

# 통계로 본 근로시간 실태 국제비교\*

성재민\*\*

이 연구는 유럽 근로조건조사와 우리나라 근로환경조사를 이용해 근로시간 실태를 개인 원자료 수준에서 국제비교하였다. 52시간 상한제 이후 시점에서 볼 때 유럽 주요국들의 근로시간이 우리나라보다 짧은 것은 장시간 근로 규모 차이보다는 우리나라에 적은 시간제 근로 규모, 휴가 등 쉼 관련 관행 차이에 주로 기인하는 것으로 분석되었다. 근로시간과 장소의 근로자 결정권한이 크거나, 근로시간 단축과 시간제를 의미하는 유연근로(시간)제의 활성화 정도도 현격한 차이가 발견되었다. 근로자의 결정권이 큰 유연근로제일수록 성과급제와 결부되고, 근로시간이 다소 긴 경향이 있어 생산성이 제도의 패키지를 유추할 수 있었는데, 그럼에도 자녀 수에 긍정적 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다. 예상과 달리 유럽 주요국은 우리나라보다 훨씬 높은 특이시간 근로 비중도 보였다. 일이 있을 때 더 일하고 그렇지 않을 때 더 쉬는 근로시간 관리 제도와 관행 차이의 결과, 특이시간 근로를 하더라도 근로시간이 우리나라처럼 길게 증가하지 않았다. 주요 정책과제로 근로시간 유연성 확대와 형태의 다양화, 그리고 쉼 관행을 개혁하는 것을 제안하였다.

## 1. 서론

OECD 국가들의 근로자 연평균 실근로시간은 이미 1980년에 1,800시간 내외였으며, 2000년대 들어 1,700시간대로 진입하여 현재에 이르고 있다. 선진산업국가 중 근로시간이 긴 것으로 알려졌던 일본은 2000년대 들어 1,800시간대에 진입한 후 2010년대 1,700시간대, 2019년 이래로는 1,600시간대로 줄어든 상태이다.

\* 이 글은 2024년 한국노동연구원 연구사업의 일환으로 수행된 『근로시간 통계 국제비교로 본 정책 방향』 보고서 중 제2장 내용을 요약·정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 선임연구위원(seongjm@kli.re.kr).

우리나라는 OECD에 근로자의 근로시간이 처음 보고된 2011년 2,119시간으로 매우 긴 근로시간을 보였으나, 2023년 현재는 1,874시간까지 245시간 줄어든 상태이다. 빠른 근로시간 감소에도 불구하고 아직 우리나라는 OECD 국가들 중 근로시간이 긴 편에 속하며, OECD 평균은 우리보다 157시간 짧다. 그럼에도 불구하고 2011년에 2,119시간 대 1,833시간으로 무려 286시간 차이 나던 미국과 불과 64시간 차이로 좁혀졌고, 2011년에는 1,939시간으로 우리보다 180시간 짧던 이스라엘을 역전한 것은 52시간 상한제 등 우리나라 근로시간 제도와 기업 관행이 단기간에 크게 변화한 결과로 나타난 성과라 할 것이다.

그간 근로시간 국제비교 연구는 법제 비교가 아니면 국제기구가 구축한 몇몇 대표 통계의 비교에 그쳤다. 이 때문에 근로시간 국제비교로는 우리나라의 근로시간이 길기 때문에 초과근로를 줄여야 한다는 수준을 넘어선 입체적 논의로 진전되기는 어려웠다. 그러나, 상기 연간근로시간만 하더라도 전일제의 초과근로만이 아니라 시간제가 얼마나 비중을 차지하는지 같은 고용형태의 차이, 휴가와 공휴일 개수와 실제 얼마나 근로자들이 쉴 수 있는지, 육아휴직이 얼마나 활발하게 사용되는지 같은 쉼 관행 차이의 영향을 상당히 받는다. 근로시간이 길지 않다는 것은 곧 근로시간의 생산성이 높다는 의미이므로, 생산성을 높이기 위해 근로시간이 운영되는 방식이나 근로자의 생산성을 끌어내기 위한 일하는 방식이 상당히 다를 수 있다는 점까지 비교되어야 온전한 근로시간 국제비교라 할 수 있을 것이다.

이 글은 기존 근로시간 국제비교 연구의 한계를 넘기 위해 우리나라보다 근로시간이 짧은 주요 선진산업국가들의 개인 원자료를 이용해 근로시간 실태를 비교 분석한다. 이를 위해 유로파운드(EUROFOUND)의 유럽근로조건조사(European Working Condition Survey, 이하 EWCS) 및 동 조사와 구조가 동일하게 설계된 우리나라 산업안전보건연구원의 근로환경조사를 이용해 비교 분석하였다. 이를 통해 근로시간의 다양한 차원에서 유럽 주요국과 우리나라의 차이를 분석하고 시사점을 도출하고자 하였다.

다만, EWCS는 코로나19 시기에 가장 최신 조사가 실시된 관계로 2015년 조사를 분석에 활용하였다. 우리나라는 2023년이 최신 자료이므로 주로 이를 이용하였다. 유럽 주요국들은 지난 10년간 근로시간 변동이 거의 없는 반면, 우리나라는 꾸준히 근로시간이 감소했으므로 이렇게 비교하는 것이 코로나19 시기의 일하는 방식 특수성을 피하는 방법이라 판단하였다.<sup>1)</sup>

다음 장에서는 해외와 비교해 우리나라의 근로시간이 길게 나타나는 이유를 분석한다. 일하는 방식 차이도 살펴보기 위해 특이시간 근로와 유연근로를 제Ⅲ장과 제Ⅳ장에서 분석하였다. 제Ⅴ장에서는 쉬는 행태의 차이를 살펴보았다. 제Ⅵ장에서는 이와 같은 분석을 통해 도출되는 시사점을 정리하면서 정책방향을 제시하였다.

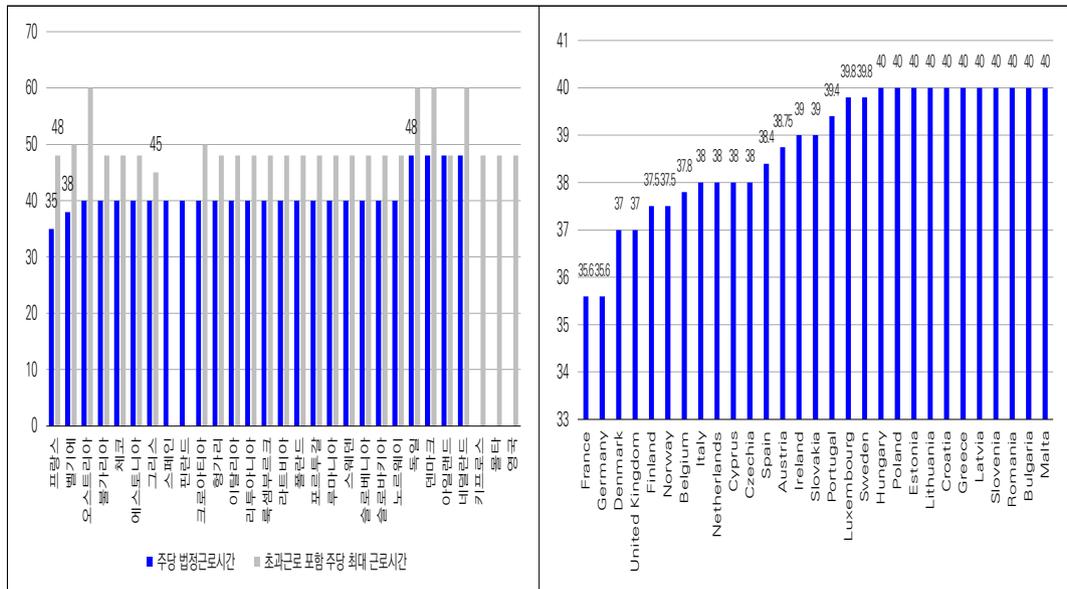
1) 일례로 유럽연합국가들의 재택근로 취업자 비중은 2015년 5.1%, 2019년 5.7%에서 코로나19 영향으로 2020년 12.2%, 2021년 13.5%까지 증가했다가 2023년 9.1%로 감소하는 중이다.

## II. 평소근로시간<sup>2)</sup>으로 본 우리나라와 유럽 주요국의 근로시간 차이 실태와 원인

법정 주당 근로시간을 40시간 미만으로 하는 나라는 프랑스 등 극히 일부 국가에 불과하나 (그림 1 우측 참조), 법보다는 단체협약의 역할이 큰 일부 북유럽 및 서유럽 국가들에서는 단체

[그림 1] 국가별 주당 법정근로시간과 초과근로 포함 주당 최대 근로시간(좌측), 2020년 집단적으로 교섭된 평균 정규 주당 근로시간(우측, Average collectively agreed normal weekly working time, 2020)

(단위: 시간)



주: 공란인 나라는 관련 규제가 없는 나라. 주당 법정근로시간은 해당 자료의 'statutory provisions regarding maximum weekly working hours'의 'maximum weekly working hours', 초과근로 포함 주당 최대근로시간은 'maximum weekly working hours, including overtimes'를 인용. 독일의 법정 주당근로시간 48시간은 하루 8시간, 일요일만 의무휴일로만 규정됨을 감안해 도출한 수치. 덴마크는 초과근로 포함 평균 주당 48시간을 초과해선 안 된다는 규정만 있어 법정근로시간이 48시간으로 표기된 것임(평균 48시간 범위 안에서 최대 60시간 가능). 네덜란드도 유사한 맥락에서 48시간, 60시간이 표기된 것임(4주 기준 주당 평균 55시간, 16주 기준 주당 평균 48시간을 초과할 수 없음). 집단적으로 교섭된 평균 정규 주당근로시간은 각 나라의 주요 업종 교섭결과와 평균으로 국가별 대표 평균이 아님에 유의.

자료: 좌측 그림은 Eurofound(2021), Working time in 2019-2020, 표 1을 재작성. 슬로베니아, 슬로바키아 통계는 European Commission(2023), Labour market and wage developments in Europe, 표 3.A2.1에서 인용.

우측 그림은 Eurofound(2021), Working time in 2019-2020, 표 2를 재작성.

2) '평소근로시간'은 휴가 등을 사용하지 않은 보통의 주에 평균적으로 일한 근로시간을 의미한다. 계약상 정한 근로 시간인 소정근로시간이나 휴가 사용이 감안되는 실근로시간과는 다른 개념이다.

교섭을 통해 업종에 따라 40시간보다 짧은 소정근로시간을 정하고 있다. [그림 1] 우측을 보면 독일, 덴마크, 영국, 핀란드, 노르웨이, 벨기에, 이탈리아, 네덜란드, 키프로스, 체코, 스페인, 오스트리아, 아일랜드, 슬로베니아, 포르투갈, 룩셈부르크, 스웨덴 등의 교섭된 평균 주당 정규근로시간이 40시간보다 짧게 나타난다. 물론, 이와 같은 교섭된 근로시간은 주요 대표 업종의 교섭결과를 평균 낸 것으로, 각 국가의 대푯값은 아니다.

전체적으로 보면 우리나라는 2023년 평소근로시간이 38.1시간인데 EU 15개국<sup>3)</sup>은 35.2시간으로 2.9시간 짧게 나타난다. 큰 차이는 근로시간이 짧은 쪽에서 주로 나타난다(표 1 참조). 근로시간 길이에 따라 줄 세워 10등분을 했을 때 가장 낮은 1분위 근로시간은 양 지역이 모두 20시간으로 같게 나타나지만, 2분위 근로시간은 11시간이나 차이가 있고, 3분위는 6시간 차이가 있다. 6, 7분위는 40시간으로 같게 나타나지만, 8분위는 5시간 차이, 9분위는 3시간, 그리고 9.5분위(상위 5%)는 2시간 차이가 있는 것으로 나타났다.

〈표 1〉 EU 15개국과 비교한 주당 평소 근로시간 평균 및 분위별 차이

(단위: 시간)

평균과 분위	남성(64세 이하)			여성(64세 이하)			전체(전 연령)		
	EU15	우리나라	차이	EU15	우리나라	차이	EU15	우리나라	차이
평균	38.6	41.3	2.7	32.4	37.6	5.2	35.2	38.1	2.9
1분위	25	40	15	17	20	3	20	20	0
2분위	36	40	4	20	35	15	25	36	11
3분위	38	40	2	28	40	12	34	40	6
4분위	39	40	1	32	40	8	37	40	3
5분위	40	40	0	36	40	4	38	40	2
6분위	40	40	0	38	40	2	40	40	0
7분위	40	44	4	40	40	0	40	40	0
8분위	44	48	4	40	42	2	40	45	5
9분위	50	50	0	42	48	6	45	48	3
9.5분위	52	52	0	48	50	2	50	52	2

주: 평소(usually) 일하는 근로시간 기준.

자료: 우리나라 산업안전보건공단 「근로환경조사」(7차, 2023년), 유럽 EUROFOUND, EWCS(2015년).

성별로 봐도 큰 차이는 근로시간이 짧은 쪽에서 나타난다. 남성은 1분위에서 15시간 차이가 나타나며, 9분위나 9.5분위는 같게 나타났다. 여성은 2분위에서 15시간, 3분위에서 12시간이나 차이가 난 반면, 9.5분위는 2시간, 9분위는 6시간 차이가 나타났다.

3) EU 15개국은 〈표 8〉에 나와 있는 국가들이다.

## 1. 국제비교로 보면 제도와 근로시간의 관계는 단선적이지 않다

국가별 평소 주당 근로시간을 종속변수로, 법정 및 집단적으로 교섭된 근로시간과 30시간 미만 근로 비중, 전일제의 근로시간과 시간제의 근로시간을 설명변수로 하여 간단히 회귀분석을 해보면, 표준화 회귀계수 절댓값 기준으로 볼 때 평소 주당 근로시간에 대한 영향력은 국가별 30시간 미만 근로자 비중이 압도적으로 크며, 전일제의 근로시간이 평소 주당 근로시간에 대해 갖는 영향력은 30시간 미만 근로자 비중이 갖는 영향력의 30% 수준에 불과한 것으로 나타난다. 법 또는 교섭된 근로시간이 갖는 영향력은 30시간 미만 근로자 비중이 갖는 영향력의 15% 수준에 불과하게 나타난다. 이를 보면 제도적 근로시간이 짧으면 평소 주당 근로시간이 짧을 것이라는 단선적 예측은 성립하지 않는다는 것을 확인할 수 있다.

〈표 2〉 평소 주당근로시간에 대한 설명변수들의 영향력

	모형1			모형2			모형3		
	계수	P값	표준화 베타	계수	P값	표준화 베타	계수	P값	표준화 베타
30시간 미만 근로 비중	-0.238	0.000	-0.777	-0.245	0.000	-0.800	-0.270	0.000	-0.879
시간제의 근로시간	0.051	0.355	0.039	0.051	0.364	0.039	0.111	0.122	0.085
전일제의 근로시간	0.590	0.001	0.222	0.659	0.000	0.248	-	-	-
집단적으로 교섭된 근로시간	0.132	0.153	0.073	-	-	-	0.243	0.044	0.133
상수항	10.22	0.090		12.66	0.037		28.50	0.000	

자료 : 유럽 노동력조사 2023년 자료를 이용해 평소 주당근로시간, 30시간 미만 근로 비중, 시간제의 근로시간, 전일제의 근로시간을 국가 수준에서 회귀분석한 결과. 집단적으로 교섭된 근로시간은 Eurofound(2021), Working time in 2019-2020의 자료를 이용하였음.

## 2. 시간제 규모 차이와 단축 근로 형태의 유연근로 규모 차이는 평소 근로시간 차이의 절반 이상을 설명할 잠재력이 있다

단시간 근로자 규모 차이가 중요하다라는 기초통계 분석결과에 좀 더 분석적 결론을 더하기 위해 EU 15개국과 우리나라의 평소 주당 근로시간 차이를 오아카(OAXACA) 분해하였다. 요인별 설명된 격차 크기에 표기된 변수들이 분석을 위해 이용한 설명변수들이다.

부록의 〈부표 1〉의 “차이”는 유럽 15개국에 비해 우리나라 평소 주당 근로시간이 3.386시간 더 길다는 것을 보여주며, “분포 차이로 설명된 부분”이란 우리나라와 유럽 간 업종분포 차이 같은 것이 평균 근로시간 차이에서 차지하는 크기라 볼 수 있다. 분석 결과에 따르면 설명된 부분은 3.38시간 차이 중 1.6시간을 차지하므로 절반에 약간 못 미치는 만큼을 설명한다고 볼

수 있다. 설명되지 않는 부분은  $3.38-1.6=1.77$ 시간에 해당된다. 이 부분은 보다 더 일을 시키는 경향 또는 보다 더 일하려는 성향과 관련이 있다고 볼 수 있다.

전체적으로 보면 업종이나 직종, 연령, 규모, 근속 등의 분포 차이는 중요한 설명력을 보이지 못한다. 음수는 우리나라의 근로시간을 길게 만드는 요인이라는 의미이고, 양수는 우리나라의 근로시간을 유럽에 비해 짧게 만드는 요인이라는 의미이다.

양 지역 간 평소 근로시간 차이를 설명하는 가장 강력한 요인은 시간제의 비중 차이이다. 계수 크기로 보면 -2.1시간이나 양 지역 간 차이를 설명하여 전체 차이의 62%에 해당된다. 달리 말해 유럽 15개국과 우리나라 근로시간 차이의 약 62%를 양 지역의 시간제 비중 차이로 설명할 잠재력이 있다는 의미이다. 전일제이면서 주당 32시간 미만 근로도 포함하면 -2.6시간이나 설명할 수 있어 76%를 설명할 수 있게 된다. 이 결과는 보다 분석적으로 다양한 요인들을 통제하더라도 시간제 수준으로 짧게 일하는 사람들의 규모 차이가 우리나라와 유럽 15개국 평소 근로 시간 차이의 상당 부분을 설명할 수 있음을 보여준다.

### Ⅲ. 특이시간 근로

EU 27개국 기준으로 보면 근로자의 12.3%, 유로(Euro) 20개국 기준으로 보면 11.7%의 야간근무 발생률을 보인다. 야간근무는 밤 10시부터 새벽 5시 사이 적어도 한 달에 한 번 이상 2시간 이상 일한 경우로 정의되는데, 같은 기준을 적용해 볼 때 우리나라의 야간근무 발생 정도는 유럽연합 국가들 대부분보다 2017년에 이미 근로자의 9.8%만 경험해 낮게 나타났다. 52시간 상한제가 실시된 이후인 2023년에는 이보다 더 줄어 6.5%의 근로자만이 경험한 것으로 나타난다.

토요일 근무는 2017년에만 해도 우리나라가 유럽연합 국가들보다 다소 많이 하는 것으로 나타났다(EU 27개국 기준 38.1% < 우리나라 41.1%), 2023년이 되면 현격히 낮은 수준으로 바뀌었다(우리나라 26.9%). 일요일 근무는 이미 2017년에도 유럽연합 국가들보다 경험률이 낮았으며(EU 27개국 기준 22.5% > 우리나라 15.3%), 2023년에는 더 낮아졌다(우리나라 10.7%).

우리나라는 유럽연합 국가들보다 평균적으로 다소 긴 시간 일하기 때문에, 야간근무, 토요일 근무, 일요일 근무 모두 더 할 것으로 짐작할 수 있겠으나, 현실은 이와 다르다는 뜻이 된다.

교대제도 EU 27개국 기준 18%의 근로자가 교대제로 일했으나, 우리나라 근로자는 2017년에 11.8%만이 교대제로 일했고, 2023년에는 8%만이 교대제로 일했다.

우리나라보다 유럽의 특이시간대 근로가 활발하지만, 그렇다고 해서 우리나라처럼 장시간

〈표 3〉 특이시간대 일하는 근로자 비중

(단위: %)

	야간근무	저녁근무	토요일 일한다	일요일 일한다	교대제로 일한다
유럽연합 27개국	12.3	32.2	38.1	22.5	18.0
유로 20개국	11.7	31.3	37.8	22.3	16.1
벨기에	10.9	36.9	37.6	22.3	12.8
불가리아	10.8	25.1	31.8	19.1	17.5
체코	14.6	27.3	34.0	22.8	26.2
덴마크	10.0	42.8	37.3	34.9	8.5
독일	9.4	27.2	27.5	15.7	14.8
에스토니아	12.6	40.6	35.6	29.7	17.6
아일랜드	12.2	41.3	37.3	25.4	22.5
그리스	17.9	61.9	60.4	29.4	36.2
스페인	12.0	30.9	34.0	21.3	21.6
프랑스	11.2	29.7	40.7	23.2	6.5
크로아티아	16.9	39.2	56.7	29.6	33.4
이탈리아	11.2	21.2	43.9	21.6	20.2
키프로스	8.7	21.3	41.1	24.1	13.8
라트비아	10.2	25.0	29.0	20.6	19.5
리투아니아	7.0	22.2	23.7	16.3	9.1
룩셈부르크	15.6	34.8	33.2	24.6	19.6
헝가리	12.8	26.9	32.8	19.7	18.7
몰타	17.8	27.4	52.0	36.8	24.6
네덜란드	15.7	62.0	53.6	41.7	15.4
오스트리아	16.0	27.6	35.7	21.5	15.8
폴란드	14.9	37.7	41.4	19.8	28.4
포르투갈	11.3	24.2	42.0	25.0	16.2
루마니아	18.2	44.5	54.3	29.3	33.5
슬로베니아	14.0	35.4	43.1	21.9	31.5
슬로바키아	16.2	30.4	38.0	23.9	23.3
핀란드	17.0	50.8	45.4	37.7	21.9
스웨덴	10.7	28.2	28.6	25.7	16.7
아이슬란드	20.0	60.0	62.7	52.5	22.0
노르웨이	20.0	58.4	50.9	40.5	22.7
스위스	12.4	37.3	33.8	19.6	15.5
보스니아 헤르체고비나	17.5	54.7	69.7	32.2	38.9
세르비아	16.8	48.6	59.4	36.6	40.9
터키	16.9	40.5	71.0	44.2	13.8

주: 진한 음영은 각 지표별로 유로(Euro) 20개국 평균보다 높은 비중으로 나타난 국가를 의미.  
 자료: Eurostat, European Labour Force Survey, 2023.

〈표 4〉 특이시간대 일하는 우리나라 근로자 비중

(단위 : %)

	야간근무	일요일 근무	토요일 근무	교대제 근무
2017	9.8	15.3	41.1	11.8
2023	6.5	10.7	26.9	8.0

주 : 평상시(normally) 한 달 내 발생 기준.  
 자료 : 「근로환경조사」 2023.

근로로 이어지는 것은 아니다. 이를테면, 야간근무를 경험하는 경우 유럽 15개국 주당 평소 근로시간은 42.2시간인데 우리나라는 45.7시간 일하는 것으로 나타난다. 토요일 근무를 경험하는 경우 유럽 15개국은 41.1시간 일하는데 우리나라는 45.0시간 일한 것으로 나타난다.

우리나라는 월~금 표준 근로시간대에 40시간을 일하는 근로형태가 유럽에 비해 상대적으로 공고하다는 의미로 해석할 수 있다. 그렇기 때문에 특이시간대에 근로하는 것은 추가 근로로 귀결되어 근로시간이 장시간화되는 가능성이 높다고 볼 수 있다. 유럽의 경우 사업상의 필요, 개인의 필요에 따라 보다 유연하게 근로시간이 조직되기 때문에, 우리나라보다 특이시간대 근로가 상대적으로 덜 장시간 근로로 귀결된다는 의미로 해석할 수 있다.<sup>4)</sup>

우리나라가 유럽에 비해 교대제 비중이 낮게 나타났는데, 모든 직업군에서 교대제 비중이 낮은 것을 확인할 수 있다. 우리나라는 조립·조작원의 17.7%만이 교대제로 일하는데, 유럽의 경우는 10명 중 4명이 그렇게 일하는 것으로 나타났다. 서비스·판매직에서도 우리나라는 10명 중 1.4명만이 교대제로 일하나, 유럽은 3.6명이 교대제로 일하는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 특이시간 근로 형태에 따른 평소 근로시간 차이

(단위 : 시간)

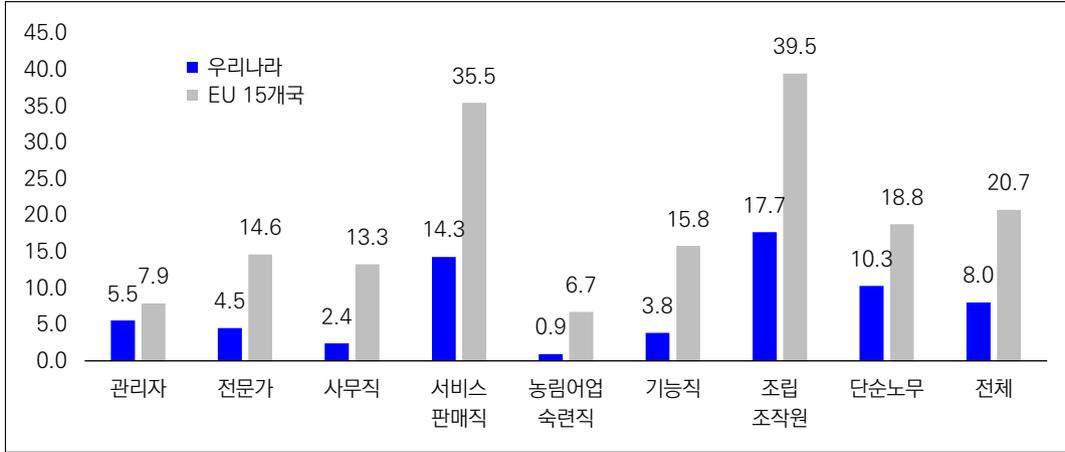
	야간근무			일요일 근무		
	안 함	(하기도) 함	근로시간 차이	안 함	(하기도) 함	근로시간 차이
유럽 15개국	39.2	42.2	3.0	39.1	41.5	2.4
우리나라	41.3	45.7	4.4	41.2	45.3	4.1
	토요일 근무			교대제 근무		
	안 함	(하기도) 함	근로시간 차이	교대제 아님	교대제임	근로시간 차이
유럽 15개국	38.8	41.1	2.3	39.8	39.8	0.0
우리나라	40.3	45.0	4.7	41.4	43.4	1.9

자료 : EWCS 2015; 「근로환경조사」 2023.

4) 이를테면, 일이 적어도 출근해 8시간 일하고 퇴근해야 하는 것이 아니고, 일이 더 있을 때 추가로 일하면 되기 때문에 유연하게 근로시간을 조직화하면 특이시간대에 근로하게 되더라도 근로시간의 총량이 늘어나지 않을 수 있다.

[그림 2] 직업별 교대제 근로자 비중

(단위 : %)



자료 : 유럽 15개국은 EWCS 2015년 기준, 우리나라는 「근로환경조사」 2023년 기준.

심지어 우리나라는 유럽에 비해 하루 10시간을 초과해 일했다는 비중도 낮게 나타난다. EU 15개국 전체적으로 보면 관리직은 무려 64.3%가 하루 10시간을 초과해 일한 적 있다고 응답하였으며, 전문가는 39.2%가 그렇다고 응답하였다. 조립·조작원도 약 1/3 정도가 10시간을 초과해 일한 적 있다고 응답하였다. 사무직이나 단순노무직은 10% 초중반 수준으로 10시간 초과 비중이 다른 직업군에 비해 낮게 나타났다. 반면에 우리나라는 조립·조작원과 단순노무직의 하루 10시간 초과 비중이 다른 직업군에 비해 높게 나타났다.

<표 6> 하루 10시간을 초과해 일한 적 있는 근로자 비중

(단위 : %)

	EU 15개국		우리나라	
	하루 10시간을 초과해 일하지 않았다	하루 10시간을 초과해 일한 적 있다	하루 10시간을 초과해 일하지 않았다	하루 10시간을 초과해 일한 적 있다
관리직	35.7	64.3	94.4	5.6
전문가	60.8	39.2	91.2	8.8
사무직	85.3	14.7	95.2	4.8
서비스·판매직	73.6	26.4	93.3	6.7
기능직	72.7	27.4	91.7	8.3
조립·조작원	68.7	31.3	87.8	12.2
단순노무	86.5	13.5	90.8	9.2
전체	70.0	30.0	92.3	7.7

주 : 평소 한 달 근무 기준.

자료 : 유럽 15개국은 EWCS 2015년 기준, 우리나라는 「근로환경조사」 2023년 기준.

하루 10시간 초과해 일한 경험이 있는 경우 우리나라는 47시간의 장시간 근로로 귀결되나, 유럽은 전일제 기준 43시간 정도 근무한 것으로 나타난다. 유럽의 일반적 근로시간에 비교하면 길다고 할 수 있으나, 절대적 기준에서 48시간에 육박하는 우리나라와 비교하긴 어려울 것이다. 또한, 시간제까지 포함할 경우 우리나라는 0.6시간 감소한 46.6시간이나, 유럽 15개국은 2시간 감소한 41시간으로 감소한다. 근로자의 30%가 하루 10시간 초과해 일한 적이 있음에도 유럽의 근로시간이 우리보다 짧은 것은 일이 있는 날 몰아서 일하고, 다른 날 덜 일하는 식으로 근로시간을 관리하는 운영상의 유연성이 만든 결과라 할 것이다.

〈표 7〉 근로자의 주당 평균 평소 근로시간

(단위: 시간)

	하루 10시간을 초과해 일하지 않았다	하루 10시간을 초과해 일한 적 있다	전 체
EU 15개국	32.6 (38.0)	41.0 (43.0)	35.2 (39.8)
우리나라	37.4 (41.1)	46.6 (47.2)	38.1 (41.6)

주: 괄호 안은 전일제 근로자만 대상.  
 자료: 유럽 15개국은 EWCS 2015년 기준, 우리나라는 「근로환경조사」 2023년 기준.

## IV. 유연근로

여성을 기준으로 보면, 전일제지만 평소 주 32시간 이하 근무한다는 응답이 적게는 3.9%(포르투갈)에서 많게는 35.9%(네덜란드)까지 나타나며, 전일제지만 평소 주 4일 이하 근무한다는 응답도 EU 15개국 평균 7.8%나 나타났다. 모두가 짧게 일하다 보니 전일제에 대한 이해 자체가 다르거나, 단축근로 형태로 일하는 관행이 광범하기 때문에 나타나는 차이로 볼 수 있다.

국가별로 패턴 차이가 있는데, 스웨덴은 재택, 근로시간 자기 결정권한 있음, 출퇴근시간 비고정에서 평균보다 훨씬 높게 나타나나, 평소 32시간, 4일 이하 응답은 낮게 나타난다. 덴마크, 핀란드도 같은 유형에 속한다.

반면에 독일은 전반적으로 이런 유연근로 지표들에서 평균 이하로 나타나 전일제 근로자는 유럽 15개국 안에서는 상대적으로 덜 유연하게 일하는 편으로 나타난다. 다만, 독일은 상당히 높은 수준의 시간제 비중을 보여 독일의 유연성은 다른 국가들에 비해 상대적으로 시간제(전환) 형태로 발휘된 것으로 보인다.

남유럽 국가들은 시간제가 되었던, 전일제의 유연성이 되었던 활용이 낮은 편으로 나타난다. 여기서 다루지는 않지만, 다른 남유럽 국가와 달리 포르투갈은 전통적으로 남녀 고용격차가 작

은 나라라는 특수성이 있다.

일찌감치 다양한 유연근로에 대한 청구권을 보유하고 있던 영국은 전반적으로 활용률이 높은 나라로 파악된다. 네덜란드, 벨기에도 같은 유형에 포함된다고 볼 수 있다.

〈표 8〉 근로시간의 형태별 비중(전일제로 응답한 근로자에 한정)

(단위: %)

	평소 주 32시간 이하 근무		재택근로		근로시간 조정권한 있음		출퇴근시간 고정되어 있지 않음		평소 주 4일 이하 근무	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
벨기에	4.3	16.0	16.1	24.6	34.0	38.9	39.7	32.0	6.2	8.0
덴마크	2.1	7.9	27.7	31.5	54.5	60.1	44.6	46.4	7.9	8.8
독일	2.1	11.2	8.8	8.2	27.1	24.4	36.4	28.9	1.2	2.2
그리스	12.4	15.2	7.7	9.7	7.6	6.4	26.0	17.0	1.1	0.9
스페인	5.8	14.8	7.4	8.9	16.3	13.9	26.4	17.9	3.4	3.5
프랑스	2.9	7.0	17.3	23.3	34.7	32.1	41.0	37.0	5.7	10.9
아일랜드	4.6	21.1	20.6	10.9	24.7	23.7	44.2	35.5	7.1	14.3
이탈리아	6.0	24.7	3.9	8.3	14.0	10.1	32.1	17.1	1.9	2.7
룩셈부르크	4.0	6.6	15.6	18.8	34.8	27.7	35.9	29.3	2.1	3.4
네덜란드	8.6	35.9	23.9	27.5	45.1	50.7	48.8	50.6	15.2	43.9
오스트리아	1.7	9.2	13.1	14.7	36.4	27.1	50.9	37.7	3.3	5.2
포르투갈	4.7	3.9	8.9	9.4	12.8	6.7	32.8	20.5	0.3	1.9
핀란드	3.2	6.7	24.0	22.5	51.3	41.0	48.3	49.2	8.3	4.4
스웨덴	5.2	4.4	23.7	22.2	57.0	58.3	44.0	40.5	9.8	7.7
영국	2.9	15.7	18.9	20.6	30.0	32.0	37.9	38.7	11.6	15.2
EU15 전체	3.9	13.2	13.3	15.6	28.6	26.5	37.3	30.9	5.4	7.8

주: 진한 음영은 EU 15개국 평균보다 높은 경우.  
 자료: EWCS, 원자료 분석(2015).

25~49세 근로자 전체를 대상으로 '시간제', '주당 평소 32시간 미만', '주당 4일 이하 근무', '고정된 출퇴근 시간 없음', '재택', '근로시간 결정권한 있음' 중 하나라도 해당되는 경우로 정의하여 분석하면, 80% 이상이 이들 중 하나의 형태로 일하는 국가가 2개국(전일제 대상)에서 9개국으로 늘어나고(6세 이하 자녀 있는 여성 25~49세 기준), 스페인, 포르투갈, 그리스 정도를 빼면 여성은 6세 이하 자녀 유무 관계없이 70%를 상회하는 이용률을 보이며, 남성도 60% 근방의 이용률을 보였다. 이와 같은 높은 수치로부터 다양한 형태의 유연한 근로시간 형태를 25~49세 연령대 전반에서 보편적으로 활용한다고 이해할 수 있겠다.

〈표 9〉 전체 근로자 중 시간제, 주당 평소 32시간 미만, 주당 4일 이하 근무, 고정된 출퇴근 시간 없음, 재택, 근로시간 결정권한 있음 중 하나라도 해당되는 경우

(단위: %)

	6세 이하 자녀 있음		6세 이하 자녀 없음	
	여성 25~49세	남성 25~49세	여성 25~49세	남성 25~49세
벨기에	88.3	67.8	80.1	58.7
덴마크	89.8	73.8	87.2	82.6
독일	90.4	49.5	70.8	48.3
그리스	48.4	38.1	44.2	46.9
스페인	66.3	53.3	59.4	50.2
프랑스	85.8	63.5	71.7	65.9
아일랜드	87.3	76.5	74.5	68.9
이탈리아	75.4	42.0	63.4	45.3
룩셈부르크	78.3	61.3	73.7	57.1
네덜란드	99.3	72.7	97.4	78.3
오스트리아	93.3	67.1	73.3	73.1
포르투갈	43.4	41.6	34.1	54.5
핀란드	81.9	83.2	71.1	72.8
스웨덴	77.7	84.5	76.7	73.1
영국	88.2	75.5	76.0	64.2
EU15	83.6	62.1	69.8	57.2

자료: EWCS, 원자료 분석(2015).

〈표 10〉 전체 근로자 중 시간제, 주당 평소 32시간 미만, 주당 4일 이하 근무, 고정된 출퇴근 시간 없음, 재택, 근로시간 조정권한 있음 중 하나라도 해당되는 경우(우리나라)

(단위: %)

	25~49세 여성 근로자 전체			25~49세 여성 전일제 근로자		
	유연 관련 제도 미이용	유연 관련 제도 이용	전 체	유연 관련 제도 미이용	유연 관련 제도 이용	전 체
6세 이하 자녀 없음	74.5	25.5	100.0	86.9	13.2	100.0
	83.5	83.8	83.6	83.5	81.3	83.2
6세 이하 자녀 있음	75.0	25.0	100.0	85.1	15.0	100.0
	16.5	16.2	16.4	16.5	18.7	16.8
전 체	74.6	25.5	100.0	86.6	13.5	100.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 「근로환경조사」 2020.

반면, 우리나라는 유럽 주요국 어느 나라(그리스나 포르투갈보다도)보다도 시간제를 포함하고 보나 전일제만 보나 유연한 근로시간 형태의 활용률이 크게 낮게 나타났다. 다만, 아래 수치는 시차출퇴근이 포함되어 있을 것으로 보이는 “회사가 정해 놓은 고정된 근로시간 스케줄 중에서 선택할 수 있다”를 빼고 계산한 것이어서 통계청 경제활동인구조사의 유연근로 활용 통계보다 활용률이 낮다. 다만, 해당 통계의 유연근로 활용률을 기준으로 보더라도 결론은 바뀌지 않는다.

유연근로 활용실태가 현격히 다른 것이 합계출산율과 여성 고용률에 어떤 영향을 미치는지 시사점을 얻기 위해 국가별 자료를 활용해 회귀분석 하였다.

종속변수는 합계출산율, 설명변수로는 0~14세 자녀 가진 25~54세 여성 고용률만 사용한 것이 모형1, 설명변수로 유연 관련 근로제 활용 비중과 로그 일인당 GDP 추가한 것이 모형2이다(표 11 참조).

선진국을 대상으로 할 때 여성 고용은 합계출산율과 정(+)의 관계에 있다고 알려져 있다. 모형1의 추정결과에서 이 관계가 잘 보인다. 그런데, 이 관계는 유연한 근로시간 형태 활용 비중을 통제하면 통계적 유의성이 사라지는 것으로 나타난다. 즉, (여성의) 시간제 포함 각종 유연근무와 관련된 지표들의 활용 비중이 높은 국가들에서 합계출산율이 높은 경향이 있음을 보여준다. 선진국이 되면 자연스럽게 고용과 출산의 관계가 정으로 바뀌는 것이 아니라 각종 유연시간 형태들이 활성화되면서 나타난 현상임을 이 결과는 보여준다고 결론지을 수 있겠다.

<표 11> EU 15개국을 이용한 국가별 회귀분석(종속변수=합계출산율)

	합계출산율	계수	p값	표준화 베타
모형1	0~14세 자녀 가진 25~54세 여성 고용률	0.0097	0.024	0.496
	0~14세 자녀 가진 25~54세 여성 고용률	0.0050	0.214	0.255
모형2	유연 관련 근로제 활용 비중(25~49세 여성, 6세 이하 기준)	0.0056	0.022	0.588
	로그 일인당 GDP	-0.056	0.558	-0.113

주: 유연 관련 근로제 활용 비중은 시간제, 주당 평소 32시간 미만, 주당 4일 이하 근무, 고정된 출퇴근 시간 없음, 재택, 근로시간 조정권한 있음 중 하나라도 해당되는 경우. 로버스트 표준오차. 모든 국가 자료가 2015년 기준.  
 자료: 유연근로 관련 활용 비중은 EWCS(2015), 0~14세 자녀 가진 25~54세 여성 고용률, 합계출산율, 로그 일인당 GDP는 OECDstat.

기업 규모별로 자녀 수에 유의한 영향을 미친 유연근로시간 형태 중 재택근로와 나에게 근로시간 선택권 있음/ 상당히 있음만 활용률을 분석해보면, EU 15개국은 6세 이하 자녀 있는 경우 2~9인 기업에서 일하는 여성 근로자의 45.6%가 활용하고, 10~249인 기업에서 일하는 여성 근로자의 57.8%가 활용하며, 250인 이상 기업에서 일하는 여성 근로자의 69%가 활용하는 것으로 나타났다. 반면, 우리나라는 이 수치가 각각 20.3%, 21.4%, 33.6%로 절반 미만 수준이며, 250

인 이상 규모조차 EU 15개국의 2~9인 규모 활용률에 미치지 못하는 것으로 분석되었다.

1인 고용 기업을 제외하면 기업 규모가 커질수록 활용률이 높아진다는 점은 유사한 측면이 있으나, EU 15개국의 경우 기업 규모가 작은 곳에는 근로자 비중 자체가 적고, 250인 이상에 거의 절반가량의 근로자가 고용되어 있는 커다란 노동시장 구조 차이가 있다. 이를테면, 우리나라 여성 근로자의 40%는 2~9인 규모에 있는데, 이 규모에서 유연근로 활용률은 20.3%밖에 되지 않는다.

우리나라 남성의 경우 기업 규모가 커진다고 특별히 이러한 형태의 유연근로 활용 비중이 높아진다고 보기 어려웠다. 활용 비중도 250인 이상 기업은 여성의 절반, 그 외에는 여성보다 약간 낮은 수준의 활용 비중을 보였다. 유럽 15개국에서는 여성 못지않은 높은 활용률을 보였다.

근로자 대표 역할이 크기 어려운 소규모 업체에 여성 근로자가 많이 분포하고 있어 우리나라에서는 사업주의 선의와 그러한 선의를 끌어낼 정부의 유인제공이 더 중요할 수 있다는 시사점을 주는 통계라 할 수 있겠다.

유연한 일하는 방식의 출산과 여성 경제활동 활성화 간의 긍정적 관계 때문에 EU는 2019년 일생활 균형 지침을 제정하여 2022년까지 회원국들이 관련 제도를 도입 또는 개정하도록 하였다. 이 지침은 부성 휴가 최소 10일, 육아휴직 부모당 최소 4개월 보장 외에도 최소 8세 이하

〈표 12〉 기업 규모별 유연근로 활용률

(단위: %)

성별	기업 규모	EU 15개국		우리나라	
		6세 이하 자녀 있는 경우 유연근로 활용률	6세 이하 자녀 있는 근로자의 기업 규모 분포	6세 이하 자녀 있는 경우 유연근로 활용률	6세 이하 자녀 있는 근로자의 기업 규모 분포
여성 근로자	1명	78.6	2.0	38.4	0.8
	2~9인	45.6	12.7	20.3	40.1
	10~249인	57.8	37.9	21.4	52.5
	250인 이상	69.0	47.4	33.6	6.5
	전 체	62.0	100.0	21.9	100.0
남성 근로자	1명	42.9	0.6	100.0	0.3
	2~9인	44.8	12.3	15.6	21.5
	10~249인	51.7	39.3	19.2	58.1
	250인 이상	65.7	47.8	15.3	20.1
	전 체	57.5	100.0	17.9	100.0

주: 표의 유연근로는 자녀 수에 통계적으로 유의하게 영향을 미친 유연 관련 근로 형태들 중 채택과 나에게 근로시간 선택권 (상당히) 있다고 한정.

자료: EWCS 2015; 「근로환경조사」 2023.

자녀가 있는 부모와 모든 돌봄을 제공하는 상황에 있는 가족 구성원들을 위해 근로시간 축소(reduced working hour), 유연근로 시간(flexible working hours), 일하는 장소 유연성(flexibility of the workplace)을 의미하는 유연근로제(flexible working arrangements)를 청구할 권리(the right to request)를 보장하도록 하였다. 유연근로제에 들어간 근로자가 원래의 근로제로 돌아오는 것이 보장되도록, 그리고 계획보다 일찍 복귀를 청구할 권리도 보장되도록 하였는데, 다만 이를 사용할 수 있는 기간은 회원국들이 각국의 사정에 따라 제한을 둘 수 있도록 하고, 기업들의 활용 가능한 자원이나 운영능력에 따라 근로자 청구를 받아들일지 여부를 결정할 수 있도록 하여 기업들의 사정도 고려하도록 열어 두었다. 우리도 지나치게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 같은 제도 활용에만 집중하지 말고, 일반적인 유연한 근로시간 제도들의 활용성을 높이기 위한 방안을 청구권 포함해 폭넓게 논의할 때이다.

그런데, 엄밀한 방법론을 이용한 연구결과들을 보면 근로자 시간 및 장소 주권과 관련된 유연근로시간 제도들이 기업의 생산성을 개선하는지가 불분명하게 나타난다. 이를테면, Bloom, Kretschmer and Van Reenen(2011)의 연구는 유연근로 그 자체가 아니라 성과관리, 성과급 시스템 등 좋은 경영관행과 결합되었기 때문에 생산성에 긍정적이라고 하였다. Bloom, Han and Liang (2023)도 성과가 잘 관리되는 회사에서 재택근로 도입을 실험한 결과, 생산성에 부정적이지 않았다는(긍정적이 아니고) 수준의 평가결과를 내놓았다.

〈표 13〉 성과급제와 유연근로 간의 관계

종속변수	설명변수	계수	표준오차	p값
근로시간 결정권이 나에게 있다/ 상당히 있다	개인 성과급	0.055	0.009	0.000
	팀 성과급	0.079	0.011	0.000
	종업원 주식 공유	0.014	0.020	0.486
	가변 임금	0.055	0.017	0.001
재택근로	개인 성과급	0.047	0.007	0.000
	팀 성과급	0.046	0.008	0.000
	종업원 주식 공유	0.039	0.015	0.009
	가변 임금	0.011	0.013	0.406
고정된 출퇴근 시간이 없다	개인 성과급	0.062	0.010	0.000
	팀 성과급	0.043	0.011	0.000
	종업원 주식 공유	0.012	0.021	0.582
	가변 임금	0.191	0.019	0.000

주: 산업과 직종 대분류, 규모, 연령, 교육수준, 근속연수, 좌측의 경우 성별 통제. 로버스트 표준오차. 모든 국가 자료가 2015년 기준.  
자료: EWCS, 2015.

실제 유럽 15개국 데이터에서 근로자의 시간 및 장소 선택권이 있는 형태의 유연근로제일 경우 개인 또는 팀 성과급 임금체계(생산직의 개수임금제 포함)와 동반되는 경향이 발견된다. <표 13>을 보면 근로시간 결정권이 나에게 있다/ 상당히 있다, 재택근로가 적용되는 근로자의 경우 개인 성과급, 팀 성과급이 있을 가능성이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 고정된 임금요소가 거의 없는 가변 임금제를 적용받을 가능성 또한 근로시간 결정권이 나에게 있다/ 상당히 있다는 사람들의 경우가 높은 것으로 나타났다.

반면, 사업주 주도 시간 유연성 제도들은 근로자 건강, 만족 등으로 연결 안 될 가능성이 높다는 연구결과도 있다(Chung, 2011). 이상의 결과들을 종합하면, 근로자 시간 주권의 존중은 기업의 생산성 요구와도 조화를 이룰 필요가 높음을 보여주며, 근로자 자율성을 높이는 변화는 조직관리, 임금체계 면에서의 개혁과 동반되어야 함을 보여준다.

## V. 쉬는 관행의 차이

노동력조사 같은 국가 대표통계조사에서 ‘일시휴직’ 통계란, 취업해 있었는데 해당 조사주간에 일하지 않은 사람들을 의미한다. 주간 휴가 및 병가, 장기 휴직, 파업, 무단결근 등이 포함된다.

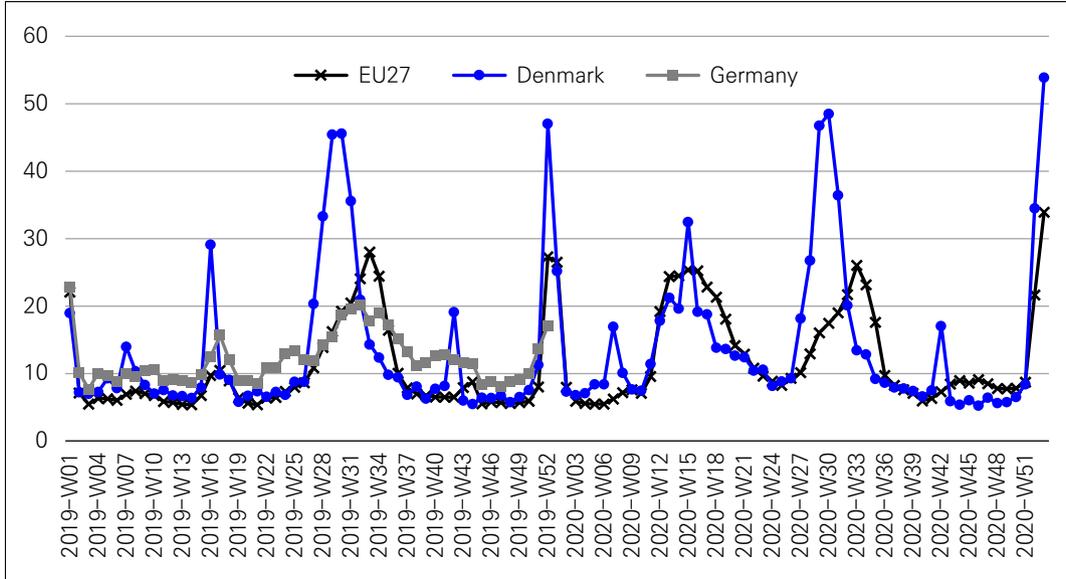
유럽 노동력조사에서는 매주 연속조사를 통해 일시휴직한 취업자 수를 파악하여 공표하는 시험통계를 운영하고 있다. 매주 일정 규모 이상의 일시휴직자가 발생하는데, 이 정도의 규모를 넘어 32주차 내외에 발생하는 일시휴직은 여름 휴가와 관련이 깊다고 볼 수 있다. 이 32주차 사이에 둔 몇 주 동안 프랑스, 덴마크, 이탈리아, 노르웨이, 핀란드 등의 국가들은 취업자의 50% 내외의 주간 일시휴직자가 발생하는 것으로 나타난다. 이는 코로나19 폐쇄 기간인 2020년 15주차 내외보다 더 큰 일시휴직 규모이다. 이를 보면 얼마나 유럽의 여름휴가가 활발하게 발생하는지 확인할 수 있다. 이 외에도 유럽 주요국들의 경우 연말 연초, 부활절 주간에 상당한 주간 일시휴직자가 발생하는 것으로 나타난다.

우리와 비슷한 장시간 근로 추이를 보이는 터키도 여름 휴가철의 일시휴직 규모는 우리나라를 크게 넘어선다. 여름 휴가철 일시휴직 규모가 연간 취업자 수의 20% 수준인 독일은 평소에도 일시휴직 규모가 10% 내외에 육박하여 높은 일시휴직 규모를 보인다.

우리나라는 여름 휴가철조차 3%에도 도달하지 못하는 현저히 낮은 일시휴직 비중을 보인다. 코로나19 때에도 최대 6%의 일시휴직 비중을 보였을 뿐이다. 이는 우리나라의 현저하게 낮은 연속휴가 관행(1주일을 휴가로 쉬는 비중이 대단히 낮다는 의미), 초과근로의 보상휴가제가 유

[그림 3] 2019~2020년 주별 일시휴직자 비중(취업자) - EU 27개국, 덴마크, 독일

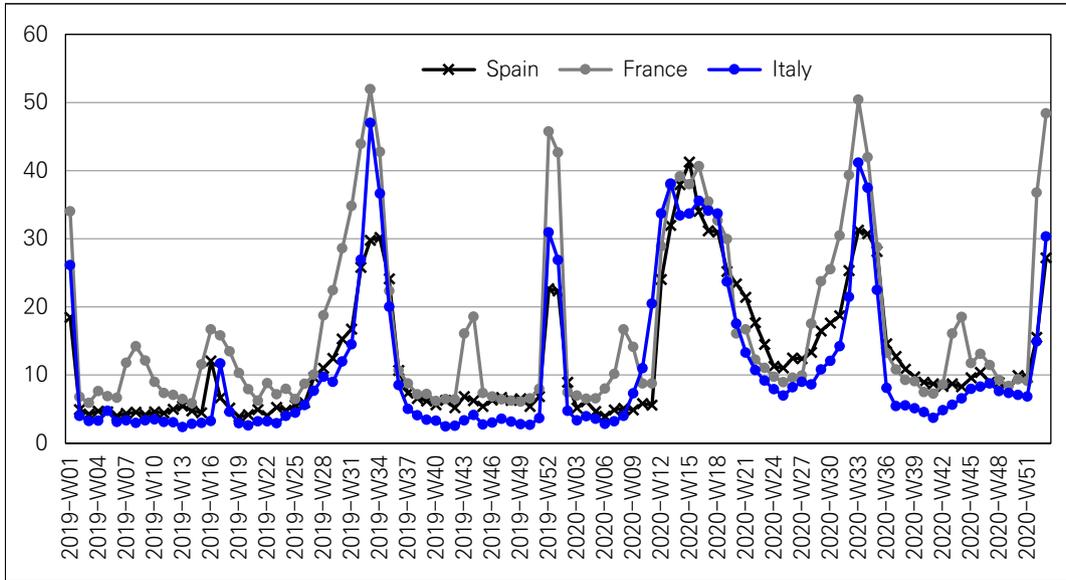
(단위: %)



주: 주당 일시휴직자를 분자로, 연간 취업자 수를 분모로 하여 계산한 비중.  
 자료: EUROSTAT.

[그림 4] 2019~2020년 주별 일시휴직자 비중(취업자) - 스페인, 프랑스, 이탈리아

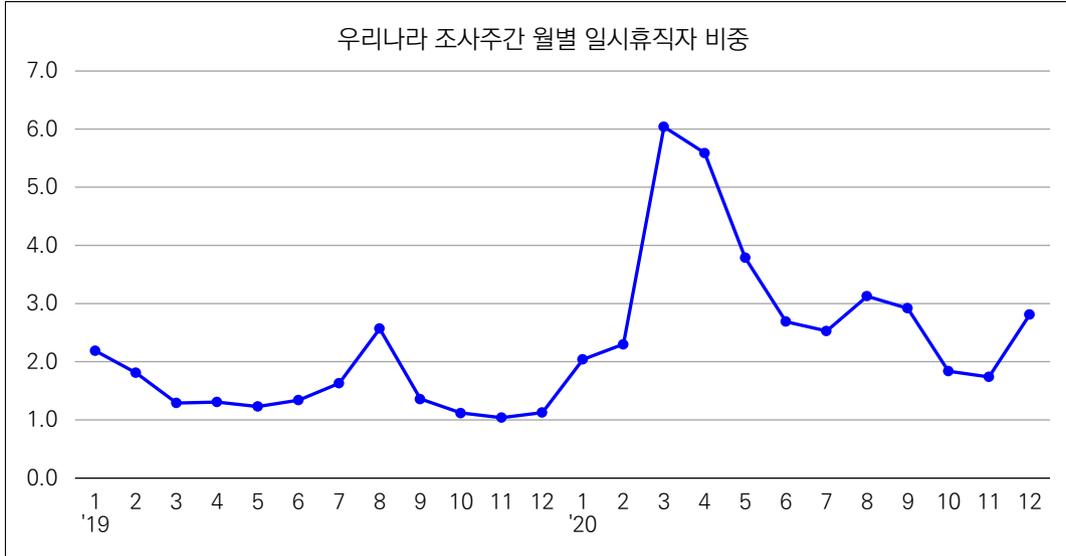
(단위: %)



주: 주당 일시휴직자를 분자로, 연간 취업자 수를 분모로 하여 계산한 비중.  
 자료: EUROSTAT.

[그림 5] 2019~2020년 월별 일시휴직자 비중(취업자) - 우리나라

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

렵의 근로시간저축계좌처럼 체계적으로 존재하지 않으며, 사용이 활발하지 않은 육아휴직, 일부 대기업이나 공공기관을 제외하면 존재하지 않는 병가제도 등 쉼 관련 관행이 현격히 다른 데에서 기인하는 것으로 볼 수 있다.

이하에서는 이와 같은 쉼 관행의 차이가 연간 근로시간에 어떤 영향을 미치는지 확인해 보겠다. OECD의 연간근로시간 산출 방식을 원용해 노동력조사를 기반으로 연간근로시간을 산출해 보면, 휴직, 휴가, 휴업의 연간근로시간에 대한 중대한 영향력을 확인할 수 있다. <표 14>가 바로 그것인데, Ward et al.(2018)의 표 4.2를 인용한 것이다.

OECD에 보고할 때 국가들은 노동력조사와 사업체조사, 행정자료를 혼용해 연간근로시간을 산출해 보고하는데, 이 표는 노동력조사만을 이용하여 산출한 것이다. OECD 사무국에서 벨기에, 덴마크, 그리스, 아일랜드, 이탈리아, 네덜란드, 포르투갈의 연간근로시간을 산출하기 위해 사용하는 방법을 다른 나라에도 적용해 계산한 것이다. 따라서 각 국가가 사업체 조사 등을 추가로 활용하여 작성해 보고한 공식 OECD 연간 근로시간과는 차이가 있다. 통상 일시휴직은 가구조사에서 과소보고되는 경향이 있기 때문에 이 부분까지 보정된 것이며, 법정최소휴가 일수는 모두 쉼 것으로 간주된 것으로, 엄밀히 조사된 실제 휴가, 휴직일수라고 보긴 어렵다.

이 표를 통해 알 수 있는 것은 주당 실제 일한 근로시간의 차이가 야기하는 연간 근로시간 차이보다 휴가나 공휴일 등으로 인해 일하지 않은 일수의 차이가 연간 근로시간 차이에서 더 중요하다는 것이다. 이를테면, 네덜란드는 주당 34.9시간 실근로한 것을 연간화하면 1,815시

〈표 14〉 연간 실제 일한 근로시간의 구성요소별 분해(full-year equivalent workers)

	연간 근로시간 (가*나)	가*52주	평균 주당 실제 일한 근로시간 (가)	실제 일한 주의 수 (나)	총 일 안 한 주의 수 (다+라+마 +바)	공휴일과 바깥스 주 환산(다)	그 외 1주 전체 일시 휴직(휴가) 수(라)	그 외 1주의 일부 휴직(휴가) 환산 주수(마)	병가, 모성휴가에 기인한 결근(바)
오스트리아	1,488	2,002	38.5	38.7	13.3	6.7	2.3	2.2	2.1
벨기에	1,562	1,976	38.0	41.1	10.9	6.4	0.7	1.9	1.9
체코	1,826	2,210	42.5	43.0	9.1	5.8	0.9	1.1	1.3
덴마크	1,446	1,955	37.6	38.5	13.5	6.3	2.8	2.4	2.0
에스토니아	1,812	2,127	40.9	44.2	7.7	4.9	1.4	0.7	0.7
핀란드	1,535	2,096	40.3	38.1	13.9	6.0	3.7	2.0	2.2
프랑스	1,511	2,028	39.0	38.7	13.3	6.9	2.3	2.1	2.0
독일	1,448	1,934	37.2	39.0	13.1	7.0	1.3	2.6	2.2
그리스	1,892	2,236	43.0	44.0	8.0	4.9	1.9	0.7	0.5
헝가리	1,838	2,096	40.3	45.6	6.3	5.5	0.1	0.3	0.4
아이슬란드	1,796	2,314	44.5	40.4	11.5	5.3	3.1	1.5	1.6
아일랜드	1,579	1,908	36.7	43.0	9.0	5.6	0.6	1.4	1.4
이탈리아	1,641	1,960	37.7	43.6	8.4	5.7	0.6	1.2	0.9
라트비아	1,715	2,085	40.1	42.7	9.3	5.3	0.3	1.9	1.8
리투아니아	1,643	2,038	39.2	41.9	10.1	6.2	0.4	1.7	1.8
룩셈부르크	1,745	2,137	41.1	42.5	9.4	5.9	1.2	1.2	1.1
네덜란드	1,433	1,815	34.9	41.1	10.9	5.4	2.0	1.9	1.6
노르웨이	1,369	1,976	38.0	36.0	16.0	6.0	3.3	2.9	3.8
폴란드	1,832	2,205	42.4	43.2	8.8	5.2	0.7	1.5	1.4
포르투갈	1,716	2,127	40.9	41.9	10.1	5.2	0.9	2.0	2.0
슬로바키아	1,778	2,132	41.0	43.4	8.6	5.8	0.5	1.0	1.3
슬로베니아	1,694	2,148	41.3	41.1	10.9	5.6	0.7	2.3	2.3
스페인	1,637	2,007	38.6	42.3	9.7	5.9	0.7	1.6	1.5
스웨덴	1,465	2,090	40.2	36.5	15.6	6.4	3.1	2.7	3.4
스위스	1,691	2,096	40.3	42.0	10.0	5.4	2.0	1.4	1.2
터키	2,220	2,496	48.0	46.3	5.7	4.4	0.4	0.6	0.3
영국	1,515	1,997	38.4	39.5	12.5	5.8	2.7	2.2	1.8
미국	1,842	2,049	39.4	46.8	5.4	2.9	0.8	1.3	0.4

주 : 주당 실제 일한 근로시간은 주된 일자리 평소 일하는 근로시간 기준으로 초과근로 및 부업 근로시간을 고려한 것임.  
 자료 : Ward et al.(2018), 표 4.2.

간으로, 주당 40시간 기준 2,080시간보다 265시간 덜 일을 한 것으로 나타나지만, 휴가 등으로 직장은 다니나 일은 하지 않은 기간이 연간 무려 10.9주가량 나타날 수 있어서 이것까지 고려하면 1,433시간, 즉 1,815시간에서 382시간이나 적게 일한 것이 된다.

스웨덴은 평소 근로시간이 우리나라와 별 차이 없는 것으로 나타났으나, 연간 근로시간은 1,465시간밖에 안 되는 것으로 나타난다. <표 14>를 보면 스웨덴의 평균 주당 실제 일한 근로시간은 40.2시간이나 되어 이대로 1년 내내 일했다면 2,090시간 일한 것이 된다. 그러나, 쉼 날이 무려 15.6주나 된다. 이 요인으로 인해 연간 근로시간이 겨우 14백 시간대밖에 안 되게 된다. 영국도 평소 주당 근로시간은 스웨덴보다 1.8시간 작게 나타나는 수준이어서 연간화하면 1,997시간 일한 것이 되나, 쉼 날이 무려 12.5주나 되기 때문에 1,515시간 일한 것이 되었다.

근로기준법 중 휴가 규정이 5인 미만 사업체에 적용되고, 법정공휴일에 쉬는 문화가 더 자리 잡는다면, 육아휴직 사용이 보다 활발해진다면, 그리고 이런 휴가와 휴일의 실제 사용이 우리나라 공식 통계들에 더 잘 반영된다면 우리나라의 연간근로시간은 OECD 평균 수준(1,717시간)까지 감소하는 것이 가능할 수 있을 것이다.

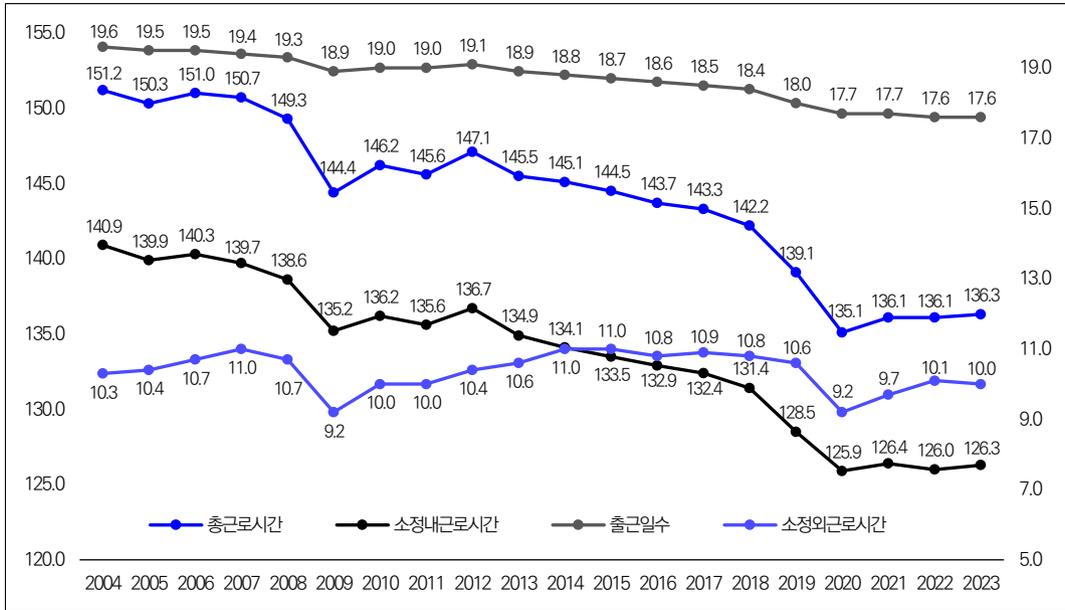
일본의 월 총근로시간은 2004년 월 151.2시간에서 2023년 월 136.3시간으로 약 15시간가량 감소하였다. 소정 내 근로시간은 140시간에서 2023년 126시간까지 줄어든 반면, 초과근로를 의미하는 소정 외 근로시간은 10시간 내외에서 큰 변동 없이 현재까지 이어지고 있다.

흥미로운 것은 출근일수가 19.6일에서 17.6일로 줄어들었다는 것인데, 하루 8시간 기준으로 환산한다면, 16시간에 해당된다. 소정 내 근로시간 감소 14.6시간보다 약간 긴 감소에 해당되는 셈이다. 사실상 소정 내 근로시간 감소분 대부분이 출근일수 감소와 관련이 있다는 의미가 되겠다. 이는 시간제 근로자의 증가 및 시간제 근로자가 더 짧은 일수를 일하는 현상, 전일제 근로자의 휴가 사용의 증가, 상용 근로자의 주말 근로 감소와 관련이 있을 수 있다. 그림에는 나와 있지 않지만, 일본에서 시간제가 아닌 일반 근로자의 출근일수는 2004년 20.6일에서 2023년 19.5일까지 1.1일 줄어들었으며, 시간제의 출근일수는 동 기간 16.8일에서 13.8일로 3일 감소했다. 일본의 주 40시간제는 이미 1997년부터 시행되었으나, 10인 미만 기업 중 일부 업종은 1일 8시간, 주 44시간제를 운영하고 있다. 따라서 공휴일 16일을 감안, 영업일이 월 21일 내외일 것으로 생각되는데, 시간제가 아닌 일반 근로자의 근로하는 일수가 19.5일까지 떨어졌다는 것은 휴가 사용의 증대, 거의 일상적으로 주말 근로하던 사업장의 감소도 관련이 있을 수 있다.<sup>5)</sup> 그런데, 이렇게 출근일이 줄면서 소정 내 근로시간은 감소했어도 연장근로 수준은 놀랍게도 20년간 거의 감소하지 않아, 일본 근로시간 감소에서 연장근로의 감소가 원인이라고 보긴 어렵다.

5) 일본은 상시 10인 미만 소매, 이미용업종, 음식점업 등은 1일 8일, 주 44시간제이다. 다만, 일본은 2025년까지 연차휴가 소진율 70%를 목표로 하고 있다고 한다. 일본의 연차휴가는 최소값이 10일이지만, 평균근속연수가 10년을 넘기 때문에 후생노동성 조사에 따르면 평균적으로는 17~18일 정도가 된다고 알려져 있다.

[그림 6] 일본의 근로시간 변화

(단위: 시간)



자료 : 일본 후생노동성, 매월근로통계조사, 각 연도. <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450071&tstat=000001011791>(검색일: 2024. 8. 22.).

일본의 매월노동통계조사에서 시간제 고용 비중은 2004년 33.6%에서 2023년 47.5%까지 증가한 것으로 나타난다. 시간제 고용 규모 증가가 월근로시간 단축에서 중요했음을 보여주는 통계이다. 또한, 시간제는 2004년 월 95.5시간 일했고 16.8일 출근했으며, 2023년에는 월 79.3시간 일했고 13.6일 출근했다. 이를 일근로시간으로 환산하면 2004년 5.7시간, 2023년 5.8시간 일한 것에 해당한다. 일근로시간에는 큰 변화가 없었으나, 과거에 비해 현재 출근일이 줄어드는 형태로 시간제 운영방식에 변화가 생기면서 출근일 감소 주도의 시간제 근로시간 감소가 나타났다고 보인다.

근로시간 감소를 출근일수 감소가 주도하는 현상은 우리나라도 크게 다르지 않았다. 상용근로일수가 2011년 21.7일에서 2023년 20.1일까지 1.6일 줄었는데, 이를 8시간 기준으로 환산하면 약 13시간 감소에 해당되며, 연간으로는 약 154시간 감소에 해당된다. 동기간 상용 근로자의 근로시간이 소정근로시간 약 16시간, 초과근로시간 약 3.5시간 감소했으므로, 근로일수 감소분이 상용 근로시간 감소의 13시간÷19.5시간=약 2/3에 해당하는 셈이 된다.

일본은 2004년 이래 초과근로시간이 10시간에서 변동이 없으나, 우리나라는 2011년 11.5시간에서 2023년 8시간으로 3.5시간 줄어들었다. 일본과는 달리 우리나라에서는 초과근로의 감소도 부분적으로 근로시간 감소에서 역할하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 15〉 사업체노동력조사로 본 근로일수와 근로시간 추이

	전체근로일수 (일)	상용근로일수 (일)	전체근로시간 (시간)	상용소정심근로 시간(시간)	상용초과근로 시간(시간)	임시일용근로 시간(시간)	주말, 공휴일 제외 월평균 영업일수(일)
2011	21.2	21.7	176.6	171.4	11.5	131.1	20.7
2012	21.0	21.6	174.8	170.2	10.7	128.1	20.8
2013	20.8	21.4	172.6	168.5	10.5	123.4	20.5
2014	20.6	21.1	170.6	166.4	11.0	117.6	20.8
2015	20.7	21.3	171.5	167.9	10.8	113.7	20.6
2016	20.4	21.1	169.4	166.4	10.7	107.2	21.0
2017	20.1	20.8	166.3	163.2	10.1	104.7	20.7
2018	20.0	20.7	163.9	161.6	9.5	98.6	20.5
2019	20.0	20.7	163.1	161.3	9.1	96.0	20.5
2020	19.7	20.4	160.6	158.6	8.3	97.6	20.9
2021	19.8	20.4	160.7	158.7	8.3	99.0	21.0
2022	19.6	20.2	158.7	156.8	8.3	98.1	20.8
2023	19.4	20.1	156.2	155.6	8.0	90.0	20.8

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」.

## VI. 결 론

장시간 근로의 꾸준한 축소로 인해 우리나라와 유럽 간 근로시간 차이의 주요 원인은 현재 시점에서 볼 때 장시간 근로 비중 차이가 아니라 짧은 시간 근로하는 사람들의 비중, 심 관련 관행 차이에 있다고 진단할 수 있다. 다시 말해 얼마나 유연하게 일하고, 보다 체계적으로 쉬는 지 차이가 가장 중요한 차이라 할 수 있다.

우리나라가 과거처럼 낮은 생산성을 긴 근로시간으로 만회하던 시절로 돌아갈 수는 없다. 새로운 세대의 일하는 문화 자체가 과거 세대와는 다르며, 저출산을 극복하려면 장시간 근로문화로의 복귀가 아니라 유연근로 활성화가 방향이기 때문이다. 또한, 긴 근로시간을 견디기엔 우리나라 인구의 중위연령이 이미 45세로, 초장시간 근로가 일상화되어 있던 1990년대의 중위 연령 20대 시대와는 크게 다른 건강상태에 있다는 점도 고려해야 한다. 이 중위연령은 6~7년 뒤에는 50세로 올라간다.

우리나라의 물가 차이를 고려한 PPP 환산 기준 1인당 GDP는 세계 19위이다. 그러나, 근로시간을 고려해 시간당 부가가치로 보면 33위로 하락한다.<sup>6)</sup> 아직도 우리나라의 근로시간 생산성

이 낮기 때문에 나타난 현상이다. 이와 같이, 향후 과제는 근로시간이 길어지는 것이 아니고 일이 있을 때 집약적으로 일하고 그렇지 않을 때 쉬거나, 개인의 필요에 부응하는 방식으로 근로시간을 유연하게 활용하면서 기업의 필요에도 부응할 수 있게 근로시간의 밀도를 높여 생산성을 높이는 것이다.

언제나 월~금 하루 8시간, 주 40시간 규격화된 방식으로 일하면서도 기업의 다양한 필요에 부응하기도 어렵고, 경제활동 참여를 극대화할 수도 없다. 일이 없을 때는 평일이라도 쉬는다는 전제하에 회사의 긴급한 필요에 부응하려면 때에 따라선 길게 일하거나 야간이나 주말에도 일할 수 있고, 고령자나 여성의 경제활동 참여를 증대하려면 이들의 희망에 맞춰 짧은 시간 일하는 일자리도 지금보다 훨씬 많아져야 한다.

이런 점에서 보면 가장 중요한 과제는 근로시간 유연성 확대와 근로시간 형태의 다양화라 할 수 있다. 건강보호 전제하, 근로자의 시간주권과 기업의 수요에 부응하는 유연성이 조화되는 형태의 제도 변화, 타협이 추구되어야 하겠다. 이를 위해 선택, 탄력근로제를 포함해 이미 선진 산업국가에 일반화된 평균화 근로시간제의 활발한 활용을 막는 제한을 줄일 필요가 있다.

유연근로 청구와 관련된 법적 도입방안도 고민해야 한다. 현재는 육아기 근로시간 단축과 가족돌봄 및 교육훈련 관련 근로시간 단축에 한정되어 있는데, 일정 기간만 활용할 수 있거나, 사업 운영에 중대한 지장을 초래하지 않으면 사업주가 수용해야만 하는 강제적 방식에 가까운 청구이다. 이렇게 강제에 가깝게 운영할 경우 일상의 기업 운영이 어려움을 겪을 수밖에 없기 때문에 대체인력 채용이 불가능하거나 업무 성격상 근로시간이 분할되기 어려운 경우 수용하지 않아도 되는 단서 조항을 추가해 현장에서는 실질적으로 청구가 받아들여지기 어려운 상황이다.

그런데, 청구하면 사업주가 수용해야만 하는 방식은 유럽연합도 권하지 않는 방식이다. 이보다는 청구했을 때 사업주가 수용할 수 없는 경우 대안을 가지고 협의하는 문화를 정착시키는 방식이 실질적으로 현장에서 유연근로를 점진적으로 확산시킬 수 있는 방식이다. 청구가 있으면 근로자 대표를 통해 협의하게 협의 통로를 열어 놓거나, 일본처럼 여러 대안을 가지고 사업주가 진지하게 협의하도록 하는 방식을 고민할 필요가 있다. 대상 유연근로도 근로시간 단축만이 아니라 시차근로제 등 현행법 테두리 내에서 가능할 수 있는 다양한 형태의 유연근로로 확대를 검토해야 한다.

또한, 유연근로 없이도 40시간 틀 안에서 손쉽게 주 4~4.5일제가 가능하도록 하는 등 기업 수준에서 소소하게 다양한 근로시간제를 실험하는 데에서 기존 제도가 저해요인이 되지 않도록 개선의 여지를 찾을 필요가 있다. 이를테면, 우리나라는 별도의 유연근로 합의가 없는 한

6) The Economist(2023. 10. 4), "Productivity has grown faster in western Europe than in America."

하루 8시간을 초과하면 초과근로가 된다. 주 40시간 일하더라도 하루만 12시간 일했다면 4시간분의 초과근로가 발생한다는 의미가 되어 40시간제하에서 주 4~4.5일제를 하는 데에 저해 요인이 될 수 있다. 유연근로를 도입하지 않아도 40시간제하에서 주 4~4.5일제 도입이 가능하도록 하루 8시간 규제의 개선이 필요하다.

연간근로시간 축소를 위해 쉼 관련 제도 개선도 필요하다. 근로시간저축계좌제 도입, 근로시간과 휴가, 공휴일 조항 5인 미만 기업 점진적 확대 적용 등이 그런 예가 될 것이다. 일부 대기업이나 공공기관에만 있는 병가제도를 중소기업에서도 활용할 수 있도록 정부 지원을 결합해 확산하는 것도 대안이 될 수 있다. 다만, 늘어난 휴가로 인한 기업 부담을 줄이면서 동시에 연속 휴가 활성화를 위해 현재 근로자가 휴가 날짜를 정하고 지극히 제한적으로만 사업주가 변경할 수 있게 한 ‘시기 지정권 및 변경 제도’를 수정해야 한다. 사업주의 시기 지정 권한을 강화하되 휴가를 소진하지 못한 기업의 사업주 책임성을 현재보다 강화하는 식으로 개편하는 방향을 검토해 볼 필요가 있다. 연차휴가 금전 보상을 퇴직 시만 빼고 금지하는 방안도 고려해야 한다.

본문에서 언급은 하지 않았지만, 일·가정 양립 차원에서 이른 퇴근을 촉진하기 위해 근로시간 중 휴식시간 제도도 개편을 검토할 필요도 있다. 유럽연합 국가 대부분에서 8시간 기준 1시간씩이나 최소 휴게시간을 두는 경우는 거의 없다고 볼 수 있다. 아래 표는 유럽연합 국가들의 6시간 이상 근로할 때 최소 휴식시간 규제를 보여준다. 대개 6시간 이상 9시간 이하 상황에 아래와 같은 최소 휴식 시간 규제가 적용된다. 제조 및 건설 현장의 생산직과 같이 충분한 휴식이 꼭 필요한 업·직종이 아닌 한 근로시간 중 최소휴게시간을 30분으로 단축하여 규제하거나 현재보다 노사가 합의해 줄일 수 있는 방향으로 개선을 검토해야 한다.

보다 유연한 형태로 근로시간이 운영되려면 대화를 통해 근로자의 목소리가 반영될 수 있어야 법에 의존하는 경직적 시스템 대신 일터 수준의 자율적 시스템을 설계하는 것이 가능할 것

〈표 16〉 EU 국가들의 근로시간 중 법정 최소 휴식시간

국 가	최소 휴식시간(분)
이탈리아	10
벨기에, 키프로스, 그리스, 몰타, 네덜란드, 폴란드, 스페인	15
프랑스, 헝가리, 영국	20
오스트리아, 불가리아, 크로아티아, 체코, 에스토니아, 독일, 아일랜드, 라트비아, 리투아니아, 노르웨이, 슬로바키아, 슬로베니아, 스웨덴	30
핀란드, 포르투갈	60

주: 아일랜드는 4시간 30분 이상 근무 시 15분, 6시간 초과 시 30분. 핀란드는 고용주와 직원이 합의하여 더 짧은 휴식시간(30분)을 정할 수 있음.

자료: Eurofound(2019), 표 1, p.4.

이다. 그런데, EU 15개국과 비교할 때 우리나라는 노동조합, 기타 근로자 대표 위원회가 존재하는 비율이 250인 이상 고용 기업에서도 절반에 못 미치는 수준으로 나타난다.

‘조직 내 사안에 의견을 표명하는 경영진과의 정기적 모임이 있다’까지 포함하면 EU 15개국의 경우 2~9인조차 40%에 가깝고, 10~249인에서는 70%를 넘는 수준으로 높게 나타난다. 전체적으로는 70.5%의 사업장에 노조나 근로자대표제 또는 경영진과의 정기적 모임이 있는 것으로 나타난다. 그러나, 우리나라는 이 비율이 33.4%에 불과한 것으로 나타난다. 이와 같이 대화채널의 존재가 적은 것은 현장에서 경영진을 믿기 어렵기 때문에 제도를 경직적으로 설계해달라는 요구를 높이는 요인이 된다. 따라서, 업종마다, 기업마다, 직업마다, 개인마다 다른 상황을 유연하게 반영하기 위해 근로시간법제의 촘촘한 규제를 완화하는 제도 개혁과 병행하여 부분 근로자 대표를 포함한 근로자 대표제 정비를 추진하는 것이 필요하다.

〈표 17〉 EU 15개국과 우리나라의 노사 대화채널 존재

(단위: %)

대화채널 종류	기업 규모	EU 15개국		우리나라	
		있다	없다	있다	없다
노동조합, 기타 근로자 대표 위원회가 있다 (가)	1인	5.4	92.4	1.9	96.6
	2~9인	10.4	86.7	2.4	97.3
	10~249인	48.7	46.5	17	82.7
	250인 이상	76.5	20.1	45.2	54.7
	전 체	52.1	43.7	16.6	83.1
(가)+조직 내 사안에 의견을 표명하는 경영진과의 정기적 모임이 있다	1인	12.5	87.5	3.2	96.8
	2~9인	38.6	61.4	12.6	87.4
	10~249인	70.5	29.5	38.5	61.5
	250인 이상	88.8	11.2	64.3	35.8
	전 체	70.5	29.5	33.4	66.6

자료 : 유럽 15개국 통계로 EWCS, 2015, 우리나라는 「근로환경조사」, 2020.

근로자 시간주권이 큰 근로제도일수록 생산성이 함께 고려되어야 한다는 점을 언급하였다. 근로시간 법제 변화도 필요하지만, 근로시간 조직의 유연성을 높이려는 고용주의 노력과 이를 수용하려는 근로자의 수용성, 그리고 근로자의 시간 결정권을 수용하려는 고용주의 수용성과 대신 앞서 본 것처럼 근로자 주도 시간주권에 필수적인 성과관리를 위한 인사관리 혁신에 대한 근로자 수용성을 교환하려는 기업 수준, 사회적 수준의 노력이 필요하다는 시사점도 얻을 수 있다. 이런 맥락에서 임금 체계 개편 수월성 확보를 위한 제도 개편도 함께 전향적으로 검토할 필요가 있다.

누군가의 근로시간 단축형 유연근로나 특정일을 안 나오는 형태의 유연근로는 누군가의 시간 단위 취업이나 동료의 연장근로로 귀결될 수 있어야 작동 가능하다. 누군가 취업을 위해 대기하고 있는 상황이 아니라면 상황에 따라서는 노동공급사업(파견업 등) 같은 대기인력풀을 활용할 수 있어야 하고, 경우에 따라서는 유럽 많은 국가들에서 부분적으로 발견되는 2명 이상의 고용주가 한 명의 근로자를 공유하거나, 하나의 일자리를 두 명의 시간 단위 취업자가 공유하는 형태의 일자리 공유제도가 작동 가능해야 한다. 특히 생산직이나 서비스직에서는 이런 다양한 고용형태가 유연근로 확산을 위해 필요할 것이다. 관련하여 제도 개편도 검토할 필요가 있다.

작은 규모 사업체일수록 근로시간의 형태를 다양화하기가 쉽지 않다. 그러나, 고령화 사회에서 인력 활용을 위해서는 교대제를 비롯하여 유연한 근로시간 형태를 어떤 방식으로든 활용해야 하는 상황이다. 정부 지원을 포함해 다양한 사례를 발굴하는 등 보다 적극적인 대처가 필요하다. **KLI**

### [참고문헌]

- Bloom, Nicholas, Tobias Kretschmer, and John Van Reenen(2011), "Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource?," *Strategic Management Journal* 32(4), pp.343~367.
- Bloom, Nicholas, Ruobing Han, and James Liang(2024), "Hybrid working from home improves retention without damaging performance," *Nature* 630(27), pp.920~925.
- Chung, Heejung(2011), The varying company performance outcomes of working-time flexibility practices, Paper prepared Expert meeting on "Organisation of working time: implications for productivity," 2nd of June, European Foundation.
- Eurofound(2019), "Rest Breaks from Work: Overview of regulations, research and practice," Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Ward, Ashley, Maria Belén Zinni, and Pascal Marianna(2018), "International Productivity Gap: Are labor input measures comparable?," OECD Statistics Working Papers 2018 /12.

[부록]

〈부표 1〉 EU 15개국과 우리나라의 평소 근로시간 평균 차이에 대한 OAXACA 분해 결과

전 체	계수	표준오차	P값
EU 15개국 근로시간	35.843	0.064	0.000
우리나라 근로시간	39.229	0.098	0.000
차이	-3.386	0.117	0.000
분포 차이로 설명된 부분	-1.611	0.189	0.000
분포 차이로 설명되지 않는 부분	-1.774	0.200	0.000
요인별 설명된 격차 크기			
연령	-1.257	0.104	0.000
연령제곱	1.670	0.121	0.000
여성	-0.074	0.010	0.000
고등학교	-0.131	0.044	0.003
전문대	0.300	0.033	0.000
대학교 이상	0.132	0.019	0.000
관리자	-0.093	0.030	0.002
전문가	-0.060	0.036	0.097
사무직	0.232	0.062	0.000
서비스 판매 근로자	0.019	0.029	0.514
기능원	0.002	0.014	0.873
조립원	0.030	0.025	0.230
단순노무	0.009	0.019	0.636
2~9인	-0.099	0.127	0.437
10~249인	0.196	0.275	0.476
250인 이상	-0.398	0.426	0.350
근속연수	0.167	0.033	0.000
광공업	0.103	0.065	0.110
전기·가스·증기 및 공기조절, 수도·하수·폐기물 처리	-0.006	0.004	0.126
건설업	0.011	0.018	0.526
도소매업	-0.005	0.035	0.885
숙박음식	0.014	0.009	0.114
운수·창고, 정보·통신	0.003	0.008	0.694
금융보험	0.005	0.004	0.261
부동산임대	-0.014	0.010	0.141
전문과학기술	0.038	0.023	0.095

<부표 1>의 계속

전 체	계수	표준오차	P값
사업시설지원	0.010	0.008	0.217
공공행정	-0.067	0.020	0.001
교육	-0.047	0.024	0.055
보건복지	-0.014	0.010	0.159
스포츠·예술·여가	0.001	0.002	0.561
기타 서비스	0.000	0.002	0.963
가구 내	0.019	0.020	0.337
고정된 출퇴근 시간이 없다	0.340	0.061	0.000
재택	-0.032	0.043	0.448
근로시간을 내가 전적으로 조정하거나 상당히 조정할 수 있다	-0.028	0.058	0.627
전일제면서 주당 32시간 미만 근로	-0.488	0.057	0.000
전일제면서 주 4일 이하 근로	0.029	0.007	0.000
시간제이다	-2.129	0.081	0.000

자료: 유럽 15개국은 EWCS 2015년 기준, 우리나라는 「근로환경조사」 2023년 기준.