	13.0
폴란드	24.0	포르투갈	13.0
독일	22.0	덴마크	13.0
라트비아	21.0	오스트리아	13.0
프랑스	21.0	그리스	13.0
슬로베니아	18.0	아일랜드	11.0
체코	18.0	이탈리아	11.0
벨기에	18.0	네덜란드	10.0
헝가리	16.0	스페인	10.0
룩셈부르크	16.0	평균	17.0

자료 : European Foundation for the improvement Living and Working Conditions, 2007.

업종별로는 음식숙박업이 41%로 가장 높았고, 그 다음은 보건 및 사회서비스, 운수창고업 등의 순이었다. 그리고 건설업, 금융업, 교육업, 공공행정 등은 활용하고 있는 사업체 비율이 상당히 낮았다. 한편, 기업규모별로는 기업규모가 클수록 높게 나타나고 있다. 근로자 수가 500명 이상인 기업의 경우 40%에 육박하였고, 300~399명(36%), 400~499명(30%) 순이었다. 가장 비율이 낮은 10~19명의 경우 14%였다.

〈표 Ⅲ-15〉 EU의 업종별, 규모별 선택적 근로시간 도입률(2004년)

(단위 : %)

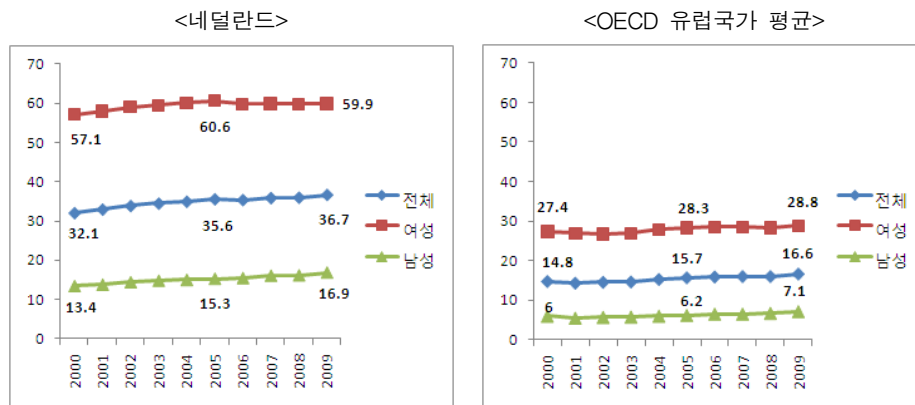
산업	비율	규모	비율
건설	5.0	10~19명	14.0
금융	7.0	20~49명	19.0
교육	8.0	50~99명	20.0
공공행정	8.0	100~149명	26.0
부동산	10.0	150~199명	31.0
제조	16.0	200~249명	30.0
소매수선	16.0	250~299명	29.0
기타서비스	20.0	300~399명	36.0
광업	24.0	400~499명	30.0
전기가스수도	25.0	500명이상	40.0
운수창고	32.0		
건강및사회서비스	38.0		
음식숙박	41.0		

자료 : European Foundation for the improvement Living and Working Conditions,, 2007.

2. 주요 선진국의 유연근무제 현황

가. 네덜란드

네덜란드의 단시간 고용비율은 유럽평균(EU 15)의 2배 이상을 나타내고 있으며, 실업률 또한 낮다. 2008년 현재 전체 근로자의 약 46.8%가 시간제로 일하고 있으며, 성별로 보면 여성근로자의 단시간 비율은 75.2%를, 남성근로자의 단시간 비율은 22.8%를 구성한다.



자료: OECDstat.

〈그림 Ⅲ-10〉 네덜란드와 유럽의 시간제고용 변화(2000-2009)

산업별 변화를 보면 제조업에서 서비스업으로의 변화가 단시간 고용을 증가시킨 배경이 되고 있다. <표 Ⅲ-16>를 보면 1991-2001년 단시간 고용이 증가한 산업은 보건, 서비스, 금융 및 보험 등이며, 특히 서비스산업은 총고용의 가장 큰 증가를 가져왔다.

네덜란드의 근무형태를 보면 주5일 근무가 대부분이나, 공공행정 및 금융서비스업을 중심으로 ‘주 4일, 1일 9시간’ 형태로 주36시간 일하는 사업체가 증가하고 있다. 표준적인 풀타임의 출퇴근 시간은 8/9시 출근, 5/6시 퇴근이다. 주로 낮 근무를 하며 저녁, 야간, 주말 근무하는 비율이 낮다. 그러나 전반적으로 비정규적 근로시간(irregular work)은 증가하고, 교대제는 감소하는 추이다. 네덜란드 근로자 중에서 야간근로를 하는 근로자 비율은 30.2%(여성 29.6%), 심야근로

6.7%(여성 5.5%), 그리고 주말근로 30.0%(여성 30.0%)이다. 그리고 교대제 근로자 비율은 1995년 4.2%에서, 2000년 3.7%, 2005년 3.3%로 소폭 감소 추이를 보였다.³⁷⁾

재택근무제를 사용하는 근로자는 2006년 기준 0.4%, 원격근무(Teleworking)는 4.1%로 나타났다. 호출근로(on-call work)는 1.7%인데, 사용자와 근로자가 합의한 주당 정해진 시간 혹은 특정한 시간에만 사용이 가능하다.

나. 영국

영국정부는 2000년부터 「일 생활 양립 실태조사」(Work-Life Balance Survey, WLB)를 실시하여 유연근무제를 포함하여 다양한 휴가제도 등 근로자의 일-생활 양립지원을 위한 정책의 실시현황과 기업 및 근로자의 실시효과 등에 대한 조사를 매 3년마다 실시하여 변화를 추적하고 있다³⁸⁾. 조사결과에 의하면 2003년 이후 유연근무제의 이용률이 증가하고 있다. 그리고 유연근무에 대한 고용주의 인식도 긍정적인 변화를 보이고 있으며, 제도에 대한 평가도 긍정적인 평가가 증가하고 있는 것으로 나타났다.³⁹⁾

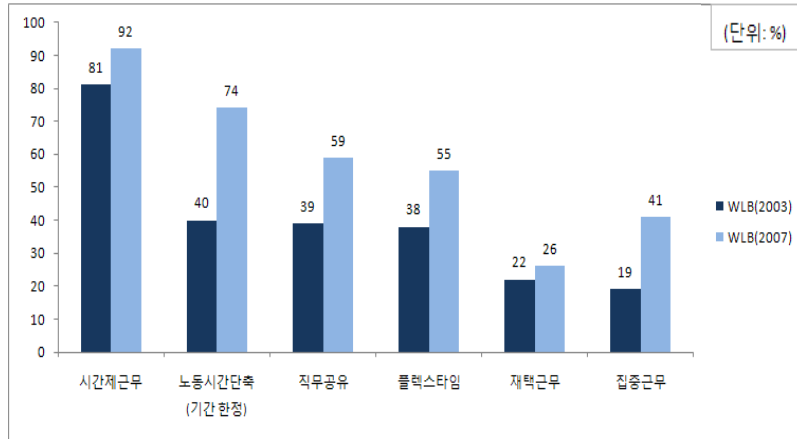
영국 기업의 유연근무제 실시현황에 대한 가장 최근 조사인 2007년 조사결과를 보면, 조사대상 기업의 84%에서 2개 이상의 유연근무제도를 실시하고 있었으며, 여기에서 중요한 요인은 여성근로자의 비율인 것으로 분석되었다⁴⁰⁾. 유연근무제도의 시행과 관련해서는 단시간 근로가 가장 많아서 조사대상 92%의 기업에서 실시하고 있는 것으로 나타났다(2003년의 경우에는 81%). 노동시간 단축(기간 한정)과 관련해서는 2003년의 40%에서 2007년에는 74%로 증가하였고, 집중근로시간제는 19%에서 41%로 증가하였다. 일자리공유와 플렉스타임 역시 각각 39%에서 59%로, 38%에서 55%로 증가하였다.

37) TNO Work Situation Survey(2002, 2002, 2004)

38) 2007년 WLB 조사에서는 영국의 5인이상 기업 1,462개 기업과(기업체 조사) 2,081명의 근로자(근로자 조사)를 실시하였다.

39) Hayward et al.(2007).

40) 기업의 유연근무제도 도입의 영향요인을 분석하기 위하여 사용된 변수들로는 기업규모, 노조유무, 기업체 소속특성, 파트타임 근로자 비율, 여성근로자 비율, 관리자 비율, 여성관리자 비율, 최근 2년간 근로자의 임신전수, 모성휴가 사용자수 등이었으며, 이들 중 가장 중요한 결정요인으로는 여성근로자 비율로 나타났다.



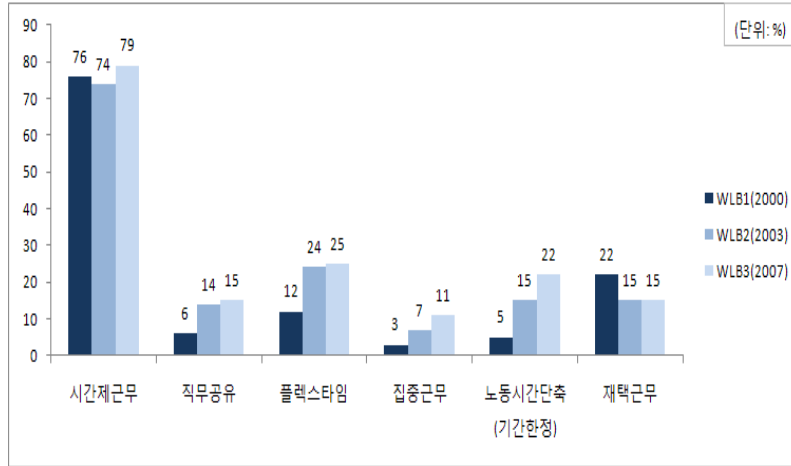
주 : 5인 이상 기업

자료: BERR(2007). The Third Work-Life Employer Survey

〈그림 Ⅲ-11〉 영국 기업의 유연근무제도 도입 현황

전반적으로 유연근무제도의 시행율이 증가하였지만, 반면 제도의 실제 이용은 다소 미약한 증가를 보였다. 근로자들의 제도 이용율을 살펴보면 단시간 근로가 가장 많이 사용되고 있었으며, 조사대상 기업의 79%의 근로자들이 사용하고 있었다. 두 번째로 많이 이용하고 있는 제도는 플렉스 타임으로 25%의 기업에서 시행하고 있는 것으로 나타났으며, 이는 2000년과 2003년보다 증가한 것이다. 그 외 노동시간단축제도 22% 등의 순으로 나타났다. 오히려 재택근무는 2000년 22%에서 2003년과 2007년 모두 15%로 나타나 다른 제도에 비해 감소한 것으로 나타났다.

74 근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구



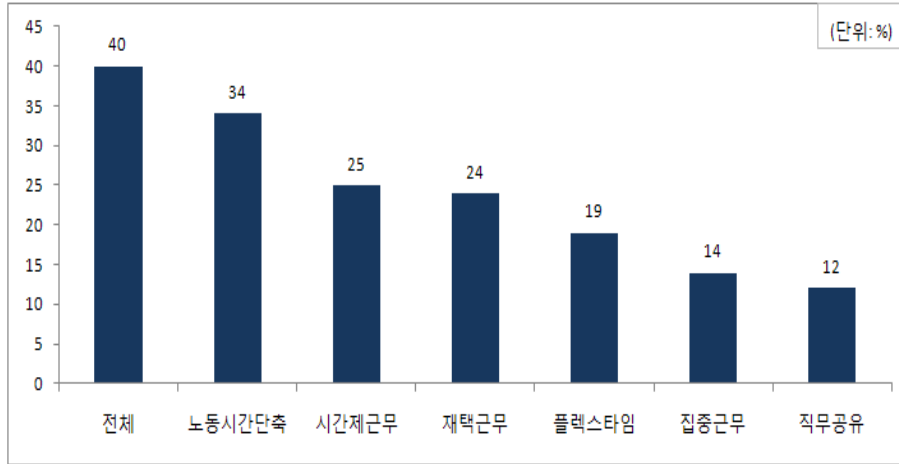
주 : 5인이상 기업

자료: BERR(2007). The Third Work-Life Employer Survey

<그림 Ⅲ-12> 영국 기업의 유연근무제도 이용률 변화(2000-2007)

근로자들이 유연근무를 위해 요청하는 구체적인 내용을 살펴보면, 전체 기업 중 40%에서 유연근무청구가 있었으며, 이들 중 가장 많은 부분은 노동시간 단축에 대한 청구(34%)로 나타났고, 다음으로 시간제 근무(25%), 재택근무(24%), 플렉스타임(19%) 등의 순으로 나타났다. 시간제 근무제도는 이미 광범위하게 시행되고 있기 때문에 오히려 근로자들의 청구내용은 노동시간단축에 대한 요구가 더 많이 나온 것으로 해석된다.

유연근무제도 및 휴가제도에 대한 효과를 살펴보면, 노사관계, 근로자동기부여 및 헌신, 근로자 채용, 근로자 이직방지, 기업의 생산성, 결근율 감소 등의 면에서 긍정적인 효과가 있었다고 평가되며, 특히 노사관계와 근로자 동기부여 및 헌신에서 가장 큰 효과가 있었던 것으로 지적되고 있다.



주 : 5인 이상 기업

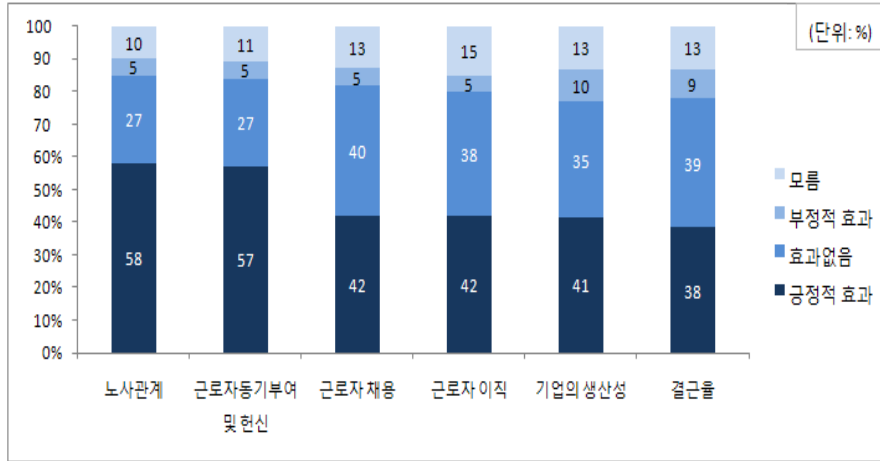
자료: BERR(2007). The Third Work-Life Employer Survey

〈그림 Ⅲ-13〉 영국 근로자의 유연근무제도 청구내용

2009년 영국 평등부(Government Equality Office)에서 16세 이하 아동을 키우고 있는 일하는 부모들을 대상으로 조사한 결과에 의하면 유연근무제도는 매우 긍정적인 제도로 기대되고 있다. 즉 응답자들은 현재 자녀와의 시간이 매우 부족하다고 생각하고 있었으며(어머니 72%, 아버지 59%) 유연근무제도를 통하여 근로자의 사기진작(59%), 결근을 감소(40%), 자녀와의 관계 호전(51%) 등의 기대를 가지고 있는 것으로 나타났다.

영국의 경우 정보통신기술의 발달로 원격근무제 활용을 희망하는 기업비율은 '04년 11%에서 '07년 46%로 증가하였다. 그리고 자택이나 직장이 아닌 다른 장소에서 근로하는 원격근무자는 1997년 230만명에서 2007년 320만명으로 증가하였다.⁴¹⁾

41) Hayward et al.(2007).



주 : 5인이상 기업

자료: BERR(2007). The Third Work-Life Employer Survey

〈그림 Ⅲ-14〉 영국 기업의 유연근무제도 및 휴가제도의 효과

다. 일본

1) 원격근무

원격근무에는 재택근무(telework), 위성사무실(satellite office)근무, 직행직귀제(直行直歸制)가 있다. 일본은 사단법인 일본 위성사무실(satellite office)협회가 1996년 2월에 실시한 『일본의 재택근무자 인구조사』에 의하면, 1995년에 일본에서 재택근무를 하는 화이트칼라는 약 95만명(이 중 주 1회 이상의 재택근무자는 약 40만명)으로 추정되었다. 그러다가, 일본 국토교통성에 의하면 2005년에는 협의의 재택근무자(1주당 8시간 이상 재택근무자)만해도 674만명에 이르는 것으로 추정된다.

일본 국토교통성은 2002년부터 4차례에 걸쳐 15세 이상 개인을 대상으로 재택근무자(Teleworker) 표본조사를 하여 왔다. 재택근무자를 고용형태에 따라 고용형과 자영형으로 나누고, 재택근무 시간에 따라 협의의 재택근무자(1주당 8시간 이상 재택근무자)와 광의의 재택근무자(전체 재택근무자)로 규정하였다. 협의의 재택근무자는 2002년에 6.1%(408만명)에서 2009년에는 15.3%로 급격하게 증가하였다. 고용형태별로는 2009년에 고용형이 14.5%, 자영형이 20.8%로 나타나 자영형의 비율이 훨씬 높게 나타나고 있다.

〈표 Ⅲ-16〉 협의의 재택근무자 비율 추이

(단위 : %)

구분	2002년	2005년	2008년	2009년
고용형	5.7 (311 만명)	9.2 (506 만명)	14.3	14.5
자영형	8.2 (97 만명)	16.5 (168 만명)	21.0	20.8
전 체	6.1 (408 만명)	10.4 (674 만 명)	15.2	15.3

자료 : 國土交通省(각년도), Teleworker人口推計.

광의의 재택근무자는 2002년에 15.6%에서 2009년에는 45.2%로 급격하게 증가하였다. 고용형태별로는 2009년에 고용형이 42.3%, 자영형이 64.6%로 나타나 자영형의 비율이 훨씬 높게 나타나고 있다.

〈표 Ⅲ-17〉 광의의 재택근무자 비율 추이

(단위 : %)

구분	2002년	2005년	2008년	2009년
고용형	13.7 (754 만명)	36.0 (1,972 만명)	43.0	42.3
자영형	24.2 (288 만명)	54.0 (549 만명))	66.4	64.6
전 체	15.6 (1,042 만명)	38.9 (2,521 만명)	46.0	45.2

자료 : 國土交通省(각년도), Teleworker人口推計.

한편, 총무성이 전국전업종(농림어업, 관업, 공무 제외) 100인 이상 사업장을 대상으로 조사한 바에 의하면, 재택근무제도를 도입한 기업은 2000년에 2.0%에 불과하던 것이 2009년에는 19.0%로 급증하는 추세를 보이고 있다. 특히, 자본규모별 도입률을 보면, 1,000만엔 미만 기업은 전혀 없고, 1,000만엔 이상 3,000만엔 기업은 3.6%에 불과한데 반하여, 50억엔 이상 기업은 무려 49.1%로 나타났다. 기업규모가 클수록 도입률이 엄청나게 높아지는 것을 보여준다.

〈표 Ⅲ-18〉 재택근무 실시기업 비율 추이

(단위 : %)

연도	도입	미도입 (도입예정)	미도입 (도입예정없음)	무응답
2000년	2.0	1.4	91.6	5.0
2001년	7.7	4.7	85.9	1.7
2002년	8.4	5.7	85.0	0.9
2003년	9.4	4.2	86.3	-
2006년	7.6	2.2	89.9	-
2007년	10.8	3.5	84.5	1.3
2008년	15.7	5.2	77.2	1.9
2009년	19.0	4.0	76.2	0.8

자료 : 總務省(각년도), 『通信利用動向調査』.

〈표 Ⅲ-19〉 자본규모별 재택근무 실시기업 비율(2009년)

(단위 : %)

구분	도입	미도입 (도입예정)	미도입 (도입예정없음)	무응답
1,000만엔 미만	-	-	97.8	2.2
1,000만엔~3,000만엔 미만	3.6	1.7	93.9	0.8
3,000만엔~5,000만엔 미만	6.8	2.2	89.9	1.1
5,000만엔~1억엔 미만	11.3	4.5	84.2	-
1억엔~5억엔 미만	18.2	4.6	76.6	0.7
5억엔~10억엔 미만	25.4	5.1	69.5	-
10억엔~50억엔 미만	28.4	2.8	68.9	-
50억엔 이상	49.1	7.2	41.8	1.9

자료 : 總務省(2009), 『通信利用動向調査』.

재택근무를 도입한 기업들의 재택근무의 도입목적(2009년)은 ‘근무자의 이동 시간 단축’이 51.5%로 가장 높고, 다음으로 ‘정형적 업무의 효율성(생산성) 향상’이 41.8%로 나타났다. 특히, 신종 인플루엔자의 세계적인 확산으로 ‘비상시(지진, 신종 인플루엔자 등) 사업계속 대비’가 2008년에 19.2%에서 2009년에는 무려 39.6%로 높게 나타났다. 재택근무를 도입한 기업들의 도입효과에 대한 질문에

효과가 있다고 응답한 비율이 96.2%로 매우 높게 나타났다. 이를 좀 더 자세히 보면, ‘매우 효과가 있다’가 22.2%, ‘어느 정도 효과가 있다’ 74.0%, 그리고 ‘효과가 없다’가 2.0%이었다.

〈표 Ⅲ-20〉 재택근무의 도입목적(2009년)

(단위 : %)

도입사유	2008년	2009년
근무자의 이동시간 단축	47.0	51.5
정형적 업무의 효율성(생산성) 향상	46.3	41.8
비상시(지진, 신종 인플루엔자 등) 사업계속 대비	19.2	39.6
고객만족도 향상	18.9	18.7
근무자의 여유와 건강 실현	12.6	13.2
통근 취약자(장애인, 고령자, 육아여성 등) 대응	13.2	13.2
부가가치 창조업무의 창조성 향상	9.8	10.0
오피스 비용의 삭감	10.3	10.0
우수한 인재의 확보	4.7	5.6
교통대체로 인한 CO2 삭감 등 지구온난화 방지	2.6	1.7
기타	14.5	12.3
무응답	1.2	0.6

자료 : 總務省(2009), 『通信利用動向調査』.

2) 변형근로시간, 플렉스타임제

일본 노동기준법에서 명시된 변형근로시간제는 1년 단위 변형근로시간제, 1개월 단위 변형근로시간제, 그리고 플렉스 타임제로 분류할 수 있다.

후생노동성의 조사에 의하면 최근 10여년간 변형근로시간제를 도입한 기업의 비율은 절반을 넘는 상태로 크게 변화가 없는 것으로 나타났다.

물론, 적용근로자수를 기준으로 보면, 2009년에도 아직 49.5%를 기록하고 있어 50%를 넘지 못하고 있다.

변형근로시간제를 채택한 기업의 도입유형을 보면, 1년단위 변형근로시간제가 가장 높고 다음으로 1개월단위 변형근로시간제, 플렉스타임제의 순으로 나타났다. 2009년도만 보면, 1년단위 변형근로시간제는 35.6%, 1개월 단위 변형근로시

간제는 15.5%, 플렉스타임제는 6.1%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-21〉 변형근로시간제의 유형별 도입률

(단위 : %)

연도	변형근로 시간제 채택기업	(복수응답)			불채택 기업	전체기업
		1년 단위	1월 단위	플렉스타임제		
2009	54.2	35.6	15.5	6.1	45.8	100.0
2008	52.9	35.8	14.4	4.9	47.1	100.0
2007	55.9	38.4	13.6	6.2	44.1	100.0
2006	58.5	39.5	15.2	6.3	41.5	100.0
2005	55.7	36.4	15.3	6.8	44.3	100.0
2004	54.8	36.9	14.3	5.9	45.2	100.0
2003	57.1	39.8	14.5	4.9	42.9	100.0
2002	60.2	42.8	14.8	5.0	39.8	100.0
2001	54.3	36.3	15.5	5.6	45.7	100.0
1999	53.0	33.3	16.6	5.7	47.0	100.0
1998	54.8	34.3	17.5	5.1	45.2	100.0
1997	54.4	35.9	16.3	4.4	45.6	100.0

자료: 1. 厚生労働省(2001-2009), 『就勞條件總合調査』.

2. 厚生労働省(1997-1999), 『賃金・勞働時間制度等總合調査』.

업종별 도입 현황을 보면, 광업, 전기가스수도업, 운수업, 교육학습지원업에서는 60%를 넘게 채택하고 있는 반면에, 금융보험업(21.2%), 의료복지업(38.5%) 등에서는 매우 낮게 나타났다. 한편, 규모별로는 1,000인 이상의 기업이 74.0% 채택하고 있는 반면에, 100인 미만에서는 51.9%만이 채택하고 있어서 기업규모가 클수록 도입률이 높아짐을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-22〉 변형근로시간제의 업종별, 규모별 도입률

(단위 : %)

구 분	변형근로 시간제도 채택기업	(복수응답)			불채택 기업	전체기업
		1년 단위	1월 단위	플렉스타임제		
합 계	54.2	35.6	15.5	6.1	45.8	100.0
1,000 인 이상	74.0	24.6	38.3	31.9	26.0	100.0
300 - 999 인	65.8	31.3	24.7	18.6	34.2	100.0
100 - 299 인	57.2	35.5	19.2	8.2	42.8	100.0
30 - 99 인	51.9	36.4	13.0	3.0	48.1	100.0
광 업	78.9	61.1	17.1	0.7	21.1	100.0
건 설 업	63.2	54.4	8.0	2.6	36.8	100.0
제 조 업	56.2	45.3	9.4	5.7	43.8	100.0
전기가스수도, 열공급업	66.5	27.4	41.4	9.7	33.5	100.0
정보통신업	44.4	10.3	8.2	29.8	55.6	100.0
운수, 우편업	65.8	45.3	22.9	1.0	34.2	100.0
도소매업	54.7	33.3	19.4	5.0	45.3	100.0
금융보험업	21.1	2.6	11.7	9.2	78.9	100.0
부동산, 물품임대업	50.9	31.5	16.8	4.5	49.1	100.0
학술연구, 전문기술서비스업	43.9	19.3	6.3	19.5	56.1	100.0
음식숙박업	48.5	18.9	23.4	2.8	51.5	100.0
생활서비스, 오락업	54.9	28.6	26.6	7.5	45.1	100.0
교육, 학습지원업	61.9	39.4	17.2	7.5	38.1	100.0
의료복지업	38.5	9.1	22.8	8.2	61.5	100.0
기타서비스업	40.9	4.8	16.6	4.8	59.1	100.0

자료: 厚生労働省(2010), 『就勞條件總合調査』.

한편, 플렉스타임제를 채택하고 있는 기업의 적용부문을 보면, 사무관리, 판매 영업 및 연구개발부문이 40%~60%대로 높게 나타나고 있는 반면에, 생산 및 생산보조, 운수통신업, 대인서비스업은 매우 낮게 나타나고 있다.

〈표 Ⅲ-23〉 플렉스타임제의 적용부분별 기업수 비율⁴²⁾

(단위 : %)

연도	플렉스 타임제를 채택하고 있는기업	적 용 부 문								
		생산부문	생산 보조, 수리 부문	사무 관리 부문	판매 영업 부문	연구 기술 개발 부문	정보 처리 부문	운수 통신 부문	대인 서비스 부문	기타 부문
1998년	100.0	9.1	17.8	66.8	42.7	43.4	44.7	11.9	7.0	11.8
1999년	100.0	14.5	19.2	68.1	50.4	44.2	46.5	7.7	12.8	10.1

자료 :厚生勞働省(2002), 『賃金・勞働時間制度等總合調査』

3) 간주근로시간제(みなし勞働時間制)

간주근로시간제는 사업장의 간주근로시간제, 전문업무형 재량근로시간제, 그리고 기획업무형 재량근로시간제로 구분된다.

후생노동성의 조사에 의하면 최근 10여년간 간주근로시간제를 도입한 기업의 비율은 점차 높아져 2005년부터 10%를 넘어섰다.

간주근로시간제를 채택한 기업의 도입유형을 보면, 사업장밖 인정근로시간제가 가장 높고 다음으로 전문업무형 재량근로제, 기획업무형재량근로제의 순으로 나타났다. 2008년도만 보면, 사업장밖 간주근로시간제는 8.8%, 전문업무형 재량근로제는 2.2%, 기획업무형재량근로제는 0.9%로 나타났다.

42) 후생노동성 노동기준국편, 전개서 p.48 재인용 참조.

〈표 Ⅲ-24〉 간주근로시간제의 유형별 도입률

(단위 : %)

연도	전체기업	인정근로 시간제 채택기업	(복수응답)			불채택 기업
			사업장밖인정 근로시간제	전문업무형 재량근로제	기획업무형 재량근로제	
2008	100.0	10.5	8.8	2.2	0.9	89.5
2007	100.0	10.6	8.8	2.9	1.1	89.4
2006	100.0	10.6	8.8	2.8	0.7	89.3
2005	100.0	11.4	9.3	3.4	0.6	88.6
2004	100.0	9.8	8.6	2.5	0.5	90.2
2003	100.0	8.1	7.3	1.4	0.3	91.9
2002	100.0	8.4	7.0	1.2	0.9	91.6
2001	100.0	8.2	7.4	1.7	0.4	91.8
1999	100.0	9.2	8.5	1.9	-	90.8
1998	100.0	8.0	7.2	2.1	-	92.0
1997	100.0	8.9	8.3	1.4	-	91.1

자료: 1. 厚生労働省(2001-2008), 『就勞條件總合調査』
 2. 厚生労働省(1997-1999), 『賃金・勞働時間制度等總合調査』.

2008년도 업종별 도입 현황을 보면, 정보통신업이 30.4%로 단연 높게 나타났고, 금융보험업(15.7%)과 도소매업(13.1%)이 비교적 높게 나타났다. 반면에, 광업(2.5%), 의료복지업(3.4%), 교육학습지원업(3.9%), 전기가스수도업(4.5%) 등이 매우 낮게 나타났다.

한편, 규모별로는 1,000인 이상의 기업이 28.8% 채택하고 있는 반면에, 100인 미만에서는 7.8%만이 채택하고 있어서 기업규모가 클수록 도입률이 급격히 높아짐을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-25〉 간주근로시간제의 업종별, 규모별 도입률(2008년)

(단위 : %)

구분	전체기업	인정근로 시간제 채택기업	(복수응답)			불채택 기업
			사업장밖인정 근로시간제	전문업무형 재량근로제	기획업무형 재량근로제	
합 계	100.0	10.5	8.8	2.2	0.9	89.5
1,000 인 이상	100.0	28.8	19.5	11.2	6.5	71.2
300 - 999 인	100.0	20.1	17.2	4.9	2.1	79.9
100 - 299 인	100.0	15.7	13.3	2.7	2.2	84.3
30 - 99 인	100.0	7.8	6.5	1.6	0.2	92.2
광 업	100.0	2.5	2.5	-	-	97.5
건 설 업	100.0	7.6	6.2	0.3	1.5	92.4
제 조 업	100.0	10.3	7.9	3.3	1.1	89.7
전기가스수도업	100.0	4.5	2.5	1.4	1.4	95.5
정보통신업	100.0	30.4	12.1	22.3	4.3	69.6
운수업	100.0	5.7	5.7	-	0.3	94.3
도소매업	100.0	13.1	12.9	0.3	0.6	86.9
금융보험업	100.0	15.7	12.7	1.7	2.4	84.3
부동산업	100.0	11.4	11.0	0.8	0.5	88.6
음식숙박업	100.0	6.2	5.6	0.7	0.5	93.8
의료복지업	100.0	3.4	2.8	0.6	0.3	96.6
교육, 학습지원업	100.0	3.9	3.9	-	0.1	96.1
기타서비스업	100.0	8.7	8.0	1.5	0.6	91.3

자료:厚生労働省(2009),「就勞條件總合調査」.

4) 단시간근로

일본 후생노동성에서 부정기적으로 단시간근로자 종합 실태조사를 실시하고 있다. 최근에는 2006년도에 조사를 하였다. 14개 산업 상용근로자 5인 이상 사업체 9,100개를 대상으로 조사하였고, 그 사업체에 근무하는 근로자도 조사를 하였다.

2006년 10월 1일 현재 단시간 등의 근로자(정사원을 제외한 모든 고용형태를 포함)를 고용하고 있는 사업체의 비율은 66.3%(2001년에는 62.1%)로 나타났다. 단시간근로자를 고용하고 있는 사업체의 비율은 61.0%(2001년에는 56.6%)이었다.

산업별로 보면, 단시간근로자를 고용하고 있는 사업체는 음식숙박업이 91.3%

로 가장 높고, 다음으로 의료복지 83.3%、교육학습지원업 79.2%의 순으로 나타났다. 또, 사업체규모별로 보면, 사업체규모가 클수록 단시간근로자를 고용하고 있는 비율이 높다.

〈표 Ⅲ-26〉 단시간 근로자 고용사업체 현황

(단위 : %)

구분	단시간 근로자 등을 고용하고 있는 사업체			정사원과 단시간근로자 등을 고용하고 있는 사업체			정사원만 고용하고 있는 사업체	전체
	소계	단시간근로자를 고용	기타 고용형태 근로자를 고용	소계	정사원과 단시간근로자를 고용	정사원과 기타 고용형태 근로자를 고용		
2006년	66.3	61.0	17.3	63.2	57.9	17.1	33.7	100.0
광업	36.8	26.9	14.7	36.8	26.9	14.7	63.2	100.0
건설업	35.1	29.1	14.6	34.3	28.2	14.6	64.9	100.0
제조업	60.6	53.9	19.7	60.5	53.8	19.7	39.4	100.0
전기가수수도업	41.5	32.0	21.1	41.0	31.5	21.1	58.5	100.0
정보통신업	38.5	26.6	21.9	38.5	26.6	21.9	61.5	100.0
운수업	53.1	47.3	20.7	52.3	46.7	20.5	46.9	100.0
도소매업	74.1	69.8	15.7	68.8	64.6	15.7	25.9	100.0
금융보험업	61.6	54.8	19.0	61.6	54.8	19.0	38.4	100.0
부동산업	57.4	50.6	19.4	56.4	49.6	19.3	42.6	100.0
음식숙박업	92.3	91.3	12.5	84.7	83.6	11.5	7.7	100.0
의료, 복지	86.9	83.3	16.7	83.7	80.1	16.7	13.1	100.0
교육, 학습지원업	83.8	79.2	21.9	78.8	74.3	21.1	16.2	100.0
복합서비스업	62.2	34.3	42.0	62.2	34.3	42.0	37.8	100.0
기타 서비스업	55.7	48.7	19.4	53.8	46.9	18.9	44.3	100.0
1,000인 이상	79.6	66.7	58.8	79.6	66.7	58.8	20.4	100.0
300-999인	86.0	75.3	56.3	86.0	75.3	55.3	14.0	100.0
100-299인	84.9	77.2	44.7	84.8	77.1	44.6	15.1	100.0
30-99인	80.4	73.4	33.9	80.0	73.1	33.6	19.6	100.0
5-29인	63.7	58.7	13.9	60.1	55.1	13.7	36.3	100.0
2001년	62.1	56.6	15.3	60.1	37.9	100.0

자료 : 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者綜合實態調査」.

단시간 등 근로자수는 약 1,148만명(2001년에는 1,058만명), 그 중 단시간 근로자수는 약 956만명(2001년에는 911만명)이었다. 전체 근로자 중 단시간 등 근로자의 비율을 성별로 보면, 남자는 15.5%(2001년에는 12.1%), 여자는 52.4% (2001년에는 46.8%)로 나타나고, 그 중 단시간근로자는 남자는 11.2%(2001년에는 9.1%), 여자는 46.1%(2001년에는 42.0%)로 나타났다.

〈표 Ⅲ-27〉 단시간 근로자수 현황

(단위 : 명, %)

구분	취업형태					성별 비율				
	총수	정사원	단시간 등 근로자			총수	정사원	단시간 등 근로자		
			소계	파트	기타			소계	파트	기타
근로자수(천명)	37,347	25,864	11,482	9,556	1,925	37,347	25,864	11,482	9,556	1,925
성별비 계	100.0	69.3	30.7	25.6	5.2	100	100	100	100	100
(%) 남	100.0	84.5	15.5	11.2	4.3	58.7	71.6	29.5	25.6	49.3
녀	100.0	47.6	52.4	46.1	6.3	41.3	28.4	70.5	74.4	50.7

자료 : 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者総合実態調査」.

직종별로 보면, 전체근로자에 대한 단시간근로자의 비율은 서비스가 29.1%(2001년 29.8%), 판매 28.6%(2001년 26.3%), 생산공정 및 노무 16.7%(2001년 20.8%)의 순으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-28〉 직종별 단시간 근로자 비중 현황

(단위 : %)

구분	단시간	기타	정사원
전문직·기술직	8.5	12.1	23.1
관리직	0.3	1.6	10.7
사무직	10.6	19.2	18.7
판매직	28.6	11.5	11.2
서비스직	29.1	13	7.8
보안직	0.9	1.8	1
운수통신직	2.1	4.5	5
생산, 노무직	16.7	31	20.6
기타	3.3	5.3	2
계	100	100	100.0

자료 : 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者総合実態調査」.

단시간 근로자를 고용하고 있는 사업체의 고용이유(복수응답)를 보면, 인건비가 낮다(노무코스트의 효율화)가 71.0%(2001년에는 65.3%)로 가장 높고, 다음으로 「1 일중 바쁜 시간대에 대처하기 위해」 39.5%(2001년에는 39.2%), 「간단한 일의 내용을 위해」 36.3%(2001년에는 31.4%)의 순이었다.

〈표 Ⅲ-29〉 단시간 근로자 고용이유

(단위 : %)

구분	비율
정사원 채용곤란	12.9
사람을 확보하기 위해	29.5
경험, 지식, 기능인의 채용	18.8
고용조정 용이	21.9
퇴직여성 정사원 재고용	7.3
정년사원 재고용	8.2
일시적 업무증감에 대처	23.8
하루중 바쁜시간대에 대처	39.5
간단한 일에 활용	36.3
IT화등으로 업무내용변화	2.5
인건비가 저렴	71
기타	3.7
불명확	1.7
전체	100.0

자료 : 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者綜合實態調査」.

정사원과 단시간 등 근로자를 모두 고용하고 있는 사업체에게 있어서 채용시 임금결정 고려사항(복수응답)을 보면, 「동일 지역·직종의 파트타임어 임금수준」이 71.7%(2001년에는 67.4%)로 가장 높았고, 다음으로 「일의 곤란도」가 31.4%(2001년에는 26.5%)로 나타났다.

〈표 Ⅲ-30〉 단시간 근로자 임금결정시 고려사항

(단위 : %)

구분	비율
동일직종 정사원 임금	14.4
동일지역·직종 파트타임어임금수준	71.7
지역·산업별 최저임금	19.1
경험년수	26.1
연령	12.7
일의 곤란도	31.4
기타	7.4
불명확	1.2
전체	100.0

자료 : 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者綜合實態調査」.

한편, 과거 1년간 승급을 한 비율은 단시간근로자는 55.5%(2001년에는 52.4%)이었다. 그 중에서 「전원에게 실시하였다」 36.8%(2001년에는 44.3%), 「일부에게 실시하였다」 63.2%(2001년에는 55.7%)이었다. 또한 승급을 실시한 사업체에서 승급시 고려사항(복수응답)을 보면, 「직능평가에 의해」가 47.5%로 가장 높고 다음으로 「경험년수에 따라」가 41.8%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-31〉 단시간 근로자 승급시 고려사항

(단위 : %)

구분	비율	구분	비율
경험년수	41.8	동일지역·직종의 임금수준	14.1
연령	3.3	베이스 업	7.3
승진승격	7.7	기타	2.4
직능	47.5	불명확	1
일의 성과	33		
관리자(상사)의 판단	18.9	전체	100.0

자료 : 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者総合実態調査」.

한편, 정사원과 단시간 등 근로자를 모두 고용하고 있는 사업체에게 있어서 직무가 정사원과 거의 동일한 단시간근로자가 있다는 비율은 51.9%(2001년에는 40.7%)로 나타났다. 그 중 단시간근로자 전체에서 직무가 정사원과 동일한 단시간근로자의 비율은 「1할 미만」인 사업체가 32.2%로 가장 높게 나타났다.

〈표 Ⅲ-32〉 정사원과 직무가 거의 동일한 단시간 근로자의 비율

(단위 : %)

구분	비율	
직무가 정사원과 거의 같은 단시간 등 근로자가 있다	51.9	
전체 근로자 중 직무가 정사원과 거의 같은 단시간 등 근로자의 비율	1할 미만	32.2
	1할 이상 3할 미만	18.6
	3할 이상 5할 미만	14.1
	5할 이상 8할 미만	8.4
	8할 이상	26.7
직무가 정사원과 거의 같은 단시간 등 근로자가 없다	47.1	
불명확	1	
전체	100.0	

자료 : 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者総合実態調査」.

한편, 직무가 거의 동일한 정사원과 단시간근로자간의 1시간당 임금격차가 있는 사업체의 비율은 81.7%이었다.

〈표 Ⅲ-33〉 정사원과 단시간 근로자간의 임금격차 존재율

(단위 : %)

구분	전체	시간당 임금격차가 있다			시간당 임금격차가 없다	불명확
		소계	파트타임이 낮다	파트타임이 높다		
비율	100.0	81.7	77.2	5.1	16.9	1.4

자료 : 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者総合実態調査」.

이와 같은 임금격차가 있는 사업체에서 격차가 있는 이유(3가지 복수응답)를 보면, 「근무시간 자유도가 달라서」라는 사업체의 비율이 72.7%로 가장 높고, 다음으로 「정사원에게는 기업 공헌도를 더 기대할 수 있어서」가 32.9%로 나타났다.

〈표 Ⅲ-34〉 정사원과 단시간 근로자간의 임금격차 이유

(단위 : %)

구분		비율
임금격차가 있는 이유	근무시간 자유도가 달라	72.7
	잔업횟수와 시간수가 달라	31.1
	정사원에게는 이동이 있어서	14.5
	이동은 없지만 인사이동 폭과 빈도가 달라서	8.3
	정사원에게는 공헌도의 기대가 커서	32.9
	정사원 임금을 하락시키기 어려워	8.4
	기타	15.9
전체		100.0

자료 : 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者総合実態調査」.

정사원과 단시간근로자를 모두 고용하고 있는 사업체에서 단시간근로자가 정사원으로 전환할 수 있는 제도가 있는 사업체의 비율은 45.8%(2001년에는 46.4%)이었다. 또, 개인별 조사결과를 보면, 단시간 근로자 중 「배우자가 있다」는 비율은 남자는 42.4%(2001년에는 37.8%), 여자는 76.3%(2001년에는 72.6%)로 나타났다.

〈표 Ⅲ-35〉 단시간 근로자의 배우자 여부

(단위 : %)

구분	계	배우자가 있다	배우자가 없다
남자	25.6(100.0)	42.4	57.6
여자	74.4(100.0)	76.3	23.7
전체	100.0(100.0)	67.6	32.4

자료 : 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者総合実態調査」.

단시간근로자가 고용보험에 가입한 비율을 보면, 50.5%로 나타나 2001년 45.1% 보다 높아졌다.⁴³⁾ 또, 20~59세의 후생연금 등 공적연금 가입상황을 보면, 「배우자가 가입하고 있는 후생연금·공제연금의 피부양 배우자로 되어있다」가 35.2%로 가장 높다.

〈표 Ⅲ-36〉 단시간 근로자의 공적연금 가입유형

(단위 : %)

구분	비율
후생연금·공제연금에 본인이피보험자로 가입 (별도로 회사에서 가입하고 있는 경우도 포함)	33.2
배우자가 가입되어 있는 후생연금·공제연금의 피부양배우자(제3호 피보험자)	35.2
자기 이외의 국민연금에 가입	20.7
어느 것에도 가입하지 않음	7.8
불명확	3.1
전체	100.0

자료 : 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者総合実態調査」.

단시간 근로자가 현재 단시간근로를 선택한 이유(복수응답)를 보면, 「자신이 원하는 시간(날)을 선택해 일할 수 있기 때문에」가 50.3%로 가장 높고, 다음으로 「근무시간·근무일수가 짧아서」가 38.1%, 「정사원으로 일할 회사가 없어서」 23.8%의 순이었다.

43) 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者総合実態調査」.

〈표 Ⅲ-37〉 단시간 근로자의 단시간 선택이유

(단위 : %)

구분	비율
자신이 원하는 시간(날)을 선택해 일할 수 있기 때문에	50.3
근무시간 · 근무일수가 짧아서	38.1
소탈하게 일하기 위해	21.7
연봉이나 근로시간 조정이 가능하어서	17.4
곧 그만두기 위해	4.8
정사원으로 일할 회사가 없어서	23.8
간호로 정사원으로 일하기 어려워	2.5
육아, 가사 등으로 정사원으로 일하기 어려워	15.5
체력적, 정신적으로 정사원으로 일하기 어려워	11.2
친구 등 지인이 파트타이머로 일하고 있어서	6.4
기타	14.3
불명확	1.6
전체	100.0

자료 : 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者綜合實態調査」.

현재 근무하고 있는 회사와 일에 대한 불만이나 불안여부를 보면, 「불만 · 불안이 있다」는 63.9%(2001년에는 54.3%)로 나타났다. 그런데도, 향후 취업형태에 대한 희망을 보면, 「파트타임 등으로 계속 근무하고 싶다」가 68.4%(2001년에는 62.9%), 「정사원이 되고 싶다」 18.4%(2001년에는 15.6%)보다 훨씬 높게 나타났다.⁴⁴⁾

〈표 Ⅲ-38〉 단시간 근로자의 향후 취업형태

(단위 : %)

구분	비율		
단시간근로자로 계속 일하고 싶다	소계	68.4	100.0
	현재 회사에서	91.8	
	다른 회사에서	8.2	
정사원으로 일하고 싶다	소계	18.4	100
	현재 회사에서	34.7	
	다른 회사에서	65.3	
기타	11.9		
불명확	1.3		

자료 : 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者綜合實態調査」.

44) 厚生労働省(2007), 「パートタイム労働者綜合實態調査」.

라. 미국

사업체 대상의 조사로는 미국 FWI(Families and work institute)에서 1998년과 2008년에 50인 이상 1,100개 사업장을 대상으로 조사한 결과가 있다. 조사결과에 의하면, 선택적 근로시간제는 1998년에 68%에서 2008년에 79%로 증가하였다. 1일 기준으로 보면, 많이 줄어들어서 1998년에 24%에서 2008년에 32%로 증가하였다.

그리고 압축근무제는 1998년에 37%에서 2008년에 38%로 증가하였다. 유연근무제 중에서 도입률이 낮은 편이고 거의 변동률이 없는 것이 특징이다. 직무공유제는 1998년에 38%에서 2008년에 29%로 크게 감소하였다. 유연근무제 중에서 도입률도 낮은 편이고 오히려 감소한 것이 특징이다. 재택근무제는 1998년에 56%에서 2008년에 50%로 감소하였다. 특히, 정규적으로 시행하는 제도로 한정하게 되면, 1998년에 33%에서 2008년에 23%로 급격히 감소하였다. 유연근무제 중에서 도입률도 낮은 편이고 오히려 감소한 것이 특징이다.

〈표 Ⅲ-39〉 미국의 유연근무제 도입율

(단위 : %)

구분	1998년	2008년
선택적 근로시간(일정기간)	68	79(37)
선택적 근로시간(1일)	24	32(10)
압축근로(compressed work week)	37	38(8)
재택근무(비정규적)	56	50(3)
재택근무(정규적)	33	23(1)
휴게시간 조정	-	84(55)
교대근무 선택(조정)	-	38(16)
초과근로 조정	-	27(13)
플타임→단시간 전환(유지)	57	41(13)
직무공유제(job-sharing)	38	29(8)
연간 근로시간 단축	-	27(11)

미국의 시간제근로자는 3,200만명이고, 이들의 63%가 자발적 시간제근로자임. 나머지 37%는 플타임근로를 희망했다. 여성시간제근로자의 45.5%가 보육문제, 개인 혹은 가족책임 그리고 교육 때문에 선택했다. 남성의 경우 12.3%만 일·가정 양립문제로 시간제 선택하였다. 시간제를 가장 많이 활용하고 있는 업종은 교

육 및 보건서비스업(전체 시간제의 25.7%), 도소매업(17.9%), 여가산업(15.9%) 등이었다.

또한 미국 근로자의 17.7%(남성 19.1%, 여성 16.1%)는 교대제 근무를 하고 있다. 그리고 가장 일반적인 교대제는 오후 2시~자정까지 근무하는 저녁교대제(6.8%)이다. 교대제를 하는 이유는 학교등교 및 육아시간 등과 조정 가능, 높은 임금 등이었다. 임금근로자의 66.3%는 주중에만 일을 하고, 15.8%는 적어도 한 번 주말에 일을 한다. 주말에 일하고 있는 여성(남성)비율은 13.3%(18.0%)이었다.⁴⁵⁾

다른 조사에 의하면, 원격근무자(telecommuter)는 1993년 현재 원격근무자(telecommuter)는 760만명으로 미국 노동력의 6%를 점유하고 있으며, 이중 고용형 원격근무자⁴⁶⁾는 509만명에 이른다. 원격근무자의 11%만이 1주일에 35시간 또는 그 이상 집에서 일하며, 36%가 일주일당 평균 하루 집에서 일한다. 전체 원격근무자의 54%가 남성이며, 전체의 49%는 18세미만의 자녀를 두고 있다. 원격근무자의 55%만이 PC를 소유하고 있으며, 그 중 13%는 고용주에 의하여 공급된 것이다.

마. 호주

호주의 사업체 대상 유연근로자 도입 및 활용 현황 조사는 호주 EOWA(the Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency)의 2003년과 2007년도 유연근무제 조사(Survey on Flexibility)가 있다. 이들 조사는 호주의 적극적 조치의 대상기업(100인 이상 민간기업과 노동조합단체, 교육기관)이 매년 제출하는 고용현황보고서를 기준으로 전수 조사한 것으로, 사업체 수는 2007년 기준 2,195개이다.

조사 결과에 의하면 단시간근로의 도입비율이 매우 높게 나타나고 있고 직무공유제와 재택근무의 도입비율도 절반을 넘고 있다. 반면에, 압축근로는 2007년에 40%로 가장 낮게 나타났으나 2003년의 25.0%에 비하여 도입증가율이 매우 높다.

45) DOL BLS(2007).

46) 미국의 LINK는 이를 '순수 기업 텔레컴퓨터(pure corporate telecommuters)'라 명명하고 있다.

〈표 Ⅲ-40〉 호주의 유연근무제 도입추이

(단위 : %)

구분	2003년	2007년
직무공유제(Job-Sharing)	52.0	56.7
압축근로(Compressed hours)	25.0	40.0
재택근무(Working from Home)	45.0	58.5
단시간근로(Part-time work)	94.0	95.1
가족 및 간호휴가(Family and Carer's leave)	89.0	96.6
보육지원서비스(Child-care assistance and services)	7.0	11.8

자료 : EOWA(각년도), Survey on Flexibility.

1) 선택적 근로시간(flexible working hours)

호주의 선택적 근로시간 도입율은 2007년 기준 100인 이상 기준 사업장의 일반근로자 기준으로 87.5%, 관리자 기준으로는 86.8%이었다. 기업규모별로 보면 중소기업의 경우에는 73.0%이었다.⁴⁷⁾ 또한 업종별 도입현황을 보면, 운수창고업, 지식 및 과학서비스업, 정보통신업, 임대 및 부동산업, 행정지원서비스업, 기타 서비스업, 금융보험업 등이 높게 나타났고, 공공행정, 교육훈련, 광업, 제조업, 도소매업 등이 낮게 나타났다.

〈표 Ⅲ-41〉 호주의 업종별 선택적 근로시간 도입률(2007년)

(단위 : %)

업종	도입률	업종	도입률
음식숙박업	86.0	제조업	85.0
행정지원서비스	98.0	광업	84.0
농림어업	89.0	기타서비스업	98.0
예술오락업	89.0	지식 및 과학서비스업	98.0
건설업	89.0	공공행정 및 안전업	75.0
교육훈련업	76.0	임대·고용및부동산업	96.0
전기가스수도업	83.0	소매업	81.0
금융보험업	95.0	운송·우편및창고업	98.0
건강 및 사회서비스업	87.0	도매업	89.0
정보통신업	97.0		

자료 : EOWA(2008), Survey on Flexibility.

47) Australia Government Office for Women, Better Conditions, Better Business, 2007.

호주 기업의 압축근로 도입율은 2007년 기준 100인 이상 기준 사업장 일반직원 기준 40.0%, 관리자 기준으로 27.1%이었다. 업종별로는 전기가스수도업, 건설업, 정보통신업, 광업, 기타서비스업 등이 높게 나타났고, 공공행정, 도소매업, 행정지원서비스, 음식숙박업, 농림어업, 제조업 등이 낮게 나타났다.

〈표 Ⅲ-42〉 호주의 업종별 집중근무제도 도입율(2007년)

(단위 : %)

업종	도입률	업종	도입률
음식숙박업	39.0	제조업	36.0
행정지원서비스	35.0	광업	52.0
농림어업	39.0	기타서비스업	52.0
예술오락업	42.0	지식 및 과학서비스업	47.0
건설업	53.0	공공행정 및 안전업	33.0
교육훈련업	30.0	임대·고용및부동산업	48.0
전기가스수도업	57.0	소매업	37.0
금융보험업	43.0	운송·우편및창고업	47.0
건강 및 사회서비스업	43.0	도매업	34.0
정보통신업	50.0		

자료 : EOWA(2008), Survey on Flexibility.

호주의 직무공유제 도입율은 2007년 기준 100인 이상 기준 사업장의 경우 일반직원 기준 56.7%, 관리자 기준 14.6%이었다. 업종별로는 임대 및 부동산업, 금융보험업, 건강 및 사회서비스업 등이 높게 나타났고, 공공행정, 농림어업, 건설업, 음식숙박업 등이 낮게 나타났다.

〈표 Ⅲ-43〉 호주의 업종별 직무공유제 도입률(2007년)

(단위 : %)

업종	도입률	업종	도입률
음식숙박업	44.0	제조업	52.0
행정지원서비스	55.0	광업	50.0
농림어업	42.0	기타서비스업	64.0
예술오락업	51.0	지식 및 과학서비스업	55.0
건설업	44.0	공공행정 및 안전업	33.0
교육훈련업	65.0	임대·고용및부동산업	75.0
전기가스수도업	65.0	소매업	59.0
금융보험업	68.0	운송·우편및창고업	59.0
건강 및 사회서비스업	67.0	도매업	54.0
정보통신업	54.0		

자료 : EOWA(2008), Survey on Flexibility.

호주의 재택근무 도입률은 2007년 기준 일반사원 기준 58.5%였고, 관리자 기
 분으로 75.4%였다. 중소기업의 경우에는 훨씬 더 낮아 30.0%이었다.⁴⁸⁾ 업종별로는
 지식 및 과학서비스업, 전기가스수도업, 금융보험업 등이 높게 나타났고, 음식숙박
 업, 도소매업, 건강 및 사회서비스업, 예술오락업, 제조업 등이 낮게 나타났다.

〈표 Ⅲ-44〉 호주의 재택근무 도입률(2007년)

(단위 : %)

업종	도입률	업종	도입률
음식숙박업	12.0	제조업	56.0
행정지원서비스	71.0	광업	70.0
농림어업	61.0	기타서비스업	66.0
예술오락업	49.0	지식 및 과학서비스업	86.0
건설업	63.0	공공행정 및 안전업	67.0
교육훈련업	57.0	임대·고용및부동산업	68.0
전기가스수도업	83.0	소매업	40.0
금융보험업	80.0	운송·우편및창고업	61.0
건강 및 사회서비스업	48.0	도매업	59.0
정보통신업	79.0		

자료 : EOWA(2008), Survey on Flexibility

한편, 근로자 조사로는 남호주대학의 일과 생활 양립조사(Work, Life and Workplace Flexibility Survey)가 있다. 동 조사결과에 의하면 전체 풀타임 근로자의 2007년 22.4%가 원격근무(outside work)를 하고 있었다. 그리고 2008년 24.1%, 2009년 27.8%로 점진적으로 증가하는 추이를 보였다. 또한 동일한 조사에서 실제 근로시간과 선호 근로시간과의 차이는 2.6시간으로 나타났다. 특히, 풀타임 근로자는 +5.7시간인 반면에, 단시간 근로자는 -4.2시간으로 나타났다. 즉, 시간제근로자의 상당수는 현재 근로시간보다 더 근로하기를 희망하는 것으로 나타났다. 이에 비해 풀타임근로자는 현재 근로시간보다 좀 더 짧게 근로하기를 희망하였다. 이를 성별로 구분해서 보면, 여성 시간제근로자는 주당 3.1시간 정도 더 일하고 싶은 반면에, 남성시간제근로자는 6.8시간 정도 더 근로하기를 희망하였다.

48) Australia Government Office for Women, Better Conditions, Better Business, 2007.

〈표 Ⅲ-45〉 호주의 희망 및 실제 근로시간의 차이(2009년)

(단위 : %)

구분		실제 근로시간	선호 근로시간	미스매치
남자	풀타임	46.2	41.0	5.1
	단시간	19.7	26.4	- 6.8
	전체	41.6	38.5	3.1
여자	풀타임	43.2	36.3	6.8
	단시간	19.4	22.5	- 3.1
	전체	31.8	29.7	2.1
전체	풀타임	45.2	39.4	5.7
	단시간	19.5	23.7	- 4.2
	전체	37.1	34.5	2.6

자료 : University of South Australia(각년도), Work, Life and Workplace Flexibility Survey

또한, 2009년에 전체 근로자의 22.4%가 유연근무제 도입을 희망하고 있는데, 남자(16.3%) 보다는 여자(29.1%)가 더 희망하는 비율이 높게 나타났다.

유연근무제 도입을 희망하는 이유로는 임금소득 증가나 여가시간 증가가 (15.5%), 육아문제(15.3%), 가족과의 시간 연장(11.3%), 더 재미있고 도전적인 역할(11.3%) 등으로 나타났다. 이를 성별로 구분해서 보면 여성근로자는 육아문제 때문에 유연근무를 희망하는 비율이 가장 높았고, 그 다음은 학업(대학진학 등), 가족과의 시간 연장 순이었다. 이에 비해 남성은 임금소득 증가 혹은 여가시간 증가, 가족과의 시간 연장 순이었다.

〈표 Ⅲ-46〉 호주의 유연근무제 희망 이유(2009년)

(단위 : %)

구분	남자	여자	전체
육아문제	6.0	21.2	15.3
기타 보호자	-	-	1.0
직무수요	5.0	7.9	6.8
생활의 편리	-	-	-
자유로운 시간 확보	10.1	7.3	8.3
취미의 추구	-	-	1.0
가족과의 시간 연장	13.1	10.1	11.3
직무의 본질	11.6	8.5	9.7
건강문제	5.5	6.3	6.0
여행용이	4.4	4.4	4.5
학업(대학진학)	12.6	17.4	15.5
임금소득 증가 혹은 여가시간 증가	14.1	9.5	11.3
재미있고 도전적인 역할	12.1	3.5	6.8

자료 : University of South Australia(각 년도).

희망하는 유연근무제 형태로는 일정기간 근로시간 단축(16.7%), 단시간(9.8%), 선택적 근로시간(flexi-time)(7.3%), 재택근무(6.7%)가 비교적 높게 나타났고, 직무공유제, 집중근로, 재량근로(연간)(3.1%) 등은 적게 나타났다. 성별로는 여성은 일정 기간 근로단축제, 단시간근로자, 재택근무 순이었다. 이에 비해 남성근로자는 일정기간 근로시간단축, 선택적근로시간제, 단시간근로자 순이었다.

〈표 Ⅲ-47〉 호주의 희망 유연근무제 니즈(2009년)

(단위 : %)

구분	남자	여자	전체
직무공유제(job-share)	-	2.5	2.0
압축근로(compressed working week)	5.7	2.5	3.7
연간 재량근로시간(annualised hours)	4.2	2.5	3.1
선택적 근로시간제(flexi-time)	7.8	6.9	7.3
재택근무(work from home)	4.7	7.9	6.7
단시간 근로(part-time)	7.8	11.0	9.8
일정기간 근로시간 단축(reduced hours for a limited time)	14.1	18.3	16.7
일과 학업병행(work school terms only)	3.1	-	-
기타	51.6	47.9	49.3

자료 : University of South Australia(각 년도).

IV

우리나라 유연근무 도입 현황

1. 근무유형별 근로실태 조사 개요	101
2. 사업체 유연근무제 도입 및 활용	105
3. 개별 유연근무제 도입 및 활용	116
4. 유연근무제도 운영 현황	131

1. 근무유형별 근로실태 조사 개요

가. 조사 개요

유연근무실태조사는 국내 사업체에서 운영하고 있는 각종 유연근무제도의 도입율을 파악하고, 각 근무유형별로 운영 실태를 파악하여 향후 사업체 유연근무제도 도입 및 효율적인 운용을 위한 기초자료로 활용하기 위해 실시하였다.

본 연구의 조사는 두 단계에 걸쳐 실시하였다. 1차 조사에서는 사업체의 유연근무제도 도입 및 활용 여부를 파악하고자, 전화인터뷰조사를 실시하였다. 전화인터뷰(Telephone interview)조사는 「2008년 사업체노동실태조사」의 10인 이상 사업체 216,660개에서 표본추출한 표본사업체 10,000개를 대상으로 실시하였다. 2단계 조사는 사업체조사는 방문조사(Face-to-Face interview) 방식으로 실시하였다. 2단계 조사에서는 유연근무제 운영현황을 조사하기 위해서, 1단계 조사에서 유연근무제도를 활용하고 있는 1,000개 사업체를 대상으로 실시하였다. 주요 조사내용은 유형별 유연근무제 도입 및 도입사유, 활용현황, 이용근로자 특성과 사유 등을 조사하였다. 조사기간은 1차 조사는 2010년 7월 9일부터 2주간을 실시하였고 2차 사업체 조사는 2010년 7월 26일~8월 13일간 실시되었다. 본 조사에서 사용된 유연근무형태의 정의는 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-1> 조사개요

구분	내 용
조사대상	- 유연근무제도 도입률 조사 : 총 10,000개 사업체(유효표본 기준) - 유연근무제도 운영실태 조사 : 1,000개 사업체
조사기간	- 1차 유연근무제도 도입률 조사 : 2010년 7월 9일 ~7월22일 - 2차 유연근무제도 운영실태 조사 : 2010년 7월26일~2010년 8월 13일
조사기준시점	- 2009년 7월 1일~2010년 6월 30일(지난 1년)
조사방법	- 유연근무제도 도입률 조사 : CATI 전화면접 조사 - 유연근무제도 운영 실태 조사 : 방문면접 조사

〈표 IV-2〉 조사에 사용된 유연근무형태 및 정의

제도	정의	예시
단시간 근로제도	① 정규직보다 짧게 일하는 시간제	하루에 4시간 일하거나 1주일에 3일 일하는 등 정규직보다 짧게 근무 ※ 비정규직 시간제, 정규직 시간제 모두 포함
	② 정규직 육아기 근로시간 단축제도	정규직근로자가, 육아 등을 위해 일정 기간 동안 근로시간을 4시간으로 줄여서 일하거나 1주일에 3일만 일하다가, 그 이후에 다시 원래대로 일하는 제도 ※ 임금은 근로시간이 단축된 만큼 삭감하고 받음
선택적 근로 시간 제도	- 근로자가 출퇴근시간을 시차를 두거나, 혹은 일정한 기간 이내에서 총근로시간을 정하고 출퇴근시간을 자유롭게 정하는 제도	
	① 출퇴근 시간에 시차를 두고 근로하는 제도	(예) 기존 '출근 아침 9시, 퇴근 6시' ☞ '출근 8시, 퇴근 5시', ☞ '출근 10시, 퇴근 7시'
탄력적 근로 시간 제도	② 근로자가 시간대, 날짜를 자유롭게 결정	(예) 1주일에 총 40시간을 근무하되, 월화는 오후 9시까지 3시간 씩 6시간 더 일하고, 목금은 오후 3시까지 6시간 덜 일하고 퇴근 (※ '월화'는 시간외수당을 지급하지 않음)
	- 주(週) 혹은 월(月) 단위로 전체 근로시간은 동일하나, 특정한 주에 많이 일하는 대신에 다른 주에 적게 일하는 제도	
탄력적 근로 시간 제도	① 2주 단위의 탄력적 근무제	(예) 총 2주에 80시간 근로 ☞ 첫째 주는 하루에 10시간씩 총 50시간하고, 둘째주는 하루에 6시간씩 총 30시간 일해서, 2주에 총 80시간 근로하는 경우 (※ 첫째 주에 초과근무한 10시간에 대해서 시간외수당을 지급하지 않음)
	② 2개월 이내 탄력적 근무제	(예) 한달에 총 120시간 근로 ☞ 첫째 달에는 하루 10시간씩 주 50시간(한 달에 총 200시간, 정상근로보다 40시간 더 일함) 둘째 달에는 하루 6시간씩 주 30시간(한 달에 총 120시간, 40시간 덜 일하는 제도) (※ 첫 번째 달에 초과 근무한 40시간에 대해서 시간외수당을 지급하지 않음)
재택 근무제	- 1주일에 하루 이상을 사무실이 아닌 '집'에서 업무를 수행	
원격 근무제	- 1주일에 하루 이상을 사무실이 아닌, 주거 밀집지역에서 혹은 이동하면서, 컴퓨터, 정보통신기기 등을 이용하여 업무를 수행하는 형태	(예) 정보통신 모기업의 경우, 아파트 밀집지역에 아파트를 임대, 개조하여 사무실로 만들어서 5-10명을 근무하게 함. 업무는 컴퓨터, 정보통신기기를 이용하여 지시받고 보고 함.
재량 근로 시간제	- 업무특성으로 인해 업무 수행방법을 근로자의 재량에 맡길 필요가 있어서, 노사합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도	(예) 전산개발업무와 같이 사업주의 구체적인 업무지시가 어렵고 근로자가 재량을 가지고 업무를 수행할 필요가 있을 경우, 기업주와 근로자가 사전에 정한 시간만큼 일한 것으로 인정하는 제도
보상 휴가제	- 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서 임금 지급 대신에, 휴가를 부여하는 제도	(예) 디자인이 주된 업무인 광고대행업체의 경우, 창의성과 아이디어가 중요하여 연장근로수당보다 보상휴가를 제공함

나. 표본설계

근무유형별 근로실태를 파악하기 위한 표본조사의 모집단은 「2008년 사업체 노동실태조사」의 상시근로자 10인 이상인 216,660개의 사업체(단, 농업, 임업 및 어업(A), 공공행정, 국방 및 사회보장행정(O), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(S), 가구 내 고용활동(T), 국제 및 외국기관(U)는 제외)를 대상으로 하였다(<표 IV-3> 참고).

표본설계는 업종(산업분류 대분류)별, 종사자 규모별로 다단계 층화추출하였다. 표본틀(sample frame)은 2008년 사업체노동실태현황에서 10인 이상 사업체를 기준으로 하여, 표본배분은 95% 신뢰수준에서 허용오차 ±3~5%로 하였다. 이와 같은 방법으로 표본 추출된 표본사업체의 규모는 10,000개 사업체이었다.<표 IV-4> 참고).

기본적으로 표본추출에서 전체 모집단에서 상시근로자 300인 이상 사업체는 전수 조사하였다. 300인 미만 사업체에서는 상시근로자 10-29인 사업체가 70% 이상을 차지하고 있다. 이에 따라 10-29 사업체가 과다하게 할당되는 문제를 해결하기 위해서 산업별, 규모별 역배분(power allocation)을 이용하여 할당하였다. h층에 할당된 표본의 크기는 역배정에서 p=0.5를 이용하여 만든 식은 다음과 같다. 식 (1)에서 n_h 는 층 h에 할당된 표본, N_h 는 층 h의 모집단 크기, S_h 는 층 h의 상시근로자 수의 표준편차, n^* 는 주어진 전체 표본 수이다.

$$n_h = n^* \left(\frac{(N_h S_h)^p}{\sum_{h=1}^5 (N_h S_h)^p} \right) \quad (1)$$

또한 사업체 총계 추정식은 식 (2)와 같고, 또한 분산 추정식은 식 (3)과 같다. 식 (2)에서 $\hat{\tau}$ 는 사업체 총계의 추정치, \bar{y}_h 는 층 h의 표본평균, w_h 는 층 h의 가중치, N 는 전체 모집단 크기이다. 식 (3)에서 n_h 는 층 h에 할당된 표본의 크기, N_h 는 층 h의 모집단 크기, S_h^2 는 층 h의 분산, w_h 는 층 h의 가중치를 각각 나타낸다.

- 사업체 총계 추정: $\hat{\tau} = N \bar{y}_{st} \quad (2)$

$$\bar{y}_{st} = \sum_{h=1}^L w_h \bar{y}_h$$

- 분산의 추정:

$$Var(\hat{\tau}) = N^2 Var(\overline{y_{st}}) \quad (3)$$

$$Var(\overline{y_{st}}) = \sum_{h=1}^L w_h^2 \frac{S_h^2}{n_h} \frac{N_h - n_h}{N_h}$$

마지막으로 2차 사업체의 유연근무제 운영현황 조사의 경우 조사무응답 등으로 문제를 해결하였다. 일반적으로 복합표본조사(complex sample survey)의 가중치는 ① 설계가중치 ② 무응답, 이상점 보정 ③ 사후 층화에 대한 보정 등을 통합하여 산정한다. 무응답, 이상점 보정이 BLS의 가중치 산정법을 활용하기도 하였지만 보통 응답률이 비교적 낮은 경우 무응답, 이상점 보정과 사후 층화에 대한 보정은 갈퀴법(raking method)에 의해 보정이 이루어진다. 본 조사에서는 사업체 표본을 갈퀴법에 의한 사후 층화보정을 하였다.

〈표 IV-3〉 모집단 : 2008년 사업체노동실태현황에서 10인 이상 사업체

(단위 : 개)

산업	전체	10~29	30~49	50~99	100~199	200~299	300~499	500~999	1000+
전체	216,660	157,472	28,960	18,392	7,319	2,118	1,329	693	377
광업	391	285	67	28	5	1	2	1	2
제조업	58,320	40,943	8,420	5,344	2,364	622	335	180	112
전기,가스,증기및수도사업	557	152	135	162	56	27	8	9	8
하수·폐기물처리,원료재생 및환경복원업	1,606	1,175	266	136	19	7	3	0	0
건설업	20,210	15,387	2,651	1,419	484	145	75	30	19
도매 및 소매업	28,195	22,798	2,775	1,602	656	210	113	36	5
운수업	9,825	5,575	1,490	1,429	946	251	92	32	10
숙박 및 음식점업	11,325	9,690	1,008	470	92	28	21	13	3
출판,영상,방송통신및정보서비스업	6,634	3,998	1,145	938	352	101	47	36	17
금융 및 보험업	18,574	13,201	3,489	1,422	252	73	80	36	21
부동산업 및 임대업	7,728	6,527	741	309	97	27	12	9	6
전문,과학및기술서비스업	9,967	6,981	1,282	922	401	163	121	64	33
사업시설관리및사업지원서비스업	7,118	3,627	1,075	1,107	627	250	257	131	44
교육서비스업	11,942	8,221	1,840	1,378	287	57	63	59	37
보건업및사회복지서비스업	14,098	10,855	1,502	1,086	392	95	60	52	56
예술,스포츠및여가관련서비스업	1,894	1,176	258	213	173	40	27	3	4
협회및단체,수리및기타개인서비스업	8,276	6,881	816	427	116	21	13	2	0

〈표 IV-4〉 산업, 종사자 규모별 표본 사업체 수

(단위 : 개)

산업	전체	10~29	30~49	50~99	100~199	200~299	300~499	500~999	1000+
전체	10,000	3,557	1,547	1,243	763	491	1,329	693	377
광업	86	42	20	13	5	1	2	1	2
제조업	1,751	500	230	184	130	80	335	180	112
전기,가스,증기및수도사업	158	31	25	30	20	27	8	9	8
하수·폐기물처리,원료재생 및환경복원업	172	80	40	31	11	7	3	0	0
건설업	744	310	130	95	55	30	75	30	19
도매 및 소매업	863	375	133	101	64	36	113	36	5
운수업	628	185	97	95	77	40	92	32	10
숙박 및 음식점업	466	243	80	54	24	28	21	13	3
출판,영상,방송통신및정보서 비스업	493	159	85	77	47	25	47	36	17
금융 및 보험업	735	289	149	95	40	25	80	36	21
부동산업 및 임대업	393	204	68	44	25	25	12	9	6
전문,과학및기술서비스업	674	208	90	76	50	32	121	64	33
사업시설관리및사업지원서 비스업	853	152	82	84	63	40	257	131	44
교육서비스업	656	229	108	93	42	25	63	59	37
보건업및사회복지서비스업	682	259	98	83	50	24	60	52	56
예술,스포츠및여가관련서비 스업	254	86	40	36	33	25	27	3	4
협회및단체,수리및기타개인 서비스업	392	205	72	52	27	21	13	2	0

2. 사업체 유연근무제 도입 및 활용

가. 유연근무제 도입 현황

우리나라 상시근로자 10인 이상 사업체 중에서 유연근무제 즉, 단시간 근로제도, 선택적 근로시간제도, 탄력적 근로시간제도, 재택근무 혹은 원격근무제, 재량 근로시간제, 그리고 보상휴가제를 1개 이상 도입한 사업체는 30.3%로 나타났다. 조사된 사업체의 유연근무제 도입 제도 수를 보면, 앞에서 언급한 제도 중에서 1

개 제도만 도입한 사업체는 20.2%, 2개 6.8%, 3개 2.2%, 그리고 4개를 도입하고 있는 사업체 비율은 1.1%이었다.

그리고 전체 조사된 사업체 중에서 지난 1년 동안 제도를 활용하고 있는 사업체는 27.0%이었다. 즉, 전체 사업체 중에서 제도를 도입한 사업체는 30.3%인데, 실제 제도 활용 사업체는 27.0%(제도 도입 사업체의 활용율; 89.1%)이었고 제도 도입은 하였으나 활용하고 있는 사업체가 3.3%(미활용율 10.9%)이었다.

한편 유연근무 제도를 도입한 2,755개 사업체 중 현재 이 제도를 활용하고 있는 사업체는 2,454개로 나타났다. 즉 전체 사업체 중 유연근무 제도를 활용하고 있는 사업체는 27.0%로, 전체 사업체의 3.3%는 제도를 도입하였지만 이를 활용하지 않는 것으로 나타났다. 제도 활용은 도입개수와 관계없이 1개의 유연근무만을 활용하는 사업체는 18.7%이고 2개는 5.9%, 그리고 3개, 4개, 5개는 각각 1.7%, 0.5%, 0.2%로 나타났고, 조사대상 사업체(9,087개) 중 1개의 사업체가 6개의 유연근무제도를 활용하고 있었다.

〈표 IV-5〉 유연근무제도 도입 사업체

(단위 : 개, %)

구분		제도도입 사업체 비율 ¹⁾	제도활용 사업체 비율 ¹⁾	제도 도입업체의 제도 활용율 ²⁾
제도 없음		150,974(69.7)		
제도 있음	1개	43,688(20.2)	40,462(18.7)	92.6
	2개	14,795(6.8)	12,724(5.9)	86.0
	3개	4,846(2.2)	3,768(1.7)	77.8
	4개	1,617(0.7)	1,154(0.5)	71.4
	5개	650(0.3)	395(0.2)	60.7
	6개	91(0.0)	14(0.0)	15.7
	소계	65,687(30.3)	58,517(27.0)	89.1
전체 조사된 사업체		216,661(100.0)		

주: 1) 도입(활용)비율은, 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

2) 활용율은 제도 도입사업체 중에서 제도 활용 사업체 비율을 나타냄.

개별 유연근무제도의 도입 현황을 보면, 전체 사업체 중에서 단시간 근로제도를 도입한 사업체는 13.7%이었다. 그 다음으로 사업체가 많이 도입한 유연근무제는 보상휴가제로 11.6% 사업체가 도입하였고, 탄력적 근로시간제가 7.3%, 선

택적 근로시간제 6.1%, 원격근무제 2.8%, 재량근무제 2.2% 순이었다. 그리고 재택근로시간제를 도입한 사업체 비율은 1.6%로 가장 도입율이 낮았다.

유연근무제 도입 사업체의 제도 활용 현황을 보면, 단시간 근로시간제를 도입한 사업체 중에서 지난 1년 동안 제도를 활용한 근로자가 있는 사업체 비율 즉, 사업체 제도 활용율은 91.4%이었다. 그리고 선택적 근로시간제는 85.2%, 탄력적 근로시간제는 80.0%이었다. 즉, 선택적 근로시간제나 탄력적 근로시간제를 도입한 사업체는 단시간 근로제도보다 제도 활용이 다소 낮았다. 원격근무제를 도입한 사업체의 제도 활용율은 91.8%로 상당히 높는데 비해서, 재택근무제는 73.8%로 상대적으로 재택근무제의 활용율은 저조하였다. 재량근로시간제도 79.3%로 다소 제도를 도입하여도 활용율이 낮았다. 보상휴가제는 제도한 사업체의 83.2%가 활용하고 있었다.

〈표 IV-6〉 유형별 유연근무제도 도입 및 활용

(단위 : 개, %)

구분	단시간 근로제도	선택적 근로시간제	탄력적 근로 시간제	재택 근무제	원격 근무제	재량 근로 시간제	보상 휴가제
도입 ¹⁾	29,726(13.7)	13,119(6.1)	15,753(7.3)	3,447(1.6)	6,079(2.8)	4,838(2.2)	25,118(11.6)
활용 ¹⁾	27,189(12.5)	11,188(5.2)	12,638(5.8)	2,561(1.2)	5,591(2.6)	3,846(1.8)	20,879(9.6)
활용율 ²⁾	91.4	85.2	80.0	73.8	91.8	79.3	83.2

주: 1) 도입(활용)비율은, 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

2) 활용율은 제도 도입사업체 중에서 제도 활용 사업체 비율을 나타냄.

유연근무제도를 한 개 이상 도입한 사업체를 대상으로, 제도 도입 및 활용현황을 좀 더 자세히 보면, 앞에서 언급했듯이 다수의 사업체가 2개 이상의 유연근무제를 도입하고 있었다. 본 연구에서 조사한 유연근무제 중에서 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 재량근로시간제, 보상휴가제는 노사합의에 의해서 제도를 도입한다. 그럼에도 불구하고 이러한 다수의 유연근무제를 도입하고 있는 사업체의 제도 활용율을 보면, 상당수의 사업체는 도입한 유연근무제도를 모두 활용하고 있었다. 즉, 유연근무제를 1개 도입한 사업체의 85.4%가 제도를 활용하고 있었다. 제도를 2개 이상 도입한 사업체 중에서 도입한 제도를 모두 활용하고 있는 사업체 비율을 보면, 2개 도입 사업체의 경우 78.5%, 3개 70.8%, 4개 71.3%, 5개 60.7%, 6개 15.4%로 나타났다.

〈표 IV-7〉 유연근무제도 도입 개수별 제도 활용

(단위 : 개, %)

구분	활용하고 있는 제도 개수								계
	0개	1개	2개	3개	4개	5개	6개		
도입한 제도 개수	1개	14.6	85.4	-	-	-	-	-	43,688(100.0)
	2개	3.7	17.8	78.5	-	-	-	-	14,794(100.0)
	3개	4.1	6.6	18.5	70.8	-	-	-	4,846(100.0)
	4개	2.1	0.7	10.3	15.6	71.3	-	-	1,617(100.0)
	5개	0.0	18.3	8.0	12.7	0.3	60.7	-	651(100.0)
	6개	26.4	58.2	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	91(100.0)

또한 유연근무제를 2개 이상 도입한 사업체의 도입 및 활용 제도 유형을 보면, ‘단시간과 보상휴가’를 모두 도입한 사업체가 2개를 도입한 사업체의 19.4%로 가장 많았다. 그 다음은 ‘단시간+출퇴근자율시간제’(17.6%), ‘단시간+탄력적근로’(16.7%), ‘탄력적 근무+보상휴가제’(12.6%) 순으로 많았다. 그리고 전반적으로 재택근로제, 원격근무제, 재량근로시간제는 각각의 제도 도입율도 낮았지만, 다른 제도와 함께 도입한 사업체 비율도 낮았다. 이와 같은 현상은 우리나라의 경우 유연근로시간제도를 도입한 사업체는 다소 있었으나, 근무장소를 유연하게 운영하는 유연근무제도는 아직까지 활용이 낮기 때문인 것으로 보인다.

또한 유연근무제를 2개 도입한 사업체의 경우, 각 제도의 적용대상 근로자를 살펴보았다. 먼저 ‘단시간과 보상휴가’를 모두 도입한 사업체를 보면, 단시간근로제는 주로 단순노무직(해당 사업체의 40.5%), 서비스직 근로자(32.4%)를 대상으로 적용하였다. 이에 비해 보상휴가제는 사무직(31.0%), 서비스직(17.6%), 관리직(10.6%)를 대상으로 적용하였다. ‘단시간+탄력적근로’를 도입한 사업체의 경우 단시간근로자는 서비스직(44.9%), 단순노무직(28.2%) 사무직(9.0%)을 중심으로 적용하고 있는데 비해, 탄력적 근로시간제는 서비스직(46.2%), 사무직(15.4%), 단순노무직(10.3%), 기술 및 준전문직(9.0%), 관리직 및 준전문직(11.5%) 등 다양한 직종을 대상으로 하였다.

두 개 이상 유연근무제를 도입한 사업체의 제도 활용율을 보면, ‘단시간+출퇴근자율시간제’ 제도 활용율이 가장 높았다. ‘단시간+보상휴가’, ‘단시간+탄력적근로’, ‘탄력적근로+보상휴가’의 활용율은 상대적으로 다소 낮았다.

〈표 IV-8〉 2개의 유연근무제도 도입 사업체 비율과 제도 활용

(단위 : 개, %)

구분	도입제도 유형별 분포	제도 활용 사업체 비율			
		소계	미활용	1개 활용	2개 활용
단시간+보상휴가	19.4	100.0	4.5	21.2	74.3
단시간+출퇴근자율	17.6	100.0	1.6	6.9	91.5
단시간+탄력적근로	16.7	100.0	0.3	18.9	80.8
탄력적근로+보상휴가	12.6	100.0	9.7	15.8	74.5
출퇴근자율+보상휴가	6.3	100.0	3.6	27.4	69.0
출퇴근자율+탄력적 근로	4.8	100.0	8.5	5.9	85.6
원격+보상휴가	3.4	100.0	0.4	16.3	83.3
재택+보상휴가	3.3	100.0	2.2	61.9	35.8
단시간+원격	2.5	100.0	0.0	15.2	84.8
탄력적근로+재량	2.0	100.0	5.5	44.0	50.5
재량+보상휴가	1.9	100.0	5.0	6.1	88.9
출퇴근자율+원격	1.6	100.0	14.9	19.5	65.6
출퇴근자율+재량	1.5	100.0	0.0	15.1	84.9
원격+재량	1.4	100.0	0.0	21.8	78.2
탄력적근로+원격	1.3	100.0	0.0	6.5	93.5
출퇴근자율+재택	0.9	100.0	0.0	12.0	88.0
단시간+재량	0.8	100.0	0.0	1.8	98.2
탄력적근로+재택	0.8	100.0	6.5	0.0	93.5
재택+원격	0.6	100.0	0.0	2.4	97.6
단시간+재택	0.4	100.0	12.5	14.3	73.2
재택+재량	0.3	100.0	0.0	100.0	0.0
소계(2개 유연근무제도)	100.0(14,795)	100.0	3.7	17.8	78.5

주 : 1) 제도 도입 사업체 비율은 전체 사업체 중 해당 제도 도입 비율
 2) 제도 활용 사업체 비율은 제도 도입한 사업체 중 활용비율임.

3개의 유연근무제도를 도입한 사업체는 전체 사업체의 2.23%이었다. 제도 활용율을 보면, 3개 제도를 모두 활용하고 있는 사업체비율은 70.8%이었고, 2개 제도만 활용하고 있는 비율이 18.5%, 1개 제도만 활용하고 있는 기업 6.6%, 그리고 제도를 도입하였으나 하나도 활용하고 있지 않은 사업체 비율이 4.1%이었다.

도입형태별로 보면 ‘단시간+출퇴근자율+탄력’ 제도를 도입한 비율(세 개 제도 도입사업체의 28.5%로 가장 높고 ‘단시간+출퇴근자율+보상휴가’와 ‘단시간+탄력+보상휴가’를 도입한 사업체가 각각 전체 사업체의 12.7%와 10.5%를 차지하였다. 이 중에서 ‘단시간+출퇴근자율+탄력’ 세 제도를 도입한 사업체의 각 제도의 적용 근로자집단을 보면, 단시간근로제도는 서비스직(55.1%)과 단순노무직

(24.5%), 시차출퇴근제는 서비스직(46.9%), 관리직 및 준전문직(24.5%), 그리고 탄력적근로시간제는 서비스직(44.9%)과 관리직 및 준전문직(24.5%), 사무직(12.2%)로 다소 차이를 보였다.⁴⁹⁾

이들 사업체의 경우 제도를 모두 활용하는 비율은 낮았다. 즉, ‘단시간+출퇴근자율+탄력’을 도입한 사업체 중에서 3개 제도를 모두 활용하고 있는 사업체 비율은 78.8%, ‘단시간+출퇴근자율+보상휴가’의 경우 81.3%, ‘단시간+탄력+보상휴가’는 63.1%이었다.

〈표 IV-9〉 3개의 유연근무제도 도입 사업체 비율과 제도 활용

(단위 : 개, %)

구분	제도 도입 사업체 비율	제도 활용 사업체 비율			
		미활용	1개 활용	2개 활용	3개 활용
단시간+출퇴근자율+탄력	28.5	0.4	1.6	19.3	78.8
단시간+출퇴근자율+재택	3.7	0.0	0.0	13.3	86.7
단시간+출퇴근자율+재량	3.3	0.0	0.0	0.0	100.0
단시간+출퇴근자율+보상휴가	12.7	6.0	7.3	5.4	81.3
단시간+탄력+보상휴가	10.5	4.5	5.5	26.9	63.1
단시간+재택+원격	2.2	0.0	0.0	86.8	13.2
단시간+재량+보상휴가	3.6	0.0	26.0	62.7	11.3
출퇴근자율+탄력+보상휴가	5.5	17.2	23.1	9.3	50.4
탄력+재량+보상휴가	6.1	5.1	2.7	21.1	71.1
재택+원격+보상휴가	2.5	0.0	21.1	0.0	78.9
계	100.0(4,846)	4.1	6.6	18.5	70.8

주 : 1) 제도 도입 사업체 비율은 전체 사업체 중 해당 제도 도입 비율

2) 제도 활용 사업체 비율은 제도 도입한 사업체 중 활용비율임.

나. 산업별 유연근무제 도입 현황

산업별로 기업의 유연근무제 도입현황을 보면, 먼저 유연근무제를 1개 이상 도입하고 있는 사업체의 업종별 분포는 <표 IV-10>과 같았다. 조사결과에 의하면 제도 도입율이 가장 높은 업종은 ‘숙박 및 음식점업’으로 64.7%이었고, 그 다

49) 시차출퇴근제의 경우 적용직종은 관리직 14.3%, 전문직 10.2%, 그리고 사무직 10.2%, 단순노무직 10.2%임. 탄력적 근로시간제는 관리직 16.3%, 전문직 8.2%, 단순노무직 10.2%, 기술직 및 준전문직 6.1%임.

음은 ‘전기, 가스, 증기 및 수도사업’으로 해당업종 사업체의 52.8%가 도입하였고 ‘예술, 스포츠 및 여가관련서비스업’(50.1%), ‘교육서비스업’(46.6%), ‘보건업 및 사회복지서비스업’(41.8%)이었다. 이들 업종에서는 사업체의 40% 이상이 유연근무제를 1개 이상 도입하고 있었다.

이에 비해 ‘광업’은 7.7%의 사업체만이 유연근무제도를 도입한 것으로 나타났고, ‘제조업’은 19.0%로 전체산업의 평균도입비율(30.3%)과 비교하여 크게 낮은 등, 광공업의 유연근무제 도입비율이 낮았다. ‘건설업’과 ‘부동산업 및 임대업’의 사업체도 각각 20.4%와 15.6%로 상당히 도입 사업체 비율이 낮았다.

유연근무제를 도입한 사업체 중에서 제도 활용율을 보면, 제도 도입비율이 높은 ‘숙박 및 음식점업’의 활용율이 97.5%로 상당히 높았다. 그 다음은 협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업(95.6%), 보건업 및 사회복지서비스업(93.9%), 운수업(93.3%), 도매 및 소매업(92.3%), 건설업(92.0%) 순이었다. 이에 비해 광업(40.0%), 금융 및 보험업(72.1%), 전기, 가스, 증기 및 수도사업(76.5%)은 상대적으로 제도 활용율이 낮았다.

〈표 IV-10〉 산업별 유연근무제도 도입 및 제도 활용

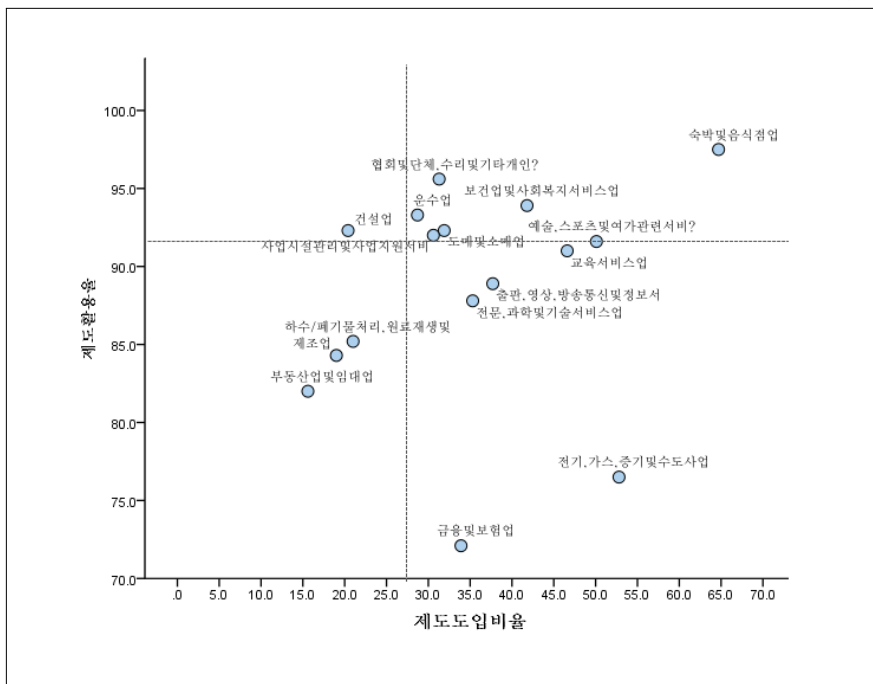
(단위 : 개, %)

산 업	제도도입 ¹⁾ 사업체 비율	제도활용 ¹⁾ 사업체 비율	제도 도입사업체 제도 활용율
광업	7.7	3.1	40.0
제조업	19.0	16.0	84.3
전기, 가스, 증기 및 수도사업	52.8	40.4	76.5
하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	21.0	17.9	85.2
건설업	20.4	18.8	92.0
도매 및 소매업	31.9	29.5	92.3
운수업	28.7	26.8	93.3
숙박 및 음식점업	64.7	63.1	97.5
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	37.7	33.6	88.9
금융 및 보험업	33.9	24.4	72.1
부동산업 및 임대업	15.6	12.8	82.0
전문, 과학 및 기술서비스업	35.3	31.0	87.8
사업시설관리 및 사업지원서비스업	30.6	28.2	92.3
교육서비스업	46.6	42.4	91.0
보건업 및 사회복지서비스업	41.8	39.2	93.9
예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	50.1	45.9	91.6
협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업	31.3	30.0	95.6
계	65,687(30.3)	58,517(27.0)	89.1

주: 1) 도입(활용)비율은, 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

산업별로 유연근무제 사업체 비율과 제도의 활용을 간의 관계를 보면, 양자의 관계는 일률적이기 보다는 업종의 특성에 따라 차이를 보였다. 즉, <그림 IV-1>에서 보는 바와 같이, 숙박 및 음식업, 보건업 및 사회복지서비스업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업은 제도 도입비율도 높고 활용율도 높은 업종이었다. 이와 같은 산업은 업종특성상 유연근무제의 활용이 적합한 것으로 보인다. 그리고 운수업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 건설업은 제도 도입비율은 낮지만, 제도를 도입한 사업체의 경우 활용율은 상당히 높은 업종에 속했다. 이들 산업은 유연근무제가 업종 전반이 아니라 제한된 업종에 적합한 것으로 보인다. 이에 비해 전기, 가스, 증기 및 수도산업은 제도 도입비율은 높으나 제도 활용율은 상대적으로 낮았다. 제조업, 부동산업 및 임대업은 제도도입비율과 활용율이 모두 낮은 업종이었다.

(단위 : 개, %)

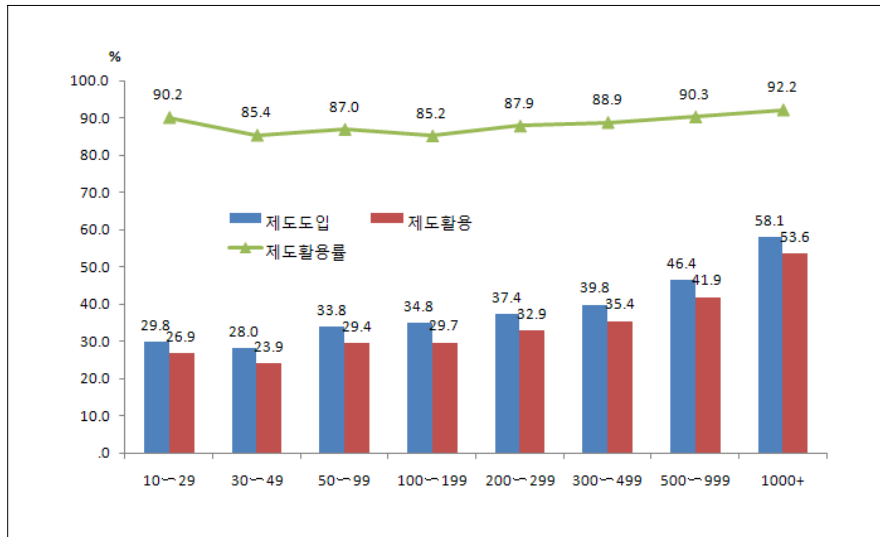


<그림 IV-1> 사업체 유연근무제 도입비율과 활용율 관계

다. 기업규모 및 여성근로자비율별 도입 현황

유연근무제도는 전반적으로 사업체의 규모가 클수록 도입비율 또한 높은 것으로 나타났다. 즉, 30-49인 규모의 사업체 도입비율은 28.0%이지만 500-999인 규모의 사업체 도입비율은 46.4%이고 1,000인 이상 규모를 가진 사업체의 도입비율은 58.1%로 나타났다. 규모별 유연근무제도의 도입과 활용정도의 차이는 크지 않았지만, 전반적으로 규모가 클수록 제도의 활용률은 높았다. 즉, 종업원 수 30-49인 사업체의 활용율은 85.4%인데 비해서, 300~499인은 88.9%, 그리고 종업원 수 1,000인 이상 사업체는 92.2%이었다.

(단위 : %)



〈그림 IV-2〉 규모별 유연근무제도 도입 및 제도 활용

규모별로 유연근무제도 도입수를 보면, 30-49인의 소규모 사업체의 경우 1개의 유연근무제도를 도입한 사업체 비율이 18.4%이고 9.6%의 사업체는 2개 이상의 유연근무제도를 도입한 것으로 나타났다. 500-999인의 중견 규모 사업체의 경우 1개의 유연근무제도만 도입한 비율은 27.9%이고 2개 이상의 도입비율은 18.5%로 나타났다. 그리고 1,000인 이상의 대규모 사업체의 경우 1개의 유연근무제도만을 도입한 비율이 31.0%이고 2개 이상의 도입비율이 27.1%로 나타났다. 사업체 규모가 클수록 2개 이상 유연근무 도입수가 증가하지만 1개만 도입하는

사업체 수 또한 증가하기 때문에 규모별 유연근무제도 도입수의 차이는 크지 않았다. 규모별로 유연근로제도를 도입한 사업체의 평균 도입 개수를 보면, 30-49인 규모 사업체 중 제도를 도입한 사업체의 평균 도입 개수는 1.53개이고, 500-999인은 1.66개, 1,000인 이상은 1.71개로 규모별 도입개수가 증가하는 경향을 가지고 있지만, 그 차이는 크지 않은 것으로 나타났다.

〈표 IV-11〉 규모별 유연근무 도입 수

(단위 : 개, %)

규모	제도 미도입 사업체 비율	제도도입 사업체 비율							평균 제도수
		도입 비율	1개	2개	3개	4개	5개	6개	
10~29	70.2	29.8	20.0	6.8	1.9	0.8	0.3	0.0	1.48
30~49	72.0	28.0	18.4	5.8	2.8	0.6	0.3	0.1	1.53
50~99	66.2	33.8	22.3	7.2	3.5	0.5	0.3	0.0	1.50
100~199	65.2	34.8	23.1	8.5	2.3	0.8	0.1	0.0	1.46
200~299	62.6	37.4	22.2	9.8	3.8	1.5	0.1	0.0	1.60
300~499	60.2	39.8	25.6	9.5	3.2	0.9	0.4	0.2	1.52
500~999	53.6	46.4	27.9	10.4	5.2	2.0	0.9	0.0	1.66
1000+	41.9	58.1	31.0	17.0	5.8	3.7	0.5	0.0	1.71
계	150,974 (69.7)	65,687 (30.3)	43,688 (20.2)	14,795 (6.8)	4,846 (2.2)	1,617 (0.7)	650 (0.3)	91 (0.0)	1.49

주 : 평균제도 수는 제도 도입 사업체의 평균제도 도입수를 말함.

유연근무제도 도입 사업체를 규모와 유형별로 보면, 규모에 따라 약간 다른 증감 형태를 보이지만 전반적으로 규모가 클수록 유연근무제도를 도입하는 사업체 비율도 높게 나타났다.

유연근무제도는 남성근로자보다 가사와 육아의 책임을 안고 있는 여성근로자 근로조건에 더 큰 영향을 미칠 것이다. 특히 단시간 근로제도, 선택적 근로시간제, 재택 혹은 원격근무 등의 유연근무제도는 우리나라와 같이 여성이 전적으로 가사와 육아를 책임지고 있는 현실에서 기혼여성임금근로자에게 유용한 제도로 활용될 수 있다. 또한 기업적 측면에서도 유능한 여성인력을 확보할 수 있는 도구로 유연근로제도는 활용될 수 있게 되므로, 여성근로자의 비율이 높은 사업체에서 도입비율이 높을 것으로 추정할 수 있다.

이에 사업체의 여성근로자 비율에 따라 유연근무제도의 도입비율에 차이가 있는가를 살펴보았다. <표 IV-12>를 보면, 여성근로자의 비율이 70%미만에서는 여성근로자 비율이 높은 사업체일수록 제도를 도입하는 사업체가 많았지만, 70%이상인 사업체에서는 제도도입 사업체 비율이 오히려 하락하는 것으로 나타났다. 즉, 여성근로자 비율이 10%미만인 사업체의 경우 제도 도입 비율이 23.5%로 낮지만, 50~69%인 사업체의 제도 도입 비율은 44.2%로 두 배 가까이 높게 나타나고 70~89%와 90% 이상인 사업체의 경우 각각 이보다 약간 낮은 39.4%와 35.2%가 유연근무제도를 도입한 것으로 나타났다. 한편 제도 활용률의 경우 여성근로자 비율이 70%이상인 사업체에서 94%이상 높은 활용률을 보인 반면, 여성근로자 비율이 30~69%인 사업체에서 86%대로 상대적으로 낮은 비율을 보였다.

<표 IV-12> 여성근로자의 비율별 유연근무제도 도입 사업체와 제도 활용

(단위 : 개, %)

여성근로자 비율	제도도입 사업체 비율	제도활용 사업체비율	제도 활용률
10% 미만	23.5	20.6	87.9
10~29%	22.9	20.2	88.4
30~49%	33.3	28.9	86.8
50~69%	44.2	38.4	86.9
70~89%	39.4	37.2	94.5
90% 이상	35.2	33.2	94.2
계	65,687(30.3)	58,517(27.0)	89.1

유연근무제도를 도입한 사업체의 평균 도입개수는 1.49개이며 여성비율이 커질수록 제도도입수가 증가하는 것으로 나타났다. 제도 도입 시, 여성근로자 비율이 10%미만인 경우는 평균 1.39개를 도입하였고, 50~69%인 경우는 평균 1.58개, 그리고 90%이상 인 경우는 1.65개를 도입한 것으로 나타났다.

〈표 IV-13〉 여성근로자 비율별 유연근무 도입 수

(단위 : 개, %)

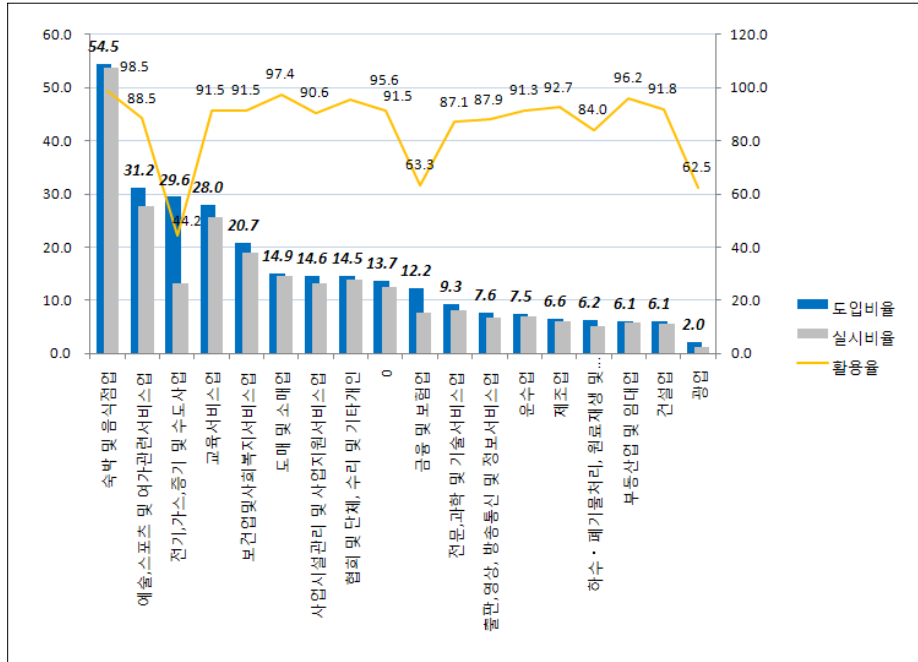
여성근로자 비율	제도도입 사업체 비율	제도도입 사업체 비율							
		도입 계	1개	2개	3개	4개	5개	6개	평균
10% 미만	76.5	23.5	17.2	4.5	1.0	0.6	0.2	0.0	1.39
10~29%	77.1	22.9	16.1	5.2	1.1	0.3	0.2	0.0	1.40
30~49%	66.7	33.7	23.1	6.7	2.4	0.4	0.4	0.2	1.46
50~69%	55.8	44.2	27.5	10.0	4.9	1.4	0.4	0.0	1.58
70~89%	60.6	39.4	23.4	10.9	3.7	1.0	0.4	0.0	1.58
90% 이상	64.8	35.2	20.7	8.9	3.1	2.1	0.4	0.0	1.65

3. 개별 유연근무제 도입 및 활용

가. 단시간 근로제도 도입 및 활용

개별 유연근무제별로 사업체 도입 현황을 업종별 보면, 먼저 단시간 근로제도를 도입한 사업체비율이 가장 높은 업종은 숙박 및 음식점업으로 54.5%이었다. 그 다음으로 단시간 근로제도의 도입비율이 높은 업종은, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(31.2%), 전기, 가스, 증기 및 수도사업(29.6%) 교육서비스업(28.0%) 보건업 및 사회복지서비스업(20.7%)이었다. 이에 비해 광업, 건설업, 부동산업 및 임대업, 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업, 제조업, 운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 전문, 과학 및 기술서비스업은 단시간 근로자를 도입한 사업체 비율이 10% 미만으로 상대적으로 적게 나타났다.

(단위 : %)



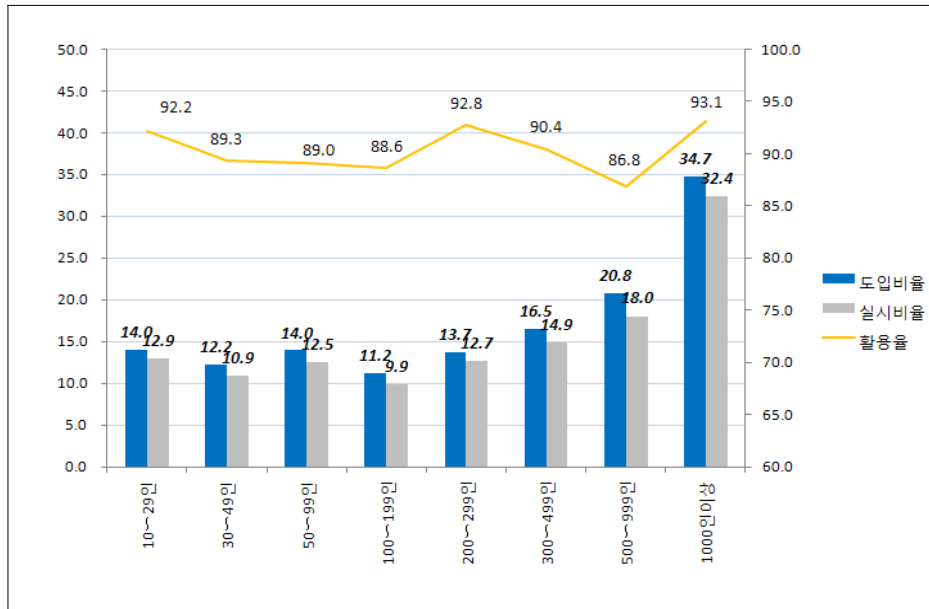
주: 1) 도입(활용)비율은, 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

〈그림 IV-3〉 산업별 단시간 근로제도 도입 및 활용율

단시간 근로제도의 도입 및 활용을 사업체 규모별로 보면, 종업원 수 100인 이상 사업체의 제도 도입율이 가장 높았다. 그리고 종업원 수 100인 이상 사업체를 보면, 상대적으로 사업체 규모가 클수록 단시간제도를 도입한 사업체 비율이 높아지는 특징을 보였다. 그러나 종업원 수 300인 미만의 중소기업에서는 약간의 차이가 있기는 하나, 단시간제도 도입 사업체 비율은 11~14%로 비슷하였다.

단시간제도를 도입한 사업체의 제도 활용정도를 보면, 상대적으로 종업원 수 1,000인 이상의 대기업과 종업원 수 10~29인의 소규모 사업체의 제도 활용율이 93% 내외로 높았다. 그리고 종업원 수 200~499인 사업체도 활용율이 다소 높았다. 나머지 규모에서는 활용율이 85~90%로 비슷하였다.

(단위 : %)



주: 1) 도입(활용)비율은, 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

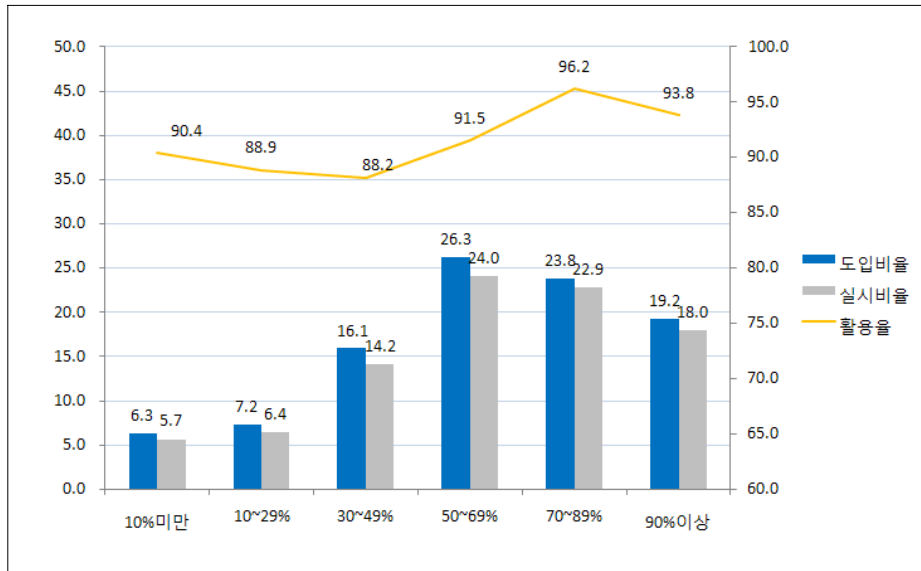
〈그림 IV-4〉 규모별 단시간 근로제도 도입 및 활용율

기업의 여성근로자 비율별 단시간 근로제도 도입현황을 보면, 여성근로자비율이 50% 이상인 사업체는 그렇지 않은 사업체보다 단시간제도 도입비율이 훨씬 높았다. 단시간제도의 도입비율이 가장 높은 사업체는 여성고용비율이 50~60% 대이었다. 그리고 여성고용비율이 50% 이상부터는 여성고용비율이 증가함에 따라 단시간제도 도입비율이 다소 하락하는 경향을 보였다. 이와 같은 현상은 단시간제도를 가장 많이 사용하고 있는 업종의 여성인력활용 특성에 기인한다.

동 조사에 의하면 단시간제도를 가진 종업원 수 10인 이상 사업체 수는 29,725 개인데, 이중에서 20.8%(6,170개)가 숙박 및 음식점업, 14.2%(4,213개)가 도소매업, 13.0%(3,856개)가 제조업, 11.2%(3,342개)가 교육서비스업, 그리고 7.6%(2,258개)가 금융보험업이었다. 이들 5개 업종에 속하는 사업체는 전체 단시간제도 도입사업체의 약 70%를 차지한다. 그런데 이들 5개 업종의 단시간제도 도입업체의 여성비율 분포를 보면, 제조업을 제외하고 50~60%대, 70~80%대인 사업체가 가장 많음에 따라서 이와 같은 현상을 보였다. 그러나 단시간제도 활용율을 보면

여성비율이 상당히 적거나 혹은 여성비율이 상당히 높은 사업체일수록 활용율이 높았다.

(단위 : %)



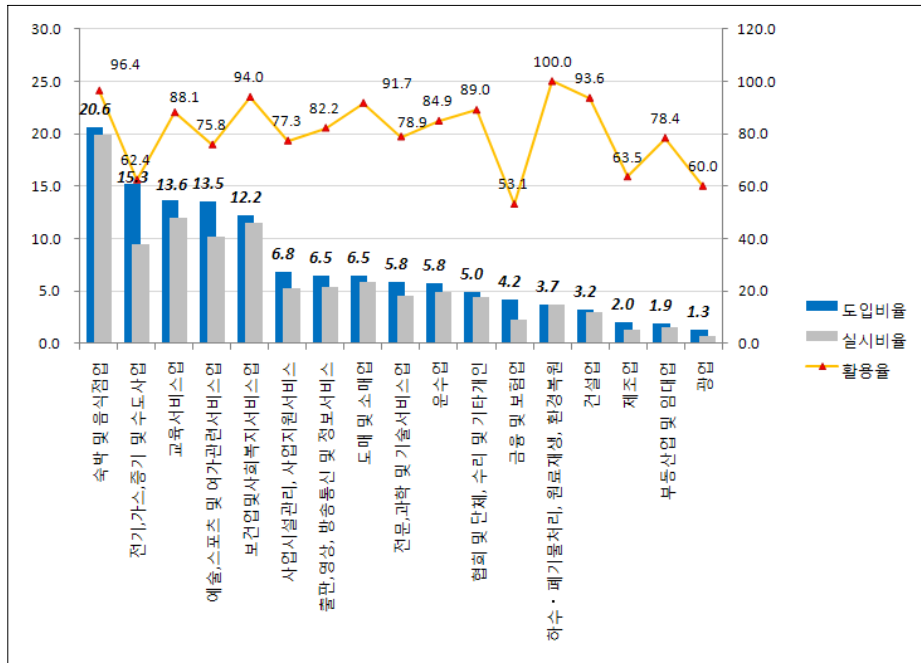
주: 1) 도입(활용)비율은, 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

〈그림 IV-5〉 여성근로자비율별 단시간 근로제도 도입 및 활용율

나. 선택적 근로제도 도입 및 활용

선택적 근로제도를 도입한 사업체비율이 가장 높은 업종은, 숙박 및 음식점업으로 20.6%(2,332개)가 제도를 도입하고 있었다. 그 다음은 전기, 가스, 증기 및 수도사업(15.3%), 교육서비스업(13.6%), 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업(13.5%), 보건업 및 사회복지서비스업(12.2%) 등 이었다. 나머지 업종은 선택적 근로시간제를 도입한 사업체 비율이 7% 미만으로 상당히 낮았다. 특히 부동산업 및 임대업, 제조업, 건설업은 선택적 근로시간제도를 도입한 사업체가 거의 없었다(<그림 IV-6>).

(단위 : %)



주: 1) 도입(활용)비율은, 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

〈그림 IV-6〉 산업별 선택적 근로제도 도입 및 활용율

선택적 근로시간제 활용현황을 보면, 선택적 근로시간제도를 도입한 사업체의 제도 활용율은 전반적으로 단시간제도보다 낮은 특징을 보였다. 그리고 전기, 가스, 증기 및 수도사업은 제도를 도입한 사업체 비율은 높으나, 실제 활용율은 상대적으로 낮았다. 이에 비해 보건 및 사회복지서비스업(활용사업체 수 1,721개)와 도매 및 소매업(1,822개)은 제도 활용이 상대적으로 높았다. 그리고 하수·폐기물처리, 원료재생, 환경복원업과 건설업은 제도를 도입한 사업체 비율은 낮으나, 제도 활용율은 상당히 높은 특징을 보였다.

기업규모별로 보면 종업원 수 500인 미만 사업체에서는 선택적 근로제도를 도입한 사업체 비율은 6% 내외로 비슷하였다. 500-999인, 1,000인 이상 사업체의 경우, 제도 도입 사업체 비율이 각각 9.5%, 11.9%로 상대적으로 높았다. 즉, 선택적 근로시간제는 상대적으로 규모가 큰 제도 도입 사업체 비율이 높은 특징을 보였다. 그러나 실제 제도를 도입한 사업체 구성비를 보면 전체 도입 사업체의

약 90%는 종업원 수 100인 미만의 소규모 사업체이었다.

〈표 IV-14〉 기업규모별 여성근로자비율별 선택적 근로제도 도입

(단위 : %)

기업규모	도입 비율	실시 비율	활용율	여성근로자 비율	도입 비율	실시 비율	활용율
10~29인	6.0	5.2	86.6	10%미만	3.8	2.8	73.7
30~49인	5.9	4.6	79.0	10~29%	3.0	2.3	77.6
50~99인	6.6	5.5	83.7	30~49%	5.4	4.5	83.3
100~199인	6.3	5.4	85.4	50~69%	9.7	8.6	88.9
200~299인	5.5	5.1	91.5	70~89%	10.6	9.8	92.1
300~499인	6.8	5.6	83.3	90%이상	12.8	11.7	91.5
500~99인	9.5	8.1	84.8				
1000인 이상	11.9	10.1	84.4				

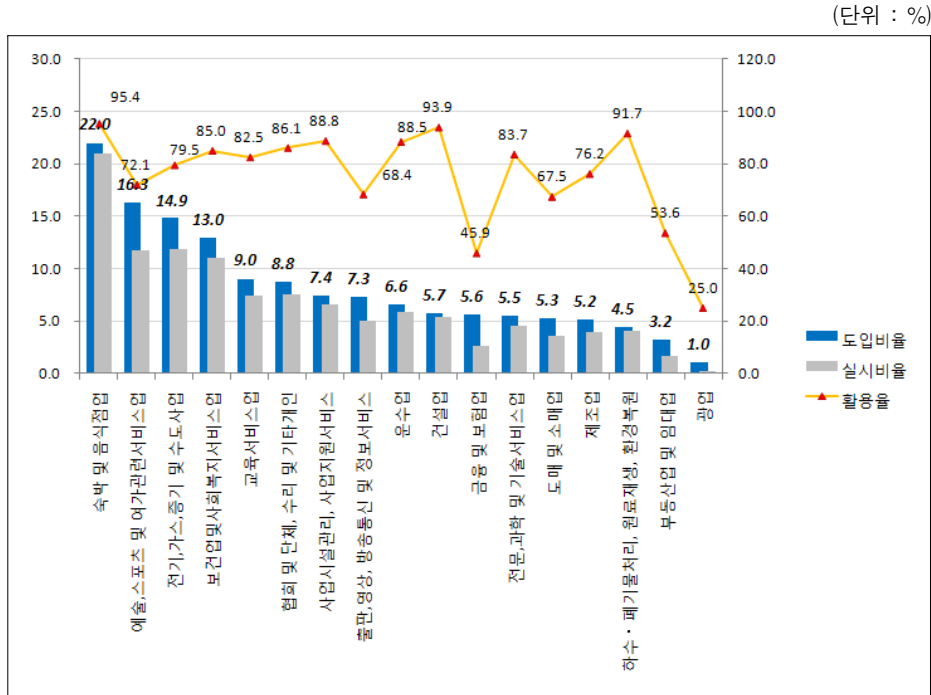
주: 1) 도입(활용)비율은, 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

여성근로자 비율별로 선택적 근로제도 도입 및 활용 현황을 보면, 전반적으로 여성근로자비율이 높은 사업체일수록 제도 도입비율이 높은 특징을 보였다. 뿐만 아니라 제도 도입한 사업체의 제도 활용율도 여성근로자 비율이 높을수록 높았다. 즉, 여성근로자 비율이 30% 미만인 사업체의 경우 제도 활용율이 80%도 되지 않았지만, 여성고용비율이 50% 이상인 사업체의 경우 제도 활용율이 개략 90%를 넘었다.

다. 탄력적 근로제도 도입 및 활용

탄력적 근로제도를 도입한 사업체비율이 가장 높은 업종은, 단시간 근로제도, 선택적 근로제도와 마찬가지로 숙박 및 음식점업이었다. 종업원 10인 이상인 숙박 및 음식점업 11,325개 중에서 탄력적 근로제도를 도입한 사업체 비율은 22.0%이었다. 그 다음으로 제도 도입 사업체 비율이 높은 업종은, 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업(16.3%), 전기, 가스, 전기, 수도사업(14.9%), 보건업 및 사회복지서비스업(13.0%), 교육서비스업(9.0%) 순이었다. 탄력적 근무제를 도입한 사업체 수가 많은 산업은 제조업으로 3,017개이었고, 그 다음은 숙박 및 음식점업(2,491개), 도매 및 소매업(1,484개), 건설업(1,154개) 순이었다.

탄력적 근무제를 도입한 사업체의 제도 활용율을 보면, 숙박 및 음식업, 건설업의 활용율이 상당히 높았다. 이에 비해 부동산업 및 임대업, 금융 및 보험업, 도매 및 소매업은 제도 활용율이 상대적으로 낮은 특징을 보였다.



주: 1) 도입(활용)비율은, 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

〈그림 IV-7〉 산업별 탄력적 근로제도 도입 및 활용율

기업규모별 제도 도입현황을 보면, 대략 기업규모가 클수록 탄력적 근로제를 도입한 사업체 비율이 높았다. 그러나 종업원 수 200인 미만 사업체는 도입비율이 7%대, 200인 이상 사업체는 10%대를 보였다. 제도 활용율은 기업규모별로 일률적인 특징을 보이지 않았다. 여성근로자 비율별로 보면 여성근로자 비율이 90% 이상인 사업체를 제외하고, 여성근로자비율이 높은 사업체일수록 탄력적 근로제도를 도입한 사업체 비율이 높은 특징을 보였다. 그리고 기업규모와는 달리 여성근로자 비율이 높으면 제도의 활용율도 다소 높은 특징을 보였다.

〈표 IV-15〉 기업규모별 여성근로자비율별 탄력적 근로제도 도입

(단위 : %)

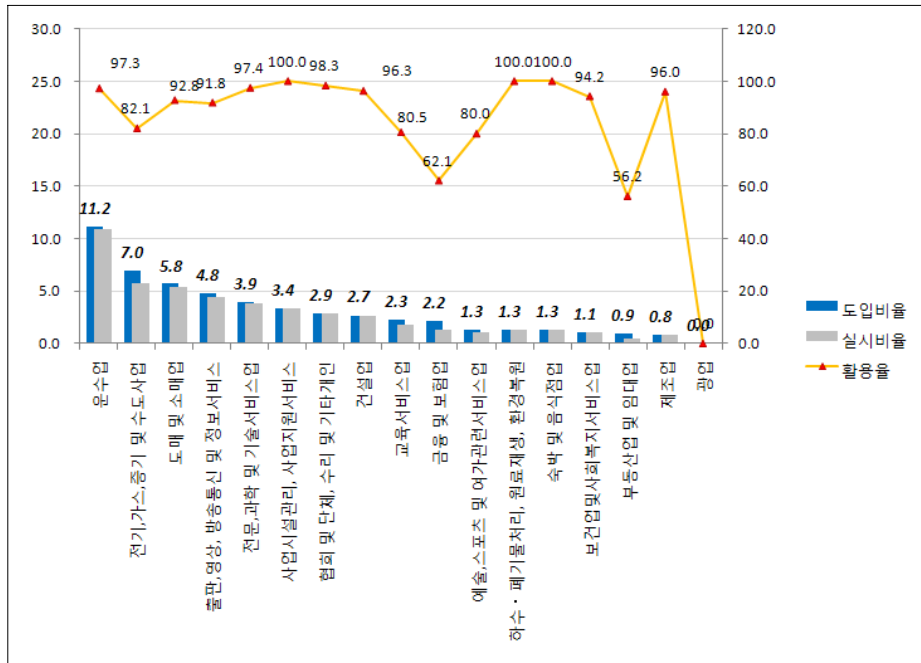
기업규모	도입 비율	실시 비율	활용율	여성 근로자비율	도입 비율	실시 비율	활용율
10~29인	7.4	6.1	82.3	10%미만	5.3	3.8	71.6
30~49인	6.1	4.8	79.0	10~29%	5.3	4.2	79.8
50~99인	7.4	5.5	74.3	30~49%	7.2	5.5	76.7
100~199인	7.1	4.2	59.7	50~69%	11.0	9.1	83.0
200~299인	10.7	7.5	70.4	70~89%	11.1	9.6	86.3
300~499인	10.1	8.4	83.6	90%이상	8.7	7.4	86.0
500~99인	10.7	6.6	62.2				
1000인 이상	11.7	9.0	77.3				

주: 1) 도입(활용)은 도입(활용) 사업체와 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

라. 원격 근무제 도입 및 활용

업종별 원격근무제 도입 사업체비율을 보면, 운수업이 가장 높아서 11.2%이었다. 그 다음은 전기, 가스, 증기 및 수도사업(7.0%), 도매 및 소매업(5.8%), 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(4.8%), 전문, 과학 및 기술서비스업(3.9%), 사업시설관리, 사업지원서비스(3.4%) 순이었다. 원격근무제 도입 사업체 수를 보면 도매 및 소매업이 1,634개소, 운수업이 1,098개소로 전체 도입업체의 45%를 차지하였다. 나머지 업종에서는 도입 사업체 수가 500개 이하로 상당히 적었다. 제도를 도입한 사업체는 탄력적 근로제도나 선택적 근로제도보다 활용율이 높았다. 특히 제도 활용율이 95%가 넘는 업종이 상당수였다.(〈그림 IV-8〉 참조).

(단위 : %)



주: 1) 도입(활용)비율은, 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

〈그림 IV-8〉 산업별 원격근무제 도입 및 활용율

원격근무제 도입현황을 기업규모별로 보면 대체로 기업규모가 큰 사업체일수록 원격근무제 도입비율이 높았다. 그러나 원격근무제 도입한 사업체 수를 보면, 대부분이 종업원 수 30인 미만의 소기업이었다. 이와 같은 현상은 도매 및 소매업, 운수업, 건설업 등에 속하는 소기업들이 회사 사무실이 아닌 곳에서 업무를 수행하는데 기인한다. 그 결과 이들 3개 업종의 소기업들이 전체 원격근무제 도입 사업체의 38.3%를 차지하였다. 종업원 수 300인 이상 대기업은 전체 도입 사업체의 1.8%로, 대기업은 원격근무제를 일부 기업만 활용하고 있는 것으로 나타났다.

여성근로자비율별로 보면 원격근무제는 상대적으로 여성비율이 적은 사업체일수록 많이 고용하고 있었다. 이와 같은 특성은 원격근무제를 도입한 상당수의 기업의 특성 및 직무특성과 관련이 있다. 원격근무제를 도입한 사업체의 제고 활용율도 여성고용비율이 다소 높은 특징을 보였다.

〈표 IV-16〉 기업규모별 여성근로자비율별 원격근무제 도입

(단위 : %)

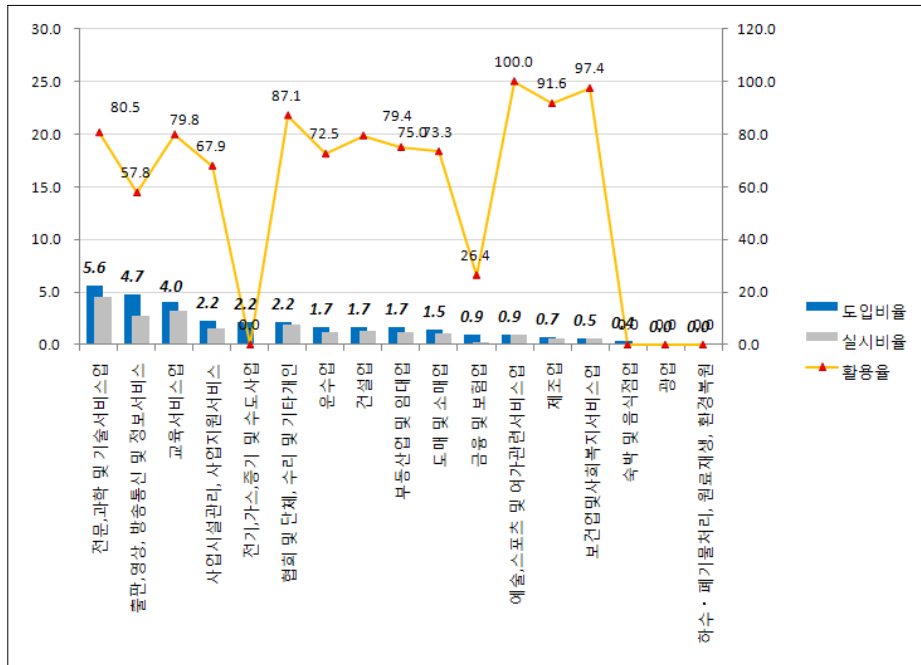
기업규모	도입 비율	실시 비율	활용율	여성 근로자비율	도입 비율	실시 비율	활용율
10~29인	2.5	2.3	91.8	10%미만	4.4	4.1	93.6
30~49인	2.8	2.5	89.6	10~29%	2.6	2.5	97.0
50~99인	3.6	3.5	97.0	30~49%	2.4	2.1	89.0
100~199인	5.9	5.2	88.6	50~69%	2.5	2.3	91.4
200~299인	5.4	5.2	96.5	70~89%	1.8	1.4	77.3
300~499인	3.3	2.9	86.4	90%이상	2.0	1.7	85.7
500인 이상	5.9	5.7	96.8				

주: 1) 도입(활용)은 도입(활용) 사업체와 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

마. 재택근무제 도입 및 활용

본 연구에서 조사한 유연근무제 중에서 재택근무제를 도입한 사업체비율이 가장 낮았다. 이를 업종별로 보면, 전문, 과학 및 기술서비스업이 가장 높아서 5.6% 이었다. 그 다음은 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(4.7%), 교육서비스업(4.0%), 사업시설관리, 사업지원서비스(2.2%), 전기, 가스, 증기 및 수도사업(2.2%), 그리고 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(2.2%) 순으로 높았다. 실제 재택근무제 도입 사업체 수를 보면 전문, 과학 및 기술서비스업이 가장 많아서 전체 재택근무제 도입 사업체의 16.2%였다. 그리고 교육서비스업 14.0%, 도매 및 소매업 11.9%, 제조업 11.4%, 건설업 9.7% 순으로 많았다.

(단위 : %)



주: 1) 도입(활용)비율은, 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

〈그림 IV-9〉 산업별 재택근무제 도입 및 활용율

도입 사업체의 제도 활용율을 보면, 상대적으로 재택근무제를 많이 도입한 업종인 제조업의 활용율이 91.4%로 상당히 높았다. 그리고 과학 및 기술서비스업, 교육서비스업, 건설업도 활용율이 80.0% 수준으로 다소 높았다. 그러나 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업은 제도를 도입한 사업체 수는 많았으나, 활용율은 58% 수준으로 상대적으로 낮았다.

기업규모별로 보면 사업체 규모가 클수록 재택근무제 도입 사업체 비율이 높았다. 그러나 재택근무제를 도입한 사업체의 92.1%(3,153개)는 종업원 수가 100인 미만인 소기업들이었다. 사업체의 제도 활용율은 다른 유연근무제에 비해서 다소 낮은 편이다. 또한 재택근무제를 도입하고 있는 대부분의 사업체인 100인 미만 소기업들의 제도 활용율은 75%내외로 다소 낮았다. 여성근로자비율별로 보면 여성근로자비율이 90% 이상인 사업체의 재택근무제도 도입율이 높았다. 이들 사업체는 전체 재택근무제 도입사업체의 13.5%(464개)였다. 제도 활용율도

여성근로자비율이 높은 사업체일수록 상대적으로 높은 특징을 보였다.

〈표 IV-17〉 기업규모별 여성근로자비율별 재택근무제 도입

(단위 : %)

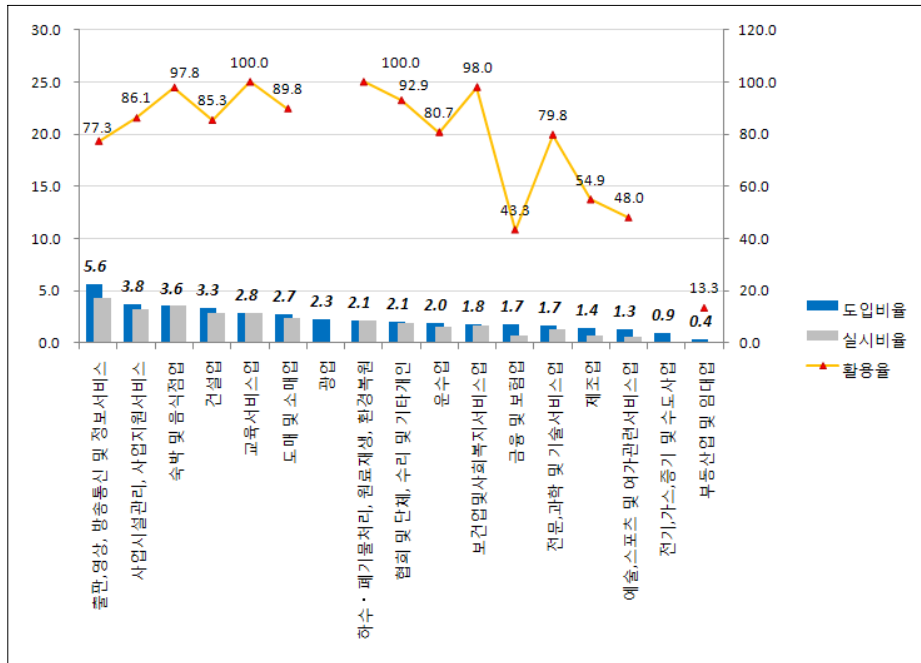
기업규모	도입 비율	실시 비율	활용율	여성 근로자비율	도입 비율	실시 비율	활용율
10~29인	1.4	1.1	76.3	10% 미만	1.3	0.9	72.3
30~49인	1.7	1.3	76.2	10~29%	1.3	1.0	77.3
50~99인	2.1	1.4	64.1	30~49%	2.2	1.6	72.4
100~199인	2.1	1.3	59.2	50~69%	1.4	0.7	50.6
200~299인	2.0	1.8	90.7	70~89%	1.5	1.4	94.1
300~499인	3.5	2.6	74.5	90% 이상	2.8	2.3	81.7
500인 이상	4.4	3.4	76.6				

주: 1) 도입(활용)은 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

바. 재량근로시간제 도입 및 활용

재량근로시간제를 도입한 사업체 비율도 낮은 편이었다. 이를 업종별로 보면 재량근로시간제 도입비율이 상대적으로 높은 업종은 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(5.6%), 사업시설관리, 사업지원서비스(3.8%), 숙박 및 음식점업(3.6%), 건설업(3.3%), 교육서비스업(2.8%) 등이었다. 그리고 재량근로시간제를 도입한 사업체 수가 가장 많은 업종은 제조업(재량근로제도 도입 사업체의 16.7%), 도매 및 소매업(15.7%), 건설업(13.9%) 등이었다.

(단위 : %)



주: 1) 도입(활용)비율은, 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

〈그림 IV-10〉 산업별 재량근로시간제 도입 및 활용율

제도 도입 사업체의 활용율을 보면 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스가 77.3%로 다소 낮고, 대체로 재량근로시간제 도입비율이 높은 업종일수록 제도 활용율도 높은 특징을 보였다.

기업규모별로 보면 종업원 수 10~29인, 종업원 수 200인 이상 사업체의 제도 도입율이 다소 높았다. 그러나 제도 활용율은 기업규모와 거의 관련이 없는 것으로 나타났다. 여성근로자비율별로 보면 여성고용비율이 높은 사업체일수록 제도 도입비율이 다소 높았다. 그리고 제도 활용율도 여성근로자비율이 70% 이상인 사업체에서 다소 높은 특징을 보였다. 이와 같이 여성고용비율이 높으면 재량근로시간제도의 활용율이 높은 사업체들은, 주로 교육서비스업과 보건업 및 사회복지서비스업에 속하는 사업체였다. 이에 비해 상대적으로 여성고용비율이 상당히 낮으면서 제도 활용율이 높은 업종은 건설업이었다.

〈표 IV-18〉 기업규모별 여성근로자비율별 재량근로시간제 도입

(단위 : %)

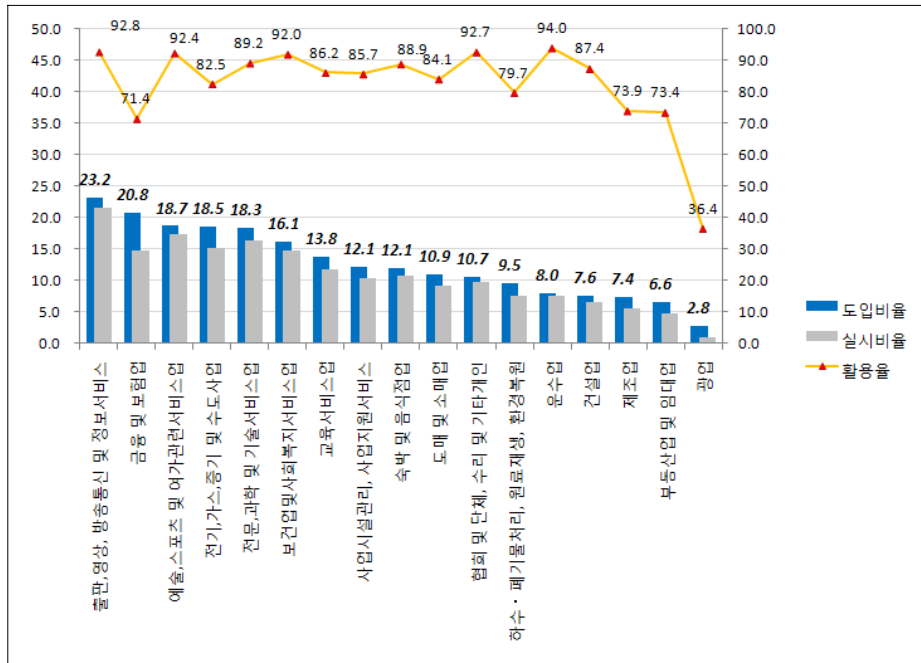
기업규모	도입 비율	실시 비율	활용율	여성 근로자비율	도입 비율	실시 비율	활용율
10~29인	2.5	2.0	79.7	10% 미만	1.9	1.6	81.8
30~49인	1.6	1.4	85.7	10~29%	1.9	1.4	72.8
50~99인	1.3	0.8	64.7	30~49%	2.5	1.8	71.4
100~199인	1.4	1.3	88.5	50~69%	2.5	1.8	73.4
200~299인	2.5	1.4	56.6	70~89%	2.0	1.8	91.8
300인 이상	2.0	1.6	81.3	90% 이상	3.7	3.6	98.2

주: 1) 도입(활용)은 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

사. 보상휴가제 도입 및 활용

보상휴가제를 도입한 사업체 비율을 다른 유연근무제와 비교하면, 상대적으로 제도 도입 사업체 비율이 높은 특징을 보였다. 업종별로 보면 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스(23.2%)의 제도 도입비율이 가장 높았다. 그 다음은 금융 및 보험업(20.8%), 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업(18.7%), 전기, 가스, 증기 및 수도사업(18.5%), 전문, 과학 및 기술서비스업(18.3%), 보건업 및 사회복지서비스업(16.1%), 교육서비스업(13.8%) 순이었다.

(단위 : %)



주: 1) 도입(활용)비율은, 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

〈그림 IV-11〉 산업별 보상휴가제 도입 및 활용율

제도를 도입한 사업체 수가 가장 많은 업종을 보면, 제조업이 가장 많아서 전체 제도 도입사업체의 17.3%(4,334개)를 차지하였다. 그 다음은 금융 및 보험업 15.4%, 도매 및 소매업 12.2%, 보건 및 사회복지서비스 9.0%, 전문, 과학 및 기술 서비스업 7.3% 순이었다. 제도 활용율을 보면 금융보험업의 경우 제도 도입 사업체 비율은 높으나 활용율이 다소 낮았다. 그리고 제조업은 보상휴가제 도입 사업체 비율도 낮고, 제도 활용율도 다소 낮은 특징을 보였다. 나머지 업종의 경우 대체로 제도 활용율이 높은 특징을 보였다.

기업규모별 제도 도입률을 보면 사업체 규모가 클수록 보상휴가제를 도입한 사업체 비율이 높은 특징을 보였다. 특히 종업원 수 1,000인 이상인 대기업의 경우 제도 도입률 27.3%, 도입한 사업체 수가 103개였다. 제도 활용율도 기업규모가 크면 대체로 활용율도 높은 특징을 보여, 종업원 수 1,000인 이상인 사업체의 제도 활용율은 91.3%에 달했다.

여성근로자비율별로 보면, 여성근로자비율이 너무 낮거나 혹은 너무 높은 사업체는 보상휴가제 도입 사업체 비율이 낮았다. 즉, 여성근로자비율이 50~69%인 사업체의 도입비율이 가장 높아서 16.4%였다.

〈표 IV-19〉 기업규모별 여성근로자비율별 보상휴가제도 도입

(단위 : %)

기업규모	도입 비율	실시 비율	활용율	여성 근로자비율	도입 비율	실시 비율	활용율
10~29인	10.5	8.8	84.3	10%미만	9.6	8.0	83.5
30~49인	12.4	9.8	79.5	10~29%	10.8	9.1	84.4
50~99인	15.6	12.4	79.6	30~49%	13.0	10.0	77.3
100~199인	16.7	14.2	85.0	50~69%	16.4	12.7	77.3
200~299인	19.9	16.0	80.3	70~89%	11.5	10.9	94.7
300~499인	18.2	15.3	84.3	90%이상	9.1	8.4	91.6
500~99인	24.7	21.6	87.7				
1000인 이상	27.3	24.9	91.3				

주: 1) 도입(활용)은 도입(활용) 사업체와 조사사업체 중 도입(활용) 사업체 비율을 나타냄.

4. 유연근무제도 운영 현황

본 절은 유연근무제도의 도입한 사업체 중 1,024개의 사업체를 대상으로 유연근무제도 운영 현황에 대해 분석하였다. 이 조사는 1차 전화조사에서 유연근무제도의 실시비율을 바탕으로 6개의 유연근무제도를 선정하여 각각의 운영현황을 조사하였다. 유형별 선정된 표본규모는 <표 IV-20>와 같다. 유형별 표본할당은 분석에 필요한 최소한의 규모를 확보하기 위해 2개 이상의 유연근무제도를 활용하고 있는 사업체를 우선 할당한 후, 1개의 유연근무제도만 활용하는 사업체는 조사규모를 고려하여 할당하는 방식을 사용하였다. 이에 조사된 사업체수는 총 1,024개이고, 유형별로 단시간근로제도가 406개, 선택적근로시간제도가 350개, 탄력적근로시간제가 350개, 재택근무제가 88개, 원격근무제가 167개, 그리고 보상휴가제가 400개의 사업체가 조사되었다.

〈표 IV-20〉 유형별 유연근무제도 운영현황 조사의 표본 할당

(단위 : 개, %)

유형별	사업체수	비율
전체	1,024	100.0
단시간 (시간제) 근로제도	406	39.6
선택적 근로시간제	350	34.2
탄력적 근로시간제	350	34.2
채택근무제	88	8.6
원격근무제	167	16.3
보상휴가제	400	39.1

주 : 한 사업체가 2개 이상 유연근무제도를 활용할 경우 모두 응답함.

가. 유연근무제 미실시 이유

유연근무제의 미실시 현황은 유연근무제도를 활용하고 있는 사업체를 대상으로 현재 실시하고 있는 제도 이외에 실시하지 않는 제도에 대해 미실시 이유를 조사였다. 유형별로 약간의 차이는 있지만 조사된 7개 유형의 유연근무제도 모두에서 ‘직무 및 업무 특성상 불필요’했다는 이유가 절대적으로 높았고 ‘근로시간 조정, 정산 등 노무관리가 어려움’이 다음 순으로 높았다. 단, 보상휴가제의 경우는 ‘희망 혹은 필요한 근로자가 없어서’라는 실시하지 않는 이유가 16.8%로 ‘근로시간 조정, 정산 등 노무관리가 어려움’(8.3%)라는 이유보다 높게 나타났다. 위에서 언급한 두 가지 이유 외에 상대적으로 높은 미실시 이유를 보면, 단시간 근로제도와 탄력적근로시간제는 ‘희망 혹은 필요한 근로자가 없어서’(각각 5.2%, 5.7%)로 나타났고, 선택적근로시간제는 ‘거래기업 등 관련 기업관계 때문에’(6.2%), 그리고 채택근무제, 원격근무제⁵⁰⁾, 재량근무시간제는 ‘업무협의 등의 어려움’(각각 7.1%, 6.2%, 6.6%) 때문으로 응답하였다.

50) 원격근무제도의 미실시 사유는 ‘업무협의 등의 어려움’과 ‘직원 근태관리의 어려움’이 동일하게 6.2%로 나타났다.

〈표 IV-21〉 유형별 유연근무제도 미 실시 이유

(단위 : 개, %)

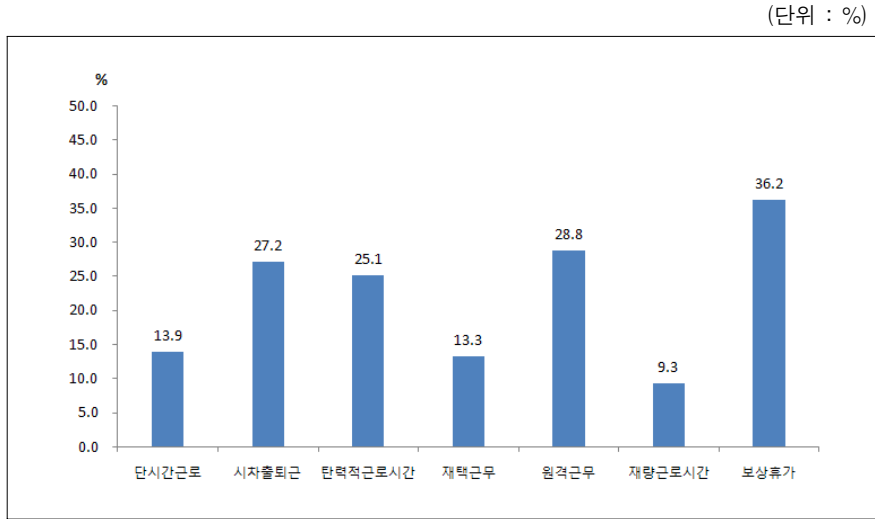
구 분	단시간 근로제도	시차 출퇴근제	탄력적 근로 시간제	재택 근무제	원격 근무제	재량 근로 시간제	보상 휴가제
전체	618 (100.0)	674 (100.0)	674 (100.0)	936 (100.0)	857 (100.0)	990 (100.0)	624 (100.0)
직무 및 업무특성상 불필요	92.9	92.0	89.8	96.4	94.6	92.9	87.5
근로시간 조정, 정산 등 노무관리가 어려움	14.4	16.9	18.7	8.4	8.2	10.1	8.3
업적평가, 근무평정이 어려움	1.6	2.5	3	2.8	2.2	4.4	1.8
관리비용 등의 비용증가	1.6	0.6	0.7	0.4	2	0.8	1.0
업무협의 등의 어려움	3.7	5.5	5	7.1	6.2	6.6	3.4
직원 근태관리의 어려움	2.9	5.5	5	5.6	6.2	5.6	1.8
정보 및 보안문제	1.1	0.4	0.4	1.6	1.5	0.4	0.0
거래기업 등 관련 기업관계 때문에	1.9	6.2	2.2	3.7	2.9	0.8	0.0
노동조합 혹은 직원의 반대	0.3	0.1	0.6	0.2	0.2	0.1	0.6
희망 혹은 필요한 근로자가 없어서	5.2	4.5	5.2	4	5.3	5.7	16.8
제도내용을 잘 몰라서	0.6	1.8	1.3	1.5	1.4	2.1	2.1
기타	0.2	0.6	0.9	0.6	0.5	0.6	0.6

주 : 1) 복수응답

2) 기타에는 '정부 지침이 없어서'와 '본사 지침이 없어서'가 포함됨.

나. 유형별 유연근무근로자 비율

유형별로 전체근로자 대비 유연근무자 비율을 보면, 보상휴가제를 이용하는 근로자 비율이 36.2%로 가장 높았고 원격근무제 이용 근로자 비율(28.8%), 선택적근로시간제 이용 근로자 비율(27.2%), 단시간근로제 이용 근로자 비율(13.9%), 재택근무제 이용 근로자 비율(13.3%), 재량근로시간제 이용 근로자 비율(9.3%) 순으로 높은 비율을 보였다.



〈그림 IV-12〉 전체 근로자 대비 전체 유연근무 근로자 비율

여성근로자 대비 여성유연근무자 비율을 보면, 보상휴가제 여성근로자 비율(35.4%)과 선택적근로시간제 여성근로자 비율(30.9%)이 30% 이상으로 나타났고, 재량근로시간제 여성근로자 비율이 20.8%로 동 제도의 남성근로자 비율(7.8%)에 비해 상당히 높았다. 여성의 유연근무자 비율을 남성유연근로자 비율과 비교하면 단시간 근로제도, 선택적근로시간제, 재량근로시간제 등의 유연근로자 비율은 높았으나, 탄력적 근로시간제, 재택근무제, 원격근무제, 보상휴가제에서는 낮은 비율을 보였다.

유연근무자 수는 일반적으로 여성보다 남성이 더 많은 것으로 나타났다. 유형별로 전체 유연근무자 대비 여성유연근무자의 비율을 보면, 단시간근로제도가 52.0%⁵¹⁾로 여성 유연근무자가 더 많은 것으로 나타났지만, 선택적 근로시간제가 38.1%, 탄력적 근로시간제가 45.7%, 재택근무제가 28.8%, 원격근무제가 16.2%, 재량근로시간제가 25.7%, 보상휴가제가 40.5%로 단시간근로제도를 제외하면 모두 남성유연근로자의 수가 여성유연근로자의 수보다 많은 것으로 나타났다.

임금근로자의 종사상별 유연근무자 비율은 제도에 따라 큰 차이를 보였다. 먼저 상용직 근로자 중 유연근무를 하는 상용직근로자 비율을 보면 단시간근로제

51) OECD Employment Outlook 2010에 의하면 한국의 전체 시간제근로자 중 여성비율은 59.3%로 나타났다.

도(1.2%)와 재량근로시간제(8.3%)의 경우 상용직 유연근무자 비율이 매우 낮게 나타나지만, 보상휴가제(38.0%), 원격근무제(28.2%), 탄력적 근로시간제(27.4%), 선택적 근로시간제(26.3%) 등의 제도에서는 26% 이상의 비율을 보였다. 반면 임시·일용 근로자 중 유연근무를 하는 임시·일용 근로자 비율을 유형별로 보면, 임시·일용 근로자의 92.6%가 단시간근로자로 높았고, 탄력적 근로시간제와 재택근무제에서 임시·일용 근로자 비율은 각각 9.5%와 5.1%로 낮게 나타났다. 좀 더 명확히 살펴보면 유연근로자 중 임시·일용으로 일하는 유연근로자의 비율에서 단시간 근로제도는 92.5%로 매우 높지만, 이외에 다른 제도에서 임시·일용의 유연근무자 비율은 최고 22.4% 이하로 낮게 나타났다. 즉, 단시간근로제에서는 절대다수가 임시·일용 근로자로 나타났고, 탄력적 근로시간제와 재택근무제를 활용하는 비율은 상용직 근로자가 임시·일용 근로자보다 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 IV-22〉 유연근무유형별 유연근무근로자 비율

(단위 : %)

구 분		단시간 근로제도	시차 출퇴근제	탄력적 근로시간제	재택 근무제	원격 근무제	재량근로 시간제	보상 휴가제
유연근로자 비율	전체 ¹⁾	13.9	27.2	25.1	13.3	28.8	9.3	36.2
	여성 ²⁾	14.5	30.9	23.2	11.2	28.7	20.8	35.4
	남성 ³⁾	13.4	25.3	27.1	14.4	28.8	7.8	36.7
유연근로자 중 여성비율 ⁴⁾		52.0	38.1	45.7	28.8	16.2	25.7	40.5
상용직 근로자 중 유연근로자 비율 ⁵⁾		1.2	26.3	27.4	14.1	28.2	8.3	38.0
임시·일용 근로자 중 유연근로자 비율 ⁶⁾		92.6	35.4	9.5	5.1	36.8	15.7	21.7
유연근로자 중 임시·일용유 연근로자 비율 ⁷⁾		92.5	11.7	4.7	3.4	8.0	22.4	6.7

- 주 : 1) (해당 유연근무자/해당 전체근로자)×100.
 2) (해당 여성유연근무자/해당 여성근로자)×100.
 3) (해당 남성유연근무자/해당 남성근로자)×100.
 4) (여성유연근로자/전체유연근로자)×100.
 5) (상용직유연근로자/상용직근로자)×100.
 6) (임시·일용 유연근로자/임시·일용근로자)×100.
 7) (임시·일용 유연근로자 /유연근로자)×100.

우리나라 유연근무제 운영 실태(1)

1. 단시간근로제도	139
2. 선택적 근로시간제	173
3. 탄력적 근로시간제	196

5장에서는 단시간 근로제도, 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제를 운영하는 사업체의 활용 실태를 살펴보았다. 구체적으로 제도별 도입 및 시행, 제도의 운영실태, 제도의 실시효과, 제도시행의 어려움, 마지막으로 제도의 전반적인 평가 등을 살펴보고 있다.

1. 단시간근로제도

가. 제도의 도입 및 시행

단시간 근로제도는 동일한 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 소정근로시간보다 짧게 근로하는 제도로, 이 제도의 도입 시기를 보면 50% 이상이 도입한지 5년 미만인 사업체로 나타났다. 계약직 시간제는 50.5%의 사업체가 2006~2010년에 도입하였고, 33.7%의 사업체가 2000~2005년에 제도를 도입한 것으로 나타났다. 반면 2000년 이전에 도입한 사업체의 비율은 13.1%로 낮았다. 활용하는 사업체는 적지만 정규직시간제의 경우 계약직 시간제와 비교하여 도입한지 5년 미만인 사업체 비율이 약간 높지만 전반적으로 비슷한 시기에 도입된 것으로 나타났다. 또한 정규직 근로시간단축제를 도입한 사업체는 도입시기를 모르거나 무응답이 높았으나, 최근 5년내 도입비율이 30%로 나타났다.

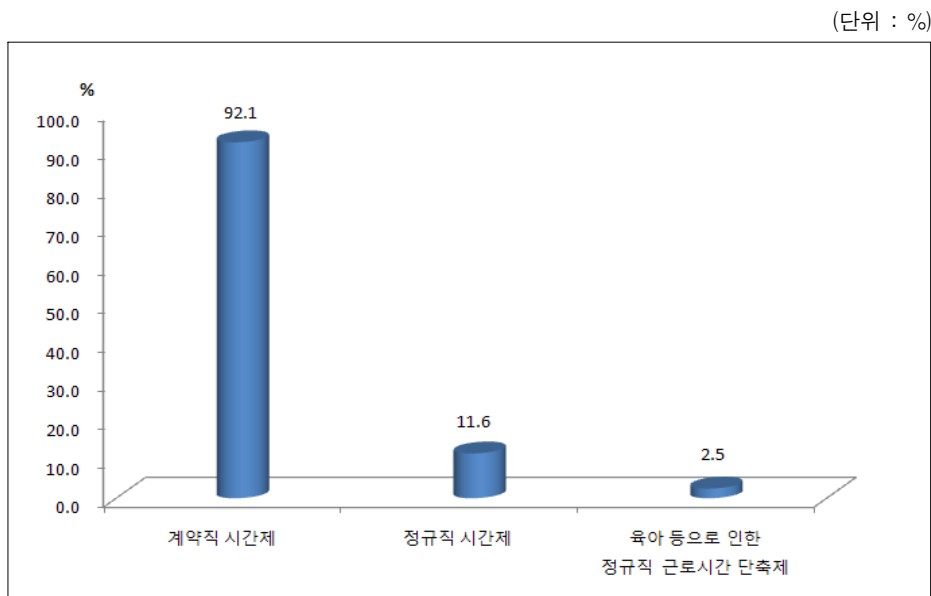
〈표 V-1〉 단시간근로제도 도입 시기

(단위 : 개, %)

구 분	계	2000년 이전	2000~2005년	2006~2010년	모름/무응답
계약직시간제	374(100.0)	49(13.1)	126(33.7)	189(50.5)	10(2.7)
정규직시간제	47(100.0)	6(12.8)	14(29.8)	25(53.2)	2(4.3)
정규직 근로시간 단축제	10(100.0)	1(10.0)	1(10.0)	3(30.0)	5(50.0)

단시간근로제의 고용형태는 크게 통상근로자보다 짧게 일하는 시간제와 육아 등으로 인한 정규직 근로시간단축제로 구분할 수 있다. 그리고 시간제근로제도는 고용계약기간에 따라 계약기간이 정해진 계약제와 고용계약기간이 정해지지 않았거나 혹은 2년을 초과한 무기계약으로 간주되는 정규직 시간제로 정규직 시간제로 나눌 수 있다. 근로형태별 사업체의 단시간 근로제도 활용율을 보면, 단

시간제도를 활용하고 있는 전체 사업체 중에서 계약제 시간제를 활용하고 있는 사업체비율은 92.1%였다. 그리고 시간제 활용 사업체의 11.6%는 정규직 시간제를 활용하고 있었다. 조사된 사업체 중에서 정규직 근로시간단축제를 활용하고 있는 사업체 비율은 2.5%로 나타났다. 즉, 단시간근로제를 도입한 사업체는 대부분 계약직 단시간제도를 활용하고 있으며, 일부 사업체만이 정규직 시간제를 활용하고 있었다.



주: 비율은 「(해당 시간제 활용 사업체 / 전체 시간제활용 사업체) × 100」을 나타냄.

〈그림 Ⅴ-1〉 유형별 단시간 근로제도의 사업체 활용율

단시간 근로제도 유형별로 사업체의 제도 도입율을 보면, 먼저 계약직 단시간 근로제도를 도입한 사업체 비율이 가장 높은 산업은 출판·방송·통신 및 정보 서비스업이었다. 동 산업에 속하는 사업체 중에서 단시간 근로제도를 활용하고 있는 사업체는 모두 계약제 단시간제도를 활용하고 있었다. 그 다음으로 활용율이 높은 산업은 금융 및 보험업, 부동산임대업, 교육서비스업, 도매 및 소매업, 운수업으로, 동 산업에 속하는 시간제활용 사업체는 90% 이상이 계약제 시간제를 활용하고 있었다.

〈표 V-2〉 산업별 단시간 근로제의 고용형태

(단위 : 개, %)

산업	계	계약직 시간제	정규직 시간제	육아 등으로 인한 정규직 근로시간 단축제
전체	406	374(92.1)	47(11.6)	10(2.5)
광공업	19	17(89.5)	3(15.8)	0(0.0)
전기,가스/하수/건설업	24	21(87.5)	2(8.3)	2(8.3)
도매및소매업	35	33(94.3)	5(14.3)	1(2.9)
운수업	16	15(93.8)	3(18.8)	0(0.0)
숙박및음식점업	71	65(91.5)	8(11.3)	0(0.0)
금융및보험업/부동산임대업	24	23(95.8)	2(8.3)	2(8.3)
전문,과학및기술서비스업	19	14(73.7)	3(15.8)	3(15.8)
사업시설관리및사업지원서비스업	33	30(90.9)	5(15.2)	0(0.0)
교육서비스업	46	44(95.7)	4(8.7)	1(2.2)
보건업및사회복지서비스업	69	62(89.9)	8(11.6)	1(1.4)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	50	50(100.0)	4(8.0)	0(0.0)

주: 1) 복수응답.

2) 비율은 「(해당 시간제 활용 사업체 / 전체 시간제활용 사업체) × 100」 을 나타냄.

최근 정규직 시간제를 도입하는 사업체 비율이 나타나고 있음에 따라, 정규직 시간제를 활용하고 있는 사업체비율은 11.6%였다. 도입율은 업종별로 다소 편차를 보여 운수업, 광공업, 전문·과학 및 기술서비스업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 도매 및 소매업 등의 도입율이 상대적으로 다소 높았다. 한편 육아 등으로 인한 정규직 근로시간단축제를 활용하고 있는 사업체 비율은 대부분의 산업에서 아직 낮았으나, 전문·과학 및 기술서비스업에서 15.8%가 활용되고 있고 금융 및 보험업, 부동산·임대업에서 8.3%가 활용되고 있었다.

규모별로 보면 계약직 시간제는 1,000이상 규모 사업체에서 96.4%로 가장 높았고 30~49인 사업체에서 86.7%로 가장 낮은 활용비율을 보였다. 반면 정규직 시간제 활용비율을 보면, 계약직 시간제 비율이 가장 낮은 30~49인 규모 사업체에서 20.0%로 가장 높고, 계약직 시간제 비율이 가장 높았던 1,000인 이상 규모

에서 가장 낮은 3.6%를 보였다. 육아 등으로 인한 정규직 근로시간단축제는 전반적으로 활용하고 있지 않고, 다만 종업원 수 100명 미만의 사업체에서만 활용되고 있었다. 즉, 정규직 근로시간단축제는 50~99인 규모 사업체에서 5.3%, 10~29인 규모 사업체가 그 다음으로 3.6%로 나타났다.

〈표 V-3〉 규모별 단시간 근로제의 고용형태

(단위 : 개, %)

규모	계	계약직 시간제	정규직 시간제	육아 등으로 인한 정규직 근로시간 단축제
전체	406	374(92.1)	47(11.6)	10(2.5)
10~29	137	126(92.0)	16(11.7)	5(3.6)
30~49	60	52(86.7)	12(20.0)	1(1.7)
50~99	75	70(93.3)	7(9.3)	4(5.3)
100~299	42	40(95.2)	3(7.1)	0(0.0)
300~999	64	59(92.2)	8(12.5)	0(0.0)
1000+	28	27(96.4)	1(3.6)	0(0.0)

주: 1) 복수응답.

2) 비율은 「(해당 시간제 활용 사업체 / 전체 시간제활용 사업체) × 100」을 나타냄.

한편 해당 사업체에서 종사하는 시간제근로자가 가장 많은 단시간 근로제도의 유형별 분포를 보면, 전체 단시간 근로제도 중에서 계약직 시간제가 90.1%를 차지하였다. 그리고 정규직 시간제는 9.1%, 정규직 근로시간단축제는 0.7%로 가장 낮았다. 산업별로 보면 업종에 관계없이 계약직 시간제가 압도적으로 높았으며, 정규직시간제의 경우 전문·과학 및 기술서비스업(15.8%), 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(15.2%), 운수업(12.5%) 등에서 상대적으로 높게 나타났다. 육아기 근로시간제도가 주된 단시간근로제인 사업체는 전문, 과학 및 기술서비스업, 전기·가스·하수·건설업에 속하는 일부 사업체였다.

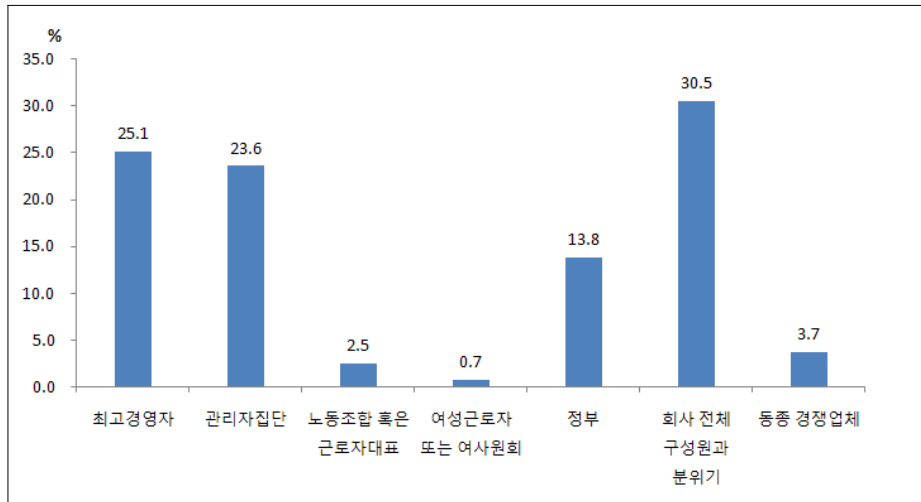
〈표 V-4〉 산업별 종사 근로자가 가장 많은 단시간 근로제도 분포

(단위 : 개, %)

산업	계	계약직 시간제	정규직 시간제	육아 등으로 인한 정규직 근로시간 단축제
전체	406	366(90.1)	37(9.1)	3(0.7)
광공업	19	17(89.5)	2(10.5)	0(0.0)
전기,가스/하수/건설업	24	21(87.5)	2(8.3)	1(4.2)
도매및소매업	35	32(91.4)	3(8.6)	0(0.0)
운수업	16	14(87.5)	2(12.5)	0(0.0)
숙박및음식점업	71	64(90.1)	7(9.9)	0(0.0)
금융및보험업/부동산임대업	24	22(91.7)	2(8.3)	0(0.0)
전문,과학및기술서비스업	19	14(73.7)	3(15.8)	2(10.5)
사업시설관리및사업지원서비스업	33	28(84.8)	5(15.2)	0(0.0)
교육서비스업	46	44(95.7)	2(4.3)	0(0.0)
보건업및사회복지서비스업	69	62(89.9)	7(10.1)	0(0.0)
출판방송통신및정보서비스업/예술 스포츠/협회등 기타	50	48(96.0)	2(4.0)	0(0.0)

단시간근로제도 도입 및 시행에 가장 큰 영향을 준 집단은 ‘회사 전체 구성원과 분위기’라는 응답이 30.5%로 가장 높았다. 이외에 제도 도입에 큰 영향을 준 집단은 ‘최고경영자’(25.1%)와 ‘관리자집단’(23.6%)으로 20% 이상 높았다. ‘동종 경쟁업체’(3.7%), ‘노동조합 혹은 근로자대표’(2.5%), ‘여성근로자 또는 여사원회’(0.7%)의 영향으로 도입한 사례는 높지 않았다.

(단위 : %)



〈그림 V-2〉 단시간근로제도 도입 및 시행에 영향을 준 집단

산업별로 단시간 근로제도 도입 및 시행에 영향을 준 집단을 살펴보면, 도매 및 소매업, 운수업, 금융 및 보험업/부동산임대업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 출판방송통신 및 정보서비스/예술스포츠/협회업 등은 ‘회사전체 구성원과 분위기’와 ‘관리자집단’이 단시간 근로제도 도입과 시행에 가장 큰 영향을 준 것으로 나타났다.

이에 비해 광공업, 숙박 및 음식점업, 전문, 과학 및 기술서비스업(47.4%)은 ‘최고경영자’와 ‘회사전체 구성원과 분위기’가 제도 도입에 영향을 주었다.

그리고 금융 및 보험업/부동산임대업 등의 업종에서는 ‘관리자집단’, 그리고 한편 ‘관리자집단’(30.0%)과 ‘회사전체 구성원과 분위기’(30.0%)가 제도도입과 시행에 가장 큰 영향을 주었다고 응답하였다. 교육서비스업은 ‘최고경영자’, ‘정부’, ‘회사전체구성원과 분위기’ 등 사업체마다 서로 다른 집단의 영향을 받아서 제도를 도입한 것으로 나타났다.

〈표 V-5〉 산업별 단시간근로제도 도입 및 시행에 영향을 준 집단

(단위 : 개, %)

산업	계	최고경영자	관리자집단	노동조합 혹은 근로자대표	여성근로자 또는 여사원회	정부	회사 전체 구성원과 분위기	동종 경쟁업체
전체	406	102(25.1)	96(23.6)	10(2.5)	3(0.7)	56(13.8)	124(30.5)	15(3.7)
광공업	19	8(42.1)	2(10.5)	2(10.5)	0(0.0)	1(5.3)	6(31.6)	0(0.0)
전기,가스/하수/건설업	24	4(16.7)	8(33.3)	3(12.5)	0(0.0)	5(20.8)	3(12.5)	1(4.2)
도매및소매업	35	6(17.1)	11(31.4)	1(2.9)	0(0.0)	2(5.7)	14(40.0)	1(2.9)
운수업	16	3(18.8)	5(31.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)	5(31.3)	2(12.5)
숙박및음식점업	71	27(38.0)	11(15.5)	0(0.0)	1(1.4)	9(12.7)	22(31.0)	1(1.4)
금융및보험업/부동산 임대업	24	2(8.3)	9(37.5)	0(0.0)	0(0.0)	6(25.0)	5(20.8)	2(8.3)
전문,과학및기술서비 스업	19	5(26.3)	2(10.5)	0(0.0)	0(0.0)	3(15.8)	9(47.4)	0(0.0)
사업시설관리및사업 지원서비스업	33	7(21.2)	9(27.3)	0(0.0)	0(0.0)	4(12.1)	12(36.4)	1(3.0)
교육서비스업	46	13(28.3)	8(17.4)	1(2.2)	0(0.0)	11(23.9)	11(23.9)	2(4.3)
보건업및사회복지서 비스업	69	15(21.7)	16(23.2)	1(1.4)	2(2.9)	12(17.4)	22(31.9)	1(1.4)
출판방송통신및정보 서비스업/예술스포츠/ 협회등 기타	50	12(24.0)	15(30.0)	2(4.0)	0(0.0)	2(4.0)	15(30.0)	4(8.0)

규모별로 보면 전반적으로 소규모 사업체는 ‘최고경영자’ 혹은 ‘관리자집단’의 영향이, 중규모 이상 사업체는 ‘회사 전체구성원과 분위기’가 제도 도입과 시행에 큰 영향을 준 것으로 나타났다. 구체적으로 보면 10~29인 규모 사업체는 ‘최고경영자’(35.0%)와 ‘회사 전체구성원과 분위기’(32.1%)라고 응답한 비율이 높았고, 30~49인 규모 사업체는 ‘관리자집단’과 ‘회사 전체구성원과 분위기’가 30.0%로 동일하게 높았다.

50~99인 규모 사업체는 ‘관리자 집단’이란 응답이 가장 높고 ‘회사 전체구성원과 분위기’(21.3%)로 인해 제도 도입을 했다는 비율이 비교적 높았다. 반면 100인 이상 규모의 사업체는 모두 ‘회사 전체구성원과 분위기’로 인해 제도를 도입했다는 비율이 가장 높았다. 즉, 100~299인 규모 사업체는 33.3%, 300~999인 규모 사업체는 34.4%, 1,000인 이상 규모 사업체는 35.7%가 ‘회사 전체구성원과 분위기’에 의해 제도를 도입했다고 응답하였다. 한편 100~299인 규모 사업체의 23.8%와, 1,000인 이상 규모 사업체의 17.9%, 50~99인 규모 사업체의 17.3%는 ‘정부’가 제도도입에 영향을 주었다고 응답비율이 비교적 높게 나타났다.

〈표 V-6〉 규모별 제도 도입 및 시행에 영향을 준 집단

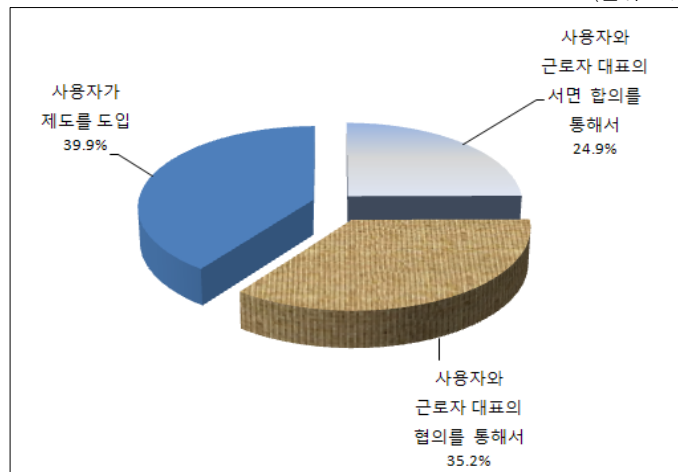
(단위 : 개, %)

구 분	계	최고경영자	관리자집단	노동조합 혹은 근로자대표	여성근로자 또는 여사원회	정부	회사 전체 구성원과 분위기	동종 경쟁업체
전체	406	102(25.1)	96(23.6)	10(2.5)	3(0.7)	56(13.8)	124(30.5)	15(3.7)
10~29	137	48(35.0)	24(17.5)	1(0.7)	2(1.5)	16(11.7)	44(32.1)	2(1.5)
30~49	60	16(26.7)	18(30.0)	1(1.7)	0(0.0)	5(8.3)	18(30.0)	2(3.3)
50~99	75	14(18.7)	21(28.0)	4(5.3)	0(0.0)	13(17.3)	16(21.3)	7(9.3)
100~299	42	6(14.3)	8(19.0)	2(4.8)	0(0.0)	10(23.8)	14(33.3)	2(4.8)
300~999	64	12(18.8)	19(29.7)	1(1.6)	1(1.6)	7(10.9)	22(34.4)	2(3.1)
1000+	28	6(21.4)	6(21.4)	1(3.6)	0(0.0)	5(17.9)	10(35.7)	0(0.0)

단시간근로제도는 ‘사용자가 제도를 도입’하여 시행되는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 단시간근로제도를 도입한 사업체의 39.9%는 ‘사용자가 제도를 도입’하여 시행되고 있었고, 35.2%는 ‘사용자와 근로자대표의 협의를 통해서’, 24.9%는 ‘사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서’ 시행된다고 응답하였다.

산업별로 보면 광공업, 금융 및 보험업/부동산임대업, 보건업 및 사회복지서비스업, 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 등 기타 산업은 ‘사용자가 제도를 도입’하여 시행되는 비율이 가장 높았고,

(단위 : %)



〈그림 V-3〉 단시간근로제도 도입 방법

〈표 V-7〉 산업별 단시간근로제도 도입 방법

(단위 : 개, %)

산업	계	사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서	사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서	사용자가 제도를 도입
전체	406	101(24.9)	143(35.2)	162(39.9)
광공업	19	1(5.3)	5(26.3)	13(68.4)
전기, 가스/하수/건설업	24	10(41.7)	6(25.0)	8(33.3)
도매및소매업	35	15(42.9)	12(34.3)	8(22.9)
운수업	16	4(25.0)	6(37.5)	6(37.5)
숙박및음식점업	71	15(21.1)	29(40.8)	27(38.0)
금융및보험업/부동산임대업	24	8(33.3)	3(12.5)	13(54.2)
전문, 과학및기술서비스업	19	1(5.3)	10(52.6)	8(42.1)
사업시설관리및사업지원서비스업	33	7(21.2)	13(39.4)	13(39.4)
교육서비스업	46	13(28.3)	17(37.0)	16(34.8)
보건업및사회복지서비스업	69	21(30.4)	23(33.3)	25(36.2)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	50	6(12.0)	19(38.0)	25(50.0)

전기·가스/하수/건설업, 도매 및 소매업 등은 ‘사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서’ 단시간근로제도를 도입한 것으로 나타났다. 그리고 숙박 및 음식점업, 전문·과학 및 기술서비스업, 교육서비스업 등의 업종에서는 ‘사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서’ 제도를 도입하였다. 이 외 운수업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업의 경우 ‘사용자가 제도를 도입’과 ‘사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서’ 도입했다는 비율이 동일하게 높은 것으로 나타났다.

단시간근로제도의 도입방법을 규모별로 보면, 10~29인 규모와 1,000인 이상 규모 사업체는 ‘사용자와 근로자대표의 협의를 통해서’(각각 43.1%, 35.7%) 제도를 도입했다는 비율이 가장 높은 반면, 이외 규모의 사업체는 ‘사용자가 제도를 도입’했기 때문에 시행하고 있는 비율이 가장 높았다.

〈표 V-8〉 규모별 단시간근로제도 도입방법

(단위 : 개, %)

구 분	계	사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서	사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서	사용자가 제도를 도입
전체	406	101(24.9)	143(35.2)	162(39.9)
10~29	137	25(18.2)	59(43.1)	53(38.7)
30~49	60	16(26.7)	21(35.0)	23(38.3)
50~99	75	23(30.7)	23(30.7)	29(38.7)
100~299	42	13(31.0)	7(16.7)	22(52.4)
300~999	64	15(23.4)	23(35.9)	26(40.6)
1000+	28	9(32.1)	10(35.7)	9(32.1)

나. 제도의 운영실태

1) 제도 활용 이유와 근로자 특성

단시간근로제의 활용이유는 ‘1일 또는 계절적 업무량 변동에 대응하기 위해’가 57.6%로 가장 높고, ‘해당 업무가 단순 업무이기 때문에’(39.9%), ‘인건비 절감을 위해서’(23.2%), ‘경기변동에 따른 고용조정이 용이하기 때문에’(20.7%) 등 주로 경영상의 이유로 인해 활용하는 것으로 나타났다. 이로 인해 ‘장애인, 퇴직근로자 활용 등을 위해서’(2.5%)와 ‘일·가정 양립을 지원하기 위해서’(4.4%) 등 근로자 복지차원으로 활용하는 사업체는 매우 적은 것으로 나타났다.

산업별로 보면 대부분의 업종에서 ‘1일 또는 계절적 업무량 변동에 대응하기 위해’ 단시간근로제도를 활용하는 것으로 나타났다. 하지만 사업시설관리 및 사업지원서비스업은 ‘해당 업무가 단순 업무이기 때문에’ 활용한다는 비율이 57.6%로 가장 많았고, 금융 및 보험업/부동산임대업은 ‘해당 업무가 단순 업무이기 때문에’와 ‘1일 또는 계절적 업무량 변동에 대응하기 위해’ 활용한다는 비율이 높게 나타났다.

한편 대부분의 산업에서 ‘일·가정 양립을 지원하기 위해서’ 단시간 근로 제도를 활용하고 있다는 사업체비율이 낮지만, 도매 및 소매업(11.4%), 금융 및 보험업/부동산 임대업(12.5%), 보건업 및 사회복지서비스업(10.1%) 등에서는 10%이상으로 나타났다.

〈표 V-9〉 산업별 단시간근로제 활용이유

(단위 : 개, %)

산업	계	1일 또는 계절적 업무량 변동에 대응하기 위해	경기변동에 따른 고용조정이 용이하기 때문에	일시적 공석(산전후 휴가, 육아 휴직 등)을 대체하기 위해	해당 업무가 단순 업무이기 때문에	사무자동화, 서비스 경제화 등으로 업무내용 변화되었기 때문	인건비 절감을 위해서	해당업무에 정규직 채용이 어렵기 때문에	장애인, 퇴직근로자 등을 위해서	일·가정 양립을 지원하기 위해서	정부정책에의해서/고용창출
전체	406	234 (57.6)	84 (20.7)	58 (14.3)	162 (39.9)	10 (2.5)	94 (23.2)	61 (15.0)	10 (2.5)	18 (4.4)	9 (2.2)
광공업	19	14 (73.7)	7 (36.8)	0 (0.0)	7 (36.8)	2 (10.5)	4 (21.1)	2 (10.5)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
전기, 가스/하수/건설업	24	12 (50.0)	4 (16.7)	7 (29.2)	8 (33.3)	1 (4.2)	4 (16.7)	4 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (8.3)
도매및소매업	35	18 (51.4)	12 (34.3)	2 (5.7)	15 (42.9)	3 (8.6)	7 (20.0)	2(5.7)	1 (2.9)	4 (11.4)	1 (2.9)
운수업	16	9 (56.3)	2 (12.5)	5 (31.3)	7 (43.8)	0 (0.0)	4 (25.0)	3 (18.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
숙박및음식점업	71	58 (81.7)	22 (31.0)	4 (5.6)	24 (33.8)	0 (0.0)	18 (25.4)	9 (12.7)	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
금융및보험업/부동산임대업	24	10 (41.7)	2 (8.3)	3 (12.5)	10 (41.7)	0 (0.0)	7 (29.2)	2 (8.3)	3(12.5)	3 (12.5)	2 (8.3)
전문, 과학및기술서비스업	19	9 (47.4)	5 (26.3)	3 (15.8)	6 (31.6)	1 (5.3)	3 (15.8)	2 (10.5)	0 (0.0)	3 (15.8)	0 (0.0)
사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	33	17 (51.5)	4 (12.1)	6 (18.2)	19 (57.6)	0 (0.0)	6 (18.2)	4 (12.1)	1 (3.0)	1 (3.0)	0 (0.0)
교육서비스업	46	25 (54.3)	10 (21.7)	7 (15.2)	15 (32.6)	0 (0.0)	16 (34.8)	8 (17.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.2)
보건업및사회복지서비스업	69	31 (44.9)	10 (14.5)	16 (23.2)	26 (37.7)	1 (1.4)	13 (18.8)	15 (21.7)	3 (4.3)	7 (10.1)	3 (4.3)
출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	50	31 (62.0)	6 (12.0)	5 (10.0)	25 (50.0)	2 (4.0)	12 (24.0)	10 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

주 : 복수응답

규모별로 보면 ‘1일 또는 계절적 업무량 변동에 대응하기 위해’ 제도를 활용하고 있는 기업체가 전 규모에서 가장 높았고, ‘해당 업무가 단순 업무이기 때문에’ 제도를 활용한다는 비율이 다음으로 높았다. 전반적으로 종업원 수 100인 미만 사업체는 ‘1일 또는 계절적 업무량 변동에 대응하기 위해’, ‘경기변동에 따른 고용조정이 용이하기 때문에’, ‘인건비 절감을 위해서’ 등과 같이 경영적 이유와 비용적 측면에서 도입하는 비율이 100인 이상 규모 사업체에 비해 높았다.

이에 비해 종업원 수 100인 이상인 사업체는 ‘일시적 공석(산전후 휴가, 육아

휴직 등)을 대체하기 위해’, ‘해당 업무가 단순 업무이기 때문에’ 등의 이유로 단시간근로제를 활용하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다. ‘일·가정 양립을 지원하기 위해서’ 제도를 활용하고 있는 사업체 비율은 모든 규모 사업체에서 낮은 비율을 보였으나, 1,000이상 규모 사업체의 경우 14.3%로 비교적 높은 비율을 보였다. 그 밖에 유의미한 비율을 보인 도입사유로 ‘경기변동에 따른 고용조정이 용이하기 때문에’라고 응답한 사업체는 10~29인, 30~49인, 300~999인 규모에서 비교적 높았다.

〈표 V-10〉 규모별 단시간근로제 활용이유

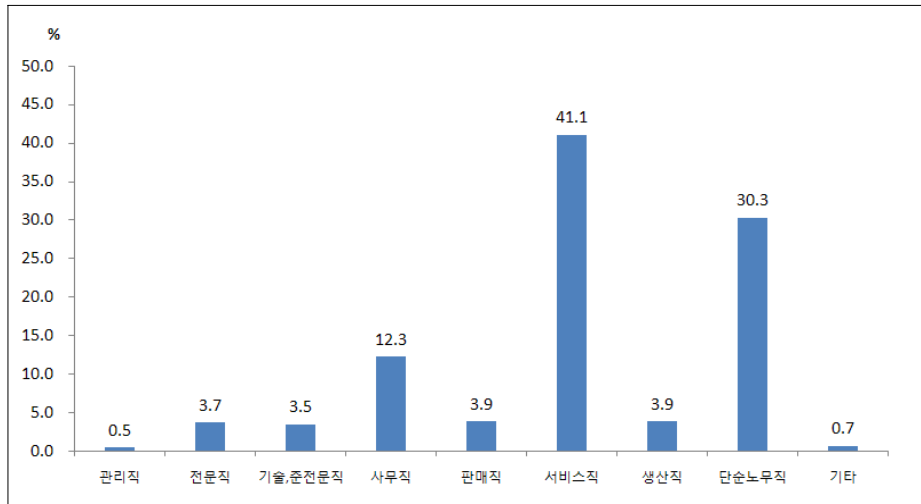
(단위 : 개, %)

규모	1일 또는 계절적 업무량 변동에 대응하기 위해	경기변동에 따른 고용조정이 용이하기 때문에	일시적 공석(산전후 휴가, 육아휴직 등)을 대체하기 위해	해당 업무가 단순 업무이기 때문에	사무자동화, 서비스 경제화 등으로 업무내용 변화되었기 때문	인건비 절감을 위해서	해당업무에 정규직 채용이 어렵기 때문에	장애인, 퇴직근로자 활용 등을 위해서	일·가정 양립을 지원하기 위해서	정부정책 이어서/고용창출
전체	234 (57.6)	84 (20.7)	58 (14.3)	162 (39.9)	10 (2.5)	94 (23.2)	61 (15.0)	10 (2.5)	18 (4.4)	9 (2.2)
10~29	86(62.8)	32(23.4)	12(8.8)	54(39.4)	3(2.2)	38(27.7)	20(14.6)	6(4.4)	3(2.2)	3(2.2)
30~49	36(60.0)	16(26.7)	6(10.0)	23(38.3)	0(0.0)	12(20.0)	11(18.3)	0(0.0)	2(3.3)	0(0.0)
50~99	41(54.7)	12(16.0)	11(14.7)	128(37.3)	1(1.3)	21(28.0)	12(16.0)	1(1.3)	5(6.7)	3(4.0)
100~299	23(54.8)	5(11.9)	8(19.0)	17(40.5)	3(7.1)	7(16.7)	9(21.4)	0(0.0)	2(4.8)	3(7.1)
300~999	33(51.6)	14(21.9)	14(21.9)	27(42.2)	2(3.1)	12(18.8)	8(12.5)	2(3.1)	2(3.1)	0(0.0)
1000+	15(53.6)	5(17.9)	7(25.0)	13(46.4)	1(3.6)	4(14.3)	1(3.6)	1(3.6)	4(14.3)	0(0.0)

주 : 복수응답

사업체 내에서 단시간 근로제를 활용하는 주된 직종은 서비스직(41.1%)과 단순노무직(30.3%)인 것으로 나타났다. 이들 직종 이외에 단시간 근로제도를 많이 활용하는 직종은 사무직으로 12.3%이었고, 판매직(3.9%), 생산직(3.9%), 전문직(3.7%), 기술·준전문직(3.5%) 등의 순으로 활용되고 있었다.

(단위 : %)



〈그림 V-4〉 단시간근로제를 활용하는 주된 직종

산업별로 보면 단시간근로제를 활용하는 주된 직종을 보면, 광공업은 생산직이 57.9%로 가장 많았다. 그리고 전기, 가스/하수/건설업은 단순노무직을 대상으로 단시간근로제를 활용하고 있는 사업체 비율이 83.3%이었다. 도매 및 소매업, 운수업, 숙박 및 음식점업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 기타 등의 경우 산업특성이 반영되어 서비스직의 비율이 40%이상으로 높게 나타났다.

금융 및 보험업/부동산 임대업, 전문, 과학 및 기술서비스업, 교육서비스업은 사무직과 단순노무직을 대상으로 단시간근로제를 활용하고 있었다, 그리고 보건업 및 사회복지서비스업은 단순노무직, 서비스직, 전문직을 대상으로 활용하고 있었다.

〈표 V-11〉 산업별 단시간근로제를 활용하는 주된 직종

(단위 : 개, %)

규모	계	관리직	전문직	기술직/ 준전문직	사무직	판매직	서비스직	생산직	단순 노무직	기타
전체	406	2(0.5)	15(3.7)	14(3.4)	50(12.3)	16(3.9)	167(41.1)	16(3.9)	123(30.3)	3(0.7)
광공업	19	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.3)	1(5.3)	1(5.3)	11(57.9)	5(26.3)	0(0.0)
전기,가스/하수/건 설업	24	0(0.0)	0(0.0)	1(4.2)	1(4.2)	0(0.0)	2(8.3)	0(0.0)	20(83.3)	0(0.0)
도매및소매업	35	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.9)	10(28.6)	17(48.6)	1(2.9)	6(17.1)	0(0.0)
운수업	16	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)	0(0.0)	0(0.0)	7(43.8)	1(6.3)	7(43.8)	0(0.0)
숙박및음식점업	71	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.4)	60(84.5)	1(1.4)	9(12.7)	0(0.0)
금융및보험업/부동 산임대업	24	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	9(37.5)	1(4.2)	6(25.0)	0(0.0)	8(33.3)	0(0.0)
전문,과학및기술서 비스업	19	1(5.3)	1(5.3)	5(26.3)	6(31.6)	2(10.5)	1(5.3)	0(0.0)	3(15.8)	0(0.0)
사업시설관리및사 업지원서비스업	33	0(0.0)	0(0.0)	1(3.0)	1(3.0)	0(0.0)	16(48.5)	0(0.0)	15(45.5)	0(0.0)
교육서비스업	46	1(2.2)	4(8.7)	0(0.0)	18(39.1)	0(0.0)	9(19.6)	0(0.0)	14(30.4)	0(0.0)
보건업및사회복지 서비스업	69	0(0.0)	10(14.5)	6(8.7)	6(8.7)	1(1.4)	19(27.5)	1(1.4)	23(33.3)	3(4.3)
출판방송통신및정 보서비스업/예술스 포츠/협회 기타	50	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(14.0)	0(0.0)	29(58.0)	1(2.0)	13(26.0)	0(0.0)

규모별로 단시간근로제를 활용하는 주된 직종을 보면, 300인 미만 규모 사업체의 경우 서비스직의 활용비율이 가장 높고, 300인 이상 사업체에서는 단순노무직의 활용비율이 가장 높았다. 기술직 및 준전문직은 대체로 규모가 클수록 단시간근로제의 활용비율이 높았고 사무직은 1,000인 이상 규모 사업체에서, 판매직은 30~49인 규모 사업체에서, 서비스직과 생산직은 30~49인 규모 사업체에서, 단순노무직은 300~999인 규모 사업체에서 가장 활용비율이 높은 직종으로 나타났다.

〈표 V-12〉 규모별 단시간근로제를 활용하는 주된 직종

(단위 : 개, %)

규모	계	관리직	전문직	기술직/ 준전문직	사무직	판매직	서비스직	생산직	단순 노무직	기타
전체	406	2(0.5)	15(3.7)	14(3.4)	50(12.3)	16(3.9)	167(41.1)	16(3.9)	123(30.3)	3(0.7)
10~29	137	0(0.0)	5(3.6)	2(1.5)	18(13.1)	7(5.1)	63(46.0)	7(5.1)	34(24.8)	1(0.7)
30~49	60	1(1.7)	3(5.0)	2(3.3)	3(5.0)	4(6.7)	29(48.3)	5(8.3)	13(21.7)	0(0.0)
50~99	75	0(0.0)	3(4.0)	2(2.7)	11(14.7)	1(1.3)	31(41.3)	2(2.7)	25(33.3)	0(0.0)
100~299	42	0(0.0)	0(0.0)	1(2.4)	7(16.7)	1(2.4)	16(38.1)	2(4.8)	15(35.7)	0(0.0)
300~999	64	0(0.0)	3(4.7)	3(4.7)	5(7.8)	2(3.1)	22(34.4)	0(0.0)	29(45.3)	0(0.0)
1000+	28	1(3.6)	1(3.6)	4(14.3)	6(21.4)	1(3.6)	6(21.4)	0(0.0)	7(25.0)	2(7.1)

기업에서 단시간근로자를 활용하고 있는 집단을 살펴보면, 전반적으로 특별한 집단 구분 없이 활용하고 있었다. 즉, 단시간 근로제를 활용하는 집단은 성별, 자녀유무와 혼인상태 등과 관계없이 ‘특별한 집단 구분 없음’으로 응답한 사업체가 45.6%로 가장 많았다. 그 다음으로 많이 활용하는 집단은 ‘학생 또는 청소년’(13.8%)과 ‘초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼여성근로자’(10.3%) 집단이었다. 이에 비해 ‘미취학아동을 둔 기혼여성’과 ‘장애인 근로자’ 등의 집단을 단시간 근로제도 활용 주된 집단이라고 하는 사업체 비율은 1.2%에 불과하였다.

산업별로 보면, 대부분 업종에서 ‘특별한 집단 구분 없음’이란 응답이 가장 높았다. 그러나 숙박 및 음식점업에 속하는 사업체의 35.2%는 ‘학생 또는 청소년’ 집단이 단시간 근로제를 가장 많이 활용하는 집단이라고 응답했다. 이는 편의점 혹은 음식점에서 아르바이트로 일하는 학생과 청소년들이 대부분 단시간근로제로 활용되고 있는 것이 반영된 것으로 보인다. ‘미취학 아동을 둔 기혼여성’이 주된 활용 집단으로 응답한 비율은 모든 산업에서 매우 낮았으나, 전문·과학 및 기술서비스업은 10.5%로 약간 높은 비율을 보였다. 또한 금융 및 보험업/부동산 임대업은 ‘초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼여성근로자’(20.8%)에서, 광공업은 ‘자녀가 없거나 성인 자녀를 둔 기혼여성근로자’에서 단시간근로제 활용비율이 상대적으로 높게 나타났다.

이에 비해 전기,가스/하수/건설업, 운수업 등 소위 남성이 많은 산업에서 주된 활용집단이 ‘기혼남성 근로자’란 응답이 많았고, 상대적으로 경비원, 청소부 등의

직종이 많이 분포한 사업시설관리 및 사업지원서비스업에서 ‘고령근로자’가 주된 활용집단으로 나타났다.

〈표 V-13〉 산업별 단시간근로제를 활용하는 주된 집단

(단위 : 개, %)

산업	미취학 아동을 둔 기혼여성	초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼여성 근로자	자녀가 없거나 성인 자녀를 둔 기혼여성 근로자	미혼 근로자	기혼남성 근로자	고령 근로자	장애인 근로자	학생 또는 청소년	학교를 졸업한 사회 초년생	특별한 집단 구분 없음
전체	5(1.2)	42(10.3)	31(7.6)	25(6.2)	12(3.0)	30(7.4)	5(1.2)	56(13.8)	15(3.7)	185(45.6)
광공업	1(5.3)	0(0.0)	5(26.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	12(63.2)
전기,가스/하수/건 설업	0(0.0)	1(4.2)	1(4.2)	2(8.3)	6(25.0)	4(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(41.7)
도매및소매업	0(0.0)	4(11.4)	6(17.1)	4(11.4)	0(0.0)	1(2.9)	0(0.0)	1(2.9)	3(8.6)	16(45.7)
운수업	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)	3(18.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)	1(6.3)	10(62.5)
숙박및음식점업	0(0.0)	8(11.3)	4(5.6)	7(9.9)	0(0.0)	1(1.4)	1(1.4)	25(35.2)	2(2.8)	23(32.4)
금융및보험업/부동 산임대업	0(0.0)	5(20.8)	2(8.3)	1(4.2)	0(0.0)	3(12.5)	0(0.0)	1(4.2)	1(4.2)	11(45.8)
전문,과학및기술서 비스업	2(10.5)	3(15.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.3)	2(10.5)	0(0.0)	2(10.5)	1(5.3)	8(42.1)
사업시설관리및사 업지원서비스업	1(3.0)	3(9.1)	2(6.1)	2(6.1)	0(0.0)	7(21.2)	1(3.0)	1(3.0)	1(3.0)	15(45.5)
교육서비스업	0(0.0)	8(17.4)	3(6.5)	4(8.7)	1(2.2)	0(0.0)	0(0.0)	5(10.9)	1(2.2)	24(52.2)
보건업및사회복지 서비스업	1(1.4)	8(11.6)	6(8.7)	3(4.3)	1(1.4)	5(7.2)	3(4.3)	4(5.8)	2(2.9)	36(52.2)
출판방송통신및정 보서비스업/예술스 포츠/협회등 기타	0(0.0)	2(4.0)	2(4.0)	1(2.0)	0(0.0)	6(12.0)	0(0.0)	16(32.0)	3(6.0)	20(40.0)

규모별로 단시간근로제를 활용하는 주된 집단을 살펴보면, 전체적으로 ‘특별한 집단 구분 없음’이 가장 높았다. 그 다음으로 단시간 근로제도를 많이 활용하고 있는 집단은 10~29인 규모, 30~49인 규모, 50~99인 규모, 1,000인 이상 규모 사업체의 경우 ‘학생 또는 청소년’(각각 18.2%, 11.7%, 16.0%, 21.4%)이, 100~299인 규모 사업체는 ‘초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼여성 근로자’(11.9%), 그리고 300~999인 규모 사업체에서는 ‘고령근로자’(10.9%)가 많이 활용되는 집단으로 나타났다.

〈표 V-14〉 규모별 단시간근로제를 활용하는 주된 집단

(단위 : 개, %)

규모	계	미취학 아동을 둔 기혼여성	초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼여성 근로자	자녀가 없거나 성인 자녀를 둔 기혼여성 근로자	미혼 근로자	기혼남성 근로자	고령 근로자	장애인 근로자	학생 또는 청소년	학교를 졸업한 사회 초년생	특별한 집단 구분 없음
전체	406	5(1.2)	42(10.3)	31(7.6)	25(6.2)	12(3.0)	30(7.4)	5(1.2)	56(13.8)	15(3.7)	185(45.6)
10~29	137	1(0.7)	18(13.1)	18(13.1)	8(5.8)	9(6.6)	8(5.8)	2(1.5)	25(18.2)	5(3.6)	43(31.4)
30~49	60	0(0.0)	3(5.0)	2(3.3)	3(5.0)	0(0.0)	5(8.3)	1(1.7)	7(11.7)	3(5.0)	36(60.0)
50~99	75	1(1.3)	7(9.3)	8(10.7)	4(5.3)	3(4.0)	6(8.0)	0(0.0)	12(16.0)	3(4.0)	31(41.3)
100~299	42	2(4.8)	5(11.9)	0(0.0)	4(9.5)	0(0.0)	2(4.8)	0(0.0)	2(4.8)	0(0.0)	27(64.3)
300~999	64	1(1.6)	6(9.4)	3(4.7)	4(6.3)	0(0.0)	7(10.9)	2(3.1)	4(6.3)	3(4.7)	34(53.1)
1000+	28	0(0.0)	3(10.7)	0(0.0)	2(7.1)	0(0.0)	2(7.1)	0(0.0)	6(21.4)	1(3.6)	14(50.0)

2) 근무 및 근로조건

단시간 근로제도는 통상근로자보다 주당 근로시간이 짧게 근무하는 제도이다. 현재 우리 나라 단시간 근로제도 활용사업체의 주당 근로시간 유형을 조사한 결과에 의하면, 단시간 근로제도를 활용하고 있는 사업체의 근로자는 주 평균 4.3일, 하루 평균 5.4시간 주당 23시간 근무하고 있는 것으로 나타났다. 단시간근무제도를 도입한 사업체 중 60.6%는 주 5일 일하는 것으로 나타났고 15.3%의 사업체는 주 3일을 일하는 것으로 나타났다. 이외 주 2일 일하는 사업체가 9.4%, 주 1일을 일하는 사업체가 2.5%, 주 6일과 주 7일을 일하는 사업체도 각각 3.4%와 0.7%였다.

산업별로 보면, 운수업의 근무일수가 주 4.9일로 가장 길었고, 광공업이 주3.6일로 가장 짧았다. 주 근무일수가 평균이상인 산업은 숙박 및 음식점업(4.7일), 도매 및 소매업(4.5일), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(4.5일), 보건업 및 사회복지서비스업(4.4일) 등으로 나타났다. 주당 근로일수 유형을 보면, 대체로 주 5일 근무하는 제도를 활용하고 있었으나, 운수업은 81.3%, 보건 및 사회복지서비스업 73.9% 사업체가 주 5일 근무하는 시간제를 운영하여 근로 일에 대한 조정을 하지 않았다. 이에 비해 제조업, 전문·과학 및 기술서비스업은 주3일, 출판·방송·통신 및 정보서비스업은 주 2일과 3일 근무하는 시간제를 활용하고 있는 사업체 비율이 상대적으로 높았다. 즉, 이들 업종은 주당 근로 일을 단축하는 단

시간 근로제도를 활용하는 사업체 비율이 상대적으로 높았다.

〈표 V-15〉 산업별 단시간 근로자의 근무시간 유형

(단위 : 일, 시간)

산업	1주 평균 일수									하루 평균 시간
	전체	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	평균	
전체	406	10(2.5)	38(9.4)	62(15.3)	33(8.1)	246(60.6)	14(3.4)	3(0.7)	4.3	5.4
광공업	19	1(5.3)	2(10.5)	9(47.4)	0(0.0)	6(31.6)	1(5.3)	0(0.0)	3.6	6.6
전기,가스/하수/건설업	24	2(8.3)	2(8.3)	4(16.7)	2(8.3)	14(58.3)	0(0.0)	0(0.0)	4.0	6.1
도매및소매업	35	0(0.0)	4(11.4)	5(14.3)	3(8.6)	17(48.6)	6(17.1)	0(0.0)	4.5	6.1
운수업	16	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)	1(6.3)	13(81.3)	1(6.3)	0(0.0)	4.9	5.3
숙박및음식점업	71	0(0.0)	4(5.6)	4(5.6)	11(15.5)	46(64.8)	5(7.0)	1(1.4)	4.7	5.3
금융및보험업/부동산 임대업	24	0(0.0)	2(8.3)	5(20.8)	1(4.2)	16(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	4.3	5.6
전문,과학및기술서비 스업	19	1(5.3)	0(0.0)	6(31.6)	3(15.8)	9(47.4)	0(0.0)	0(0.0)	4.0	5.4
사업시설관리및사업지 원서비스업	33	1(3.0)	2(6.1)	4(12.1)	1(3.0)	23(69.7)	0(0.0)	2(6.1)	4.5	4.8
교육서비스업	46	3(6.5)	6(13.0)	6(13.0)	2(4.3)	29(63.0)	0(0.0)	0(0.0)	4.0	4.6
보건업및사회복지서비 스업	69	2(2.9)	5(7.2)	6(8.7)	5(7.2)	51(73.9)	0(0.0)	0(0.0)	4.4	4.9
출판방송통신및정보서 비스업/예술스포츠/협 회등 기타	50	0(0.0)	11(22.0)	12(24.0)	4(8.0)	22(44.0)	1(2.0)	0(0.0)	3.8	5.7

단시간 근로자의 1일 근무시간은 4시간이 30.5%로 가장 높고 5시간 근무하는 비율은 18.5%로 다음으로 높게 나타났다. 한편 8시간 근무하는 근로자는 17.0%로 비교적 높았으나, 8시간 이상 근무하는 근로자는 0.9%로 높지 않았다.

업종별 단시간 근로자의 1일 근무시간별 분포를 보면 제조업은 단시간근로제도 활용사업체의 57.9%, 전기, 가스, 하수 및 건설업 45.8%가 1일 8시간 근무제도를 운영하고 있었다. 이들 업체들은 주당 근로시간을 1일 근로시간을 조정하기 보다는 근로 일을 조정하는 방식의 단시간근로제도를 활용하고 있었다. 이에 비해 숙박 및 음식업은 42.3%가 1일 5시간, 그리고 도소매업, 금융보험업 및 부동산업, 전문과학 및 기술서비스업, 보건 및 사회복지서비스업 등에 속하는 단시간

활용사업의 상당수는 1일 4시간 혹은 5시간 근무체도로 활용하고 있었다.

〈표 V-16〉 산업별 단시간 근로자의 근무시간 분포

(단위 : 개, %)

규모	1시간	2시간	3시간	4시간	5시간	6시간	7시간	8시간	9시간	10시간	평균 시간
전체	1(0.2)	11(2.7)	24(5.9)	124(30.5)	75(18.5)	65(16.0)	33(8.1)	69(17.0)	1(0.2)	3(0.7)	5.4
광공업	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(26.3)	2(10.5)	0(0.0)	1(5.3)	11(57.9)	0(0.0)	0(0.0)	6.6
전기,가스/하수/ 건설업	0(0.0)	1(4.2)	1(4.2)	4(16.7)	4(16.7)	3(12.5)	0(0.0)	11(45.8)	0(0.0)	0(0.0)	6.1
도매및소매업	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(20.0)	7(20.0)	7(20.0)	6(17.1)	7(20.0)	0(0.0)	1(2.9)	6.1
운수업	0(0.0)	0(0.0)	3(18.8)	4(25.0)	2(12.5)	3(18.8)	1(6.3)	3(18.8)	0(0.0)	0(0.0)	5.3
숙박및음식점업	0(0.0)	1(1.4)	1(1.4)	15(21.1)	30(42.3)	14(19.7)	3(4.2)	6(8.5)	0(0.0)	1(1.4)	5.3
금융및보험업/부 동산임대업	0(0.0)	0(0.0)	1(4.2)	9(37.5)	2(8.3)	4(16.7)	3(12.5)	5(20.8)	0(0.0)	0(0.0)	5.6
전문,과학및기술 서비스업	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	9(47.4)	2(10.5)	3(15.8)	1(5.3)	4(21.1)	0(0.0)	0(0.0)	5.4
사업시설관리및 사업지원서비스업	0(0.0)	3(9.1)	3(9.1)	11(33.3)	5(15.2)	5(15.2)	4(12.1)	1(3.0)	1(3.0)	0(0.0)	4.8
교육서비스업	0(0.0)	3(6.5)	11(23.9)	13(28.3)	6(13.0)	7(15.2)	0(0.0)	5(10.9)	0(0.0)	1(2.2)	4.6
보건업및사회복 지서비스업	1(1.4)	1(1.4)	3(4.3)	34(49.3)	9(13.0)	8(11.6)	7(10.1)	6(8.7)	0(0.0)	0(0.0)	4.9
출판방송통신및 정보서비스업/예 술스 포 츠 / 협 회 기타	0(0.0)	2(4.0)	1(2.0)	13(26.0)	6(12.0)	11(22.0)	7(14.0)	10(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	5.7

규모별로 보면, 300인 이상 규모 사업체에서 근무일수가 주 4.4일로 가장 길었고, 50인 미만의 소규모 사업체가 4.3일, 50~99인 규모 사업체가 4.2일, 그리고 100~299인 규모 사업체가 가장 짧은 4.0일을 보였다. 반면 하루 평균 근무시간은 100~299인 규모 사업체가 5.9시간으로 가장 길었고 10~29인 규모와 50~99인 규모 사업체가 5.2시간으로 가장 짧았다.

주당 근로 일수별 사업체 분포를 보면, 규모와 관계없이 50%이상의 사업체에서 주 5일로 정하여 근무한다는 응답이 가장 많았다. 특히 300인 이상 규모 사업체는 주5일로 정하여 실시하는 사업체가 2/3이상으로 높게 나타났다. 즉, 대기업들은 주당 근로일수를 조정하기 위해서 단시간 근로제도를 활용하고 있지 않았다. 이에 비해 50인 미만 소규모 사업체의 6.6% 이상이 주6일 이상 근무하고 있

었다. 그리고 소규모 사업체의 상당수는 주 2일, 3일 근무시키는 단시간 근로제도를 활용하고 있는 사업체 비율이 상대적으로 높았다.

〈표 V-17〉 규모별 주된 시간제의 근무시간 유형

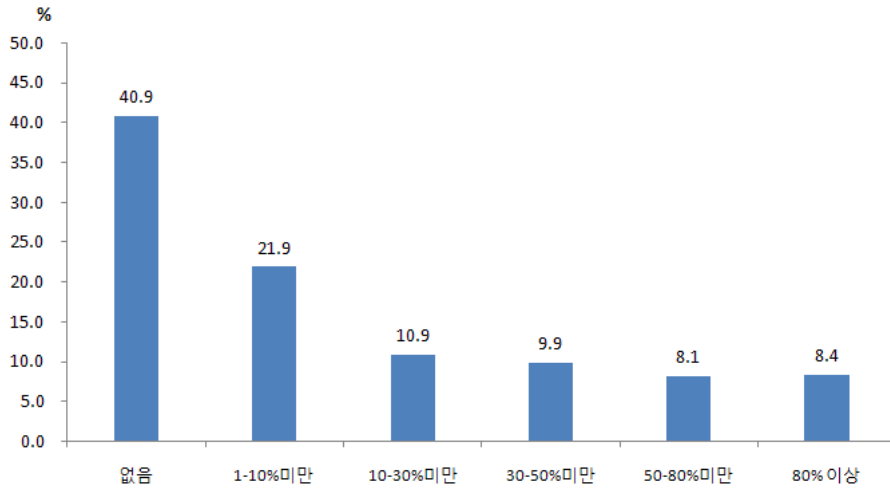
(단위 : 일, 시간)

규모	1주 평균 일수									하루 평균 시간
	계	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	평균	
전체	406	10(2.5)	38(9.4)	62(15.3)	33(8.1)	246(60.6)	14(3.4)	3(0.7)	4.3	5.4
10~29	137	5(3.6)	12(8.8)	19(13.9)	11(8.0)	81(59.1)	7(5.1)	2(1.5)	4.3	5.2
30~49	60	0(0.0)	8(13.3)	8(13.3)	5(8.3)	35(58.3)	3(5.0)	1(1.7)	4.3	5.7
50~99	75	3(4.0)	3(4.0)	16(21.3)	8(10.7)	43(57.3)	2(2.7)	0(0.0)	4.2	5.2
100~299	42	1(2.4)	8(19.0)	7(16.7)	2(4.8)	23(54.8)	1(2.4)	0(0.0)	4.0	5.9
300~999	64	0(0.0)	5(7.8)	9(14.1)	5(7.8)	44(68.8)	1(1.6)	0(0.0)	4.4	5.3
1000+	28	1(3.6)	2(7.1)	3(10.7)	2(7.1)	20(71.4)	0(0.0)	0(0.0)	4.4	5.3

사업체 내에서 단시간근로자의 통상근로자의 직무를 조사한 결과를 보면, 단시간근로자 중에서 통상근로자와 유사한 직무를 수행하는 근로자가 없는 사업체 비율이 40.9%로 가장 많았다. 유사한 직무 수행 단시간 근로자비율이 1~20% 미만인 사업체비율이 32.8%였다. 이에 비해 80% 이상인 사업체가 8.4%였고, 50~80%미만이 8.1%였다. 즉, 상당수의 사업체에서는 단시간근로자와 통상근로자가 수행하는 직무가 달랐다. 즉, 단시간근로자와 관련된 고용차별이 있을 경우, 상당수의 사업체에서는 비교 대상인 통상근로자를 찾을 수 없음을 알 수 있다.

이를 업종별로 보면, 단시간근로자와 유사한 직무를 수행하는 통상근로자가 전혀 없는 사업체 비율이 높은 업종은 운수업, 금융 및 보험업/부동산임대업으로, 50%를 넘었다. 그리고 사업시설관리 및 사업지원서비스업과 교육서비스업도 다소 높았다. 통상근로자와 비슷한 직무를 수행하는 단시간근로자 비율이 50% 이상인 사업체 비율을 보면, 상대적으로 제조업이 36.8%로 높았다. 그리고 숙박 및 음식점업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 도소매업, 운수업도 다소 높은 편이었다.

(단위 : %)



〈그림 V-5〉 정규직풀타임과 유사한 직무를 수행하는 시간제 근로자

〈표 V-18〉 산업별 통상근로자와 유사한 직무를 수행하는 시간제 근로자 비율

(단위 : 개, %)

산업	없음	1-10% 미만	10-30% 미만	30-50% 미만	50-80% 미만	80% 이상
전체	166(40.9)	89(21.9)	44(10.8)	40(9.9)	33(8.1)	34(8.4)
광공업	6(31.6)	4(21.1)	0(0.0)	2(10.5)	2(10.5)	5(26.3)
전기,가스/하수/건설업	9(37.5)	8(33.3)	2(8.3)	2(8.3)	1(4.2)	2(8.3)
도매 및 소매업	9(25.7)	10(28.6)	5(14.3)	4(11.4)	4(11.4)	3(8.6)
운수업	10(62.5)	3(18.8)	0(0.0)	0(0.0)	2(12.5)	1(6.3)
숙박 및 음식점업	23(32.4)	14(19.7)	11(15.5)	8(11.3)	11(15.5)	4(5.6)
금융및보험업/부동산임대업	14(58.3)	4(16.7)	3(12.5)	1(4.2)	0(0.0)	2(8.3)
전문,과학 및 기술서비스업	7(36.8)	4(21.1)	4(21.1)	1(5.3)	1(5.3)	2(10.5)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	15(45.5)	6(18.2)	3(9.1)	2(6.1)	2(6.1)	5(15.2)
교육서비스업	20(43.5)	11(23.9)	4(8.7)	3(6.5)	3(6.5)	5(10.9)
보건업 및 사회복지서비스업	27(39.1)	15(21.7)	5(7.2)	13(18.8)	4(5.8)	5(7.2)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	26(52.0)	10(20.0)	7(14.0)	4(8.0)	3(6.0)	0(0.0)

정규직풀타임과 유사한 직무를 수행하는 시간제 근로자의 비율은 규모별로 일률적인 차이를 보이지 않는다. 즉, 모든 규모의 사업체에서 정규직풀타임과 유사

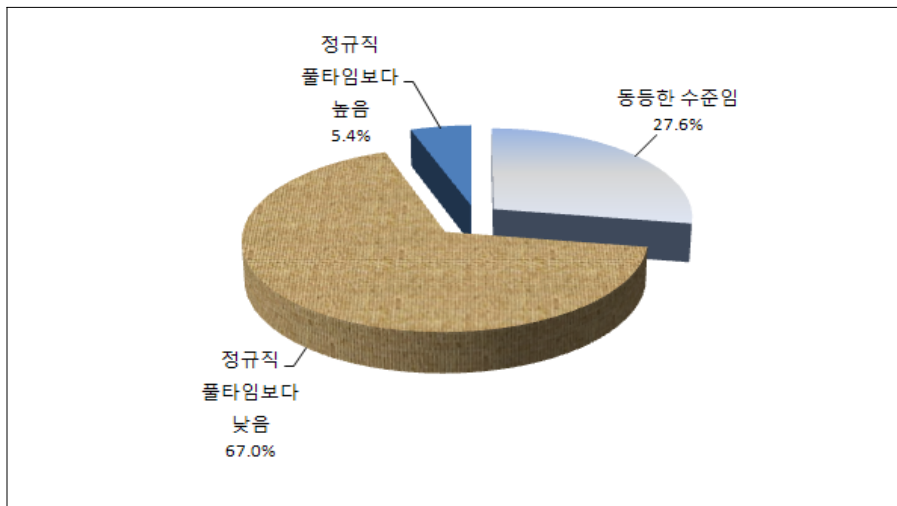
한 직무를 수행하는 시간제 근로자는 없다는 비율이 가장 높고, 50~80% 미만 혹은 80% 이상 되는 사업체는 높지 않게 나타난다. 단, 50~99인 규모와 100~299인 규모 사업체의 경우 각각 13.3%와 16.7%가 정규직풀타임과 유사한 직무를 수행하는 시간제 근로자가 80% 이상 있다고 응답하였다.

〈표 V-19〉 규모별 통상근로자와 유사한 직무를 수행하는 시간제 근로자 비율

(단위 : 개, %)

규모	없음	1-10%미만	10-30%미만	30-50%미만	50-80%미만	80% 이상
전체	166(40.9)	89(21.9)	44(10.8)	40(9.9)	33(8.1)	34(8.4)
10~29	58(42.3)	29(21.2)	20(14.6)	12(8.8)	11(8.0)	7(5.1)
30~49	20(33.3)	15(25.0)	7(11.7)	5(8.3)	8(13.3)	5(8.3)
50~99	34(45.3)	15(20.0)	7(9.3)	4(5.3)	5(6.7)	10(13.3)
100~299	14(33.3)	11(26.2)	1(2.4)	7(16.7)	2(4.8)	7(16.7)
300~999	28(43.8)	15(23.4)	6(9.4)	8(12.5)	4(6.3)	3(4.7)
1000+	12(42.9)	4(14.3)	3(10.7)	4(14.3)	3(10.7)	2(7.1)

사업체 내의 통상근로자와 유사한 직무를 수행하는 단시간근로자의 시간당 임금수준을 보면, 67.0%의 사업체에서 통상근로자와 비교하여 낮았고, 27.6%의 사업체는 동등한 수준, 그리고 5.4%의 사업체는 통상근로자의 시간당 임금수준보다 높은 수준이었다.



〈그림 V-6〉 유사한 직무 수행 통상근로자 대비 임금수준

산업별로 보면 통상근로자보다 시간당 임금수준이 낮은 사업체 비율이 높은 업종은, 금융 및 보험업/부동산임대업(83.3%), 전문·과학 및 기술서비스업(78.9%), 전기·가스/하수/건설업(75.0%), 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 등 기타(72.0%)이었다. 이들 업종에 속하는 사업체는 대부분 통상근로자와 유사한 직무를 수행하여도 단시간근로자에게 통상근로자보다 낮은 시간당 임금을 지급하는 것으로 나타났다.

이에 비해 유사 직무에 대해 통상근로자와 동일한 시간당 임금을 지급한다는 사업체는 광공업(36.8%), 운수업(31.3%), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(39.4%), 교육서비스업(30.4%), 보건업 및 사회복지서비스업(30.4%)에서 30% 이상으로 상대적으로 높았다. 통상근로자보다 시간당 임금을 높게 지불하는 사업체는 상당히 적는데, 업종을 보면 사업시설관리 및 사업지원서비스업은 정규직풀타임보다 높은 12.1%로 비교적 높게 나타났다.

〈표 V-20〉 산업별 유사한 직무의 통상근로자 대비 임금수준

(단위 : 개, %)

산업	정규직 풀타임보다 낮음	동등한 수준임	정규직 풀타임보다 높음
전체	272(67.0)	112(27.6)	22(5.4)
광공업	11(57.9)	7(36.8)	1(5.3)
전기,가스/하수/건설업	18(75.0)	4(16.7)	2(8.3)
도매 및 소매업	24(68.6)	9(25.7)	2(5.7)
운수업	11(68.8)	5(31.3)	0(0.0)
숙박 및 음식점업	47(66.2)	20(28.2)	4(5.6)
금융 및 보험업/부동산임대업	20(83.3)	3(12.5)	1(4.2)
전문,과학 및 기술서비스업	15(78.9)	4(21.1)	0(0.0)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	16(48.5)	13(39.4)	4(12.1)
교육서비스업	30(65.2)	14(30.4)	2(4.3)
보건업 및 사회복지서비스업	44(63.8)	21(30.4)	4(5.8)
출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 등 기타	36(72.0)	12(24.0)	2(4.0)

규모별로 보면 규모와 관계없이 모든 사업체에서 유사한 직무의 통상근로자에 비해 낮은 임금을 지급하는 사업체비율이 가장 높았다. 특히 100~299명과 1,000명 이상 규모 사업체의 경우 단시간근로자를 통상근로자보다 높은 시간당 임금을 지불하는 사업체는 없었고, 통상근로자보다 낮거나 동등한 수준의 임금을 지불하는 사업체 비율이 각각 71.4%와 28.6%로 나타났다.

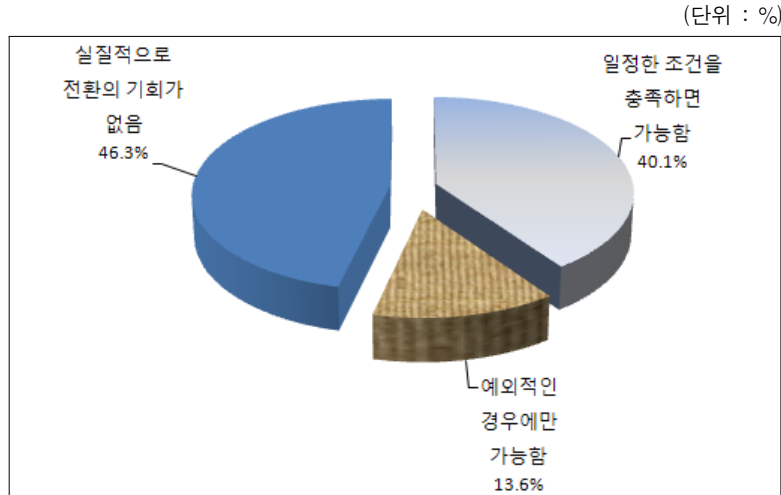
이에 비해 규모가 작은 사업체의 경우, 비록 낮은 비율이지만 통상근로자보다 높은 임금을 지급하고 있었다. 즉, 10~29인 규모 사업체는 정규직 풀타임보다 높은 임금을 지급하는 사업체가 8.8%이었고 30~49인과 50~99인 규모 사업체는 각각 5.0%와 6.7%로 나타났다. 또한 10~29인 규모 사업체는 유사한 직무의 정규직풀타임근로자에 비해 동일한 수준의 임금을 지급하는 사업체가 32.1%로 다른 규모에 비해 높은 비율을 보였다.

〈표 V-21〉 규모별 유사한 직무의 통상근로자 대비 임금수준

(단위 : 개, %)

규모	동등한 수준임	정규직 풀타임보다 낮음	정규직 풀타임보다 높음
전체	112(27.6)	272(67.0)	22(5.4)
10~29	44(32.1)	81(59.1)	12(8.8)
30~49	16(26.7)	41(68.3)	3(5.0)
50~99	18(24.0)	52(69.3)	5(6.7)
100~299	12(28.6)	30(71.4)	0(0.0)
300~999	14(21.9)	48(75.0)	2(3.1)
1000+	8(28.6)	20(71.4)	0(0.0)

단시간근로자의 통상근로자로 전환 가능성에 대한 사업체 조사결과에 의하면, 조사된 사업체의 46.3%는 실질적으로 정규직 풀타임근로자로의 전환이 불가능한 것으로 나타났다. 다만, 단시간근로자 중 40.1%는 일정한 조건을 충족하면 전환이 가능하였고, 13.6%는 예외적인 경우에만 가능한 것으로 나타났다.



〈그림 V-7〉 산업별 정규직 풀타임근로자로의 전환 가능성

산업별로 보면 금융 및 보험업/부동산임대업, 전기·가스/하수/건설업은 대략 70% 이상의 사업체에서 실질적으로 통상근로자로의 전환이 불가능한 것으로 나타나서, 이들 업종의 단시간 근로제도는 계약직 시간제로 고착되어 있었다. 그리고 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회업, 교육서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업에 속하는 시간제활용 사업체의 경우도 통상근로자로 전환이 불가능한 제도를 가진 사업체 비율이 높았다.

이에 비해 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업의 경우 일정한 조건을 충족하면 가능하다는 비율이 각각 71.4%와 62.0%로 정규직 전환 가능성이 다른 산업에 비해 상당히 높았다. 특히 도매 및 소매업은 예외적인 경우에만 가능한 경우를 포함할 경우 82.9%가 정규직 풀타임근로자로의 전환 가능성을 가지고 있지만, 금융 및 보험업/부동산임대업은 예외적인 경우를 포함하더라도 정규직으로의 가능성은 16.7%에 불과한 것으로 나타났다.

〈표 V-22〉 산업별 통상근로자로의 전환 가능성

(단위 : 개, %)

산업	일정한 조건을 충족하면 가능함	예외적인 경우에만 가능함	실질적으로 전환의 기회가 없음
전체	163(40.1)	55(13.6)	188(46.3)
광공업	8(42.1)	5(26.3)	6(31.6)
전기,가스/하수/건설업	3(12.5)	2(8.3)	19(79.2)
도매 및 소매업	25(71.4)	4(11.4)	6(17.1)
운수업	7(43.8)	3(18.8)	6(37.5)
숙박 및 음식점업	44(62.0)	10(14.1)	17(23.9)
금융 및 보험업/부동산임대업	4(16.7)	0(0.0)	20(83.3)
전문,과학및기술서비스업	8(42.1)	3(15.8)	8(42.1)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	15(45.5)	2(6.1)	16(48.5)
교육서비스업	13(28.3)	7(15.2)	26(56.5)
보건업및사회복지서비스업	23(33.3)	13(18.8)	33(47.8)
출판방송통신 및 정보서비스업/예술스 포츠/협회등 기타	13(26.0)	6(12.0)	31(62.0)

기업규모별 통상근로자 전환제도를 보면, 전반적으로 규모가 클수록 정규직으로 전환 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 하지만 구체적으로 보면 30~49인 규모 사업체의 정규직풀타임근로자로의 전환 가능성이 가장 높았다. 30~49인 규모 사업체의 경우 '일정한 조건을 충족하면 가능함'이 55.0%로 다른 규모 사업체에 비해 높고 '예외적인 경우에만 가능함'으로 응답한 비율이 15.0%로 사업체의 70%가 정규직 풀타임근로자로의 전환 가능성을 열어놓았다. 반면 50~99인과 300~999인 규모 사업체는 '실질적으로 전환의 기회가 없음'으로 응답한 비율이 54.7%로 나타났고, 1,000인 이상 규모 사업체는 '일정한 조건을 충족하면 가능함'의 비율이 21.4%로 매우 낮았고 '예외적인 경우에만 가능함'으로 응답한 비율 25.0%를 합하여도 정규직으로의 가능성은 46.4%에 불과하였다.

〈표 V-23〉 규모별 통상근로자로의 전환 가능성

(단위 : 개, %)

규모	일정한 조건을 충족하면 가능함	예외적인 경우에만 가능함	실질적으로 전환의 기회가 없음
전체	163(40.1)	55(13.6)	188(46.3)
10~29	62(45.3)	11(8.0)	64(46.7)
30~49	33(55.0)	9(15.0)	18(30.0)
50~99	22(29.3)	12(16.0)	41(54.7)
100~299	20(47.6)	7(16.7)	15(35.7)
300~999	20(31.3)	9(14.1)	35(54.7)
1000+	6(21.4)	7(25.0)	15(53.6)

단시간근로제를 활용하고 있는 사업체를 대상으로 현재 단시간근로자의 생산성을 통상근로자와 비교 평가한 조사결과를 보면, 대부분 통상근로자에 비해서 생산성이 비슷하거나 낮다고 평가를 하였다. 즉, 통상근로자에 비해서 단시간근로자의 생산성이 ‘매우 높다’와 ‘높다’로 평가한 사업체는 각각 1.2%와 8.1%로 나타난 반면, ‘비슷하다’, ‘낮다’, ‘매우 낮다’로 평가한 사업체는 각각 53.0%, 35.0%, 2.7%로 나타났다.

규모별로 보면 소규모 사업체는 300인 이상 대기업에 비해서 ‘높다(매우 높다 포함)’고 평가한 사업체 비율이 상대적으로 높았다(<부표 2-4> 참조).

단시간근로자의 업무몰입도에 대한 사업체 평가를 보면, 정규직 풀타임근로자에 비해 비슷하거나 낮다고 평가하는 사업체가 많았다. 단시간근로자의 업무몰입도에 대한 사업체의 평가를 보면 39.9%는 통상근로자에 비해 업무몰입도가 낮고 48.3%의 사업체는 비슷하다고 평가하였다. 이에 비해 ‘높다(매우 높다 포함)’고 평가한 사업체는 8.8%에 불과하였다. 규모별로 보면 50인 미만의 소규모 사업체에서는 통상근로자에 비해 높다는 평가가 10% 이상으로 나타난 반면, 100인 이상 사업체의 경우 ‘높다’는 평가는 매우 낮거나 없었고, ‘비슷하다’는 평가 비율이 다소 높았다(<부표 2-5> 참고).

마지막으로 단시간근로자의 충성도는 통상근로자와 비교하여 낮거나 비슷하다는 평가가 높았다. 즉, 통상근로자에 비해 ‘매우 높다’와 ‘높다’라고 응답한 사업체가 7.9%로 낮은 반면, ‘비슷하다’는 평가가 41.4%, ‘낮다’는 평가가 46.6%로

매우 높게 나타났다. 규모별로 보면 소규모 사업체가 중대규모 사업체에 비해, 충성도가 높다는 평가가 많았고 대기업에서는 ‘낮다’는 평가가 ‘비슷하다’는 평가보다 훨씬 높은 것으로 나타났다(<부표 2-6> 참고).

〈표 V-24〉 통상근로자 대비 단시간근로자의 생산성/업무몰입도/충성도

(단위 : 개, %)

산업	매우 높다	높다	비슷하다	낮다	매우 낮다
생산성	5(1.2)	33(8.1)	215(53.0)	142(35.0)	11(2.7)
업무몰입도	5(1.2)	31(7.6)	196(48.3)	162(39.9)	12(3.0)
충성도	4(1.0)	28(6.9)	168(41.4)	189(46.6)	17(4.2)

다. 제도의 실시효과

단시간근로제의 시행 성과에 대해 사업체의 69.0%는 ‘업무량 변동에 따른 인력조정이 용이함’이라고 응답하였고 ‘인건비 절감’(42.4%), ‘인력확보 용이’(30.0%), ‘일시적 휴가 등으로 인한 업무공백이 용이’(19.5%) 등을 단시간근로제의 시행 성과로 뽑은 비율이 높았다. 반면 ‘근로자의 직무만족도 향상’, ‘근로자의 생산성 제고’, ‘근로자의 이직률 저하’ 등을 성과로 지적한 비율은 각각 9.1%, 4.7%, 3.7%로 매우 낮은 것으로 나타났다.

산업별로 단시간근로제의 시행성과를 보면, 전반적으로 모든 산업에서 ‘업무량 변동에 따른 인력조정이 용이함’을 가장 큰 성과로 보고 있었다. 다만 광공업은 ‘업무량 변동에 따른 인력조정이 용이함’(68.4%)과 더불어 ‘인력확보 용이’(68.4%)를 가장 큰 성과로 보았고, 금융 및 보험업/부동산임대업은 ‘인건비절감’(45.8%)을 ‘업무량 변동에 따른 인력조정이 용이함’(45.8%)과 더불어 가장 큰 성과중 하나로 뽑았다.

또한 ‘인건비 절감’을 단시간근로제의 시행성과로 지적하는 사업체 비율은 대부분의 업종에서 높게 나타났다. 특히 전기·가스/하수/건설업과 운수업은 50% 이상의 사업체에서 ‘인건비 절감’을 주요 성과로 선택하였다. 그 밖에 도매 및 소매업, 금융 및 보험업/부동산임대업, 전문,과학 및 기술서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업에서 ‘인력확보 용이’가 ‘업무량 변동에 따른 인력조정이 용이함’ 다음으로 큰 비율을 차지하였다.

〈표 V-25〉 산업별 단시간근로제 시행 성과

(단위 : 개, %)

산업	업무량 변동에 따른 인력조정이 용이함	일시적 휴가 등으로 인한 업무공백이 용이함	인건비 절감	인력확보 용이	근로자의 이직률 저하	근로자의 직무만족도 향상	근로자의 생산성 제고	기타
전체	280(69.0)	79(19.5)	172(42.4)	122(30.0)	15(3.7)	37(9.1)	19(4.7)	3(0.7)
광공업	13(68.4)	1(5.3)	7(36.8)	13(68.4)	2(10.5)	1(5.3)	0(0.0)	0(0.0)
전기,가스/하수/건설업	15(62.5)	7(29.2)	13(54.2)	6(25.0)	0(0.0)	1(4.2)	1(4.2)	0(0.0)
도매및소매업	21(60.0)	7(20.0)	11(31.4)	14(40.0)	3(8.6)	3(8.6)	4(11.4)	2(5.8)
운수업	12(75.0)	3(18.8)	8(50.0)	4(25.0)	0(0.0)	2(12.5)	2(12.5)	0(0.0)
숙박및음식점업	63(88.7)	9(12.7)	39(54.9)	16(22.5)	2(2.8)	3(4.2)	2(2.8)	0(0.0)
금융및보험업/부동산임대업	11(45.8)	4(16.7)	11(45.8)	5(20.8)	1(4.2)	5(20.8)	1(4.2)	0(0.0)
전문,과학및기술서비스업	12(63.2)	3(15.8)	5(26.3)	7(36.8)	2(10.5)	3(15.8)	0(0.0)	0(0.0)
사업시설관리및사업지원서비스업	22(66.7)	8(24.2)	9(27.3)	11(33.3)	2(6.1)	4(12.1)	3(9.1)	0(0.0)
교육서비스업	29(63.0)	10(21.7)	19(41.3)	11(23.9)	1(2.2)	5(10.9)	2(4.3)	0(0.0)
보건업및사회복지서비스업	48(69.6)	15(21.7)	27(39.1)	19(27.5)	2(2.9)	8(11.6)	4(5.8)	1(1.4)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	34(68.0)	12(24.0)	23(46.0)	16(32.0)	0(0.0)	2(4.0)	0(0.0)	0(0.0)

주 : 1) 복수응답

2) 기타에는 정부보조금 혜택 포함.

규모별로 보면 사업체규모에 관계없이 ‘업무량 변동에 따른 인력조정이 용이함’을 가장 큰 성과로 보았고 ‘인건비 절감’을 100~299인 규모 사업체를 제외한 사업체에서 다음으로 높게 보았다. ‘근로자의 직무만족도 향상’을 시행 성과로 보는 사업체는 대체로 낮았지만 30~49인과 50~99인 규모 사업체와 1,000인 이상 규모 사업체에서 10% 이상으로 나타났다.

〈표 V-26〉 규모별 단시간근로제 시행 성과

(단위 : 개, %)

규모	업무량 변동에 따른 인력조정이 용이함	일시적 휴가 등으로 인한 업무공백이 용이	인건비 절감	인력확보 용이	근로자의 이직을 저하	근로자의 직무만족도 향상	근로자의 생산성 제고	기타
전체	280(69.0)	79(19.5)	172(42.4)	122(30.0)	15(3.7)	37(9.1)	19(4.7)	3(0.7)
10~29	96(70.1)	23(16.8)	64(46.7)	43(31.4)	4(2.9)	13(9.5)	4(2.9)	2(1.4)
30~49	47(78.3)	10(16.7)	23(38.3)	13(21.7)	2(3.3)	6(10.0)	4(6.7)	1(1.7)
50~99	48(64.0)	17(22.7)	36(48.0)	14(18.7)	4(5.3)	8(10.7)	4(5.3)	0(0.0)
100~299	23(54.8)	11(26.2)	14(33.3)	21(50.0)	3(7.1)	3(7.1)	1(2.4)	0(0.0)
300~999	46(71.9)	13(20.3)	24(37.5)	21(32.8)	2(3.1)	3(4.7)	5(7.8)	0(0.0)
1000+	20(71.4)	5(17.9)	11(39.3)	10(35.7)	0(0.0)	4(14.3)	1(3.6)	0(0.0)

주 : 1) 복수응답.

2) 기타에는 정부보조금 혜택 포함.

단시간근로제를 실시하는 사업체는 여러 가지 상황을 종합해 볼 때 현재 단시간근로제의 만족도를 10점 만점에 평균 6.56점으로 응답하였다. 산업별로 숙박 및 음식점업이 6.80점으로 다른 산업에 비해 높았고, 차이는 크지 않지만 금융 및 보험업/부동산임대업이 6.38점으로 가장 낮은 만족도를 보였다. 숙박 및 음식점업을 제외하고 평균 이상의 만족도를 보이는 산업은 전문·과학 및 기술서비스업(6.63점), 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(6.61점), 교육서비스업(6.65점), 출판·방송·통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타(6.58점) 등의 산업으로 나타났고, 이외 산업은 평균만족도 이하의 점수를 보였다. 즉, 단시간근로제에 대한 사업주의 만족도는 10점 만점에서 6.38~6.80으로 전반적으로 만족도가 높지 않은 것으로 나타났다.

〈표 V-27〉 산업별 단시간근로제의 전반적 만족도

(단위 : 개, 점)

산업	계	평균 만족도
전체	406	6.56
광공업	19	6.42
전기,가스/하수/건설업	24	6.50
도매및소매업	35	6.40
운수업	16	6.50
숙박및음식점업	71	6.80
금융및보험업/부동산임대업	24	6.38
전문,과학및기술서비스업	19	6.63
사업시설관리및사업지원서비스업	33	6.61
교육서비스업	46	6.65
보건업및사회복지서비스업	69	6.43
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	50	6.58

규모별 단시간근로제의 전반적 만족도를 보면, 200~299인 규모의 사업체에서 단시간근로제의 만족도가 7.25로 가장 높았다. 그리고 종업원 수 100인 미만 사업체에서 평균이상의 만족도를 보인 반면, 300인 이상 대기업의 만족도는 평균 만족도 이하로 나타났다.

〈표 V-28〉 규모별 단시간근로제의 전반적 만족도

(단위 : 점수)

	10~29	30~49	50~99	100~199	200~299	300~499	500~999	1000+
평균 만족도	6.69	6.70	6.64	6.50	7.25	6.28	5.92	6.18

단시간근로제 활용에 대한 만족도를 사업체의 제도 시행의 어려움과 연계해서 살펴보면, ‘장애인 및 퇴직자 활용을 위해서’, ‘고용창출’ 등의 목적으로 제도를 도입한 사업체는 만족도 점수가 각각 7.4, 7.5로 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

이에 비해 ‘산전후 휴가 등 일시적인 공석을 대처하기 위해’, ‘해당 업무에 정규직 채용이 어렵기 때문에’ 단시간근로자를 활용한 사업체는 만족도 점수가 각각 6.11, 6.28로 상당히 낮았다. 즉, 정규근로자 활용이 필요함에도 불구하고 여러 가지 여건으로 인해서 단시간근로자를 대체해서 활용하는 경우에는, 단시간근로제도의 장점이 나타나지 않음에 따라 기업의 만족도를 떨어뜨리는 것으로 나타났다.

또한 제도 활용에 대한 만족도와 제도 시행의 어려움을 연계해서 살펴보면 직무가 단시간근로자에게 적합하지 않거나, 단시간근로자와 통상근로자간의 관계 등을 고려하지 않고 단시간 근로제도를 활용한 사업체의 경우 제도 활용의 만족도가 각각 5.60, 6.00으로 상당히 낮았다. 이 외에도 실제 단시간의 장점을 생각하고 제도를 활용한 경우, 기대했던 것보다 단시간의 작업능률이 낮거나 교통비 및 식비 등 간접비용이 많이 지출된 경우에도 만족도가 낮았다. 따라서 단시간제도를 활용하고자 하는 사업체는 단시간 적합직종, 사업체내에서의 단시간근로자에 대한 인식문제, 제도를 활용하고자 할 경우 적합한 단시간인력의 채용 및 훈련문제, 실소요 노동비용의 산정 등과 같이, 제도 활용 이전에 상당한 사전 준비가 필요한 것으로 나타났다.

〈표 V-29〉 활용이유별/시행의 어려움별 단시간근로제의 전반적 만족도

(단위 : 점수)

단시간 근로제 활용이유(1순위)		단시간 근로제 시행의 어려움(1순위)	
1일 또는 계절적 업무량 변동에 대응하기 위해	6.57	채용/ 훈련비용 등 관리비용 증가	6.28
경기변동에 따른 고용조정이 용이하기 때문에	6.84	교통비, 식비 등 간접비용 증가	6.14
일시적 공석 (산전후 휴가, 육아휴직 등)을 대체하기 위해	6.11	작업능률이 정규직에 비해 낮음	6.10
해당 업무가 단순 업무이기 때문에	6.50	근로자간 화합 및 융화의 어려움	6.00
인건비 절감을 위해서	6.81	적정한 인력의 채용 어려움	6.47
해당업무에 정규직 채용이 어렵기 때문에	6.28	정규직 전환의 부담	6.70
장애인, 퇴직근로자 활용 등을 위해서	7.40	단시간 근로에 적합한 직무부족	5.60
일/가정 양립을 지원하기 위해서	6.78	별 다른 어려움은 없음	6.99
정부시책 이어서/ 고용창출	7.50	이직률이 높다	7.00

주 : 1) 복수응답.

라. 제도시행의 어려움

단시간근로제를 활용하고 있는 사업체의 42.6%는 단시간근로제 시행에 ‘별다른 어려움이 없다’고 했다. 그러나 ‘시행에 어려움이 있다’고 응답한 사업체의 경우, 26.8%는 ‘적정한 인력의 채용에 어려움’을 호소했고, 21.7%의 사업체는 ‘작업능력이 정규직에 비해 낮은 어려움’을 호소했다. 이 외의 사업체의 어려움을 보면, 채용 및 훈련비용 등 관리비용의 증가(12.1%), ‘단시간 근로에 적합한 직무부족’(10.1%), ‘근로자간 화합 및 융화의 어려움’(9.9%) 순으로 높았다.

산업별로 보면 전기·가스/하수/건설업, 금융 및 보험업/부동산임대업, 교육서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업 등의 산업은 ‘적정한 인력의 채용 어려움’을 단시간근로제 시행의 가장 큰 어려움이라고 했다.

이에 비해 제조업, 도매 및 소매업, 출판·방송·통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타 산업은 ‘작업능력이 정규직에 비해 낮음’을 가장 큰 어려움으로 지적했다. 그리고 전문·과학 및 기술서비스업은 ‘근로자간 화합 및 융화의 어려움’을 단시간근로제의 가장 큰 어려움으로 응답하였고, 숙박 및 음식점업은 ‘작업능력이 정규직에 비해 낮음’(33.8%)과 ‘적정한 인력의 채용 어려움’(33.8%)을 단시간근로제의 시행의 어려움으로 응답하였다.

〈표 V-30〉 산업별 단시간근로제 시행의 어려움

(단위 : 개, %)

산업	채용/ 훈련 비용 등 관리비용 증가	교통비, 식비 등 간접비용 증가	작업능률이 정규직에 비해 낮음	근로자간 화합 및 융화의 어려움	적정한 인력의 채용 어려움	정규직 전환의 부담	단시간 근로에 적합한 직무부족	기타	별다른 어려움은 없음
전체	49(12.1)	13(3.2)	88(21.7)	40(9.9)	109(26.8)	18(4.4)	41(10.1)	2(0.4)	173(42.6)
광공업	2(10.5)	1(5.3)	7(36.8)	0(0.0)	4(21.1)	0(0.0)	3(15.8)	0(0.0)	10(52.6)
전기,가스/하수/건 설업	1(4.2)	3(12.5)	1(4.2)	0(0.0)	5(20.8)	1(4.2)	3(12.5)	0(0.0)	13(54.2)
도매및소매업	3(8.6)	2(5.7)	13(37.1)	5(14.3)	12(34.3)	0(0.0)	2(5.7)	1(2.9)	12(34.3)
운수업	1(6.3)	2(12.5)	1(6.3)	1(6.3)	1(6.3)	2(12.5)	0(0.0)	0(0.0)	11(68.8)
숙박및음식점업	17(23.9)	1(1.4)	24(33.8)	5(7.0)	24(33.8)	2(2.8)	3(4.2)	0(0.0)	20(28.2)
금융및보험업/부동 산임대업	2(8.3)	1(4.2)	6(25.0)	1(4.2)	8(33.3)	0(0.0)	4(16.7)	0(0.0)	10(41.7)
전문,과학및기술서 비스업	3(15.8)	1(5.3)	1(5.3)	5(26.3)	0(0.0)	2(10.5)	1(5.3)	0(0.0)	12(63.2)
사업시설관리및사 업지원서비스업	2(6.1)	0(0.0)	7(21.2)	3(9.1)	8(24.2)	0(0.0)	3(9.1)	1(8.3)	18(54.5)
교육서비스업	2(4.3)	0(0.0)	10(21.7)	4(8.7)	17(37.0)	4(8.7)	3(6.5)	0(0.0)	19(41.3)
보건업및사회복지 서비스업	9(13.0)	2(2.9)	9(13.0)	10(14.5)	19(27.5)	4(5.8)	10(14.5)	0(0.0)	26(37.7)
출판방송통신및정 보서비스업/예술스 포츠/협회등 기타	7(14.0)	0(0.0)	9(18.0)	6(12.0)	11(22.0)	3(6.0)	9(18.0)	1(2.0)	22(44.0)

주 : 복수응답.

규모별로 보면 단시간근로제 시행의 어려움이 없다고 응답한 사업체는 종업원 수 50~299인 사업체가, 50명 미만 소규모와 300명 이상 대기업에 비해서 다소 낮은 것으로 나타났다. 그리고 시행에 어려움이 있다고 한 사업체의 경우 '적정한 인력의 채용 어려움'을 단시간근로제 시행의 가장 큰 어려움이라고 했다. 그러나 30~49인 규모 사업체의 경우 '작업능률이 정규직에 비해 낮음'을 가장 큰 어려움이라고 했다. 그 밖에 비교적 유의미한 비율을 보인 어려움을 보면, 10~29인, 50~99인, 100~299인, 300~999인 규모 산업들은 '작업능률이 정규직에 비해 낮음'을 단시간근로제 시행의 어려움으로 많이 지적했고, 30~49인 규모 산업은 '적정

한 인력의 채용 어려움'을, 1000인 이상 규모 산업들은 '채용/ 훈련비용 등 관리비용 증가'와 '단시간 근로에 적합한 직무부족'을 어려움으로 느끼고 있었다.

〈표 V-31〉 규모별 단시간근로제 시행의 어려움

(단위 : 개, %)

규모	채용/훈련 비용 등 관리비용 증가	교통비, 식비 등 간접비용 증가	작업능률이 정규직에 비해 낮음	근로시간 화합 및 융화의 어려움	적정한 인력의 채용 어려움	정규직 전환의 부담	단시간 근로에 적합한 직무부족	이직률이 높다	승진시 업무평가가 용이하지 않음	별다른 어려움은 없음
전체	49(12.1)	13(3.2)	88(21.7)	40(9.9)	109(26.8)	18(4.4)	41(10.1)	-	-	173(42.6)
10~29	13(9.5)	4(2.9)	29(21.2)	16(11.7)	38(27.7)	3(2.2)	14(10.2)	0(0.0)	0(0.0)	58(42.3)
30~49	11(18.3)	3(5.0)	14(23.3)	4(6.7)	12(20.0)	1(1.7)	5(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	28(46.7)
50~99	10(13.3)	2(2.7)	17(22.7)	9(12.0)	23(30.7)	4(5.3)	6(8.0)	1(1.3)	0(0.0)	29(38.7)
100~299	4(9.5)	2(4.8)	8(19.0)	5(11.9)	11(26.2)	5(11.9)	4(9.5)	0(0.0)	1(2.4)	16(38.1)
300~999	6(9.4)	2(3.1)	16(25.0)	3(4.7)	18(28.1)	3(4.7)	7(10.9)	0(0.0)	0(0.0)	30(46.9)
1000+	5(17.9)	0(0.0)	4(14.3)	3(10.7)	7(25.0)	2(7.1)	5(17.9)	0(0.0)	0(0.0)	12(42.9)

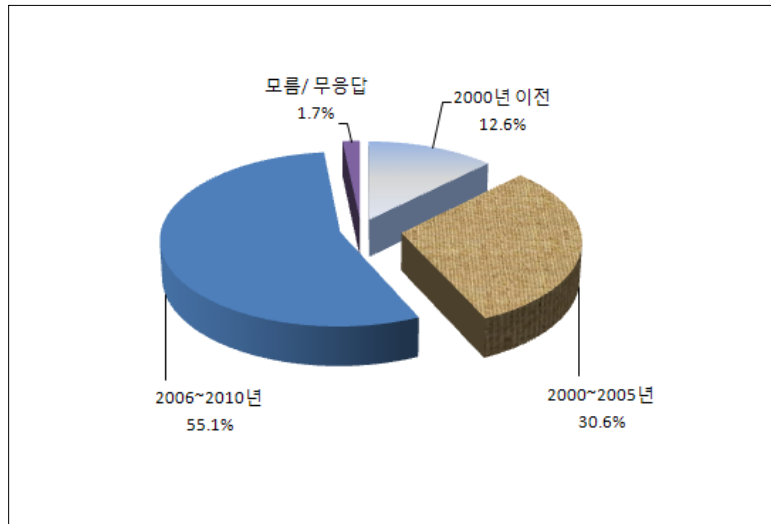
주 : 복수응답.

2. 선택적 근로시간제

가. 제도의 도입 및 시행

선택적 근로시간제는 근로자가 출퇴근시간에 시차를 두거나, 일정한 기간 이내에 총근로시간을 정하고 출퇴근시간을 자유롭게 정하는 제도이다. 선택적 근로시간제를 활용하고 있는 사업체의 제도 도입 시기를 보면, 사업체의 50% 이상이 최근 5년 이내에 제도를 도입하였다. 즉, 2006~2010년에 선택적 근로시간제를 도입한 사업체가 55.1%를 차지했다. 그리고 2000~2005년에 도입한 사업체는 30.6%이고 2000년 이전에 도입했다고 응답한 사업체는 12.6%로 나타났다.

(단위 : %)



〈그림 V-8〉 산업별 제도 도입 시기

산업별 제도 도입 시기를 살펴보면, 숙박 및 음식점업을 제외한 모든 산업에서 대부분의 사업체들이 최근 5년 이내에 선택적 근로시간제를 도입한 것으로 나타났다. 숙박 및 음식점업은 2000~2006년에 제도를 도입한 사업체가 47.1%로 가장 높았고, 2000년 이전에 도입한 사업체도 15.7%로 다른 업종에 비해 높은 편에 속했다. 하지만 광공업, 금융 및 보험업/부동산임대업, 전문·과학 및 기술서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업 등의 산업은 65%이상의 사업체가 2006~2010년에 도입한 것으로 나타났고, 전기·가스/하수/건설업, 보건업 및 사회복지서비스업, 출판·방송·통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타의 산업 또한 50%이상의 사업체가 최근 5년 이내에 도입한 것으로 나타났다.

〈표 V-32〉 산업별 선택적 근로시간제 도입 시기

(단위 : 개, %)

산업	2000년 이전	2000~2005년	2006~2010년	모름/ 무응답
전체	44(12.6)	107(30.6)	193(55.1)	6(1.7)
광공업	2(9.1)	5(22.7)	15(68.2)	0(0.0)
전기,가스/하수/건설업	4(18.2)	6(27.3)	12(54.5)	0(0.0)
도매및소매업	6(16.7)	13(36.1)	17(47.2)	0(0.0)
운수업	4(22.2)	2(11.1)	11(61.1)	1(5.6)
숙박 및 음식점업	8(15.7)	24(47.1)	17(33.3)	2(3.9)
금융및보험업/부동산임대업	0(0.0)	6(31.6)	13(68.4)	0(0.0)
전문,과학및기술서비스업	1(3.0)	10(30.3)	22(66.7)	0(0.0)
사업시설관리및사업지원서비스업	1(5.6)	5(27.8)	12(66.7)	0(0.0)
교육서비스업	6(15.4)	13(33.3)	18(46.2)	2(5.1)
보건업및사회복지서비스업	5(12.8)	10(25.6)	23(59.0)	1(2.6)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/ 협회등 기타	7(13.2)	13(24.5)	33(62.3)	0(0.0)

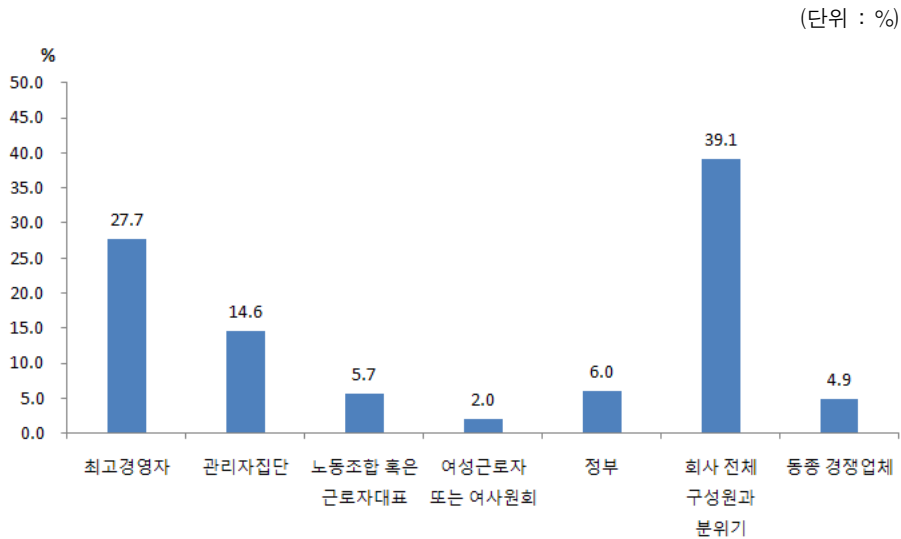
사업체 규모별로 보면, 규모와 관계없이 대부분 선택적 근로시간제의 도입은 2006~2010년 가장 많이 도입한 것으로 나타난다. 좀 더 구체적으로 보면 300~999인 규모 사업체의 경우 2000~2005년에 제도의 도입한 비율이 38.5%이고 2000년 이전 도입한 비율도 23.1%로, 도입시기가 다른 규모 사업체에 비해 빨랐던 것으로 나타난다. 이에 비해 100~299인 규모 사업체의 경우 65.6%의 사업체가 2006~2010년에 도입하였고, 2000~2005년과 2000년 이전에 도입한 사업체는 동일하게 15.6%로 낮았다.

〈표 V-33〉 규모별 선택적 근로시간제 도입 시기

(단위 : 개, %)

규모	2000년 이전	2000~2005년	2006~2010년	모름/ 무응답
전체	44(12.6)	107(30.6)	193(55.1)	6(1.7)
10~29	12(9.3)	40(31.0)	76(58.9)	1(0.8)
30~49	9(16.7)	19(35.2)	26(48.1)	0(0.0)
50~99	7(13.5)	19(36.5)	24(46.2)	2(3.8)
100~299	5(15.6)	5(15.6)	21(65.6)	1(3.1)
300~999	3(23.1)	5(38.5)	5(38.5)	0(0.0)
1000+	4(13.3)	10(33.3)	16(53.3)	0(0.0)

선택적 근로시간제의 제도를 도입하는 데 가장 큰 영향을 준 집단은 ‘회사전체 구성원과 분위기’로 나타났다. 즉, 선택적 근로시간제를 도입에 있어 ‘회사전체 구성원과 분위기’가 가장 큰 영향을 주었다고 응답한 사업체는 39.1%로 가장 높았고, ‘최고경영자’(27.7%)에 의해서 제도를 도입한 사업체 비율도 상당히 높았다. 그 다음은 ‘관리자 집단’(14.6%), 정부(6.0%) 순이었다. 일반적으로 선택적 근로시간제는 노사합의로 대상 근로자 범위 등을 근로기준법에서 정한 사항을 시행한다. 이러한 법적 요건에도 불구하고, 실제 도입에 영향을 주는 집단은 ‘회사전체 구성원과 분위기’, ‘최고경영자’이고, ‘노동조합 혹은 근로자 대표’(5.7%)에 의해서 제도를 도입한 사업체 비율은 높지 않았다. 즉, 제도 도입은 회사 전체 구성원이나 최고경영자가 제안하여 구체화시키고, 노사는 실제 도입을 위한 법적 절차를 거치는 것으로 나타났다.



〈그림 V-9〉 선택적 근로시간제 도입 및 시행에 가장 큰 영향을 준 집단

산업별로 보면 대부분의 산업에서 ‘회사 전체구성원과 분위기’가 도입 및 시행에 가장 큰 영향을 준 것으로 나타났다. 그러나 전기·가스/하수/건설업과 교육 서비스업은 ‘최고경영자’의 영향이 각각 36.4%와 35.9%로 제도 도입에 가장 큰 영향을 준 것으로 나타났다. ‘노동조합 혹은 근로자 대표’가 제도 도입 및 시행에 영향을 주었다고 응답한 사업체 비율은 상당히 낮았지만, 운수업과 금융 및 보험

업/부동산임대업 등에서는 15% 이상이 제도 도입에 가장 큰 영향을 준 집단으로 ‘노동조합 혹은 근로자 대표’를 들었다.

〈표 V-34〉 산업별 제도 도입 및 시행에 가장 큰 영향을 준 집단

(단위 : 개, %)

산업	최고경영자	관리자집단	노동조합 혹은 근로자 대표	여성근로자 또는 여사원회	정부	회사 전체 구성원과 분위기	동종 경쟁업체
전체	97(27.7)	51(14.6)	20(5.7)	7(2.0)	21(6.0)	137(39.1)	17(4.9)
광공업	5(22.7)	3(13.6)	1(4.5)	2(9.1)	0(0.0)	11(50.0)	0(0.0)
전기,가스/하수/건설업	8(36.4)	5(22.7)	2(9.1)	2(9.1)	1(4.5)	3(13.6)	1(4.5)
도매및소매업	13(36.1)	4(11.1)	2(5.6)	0(0.0)	0(0.0)	14(38.9)	3(8.3)
운수업	3(16.7)	4(22.2)	3(16.7)	0(0.0)	1(5.6)	6(33.3)	1(5.6)
숙박및음식점업	18(35.3)	4(7.8)	1(2.0)	0(0.0)	4(7.8)	19(37.3)	5(9.8)
금융및보험업/부동산임대업	1(5.3)	1(5.3)	3(15.8)	0(0.0)	4(21.1)	9(47.4)	1(5.3)
전문,과학및기술서비스업	6(18.2)	3(9.1)	3(9.1)	0(0.0)	1(3.0)	20(60.6)	0(0.0)
사업시설관리및사업지원서비스업	5(27.8)	3(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	3(16.7)	6(33.3)	1(5.6)
교육서비스업	14(35.9)	8(20.5)	2(5.1)	0(0.0)	1(2.6)	11(28.2)	3(7.7)
보건업및사회복지서비스업	10(25.6)	8(20.5)	1(2.6)	2(5.1)	3(7.7)	14(35.9)	1(2.6)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	14(26.4)	8(15.1)	2(3.8)	1(1.9)	3(5.7)	24(45.3)	1(1.9)

규모별로 보면 선택적 근로시간제는 대체로 규모가 작을수록 ‘최고경영자’에 의해, 규모가 클수록 ‘회사 전체구성원과 분위기’로 인해 도입되는 것으로 나타난다. ‘최고경영자’의 영향이 가장 크다고 응답한 사업체의 경우 30~49인 규모 사업체는 31.5%로 나타난 반면, 50~99인 규모 사업체는 23.1%, 1,000인 이상 사업체는 5.9%로 나타난다.

그리고 ‘회사 전체구성원과 분위기’가 가장 큰 영향을 주었다고 응답한 사업체의 규모별 비율을 보면 10~29인 규모 사업체가 31.5%, 50~99인 규모 사업체가 36.5%, 1,000인 이상 규모 사업체가 58.8%로 나타났다. 한편 ‘노동조합 혹은 근로자 대표’가 가장 큰 영향을 준 사업체는 300~999인 규모 사업체가 11.3%로 나타났고, 그 외의 규모 사업체에서는 8% 미만의 낮은 비율을 보였다.

〈표 V-35〉 규모별 제도 도입 및 시행에 가장 큰 영향을 준 집단

(단위 : 개, %)

규모	최고경영자	관리자집단	노동조합 혹은 근로자대표	여성근로자 또는 여사원회	정부	회사 전체 구성원과 분위기	동종 경쟁업체
전체	97(27.7)	51(14.6)	20(5.7)	7(2.0)	21(6.0)	137(39.1)	17(4.9)
10~29	45(34.9)	11(8.5)	3(2.3)	2(1.6)	9(7.0)	48(37.2)	11(8.5)
30~49	17(31.5)	11(20.4)	4(7.4)	0(0.0)	3(5.6)	17(31.5)	2(3.7)
50~99	12(23.1)	12(23.1)	4(7.7)	1(1.9)	1(1.9)	19(36.5)	3(5.8)
100~299	8(17.8)	10(22.2)	2(4.4)	1(2.2)	5(11.1)	19(42.2)	0(0.0)
300~999	14(26.4)	3(5.7)	6(11.3)	3(5.7)	3(5.7)	24(45.3)	0(0.0)
1000+	1(5.9)	4(23.5)	1(5.9)	0(0.0)	0(0.0)	10(58.8)	1(5.9)

나. 제도의 운영실태

선택적 근로시간제를 활용하는 이유는 ‘업무나 직무의 특성 때문에’(62.0%)와 ‘근로자의 생산성 제고를 위해’(35.1%)와 같이 일반적으로 경영적 판단에 의해 제도를 활용하는 비율이 높았다. 그리고 ‘근로자의 일·가정 양립을 위해서’(22.6%), ‘통근문제가 있는 근로자를 위해서’(12.0%)와 같이 근로자의 근무환경 때문에 활용하는 사업체도 적지 않았다. 이에 비해 ‘시간외 초과 근로시간을 줄이기 위해’와 ‘회사가 주거단지와 멀리 떨어져 있어’ 선택적 근로시간제를 도입, 활용하고 있는 사업체는 각각 6.3%와 3.7%로 낮았다.

산업별로 보면 거의 모든 산업에서 ‘업무나 직무의 특성 때문에’ 도입했다는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 특히 특히 운수업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 교육서비스업, 출판·방송·통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 등 기타 산업은 70% 이상의 사업체에서 ‘업무나 직무의 특성 때문에’ 선택적 근로시간제를 활용한다고 응답하였다.

그러나 전기·가스/하수/건설업과 전문·과학 및 기술서비스업의 경우 ‘근로자의 생산성 제고를 위해’ 활용하는 비율이 각각 50.0%와 57.6%로 가장 높았다. ‘근로자의 일·가정양립을 위해서’ 선택적 근로시간제를 도입한 사업체 비율은 높지 않지만, 광공업(36.4%), 전기, 가스/하수/건설업(31.8%), 도매 및 소매업(30.6%), 금

용 및 보험업/부동산임대업(42.1%), 전문·과학 및 기술서비스업(33.3%) 등에서 도입비율이 30% 이상 높게 나타났다. 그리고 ‘통근문제가 있는 근로자를 위해서’라는 비율은 대부분의 사업체에서 낮지만, 금융 및 보험업/부동산임대업(26.3%), 출판, 방송, 통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등(22.6%)은 비교적 높은 비율을 나타냈다. 그 밖에 운수업(16.7%)과 교육서비스업(17.9%)은 ‘인건비 절감을 위해서’ 선택적근로시간제를 활용한다는 비율이 상대적으로 높았다.

〈표 V-36〉 산업별 선택적 근로시간제 활용 이유

(단위 : 개, %)

산업	인건비 절감을 위해서	근로자의 생산성 제고를 위해	교육훈련 등 자기 계발을 위해서	근로자의 일 가정 양립을 위해서	통근문제가 있는 근로자를 위해서	회사가 주거단지외 멀리 떨어져 있어	업무나 직무의 특성 때문에	시간외 초과 근로시간을 줄이기 위해
전체	37(10.6)	123(35.1)	35(10.0)	79(22.6)	42(12.0)	13(3.7)	217(62.0)	22(6.3)
광공업	2(9.1)	8(36.4)	1(4.5)	8(36.4)	4(18.2)	0(0.0)	14(63.6)	2(9.1)
전기,가스/하수/건설업	2(9.1)	11(50.0)	1(4.5)	7(31.8)	3(13.6)	3(13.6)	9(40.9)	1(4.5)
도매및소매업	5(13.9)	15(41.7)	7(19.4)	11(30.6)	3(8.3)	0(0.0)	16(44.4)	0(0.0)
운수업	3(16.7)	5(27.8)	1(5.6)	2(11.1)	2(11.1)	0(0.0)	14(77.8)	0(0.0)
숙박및음식점업	13(25.5)	22(43.1)	5(9.8)	4(7.8)	5(9.8)	1(2.0)	35(68.6)	3(5.9)
금융및보험업/부동산 임대업	0(0.0)	4(21.1)	2(10.5)	8(42.1)	5(26.3)	1(5.3)	10(52.6)	1(5.3)
전문,과학및기술서비스업	0(0.0)	19(57.6)	9(27.3)	11(33.3)	4(12.1)	2(6.1)	11(33.3)	1(3.0)
사업시설 관리및사업 지원서비스업	1(5.6)	4(22.2)	2(11.1)	4(22.2)	1(5.6)	1(5.6)	14(77.8)	0(0.0)
교육서비스업	7(17.9)	10(25.6)	1(2.6)	4(10.3)	1(2.6)	0(0.0)	31(79.5)	5(12.8)
보건업및사회복지서비스업	3(7.7)	12(30.8)	3(7.7)	11(28.2)	2(5.1)	2(5.1)	25(64.1)	6(15.4)
출판방송통신및정보 서비스업/예술스포츠/협회등 기타	1(1.9)	13(24.5)	3(5.7)	9(17.0)	12(22.6)	3(5.7)	38(71.7)	3(5.7)

주 : 복수응답.

규모와 관계없이 ‘업무나 직무의 특성 때문에’ 선택적 근로시간제를 활용하는 사업체 비율이 가장 높았고, ‘근로자의 생산성 제고를 위해’ 활용하는 비율이 그 다음으로 높았다. 대체로 ‘업무나 직무의 특성 때문에’ 활용하는 사업체는 대기업보다는 소규모 기업에서 더 높은 특징을 보였다. 이에 비해 대기업에서는 ‘근

로자의 생산성 제고를 위해' 활용하는 사업체 비율이 상대적으로 소기업보다 더 높았다.

'일·가정 양립을 위해서' 활용하는 사업체는 100~299인과 300~999인 규모 사업체에서 상대적으로 높았다. 다른 이유 중 '통근문제가 있는 근로자를 위해서'와 '시간외 초과 근로시간을 줄이기 위해'라고 응답한 기업체는 규모별로 큰 차이 없이 낮았지만, 1,000인 이상 대규모 사업체의 경우 각각 23.5%와 23.5%로 중소기업에 비해 비교적 높은 활용비율을 보였다.

〈표 V-37〉 규모별 선택적 근로시간제 활용 이유

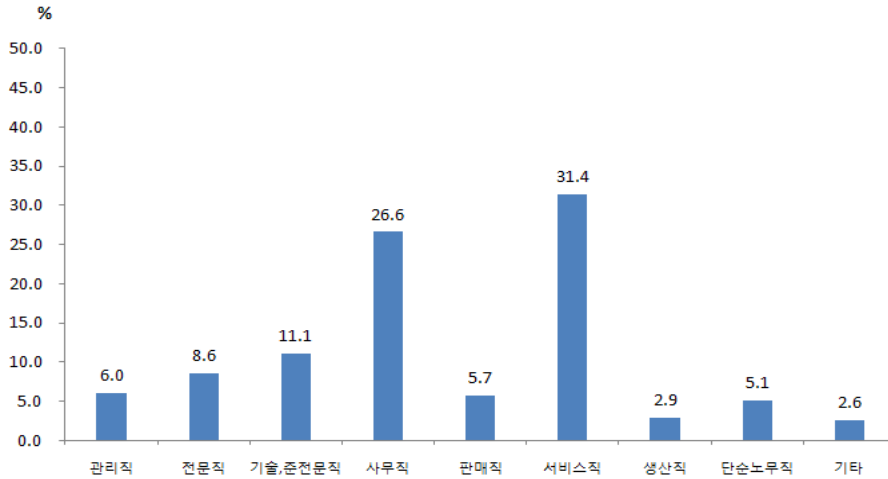
(단위 : 개, %)

규모	인건비 절감을 위해서	근로자의 생산성 제고를 위해	교육훈련 등 자기개발을 위해서	근로자의 일·가정 양립을 위해서	통근문제가 있는 근로자를 위해서	회사가 주거단지와 멀리 떨어져 있어	업무나 직무의 특성 때문에	시간외 초과 근로시간을 줄이기 위해
전체	37(10.6)	123(35.1)	35(10.0)	79(22.6)	42(12.0)	13(3.7)	217(62.0)	22(6.3)
10~29	20(15.5)	45(34.9)	5(3.9)	27(20.9)	15(11.6)	6(4.7)	83(64.3)	11(8.5)
30~49	6(11.1)	15(27.8)	7(13.0)	10(18.5)	4(7.4)	1(1.9)	40(74.1)	2(3.7)
50~99	7(13.5)	19(36.5)	5(9.6)	11(21.2)	6(11.5)	2(3.8)	32(61.5)	1(1.9)
100~299	2(4.4)	15(33.3)	8(17.8)	14(31.1)	5(11.1)	1(2.2)	23(51.1)	2(4.4)
300~999	2(3.8)	22(41.5)	8(15.1)	15(28.3)	7(13.2)	3(5.7)	30(56.6)	2(3.8)
1000+	0(0.0)	7(41.2)	2(11.8)	2(11.8)	4(23.5)	0(0.0)	9(52.9)	4(23.5)

주 : 복수응답.

사업체가 선택적 근로시간제를 활용하는 주된 직종을 보면, 서비스직(31.4%)과 사무직(26.6%)을 대상으로 제도를 활용하고 있는 사업체 비율이 가장 높았다. 그리고 기술·준전문직과 전문직에 주로 활용한다고 응답한 사업체는 각각 11.1%, 8.6%로 나타났고, 관리직(6.0%)과 판매직(5.7%), 생산직(2.9%)의 활용비율은 높지 않았다.

(단위 : %)



〈그림 V-10〉 규모별 선택적 근로시간제를 활용하는 주된 직종

산업별로 선택적 근로시간제를 활용하는 주된 직종을 보면, 금융 및 보험업/부동산임대업(68.4%), 제조업(36.4%)은 사무직을 대상으로 활용하고 있었다. 그리고 도매 및 소매업, 운수업, 숙박 및 음식점업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 기타 등의 산업은, 서비스직을 중심으로 선택적 근로시간제를 활용하고 있었다.

이 외에 교육서비스업과 보건업 및 사회복지서비스업, 출판, 방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 기타 관련 업은 사무직과 서비스직을 중심으로 동 제도를 활용하고 있었다. 또한 전문, 과학 및 기술서비스업은 사무직과 전문직을 대상으로 선택적 근로시간제도를 활용하고 있었다.

〈표 V-38〉 산업별 선택적 근로시간제를 활용하는 주된 직종

(단위 : 개, %)

규모	관리직	전문직	기술직/ 준전문직	사무직	판매직	서비스직	생산직	단순 노무직	기타
전체	21(6.0)	30(8.6)	39(11.1)	93(26.6)	20(5.7)	110(31.4)	10(2.9)	18(5.1)	9(2.6)
광공업	2(9.1)	2(9.1)	3(13.6)	8(36.4)	0(0.0)	0(0.0)	4(18.2)	3(13.6)	0(0.0)
전기,가스/하수/건설업	3(13.6)	0(0.0)	7(31.8)	7(31.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(18.2)	1(4.5)
도매및소매업	2(5.6)	1(2.8)	2(5.6)	8(22.2)	7(19.4)	15(41.7)	0(0.0)	1(2.8)	0(0.0)
운수업	0(0.0)	0(0.0)	1(5.6)	1(5.6)	1(5.6)	10(55.6)	2(11.1)	0(0.0)	3(16.7)
숙박및음식점업	8(15.7)	0(0.0)	0(0.0)	3(5.9)	5(9.8)	33(64.7)	0(0.0)	1(2.0)	1(2.0)
금융및보험업/부동산임대업	1(5.3)	0(0.0)	0(0.0)	13(68.4)	1(5.3)	3(15.8)	0(0.0)	1(5.3)	0(0.0)
전문,과학및기술서비스업	1(3.0)	10(30.3)	7(21.2)	10(30.3)	0(0.0)	1(3.0)	1(3.0)	0(0.0)	3(9.1)
사업시설관리및사업지원 서비스업	1(5.6)	0(0.0)	2(11.1)	0(0.0)	4(22.2)	9(50.0)	0(0.0)	2(11.1)	0(0.0)
교육서비스업	2(5.1)	6(15.4)	1(2.6)	13(33.3)	0(0.0)	9(23.1)	1(2.6)	6(15.4)	1(2.6)
보건업및사회복지서비스업	0(0.0)	6(15.4)	6(15.4)	14(35.9)	1(2.6)	11(28.2)	1(2.6)	0(0.0)	0(0.0)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회 기타	1(1.9)	5(9.4)	10(18.9)	16(30.2)	1(1.9)	19(35.8)	1(1.9)	0(0.0)	0(0.0)

규모별로 보면 300인 미만 소규모 사업체의 경우 서비스직을 대상으로 선택적 근로시간제를 활용하는 사업체 비율이 높았고, 300~999인 규모 사업체의 경우 사무직(39.6%)에서, 그리고 1,000인 이상 대규모 사업체의 경우 전문직(35.3%)을 대상으로 주로 제도를 활용하였다. 구체적으로 보면 300인 미만 규모 사업체는 서비스직과 사무직을 대상으로 선택적 근로시간제를 주로 활용하였고, 300~999인 규모 사업체는 사무직과 기술직/준전문직을 대상으로 활용하고 있는 사업체 비율이 높았다. 하지만 1,000인 이상 대규모 사업체는 전문직과 기술직/준전문직 등 상대적으로 고급인력들의 활용비율이 높은 것으로 나타났다. 즉 사업체 규모가 클수록 전문적이고 숙련도가 높은 직종을 대상으로 제도를 활용하고 있었다.

〈표 V-39〉 규모별 선택적 근로시간제를 활용하는 주된 직종

(단위 : 개, %)

규모	관리직	전문직	기술직/ 준전문직	사무직	판매직	서비스직	생산직	단순 노무직	기타
전체	21(6.0)	30(8.6)	39(11.1)	93(26.6)	20(5.7)	110(31.4)	10(2.9)	18(5.1)	9(2.6)
10~29	6(4.7)	9(7.0)	12(9.3)	31(24.0)	11(8.5)	44(34.1)	3(2.3)	9(7.0)	4(3.1)
30~49	7(13.0)	5(9.3)	4(7.4)	6(11.1)	2(3.7)	24(44.4)	2(3.7)	3(5.6)	1(1.9)
50~99	1(1.9)	2(3.8)	7(13.5)	17(32.7)	4(7.7)	17(32.7)	2(3.8)	1(1.9)	1(1.9)
100~299	3(6.7)	3(6.7)	4(8.9)	14(31.1)	1(2.2)	16(35.6)	0(0.0)	2(4.4)	2(4.4)
300~999	3(5.7)	5(9.4)	8(15.1)	21(39.6)	2(3.8)	7(13.2)	3(5.7)	3(5.7)	1(1.9)
1000+	1(5.9)	6(35.3)	4(23.5)	4(23.5)	0(0.0)	2(11.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

선택적 근로시간제를 활용하고 있는 집단은 뚜렷이 구분되지 않는 것으로 나타난다. 즉, 활용하는 주된 근로자가 있는가에 대한 질문에 66.6%의 사업체는 ‘특별한 집단의 구분 없음’으로 응답하였다. 소수 사업체이지만 ‘기혼남성근로자’와 ‘미혼근로자’라고 응답한 사업체는 각각 8.3%를 보였고, ‘초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼여성근로자’가 주된 활용 근로자 집단으로 응답한 사업체가 다음으로 높은 8.0%를 보였다.

산업별로 보면 모든 업종의 사업체에서 특별한 집단 구분 없이 이 제도를 활용하고 있다고 응답하였다. 한편 남성 근로자 비율이 높은 광공업과 운수업의 경우 ‘기혼남성근로자’를 주된 활용 집단으로 응답한 사업체 비율이 각각 22.7%와 22.2%로 나타났고, 도매 및 소매업의 경우 ‘초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼 여성근로자’를 주된 활용 근로자 집단으로 응답한 사업체 비율이 16.7%로 다른 산업에 비해 높게 나타났다.

〈표 V-40〉 산업별 선택적 근로시간제를 활용하는 주된 근로자 집단

(단위 : 개, %)

산업	미취학 아동을 둔 기혼 여성	초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼여성 근로자	자녀가 없거나 성인 자녀를 둔 기혼여성 근로자	55세 이상 고령근로자	장애인 근로자	기혼남성 근로자	미혼 근로자	특별한 집단 구분 없음
전체	9(2.6)	28(8.0)	15(4.3)	5(1.4)	2(0.6)	29(8.3)	29(8.3)	233(66.6)
광공업	1(4.5)	3(13.6)	1(4.5)	1(4.5)	0(0.0)	5(22.7)	0(0.0)	11(50.0)
전기,가스/하수/건설업	0(0.0)	3(13.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(18.2)	0(0.0)	15(68.2)
도매및소매업	0(0.0)	6(16.7)	1(2.8)	1(2.8)	0(0.0)	1(2.8)	0(0.0)	27(75.0)
운수업	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(22.2)	0(0.0)	14(77.8)
숙박및음식점업	0(0.0)	3(5.9)	2(3.9)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.0)	11(21.6)	34(66.7)
금융및보험업/부동산임 대업	2(10.5)	2(10.5)	0(0.0)	1(5.3)	0(0.0)	2(10.5)	1(5.3)	11(57.9)
전문,과학및기술서비스업	1(3.0)	1(3.0)	1(3.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(9.1)	0(0.0)	27(81.8)
사업시설관리및사업지 원서비스업	1(5.6)	0(0.0)	3(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.6)	1(5.6)	12(66.7)
교육서비스업	0(0.0)	3(7.7)	4(10.3)	1(2.6)	0(0.0)	3(7.7)	5(12.8)	23(59.0)
보건업및사회복지서비 스업	2(5.1)	4(10.3)	3(7.7)	1(2.6)	1(2.6)	1(2.6)	4(10.3)	23(59.0)
출판방송통신및정보서 비스업/예술스포츠/협회 등 기타	2(3.8)	3(5.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.9)	4(7.5)	7(13.2)	36(67.9)

사업체 규모에 따라 활용하는 주된 근로자 집단의 차이는 거의 없었다. 즉, 모든 규모의 사업체에서 특별한 집단 구분 없어 선택적 근로시간제를 활용하고 있다고 응답하였고, 이외 집단이 주된 활용 집단이라고 응답한 사업체 비율은 낮았다. 단, 10~29인 규모 사업체의 경우 ‘미혼근로자’(11.6%)와 ‘초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼여성 근로자’(10.1%)의 비율이 상대적으로 높았고, 50~99인 규모 사업체의 경우 ‘미혼근로자’(17.3%)에서, 그리고 남성근로자 비율이 높은 300~999인과 1000인 이상 규모 사업체는 ‘기혼남성 근로자’(각각 15.1%, 11.8%)에서 다소 높은 비율을 보였다.

〈표 V-41〉 규모별 선택적 근로시간제를 활용하는 근로자

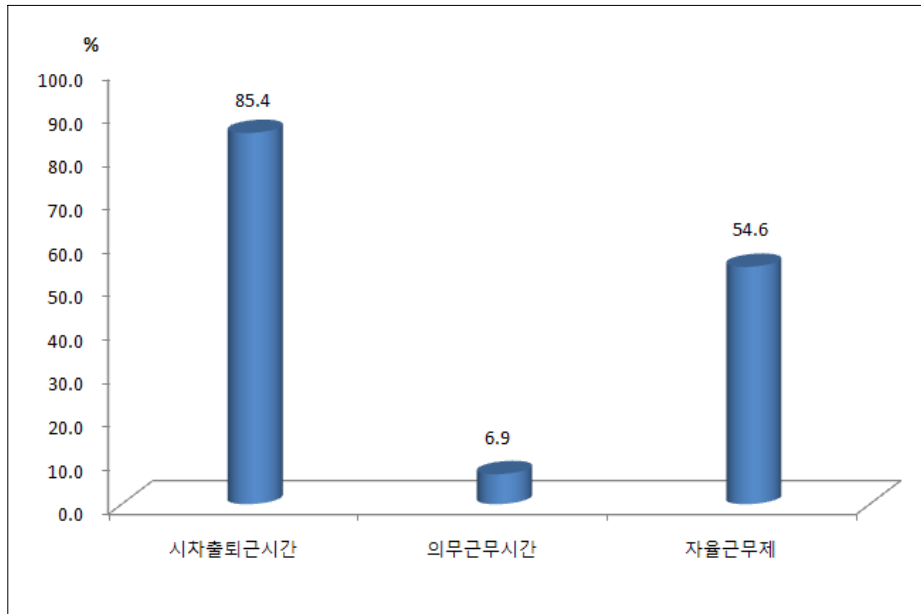
(단위 : 개, %)

규모	미취학 아동을 둔 기혼여성	초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼여성 근로자	자녀가 없거나 성인 자녀를 둔 기혼여성 근로자	55세 이상 고령근로자	장애인 근로자	기혼남성 근로자	미혼 근로자	특별한 집단 구분 없음
전체	9(2.6)	28(8.0)	15(4.3)	5(1.4)	2(0.6)	29(8.3)	29(8.3)	233(66.6)
10~29	2(1.6)	13(10.1)	11(8.5)	4(3.1)	0(0.0)	11(8.5)	15(11.6)	73(56.6)
30~49	0(0.0)	3(5.6)	2(3.7)	0(0.0)	1(1.9)	2(3.7)	3(5.6)	43(79.6)
50~99	4(7.7)	4(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(9.6)	9(17.3)	30(57.7)
100~299	0(0.0)	3(6.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.2)	1(2.2)	1(2.2)	39(86.7)
300~999	2(3.8)	4(7.5)	2(3.8)	1(1.9)	0(0.0)	8(15.1)	1(1.9)	35(66.0)
1000+	1(5.9)	1(5.9)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(11.8)	0(0.0)	13(76.5)

선택적 근로시간제는 출퇴근 시간에 시차를 두고 근로하거나 근로자가 시간대와 날짜를 자유롭게 결정하는 방법으로 운영된다. 이에 따라 선택적 근로시간제는 일반적으로 3가지 유형으로 이루어진다. 첫째는 정해진 시간대의 출근시간과 퇴근시간을 자유롭게 조정하는 방법(시차출퇴근제도)이고, 두 번째는 의무근로시간(core working time)을 제외하고 자유롭게 출퇴근하는 방법이다. 그리고 세 번째는 정해진 근무시간 내에서 자유롭게 근무하는 방법이다.

제도 유형별 선택적 근로시간제 도입율을 보면, 시차출퇴근제를 도입한 사업체 비율은 85.4%로 가장 많았다. 그리고 자율근무제를 도입한 사업체는 시차출퇴근제 도입 업체의 54.6%, 의무근로시간제 도입율은 6.9%로 가장 낮았다.

(단위 : %)



주 : 1) 복수응답

2) 비율: 「(해당 제도 활용 사업체 / 전체 선택적 근로시간제활용 사업체) × 100」.

〈그림 V-11〉 선택적 근로시간제 유형별 도입율

업종별로 보면 모든 업종에서 선택적 근로시간제를 도입, 활용하고 있는 사업체의 70% 이상이 시차출퇴근제를 도입, 활용하고 있었다. 이와 함께 전기, 가스/하수/건설업, 교육서비스업, 운수업, 도매 및 소매업, 전문, 과학 및 기술서비스업에서는 사업체의 60% 이상이 자율근무제도 활용하고 있었다. 그러나 집중근무제 유형의 선택적 근로시간제를 도입하고 있는 사업체 비율은 상대적으로 낮았다. 의무근무제를 도입한 업종을 보면 사업시설관리 및 사업지원서비스업(22.2%), 숙박 및 음식서비스업(11.8%), 운수업(11.1%)에서는 10% 이상의 사업체가 도입, 활용하고 있었다.

규모별로 보면 시차출퇴근제도 100~299인 규모 사업체(51.4%)와 300~999인 규모 사업체(63.8%)를 제외하면 선택적 근로시간제를 도입한 75%이상의 사업체에서 시행되었고, 근무시간 내 자율근무제 또한 100인 미만 규모사업체에서는 다소 낮지만, 이외 규모 사업체의 50%이상은 근무시간 내 자율근무제를 활용한다고 응답하였다. 의무근무시간은 30~49인 규모에서 11.1%의 사업체가 활용

하고 있지만 1,000인 규모에서는 활용하고 있는 사업체가 없었고 이외의 규모에서도 활용하는 사업체의 비율이 8% 미만으로 매우 낮았다.

〈표 V-42〉 산업별 주된 선택적 근로시간제 유형

(단위 : 개, %)

산업	계	시차출퇴근제	의무근무시간	자율근무제
전체	350	299(85.4)	24(6.9)	191(54.6)
광공업	22	20(90.9)	1(4.5)	10(45.5)
전기,가스/하수/건설업	22	18(81.8)	0(0.0)	16(72.7)
도매및소매업	36	34(94.4)	2(5.6)	22(61.1)
운수업	18	13(72.2)	2(11.1)	12(66.7)
숙박및음식점업	51	40(78.4)	6(11.8)	28(54.9)
금융및보험업/부동산임대업	19	15(78.9)	0(0.0)	9(47.4)
전문,과학및기술서비스업	33	32(97.0)	1(3.0)	20(60.6)
사업시설관리및사업지원서비스업	18	15(83.3)	4(22.2)	5(27.8)
교육서비스업	39	33(84.6)	1(2.6)	28(71.8)
보건업및사회복지서비스업	39	33(84.6)	2(5.1)	17(43.6)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	53	46(86.8)	5(9.4)	24(45.3)

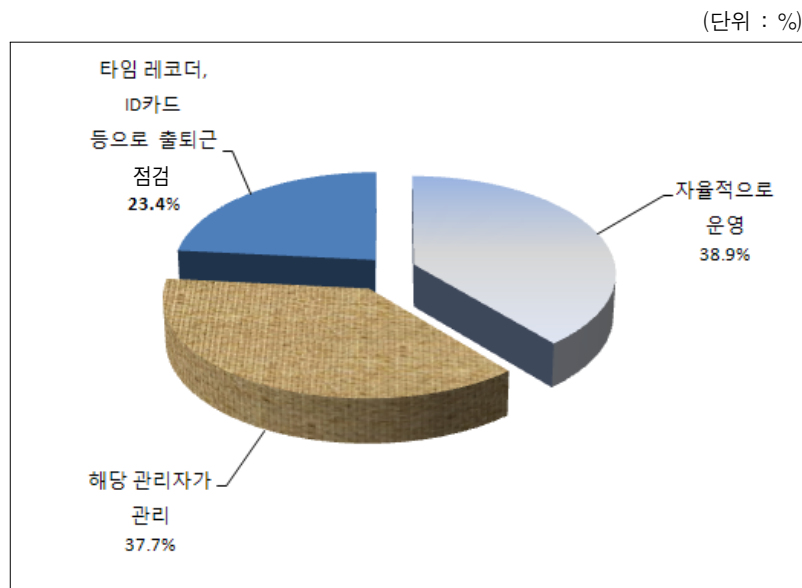
주 : 1) 비율: 「(해당 제도 활용 사업체 / 전체 선택적 근로시간제활용 사업체) × 100」.

〈표 V-43〉 규모별 주된 선택적 근로시간제 유형

(단위 : 개, %)

규모	출퇴근시간	의무근무시간	자율근무제
전체		24(6.9)	191(54.6)
10~29	110(85.3)	7(5.4)	73(56.6)
30~49	41(75.9)	6(11.1)	30(55.6)
50~99	46(88.5)	1(1.9)	27(51.9)
100~299	36(51.4)	5(7.1)	29(41.4)
300~999	51(63.8)	5(6.3)	24(30.0)
1000+	15(88.2)	0(0.0)	8(47.1)

선택적 근로시간제를 활용하는 사업체의 38.9%는 ‘자율적으로 운영’하는 방식으로 출퇴근시간을 관리하고 있었다. 그 다음으로 높은 관리방식은 ‘해당 관리자가 관리’하는 것으로 37.7%의 사업체가 활용하였고, ‘타임 레코더, ID카드 등으로 출퇴근 점검’ 방식은 23.4%로 나타났다.



〈그림 V-12〉 선택적 근로시간제의 주된 출퇴근관리방법

산업별로 보면 운수업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 출판·방송·통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 등 기타 산업은 ‘자율적으로 운영’하는 사업체 비율이 가장 높았고, 광공업, 전기·가스/하수/건설업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업/부동산임대업, 전문·과학 및 기술서비스업은 ‘해당 관리자가 관리’하는 사업체 비율이 가장 높게 나타났다.

그리고 ‘타임 레코더, ID카드 등으로 출퇴근 점검’ 방식은 대부분의 산업에서 낮았지만, 금융 및 보험업/부동산임대업에서 36.8%로 ‘해당 관리자가 관리’하는 방식과 함께 가장 높은 비율을 보였고, 숙박 및 음식점업(31.4%), 광공업(31.8%), 전문·과학 및 기술서비스업(30.3%) 등의 사업체에서 30% 이상 활용하고 있었다. 숙박 및 음식점업과 금융 및 보험업/부동산임대업과 전문,과학 및 기술서비스업은 세 가지 관리방식에서 활용비율의 차이가 거의 없었지만, 운수업의 관리

방법은 ‘자율적으로 운영’(61.1%)에, 그리고 전기·가스/하수/건설업은 ‘해당관리자가 관리’(59.1%)에 집중되어 있었다.

〈표 V-44〉 산업별 선택적 근로시간제의 주된 출퇴근관리방법

(단위 : 개, %)

산업	계	자율적으로 운영	해당 관리자가 관리	타임 레코더, ID카드 등으로 출퇴근 점검
전체	350	136(38.9)	132(37.7)	82(23.4)
광공업	22	6(27.3)	9(40.9)	7(31.8)
전기,가스/하수/건설업	22	7(31.8)	13(59.1)	2(9.1)
도매및소매업	36	14(38.9)	15(41.7)	7(19.4)
운수업	18	11(61.1)	5(27.8)	2(11.1)
숙박및음식점업	51	17(33.3)	18(35.3)	16(31.4)
금융및보험업/부동산임대업	19	5(26.3)	7(36.8)	7(36.8)
전문,과학및기술서비스업	33	11(33.3)	12(36.4)	10(30.3)
사업시설관리및사업지원서비스업	18	7(38.9)	7(38.9)	4(22.2)
교육서비스업	39	19(48.7)	17(43.6)	3(7.7)
보건업및사회복지서비스업	39	17(43.6)	13(33.3)	9(23.1)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	53	22(41.5)	16(30.2)	15(28.3)

규모별로 보면 대체로 규모가 클수록 ‘자율적으로 운영’하는 방식으로 관리하는 사업체비율은 하락하고, ‘해당 관리자가 관리’하거나 ‘타임 레코더, ID카드 등으로 출퇴근 점검’하는 사업체비율은 높아지는 특징을 보였다.

30~49인과 같은 소규모 사업체의 경우 ‘자율적으로 운영’ 하는 방식이 50.0%로 높고 ‘해당 관리자가 관리’하는 방식과 ‘타임 레코더, ID카드 등으로 출퇴근 점검’ 하는 방식이 각각 29.6%와 20.4%로 상대적으로 낮게 나타난다. 하지만 규모가 커질수록 이들 시행방식은 달라져서, 1,000인 이상 규모 사업체는 ‘자율적으로 운영’ 하는 방식이 29.4%이고 상대적으로 낮았던 ‘해당 관리자가 관리’하는 방식과 ‘타임 레코더, ID카드 등으로 출퇴근 점검’ 하는 방식이 각각 41.2%와 29.4%로 높아졌다.

〈표 V-45〉 규모별 선택적 근로시간제의 주된 출퇴근관리방법

(단위 : 개, %)

규모	자율적으로 운영	해당 관리자가 관리	타임 레코더, ID카드 등으로 출퇴근 점검
전체	136(38.9)	132(37.7)	82(23.4)
10~29	54(41.9)	61(47.3)	14(10.9)
30~49	27(50.0)	16(29.6)	11(20.4)
50~99	22(42.3)	11(21.2)	19(36.5)
100~299	13(28.9)	17(37.8)	15(33.3)
300~999	15(28.3)	20(37.7)	18(34.0)
1000+	5(29.4)	7(41.2)	5(29.4)

선택적 근로시간제를 활용하고 있는 사업체는 ‘근로자 만족도 및 사기 제고’(40.0%), ‘업무량 변동에 따른 근로시간 조정’(39.4%), ‘생산성 제고’(27.4%), ‘고객에 대한 서비스 품질 제고’(16.9%) 등을 선택적 근로시간제의 가장 큰 시행 성과로 평가하였다. 그리고 ‘우수인력 확보’(3.7%)와 ‘근로자의 이직 감소’(5.7%) 등을 시행 성과로 평가한 사업체 비율은 매우 낮았다.

선택적 근로시간제의 시행 성과를 산업별로 보면, 전기·가스/하수/건설업의 경우 ‘생산성 제고’가 가장 높았고, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 사업시설 관리 및 사업지원서비스업, 교육서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업 등의 산업은 ‘업무량 변동에 따른 근로시간 조정’으로 보았다. 이외 산업의 경우 ‘근로자 만족도 및 사기 제고’를 선택적 근로시간제의 가장 큰 성과로 보았다.

〈표 V-46〉 산업별 선택적 근로시간제의 시행 성과

(단위 : 개, %)

산업	시간외 근로시간 감소	초과근무 수당 등 인건비 절감	결근, 조퇴 및 근태율 감소	생산성 제고	업무량 변동에 따른 근로시간 조정	고객에 대한 서비스 품질 제고	근로자의 이직 감소	우수인력 확보	근로자 만족도 및 사기 제고	직원건강 개선, 산업재해 감소	기업 이미지 제고
전체	33(9.4)	39(11.1)	50(14.3)	96(27.4)	138(39.4)	59(16.9)	20(5.7)	13(3.7)	140(40.0)	11(3.1)	5(1.4)
광공업	0(0.0)	2(9.1)	2(9.1)	11(50.0)	6(27.3)	2(9.1)	1(4.5)	1(4.5)	12(54.5)	0(0.0)	0(0.0)
전기, 가스/하 수/건설업	4(18.2)	2(9.1)	5(22.7)	9(40.9)	6(27.3)	3(13.6)	0(0.0)	1(4.5)	9(40.9)	2(9.1)	0(0.0)
도매및소매업	1(2.8)	2(5.6)	2(5.6)	13(36.1)	15(41.7)	10(27.8)	5(13.9)	1(2.8)	11(30.6)	2(5.6)	2(5.6)
운수업	3(16.7)	2(11.1)	1(5.6)	5(27.8)	5(27.8)	3(16.7)	3(16.7)	0(0.0)	6(33.3)	0(0.0)	0(0.0)
숙박및음식점업	12(23.5)	15(29.4)	6(11.8)	11(21.6)	25(49.0)	5(9.8)	0(0.0)	2(3.9)	14(27.5)	0(0.0)	0(0.0)
금융및보험업/ 부동산임대업	0(0.0)	0(0.0)	1(5.3)	5(26.3)	4(21.1)	7(36.8)	1(5.3)	0(0.0)	12(63.2)	0(0.0)	1(5.3)
전문, 과학및기 술서비스업	1(3.0)	0(0.0)	9(27.3)	13(39.4)	10(30.3)	1(3.0)	1(3.0)	1(3.0)	20(60.6)	2(6.1)	0(0.0)
사업시설관리 및사업지원서 비스업	1(5.6)	3(16.7)	0(0.0)	3(16.7)	8(44.4)	5(27.8)	2(11.1)	1(5.6)	7(38.9)	0(0.0)	0(0.0)
교육서비스업	2(5.1)	7(17.9)	3(7.7)	12(30.8)	18(46.2)	6(15.4)	0(0.0)	3(7.7)	12(30.8)	0(0.0)	0(0.0)
보건업및사회 복지서비스업	4(10.3)	4(10.3)	9(23.1)	4(10.3)	21(53.8)	6(15.4)	3(7.7)	1(2.6)	16(41.0)	2(5.1)	0(0.0)
출판방송통신 및정보서비스 업/예술스포츠/ 협회등 기타	5(9.4)	2(3.8)	12(22.6)	10(18.9)	20(37.7)	11(20.8)	4(7.5)	2(3.8)	21(39.6)	3(5.7)	2(3.8)

주 : 복수응답

한편 규모별로 사업체가 느끼는 시행성과는 큰 차이가 없었다. 10~29인 규모 사업체를 제외하면 모든 규모의 사업체에서 ‘근로자 만족도 및 사기 제고’를 제도 도입의 가장 큰 성과로 보았다. 10~29인 규모 사업체의 경우 ‘근로자 만족도 및 사기 제고’에 대한 응답이 30.2%로 비교적 높지만, ‘업무량 변동에 따른 근로 시간 조정’이 선택적 근로시간제도 시행의 가장 큰 성과라고 응답하였다. 한편 ‘근로자의 이직 감소’라고 응답한 사업체는 매우 낮았으나, 1,000인 이상 사업체

에서는 11.8%가 근로자 이직 감소 성과가 있었다고 응답하였다.

〈표 V-47〉 규모별 선택적 근로시간제의 시행 성과

(단위 : 개, %)

규모	시간외 근무시간 감소	초과근무 수당 등 인건비 절감	결근, 조퇴 및 근태율 감소	생산성 제고	업무량 변동에 따른 근로시간 조정	고객에 대한 서비스 품질 제고	근로자의 이직 감소	우수인력 확보	근로자 만족도 및 사기 제고	직원건강 개선, 산업재해 감소	기업 이미지 제고
전체	33(9.4)	39(11.1)	50(14.3)	96(27.4)	138(39.4)	59(16.9)	20(5.7)	13(3.7)	140(40.0)	11(3.1)	5(1.4)
10~29	16(12.4)	18(14.0)	22(17.1)	37(28.7)	59(45.7)	21(16.3)	7(5.4)	4(3.1)	39(30.2)	2(1.6)	1(0.8)
30~49	7(13.0)	7(13.0)	4(7.4)	11(20.4)	20(37.0)	11(20.4)	3(5.6)	2(3.7)	20(37.0)	4(7.4)	0(0.0)
50~99	3(5.8)	6(11.5)	5(9.6)	15(28.8)	17(32.7)	10(19.2)	3(5.8)	1(1.9)	25(48.1)	2(3.8)	2(3.8)
100~299	5(6.0)	8(9.5)	10(11.9)	22(26.2)	32(38.1)	13(15.5)	7(8.3)	2(2.4)	39(46.4)	4(8.6)	2(23.2)
300~999	4(7.5)	4(7.5)	10(18.9)	17(32.1)	14(26.4)	8(15.1)	1(1.9)	4(7.5)	28(52.8)	1(1.9)	1(52.8)
1000+	1(5.9)	2(11.8)	3(17.6)	3(17.6)	7(41.2)	2(11.8)	2(11.8)	1(5.9)	8(47.1)	0(0.0)	0(0.0)

주 : 복수응답

사업체의 선택적 근로시간제 시행의 만족도는 10점을 기준으로 평균 7.38점으로 나타났다. 시행의 만족도는 전기·가스/하수/건설업에서 8.05점으로 가장 높았고 숙박 및 음식점업에서 6.96점으로 가장 낮았다. 제도 시행이 만족도가 평균 이상인 산업은 금융 및 보험업/부동산임대업(7.89점), 전문·과학 및 기술서비스업(7.42점), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(7.39점), 교육서비스업(7.46점), 출판·방송·통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 등 기타 산업(7.43점)으로 나타났다.

규모별로 보면 500~999인 규모 사업체가 7.61점으로 가장 높고 200~299인 규모(7.54점), 50~99인 규모(7.50점), 1,000인 이상 규모(7.41점)에서 평균이상의 만족도를 보였다.

〈표 V-48〉 산업별 선택적근로시간제 시행의 전반적 만족도

(단위 : 개, 점수)

산업	계	평균 만족도
전체	350	7.38
광공업	22	7.41
전기,가스/하수/건설업	22	8.05
도매및소매업	36	7.25
운수업	18	7.11
숙박및음식점업	51	6.96
금융및보험업/부동산임대업	19	7.89
전문,과학및기술서비스업	33	7.42
사업시설관리및사업지원서비스업	18	7.39
교육서비스업	39	7.46
보건업및사회복지서비스업	39	7.36
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	53	7.43

〈표 V-49〉 선택적 근로시간제 시행의 전반적 만족도

(단위 : 점수)

	10~29	30~49	50~99	100~199	200~299	300~499	500~999	1000+
평균 만족도	7.36	7.22	7.50	7.31	7.54	7.37	7.61	7.41

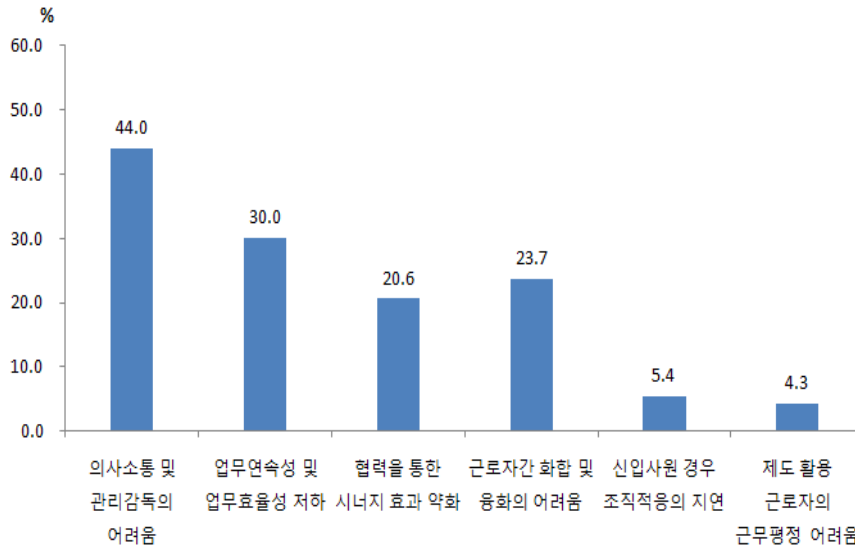
주 : 최고 만족 10점.

다. 제도시행의 어려움

선택적 근로시간제를 시행하고 있는 사업체는, ‘의사소통 및 관리감독의 어려움’(44.0%)을 제도 시행의 가장 큰 어려움으로 응답하였다. 그리고 ‘업무연속성 및 업무효율성 저하’(30.0%), ‘근로자간 화합 및 융화의 어려움’(23.7%), ‘협력을 통한 시너지 효과 약화’(20.6%) 순으로 높게 어려움이 있다고 응답하였다. 반면, ‘신입사원 경우 조직적응의 지연’과 ‘제도 활용 근로자의 근무평정 어려움’등에서

어려움이 있다고 응답한 사업체는 각각 5.4%와 4.3%로 그리 높지 않았다.

(단위 : %)



주 : 복수응답

〈그림 V-13〉 선택적 근로시간제 시행의 어려움

산업별로 보면 제조업의 경우 제도 시행의 어려움으로 ‘업무연속성 및 업무효율성 저하’를, 그리고 운수업은 ‘근로자간 화합 및 융화의 어려움’을 가장 많은 사업체가 응답하였다. 이에 비해 그 이외 산업에서는 모두 ‘의사소통 및 관리감독의 어려움’이 제도 시행의 어려움으로 응답한 사업체가 가장 많았다. 특히 금융 및 보험업/부동산임대업은 사업체의 73.7%에서 ‘의사소통 및 관리감독의 어려움’을 제도 시행의 어려움으로 꼽았고, 전기·가스/하수/건설업과 사업시설관리 및 사업지원서비스업에서도 사업체의 50.0%가 이로 인해 어려움이 있다고 응답하였다.

〈표 V-50〉 산업별 선택적 근로시간제 시행의 어려움

(단위 : 개, %)

산업	의사소통 및 관리감독의 어려움	업무연속성 및 업무효율성 저하	협력을 통한 시너지 효과 약화	근로자간 화합 및 융화의 어려움	신입사원 경우 조직적응의 지연	제도 활용 근로자의 근무평정 어려움
전체	154(44.0)	105(30.0)	72(20.6)	83(23.7)	19(5.4)	15(4.3)
광공업	6(27.3)	9(40.9)	5(22.7)	5(22.7)	0(0.0)	3(13.6)
전기,가스/하수/건설업	11(50.0)	9(40.9)	3(13.6)	5(22.7)	1(4.5)	2(9.1)
도매및소매업	14(38.9)	11(30.6)	10(27.8)	8(22.2)	1(2.8)	0(0.0)
운수업	6(33.3)	5(27.8)	2(11.1)	8(44.4)	3(16.7)	0(0.0)
숙박및음식점업	19(37.3)	18(35.3)	9(17.6)	12(23.5)	4(7.8)	2(3.9)
금융및보험업/부동산임대업	14(73.7)	5(26.3)	4(21.1)	2(10.5)	0(0.0)	1(5.3)
전문,과학및기술서비스업	15(45.5)	5(15.2)	14(42.4)	6(18.2)	1(3.0)	2(6.1)
사업시설관리및사업지원서비스업	9(50.0)	5(27.8)	4(22.2)	6(33.3)	0(0.0)	0(0.0)
교육서비스업	17(43.6)	13(33.3)	5(12.8)	9(23.1)	3(7.7)	1(2.6)
보건업및사회복지서비스업	17(43.6)	10(25.6)	8(20.5)	11(28.2)	3(7.7)	1(2.6)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	26(49.1)	15(28.3)	8(15.1)	11(20.8)	3(5.7)	3(5.7)

주 : 복수응답

규모별로 보면 모든 규모에서 ‘의사소통 및 관리감독의 어려움’을 제도 시행의 어려움으로 가장 많은 사업체가 응답하였다. 이외 다음으로 많은 사업체가 경험하는 시행의 어려움은 300인 미만 규모 사업체의 경우 ‘근로자간 화합 및 융화의 어려움’을, 300~999인 규모 사업체의 경우 ‘근로자간 화합 및 융화의 어려움’과 더불어 ‘협력을 통한 시너지 효과 약화’와 ‘근로자간 화합 및 융화의 어려움’을, 1,000인 이상 규모 사업체의 경우 ‘근로자간 화합 및 융화의 어려움’을 제도 도입의 어려움으로 응답하였다.

〈표 V-51〉 규모별 선택적 근로시간제 시행의 어려움

(단위 : 개, %)

규모	의사소통 및 관리감독의 어려움	업무연속성 및 업무효율성 저하	협력을 통한 시너지 효과 약화	근로자간 화합 및 융화의 어려움	신입사원 경우 조직적응의 지연	제도 활용 근로자의 근무평정 어려움
전체	154(44.0)	105(30.0)	72(20.6)	83(23.7)	19(5.4)	15(4.3)
10~29	46(35.7)	38(29.5)	25(19.4)	36(27.9)	12(9.3)	3(2.3)
30~49	25(46.3)	19(35.2)	8(14.8)	11(20.4)	3(5.6)	1(1.9)
50~99	23(44.2)	15(28.8)	11(21.2)	11(21.2)	1(1.9)	3(5.8)
100~299	20(44.4)	16(35.6)	11(24.4)	7(15.6)	0(0.0)	4(8.9)
300~999	32(60.4)	12(22.6)	12(22.6)	12(22.6)	3(5.7)	3(5.7)
1000+	8(47.1)	5(29.4)	5(29.4)	6(35.3)	0(0.0)	1(5.9)

주 : 복수응답

3. 탄력적 근로시간제

가. 제도의 도입 및 시행

탄력적 근로시간제의 도입 시기는 2006년~2010년에 가장 많이(57.4%) 도입한 것으로 나타났다. 그 다음으로 2000년~2005년까지의 기간으로(32.9%) 나타났다. 즉 대부분의 업종에서 2006년 이후에 탄력적 근로시간제를 도입한 것으로 나타났다. 다만 숙박 및 음식점업과 출판방송통신정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타 산업에서는 2000년~2005년의 비율이 높게 나타나는 등, 다른 산업에 비해 도입시기가 다소 빨랐다.

〈표 V-52〉 산업별 탄력적 근무제도 도입 시기

(단위 : 개, %)

산 업	계	2000년 이전	2000~2005년	2006~2010년	모름/무응답
전체	350	29(8.3)	115(32.9)	201(57.4)	5(1.4)
광공업	28	4(14.3)	10(35.7)	14(50.0)	0(0.0)
전기,가스/하수/건설업	28	2(7.1)	9(32.1)	16(57.1)	1(3.6)
도매및소매업	19	2(10.5)	6(31.6)	11(57.9)	0(0.0)
운수업	15	1(6.7)	5(33.3)	9(60.0)	0(0.0)
숙박및음식점업	63	7(11.1)	29(46.0)	26(41.3)	1(1.6)
금융및보험업/부동산임대업	15	0(0.0)	2(13.3)	13(86.7)	0(0.0)
전문,과학및기술서비스업	19	1(5.3)	8(42.1)	10(52.6)	0(0.0)
사업시설관리및사업지원서비스업	28	0(0.0)	8(28.6)	19(67.9)	1(3.6)
교육서비스업	26	0(0.0)	7(26.9)	17(65.4)	2(7.7)
보건업및사회복지서비스업	54	5(9.3)	13(24.1)	36(66.7)	0(0.0)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	55	7(12.7)	18(32.7)	30(14.9)	0(0.0)

한편, 기업규모별 도입 시기를 살펴보면, 각 규모별로 모두 2006년~2010년의 시기에 가장 많이 도입한 것으로 나타났다. 앞에서 언급했듯이 근로기준법에 의해서 1997년부터 1개월 미만의 탄력적 근로시간제가 가능했고, 2003년부터는 3개월 이내의 제도도 가능하게 되었다. 이에 따라 종업원 수 300인 이상 대기업 중에는 탄력적 근로시간제도를 2000년 이전에 도입한 사업체도 상대적으로 다수 있었다.

〈표 V-53〉 규모별 탄력적 근무제도 도입 시기

(단위 : 개, %)

규모	계	2000년 이전	2000~2005년	2006~2010년	모름/무응답
전체	350	29(8.3)	115(32.9)	201(57.4)	5(1.4)
10~29	126	10(7.9)	44(34.9)	71(56.3)	1(0.8)
30~49	56	3(5.4)	17(30.4)	34(60.7)	2(3.6)
50~99	52	2(3.8)	13(25.0)	37(71.2)	0(0.0)
100~299	42	3(7.1)	14(33.3)	24(57.1)	1(2.4)
300~999	64	10(15.6)	24(37.5)	30(46.9)	0(0.0)
1000+	10	1(10.0)	3(30.0)	5(50.0)	1(10.0)

탄력적 근로시간제를 도입하고 시행함에 있어서 가장 큰 영향을 준 집단을 보면, ‘회사전체 구성원과 분위기’가 44.6%로 가장 높게 나타났고, 그 다음은 최고경영자(22.0%), 관리자집단(15.7%) 등의 순으로 나타났다. 그리고 제도의 도입 및 시행과 관련하여 노동조합이나(6.6%) 여성근로자 또는 여사원회(1.1%)의 영향력은 크지 않은 것으로 나타났다.

이를 업종별로 살펴보면, 특히 광공업(67.9%), 전기, 가스/하수/건설업(42.9%), 도매 및 소매업(47.4%), 운수업(33.3%), 숙박 및 음식점업(44.4%), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(46.4%), 보건업 및 사회복지서비스업(44.4%), 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 기타(49.1%) 등에서 ‘회사전체 구성원과 분위기’가 제도도입 및 시행에 중요한 영향을 준 것으로 나타났다.

이에 비해 전문, 과학 및 기술서비스업(36.8%)과 교육서비스업(38.5%)에서는 ‘최고경영자의 영향’이, 금융 및 보험업/부동산임대업은 ‘관리자 집단’과 ‘노동조합 혹은 근로자 대표’의 영향이 가장 컸던 것으로 나타났다.

〈표 V-54〉 산업별 탄력적 근로시간제 도입 및 시행의 영향집단

(단위 : 개, %)

산업	계	최고 경영자	관리자 집단	노동조합 혹은 근로자대표	여성근로자 또는 여사원회	정부	회사 전체 구성원과 분위기	동종 경쟁업체
전체	350	77(22.0)	55(15.7)	23(6.6)	4(1.1)	19(5.4)	156(44.6)	16(4.6)
광공업	28	4(14.3)	0(0.0)	3(10.7)	1(3.6)	0(0.0)	19(67.9)	1(3.6)
전기,가스/하수/건설업	28	4(14.3)	9(32.1)	2(7.1)	1(3.6)	0(0.0)	12(42.9)	0(0.0)
도매및소매업	19	4(21.1)	5(26.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	9(47.4)	1(5.3)
운수업	15	3(20.0)	2(13.3)	2(13.3)	0(0.0)	0(0.0)	5(33.3)	3(20.0)
숙박및음식점업	63	14(22.2)	11(17.5)	1(1.6)	0(0.0)	5(7.9)	28(44.4)	4(6.3)
금융및보험업/부동산 임대업	15	2(13.3)	4(26.7)	4(26.7)	0(0.0)	2(13.3)	2(13.3)	1(6.7)
전문,과학및기술서비 스업	19	7(36.8)	2(10.5)	2(10.5)	0(0.0)	1(5.3)	7(36.8)	0(0.0)
사업시설관리및사업 지원서비스업	28	6(21.4)	2(7.1)	4(14.3)	0(0.0)	2(7.1)	13(46.4)	1(3.6)
교육서비스업	26	10(38.5)	3(11.5)	0(0.0)	0(0.0)	1(3.8)	10(38.5)	2(7.7)
보건업및사회복지서 비스업	54	12(22.2)	8(14.8)	1(1.9)	1(1.9)	7(13.0)	24(44.4)	1(1.9)
출판방송통신및정보 서비스업/예술스포츠/ 협회 기타	55	11(20.0)	9(16.4)	4(7.3)	1(1.8)	1(1.8)	27(49.1)	2(3.6)

기업규모별로 살펴보면, 1,000인 이상의 대기업에서는 ‘회사전체 구성원과 분위기’가 70%로 압도적인 영향을 미친 것으로 나타났고, 그 외 대부분의 규모에서도 회사전체 구성원과 분위기가 가장 큰 비율로 나타났다. 그리고 10~29인 소기업의 경우 ‘최고경영자’에 의해서 제도가 도입된 사업체 비율(28.6%)이 상대적으로 높았다.

〈표 V-55〉 기업규모별 탄력적 근로시간제 도입 및 시행의 영향집단

(단위 : 개, %)

규모	계	최고경영자	관리자집단	노동조합 혹은 근로자대표	여성근로자 또는 여사원회	정부	회사 전체 구성원과 분위기	동종 경쟁업체
전체	350	77(22.0)	55(15.7)	23(6.6)	4(1.1)	19(5.4)	156(44.6)	16(4.6)
10~29	126	36(28.6)	21(16.7)	7(5.6)	2(1.6)	4(3.2)	53(42.1)	3(2.4)
30~49	56	11(19.6)	12(21.4)	2(3.6)	0(0.0)	2(3.6)	26(46.4)	3(5.4)
50~99	52	8(15.4)	10(19.2)	4(7.7)	1(1.9)	2(3.8)	26(50.0)	1(1.9)
100~299	42	8(19.0)	5(11.9)	4(9.5)	0(0.0)	5(11.9)	15(35.7)	5(11.9)
300~999	64	13(20.3)	7(10.9)	5(7.8)	1(1.6)	6(9.4)	29(45.3)	3(4.7)
1000+	10	1(10.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(70.0)	1(10.0)

우리나라 근로기준법상 탄력적 근로시간은 2주 이내의 일정한 기간을 정해서 제도를 운영하는 경우에는 노사합의가 필요 없으나, 3개월 이내를 기준으로 하는 경우에는 사용자와 근로자 대표간의 서면합의에 따라 시행하도록 되어 있다. 이에 따라 제도 도입방법을 보면 사업체의 25.4% 사업체는 사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서 제도를 도입하였다. 그리고 ‘사용자와 근로자대표의 협의를 통해서’ 도입한 사업체 비율이 가장 많아서 47.7%, 26.9%는 사용자가 제도를 도입한 것으로 나타났다. 이와 같은 현상은 탄력적 근로시간제를 도입한 사업체마다 단위기간이 다른데 기인한 것으로 보인다.

나. 제도의 운영실태

기업에서 탄력적 근로시간제를 활용하는 이유로는 ‘업무량 변화에 따른 근무

시간 조정을 위해'가 73.1%로 압도적으로 높았고, 그 외 '근로자의 생산성 제고를 위해'가 20.9%이었다. 그리고 노동비용과 관련된 '초과근로 수당 절감을 위해서' 제도를 도입한 사업체 비율은 상당히 낮았다.

산업별로 보면 운수업(80%), 숙박 및 음식점업(84.1%), 교육서비스업(88.5%), 보건업 및 사회복지서비스업(75.9%) 등은 '업무량 변화에 따른 근무시간 조정을 위해' 제도를 도입한 사업체 비율이 상당히 높았다. 이에 비해 제조업 등 광공업에서는 '근로자의 생산성 제고를 위해서'라는 응답이 46.4%로 상당히 높게 나타났다. 그 밖에 도매 및 소매업에서 '근로자의 생산성 제고를 위해서'라는 응답이 31.6%, 금융 및 보험업/부동산임대업에서 33.3%등으로 비교적 높은 비율을 보였다.

기업규모별로도 모든 규모에서 '업무량 변화에 따른 근무시간 조정을 위해서' 탄력적 근로시간제를 활용한다는 비율이 전체의 약 2/3로 높게 나타났으며, 특히 1,000인 이상 대기업에서는 100%로 나타났다.

〈표 V-56〉 산업별 규모별 탄력적 근로시간제 활용이유

(단위 : 개, %)

산업	계	업무량 변화에 따른 근무시간 조정을 위해	초과근로 수당을 절감하기 위해서	근로자 생산성 제고를 위해
전체	350	256(73.1)	21(6.0)	73(20.9)
광공업	28	14(50.0)	1(3.6)	13(46.4)
전기,가스/하수/건설업	28	20(71.4)	3(10.7)	5(17.9)
도매및소매업	19	12(63.2)	1(5.3)	6(31.6)
운수업	15	12(80.0)	1(6.7)	2(13.3)
숙박및음식점업	63	53(84.1)	2(3.2)	8(12.7)
금융및보험업/부동산임대업	15	9(60.0)	1(6.7)	5(33.3)
전문,과학및기술서비스업	19	13(68.4)	2(10.5)	4(21.1)
사업시설관리및사업지원 서비스업	28	20(71.4)	2(7.1)	6(21.4)
교육서비스업	26	23(88.5)	2(7.7)	1(3.8)
보건업및사회복지서비스업	54	41(75.9)	2(3.7)	11(20.4)
출판방송통신및정보서비스업 /예술스포츠/협회 기타	55	39(70.9)	4(7.3)	12(21.8)

산업	계	업무량 변화에 따른 근무시간 조정을 위해	초과근로 수당을 절감하기 위해서	근로자 생산성 제고를 위해
기업규모별				
10~29	126	91(72.2)	9(7.1)	26(20.6)
30~49	56	41(73.2)	2(3.6)	13(23.2)
50~99	52	37(71.2)	2(3.8)	13(25.0)
100~299	42	33(78.6)	3(7.1)	6(14.3)
300~999	64	44(68.8)	5(7.8)	15(23.4)
1000+	10	10(100.0)	0(0.0)	0(0.0)

탄력적 근로시간제를 주로 활용하고 직종을 보면, 전반적으로 탄력적 근로시간제는 서비스직에서 가장 많이 활용하고 있었으며(38.3%), 다음으로 사무직(22.0%), 기술직/준전문직(10.9%) 등의 순으로 나타났다. 즉 대부분 서비스직이나 사무직 종사자들이 주로 사용하고 있는 것으로 나타났다.

산업별로는 보면 제조업은 다른 업종에 비해서 탄력적 근로시간제를 활용하고 있는 사업체 비율이 상당히 낮는데, 이들 업체의 대부분(60.7%)이 생산직을 대상으로 활용하고 있었다. 그리고 전기, 가스/하수/건설업에서는 사무직이(42.9%), 도매 및 소매업에서는 서비스직(36.8%)과 판매직(31.6%)에서 주로 사용하고 있는 것으로 나타났다. 또한 운수업(53.3%)과 숙박 및 음식점업(81.0%), 사업시설 관리 및 사업지원서비스업(39.3%), 보건업 및 사회복지서비스업(29.6%), 출판, 방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 기타관련 업(54.4%) 등에서는 서비스직에서 주로 사용하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 V-57〉 산업별 탄력적 근로시간제 주 활용 직종

(단위 : 개, %)

산업	계	관리직	전문직	기술직/준전문직	사무직	판매직	서비스직	생산직	단순노무직
전체	350	20(5.7)	20(5.7)	38(10.9)	77(22.0)	12(3.4)	134(38.3)	30(8.6)	19(5.4)
광공업	28	1(3.6)	2(7.1)	1(3.6)	5(17.9)	0(0.0)	1(3.6)	17(60.7)	1(3.6)
전기,가스/하수/건설업	28	3(10.7)	1(3.6)	6(21.4)	12(42.9)	0(0.0)	2(7.1)	0(0.0)	4(14.3)

202 근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구

산업	계	관리직	전문직	기술직/ 준전문직	사무직	판매직	서비스직	생산직	단순 노무직
도매및소매업	19	2(10.5)	0(0.0)	1(5.3)	2(10.5)	6(31.6)	7(36.8)	0(0.0)	1(5.3)
운수업	15	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(20.0)	0(0.0)	8(53.3)	2(13.3)	2(13.3)
숙박및음식점업	63	6(9.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(4.8)	51(81.0)	0(0.0)	3(4.8)
금융및보험업/부 동산임대업	15	1(6.7)	0(0.0)	2(13.3)	7(46.7)	1(6.7)	3(20.0)	0(0.0)	1(6.7)
전문,과학및기술 서비스업	19	0(0.0)	4(21.1)	5(26.3)	4(21.1)	0(0.0)	2(10.5)	4(21.1)	0(0.0)
사업시설관리및 사업지원서비스업	28	1(3.6)	0(0.0)	3(10.7)	4(14.3)	1(3.6)	11(39.3)	5(17.9)	3(10.7)
교육서비스업	26	2(7.7)	3(11.5)	4(15.4)	11(42.3)	0(0.0)	3(11.5)	1(3.8)	2(7.7)
보건업및사회복 지서비스업	54	4(7.4)	6(11.1)	7(13.0)	20(37.0)	0(0.0)	16(29.6)	0(0.0)	1(1.9)
출판방송통신및정 보서비스업/예술 스포츠/협회 기타	55	0(0.0)	4(7.3)	9(16.4)	9(16.4)	1(1.8)	30(54.5)	1(1.8)	1(1.8)

한편, 기업규모별로 살펴보면, 1000인 이상 대기업을 제외하고는 모든 기업규모에서 서비스직을 대상으로 탄력적 근로시간제를 주로 활용하고 있었다. 특히 100~299인 이하(59.5%)과 30~49인 이하(46.4%) 규모에서는 서비스직의 사용률이 전체 사용률의 절반 정도를 차지하고 있었다. 1000인 이상 대기업을 제외하고는 기술직/준전문직(30%)과 사무직(30%)에서의 사용비율이 가장 높게 나타났다. 그 밖에 10~29인 규모 사업체는 서비스직(32.5%) 및 사무직(25.4%)에서, 30~49인과 300~999인 규모 사업체에서는 서비스직 및 사무직에서 탄력적 근로시간제의 활용비율이 높았다.

〈표 V-58〉 기업규모별 탄력적 근로시간제 주 활용직종

(단위 : 개, %)

규모	계	관리직	전문직	기술직/ 준전문직	사무직	판매직	서비스직	생산직	단순 노무직
전체	350	20(5.7)	20(5.7)	38(10.9)	77(22.0)	12(3.4)	134(38.3)	30(8.6)	19(5.4)
10~29	126	8(6.3)	7(5.6)	12(9.5)	32(25.4)	7(5.6)	41(32.5)	11(8.7)	8(6.3)
30~49	56	4(7.1)	2(3.6)	5(8.9)	12(21.4)	1(1.8)	26(46.4)	4(7.1)	2(3.6)
50~99	52	3(5.8)	5(9.6)	7(13.5)	9(17.3)	2(3.8)	22(42.3)	3(5.8)	1(1.9)
100~299	42	2(4.8)	0(0.0)	4(9.5)	7(16.7)	1(2.4)	25(59.5)	1(2.4)	2(4.8)
300~999	64	3(4.7)	5(7.8)	7(10.9)	14(21.9)	1(1.6)	18(28.1)	11(17.2)	5(7.8)
1000+	10	0(0.0)	1(10.0)	3(30.0)	3(30.0)	0(0.0)	2(20.0)	0(0.0)	1(10.0)

현재 기업에서 실시하고 있는 탄력적 근로시간제의 유형을 보면, 노사의 서면 합의가 필요 없는 ‘2주 단위’와 ‘2주~1개월 미만’의 유형이 각각 43.1%와 36.9%로 주로 사용하고 있었다. 그리고 ‘1개월~3개월 미만’ 유형을 활용하고 있는 사업체 비율이 14.0%이었고, 근로기준법에 의하면 위법한 제도인 ‘3개월 이상’으로 단위시간을 정한 제도를 운영하고 있는 사업체도 6.0%나 되었다.

산업별로 보면 광공업, 전문, 과학 및 기술서비스업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 등에서 ‘2주 단위’ 형태가 각각 46.4%, 52.6%, 50.0% 등으로 높게 나타났다. 또한 ‘2주~1개월 미만’ 단위로 적용하는 산업으로는 금융 및 보험업/부동산임대업과 교육서비스업 등으로 각각 46.7%, 38.5%를 나타냈다.

그 밖에 광공업, 전기, 가스/하수/건설업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 출판, 방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회에서는 ‘2주~1개월 미만’ 유형의 제도를 운영하고 있는 사업체 비율이 30~43% 수준으로 다소 높았다.

〈표 V-59〉 산업별 탄력적 근로시간제의 실시유형

(단위 : 개, %)

산업	계	2주 단위 탄력적 근무제	2주~1개월 미만	1개월~3개월 미만	3개월 이상
전체	350	151(43.1)	129(36.9)	49(14.0)	21(6.0)
광공업	28	13(46.4)	11(39.3)	4(14.3)	0(0.0)
전기,가스/하수/건설업	28	11(39.3)	9(32.1)	6(21.4)	2(7.1)
도매및소매업	19	10(52.6)	7(36.8)	2(10.5)	0(0.0)
운수업	15	6(40.0)	6(40.0)	2(13.3)	1(6.7)
숙박및음식점업	63	28(44.4)	27(42.9)	4(6.3)	4(6.3)
금융및보험업/부동산임대업	15	4(26.7)	7(46.7)	3(20.0)	1(6.7)
전문,과학및기술서비스업	19	10(52.6)	3(15.8)	6(31.6)	0(0.0)
사업시설관리및사업지원서비스업	28	14(50.0)	10(35.7)	3(10.7)	1(3.6)
교육서비스업	26	9(34.6)	10(38.5)	4(15.4)	3(11.5)
보건업및사회복지서비스업	54	25(46.3)	20(37.0)	7(13.0)	2(3.7)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회 기타	55	21(38.2)	19(34.5)	8(14.5)	7(12.7)

기업규모별로 보면 100~299인 이하 규모의 사업체와 1,000인 이상의 대기업을 제외한 규모에서 2주 단위의 탄력적 근무제를 가장 많이 활용하고 있었다. 100~299인 이하 사업체에서는 ‘2주~1개월 미만’의 제도, 종업원 수 1,000인 이상의 대기업에서는 ‘1개월~3개월 미만’의 제도를 운영하고 있는 사업체 비율이 가장 높았다. 즉, 사업체 규모가 클수록 단위 기간이 다소 긴 탄력적 근무제도를 많이 활용하고 있었다.

〈표 V-60〉 기업규모별 탄력적 근로시간제 실시유형

(단위 : 개, %)

규모	계	2주 단위 탄력적 근무제	2주~1개월 미만	1개월~3개월 미만	3개월 이상
전체	350	151(43.1)	129(36.9)	49(14.0)	21(6.0)
10~29	126	59(46.8)	44(34.9)	16(12.7)	7(5.6)
30~49	56	30(53.6)	18(32.1)	3(5.4)	5(8.9)
50~99	52	22(42.3)	22(42.3)	4(7.7)	4(7.7)
100~299	42	15(35.7)	19(45.2)	5(11.9)	3(7.1)
300~999	64	24(37.5)	23(35.9)	15(23.4)	2(3.1)
1000+	10	1(10.0)	3(30.0)	6(60.0)	0(0.0)

탄력적 근로시간제의 운영 및 관리방안을 보면, '해당관리자가 관리'하는 방안(44.9%)을 가장 많이 도입하고 있었고, 그 다음은 '자율적으로 운영'하는 사업체 비율(37.7%)이었다.

산업별로는 특히 광공업에서 해당관리자가 관리하는 비율이 60.7%로 높게 나타났다으며, 그 외 사업시설관리 및 사업지원서비스업(53.6%), 도매 및 소매업(52.6%), 보건업 및 사회복지서비스업(48.1%), 금융 및 보험업/부동산임대업(46.7%) 등에서 높게 나타났다.

이에 비해 전기·가스/하수/건설업(46.4%), 운수업(53.3%), 전문, 과학 및 기술 서비스업(68.4%), 교육서비스업(53.8%)에서는 자율적 운영이 더 높게 나타났다. 숙박 및 음식점업은 '해당 관리자가 관리'하는 경우와 '타임 레코더, ID카드 등으로 출퇴근 점검'한다는 경우가 39.7%로 동일비율을 보였다.

기업규모별로는 50인 미만의 소기업에서는 자율적인 운영 비율이 높게 나온 반면, 50이상 규모의 기업에서는 모두 관리자의 관리방식이 가장 높게 나타났다. 50~99인 이하, 100~299인 이하 규모의 사업체에서는 타임 레코더, ID 카드 등으로 출퇴근을 점검한다는 사업체비율이 약 1/3 정도였다.

〈표 V-61〉 산업별 규모별 탄력적 근로시간제의 출퇴근관리방법

(단위 : 개, %)

산업	계	자율적으로 운영	해당 관리자가 관리	타임 레코더, ID카드 등으로 출퇴근 점검
전체	350	132(37.7)	157(44.9)	61(17.4)
광공업	28	6(21.4)	17(60.7)	5(17.9)
전기,가스/하수/건설업	28	13(46.4)	12(42.9)	3(10.7)
도매및소매업	19	7(36.8)	10(52.6)	2(10.5)
운수업	15	8(53.3)	7(46.7)	0(0.0)
숙박및음식점업	63	13(20.6)	25(39.7)	25(39.7)
금융및보험업/부동산임대업	15	6(40.0)	7(46.7)	2(13.3)
전문,과학및기술서비스업	19	13(68.4)	6(31.6)	0(0.0)
사업시설관리및사업지원서비스업	28	10(35.7)	15(53.6)	3(10.7)
교육서비스업	26	14(53.8)	11(42.3)	1(3.8)
보건업및사회복지서비스업	54	22(40.7)	26(48.1)	6(11.1)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회 기타	55	20(36.4)	21(38.2)	14(25.5)
	규모별 분포			
10~29	126	64(50.8)	51(40.5)	11(8.7)
30~49	56	24(42.9)	22(39.3)	10(17.9)
50~99	52	16(30.8)	23(44.2)	13(25.0)
100~299	42	9(21.4)	21(50.0)	12(28.6)
300~999	64	17(26.6)	34(53.1)	13(20.3)
1000+	10	2(20.0)	6(60.0)	2(20.0)

다. 제도의 실시효과

탄력적 근로시간제를 활용하고 있는 사업체의 제도 효과에 대한 조사결과를 보면, ‘근로자 만족도 및 사기제고’(49.1%)가 가장 높은 효과로 지적되었다. 그 다음으로 ‘생산성 제고’(34.0%), ‘초과근무수당 등 인건비 절감’(26.6%), ‘고객에 대한 서비스 품질 제고’(25.1%) 등의 순으로 나타났다. 그러나 근로자의 결근, 조퇴 및 근태율이 감소했다는 효과에 대해서는 9.1%로 상대적으로 낮게 나타났다.

산업별로 살펴보면, 광공업(60.7%)과 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 기타업(43.6%)에서 제도 실시효과로 ‘생산성 제고’라고 응답한 사업체

비율이 가장 높았다. 이에 비해 전문, 과학 및 기술서비스업(64.3%), 도매 및 소매업(52.6%), 금융 및 보험업/부동산임대업(53.3%), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(57.1%), 보건업 및 사회복지서비스업(53.7%)에서는 ‘근로자 만족도 및 사기제고’라고 응답한 사업체 비율이 가장 높았다.

이 밖에 광공업과 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 기타 업에서는 ‘근로자 만족도 및 사기제고’의 효과가 각각 39.3%, 38.2%로 다소 높았고, 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업은 ‘초과 근무수당 등 인건비절감’과 같은 효과가 있었다고 응답한 사업체 비율이 각각 47.4%, 41.3%이었다. 또한 운수업과 금융 및 보험업/부동산임대업의 경우 ‘고객에 대한 서비스 품질 제고’가 각각 33.3%, 46.7%로 ‘근로자 만족도 및 사기제고’와 큰 차이를 보이지 않았고, 사업시설관리 및 사업지원서비스업은 ‘초과 근무수당 등 인건비절감’과 ‘고객에 대한 서비스 품질 제고’에서 실시효과가 있다는 비율이 비교적 높게 나타났다.

〈표 V-62〉 산업별 탄력적 근로시간제 실시효과

(단위 : 개, %)

산업	계	시간외 근무시간 감소	초과 근무수당 등 인건비 절감	결근, 조퇴 및 근태율 감소	생산성 제고	고객에 대한 서비스 품질 제고	근로자 만족도 및 사기 제고	근로자의 이직 감소	기업이미지 제고
전체	350	79(22.6)	93(26.6)	32(9.1)	119(34.0)	88(25.1)	172(49.1)	17(4.9)	4(1.1)
광공업	28	3(10.7)	5(17.9)	4(14.3)	17(60.7)	8(28.6)	11(39.3)	0(0.0)	1(3.6)
전기,가스/하수/건설업	28	8(28.6)	7(25.0)	4(14.3)	10(35.7)	2(7.1)	18(64.3)	0(0.0)	0(0.0)
도매및소매업	19	5(26.3)	9(47.4)	2(10.5)	3(15.8)	5(26.3)	10(52.6)	1(5.3)	0(0.0)
운수업	15	3(20.0)	1(6.7)	1(6.7)	3(20.0)	5(33.3)	6(40.0)	3(20.0)	0(0.0)
숙박및음식점업	63	20(31.7)	26(41.3)	8(12.7)	16(25.4)	12(19.0)	27(42.9)	4(6.3)	0(0.0)
금융및보험업/부동산임대업	15	3(20.0)	3(20.0)	0(0.0)	4(26.7)	7(46.7)	8(53.3)	0(0.0)	0(0.0)
전문,과학및기술서비스업	19	2(10.5)	1(5.3)	2(10.5)	10(52.6)	2(10.5)	14(73.7)	0(0.0)	1(5.3)
사업시설관리및사업지원서비스업	28	4(14.3)	8(28.6)	1(3.6)	6(21.4)	8(28.6)	16(57.1)	3(10.7)	0(0.0)
교육서비스업	26	7(26.9)	5(19.2)	1(3.8)	11(42.3)	7(26.9)	12(46.2)	1(3.8)	0(0.0)
보건업및사회복지서비스업	54	12(22.2)	12(22.2)	6(11.1)	15(27.8)	15(27.8)	29(53.7)	2(3.7)	2(3.7)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회 기타	55	12(21.8)	16(29.1)	3(5.5)	24(43.6)	17(30.9)	21(38.2)	3(5.5)	0(0.0)

주 : 복수응답

탄력적 근로시간제 실시효과는 사업체규모에 따라 큰 차이를 보이지 않았다. 즉, 대부분의 기업에서 ‘근로자 만족도 및 사기제고’를 제도의 효과라고 응답하였다. 그 다음은 ‘생산성 제고’ 순이었다. 그러나 1,000인 이상의 대기업에서는 ‘고객에 대한 서비스 품질제고’(50%)와 ‘초과 근무수당 등 인건비절감’(50.0%)의 효과가 있었다고 응답한 사업체 비율이 가장 높았고, ‘근로자 만족도 및 사기제고’(40%) 효과도 있었다고 응답한 사업체도 다수 있었다.

〈표 V-63〉 탄력적 근로시간제 실시효과

(단위 : 개, %)

규모	계	시간외 근무시간 감소	초과 근무수당 등 인건비절감	결근, 조퇴 및 근태율 감소	생산성 제고	고객에 대한 서비스 품질 제고	근로자 만족도 및 사기 제고	근로자의 이직 감소	기업이미지 제고
전체	350	79(22.6)	93(26.6)	32(9.1)	119(34.0)	88(25.1)	172(49.1)	17(4.9)	4(1.1)
10~29	126	31(24.6)	39(31.0)	14(11.1)	45(35.7)	31(24.6)	56(44.4)	6(4.8)	1(0.8)
30~49	56	10(17.9)	15(26.8)	5(8.9)	14(25.0)	9(16.1)	31(55.4)	8(14.3)	0(0.0)
50~99	52	14(26.9)	13(25.0)	1(1.9)	19(36.5)	14(26.9)	24(46.2)	1(1.9)	0(0.0)
100~299	42	9(21.4)	9(21.4)	4(9.5)	16(38.1)	14(33.3)	19(45.2)	0(0.0)	1(2.4)
300~999	64	13(20.3)	12(18.8)	8(12.5)	23(35.9)	15(23.4)	38(59.4)	2(3.1)	2(3.1)
1000+	10	2(20.0)	5(50.0)	0(0.0)	2(20.0)	5(50.0)	4(40.0)	0(0.0)	0(0.0)

주: 복수응답.

탄력적 근로시간제에 대한 기업의 전반적인 만족도를 살펴보면, 10점 기준으로 할 때 평균 7.21점으로 비교적 높게 나타났다. 특히 광공업(7.46), 전기·가스/하수/건설업(7.71), 도매 및 소매업(7.32), 전문,과학 및 기술서비스업(7.37), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(7.43) 등에서 평균 이상의 만족도를 보이고 있다.

기업규모별로는 규모에 관계없이 비교적 높은 만족도를 보이고 있으며, 특히 50~99인 이하 사업체(7.27점)와 300~999인 이하 규모의 사업체(7.25점)에서 높은 만족도를 보이고 있다. 그러나 종업원 수 1,000인 이상 사업체의 만족도는 6.70으로 상대적으로 낮았다.

〈표 V-64〉 산업별 탄력적 근로시간제에 대한 전반적인 만족도

(단위 : 개, %)

산업	계	평균만족도
전체	350	7.21
광공업	28	7.46
전기,가스/하수/건설업	28	7.71
도매 및 소매업	19	7.32
운수업	15	7.13
숙박 및 음식점업	63	7.02
금융 및 보험업/부동산임대업	15	7.13
전문,과학 및 기술서비스업	19	7.37
사업시설관리 및 사업지원서비스업	28	7.43
교육서비스업	26	7.19
보건업 및 사회복지서비스업	54	7.07
출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 기타	55	7.04

주: 매우 불만족 1점, 매우 만족 10점

라. 제도시행의 어려움

기업에서 탄력적 근로시간제를 시행함에 있어서 어려움은 어떠한 것들이 있는지를 살펴보았다. 조사에서 지적된 주요 어려움으로는 ‘의사소통 및 관리감독의 어려움’이 34.9%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘업무연속성 및 업무효율성 저하’가 26.9%로 나타났다. 그 외 ‘집중근로로 인한 근로자 건강악화’(12.3%), ‘근로자간 화합 및 융화의 어려움’(12.0%), ‘제도 활용 근로자의 근무평정 어려움’(6.9%) 등이 나타났다. 이와 같은 조사결과에 의하면 조직 내 의사소통의 문제, 업무연속성 및 효율화, 근무평정 등은 향후 탄력적 근로시간제의 확산과정에서 보완이 필요한 것으로 나타났다.

산업별로는 전기·가스/하수/건설업(39.3%), 도매 및 소매업(52.6%), 숙박 및 음식점업(33.3%), 금융 및 보험업/부동산임대업(46.7%), 교육서비스업(50.0%) 등

에서 특히 ‘의사소통 및 관리감독의 어려움’을 지적하고 있다. 반면 광공업(28.6%), 운수업(33.3%), 보건업 및 사회복지서비스업(40.7%) 등에서는 ‘업무연속성 및 업무효율성 저하’를 주요 문제로 지적하고 있다.

〈표 V-65〉 산업별 탄력적 근로시간제 시행의 어려움

산업	계	의사소통 및 관리 감독의 어려움	업무연속성 및 업무 효율성 저하	근로자간 화합 및 응화의 어려움	집중근로로 인한 근로자 건강악화	신입사원 경우 조직적응 의 지연	제도 활용 근로자의 근무평정 어려움	수입저하 등의 사유로 근로자 반대
전체	350	122(34.9)	94(26.9)	42(12.0)	43(12.3)	19(5.4)	24(6.9)	6(1.7)
광공업	28	6(21.4)	8(28.6)	5(17.9)	2(7.1)	2(7.1)	2(7.1)	3(10.7)
전기,가스/하수/건설업	28	11(39.3)	5(17.9)	5(17.9)	2(7.1)	1(3.6)	4(14.3)	0(0.0)
도매및소매업	19	10(52.6)	4(21.1)	0(0.0)	1(5.3)	2(10.5)	2(10.5)	0(0.0)
운수업	15	3(20.0)	5(33.3)	3(20.0)	2(13.3)	0(0.0)	2(13.3)	0(0.0)
숙박 및 음식점업	63	21(33.3)	20(31.7)	7(11.1)	5(7.9)	5(7.9)	4(6.3)	1(1.6)
금융 및 보험업/부동산임대업	15	7(46.7)	2(13.3)	1(6.7)	3(20.0)	1(6.7)	1(6.7)	0(0.0)
전문,과학 및 기술서비스업	19	5(26.3)	5(26.3)	2(10.5)	5(26.3)	1(5.3)	1(5.3)	0(0.0)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	28	10(35.7)	9(32.1)	2(7.1)	5(17.9)	0(0.0)	2(7.1)	0(0.0)
교육서비스업	26	13(50.0)	2(7.7)	4(15.4)	6(23.1)	1(3.8)	0(0.0)	0(0.0)
보건업 및 사회복지서비스업	54	15(27.8)	22(40.7)	5(9.3)	5(9.3)	3(5.6)	3(5.6)	1(1.9)
출판방송통신및정보서비스업/예술스포츠/협회 기타	55	21(38.2)	12(21.8)	8(14.5)	7(12.7)	3(5.5)	3(5.5)	1(1.8)

기업규모별로는 1,000인 이상 기업을 제외한 모든 규모의 사업체에서 ‘의사소통 및 관리감독의 어려움’이 가장 높게 나타났다. ‘의사소통과 관리감독의 어려움’은 10~29인 규모 사업체가 38.9%이고 100~299인 사업체가 33.3%, 1,000인 이상 규모 사업체가 20.0%로, 대규모 사업체보다 소규모 사업체에서 더 큰 문제로 여겨지고 있었다. 또한 ‘업무연속성 및 업무 효율성 저하’도 ‘의사소통 및 관리감독의 어려움’ 다음으로 어려운 사항으로 지적되었다.

〈표 V-66〉 규모별 탄력적 근로시간제 시행의 어려움

(단위 : 개, %)

규모	계	의사소통 및 관리 감독의 어려움	업무연속성 및 업무 효율성 저하	근로자간 화합 및 융화의 어려움	집중근로로 인한 근로자 건강악화	신입사원 경우 조직적응의 지연	제도활용 근로자의 근무평정 어려움	수입저하 등의 사유로 근로자 반대
전체	350	122(34.9)	94(26.9)	42(12.0)	43(12.3)	19(5.4)	24(6.9)	6(1.7)
10~29	126	49(38.9)	27(21.4)	16(12.7)	17(13.5)	8(6.3)	5(4.0)	4(3.2)
30~49	56	18(32.1)	15(26.8)	7(12.5)	7(12.5)	5(8.9)	3(5.4)	1(1.8)
50~99	52	21(40.4)	11(21.2)	7(13.5)	6(11.5)	2(3.8)	5(9.6)	0(0.0)
100~299	42	14(33.3)	17(40.5)	5(11.9)	3(7.1)	2(4.8)	1(2.4)	0(0.0)
300~999	64	18(28.1)	21(32.8)	4(6.3)	10(15.6)	1(1.6)	9(14.1)	1(1.6)
1000+	10	2(20.0)	3(30.0)	3(30.0)	0(0.0)	1(10.0)	1(10.0)	0(0.0)

VI

우리나라 유연근무제 운영 실태(2)

1. 원격근무제	215
2. 재택근무제	234
3. 보상휴가제	250
4. 개별 유연근무제도의 비교	268

6장에서는 원격근무제도, 재택근무제도, 보상휴가제도를 운영하고 있는 사업체의 활용실태를 살펴보았다. 구체적으로 제도별 도입 및 시행, 제도의 운영실태, 제도의 실시효과, 제도시행의 어려움, 마지막으로 제도의 전반적인 평가 등을 살펴본다.

1. 원격근무제

가. 제도의 도입 및 시행

원격근무제의 도입 시기를 보면 2005년 이후의 최근시기에 주로 도입된 것으로 나타났다. 즉, 2005년~2010년에 제도를 도입한 사업체 비율이 44.3%로 가장 많았고, 그 다음은 2000년~2005년 기간(38.3%)이었다. 이를 업종별로 보면 제조/건설/도소매/운수업(47.2%)과 교육서비스업(57.1%)은 2005년 이후에 원격근무제를 도입한 사업체 비율이 상대적으로 높았다. 특히 운수업은 조사된 사업체 모두가 2005년 이후 제도를 도입한 것으로 나타났다. 또한 제조/건설/도소매/운수업은 2000년 이전에 원격근무제를 활용하고 있었던 것으로 나타났다.

〈표 Ⅵ-1〉 산업별 원격근무제 도입시기

(단위 : 개, %)

산업	계	2000년 이전	2000~2005년	2006~2010년	모름/무응답
전체	167	22(13.2)	64(38.3)	74(44.3)	7(4.2)
제조/건설/도소매/운수업	89	13(14.6)	29(32.6)	42(47.2)	5(5.6)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융·부동산업	20	4(20.0)	7(35.0)	8(40.0)	1(5.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	16	0(0.0)	8(50.0)	7(43.8)	1(6.3)
교육서비스업	7	0(0.0)	3(42.9)	4(57.1)	0(0.0)
기타업종	35	5(14.3)	17(48.6)	13(37.1)	0(0.0)

주 : 기타업종: 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 하수/폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업, 숙박 및 음식점업, 부동산업 및 임대업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업, 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업.

한편, 기업규모별로 원격근무제 도입 시기를 살펴보면, 1,000인 이상 규모를 제외한 전규모에서 2005년 이후 제도를 도입한 비율이 가장 높게 나타났다. 그 중에서도 50인 미만 소규모 기업에서는 2000년 이후의 제도도입 비율이 약 40%를 차지해 다른 규모에 비해 비교적 일찍 제도도입이 있었다고 볼 수 있다.

〈표 Ⅶ-2〉 규모별 원격근무제 도입시기

(단위 : 개, %)

규모	계	2000년 이전	2000~2005년	2006~2010년	모름/무응답
전체	167	22(13.2)	64(38.3)	74(44.3)	7(4.2)
10~29	27	5(18.5)	10(37.0)	12(44.4)	0(0.0)
30~49	29	1(3.4)	12(41.4)	14(48.3)	2(6.9)
50~99	21	4(19.0)	7(33.3)	10(47.6)	0(0.0)
100~299	26	2(7.7)	8(30.8)	14(53.8)	2(7.7)
300+	13	2(15.4)	4(30.8)	6(46.2)	1(7.7)

원격근무제를 도입, 시행함에 있어서 가장 영향을 준 집단으로는 ‘최고경영자 집단’이 36.5%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 ‘회사전체 구성원과 분위기’(31.1%), ‘관리자집단’(13.8%), ‘동종 경쟁업체’(12.6%) 등의 순으로 나타났다. 즉 원격근무제의 도입과 시행에 있어서 중요한 영향요인은 ‘최고경영자’와 ‘회사분위기’인 것으로 나타났다.

산업별로는 제조/건설/도소매/운수업(40.4%)과 교육서비스업(71.4%)에서 ‘최고경영자’의 영향이 월등히 높게 나타났다. 반면 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융업과(65%) 전문, 과학 및 기술서비스업(62.5%) 등에서는 ‘회사전체 구성원과 분위기’가 중요한 영향을 미친 것으로 나타났다.

〈표 VI-3〉 산업별 원격근무제 도입 및 시행의 영향집단

(단위 : 개, %)

산업	계	최고 경영자	관리자 집단	노동조합 혹은 근로자 대표	여성근로자 또는 여사원회	정부	회사 전체 구성원과 분위기	동종 경쟁업체
전체	167	61(36.5)	23(13.8)	2(1.2)	1(0.6)	7(4.2)	52(31.1)	21(12.6)
제조/건설/도소매/운수업	89	36(40.4)	11(12.4)	2(2.2)	1(1.1)	5(5.6)	19(21.3)	15(16.9)
출판, 영상, 방송통신 및 정 보서비스/금융·부동산업	20	4(20.0)	1(5.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	13(65.0)	2(10.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	16	5(31.3)	1(6.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(62.5)	0(0.0)
교육서비스업	7	5(71.4)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)
기타업종	35	11(31.4)	9(25.7)	0(0.0)	0(0.0)	2(5.7)	10(28.6)	3(8.6)

기업규모별로는 30인 미만 소기업(45.1%), 300인~999인 이하(40.9%), 1,000인 이상(40%)의 사업체에서는 최고경영자의 영향력이 가장 큰 것으로 나타났다. 이에 비해 30~49인 이하 사업체(40.7%)와 100~299인 이하의 사업체(30.3%)에서는 ‘회사전체 구성원과 분위기’가 가장 큰 영향력으로 나타났다.

〈표 VI-4〉 규모별 원격근무제 도입 및 시행의 영향집단

(단위 : 개, %)

규모	계	최고경영자	관리자집단	노동조합 혹은 근로자대표	여성근로자 또는 여사원회	정부	회사 전체 구성원과 분위기	동종 경쟁업체
전체	167	61(36.5)	23(13.8)	2(1.2)	1(0.6)	7(4.2)	52(31.1)	21(12.6)
10~29	51	23(45.1)	6(11.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	18(35.3)	4(7.8)
30~49	27	8(29.6)	3(11.1)	0(0.0)	1(3.7)	0(0.0)	11(40.7)	4(14.8)
50~99	29	11(37.9)	5(17.2)	0(0.0)	0(0.0)	2(6.9)	10(34.5)	1(3.4)
100~299	33	8(24.2)	4(12.1)	1(3.0)	0(0.0)	3(9.1)	10(30.3)	7(21.2)
300~999	22	9(40.9)	2(9.1)	1(4.5)	0(0.0)	2(9.1)	3(13.6)	5(22.7)
1000+	5	2(40.0)	3(60.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

원격근무제의 도입방법을 살펴보면, ‘사용자가 제도를 도입’한 경우가 42.5%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서’가

36.5%, ‘사용자와 근로자 대표의 서면합의를 통해서’가 21.0% 로 나타났다. 산업별로 살펴보면, 제조/건설/도소매/운수업에서는 사용자가 제도를 도입한 비율이 49.4%로 가장 높게 나타난 반면, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융업에서는 사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서 도입한 비율이 45%로 가장 높게 나타났다. 교육서비스업에서는 사용자와 근로자 대표의 서면합의를 통해서 도입한 비율이 가장 높게 나타났다(42.9%).

〈표 VI-5〉 산업별 원격근무제 도입방법

(단위 : 개, %)

산업	계	사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서	사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서	사용자가 제도를 도입
전체	167	35(21.0)	61(36.5)	71(42.5)
제조/건설/도소매/운수업	89	17(19.1)	28(31.5)	44(49.4)
출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스/금융·부동산업	20	4(20.0)	9(45.0)	7(35.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	16	4(25.0)	6(37.5)	6(37.5)
교육서비스업	7	3(42.9)	2(28.6)	2(28.6)
기타업종	35	7(20.0)	16(45.7)	12(34.3)

기업규모별로는 30인 미만의 소기업업을 제외한 모든 규모에서 사용자가 제도를 도입하였다는 비율이 가장 높게 나타났다. 30인 미만의 기업에서는 사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서(54.9%) 도입한 비율이 가장 높게 나타났다.

〈표 VI-6〉 규모별 제도 도입방법

(단위 : 개, %)

규모	계	사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서	사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서	사용자가 제도를 도입
전체	167	35(21.0)	61(36.5)	71(42.5)
10~29	51	9(17.6)	28(54.9)	14(27.5)
30~49	27	9(33.3)	8(29.6)	10(37.0)
50~99	29	3(10.3)	9(31.0)	17(58.6)
100~299	33	7(21.2)	9(27.3)	17(51.5)
300~999	22	6(27.3)	6(27.3)	10(45.5)
1000+	5	1(20.0)	1(20.0)	3(60.0)

나. 제도의 운영실태

기업에서 원격근무제를 활용하는 목적에 대해서 살펴보았다. 대부분의 사업체(86.8%)에서 원격근무제를 ‘업무의 성격상 필요하기 때문에’ 활용하고 있었다. 그 외 ‘업무효율성 및 생산성 제고를 위해서’가 41.3%, ‘해당업무가 장소에 구애를 받지 않으므로’ 27.5%로 나타났다. 즉, 대부분의 사업체에서 업무성격이나 직무특성 때문에 원격근무제를 도입, 활용하고 있는 것으로 나타났다.

산업별로 보면, 제조/건설/도소매/운수업(91%), 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융(75%), 전문, 과학 및 기술서비스업(87.5%), 교육서비스업(85.7%) 등에서 ‘업무의 성격상 필요하기 때문’이라고 응답한 사업체비율이 상당히 높았다. 이에 비해 ‘근로자의 일 가정 양립을 지원하기 위해’라고 응답한 사업체 비율은 극히 낮아서, 우리나라 기업의 원격근무제는 근로자의 일 가정양립지원 등의 사유보다는 경영상의 이유로 주로 도입, 활용하고 있음을 알 수 있다. 다만 전문, 과학 및 기술서비스업의 경우 일부 사업체(12.5%)가 근로자의 일 가정양립을 지원하기 위해서 제도를 활용하고 있다고 응답하였다.

〈표 Ⅵ-7〉 원격근무제 활용

(단위 : 개, %)

산업	계	업무의 성격상 필요하기 때문에	해당 업무가 장소에 구애를 받지 않으므로	업무 효율 및 생산성 제고를 위해서	사무실 운영비용 등 비용 절감	근로자 통근 부담을 경감하기 위해	우수한 인력 확보 및 이직방지	근로자의 일 가정 양립 지원을 위해
전체	167	145(86.8)	46(27.5)	69(41.3)	5(3.0)	5(3.0)	6(3.6)	4(2.4)
제조/건설/도소매/운수업	89	81(91.0)	24(27.0)	36(40.4)	2(2.2)	3(3.4)	2(2.2)	2(2.2)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융·부동산업	20	15(75.0)	6(30.0)	10(50.0)	1(5.0)	0(0.0)	1(5.0)	0(0.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	16	14(87.5)	4(25.0)	7(43.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)	2(12.5)
교육서비스업	7	6(85.7)	1(14.3)	3(42.9)	0(0.0)	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)
기타업종	35	29(82.9)	11(31.4)	13(37.1)	2(5.7)	0(0.0)	2(5.7)	0(0.0)

주: 복수응답

한편, 기업규모별로 원격근무제의 활용목적을 살펴보면, 역시 전규모에서 기업들은 ‘업무의 성격상 필요하기 때문’이라는 응답비율이 가장 높게 나타났다. 특히 300~999인 이하 사업체에서는 ‘업무효율 및 생산성 제고를 위해서’ 응답비율도 54.5%로 나타났고, 1,000인 이상 대기업에서는 ‘해당업무가 장소에 구애를 받지 않는다’는 응답비율이 60%로 나타나, 원격근무의 업무특성을 비교적 잘 활용하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 VI-8〉 기업규모별 원격근무제 활용목적

(단위 : 개, %)

규모	계	업무의 성격상 필요하기 때문에	해당 업무가 장소에 구애를 받지 않으므로	업무 효율 및 생산성 제고를 위해서	사무실 운영비용 등 비용 절감	근로자 통근 부담을 경감하기 위해	우수한 인력 확보 및 이직방지	근로자의 일 가정양립 지원을 위해
전체	167	145(86.8)	46(27.5)	69(41.3)	5(3.0)	5(3.0)	6(3.6)	4(2.4)
10~29	51	46(90.2)	15(29.4)	20(39.2)	3(5.9)	3(5.9)	0(0.0)	1(2.0)
30~49	27	20(74.1)	7(25.9)	13(48.1)	1(3.7)	1(3.7)	3(11.1)	2(7.4)
50~99	29	26(89.7)	9(31.0)	8(27.6)	0(0.0)	0(0.0)	1(3.4)	0(0.0)
100~299	33	29(87.9)	6(18.2)	16(48.5)	1(3.0)	1(3.0)	1(3.0)	0(0.0)
300~999	22	20(90.9)	6(27.3)	12(54.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(4.5)
1000+	5	4(80.0)	3(60.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)

주: 복수응답

사업체들이 원격근무제를 주로 활용하는 있는 직종을 보면, 서비스직(24.6%), 판매직(21.0%), 기술직/(준)전문직(18.0%) 등 고르게 나타났다. 그러나 업종별로 보면 보건업 및 사회복지서비스업(75.0%)은 주로 서비스직 근로자를 대상으로 제도를 활용하고 있었고, 운수업(49.0%), 제조업(37.5%)의 상당수 기업들도 서비스직을 대상으로 활용하고 있었다.

이에 비해 도매 및 소매업(65.2%)은 판매직을 중심으로 주로 사용하고 있었으며, 금융 및 보험업/부동산임대업(36.4%), 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 기타(28.6%) 등에서도 판매직을 중심으로 제도를 활용하고 있었다. 이외에 전기·가스/하수/건설업, 전문·과학 및 기술서비스업은 기술직 및 준전문직, 관리직을 대상으로 원격근무제를 운영하고 있었다.

〈표 VI-9〉 산업별 원격근무제 주 활용직종

(단위 : 개, %)

산업	관리직	전문직	기술직/ (준)전문직	사무직	판매직	서비스직	생산직	단순 노무직	기타
전체	23(13.8)	7(4.2)	30(18.0)	13(7.8)	35(21.0)	41(24.6)	3(1.8)	4(2.4)	11(6.6)
제조업	1(12.5)	0(0.0)	1(12.5)	0(0.0)	2(25.0)	3(37.5)	0(0.0)	0(0.0)	1(12.5)
전기·가스/하수/ 건설업	4(25.0)	1(6.3)	6(37.5)	1(6.3)	2(12.5)	1(6.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)
도매 및 소매업	2(8.7)	1(4.3)	4(17.4)	0(0.0)	15(65.2)	1(4.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
운수업	3(6.1)	1(2.0)	4(8.2)	3(6.1)	2(4.1)	24(49.0)	3(6.1)	3(6.1)	6(12.2)
숙박 및 음식점업	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
금융 및 보험업/ 부동산임대업	3(27.3)	0(0.0)	2(18.2)	1(9.1)	4(36.4)	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
전문, 과학 및 기술 서비스업	5(31.3)	2(12.5)	4(25.0)	2(12.5)	1(6.3)	1(6.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	1(10.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)	3(30.0)	3(30.0)	0(0.0)	1(10.0)	1(10.0)
교육서비스업	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)	3(42.9)	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)
보건업 및 사회복지서비스업	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
출판방송통신 및 정보서비스업/예술 스포츠/협회기타	1(4.8)	2(9.5)	7(33.3)	3(14.3)	6(28.6)	2(9.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

기업규모별로는 30인 미만 소기업에서는 서비스직(21.6%)과 관리직(19.6%)을 대상으로 원격근무제를 활용하고 있었고, 30~49인 이하 사업체에서는 서비스직(29.6%)과 기술직/준전문직(25.9%)을 대상으로 활용하고 있었다. 그리고 50~99인 이하 사업체, 100~299인에서는 서비스직과 기술직/준전문직을 대상으로, 300~999인 이하의 사업체에서는 서비스직과 판매직을 대상으로 활용하고 있는 사업체가 상대적으로 많았다.

〈표 VI-10〉 기업규모별 원격근무제 주 활용직종

(단위 : 개, %)

규모	계	관리직	전문직	기술직/ (준)전문직	사무직	판매직	서비스 직	생산직	단순 노무직	기타	운전직
전체		23(13.8)	7(4.2)	30(18.0)	13(7.8)	35(21.0)	41(24.6)	3(1.8)	4(2.4)	11(6.6)	
10~29	51	10(19.6)	2(3.9)	7(13.7)	5(9.8)	11(21.6)	11(21.6)	1(2.0)	3(5.9)	1(2.0)	0(0.0)
30~49	27	4(14.8)	2(7.4)	7(25.9)	0(0.0)	4(14.8)	8(29.6)	0(0.0)	1(3.7)	0(0.0)	1(3.7)
50~99	29	1(3.4)	0(0.0)	7(24.1)	2(6.9)	9(31.0)	7(24.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(10.3)
100~299	33	5(15.2)	1(3.0)	6(18.2)	5(15.2)	5(15.2)	8(24.2)	1(3.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(6.1)
300~999	22	3(13.6)	1(4.5)	1(4.5)	1(4.5)	5(22.7)	7(31.8)	1(4.5)	0(0.0)	0(0.0)	3(13.6)
1000+	5	0(0.0)	1(20.0)	2(40.0)	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)

한편, 원격근무제를 주로 활용하는 근로자특성을 살펴보면, '특별한 집단구분이 없다'는 응답이 58.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '기혼남성 근로자'가 32.3%로 나타났다. 이 외에 '미취학아동을 둔 기혼여성 근로자'(0.6%)나 '초등학생 혹은 학령기아동을 둔 기혼여성 근로자'(3.0%)들이 제도의 주된 집단이라고 한 사업체는 거의 없었다.

이와 같은 조사결과는 앞에서 언급한 바와 같이 우리나라 기업의 원격근무제 도입 목적이 주로 업무특성이나 직무성격과 관련되었기 때문으로 볼 수 있다. 즉, 아직까지 우리나라 사업체는 원격근무제를 일 가정양립을 목적으로 도입하지 않음에 따라, 가족책임이 있는 기혼여성근로자가 제도의 주된 활용 집단인 사업체비율은 상대적으로 극히 적었다. 이와 같은 현상은 기업규모별로 살펴봐도 동일하게 나타나서, 규모에 관계없이 '특별한 집단구분이 없다'는 응답비율이 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 기혼남성근로자가 많이 사용하는 것으로 나타나고 있다.

〈표 VI-11〉 산업별 원격근무제 활용 근로자 특성

(단위 : 개, %)

산업	계	미취학 아동을 둔 기혼여성 근로자	초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼여성 근로자	자녀가 없거나 성인 자녀를 둔 기혼여성 근로자	기혼남성 근로자	미혼 근로자	특별한 집단 구분 없음
전체	167	1(0.6)	5(3.0)	3(1.8)	54(32.3)	6(3.6)	98(58.7)
제조/건설/도소매/운수업	89	1(1.1)	2(2.2)	0(0.0)	35(39.3)	3(3.4)	48(53.9)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융	20	0(0.0)	1(5.0)	0(0.0)	4(20.0)	0(0.0)	15(75.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	16	0(0.0)	1(6.3)	0(0.0)	4(25.0)	0(0.0)	11(68.8)
교육서비스업	7	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)	6(85.7)
기타업종	35	0(0.0)	1(2.9)	3(8.6)	10(28.6)	3(8.6)	18(51.4)

원격근무제도의 구체적인 운영 실태를 살펴보면, 조사된 사업체 대부분(65.3%) 1주일에 원격근무하는 일 수가 정해져 있지 않았다. 그러나 34.7% 사업체는 원격근무 일수를 정해서 제도를 운영하고 있었다. 산업별로 살펴보면, 업종에 관계없이 대부분의 산업에서 원격근무 일수를 별도로 정해두고 있지 않다는 응답이 가장 높게 나타났다. 다만 제조/건설/도소매/운수업과 전문, 과학 및 기술서비스업에서는 약 40% 정도의 사업체가 원격근무 일수를 정해서 운영하고 있었다.

〈표 VI-12〉 산업별 원격근무 일수 규정

(단위 : 개, %, 일)

산업	계	정해져 있지 않음	정해진 사업체	
			정해져 있음	주당 근무일수
전체	167	109(65.3)	58(34.7)	5.12
제조/건설/도소매/운수업	89	55(61.8)	34(38.2)	5.26
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융	20	16(80.0)	4(20.0)	4.50
전문, 과학 및 기술서비스업	16	10(62.5)	6(37.5)	5.17
교육서비스업	7	5(71.4)	2(28.6)	5.00
기타업종	35	23(65.7)	12(34.3)	4.92

원격근무 일수를 정해둔 기업의 경우, 근무일수는 평균 5.12일로 나타났다. 이 중에서 제조/건설/도소매/운수업에서는 5.26일로 가장 높게 나타났고, 전문, 과학 및 기술서비스업과 교육서비스업에서는 각각 5.17일과 5일로 나타났다. 그리고 주당 원격근무 일수별 분포를 보면 주 5일 근무하는 것으로 규정된 사업체가 72.4%로 가장 많았고 그 다음은 주 6일 19.7%이었다. 그리고 3일과 4일이 각각 3.4%, 주 7일이 1.7%이었다. 이러한 우리나라 원격근무제를 운영하고 있는 사업체의 근무형태를 보면, 원격근무자는 1주일 내내 원격근무하는 형태로 근무하고 있는 경우가 많음을 알 수 있다.

한편, 기업규모별로도 대부분의 기업들은 원격근무 일수를 별도로 규정하고 있지는 않았다. 다만, 규정이 있는 경우 50~99인 이하 사업체에서는 주 평균 5.4일을, 10~29인 이하 사업체에서는 주 평균 5.2일, 30~49인 이하 사업체에서는 5일, 100~299인 이하 사업체에서는 5.13일을 사용하고 있었다. 규모가 큰 기업일수록 원격근무 일수는 줄어들어서 300~999인 이하 사업체에서는 4.89일을, 1,000인 이상 기업에서는 4.5일을 원격근무하는 것으로 나타났다.

〈표 VI-13〉 원격근무 일수 유형

(단위 : 개, %)

규모	계	정해져 있음	정해져 있지 않음
전체	167	58(34.7)	109(65.3)
10~29	51	15(29.4)	36(70.6)
30~49	27	7(25.9)	20(74.1)
50~99	29	10(34.5)	19(65.5)
100~299	33	15(45.5)	18(54.5)
300~999	22	9(40.9)	13(59.1)
1000+	5	2(40.0)	3(60.0)

원격근무 일수를 기업규모별로 살펴보면 50~99인 규모의 사업체에서는 5.13일, 10~29인 규모의 사업체에서는 5.2일로 나타났다. 300~999인 규모와 1000인 이상 규모에서는 각각 4.83일, 4.5일로 나타나 기업의 규모가 클수록 원격근무 일수가 적어지는 것으로 나타났다. 주당 근무일수별 사업체분포를 보면, 주당 5일을 원격근무하는 것으로 정한 사업체가 가장 많았다. 그 다음은 6일 원격근무하는 사업체였다.

〈표 VI-14〉 기업규모별 원격근무 일수

(단위 : 개, %)

규모	계	3일	4일	5일	6일	7일	평균
전체	58	2(3.4)	2(3.4)	42(72.4)	11(19.0)	1(1.7)	5.12
10~29	15	0(0.0)	0(0.0)	12(80.0)	3(20.0)	0(0.0)	5.20
30~49	7	0(0.0)	1(14.3)	5(71.4)	1(14.3)	0(0.0)	5.00
50~99	10	0(0.0)	0(0.0)	7(70.0)	2(20.0)	1(10.0)	5.40
100~299	15	1(6.7)	0(0.0)	10(66.7)	4(26.7)	0(0.0)	5.13
300~999	90	1(11.1)	0(0.0)	7(77.8)	1(11.1)	0(0.0)	4.89
1000+	2	0(0.0)	1(50.0)	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	4.50

원격근무제도에서 근로자가 근무하는 장소는 크게 원격사무실, 고객사무실 그리고 이동 등 교통수단을 이용해서 업무를 수행하는 형태가 있다. 이에 따라 근무장소별 사업체 분포를 보면 이동 등 교통수단이 62.9%로 가장 높았다. 그 외 원격사무실과 고객사무실이 각각 17.4%와 16.2%로 유사한 비율로 나타났다.

산업별로는 현장출동이 많이 요구되는 제조/건설/도소매/운수업(69.7%), 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업/금융업(65%) 등에서 이동 등 교통수단 비율이 높게 나타났다. 이에 비해 원격사무실을 이용한 원격근무형태는 전문, 과학 및 기술서비스업(56.3%), 교육서비스업(57.1%) 등으로 나타났지만, 이들 산업 중에서 원격근무제를 활용하고 있는 사업체 수가 상대적으로 적어서 실제 원격사무실에서 근로자를 근무시키는 사업체는 많지 않았다.

〈표 VI-15〉 산업별 원격근무 장소

(단위 : 개, %)

산업	계	원격사무실	이동 등 교통수단	고객 사무실	기타
전체	167	29(17.4)	105(62.9)	27(16.2)	6(3.6)
제조/건설/도소매/운수업	89	16(18.0)	62(69.7)	11(12.4)	0(0.0)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융	20	3(15.0)	13(65.0)	4(20.0)	0(0.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	16	4(25.0)	9(56.3)	2(12.5)	1(6.3)
교육서비스업	7	2(28.6)	4(57.1)	1(14.3)	0(0.0)
기타업종	35	4(11.4)	17(48.6)	9(25.7)	5(14.3)

기업규모별 원격근무 장소를 살펴보면, 규모에 관계없이 이동 등 교통수단을 이용한다는 응답이 가장 높게 나타나 약 60% 내외의 비율을 보이고 있다. 그 외 50인 미만의 소기업에서는 원격사무실보다는 고객 사무실을 이용하는 비율이 높게 나타난 반면, 50인 이상의 기업들은 대체로 원격사무실을 이용하는 비율이 높게 나타났다.

〈표 VI-16〉 기업규모별 원격근무 장소

(단위 : 개, %)

규모	계	원격사무실	이동 등 교통수단	고객 사무실	기타
전체	167	29(17.4)	105(62.9)	27(16.2)	6(3.6)
10~29	51	7(13.7)	33(64.7)	9(17.6)	2(3.9)
30~49	27	3(11.1)	15(55.6)	6(22.2)	3(11.1)
50~99	29	5(17.2)	19(65.5)	4(13.8)	1(3.4)
100~299	33	8(24.2)	21(63.6)	4(12.1)	0(0.0)
300~999	22	4(18.2)	14(63.6)	4(18.2)	0(0.0)
1000+	5	2(40.0)	3(60.0)	0(0.0)	0(0.0)

원격근무 근로자에 대한 업무의 지휘감독 방법을 보면, 정보통신기기를 이용하여 상시 통신이 가능한 상태로 관리하는 사업체비율이 42.5%로 가장 높았다. 그리고 특별한 관리를 하지 않는 사업체 비율도 35.9%로 다소 높았다. 그 외 ‘근무시작 및 종료시간을 관리자에게 전화, 전자메일로 전달한다’는 응답이 9.6%, ‘일정 시간마다 업무를 보고한다’가 9.0%, ‘업무가 일시 중단된 경우 관리자에게 전화, 전자메일로 전달한다’는 응답이 1.8% 등의 순으로 나타났다. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융업과 전문, 과학 및 기술서비스업에서는 ‘특별한 관리를 하지 않는다’는 응답이 각각 35%, 68.8%로 나타나, 비교적 업무를 자율적으로 관리하고 있는 것으로 나타났다. 이에 비해 제조/건설/도소매/운수업(43.8%)에서는 정보통신기기를 이용한 상시보고를 주로하고 있었다.

〈표 VI-17〉 산업별 원격근무 근로자에 대한 업무의 지휘감독

(단위 : 개, %)

산업	계	정보 통신기기를 이용하여 상시 통신이 가능한 상태로 관리	근무시작 및 종료시간을 관리자에게 전화, 전자메일로 전달	업무가 일시 중단된 경우 관리자에게 전화, 전자메일로 전달	일정 시간마다 업무 보고	기타	특별한 관리를 하지 않는다
전체	167	71(42.5)	16(9.6)	3(1.8)	15(9.0)	2(1.2)	60(35.9)
제조/건설/도소매/운 수업	89	39(43.8)	7(7.9)	2(2.2)	7(7.9)	2(2.2)	32(36.0)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융	20	6(30.0)	5(25.0)	1(5.0)	1(5.0)	0(0.0)	7(35.0)
전문, 과학 및 기술 서비스업	16	4(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)	0(0.0)	11(68.8)
교육서비스업	7	3(42.9)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)	3(42.9)
기타업종	35	19(54.3)	4(11.4)	0(0.0)	5(14.3)	0(0.0)	7(20.0)

기업규모별로 살펴보면, 1000인 이상 대기업에서는 ‘특별한 관리를 하지 않는다’는 응답이 높게 나타난 반면(80%), 나머지 규모에서는 대부분 ‘정보 통신기기를 이용하여 상시통신이 가능한 상태로 관리한다’는 응답비율이 높게 나타났다. 그 중에서도 10~29인 이하규모의 사업체에서는 ‘일정시간마다 업무를 보고한다’는 응답비율도 13.7%로 나타났다.

〈표 VI-18〉 기업규모별 원격근무 근로자에 대한 업무의 지휘감독

(단위 : 개, %)

규모	계	정보 통신기기를 이용하여 상시 통신이 가능한 상태로 관리	근무시작 및 종료시간을 관리자에게 전화, 전자메일로 전달	업무가 일시 중단된 경우 관리자에게 전화, 전자메일로 전달	일정 시간마다 업무 보고	기타	특별한 관리를 하지 않는다
10~29	51	21(41.2)	1(2.0)	0(0.0)	7(13.7)	1(2.0)	21(41.2)
30~49	27	11(40.7)	3(11.1)	1(3.7)	1(3.7)	0(0.0)	11(40.7)
50~99	29	12(41.4)	3(10.3)	1(3.4)	2(6.9)	1(3.4)	10(34.5)
100~299	33	17(51.5)	3(9.1)	1(3.0)	2(6.1)	0(0.0)	10(30.3)
300~999	22	9(40.9)	6(27.3)	0(0.0)	3(13.6)	0(0.0)	4(18.2)
1000+	5	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(80.0)

원격근무를 위해서는 기업이 일정 장비나 장치를 임대하거나 지원하는 것이 필요하다. 조사된 사업체에서 지원하는 장비를 보면, 사업체의 79.0%가 원격근무 근로자에게 휴대범용 정보단말기, PC, 컴퓨터 등을 지원하고 있었다. 그리고 일반전화나 휴대전화, Fax 등을 지원하는 사업체비율도 54.5%로 상당히 높았다. 전문, 과학 및 기술서비스업의 경우 책상, 의자, 서류 캐비닛 등을 지원하는 사업체 비율도 다소 높았다.

기업규모별로 살펴보면, 기업규모가 클수록 휴대범용 정보단말기, PC, 컴퓨터 등을 지원하는 사업체비율이 높았다.

〈표 VI-19〉 산업별 규모별 사업체의 원격근무 지원 장비

(단위 : 개, %)

산업	계	일반전화 혹은 휴대전화, Fax	휴대 범용(전용) 정보단말기, PC 컴퓨터	책상, 의자, 서류 캐비닛 등	기타	지원장비 없음
전체	167	91(54.5)	132(79.0)	27(16.2)	10(6.0)	2(1.2)
제조/건설/도소매/운수업	89	44(49.4)	69(77.5)	12(13.5)	7(7.9)	1(1.1)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융	20	11(55.0)	18(90.0)	2(10.0)	0(0.0)	0(0.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	16	10(62.5)	16(100.0)	4(25.0)	0(0.0)	0(0.0)
교육서비스업	7	6(85.7)	3(42.9)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)
기타업종	35	20(57.1)	26(74.3)	8(22.9)	3(8.6)	1(2.9)
기업규모별 사업체의 지원비율						
10~29	51	32(62.7)	36(70.6)	6(11.8)	3(5.9)	1(2.0)
30~49	27	13(48.1)	22(81.5)	3(11.1)	3(11.1)	0(0.0)
50~99	29	18(62.1)	23(79.3)	4(13.8)	2(6.9)	0(0.0)
100~299	33	18(54.5)	30(90.9)	11(33.3)	1(3.0)	1(3.0)
300~999	22	7(31.8)	17(77.3)	3(13.6)	1(4.5)	0(0.0)
1000+	5	3(60.0)	4(80.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

주: 복수응답

한편, 기업에서 근로자의 원격근무를 위해 교육이나 능력개발을 실시하고 있는지를 조사한 결과, 절반 이상의 기업에서(51.5%) ‘특별한 교육을 실시하고 있지 않다’고 응답하였다. 24.6%의 기업에서는 ‘근로자를 대상으로 집합연수를 실

시한다'고 하였으며, 그 외 사내 네트워크/인트라넷에 정보제공/ 주의사항 제공 (16.2%), 원격근무자를 관리하는 관리자에 대한 집합연수(7.8%) 등의 순으로 나타났다.

특히 제조/건설/도소매/운수업에서는 조사대상 기업의 2/3 이상이 특별한 교육을 실시하지 않는 것으로 나타났다. 원격근무 관리에 대한 특별한 교육을 실시하지 않는 것은 아직까지 원격근무제가 활성화되지 못하였기 때문에 체계적인 관리에 대한 기업의 인식과 이해가 부족하기 때문으로 설명할 수 있겠다.

〈표 VI-20〉 산업별 원격근무 교육 및 능력개발 실시여부

(단위 : 개, %)

산업	계	근로자 대상 집합 연수를 실시	원격 근무자를 관리하는 관리자에 대한 집합연수	사내 네트워크 / 인트라넷에 정보/ 주의사항 제공	특별한 교육을 하지 않음
전체	167	41(24.6)	13(7.8)	27(16.2)	86(51.5)
제조/건설/도소매/운수업	8	1(12.5)	0(0.0)	1(12.5)	6(75.0)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융	16	2(12.5)	2(12.5)	5(31.3)	7(43.8)
전문, 과학 및 기술서비스업	23	5(21.7)	1(4.3)	4(17.4)	13(56.5)
교육서비스업	49	18(36.7)	4(8.2)	2(4.1)	25(51.0)
기타업종	2	1(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(50.0)

기업규모별로 보면, 역시 전규모에서 특별한 교육을 실시하지 않고 있는 비율이 가장 높게 나타났다. 그 가운데서도 소기업일수록 별도교육이 실시되지 않는 비율이 높게 나타났다. 반면 100인 이상 기업에서는 근로자 대상 집합연수를 실시하는 비율도 1/3 정도 나타나, 기업규모가 클수록 근로자 대상 집합연수를 실시하는 것으로 나타났다.

〈표 VI-21〉 기업규모별 원격근무 교육 및 능력개발 실시여부

(단위 : 개, %)

규모	계	근로자 대상 집합 연수를 실시	원격 근무자를 관리하는 관리자에 대한 집합연수	사내 네트워크 / 인트라넷에 정보/ 주의사항 제공	특별한 교육을 하지 않음
전체	167	41(24.6)	13(7.8)	27(16.2)	86(51.5)
10~29	51	11(21.6)	4(7.8)	4(7.8)	32(62.7)
30~49	27	7(25.9)	0(0.0)	7(25.9)	13(48.1)
50~99	29	4(13.8)	3(10.3)	8(27.6)	14(48.3)
100~299	33	13(39.4)	2(6.1)	3(9.1)	15(45.5)
300~999	22	6(27.3)	3(13.6)	3(13.6)	10(45.5)
1000+	5	0(0.0)	1(20.0)	2(40.0)	2(40.0)

원격근무제를 실시하고 있는 사업체의 해당 제도에 대한 만족도를 보면, 전체 평균 만족도는 7.43점으로 나타났다. 제조/건설/도소매/운수업의 만족도 점수는 7.63점으로 상대적으로 만족도가 높았다. 그리고 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융업에서도 7.35점으로 다소 높았다. 그러나 전문, 과학 및 기술서비스업에 속하는 사업체는 상대적으로 만족도가 낮았다.

〈표 VI-22〉 산업별 규모별 원격근무제에 대한 전반적인 만족도

(단위 : 개, 점)

산업	사업체	평균	규모	사업체	평균
전체	167	7.43	10~29	51	7.82
제조/건설/도소매/운수업	89	7.63	30~49	27	7.59
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융	20	7.35	50~99	29	7.52
전문, 과학 및 기술서비스업	16	6.94	100~299	33	7.00
교육서비스업	7	7.14	300~999	22	7.38
기타업종	35	7.26	1000+	5	6.00

주: 매우 불만족 1점, 매우 만족 10점

기업규모별로는 기업규모가 적을수록 만족도가 높게 나타났다. 특히 10~29인 이하규모와 30~49인 이하의 소규모 기업에서 만족도가 가장 높게 나타났다.

다. 제도의 실시효과

사업체의 원격근무제 실시 효과를 보면, 사업체의 43.1%가 ‘생산성 제고’라고 응답하였고, 그 다음은 ‘업무량 변동에 따른 근로시간 조정’(29.3%), ‘고객에 대한 서비스 품질 제고’(34.7%), ‘근로자 만족도 및 사기제고’(24%), ‘시간외 근무시간 감소’(17.4%) 등의 순으로 나타났다. 즉 현재까지 실시되고 있는 원격근무제도는 기업의 업무량 및 근로시간 조정 기능에 중요한 역할을 하고 있는 것으로 분석된다.

산업별로 보면, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융업에서 ‘생산성 제고의 효과가 높다’고 평가하고 있다(55%). 교육서비스업(57.1%)에서는 ‘업무량 변동에 따른 근로시간 조정’의 효과도 높게 나타났다.

〈표 VI-23〉 원격근무제 실시효과

(단위 : 개, %)

산업	시간외 근무시간 감소	초과 근무수당 등 인건비 절감	생산성 제고	업무량 변동에 따른 근로시간 조정	고객에 대한 서비스 품질 제고	근로자 만족도 및 사기 제고	근로자의 이직 감소	우수인력 확보	직원건강 개선, 산업재해 감소	기업 이미지 제고
전체	29(17.4)	11(6.6)	72(43.1)	49(29.3)	58(34.7)	40(24.0)	4(2.4)	5(3.0)	4(2.4)	3(1.8)
제조/건설/도소매/운수업	15(16.9)	4(4.5)	35(39.3)	26(29.2)	36(40.4)	22(24.7)	3(3.4)	1(1.1)	1(1.1)	2(2.2)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융	4(20.0)	1(5.0)	11(55.0)	5(25.0)	5(25.0)	4(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(10.0)	0(0.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	2(12.5)	1(6.3)	8(50.0)	6(37.5)	3(18.8)	6(37.5)	0(0.0)	2(12.5)	0(0.0)	0(0.0)
교육서비스업	1(14.3)	1(14.3)	2(28.6)	4(57.1)	3(42.9)	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
기타업종	7(20.0)	4(11.4)	16(45.7)	8(22.9)	11(31.4)	6(17.1)	1(2.9)	2(5.7)	1(2.9)	1(2.9)

주: 복수응답.

기업규모별로 살펴보면, 10~29인 이하, 100~299인 이하, 300~999인 이하 사업체에서는 ‘생산성 제고’와 ‘고객에 대한 서비스 품질제고’의 효과가 큰 것으로 나타났다. 반면 30~49인 이하와 50~99인 이하의 상대적으로 소규모인 사업체에서는 ‘생산성 제고’와 ‘업무량 변동에 따른 근로시간 조정’의 효과가 큰 것으로 나타났다.

〈표 VI-24〉 기업규모별 원격근무제 실시 효과

(단위 : 개, %)

규모	계	시간외 근무시간 감소	초과 근무수당 등 인건비 절감	생산성 제고	업무량 변동에 따른 근로시간 조정	고객에 대한 서비스 품질 제고	근로자 만족도 및 사기 제고	근로자의 이직 감소	우수인력 확보	직원건강 개선, 산업재해 감소	기업이미지 제고
전체		29(17.4)	11(6.6)	72(43.1)	49(29.3)	58(34.7)	40(24.0)	4(2.4)	5(3.0)	4(2.4)	3(1.8)
10~29	51	10(19.6)	2(3.9)	23(45.1)	17(33.3)	19(37.3)	12(23.5)	0(0.0)	1(2.0)	0(0.0)	0(0.0)
30~49	27	3(11.1)	2(7.4)	9(33.3)	8(29.6)	10(37.0)	8(29.6)	2(7.4)	2(7.4)	1(3.7)	0(0.0)
50~99	29	3(10.3)	2(6.9)	12(41.4)	13(44.8)	8(27.6)	5(17.2)	1(3.4)	2(6.9)	1(3.4)	1(3.4)
100~299	33	3(9.1)	4(12.1)	18(54.5)	6(18.2)	11(33.3)	10(30.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(3.0)	2(6.1)
300~999	22	7(31.8)	1(4.5)	9(40.9)	5(22.7)	9(40.9)	5(22.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
1000+	5	3(60.0)	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)	1(20.0)	3(0.0)

주: 복수응답.

라. 제도시행의 어려움

사업체를 대상으로 원격근무제도를 시행에 있어서 어려움을 조사한 결과를 보면, 사업체의 29.3%가 ‘관리감독 및 근무평정의 어려움’을 가장 많이 지적하였다. 그 다음은 ‘동료 간 의사소통의 어려움’(28.1%), ‘협력이 필요한 업무수행의 어려움’(27.5%), ‘상하 간 의사소통의 어려움’(16.8%), ‘직원 간 융화, 직장 연대감의 약화’(12.6%) 등의 순으로 나타났다.

특히 제조/건설/도소매/운수업에서는 ‘동료 간 의사소통의 어려움’(31.5%)과 ‘관리감독 및 근무평정의 어려움’(28.1%)을 중요한 어려움으로 꼽고 있었다. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융업에서는 ‘상하 간 의사소통의 어려움’(40%)과 ‘협력이 필요한 업무수행의 어려움’(40%)을 들었다.

〈표 VI-25〉 산업별 원격근무제 시행의 어려움

(단위 : 개, %)

산업	계	상하 간 의사소통의 어려움	동료 간 의사소통의 어려움	관리감독 및 근무평정 어려움	업무연속성 및 업무 효율성 저하	협력이 필요한 업무 수행 어려움	직원 간 융화, 직장 연대감 약화	신입사원 경우 조직 적응의 지연
전체	167	28(16.8)	47(28.1)	49(29.3)	17(10.2)	46(27.5)	21(12.6)	11(6.6)
제조/건설/도소매/운수업	89	13(14.6)	28(31.5)	25(28.1)	6(6.7)	20(22.5)	12(13.5)	4(4.5)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융	20	8(40.0)	3(15.0)	4(20.0)	2(10.0)	8(40.0)	3(15.0)	1(5.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	16	0(0.0)	5(31.3)	6(37.5)	3(18.8)	6(37.5)	1(6.3)	1(6.3)
교육서비스업	7	1(14.3)	2(28.6)	2(28.6)	0(0.0)	2(28.6)	1(14.3)	1(14.3)
기타업종	35	6(17.1)	9(25.7)	12(34.3)	6(17.1)	10(28.6)	4(11.4)	4(11.4)

주 : 복수응답

기업규모별로 살펴보면, 50인 미만의 소기업에서는 ‘동료 간 의사소통의 어려움’을 가장 큰 어려움으로 꼽은 반면, 50~99인 이하와 300인~999인 이하의 기업에서는 ‘관리감독 및 근무평정의 어려움’을 가장 큰 어려움으로 꼽았다. 1,000인 이상의 대기업에서는 ‘상하 간 의사소통의 어려움’, ‘동료 간 의사소통의 어려움’을 각각 40%의 사업체가 꼽고 있다.

〈표 VI-26〉 기업규모별 원격근무제 시행의 어려움

(단위 : 개, %)

규모	계	상하 간 의사소통의 어려움	동료 간 의사소통의 어려움	관리감독 및 근무평정 어려움	업무연속성 및 업무 효율성 저하	협력이 필요한 업무 수행 어려움	직원 간 융화, 직장 연대감 약화	신입사원 경우 조직 적응의 지연
전체	167	28(16.8)	47(28.1)	49(29.3)	17(10.2)	46(27.5)	21(12.6)	11(6.6)
10~29	51	6(11.8)	14(27.5)	12(23.5)	7(13.7)	13(25.5)	5(9.8)	5(9.8)
30~49	27	4(14.8)	10(37.0)	10(37.0)	3(11.1)	7(25.9)	3(11.1)	2(7.4)
50~99	29	6(20.7)	6(20.7)	9(31.0)	3(10.3)	9(31.0)	2(6.9)	3(10.3)
100~299	33	5(15.2)	10(30.3)	8(24.2)	3(9.1)	13(39.4)	6(18.2)	0(0.0)
300~999	22	5(22.7)	5(22.7)	9(40.9)	0(0.0)	4(18.2)	5(22.7)	1(4.5)
1000+	5	2(40.0)	2(40.0)	1(20.0)	1(20.0)	0(0.0)	0	0(0.0)

주 : 복수응답.

2. 재택근무제

가. 제도의 도입 및 시행

우리나라 사업체 중에서 재택근무제를 활용하고 있는 사업체의 제도도입 시기를 보면, 47.7%가 2005년~2010년에 도입하였다. 그리고 2000년~2005년의 시기에 38.6%의 사업체가 제도를 도입한 것으로 나타났다. 즉, 지난 10년 이내에 제도를 도입한 것으로 나타났다.

산업별로는 광공업과 출판방송통신 및 정보서비스/금융업 제외하고는 대부분의 산업에서 2006년~2010년 기간에 도입한 것으로 나타났다. 반면, 광공업과 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 등 기타업 등에서는 2000년~2005년 기간에 도입된 비율이 다소 높게 나타났다.

〈표 VI-27〉 산업별 재택근무제 도입시기

(단위 : 개, %)

산업	계	2000년 이전	2000~2005년	2006~2010년
전체	88	12(13.6)	34(38.6)	42(47.7)
광공업	3	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)
제조/건설/도소매/운수업	23	2(8.7)	7(30.4)	14(60.9)
출판, 방송통신 및 정보서비스/금융업	37	8(21.6)	15(40.5)	14(37.8)
전문, 과학 및 기술서비스업	5	1(20.0)	1(20.0)	3(60.0)
교육서비스업	2	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)
기타업종	42	0(0.0)	17(40.5)	25(59.5)

기업규모별로 보면, 30~49인 이하, 50~99인 이하, 100~299인 이하의 사업체에서는 2000년~2005년 기간에 주로 제도를 도입한 비율이 높게 나타났다. 반면에 10~29인 이하의 사업체와 300인 이상의 규모에서는 2005년~2010년 기간에 주로 도입한 것으로 나타났다.

〈표 VI-28〉 기업규모별 재택근무제 도입시기

(단위 : 개, %)

규모	계	2000년이전	2000~2005년	2005~2010년
전체	88	12(13.6)	34(38.6)	42(47.7)
10~29	24	0(0.0)	8(33.3)	16(66.7)
30~49	15	2(13.3)	7(46.7)	6(40.0)
50~99	13	2(15.4)	6(46.2)	5(38.5)
100~299	13	3(23.1)	7(53.8)	3(23.1)
300인 이상	23	5(21.7)	6(26.0)	12(52.1)

재택근무제를 도입과 시행에 있어서 가장 큰 영향을 준 집단으로는, ‘회사전체 구성원과 분위기’가 가장 큰 영향요인으로(34.1%) 나타났다. 산업별로 보면, 제조/건설/도소매/운수업과(35.5%) 출판방송통신 및 정보서비스/금융업(45.5%)에서는 ‘회사전체 구성원과 분위기’의 영향이 가장 큰 반면, 교육서비스업에서는 ‘최고경영자’(38.5%)의 영향력이 가장 크게 나타났다. 반면 제조/건설/도소매/운수업에서는 ‘회사전체 구성원과 분위기’와 ‘동종 경쟁업체’의 영향이 각각 35.3%로 동일하게 나타났다. 그 외 전문, 과학 및 기술서비스업에서는 ‘동종 경쟁업체’의 영향이 가장 크게(40%) 나타났다.

〈표 VI-29〉 산업별 재택근무제 도입 및 시행의 영향집단

(단위 : 개, %)

산업	계	최고 경영자	관리자 집단	노동조합 혹은 근로자대표	여성근로자 또는 여사원회	정부	회사 전체 구성원과 분위기	동종 경쟁업체
전체	88	17(19.3)	10(11.4)	1(1.1)	1(1.1)	1(1.1)	30(34.1)	28(31.8)
제조/건설/도소매/운수업	17	3(17.6)	1(5.9)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.9)	6(35.3)	6(35.3)
출판, 방송통신 및 정보서비스/금융	11	3(27.3)	1(9.1)	0(0.0)	1(9.1)	0(0.0)	5(45.5)	1(9.1)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	4(11.4)	4(11.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	13(37.1)	14(40.0)
교육서비스업	13	5(38.5)	2(15.4)	1(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	2(15.4)	3(23.1)
기타업종	12	2(16.7)	2(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(33.3)	4(33.3)

기업규모별로 재택근무제를 도입하고 시행함에 있어서 가장 큰 영향을 준 집단으로는 전규모에서 ‘회사전체 구성원과 분위기’가 가장 큰 영향을 준 집단으로 나타났다. 이 중에서도 10~29인 이하의 소규모 사업체에서는 최고경영자의 영향력도 37.5%로 비교적 높게 나타났다.

〈표 VI-30〉 기업규모별 재택근무제 도입 및 시행의 영향집단

(단위 : 개, %)

규모	계	최고경영자	관리자집단	노동조합 혹은 근로자대표	여성근로자 또는 여사원회	정부	회사 전체 구성원과 분위기	동종 경쟁업체
전체	88	17(19.3)	10(11.4)	1(1.1)	1(1.1)	1(1.1)	30(34.1)	28(31.8)
10~29	24	9(37.5)	2(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(41.7)	3(12.5)
30~49	15	1(6.7)	1(6.7)	1(6.7)	0(0.0)	0(0.0)	5(33.3)	7(46.7)
50~99	13	3(23.1)	0(0.0)	0(0.0)	1(7.7)	1(7.7)	4(30.8)	4(30.8)
100~299	13	0(0.0)	3(23.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(23.1)	7(53.8)
300 이상	23	4(17.4)	4(17.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	8(34.8)	7(30.4)

재택근무제의 도입방법을 살펴보면, 전반적으로 ‘사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서’ 도입한 비율이 가장 높게(37.5%) 나타났다. 다음으로 ‘사용자와 근로자 대표의 서면합의를 통해서’(33.0%), ‘사용자가 제도를 도입’(29.5%) 등의 순으로 나타났다. 즉, 재택근무제는 노사합의 혹은 협의에 의해서 주도 도입된 것으로 나타났다.

산업별로 보면, 제조/건설/도소매/운수업과 교육서비스업에서는 ‘사용자가 제도를 도입’한 사업체비율이 각각 47.1%와 46.2%로 가장 높게 나타났다. 반면 출판방송통신 및 정보서비스/금융업에서는 ‘사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서’ 도입한 비율이 54.5%로 가장 높게 나타났다. 한편, 전문, 과학 및 기술서비스업에서는 ‘사용자와 근로자 대표가 서면합의를 통해서’ 제도를 도입한 비율이 42.9%로 가장 높게 나타났다.

〈표 VI-31〉 산업별 재택근무제도 도입방법

(단위 : 개, %)

산 업	계	사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서	사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서	사용자가 제도를 도입
전체	88	29(33.0)	33(37.5)	26(29.5)
제조/건설/도소매/운수업	17	5(29.4)	4(23.5)	8(47.1)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융	11	3(27.3)	6(54.5)	2(18.2)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	15(42.9)	14(40.0)	6(17.1)
교육서비스업	13	3(23.1)	4(30.8)	6(46.2)
기타업종	12	3(25.0)	5(41.7)	4(33.3)

기업규모별로는 29인 이하 규모의 사업체(50%), 50~99인 규모 사업체(38.5%), 100~299인 규모 사업체(46.2%)에서 ‘사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서’라는 응답이 높게 나타났다. 한편 30~49인 규모(46.7%), 50인~99인 규모(38.5%), 300~999인 규모 사업체(45.5%)에서는 ‘사용자와 근로자 대표의 서면합의를 통해서’라는 응답이 높게 나타났다. 반면에 30인 미만의 소규모 사업체에서는 ‘사용자가 제도를 도입’한 비율도 37.5%로 나타났다.

〈표 VI-32〉 기업규모별 재택근무제 도입방법

(단위 : 개, %)

규모	계	사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서	사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서	사용자가 제도를 도입
전체	88	29(33.0)	33(37.5)	26(29.5)
10~29	24	3(12.5)	12(50.0)	9(37.5)
30~49	15	7(46.7)	4(26.7)	4(26.7)
50~99	13	5(38.5)	5(38.5)	3(23.1)
100~299	13	4(30.8)	6(46.2)	3(23.1)
300 이상	23	10(43.5)	6(26.1)	7(30.4)

나. 제도의 운영실태

한편, 기업에서 재택근무제의 활용이유는 ‘업무의 성격상 필요하기 때문’이라는 응답이 59.1%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘업무 효율성 및 생산성 제고를 위해서’(27.3%), ‘해당업무가 장소에 구애를 받지 않으므로’(20.5%) 등의 순으로 나타났다. 즉 사업체들은 재택근무제도를 업무성격과 특성을 감안하여 주로 도입한 것으로 나타났다.

산업별로는 제조/건설/도소매/운수업에서는 ‘업무의 성격상 필요하기 때문’이라는 응답이 82.4%로 가장 높게 나타났으며, 출판, 방송통신 및 정보서비스/금융업에서는 ‘해당업무가 장소에 구애를 받지 않으므로’가 54.5%로 가장 높게 나타났다. 전문, 과학 및 기술서비스업, 교육서비스업 등에서는 ‘업무의 성격상 필요하기 때문’이 각각 60%, 61.5%로 가장 높게 나타났다.

〈표 VI-33〉 산업별 재택근무제 활용이유

(단위 : 개, %)

산업	개	업무의 성격상 필요하기 때문에	해당 업무가 장소에 구애를 받지 않으므로	업무 효율 및 생산성 제고를 위해서	사무실 운영비용 등 비용 절감	근로자 통근 부담을 경감하기 위해	우수한 인력 확보 및 이직방지	근로자의 일 가정 양립 지원을 위해	고령근로자 활용을 위해	장애근로자 활용을 위해
전체	88	52(59.1)	18(20.5)	24(27.3)	4(4.5)	10(11.4)	9(10.2)	13(14.8)	1(1.1)	1(1.1)
제조/건설/도소매/운수업	17	14(82.4)	1(5.9)	4(23.5)	0(0.0)	2(11.8)	0(0.0)	4(23.5)	0(0.0)	0(0.0)
출판, 방송통신 및 정보서비스/금융	11	2(18.2)	6(54.5)	3(27.3)	0(0.0)	3(27.3)	1(9.1)	4(36.4)	0(0.0)	0(0.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	21(60.0)	5(14.3)	9(25.7)	2(5.7)	2(5.7)	6(17.1)	4(11.4)	1(2.9)	0(0.0)
교육서비스업	13	8(61.5)	3(23.1)	4(30.8)	1(7.7)	1(7.7)	2(15.4)	1(7.7)	0(0.0)	0(0.0)
기타업종	12	7(58.3)	3(25.0)	4(33.3)	1(8.3)	2(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)

주 : 복수응답

기업규모별로도 전규모에서 ‘업무의 성격상 필요하기 때문’이라는 응답이 가장 높은 비율로 나타났다. 특히 기업규모가 작을수록 이러한 경향은 더욱 명확하게 나타났다. 반면에 300인 이상 규모의 사업체에서는 ‘업무의 성격상 필요하기 때

문’(59.1%)이라는 응답 외에도 ‘업무효율 및 생산성 제고를 위해서’(31.8%), ‘해당 업무가 장소에 구애를 받지 않으므로’(27.3%) 등의 다양한 이유를 꼽고 있다.

〈표 VI-34〉 기업규모별 재택근무제 활용이유(1+2순위)

(단위 : 개, %)

규모	계	업무의 성격상 필요하기 때문에	해당 업무가 장소에 구애를 받지 않으므로	업무 효율 및 생산성 제고를 위해서	사무실 운영비용 등 비용 절감	근로자 통근 부담을 경감하기 위해	우수한 인력 확보 및 이직방지	근로자의 일 가정양립 지원을 위해	고령근로자 활용을 위해	장애근로자 활용을 위해
전체	88	52(59.1)	18(20.5)	24(27.3)	4(4.5)	10(11.4)	9(10.2)	13(14.8)	1(1.1)	1(1.1)
10~29	24	16(66.7)	4(16.7)	6(25.0)	0(0.0)	4(16.7)	2(8.3)	3(12.5)	0(0.0)	0(0.0)
30~49	15	9(60.0)	2(13.3)	3(20.0)	1(6.7)	1(6.7)	2(13.3)	3(20.0)	0(0.0)	0(0.0)
50~99	13	8(61.5)	4(30.8)	2(15.4)	1(7.7)	1(7.7)	1(7.7)	2(15.4)	0(0.0)	0(0.0)
100~299	13	6(46.2)	2(15.4)	5(38.5)	1(7.7)	1(7.7)	1(7.7)	1(7.7)	0(0.0)	1(7.7)
300 이상	23	13(56.5)	6(26.1)	8(34.8)	1(4.3)	3(13.0)	3(13.0)	4(17.4)	1(4.3)	0(0.0)

재택근무제를 주로 활용하는 직종을 살펴보면, 기술직 및 준전문직을 중심으로 가장 많이 활용하고 있었다. 그 다음은 전문직, 사무직 순이었다. 업종별로 보면 출판, 방송통신 및 정보서비스/금융업의 경우 사업체의 45.5%, 전문, 과학 및 기술서비스업의 경우 48.6% 사업체들이 기술직 및 준전문직을 대상으로 재택근무제를 운영하고 있었다. 이에 비해 교육서비스업은 사무직과 서비스직을 중심으로 운영하고 있었다. 기업규모별로 보면 대부분의 기업들이 기술직/준전문직을 대상으로 하고 있었다. 그러나 30~49인 규모의 사업체에서는 서비스직(26.7%)과 사무직(20%), 전문직(20%) 등 다양한 직종을 대상으로 체도를 활용하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 VI-35〉 산업별, 기업규모별 재택근무제 주 활용직종

(단위 : 개, %)

규모	계	관리직	전문직	기술직/ 준전문직	사무직	판매직	서비스직	단순 노무직	기타
전체	88	5(5.7)	17(19.3)	28(31.8)	15(17.0)	8(9.1)	8(9.1)	2(2.3)	5(5.7)
제조건설/도소매/ 운수업	17	3(17.6)	2(11.8)	3(17.6)	2(11.8)	4(23.5)	1(5.9)	1(5.9)	1(5.9)
출판방송통신 및 정보서비스/금융	11	0(0.0)	1(9.1)	5(45.5)	2(18.2)	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	2(18.2)
전문, 과학및기술 서비스업	35	0(0.0)	12(34.3)	17(48.6)	5(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.9)
교육서비스업	13	1(7.7)	1(7.7)	1(7.7)	4(30.8)	1(7.7)	4(30.8)	0(0.0)	1(7.7)
기타업종	12	1(8.3)	1(8.3)	2(16.7)	2(16.7)	2(16.7)	3(25.0)	1(8.3)	0(0.0)
기업규모별 분포									
10~29	24	3(12.5)	3(12.5)	5(20.8)	4(16.7)	4(16.7)	2(8.3)	1(4.2)	2(8.4)
30~49	15	1(6.7)	3(20.0)	2(13.3)	3(20.0)	2(13.3)	4(26.7)	0(0.0)	0(0.0)
50~99	13	0(0.0)	3(23.1)	8(61.5)	1(7.7)	1(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
100~299	13	0(0.0)	3(23.1)	8(61.5)	2(15.4)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
300 이상	23	1(4.4)	5(21.7)	5(21.7)	5(21.7)	1(4.4)	2(8.7)	1(4.4)	3(13.0)

재택근무제를 주로 활용하는 근로자 특성을 살펴보면, ‘특별한 집단 구분이 없는’ 경우가 71.6%로 가장 많이 나타났고, 다음으로 ‘미취학아동을 둔 기혼여성 근로자’가 12.5%, ‘기혼남성 근로자’ 8% 등의 순으로 나타났다. 즉, 재택근무제를 활용하는 근로자 집단은 특별한 구분이 없었다. 그러나 다른 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제와는 달리 ‘미취학아동을 둔 기혼여성 근로자’가 주된 활용집단인 사업체 비율이 12.5%인 점을 보면, 일과 가족책임을 양립하려는 집단에서도 재택근무제를 다소 활용하고 있음을 알 수 있다.

산업별로 보면 제조/건설/도소매/운수업과 교육서비스업에서는 각각 82.4%와 92.3%로 대부분의 경우 특별한 집단구분이 없는 것으로 나타났다. 출판, 방송통신 및 정보서비스/금융업에서도 특별한 집단구분이 없다는 응답이 54.5%로 가장 높게 나왔지만 미취학아동을 둔 기혼여성 근로자의 비율도 14.3%로 나타나, 이 경우에는 자녀양육의 책임이 있는 여성근로자들의 일과 가정의 양립을 위한 근로형태로 이용되고 있음을 알 수 있다. 전문, 과학 및 기술서비스업에서도 대다

수는 특별한 집단 구분 없이 사용하고 있었지만(68.6%), 미취학아동을 둔 기혼여성근로자 집단도 14.3% 있어서, 역시 일부 근로자들이 일과 가정의 양립을 위한 근로형태로 이용하고 있음을 알 수 있다.

〈표 VI-36〉 산업별 재택근무제 활용 근로자특성

(단위 : 개, %)

산업	계	미취학 아동을 둔 기혼여성 근로자	초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼여성 근로자	자녀가 없거나 성인 자녀를 둔 기혼여성 근로자	55세 이상 고령근로 자	장애인 근로자	기혼남성 근로자	특별한 집단 구분 없음
전체	88	11(12.5)	3(3.4)	1(1.1)	2(2.3)	1(1.1)	7(8.0)	63(71.6)
제조/건설/도소매/운 수업	17	0(0.0)	1(5.9)	0(0.0)	1(5.9)	0(0.0)	1(5.9)	14(82.4)
출판, 방송통신 및 정보서비스/금융	11	3(27.3)	0(0.0)	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	1(9.1)	6(54.5)
전문, 과학 및 기술 서비스업	35	5(14.3)	1(2.9)	0(0.0)	1(2.9)	0(0.0)	4(11.4)	24(68.6)
교육서비스업	13	1(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	12(92.3)
기타업종	12	2(16.7)	1(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)	1(8.3)	7(58.3)

기업규모별로도 전규모에서 ‘특별한 집단 구분 없이’ 사용하는 비율이 가장 높게 나타났다. 특히 주목할 점은 30~49인 규모의 사업체와 300인 이상규모의 기업에서 ‘미취학아동을 둔 기혼여성근로자’의 비율이 각각 13.3%와 30.4%로 나타났다. 즉 이들 기업규모에서는 재택근무제가 미취학아동을 둔 기혼여성근로자의 일 가정 양립을 지원하는 근로형태의 기능을 일정부분 하고 있다고 유추할 수 있다.

〈표 VI-37〉 기업규모별 재택근무제 활용 근로자 특성

(단위 : 개, %)

규모	계	미취학 아동을 둔 기혼여성 근로자	초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼여성 근로자	자녀가 없거나 성인 자녀를 둔 기혼여성 근로자	55세 이상 고령근로 자	장애인 근로자	기혼남성 근로자	특별한 집단 구분 없음
전체	88	11(12.5)	3(3.4)	1(1.1)	2(2.3)	1(1.1)	7(8.0)	63(71.6)
10~29	24	1(4.2)	1(4.2)	1(4.2)	1(4.2)	0(0.0)	2(8.3)	18(75.0)
30~49	15	2(13.3)	1(6.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	12(80.0)
50~99	13	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(7.7)	12(92.3)
100~299	13	1(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(7.7)	0(0.0)	11(84.6)
300 이상	23	7(30.4)	1(4.3)	0(0.0)	1(4.3)	0(0.0)	4(4.3)	10(43.5)

우리나라 재택근무제 활용 사업체가 운영하고 있는 재택근무 유형을 보면, 사업체의 60.2%가 주 5일 재택근무하는 유형을 활용하고 있었다. 그 다음은 주3일(14.8%), 주2일(10.2%) 등의 순으로 나타나서, 1주일 내내 재택근무하는 형태가 가장 많음을 알 수 있다.

산업별로는 제조/건설/도소매/운수업과 출판, 방송통신 및 정보서비스/금융업, 전문, 과학 및 기술서비스업 등에서는 각각 64.7%, 63.6%, 65.7% 등으로 주 5일 근무형태가 가장 많이 나타났다. 교육서비스업의 경우에는 주 3일의 근무형태가 가장 많았고 (38.5%), 주 2일의 근무형태도 전체의 1/3(30.8%)로 나타났다.

〈표 VI-38〉 산업별 재택근무제의 실시유형

(단위 : 개, %)

산업	계	1일	2일	3일	4일	5일	평균
전체	88	6(6.8)	9(10.2)	13(14.8)	7(8.0)	53(60.2)	4.05
제조/건설/도소매/운수업	17	1(5.9)	3(17.6)	1(5.9)	1(5.9)	11(64.7)	4.06
출판, 방송통신 및 정보서비스/금융	11	2(18.2)	0(0.0)	1(9.1)	1(9.1)	7(63.6)	4.00
전문, 과학 및 기술서비스업	35	1(2.9)	1(2.9)	5(14.3)	5(14.3)	23(65.7)	4.37
교육서비스업	13	1(7.7)	4(30.8)	5(38.5)	0(0.0)	3(23.1)	3.00
기타업종	12	1(8.3)	1(8.3)	1(8.3)	0(0.0)	9(75.0)	4.25

기업규모별로 300인 이상과 50~99인 규모 사업체에서 주 5일을 재택근무로 근무한다는 비율이 높게 나타났다. 즉, 300인 이상과 50~99인 규모 사업체는 각각 69.6%와 69.2%가 주 5일을 재택근무 하는 것으로 나타났다. 이에 반해 100~299인 중규모 사업체에서는 5일 재택근무비율이 46.2%로 다른 규모 사업체에 비해 낮았고 3일과 4일 재택근무 비율이 23.1%로 상대적으로 높았다.

〈표 Ⅵ-39〉 기업규모별 재택근무제도 실시유형

(단위 : 개, %)

규모	계	1일	2일	3일	4일	5일	평균
전체	88	6(6.8)	9(10.2)	13(14.8)	7(8.0)	53(60.2)	4.05
10~29	24	1(4.2)	5(20.8)	4(16.7)	1(4.2)	13(54.2)	3.83
30~49	15	0(0.0)	2(13.3)	4(26.7)	0(0.0)	9(60.0)	4.07
50~99	13	1(7.7)	0(0.0)	1(7.7)	2(15.4)	9(69.2)	4.38
100~299	13	1(7.7)	0(0.0)	3(23.1)	3(23.1)	4(46.2)	4.00
300 이상	23	3(13.0)	2(8.7)	1(4.3)	1(4.3)	16(69.6)	4.09

재택근무제 운영 사업체의 재택근무 근로자에 대한 업무의 지휘감독 유형을 보면, 48.9% 사업체가 ‘특별한 관리를 하지 않는다’라고 응답하였다. 그 다음은 ‘정보통신기기를 이용하여 상시통신이 가능한 상태로 관리’(21.6%)하거나, ‘근무 시작 및 종료시간을 관리자에게 전화, 전자메일로 전달’하는(20.5%) 형태를 운영하고 있었다.

산업별로 살펴보면, 제조/건설/도소매/운수업과 전문, 과학 및 기술서비스업, 교육서비스업 등에서는 각각 64.7%, 54.3%, 53.8% 사업체들이 ‘특별한 관리를 하지 않는 것’으로 나타났다. 다만, 출판, 방송통신 및 정보서비스/금융업에서는 ‘정보 통신기기를 이용하여 상시통신이 가능한 상태로 관리’한다는 비율이 54.5%로 가장 높게 나타났다.

기업규모별로도 300인 이상 사업체에서는 ‘정보통신기기를 이용하여 상시통신이 가능한 상태로 관리’(43.5%)한다는 비율이 가장 높았고, 그 다음은 ‘근무시작 및 종료시간을 관리자에게 전화 및 전자메일로 전달’하거나(30.4%) ‘특별한 관리를 하지 않는다’(26.1%)는 순으로 나타났다.

〈표 VI-40〉 산업별 규모별 재택근무근로자에 대한 업무의 지휘감독

(단위 : 개, %)

산업	계	정보 통신기기를 이용하여 상시 통신이 가능한 상태로 관리	근무시작 및 종료시간을 관리자에게 전화, 전자메일 로 전달	업무가 일시 중단된 경우 관리자에게 전화, 전자메일 로 전달	일정 시간마다 업무 보고	특별한 관리를 하지 않음
전체	88	19(21.6)	18(20.5)	2(2.3)	6(6.8)	43(48.9)
제조/건설/도소매/운수업	17	2(11.8)	2(11.8)	0(0.0)	2(11.8)	11(64.7)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융	11	6(54.5)	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	4(36.4)
전문, 과학 및 기술서비 스업	35	5(14.3)	8(22.9)	1(2.9)	2(5.7)	19(54.3)
교육서비스업	13	2(15.4)	1(7.7)	1(7.7)	2(15.4)	7(53.8)
기타업종	12	4(33.3)	6(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(16.7)
규모별 분포						
10~29	24	2(8.3)	3(12.5)	1(4.2)	2(8.3)	16(66.7)
30~49	15	2(13.3)	3(20.0)	1(6.7)	2(13.3)	7(46.7)
50~99	13	3(23.1)	3(23.1)	0(0.0)	1(7.7)	6(46.2)
100~299	13	2(15.4)	2(15.4)	0(0.0)	1(7.7)	8(61.5)
300 이상	23	10(43.5)	7(30.4)	0(0.0)	0(0.0)	6(26.1)

재택근무를 위해서 시업체가 근로자에게 임대 혹은 비용을 지원하고 있는 장비를 조사한 결과에 의하면, ‘특별한 지원 장비가 없다’는 비율이 40.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘휴대범용 정보단말기, PC 컴퓨터’ 등의 지원이 37.5%, ‘일반전화 혹은 휴대전화, Fax’(33%) 등의 순으로 나타났다.

산업별로 살펴보면, 제조/건설/도소매/운수업에서는 ‘특별한 지원장비가 없는’ 경우가 가장 많으며(52.9%), 다음으로 ‘일반전화 혹은 휴대전화, Fax’가 29.4%, ‘휴대범용 정보단말기, PC 컴퓨터’ 등의 지원이 23.5% 등의 순으로 나타났다. 출판, 방송통신 및 정보서비스/금융업에서는 ‘휴대범용 정보단말기, PC 컴퓨터’ 등의 지원이 63.6%로 가장 높게 나타났으며, 교육서비스업에서는 ‘일반전화 혹은 휴대전화, Fax’의 지원이 58.3%로 가장 높게 나타났다.

기업규모별로 보면, 10~29인 이하 사업체의 경우에는 ‘특별한 지원장비가 없다’(54.2%)는 비율이 가장 높게 나타났고 다음으로 ‘일반전화 혹은 휴대전화, FAX’ 등의 사용(33.3%), ‘휴대 범용전용 정보단말기, PC 컴퓨터’ 등의 사용(20.8%)으로 나타났다. 300인 이상의 사업체에서는 ‘휴대 범용전용 정보단말기, PC 컴퓨터’ 등의 사용(56.5%)와 ‘일반전화 혹은 휴대전화, FAX’ 등의 사용(43.5%) 등으로 나타났다.

〈표 VI-41〉 산업별 규모별 재택근무 지원장비

(단위 : 개, %)

산업	계	일반전화 혹은 휴대전화, Fax	휴대 범용(전용) 정보단말기, PC 컴퓨터	책상, 의자, 서류 캐비닛 등	기타	지원장비 없음	
전체	88	29(33.0)	33(37.5)	2(2.3)	1(1.1)	36(40.9)	
제조/건설/도소매/운수업	17	5(29.4)	4(23.5)	0(0.0)	0(0.0)	9(52.9)	
출판, 방송통신 및 정보서비스/ 금융	11	4(36.4)	7(63.6)	0(0.0)	1(9.1)	2(18.2)	
전문, 과학 및 기술서비스업	35	6(17.1)	13(37.1)	1(2.9)	0(0.0)	19(54.3)	
교육서비스업	13	7(53.8)	4(30.8)	0(0.0)	0(0.0)	3(23.1)	
기타업종	12	7(58.3)	5(41.7)	1(8.3)	0(0.0)	3(25.0)	
		규모별 분포					
10~29	24	8(33.3)	5(20.8)	0(0.0)	0(0.0)	13(54.2)	
30~49	15	3(20.0)	7(46.7)	0(0.0)	0(0.0)	5(33.3)	
50~99	13	4(30.8)	4(30.8)	1(7.7)	1(7.7)	4(30.8)	
100~299	13	4(30.8)	4(30.8)	0(0.0)	0(0.0)	6(46.2)	
300 이상	23	10(43.5)	13(56.5)	1(4.3)	0(0.0)	8(34.8)	

한편, 기업에서 근로자의 재택근무를 위해 교육이나 능력개발을 실시하고 있는지를 조사한 결과에 의하면, 전반적으로 ‘특별한 교육을 실시하지 않는 경우’가 가장 많이 나타났고(58%), 다음으로 ‘근로자 대상 집합연수를 실시’하는 것으로(31.8%) 나타났다.

산업별로 살펴보면, 교육서비스업을 제외하고 대부분의 산업에서는 ‘특별한 교육을 실시하지 않는다’는 비율이 가장 높게 나타났다. 교육서비스업에서는 ‘근로자 대상 집합연수를 실시’한다는 응답이 46.2%로 가장 높게 나타났다.

〈표 VI-42〉 산업별 재택근무 교육 및 능력개발 실시여부

(단위 : 개, %)

산업	계	근로자 대상 집합 연수를 실시	재택근무자를 관리하는 관리자에 대한 집합연수	사내 네트워크 / 인트라넷에 정보나 주의사항 제공	특별한 교육을 하지 않음
전체	88	28(31.8)	12(13.6)	13(14.8)	51(58.0)
제조/건설/도소매/운수업	17	2(11.8)	1(5.9)	0(0.0)	15(88.2)
출판, 방송통신 및 정보서비스/금융	11	4(36.4)	1(9.1)	1(9.1)	7(63.6)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	8(22.9)	5(14.3)	5(14.3)	21(60.0)
교육서비스업	13	6(46.2)	3(23.1)	3(23.1)	5(38.5)
기타업종	12	8(66.7)	2(16.7)	4(33.3)	3(25.0)

주 : 복수응답

기업규모별로는 300인 이상의 사업체를 제외한 전규모 기업에서 ‘특별한 교육을 실시하지 않는다’는 응답이 가장 높게 나타났다. 특히 29인 이하의 사업체에서는 75%가 나타났다. 300인 이상의 사업체에서는 ‘근로자 대상 집합연수를 실시’한다는 응답이 가장 높게 나타났으며(47.8%), 30인~49인 이하, 50인~99인 이하의 사업체에서도 약 40% 정도가 ‘근로자 대상 집합연수를 실시’한다고 응답하였다.

〈표 VI-43〉 기업규모별 재택근무 교육 및 능력개발 실시여부

(단위 : 개, %)

규모	계	근로자 대상 집합 연수를 실시	재택근무자를 관리하는 관리자에 대한 집합연수	사내 네트워크 / 인트라넷에 정보나 주의사항 제공	특별한 교육을 하지 않음
10~29	24	3(12.5)	3(12.5)	3(12.5)	18(75.0)
30~49	15	6(40.0)	3(20.0)	2(13.3)	8(53.3)
50~99	13	5(38.5)	2(15.4)	0(0.0)	7(53.8)
100~299	13	3(23.1)	1(7.7)	2(15.4)	9(69.2)
300 이상	23	11(47.8)	3(13.0)	6(26.1)	9(39.1)

주 : 복수응답

다. 제도의 실시효과

채택근무제를 실시한 효과를 조사한 결과에 의하면, 사업체의 42%는 ‘근로자 만족도 및 사기제고’에 효과가 있었다고 했다. 그 다음으로 ‘업무량 변동에 따른 근로시간 조정’(36.4%), ‘생산성 제고’(23.9%), ‘사무실 운영비 등 각종 비용절감’과 ‘우수인력 확보’가 각각 14.8% 등의 순으로 나타났다. 즉, 채택근무제는 근로자의 만족도, 사기 제고, 생산성 제고, 우수인력 확보 등 근로자 관리와 관련된 측면에서 많은 효과가 있었던 것으로 나타났다.

산업별로 살펴보면, 제조/건설/도소매/운수업에서는 ‘업무량 변동에 따른 근로시간 조정’의 효과가 52.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘사무실 운영비 등 각종 비용절감’(35.3%), ‘생산성 제고’(29.4%) 등의 순으로 나타났다. 교육서비스업에서도 ‘업무량 변동에 따른 근로시간 조정’의 효과가 가장 높게 나타났고(46.2%) 다음으로 ‘근로자 만족도 및 사기제고’(38.5%), ‘우수인력 확보’(30.8%) 등의 순으로 나타났다. 반면 출판, 방송통신 및 정보서비스/금융업과 전문, 과학 및 기술서비스업에서는 ‘근로자만족도 및 사기제고’가 각각 63.6%와 51.4%로 가장 높게 나타났다.

〈표 VI-44〉 산업별 채택근무제 실시효과

(단위 : 개, %)

산업	개	사무실 운영비 등 각종 비용절감	결근, 조퇴 및 근태율 감소	생산성 제고	근로자의 이직 감소	우수인력 확보	근로자 만족도 및 사기 제고	업무량 변동에 따른 근로시간 조정	고객에 대한 서비스 품질 제고	직원건강 개선, 산업재해 감소	기업 이미지 제고
전체	88	13(14.8)	4(4.5)	21(23.9)	8(9.1)	13(14.8)	37(42.0)	32(36.4)	6(6.8)	2(2.3)	2(2.3)
제조/건설/도소매/운수업	17	6(35.3)	1(5.9)	5(29.4)	0(0.0)	0(0.0)	4(23.5)	9(52.9)	1(5.9)	1(5.9)	0(0.0)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융	11	1(9.1)	0(0.0)	4(36.4)	2(18.2)	1(9.1)	7(63.6)	1(9.1)	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	3(8.6)	2(5.7)	9(25.7)	4(11.4)	5(14.3)	18(51.4)	8(22.9)	2(5.7)	0(0.0)	1(2.9)
교육서비스업	13	1(7.7)	0(0.0)	2(15.4)	2(15.4)	4(30.8)	5(38.5)	6(46.2)	2(15.4)	0(0.0)	0(0.0)
기타업종	12	2(16.7)	1(8.3)	1(8.3)	0(0.0)	3(25.0)	3(25.0)	8(66.7)	0(0.0)	1(8.3)	1(8.3)

주 : 복수응답.

기업규모별로 보면, 10~29인 이하(50%), 50인~99인 이하(38.5%)의 기업에서 ‘업무량 변동에 따른 근로시간 조정’의 효과가 있었다고 응답하였다. 100인~299

인 이하의 기업에서는 ‘근로자 만족도 및 사기제고’(53.8%), ‘생산성 제고의 효과’(38.5%), ‘업무량 변동에 따른 근로시간 조정의 효과’(30.8%) 등의 순으로 나타났다. 300인 이상의 사업체에서는 ‘근로자 만족도 및 사기제고’(39.1%), ‘생산성 제고’(26.1%), ‘업무량 변동에 따른 근로시간 조정’(26.1%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 VI-45〉 기업규모별 재택근무제 실시효과

(단위 : 개, %)

규모	계	사무실 운영비 등 각종 비용 절감	결근, 조퇴 및 근태율 감소	생산성 제고	근로자의 이직 감소	우수인력 확보	근로자 만족도 및 사기 제고	업무량 변동에 따른 근로시간 조정	고객에 대한 서비스 품질 제고	직원건강 개선, 산업재해 감소	기업이미지 제고
전체	88	13(14.8)	4(4.5)	21(23.9)	8(9.1)	13(14.8)	37(42.0)	32(36.4)	6(6.8)	2(2.3)	2(2.3)
10~29	24	5(20.8)	0(0.0)	7(29.2)	0(0.0)	4(16.7)	7(29.2)	12(50.0)	1(4.2)	1(4.2)	0(0.0)
30~49	15	1(6.7)	1(6.7)	1(6.7)	1(6.7)	4(26.7)	9(60.0)	5(33.3)	1(6.7)	0(0.0)	0(0.0)
50~99	13	4(30.8)	0(0.0)	2(15.4)	12(15.4)	3(23.1)	5(38.5)	5(38.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
100~299	13	1(7.7)	0(0.0)	5(38.5)	2(15.4)	0(0.0)	7(53.8)	4(30.8)	1(7.7)	1(7.7)	0(0.0)
300+	23	2(8.7)	3(13.0)	6(26.1)	3(13.0)	2(8.7)	9(39.1)	6(26.1)	3(13.0)	0(0.0)	2(8.7)

주 : 복수응답.

재택근무제 실시에 대한 전반적인 만족도는 6.8점으로(10점 만점) 다른 제도에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 특히 전문, 과학 및 기술서비스업에서의 만족도는 6.51점으로 가장 낮게 나타났으며, 가장 높은 만족도를 보인 산업은 (기타업종을 제외하고) 출판, 방송통신 및 정보서비스/금융업으로 7.18점으로 나타났다. 기업규모별로 살펴보면 100인~299인 이하 사업체 만족도는 7.29로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 30~49인 이하의 사업체에서 7.27 등으로 높게 나타났다.

〈표 VI-46〉 재택근무제에 대한 전반적인 만족도

(단위 : 개, 점)

산업	사업체	평균 만족도	규모	사업체	평균 만족도
전체	88	6.80	계	88	6.80
제조/건설/도소매/운수업	17	6.82	10~29	24	6.79
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융	11	7.18	30~49	15	7.27
전문, 과학 및 기술서비스업	35	6.51	50~99	13	6.77
교육서비스업	13	6.62	100~299	7	7.29
기타업종	12	7.42	300 이상	21	6.33

주: 매우 불만족 1점, 매우 만족 10점

라. 제도시행의 어려움

재택근무제를 운영하고 있는 사업체의 제도 운영의 어려움을 조사한 결과에 의하면, 기업이 겪는 어려움이 다양하였다. 즉, ‘협력이 필요한 업무수행의 어려움’이라고 응답한 사업체 비율이 34.1%, ‘상하 간 의사소통의 어려움’(22.7%) ‘동료 간 의사소통의 어려움’(21.6%), 관리감독 및 근무평정의 어려움이라고 응답한 사업체 비율이 21.6% 등이었다.

이를 업종별로 보면 출판, 방송통신 및 정보서비스/금융업과 교육서비스업에서는 ‘협력이 필요한 업무수행의 어려움’을 각각 45.5%와 38.5%로 가장 크게 꼽았다. 전문, 과학 및 기술서비스업에서도 ‘협력이 필요한 업무수행의 어려움’과 ‘상하간 의사소통의 어려움’을 34.3% 동일하게 꼽고 있었다.

〈표 VI-47〉 산업별 재택근무제 시행의 어려움

(단위 : 개, %)

산업	계	상하 간 의사소통의 어려움	동료 간 의사소통의 어려움	관리감독 및 근무평정 어려움	업무연속성 및 업무효율성 저하	협력이 필요한 업무 수행 어려움	직원 간 융화, 직장 연대감 약화	신입사원 경우 조직적응의 지연
전체	88	20(22.7)	19(21.6)	19(21.6)	9(10.2)	30(34.1)	18(20.5)	3(3.4)
제조/건설/도소매/운수업	17	1(5.9)	6(35.3)	4(23.5)	2(11.8)	6(35.3)	1(5.9)	1(5.9)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스/금융	11	1(9.1)	3(27.3)	1(9.1)	0(0.0)	5(45.5)	3(27.3)	1(9.1)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	12(34.3)	3(8.6)	8(22.9)	5(14.3)	12(34.3)	7(20.0)	0(0.0)
교육서비스업	13	3(23.1)	2(15.4)	3(23.1)	1(7.7)	5(38.5)	3(23.1)	1(7.7)
기타업종	12	3(25.0)	5(41.7)	3(25.0)	1(8.3)	2(16.7)	4(33.3)	0(0.0)

주 : 복수응답.

기업규모별로는 10~29인 이하의 사업체에서는 ‘동료 간 의사소통의 어려움’과 ‘협력이 필요한 업무수행의 어려움’을 동일하게 33.3%로 가장 높게 꼽고 있었다. 30인~49인 이하의 사업체에서는 ‘협력이 필요한 업무수행의 어려움’(46.7%)과 ‘상하 간 의사소통의 어려움’(26.7%)를 꼽았으며, 50인~99인 이하의 사업체에서는 ‘동료 간 의사소통의 어려움’과 ‘직원 간 융화, 직장연대감의 약화’를 동일하게 30.8%로 꼽고 있었다. 그 외 300인 이상의 기업에서는 ‘협력이 필요한 업무수행의 어려움’(39.1%), ‘직원 간 융화, 직장 연대감 약화’(30.4%) 등을 가장 큰 어려움으로 꼽고 있었다.

이와 같이 업종별 규모별로 구분해서 재택근무제 활용사업체의 애로 사항을 살펴보면, 동료간 상하간 의사소통, 업무 협력, 직원간 융화와 직업연대감 등과 같은 측면에서 많은 어려움이 발생하는 것으로 나타났다. 이와 같은 제도 운영의 어려움은 재택근무제도 자체가 가지고 있는 단점이므로, 향후 재택근무제 도입을 희망하는 사업체는 재택근무제의 특성을 감안해서 제도를 도입해야 할 것으로 보인다.

〈표 VI-48〉 기업규모별 재택근무제 시행의 어려움

(단위 : 개, %)

규모	계	상하 간 의사소통의 어려움	동료 간 의사소통의 어려움	관리감독 및 근무평정 어려움	업무연속성 및 업무 효율성 저하	협력이 필요한 업무 수행 어려움	직원 간 융화, 직장 연대감 약화	신입사원 경우 조직 적응의 지연
전체	88	20(22.7)	19(21.6)	19(21.6)	9(10.2)	30(34.1)	18(20.5)	3(3.4)
10~29	24	5(20.8)	8(33.3)	2(8.3)	2(8.3)	8(33.3)	4(16.7)	1(4.2)
30~49	15	4(26.7)	1(6.7)	4(26.7)	2(13.3)	7(46.7)	2(13.3)	0(0.0)
50~99	13	3(23.1)	4(30.8)	3(23.1)	1(7.7)	2(15.4)	4(30.8)	0(0.0)
100~299	13	3(23.1)	1(7.7)	5(38.5)	1(7.7)	4(30.8)	1(7.7)	1(7.7)
300 이상	23	5(21.7)	5(21.7)	5(21.7)	3(13.0)	9(39.1)	7(30.4)	1(4.3)

주 : 복수응답.

3. 보상휴가제

가. 제도의 도입 및 시행

보상휴가제는 앞에서 언급한 바와 같이 2004년부터 시행된 제도이다. 이에 따라 57.5%가 2006~2010년에 그리고 33.3%가 2000~2005년에 제도를 도입한 것으로 나타났다. 그리고 2000년 이전에 제도를 도입한 사업체비율은 7.3%에 불과하다. 업종별 제도 도입 시기를 보면, 운수업(75%), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(76.5%), 금융 및 보험업/부동산임대업(70.7%) 등에서 최근 5년간의 도입율이 높게 나타났다. 그리고 도매 및 소매업(44%), 전문, 과학 및 기술서비스업(42.9%)은 2000년~2005년의 기간 동안에도 약 40% 이상의 도입한 것으로 나타나서, 이들 산업은 다른 산업에 비해 상대적으로 빨리 보상휴가제를 도입한 것으로 나타났다.

〈표 VI-49〉 산업별 보상휴가제 도입 시기

(단위 : 개, %)

산업	계	2000년 이전	2000~2005년	2006~2010년	모름/무응답
전체	400	29(7.3)	133(33.3)	230(57.5)	8(2.0)
광공업	30	3(10.0)	11(36.7)	13(43.3)	3(10.0)
전기·가스/하수/건설업	20	2(10.0)	4(20.0)	14(70.0)	0(0.0)
도매 및 소매업	25	3(12.0)	11(44.0)	10(40.0)	1(4.0)
운수업	12	0(0.0)	3(25.0)	9(75.0)	0(0.0)
숙박 및 음식점업	33	1(3.0)	8(24.2)	23(69.7)	1(3.0)
금융 및 보험업/부동산임대업	41	1(2.4)	11(26.8)	29(70.7)	0(0.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	1(2.9)	15(42.9)	19(54.3)	0(0.0)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	34	1(2.9)	7(20.6)	26(76.5)	0(0.0)
교육서비스업	32	3(9.4)	10(31.3)	17(53.1)	2(6.3)
보건업 및 사회복지서비스업	61	7(11.5)	21(34.4)	33(54.1)	0(0.0)
출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	77	7(9.1)	32(41.6)	37(48.1)	1(1.3)

기업규모별로 보면 1,000인 이상 기업을 제외한 전규모에서 2006~2010년 즉, 최근 5년간이내에 제도를 도입한 사업체 비율이 가장 많았다. 1,000인 이상의 사업체의 경우 상대적으로 제도를 빨리 도입하여, 2000년 이전(33.3%)과 2000년~2005년(33.3%)에 제도를 도입한 사업체가 다소 있었다.

〈표 VI-50〉 기업규모별 보상휴가제 도입 시기

(단위 : 개, %)

규모	계	2000년 이전	2000~2005년	2006~2010년	모름/무응답
전체	400	29(7.3)	133(33.3)	230(57.5)	8(2.0)
10~29	99	3(3.0)	31(31.3)	63(63.6)	2(2.0)
30~49	61	2(3.3)	22(36.1)	37(60.7)	0(0.0)
50~99	73	5(6.8)	27(37.0)	39(53.4)	2(2.7)
100~299	69	4(5.8)	16(23.2)	46(66.7)	3(4.3)
300~999	74	7(9.5)	29(39.2)	38(51.4)	0(0.0)
1000+	24	8(33.3)	8(33.3)	7(29.2)	1(4.2)

보상휴가제를 도입에 있어서 가장 큰 영향을 준 집단으로는 다른 제도와 마찬가지로 ‘회사전체 구성원과 분위기’가 40.8%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 ‘최고경영자’(18.3%), ‘관리자집단’(18%), ‘노동조합 혹은 근로자대표’(11%) 등의 순으로 나타났다.

특히 전문, 과학 및 기술서비스업(45.7%), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(52.9%), 교육서비스업(43.8%), 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 등 기타(46.8%) 등에서 ‘회사전체 구성원과 분위기’가 높은 비율로 나타났다. 예외적으로 운수업에서는 ‘관리자집단’이 41.7%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘회사전체 구성원과 분위기’(25%)이었다.

〈표 VI-51〉 산업별 보상휴가제의 도입 및 시행의 영향집단

(단위 : 개, %)

산업	계	최고 경영자	관리자 집단	노동조합 혹은 근로자대표	여성근로자 또는 여사원회	정부	회사 전체 구성원과 분위기	동종 경쟁업체	기타
전체	400	73(18.3)	72(18.0)	44(11.0)	4(1.0)	33(8.3)	163(40.8)	10(2.5)	1(0.3)
광공업	30	4(13.3)	6(20.0)	8(26.7)	0(0.0)	0(0.0)	12(40.0)	0(0.0)	0(0.0)
전기·가스/하수/건설업	20	2(10.0)	2(10.0)	5(25.0)	0(0.0)	4(20.0)	7(35.0)	0(0.0)	0(0.0)
도매 및 소매업	25	8(32.0)	5(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(40.0)	2(8.0)	0(0.0)
운수업	12	1(8.3)	5(41.7)	2(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	3(25.0)	1(8.3)	0(0.0)
숙박 및 음식점업	33	8(24.2)	9(27.3)	1(3.0)	0(0.0)	1(3.0)	13(39.4)	1(3.0)	0(0.0)
금융 및 보험업/부동산임대업	41	3(7.3)	11(26.8)	9(22.0)	0(0.0)	5(12.2)	12(29.3)	1(2.4)	0(0.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	8(22.9)	5(14.3)	5(14.3)	0(0.0)	1(2.9)	16(45.7)	0(0.0)	0(0.0)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	34	4(11.8)	5(14.7)	2(5.9)	0(0.0)	4(11.8)	18(52.9)	1(2.9)	0(0.0)
교육서비스업	32	9(28.1)	2(6.3)	0(0.0)	1(3.1)	6(18.8)	14(43.8)	0(0.0)	0(0.0)
보건업 및 사회복지서비스업	61	11(18.0)	13(21.3)	4(6.6)	3(4.9)	5(8.2)	22(36.1)	2(3.3)	1(1.6)
출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 등 기타	77	15(19.5)	9(11.7)	8(10.4)	0(0.0)	7(9.1)	36(46.8)	2(2.6)	0(0.0)

기업규모별로 보면 규모에 관계없이 대부분의 기업에서 ‘회사전체 구성원과 분위기’에 의해서 도입되었다. 다만 10~29인 이하 사업체의 27.3%는 ‘최고경영자’에 의해서 도입된 것으로 나타났다. 이와 같이 ‘최고경영자’에 의해서 제도가 도입된 사업체는 50인~99인 이하 사업체, 100인~299인 이하, 300인~999인 이하 사업체에서도 다소 있었다. 특히 종업원 수 50인~99인 이하, 100인~299 이하, 300인~999인 이하 사업체에서는, ‘노동조합 혹은 근로자 대표’의 영향력에 의해서 제도를 도입한 사업체 비율도 15%로, 일정 수준 영향을 미친 것으로 나타났다.

〈표 Ⅵ-52〉 기업규모별 보상휴가제의 도입 및 시행의 영향집단

(단위 : 개, %)

규모	계	최고 경영자	관리자 집단	노동조합 혹은 근로자대표	여성근로자 또는 여사원회	정부	회사 전체 구성원과 분위기	동종 경쟁업체	기타
전체	400	73(18.3)	72(18.0)	44(11.0)	4(1.0)	33(8.3)	163(40.8)	10(2.5)	1(0.3)
10~29	99	27(27.3)	27(27.3)	5(5.1)	2(2.0)	3(3.0)	30(30.3)	5(5.1)	0(0.0)
30~49	61	10(16.4)	12(19.7)	2(3.3)	0(0.0)	8(13.1)	28(45.9)	1(1.6)	0(0.0)
50~99	73	11(15.1)	9(12.3)	10(13.7)	1(1.4)	8(11.0)	33(45.2)	1(1.4)	0(0.0)
100~299	69	11(15.9)	9(13.0)	11(15.9)	0(0.0)	6(8.7)	30(43.5)	2(2.9)	0(0.0)
300~999	74	13(17.6)	11(14.9)	11(14.9)	1(1.4)	6(8.1)	30(40.5)	1(1.4)	1(1.4)
1000+	24	1(4.2)	4(16.7)	5(20.8)	0(0.0)	2(8.3)	12(50.0)	0(0.0)	0(0.0)

나. 제도의 운영실태

기업에서 보상휴가제를 활용하는 이유로는 ‘임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 넓혀주기 위해서’라는 응답이 52.5%로 가장 높게 나타났다. 다음으로 ‘업무량 변화에 대응하여 근무시간을 조정하기 위해서’가 48.3%로 나타났으며, 그 외 ‘근로자가 일과 가정(개인일)을 병행하기 위해서’가 29.5%, ‘초과근로수당을 절감하기 위해서’가 25.9% 등의 순으로 나타났다.

산업별로는 거의 모든 산업에서 ‘임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 넓혀주기 위해서’라는 응답이 가장 높게 나타났다. 그러나 전기·가스/하수/건설업과 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업에서는 ‘업무량 변화에 대응하여 근무시간을 조정하기 위해서’가 가장 높게 나타났다. 운수업의 경우 제도 도입 사업체의 50%가 ‘초과근로수당을 절감하기 위해서’ 제도를 도입한 것으로

로 나타났다.

또한 광공업, 전문, 과학 및 기술서비스업에서는 40% 이상 사업체에서 ‘일 가정 양립을 위해서’ 제도를 도입한 것으로 나타났으며, 전기·가스/하수/건설업, 운수업, 금융 및 보험업/부동산임대업, 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타 업에서도 30%대의 사업체들이 근로자의 ‘일 가정 양립을 위해서’ 제도를 도입하였다.

〈표 VI-53〉 산업별 보상휴가제 활용이유

(단위 : 개, %)

산업	계	임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 넓혀주기 위해서	근로자가 일과 가정(개인일)을 병행하기 위해서	실근로 시간을 단축하기 위해서	초과근로 수당을 절감하기 위해서	업무량 변화에 대응하여 근무시간을 조정하기 위해서
전체	400	210(52.5)	118(29.5)	35(8.8)	103(25.8)	193(48.3)
광공업	30	15(50.0)	14(46.7)	1(3.3)	6(20.0)	13(43.3)
전기·가스/하수/건설업	20	8(40.0)	7(35.0)	2(10.0)	4(20.0)	10(50.0)
도매 및 소매업	25	13(52.0)	6(24.0)	3(12.0)	5(20.0)	10(40.0)
운수업	12	6(50.0)	4(33.3)	0(0.0)	6(50.0)	4(33.3)
숙박 및 음식점업	33	16(48.5)	7(21.2)	4(12.1)	11(33.3)	15(45.5)
금융 및 보험업/부동산임대업	41	18(43.9)	14(34.1)	5(12.2)	9(22.0)	20(48.8)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	20(57.1)	15(42.9)	3(8.6)	9(25.7)	11(31.4)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	34	15(44.1)	7(20.6)	1(2.9)	10(29.4)	19(55.9)
교육서비스업	32	19(59.4)	7(21.9)	4(12.5)	3(9.4)	18(56.3)
보건업 및 사회복지서비스업	61	34(55.7)	13(21.3)	3(4.9)	18(29.5)	39(63.9)
출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	77	46(59.7)	24(31.2)	9(11.7)	22(28.6)	34(44.2)

기업규모별로는 100인 미만 기업과 1,000인 미만의 대기업에서는 ‘업무량 변화에 대응하여 근무시간을 조정하기 위해서’라는 응답이 가장 높게 나타났고, ‘임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 넓혀주기 위해서’의 비율도 상당히 높았다. 100~

299인 이하 규모의 사업체에서는 ‘임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 넓혀주기 위해서’라는 응답이 가장 높게 나타났다(52.1%).

그리고 규모에 관계없이 다소 차이는 있기는 하나, ‘근로자가 일과 가정(개인 일)을 병행하기 위해서’와 ‘초과근로수당을 절감하기 위해서’ 제도를 도입한 사업체 비율이 각각 20%대로 비슷한 수준을 유지하였다.

〈표 Ⅵ-54〉 기업규모별 보상휴가제 활용이유

(단위 : 개, %)

규모	계	임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 넓혀주기 위해서	근로자가 일과 가정 개인 일을 병행하기 위해 원하기 때문에	실 근로 시간을 단축하기 위해서	초과근로 수당을 절감하기 위해서	업무량 변화에 대응하여 근무 시간을 조정하기 위해서
10~29	99	45(45.5)	34(34.3)	7(7.1)	24(24.2)	52(52.5)
30~49	61	26(42.6)	16(26.2)	5(8.2)	13(21.3)	33(54.1)
50~99	73	38(52.1)	17(23.3)	7(9.6)	17(23.3)	38(52.1)
100~299	69	36(52.2)	17(24.6)	10(14.5)	18(26.1)	32(46.4)
300~999	74	50(67.6)	25(33.8)	5(6.8)	27(36.5)	22(29.7)
1000+	24	15(62.5)	9(37.5)	1(4.2)	4(16.7)	16(66.7)

주 : 복수응답

사업체가 보상휴가제를 대상으로 하는 직종을 보면, 전반적으로 사무직이 36.5%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 서비스직(22.3%), 기술직/(준)전문직(17.0%), 관리직(12.0%) 등의 순으로 나타났다. 그리고 직종구분없이 전체 근로자를 대상으로 보상휴가제를 운영하고 있는 사업체 비율은 22.5%로서, 우리나라 보상휴가제는 특정한 직종만을 대상으로 제도를 운영하고 있는 것으로 나타났다.

산업별로 살펴보면 제조업의 경우 36.7%가 생산직, 20%는 사무직을 대상으로 운영하고 있었다. 이에 비해 숙박 및 음식점업의 사업체의 2/3(66.7%)는 동 제도를 서비스직 종사자를 대상으로 적용하였다. 또한 금융 및 보험업/부동산임대업, 보건업 및 사회복지서비스업, 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회 등 기타 업에서는 사무직을 대상으로 제도를 운영하고 있는 사업체비율이 각각 46.3%, 45.9%, 40.3%로 가장 높게 나타났다.

또한 전기·가스/하수/건설업(45.0%), 전문, 과학 및 기술서비스업(31.4%), 출

판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타업(26.0%)에 속하는 상당수의 사업체는 기술직 및 준전문직을 대상으로 보상휴가제를 운영하고 있었다.

〈표 VI-55〉 산업별 보상휴가제 주 활용 직종

(단위 : 개, %)

산업	관리직	전문직	기술직/ 준전문직	사무직	판매직	서비스직	생산직	단순 노무직	직종 구분 없음
전체	48(12.0)	31(7.8)	68(17.0)	146(36.5)	15(3.8)	89(22.3)	20(5.0)	16(4.0)	90(22.5)
광공업	2(6.7)	1(3.3)	3(10.0)	6(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	11(36.7)	1(3.3)	10(33.3)
전기·가스/하수/건설업	8(40.0)	1(5.0)	9(45.0)	10(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(20.0)
도매 및 소매업	6(24.0)	3(12.0)	2(8.0)	10(40.0)	9(36.0)	6(24.0)	1(4.0)	2(8.0)	5(20.0)
운수업	0(0.0)	1(8.3)	2(16.7)	2(16.7)	0(0.0)	5(41.7)	0(0.0)	1(8.3)	2(16.7)
숙박 및 음식점업	2(6.1)	2(6.1)	3(9.1)	3(9.1)	2(6.1)	22(66.7)	0(0.0)	1(3.0)	4(12.1)
금융 및 보험업/부동산임대업	2(4.9)	2(4.9)	2(4.9)	19(46.3)	1(2.4)	6(14.6)	0(0.0)	1(2.4)	11(26.8)
전문, 과학 및 기술서비스업	5(14.3)	5(14.3)	11(31.4)	9(25.7)	0(0.0)	2(5.7)	1(2.9)	0(0.0)	12(34.3)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	2(5.9)	1(2.9)	4(11.8)	11(32.4)	2(5.9)	13(38.2)	3(8.8)	1(2.9)	6(17.6)
교육서비스업	5(15.6)	2(6.3)	3(9.4)	17(53.1)	0(0.0)	4(12.5)	1(3.1)	3(9.4)	6(18.8)
보건업 및 사회복지서비스업	6(9.8)	7(11.5)	9(14.8)	28(45.9)	0(0.0)	14(23.0)	1(1.6)	0(0.0)	14(23.0)
출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	10(13.0)	6(7.8)	20(26.0)	31(40.3)	1(1.3)	17(22.1)	2(2.6)	6(7.8)	16(20.8)

기업규모별로는 규모에 관계없이 전반적으로 사무직을 대상으로 제도를 활용하고 있는 사업체비율이 높았다. 그러나 종업원 수 1,000인 이상의 사업체에서는 상대적으로 기술직 및 준전문직, 전문직을 대상으로 보상휴가제를 활용하고 있는 업체가 다수 있었다.

〈표 VI-56〉 기업규모별 보상휴가제도 주 활용 집단

(단위 : 개, %)

규모	계	관리직	전문직	기술직/ 준전문직	사무직	판매직	서비스직	생산직	단순 노무직	직종 구분 없음
전체	400	48(12.0)	31(7.8)	68(17.0)	146(36.5)	15(3.8)	89(22.3)	20(5.0)	16(4.0)	90(22.5)
10~29	99	10(10.1)	6(6.1)	13(13.1)	39(39.4)	6(6.1)	18(18.2)	4(4.0)	3(3.0)	20(20.2)
30~49	61	11(18.0)	4(6.6)	11(18.0)	23(37.7)	1(1.6)	20(32.8)	1(1.6)	1(1.6)	9(14.8)
50~99	73	10(13.7)	5(6.8)	15(20.5)	28(38.4)	4(5.5)	12(16.4)	5(6.8)	1(1.4)	15(20.5)
100~299	69	8(11.6)	3(4.3)	7(10.1)	20(29.0)	1(1.4)	16(23.2)	2(2.9)	6(8.7)	20(29.0)
300~999	74	8(10.8)	10(13.5)	16(21.6)	30(40.5)	3(4.1)	18(24.3)	7(9.5)	5(6.8)	18(24.3)
1000+	24	1(4.2)	3(12.5)	6(25.0)	6(25.0)	0(0.0)	5(20.8)	1(4.2)	0(0.0)	8(33.3)

우리나라 기업이 운영하고 실시하고 있는 보상휴가제의 유형을 보면, ‘일 단위로 휴가를 부여’하는 사업체가 가장 많았고(73.0%), 그 다음은 ‘시간 단위’와 ‘일 단위’ 모두가 가능한 사업체비율(20.0%)이었다. ‘시간단위로만 휴가를 부여’하는 사업체비율은 7.0%로 극히 적었다.

산업별로 유형을 살펴보면, 전반적으로 일단위로 보상휴가를 부여하였는데 광공업(90.0%), 운수업(83.3%), 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타(77.9%)에서는 ‘일 단위 휴가 부여’ 사업체비율이 특히 더 높았다. ‘시간단위’와 ‘일 단위 휴가’를 모두 부여하는 체도를 가진 사업체 비율이 상대적으로 높은 업종으로는, 숙박 및 음식점업(33.3%), 보건업 및 사회복지서비스업(29.5%), 교육서비스업(28.1%), 도매 및 소매업(24.0%)이었다.

기업규모별로 보면 상대적으로 규모가 작은 기업일수록 ‘시간 단위’ 또는 ‘일 단위’ 보상휴가를 부여하는 사업체비율이 높고, 기업규모가 클수록 ‘일 단위로 휴가’를 부여하는 사업체 비율이 대체로 높았다. 그리고 ‘시간단위로만 휴가를 부여’하는 사업체는 상당히 적은데, 이들 사업체의 대부분은 소규모 사업체이었다.

〈표 VI-57〉 산업별 규모별 보상휴가제 휴가부여 단위

(단위 : 개, %)

산업	사업체	시간단위로 휴가 부여	일단위로 휴가 부여	시간단위 또는 일단위 모두 가능
전체	400	28(7.0)	292(73.0)	80(20.0)
광공업	30	1(3.3)	27(90.0)	2(6.7)
전기·가스/하수/건설업	20	0(0.0)	17(85.0)	3(15.0)
도매 및 소매업	25	1(4.0)	18(72.0)	6(24.0)
운수업	12	0(0.0)	10(83.3)	2(16.7)
숙박 및 음식점업	33	1(3.0)	21(63.6)	11(33.3)
금융 및 보험업/부동산임대업	41	4(9.8)	29(70.7)	8(19.5)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	5(14.3)	24(68.6)	6(17.1)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	34	5(14.7)	24(70.6)	5(14.7)
교육서비스업	32	2(6.3)	21(65.6)	9(28.1)
보건업 및 사회복지서비스업	61	2(3.3)	41(67.2)	18(29.5)
출판방송통신 및 정보서비스업/예술스 포츠/협회등 기타	77	7(9.1)	60(77.9)	10(13.0)
규모별 분포				
10~29	99	10(10.1)	68(68.7)	21(21.2)
30~49	61	5(8.2)	42(68.9)	14(23.0)
50~99	73	4(5.5)	58(79.5)	11(15.1)
100~299	69	6(8.7)	46(66.7)	17(24.6)
300~999	74	2(2.7)	58(78.4)	14(18.9)
1000+	24	1(4.2)	20(83.3)	3(12.5)

사업체의 보상휴가 부여 기준을 보면, 조사된 사업체의 대부분(81.0%)이 ‘연장/야간/휴일근로 전체에 대해 휴가를 부여’하는 방식으로 제도를 실시하였다. 그리고 제도 운영사업체의 12.5%는 ‘휴일근로만 휴가로 부여’하는 방식, 10.3%는 ‘가산수당부분만 휴가로 부여’하는 방식으로 제도를 운영하였다.

산업별로는 모든 업종에서 ‘연장/야간/휴일근로 전체에 대해 휴가를 부여’하는 방식을 가장 많이 운영하고 있었다. 특히 광공업(83.3%), 전기, 가스/하수/건설업(85%), 운수업(91.7%), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(82.4%)에 속하는 사업체의 80% 이상이 이와 같은 방식으로 제도를 운영하고 있었다. 상대적으로 ‘가산

수당 부분만 휴가를 부여'하는 사업체 비율이 다소 높은 업종으로는 교육서비스업(21.9%), 숙박 및 음식점업(21.2%), 전기·가스/하수/건설업(20.0%)이었다.

'휴일근로에 대해서만 보상휴가를 제공'하는 사업체 비율이 15% 전후인 업종으로는 도매 및 소매업, 전문, 과학 및 기술서비스업, 교육서비스업이었다.

기업규모별로도 조사대상 기업의 대부분은(80% 내외) '연장/야간/휴일근로 전체에 대해 휴가를 부여'하는 방식으로 보상휴가제도를 실시하고 있었다. 여기에 30인 미만의 기업과 100인~300인 미만의 기업에서는 '가산수당 부분만 휴가를 부여'한다는 소수방식도 각각 13.1%, 17.4%를 사용하고 있었다.

〈표 Ⅵ-58〉 산업별 보상휴가제의 보상휴가 부여기준

(단위 : 개, %)

산 업	계	연장/야간/휴일근로 전체에 대해 휴가 부여	가산수당 부분만 휴가 부여	휴일근로만 휴가부여	연장/야간/휴일근로 일부에 대하여 휴가부여
전체	400	324(81.0)	41(10.3)	50(12.5)	1(0.3)
광공업	30	25(83.3)	2(6.7)	4(13.3)	0(0.0)
전기·가스/하수/건설업	20	17(85.0)	4(20.0)	1(5.0)	0(0.0)
도매 및 소매업	25	20(80.0)	1(4.0)	4(16.0)	0(0.0)
운수업	12	11(91.7)	2(16.7)	1(8.3)	0(0.0)
숙박 및 음식점업	33	27(81.8)	7(21.2)	3(9.1)	0(0.0)
금융 및 보험업/ 부동산임대업	41	38(92.7)	2(4.9)	2(4.9)	0(0.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	28(80.0)	2(5.7)	6(17.1)	0(0.0)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	34	28(82.4)	2(5.9)	5(14.7)	0(0.0)
교육서비스업	32	21(65.6)	7(21.9)	5(15.6)	1(3.1)
보건업 및 사회복지서비스업	61	47(77.0)	4(6.6)	11(18.0)	0(0.0)
출판방송통신 및 정보서 비스업/예술스포츠/협회 등 기타	77	62(80.5)	8(10.4)	8(10.4)	0(0.0)

보상휴가제의 휴가부여방식을 보면, 제도 활용 사업체의 56.0%가 ‘근로자의 청구에 의해서 휴가를 부여’하였다. 그 다음은 ‘모든 근로자를 대상으로 휴가를 부여’하는 사업체비율이 27.5%, ‘사용자가 지정한 근로자만 휴가를 부여’하는 사업체 비율이 9.3%, 마지막으로 ‘사용자가 지정하는 직종 및 업종 근로자에게만 부여’하는 사업체비율이 7.3%이었다. 즉, 우리나라 보상휴가제 활용사업체는 ‘근로자의 청구에 의해서 휴가를 부여’하는 방식을 가장 많이 사용하고 있는 것으로 나타났다.

산업별로는 거의 모든 산업에서 ‘근로자의 청구에 의한 휴가부여’ 방식을 운영하고 있는 사업체비율이 50~60%로 가장 높았지만, ‘전체 근로자를 대상으로 휴가를 부여’한다는 방식도 약 30% 내외를 나타내었다. 광공업에서는 46.7%가 ‘근로자의 청구에 의한 휴가를 부여’한 반면, 27.5%는 ‘전체 근로자를 대상으로 휴가를 부여’하고 있었다. 교육서비스업에서도 조사대상 기업의 46.9%에서는 ‘근로자의 청구에 의한 휴가를 부여’하고 있는 반면, 25%는 ‘전체 근로자를 대상으로 휴가를 부여’하고 있었으며, 또한 ‘사용자가 지정하는 직종/업종의 근로자만 휴가를 부여’하는 방식도 15.6%로 비교적 높게 나타났다.

기업규모별로 살펴보면, 규모에 관계없이 ‘근로자의 청구에 의한 휴가를 부여’하는 방식을 가장 많이 사용하고 있었으며(40~60% 수준), 기업의 규모가 클수록 이러한 방식을 운영하고 있는 사업체 비율이 더 높게 나타났다. 반면에 ‘전체 근로자를 대상으로 휴가를 부여’하는 방식은 기업의 규모에 상관없이 약 20~30% 정도 실시하고 있었다.

〈표 VI-59〉 산업별 규모별 보상휴가제의 휴가부여 방식

(단위 : 개, %)

산업	계	근로자의 청구에 의한 휴가 부여	사용자가 지정 하는 직종/업종의 근로자만 휴가 부여	사용자가 지정 하는 근로자만 휴가 부여	전 근로자를 대상으로 휴가 부여
전체	400	224(56.0)	29(7.3)	37(9.3)	110(27.5)
광공업	30	14(46.7)	2(6.7)	7(23.3)	7(23.3)
전기·가스/하수/건설업	20	12(60.0)	1(5.0)	2(10.0)	5(25.0)
도매 및 소매업	25	16(64.0)	2(8.0)	0(0.0)	7(28.0)
운수업	12	6(50.0)	2(16.7)	0(0.0)	4(33.3)
숙박 및 음식점업	33	22(66.7)	0(0.0)	4(12.1)	7(21.2)
금융 및 보험업/부동산임대업	41	19(46.3)	2(4.9)	6(14.6)	14(34.1)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	20(57.1)	2(5.7)	2(5.7)	11(31.4)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	34	20(58.8)	2(5.9)	2(5.9)	10(29.4)
교육서비스업	32	15(46.9)	5(15.6)	4(12.5)	8(25.0)
보건업 및 사회복지 서비스업	61	36(59.0)	5(8.2)	5(8.2)	15(24.6)
출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	77	44(57.1)	6(7.8)	5(6.5)	22(28.6)
기업규모별 분포					
10~29	99	55(55.6)	5(5.1)	12(12.1)	27(27.3)
30~49	61	27(44.3)	7(11.5)	7(11.5)	20(32.8)
50~99	73	41(56.2)	7(9.6)	8(11.0)	17(23.3)
100~299	69	39(56.5)	6(8.7)	4(5.8)	20(29.0)
300~999	74	46(62.2)	3(4.1)	4(5.4)	21(28.4)
1000+	24	16(66.7)	1(4.2)	2(8.3)	5(20.8)

한편, 기업에서 보상휴가를 사용할 수 있는 기한을 정한 경우 그 기한은 어떠한지 살펴보았다. 조사된 사업체의 절반 이상(57.3%)이 '2개월 미만'의 기한으로 보상휴가제를 실시하고 있었으며, '10개월 이상'의 기한으로 정한 경우도 전체 대상기업의 31.8%로 나타났다. 즉 보상휴가 사용기간을 설정할 때에 대부분의 기업들이 '2개월 미만'으로 하거나 아니면 '10개월 이상'으로 사용기한을 정하는 방안 중 하나를 선택하였다.

산업별로 살펴보면, 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점을 제외한 모든 산업에서 휴가사용 기한을 '2개월 미만'으로 정한 사업체비율이 가장 높았고, 특히 광공업, 전기·가스/하수/건설업, 운수업, 금융 및 보험업/부동산임대업, 전문, 과학 및 기술서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업의 경우 60% 이상 사업체가 보상휴가 사용기한을 '2개월 미만'으로 정하고 있었다. 이에 비해 숙박 및 음식점업의 경우 '10개월 이상'인 사업체 비율이 48.5%이고 '2개월 미만'이 45.5%로, 두 가지 방법을 유사한 비율로 사용하고 있었다.

기업규모별로 살펴보면, 100인~299인 이하 규모를 제외한 모든 규모에서 '2개월 미만'으로 부여하는 방식이 절반 이상을 차지하고 있다. 특히 1,000인 이상의 대기업에서는 전체의 75%가 '2개월 미만'의 방식으로 사용하고 있었다.

〈표 VI-60〉 산업별 규모별 보상휴가 기한규정

(단위 : 개, %)

산업	계	2개월 미만	2개월이상 4개월 미만	4개월이상 6개월 미만	6개월이상 8개월 미만	8개월이상 10개월 미만	10개월 이상	기타
전체	400	229(57.3)	24(6.0)	11(2.8)	6(1.5)	2(0.5)	127(31.8)	1(0.3)
광공업	30	18(60.0)	3(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	9(30.0)	0(0.0)
전기·가스/ 하수/건설업	20	12(60.0)	0(0.0)	1(5.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(35.0)	0(0.0)
도매 및 소매업	25	12(48.0)	3(12.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(40.0)	0(0.0)
운수업	12	8(66.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)	3(25.0)	0(0.0)
숙박 및 음식점업	33	15(45.5)	1(3.0)	0(0.0)	1(3.0)	0(0.0)	16(48.5)	0(0.0)
금융 및 보험업/부동 산임대업	41	27(65.9)	1(2.4)	2(4.9)	1(2.4)	0(0.0)	10(24.4)	0(0.0)
전문, 과학 및 기술서 비스업	35	21(60.0)	1(2.9)	1(2.9)	0(0.0)	0(0.0)	12(34.3)	0(0.0)
사업시설관리 및 사 업지원서비스업	34	18(52.9)	2(5.9)	1(2.9)	0(0.0)	0(0.0)	13(38.2)	0(0.0)
교육서비스업	32	18(56.3)	1(3.1)	1(3.1)	0(0.0)	1(3.1)	11(34.4)	0(0.0)
보건업 및 사회복지서 비스업	61	40(65.6)	2(3.3)	4(6.6)	2(3.3)	0(0.0)	13(21.3)	0(0.0)
출판방송통신 및 정 보서비스업/예술스포 츠/협회등 기타	77	40(51.9)	10(13.0)	1(1.3)	2(2.6)	0(0.0)	23(29.9)	1(1.3)
기업규모별 분포								
10~29	99	57(57.6)	4(4.0)	3(3.0)	3(3.0)	0(0.0)	32(32.3)	0(0.0)
30~49	61	35(57.4)	4(6.6)	2(3.3)	1(1.6)	1(1.6)	18(29.5)	0(0.0)
50~99	73	48(65.8)	4(5.5)	3(4.1)	1(1.4)	0(0.0)	17(23.3)	0(0.0)
100~299	69	33(47.8)	6(8.7)	1(1.4)	1(1.4)	0(0.0)	27(39.1)	1(1.4)
300~999	74	38(51.4)	4(5.4)	2(2.7)	0(0.0)	1(1.4)	29(39.2)	0(0.0)
1000+	24	18(75.0)	2(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(16.7)	0(0.0)

다. 제도의 실시효과

보상휴가제를 시행하고 있는 사업체를 대상으로 시행효과를 조사한 결과에 의하면, 조사된 기업들은 보상휴가제의 시행으로 ‘근로자 만족도 및 사기제고’를 가장 큰 효과로 꼽았고(77.3%), 다음으로 ‘근로자의 생산성 제고’(38.8%), ‘초과근무 수당감소’(32.5%), ‘실근로시간 단축’(10.3%)의 순으로 나타났다. 즉, 보상휴가제의 가장 큰 효과는 ‘근로자 만족도 및 사기제고’, ‘생산성 제고’ 등으로 제도 적용 대상 근로자의 만족도와 성과 제고에 상당히 효과가 큰 것으로 나타났다.

산업별로는 운수업(91.7%), 금융 및 보험업/부동산임대업(90.2%), 전문, 과학 및 기술서비스업(80%), 교육서비스업(84.4%), 보건업 및 사회복지서비스업(83.6%) 등에서 높은 비율의 ‘근로자 만족도 및 사기제고’가 있었다고 응답하였다. 한편 운수업(50%)과 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타(44.2%)에서는 ‘초과근무수당 감소’의 효과도 상당 비율 있다고 응답하고 있다. ‘근로자의 생산성 제고’의 효과는 전기, 가스/하수/건설업과(45%) 전문, 과학 및 기술서비스업(48.6%)에서 비교적 높은 비율이 나타났다.

〈표 VI-61〉 산업별 보상휴가제의 실시효과

(단위 : 개, %)

산업	계	실근로시간 단축	초과근무 수당 감소	근로자의 생산성 제고	근로자 만족도 및 사기 제고
전체	400	41(10.3)	130(32.5)	155(38.8)	309(77.3)
광공업	30	4(13.3)	9(30.0)	11(36.7)	23(76.7)
전기·가스/하수/건설업	20	0(0.0)	6(30.0)	9(45.0)	14(70.0)
도매 및 소매업	25	5(20.0)	7(28.0)	9(36.0)	16(64.0)
운수업	12	1(8.3)	6(50.0)	4(33.3)	11(91.7)
숙박 및 음식점업	33	5(15.2)	11(33.3)	12(36.4)	21(63.6)
금융 및 보험업/부동산임대업	41	3(7.3)	8(19.5)	14(34.1)	37(90.2)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	2(5.7)	6(17.1)	17(48.6)	28(80.0)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	34	3(8.8)	11(32.4)	15(44.1)	23(67.6)
교육서비스업	32	6(18.8)	9(28.1)	11(34.4)	27(84.4)
보건업 및 사회복지서비스업	61	3(4.9)	23(37.7)	22(36.1)	51(83.6)
출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	77	9(11.7)	34(44.2)	31(40.3)	58(75.3)

주 : 복수응답

기업규모별로 보면, 전규모의 기업에서 ‘근로자 만족도 및 사기제고’의 효과가 가장 크다고 응답하고 있다. 특히 30인~49인 이하규모, 100~299인 이하 규모, 1,000인 이상의 사업체에서 80% 이상의 높은 비율을 나타내고 있다. ‘근로자의 생산성 제고’와 관련해서는 100인~299인 이하 사업체(40.6%)와 300인~999인 이하의 사업체(50%)에서 높은 비율을 보이고 있다. 마지막으로 ‘초과근무 수당 감소의 효과’로는 30인~49인 이하 사업체(39.3%)와 300인~999인 이하 사업체(39.2%)에서 비교적 높은 비율을 보이고 있다.

〈표 Ⅵ-62〉 기업규모별 보상휴가제의 실시효과

(단위 : 개, %)

규모	계	실 근로시간 단축	초과근무 수당 감소	근로자의 생산성 제고	근로자 만족도 및 사기 제고
전체	400	41(10.3)	130(32.5)	155(38.8)	309(77.3)
10~29	99	13(13.1)	29(29.3)	35(35.4)	71(71.7)
30~49	61	8(13.1)	24(39.3)	18(29.5)	50(82.0)
50~99	73	4(5.5)	21(28.8)	29(39.7)	57(78.1)
100~299	69	7(10.1)	20(29.0)	28(40.6)	56(81.2)
300~999	74	5(6.8)	29(39.2)	37(50.0)	55(74.3)
1000+	24	4(16.7)	7(29.2)	8(33.3)	30(83.3)

주 : 복수응답

기업에서 보상휴가제를 도입한 이후 인건비 절감효과를 보면, 전체 사업체의 34.8%는 ‘어느 정도 도움이 되었다’, 5.8%는 ‘많이 도입이 되었다’로 응답했다. 그리고 사업체의 44.5%는 ‘변화가 없다’, 21%는 ‘도움이 되지 않았다’라고 하여, 전반적으로 보상휴가제는 인건비 절감효과가 있는 것으로 나타났다.

산업별로는 전기·가스/하수/건설업(50%), 운수업(50%), 출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타(52%)의 경우 인건비 절감에 상당한 도움이 된 것으로 나타났다. 이에 비해 광공업, 전문, 과학 및 기술서비스업, 교육서비스업에서 각각 66.7%, 51.4%, 50%의 사업체가 ‘변화가 없다’고 응답하여, 이들 업종의 경우 상대적으로 보상휴가제의 인건비 절감효과는 크지 않은 것으로 나타났다.

기업규모별로 살펴보면, 30인~49인 이하, 100인~299인 이하, 300인~999인 이하 규모의 사업체에서는 인건비 절감효과가 각각 44.3%, 46.4%, 48.6%로 나타

나고 있는 반면, 10~29인 이하, 50인~99인 이하, 1000인 이상의 사업체에서는 각각 54.5%, 43.8%, 45.8%가 인건비 절감효과에 변화가 없다고 응답하고 있다.

〈표 VI-63〉 보상휴가제의 인건비 절감효과

(단위 : 개, %)

산업	계	많이 도움이 됨	어느 정도 도움이 됨	변화 없음	별로 도움이 되지 않음	전혀 도움이 되지 않음
전체	400	23(5.8)	139(34.8)	178(44.5)	52(13.0)	8(2.0)
광공업	30	0(0.0)	8(26.7)	20(66.7)	0(0.0)	2(6.7)
전기·가스/하수/건설업	20	0(0.0)	10(50.0)	6(30.0)	4(20.0)	0(0.0)
도매 및 소매업	25	0(0.0)	7(28.0)	12(48.0)	5(20.0)	1(4.0)
운수업	12	1(8.3)	5(41.7)	4(33.3)	2(16.7)	0(0.0)
숙박 및 음식점업	33	2(6.1)	11(33.3)	15(45.5)	5(15.2)	0(0.0)
금융 및 보험업/부동산임대업	41	2(4.9)	13(31.7)	20(48.8)	5(12.2)	1(2.4)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	2(5.7)	10(28.6)	18(51.4)	4(11.4)	1(2.9)
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	34	1(2.9)	11(32.4)	15(44.1)	6(17.6)	1(2.9)
교육서비스업	32	2(6.3)	5(15.6)	16(50.0)	9(28.1)	0(0.0)
보건업 및 사회복지서비스업	61	7(11.5)	25(41.0)	22(36.1)	5(8.2)	2(3.3)
출판방송통신 및 정보서비스 업/예술스포츠/협회등 기타	77	6(7.8)	34(44.2)	30(39.0)	7(9.1)	0(0.0)
	기업규모별 분포					
10~29	99	6(6.1)	24(24.2)	54(54.5)	12(12.1)	3(3.0)
30~49	61	4(6.6)	23(37.7)	26(42.6)	8(13.1)	0(0.0)
50~99	73	3(4.1)	25(34.2)	32(43.8)	11(15.1)	2(2.7)
100~299	69	6(8.7)	26(37.7)	27(39.1)	20(29.0)	0(0.0)
300~999	74	3(4.1)	33(44.6)	28(37.8)	8(10.8)	2(2.7)
1000+	24	1(4.2)	8(33.3)	11(45.8)	3(12.5)	1(4.2)

한편, 기업에서 보상휴가제를 시행함에 있어서 근로자의 태도는 어떠한지를 살펴본 결과, ‘전반적으로 적용대상 근로자 대부분이 만족한다’라고 응답한 사업체 비율이 55.5%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘적용대상 근로자의 일부만 만족한다’(21%), ‘그저 그렇다’(17.8%), ‘적용대상 근로자의 일부는 불만족한

다'(5.5%)의 순으로 나타났다.

산업별로는 광공업(60%), 도매 및 소매업(60%), 숙박 및 음식점업(60.6%), 금융 및 보험업/부동산임대업(61%), 전문, 과학 및 기술서비스업(62.9%) 등에서 '적용대상 근로자 대부분이 만족한다'는 응답이 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 Ⅵ-64〉 산업별 보상휴가제 시행에 대한 근로자의 태도

(단위 : 개, %)

산업	계	적용대상 근로자 대부분이 만족	적용대상 근로자의 일부만 만족	그저 그렇다	적용대상 근로자의 일부는 불만족	적용대상 근로자의 대부분이 불만족
전체	400	222(55.5)	84(21.0)	71(17.8)	22(5.5)	1(0.3)
광공업	30	18(60.0)	3(10.0)	7(23.3)	2(6.7)	0(0.0)
전기·가스/하수/건설업	20	11(55.0)	2(10.0)	6(30.0)	1(5.0)	0(0.0)
도매 및 소매업	25	15(60.0)	9(36.0)	1(4.0)	0(0.0)	0(0.0)
운수업	12	7(58.3)	2(16.7)	3(25.0)	0(0.0)	0(0.0)
숙박 및 음식점업	33	20(60.6)	6(18.2)	5(15.2)	2(6.1)	0(0.0)
금융 및 보험업/부동산임대업	41	25(61.0)	7(17.1)	8(19.5)	1(2.4)	0(0.0)
전문, 과학 및 기술서비스업	35	22(62.9)	9(25.7)	2(5.7)	2(5.7)	0(0.0)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	34	16(47.1)	8(23.5)	6(17.6)	3(8.8)	1(2.9)
교육서비스업	32	18(56.3)	6(18.8)	7(21.9)	1(3.1)	0(0.0)
보건업 및 사회복지서비스업	61	35(57.4)	11(18.0)	11(18.0)	4(6.6)	0(0.0)
출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	77	35(45.5)	21(27.3)	15(19.5)	6(7.8)	0(0.0)

마지막으로 보상휴가제에 대한 사업체의 종합적인 평가를 살펴보면, 10점 만점으로 할 때 평균 7.26점으로 나타나 비교적 높게 나타났다. 특히 운수업, 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지서비스업, 금융 및 보험업/부동산임대업에 속하는 사업체의 제도 운영에 따른 만족도가 높았다. 이에 비해 전기·가스/하수/건설업(6.55점), 교육서비스업(6.84점)의 경우 상대적으로 만족도가 낮았다.

〈표 VI-65〉 보상휴가제에 대한 전반적인 만족도

(단위 : 개, 점)

산업	사업체	만족도	규모	사업체	만족도
전체	400	7.26	10~29	99	7.31
광공업	30	7.27	30~49	61	7.07
전기·가스/하수/건설업	20	6.55	50~99	73	7.16
도매 및 소매업	25	7.28	100~299	69	7.26
운수업	12	7.50	300~999	74	7.41
숙박 및 음식점업	33	7.48	1000+	24	7.38
금융 및 보험업/부동산임대업	41	7.44			
전문, 과학 및 기술서비스업	35	7.14			
사업시설관리 및 사업지원서비스업	34	7.26			
교육서비스업	32	6.84			
보건업 및 사회복지서비스업	61	7.49			
출판방송통신 및 정보서비스업/예술스포츠/협회등 기타	77	7.25			

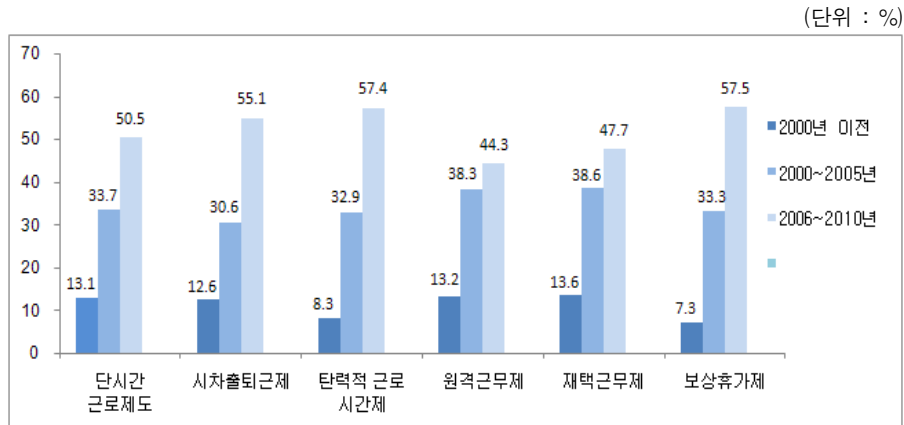
주: 매우 불만족 1점, 매우 만족 10점

4. 개별 유연근무제도의 비교

가. 제도의 도입

각 사업체는 경제 및 사회적 환경변화와 더불어 경영적·근로자 복지적 측면에서 필요한 유형의 유연근무제도를 도입, 시행하고 있다. 조사결과 우리나라 기업의 유연근무제도는 비교적 최근에 도입된 것으로 나타났다. 조사된 6개 유연근무제의 경우 비슷하게 최근에 제도를 도입한 사업체 비율이 높은 특징을 보였다. 유연근무제 중에서 아직 법적 보호나 정부 지원 근거를 마련하지 못한 원격근무제와 재택근무제를 제외하면, 대부분의 제도의 경우 50% 이상의 사업체가 2006년 이후에 도입한 것으로 나타난다. 즉, 단시간근로제도, 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 보상휴가제의 도입 시기를 보면 각각 50.5%, 55.1%, 57.4%, 57.5%의 사업체가 2006년~2010년에 도입한 것으로 나타난다. 원격근무제와 재

택근무제는 다른 제도에 비해 제도의 도입율이 상대적으로 낮지만, 2006년 이후 도입한 사업체가 각각 44.3%와 47.7%로 상대적으로 도입 시기가 빨랐다. 이에 따라 2000~2005년에 도입한 사업체의 비율은 각각 38.3%와 38.6%로 다른 제도에 비해 약간 높게 나타났다.



주 : 단시간근로제도의 도입 시기는 계약직 시간제의 도입시기임.

〈그림 VI-1〉 유연근무제별 도입 시기 비교

나. 제도도입의 영향집단

대부분의 유연근무제에서 제도의 도입 및 시행에 있어서 가장 큰 영향을 준 집단은 ‘회사 전체 구성원과 분위기’와 ‘최고 경영자’인 것으로 나타났다. ‘회사 전체 구성원과 분위기’는 회사의 조직문화를 포함하여 근로자 구성 등 전반적인 상황을 반영하여 제도에 대한 조직차원에서의 수용성을 의미한다고 할 수 있겠다.

유연근무제 유형별로 보면 선택적 근로시간제도, 탄력적 근무제도, 재택근무제, 보상휴가제 등에서 ‘회사 전체 구성원과 분위기’가 가장 중요한 것으로 나타났고, 그 다음은 ‘최고 경영자’이었다. 그러나 원격근무제 도입에서는 ‘최고경영자’가 가장 큰 영향을 미쳤으며, 두 번째로 ‘회사전체 구성원과 분위기’로 나타났다. 재택근무제의 경우 ‘동종 경쟁업체’의 영향으로 제도를 도입한 사업체 비율이 높은 특징을 보였다.

이에 비해 ‘노동조합 혹은 근로자 대표’와 ‘정부’가 주된 영향 집단으로 응답한 사업체는 매우 낮았다. 즉, ‘노동조합 혹은 근로자 대표’는 보상휴가제에서 11.0%

로 약간 높지만, 이외 제도에서는 7%미만이였다. 그리고 ‘정부’로 응답한 사업체 또한 단시간 근로제도(13.8%)에서만 10%이상의 비율을 보였고, 이 외의 제도에서는 10%미만으로 상당히 낮았다. 이와 같이 우리나라 유연근무제도의 도입은 주로 경영자측에 의해서 도입되고 있었다. 따라서 향후 유연근무제도의 제도 확산을 위해서는 기업문화의 개선, 최고경영자의 관심 및 인식이 중요함을 알 수 있다.

〈표 VI-66〉 제도도입에 영향을 준 주된 집단 비교

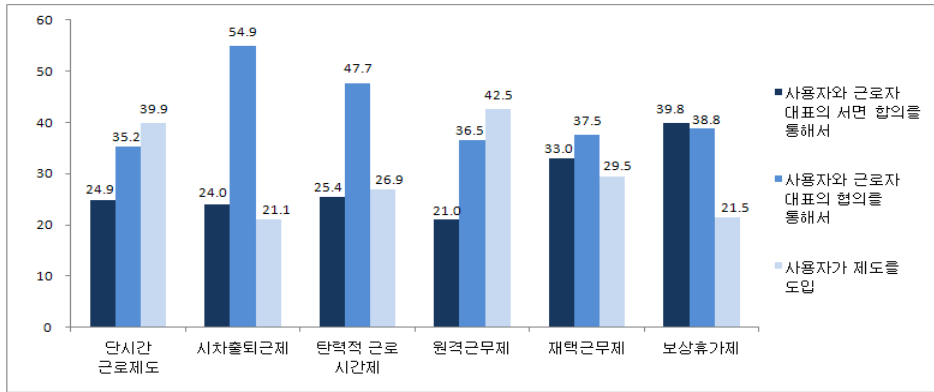
(단위 : 개소, %)

구분	단시간 근로제도	선택적 근로시간제	탄력적 근로시간제	원격 근무제	재택 근무제	보상 휴가제
최고경영자	102(25.1)	97(27.7)	77(22.0)	61(36.5)	17(19.3)	73(18.3)
관리자집단	96(23.6)	51(14.6)	55(15.7)	23(13.8)	10(11.4)	72(18.0)
노동조합 혹은 근로자대표	10(2.5)	20(5.7)	23(6.6)	2(1.2)	1(1.1)	44(11.0)
여성근로자 또는 여사원회	3(0.7)	7(2.0)	4(1.1)	1(0.6)	1(1.1)	4(1.0)
정부	56(13.8)	21(6.0)	19(5.4)	7(4.2)	1(1.1)	33(8.3)
회사 전체 구성원과 분위기	124(30.5)	137(39.1)	156(44.6)	52(31.1)	30(34.1)	163(40.8)
동종 경쟁업체	15(3.7)	17(4.9)	16(4.6)	21(12.6)	28(31.8)	10(2.5)
기타	-	-	-	-	-	1(0.3)

다. 제도의 도입방법

앞에서 살펴본 바와 같이 우리나라 근로기준법에 의하면, 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 보상휴가제는 ‘사용자와 근로자 대표간의 서면합의를 통해서’ 제도를 도입하도록 하고 있다. 그러나 실제 조사결과에 의하면 대체적으로 서면합의보다 ‘사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서’ 제도를 도입한 사업체 비율이 약간 더 높았다. 즉, 시차출퇴근제, 탄력적 근로시간제, 재택근무제 등은 ‘사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서’ 도입한 비율이 각각 54.9%, 47.7%, 37.5%로 가장 높게 나타났다. 반면, 시차출퇴근제와 탄력적 근로시간제는 각각 21.1%, 26.9%가 사용자가 제도를 도입한 것으로 나타났다. 한편 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해 임금 대신 휴가로 부여하는 보상휴가제는 ‘사용자와 근로자 대표의 서면 합의를 통해서’ 도입한 비율이 39.9%로 가장 높았고, ‘사용자와 근로자 대표의 협의를 통해서’(38.8%) 도입한 비율이 그 다음으로 높았다. 그 외 단시간 근로제도는 ‘사용자가 제도를 도입’(39.9%)한 비율이 가장 높게 나타났다.

(단위 : 개, 점)



〈그림 VI-2〉 유연근무제 제도의 도입방법 비교

라. 제도의 활용이유

유연근무제도를 도입한 사업체의 제도 활용을 이유를 비교하면, 단시간근로제의 활용이유는 ‘1일 또는 계절적 업무량 변동에 대응하기 위해’가 57.6%로 가장 많고, ‘해당 업무가 단순 업무이기 때문에’(39.9%), ‘인건비 절감을 위해서’(23.2%), ‘경기변동에 따른 고용조정이 용이하기 때문에’(20.7%) 등 주로 경영상의 이유로 인해 활용하는 것으로 나타났다.

선택적 근로시간제의 경우는, ‘업무나 직무의 특성 때문에’(62.0%)와 ‘근로자의 생산성 제고를 위해’(35.1%)와 같이 일반적으로 경영적 판단에 의해 제도를 활용하는 비율이 높았지만, ‘근로자의 일·가정 양립을 위해서’(22.6%), ‘통근문제가 있는 근로자를 위해서’(12.0%)와 같이 근로자의 근무환경 때문에 활용하는 사업체도 적지 않았다.

탄력적 근로시간제를 활용하는 이유로는 ‘업무량 변화에 따른 근무시간 조정을 위해’(73.1%)가 압도적으로 높게 나타났고, ‘근로자의 생산성 제고를 위해’는 20.9%에 불과하였다.

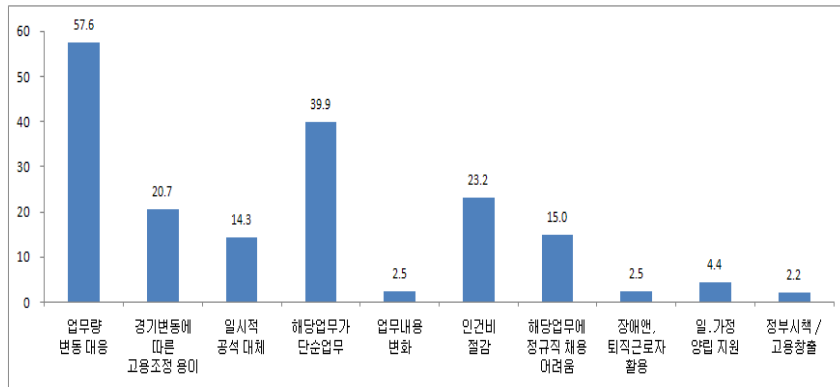
원격근무제를 활용하는 목적으로는 ‘업무의 성격상 필요하기 때문에’(86.8%), ‘업무효율성 및 생산성 제고를 위해서’(41.3%), ‘해당업무가 장소에 구애를 받지 않으므로’(27.5%)의 순으로 나타나, 대부분의 기업들이 업무상 필요에 의해서 원격근무제를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 반면 ‘근로자의 일·가정양립을 지원하기 위해서’라는 응답율은 극히 미미해서 아직까지는 원격근무제가 일·가정양립을 위한 근로형태로의 개념으로는 정립되지 못하고 있음을 알 수 있다.

272 근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구

재택근무제의 활용이유는 ‘업무의 성격상 필요하기 때문’(59.1%), ‘업무 효율성 및 생산성 제고를 위해서’(27.3%), ‘해당업무가 장소에 구애를 받지 않으므로’(20.5%) 등의 순으로 나타났다.

보상휴가제도를 활용하는 이유로는 ‘임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 넓혀주기 위해서’(52.5%), ‘업무량 변화에 대응하여 근무시간을 조정하기 위해서’(48.3%), ‘근로자가 일과 가정(개인일)을 병행하기 위해서’(29.5%), ‘초과근로수당을 절감하기 위해서’(25.9%) 등의 순으로 나타났다.

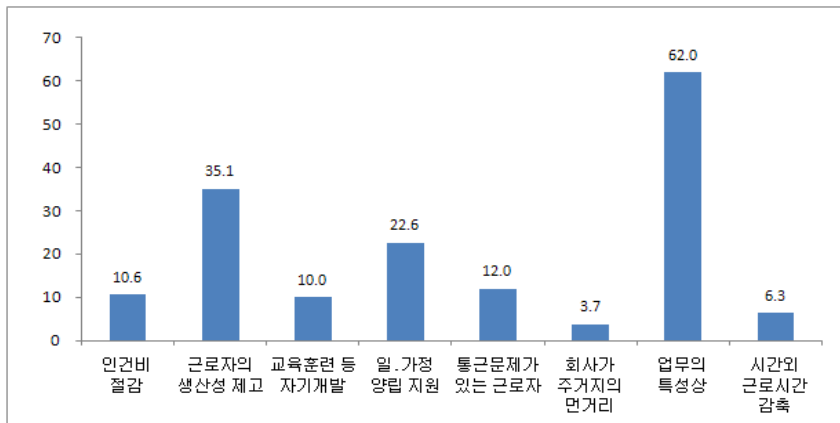
(단위 : %)



주 : 복수응답

〈그림 VI-3〉 단시간근로제도의 활용이유

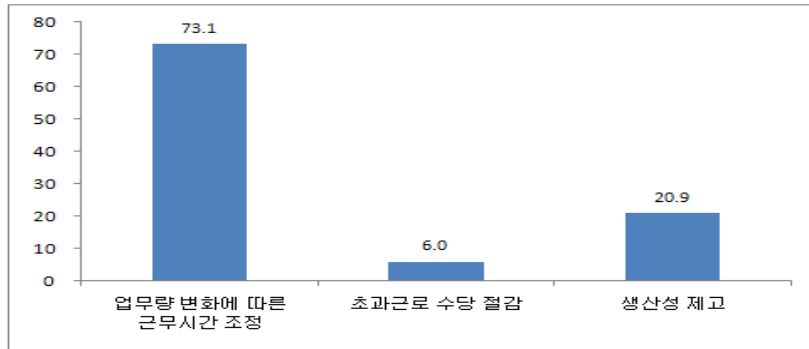
(단위 : %)



주 : 복수응답

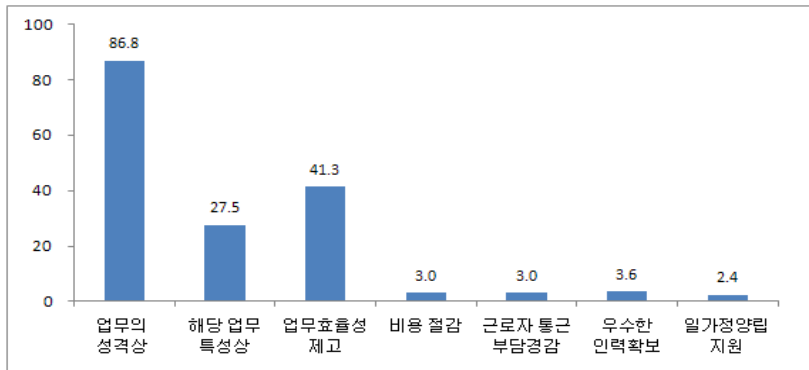
〈그림 VI-4〉 선택적 근로시간제도의 활용이유

(단위 : %)



〈그림 VI-5〉 탄력적 근로시간제도의 활용이유

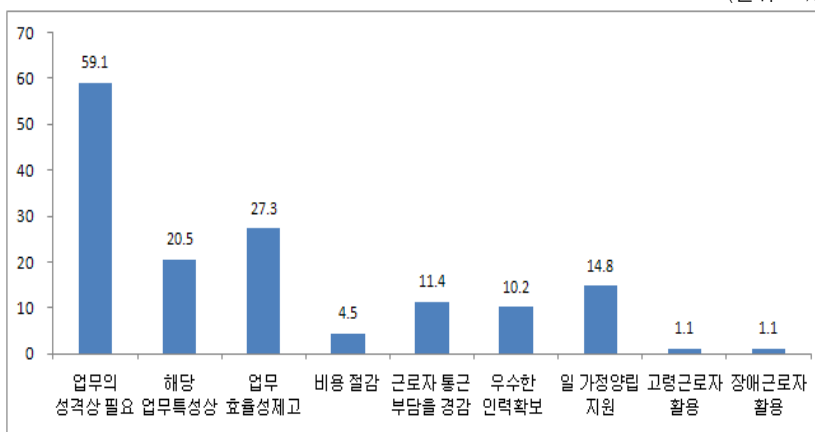
(단위 : %)



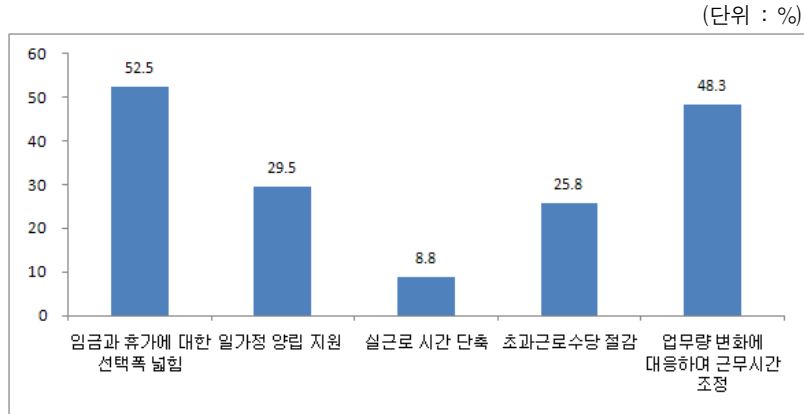
주 : 복수응답

〈그림 VI-6〉 원격근무제도의 활용이유

(단위 : %)



〈그림 VI-7〉 재택근무제도의 활용이유



〈그림 VI-8〉 보상휴가제도의 활용이유

마. 제도 활용집단

유연근무제도를 주로 활용하는 근로자집단 특성을 살펴보면, 단시간근로제도는 서비스직(41.1%)과 단순노무직(30.3%)에서, 선택적 근로시간제는 서비스직(31.4%)과 사무직(26.6%), 탄력적 근로시간제는 서비스직(38.3%)과 기술직/준전문직(10.9%)이었다.

원격근무제는 서비스직(24.6%)과 사무직(21.0%), 재택근무제는 기술직/준전문직(31.8%)과 전문직(19.3%), 그리고 보상휴가제는 사무직(36.5%)과 서비스직(22.3%)에서 활용비율이 1,2위로 높게 나타났다. 관리직이 유연근무제도의 주된 활용 직종이 되는 사업체 비율은 낮았지만, 원격근무제와 보상휴가제의 경우 각각 13.8%와 12.0%로 상대적으로 높은 비율을 보였다.

〈표 VI-67〉 제도의 주된 활용 직종

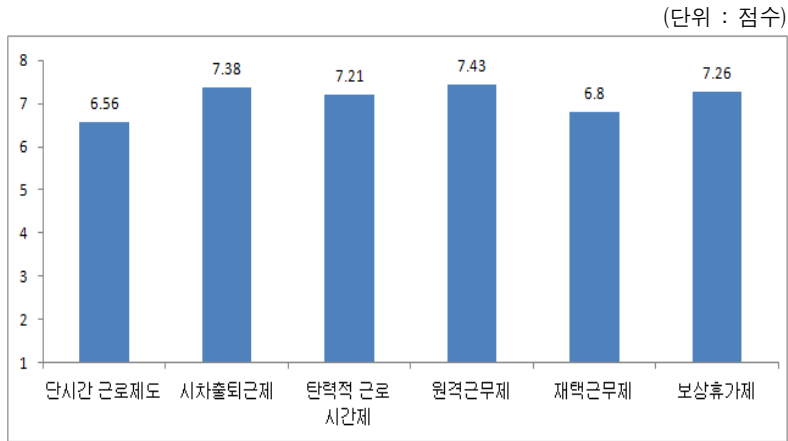
(단위 : 개소, %)

구분	단시간 근로제도	선택적 근로시간제	탄력적 근로시간제	원격 근무제	재택 근무제	보상 휴가제
관리직	2(0.5)	21(6.0)	20(5.7)	23(13.8)	5(5.7)	48(12.0)
전문직	15(3.7)	30(8.6)	20(5.7)	7(4.2)	17(19.3)	31(7.8)
기술직/준전문직	14(3.4)	39(11.1)	38(10.9)	30(18.0)	28(31.8)	68(17.0)
사무직	50(12.3)	93(26.6)	77(22.0)	13(7.8)	15(17.0)	146(36.5)
판매직	16(3.9)	20(5.7)	12(3.4)	35(21.0)	8(9.1)	15(3.8)
서비스직	167(41.1)	110(31.4)	134(38.3)	41(24.6)	8(9.1)	89(22.3)
생산직	16(3.9)	10(2.9)	30(8.6)	3(1.8)	0(0.0)	20(5.0)
단순노무직	123(30.3)	18(5.1)	19(5.4)	4(2.4)	2(2.3)	16(4.0)
기타	3(0.7)	9(2.6)	-	16(6.6)	5(5.6)	90(22.5)

바. 제도에 대한 전반적인 평가

제도를 실시한 사업체에 대해 전반적 만족도를 평가한 결과를 보면⁵²⁾, 원격근무제에 대한 전반적 만족도가 7.43점으로 가장 높았다.

그리고 단시간근로제도를 6.56점으로 가장 낮게 주었다. 이외 제도는 큰 차이는 없지만 선택적 근로시간제(7.38점), 보상휴가제(7.26점), 탄력적 근로시간제(7.21점) 순으로 만족도가 높았고 재택근무제는 6.80점으로 단시간근로제도 다음으로 낮은 만족도를 보였다.



〈그림 Ⅵ-9〉 유연근무제도에 대한 전반적인 만족도

52) 제도의 전반적인 평가는 제도를 실시하고 있는 기업의 입장에서 평가한 절대평가의 값이며, 이 평가는 제도별 상대평가의 의미로 사용할 수는 없다.

VII

요약 및 정책제언

- | | |
|-------------------|-----|
| 1. 유연근무제 현황과 정책과제 | 279 |
| 2. 유연근무제 조사와 정책과제 | 286 |

1. 유연근무제 현황과 정책과제

근로형태별 근무제도는 상당히 많은 개별 제도를 포괄하고 있는데, 본 연구에서는 표준적인 근무제도를 제외한 유연근무제도의 실태를 조사하였다. 일반적으로 유연근무제(flexible work arrangements)에 대한 정의는 다양하다. 이와 같은 정의 중에서 우리나라 행정부처는 유연근무제를 ‘생산성을 제고하려는 조직관리 전략의 일환으로 현대 지식정보사회의 흐름에 맞추어 직무수행에 따르는 시·공간적 제약의 최소화하기 위해서 정형화된 근무형태에서 탈피하여 다양한 출·퇴근 시간, 근무장소, 고용형태 등으로 근무하는 제도’라고 했다. 이러한 유연근무제는, 근로자와 사업주가 근무시간이나 장소를 선택적으로 조정하여, 근로를 유연하게 수행할 수 있게 함과 동시에 일·가정양립을 가능하게 하는 단시간 근로제도, 직무공유제, 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 재택 및 원격근무제, 교대제, 보상휴가제 등을 포괄한다.

국내외 유연근무제와 관련된 많은 조사와 연구는 대부분 근로자를 대상으로 한 조사 및 연구이다. 즉, 유연근무제와 관련된 노동공급 측 현황과 특징, 과제 등을 중심으로 분석되어 있다. 이에 따라 우리나라의 유연근무제와 관련된 노동 수요측면의 현황과 과제에 대한 분석이 제대로 이루어지지 않았다. 이에 따라 본 연구에서는 사업체를 대상으로, 통계의 대표성이 확보되는 표본사업체로 근무유형별 근로실태를 조사하였다. 조사내용은 크게 두 가지 즉, 유연근무제 도입 현황과 개별 유연근무제 운영과 관련된 조사로 이루어져 있다. 유연근무제 도입 현황과 관련해서는 단시간근로시간제, 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 재택 및 원격근무제, 재량근로시간제, 보상휴가제의 도입 및 활용 현황에 대해서 조사, 분석하였다. 그리고 개별 유연근무제 운영 및 효과에 대한 조사, 분석에서는 제도 도입 시기, 제도유형, 기업의 운영실태, 제도 실시효과 및 시행의 어려움 등을 분석하였다. 아래에서는 이와 같은 분석결과를 차례로 요약 정리하였다.

가. 유연근무제도 활용과 정책과제

1) 유연근무제 도입 현황

우리나라 10인 이상 사업체의 유연근무제 유형별 제도 도입율을 보면, 조사된

제도 중에서 단시간근로제도를 도입한 사업체 비율(13.7%)이 가장 높았다. 그 다음은 보상휴가제(11.6%), 탄력적 근로시간제(7.3%), 선택적 근로시간제(6.1%), 원격근무제(2.8%), 재량근무제(2.2%)고 재택근로시간제(1.6%) 순이었다. 유연근무제는 전반적으로 사업체 규모가 클수록 도입비율도 높았다. 제도 도입 사업체는 대부분이 제도를 실질적으로 활용하고 있었다.

또한 우리나라 기업들은 본 연구대상인 유연근무제 중에서 하나 이상의 제도를 도입한 사업체비율은 30.3%이었다. 그리고 제도를 도입한 사업체의 상당수는 두 가지 이상의 유연근무제를 도입하고 있었다. 두 개 이상의 제도를 도입한 사업체의 제도 유형을 보면 ‘단시간과 보상휴가제’를 가지고 있는 경우가 가장 많았고, 그 다음은 ‘단시간과 선택적 근로시간제’, ‘단시간과 탄력적 근로제’ 순이었고, 제도별로 동일한 혹은 서로 다른 직종의 근로자집단을 대상으로 하고 있었다. 유연근무제를 도입하지 않은 사유를 보면, 제도 유형에 관계없이 ‘직무 및 업무 특성상 필요하지 않다’는 이유가 가장 높았고, 그 다음은 ‘근로시간 조정, 정산 등 노무관리가 어려움’이었다. 이 두 가지 사유 외에, 단시간근로제도와 탄력적 근로시간제는 각각 ‘희망 혹은 필요한 근로자가 없어서’, 선택적 근로시간제는 ‘거래기업 등 관련 기업관계 때문에’, 그리고 재택근무제, 원격근무제, 재량근무시간제는 ‘업무협의 등의 어려움’이었다.

이와 같이 우리나라의 유연근무제는 대기업을 중심으로 도입, 활용되고 있으며, 유연근무제를 활용하고 있는 사업체는 회사 구성원과 분위기, 최고경영자, 관리자의 인식이 긍정적이어서, 두 개 이상의 제도를 도입하고 있는 경우가 많았다. 이에 비해 유연근무제 미도입 사업체의 경우 직무 및 업무 특성 등에 기인한 경우가 많음으로, 직무 및 업무의 성격상 제도 도입이 효과적인 업종이나 사업체를 대상으로 유연근무제 확산 정책을 추진하는 것이 필요하다. 또한 이와 같은 요인 이외에 개별 유연근무제도별로 맞춤형으로 기업이 제도를 도입하지 않는 사유를 개선하기 위한 정책지원을 해야 할 것이다.

2) 유연근무제 활용 근로자

조사대상 사업체에서 전체근로자 중에서 유연근무제 활용 근로자 비율을 보면, 보상휴가제가 36.2%로 가장 높았다. 그 다음 원격근무제(28.8%), 선택적 근로시간제(27.2%), 단시간근로제(13.9%), 재택근무제(13.3%), 재량근로시간제

(9.3%) 순이었다. 여성근로자 중에서 유연근무제를 활용하고 있는 근로자비율을 보면, 보상휴가제가 가장 높아서 35.4%이고 선택적 근로시간제는 30.9%이었다. 그리고 재량근로시간제(20.8%), 단시간근로제(14.5%)이었다.

개별 제도별로 근로자 중에서 유연근무를 하는 근로자비율을 성별로 보면, 단시간 근로, 선택적 근로시간, 재량근로의 경우 여성이 남성보다 더 높았다. 이에 비해 탄력적 근로시간제, 재택근무제, 원격근무제, 보상휴가제는 남성이 더 높았다. 유연근무자의 여성비율을 보면 단시간근로제도가 52.0%로, 전체 시간제 중에서 여성이 남성보다 더 많았다. 그러나 선택적 근로시간제(38.1%), 탄력적 근로시간제(45.7%), 보상휴가제(40.5%), 재택근무제(28.8%), 원격근무제(16.2%), 재량근로시간제(25.7%)를 활용하는 근로자의 경우, 남성구성비가 여성보다 더 높았다.

분석결과에 의하면, 유연근무제 중에서 통계청에서 가구단위로 조사하는 전체 여성근로자 중에서 단시간근로자 비율은 14.2%(2009년), 단시간근로자 중에서 여성비율은 59.3%(2009년)와 사업체조사인 본 조사결과 각각 14.5%, 52.0%를 비교하면, 상당히 유사한 수준이었다. 그리고 개별 유연근무제는 제도 내용과 운영목적이 다름에 따라, 우리나라 사업체의 도입·활용 정도와 활용 근로자의 성별 특성에 상당한 차이를 보였다.

3) 유연근무제 활용이유

사업체들이 유연근무제도를 도입한 사유를 보면, 단시간근로제의 활용이유는 '1일 또는 계절적 업무량 변동에 대응하기 위해'(57.6%)가 가장 많았고, 그 다음은 '해당 업무가 단순 업무이기 때문에'(39.9%), '인건비 절감을 위해서'(23.2%), '경기변동에 따른 고용조정이 용이하기 때문'(20.7%) 등으로 주로 경영상의 이유로 활용하고 있었다.

선택적 근로시간제는 '업무나 직무의 특성 때문에'(62.0%)와 '근로자의 생산성 제고를 위해'(35.1%)와 같은 기업경영측면 사유뿐만 아니라, '근로자의 일·가정 양립을 위해서'(22.6%), '통근문제가 있는 근로자를 위해서'(12.0%)와 같이 근로자의 사정을 위해서 제도를 활용하고 있는 사업체도 상당수 있었다. 탄력적 근로시간제의 경우 '업무량 변화에 따른 근무시간 조정을 위해'(73.1%), '근로자의 생산성 제고를 위해'(20.9%) 활용하고 있었다. 원격근무제도 '업무의 성격상 필요하기 때문에'(86.8%), '업무효율성 및 생산성 제고를 위해서'(41.3%) 활

용하고 있었고, ‘근로자의 일·가정양립을 지원하기 위해서’(2.4%) 원격근무를 활용하고 있는 사업체는 극히 적었다. 재택근무제의 활용 이유는 ‘업무의 성격상 필요하기 때문’(59.1%), ‘업무 효율성 및 생산성 제고를 위해서’(27.3%), ‘해당업무가 장소에 구애를 받지 않으므로’(20.5%) 등의 순으로 나타났다.

마지막으로 보상휴가제도의 경우 ‘임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 넓혀주기 위해서’(52.5%), ‘업무량 변화에 대응하여 근무시간을 조정하기 위해서’(48.3%), ‘근로자가 일과 가정(개인일)을 병행하기 위해서’(29.5%), ‘초과근로수당을 절감하기 위해서’(25.9%) 등의 순으로 나타났다. 이와 같이 조사결과에 의하면 우리나라 기업들은 대부분이 각 유연근무제도가 가지고 있는 장점을 활용하기 위해서 도입하고 있는 것으로 나타났다.

나. 개별 유연근무제도 운영 현황과 정책과제

1) 단시간근로제도 운영 현황

우리나라 사업체가 도입, 활용하고 있는 단시간제도 유형을 보면, 92.1%가 계약직 단시간근로제, 11.8%가 정규직 단시간제 그리고 2.5%는 육아 등으로 인한 정규직 근로시간단축제를 도입하고 있었다. 산업별로 보면 업종에 관계없이 계약직 시간제 도입 비율이 대부분이었지만, 운수업, 광공업, 전문·과학 및 기술서비스업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 도매 및 소매업 등에 속하는 사업체의 약 15% 내외는 정규직으로 단시간근로자를 활용하고 있었다.

직무와 관련해서 보면 통상근로자와 유사한 직무를 수행하는 단시간근로자가 전혀 없는 사업체가 40.9%이었다. 또한 통상근로자와 유사한 직무를 수행하는 단시간근로자 비율이 10% 미만인 사업체가 21.9%이었다. 즉, 대부분의 사업체에서 단시간근로자는 정규풀타임과 서로 다른 직무를 수행하고 있었다. 사업체 67.0%에서 정규직과 유사한 직무를 수행하는 단시간근로자의 시간당 임금은 정규직풀타임보다 낮았다. 그리고 단시간근로자를 활용하는 사업체의 46.3%에서 단시간근로자는 실질적으로 정규직 풀타임근로자로의 전환이 불가능하였고, 40.1% 사업체에서는 단시간근로자가 일정한 조건을 충족하면 가능하였다. 단시간근로제과 정규직의 생산성을 비교하면, 대부분의 사업체는 정규직과 비슷하거나 낮다고 했고, 단시간근로자의 충성도도 비슷하거나 낮다고 했다.

이와 같이 분석결과에 의하면 우리나라는 주요 선진국에 비해서 고용이 불안정한 단시간근로자가 상대적으로 높은 것으로 나타났고, 또한 단시간근로자에서 통상근로자의 전환이 상당히 힘든 것으로 나타났다. 유럽연합 회원국에 경우 평균 사업체의 약 50%에서 단시간근로자의 통상근로자로의 전환이 신속하게 이루어지거나 혹은 일정 대기기간 이후에 전환되는 것으로 나타났다. 이외에 사업장 내에 유사한 직무를 수행하는 통상근로자가 없는 사업체가 많아서, 단시간근로자의 차별문제를 개선하는데 한계가 있다. 이와 같은 우리나라 기업의 단시간근로자 활용 구조는 직·간접적으로 단시간근로자의 생산성, 충성심에도 상호 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 향후 단시간근로제도가 가진 장점을 사업체가 활용할 수 있도록, 단시간근로자와 통상근로자의 전환, 정규직 단시간근로제도 등의 확산, 단시간근로자에 대한 정부의 훈련강화를 통한 생산성 제도 등의 정책이 필요하다.

2) 선택적 근로시간제 활용 현황

선택적 근로시간제를 활용하는 이유는 ‘업무나 직무의 특성 때문에’(62.0%)와 ‘근로자의 생산성 제고를 위해’(35.1%)와 같이 일반적으로 경영상의 이유가 많다. 그러나 일부 사업체는 ‘근로자의 일·가정 양립을 위해서’(22.6%), ‘통근문제가 있는 근로자를 위해서’(12.0%) 등과 같이 근로자 측 사유로 인해서 제도를 도입하고 있었다. 그러나 ‘시간외 초과 근로시간을 줄이기 위해’와 ‘회사가 주거단지외 멀리 떨어져 있어’ 선택적 근로시간제를 활용하는 사업체는 각각 6.3%와 3.7%로 상당히 낮았다.

선택적 근로시간제를 시행하고 있는 사업체는, ‘의사소통 및 관리감독의 어려움’(44.0%)을 제도 시행의 가장 큰 어려움으로 응답하였다. 그리고 ‘업무연속성 및 업무효율성 저하’(30.0%), ‘근로자간 화합 및 융화의 어려움’(23.7%), ‘협력을 통한 시너지 효과 약화’(20.6%) 순으로 어려움이 있다고 응답하였다. 반면, ‘신입사원 경우 조직적응의 지연’과 ‘제도 활용 근로자의 근무평정 어려움’ 등에서 어려움이 있다고 응답한 사업체는 각각 5.4%와 4.3%로 그렇게 높지는 않았다.

선택적 근로시간제는 경영상 이유 혹은 근로자의 일·가정양립 및 통근문제 등과 같이 다양한 사유로 제도를 도입하고 있으면, 전반적인 제도 시행에 대한 사업체의 만족도가 높은 제도이다. 이에 따라 유럽연합 회원국 사업체의 평균도

입율은 48.0%로 우리나라보다 훨씬 높다.⁵³⁾ 향후 제도 확산을 위해 제도 시행에 따른 어려움, 특히 제도 활용 근로자를 중심으로 수평적, 수직적 의사소통 및 관리감독, 근로자간 화합 및 융화와 관련된 문제점을 개선할 수 있는 제도보완을 지원하는 정책이 필요하다.

3) 탄력적 근로시간제 활용 현황

우리나라 기업들이 실시하고 있는 탄력적 근로시간제의 유형은 '2주 단위'와 '2주~1개월 미만'의 유형이 각각 43.1%와 36.9%로 주로 사용되는 유형으로 나타났다. '2주~1개월 미만'의 유형이 주를 이루고 있는 것은 기업의 탄력적 근로시간제 도입의 주요사유가 업무량 변동에 대응하기 위한 근로시간 조정이라는 목적과 긴밀히 연계되어 있음을 알 수 있다.

사업체들은 탄력적 근로시간제를 실시한 결과 및 효과에 대해 다양한 의견을 보였다. 제도 실시로 인한 가장 큰 효과는, '근로자 만족도 및 사기제고'(49.1%)가 가장 높은 효과로 지적되었고, 다음으로 '생산성 제고'(34.0%), '초과근무수당 등 인건비 절감'(26.6%), '고객에 대한 서비스 품질 제고'(25.1%) 등의 순으로 나타났다. 이에 비해 근로자의 결근, 조퇴 및 근태율에 대한 효과에 대해서는 9.1%로 매우 낮게 나타났다.

탄력적 근로시간제는 유연한 근로시간 운용을 위해서 거의 모든 나라가 채택하고 있는 제도이다. 우리나라의 탄력적 제도 운영에 의하면 조직 내 의사소통의 문제, 업무연속성 및 효율화, 근무평정 등에 어려움이 있는 것으로 나타났을 뿐만 아니라 일부 사업체에서는 근로자의 건강과 관련된 문제가 노정되는 것으로 나타났다. 향후 탄력적 근로시간제의 확산과정에서 이와 같은 문제를 보완할 수 있는 정부지원이 필요하다.

그리고 주요 선진국은 탄력적 근로시간제를 1년 단위 기간으로 설정하고 있는데 비해서, 우리나라는 3개월 미만으로 설정되어 있다. 또한 단위기간이 2주 이상의 탄력적 근로시간제도를 도입하기 위해서는 노사 서면합의를 해야 한다. 향후 탄력적 근로시간제의 활성화를 위해서는 주요 선진국과 같이 현행 3개월 미만으로 되어 있는 단위기간을 1년으로 확대하는 것이 필요하다. 뿐만 아니라 노

53) 본 보고서의 부록 4. 유럽연합 회원국의 유연근무 사업체 현황 조사결과 참조.

사 서면합의가 필요한 단위기간도 2주에서 1개월로 확대하는 것이 필요하다.

4) 원격근무제 활용 현황

우리나라 원격근무제 활용 기업 대부분은 ‘업무의 성격상 필요하기 때문에’ 제도를 활용하고 있었다. 그 외 ‘업무효율성 및 생산성 제고를 위해서’ 41.3%, ‘해당 업무가 장소에 구애를 받지 않으므로’ 27.5%로 활용하고 있었다. 원격근무제를 실시한 결과에 대해서는 생산성 제고가 43.1%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 업무량 변동에 따른 근로시간 조정(29.3%), 고객에 대한 서비스 품질 제고(34.7%), 근로자 만족도 및 사기제고(24%), 시간외 근무시간 감소(17.4%) 등으로 나타났다. 즉 현재까지 실시되고 있는 원격근무제도는 기업의 업무량 및 근로시간 조정 기능에 중요한 역할을 하고 있는 것으로 분석된다.

분석결과에 의하면 원격근무제를 활용하고 있는 기업은 다른 유연근무제에 비해서 상당히 적고, 통상적인 원격근무제인 원격사무실에서 근무하는 제도를 도입한 사업체 비율은 13.7%에 불과하였다. 통계청에 의하면 원격사무실인 스마트 워크센터에서 근무하는 제도를 도입한 사업체는 회사법인의 경우 3.6%(9,078개), 회사의 법인 1.5%(903개), 개인사업체 0.5%(13,408개)인 것으로 나타나서, 제도 도입의 초기단계인 것으로 나타났다. 향후 원격근무제 확산을 위해서 업무보완, 근로시간 특례, 도입 기업에 대한 금융지원 등과 같은 정부지원책 등을 마련하는 것이 필요하다.

5) 재택근무제 활용 현황

우리나라 기업이 재택근무제의 활용이유는 ‘업무의 성격상 필요’(%), ‘업무 효율성 및 생산성 제고’(%), ‘해당업무가 장소에 구애를 받지 업무’(20.5%) 등이었다. 또한 우리나라는 재택근무제를 기술직 및 준전문직을 중심으로 가장 많이 활용하고 있고, 그 다음은 전문직, 사무직 순이었다. 특히 출판, 방송통신 및 정보서비스/금융업의 경우 사업체의 45.5%, 전문, 과학 및 기술서비스업의 경우 48.6% 사업체들이 기술직 및 준전문직을 대상으로 재택근무제를 운영하고 있었다. 재택근무제를 실시한 사업체의 효과는, 근로자 만족도 및 사기제고, 업무량 변동에 따른 근로시간 조정, 생산성 제고, 사무실 운영비 등 각종 비용절감 등이었다.

이에 비해 재택근무제 도입 사업체의 제도 운영의 어려움은 다양하여, 협력이 필요한 업무수행, 상하 간 의사소통, 동료 간 의사소통, 관리감독 및 근무평정 등에서 상당한 어려움이 있는 것으로 나타났다. 이에 따라 재택근무제도를 도입한 사업을 대상으로 한 제도 시행의 어려움에 대한 실태조사와 함께 관련 제도에 컨설팅을 지원하는 것이 필요하다. 이 외에도 기술직 및 준전문직, 전문직, 사무직 등을 대상으로 한 재택근무 적합 직무개발, 보급을 통해서 사업체에 제도를 확산하는 것이 필요하다.

6) 보상휴가제 활용 현황

우리나라 기업에서 실시하고 있는 보상휴가제의 유형은 ‘일 단위로 휴가를 부여 한다’는 비율이 가장 높았고(73%), 다음으로 ‘시간 단위 또는 일 단위 모두가 가능하다’가 높게 나타났다. 기업들은 보상휴가제의 시행으로 근로자 만족도 및 사기제고를 가장 큰 효과로 꼽았고(77.3%), 다음으로 근로자의 생산성 제고, 초과근무 수당감소, 실근로시간 단축 등의 효과를 거둔 것으로 나타났다.

현행 보상휴가제는 노사 서면합의로 연장·야간·휴일근로에 대해 임금 대신 유급휴가를 부여할 수 있도록 하는 보상휴가제 규정이 있으나, 도입근거만 규정했을 뿐 도입절차 등은 미비한 실정이다. 이에 따라 근로자의 근로시간 선택권을 보다 강화하기 위해서 보상휴가제 관련 규정을 마련하기 보다는, 근로시간저축 휴가제로 확대 개편하는 방향으로 법제를 개편하는 것이 필요하다.

2. 유연근무제 조사와 정책과제

본 연구의 목적은, 국내 기업 중에서 유연근무제를 도입하고 있는 기업비율과 특징, 도입 목적, 그리고 유연근무제 활용 근로자 현황과 특징, 이용 사유 등에 대한 실태조사를 통해서 분석을 하는 것과 함께, 우리나라 환경에 맞는 유연근무제도 도입 방안 마련을 위한 기초자료 생산을 위해 주요 선진국의 사업체 유연근로실태조사를 비교분석하고 향후 정책 제언을 하는데 있다. 이에 따라 아래에서는 해외 사업체 유연근무제 조사 현황에 대한 분석을 요약하고, 이를 기초로 정책과제를 제안하였다.

가. 외국의 사업체 유연근무조사 분석⁵⁴⁾

대부분의 외국 근로형태별/근로실태조사는 가구 혹은 사업체와 근로자들을 조사대상으로 이루어지고 있다. 이 때 가구조사의 대부분은 노동력에 대한 기초자료 혹은 실업률과 같은 취업/고용상태 등을 조사목적으로 하고 있다. 시간제근로제도, 탄력적 근로시간제도, 선택적 근로시간제도 등과 같은 유연근무의 근로형태 및 실태를 파악하기 위해서 실시되는 조사는 대부분 사업체(establishments)와 근로자(employees)를 조사대상으로 하고 있다. 이러한 유연근무제도에 대한 실태조사는, 사업주와 근로자의 유연근무제도에 대한 인식과 관점의 차이를 비교하고, 실제 사업주의 도입목적과 근로자의 활용 목적, 제도 운영현황 등을 파악함으로써, 유연근무제의 정책 수립 및 모니터링에 도움을 주기 위해서 실시되고 있다.

사업체 유연근무에 대한 대표적인 외국의 조사인 EU의 ESWT(Establishment Survey on Working-Time and Work-Life Balance), 영국의 WLS(Work-Life Balance Employer Survey), 일본의 「취업형태 다양화에 따른 종합 실태조사」 등과 같은 조사의 경우, 근무형태 및 방식의 다양성 및 개별 근로시간제도의 현황을 파악하기 위해서 종업원 수 5인 혹은 10인 이상의 사업체를 대상으로 조사를 실시한다. 이에 비해 미국의 NSE(National Study on Employers)와 같이 유연근무를 하는 노동력의 변화, 고용특성의 추세 등을 파악하기 위해서 조사하는 경우에는, 좀 더 규모가 큰 종업원 수 50인 이상의 사업체를 조사대상으로 하고 있다. 외국 유연근무제 실태조사의 조사주기를 보면 영국과 미국의 경우의 WERS(Workplace Employment Relations Survey), NSE는 부정기적으로 조사가 이루어지고 있으며, 일본과 캐나다의 경우는 대부분이 매년 이루어지고 있다.

또한 조사방법을 보면 대부분의 나라가 CATI(Computer Assisted Telephone Interviewing)를 이용하고 있다. 그리고 조사대상자 사업체 및 근로자 수를 보면, EU의 ESWT의 경우 유럽연합 회원국 15개국을 대상으로 16,551개 사업체, 해당 사업체에 종사하는 4,263명의 근로자를 대상으로 조사를 실시하여, 응답을 받았다. 근로자의 경우 각 사업체에서 선택해준 조사대상자를 대상으로 조사를 실시하였는데, 설문 응답률은 약 26%였다. 영국의 WERS는 3,587개의 사업체와 근로자 대표 1,203명, 근로자 37,000명을 대상으로 설문이 이루어졌으며, 60%정도

54) '외국의 사업체 유연근무조사 분석'은, 본 보고서 <부록 1> '외국의 유연근무조사 현황'을 기초로 국내외 유연근무제도 조사를 비교분석한 결과를 요약한 것임.

의 응답으로 약 2,300개의 사업체와 근로자 대표 984명, 근로자 22,451명에 대한 조사가 이루어졌다. 이때 984명 중 785업체는 노동조합의 대표이었으며 249업체는 비노동조합 대표이었다. WLS의 경우에는 3,740의 조사대상 사업체에서에서 39%응답으로 1,415업체에 불과하다.

미국의 NSE의 경우에는 1,100사업체를 대상으로 이루어지고 있고 이 중 77%는 비영리, 23%는 영리 단체이다. 이조사의 응답률은 23%이다. 호주의 EOWA (Equal Opportunity for Women in the Workplace Act)의 경우에는 조사대상사업체는 2,478사업체이며 응답률은 89%이다. 캐나다의 경우는 매해 약 6,300~6,500사업체에서 약 20,000에서 24,000명의 근로자를 조사하였으며 응답률은 약 74%가 된다.

조사대상자의 결정은 조사 목적에 따라 좌우된다.

〈표 VII-1〉 외국의 유연근무제도 조사 현황

국가	조사명	조사대상	표본설계	조사목적
EU	ESWT	10인 이상 사업체와 근로자	층화계통추출	각국의 근로실태를 통한 기본정책과 업무의 기존 정책 제공
	EWCS	15세 이상 활동 인구	다단계층화추출	노동조건의 동향파악
	LFS	가구/개인	2단계층화추출	노동력에 대한 기본자료
영국	WERS	5인 이상 사업체	층화계통추출	급변하는 노동환경에 대응하고자 사업체 고용관계 조사
	WLS	5인 이상 사업체	층화계통추출	일과 생활의 균형을 위한 제도적 측면 요구, 고용주의 인식을 조사, 과거자료를 통한 변화 패턴 분석
미국	CPS	가구/개인	다단계층화계통추출	실업자와 실업률 조사
	NSE	50인 이상 사업체	층화임의추출	최근의 노동력과 사업체의 변화 파악
일본	취업형태 다양화에 대한 종합실태조사	5인 이상 사업체, 조사 대상업체의 근로자	- 산업별 규모별 층화추출 - 표본 사업체에 고용된 파트타임 근로자	- 근무형태의 다양성 파악 - 구조변화에 따른 정책 결정의 기초자료
	취업조건 종합조사	30인 이상 민간 기업		민간기업의 근무조건 현황조사

국가	조사명	조사대상	표본설계	조사목적
	파트타임 임금근로자중 합실태 조사	5인 이상 사업체, 조사 대상업체의 근로자	- 산업별 규모별 층 화추출 - 표본사업체에 고용 된 파트타임 근로자	파트타임근로자의 현황 파악 및 행정정책의 기초자료
	노동력조사	가구/개인(15세 이상)		취업/실업 실태 파악
호주	SWF	100인 이상 사업체	층화계통추출	EOWA의 역할의 변화를 도모
캐나다	LFS	가구/개인(15세 이상)	다단계층화추출	시의성 있는 고용상태와 실업상태파악
	WES	1인 이상 사업체, 조사대상에서의 근로자	다단계층화추출	기업과 정책 결정자의 환경변화에 따른 정 책수립의 기초자료

외국의 유연근무제에 대한 사업체 조사내용을 보면, EU에서는 EU국가들 간의 근로실태의 비교를 주로 하는 ESWT, EU국가들의 근로조건의 현황을 파악하는 EWCS((European Working Conditions Survey), EU국가들의 노동력의 기본 자료를 위해 가구/개인을 대상으로 조사하는 EU LFS(Labour Force Survey)가 있다. 영국의 경우에는 사업체의 고용관계를 조사하는 WERS, 일·생활 양립의 연구를 위해 조사되어지는 WLB(Work-Life Balance Employer Survey)가 있다. 이들 조사는 시간제, 유연근무제 여부 등을 조사한다. 미국에서는 가구 및 개인을 대상으로 고용상태 조사를 목적으로 하는 CPS(Current Population Survey)와 노동력과 사업체의 변화를 파악하기 위한 NSE가 있는데, 이들 조사는 50인 이상 사업체를 대상으로 이루어진다. 그 외에 고용/근로실태를 위한 조사로는 CES (Current Employment Statistics program), UI(Unemployment Insurance) CS(Claims Statistics), NLS(National Longitudinal Survey), SIPP(Survey of Income and Program Participation), PSID(Panel Survey of Income Dynamics), OES (Occupational Employment Statistics Survey), ES-202(Covered Employment and Wages)등이 있다.

우리나라의 가장 비슷한 환경을 가진 일본의 경우에는 사업체의 근로자를 대상으로 취업형태 및 근무형태의 전반을 조사하는 「취업형태 다양화에 대한 종합 실태조사」, 종업원 수 30인 이상의 기업을 대상으로 기업의 근로 및 근무조건을

조사하는 「취업조건종합조사」, 종업원 수 5인 이상 사업체를 대상으로 단시간 근로자 등 근로자의 고용관리 실태를 조사하는 「파트타임근로자종합실태조사」, 가구/개인을 대상으로 취업/실업 등 취업상태에 대해서 실태를 조사하는 「노동력조사」가 있다.

호주에는 유연근무 관련조사로는 EOWA의 SWF(Survey on Workplace Flexibility)가 있으며 100인 이상을 고용하고 있는 기업을 대상으로 유연근무, 시간제 근무의 상황을 조사한다. 캐나다의 경우는 가구/개인을 대상으로 취업상태를 주로 조사하는 Survey of Work Arrangements(Labor Force Survey)와 종업원 수 1인 이상인 사업체를 대상으로 근로환경을 조사하는 WES(The Workplace and Employee Survey)가 있다.

외국 조사에서 근무실태관련조사에서 근로형태 특히 시간제, 선택적 근로시간제 등 유연근무제를 조사하는 실태조사로는, EU에서의 'ESWT', 'LFS'와 영국의 'WLS', 미국의 'NSE', 일본의 '취업다양화에 대한 조사', 호주의 경우 특별히 여성근로자만을 조사대상으로 하는 'SWF'가 있다. 대부분의 경우 조사대상 사업체는 종업원 수 일정규모 이상의 사업체이며, 조사대상 사업체는 산업별, 종사자 규모별로 모집단에서 층화 추출한다. 그리고 조사주기는 다양하다.

나. 사업체 유연근무조사를 위한 정책제언

최근 우리나라는 유연근무제도를 확산하기 위한 다양한 정책을 추진하고 있다. 그러나 유연근무제와 관련된 실태조사를 보면 이러한 제도에 대한 전국단위의 가구조사는 있으나, 사업체를 대상으로 한 조사는 대부분 소규모 표본조사이다. 우리나라는 유연근무제 도입율이 상당히 낮기 때문에 이러한 소규모 사업체 표본조사 결과로 사업체 유연근무제에 대한 정확한 실태와 문제점, 그리고 관련 정책의 효과를 파악하는데 한계가 있다. 이에 따라 현행 기업의 유연근무제 도입 및 운영현황과 함께 제도 확산을 위한 정책 수립 및 모니터링을 위해서, 정기적으로 전국단위의 유연근무제에 대한 사업체 조사를 실시하는 것이 필요하다.

향후 전국단위의 사업체조사는, 본 연구에서와 같이 우리나라의 근로형태별 근무제도에 대한 사업체 조사의 모집단 자료는 「전국사업체조사」(통계청) 혹은 「사업체 노동실태현황」(고용노동부)의 10인 이상 사업체를 사용하고, 표본추출 방법에서 결과공표단위에 따라 층화의 기준이 고려되어지는 것이 바람직한 것으

로 보인다. 또한 조사의 추출단위는 전국단위의 산업대분류, 종사자 규모별로 층화하여 네이만(Neyman allocation) 혹은 절사법(cutoff method)을 이용하는 것이 바람직할 것이다. 단, 네이만 혹은 절사법을 활용할 수 있는 변수가 제공되지 않을 경우 대기업(300인 이상)은 전수조사, 300인 이하의 사업체는 층별로 비례배분 혹은 제곱근 비례배분 방법을 활용하는 것이 바람직하다.

또한 조사를 통해서 얻고자 하는 정보가 사업체 중심의 결과물인지 아니면 근로자 중심의 결과물인지에 따라 적절한 표본추출의 기준과 추정 식을 고려하여야 한다. 따라서 대기업(300인 이상)의 경우에도 조사 근로자의 비율은 중소기업보다 매우 낮게 된다. 근로자의 추정에서 대기업의 가중치는 매우 크게 되는 것이 일반적이고, 그와 반대로 사업체의 가중치는 중소기업이 대기업의 가중치보다 크게 된다. 따라서 두 요인(사업체와 근로자)에 따른 가중치에서 오는 분산을 최소화 하는 방안을 고려하는 것이 바람직하다.

본 조사는 일반적으로 사업체와 근로자가 한 사업체에서 이루어지는 점을 감안하면, 각 사업체에서의 조사 근로자 수를 결정하고 그에 따른 추정식이 고려되어야 한다. 예를 들면 사업체 기준으로 보면 100개 중 60업체가 A의 근무형태를 하고 있다고 응답한 경우, 사업체 기준으로 60%가 A의 근무형태를 하고 있으나 근로자 기준으로 보면 60%가 A의 근무형태를 하고 있다고 볼 수는 없다. 따라서 추후 추정 식에서 고려되어야 한다. 앞에서 살펴보았듯이 ESWT의 경우에는 사업체단위로 표본을 추출하고, 각 사업체의 근로자수는 임의로 응답 가능한 자로 하였다. 그리고 WERS의 경우 사업체단위로 표본을 추출하고 각사업체의 근로자수 최소 4명에서 최대 25명까지 임의 추출하였다. WES 역시 각 사업체에서 최대 25명의 근로자를 조사하였다. 각 사업장에서 근로자의 표본추출은 성별 및 근무형태가 고려되는 것이 바람직하다.

사업체 조사의 표본 규모설정과 관련해서는 가능한 인력과 예산을 고려하여, 신뢰도 95%, 전국단위 기준 허용오차 5%를 기준으로 적용하여 표본규모를 산정하는 것이 바람직하다. 현재 노동부의 사업근로자 실태조사를 기준으로 보면 7,000에서 10,000개의 표본 사업체로 조사가 이루어진다. 따라서 약 10,000개의 표본으로 전국기준으로 산업 대분류별*종사자 규모별 통계 생산이 가능할 수도 있다. 또한 본 (예비)조사에서 얻은 결과의 표본오차를 기준으로 표본규모를 산정하는 것도 바람직할 것이다.

참고문헌

- 강석훈(2001), “상시인구조사(CPS)의 이해”, 한국노동연구원, 노동정책연구, 가을호.
- 강혜련 외(2006), 『가족친화 기업모델 및 사례연구』.
- 김태홍 외(2009), 퍼플잡 창출·확산 기본계획 수립 및 추진방향 연구, 한국여성정책연구원.
- 김혜원 외(2007), 『가족친화적 고용정책의 기업수용성 연구』, 한국노동연구원
- 유계숙(2009), 『가정과 조화되는 근로시간제도 정착방안 연구』, 경희대학교
- 이철수·이승욱(2007), “우리나라와 EU의 노동법제 비교연구”, 노동부 연구용역 보고서, 국제노동연구원 2007.
- 정이환·김유선·박영삼·김노원(2003), 유럽연합(EU)의 「비정규고용 지침과 주요 국가들의 노동입법 동향」
- 정지은(2009), 『경영노트: 창조경영과 유연근무제』, 삼성경제연구소.
- _____, 『경영노트: 창조경영과 유연근무제』에서 발췌하여 재구성.
- 황수경 외(2008), 『파트타임 등 일, 가정 양립형 일자리 확대를 위한 정책대안 연구』, 한국노동연구원
- Australia Government Office for Women(2007), Better Conditions, Better Business, 2007.
- BERR(2007), The Third Work-Life Employer Survey.
- B. Kersley, C. Alpin, J. Forth, A. Bryson, H. Bewley, G. Dix, S. Oxenbridge(2004), “Inside the Workplace : First Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey”.
- BMRB(2007), “The Third Work-Life Balance Employer Survey Technical Report”.
- CIPD(2005), The Flexible Working: Impact and implementation FLEXIBLE WORKING: IMPACT AND IMPLEMENTATION -Ab Employers Survey.
- Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP, and the ETUC.
- Department of Trade and Industry(2004), Flexible Working in the IT Industry: Long-hours cultures and work life balance at the margins?
- EFILWC(2006), Annual Review of Working Conditions in the EU: 2005-2006.
- EFILWC(2006a), Working Time and Work-Life Balance in European Companies.

- _____(2006c), Annual Review of Working Conditions in the EU: 2005-2006.
- _____(2007), Fourth European Working Conditions Survey.
- _____(2007a), Fourth European Working Conditions Survey .
- _____(2007b), Part-time work in European companies.
- _____(2007c) Working time flexibility in European companies.
- EOWA(2008), “EOWA Survey on Workplace Flexibility”.
- EOWA, Survey on Flexibility, 2003-2008
- ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP(2006), Implementation of THE European Framework Agreement on Telework - Report by THE European Social Partners Adopted by The Social Dialogue Committee on 28 June 2006.
- European Foundation for the improvement Living and Working Conditions(2007), Extended and unusual working hours in European companies, 2007.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004-2005), Working time and work-life balance in European companies.
- EUROSTAT(1998), “The European Union Labour Force Survey, Methods and Definitions”.
- EUROSTAT(2008), “Labour Force Survey in the EU, Candidate and EFTA Countries, Main Characteristics of the 2006 National Survey”.
- Families and Work Institute(2008), “2008 National Study of Employers”.
- Georgetown University Law Center(2006), 「Workplace Flexibility 2010」.
- Gido ten Dolle(2007), Part-Time Work in the Netherlands: Success or Failure?, CICERO Foundation, Dutch Ministry of Social Affairs and Employment, Paris 12 October 2007.
- ILO(2005), Hours of Work : From fixed to flexible? Report III (Part 1B), General survey of the Reports concerning the Hours of Work(Industry) Convention, 1919(No. 1), and the Hours of Work (Commerce and Officers) Convention, 1930(No. 30), ILO.
- _____(2007), Decent Working Time: Balancing Worker’s Needs with Business Requirements, ILO.
- Messenger, J.C. ed.(2004), Working Time and Workers’ Preferences in Industrialized Countries: Finding the balance, Routledge.
- Monmouth Junction, N.J.(1993): Gil Gordon Associates, Telecommuting Review: The Gordon Report, June and July, 1993. p.11.

- NIERS(2004), “The 2004 Workplace Employment Relations Survey: An Introduction”.
- P. Boisard(2004), Working Time Policy in France, N° 34, ACI Travail.
- Paul Davies and Mark, Freedland, ed.,(2004), Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European, Union: A Comparative Analysis, Cambridge University Press.
- Rachel Silvera(2009), Flexible Working Time Arrangement in France.
- Statistics Canada(1995), “Survey of Work Arrangements User’s Guide”.
- _____ (2008), “Methodology of the Canadian Labour Force Survey”.
- T. Bredgaard, F. Larsen, Per Kongshøj Madsen, S. Rasmussen(2009), Flexicurity and atypical employment in Denmark, CARMA Research Paper 2009:01, Centre for Labour Market Reseeaech (CARMA), Aalborg University.
- The Third Work-Life Balance Employer Survey (WLB3), 2007.
- TNO Work Situation Survey(2002, 2004)
- TNS Infratest(2005), “Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance(ESWT) in 21 EU Member States Sampling Report”
- Tom Palmer(2004), Results of the first flexible working employee survey, Results of the first flexible working employee survey, Department of Trade and Industry.
- U.S. Department Labor, Bureau of Labor Statistics(2002), “Design and Methodology, Current Population Survey, Technical Paper”.
- _____ (2006), “Design and Methodology, Current Population Survey, Technical Paper”.
- U.S. Department of Labor, Women’s Bureau(2009), Flex-Options Guide, Creating 21st century Workplace flexibility.
- 21世紀職業財団(2009), 両立支援のための柔軟な働き方研究会報告書, 平成21年3月.
- 国土交通省(2002-2008), Teleworker人口推計.
- 総務省(2000-2009), 「通信利用動向調査」.
- 厚生労働省(1997-1999), 「賃金・労働時間制度等総合調査」.
- _____ (2002), 「賃金・労働時間制度等総合調査」.
- _____ (2001-2010), 「就労条件総合調査」.
- _____ (2007), 「パートタイム労働者総合実態調査」.



부 록

<부록 1> 외국의 유연근무조사 현황	297
<부록 2> 국내 유연근무 활용 사업체 현황	346
<부록 3> EU 회원국의 유연근무 사업체 현황	348
<부록 4> 근무유형별 근로실태조사 조사표	378

<부록 1> 외국의 유연근무조사 현황

1. EU의 유연근무 현황

1.1 Establishment Survey on Working-Time and Work-Life Balance(ESWT)

1) 조사기관

- EU, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions(EFILWC)

2) 조사목적

- 2004~2005년에 시작된 ESWT는 유럽연합의 사업장과 근로자가 인식하는 서로의 관점차이를 알아보고, 파트타임 근무, 연장근로시간, 육아휴직, 퇴직 및 조기퇴직과 같은 근로시간과 삶의 균형에 관한 정책과 업무에 대한 기본정보 제공 및 각국 비교를 목적으로 함

3) 조사범위 및 대상

- 조사대상국가 : EU15개국(벨기에, 오스트리아, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 아일랜드, 이탈리아, 룩셈부르크, 네덜란드, 포르투갈, 스페인, 스웨덴, 영국)과 2004년 새로 가입된 10개국 중 6개국(사이프러스, 체코, 헝가리, 라트비아, 폴란드, 슬로베니아) 등 총 21개 회원국을 대상으로 함
- EU21개국에 대해 크게 사업장과 근로자를 대상으로 조사를 실시함
- 모집단 : 근로자 10인 이상 사업장(농림어업, 가사 서비스업 제외)을 대상으로 하며, 사업장은 총 267.5만 사업체이며, 근로자는 해당 사업체의 1억 2,110천만 명이 모집단으로 포함됨(<부표 1-1> 참조)

4) 조사시기

- EU15개국 : 2004년 9월~11월 조사 수행
- EU6개국(신생) : 2005년 5월~6월 조사 수행(체코의 경우 8월까지)

〈부표 1-1〉 ESWT의 모집단 크기

국가	사업장수(개소)	근로자수(명)
벨기에	52,000	2,290,000
덴마크	53,000	2,030,000
독일	551,000	26,890,000
그리스	59,000	1,510,000
스페인	217,000	9,610,000
프랑스	348,000	16,190,000
아일랜드	22,000	970,000
이탈리아	302,000	11,300,000
룩셈부르크	4,000	220,000
네덜란드	97,000	5,800,000
오스트리아	57,000	2,420,000
포르투갈	87,000	2,600,000
핀란드	33,000	1,420,000
스웨덴	68,000	2,980,000
영국	370,000	19,040,000
EU15개국 합	2,320,000	105,900,000
체코	75,000	2,980,000
사이프러스	3,000	130,000
라트비아	13,000	570,000
헝가리	64,000	2,590,000
폴란드	190,000	8,490,000
슬로베니아	10,000	440,000
6개국 합	355,000	15,200,000
총 합	2,675,000	121,100,000

5) 조사내용

- 관리자 설문 : 사업장에서 직원과 관련하여 책임이 있는 관리자에 대해 설문 실시
 - 기본정보 : 관리자 여부, 근로자 수, 여성근로자 수, 고급인력 비율, 근무시간 관련 노사협력 여부, 회사 경제적 상황 등
 - 업무량 변동성 : 업무량 변동의 주요 원인, 주중과 주말의 업무량 변동 여부/예측 가능성, 연중 업무량 변동 예측 가능성, 업무량이 가장 많은 시기의 대처방안
 - 파트타임 근무 : 파트타임 근로자 비율, 파트타임 근로자 중 남성의 비율, 전일제 근무 또는 파트타임 근무 희망자 처우여부, 전일제 근무자와의 업무수행 능력 비교, 파트타임 근무자 교육여부
 - 연장근무, 특정시간 근무 : 희망근로시간여부, 야간·주말·휴일근무 시 근로자의 필요비율, 근로시간 변경 비율, 희망근로시간 변경가능 여부 등
 - 근무시간 계상, 유연근무시간 : 유연근무시간 희망 근로자 비율, 유연근무시간의 합리화방안, 유연근무시간 효과, 시간외수당 지급·보상 여부 등
 - 육아휴직, 장기휴직 : 지난 3년간 출산휴가 및 육아휴가 여부, 육아휴가 중 남성 비율, 휴직에 따른 문제 및 대책, 휴직 후 교육 프로그램 여부, 휴직기간 동안의 급여지급,
 - 퇴직, 조기퇴직 : 퇴직 전 근무시간감소 가능성 여부, 조기퇴직 가능성, 조기퇴직의 필요이유 등
 - 노동과 삶의 균형 : 노동과 삶의 균형을 향상시키기 위한 방안
- 근로자 설문 : 조사대상 사업장에서 근무하고 있는 근로자 중 대표 근로자 대표가 설문 실시
 - 기본정보 : 성별, 근로자 대표유무 등
 - 파트타임 근무 : 파트타임 근무 여부, 전일제 근무 또는 파트타임 근무 희망자 처우여부, 전일제 근무자와의 업무수행 능력 비교, 파트타임 근무자 교육여부
 - 연장근무, 특정시간 근무 : 희망근로시간여부, 희망근로시간 변경가능 여부 등
 - 근무시간 계상, 유연근무시간 : 유연근무시간의 합리화방안, 유연근무시

- 간 효과, 시간외수당 지급·보상 여부 등
- 퇴직, 조기퇴직 : 퇴직 전 근무시간감소 가능성 여부, 조기퇴직 가능성, 조기퇴직의 필요이유 등
- 노동과 삶의 균형 : 노동과 삶의 균형을 향상시키기 위한 방안 및 사업장의 태도

6) 조사방법

- EU15개국 및 새로 가입된 6개국 등 CATI(Computer Assisted Telephone Interviewing)방법을 통하여 조사가 이루어짐

7) 표본추출방법

- 층화계통추출방법을 통해 각 사업장을 추출하고 사업장에서 근로자 대표를 추출함

8) 조사대상수, 응답률

- <부표 1-1>의 모집단을 대상으로 층화추출을 통하여 최종 응답한 사업장 및 근로자는 <부표 1-2>와 같음

〈부표 1-2〉 ESWT의 표본수

국가	사업장 응답(개소)	근로자 응답(명)	사업장대비 근로자 응답비(%)
벨기에	1,007	214	21%
덴마크	1,024	502	49%
독일	1,500	526	35%
그리스	1,000	68	7%
스페인	1,500	373	25%
프랑스	1,510	393	26%
아일랜드	502	73	15%
이탈리아	1,500	225	15%
룩셈부르크	352	77	22%
네덜란드	1,008	355	35%
오스트리아	1,000	123	12%
포르투갈	1,119	97	9%
핀란드	1,006	674	67%
스웨덴	1,016	489	48%
영국	1,507	74	5%
EU15개국 합	16,551	4,263	26%
체코	950	165	17%
사이프러스	400	81	20%
라트비아	542	112	21%
헝가리	1,000	214	21%
폴란드	1,088	174	16%
슬로베니아	500	223	45%
6개국 합	4,480	969	22%
총 합	21,031	5,232	25%

1.2 European Working Conditions Survey(EWCS)

1) 조사기관

- EU, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions(EFILWC)

2) 조사목적

- 유럽 연합의 노동 조건의 현 상태에 대한 개요를 제공하고 사업장에 영향을 미칠 수 있는 주요한 문제와 변화유형을 파악하며, 근로상태와 고용의 품질을 향상시키기 위해 연속적인 조사를 통한 유럽의 노동 조건의 동향 파악을 목적으로 조사를 실시함

3) 조사범위 및 대상

- 조사대상국가 : (2005년 조사 시) EU25개국(오스트리아, 벨기에, 사이프러스, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 헝가리, 아일랜드, 이탈리아, 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 말타, 네덜란드, 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴, 영국)과 불가리아, 루마니아, 터키, 크로아티아, 스위스, 노르웨이 등 EU31개국을 대상으로 함
- 조사대상은 EU31개국의 15세 이상 활동인구를 대상으로 하며, 퇴직자, 실업자, 주부 및 학생은 조사대상에서 제외됨

4) 조사주기 및 시기

- 조사주기 : 1990/91, 1995/96, 2000/01, 2005년, 2010년으로 5년 주기
- 조사시기 : (2005년 조사 시) 2005년 9월 17일 ~ 11월 30일

5) 조사내용

- 노동시간 : 주당 평균 근무시간, 주중 5일 이상 근무비율, 1개 이상 직업 비율, 장시간 노동 등
- 물리적 위험 요인 : 진동, 소음, 고온·저온, 먼지 또는 연기 호흡, 화학물질

- 처리여부, 방사능, 담배연기, 유해물질, 중금속 노출 여부 등
- 직장에서의 폭력 및 차별 : 동료로부터의 폭력, 차별, 성희롱 등
- 노동 조직 : 텔레워크 여부, 신속한 일처리, 짧은 마감일자, 업무의 지시계통 변화, 업무속도 및 업무방법의 변화 등
- 건강 : 난청 문제, 두통, 위통, 근육통, 심장병, 스트레스, 피로 등
- 관리 및 의사소통 구조 : 건강과 안전에 대한 정보, 근무조건의 변화에 대한 상담 등
- 근무 및 근무 외 시간 생활 : 가족, 사회 공동체와 보내는 시간, 시간외 근무여부, 가사노동시간 등
- 노동조건 만족도 : 노동조건의 만족정도, (향후 6개월 내)이직여부, 급여에 대한 만족도, 경력에 대한 만족도 등

6) 조사방법

- 설문지를 통한 개별 면접조사

7) 표본추출방법

- 다단계 층화추출 : 1차적으로 지역과 도시화정도에 따라 PSU의 층화를 실시하며, 각 층에서의 인구비례에 따라 표본을 할당함

8) 조사대상수, 응답률

- 총 29,679명을 대상으로 조사하였으며, 평균응답률은 48%임

〈부표 1-3〉 EWCS(2005)의 표본수 및 응답률

(단위 : 명, %)

국가	표본수	협조율	접촉율	거부율	응답률	국가	표본수	협조율	접촉율	거부율	응답률
오스트리아	1,009	0.71	0.88	0.25	0.61	말타	600	0.60	0.86	0.31	0.47
벨기에	1,003	0.50	0.72	0.34	0.34	네덜란드	1,025	0.44	0.66	0.35	0.28
체코	1,027	0.84	0.85	0.13	0.69	폴란드	1,000	0.53	0.69	0.31	0.35
사이프러스	600	0.88	0.75	0.08	0.57	포르투갈	1,000	0.73	0.95	0.24	0.67
덴마크	1,006	0.66	0.70	0.21	0.42	슬로베니아	600	0.52	0.77	0.34	0.37
에스토니아	602	0.72	0.83	0.20	0.54	슬로바키아	1,024	0.81	0.79	0.14	0.58
핀란드	1,059	0.63	0.68	0.21	0.35	스페인	1,017	0.68	0.97	0.31	0.66
프랑스	1,083	0.74	0.81	0.20	0.58	스웨덴	1,059	0.63	0.80	0.28	0.47
독일	1,018	0.88	0.76	0.08	0.61	영국	1,058	0.48	0.77	0.36	0.34
그리스	1,001	0.63	0.83	0.29	0.49						
헝가리	1,001	0.61	0.91	0.33	0.51	불가리아	1,134	0.75	0.91	0.21	0.65
아일랜드	1,009	0.81	0.72	0.12	0.51	크로아티아	1,011	0.61	0.77	0.29	0.45
이탈리아	1,005	0.64	0.78	0.27	0.49	루마니아	1,053	0.85	0.85	0.11	0.67
라트비아	1,003	0.77	0.89	0.20	0.65	터키	1,015	0.88	0.78	0.09	0.64
리투아니아	1,017	0.83	0.84	0.13	0.64	노르웨이	1,000	0.74	0.81	0.20	0.57
룩셈부르크	600	0.41	0.88	0.46	0.32	스위스	1,040	0.59	0.59	0.22	0.32
						합계	29,679	0.66	0.78	0.25	0.48

1.3 EU Labour Force Survey(LFS)

1) 조사기관 : EUROSTAT

2) 조사목적

- 경제의 모든 영역에 대하여 노동시장 또는 관련이슈에 관한 정보 습득을 목적으로 가구 또는 개인을 조사함으로써 노동력에 대한 기본 자료를 제공함

3) 조사범위 및 대상

- 조사대상국가 : (2006년 조사 시) 벨기에, 불가리아, 체코, 덴마크, 독일, 에스토니아, 아일랜드, 그리스, 스페인, 프랑스, 이탈리아, 사이프러스, 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 헝가리, 말타, 네덜란드, 오스트리아, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 슬로베니아, 슬로바키아, 핀란드, 스웨덴, 영국, 크로아티아, 터키, 아이슬랜드, 노르웨이, 스위스 등 EU 회원국 32개국을 대상으로 함
- 조사대상은 15세 이상을 대상으로 하며, 16세 이상인 국가도 있음(<부표 1-4> 참조)
- 조사에 응답해야 하는 강제권이 있는 국가는 벨기에, 그리스, 스페인 등의 국가가 있으며, 기타 국가는 모두 자발적인 지원에 의한 조사가 이루어짐

4) 조사주기

- 분기별로 조사를 실시하며, 룩셈부르크, 크로아티아(부분적으로), 스위스는 연간 실시하며, 핀란드, 스웨덴, 터키는 월별 조사를 실시함(<부표 1-4> 참조)

5) 조사내용

- 인구통계학적 변수 : 가구원 수, 가족관계, 성별, 출생년도, 결혼여부, 국적, 출생지역 등

- 주업(main job)의 노동상태 : 조사대상기간 동안의 노동상태, 구직 전 실업이유
- 고용 특성 : 전문직업 여부, 직업종류, 사업체 지역, 전일제/파트타임 여부 등
- 근로시간 : 주당 근로시간, 조사대상기간 동안의 실제 노동시간, 희망 노동시간, 재택 노동시간, 다른 직업 구직 여부 및 이유
- 부업(second job)의 형태 : 부업여부, 전문직 여부, 경제활동시간
- 前 직장의 고용상태 : 전 직장 고용여부, 이직 기간, 이직 이유, 전 직장 전문직 여부, 전 직장 직업종류 등
- 구직 특성 : 4주 직전 동안 구직 여부, 구직 유형, 구직 기간
- 구직을 위한 방법(4주 직전 동안) : 공공(사설) 직업소개소 방문(전화)여부, 고용주와 직접 면담여부, 친구·주위 사람과의 교류, 시험·인터뷰 실시 여부 등
- 주요 노동상태
- 교육 및 훈련 여부 : 4주 직전 동안 받은 교육 또는 훈련, 교육 유형, 교육·훈련 수준, 목적, 기간, 주당 교육시간, 자격증 취득 여부 등
- 조사 전 1년 동안의 고용상태 : 조사 직전 전문직 여부, 거주국가, 거주지역
- 수입 : 주 직업의 월 소득, 실업수당 등
- 특수한 근로상태 : 야간근무, 주말근무, 이동근무 여부

6) 조사방법

- CAPI(Computer Assisted Personal Interviewing)를 이용한 면접조사를 실시하거나 CATI(Computer Assisted Telephone Interviewing)를 이용하는 방법을 주로 이용함(<부표 1-4> 참조)

7) 표본추출방법

- 표본추출방법은 각국마다 차이는 있으나 대체적으로 2단계층화추출을 기본으로 하며, 추가적으로 2단계층화계통추출 또는 2단계층화군집추출을 실시하기도 함(<부표 1-5>, <부표 1-5> 참조)

- 리투아니아, 아이슬랜드는 단순임의추출을 통하여 표본을 추출함

8) 조사대상수, 응답률

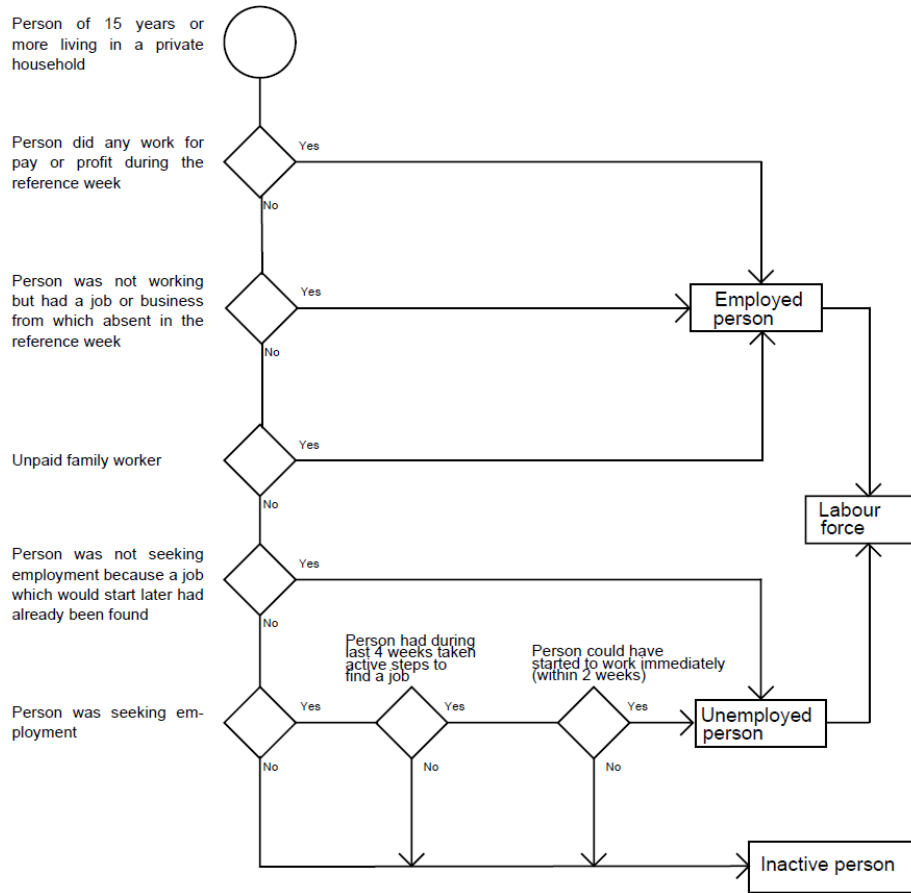
- 조사응답에 강제성이 있는 국가의 응답률은 80%이상이며, 90%를 넘는 국가도 있음(<부표 1-4> 참조)
- 조사응답에 자발적인 동의로 진행되는 국가의 응답률은 80% 내외로 나타났으며, 아일랜드, 루마니아는 90% 이상의 응답률을 보임

9) 참고자료

- http://circa.europa.eu/irc/dsis/employem/info/data/eu_lfs/index.htm

〈부표 1-4〉 EU-LFS(2006)의 coverage 및 응답률 비교

국가	응답 강제여부	조사대상	조사주기	조사방법	응답률(%)
벨기에	강제	15세 이상	분기	CAPI	78.2
불가리아	지원	15세 이상	분기	설문지 면접조사	81.6
체코	지원	15세 이상	분기	면접, 전화조사	80.4
덴마크	지원	15-74세	분기	CATI	62.0
독일	강제, 일부문항 지원	15세 이상	분기	CAPI	95.2
에스토니아	지원	15-74세	분기	CAPI	71.1
아일랜드	지원	15세 이상	분기	CAPI	91.4
그리스	강제	15세 이상	분기	설문지 면접조사	89.5
스페인	강제	16세 이상	분기	CATI	80.3
프랑스	강제	15세 이상	분기	면접, 전화조사	80.7
이탈리아	강제	15세 이상	분기	CAPI/CATI	90.2
사이프러스	강제	15세 이상	분기	CAPI/CATI	97.0
라트비아	지원	15-74세	분기	CAPI	71.3
리투아니아	지원	15세 이상	분기	면접, 전화조사	87.0
룩셈부르크	지원	15-74세	연간	CATI	65.3
헝가리	지원	15-74세	분기	설문지 면접조사, 전화조사	87.5
말타	강제	15세 이상	분기	면접, 전화조사	80.1
네덜란드	지원	15세 이상	분기	CAPI/CATI	84.6
오스트리아	강제	15세 이상	분기	설문지 면접조사, CATI	89.5
폴란드	지원	15세 이상	분기	설문지 면접조사, CATI	77.2
포르투갈	강제	15세 이상	분기	CAPI	85.0
루마니아	지원	15세 이상	분기	설문지 면접조사	95.4
슬로베니아	지원	15세 이상	분기	CAPI/CATI	84.0
슬로바키아	강제	15세 이상	분기	설문지 면접조사, 전화조사	93.3
핀란드	지원	15-74세	월별	CATI	80.4
스웨덴	지원	15-74세	월별	CATI	81.5
영국	지원	16세 이상	분기	CAPI/CATI	71.0
크로아티아	지원	15세 이상	연간(부분)	설문지 면접조사	81.9
터키	강제	15세 이상	월별	CAPI	85.5
아이슬랜드	지원	16-74세	분기	CATI	82.5
노르웨이	강제	16-74세	분기	CATI	87.4
스위스	지원	15세 이상	연간	CATI	77.4



〈부그림 1-1〉 EU 노동력조사의 노동력 분류

〈부표 1-5〉 EU-LFS(2006)의 표본설계 및 표본크기 비교

국가	표본추출틀	PSU	FSU	표본수(분기 평균)	
				가구	개인 (15-74세)
벨기에	Population register	Statistical sections	Households	11,700	22,600
불가리아	Census 2001	Census enumeration districts	Households	13,600	26,600
체코	Register of Census Areas	Census areas	Dwellings	26,100	49,900
덴마크	Central Population Register/Unemployment Register	-	Persons	-	10,300
독일	Census 1987/Population Register/Register of new dwelling	-	Cluster of dwellings	82,600	134,600
에스토니아	Population Register	Persons	Households	1,800	4,200
아일랜드	Census 2002	Census blocks	Cluster of dwellings	29,900	62,000
그리스	Census 2001	Building blocks	Dwellings	30,900	57,900
스페인	Census 2001, updated with Population registers	Geographical areas	Dwellings	57,800	121,900
프랑스	Census 1999	Geographical clusters	Dwellings	36,700	61,400
이탈리아	Municipal registers	Municipalities	Households	68,100	129,400
사이프러스	Census 2001	Census enumeration areas	Dwellings	3,300	7,000
라트비아	Census 2000/Population, household and dwelling Registers	Census enumeration areas	Households	1,800	3,800
리투아니아	Central Population Register	Persons	Addresses	3,300	6,900
룩셈부르크	Central Population Register	-	Households	2,000	4,000
헝가리	Census 2001	Settlements/dwellings	Dwellings	30,500	61,400
말타	Households Register-Water Service Corporation Database	Households	Households	1,800	4,300
네덜란드	Postal addresses and population register	Municipalities	Households	44,600	90,000
오스트리아	Central Population register	-	Dwellings	20,300	37,800
폴란드	Central, Population of housing units	Census clusters/enumeration	Dwellings	18,100	41,800
포르투갈	Census 2001/BGRI-Geographic Information Referencing Base	Geographical areas	Dwellings	16,600	34,400
루마니아	Census 2002	Census sections	Dwellings	26,100	51,500
슬로베니아	Population register	Persons	Households	5,900	14,300
슬로바키아	Census 2001	Census administrative units	Dwellings	9,800	22,300
핀란드	Central Population Register	-	Persons	-	34,800
스웨덴	Central Population Register	-	Persons	-	51,700
영국	Postal addresses/tel numbers	-	Addresses	52,000	87,000
크로아티아	Census 2001	Census areas	Dwellings	3,300	6,900
터키	Dwelling enumeration 2000	Address blocks/villages	Addresses	32,400	86,100
아이슬랜드	Central Population Register	-	Persons	-	3,100
노르웨이	Central Population Register	-	Families	-	21,000
스위스	Telephone directory/ Register of foreigners	Private telephone connections	Persons	-	43,200

〈부표 1-6〉 EU-LFS(2006)의 표본추출방법 및 가중치 비교

국가	추출방법	층화변수	rotation scheme	가중변수
벨기에	2단계층화	지역	1-	성별, 연령그룹, 지역
불가리아	2단계층화군집추출	행정 단위, 도시/지방	2-(2)-2	행정단위, 도시/지방, 4개의 연령그룹
체코	2단계층화	지역	5-	지역, 연령그룹, 성별
덴마크	층화추출	등록 실업률	2-(2)-1	성별, 연령, 수입, 활동범위, 직업교육, 등록 실업률
독일	층화계통추출	지역	4-(연간)	성별, 지역, 3개의 연령그룹, 국적
에스토니아	2단계층화계통 (2006년1분기) → 1단계층화계통 (2006년2분기)	지역	2-(2)-2	연령그룹, 성별, 국가, 도시/지방,
아일랜드	2단계층화추출	지역, 도시화정도	5-	성별, 연령그룹, 지역
그리스	2단계확률추출	지역(NUTS-3) 도시화정도	6-	성별, 연령, 지역(NUTS-2)
스페인	2단계층화추출	지방자치단체의 크기	6-	성별, 연령, 지역, 지방자치단체
프랑스	2단계층화추출	프랑스지역(NUTS-2), 도시유형	6-	도시크기, 주택크기 및 유형, 거주수, 연령 그룹, 성별, 지역
이탈리아	2단계층화추출	NUTS-3내의 지방자치단체 크기	2-(2)-2	성별, 연령 그룹, 지역
사이프러스	2단계확률추출	지구, 도시/지방	6-	지구, 연령그룹, 성별
라트비아	2단계층화추출	지역, 도시/지방	1-(1)-1-(1)-1	연령그룹, 성별, 도시/지방
리투아니아	단순임의추출	-	2-(1)-2	연령그룹, 성별, 지방/도시, 지역, 등록실업률
룩셈부르크	1단계층화추출	주(cantons), 가구크기(1,2,3,4+)	2-	가구크기*연령그룹, 성별*연령그룹*시민권
헝가리	다단계층화추출	행정단위, 지방자치크기	6-	연령*성별, 20 지역단위(NUTS-3), 가구수, 도시인구
말타	1단계계통추출	-	2-	지구, 연령그룹, 성별
네덜란드	3단계층화추출	지역, 공공직업소개소 지역	5-	성별, 연령그룹, 지역, 인종, 결혼상태
오스트리아	1단계층화추출	지역특성	5-	성별, 연령그룹, 지역, 국적
폴란드	2단계층화추출	지역, 도시/지방, 도시화정도	2-(2)-2	연령그룹, 성별, 도시/지방
포르투갈	2단계군집추출	NUTS-3	6-	성별, 연령 그룹, 지역
루마니아	2단계군집추출	NUTS-3, 도시/지방	2-(2)-2	NUTS-3, 연령그룹, 성별, 도시/지방, 가구수
슬로베니아	층화계통추출	지역, 도시/지방	3-(1)-2	지역, 연령그룹, 성별
슬로바키아	2단계층화추출	NUTS-4	5-	지역, 연령그룹, 성별
핀란드	층화계통추출	지역	3-(1)-2	성별, 연령그룹, 지역, 참조 주(week), 직업 구직 상태
스웨덴	1단계층화추출	성별, 국가, 국적, 실업상태	8-	성별, 연령그룹, 활동범위, 등록실업률
영국	층화계통추출	우편번호	5-	성별, 연령그룹, 지역
크로아티아	2단계층화추출	국가, Zagreb의 도시	-	국가*도시/지방, Zagreb*지구
터키	2단계층화군집추출	26 지역(NUTS2), 도시/지방	2-(2)-2	도시/지방, 성별, 연령그룹
아이슬란드	단순임의추출	-	3-(2)-2	성별, 연령그룹
노르웨이	층화추출	국가(NUTS-3)	8-	연령그룹, 성별, 실업상태
스위스	2단계층화추출	지역/국적 그룹 크기	5-(연간)	지역, 결혼상태, 연령그룹, 성별, 국적그룹

2. 영국의 유연근무 현황

2.1 Workplace Employment Relations Survey(WERS)

1) 조사기관 : 영국, NIESR(National Institute of Economic and Social Research)

2) 조사연혁

- 1980년 ‘사업체 노사관계 조사(WIRS, Workplace Industrial Relations Survey)’로 시작하여 1998년 ‘사업체 고용관계 조사(WERS, Workplace Employment Relations Survey)’로 바뀌어 실시됨
- 이후 호주 AWIRS나 캐나다 WES의 조사에 많은 영향을 미침

3) 조사목적

- 1980년 이후 노사관계의 주요 변화는 노동조합에 대한 법적 지위의 부분적 철회와 파업 시 근로자에 대한 법적 보호의 철회, closed shop에 대한 제한 및 1990년대 이후 금지, 부당해고에 대한 보호의 완화가 이루어지고, 공공부문에서도 과감한 민영화와 구조개혁을 통한 효율성 증대가 이루어졌음
- 경영측에서는 이러한 변화를 노동에 대한 노사관계의 체질 변화로 연결시키려 하였고, 정부로서는 노사관계의 변화 조짐에 대한 보다 체계적인 사업장 단위에서의 자료 및 정보의 확보를 통해 정확하고 과학적인 실태 파악의 필요를 느끼게 되었음
- 시장자유화에 따른 경쟁압력의 강화와 경기변동 주기의 반복을 거치면서 경제의 탈산업화에 따른 경쟁압력의 강화와 경기변동 주기의 반복을 거치면서 경제의 탈산업화가 급속하게 진행되었으며, 정부의 구조조정 노력에 의해 공공부문의 축소가 빠르게 이루어지고 고용구조에도 변화를 가져옴에 따라 민간부문과 서비스산업 고용 증가가 이루어짐
- 고용관계의 질적 변화가 이루어지게 되고 경쟁력 강화를 위해 노동의 유연성이 강조되면서 파트타임 노동이 증가하고 다양한 형태의 비정규직 고

용이 확대됨은 물론 경제 혹은 산업 차원에서의 노사관계의 큰 틀 뿐만 아니라 사업장 단위에서의 미시적 관계가 어떻게 조직되고 운영되고 있는지에 대한 객관적 자료를 통해 급변하는 노동환경에 대응하고자 사업체 고용관계 조사를 실시하게 됨

4) 조사범위 및 대상

- 기본 조사단위인 사업장을 ‘단일한 일련의 전제 위에서 이루어지는 단일 고용주의 활동들’로 규정함. 구체적으로 어떤 사업체의 지점 혹은 영업소 일지라도 그 본사 혹은 본점과 동일하게 취급해야 한다고 봄
- 2004년 조사 시 ‘2003년 기준 표준산업분류(SIC 2003)’ D(제조업)~O(기타 공공 개인서비스업)에 해당하는 5인 이상 사업체(농림어업 및 광업, 가사서비스업 제외)를 대상으로 함
 - ※ 1980년 조사 시 25인 이상 사업체를 대상으로 하였고, 1998년 조사의 경우 10인 이상 사업체를 대상으로 하였으며, 2004년 조사 시 5인 이상 사업체로 변경됨
- 횡단면조사(cross-sectional survey)
 - 관리자 설문(인사관리 및 노사관계 설문) : 설문 내용과 관련된 1차적 책임을 가진 관리자(manager)가 응답
 - 근로자대표 설문 : 노조가 있는 사업체의 경우 노동조합 대표가 응답하며, 노조가 없는 사업체의 경우 다른 형태의 비노조 근로자대표를 찾아 응답함
 - 근로자 설문 : 사업장에 속한 근로자를 대상으로 하며, 한 사업장에서 최대 25명까지 임의 추출하며, 4~25명
 - 재정 관련 설문 : 재무 수행성과에 관련된 관리자
- 패널조사(panel survey)
 - 관리자(인사관리 및 노사관계 설문) : 대표경영자가 응답
 - ※ 1998년 패널조사 시 25인 이상의 사업체를 대상으로 근로자대표 설문을 하였으나 2004년 조사 시 제외됨

5) 조사시기

- 조사주기 : 1980년, 1984년, 1990년, 1998년, 2004년임

○ 조사시기

- 횡단면 조사 : 2004년 2월~2005년 4월 (관리자 설문 중간 점검 : 2004년 7월)
- 패널조사 : 2004년 2월~2005년 4월 (관리자 설문 중간 점검 : 2004년 6월)

6) 조사내용

〈부표 1-7〉 WERS(2004)의 조사내용

구 분	횡단면 조사	패널조사
관리자 설문	사업장 상황, 인사 및 고용관계 관리, 채용 및 훈련, 사업장 유통성, 사업조직, 자문 및 의사소통, 근로자 대표제도, 임금 체계 및 결정, 집단적 분쟁 및 해결 절차, 기회의 균등문제, 일과 삶의 균형, 사업장 성과 등 ※ 1998년 조사 시 변경·추가사항 - 신규문항 : 신뢰, 비즈니스 전략 및 컴퓨터 사용능력 등 - 추가문항 : 상담 및 고충처리, 일과 삶의 균형, 기회의 균등문제 등 - 개정문항 : 조직상황, 근로자 대표제도, 임금체계 등	사업장 상황, 인사 및 고용관계 관리, 채용 및 훈련, 사업장 유통성, 사업조직, 자문 및 정보, 근로자 대표제도, 임금체계 및 결정, 집단적 분쟁 및 해결 절차, 기회의 균등문제, 일과 삶의 균형, 사업장 성과 등
근로자 대표 설문	배경정보, 사업장의 대표 체계, 근로자대표 역할, 근로자와의 의사소통 수단, 임금과 기타 문제에 대한 협상과 상담, 노동쟁의 및 분쟁에 대한 참여, 고충과 징계처리 절차, 관리자와의 관계, 노동조합 채용 등 ※ 1998년 조사 시 변경·추가사항 - 개정문항 : 노조와 비노조에 대한 기회의 균등 - 감소문항 : 관리자 설문과 중첩된 문항 등 - 추가문항 : 비노조 대표 관련 설문 등	-
근로자 설문	근로시간, 직업에 대한 영향, 직무만족도, 근무조정, 훈련 및 기술, 정보습득 및 상담, 근로자 대표와의 관계, 임금 등 ※ 1998년 조사 시 변경·추가사항 - 신규문항 : 복지, 신뢰 및 컴퓨터 사용능력 등 - 개정문항 : 직무만족도, 일과 생활의 균형, 상담 등	-
재정 관련 설문	재무상의 변화, 자산 가치, 재정지출, 재화 및 자재구매, 임금비용, R&D 활동	-

7) 조사방법

- 횡단면조사
 - 관리자 설문(인사관리 및 노사관계) : CAPI를 통한 면접조사
 - 근로자대표 설문 : CAPI를 통한 면접조사
 - 근로자 설문 : 자기기입식 조사이며, 설문지는 동봉됨(무기명 조사)
 - 재정 관련 설문 : 자기기입식 조사
- 패널조사
 - 관리자 설문(인사관리 및 노사관계) : CAPI를 통한 면접조사

8) 표본추출방법

- 표본추출틀 : 영국 통계청(Office for National Statistics, ONS)이 작성한 총사업체 등록명부 IDBR(Inter-Departmental Business Register)을 이용
- 횡단면조사
 - 표본추출틀인 총사업체 등록명부 IDBR을 사업장의 산업별, 고용규모별로 층화한 후, 각각의 규모와 산업 범주로부터 무작위 표본추출(2단계 층화추출) 함
 - 소규모 사업장과의 비교를 위해 대규모 사업장의 표본비율을 높게 적용하였으며, 이후 분석과정에서 사업장 표본비율의 차이를 통제하기 위해 가중치를 부여함
- 패널조사
 - 직전 차수에 실시된 횡단면조사의 표본을 이용하여 조사

9) 조사대상수, 응답률

- 횡단면 조사
 - 관리자 설문 : 조사대상수 3,587사업체 중 2,295사업체 응답(응답률 : 64.0%)
 - 근로자대표 설문 : 2,295사업체 중 조사대상수는 1,203업체이며, 이중 984사업체 응답(응답률 : 81.8%, 984업체 중 735업체가 노조대표이며, 249업체가 비노조대표임)

316 근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구

- 근로자 설문 : 2,295사업체 중 1,733사업체에 배포된 약 37,000명 중 22,451명 응답(응답률 : 60.7%)
- 재정 관련 설문 : 2,295사업체 중 1,070사업체 응답(응답률 : 46.6%)
- 패널조사
 - 1998년 조사에 참여하였던 2,191사업체 중 1,479사업체가 역추적 되었으며, 2004년 조사범위에 속한 1,247사업체 중 956사업체가 응답(응답률 : 76.7%)

〈부표 1-8〉 WERS(2004) 표본설계

구분	횡단면조사				패널조사
	관리자설문	근로자대표설문	근로자설문	재정 관련설문	관리자설문
조사방법	CAPI	CAPI	자기기입식	자기기입식	CAPI
표본추출방법	2단계 층화추출				패널조사로 인한 연계표본
조사대상수 (개소, 명)	3,587	1,203	37,000	2,295	1,247
표본수 (개소, 명)	2,295	984	22,451	1,070	956
응답률(%)	64.0	81.8	60.7	46.6	76.7

2.2 Work-Life Balance Employer Survey(WLB)

1) 조사기관 : 영국, BERR, British Market Research Bureau(BMRB)

2) 조사목적

- 1999년 1차 조사이후 2002/03년 2차 조사가 이루어졌으며, 2007년 3차 조사를 실시한 Work-Life Balance Employer Survey(2006년에 “Work-Life Balance Employee Survey”를 실시함)는 일과 생활의 균형 연구(Work-Life Balance series of study)의 연구동향과 변화양상을 파악하기 위해 연속조사를 실시함
- 조사를 통하여 일과 생활의 균형 관계에서의 제도적 측면과 요구, 고용주의 인식 등에 대한 자료를 수집하여 과거 조사와의 변화패턴을 모니터링하고 “Work and Families Act 2006”과 관련하여 연계 평가를 실시하기 위한 기본자료 제공을 목적으로 함

3) 조사범위 및 대상

- 2003년 기준 표준산업분류(SIC 2003) A(농림어업)~O(기타 공공, 서비스업)에 속한 5인 이상 사업체(가사서비스업, 법역 외(extra-territorial)의 사업체 제외)
- 영국에서 수행되는 고용주와 관련된 사업장 횡단면 조사 중 하나임

4) 조사시기

- 조사주기 : 1차 1999년, 2차 2002/03년, 3차 2007년 실시함
- 조사시기 : 3차 조사 시 2007년 3월 7일~8월 24일

5) 조사내용

〈부표 1-9〉 WLB(2007) 조사내용

구 분	조사내용
1. 사업장 특성	사업목적, 사업유형, 사업형태, 상시 근로자 근무여부, 특수직무형태여부, 여성근로자 비율, 45세 이하 여성근로자 비율, 파트타임 또는 주 30시간 이하 근로자 중 남성의 비율, 관리자급 근로자 비율 등
2. 유연근무	유연근무적용여부, 가용하지 않은 이유, 유연근무 정관유무, 근무형태변경요구 수용여부, 육아로 인한 근무시간 감소가능여부 등
3. 근무시간	작업량에 대한 인식, 정규근로자 근무시간 적정성, 근무지 이동 가능성 등
4. 정보에 대한 지식, 원천	육아휴직에 대한 인식, 육아휴직에 대한 권리의 정보원천, 방법
5. 임신, 육아휴직	임신·육아휴직 가능여부, 여성근로자 임신·육아휴직자수, 휴직 후 임금문제 등
6. 육아휴직과 임금에 대한 법정조항	법적조항에 대한 인식여부, 임금적용에 대한 여성근로자의 자격, 적정 임금 정도
7. 기타 임신관련	휴직 후 복귀에 대한 계획 등
8. 출산휴가 관련 문제	출산휴가 관련 문제 관리여부, 복귀 시 동일한 직종으로 복귀가능여부, 타 직종으로 복귀 시 직무만족정도, 출산휴가로 인한 어려움, 정부의 출산휴가에 대한 인식도
9. 남성의 출산휴가	남성의 출산휴가 가능여부, 출산휴가 근로자수, 남성 출산휴가 장려금 보조여부, 휴일 또는 연가를 통한 출산휴가 가능여부 및 근로자수, 남성 출산휴가 시 임금문제
10. 육아휴직, 특수한 휴직 조항	비급여 육아휴직자수, 자연재해로 인한 휴가 및 병가에 대한 태도/임금지급여부, 문화적·종교적 이유로 인한 유연근무 및 휴직에 대한 조항
11. 관리 업무	긴급한 업무 발생 시 처리업무, 재택가능 가능여부 등
12. 보육조항	보육시설 및 계획 제공여부, 보육시설 종류
13. 유연근무 및 휴직과 관련된 비용	유연근무 및 휴직과 관련된 사업체의 장·단점/문제
14. 유연근무 및 휴직과 관련된 태도	유연근무 및 휴직과 관련된 태도, 사업체의 생산성에 미치는 영향, 추가 채용여부, 근로자의 동기화여부 등
15. 근로자 상담	근로자의 대표 또는 관리자와 상담 가능여부, 일과 삶의 균형에 대한 정보 제공경로, 유연근무 및 휴직조정을 장려하기 위한 대책
16. 퇴직연령	명예퇴직 추천여부, 명예퇴직에 대한 원칙 등

6) 조사방법

- CATI(Computer Assisted Telephone Interviewing)방식으로 이루어짐

7) 표본추출방법

- 표본추출틀 : 영국 통계청(Office for National Statistics, ONS)이 작성한 총사업체 등록명부 IDBR(Inter-Departmental Business Register)을 이용하여, 조사단위는 local unit임
 - ※ 1차 WLB조사에서는 BT's Business Database를 이용
- 횡단면조사
 - 표본추출틀인 총사업체 등록명부 IDBR을 사업장의 산업별, 고용규모별로 층화한 후, 각각의 산업 범주와 고용규모 내에서 계통추출 함(2단계 층화계통추출법)
 - 산업분류는 2003년 기준 표준산업분류(SIC 2003)체계를 이용하였으며, 산업별로 최소 150표본 이상이 되도록 표본설계 함

8) 조사대상수, 응답률

- 조사대상수 5,018업체 중 가용표본 3,740업체 배부, 유효 응답수 1,451업체 (응답률 38.8%)

9) 참고자료

- BMRB(2007), “The Third Work-Life Balance Employer Survey Technical Report”.
- <http://www.berr.gov.uk/employment/research-evaluation/errs/page13419.html>
- <http://www.berr.gov.uk/files/file38388.pdf>

3. 미국의 유연근무 현황

3.1 Current Population Survey(CPS)

1) 조사기관 : U.S Census Bureau, U.S Bureau of Labor Statistics(BLS)

2) 조사연혁

- 미국에서의 실업률 문제는 1930년대의 대공황부터 중요한 이슈로 제기되기 시작함. 1937년 실업자 등록프로그램의 하나로 실시된 실업자수 측정 센서스(enumerative check census)가 최초로 확률표본을 이용하여 실업률 작성을 시작함
- 1930년대 후반에 Work Projection Administration(WPA)이 본격적으로 실업자를 측정하는 기법을 개발하기 시작하였는데 처음에는 일부 지역 단위에서 시작하여 점차 전국 단위로 조사대상을 확장함. 1940년대 3월에 WPA는 최초로 실업률 통계에 대한 표본조사를 실시함
- 1942년에 실업자에 대한 표본조사 업무가 센서스국으로 이관되고, 1945년까지 25,000개의 주거단위(housing unit)가 표본으로 추출됨. 이중 21,000개의 가구원을 조사함.
- 1954년에 추가 예산 없이 기존의 68개 PSU가 230개로 확장됨. 전국 단위 뿐만 아니라 지역적인 단위의 추정치를 제공할 수 있게 됨. 이후 10년 단위의 센서스를 기반으로 표본이 재편됨
- 1953년에 4-8-4 연동표본시스템(rotation sample system)이 도입됨
- 1955년에 분기 또는 비정규직으로 질문하던 파트타임 근로의 이유에 대한 질문이 통상적인 원간 조사 내용으로 포함됨.
- 1956년에 230개의 PSU가 330개 PSU로 확장됨. 표본수도 약 40,000개의 주거단위로 확장됨. 이 표본은 638개의 카운티와 독립적인 시를 포함하고 있으며, 48개 주(province) 모두를 포함함
- 1957년에 계절조정 기법이 도입됨
- 1959년에 미국 상무부와 노동부의 통계기능이 재조정됨에 따라 상무부의 센서스국(Census Bureau)과 노동부의 노동통계국(BLS)의 기능조정이 이

루어짐. BLS는 CPS로부터 도출되는 노동통계에 대한 책임을 맡게 되었고, 센서스국은 표본을 유지하고 실시를 행하며, 기본적인 통계표를 작성하는 책임을 지게 됨

- 1960년에 알래스카와 하와이가 표본에 추가됨
- 1967년에 357개의 PSU가 449개로 확장되었고, 표본수도 약 60,000개의 주거단위로 확장됨.
- 1985년부터는 CATI(Computer Assisted Telephone Interviewing)가 점차적으로 도입되기 시작함
- 1994년에 CAPI(Computer Assisted Personal Interviewing) 시스템이 도입되면서 CPS의 역사상 가장 큰 설문서 개정이 이루어짐

3) 조사목적

- 미국의 실업자와 실업률을 조사를 목적으로 매월 실시하는 대표적인 노동력 조사 중 하나임

4) 조사범위 및 대상

- 2005년의 조사대상은 2000년 인구주택총조사(2000 Decennial Census of Population and Housing)의 824개의 PSUs에서 추출된 72,000개의 주거단위를 포함하며, 조사단위는 16세 이상의 노동력을 가지고 있는 가구원임
 - 전국적인 월간 실업률 추정치의 변동계수를 1.9% 수준으로 유지하도록 함
 - 이러한 수준은 90% 신뢰수준에서 실업률 추정치에 0.2% 포인트의 변화가 있음을 의미함
 - 50개의 주와 워싱턴 D.C.에서는 6%의 실업률을 가정하였을 경우 연평균 실업률 추정치의 변동계수가 최대 8% 수준으로 유지되도록 함
 - 캘리포니아, 플로리다, 뉴욕, 텍사스의 경우 연평균 실업률의 변동계수는 4% 이하임

5) 조사주기

- 조사주기 : 매월 조사

6) 조사내용

- 일반문항 : 취업자, 실업자, 비경제활동인구를 구분하기 위해 지난주(last week)의 경제활동에 관한 표준 조사를 실시함
- 취업자의 경우 : 조사 주간의 근로시간, 현재 일에 대한 설명, 다수직업보유자 여부 등
- 일시적인 휴직의 경우 : 조사기간 중에 일하지 않은 이유, 부재중에 보수를 지급받고 있는지에 대한 여부, 통상적으로 풀타임으로 일하는지 여부 등
- 실업자의 경우 : 지난 4주간 구직 방법, 구직 이유, 구직 기간, 정규직 또는 파트타임 일을 찾고 있는지 여부, 마지막 직업에 대한 내용 등
- 비경제활동인구의 경우 : 구직 여부, 일이 있으면 할 수 있는지 여부, 작년의 구직활동, 조사 이전 4주 동안 구직을 하지 않은 이유 등

7) 조사방법

- 첫 번째 달과 다섯 번째 달에는 조사원이 직접 방문하여 조사함(CAPI)
- 그 이외의 달에는 응답자가 동의하는 경우 전화로 면접(CATI)하며, 조사원이 방문했을 때 응답자가 없는 경우 두 번째 달부터는 전화로 접촉함

8) 표본추출방법

- 다단계 층화계통추출법을 통한 표본추출
- 1단계 추출 : 1단계에서는 2000년 센서를 기준으로 2,025개의 PSB로 분할함. 대부분의 PSB는 대도시 지역, 큰 카운티, 여러 개의 작은 카운티가 결합하여 형성되며, 여러 주에 걸쳐 생성되지는 않음
 - 2,025개의 PSB는 주 내에서 서로 결합하여 층(strata)으로 그룹화하며, 개별 층은 센서스나 기타 자료를 이용하여 실업과 상관관계가 높은 경제활동인구들의 특성이 유사하도록 형성함
 - : 이는 PSU 사이의 분산(between PSU variance)을 줄이는 효과를 가짐
 - 전국적으로 일부 PSU를 추출하고, 각각의 층에서 하나씩의 PSU가 추출되며, 개별 PSU의 추출확률은 PSU의 인구에 비례함
 - : 이렇게 추출된 PSU들은 개별 층들을 대표적으로 표현한다는 의미에서 자기 대표적(Self-Representing Units, SRU)이며, 통상 각 주에서

가장 인구가 많은 PSU들임

- 나머지 층들은 실업자수, 3명 이상의 주거지 비율, 산업별 종사자수, 산업별 월평균임금 등의 특성들이 비슷한 PSU를 결합하여 구성하며, 이러한 층에서 하나씩 PUS를 임의추출 함
 - : 이러한 PSU는 자기 자신뿐만 아니라 전체적인 층을 나타내기 때문에 자기 대표적이지 않으며(Non-Self-Representing Units, NSRU), 비자기대표적인 층에서 특정한 PSU를 추출할 확률은 2000년 인구의 비례하도록 함
- 2단계 추출 : 2단계에서는 추출된 개별 PSU에서 주거 단위를 추출하는데 최종 추출단위(USU)는 약 4개의 주거 단위로 구성된 집락임
 - 추출된 대부분의 집락들은 미리 작성한 주소 리스트에서 계통추출 함
 - : 2000년 센서스에서 작성된 리스트는 개별 블록에서 유사한 인구학적 성질을 가지고 있고 지역적으로 가까운 주거 단위들이 정렬되어 있는 리스트임
 - : 주소가 없는 일부 지역에서는 지역표본 추출법(area sampling technique)이 사용되었으며, 최종 USU가 지나치게 큰 경우에는 동일한 USU에서 3단계의 표본추출이 이루어짐
- 표본조사 시스템은 '4-8-4 연동표본시스템(rotation sample system)'으로 표본을 추출함
 - ※ 4-8-4 연동표본시스템(rotation sample system)이란 추출된 표본을 4개월간 연속적으로 조사하고 8개월을 조사하지 않은 다음 다시 4개월을 조사하는 방법임
 - 매달 첫 번째 인터뷰하는 그룹이 있고 두 번째 인터뷰하는 그룹이 있는 등 총 8개의 그룹이 있게 됨. 연속적인 달에는 75%가 공통 표본이고 전년도와 지금 연도의 해당 월에는 50%가 공통 표본이 됨(응답가구의 부담을 덜어주면서 표본추정치의 정도를 높이는 방법임)

9) 가중치

- 월간 데이터를 모두 사용하는 경우에 사용하는 최종가중치는 여러 단계의 조정 단계를 거쳐 산출됨. 한 개인이 이 조사에 추출될 확률을 통해 계산함
- 기본가중치는 개인의 추출확률과 무응답 보정을 통해 산출됨
- 2단계 보정은 알려진 모집단의 정보를 이용하여 비율보정되며, 최종가중

치는 기본가중치, 특별가중치를 위한 보정, 무응답 보정, 1단계 비율보정 요인 및 2단계 비율 보정요인의 곱으로 산출됨

10) 조사대상수

- 2004년 9월 기준 CATI 응답자 35,566명(64.5%), CAPI 응답자 19,564명(35.5%)으로 총 55,130명 조사

3.2 National Study on Employers(NSE)

1) 조사기관 : U.S. Alfred P. Sloan Foundation

2) 조사목적

- 최근의 노동력과 사업장에 대한 변화를 파악하기 위하여 미국 고용주에 의해 제공된 지침, 정책, 프로그램 및 임금 등에 대한 종합적인 연구를 목적으로 함
- 1998년 Business Work-Life Study(BWLS)를 기초로 작성되었으며, 2008년 3차 조사의 경우 과거 10년간의 변화 및 경향을 파악할 수 있는 기초자료임

3) 조사범위 및 대상

- 미국 50인 이상 사업체를 대상으로 함
 - ※ 1998년 BWLS 조사 시 100인 이상 사업체를 대상으로 함
- 사업체의 근로자 범주는 50~99명, 100~249명, 250~999명, 1,000명 이상으로 구분함

4) 조사주기 및 시기

- 조사주기 : 1998년 BWLS 조사 후, 2005년 National Study on Employer 로 2차 조사를 실시하였으며, 2008년 3차 조사를 실시함
- 조사시기 : (3차 조사 시) 2007년 4월 19일~8월 13일

5) 조사내용

- 사업체 특성 : 산업분류업종, 영리/비영리유무, 여성근로자/여성임직원의 비율, 유색인종의 비율, 노동조합 가입 근로자 비율, 정규직/비정규직 비율, 30세/50세 이상 근로자 수
- 유연근무 현황 : 유연근무 시간 및 장소, 유연근무 시간의 선택, 근무시간 감소, 휴직에서의 복귀, 경력에 대한 유연근무현황 등
- 휴직 현황 : 출산·양육·가족병가로 인한 휴직 정책, 휴직 기간 등
- 휴직 동안의 급여 : 출산·양육휴가기간 동안 급여정책, 관례 등
- 자녀 양육 보조 현황, 부모 또는 청소년자녀에 대한 프로그램, 노인 보호 지원, 개인 또는 가족문제에 대한 해결 등
- 양육지원 담당자에 대한 고용주의 노력, 건강지원 현황, 경제적 지원 강화 등
- 단체생활로의 참여, 근로생활 동기화 방법의 주요 원인 및 장애 등

6) 조사방법

- CATI를 통한 면접조사를 실시함

7) 표본추출방법

- 표본추출틀 : Dun & Bradstreet 리스트를 활용
- 사업체 근로자수를 층화변수로 하는 층화임의추출법을 활용

8) 조사대상수, 응답률

- 1,100사업체를 조사대상으로 하였으며, 이중 영리단체는 77%, 비영리단체는 23%임
- 본 조사의 응답률은 43%임

9) 참고자료

- Families and Work Institute(2008), “2008 National Study of Employers”.

3.3 기타 노동력 관련 조사

1) Current Employment Statistics program(CES)

- CES는 노동통계국에서 실시하는 조사로 매달 390,000사업체를 표본으로 고용인원, 근로시간, 시간당 주당 수입 등을 조사하는 프로그램임
- 조사결과는 ‘고용상태(employment situation)’의 보도자료 형태로 발표되며, 자세한 내용은 Employment and Earnings에 수록됨.
- 추정치는 비농업 전산업이 대상이며, 500여개의 세부적인 산업별 데이터가 수록됨
- 기준기간은 12일이 포함된 급여지급 기간임
- CPS는 모든 16세 이상의 비집단 일반가구의 인구 중 조사기간 중 일한 사람을 대상으로 하지만 CES는 비농업 사업체에 기록된 급여대상자 전부를 대상으로 함. 따라서 하나 이상의 사업체에서 근무하는 사람의 경우 여러 번 중복 계산됨
- CES에서 나타나는 고용관련 데이터는 사업체의 급여지급대장의 임금 및 봉급근로자에 근거함. CPS는 농업에 종사하는 자, 자영업자, 민간가구원과 무급가족종사자를 포함함. CES와 CPS 모두 군대관련 인원은 제외함

2) Unemployment Insurance(UI) Claims Statistics

- UI Claims Statistics는 노동부의 고용 및 훈련국(Employment and Training Administration)의 주관 하에 각 주의 고용안전국(State Employment Security Agencies)의 자료를 근거로 작성됨
- 최초로 실업보험금을 청구하는 자와 실업보험을 청구한 적용대상자의 총수에 대한 추정치를 제공함
- 제외인원은 실업보험 지급기간이 만료된 자, 실업보험금 수급권이 없는 자, 수급권자 중 신청하지 않은 자 등임. 약 90%의 미국근로자가 실업보험에 해당하지만 대부분의 주에서 선출직 공무원, 일부의 철도 노동자, 가사노동자, 학교 근로자, 작은 규모의 비영리단체에 고용된 자, 종교기관에 있는 자, 군인, 무급가족봉사자의 경우 제외됨
- 실업보험에서는 대상자가 아닌 실업자도 CPS는 실업자로 분류됨

3) National Longitudinal Survey(NLS)

- 노동통계국(BLS)의 후원 하에 미국의 5개 남녀 그룹의 노동시장관련 경험 및 다양한 사회경제적 항목들을 다양한 시점에서 수집하는 조사임
- 각각의 조사는 일정한 기간 내에 출생한 사람들을 대상으로 하며, 가중치를 이용하여 이들의 조사 결과를 동일 시점에 태어난 사람들의 행태로 일반화할 수 있음
- 조사대상은 비백인, 청년, 여성과 경제적으로 약자인 자들의 노동시장에서의 딜레마를 연구할 수 있도록 설계됨
- 주요 조사항목은 학교와 직장의 전이과정, 은퇴추세, 일생기간의 직장 경력, 고용주 훈련, 직업선택 등

4) Survey of Income and Program Participation(SIPP)

- 미국 센서스국(Census Bureau)에서 담당하며, 매달 8,000개의 거주 단위를 조사하는 가구조사임
- 가족과 개인의 다양한 소득원천, AFDC(Aid to Families with Dependent Children)과 같은 프로그램에의 참여, 이러한 프로그램 참여와 개인의 노동시장 행태와의 관련성 등을 조사함
- CPS는 주어진 시점에서의 조사이지만 SIPP는 이전 4달간 직장 경력을 주간 단위로 조사함. CPS와 SIPP에서 사용하는 정의는 다소 차이가 나며, SIPP는 CPS보다 적은 취업자, 많은 고용자를 식별하는 경향이 있음

5) Panel Survey of Income Dynamics(PSID)

- 미시간대학의 사회조사연구소(Institute for Social Research)에서 실시하는 전국 단위의 종단면 조사임
- 1968년에 전국을 대표하는 약 4,800가구의 개인과 가족을 표본으로 조사를 시작함. 원래의 가구로부터 파생된 가구도 조사되기 때문에 1990년에는 표본수가 7,300여 가구가 되었으며, 2,043가구의 라틴계 가구가 추가됨
- 소득수준, 결혼상태, 가구 구성의 변화 등의 연간 변화와 관련된 다양한 경제적·인구학적 정보를 수집함. 지난 기간 동안 개인들의 직장활동과 경

제활동 상태의 변화에 대한 상세한 정보를 수집함

6) Occupational Employment Statistics(OES) Survey

- SESA가 연간 단위로 수집하며, 노동통계국(BLS)이 총괄하여 발표함
- 약 725,000개의 비농업사업체를 400여개의 산업으로 분류하여 임금 및 봉급근로자를 포함함
- 조사는 3년 주기이며, 첫 해에는 제조업체를 조사하고, 두 번째와 세 번째 연도에는 비제조업체를 조사함
- 산업별·직종별 고용현황은 전국 단위, 주 단위 및 지역 단위로 이용 가능함
- OES와 CPS는 조사방법과 분류방법이 다름. OES는 주어진 직종의 일자리 개수를 조사하는 사업체 조사이지만, CPS는 직종별로 고용된 사람의 수를 조사하는 가구조사임. OES는 2개 이상의 일을 가진 사람은 2번 이상 계산되지만 CPS는 주된 직업 하나에서만 계산됨

7) Covered Employment and Wages(ES-202)

- 통상 ES-202로 알려진 Covered Employment and Wages 프로그램은 노동통계국(BLS)과 SESA가 공동으로 참여하는 프로그램임
- 주의 실업보험법에서 적용대상이 되는 사람들의 고용 및 임금에 관한 종합적인 정보를 제공하며, 실제로 보수를 지급받고 있는 노동자들의 센서스임
- 사업체수, 월간 고용인원수, 4단위 산업분류 수준에서의 분기별 임금 등이 포함됨
- ES-202는 사업체 조사로서 1년 정도의 시차가 있으나 CPS는 가구조사로서 약 3주 정도의 시차를 두고 발표됨

4. 일본의 유연근무 현황

4.1 취업형태다양화에 대한 종합실태조사

1) 조사기관 : 일본 후생노동성(厚生労働省)

2) 조사목적

- 최근 근로자 근무형태의 다양화에 대한 대응이 중요한 과제가 되고 있으며, 근무격차 문제 등에 대한 사회적 관심이 높아짐에 따라 근무형태의 다양화에 대한 실태를 파악하는 것이 요구되고 있음
- 이에 따라 '취업형태다양화에 대한 종합실태조사'에서 취업 형태의 실태, 근로자 의식, 근무형태 전반에 대해 파악하여 향후 경제·사회 구조의 변화에 정확하게 대응하기 위한 각종 정책의 입안 및 검토의 기초 자료로 활용함을 목적으로 조사를 실시함

3) 조사범위 및 대상

- 사업체 조사
 - 일본 표준산업분류에 따라 14대 산업(광업, 건설업, 제조업, 전기·가스·열공급·수도업, 정보·통신업, 운송업, 도·소매업, 금융·보험업, 부동산업, 음식·숙박업, 의료, 복지, 교육, 학습지원업, 복합서비스업, 서비스업)(단, 기타 생활 관련 서비스업 중 가사 서비스업과 외국 공무원 제외)에 속하는 근로자 5인 이상을 고용하고 있는 민간 사업장 중에서 추출한 16,000개 사업체
- 근로자 조사
 - 조사대상 사업체에 근무하고 있는 근로자 중 표본추출 방법으로 추출된 자

4) 조사시기

- 사업체 조사 : 평성 19년(2007년) 10월 1일~평성 19년(2007년) 10월 31일
- 근로자 조사 : 평성 19년(2007년) 10월 1일~평성 19년(2007년) 11월 20일

5) 조사내용

- 사업체 조사 : 사업장의 특성, 근무유형별·성별 노동자수, 비정규직 노동자 비율, 비정규직 채용상의 문제점 등
- 근로자 조사 : 개인의 특성, 임금, 면허, 근무 형태 선택이유, 향후 취업 희망 직종, 직장 만족도 등

6) 조사체계

- 사업체 조사 : 후생노동성 장관 관방 통계정보부 → 도도부현 노동국 → 공공 직업안정소 → 통계조사원 → 조사대상 사업체
- 근로자 조사 : 후생노동성 장관 관방 통계정보부 → 도도부현 노동국 → 공공 직업안정소 → 통계조사원 → 조사대상 근로자

7) 조사방법

- 사업체 조사 : 우편조사, 후생노동성 장관 통계정보부에서 직접 조사대상 사업체에 우편배송 후, 작성 완료된 조사표를 조사원이 직접 회수
- 근로자 조사 : 우편조사, 조사원이 대상 사업체 근로자수를 파악하여 조사표 배부 후, 작성 완료된 조사표를 후생노동성 장관 통계정보부에 우편 배송

8) 표본추출방법

- 모집단 : 일본 표준산업분류에 따라 14대 산업에 속하는 근로자 5인 이상을 고용하고 있는 민간 사업장 중에서 추출한 16,000개 사업체 및 사업체에 근무하는 근로자
- 사업체 조사 : 산업별·규모별로 층화 추출을 실시함
- 근로자 조사 : 사업체 조사에서 추출한 사업체에 고용된 파트타임 노동자에 대한 산업별·규모별 층화 추출(사업체-종업원 연계 표본조사)을 실시함

9) 조사대상수, 응답률

- 사업체 조사 : 조사대상수 15,638업체 배부, 유효응답수 10,791업체
(응답률 69.0%)

- 근로자 조사 : 조사대상수 56,212명 배부, 유효응답수 28,783명
(응답률 51.2%)

10) 참고자료

- <http://www.mhlw.go.jp/>

4.2 취업조건종합조사

1) 조사기관 : 일본 후생노동성(厚生労働省)

2) 조사목적

- 주요 산업에서 기업의 임금제도, 근로시간제도, 노동비용, 복시시설, 퇴직 연금제도, 정년제도 등에 대해 종합적으로 조사하고, 일본 민간 기업의 근로조건 현황조사를 목적으로 함
- 平成 21년(2009년) ‘취업조건종합조사’는 노동시간제도, 정년제도 등 임금제도, 자산 형성에 관한 지원제도에 대해 조사를 실시함

3) 조사범위 및 대상

- 일본 표준산업분류에 따라 15대 산업(平成 19년(2007년) 11월 개정, 광업, 채석장, 건설업, 제조업, 전기·가스·열공급·수도업, 정보·통신업, 운송업, 도·소매업, 금융·보험업, 부동산업, 음식·숙박업, 의료, 복지, 교육, 학습지원업, 복합서비스업, 서비스업)(단, 기타 생활 관련 서비스업 중 가사 서비스업과 외국 공무원 제외)에 속하는 근로자 30인 이상의 민간 기업으로, 산업별·기업 규모별로 추출한 사업체

4) 조사시기

- 조사시기 :平成 21년(2009년) 1월 1일 조사
- 조사대상기간 :平成 20년 1월 1일 ~平成 20년 12월 31일(1년간)

5) 조사내용

- 기업의 특성, 노동시간제도, 정년제도, 임금 제도, 자산 형성에 관한 지원 제도 등

6) 조사대상수, 응답률

- 조사대상수 6,147업체 배부, 유효 응답수 4,321업체(응답율 70.3%)

7) 참고자료

- <http://www.mhlw.go.jp/>

4.3 파트타임근로자종합실태조사

1) 조사기관 : 일본 후생노동성(厚生労働省)

2) 조사목적

- 파트타임 노동은 경제측면에서 필수불가결한 존재이며, 향후 파트타임 노동자 정책을 효과적으로 추진하는데 취업 현황 등의 실태파악이 필요함
- 이에 따라 파트타임 등 노동자의 고용관리 등에 관한 실태를 파악하고 향후 파트타임 근로자에 대한 보건 행정 정책에 기여하는 것을 목적으로 함

3) 조사범위 및 대상

- 사업체 조사
 - 일본 표준산업분류에 따라 14대 산업(광업, 건설업, 제조업, 전기·가스·열공급·수도업, 정보·통신업, 운송업, 도매 소매업, 금융·보험업, 부동산업, 음식점, 숙박업, 의료, 복지, 교육, 학습지원업, 복합서비스업, 서비스업)(단, 기타 생활 관련 서비스업 중 가사 서비스업과 외국 공무원 제외)에 속하는 근로자 5인 이상을 고용하고 있는 민간 사업장 중에서 추출한 9,100개 사업체

- 근로자 조사
 - 조사대상 사업체에 근무하고 있는 근로자 중 표본추출 방법으로 추출된 자

4) 조사시기

- 사업체 조사 : 평성 18년(2006년) 10월 1일 ~ 평성 18년(2006년) 10월 31일
- 근로자 조사 : 평성 18년(2006년) 10월 1일 ~ 평성 18년(2006년) 11월 10일

5) 조사내용

- 사업체 조사 : 사업체의 특성, 파트타임 근무자의 취업현황, 임금, 처우, 근무 상황 등
- 근로자 조사 : 개인의 특성, 취업 실태, 업무에 대한 의식, 근무 조건 등

6) 조사체계

- 사업체 조사 : 후생노동성 장관 관방 통계정보부 → 도도부현 노동국 → 공공 직업안정소 → 통계조사원 → 조사대상 사업체
- 근로자 조사 : 후생노동성 장관 관방 통계정보부 → 도도부현 노동국 → 공공 직업안정소 → 통계조사원 → 조사대상 근로자

7) 조사방법

- 사업체 조사 : 우편조사, 후생노동성 장관 통계정보부에서 직접 조사대상 사업체에 우편배송 후, 작성 완료된 조사표를 조사원이 직접 회수
- 근로자 조사 : 우편조사, 조사원이 대상 사업체 근로자수를 파악하여 조사표 배부 후, 작성 완료된 조사표를 후생노동성 장관 통계정보부에 우편 배송

8) 표본추출방법

- 모집단 : 일본 표준산업분류에 따라 14대 산업에 속하는 근로자 5인 이상을 고용하고 있는 민간 사업장 중에서 추출한 9,100개 사업체 및 사업체에 근무하는 근로자

- 사업체 조사 : 산업별·규모별 층화 추출을 실시함
- 근로자 조사 : 사업체 조사에서 추출한 사업체에 고용된 파트타임 노동자에 대한 산업별·규모별 층화 추출(사업체-종업원 연계 표본조사)을 실시함
- 목표정확도
 - 사업체 조사

$$C = \sqrt{\left(\frac{M-m}{M-1}\right)\left(\frac{p(1-p)}{m}\right)}$$

여기서, C : 목표정확도

M : 모집단 사업체수

m : 표본사업체수

p : 특성이 있는 사업체 비율($p = 0.5$)

- 근로자 조사

$$C = \sqrt{\left(\frac{1}{m} - \frac{1}{M}\right)S^2 + \left(\frac{1}{n} - \frac{M}{N} \frac{1}{m}\right)p'(1-p')}$$

여기서, C : 목표정확도

M : 모집단 사업체수

m : 표본사업체수

N : 모집단 노동자수

n : 표본 노동자수

S : 특성이 있는 노동자 비율 사업체간의 표준편차($S = 0.3$)

p : 특성이 있는 사업체 비율($p = 0.5$)

9) 조사대상수, 응답률

- 사업체 조사 : 조사대상수 9,133업체 배부, 유효응답수 6,653업체(응답률 72.8%)
- 근로자 조사 : 조사대상수 24,469명 배부, 유효응답수 13,426명(응답률 54.9%)

10) 참고자료

○ <http://www.mhlw.go.jp/>

4.4 노동력 조사

1) 조사기관 : 일본 총무성 통계국(總務省 統計局)

2) 조사목적

○ 노동력 조사는 우리나라의 취업과 부적 취업 상황을 매월 공개하는 것을 목적으로 함

3) 조사범위 및 대상

○ 조사범위는 일본거주하고 있는 전체 인구이며, 외국영사관(가족), 군인(가족)은 제외됨
○ 조사대상은 인구 약 90만 조사구에서 약 2,900 조사구를 선정하여 조사구 내에서 선정된 약 4만 가구 및 가족구성원이며, 세대원 중 15세 이상에 대해 조사함

4) 조사시기

○ 조사시기는 매월 말일(12월 26일) 실시이며, 취업자는 12월 20일~26일까지 취업상태에 있는 근로자를 의미함

5) 조사내용

○ 취업상태, 산업별·직업별 취업자수, 산업별 고용자수, 평균 주간 근무시간, 가구 일반사항, 연평균 소득, 실업자수, 전직 또는 이직자수·원인, 희망 교육형태, 희망 직업형태 등

6) 조사체계

○ 통계국장 → 도도부현 지사 → 지도원 → 조사원 → 조사가구

7) 조사방법

○ 기초 조사표와 특정 조사표를 이용한 면접조사

8) 표본추출방법

○ 2단계 층화추출법을 사용

5. 호주의 유연근무 현황

5.1 EOWA의 Survey on Workplace Flexibility(SWF)

1) 작성기관 : EOWA

2) 조사목적

- EOWA의 역할 : 정책 입안 활동 및 기타 활동을 통한 변화를 도모하기 위해 구조적·절차적으로 차별적인 장벽에 대한 인식 변경이며, 직장의 노동 문화 변화를 위해 노력하는 것임
- 여성에 대한 고용기회평등법(Equal Opportunity for Women in the Workplace Act)에 따라 100인 이상을 고용하고 있는 기업은 EOWA에 매년 보고할 의무가 있음

3) 조사범위 및 대상

- 호주의 100인 이상 사업체를 대상으로 함

4) 조사시기

- 2007년 5월 ~ 9월

5) 조사내용

- 채용 및 선발, 승진, 부서이동 및 고용종료, 훈련 및 개발, 작업조직, 서비스 환경, 직장에서 여성 성희롱 대처법, 임신 및 임신 가능성이 있는 직원 및 모유 수유 직원에 대한 대처법 등
- 유연근로 및 시간제 근로, 공식적인 훈련이나 재훈련 등
- 사례연구

6) 조사방법

- CATI를 통한 방식으로 조사함

7) 표본추출방법

- 층화계통추출법 사용

8) 조사대상수, 응답률

- 조사대상수 2,478업체, 유효응답수 2,195업체(응답률 88.6%)

9) 참고자료

- EOWA(2008), “EOWA Survey on Workplace Flexibility”.
- <http://www.eowa.gov.au/>

6. 캐나다의 유연근무 현황

6.1 Survey of Work Arrangements(Labor Force Survey)

1) 조사기관 : 캐나다 통계청(Statistics Canada)

2) 조사목적

- 캐나다의 경제상황하에서 노동시장에 대한 신뢰할 수 있는 데이터 및 시의성 있는 데이터를 얻기 위한 목적으로 월별 조사 실시
- 고용상태와 실업상태에서의 지역적, 국가적 수준에서의 자료 제공

3) 조사범위 및 대상

- 캐나다 거주 15세 이상 가구원을 대상으로 함
- 표본추출틀 : 캐나다 거주지의 90%에 해당하는 리스트인 Address Resister (AR) 사용

4) 조사주기

- 조사주기 : 매월

5) 조사내용

- 취업자의 경우 : 근로시간, 현재 일에 대한 설명, 다수직업보유자 여부 등
- 실업자의 경우 : 지난 4주간 구직 방법, 구직 이유, 구직 기간, 정규직 또는 파트타임 일을 찾고 있는지 여부, 마지막 직업에 대한 내용 등

6) 조사방법

- CAPI와 CATI 방법을 함께 사용함
- 첫 번째 달에 조사자에 의해 CAPI를 수행하며, 두 번째 달부터는 CATI를 통하여 수행함
- 첫 번째 달에 가구원을 조사하였다면, 두 번째 달에도 CAPI 조사원에 의

해 CATI를 통하여 조사함

- 2004년 조사부터 TFC(Telephone First Contact)를 사용하여 생일에 따라 CATI를 통한 조사 실시

7) 표본추출방법

- 지역을 층화변수로 한 다단계층화추출법 사용
 - 각 주(province)를 여러 개의 경제구역(economic regions, ERs)으로 구분하고, 각 경제지역을 한 개 이상의 SRUs(Self Representing areas)와 한 개의 NSRU(Non-Self Representing area), 여러 개의 특별구역(special areas)으로 나눔
 - ※ SRU : 해당 구역내 거주자들의 노동시장 특성이 같은 인구 15,000명 이상의 도시구역이 대부분을 차지함
 - ※ NSRU : SRU가 아닌 economic region의 모든 지역을 의미함
 - ※ 특별구역 : 병원이나 학교내 주거지역, 군부대내 민간인 거주지역, 산간벽지 등 전체인구의 1% 정도를 차지함
 - SRU의 층화 : 실업률, 취업률, 산업구조, 인구의 연령별 분포, 자가보유율 등 다양한 기준에 EK라 동일한 사회·경제적 특성을 지니는 집단으로 층화(다단계 층화)함. 층화된 각각의 집단은 거주지역에 따라 구별되며, 이 세부집단(cluster)을 PSU(primary sampling units)로 함
 - NSRU의 층화 : SRU의 층화방법과 동일하며, 지역의 규모가 큰 NSRU의 경우 먼저 지역을 도시지역과 비도시지역으로 층화한 다음 동일한 사회·경제적 특성을 지니는 집단으로 층화함
 - 특별지역의 층화 : 지역의 특수성에 따라 세부적으로 나누어지며, 세부 집단은 SRU의 PSU와 같은 역할을 함
- 연동표본제(rotation sampling) 사용

8) 조사대상수

- 매달 약 9,000가구를 조사하며, 이중 약 6,000가구가 도시지역에서 선출됨
- 2007년에는 약 4,000가구가 TFC를 통하여 선출됨

6.2 The Workplace and Employee Survey(WES)

1) 조사기관 : 캐나다 통계청(Statistics Canada)

2) 조사목적

- 생산 및 경영에서 신기술의 수용, 사업장에서의 구조조정 또는 리엔지니어링, 다운사이징 및 비정규고용과 외주의 확대를 통한 수량적 유연성의 증대 등 외부환경의 변화에 따라 기업의 인적 자원관리 면에서 새로운 도전을 제기하였으며, 정책 결정자에게 교육과 훈련을 통한 고용불안정 해소와 생활 안정의 문제를 제기하였음
- 기업들의 환경 변화에 대한 성공적 적응의 결정 요인들을 규명하기 위해 기업의 성과와 관련된 여러 특성들과 행동적 측면을 포괄하는 종단적(longitudinal) 연구 설계가 요구됨
- 환경 변화에 대한 기업과 종업원들의 대응을 종합적으로 파악하기 위해 양자를 동시에 고려한 통합적 연구 설계가 요구됨
- 기업과 정책 결정자 모두에게 변화하는 현실에 대한 과학적이고 체계적인 조사 및 분석이 필요하며, 향후 대응 전략 및 정책수립의 필수적 기초자료로 활용하고자 조사를 실시함

3) 조사범위 및 대상

- 사업장 대상 목표모집단 : 농림어업 및 공공부문, 캐나다의 일부지역(Yukon, Nunavut and Northwest Territories), 공공부문, 종교단체 및 군대를 제외한 1인 이상 사업장을 대상으로 함
- 근로자 대상 목표모집단 : 사업장 대상 목표모집단에 근무하고 있는 모든 근로자(근로자가 두 곳의 사업장에서 임금을 받고 있다면 두 명의 근로자로 간주함)
- 표본추출틀 : 캐나다 통계청의 Business Register(BR)를 이용하여 사업장을 추출하며, 추출된 사업장의 근로자를 추출함

4) 조사시기

- 조사주기 : 1999년 최초 조사 실시이후 매년 조사
- 조사시기 : 기준년도 3월 기준

5) 조사내용

- 사업장(관리자) 설문 : 인력특성 및 직무 조직화, 보상, 훈련, 인적자원 관행들, 집단 협상, 작업장 성과, 사업전략, 혁신, 기술사용, 정부 프로그램의 사용 등
- 근로자 설문 : 직무 특성, 훈련과 향상, 근로자참여, 개안과 가족에 대한 지원 프로그램, 보상, 직업 경력 및 직업 이동 등

6) 조사방법

- 조사방법은 패널조사로 이루어지며, 사업장의 경영진과 해당 사업장의 근로자 설문으로 구분하여 조사가 이루어짐
- 사업장(관리자) 설문 : CAPI(Computer Assisted Personal Interviewing) 방식으로 이루어짐
- 근로자 설문 : CATI(Computer Assisted Telephone Interviewing)방식으로 이루어짐

7) 표본추출방법

- 사업장 조사의 경우 다단계 층화추출(산업별, 지역별, 기업규모별)을 통하여 추출하며, 각 셀의 표본할당은 네이만 할당(Neyman allocation)을 실시함
- 근로자 표본의 경우 한 사업장에서 최대 24명까지 추출하며, 4명 이하의 사업장에서는 모든 근로자를 추출함

〈부표 1-11〉 캐나다 WES의 표본수

연도	사업장(경영자) 표본수	근로자 표본수
1999	6,322	23,540
2000	6,068	20,167
2001	6,207	20,352
2002	5,818	16,813
2003	6,565	20,834
2004	6,159	16,804
2005	6,693	24,197
2006	6,312	-

8) 응답률

○ 2006년의 사업장 응답률은 74.2%임

9) 참고자료

○ <http://www.statcan.ca/english/survey/business/workplace/workplace.htm>

<부록 2> 국내 유연근무 활용 사업체 현황

<부표 2-1> 규모 및 유형별 유연근무 활용 사업체 현황

(단위 : 개, %)

규모	단시간 근로제도	시차 출퇴근제	탄력적 근로 시간제	재택 근무제	원격 근무제	재량 근로 시간제	보상 휴가제
10~29인	12.9	5.2	6.1	1.1	2.3	2.0	8.8
30~49인	10.9	4.6	4.8	1.3	2.5	1.4	9.8
50~99인	12.5	5.5	5.5	1.4	3.5	0.8	12.4
100~199인	9.9	5.4	4.2	1.3	5.2	1.3	14.2
200~299인	12.7	5.1	7.5	1.8	5.2	1.4	16.0
300~499인	14.9	5.6	8.4	2.6	2.9	1.5	15.3
500~999인	18.0	8.1	6.6	3.9	4.9	1.6	21.6
1000인 이상	32.4	10.1	9.0	2.4	7.2	2.1	24.9
계	1,140(12.5)	469(5.2)	530(5.8)	107(1.2)	234(2.6)	161(1.8)	876(9.6)

<부표 2-2> 여성근로자 비율 및 유형별 유연근무 제도 활용

(단위 : 개, %)

구분	단시간 근로제도	시차 출퇴근제	탄력적 근로 시간제	재택 근무제	원격 근무제	재량 근로 시간제	보상 휴가제
10% 미만	5.7	2.8	3.8	0.9	4.1	1.6	8.0
10~29%	6.4	2.3	4.2	1.0	2.5	1.4	9.1
30~49%	14.2	4.5	5.5	1.6	2.1	1.8	10.0
50~69%	24.0	8.6	9.1	0.7	2.3	1.8	12.7
70~89%	22.9	9.8	9.6	1.4	1.4	1.8	10.9
90% 이상	18.0	11.7	7.4	2.3	1.7	3.6	8.4
계	1,140(12.5)	469(5.2)	530(5.8)	107(1.2)	234(2.6)	161(1.8)	876(9.6)

〈부표 2-3〉 규모별 단시간근로자가 가장 많은 단시간근로제의 형태

(단위 : 개, %)

규모	계	계약직 시간제	정규직 시간제	육아 등으로 인한 정규직 근로시간 단축제
10~29	137	125(91.2)	11(8.0)	1(0.7)
30~49	60	50(83.3)	10(16.7)	0(0.0)
50~99	75	69(92.0)	4(5.3)	2(2.7)
100~299	42	39(92.9)	3(7.1)	0(0.0)
300~999	64	56(87.5)	8(12.5)	0(0.0)
1000+	28	27(96.4)	1(3.6)	0(0.0)

〈부표 2-4〉 규모별 정규직 풀타임근로자 대비 단시간근로자의 생산성

(단위 : 개, %)

규모	매우 높다	높다	비슷하다	낮다	매우 낮다
10~29	4(2.9)	16(11.7)	66(48.2)	48(35.0)	3(2.2)
30~49	1(1.7)	5(8.3)	31(51.7)	22(36.7)	1(1.7)
50~99	0(0.0)	8(10.7)	38(50.7)	26(34.7)	3(4.0)
100~299	0(0.0)	2(4.8)	27(64.3)	13(31.0)	0(0.0)
300~999	0(0.0)	1(1.6)	36(56.3)	24(37.5)	3(4.7)
1000+	0(0.0)	1(3.6)	17(60.7)	9(32.1)	1(3.6)

〈부표 2-5〉 규모별 정규직 풀타임근로자 대비 단시간근로자의 업무몰입도

(단위 : 개, %)

규모	매우 높다	높다	비슷하다	낮다	매우 낮다
10~29	3(2.2)	15(10.9)	62(45.3)	53(38.7)	4(2.9)
30~49	1(1.7)	8(13.3)	24(40.0)	26(43.3)	1(1.7)
50~99	1(1.3)	5(6.7)	34(45.3)	32(42.7)	3(4.0)
100~299	0(0.0)	0(0.0)	26(61.9)	15(35.7)	1(2.4)
300~999	0(0.0)	3(4.7)	34(53.1)	25(39.1)	2(3.1)
1000+	0(0.0)	0(0.0)	16(57.1)	11(39.3)	1(3.6)

〈부표 2-6〉 규모별 정규직 풀타임근로자 대비 단시간근로자의 충성도

(단위 : 개, %)

규모	매우 높다	높다	비슷하다	낮다	매우 낮다
10~29	3(2.2)	15(10.9)	61(44.5)	56(40.9)	2(1.5)
30~49	1(1.7)	6(10.0)	23(38.3)	26(43.3)	4(6.7)
50~99	0(0.0)	4(5.3)	33(44.0)	34(45.3)	4(5.3)
100~299	0(0.0)	1(2.4)	19(45.2)	19(45.2)	3(7.1)
300~999	0(0.0)	2(3.1)	21(32.8)	38(59.4)	3(4.7)
1000+	0(0.0)	0(0.0)	11(39.3)	16(57.1)	1(3.6)

<부록 3> EU 회원국의 유연근무 사업체 현황⁵⁵⁾

<부표 3-1> EU 회원국의 시간제 근로자 비율별 사업체 분포

(단위 : %)

국가	0%	20% 미만	20-40 %미만	40-60 %미만	60-80 %미만	80-100 %미만	100%	모른다/무응답	전체
한국	86.1	8.4	2.3	1.2	1.3	0.6	0.1	0.0	100.0
벨기에	25.0	51.0	16.0	3.0	3.0	1.0	0.0	0.0	100.0
덴마크	28.0	46.0	11.0	6.0	3.0	5.0	0.0	0.0	100.0
독일	21.0	42.0	17.0	10.0	5.0	3.0	1.0	0.0	100.0
그리스	84.0	14.0	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
스페인	61.0	31.0	3.0	2.0	1.0	1.0	1.0	0.0	100.0
프랑스	36.0	46.0	10.0	4.0	2.0	1.0	0.0	0.0	100.0
아일랜드	34.0	38.0	16.0	3.0	6.0	2.0	1.0	0.0	100.0
이탈리	51.0	40.0	5.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.0	100.0
룩셈부르크	47.0	42.0	9.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
네덜란드	11.0	34.0	25.0	9.0	10.0	8.0	2.0	0.0	100.0
오스트리아	26.0	51.0	15.0	4.0	2.0	1.0	0.0	0.0	100.0
포르투갈	87.0	11.0	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
핀란드	47.0	39.0	6.0	3.0	3.0	2.0	0.0	0.0	100.0
스웨덴	20.0	45.0	15.0	9.0	5.0	4.0	1.0	0.0	100.0
영국	24.0	31.0	13.0	12.0	11.0	6.0	2.0	1.0	100.0
전체	36.0	38.0	11.0	6.0	5.0	3.0	1.0	0.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

55) 한국 자료는 본 연구에서 조사된 것임. EU 회원국의 유연근무 사업체 현황 자료는, 유럽연합의 Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance의 조사를 담당하는 TNS Infratest Sozialforschung에서 제공하는 『Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance in 21 EU Member States(ESWT2004/2005) - Tables by country』의 주요내용을 발췌한 것임. 본 통계를 기초로 작성된 보고서가 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions(2006), 『Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance』 임.

〈부표 3-2〉 사업체의 선택적 근로시간제도 운영 여부

(단위 : %)

국가	있다	없다	무응답	전체
한국	6.1	93.9	0.0	100.0
벨기에	48.0	51.0	1.0	100.0
덴마크	38.0	60.0	2.0	100.0
독일	51.0	47.0	1.0	100.0
그리스	51.0	49.0	0.0	100.0
스페인	29.0	71.0	1.0	100.0
프랑스	43.0	56.0	1.0	100.0
아일랜드	48.0	51.0	1.0	100.0
이태리	55.0	45.0	0.0	100.0
룩셈부르크	40.0	60.0	0.0	100.0
네덜란드	46.0	52.0	3.0	100.0
오스트리아	44.0	55.0	0.0	100.0
포르투갈	52.0	47.0	2.0	100.0
핀란드	23.0	73.0	4.0	100.0
스웨덴	62.0	37.0	0.0	100.0
영국	65.0	35.0	0.0	100.0
전체	48.0	51.0	1.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-3〉 사업체의 시간제 도입 이유

(단위 : %)

국가	주로 사업체의 필요에 의해	주로 근로자의 필요에 의해	사업체와 근로자의 필요에 의해	주로 다른 이유로	모른다/무응답	전체
벨기에	15.0	58.0	21.0	4.0	1.0	100.0
덴마크	19.0	48.0	30.0	1.0	2.0	100.0
독일	39.0	34.0	23.0	3.0	1.0	100.0
그리스	71.0	15.0	13.0	1.0	0.0	100.0
스페인	45.0	29.0	14.0	9.0	3.0	100.0
프랑스	29.0	45.0	17.0	9.0	0.0	100.0
아일랜드	29.0	46.0	24.0	0.0	1.0	100.0
이태리	16.0	63.0	17.0	3.0	1.0	100.0
룩셈부르크	21.0	51.0	19.0	4.0	5.0	100.0
네덜란드	13.0	62.0	22.0	3.0	1.0	100.0
오스트리아	28.0	40.0	28.0	3.0	2.0	100.0
포르투갈	35.0	24.0	37.0	3.0	1.0	100.0
핀란드	36.0	43.0	18.0	3.0	0.0	100.0
스웨덴	24.0	53.0	17.0	5.0	1.0	100.0
영국	35.0	30.0	29.0	3.0	2.0	100.0
전체	31.0	41.0	22.0	4.0	1.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-4〉 시간제 근로자들의 특성

(단위 : %)

국가	취학전 자녀 및 학령기 자녀를 둔 여성이다	무자녀 여성 및 성인 자녀를 둔 여성이다	아버지들이다	고령자, 환자, 장애인 친족을 돌보는 근로자이다	학생이다	장애인 및 준건강 근로자이다	근로생활 초기의 젊은 근로자이다	기타	모른다/무응답	전체 (복수응답)
벨기에	72.0	47.0	31.0	9.0	12.0	9.0	15.0	16.0	1.0	212.0
덴마크	74.0	66.0	21.0	7.0	27.0	29.0	21.0	3.0	3.0	250.0
독일	68.0	63.0	17.0	14.0	15.0	20.0	16.0	14.0	0.0	227.0
그리스	37.0	55.0	29.0	1.0	29.0	1.0	35.0	4.0	3.0	193.0
스페인	53.0	32.0	19.0	5.0	20.0	4.0	24.0	2.0	7.0	165.0
프랑스	76.0	45.0	20.0	4.0	15.0	16.0	19.0	9.0	0.0	204.0
아일랜드	70.0	60.0	20.0	14.0	46.0	17.0	29.0	1.0	1.0	259.0
이태리	72.0	29.0	8.0	4.0	7.0	10.0	7.0	8.0	2.0	147.0
룩셈부르크	81.0	39.0	24.0	7.0	13.0	14.0	16.0	5.0	1.0	200.0
네덜란드	78.0	71.0	36.0	5.0	20.0	20.0	31.0	9.0	0.0	271.0
오스트리아	74.0	40.0	11.0	3.0	12.0	7.0	10.0	9.0	4.0	170.0
포르투갈	12.0	6.0	7.0	0.0	38.0	0.0	9.0	35.0	8.0	117.0
핀란드	40.0	57.0	26.0	6.0	39.0	13.0	24.0	23.0	2.0	229.0
스웨덴	74.0	69.0	30.0	8.0	21.0	34.0	16.0	6.0	0.0	258.0
영국	72.0	65.0	31.0	18.0	38.0	18.0	39.0	4.0	3.0	288.0
전체	70.0	55.0	21.0	10.0	20.0	17.0	22.0	9.0	2.0	225.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-5〉 시간제근로자의 전일제 전환 여건

(단위 : %)

국가	신속히 이뤄진다	일정기간 대기가 필요하다	예외적으로만 가능하다	실질적으로 불가능하다	해당없다, 발생한 적 없다	무응답	전체
벨기에	40.0	22.0	9.0	11.0	15.0	2.0	100.0
덴마크	24.0	30.0	21.0	13.0	11.0	1.0	100.0
독일	15.0	27.0	23.0	28.0	6.0	2.0	100.0
그리스	21.0	33.0	13.0	8.0	24.0	2.0	100.0
스페인	34.0	26.0	9.0	11.0	16.0	3.0	100.0
프랑스	34.0	28.0	18.0	14.0	5.0	1.0	100.0
아일랜드	29.0	39.0	16.0	6.0	10.0	0.0	100.0
이태리	42.0	25.0	13.0	8.0	10.0	2.0	100.0
룩셈부르크	33.0	32.0	13.0	10.0	9.0	3.0	100.0
네덜란드	22.0	31.0	13.0	19.0	13.0	2.0	100.0
오스트리아	34.0	25.0	15.0	12.0	11.0	3.0	100.0
포르투갈	35.0	11.0	18.0	7.0	28.0	1.0	100.0
핀란드	27.0	29.0	18.0	16.0	8.0	1.0	100.0
스웨덴	34.0	31.0	15.0	13.0	4.0	2.0	100.0
영국	31.0	27.0	18.0	9.0	9.0	6.0	100.0
전체	28.0	27.0	18.0	16.0	9.0	3.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-6〉 숙련직 근로자의 전일제에서 시간제로의 전환 여건

(단위 : %)

국가	신속히 이뤄진다	일정기간 대기가 필요하다	예외적으로만 가능하다	실질적으로 불가능하다	해당없다, 발생한 적 없다	무응답	전체
벨기에	27.0	25.0	18.0	18.0	8.0	3.0	100.0
덴마크	26.0	23.0	20.0	13.0	15.0	2.0	100.0
독일	22.0	23.0	27.0	21.0	6.0	1.0	100.0
그리스	7.0	4.0	9.0	15.0	65.0	0.0	100.0
스페인	19.0	14.0	18.0	19.0	28.0	2.0	100.0
프랑스	25.0	18.0	23.0	26.0	7.0	1.0	100.0
아일랜드	22.0	19.0	17.0	18.0	23.0	1.0	100.0
이태리	14.0	23.0	25.0	19.0	17.0	2.0	100.0
룩셈부르크	15.0	16.0	23.0	26.0	18.0	2.0	100.0
네덜란드	36.0	22.0	19.0	13.0	7.0	2.0	100.0
오스트리아	26.0	17.0	22.0	17.0	16.0	2.0	100.0
포르투갈	7.0	3.0	9.0	21.0	57.0	2.0	100.0
핀란드	18.0	29.0	28.0	19.0	6.0	1.0	100.0
스웨덴	37.0	30.0	13.0	9.0	10.0	1.0	100.0
영국	39.0	16.0	20.0	9.0	12.0	5.0	100.0
전체	24.0	19.0	22.0	18.0	15.0	2.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-7〉 미숙련직 근로자의 전일제에서 시간제로의 전환 여건

(단위 : %)

국가	신속히 이뤄진다	일정기간 대기가 필요하다	예외적으로만 가능하다	실질적으로 불가능하다	해당없다, 발생한 적 없다	무응답	전체
벨기에	30.0	17.0	15.0	16.0	22.0	1.0	100.0
덴마크	17.0	13.0	15.0	12.0	37.0	6.0	100.0
독일	22.0	14.0	16.0	23.0	24.0	1.0	100.0
그리스	8.0	6.0	9.0	13.0	63.0	0.0	100.0
스페인	18.0	15.0	16.0	16.0	32.0	3.0	100.0
프랑스	32.0	18.0	18.0	19.0	11.0	2.0	100.0
아일랜드	27.0	17.0	15.0	11.0	28.0	2.0	100.0
이태리	18.0	22.0	18.0	18.0	21.0	3.0	100.0
룩셈부르크	17.0	21.0	13.0	19.0	25.0	4.0	100.0
네덜란드	22.0	12.0	13.0	14.0	36.0	4.0	100.0
오스트리아	20.0	10.0	16.0	21.0	31.0	3.0	100.0
포르투갈	9.0	5.0	9.0	14.0	61.0	2.0	100.0
핀란드	28.0	26.0	19.0	11.0	11.0	5.0	100.0
스웨덴	38.0	21.0	9.0	6.0	25.0	2.0	100.0
영국	35.0	15.0	15.0	7.0	22.0	7.0	100.0
전체	24.0	16.0	15.0	16.0	25.0	3.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-8〉 시간제근로자의 동기부여 수준

(단위 : %)

국가	전일제근로자보다 동기부여가 큼	동기부여가 작음	무차별	모른다/무응답	전체
벨기에	11.0	9.0	78.0	2.0	100.0
덴마크	8.0	9.0	81.0	2.0	100.0
독일	6.0	5.0	85.0	3.0	100.0
그리스	16.0	8.0	75.0	1.0	100.0
스페인	8.0	22.0	68.0	2.0	100.0
프랑스	11.0	8.0	76.0	5.0	100.0
아일랜드	6.0	11.0	82.0	1.0	100.0
이태리	11.0	14.0	74.0	0.0	100.0
룩셈부르크	10.0	9.0	79.0	3.0	100.0
네덜란드	9.0	9.0	79.0	3.0	100.0
오스트리아	10.0	10.0	77.0	3.0	100.0
포르투갈	15.0	7.0	75.0	3.0	100.0
핀란드	12.0	3.0	79.0	6.0	100.0
스웨덴	10.0	18.0	67.0	5.0	100.0
영국	8.0	7.0	82.0	4.0	100.0
전체	10.0	9.0	79.0	2.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-9〉 시간제 근로자의 승진 가능성

(단위 : %)

국가	전일제근로자보다유리	거의 같음	약간 불리	훨씬 불리	모른다/무응답	전체
벨기에	1.0	61.0	16.0	11.0	11.0	100.0
덴마크	1.0	60.0	17.0	11.0	10.0	100.0
독일	1.0	57.0	22.0	14.0	7.0	100.0
그리스	0.0	54.0	19.0	11.0	16.0	100.0
스페인	1.0	50.0	17.0	19.0	13.0	100.0
프랑스	1.0	54.0	21.0	19.0	4.0	100.0
아일랜드	3.0	67.0	16.0	4.0	11.0	100.0
이태리	1.0	72.0	15.0	11.0	2.0	100.0
룩셈부르크	1.0	47.0	26.0	15.0	11.0	100.0
네덜란드	1.0	59.0	25.0	9.0	5.0	100.0
오스트리아	0.0	59.0	19.0	17.0	5.0	100.0
포르투갈	1.0	60.0	20.0	6.0	13.0	100.0
핀란드	4.0	56.0	19.0	9.0	11.0	100.0
스웨덴	2.0	62.0	16.0	4.0	16.0	100.0
영국	1.0	54.0	22.0	14.0	9.0	100.0
전체	0.0	64.0	17.0	6.0	13.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-10〉 시간제가 기업의 작업조직에 미친 영향

(단위 : %)

국가	더욱 쉬워졌다	더욱 복잡해졌다	전과 차이가 없다	모른다/무응답	전체
벨기에	19.0	29.0	49.0	2.0	100.0
덴마크	20.0	31.0	47.0	2.0	100.0
독일	11.0	51.0	37.0	1.0	100.0
그리스	17.0	25.0	55.0	2.0	100.0
스페인	30.0	25.0	44.0	1.0	100.0
프랑스	53.0	10.0	37.0		100.0
아일랜드	14.0	26.0	54.0	5.0	100.0
이태리	10.0	43.0	46.0	0.0	100.0
룩셈부르크	25.0	27.0	48.0	0.0	100.0
네덜란드	9.0	35.0	53.0	4.0	100.0
오스트리아	12.0	40.0	45.0	3.0	100.0
포르투갈	9.0	56.0	34.0	1.0	100.0
핀란드	24.0	19.0	54.0	3.0	100.0
스웨덴	7.0	32.0	56.0	5.0	100.0
영국	33.0	36.0	29.0	2.0	100.0
전체	19.0	33.0	47.0	0.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-11〉 비정상적 근무시간의 유형

(단위 : %)

국가	밤 10시- 새벽6시	토요일	일요일	해당없음	모른다/무응답	전체 (복수응답)
벨기에	18.0	39.0	24.0	56.0	0.0	138.0
덴마크	20.0	40.0	23.0	55.0	0.0	138.0
독일	20.0	31.0	25.0	66.0	0.0	142.0
그리스	16.0	41.0	24.0	57.0	0.0	138.0
스페인	12.0	32.0	18.0	64.0	0.0	127.0
프랑스	20.0	27.0	17.0	66.0	0.0	130.0
아일랜드	22.0	49.0	23.0	46.0	0.0	140.0
이태리	16.0	51.0	24.0	45.0	1.0	137.0
룩셈부르크	13.0	31.0	15.0	65.0	0.0	123.0
네덜란드	17.0	41.0	25.0	54.0	1.0	139.0
오스트리아	15.0	31.0	21.0	67.0	0.0	134.0
포르투갈	18.0	35.0	20.0	59.0	2.0	134.0
핀란드	14.0	25.0	8.0	62.0	7.0	114.0
스웨덴	16.0	34.0	26.0	62.0	0.0	139.0
영국	19.0	36.0	31.0	61.0	0.0	147.0
전체	19.0	38.0	24.0	57.0	0.0	139.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-12〉 야간근무의 비율

(단위 : %)

국가	20% 미만	20-40% 미만	40-60% 미만	60-80% 미만	80-100% 미만	100%	무응답	전체
벨기에	50.0	20.0	11.0	6.0	4.0	7.0	1.0	100.0
덴마크	60.0	14.0	11.0	5.0	5.0	5.0	0.0	100.0
독일	51.0	12.0	9.0	7.0	8.0	11.0	3.0	100.0
그리스	41.0	25.0	21.0	7.0	2.0	5.0	0.0	100.0
스페인	79.0	10.0	4.0	4.0	0.0	1.0	2.0	100.0
프랑스	68.0	14.0	6.0	2.0	3.0	5.0	2.0	100.0
아일랜드	52.0	21.0	10.0	5.0	3.0	8.0	2.0	100.0
이태리	59.0	18.0	5.0	6.0	2.0	9.0	1.0	100.0
룩셈부르크	41.0	17.0	12.0	10.0	5.0	16.0	0.0	100.0
네덜란드	46.0	25.0	10.0	3.0	7.0	9.0	1.0	100.0
오스트리아	53.0	19.0	5.0	6.0	13.0	1.0	2.0	100.0
포르투갈	47.0	23.0	10.0	2.0	14.0	2.0	3.0	100.0
핀란드	67.0	21.0	3.0	4.0	1.0	0.0	4.0	100.0
스웨덴	36.0	16.0	16.0	11.0	11.0	9.0	1.0	100.0
영국	43.0	27.0	10.0	6.0	9.0	5.0	1.0	100.0
전체	50.0	21.0	12.0	6.0	4.0	6.0	1.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-13〉 사업체의 출퇴근자율시간제도 운영 여부

(단위 : %)

국가	있다	없다	무응답	전체
한국	6.1	93.9	0.0	100.0
벨기에	48.0	51.0	1.0	100.0
덴마크	38.0	60.0	2.0	100.0
독일	51.0	47.0	1.0	100.0
그리스	51.0	49.0	0.0	100.0
스페인	29.0	71.0	1.0	100.0
프랑스	43.0	56.0	1.0	100.0
아일랜드	48.0	51.0	1.0	100.0
이태리	55.0	45.0	0.0	100.0
룩셈부르크	40.0	60.0	0.0	100.0
네덜란드	46.0	52.0	3.0	100.0
오스트리아	44.0	55.0	0.0	100.0
포르투갈	52.0	47.0	2.0	100.0
핀란드	23.0	73.0	4.0	100.0
스웨덴	62.0	37.0	0.0	100.0
영국	65.0	35.0	0.0	100.0
전체	48.0	51.0	1.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-14〉 선택적 근로시간제 도입 비율

(단위 : %)

국가	0%	20% 미만	20-40% 미만	40-60% 미만	60-80% 미만	80-100% 미만	100%	전체
벨기에	20.0	11.0	8.0	5.0	8.0	43.0	5.0	100.0
덴마크	25.0	12.0	10.0	6.0	6.0	39.0	1.0	100.0
독일	14.0	6.0	7.0	2.0	12.0	48.0	12.0	100.0
그리스	14.0	12.0	9.0	6.0	9.0	51.0	0.0	100.0
스페인	38.0	24.0	6.0	3.0	9.0	20.0	0.0	100.0
프랑스	30.0	12.0	7.0	3.0	7.0	36.0	5.0	100.0
아일랜드	19.0	12.0	9.0	7.0	8.0	41.0	5.0	100.0
이태리	21.0	14.0	6.0	10.0	8.0	39.0	2.0	100.0
룩셈부르크	28.0	10.0	8.0	4.0	4.0	43.0	4.0	100.0
네덜란드	32.0	15.0	10.0	3.0	5.0	35.0	0.0	100.0
오스트리아	18.0	12.0	8.0	10.0	11.0	38.0	4.0	100.0
포르투갈	16.0	14.0	8.0	6.0	11.0	41.0	4.0	100.0
핀란드	8.0	36.0	7.0	7.0	4.0	20.0	18.0	100.0
스웨덴	8.0	10.0	9.0	5.0	13.0	55.0	1.0	100.0
영국	7.0	9.0	5.0	4.0	10.0	61.0	4.0	100.0
전체	22.0	12.0	8.0	5.0	8.0	41.0	5.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-15〉 선택적 근로시간제 도입 이유

(단위 : %)

국가	유급초과근무를 줄이기 위해	업무량에 맞게 근무시간을 조정하도록 하기 위해	근로자들의 일과 가정 양립을 용이하게 해주기 위해	통근문제를 해결하기 위해	기타	모른다/무응답	전체 (복수응답)
벨기에	15.0	49.0	70.0	20.0	9.0	5.0	169.0
덴마크	13.0	45.0	73.0	34.0	13.0	3.0	181.0
독일	8.0	41.0	69.0	14.0	4.0	17.0	153.0
그리스	26.0	69.0	78.0	34.0	10.0	1.0	218.0
스페인	3.0	33.0	74.0	16.0	5.0	0.0	132.0
프랑스	5.0	28.0	65.0	5.0	8.0	6.0	117.0
아일랜드	19.0	60.0	80.0	19.0	12.0	3.0	192.0
이태리	9.0	44.0	74.0	29.0	8.0	3.0	168.0
룩셈부르크	8.0	26.0	68.0	9.0	4.0	4.0	120.0
네덜란드	22.0	54.0	82.0	31.0	14.0	0.0	204.0
오스트리아	10.0	36.0	66.0	30.0	12.0	7.0	161.0
포르투갈	18.0	45.0	54.0	13.0	8.0	9.0	149.0
핀란드	8.0	42.0	47.0	5.0	9.0	6.0	115.0
스웨덴	12.0	49.0	70.0	21.0	15.0	4.0	171.0
영국	11.0	42.0	71.0	16.0	7.0	12.0	159.0
전체	14.0	47.0	68.0	22.0	9.0	5.0	166.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-16〉 선택적 근로시간제의 영향

(단위 : %)

국가	유급연장 근무의 감소	업무량에 따른 근무시간 조정 개선	결근 감소	직업만족 도 향상	다른 긍정적 효과	다양한 근무시간 으로 인한 내외부적 의사소통 문제	비용 증가	다른 부정적 효과	모른다/ 무응답	전체 (복수응답)
벨기에	23.0	55.0	28.0	63.0	21.0	11.0	6.0	4.0	10.0	220.0
덴마크	19.0	55.0	28.0	73.0	22.0	14.0	7.0	4.0	4.0	227.0
독일	14.0	44.0	17.0	67.0	28.0	5.0	5.0	4.0	23.0	207.0
그리스	41.0	73.0	41.0	80.0	27.0	16.0	6.0	5.0	3.0	292.0
스페인	5.0	51.0	30.0	55.0	7.0	4.0	1.0	3.0	4.0	160.0
프랑스	5.0	37.0	10.0	50.0	9.0	1.0	0.0	1.0	10.0	122.0
아일랜드	27.0	65.0	21.0	58.0	23.0	16.0	12.0	7.0	8.0	237.0
이태리	19.0	47.0	40.0	60.0	15.0	3.0	3.0	1.0	8.0	196.0
룩셈부르크	10.0	30.0	15.0	53.0	7.0	2.0	3.0	1.0	13.0	133.0
네덜란드	20.0	67.0	22.0	63.0	26.0	10.0	10.0	2.0	7.0	229.0
오스트리아	13.0	44.0	24.0	73.0	21.0	16.0	8.0	7.0	13.0	218.0
포르투갈	25.0	46.0	19.0	58.0	19.0	4.0	2.0	1.0	14.0	187.0
핀란드	7.0	50.0	8.0	42.0	8.0	2.0	1.0	0.0	11.0	128.0
스웨덴	38.0	68.0	24.0	74.0	22.0	17.0	3.0	6.0	5.0	258.0
영국	34.0	54.0	32.0	77.0	25.0	13.0	3.0	6.0	15.0	258.0
전체	22.0	54.0	27.0	61.0	20.0	10.0	5.0	4.0	10.0	214.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-17〉 근로시간계좌제 실시 여부

(단위 : %)

국가	있다	없다	무응답	전체
벨기에	66.0	31.0	3.0	100.0
덴마크	62.0	37.0	1.0	100.0
독일	79.0	9.0	12.0	100.0
그리스	88.0	12.0	3.0	100.0
스페인	39.0	61.0	2.0	100.0
프랑스	50.0	47.0	3.0	100.0
아일랜드	67.0	32.0	3.0	100.0
이태리	54.0	43.0	0.0	100.0
룩셈부르크	49.0	48.0	4.0	100.0
네덜란드	74.0	25.0	2.0	100.0
오스트리아	64.0	32.0	4.0	100.0
포르투갈	86.0	13.0	2.0	100.0
핀란드	50.0	46.0	4.0	100.0
스웨덴	91.0	7.0	7.0	100.0
영국	83.0	12.0	0.0	100.0
전체	67.0	30.0	3.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-18〉 지난 3년동안 육아휴가 근로자 여부

(단위 : %)

국가	있다	없다	모른다/무응답	전체
벨기에	52.0	47.0	1.0	100.0
덴마크	61.0	38.0	0.0	100.0
독일	52.0	46.0	1.0	100.0
그리스	52.0	48.0	0.0	100.0
스페인	51.0	47.0	2.0	100.0
프랑스	25.0	75.0	0.0	100.0
아일랜드	58.0	41.0	1.0	100.0
이태리	47.0	52.0	1.0	100.0
룩셈부르크	52.0	48.0	0.0	100.0
네덜란드	60.0	40.0	0.0	100.0
오스트리아	46.0	53.0	1.0	100.0
포르투갈	50.0	48.0	2.0	100.0
핀란드	44.0	55.0	1.0	100.0
스웨덴	80.0	20.0	1.0	100.0
영국	89.0	10.0	1.0	100.0
전체	51.0	48.0	1.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-19〉 육아휴가중인 시간제 근로자 여부

(단위 : %)

국가	있다	없다	모른다	전체
벨기에	67.0	32.0	0.0	100.0
덴마크	83.0	17.0		100.0
독일	61.0	39.0		100.0
그리스	86.0	14.0		100.0
스페인	15.0	85.0		100.0
프랑스	36.0	64.0	0.0	100.0
아일랜드	68.0	32.0		100.0
이태리	66.0	34.0		100.0
룩셈부르크	54.0	46.0		100.0
네덜란드	63.0	37.0		100.0
오스트리아	95.0	5.0		100.0
포르투갈	80.0	20.0		100.0
핀란드	16.0	84.0		100.0
스웨덴	48.0	51.0	1.0	100.0
영국	65.0	35.0	0.0	100.0
전체	67.0	33.0	0.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-20〉 사업체의 시간제 도입 이유

(단위 : %)

국가	주로 사업체의 필요에 의해	주로 근로자의 필요에 의해	사업체와 근로자의 필요에 의해	주로 다른 이유로	모른다/무응답	전체
벨기에	22.0	50.0	22.0	4.0	1.0	100.0
덴마크	39.0	43.0	14.0	3.0	1.0	100.0
독일	17.0	46.0	29.0	4.0	4.0	100.0
그리스	19.0	50.0	26.0	4.0	1.0	100.0
스페인	61.0	0.0	23.0	16.0	0.0	100.0
프랑스	45.0	43.0	8.0	3.0	1.0	100.0
아일랜드	22.0	55.0	16.0	6.0	0.0	100.0
이탈리	61.0	11.0	19.0	6.0	2.0	100.0
룩셈부르크	25.0	57.0	14.0	4.0	0.0	100.0
네덜란드	15.0	51.0	25.0	9.0	0.0	100.0
오스트리아	11.0	56.0	30.0	0.0	3.0	100.0
포르투갈	8.0	62.0	28.0	0.0	2.0	100.0
핀란드	87.0	5.0	5.0	3.0	1.0	100.0
스웨덴	37.0	39.0	15.0	5.0	4.0	100.0
영국	19.0	57.0	13.0	7.0	5.0	100.0
전체	25.0	48.0	22.0	4.0	1.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-21〉 시간제에서 전일제 근로로의 전환 여건

(단위 : %)

국가	전일제 전환 승인을 신속히 받을 수 있다	일정기간 기다려야 한다	예외적인 경우에만 가능하다	실질적으로 불가능하다	해당없음. 발생한 적이 없다	무응답	전체
벨기에	24.0	33.0	18.0	17.0	7.0	1.0	100.0
덴마크	26.0	35.0	7.0	21.0	9.0	1.0	100.0
독일	14.0	32.0	21.0	19.0	11.0	2.0	100.0
그리스	17.0	33.0	23.0	21.0	6.0	1.0	100.0
스페인	0.0	19.0	13.0	1.0	67.0	0.0	100.0
프랑스	40.0	31.0	9.0	11.0	11.0	0.0	100.0
아일랜드	33.0	38.0	14.0	7.0	6.0	1.0	100.0
이탈리	30.0	33.0	5.0	30.0	2.0	0.0	100.0
룩셈부르크	37.0	26.0	18.0	9.0	9.0	1.0	100.0
네덜란드	42.0	30.0	4.0	5.0	13.0	6.0	100.0
오스트리아	15.0	34.0	15.0	31.0	4.0	1.0	100.0
포르투갈	27.0	44.0	12.0	1.0	14.0	2.0	100.0
핀란드	4.0	5.0	5.0	81.0	5.0	0.0	100.0
스웨덴	19.0	27.0	23.0	17.0	13.0	1.0	100.0
영국	30.0	37.0	12.0	11.0	7.0	1.0	100.0
전체	23.0	32.0	18.0	18.0	8.0	1.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-22〉 시간제 근로자들의 특성

(단위 : %)

국가	취학전 자녀 및 학령기 자녀를 둔 여성이다	무자녀 여성 및 성인 자녀를 둔 여성이다	아버지들 이다	고령자, 환자, 장애인 친족을 돌보는 근로자이다	학생이다	장애인 및 준건강 근로자이다	근로생활 초기의 젊은 근로자이다	기타	모른다/ 무응답
벨기에	80.0	59.0	33.0	22.0	27.0	31.0	23.0	9.0	3.0
덴마크	81.0	66.0	52.0	29.0	16.0	24.0	24.0	19.0	3.0
독일	80.0	71.0	28.0	14.0	34.0	44.0	28.0	3.0	3.0
그리스	82.0	69.0	27.0	32.0	25.0	37.0	16.0	14.0	0.0
스페인	41.0	50.0	29.0	1.0	37.0	3.0	42.0	4.0	2.0
프랑스	65.0	29.0	23.0	10.0	26.0	8.0	23.0	1.0	7.0
아일랜드	85.0	50.0	32.0	12.0	17.0	33.0	17.0	11.0	1.0
이태리	82.0	61.0	33.0	25.0	48.0	28.0	33.0	1.0	2.0
룩셈부르크	80.0	32.0	17.0	13.0	10.0	16.0	7.0	5.0	3.0
네덜란드	77.0	65.0	39.0	13.0	10.0	36.0	27.0	2.0	2.0
오스트리아	89.0	78.0	56.0	14.0	31.0	41.0	33.0	9.0	1.0
포르투갈	82.0	44.0	18.0	9.0	18.0	15.0	12.0	9.0	4.0
핀란드	27.0	12.0	12.0	8.0	32.0	4.0	17.0	33.0	8.0
스웨덴	57.0	61.0	36.0	11.0	41.0	28.0	25.0	28.0	2.0
영국	82.0	71.0	50.0	14.0	26.0	50.0	18.0	6.0	1.0
전체	75.0	55.0	31.0	20.0	25.0	31.0	21.0	12.0	3.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-23〉 시간제에서 전일제로의 전환

(단위 : %)

국가	전일제 전환 승인을 신속히 받을 수 있다	일정기간 기다려야 한다	예외적인 경우에만 가능하다	실질적으로 불가능하다	해당없음. 발생한 적이 없다	무응답
벨기에	32.0	34.0	15.0	10.0	7.0	3.0
덴마크	46.0	26.0	7.0	10.0	11.0	1.0
독일	30.0	34.0	20.0	7.0	7.0	2.0
그리스	15.0	41.0	23.0	15.0	5.0	2.0
스페인	23.0	36.0	15.0	7.0	19.0	1.0
프랑스	41.0	29.0	9.0	7.0	10.0	3.0
아일랜드	48.0	30.0	11.0	7.0	3.0	1.0
이태리	34.0	44.0	9.0	5.0	7.0	1.0
룩셈부르크	45.0	28.0	11.0	7.0	8.0	2.0
네덜란드	40.0	28.0	10.0	2.0	6.0	13.0
오스트리아	23.0	38.0	13.0	15.0	9.0	3.0
포르투갈	35.0	34.0	13.0	6.0	9.0	3.0
핀란드	29.0	21.0	14.0	8.0	25.0	2.0
스웨덴	32.0	35.0	18.0	9.0	5.0	1.0
영국	40.0	34.0	12.0	7.0	4.0	2.0
전체	32.0	32.0	15.0	11.0	7.0	3.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-24〉 숙련직 전일제 근로자들의 시간제 전환 여건

(단위 : %)

국가	시간제전환승인을 신속히 받을 수 있다	일정기간 기다려야한다	예외적인 경우에만 가능하다	실질적으로 불가능하다	해당없음. 발생한 적이 없다	무응답	전체
벨기에	32.0	25.0	20.0	11.0	10.0	3.0	100.0
덴마크	36.0	32.0	12.0	9.0	5.0	5.0	100.0
독일	31.0	27.0	20.0	8.0	11.0	2.0	100.0
그리스	31.0	29.0	24.0	12.0	4.0	1.0	100.0
스페인	7.0	6.0	9.0	15.0	63.0	0.0	100.0
프랑스	24.0	19.0	19.0	13.0	22.0	3.0	100.0
아일랜드	36.0	25.0	20.0	14.0	4.0	1.0	100.0
이탈리	24.0	30.0	18.0	12.0	16.0	1.0	100.0
룩셈부르크	20.0	28.0	22.0	15.0	13.0	2.0	100.0
네덜란드	19.0	25.0	18.0	18.0	8.0	13.0	100.0
오스트리아	44.0	29.0	14.0	7.0	3.0	3.0	100.0
포르투갈	26.0	26.0	22.0	11.0	12.0	2.0	100.0
핀란드	8.0	7.0	11.0	20.0	52.0	2.0	100.0
스웨덴	16.0	35.0	31.0	14.0	4.0	1.0	100.0
영국	39.0	34.0	14.0	6.0	7.0	1.0	100.0
전체	30.0	24.0	21.0	12.0	10.0	2.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-25〉 비숙련직 전일제 근로자들의 시간제 전환 여건

(단위 : %)

국가	시간제 전환 승인을 신속히 받을 수 있다	일정기간 기다려야 한다	예외적인 경우에만 가능하다	실질적으로 불가능하다	해당없음. 발생한 적이 없다	무응답	전체
벨기에	34.0	20.0	13.0	11.0	19.0	3.0	100.0
덴마크	46.0	20.0	10.0	8.0	15.0	1.0	100.0
독일	21.0	17.0	17.0	8.0	32.0	5.0	100.0
그리스	34.0	20.0	14.0	15.0	16.0	1.0	100.0
스페인	9.0	9.0	9.0	14.0	59.0	0.0	100.0
프랑스	24.0	19.0	16.0	12.0	26.0	4.0	100.0
아일랜드	47.0	21.0	13.0	11.0	8.0	1.0	100.0
이탈리	27.0	27.0	16.0	8.0	20.0	2.0	100.0
룩셈부르크	23.0	26.0	17.0	13.0	18.0	3.0	100.0
네덜란드	23.0	20.0	21.0	12.0	21.0	4.0	100.0
오스트리아	30.0	20.0	11.0	8.0	28.0	3.0	100.0
포르투갈	22.0	18.0	17.0	16.0	24.0	3.0	100.0
핀란드	10.0	8.0	11.0	14.0	55.0	2.0	100.0
스웨덴	31.0	31.0	19.0	8.0	7.0	4.0	100.0
영국	45.0	25.0	8.0	3.0	17.0	2.0	100.0
전체	32.0	19.0	14.0	12.0	19.0	3.0	100.0

주: 전체는 EU 21개국 평균 임.

〈부표 3-26〉 산업별 사업체의 시간제 근로자 유무(EU21)

(단위 : %)

구분	있다	없다	무응답	전체
광업	85.0	15.0		100.0
제조업	71.0	28.0	1.0	100.0
전기·가스·수도	68.0	31.0	1.0	100.0
건설업	50.0	50.0	0.0	100.0
도소매업; 자동차정비 및 가전제품 수리	70.0	29.0	1.0	100.0
숙박 및 음식점업	70.0	30.0	0.0	100.0
운송 및 보관업, 통신업체	68.0	32.0	0.0	100.0
금융업	93.0	7.0	0.0	100.0
부동산 임대업	75.0	24.0	1.0	100.0
공공행정 및 보안	84.0	16.0	0.0	100.0
교육	86.0	14.0	0.0	100.0
보건 및 사회복지	92.0	7.0	0.0	100.0
기타 사회서비스업	78.0	22.0	0.0	100.0
전체	78.0	22.0	0.0	100.0

〈부표 3-27〉 산업별 사업체의 시간제 도입 이유(EU21)

(단위 : %)

구분	주로 사업체의 필요에 의해	주로 근로자의 필요에 의해	사업체와 근로자의 필요에 의해	주로다른 이유로	모른다	전체
광업	10.0	29.0	56.0	4.0	0.0	100.0
제조업	14.0	56.0	24.0	6.0	1.0	100.0
전기·가스·수도	16.0	45.0	37.0	1.0	0.0	100.0
건설업	12.0	47.0	32.0	7.0	2.0	100.0
도소매업; 자동차정비 및 가전제품 수리	25.0	39.0	29.0	3.0	4.0	100.0
숙박 및 음식점업	29.0	36.0	32.0	2.0	0.0	100.0
운송 및 보관업, 통신업체	33.0	40.0	19.0	3.0	5.0	100.0
금융업	5.0	52.0	38.0	3.0	1.0	100.0
부동산 임대업	18.0	51.0	22.0	8.0	1.0	100.0
공공행정 및 보안	13.0	53.0	28.0	4.0	2.0	100.0
교육	26.0	44.0	26.0	2.0	2.0	100.0
보건 및 사회복지	25.0	45.0	28.0	1.0	1.0	100.0
기타 사회서비스업	27.0	40.0	30.0	1.0	1.0	100.0
전체	18.0	49.0	28.0	4.0	1.0	100.0

〈부표 3-28〉 산업별 시간제에서 전일제 근로로의 전환 여건(EU21)

(단위 : %)

구분	전일제 전환 승인을 신속히 받을 수 있다	일정기간 기다려야 한다	예외적인 경우에만 가능하다	실질적으로 불가능하다	해당없음, 발생한 적이 없다	무응답	전체
광업	35.0	43.0	16.0	0.0	6.0	0.0	100.0
제조업	29.0	33.0	19.0	10.0	6.0	2.0	100.0
전기·가스·수도	30.0	29.0	23.0	15.0	3.0		100.0
건설업	21.0	33.0	29.0	13.0	4.0	0.0	100.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	21.0	39.0	20.0	11.0	6.0	3.0	100.0
숙박 및 음식점업	31.0	35.0	20.0	10.0	3.0	0.0	100.0
운송 및 보관업, 통신업체	27.0	24.0	23.0	15.0	8.0	4.0	100.0
금융업	35.0	31.0	17.0	10.0	4.0	3.0	100.0
부동산 임대업	33.0	35.0	17.0	9.0	5.0	1.0	100.0
공공행정 및 보안	24.0	40.0	16.0	12.0	3.0	4.0	100.0
교육	16.0	36.0	20.0	17.0	8.0	4.0	100.0
보건 및 사회복지	14.0	52.0	19.0	12.0	2.0	1.0	100.0
기타 사회서비스업	10.0	32.0	31.0	16.0	10.0	0.0	100.0
전체	25.0	37.0	19.0	12.0	5.0	2.0	100.0

〈부표 3-29〉 산업별 숙련직 근로자의 전일제에서 시간제로의 전환 여건(EU21)

(단위 : %)

구분	신속히 이뤄진다	일정기간 대기가 필요하다	예외적으로만 가능하다	실질적으로 불가능하다	해당없다, 발생한 적이 없다	무응답	전체
광업	0.0	67.0	23.0	5.0	5.0	0.0	100.0
제조업	16.0	28.0	30.0	15.0	8.0	1.0	100.0
전기·가스·수도	25.0	35.0	21.0	11.0	8.0	0.0	100.0
건설업	19.0	24.0	25.0	18.0	13.0	1.0	100.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	27.0	29.0	23.0	12.0	7.0	2.0	100.0
숙박 및 음식점업	28.0	27.0	16.0	12.0	15.0	1.0	100.0
운송 및 보관업, 통신업체	25.0	30.0	21.0	12.0	10.0	2.0	100.0
금융업	19.0	42.0	30.0	5.0	3.0	2.0	100.0
부동산 임대업	27.0	32.0	22.0	12.0	5.0	1.0	100.0
공공행정 및 보안	37.0	30.0	16.0	6.0	7.0	3.0	100.0
교육	33.0	42.0	14.0	5.0	6.0	2.0	100.0
보건 및 사회복지	40.0	40.0	14.0	3.0	2.0	1.0	100.0
기타 사회서비스업	28.0	26.0	22.0	11.0	8.0	5.0	100.0
전체	26.0	32.0	23.0	10.0	7.0	2.0	100.0

〈부표 3-30〉 산업별 비숙련직 근로자의 전일제에서 시간제로의 전환 여건(EU21)

(단위 : %)

구분	신속히 이뤄진다	일정기간 대기가 필요하다	예외적으로만 가능하다	실질적으로 불가능하다	해당없다, 발생한 적 없다	무응답	전체
광업	0.0	67.0	23.0	5.0	5.0	-	100.0
제조업	16.0	28.0	30.0	15.0	8.0	1.0	100.0
전기·가스·수도	25.0	35.0	21.0	11.0	8.0		100.0
건설업	19.0	24.0	25.0	18.0	13.0	1.0	100.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	27.0	29.0	23.0	12.0	7.0	2.0	100.0
숙박 및 음식점업	28.0	27.0	16.0	12.0	15.0	1.0	100.0
운송 및 보관업, 통신업체	25.0	30.0	21.0	12.0	10.0	2.0	100.0
금융업	19.0	42.0	30.0	5.0	3.0	2.0	100.0
부동산 임대업	27.0	32.0	22.0	12.0	5.0	1.0	100.0
공공행정 및 보안	37.0	30.0	16.0	6.0	7.0	3.0	100.0
교육	33.0	42.0	14.0	5.0	6.0	2.0	100.0
보건 및 사회복지	40.0	40.0	14.0	3.0	2.0	1.0	100.0
기타 사회서비스업	28.0	26.0	22.0	11.0	8.0	5.0	100.0
전체	26.0	32.0	23.0	10.0	7.0	2.0	100.0

〈부표 3-31〉 산업별 근로자가 전일제에서 시간제로 전환하는 것에 대한 분위기(EU21)

(단위 : %)

구분	고무적이다	비권장적이다	Neither-nor (only asked in CZ,CY, LV,HU,PL,SI)	무응답	전체
광업	44.0	42.0	7.0	7.0	100.0
제조업	32.0	44.0	4.0	20.0	100.0
전기·가스·수도	33.0	29.0	14.0	24.0	100.0
건설업	35.0	35.0	2.0	29.0	100.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	45.0	31.0	3.0	21.0	100.0
숙박 및 음식점업	57.0	11.0	10.0	22.0	100.0
운송 및 보관업, 통신업체	42.0	23.0	4.0	31.0	100.0
금융업	44.0	40.0	0.0	15.0	100.0
부동산 임대업	46.0	31.0	3.0	19.0	100.0
공공행정 및 보안	57.0	17.0	3.0	23.0	100.0
교육	51.0	16.0	4.0	29.0	100.0
보건 및 사회복지	60.0	19.0	1.0	19.0	100.0
기타 사회서비스업	39.0	33.0	6.0	22.0	100.0
전체	45.0	30.0	3.0	22.0	100.0

〈부표 3-32〉 산업별 근로자 대표와 전환을 위한 상담 여부(EU21)

(단위 : %)

구분	보통 있다	때로 있다	전혀 없다	해당없음, 발생한 적이 없다	모른다	전체
광업	50.0	24.0	21.0	5.0	-	100.0
제조업	41.0	25.0	17.0	16.0	0.0	100.0
전기·가스·수도	39.0	24.0	19.0	19.0	-	100.0
건설업	35.0	15.0	26.0	22.0	2.0	100.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	32.0	30.0	20.0	18.0	1.0	100.0
숙박 및 음식점업	38.0	19.0	20.0	22.0	1.0	100.0
운송 및 보관업, 통신업체	43.0	19.0	16.0	18.0	3.0	100.0
금융업	42.0	32.0	17.0	5.0	2.0	100.0
부동산 임대업	24.0	33.0	23.0	19.0	1.0	100.0
공공행정 및 보안	36.0	27.0	22.0	13.0	1.0	100.0
교육	34.0	25.0	27.0	13.0	0.0	100.0
보건 및 사회복지	30.0	43.0	21.0	5.0	1.0	100.0
기타 사회서비스업	40.0	31.0	12.0	17.0	1.0	100.0
전체	37.0	28.0	20.0	14.0	2.0	100.0

〈부표 3-33〉 산업별 시간제근로자의 동기 부여 수준(EU21)

(단위 : %)

구분	보다 동기부여 됨	보다 덜 동기부여 됨	무차별	모른다	전체
광업	17.0	7.0	76.0	2.0	100.0
제조업	21.0	6.0	71.0	3.0	100.0
전기·가스·수도	25.0	6.0	68.0	2.0	100.0
건설업	8.0	3.0	86.0	1.0	100.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	13.0	9.0	76.0	2.0	100.0
숙박 및 음식점업	12.0	13.0	86.0	1.0	100.0
운송 및 보관업, 통신업체	24.0	10.0	77.0	0.0	100.0
금융업	12.0	7.0	69.0	1.0	100.0
부동산 임대업	14.0	10.0	78.0	3.0	100.0
공공행정 및 보안	13.0	7.0	76.0	1.0	100.0
교육	24.0	10.0	75.0	1.0	100.0
보건 및 사회복지	27.0	4.0	71.0	1.0	100.0
기타 사회서비스업	0.0	4.0	68.0	0.0	100.0
전체	18.0	7.0	74.0	2.0	100.0

〈부표 3-34〉 산업별 시간제 도입이 작업조작에 미친 영향(EU21)

(단위 : %)

구분	더욱 쉬워졌다	더욱 복잡해졌다	전과 차이가 없다	모른다
광업	7.0	13.0	81.0	2.0
제조업	9.0	39.0	50.0	0.0
전기·가스·수도	10.0	31.0	57.0	1.0
건설업	4.0	47.0	47.0	1.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	26.0	24.0	49.0	1.0
숙박 및 음식점업	3.0	30.0	67.0	1.0
운송 및 보관업, 통신업체	23.0	32.0	43.0	8.0
금융업	11.0	44.0	44.0	2.0
부동산 임대업	6.0	45.0	42.0	1.0
공공행정 및 보안	7.0	53.0	37.0	1.0
교육	12.0	48.0	36.0	-
보건 및 사회복지	32.0	34.0	32.0	-
기타 사회서비스업	20.0	40.0	39.0	-
전체	14.0	40.0	43.0	2.0

〈부표 3-35〉 산업별 비정상적 근무시간의 유형별 비율(EU21)

(단위 : %)

구분	밤 10시- 새벽6시	토요일	일요일	해당없음	모른다	전체 (복수응답)
광업	76.0	63.0	57.0	15.0	0.0	211.0
제조업	59.0	48.0	38.0	33.0	0.0	178.0
전기·가스·수도	73.0	68.0	67.0	25.0	0.0	233.0
건설업	22.0	24.0	17.0	71.0	1.0	134.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	32.0	56.0	32.0	37.0	0.0	157.0
숙박 및 음식점업	55.0	79.0	80.0	14.0	0.0	228.0
운송 및 보관업, 통신업체	57.0	66.0	53.0	24.0	1.0	201.0
금융업	17.0	24.0	16.0	74.0	0.0	131.0
부동산 임대업	32.0	47.0	35.0	49.0	0.0	164.0
공공행정 및 보안	22.0	45.0	34.0	54.0	0.0	156.0
교육	17.0	25.0	18.0	74.0	0.0	134.0
보건 및 사회복지	82.0	87.0	86.0	11.0	0.0	266.0
기타 사회서비스업	38.0	59.0	51.0	37.0	1.0	186.0
전체	44.0	51.0	41.0	41.0	0.0	177.0

〈부표 3-36〉 산업별 비정상적 근무시간 관련 문제에 대한 협상 여부(EU21)

(단위 : %)

구분	있다	없다	무응답	전체
광업	38.0	62.0	0.0	100.0
제조업	35.0	65.0	0.0	100.0
전기·가스·수도	19.0	81.0	0.0	100.0
건설업	30.0	68.0	3.0	100.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	23.0	75.0	2.0	100.0
숙박 및 음식점업	33.0	67.0	0.0	100.0
운송 및 보관업, 통신업체	35.0	61.0	4.0	100.0
금융업	17.0	76.0	7.0	100.0
부동산 임대업	32.0	65.0	3.0	100.0
공공행정 및 보안	33.0	66.0	1.0	100.0
교육	29.0	69.0	2.0	100.0
보건 및 사회복지	36.0	64.0	0.0	100.0
기타 사회서비스업	37.0	63.0	0.0	100.0
전체	32.0	66.0	1.0	100.0

〈부표 3-37〉 산업별 비정상적 근무시간 관련 이슈의 중요성(EU21)

(단위 : %)

구분	주요 이슈이다	변두리 이슈이다	무응답	전체
광업	73.0	27.0	0.0	100.0
제조업	65.0	29.0	6.0	100.0
전기·가스·수도	63.0	23.0	15.0	100.0
건설업	51.0	48.0	1.0	100.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	80.0	18.0	1.0	100.0
숙박 및 음식점업	37.0	52.0	12.0	100.0
운송 및 보관업, 통신업체	79.0	16.0	5.0	100.0
금융업	80.0	20.0	0.0	100.0
부동산 임대업	49.0	50.0	1.0	100.0
공공행정 및 보안	48.0	51.0	1.0	100.0
교육	17.0	83.0	0.0	100.0
보건 및 사회복지	60.0	39.0	1.0	100.0
기타 사회서비스업	23.0	70.0	7.0	100.0
전체	60.0	37.0	3.0	100.0

〈부표 3-38〉 산업별 가장 문제가 되는 비정상적 근무시간대(EU21)

(단위 : %)

구분	밤 10시- 새벽6시	토요일	일요일	무응답	전체
광업	7.0	12.0	78.0	3.0	100.0
제조업	26.0	25.0	26.0	23.0	100.0
전기·가스·수도	22.0	26.0	19.0	33.0	100.0
건설업	62.0	27.0	5.0	6.0	100.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	22.0	16.0	52.0	10.0	100.0
숙박 및 음식점업	46.0	5.0	19.0	31.0	100.0
운송 및 보관업, 통신업체	42.0	16.0	31.0	12.0	100.0
금융업	12.0	24.0	64.0	0.0	100.0
부동산 임대업	39.0	3.0	33.0	24.0	100.0
공공행정 및 보안	33.0	28.0	29.0	11.0	100.0
교육	27.0	41.0	25.0	7.0	100.0
보건 및 사회복지	41.0	8.0	23.0	29.0	100.0
기타 사회서비스업	16.0	2.0	60.0	22.0	100.0
전체	32.0	18.0	30.0	20.0	100.0

〈부표 3-39〉 산업별 비정상적 근무 관련 협상 논제(EU21)

(단위 : %)

구분	이시간대 근무의 필요성	비정상적 시간대 근무자의 선정	이 시간대의 작업 조작	이 시간대 근로에 대한 보상	기타 논제	무응답
광업	82.0	2.0	73.0	73.0	56.0	0.0
제조업	53.0	35.0	53.0	67.0	44.0	3.0
전기·가스·수도	13.0	2.0	43.0	81.0	39.0	4.0
건설업	26.0	18.0	50.0	89.0	13.0	0.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	45.0	26.0	59.0	66.0	14.0	1.0
숙박 및 음식점업	32.0	19.0	48.0	73.0	34.0	1.0
운송 및 보관업, 통신업체	39.0	43.0	62.0	60.0	34.0	1.0
금융업	62.0	15.0	12.0	37.0	8.0	0.0
부동산 임대업	36.0	34.0	71.0	77.0	32.0	1.0
공공행정 및 보안	37.0	38.0	64.0	61.0	49.0	4.0
교육	46.0	36.0	66.0	90.0	38.0	1.0
보건 및 사회복지	26.0	33.0	60.0	69.0	38.0	1.0
기타 사회서비스업	31.0	54.0	59.0	69.0	24.0	3.0
전체	42.0	34.0	58.0	67.0	38.0	2.0

〈부표 3-40〉 산업별 변동근로시간제로 일하는 근로자의 유무(EU21)

(단위 : %)

구분	있다	없다	무응답	전체
광업	82.0	18.0	0.0	100.0
제조업	61.0	39.0	0.0	100.0
전기·가스·수도	63.0	37.0	0.0	100.0
건설업	23.0	77.0	0.0	100.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	36.0	63.0	1.0	100.0
숙박 및 음식점업	65.0	33.0	2.0	100.0
운송 및 보관업, 통신업체	58.0	42.0	0.0	100.0
금융업	22.0	76.0	2.0	100.0
부동산 임대업	32.0	68.0	0.0	100.0
공공행정 및 보안	33.0	67.0	0.0	100.0
교육	34.0	65.0	1.0	100.0
보건 및 사회복지	79.0	21.0	0.0	100.0
기타 사회서비스업	43.0	57.0	0.0	100.0
전체	49.0	51.0	0.0	100.0

〈부표 3-41〉 산업별 교대제 근로에서 정상적시간대근로로의 전환 여건(EU21)

(단위 : %)

구분	신속히 이뤄진다	일정기간 대기가 필요하다	예외적으로만 가능하다	실질적으로 불가능하다	해당없다, 발생한 적 없다	무응답	전체
광업	0.0	22.0	60.0	17.0	1.0	0.0	100.0
제조업	6.0	31.0	37.0	22.0	3.0	0.0	100.0
전기·가스·수도	15.0	34.0	31.0	17.0	2.0	1.0	100.0
건설업	24.0	38.0	25.0	9.0	5.0	0.0	100.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	12.0	24.0	37.0	17.0	5.0	5.0	100.0
숙박 및 음식점업	1.0	35.0	36.0	19.0	8.0	0.0	100.0
운송 및 보관업, 통신업체	7.0	26.0	34.0	27.0	5.0	1.0	100.0
금융업	13.0	29.0	45.0	8.0	4.0	0.0	100.0
부동산 임대업	14.0	26.0	35.0	19.0	7.0	0.0	100.0
공공행정 및 보안	9.0	20.0	44.0	23.0	4.0	0.0	100.0
교육	8.0	21.0	43.0	22.0	5.0	0.0	100.0
보건 및 사회복지	5.0	27.0	37.0	28.0	3.0	0.0	100.0
기타 사회서비스업	2.0	36.0	33.0	27.0	2.0	0.0	100.0
전체	8.0	28.0	38.0	22.0	4.0	1.0	100.0

〈부표 3-42〉 산업별 탄력적 근로시간 조정제도의 유무(EU21)

(단위 : %)

구분	있다	없다	무응답	전체
광업	76.0	24.0	0.0	100.0
제조업	62.0	37.0	1.0	100.0
전기·가스·수도	68.0	30.0	2.0	100.0
건설업	40.0	57.0	2.0	100.0
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	50.0	49.0	2.0	100.0
숙박 및 음식점업	42.0	57.0	1.0	100.0
운송 및 보관업, 통신업체	54.0	45.0	1.0	100.0
금융업	79.0	18.0	3.0	100.0
부동산 임대업	70.0	30.0	1.0	100.0
공공행정 및 보안	78.0	21.0	2.0	100.0
교육	47.0	50.0	3.0	100.0
보건 및 사회복지	54.0	46.0	0.0	100.0
기타 사회서비스업	68.0	32.0	0.0	100.0
전체	62.0	37.0	1.0	100.0

〈부표 3-43〉 탄력적 근로시간제 도입 이유(EU21)

(단위 : %)

구분	유급초과 근무를 줄이기 위해	업무량에 맞게 근무시간을 조정하도록 하기 위해	근로자들의 일과 가정 양립을 용이하게 해주기 위해	통근문제를 해결하기 위해	기타	모른다/ 무응답	전체 (복수응답)
광업	35.0	60.0	66.0	31.0	70.0	3.0	211
제조업	35.0	63.0	72.0	32.0	20.0	1.0	266
전기·가스·수도	20.0	43.0	78.0	28.0	23.0	0.0	224
건설업	21.0	43.0	64.0	36.0	11.0	1.0	193
도소매업;자동차정비 및 가전제품 수리	17.0	59.0	69.0	26.0	15.0	3.0	178
숙박 및 음식점업	18.0	51.0	67.0	22.0	28.0	1.0	188
운송 및 보관업, 통신업체	39.0	53.0	73.0	31.0	18.0	1.0	187
금융업	23.0	62.0	68.0	30.0	17.0	3.0	214
부동산 임대업	23.0	52.0	71.0	31.0	20.0	4.0	203
공공행정 및 보안	19.0	46.0	80.0	33.0	24.0	5.0	202
교육	12.0	58.0	73.0	34.0	24.0	2.0	208
보건 및 사회복지	35.0	62.0	68.0	26.0	25.0	1.0	202
기타 사회서비스업	20.0	52.0	76.0	38.0	13.0	5.0	217
전체	26.0	57.0	73.0	31.0	21.0	2.0	205.0

〈부표 3-44〉 산업별 탄력적 근로시간제의 영향(EU21)

(단위 : %)

구분	유급연장 근무의 감소	업무량에 따른 근무시간 조정 개선	결근 감소	직업 만족도 향상	다른 긍정적 효과	다양한 근무시간 으로 인한 내외부적 의사소통 문제	비용 증가	다른 부정적 효과	모른다/ 무응답	전체 (복수 응답)
광업	34.0	81.0	30.0	44.0	82.0	0.0	0.0	6.0	1.0	279.0
제조업	50.0	73.0	40.0	70.0	42.0	20.0	7.0	12.0	3.0	317.0
전기·가스·수도	36.0	53.0	30.0	74.0	41.0	17.0	1.0	9.0	2.0	262.0
건설업	40.0	59.0	35.0	54.0	27.0	9.0	3.0	13.0	7.0	248.0
도소매업 : 자동차정비 및 가전제품 수리	28.0	63.0	34.0	56.0	25.0	17.0	10.0	7.0	1.0	239.0
숙박 및 음식점업	27.0	68.0	26.0	63.0	39.0	22.0	15.0	12.0	8.0	279.0
운송 및 보관업, 통신업체	33.0	64.0	20.0	59.0	17.0	22.0	8.0	13.0	5.0	240.0
금융업	36.0	67.0	35.0	80.0	33.0	15.0	11.0	10.0	3.0	291.0
부동산 임대업	31.0	68.0	39.0	76.0	31.0	21.0	1.0	11.0	5.0	284.0
공공행정 및 보안	34.0	67.0	31.0	76.0	41.0	28.0	7.0	9.0	3.0	296.0
교육	28.0	66.0	18.0	70.0	39.0	28.0	2.0	15.0	6.0	273.0
보건 및 사회복지	45.0	80.0	25.0	67.0	43.0	18.0	10.0	15.0	2.0	305.0
기타 사회서비스업	37.0	71.0	40.0	78.0	44.0	33.0	7.0	5.0	4.0	318.0
전체	39.0	69.0	33.0	70.0	38.0	21.0	7.0	11.0	3.0	293.0

〈부표 3-45〉 규모별 시간제 근로자의 비율(EU21)

(단위 : %)

구분	0%	20% 미만	20-40% 미만	40-60% 미만	60-80% 미만	80-100% %미만	100%	모른다/ 무응답	전체
~19	44.0	32.0	11.0	6.0	3.0	2.0	1.0	0.0	100.0
20-49	31.0	43.0	11.0	6.0	6.0	3.0	1.0	0.0	100.0
50-99	21.0	54.0	10.0	7.0	4.0	3.0	0.0	0.0	100.0
100-149	16.0	57.0	13.0	7.0	3.0	2.0	0.0	1.0	100.0
150-199	19.0	57.0	12.0	4.0	4.0	2.0	0.0	1.0	100.0
200-249	17.0	53.0	17.0	6.0	4.0	2.0	0.0	1.0	100.0
250-299	14.0	61.0	14.0	5.0	4.0	2.0	0.0	1.0	100.0
300-399	11.0	55.0	15.0	8.0	8.0	2.0	0.0	2.0	100.0
400-499	11.0	52.0	19.0	5.0	9.0	1.0	0.0	3.0	100.0
500+	10.0	54.0	20.0	8.0	4.0	1.0	0.0	2.0	100.0
전체	23.0	49.0	14.0	7.0	5.0	2.0	0.0	1.0	100.0

〈부표 3-46〉 규모별 사업체의 시간제 도입 이유(EU21)

(단위 : %)

구분	주로 사업체의 필요에 의해	주로 근로자의 필요에 의해	사업체와 근로자의 필요에 의해	주로 다른 이유로	모른다/무응답	전체
~19	39.0	36.0	20.0	5.0	1.0	100.0
20-49	34.0	38.0	22.0	5.0	1.0	100.0
50-99	26.0	47.0	21.0	4.0	2.0	100.0
100-149	24.0	48.0	22.0	5.0	2.0	100.0
150-199	24.0	49.0	24.0	2.0	2.0	100.0
200-249	18.0	51.0	25.0	4.0	1.0	100.0
250-299	20.0	48.0	24.0	5.0	2.0	100.0
300-399	22.0	54.0	20.0	2.0	1.0	100.0
400-499	15.0	47.0	33.0	3.0	2.0	100.0
500+	15.0	51.0	30.0	3.0	1.0	100.0
전체	25.0	46.0	24.0	4.0	1.0	100.0

〈부표 3-47〉 규모별 남성 시간제 근로자의 비율(EU21)

(단위 : %)

구분	0%	20% 미만	20-40% 미만	40-60% 미만	60-80% 미만	80-100% 미만	100%	무응답	전체
~19	61.0	18.0	5.0	6.0	1.0	2.0	6.0	0.0	100.0
20-49	55.0	24.0	4.0	8.0	2.0	2.0	4.0	0.0	100.0
50-99	46.0	30.0	7.0	8.0	2.0	2.0	4.0	1.0	100.0
100-149	46.0	35.0	5.0	8.0	1.0	2.0	2.0	2.0	100.0
150-199	35.0	40.0	8.0	9.0	3.0	2.0	2.0	1.0	100.0
200-249	33.0	41.0	8.0	9.0	1.0	2.0	3.0	3.0	100.0
250-299	32.0	43.0	8.0	8.0	2.0	2.0	2.0	3.0	100.0
300-399	29.0	47.0	9.0	8.0	1.0	2.0	1.0	2.0	100.0
400-499	26.0	48.0	11.0	9.0	2.0	1.0	0.0	3.0	100.0
500+	20.0	56.0	9.0	5.0	2.0	2.0	1.0	5.0	100.0
전체	40.0	37.0	7.0	7.0	2.0	2.0	3.0	2.0	100.0

〈부표 3-48〉 규모별 시간제 근로자들의 특성(EU21)

(단위 : %)

구분	취학전 자녀 및 학령기 자녀를 둔 여성이다	무자녀 여성 및 성인 자녀를 둔 여성이다	아버지들이 다	고령자, 환자, 장애인 친족을 돌보는 근로자이다	학생이다	장애인 및 준건강 근로자이다	근로생활 초기의 젊은 근로자이다	기타	모른다/무응답	전체 (복수응답)
~19	59.0	49.0	17.0	6.0	15.0	11.0	20.0	13.0	2.0	192.0
20-49	67.0	53.0	20.0	9.0	20.0	18.0	22.0	11.0	3.0	222.0
50-99	70.0	53.0	29.0	12.0	22.0	22.0	21.0	11.0	4.0	244.0
100-149	78.0	54.0	24.0	15.0	25.0	28.0	18.0	11.0	2.0	255.0
150-199	75.0	52.0	33.0	18.0	27.0	32.0	20.0	10.0	3.0	271.0
200-249	84.0	59.0	36.0	19.0	28.0	36.0	21.0	12.0	2.0	298.0
250-299	80.0	56.0	36.0	24.0	28.0	44.0	22.0	9.0	2.0	300.0
300-399	86.0	59.0	38.0	27.0	33.0	38.0	24.0	13.0	3.0	320.0
400-499	88.0	62.0	39.0	37.0	33.0	46.0	25.0	8.0	3.0	340.0
500+	85.0	60.0	46.0	38.0	30.0	50.0	21.0	14.0	4.0	349.0
전체	75.0	55.0	31.0	20.0	25.0	31.0	21.0	12.0	3.0	273.0

〈부표 3-49〉 규모별 시간제근로자의 전일제 전환 여건(EU21)

(단위 : %)

구분	신속히 이뤄진다	일정기간 대기가 필요하다	예외적으로만 가능하다	실질적으로 불가능하다	해당없다, 발생한 적 없다	무응답	전체
~19	25.0	23.0	19.0	22.0	9.0	2.0	100.0
20-49	28.0	26.0	17.0	18.0	9.0	3.0	100.0
50-99	28.0	29.0	18.0	14.0	8.0	3.0	100.0
100-149	35.0	31.0	17.0	8.0	7.0	2.0	100.0
150-199	32.0	32.0	14.0	10.0	10.0	2.0	100.0
200-249	34.0	30.0	16.0	10.0	7.0	3.0	100.0
250-299	35.0	37.0	14.0	7.0	5.0	2.0	100.0
300-399	35.0	41.0	13.0	4.0	5.0	3.0	100.0
400-499	36.0	39.0	13.0	4.0	6.0	3.0	100.0
500+	36.0	42.0	12.0	4.0	4.0	3.0	100.0
전체	32.0	32.0	15.0	11.0	7.0	3.0	100.0

〈부표 3-50〉 규모별 숙련직 근로자의 전일제에서 시간제로의 전환여건(EU21)

(단위 : %)

구분	신속히 이뤄진다	일정기간 대기가 필요하다	예외적으로만 가능하다	실질적으로 불가능하다	해당없다, 발생한 적 없다	무응답	전체
~19	20.0	16.0	23.0	22.0	17.0	2.0	100.0
20-49	25.0	20.0	23.0	16.0	14.0	2.0	100.0
50-99	31.0	23.0	23.0	11.0	10.0	2.0	100.0
100-149	31.0	26.0	23.0	8.0	9.0	3.0	100.0
150-199	29.0	27.0	21.0	11.0	10.0	3.0	100.0
200-249	34.0	25.0	22.0	8.0	8.0	2.0	100.0
250-299	32.0	27.0	21.0	9.0	9.0	3.0	100.0
300-399	33.0	31.0	21.0	6.0	6.0	3.0	100.0
400-499	39.0	30.0	16.0	7.0	5.0	3.0	100.0
500+	39.0	32.0	17.0	4.0	5.0	3.0	100.0
전체	30.0	24.0	21.0	12.0	10.0	2.0	100.0

〈부표 3-51〉 규모별 미숙련직 근로자의 전일제에서 시간제로의 전환 여건(EU21)

(단위 : %)

구분	신속히 이뤄진다	일정기간 대기가 필요하다	예외적으로만 가능하다	실질적으로 불가능하다	해당없다, 발생한 적 없다	무응답	전체
~19	20.0	13.0	16.0	20.0	28.0	3.0	100.0
20-49	26.0	16.0	16.0	15.0	24.0	3.0	100.0
50-99	32.0	19.0	14.0	11.0	21.0	3.0	100.0
100-149	33.0	21.0	16.0	10.0	17.0	3.0	100.0
150-199	30.0	24.0	17.0	10.0	17.0	3.0	100.0
200-249	37.0	19.0	17.0	10.0	13.0	4.0	100.0
250-299	38.0	21.0	12.0	12.0	14.0	2.0	100.0
300-399	41.0	24.0	13.0	8.0	11.0	3.0	100.0
400-499	44.0	22.0	10.0	9.0	11.0	3.0	100.0
500+	43.0	25.0	11.0	6.0	12.0	3.0	100.0
전체	32.0	19.0	14.0	12.0	19.0	3.0	100.0

〈부표 3-52〉 규모별 출퇴근자율시간제도(EU21)

(단위 : %)

구분	있다	없다	무응답	전체
~19	48.0	51.0	1.0	100.0
20-49	47.0	52.0	1.0	100.0
50-99	48.0	51.0	1.0	100.0
100-149	55.0	43.0	1.0	100.0
150-199	55.0	42.0	3.0	100.0
200-249	56.0	42.0	2.0	100.0
250-299	52.0	47.0	2.0	100.0
300-399	61.0	37.0	1.0	100.0
400-499	64.0	33.0	3.0	100.0
500+	62.0	37.0	1.0	100.0
전체	53.0	46.0	1.0	100.0

〈부표 3-53〉 규모별 탄력적 근로시간제 도입 비율(EU21)

(단위 : %)

구분	20% 미만	20-40% 미만	40-60% 미만	60-80% 미만	80-100% 미만	100%	무응답	전체
~19	19.0	11.0	8.0	6.0	6.0	44.0	5.0	100.0
20-49	25.0	11.0	9.0	4.0	8.0	39.0	4.0	100.0
50-99	26.0	12.0	9.0	6.0	9.0	33.0	6.0	100.0
100-149	27.0	13.0	8.0	6.0	12.0	31.0	4.0	100.0
150-199	27.0	18.0	7.0	6.0	9.0	27.0	6.0	100.0
200-249	21.0	14.0	11.0	5.0	13.0	35.0	3.0	100.0
250-299	34.0	12.0	9.0	2.0	19.0	23.0	1.0	100.0
300-399	23.0	19.0	12.0	8.0	11.0	24.0	3.0	100.0
400-499	20.0	15.0	8.0	12.0	14.0	26.0	6.0	100.0
500+	20.0	19.0	10.0	10.0	14.0	24.0	2.0	100.0
전체	23.0	14.0	9.0	7.0	11.0	32.0	4.0	100.0

〈부표 3-54〉 규모별 탄력적 근로시간제의 영향(EU21)

(단위 : %)

구분	유급연장 근무의 감소	업무량에 따른 근무시간 조정 개선	결근 감소	직업만족도 향상	다른 긍정적 효과	다양한 근무 시간으로 인한 내외부적 의사소통 문제	비용 증가	다른 부정적 효과	모른다	전체 (복수응답)
~19	20.0	52.0	25.0	60.0	21.0	9.0	5.0	3.0	11.0	207.0
20-49	21.0	54.0	29.0	61.0	19.0	11.0	5.0	4.0	10.0	215.0
50-99	23.0	56.0	31.0	63.0	20.0	13.0	6.0	4.0	9.0	225.0
100-149	33.0	65.0	31.0	67.0	20.0	15.0	5.0	5.0	9.0	250.0
150-199	30.0	64.0	29.0	68.0	21.0	10.0	5.0	4.0	10.0	239.0
200-249	31.0	65.0	27.0	66.0	27.0	12.0	7.0	5.0	9.0	249.0
250-299	29.0	62.0	32.0	67.0	20.0	9.0	6.0	5.0	8.0	240.0
300-399	31.0	61.0	32.0	66.0	20.0	10.0	4.0	5.0	8.0	237.0
400-499	34.0	59.0	35.0	66.0	21.0	13.0	9.0	5.0	10.0	252.0
500+	36.0	67.0	34.0	71.0	26.0	14.0	9.0	8.0	6.0	271.0
전체	28.0	60.0	30.0	65.0	22.0	12.0	7.0	5.0	9.0	237.0

〈부표 3-55〉 규모별 근로시간합산제도(EU21)

(단위 : %)

구분	있다	없다	무응답	전체
~19	66.0	31.0	4.0	100.0
20-49	66.0	31.0	3.0	100.0
50-99	69.0	29.0	2.0	100.0
100-149	73.0	25.0	2.0	100.0
150-199	74.0	23.0	2.0	100.0
200-249	77.0	21.0	3.0	100.0
250-299	76.0	22.0	2.0	100.0
300-399	70.0	29.0	2.0	100.0
400-499	76.0	21.0	3.0	100.0
500+	79.0	19.0	2.0	100.0
전체	72.0	26.0	3.0	100.0

〈부표 3-56〉 규모별 근로시간 합산을 통한 전일 휴가제 도입 여부(EU21)

(단위 : %)

구분	있다	없다	무응답	전체
~19	78.0	21.0	1.0	100.0
20-49	79.0	20.0	1.0	100.0
50-99	79.0	20.0	1.0	100.0
100-149	82.0	18.0	0.0	100.0
150-199	84.0	16.0	0.0	100.0
200-249	85.0	15.0	0.0	100.0
250-299	87.0	13.0	0.0	100.0
300-399	82.0	18.0	0.0	100.0
400-499	83.0	17.0	0.0	100.0
500+	84.0	16.0	0.0	100.0
전체	81.0	18.0	0.0	100.0

〈부표 3-57〉 규모별 초과근무시간에 대한 수당이나 휴가 제도 여부(EU21)

(단위 : %)

구분	초과근무수당이 있다	휴가로 보상받는다	둘 다 있다	둘 다 없다	무응답	전체
~19	35.0	25.0	36.0	4.0	1.0	100.0
20-49	36.0	22.0	38.0	4.0	1.0	100.0
50-99	31.0	19.0	45.0	3.0	1.0	100.0
100-149	28.0	23.0	46.0	2.0	0.0	100.0
150-199	26.0	16.0	54.0	3.0	1.0	100.0
200-249	28.0	23.0	49.0	0.0	0.0	100.0
250-299	31.0	16.0	52.0	1.0	0.0	100.0
300-399	21.0	25.0	51.0	2.0	1.0	100.0
400-499	26.0	22.0	51.0	1.0	1.0	100.0
500+	22.0	20.0	55.0	2.0	1.0	100.0
전체	29.0	21.0	46.0	3.0	1.0	100.0

〈부표 3-58〉 규모별 들 다 가능한 경우 주요 보상 수단(EU21)

(단위 : %)

구분	초과근무수당	휴가	보상수단으로서 두 경우의 빈도가 유사함	무응답	전체
~19	31.0	27.0	41.0	1.0	100.0
20-49	30.0	27.0	42.0	1.0	100.0
50-99	32.0	30.0	37.0	1.0	100.0
100-49	24.0	31.0	43.0	2.0	100.0
150-199	33.0	31.0	35.0	2.0	100.0
200-249	28.0	36.0	35.0	1.0	100.0
250-299	31.0	26.0	41.0	2.0	100.0
300-399	29.0	28.0	40.0	2.0	100.0
400-499	28.0	24.0	46.0	2.0	100.0
500+	29.0	32.0	38.0	2.0	100.0
전체	30.0	30.0	39.0	1.0	100.0

<부록 4> 근무유형별 근로실태조사 조사표

1. 질문지1-유연근무실시현황 조사

근무유형별 근로실태조사 - 질문지 1-(전화조사용)

안녕하십니까?

본 조사는 노동부의 의뢰를 받아 기업의 유연 근로시간 및 근무제도 도입 및 실시 현황을 파악하기 위한 조사로 간단히 7문항을 여쭙겠습니다.

응답해주신 내용은 소중한 정책 자료로 반영될 수 있도록 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

Q1. 다음은 각종 근무제도의 실시 여부에 대해 여쭙겠습니다. 여기서 **제도도입이란** 취업규칙, 단체교섭 등의 문서에 제도운영이 규정된 경우를 의미합니다.

유연 근무제도 현황	제도 유무	사용근로자 유무
SQ1. 단시간(시간제) 근로제도 (조사)사업자의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 소정근로시간보다 짧게 근로하는 제도	① 제도가 없음 ② 제도가 있음 ⇨	① 사용근로자 있음 ② 사용근로자 없음
SQ2. 선택적근로시간제 출퇴근시간대에 시차를 두거나 또는 자유롭게 선택하거나, 노사합의로 1개월 이내에서 총근로시간만 정하고 출퇴근시간을 근로자가 자유롭게 선택하는 제도를 포괄함	① 제도가 없음 ② 제도가 있음 ⇨	① 사용근로자 있음 ② 사용근로자 없음
SQ3. 탄력적 근로시간제 일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균으로 법정근로시간내(주40, 44시간제)로 맞추는 제도	① 제도가 없음 ② 제도가 있음 ⇨	① 사용근로자 있음 ② 사용근로자 없음
SQ4. 재택근무제 1주일에 하루 이상을 사무실이 아닌 '집' 에서 업무를 수행 하는 근무형태	① 제도가 없음 ② 제도가 있음 ⇨	① 사용근로자 있음 ② 사용근로자 없음
SQ5. 원격근무제 업무를 '집' 이 아닌 장소 혹은 이동하면서 컴퓨터 등 정보통신기기를 이용하여 수행하는 근무형태	① 제도가 없음 ② 제도가 있음 ⇨	① 사용근로자 있음 ② 사용근로자 없음
SQ6. 재량근로시간제 업무 성질상 업무수행방법을 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 경우 노사합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도	① 제도가 없음 ② 제도가 있음 ⇨	① 사용근로자 있음 ② 사용근로자 없음
SQ7. 보상휴가제 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신에 휴가를 부여하는 제도	① 제도가 없음 ② 제도가 있음 ⇨	① 사용근로자 있음 ② 사용근로자 없음

♣ 끝까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. 귀하께서 응답해주신 내용은 소중한 자료로 활용하겠습니다.

2. 질문지2-사업체 유연근무운영실태 조사

근무유형별 근로실태조사	ID			

안녕하십니까?

한국여성정책연구원에서는 국내 사업체에서 운영하고 있는 각종 유연근무제도의 도입률을 파악하고, 각 근무제도별로 운영 실태를 파악하여 향후 사업체 유연근무제도 도입 및 효율적인 운용을 위한 기초자료로 활용하기 위하여 근무유형별 근로실태조사를 실시하고 있습니다.

응답해주신 내용이 소중한 정책 자료로 반영될 수 있도록 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 조사에 협조해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다. 귀 사업장과 귀하에게 지속적인 발전과 성장이 있으시길 바라며 다시 한 번 감사드립니다.

2010년 7월



본 조사에 관한 **문의사항은** 아래 **조사기관 담당자에게** 연락주시기 바랍니다.

◎ 조사주관기관: 한국여성정책연구원

◎ 조사수행기관: (주)메트릭스코퍼레이션

◎ 조사관련 문의 : 02-6244-0742

면접전 기록사항			
성 명		회사명	
부 서		직 위	
전 화		팩 스	
이메일			
조 사 일 시	2010년 ()월 ()일	면 접 원	

[A] 유연근무제 실시 현황 (공통문항)

AQ1. 아래의 유연근무제 실시 현황: 실시여부를 나타내는 번호를 체크하시고, 미실시할 경우에는 ‘미실시사유의 예’를 참조하여 해당 번호를 적으시오.

유연근무제 유형	실시 여부 및 미실시 사유 우선순위 2개를 순서대로 응답해 주시기 바랍니다.
1. 단시간(시간제) 근로제도 (조사)사업자의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 소정근로시간보다 짧게 근로하는 제도	① 실시 ② 미실시 : 미실시 사유 1순위 () 2순위 ()
2. 선택적 근로시간제 출퇴근시간대에 시차를 두거나 또는 자유롭게 선택하거나, 노사합의로 1개월 이내에서 총근로시간만 정하고 출퇴근시간을 근로자가 자유롭게 선택하는 제도를 포괄함	① 실시 ② 미실시 : 미실시 사유 1순위 () 2순위 ()
3. 탄력적 근로시간제 일이 많은 주(일)의 근로시간은 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균으로 법정근로시간 내(주40, 44시간제)로 맞추는 제도	① 실시 ② 미실시 : 미실시 사유 1순위 () 2순위 ()
4. 재택근무제 1주일에 하루 이상을 사무실이 아닌 '집'에서 업무를 수행하는 근무형태업	① 실시 ② 미실시 : 미실시 사유 1순위 () 2순위 ()
5. 원격근무제 업무를 사무실이 아닌 장소에서 컴퓨터 등을 이용하여 수행하는 근무형태	① 실시 ② 미실시 : 미실시 사유 1순위 () 2순위 ()
6. 재량근로시간제 업무 성질상 업무수행방법을 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 경우 노사합의로 정한 시간을 근로한 것으로 보는 제도	① 실시 ② 미실시 : 미실시 사유 1순위 () 2순위 ()
7. 보상휴가제 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신에 휴가를 부여하는 제도	① 실시 ② 미실시 : 미실시 사유 1순위 () 2순위 ()
<미실시 사유: 예시 >	
① 직무 및 업무특성상 불필요 ② 근로시간 조정, 정산 등 노무관리가 어려움 ③ 업적평가, 근무평정이 어려움 ④ 관리비용 등의 비용증가 ⑤ 업무협의 등의 어려움 ⑥ 직원 근태관리 어려움	⑦ 정보 및 보안문제 ⑧ 거래기업 등 관련 기업관계 때문에 ⑨ 노동조합 혹은 직원의 반대 ⑩ 희망 혹은 필요한 근로자가 없어서 ⑪ 제도내용을 잘 몰라서 ⑫ 기타 (자세히 _____)

AQ2. (2010년 6월말 기준) 유연근무제도를 이용하고 있는 전체 근로자 수는?

	전체 유연근무 근로자	종사상지위		성별	
		상용직	임시일고	남성	여성
단시간(시간제) 근로제도	명	명	명	명	명
선택적 근로시간제	명	명	명	명	명
탄력적 근로시간제	명	명	명	명	명
재택근무제	명	명	명	명	명
원격근무제	명	명	명	명	명
제량근로시간제	명	명	명	명	명
보상휴가제	명	명	명	명	명

[B] 단시간근로제도 운영 현황

BQ1. 귀사의 단시간근로제의 고용형태는 어떠합니까? 해당 사항에 모두 체크해 주세요.

- ① 계약직 시간제
- ② 정규직으로 채용한 시간제
- ③ 육아 등으로 인한 정규직 근로시간단축제

BQ1-1. 단시간근로자가 가장 많은 단시간근로제의 형태는 무엇입니까?
단시간근로자가 가장 많은 제도 하나만 체크해주세요.

- ① 계약직 시간제
- ② 정규직으로 채용한 시간제
- ③ 육아 등으로 인한 정규직 근로시간단축제

BQ2. 아래 제도가 있을 경우 각각 언제 도입하였습니까?(해당하는 문항만 응답)

- ① 계약직 시간제 혹은 정규직으로 채용한 시간제 : [_____ 년도]
- ② 정규직으로 채용한 시간제 : [_____ 년도]
- ③ 육아 등으로 인한 정규직 근로시간단축제 : [_____ 년도]

※ 다음부터는 BQ1-1에서 응답한 주된 단시간근로제 형태를 기준으로 응답하여 주시기 바랍니다.

BQ3. 제도 도입 및 시행에 가장 큰 영향을 준 집단은 누구입니까?

- ① 최고경영자(CEO)
- ② 관리자집단
- ③ 노동조합 혹은 근로자대표
- ④ 여성근로자 또는 여사원회
- ⑤ 정부
- ⑥ 회사 전체 구성원과 분위기
- ⑦ 동종 경쟁업체
- ⑧ 기타 (_____)

BQ4. 제도 도입방법은 어떠합니까?

- ① 사용자와 근로자대표의 서면 합의를 통해서
- ② 사용자와 근로자대표의 협의를 통해서
- ③ 사용자가 제도를 도입

BQ5. 단시간근로제를 활용하는 이유는 무엇입니까? 우선순위 2개를 순서대로
 응답해주시기 바랍니다.

1순위:	2순위:
------	------

- ① 1일 또는 계절적 업무량 변동에 대응하기 위해
- ② 경기변동에 따른 고용조정이 용이하기 때문에
- ③ 일시적 공석(산전후 휴가, 육아휴직 등)을 대체하기 위해
- ④ 해당 업무가 단순 업무이기 때문에
- ⑤ 사무자동화, 서비스 경제화 등으로 업무내용이 변화되었기 때문에
- ⑥ 인건비 절감을 위해서
- ⑦ 해당업무에 정규직 채용이 어렵기 때문에
- ⑧ 장애인, 퇴직근로자 활용 등을 위해서
- ⑨ 일·가정 양립을 지원하기 위해서
- ⑩ 기타(구체적으로_____)

BQ6. 단시간근로제를 활용하는 주된 직종은 무엇입니까?

- ① 관리직
- ② 전문직
- ③ 기술직·(준)전문직
- ④ 사무직
- ⑤ 판매직
- ⑥ 서비스직
- ⑦ 생산직
- ⑧ 단순노무직
- ⑨ 기타 (구체적으로:_____)

BQ7. 귀사의 단시간근로제를 활용하는 근로자는 주로 어떠한 집단입니까?

- ① 미취학 아동을 둔 기혼여성
- ② 초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼여성근로자
- ③ 자녀가 없거나 성인 자녀를 둔 기혼여성근로자
- ④ 미혼 근로자
- ⑤ 기혼남성 근로자
- ⑥ 고령근로자
- ⑦ 장애인근로자
- ⑧ 학생 또는 청소년
- ⑨ 학교를 졸업한 사회 초년생
- ⑩ 특별한 집단 구분 없음

CQ6. 선택적 근로시간제를 활용하는 주된 근로자집단은 어떠한가?

- ① 미취학 아동을 둔 기혼여성
- ② 초등학생 혹은 학령기 아동을 둔 기혼여성근로자
- ③ 자녀가 없거나 성인 자녀를 둔 기혼여성근로자
- ④ 55세 이상 고령근로자
- ⑤ 장애인근로자
- ⑥ 기혼남성 근로자
- ⑦ 미혼 근로자
- ⑧ 특별한 집단 구분 없음

CQ7. 현재 실시하고 있는 주된 선택적 근로시간제 유형은 어떠한가?

해당유형을 선택하시고 출퇴근시간을 기입해 주시기 바랍니다.

- ① 출근시간 [시 ~ 시] , 퇴근시간 [시 ~ 시]
- ② 집중근무시간 [시 ~ 시]를 제외하고, 자유롭게 출퇴근
- ③ 근무시간 [시 ~ 시]에 자유롭게 근무

CQ8. 귀사의 출퇴근 자율시간제의 주된 출퇴근관리방법은 어떠한가?

- ① 자율적으로 운영
- ② 해당 관리자가 관리
- ③ 타임 레코더, ID카드 등으로 출퇴근 점검

CQ9. 선택적 근로시간제를 시행한 결과 얻게 된 주요 성과는 무엇입니까?

우선순위 2개를 순서대로 응답해주시기 바랍니다.

1순위:	2순위:
------	------

- ① 시간외 근무시간 감소
- ② 초과근무수당 등 인건비절감
- ③ 결근, 조퇴 및 근태율 감소
- ④ 생산성 제고
- ⑤ 업무량 변동에 따른 근로시간 조정
- ⑥ 고객에 대한 서비스 품질 제고
- ⑦ 근로자의 이직 감소
- ⑧ 우수인력 확보
- ⑨ 근로자 만족도 및 사기 제고
- ⑩ 직원건강 개선, 산업재해 감소
- ⑪ 기업이미지 제고
- ⑫ 기타 (자세히_____)

[D] 탄력적 근로시간제 운영 현황

DQ1. 제도를 언제 도입하였습니까? [년]

DQ2. 탄력적 근로시간제를 도입, 시행하게 되는데 가장 큰 영향을 준 집단은 누구입니까?

- | | |
|-----------------|------------------|
| ① 최고경영자(CEO) | ⑤ 정부 |
| ② 관리자집단 | ⑥ 회사 전체 구성원과 분위기 |
| ③ 노동조합 혹은 근로자대표 | ⑦ 동종 경쟁업체 |
| ④ 여성근로자 또는 여사원회 | ⑧ 기타 (_____) |

DQ3. 제도 도입방법은 어떠합니까?

- ① 사용자와 근로자대표의 서면 합의를 통해서
- ② 사용자와 근로자대표의 협의를 통해서
- ③ 사용자가 제도를 도입

DQ4. 탄력적 근로시간제를 활용하는 이유는 무엇입니까?

- ① 업무량 변화에 따른 근무시간 조정을 위해
- ② 초과근로수당을 절감하기 위해서
- ③ 근로자 생산성 제고를 위해
- ④ 기타 (_____)

DQ5. 탄력적 근로시간제를 활용하는 주된 직종은 무엇입니까?

- | | |
|--------------|----------------------|
| ① 관리직 | ⑥ 서비스직 |
| ② 전문직 | ⑦ 생산직 |
| ③ 기술직·(준)전문직 | ⑧ 단순노무직 |
| ④ 사무직 | ⑨ 기타 (구체적으로: _____) |
| ⑤ 판매직 | |

FQ6. 재택근무제 활용하는 주된 근로자집단은 누구입니까?

- ① 미취학 이동을 둔 기혼여성 근로자
- ② 초등학생 혹은 학령기 이동을 둔 기혼여성근로자
- ③ 자녀가 없거나 성인 자녀를 둔 기혼여성 근로자
- ④ 55세 이상 고령근로자
- ⑤ 장애인근로자
- ⑥ 기혼남성 근로자
- ⑦ 미혼 근로자
- ⑧ 특별한 집단 구분 없음

FQ7. 현재 활용하고 있는 재택근무제도의 유형은 어떠합니까?

☞ 재택근무 일수: 1주일 (_____ 일)

FQ8. 재택근무근로자에 대한 업무의 지휘감독을 어떻게 합니까?

- ① 정보통신기기를 이용하여 상시 통신이 가능한 상태로 관리
- ② 근무시작 및 종료시간을 관리자에게 전화, 전자메일로 전달
- ③ 가사 등으로 업무가 일시 중단된 경우 관리자에게 전화, 전자메일로 전달
- ④ 일정 시간마다 업무 보고
- ⑤ 기타 (구체적으로 _____)
- ⑥ 특별한 관리를 하지 않음

FQ9. 재택근무를 위해서 기업이 임대 혹은 비용을 지원하는 장비는?

- EQ9-1. 일반전화 혹은 휴대전화, Fax ① 지원함
- EQ9-2. 휴대 범용(전용) 정보단말기, PC 컴퓨터 ① 지원함
- EQ9-3. 책상, 의자, 서류 캐비닛 등 ① 지원함
- EQ9-4. 기타 (구체적으로 _____) ① 지원함

FQ10. 재택근무를 위한 교육이나 능력개발을 실시하고 있습니까? 우선순위 2개를 순서대로 응답해주시기 바랍니다.

1순위:	2순위:
------	------

- ① 근로자 대상 집합 연수를 실시
- ② 재택근무자를 관리하는 관리자에 대한 집합연수

[G] 재량근로시간제 운영 현황

GQ1. 제도를 언제 도입하였습니까? [년]

GQ2. 재량근로시간제를 도입, 시행하게 된 데 가장 큰 영향을 준 집단은 누구입니까?

- | | |
|-----------------|------------------|
| ① 최고경영자(CEO) | ⑤ 정부 |
| ② 관리자집단 | ⑥ 회사 전체 구성원과 분위기 |
| ③ 노동조합 혹은 근로자대표 | ⑦ 동종 경쟁업체 |
| ④ 여성근로자 또는 여사원회 | ⑧ 기타 (_____) |

GQ3. 제도 도입방법은 어떠합니까?

- ① 사용자와 근로자대표의 서면 합의를 통해서
- ② 사용자와 근로자대표의 협의를 통해서
- ③ 사용자가 제도를 도입

GQ4. 재량근로시간제 도입시에 가장 어려웠던 점은 무엇입니까?

- ① 노사 서면합의 등 도입절차가 까다로움
- ② 근로시간 산정 및 임금지급 등의 어려움
- ③ 초과근로수당 감소로 인한 근로자 반대
- ④ 해당근로자의 직장규율 등 노무관리 문제
- ⑤ 일선 관리자의 반발
- ⑥ 기타 (_____)

GQ5. 현재 재량근로시간제를 실시하고 있는 업무의 유형은 어떠합니까? 해당 사항 모두를 응답해 주시기 바랍니다.

- ① 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
- ② 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
- ③ 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
- ④ 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
- ⑤ 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무

GQ6. 재량근로시간제를 도입하고 생산성에 어떠한 변화가 있습니까?

- ① 매우 향상되었다.
- ② 어느 정도 향상되었다.
- ③ 변화 없다.
- ④ 어느 정도 감소했다.
- ⑤ 매우 감소했다.

GQ7. 재량근로시간제 실시로 실제로 일하는 시간은 어떻게 변화했습니까?

- ① 줄었다
- ② 늘었다
- ③ 변화 없다

GQ8. 재량근로시간제 도입한 이후 인건비 절감효과는 어떠합니까?

- ① 많이 도움이 됨
- ② 어느 정도 도움이 됨
- ③ 변화 없음
- ④ 별로 도움이 되지 않음
- ⑤ 전혀 도움이 되지 않음

GQ9. 재량근로시간제 실시로 어떠한 효과가 있었습니까?

- ① 초과근무시간의 감소 등 근로시간 단축
- ② 업무량 변동에 따른 근로시간 조정이 가능
- ③ 업무성과의 제고
- ④ 근무만족도 향상

GQ10. 귀사에서 재량근로시간제를 시행함에 있어서 어려움은 무엇입니까?

우선순위 2개를 순서대로 응답해주시기 바랍니다.

1순위:	2순위:
------	------

- ① 관리비용 등의 증가
- ② 근로자의 과다한 업무부담
- ③ 인력관리의 어려움
- ④ 업무성과 측정이 어
- ⑤ 의사소통의 어려움
- ⑥ 기타 (_____)

GQ11. 귀사에서 실시한 재량근로시간제를 종합적으로 평가했을 때, 전반적으로 얼마나 만족합니까?



[H] 보상휴가제 운영 현황

HQ1. 제도를 언제 도입하였습니까? [년]

HQ2. 보상휴가제를 도입 및 시행하게 된 데 가장 큰 영향을 준 집단은 누구입니까?

- | | |
|-----------------|------------------|
| ① 최고경영자(CEO) | ⑤ 정부 |
| ② 관리직집단 | ⑥ 회사 전체 구성원과 분위기 |
| ③ 노동조합 혹은 근로자대표 | ⑦ 동종 경쟁업체 |
| ④ 여성근로자 또는 여사원회 | ⑧ 기타 (_____) |

HQ3. 제도 도입방법은 어떠합니까?

- ① 사용자와 근로자대표의 서면 합의를 통해서
- ② 사용자와 근로자대표의 협의를 통해서
- ③ 사용자가 제도를 도입

HQ4. 보상휴가제를 활용하는 이유는 무엇입니까? 우선순위 2개를 순서대로 응답해주시기 바랍니다.

1순위:	2순위:
------	------

- ① 임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 넓혀주기 위해서
- ② 근로자가 일과 가정(개인일)을 병행하기 위해 원하기 때문에
- ③ 실근로시간을 단축하기 위해서
- ④ 초과근로수당을 절감하기 위해서
- ⑤ 업무량 변화에 대응하여 근무시간을 조정하기 위해서
- ⑥ 기타 (_____)

HQ5. 보상휴가제의 적용대상인 근로자집단의 주된 직종은 무엇입니까? 해당 직종 모두 체크해주세요.

- | | |
|--------------|----------------------|
| ① 관리직 | ⑥ 서비스직 |
| ② 전문직 | ⑦ 생산직 |
| ③ 기술직·(준)전문직 | ⑧ 단순노무직 |
| ④ 사무직 | ⑨ 기타 (구체적으로: _____) |
| ⑤ 판매직 | ⑩ 직종구분 없이 모든 직종 |

HQ6. 현재 실시하고 있는 보상휴가제의 휴가부여 단위는 어떠합니까?

- ① 시간단위로 휴가 부여
- ② 일(日)단위로 휴가 부여
- ③ 시간단위 또는 일(日)단위 모두 가
- ④ 기타 (_____)

HQ7. 현재 실시하고 있는 보상휴가제의 보상휴가 부여기준은 어떠합니까? 해당 사항 모두를 응답해 주시기 바랍니다.

- ① 연장·야간·휴일근로 전체에 대해 휴가 부여
- ② 가산수당 부분만 휴가 부여
- ③ 기타 (_____)

HQ8. 현재 실시하고 있는 보상휴가제의 휴가부여 방식은 어떠합니까?

- ① 근로자의 청구에 의한 휴가 부여
- ② 사용자가 지정하는 직종·업종의 근로자만 휴가 부여
- ③ 사용자가 지정하는 근로자만 휴가 부여
- ④ 전 근로자를 대상으로 휴가 부여
- ⑤ 기타 (_____)

HQ9. 보상휴가를 사용할 수 있는 기한을 정한 경우 그 기한은 어떠합니까?

- ① 2개월 미만
- ② 2개월 이상 4개월 미만
- ③ 4개월 이상 6개월 미만
- ④ 6개월 이상 8개월 미만
- ⑤ 8개월 이상 10개월 미만
- ⑥ 10개월 이상
- ⑦ 기타 (_____)

HQ10. 보상휴가제를 도입한 이후 인건비 절감효과는 어떠합니까?

- ① 많이 도움이 됨
- ② 어느 정도 도움이 됨
- ③ 변화 없음
- ④ 별로 도움이 되지 않음
- ⑤ 전혀 도움이 되지 않음

HQ11. 보상휴가제를 도입한 결과 어떠한 효과가 있었습니까? 우선순위 2개를 순서대로 응답해 주시기 바랍니다.

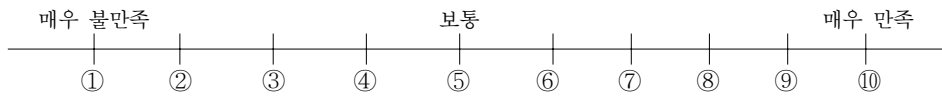
1순위:	2순위:
------	------

- ① 실근로시간 단축
- ② 초과근무 수당 감소
- ③ 근로자의 생산성 제고
- ④ 근로자 만족도 및 사기 제고
- ⑤ 기타 (자세히 _____)

HQ12. 귀사에서 보상휴가제를 시행함에 있어서 근로자의 태도는 어떠합니까?

- ① 적용대상 근로자 대부분이 만족
- ② 적용대상 근로자의 일부만 만족
- ③ 그저 그렇다
- ④ 적용대상 근로자의 일부는 불만족
- ⑤ 적용대상 근로자의 대부분이 불만족

HQ13. 귀사에서 실시한 보상휴가제를 종합적으로 평가했을 때, 전반적으로 얼마나 만족합니까?



♣ 설문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다 ♣

근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석 연구

2010년 10월 26일 인쇄

2010년 10월 29일 발행

발행인 : **박재완**

발행처 : **고용노동부 노동시장분석과**

경기도 과천시 관문로 88 (중앙동 1번지)

정부가천청사 1동

전화 / 02-503-9709

인쇄처 : 도서출판 **한학문화**

전화 / 02-313-7593 (代)

사전 승인없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.