

정책연구
2024-01

유연근무제의 노동시장 이행 효과

김기홍

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 연구목적 및 배경	1
제2장 우리나라의 유연근무제	3
제1절 우리나라의 유연근무제 개관	3
제2절 우리나라의 유연근무제 현황	5
1. 유연근무제 운영 및 활용 현황	9
2. 유연근무제의 유지 및 도입 현황	15
제3절 팬데믹 대응책으로 도입된 유연근무제 전망	17
제4절 소 결	24
제3장 해외의 유연근무제	27
제1절 미국의 유연근무제	27
1. 미국의 팬데믹 전후 유연근무제 현황	27
2. 미국의 유연근무제 관련 법령	30
3. 미국의 팬데믹 종식 후 유연근무제 전망	32
제2절 유럽의 유연근무제	34
1. 영국의 유연근무제 현황과 전망	35
2. 프랑스의 유연근무제 현황과 전망	37
3. 독일의 유연근무제 현황과 전망	39
제3절 일본의 유연근무제	40
1. 일본의 팬데믹 전후 유연근무제 현황	40

2. 일본의 팬데믹 종식 후 유연근무제 전망	42
제4절 소 결	43
 제4장 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향	45
제1절 서 론	45
제2절 분석 모형	46
제3절 분석 자료	48
제4절 분석결과	55
1. 주요 분석결과	56
2. 추가 분석결과	61
제5절 소 결	72
 제5장 요약 및 결론	74
 참고문헌	77

표 목 차

〈표 2- 1〉 우리나라의 유연근무제	4
〈표 2- 2〉 사업체패널 표본 특성	7
〈표 2- 3〉 사업장 특성별 집중시간근무제 운영률	11
〈표 2- 4〉 사업장 특성별 재량근무제 운영률	13
〈표 2- 5〉 사업장 특성별 재택 및 원격근무제 운영률	14
〈표 2- 6〉 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장의 특성 ...	20
〈표 2- 7〉 유연근무제 유지 의사별 사업장 특성 분포	22
〈표 2- 8〉 유연근무제 도입 여부에 따른 인력 조정 규모	23
 〈표 3- 1〉 영국의 유연근무제	35
 〈표 4- 1〉 KLIPS 표본 특성	50
〈표 4- 2〉 취업자의 일자리 특성 비교	51
〈표 4- 3〉 유연근무제 도입 및 사용 통계	54
〈표 4- 4〉 종속변수	55
〈표 4- 5〉 유연근무제가 팬데믹 기간 취업유지에 미친 영향 : SDID 추정결과	56
〈표 4- 6〉 유연근무제가 팬데믹 기간 취업유지율에 미친 영향	58
〈표 4- 7〉 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향	59
〈표 4- 8〉 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향 : 성별 분석	60
〈표 4- 9〉 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향 : 강건성 평가	63
〈표 4-10〉 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향 : 팬데믹 직전 일자리 특성 통제	65

〈표 4-11〉 유연근무제 사용이 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향	68
〈표 4-12〉 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향 : 팬데믹 기간 15세 미만 가구원이 있었던 경우	69
〈표 4-13〉 유연근무제가 사업장의 근로자 수 증감에 미친 영향	71

그림목차

[그림 2-1] 유연근무제 운영 사업장 비율	10
[그림 2-2] 유연근무제 활용 사업장 비율	10
[그림 2-3] 유연근무제 유지율	16
[그림 2-4] 유연근무제 도입률	16
[그림 2-5] 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장 비율	18
[그림 2-6] 팬데믹 대응책으로 도입된 유연근무제	18
[그림 2-7] 유연근무제를 유지할 의사가 있는 사업장 비율	19
[그림 2-8] 유연근무제 도입 여부별 인력 감축 사업장 비율	23
[그림 4-1] 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향: 동학 분석, SDID	
	57

요 약

1. 우리나라의 유연근무제

우리나라에서 유연근무제가 확산된 것은 2010년대이지만, 사용자가 유의하게 증가한 것은 팬데믹 이후이다. 유연근무제 운영 사업장 비율은 팬데믹 전부터 상승세를 보이고 있었으나 근로자가 이를 활용하는 사업장 비율은 팬데믹 전까지 현저한 변화를 보이지 않았다.

팬데믹 기간에 제도를 사용한 근로자가 유의하게 증가했음에도 우리나라의 유연근무제 보편화 전망은 불투명하다. 유연근무제 운영 사업장이 제도를 유지한 비율이 낮을 뿐만 아니라 사용자들은 팬데믹 종식 후 유연근무를 확대할 의사가 없는 것으로 보인다. 그렇지만 사용자들의 유연근무제에 대한 인식이 근로자에 대한 복지 개념에서 생산성 제고의 수단으로 변하고 있어 팬데믹 전보다 그 전망이 밝아졌음을 알 수 있다.

사업장의 유연근무제 운영 가능성은 그 특성에 상당 부분 의존한다. 유연근무제 운영 사업장 비율이 높은 업종으로는 사업·개인·공공서비스 및 기타와 전기·운수·통신·금융이 있었고, 직종으로는 관리·전문직과 서비스·판매직이 있었다. 사무직은 재택근무가 가능한 일자리 비율이 높음에도 유연근무제 운영 사업장 비율이 높지 않았다.

선행 연구에서는 감원이 어려운 기업이 사회적 거리두기를 위한 고육책으로 유연근무제를 도입했을 가능성을 지적했으나(박찬웅 외, 2022), 중소기업과 무노조 사업장에서 팬데믹 이후 유연근무제를 도입한 비율이 높았던 것으로 나타남으로써 팬데믹 전에는 도입 가능성이 낮았던 부문에서 상대적으로 도입이 활발했음을 보였다.

한편, 팬데믹 대응책으로 도입된 유연근무제는 인력 감축을 억제하는 효과가 현저하지 않았으나, 여성 인력 감축은 일정 부분 억제한 것으로

보인다. 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장은 그렇지 않은 사업장보다 여성 인력 감축 사업장 비율이 낮았다. 그러나 규모의 측면에서 그 효과는 지속적이지 않았던 것으로 보인다.

2. 해외의 유연근무제

근로자에게 필요에 따라 근로시간과 장소를 결정할 수 있도록 허용하는 유연근무제가 확산된 배경은 국가마다 상이했다. 미국과 유럽의 경우 팬데믹 전부터 여성의 사회진출이 늘어나며 일-가정 양립 지원을 위해 근로시간의 자율성이 확산되었고, 일본의 경우 인력난에 대한 대책으로 확산되었다. 그러나 해외에서도 근로장소의 자율성을 허용하는 제도, 즉 재택근무는 코로나19 감염 확산 방지를 위해 강제된 후에야 확산된 것으로 보인다.

유연근무제의 향방을 결정하는 첫 번째 요인은 그것이 생산성에 미치는 영향일 것이다. 미국의 경우, 팬데믹으로 성급히 도입된 재택근무는 생산성에 악영향을 미친 것으로 나타났다. 선행 연구에서는 이와 달리 재택근무가 생산성에 악영향을 미치지 않은 것으로 추정되었다. 이러한 차이는 미국 근로자의 상당수가 재택근무에 적합한 환경을 갖추지 못한 상태에서 재택근무를 하도록 강제되었기 때문일 것이다. 한편, 영국에서는 선택과 학습의 효과로 시간이 경과하며 재택근무의 생산성이 개선되었음이 보고되었다.

유연근무제의 향방을 결정하는 두 번째 요인은 노동시장이다. 즉, 근로자와 사용자 양측이 유연근무제를 유지하기를 원하는지와 양측의 상대적인 협상력에 의해 유연근무제 규모가 결정될 것이다. 미국에서는 사용자들이 현장근무로 복귀할 것(Return-To-Office : RTO)을 근로자들에게 요구하고 있으며, 근로자들은 유연근무를 계속하기를 희망하면서도 노동시장의 긴장도가 하락하면서 협상력이 감소하자 현장근무로 복귀하고 있다. 한편, 프랑스 근로자는 유연근무를 선호하지 않는 것으로 보인다.

3. 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향

팬데믹 기간 유연근무제 운영 사업장에서 일한 근로자와 그 외 근로자의 팬데믹 전후 취업유지와 근속 차이를 비교한 결과는 다음과 같다. 첫째, 팬데믹 기간 유연근무제 운영 사업장에서 일한 근로자는 그 외 근로자보다 취업유지율과 근속률이 높았으며, 그 효과는 여성에게 보다 강했다. 둘째, 유연근무제는 15세 미만 가구원이 있는 근로자의 근속률에 긍정적인 효과가 있었으나, 그 효과는 5세 미만 가구원이 있는 경우 제한적이었다. 셋째, 사업장의 팬데믹 기간 노동수요 증감은 유연근무제와 유의한 관계를 보이지 않았다. 종합하면, 상기의 결과는 유연근무제가 근로자의 근속에 긍정적인 효과를 가지는 ‘일자리의 쾌적성’임을 일정 부분 증거한다. 팬데믹 기간 유연근무제가 근로자의 노동시장 이행에 평소보다 강한 영향을 미쳤을 개연성과 가중치가 미적용되어 결과를 해석함에 있어 효과의 절대적 크기보다 방향과 상대적 크기, 그리고 지속성에 초점을 맞춰야 함에 유의해야 하나, 근로자의 유연근무제 수요가 영구적으로 증가한 정황을 감안하면, 상기의 결과가 일정 부분 평시에도 적용될 수 있을 것이다.

상기 결과로부터의 정책적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 유연근무제의 확산은 노동시장의 성별 격차 축소에 기여할 수 있다. 유연근무제가 팬데믹 기간 취업유지율과 근속률을 높이는 효과는 남성보다 여성에게 강했다. Bertrand, Goldin and Katz(2010)는 성별 소득 격차의 대부분이 남녀의 선택 차이로 설명됨을 보였다. Goldin(2021)은 남녀의 선택 차이가 ‘탐욕스러운 일자리(greedy work)’ 때문이며, 이를 해소하기 위해서는 유연한 일자리를 늘리고 그 효율성을 높여야 함을 논의했다. 팬데믹으로 성급히 도입되었음에도 불구하고 유연근무제에 긍정적인 조사 결과들이 그 주장에 상당한 설득력과 현실성을 실어준다.

둘째, 유연근무제는 다른 일-가정 양립 지원제도와 상호보완적으로 작동할 때 저출산 대책으로서 보다 유효할 것이다. 유연근무제는 팬데믹 기간 15세 미만 가구원과 동거한 근로자의 근속률을 높였으나, 그 효

과의 크기는 상대적으로 작았다. 이는 팬데믹으로 미성년 가구원이 집에 머무는 시간이 길어진 상황에서 유연근무제의 사용만으로는 충분한 가족 돌봄이 어려웠기 때문일 것이다. 따라서 제4장의 결과는 유연근무제를 저출산 대책으로써 효율성을 제고하려면 보육지원 등 다른 일-가정 양립 지원제도와와의 상호보완이 필요함을 시사한다.

제 1 장

연구목적 및 배경

본 연구의 목적은 우리나라와 해외 주요 국가의 유연근무제 현황을 개관하고, 유연근무제가 근로자의 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향을 분석하여 정책적 시사점을 제공하는 것이다.

일하는 시간과 장소의 유연성(flexibility)은 팬데믹 이후 근로자들이 가장 선호하는 복지가 되었다. 영국을 포함한 5개 국가 지식 노동자(knowledge workers) 5,000명을 조사한 Hybrid Ways of Working 2021 Global Report에서는 59%의 응답자가 일하는 시간과 장소의 유연성이 임금과 그 외 다른 복지보다 중요하다고 응답했다. 우리나라 역시 근로자의 유연근무제 수요가 그 어느 때보다도 높아진 상태이다. 2023년 우리나라 근로자 중 유연근무제를 사용하지 못하고 있으나 사용을 희망하는 비율은 47%였다.¹⁾

이처럼 근로자의 유연근무제 수요는 (비록 그 효용성에 대한 의견이 일치하지 않으나) 그 어느 때보다도 높고 인구구조의 급격한 변화로 인한 노동력 부족이 목전으로 다가왔음에도, 우리나라 유연근무제의 역사와 현황, 그리고 그것이 근로자의 노동시장 이행에 미치는 영향에 대한 연구는 아직 부족한 실정이다.

본 연구는 우리나라 유연근무제의 역사와 운영 및 활용 현황을 개관하는 것으로 시작한다. 유연근무제가 기술적으로 가능해진 것은 2000년대 초반

1) 손연정(2024. 3. 18.), 「유연근무제 활성화와 출산을 제고」, 일·생활 균형 정책 세미나.

이며, 우리나라의 경우 정부가 유연근무제의 보급을 위해 움직이기 시작한 것은 2009년경이다. 제2장에서는 정부의 노력이 시작된 시기부터 유연근무제의 확산이 어떻게 이루어졌는지와 그 전망을 고찰하고, 사업체패널조사 자료를 활용하여 지난 10여 년간의 유연근무제 현황을 분석한다.

팬데믹은 전 세계를 동시에 강타하고, 거의 모든 국가에서 사회적 거리두기를 위해 유연근무제가 빠르게 도입되면서 전 세계가 유연근무제의 거대한 실험장이 되었다 해도 과언이 아닐 것이다. 제3장에서는 우리나라보다 유연근무제의 역사가 길고, 팬데믹 기간 그에 대한 조사와 연구가 광범위하게 이루어진 미국과 유럽 국가들, 그리고 일본 등 주요 국가의 현황을 고찰하고 우리가 그로부터 알 수 있는 것을 논의한다. 각 국가는 노동시장의 제도와 문화 등이 상이하여 유연근무제에 대한 기대 역시 상이할 것이다.

다음으로 제4장에서는 유연근무제가 근로자의 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향과 그것의 정책적 시사점을 논의한다. 먼저 한국노동패널조사 자료를 활용하여 유연근무제가 팬데믹 기간 유연근무제 운영 사업장에서 일한 근로자의 노동시장 이행에 미친 영향을 추정한다. 비록 일자리의 쾌적성(amenity)으로서 유연근무제의 취업유지효과를 직접적으로 파악할 수 없을 것이나, 유연근무제와 사업장의 노동수요가 유의한 관계를 갖지 않으면 그 결과는 일자리의 쾌적성으로서 유연근무제의 효과를 일정 부분 보여줄 것이다. 이와 관련하여 사업체패널조사 자료를 활용하여 유연근무제가 사업장의 팬데믹 기간 노동수요에 미친 영향을 아울러 추정한다.

마지막으로 제5장에서는 앞선 결과들을 정리하고 유연근무제의 전망을 논의하며 보고서를 마무리한다.

제 2 장

우리나라의 유연근무제

본 장에서는 우리나라의 유연근무제 운영과 활용 현황을 정리할 것이다. 제1절은 기존 문헌을 통해 우리나라의 유연근무제를 개관한다. 제2절은 우리나라의 유연근무제 현황을, 제3절은 팬데믹 대응책으로 도입된 유연근무제의 전망을 정리한다. 제2절과 제3절의 분석은 사업체패널조사를 활용하였다. 마지막으로 제4절은 상기의 내용을 요약 및 정리한다.

제1절 우리나라의 유연근무제 개관

본 절에서는 우리나라의 유연근무제를 개관한다. 유연근무제는 근무자가 일할 시간과 장소, 방식을 스스로 선택하도록 허용하는 것으로, 근무자에게 자율성을 부여하여 생산성 제고와 일-가정 양립에 기여할 뿐만 아니라 고용에도 긍정적인 효과가 있는 것으로 알려져 있다. 예컨대, 유연근무제는 여성의 출산 후 노동시간 감소와 노동시장 이탈을 억제한다(Chung and van der Horst, 2018).

유연근무제는 근무자에게 일할 시간의 결정권을 허용하는 것(flexitime)과 일할 장소의 결정권을 허용하는 것(flexplace)으로 구분된다. 고용노동부는 유연근무제를 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 원격근무제, 재택근

무제의 다섯 개 유형으로 세분하며, 앞의 세 유형은 일할 시간의 결정권을, 뒤의 두 유형은 일할 장소의 결정권을 허용하는 것으로 볼 수 있다. 각 유형의 정의는 <표 2-1>에 정리되어 있다.

우리나라에서는 2010년경까지 유연근무제를 운영한 사례가 희소했으나 팬데믹이 시작된 후 빠르게 확산된 것으로 보인다. 2005년 시차출퇴근제가 공식사회에 도입되었으나 경직된 조직문화 등의 이유로 사용자가 적었다. 2010년 7월 행정안전부가 유연근무제 운영지침을 중앙부처와 지방자치단체에 통보했으며²⁾, 동년 8월 식약청이 유연근무제를 도입했다.³⁾ 당시 민간에서는 삼성전자와 삼성SDI, 유한킴벌리, LG생활화학, 한국IBM, 한국MS 등 소수의 기업이 유연근무제를 운영하고 있었던 것이 확인된다(전성태, 2010). 팬데믹이 시작된 후 최근 조사결과는 이와 대조적이다. HR전문기업 사람들의 2020년 조사에 따르면, 대기업의 56.8%, 중소기업의 34.7%가 유연근무제를 운영하고 있고, 이들의 64.6%가 팬데믹이 시작된 후 제도를 도입했다. 유연근무제를 도입한 주된 이유로는 코로나19 감염 예방이 복수선택 응답률 50.4%로 가장 높았다.⁴⁾

<표 2-1> 우리나라의 유연근무제

유형	특징	비고
시차출퇴근제	주 5일, 1일 8시간을 준수하며 근로자가 출퇴근시간을 조정	
선택근무제	일정 기간 단위로 주 40시간 내에서 근로자가 1일 근무시간을 결정	
재량근무제	업무 수행방법을 근로자가 결정하고 근로시간은 근로자와 사용자가 합의하여 결정	연구개발 등 법에서 정한 업종에 도입 가능
원격근무제	별도의 원격근무용 사무실에서 근무하거나 다른 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무	주 1회 이상
재택근무제	주거지에서 근무하는 제도	주 1회 이상

자료: 고용노동부(2017. 2.), 『궁금함이 쏙쏙 풀리는 유연근무제 Q&A』.

2) 연합뉴스(2010. 7. 13.), 「유연근무제 이달 전 부처·지자체로 확대」.

3) 연합뉴스(2010. 8. 2.), 「식약청 이달부터 유연근무제」.

4) 취업뉴스(2021. 11. 2.), 「대기업 10곳 중 6곳, 유연근무제 실시 중」.

유연근무제의 더딘 확산은 사용자들의 유연근무제에 대한 부정적인 인식에 일정 부분 기인하나, 사용자들의 인식이 긍정적인 방향으로 변하고 있는 것으로 확인된다. 「2019년 일-가정 양립 실태조사」에 따르면, 사업장의 65.4%가 유연근무제에 부정적이었다. 또한 사업장의 25.6%가 유연근무제를 운영하고 있었음에도 원격 혹은 재택근무제를 운영하고 있는 비율은 각각 3.5%와 4.5%에 불과하여 사용자들이 근로자에게 근무장소의 자율성을 허용하는 것에 특히 부정적임을 시사한다. 그러나 2018년 조사에서는 근로자의 일-가정 양립 지원이 유연근무제의 주된 목적이었던 반면에(40.8%) 2019년 조사에서는 생산성 제고가 주된 목적인 것으로 나타나(46.6%) 기업들의 유연근무제에 대한 인식이 긍정적인 방향으로 변하고 있음을 시사한다.

팬데믹으로 빠르게 확산되었음에도 우리나라의 유연근무제 전망은 불투명한 것으로 보인다. 2023년 국제근무제도조사(Global Survey of Working Arrangements)에 따르면, 우리나라의 재택근무 일수는 주당 0.42일로 조사에 포함된 34개 국가 중 가장 짧고 평균 0.86일의 절반에도 미치지 못했다. 그리고 근로자가 희망하는 재택근무 일수가 주당 1.19일로 덴마크의 1.15일에 이어 두 번째로 짧았고, 사용자가 팬데믹 종식 후 계획하는 재택근무 일수도 주당 0.55일로 대만의 0.50일에 이어 두 번째로 짧았다. 현행과 사용자가 계획 중인 재택근무 일수의 차이가 주당 0.13일에 불과한 것은 우리나라의 유연근무제 전망이 불투명함을 시사한다.⁵⁾

제2절 우리나라의 유연근무제 현황

본 절에서는 사업체패널조사 6~9차 자료를 활용하여 우리나라의 유연근무제 운영과 활용 현황을 정리한다. 사업체패널조사는 2005년부터 농림어

5) 이는 사용자가 팬데믹 종식 후 재택근무일을 줄일 계획 중인 4개 국가를 제외하면 가장 낮은 수치이다. 4개 국가 중 대만을 제외한 나머지는 현행 재택근무일과 사용자가 계획 중인 재택근무일 간 차이가 크지 않아 사실상 현행 유지를 계획 중인 것으로 볼 수 있다.

업과 광업 등 일부 산업을 제외한 2004년 12월 말 기준 상용근로자 30인 이상 사업장을 모집단으로 추출한 3,916개 사업장을 격년 단위로 추적 조사한 것으로, 2015년부터는 패널의 대표성 제고를 위해 농림어업과 광업, 교육서비스 등 일부 산업을 제외한 2014년 12월 말 기준 상용근로자 30인 이상 사업장을 모집단으로 표본을 추가하여 13,831개 사업장을 격년 단위로 조사하고 있다. 여기서는 2015년 확장된 표본을 활용하여 2021년까지의 현황을 정리한다.⁶⁾

본격적인 분석에 앞서 사업체패널 표본의 특성은 <표 2-2>에 정리하였다. 먼저 산업 분포를 살펴보면, 제조업 사업장 비율이 감소하고 사업·개인·공공서비스 및 기타 사업장 비율이 증가한 것으로 나타났다. 2015년에는 제조업 사업장 비율이 34.3%로 가장 높고 사업·개인·공공서비스 및 기타 사업장이 31.4%로 그 뒤를 이었으나, 2021년에는 사업·개인·공공서비스 및 기타 사업장 비율이 35.6%로 가장 높고 제조업은 29.3%로 감소했다. 또한 제조업 사업장 수는 2015년 이후 6.7% 감소하고 사업·개인·공공서비스 및 기타는 23.7% 증가하여 사업장 수가 역전되었다. 그 외 산업의 경우 사업장 비율 변화는 1%p 정도로 크지 않았으나 사업장 수 변화는 상이했다. 도소매·숙박음식업 사업장 수가 2015년 이후 4.5% 감소한 반면에 건설업과 사업·개인·공공서비스 및 기타, 전기·운수·통신·금융은 16% 이상 증가했다.

다음으로 직종 분포를 살펴보면⁷⁾, 관리·전문직 사업장 비율이 증가하고 서비스·판매직과 생산직 사업장 비율이 감소한 것으로 나타났다. 관리·전문직 사업장은 2015년 20.0%에서 2021년 24.9%로 비율이 증가한 반면에 서비스·판매직과 생산직 사업장은 동 기간 20.3%와 33.1%에서 16.9%와 28.5%로 감소했다. 그러나 지속적인 감소에도 생산직 사업장 비율이 가장 높았다. 사무직은 2017년 일시적으로 감소한 후 반등하여 2021년에는 사업장 비율과 수 모두 2015년 수준을 상회했다. 단순직은 사업장 비율과 수 모두 지속적으로 증가했다.

6) 다만 본 절에서 활용된 것은 공개용 자료가 아니라 학술대회용 자료이다.

7) 사업체의 직종은 해당 사업장 정규직 근무자 중 다수의 직종을 따른다.

〈표 2-2〉 사업체패널 표본 특성

	2015		2017		2019		2021	
	규모(개)	비율(%)	규모(개)	비율(%)	규모(개)	비율(%)	규모(개)	비율(%)
제조업	21,402	34.3	21,021	33.6	20,987	32.0	19,965	29.3
건설업	6,042	9.7	5,788	9.2	6,472	9.9	7,342	10.8
도소매 · 숙박음식업	6,432	10.3	5,937	9.5	6,254	9.5	6,139	9.0
사업 · 개인 · 공공서비스 및 기타	19,613	31.4	21,345	34.1	22,205	33.8	24,270	35.6
전기 · 운수 · 통신 · 금융	8,963	14.4	8,510	13.6	9,683	14.8	10,430	15.3
관리 · 전문직	12,472	20.0	14,257	22.8	16,493	25.1	16,966	24.9
사무직	10,487	16.8	9,081	14.5	9,735	14.8	11,909	17.5
서비스 · 판매직	12,707	20.3	12,239	19.6	11,134	17.0	11,489	16.9
생산직	20,664	33.1	19,803	31.6	20,328	31.0	19,408	28.5
단순직	6,120	9.8	7,221	11.5	7,910	12.1	8,375	12.3
대기업/중견기업	18,095	29.0	18,934	30.2	19,830	30.2	21,573	31.7
중소기업	44,356	71.0	43,667	69.8	45,770	69.8	46,574	68.3
민간기업	62,086	99.4	62,236	99.4	65,235	99.4	67,782	99.5
공공기업	365	0.6	365	0.6	365	0.6	365	0.5
도시권 소재	28,381	45.4	24,578	39.3	30,084	45.9	31,455	46.2
비도시권 소재	34,070	54.6	38,023	60.7	35,516	54.1	36,692	53.8

〈표 2-2〉의 계속

	2015		2017		2019		2021	
	규모(개)	비율(%)	규모(개)	비율(%)	규모(개)	비율(%)	규모(개)	비율(%)
수도권 소재	31,120	49.8	28,991	46.3	31,702	48.3	33,472	49.1
비수도권 소재	31,331	50.2	33,610	53.7	33,898	51.7	34,675	50.9
유노조기업	11,819	18.9	12,420	19.8	12,758	19.4	13,474	19.8
무노조기업	50,632	81.1	50,181	80.2	52,842	80.6	54,673	80.2
교대제 운영	18,538	29.7	16,343	26.1	18,974	28.9	19,612	28.8
교대제 미운영	43,913	70.3	46,258	73.9	46,626	71.1	48,535	71.2
유연근무제 운영	5,389	8.6	8,268	13.2	11,486	17.5	15,093	22.1
유연근무제 미운영	57,062	91.4	54,333	86.8	54,114	82.5	53,054	77.9
합계	62,451	100.0	62,601	100.0	65,600	100.0	68,147	100.0

주: 공공기업 표본은 기관 단위로 추출되어 매년 그 규모가 일정하게 나타남.
 자료: 사업체패널조사 9차 자료, 횡단면 가중치 적용.

그 외 특성 분포를 살펴보면, 공공부문 사업장과 수도권 혹은 도시권 소재 사업장, 유노조 사업장, 교대제 운영 사업장 비율은 2015년 이후 비교적 일정하게 유지되었다. 유노조 사업장 비율은 2015년 이후 19%선에서, 교대제 운영 사업장 비율은 2017년 26.1%로 감소했던 것을 제외하면 29%선에서 유지되었다. 한편, 중소기업 사업장 비율은 2019년까지 70%선에서 유지되었으나 2021년 68.3%로 감소했다.

특기할 사항은 유연근무제를 운영하는 사업장 비율이 2015년부터 급증한 것이다. 유연근무제 운영 사업장 비율은 2015년 8.6%에서 2019년 17.5%로 격년마다 4%p 이상 증가했다. 이러한 증가세는 2019년 이후 2년간 4.6%p 증가한 것과 거의 동일한 것으로, 우리나라에서 유연근무제가 확산되기 시작한 것은 팬데믹이 시작된 후가 아니라 그 이전이었음을 시사한다.

1. 유연근무제 운영 및 활용 현황

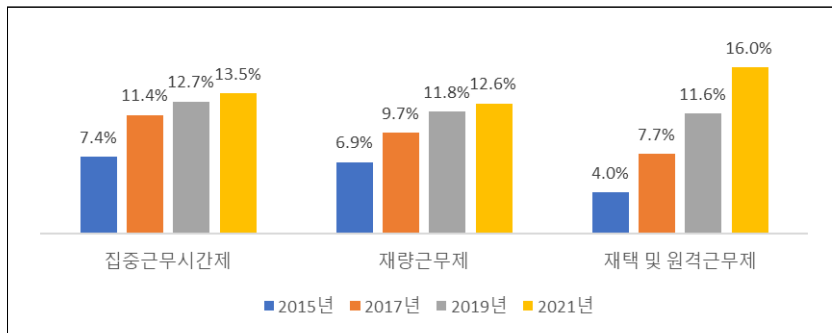
유연근무제 운영과 활용 현황이 각각 [그림 2-1]과 [그림 2-2]에 유형별로 정리되어 있다. 사업체패널조사는 유연근무제를 집중시간근무제와 재량근무제, 근로시간저축제, 재택 및 원격근무제로 세분하며, 사업장의 운영과 근로자의 활용 여부를 설문한다. 여기서 집중시간근무제는 주 40시간 노동을 유지하되 주 5일 미만 근무하는 것이며, 재량근무제는 근무자가 근무시간과 장소, 방식을 결정하도록 허용하는 것이다. 재택 및 원격근무제는 사업장 외 장소에서 근무하는 것이다.

유연근무제의 확산은 2015년 이후 본격화되었으나 그 양상은 유형별로 상이했다(그림 2-1 참조). 즉, 재택 및 원격근무제는 운영 사업장 비율이 지속적으로 증가한 반면에 집중시간근무제와 재량근무제는 2017년 이후 증가세가 정체된 것이다. 재택 및 원격근무제 운영 사업장 비율은 2015년 4.0%로 가장 낮았으나 2년마다 평균 4%p 증가하여 2021년에는 16.0%로 가장 높았다. 특기할 사항은 그 증가세가 2017년 이후에도 유지된 것이다. 반면에 집중시간근무제 운영 사업장 비율은 2015년 7.4%에서 2017년 11.4%로 4.0%p 증가했으나 이후 2021년까지 4년간 2.1%p 증가에 그쳤다. 재량근무제 운영 사업장 비율은 2015년 6.9%에서 2019년 11.8%까지 2년마다 2%p

이상 증가했으나 2021년에는 0.8%p 증가에 그쳤다. 이러한 양상의 차이는 재택 및 원격근무제가 2020년 3월 팬데믹 대응책으로 시행된 사회적 거리두기에 가장 적합한 유연근무제라는 점에서 일정 부분 기인했을 것이다.

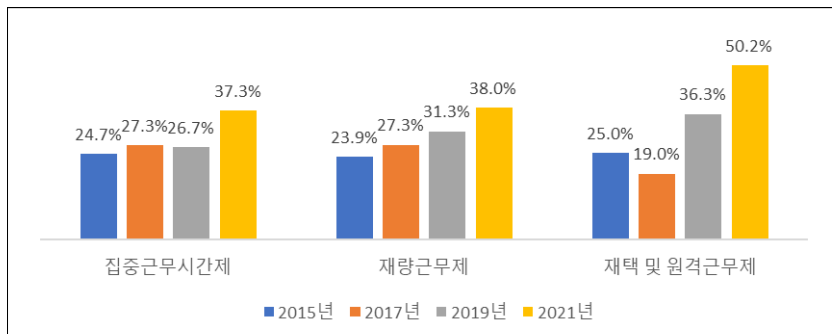
우리나라에서 유연근무제의 확산이 본격화된 것은 팬데믹 전이지만 근로자의 활용이 늘어난 것은 팬데믹 이후이다(그림 2-2 참조). 즉, 근로자가 유연근무제를 활용한 비율이 증가한 것은 2019년 후의 일이다. 집중시간근무제 활용 사업장 비율은 2015년 24.7%에서 2019년 26.7%로 2.0%p 증가에 그쳤으나 2021년 37.3%로 10.6%p 증가했다. 재량근무제 활용 사업장 비율은 2015년 23.9%에서 2019년 31.3%로 7.4%p 증가했으나 2021년 38.0%로 6.8%p 증가했다. 반면에 재택 및 원격근무제 활용 사업장 비율은 2015년

[그림 2-1] 유연근무제 운영 사업장 비율



자료 : 사업체패널조사 9차 자료, 횡단면 가중치 적용.

[그림 2-2] 유연근무제 활용 사업장 비율



자료 : 사업체패널조사 9차 자료, 횡단면 가중치 적용.

25.0%에서 2017년 19.0%로 감소했으나 2019년 36.3%로 17.3%p 증가하여 다른 두 유형의 유연근무제를 상회했으며 2021년에도 50.2%로 13.9%p 증가했다.

유연근무제는 그 운영 및 활용 여부가 사업장과 업무의 특성에 의존하며 유형별로 그 정도가 상이할 것이다. 이를 살펴보기 위해 각 유형의 유연근무제 운영 사업장 비율을 <표 2-3>~<표 2-5>에 특성별로 정리하였다.

<표 2-3> 사업장 특성별 집중시간근무제 운영률

(단위 : %)

	2015	2017	2019	2021
제조업	6.1	9.0	10.4	11.4
건설업	7.1	10.2	7.5	14.8
도소매·숙박음식업	8.4	10.7	13.5	10.4
사업·개인·공공서비스 및 기타	7.7	13.4	15.9	15.6
전기·운수·통신·금융	9.3	13.7	13.6	13.9
관리·전문직	8.4	13.0	13.9	16.0
사무직	7.4	7.8	10.4	13.6
서비스·판매직	9.9	13.2	18.1	14.1
생산직	5.4	10.7	11.0	11.0
단순직	6.8	11.9	10.2	13.6
대기업/중견기업	10.3	14.6	16.9	18.9
중소기업	6.2	10.1	11.0	11.1
민간기업	7.3	11.3	12.6	13.4
공공기업	22.0	25.6	31.3	33.0
도시권 소재	6.1	7.8	10.7	13.5
비도시권 소재	8.5	13.8	14.5	13.6
수도권 소재	6.9	13.5	14.0	14.5
비수도권 소재	7.8	9.6	11.6	12.7
유노조기업	10.8	14.3	17.2	14.6
무노조기업	6.6	10.7	11.7	13.3
교대제 운영	9.7	9.2	14.7	15.2
교대제 미운영	6.4	12.2	12.0	12.9

자료 : 사업체패널조사 9차 자료, 횡단면 가중치 적용.

먼저 집중시간근무제 운영률을 사업장 특성별로 <표 2-3>에 정리하였다. 집중시간근무제 운영 사업장 비율이 평균을 상회했던 산업은 사업·개인·공공서비스 및 기타와 전기·운수·통신·금융, 직종은 관리·전문직과 서비스·판매직이었으며, 평균을 하회했던 부문은 제조업과 생산직이다. 한편, 팬데믹이 시작된 후 운영 사업장 비율이 급증한 부문은 건설업과 사무직, 단순직이었다. 다만 건설업은 팬데믹 이전부터 운영 사업장 비율 변동이 컸던 것을 감안해야 한다. 이와 반대로 팬데믹이 시작된 후 운영 사업장 비율이 급감한 부문은 도소매·숙박음식업과 서비스·판매직이었다. 두 부문 모두 운영 사업장 비율이 2019년까지 증가했으나 이후 전자는 2021년 10.4%로 3.1%p 감소했고 후자는 14.1%로 4.0%p 감소했다.

집중시간근무제 운영률은 그 외 사업장 특성별로도 차이를 보였다. 대기업/중견기업 사업장의 운영률은 중소기업보다 높고 지속적으로 증가했으며, 중소기업 사업장의 운영률은 2017년 이후 11%선에서 정체상태이다. 민간부문 사업장의 운영률은 공공부문보다 빠르게 증가했으나 여전히 공공부문 사업장의 운영률이 2배 이상 높다. 비도시권과 수도권 소재 사업장이 각각 도시권과 비수도권 소재 사업장보다 운영률이 높았으나 그 격차가 축소되었고, 유노조 사업장 역시 무노조 사업장보다 운영률이 높았으나 그 격차가 축소되었다. 특기할 사항은 운영률 격차 감소가 2019년 이후 발생했다는 것이다. 이는 팬데믹이 집중시간근무제 도입에 영향을 일정 부분 미쳤음을 시사한다. 한편, 교대제 운영 사업장의 운영률은 2017년 이후 미운영 사업장을 상회하는 것으로 나타났다.

다음으로 재량근무제 운영률을 사업장 특성별로 <표 2-4>에 정리하였다. 재량근무제 운영 사업장 비율이 평균을 상회했던 산업은 사업·개인·공공서비스 및 기타와 전기·운수·통신·금융, 직종은 관리·전문직과 서비스·판매직으로 나타나 집중시간근무제와 동일한 경향이 관측된다. 운영 사업장 비율이 평균을 하회했던 부문은 제조업과 사무직, 생산직으로 역시 집중시간근무제와 유사했다. 팬데믹이 시작된 후 운영 사업장 비율이 급증한 부문은 건설업과 관리·전문직이었다. 특히 건설업 사업장의 운영률은 2019년까지 감소세였으나 이후 2배 이상 증가하여 2021년 15.6%였다. 다만 단순직 사업장의 운영률은 팬데믹이 시작된 후 급증했으나 이전의 변화폭

〈표 2-4〉 사업장 특성별 재량근무제 운영률

(단위 : %)

	2015	2017	2019	2021
제조업	5.3	6.7	8.7	10.3
건설업	9.0	8.5	7.5	15.6
도소매 · 숙박음식업	6.5	9.4	15.8	10.8
사업 · 개인 · 공공서비스 및 기타	7.3	10.9	14.2	13.1
전기 · 운수 · 통신 · 금융	8.7	15.1	13.2	14.6
관리 · 전문직	8.4	11.5	14.4	18.6
사무직	6.7	5.4	6.0	7.1
서비스 · 판매직	8.1	12.3	18.8	14.9
생산직	5.3	8.9	10.2	10.0
단순직	7.1	9.2	7.9	10.9
대기업/중견기업	8.7	11.7	14.1	15.4
중소기업	6.1	8.8	10.8	11.2
민간기업	6.8	9.6	11.8	12.5
공공기업	19.0	19.8	18.8	19.8
도시권 소재	5.2	7.2	10.3	12.0
비도시권 소재	8.3	11.3	13.0	13.1
수도권 소재	7.1	11.7	13.4	14.6
비수도권 소재	6.6	8.0	10.3	10.5
유노조기업	9.6	12.1	13.8	13.8
무노조기업	6.2	9.1	11.3	12.2
교대제 운영	8.2	6.9	12.3	12.3
교대제 미운영	6.3	10.7	11.6	12.6

자료 : 사업체패널조사 9차 자료, 횡단면 가중치 적용.

이 컸던 것을 감안해야 한다. 이와 반대로 팬데믹이 시작된 후 운영 사업장 비율이 급감한 부문은 도소매 · 숙박음식업과 서비스 · 판매직이었다. 전자의 운영 사업장 비율은 2015년 6.5%에서 2019년 15.8%로 증가한 후 2021년 10.8%로 감소했으며, 후자는 2015년 8.1%에서 2019년 18.8%로 증가했으나 2021년 14.9%로 감소했다. 그 외 사업장 특성별 운영률을 살펴보면, 규모가

큰 기업 사업장에서, 공공부문 사업장에서, 비도시권과 수도권 소재 사업장에서, 유노조 사업장에서 운영률이 상대적으로 높았음을 알 수 있다.

마지막으로 재택 및 원격근무제 운영률을 사업장 특성별로 <표 2-5>에 정리하였다. 재택 및 원격근무제 운영 사업장 비율이 평균을 상회한 산업은 사업 · 개인 · 공공서비스 및 기타와 전기 · 운수 · 통신 · 금융, 직종은 관리 ·

<표 2-5> 사업장 특성별 재택 및 원격근무제 운영률

(단위 : %)

	2015	2017	2019	2021
제조업	3.1	5.4	7.7	12.0
건설업	5.5	8.5	7.2	17.5
도소매 · 숙박음식업	3.2	7.7	15.2	12.1
사업 · 개인 · 공공서비스 및 기타	5.0	9.0	14.4	17.1
전기 · 운수 · 통신 · 금융	3.2	9.7	14.1	22.7
관리 · 전문직	5.0	9.5	13.6	24.6
사무직	4.6	4.6	10.7	16.2
서비스 · 판매직	3.9	9.7	16.4	16.1
생산직	2.9	6.7	8.6	11.4
단순직	4.5	7.4	9.2	9.2
대기업/중견기업	5.4	9.6	16.0	24.5
중소기업	3.4	6.9	9.7	12.1
민간기업	3.8	7.6	11.4	15.9
공공기업	22.0	24.4	37.5	50.5
도시권 소재	3.0	5.6	11.1	17.3
비도시권 소재	4.7	9.0	12.0	15.0
수도권 소재	4.3	9.6	13.6	19.1
비수도권 소재	3.6	6.1	9.7	13.1
유노조기업	6.0	8.0	16.6	22.9
무노조기업	3.5	7.6	10.4	14.3
교대제 운영	3.3	4.5	11.0	13.0
교대제 미운영	4.2	8.8	11.8	17.3

자료 : 사업체패널조사 9차 자료, 횡단면 가중치 적용.

전문직과 서비스·판매직으로 앞서 살펴본 두 유연근무제와 일치했다. 운영 사업장 비율이 평균을 하회한 부문 역시 제조업과 생산직, 단순직으로 앞서 살펴본 두 유연근무제와 유사했다. 팬데믹이 시작된 후 운영 사업장 비율이 급증한 부문은 건설업과 전기·운수·통신·금융, 관리·전문직이었다. 재택 및 원격근무제 운영 사업장 비율은 산업과 직종과 무관하게 대체로 증가했으나 상기의 부문에서 2019년 이후 증가폭이 특히 컸다. 예컨대, 2015~2019년 8.6%p 증가했던 관리·전문직 사업장의 운영률은 2019년 13.6%에서 2021년 24.6%로 11.0%p 증가했다. 재택 및 원격근무제 운영률은 산업과 직종 외 사업장 특성별로도 차이를 보였다. 대기업/중견기업과 공공부문, 유노조 사업장의 운영률이 각각 중소기업과 민간부문, 무노조 사업장을 상회했으며 그 격차가 2017년 이후 확대되었다. 한편, 도시권 소재 사업장과 교대제 운영 사업장은 2019년 이후 운영률이 상대적으로 빠르게 증가했다.

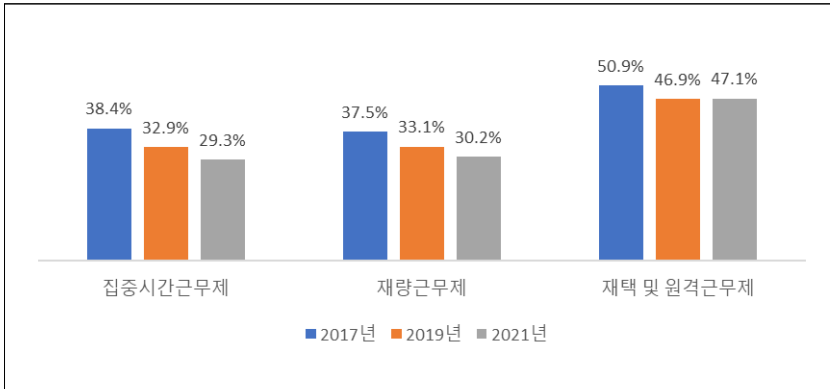
정리하면, 산업별로는 사업·개인·공공서비스 및 기타와 전기·운수·통신·금융 사업장이, 직종별로는 관리·전문직과 서비스·판매직 사업장이 유연근무제를 운영하는 비율이 높았다. 이는 유연근무제의 운영 가능성이 사업장과 업무의 특징에 상당히 의존함을 시사한다. 한편, 중소기업의 운영 비율이 상대적으로 낮은 것은 소규모 기업은 유연근무제 운영을 위한 체제 마련이 어렵기 때문일 것으로 보인다.

2. 유연근무제의 유지 및 도입 현황

우리나라의 유연근무제 전망은 운영 사업장의 제도 유지율과 미운영 사업장의 제도 도입률에 의존한다. 이를 파악하기 위해 2015년 당시 유연근무제 운영 사업장의 제도 유지율과 미운영 사업장의 제도 도입률을 각각 [그림 2-3]과 [그림 2-4]에 유형별로 정리하였다.

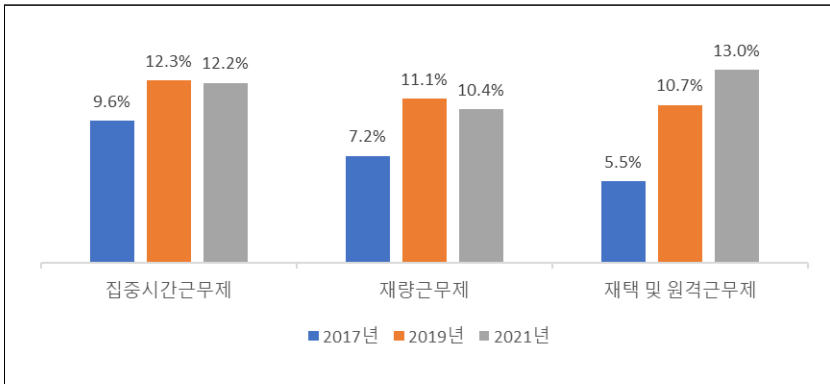
유연근무제 운영 사업장의 6년 후 제도 유지율은 50% 미만이나 2년 이상 제도를 운영한 경우 유지율은 80% 이상이었던 것으로 확인된다(그림 2-3 참조). 2015년 당시 집중시간근무제 운영 사업장의 38.4%만이 2년 후 제도를 유지했으나, 4년 후에는 감소한 32.9%, 6년 후에는 감소한 29.3%가 제

[그림 2-3] 유연근무제 유지율



자료 : 사업체패널조사 9차 자료, 종단면 가중치 적용.

[그림 2-4] 유연근무제 도입률



자료 : 사업체패널조사 9차 자료, 종단면 가중치 적용.

도를 유지했다. 다른 두 유연근무제도 유사한 경향을 보였다. 2015년 당시 재량근무제 운영 사업장의 경우 2년 후 37.5%, 6년 후 30.2%가 제도를 유지했고, 재택 및 원격근무제의 경우 2년 후 50.9%, 6년 후 47.1%가 제도를 유지한 것으로 나타났다. 이는 유연근무제의 지속성이 도입 초기 성과에 의존함을 시사하는 결과이다.

팬데믹으로 도입이 가속된 유연근무제는 재택 및 원격근무제뿐이었던 것으로 보인다(그림 2-4 참조). 집중시간근무제의 경우 2015년 당시 미운영 사업장의 9.6%가 2년 안에, 12.3%가 4년 안에 제도를 도입했으나 이후 도입

률이 정제되었다. 그리고 재택근무제의 경우 2015년 당시 미운영 사업장의 7.2%가 2년 안에, 11.1%가 4년 안에 제도를 도입했으나 이후 도입률이 10.4%로 감소했다. 재택 및 원격근무제는 이와 상이한 양상을 보였다. 2015년 당시 미운영 사업장의 5.5%가 2년 안에, 10.7%가 4년 안에 제도를 도입하여 팬데믹 전까지 다른 유연근무제보다 도입률이 낮았으나 2019년 이후에도 도입률이 지속적으로 증가했다.

제3절 팬데믹 대응책으로 도입된 유연근무제 전망

본 절에서는 팬데믹 대응책으로 도입된 유연근무제의 전망을 분석한다. 사업체패널조사는 8차와 9차 조사에서 사업장이 팬데믹 대응책으로 도입한 유연근무제와 팬데믹 종식 후 유지 의사를 설문하였다. 여기서는 유연근무제를 재택근무제, 시차출퇴근제, 원격근무제, 선택근무제로 세분하며, 팬데믹과 무관하게 유연근무제를 운영 중인 사업장들은 제외하였다.⁸⁾

팬데믹 전까지는 유연근무제를 운영하지 않았던 사업장이 그 대응책으로 유연근무제를 도입한 비율은 2020년 21.9%, 2022년 24.4%였다(그림 2-5 참조). 특기할 사항은 이들 사업장의 70% 이상이 재택근무제를 도입한 것이다(그림 2-6 참조).⁹⁾ 이는 재택근무제가 공간 내 밀집도를 낮출 것을 요구하는 사회적 거리두기에 적합하기 때문일 것이다. 그다음으로 선호도가 높았던 유연근무제는 시차출퇴근제로 도입한 사업장 비율은 2020년 39.2%, 2022년 42.5%였다. 시차출퇴근제는 별도의 준비 없이 시행이 가능하여 선호도가 높았을 것으로 생각된다. 선택근무제 역시 별도의 준비 없이 바로 시행이 가능하나 그 도입률은 2020년 16.8%, 2022년 16.5%로 낮았다. 이는 사용자들이 노동자에게 시차출퇴근제보다 높은 자율성을 허용하는 것에 부정적

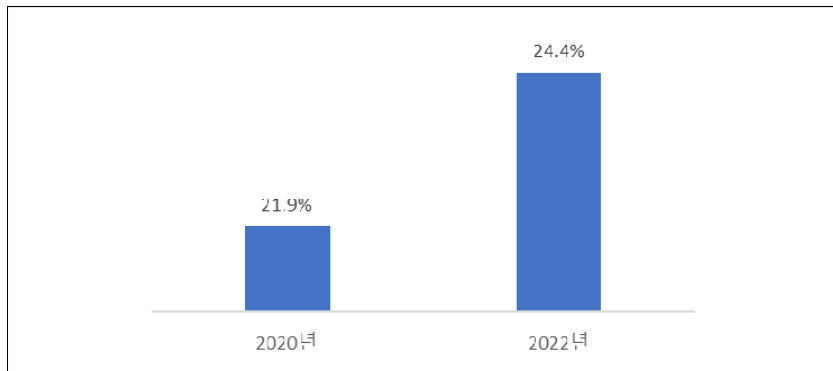
8) 팬데믹과 무관하게 유연근무제를 운영 중이었던 사업장은 2020년 345개, 2022년 342개로 전체의 10%를 차지한다(가중치 미적용).

9) 기업이 팬데믹 대응책으로 복수의 유연근무제를 도입한 경우가 있어 도입률의 합이 100%를 초과한다.

이기 때문일 것이다. 원격근무제 도입률은 2020년 10.6%로 가장 낮았으나 19.1%로 급증했다. 이는 원격근무제도 사회적 거리두기에 적합하나 별도의 공간을 마련하기 위해 시간이 필요했기 때문이었을 것이다.

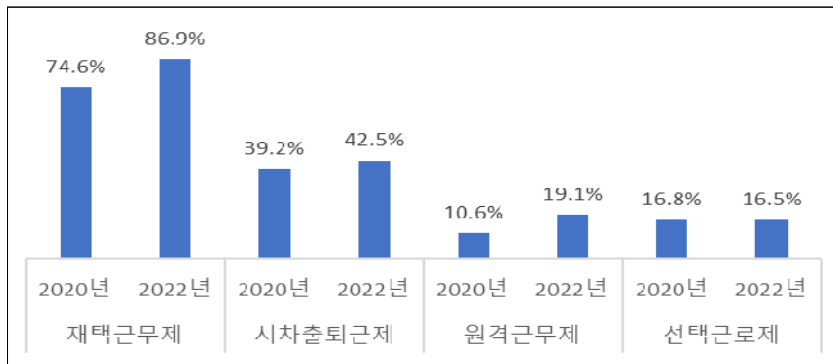
우리나라의 유연근무제 전망은 팬데믹 대응책으로 제도를 도입한 사업장의 제도 유지에 의해 결정될 것이다. 충분한 준비 없이 유연근무제를 도입했음에도 60% 이상의 사업장이 대유행 종식 후에도 제도를 유지할 의사를 보였고 그 비율은 증가세를 보였다(그림 2-7 참조). 특기할 사항은 팬데믹

[그림 2-5] 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장 비율



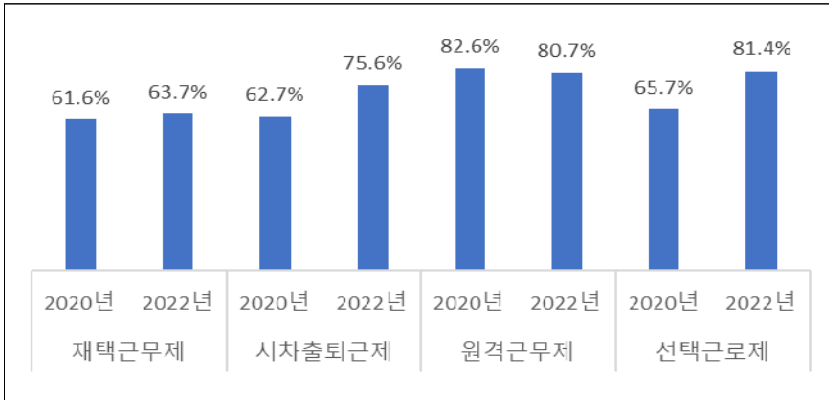
주: 유연근무제를 도입했으나 팬데믹 대응책이 아니었던 사업장은 제외.
자료: 사업체패널조사 8~9차 자료, 횡단면 가중치 적용.

[그림 2-6] 팬데믹 대응책으로 도입된 유연근무제



주: 유연근무제를 도입했으나 팬데믹 대응책이 아니었던 사업장은 제외.
자료: 사업체패널조사 9차 자료, 횡단면 가중치 적용.

[그림 2-7] 유연근무제를 유지할 의사가 있는 사업장 비율



주 : 유연근무제를 도입했으나 팬데믹 대응책이 아니었던 사업장은 제외.
 자료 : 사업체패널조사 9차 자료, 횡단면 가중치 적용.

대응책으로 가장 선호된 재택근무제에 대해 제도를 유지할 의사를 보인 사업장의 비율이 상대적으로 낮았다는 것이다. 즉, 팬데믹 대응책으로 도입한 재택근무제를 대유행 종식 후 유지할 의사를 보인 사업장 비율은 2020년과 2022년 모두 61.6%와 63.7%로, 조사된 유연근무제 중 가장 낮았고 증가세도 거의 보이지 않았다. 시차출퇴근제와 선택근로제의 경우 2020년에는 팬데믹 대응책으로 제도를 도입한 사업장의 약 60%가 유지에 긍정적이었으나 2022년 각각 75.6%와 81.4%가 긍정적이었다. 또한 팬데믹 대응책으로 원격근무제를 도입한 사업장이 제도를 유지할 의사가 있는 비율은 2020년과 2022년 각각 82.6%와 80.7%였다.

팬데믹 대응책으로 시행된 사회적 거리두기는 유연근무제의 도입을 강제했다. 이는 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장과 그렇지 않은 사업장 간 특성 차이를 줄였을 개연성이 있지만, <표 2-6>에서 두 집단의 특성이 상이함을 확인할 수 있다.

산업 분포 차이를 살펴보면, 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장이 그렇지 않은 사업장보다 전기·운수·통신·금융 비율이 높았고 제조업과 건설업 비율이 낮았다. 도소매·숙박음식업은 2020년에는 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 경우 그 비율이 상대적으로 높았으나 2022년에는 큰 차이를 보이지 않았다. 직종 분포 차이를 살펴보면, 팬데믹

〈표 2-6〉 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장의 특성

	2020		2022	
	미도입	도입	미도입	도입
제조업	35.4	23.2	33.0	22.4
건설업	11.6	4.6	11.5	4.0
도소매·숙박음식업	7.7	14.5	9.5	9.4
사업·개인·공공서비스 및 기타	33.2	33.3	33.8	37.1
전기·운수·통신·금융	12.1	24.3	12.1	27.1
관리·전문직	23.4	31.1	20.6	33.5
사무직	13.1	24.3	14.5	28.3
서비스·판매직	15.4	19.3	17.1	15.0
생산직	34.6	18.9	33.1	17.8
단순직	13.6	6.3	14.7	5.3
대기업/중견기업	24.5	48.9	25.3	48.4
중소기업	75.5	51.1	74.7	51.6
민간기업	99.8	97.9	99.8	98.3
공공기업	0.2	2.1	0.2	1.7
도시권 소재	42.9	60.9	42.6	60.1
비도시권 소재	57.1	39.1	57.4	39.9
수도권 소재	43.8	61.1	44.9	58.8
비수도권 소재	56.2	38.9	55.1	41.2
유노조기업	15.7	29.1	16.5	30.9
무노조기업	84.3	70.9	83.5	69.1
교대제 운영	28.7	26.7	29.8	25.0
교대제 미운영	71.3	73.3	70.2	75.0

주: 유연근무제를 도입했으나 팬데믹 대응책이 아니었던 사업장은 제외.

자료: 사업체패널조사 9차 자료, 횡단면 가중치 적용.

대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장은 관리·전문직과 사무직 비율이 높았고 생산직과 단순직 비율이 낮았던 것으로 나타났다. 그 외 사업장 특성 차이를 살펴보면, 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장은 대기

업/중견기업 소속이거나, 공공부문 소속이거나, 도시권 혹은 수도권에 소재했거나, 유노조인 비율이 상대적으로 높았다. 즉, 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장과 그렇지 않은 사업장 간 특성 차이는 본 장 2절에서 확인된 것과 유사하다.

팬데믹 대응책으로 도입한 유연근무제를 향후 유지할 의사가 있는 사업장과 그렇지 않은 사업장 간 특성 차이 역시 확인된다(표 2-7 참조). 산업 분포 차이를 살펴보면, 유연근무제를 유지할 의사가 있는 사업장은 제조업 비율이 상대적으로 낮았고, 사업·개인·공공서비스 및 기타 비율은 상대적으로 높았다. 2022년에는 유지 의사가 있는 사업장의 전기·운수·통신·금융 비율도 상대적으로 높게 나타났다. 직종 분포 차이를 살펴보면, 유지 의사가 있는 사업장은 관리·전문직과 사무직 비율이 상대적으로 높았고 그 외 다른 직종 비율은 상대적으로 낮았다.

한편, 도시권 혹은 수도권에 소재한 비율은 유지 의사가 있는 사업장에서 상대적으로 높았다. 유노조와 교대제 비율의 경우 2020년에는 유지 의사가 있는 사업장과 그렇지 않은 사업장 간 차이가 크지 않았으나 2022년에는 유지 의사가 있는 사업장에서 유노조 비율이 상대적으로 높았고, 교대제 운영률은 그와 반대로 유지 의사가 없는 사업장에서 상대적으로 높았다.

팬데믹 대응책으로 도입된 유연근무제가 고용유지에 실제로 기여했는지 살펴보기 위해 사업장의 인력 감축 여부를 제도 도입 여부별로 [그림 2-8]에 정리하였다. 여기서 사업장의 인력 감축은 전년도 말 근로자 수를 기준으로 측정한 것이다.

유연근무제는 팬데믹으로 인한 인력 감축을 억제했으나 그 효과는 여성에게 집중되었던 것으로 보인다. 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장이 여성 인력을 감축한 비율은 2020년 16.5%, 2022년 10.9%로 그렇지 않은 경우의 18.5%와 15.1%를 하회했으며, 그 격차는 시간이 경과하면서 확대되었다. 이는 유연근무제가 팬데믹으로 인한 여성 인력 감축을 억제했으며 그 효과가 시간이 경과하면서 강화되었음을 시사한다. 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장이 인력을 감축한 비율은 2020년 26.7%로 그렇지 않은 경우의 24.7%를 상회했으나 2022년에는 각각 20.0%와 20.5%로 거의 차이를 보이지 않았다. 정규직 인력을 감축한 비율도 유사한 경향을

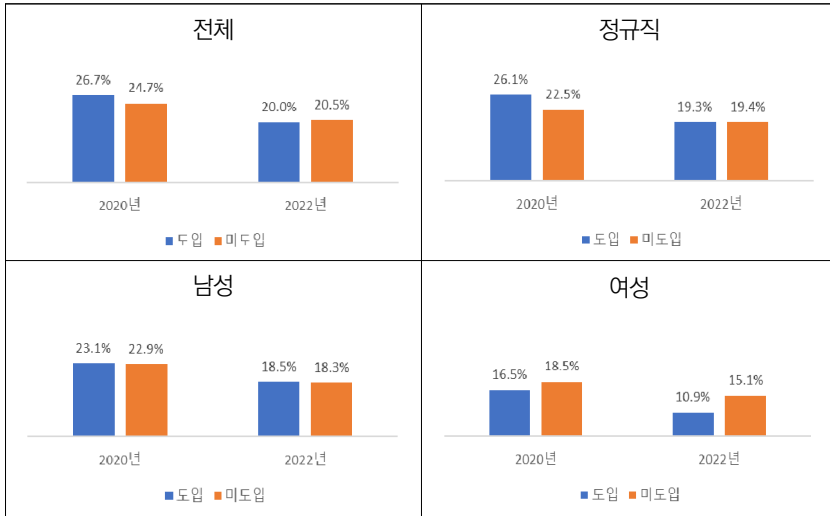
보였다. 반면에 남성 인력을 감축한 비율은 2020년과 2022년 모두 유연근무제 도입에 따른 차이가 거의 없었다.

〈표 2-7〉 유연근무제 유지 의사별 사업장 특성 분포

	2020		2022	
	유지 의사 없음	유지 의사 있음	유지 의사 없음	유지 의사 있음
제조업	27.4	20.4	26.5	19.9
건설업	5.3	4.1	4.3	3.8
도소매·숙박음식업	14.5	14.5	10.8	8.5
사업·개인·공공서비스 및 기타	28.1	37.0	35.6	38.1
전기·운수·통신·금융	24.8	23.9	22.8	29.8
관리·전문직	24.0	36.0	25.9	38.3
사무직	22.0	26.0	27.9	28.7
서비스·판매직	20.2	18.7	16.9	13.8
생산직	24.6	15.0	20.5	16.1
단순직	9.2	4.2	8.8	3.1
대기업/중견기업	49.6	48.4	45.4	50.3
중소기업	50.4	51.6	54.6	49.7
민간기업	99.0	97.2	99.7	97.4
공공기업	1.0	2.8	0.3	2.6
도시권 소재	54.1	65.7	62.4	58.8
비도시권 소재	45.9	34.3	37.6	41.2
수도권 소재	53.0	66.6	48.7	65.2
비수도권 소재	47.0	33.4	51.3	34.8
유노조기업	28.5	29.5	26.9	33.4
무노조기업	71.5	70.5	73.1	66.6
교대제 운영	29.6	24.7	32.4	20.4
교대제 미운영	70.4	75.3	67.6	79.6

주: 유연근무제를 도입했으나 팬데믹 대응책이 아니었던 사업장은 제외.
 자료: 사업체패널조사 9차 자료, 횡단면 가중치 적용.

[그림 2-8] 유연근무제 도입 여부별 인력 감축 사업장 비율



주: 유연근무제를 도입했으나 팬데믹 대응책이 아니었던 사업장은 제외.
 자료: 사업체패널조사 8~9차 자료, 횡단면 가중치 적용.

〈표 2-8〉 유연근무제 도입 여부에 따른 인력 조정 규모

		2020		2022	
		미도입	도입	미도입	도입
전체	조정 전	90.5명	143.0명	89.7명	135.5명
	조정 후	88.4명	140.7명	89.3명	134.5명
	조정률	-2.3%	-1.6%	-0.5%	-0.7%
남성	조정 전	59.0명	98.5명	58.0명	91.0명
	조정 후	57.6명	96.7명	57.5명	90.6명
	조정률	-2.4%	-1.8%	-0.8%	-0.4%
여성	조정 전	31.5명	44.6명	31.8명	44.5명
	조정 후	30.9명	44.0명	31.8명	43.9명
	조정률	-2.0%	-1.2%	-0.1%	-1.4%
정규직	조정 전	79.0명	126.8명	79.4명	120.3명
	조정 후	77.1명	124.9명	78.8명	119.1명
	조정률	-2.4%	-1.5%	-0.7%	-1.0%

주: 유연근무제를 도입했으나 팬데믹 대응책이 아니었던 사업장은 제외.
 자료: 사업체패널조사 9차 자료, 횡단면 가중치 적용.

유연근무제 도입은 팬데믹으로 인한 인력 감축 규모도 일정 부분 억제한 것으로 보인다(표 2-8 참조). 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장이 그렇지 않은 사업장보다 2020년 6월 기준 전년도 말 대비 인력 감축 규모가 작았던 것으로 나타났다. 예컨대, 유연근무제를 도입한 사업장은 평균적으로 전체 근로자의 1.6%를 감축했으나 그렇지 않은 사업장은 2.3%를 감축한 것으로 나타났으며, 남성과 여성, 정규직 모두 유사한 경향을 보였다. 그러나 이러한 억제효과는 지속적이지 않았던 것으로 보인다. 2022년 6월 기준 전년도 말 대비 인력 감축 규모는 유연근무제 도입과 대체로 무관했던 것으로 보인다.

제4절 소 결

본 장에서는 기존 문헌을 통해 우리나라의 유연근무제를 개관하고 사업체패널조사 6~9차 자료를 활용하여 그 운영 및 활용 현황과 팬데믹 대응책으로 도입된 유연근무제의 전망을 정리하였다.

우리나라에서 유연근무제의 확산이 본격화된 것은 팬데믹 전이지만 사용자가 증가한 것은 그 이후의 일이다. 2015년 8.6%였던 유연근무제 운영 사업장 비율은 2021년 22.1%로 지속적으로 증가했다. 그 양상은 유형별로 상이했다. 즉, 집중시간근무제와 재량근무제는 각각 2017년과 2019년 이후 증가세가 약해진 반면에 재택 및 원격근무제는 2019년 이후에도 증가세를 유지했다. 한편, 유연근무제 활용 사업장 비율은 2019년까지 현저한 변화를 보이지 않았으나 이후 모든 유형에서 급증했다. 이는 팬데믹이 유연근무제의 확산이 아닌 활용을 본격화했음을 시사하는 결과이다.

그러나 우리나라의 유연근무제 전망은 여전히 불투명한 것으로 보인다. 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장의 60% 이상이 팬데믹 종식 후에도 제도를 유지할 의사를 밝혔으나, 2015년 당시 유연근무제 운영 사업장이 제도를 6년 이상 유지한 비율은 50% 미만에 불과했다. 또한 현황과 사업주가 계획 중인 재택근무 일수 차이가 크지 않은 것을 감안하면 유연근무

제가 유지된다 해도 활용이 어느 정도 허용될지는 미지수이다. 그러나 사용자들의 유연근무제에 대한 인식이 근로자에 대한 복지 개념에서 생산성 제고의 수단으로 변하고 있어 이전보다 제도가 보편화될 가능성이 높아졌음을 보여준다.

사업장의 유연근무제 운영 가능성은 그 특성에 상당 부분 의존한다. 최성웅(2020)은 우리나라 전체 일자리의 최대 35%는 재택근무가 가능한 것으로 추정했으나 산업과 직종에 따라 그 가능성의 차이가 컸다. 예컨대, 산업별로 살펴보면, 전기·가스·증기 및 수도사업 일자리의 91.8%가 재택근무가 가능하다고 추정된 반면에 제조업 일자리는 26.4%만이 재택근무가 가능하다고 추정되었다. 직종별 차이도 상당하다. 관리자는 65.5%가, 서비스 종사자는 1.3%가 재택근무가 가능하다고 추정되었다. 본 장 2절에서 이와 유사한 결과를 확인할 수 있다. 유연근무제 운영 사업장 비율이 높은 산업은 사업·개인·공공서비스 및 기타와 전기·운수·통신·금융이었으며, 직종은 관리·전문직과 서비스·판매직이었다.¹⁰⁾ 그러나 사무직은 재택근무 가능성이 높음에도 유연근무제 운영 사업장 비율이 높지 않았다.

한편, 박찬웅 외(2022)는 규모가 큰 기업과 유노조기업, 공공기업 등 높은 고용안정성을 제공하는 사업장이 팬데믹 대응책으로 휴폐업이나 감원보다 유연근무제를 선택했을 가능성이 높음을 보였다. 즉, 감원이 어려운 기업은 사회적 거리두기를 위해 유연근무제를 도입하는 수밖에 없었다는 것이다. 본 장 3절의 결과는 이와 부합하지 않는다. 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 사업장은 공공기업 비율이 그렇지 않은 사업장보다 높으나 중소기업과 무노조기업 비율은 그렇지 않은 사업장보다 낮은 것으로 나타났다. 이는 팬데믹 전 유연근무제 도입 가능성이 낮았던 부문에서 도입이 상대적으로 활발했음을 보여주는 결과이다.

팬데믹 대응책으로 도입된 유연근무제는 사업장의 인력 감축을 억제하는 효과가 현저하지 않았으나 적어도 여성 인력 감축은 억제한 것으로 보인다. 남성과 정규직 인력 감축 사업장 비율은 팬데믹 대응책으로 유연근무제를 도입한 경우와 그렇지 않은 경우 간 차이가 크지 않았으나, 여성 인력 감축

10) 최성웅(2020)은 서비스 종사자의 1.3%가 재택근무가 가능하다고 추정했으나 판매 종사자의 경우 36.2%가 가능하다고 추정하였다.

사업장 비율은 그 차이가 현저했으며 시간이 경과하면서 확대되었다. 다만 인력 조정 규모의 측면에서 보면 유연근무제의 인력 감축 억제효과는 지속적이지 않았던 것으로 보인다.

제 3 장

해외의 유연근무제

본 장에서는 미국과 영국, 프랑스, 독일, 일본의 유연근무제를 개관한다. 유연근무제의 명칭과 정의가 국가마다 상이하여 일률적인 비교는 불가능하므로, 여기서는 사용자가 아니라 근로자의 필요에 따라 근로시간과 장소의 자율성을 허용하는 제도를 중심으로 팬데믹 전후 현황과 종식 후 전망을 분석한다. 팬데믹 기간 재택근무가 근로자의 생산성에 미친 영향에 대한 연구 결과도 아울러 소개한다.

제1절 미국의 유연근무제

1. 미국의 팬데믹 전후 유연근무제 현황

미국에서는 1980년대 여성의 사회진출 증가로 맞벌이 부부가 늘어나면서 유연근무제가 도입되기 시작했고(강이수 외, 2006), 이를 정부가 아닌 기업이 주도한 것이 특징이다(강혜련 외, 2000). 그러나 유연근무제는 2000년대 초반까지 미국에서 보편적이지 않았다. 미국 노동부(U.S. Bureau of Labor)가 연방근로자들을 대상으로 시행한 2005년 조사에서는 전일제 임금근로자의 27.5%만이 근로시간을 조정할 수 있는 것으로 나타났다. 또한 2002년 전

미 노동력 실태조사(National Survey of Changing Workforce)에 따르면, 근로자들은, 특히 자녀가 있거나 생산직에 종사하는 경우, 유연근무제를 사용하는 것이 자신의 경력과 직무평가에 부정적일 것임을 우려했다. 이는 미국에서도 2000년대 초반까지 유연근무제의 보급이 활발하지 않았고 제도 사용에 따른 불이익도 존재했음을 시사한다.

미국에서 유연근무제가 화두에 오른 것은 오바마 행정부 시기의 일이다. 오바마 전 대통령은 일자리에서의 유연성(workplace flexibility) 확대를 핵심정책으로 내세우며 유연근무제가 생산성 제고와 노동참여 증가에 기여할 것이며¹¹⁾ 여성들이 직면하고 있는 임금 차별에 대한 실질적인 방안임을¹²⁾ 주장했다. 2014년 전미사용자조사(National Survey of Employers)¹³⁾에서는 사용자의 81%가 적어도 일부 근로자에게 정기적인 출퇴근시간 조정을 허용했으며, 67%가 적어도 일부 근로자에게 비정기적인 재택근무를 허용하는 것으로 나타났다. 적어도 일부 근로자에게 정기적인 재택근무를 허용하는 사용자 비율은 38%였다.¹⁴⁾ 특기할 사항은 소규모 사용자가 유연근무를 허용한 비율이 대규모 사용자보다 높았다는 것¹⁵⁾과 재택근무를 허용한 사용자 비율이 2008년 이후 15%p 이상 증가한 것이다.¹⁶⁾ 한편, 미국 사용자들이 유연근무제를 운영하는 주된 목적은 인력의 유지 및 확보인 것으로 나타나 우리나라와 차이를 보였다. 미국의 경우 사용자의 35%와 14%가 유연근무제를 운영하는 주된 목적으로 이직 방지와 채용을 뽑아¹⁷⁾ 우리나라의 경우 최근 조사에서도 근로자의 일-가정 양립 지원을 그 목적으로 뽑은 사용자들이

11) Remarks by the President on the Minimum Wage, March 20, 2014, Valencia College. Orlando, Florida.

12) Business School Deans Meet to Discuss Best Practices for a 21st Century Workplace, April 16, 2014, Betsey Stvenson and Jason Furman.

13) 가족과 일 연구소(Families and Work Institute)에서 50인 이상 사용자 1,051명을 대상으로 하는 설문조사로 2005년부터 비정기적으로 시행되고 있다.

14) Table 3: Flexibility, 2014 National Study of Employer.

15) Table 3: Flexibility, 2014 National Study of Employer.

16) Table 4: Provision of Flexibility from 2008 to 2014, 2014 National Study of Employer.

17) Table 23: Reasons for Implementing Employee and Family Assistance Initiatives among Employers with at Least Eight Initiatives, 2014 National Study of Employer.

다수였던 것과 대조된다.

그럼에도 팬데믹 전까지는 미국 사용자들도 근로장소의 자율성을 허용하는 것에 소극적이었던 것으로 보인다. 즉, 재택근무를 사용하는 근로자 비율이 이를 허용하는 사용자 비율에 비해 낮았다. 미국 노동통계청(BLS)에서 시행한 2017~2018년 조사에서는 주당 1일 이상 재택근무자는 임금근로자의 8.0%, 상시 재택근무자는 2.5%에 불과한 것으로 나타났으며¹⁸⁾, 미국 지역사회 조사(American Community Survey)에서는 주거지에서 주로 근무한 비율이 2000년 3.1%에서 2019년 5.4%로 2.3%p 증가하는 것에 그쳤다(Bick et al., 2023).

미국에서 재택근무가 확산된 것은 팬데믹이 시작된 후이며 종식 후에도 지속될 것으로 보인다. 2019년 연소득이 2만 달러 이상인 20~64세 미국인 전일제 정규직 근로자 2,500명을 조사한 결과에 따르면, 2020년 5월 응답자의 41.9%가 재택근무 중이었고 25.6%가 사업장에서 근무 중이었다. 사업장에서 근무 중인 응답자는 대체로 필수서비스 종사자들이었다(Bloom, 2020). BLS의 2021년 조사에서는 근로자의 38.1%가 재택근무 중이며 민간 부문 사용자의 34.5%가 팬데믹이 시작된 후 재택근무를 확대한 것으로 나타났다. 특기할 사항은 재택근무를 허용하는 사업장의 60.2%가 팬데믹 종식 후에도 제도를 유지할 계획이라는 것이다.¹⁹⁾ 공공부문에서 재택근무가 확산된 것도 팬데믹이 시작된 후이다. 연방근로자 중 재택근무자 비율은 2012년 14%에서 2019년 22%로 8%p 증가에 그쳤으나 2020년에는 45%로 전년 대비 23%p 증가했다. 동 기간 연방근로자 중 재택근무 유자격자 비율은 47%에서 50%로 크게 증가하지 않았으나, 유자격자 중 재택근무자 비율은 29%에서 90%로 증가했으며 특히 2019년 이후 34%p 증가한 것으로 나타났다(U.S. Office of Personnel Management, 2021).

18) BLS(2019. 9. 24.), "Workers who worked at home and how often they worked exclusively at home by selected characteristics, averages for the period 2017-2018", Economic news release, Table 3.

19) BLS(2022. 2. 9.), "U.S. Business Response to the COVID-19 Pandemic Summary".

2. 미국의 유연근무제 관련 법령²⁰⁾

미국 유연근무제의 최초 법적 정의는 1978년 「연방근로자의 유연 및 압축근무제에 관한 법」²¹⁾에서 찾아볼 수 있다. 당시 법안은 대안적 근무시간제(alternative work schedules)라는 용어를 사용했으며, 유연근무제(flexible work schedules)와 압축시간근무제(compressed work schedules)로 제도를 세분했다. 전자는 근로자가 핵심근무시간을 포함하여 근무시간을 자유롭게 선택하는 것이며, 후자는 일일 근무시간을 10시간으로 연장하여 출근일을 줄이는 것이다. 당시 법안은 재택근무에 대한 구체적인 사항을 포함하지 않았던 것으로 보인다.

미국에서 재택근무를 규율하는 법적 근거가 마련된 것은 「재택근무 촉진에 관한 법」²²⁾이 제정된 2010년의 일이다. 해당 법안은 연방 및 주 정부 기관에 적용되었으며 재택근무의 정의와 관련 정책, 참여자격, 기관의 역할과 책임 등을 포함한다. 이후 팬데믹이 시작되고 재택근무가 급증하자 「연방정부 재택 및 원격근무 2021년 지침」²³⁾이 마련되었다. 우리나라의 경우 「근로기준법」이 사업장에서 근무하는 것을 전제로 하여 재택근무에 적합한 지침을 제공하지 못함에도 관련 법안이 마련되지 않은 것과 대조적이다.

미국에서 재택근무제의 법적 정의는 근로자가 사업장이 아닌 대체 근무지에서, 즉 근로자와 사용자가 상호 합의한 근로자의 주거지 등 다른 장소에서 정규근로시간 동안 업무를 수행하는 것이다.²⁴⁾ 재택근무는 원격근무와 공무상 출장, 이동업무²⁵⁾를 포함하지 않는다. 여기서 재택근무는 사업장과 대체 근무지에서 선택적으로 업무를 수행하는 것을, 원격근무는 대체 근무지에서만 업무를 수행하는 것을 의미한다. 전자는 정기적인 보고 의무를 포함하지만 후자는 그러한 보고 의무를 포함하지 않는다는 차이점이 있다. 재택근무는 또한 일상적 재택근무(routine telework)와 상황에 따른 재택근

20) 본 소절은 신동윤(2022)을 바탕으로 작성되었다.

21) Federal Employees Flexible and Compressed Work Schedules Act.

22) Telework Enhancement Act.

23) 2021 Guide to Telework and Remote Work in the Federal Government.

24) Telework Enhancement Act, 5, U.S.C. 6501(3).

25) 고객을 위해 승인된 대체 근무지가 아닌 장소에서 근무하는 것을 의미한다.

무(situational telework)로 세분된다. 전자는 주로 주 2회 단위로 정기적인 일정에 따라 이루어지는 재택근무, 후자는 근로자에게 필요한 경우 승인된 재택근무이다. 일상적 재택근무 일수와 상황에 따른 재택근무가 가능한 경우는 재택근무계약서에 명시되어야 한다(신동윤, 2022).

미국 재택근무제의 중요한 특징은 시행에 앞서 근로자와 사용자 간 계약 체결을 요구하는 것과 계약 체결에 앞서 근로자와 관리자 모두 상호형 교육 프로그램을 이수할 것을 강제하는 것이다. 즉, 기관은 근로자와 관리자에게 재택근무 관련 정책과 적격성, 역할 및 책임 등으로 구성된 재택근무 교육 프로그램을 제공할 책임이 있으며, 인사관리처가 기본적인 교육 프로그램을 제공하나 각 기관은 자체적인 프로그램을 구성할 수 있다. 한편, 인사관리처의 중요한 역할은 재택근무를 시행하는 기관에 지침을 제공하는 것과 재택근무제에 관한 연간보고서를 작성하여 제출하는 것이다.

공공부문의 재택근무에 관한 법안과 별개로 미국노동부는 2020년 8월 현장지원고시(field assistance bulletin)를 통해 「공정근로기준법」²⁶⁾상 재택근무자의 근무시간 산정을 위한 가이드라인을 사용자에게 제공했다. 이에 따르면, 승인된 업무를 수행한 시간은 모두 근로시간으로 간주되어야 하며, 사용자는 예정되지 않았던 근로시간을 추적하여 산정하여야 한다. 다만 사용자가 업무가 정상적으로 수행되고 있음을 확인하거나 신뢰할 수 있는 경우에만 근로시간으로 산정된다. 재택근무자는 체계적으로 근로시간을 보고할 의무가 있으며, 이를 준수하지 못할 경우 보상을 받지 못할 수 있다.

재택근무자 역시 사업장에서 근무하는 근로자와 마찬가지로 업무상 재해를 입을 수 있으므로 산업재해와 산업안전을 구체화할 필요가 있다. 미국에서는 이와 관련하여 「근로자의 보상에 관한 법」²⁷⁾을 적용하고 안전점검표를 활용하고 있다. 해당 법안은 일반적으로 ‘업무 수행 중 발생한 업무 관련 상해’에 대해 적용되며, 재택근무자는 이에 근거하여 보상을 받을 수 있으나 업무상 재해임을 스스로 입증해야 한다. 이와 관련하여 재택근무자가 사용자에게 안전점검표를 작성하여 제출하는 것이 일반적이다.

26) Fair Labor Standard Act.

27) Worker's Compensation Act.

3. 미국의 팬데믹 종식 후 유연근무제 전망

팬데믹은 미국 노동시장에 급격한 변화를 일으켰으며 재택근무의 급증은 그러한 변화 중 가장 두드러지는 것이었다. Work From Home(WFH)이라는 신조어까지 등장하며 생산성 저하 등에 대한 우려에도 불구하고 재택근무가 팬데믹 종식 후 새로운 표준(new normal)이 될 것이라는 예상이 지배적이었다. 2023년 사용자들이 사무실로의 복귀(Return-To-Office : RTO)를 요구했을 때에도 유연근무로 변화한 삶을 경험한 미국 근로자들은 이를 거부했다. 2024년 가장 지배적인 예상은 재택근무는 축소되겠지만 주 5일 출근의 시대는 끝났다는 것이다.

미국 근로자들은 팬데믹 종식 후에도 재택근무를 계속하기를 희망하지만 사무실의 필요성을 부정하지 않는 것으로 나타났다. PwC가 경영자 120명과 사무직 근로자 1,200명을 대상으로 시행한 2020년 6월 미국 원격근무 조사(US Remote Work Survey)에 따르면²⁸⁾, 사무직 근로자의 83%가 주 1회 이상 재택근무를 희망했고, 32%가 사무실에서 전혀 근무하고 싶지 않다고 응답했다. 특기할 사항은 68%의 근로자가 주 1일 이상 사무실에서 근무하기를 희망한 것이다. 그 이유로는 “협업의 비효율성”과 “업무와 집안일을 분리하기 어려움”이 각각 39%와 38%로 가장 선택률이 높았다.

한편, 미국 원격근무 조사에 응답한 경영자의 55%가 팬데믹 종식 후에도 재택근무를 허용할 계획으로, 72%는 재택근무가 성공적이었던 것으로 응답하여 사용자들이 2020년까지는 재택근무에 긍정적이었던 것을 알 수 있다. 그러나 Resume Builder가 2022년 1,000개 기업 대표들을 대상으로 시행한 조사에서는 대조적인 결과가 나타났다.²⁹⁾ 66%의 사용자들은 근로자들에게 사무실에서 근무할 것을 요구하고 있었고 90%는 2023년 안에 요구할 계획이라 응답한 것이다. 사용자의 21%는 현장근무를 거부할 경우 해고할 수 있으며, 96%는 현장근무가 재택근무보다 효율적이라고 응답했다. 사용자들이

28) PwC(2020. 6. 25.), “When everyone can work from home, what’s the office for?” US Remote Work Survey.

29) Resume Builder(2022. 9. 26.), “9 in 10 companies will require employees to work from office in 2023,” Stacie Heller.

생각하는 현장근무가 재택근무보다 효율적인 이유는 “의사소통 개선”(55%)과 “창의성”(50%), “생산성”(48%) 순이었다. “근로자 감독”을 선택한 사용자의 비율은 31%였다.

재택근무를 축소하고 현장근무로 회귀하려는 사용자들의 시도는 2023년에도 지속되었다. Resume Builder의 2023년 8월 보고서에 따르면³⁰⁾, 사용자의 90%가 2024년 말까지 현장근무로 회귀할 계획이며, 72%가 RTO가 기업의 수익을 증가시켰다고 대답했다. 또한 현장근무를 거부하는 근로자를 해고할 수 있다고 응답한 비율은 28%인 반면, 물리적 사무공간을 전혀 확보하지 않을 계획이라고 응답한 비율은 4%에 불과했다. 다만 사용자들이 추진하는 RTO의 범위는 이전보다 축소된 것으로 보인다. 주 5일 현장근무를 요구하는 사용자의 비율은 19%에 불과했고, 다수의 사용자들이 하이브리드 방식을 선호하는 것으로 나타났다.

재택근무에 대한 근로자와 사용자 간 의견 차이로 미국의 재택근무 전망이 불투명한 상황에서 노동시장의 긴장도(tightness)가 향방을 결정할 가능성을 배제할 수 없다. 즉, 노동시장의 긴장도가 낮아질수록 사용자들의 의견에 무게가 실릴 것이다. 팬데믹으로 기록적인 노동력 부족에 직면한 기업들이 인력 확보와 유지를 위해 재택근무를 도입하면서 유연근무는 가장 인기 있는 처우로 급부상했다. 이후 팬데믹이 완화되기 시작했음에도 노동시장의 높은 긴장도는 유지되었고 생산성이 높은 근로자를 확보해야 하는 사용자들은 RTO를 강제하기 어려웠다. 그러나 장기불황에 대한 우려가 커지면서 무게추가 사용자들에게 기운 것처럼 보인다. 2024년 실리콘밸리를 휩쓴 해고 폭풍은 이를 단적으로 보여준다.

재택근무 전망을 결정할 보다 근본적인 요인은 재택근무가 생산성에 미치는 영향일 것이다. Bloom(2020)은 팬데믹 기간 동안 재택근무가 생산성에 부정적이었음을 보였다. 51%의 근로자가 재택근무 시 업무 효율이 현장근무의 80% 이상이라 응답한 반면, 5.9%와 30.7%는 각각 50% 이하와 업무가 전혀 불가능했다고 응답했다. 이러한 생산성 저하 정도의 차이는 업무의 특성과 밀접한 관련을 보였다. 관리직과 전문직 등 비대면 방식으로의 전환

30) Resume Builder(2023. 8. 22.), “90% of Companies Will Return to Office By the End of 2024”.

이 용이한 업무를 수행하는 경우 업무 효율 저하가 작았으나, 소매업과 의료업 등 고객을 직접 응대할 필요가 있거나 특수장비가 필요한 경우 업무 효율 저하가 컸다.

그러나 재택근무가 근로자의 생산성에 부정적인 영향을 끼쳤다는 결과는 기존 연구와 대비되는 것이다. Bloom et al.(2015)은 중국의 여행업체 씨트립(Ctrip) 직원 1,000명을 대상으로 재택근무의 효과를 측정하는 실험을 진행했다. 9개월에 걸친 실험을 통해 재택근무가 직원들의 생산성을 20% 이상 향상시켰을 뿐만 아니라 재택근무자 1인당 2,000달러의 비용이 절감되었음이 확인되었다.

최근 조사와 기존 연구의 결과가 불일치하는 이유는 재택근무가 팬데믹으로 인해 충분한 준비 없이 도입되었기 때문일 것이다. 효율적인 재택근무를 위해서는 독립적인 공간과 온라인 접근성이 요구되에도 근로자의 24.4%는 독립적인 업무공간을 확보하지 못했고, 26.3%는 독립적이지만 침실 등 업무에 적합하지 않은 공간에서 재택근무를 한 것이다. 온라인 접근이 원활하다고 응답한 비율도 64.7%에 그쳤다(Bloom, 2020). 이는 Bloom et al.(2015)에서 주거지에 업무에 적합한 환경을 갖춘 직원에 한해 선별적으로 재택근무를 허용한 것과 대조적이다.

정리하면, 미국의 재택근무 전망은 팬데믹이 절정이던 시기보다 불투명해진 것으로 보인다. 근로자들은 여전히 유연한 근무를 강하게 희망하고 있으나 사용자들은 적어도 일정 수준까지 현장근무로 회귀하기를 원하는 것으로 보인다. 근로자와 사용자의 재택근무를 사이에 둔 힘겨루기는 노동시장의 긴장도에 영향을 받을 것이다. 한편, 재택근무가 충분한 준비 없이 도입되어 생산성 저하를 경험한 것은 미국의 팬데믹 종식 후 유연근무제 전망에 부정적인 영향을 끼칠 것이다.

제2절 유럽의 유연근무제

유럽에서도 미국과 마찬가지로 1980년대 여성의 사회진출이 증가하면서

유연근무에 대한 요구가 늘어나기 시작하여 2010년경 이미 과반수의 사용자들이 근로자에게 근무시간의 자율성을 허용했으며, 2015년 근로자의 26%가 근무시간의 자율성을 가진 것으로 조사되었다(Chung, 2022). 그러나 재택근무 등 근무장소의 자율성을 허용하는 유연근무제가 본격적으로 확산된 것은 팬데믹이 시작된 후의 일로 보인다.

1. 영국의 유연근무제 현황과 전망

영국에서 유연근무가 법제화된 것은 2003년으로, 그 목적은 자녀를 가진 부모의 일-가정 양립 지원이었다. 초기에는 6세 이하 혹은 18세 이상이지만 장애가 있는 자녀를 가진 부모만 유연근무를 신청할 수 있었으나, 2007년과 2014년 개정을 통해 모든 근로자가 신청할 수 있게 되었다. 해당 법안에서 규정된 근로자에게 근로시간과 장소의 자율성을 허용하는 제도는 <표 3-1>에 정리되어 있다(Chung, 2022). 2010년경 영국 사용자의 약 70%가 근로자에게 근무시간의 자율성을 허용했으며, 2015년 영국 근로자의 약 30%가 근무시간의 자율성을 가진 것으로 조사되었다.

<표 3-1> 영국의 유연근무제

유형	설명
재택근무 (Working from home)	업무를 자택 혹은 사업장이 아닌 장소에서 수행
압축근무 (Compressed hours)	주 40시간을 근무하되 주 5일 이하 출근을 허용
선택근무 (Flextime)	합의된 시간대 내에서 코어타임을 포함하는 한 근로자가 자율적으로 근무시간을 결정
연간근무 (Annualised hours)	1년 단위의 총근로시간과 코어타임을 설정하고 근로자가 자율적으로 근무시간을 결정
출퇴근시간조정 (Staggered hours)	출퇴근시간을 근로자가 결정

주: 전일제 근무를 유지하며 근무시간과 장소의 자율성을 허용하는 유형을 발체.
 자료: Department for Business, Energy, & Industrial Strategy(2021. 9.), "Making Flexible Working the Default", p.31.

Felstead and Reuschke(2023)는 여러 자료를 활용하여 1980년대 초반부터 최근까지 영국의 재택근무 현황을 정리했다. 영국에서는 팬데믹 전부터 재택근무가 확산되고 있었던 것으로 나타났다. 자택에서 주로 근무한다고 응답한 비율은 1981년 조사에서 1.8%에 불과했으며, 팬데믹 직전년도 조사에서도 4.7%로 그리 높지 않았다. 즉, 영국의 재택근무자 비율은 2020년까지 40년간 3.0%p 증가한 것이다. Understanding Society Covid-19 Study³¹⁾에서도 2020년 1~2월에 자택에서만 근무한 비율은 5.7%에 불과했고 자택에서 전혀 근무하지 않은 비율은 70.6%였다. 그러나 이 비율은 팬데믹이 시작된 후 급격히 증가했다. 동년 4월 자택에서만 근무한 비율은 43.1%로 8배 증가했으며 9월 이후에도 20%대를 유지했다. 재택근무의 급증은 고학력자와 고숙련자, 고임금자에게서 현저했다. 예컨대, 고졸 이상자(graduates)의 상시 재택근무자 비율은 봉쇄 조치 전후 8.0%에서 59.2%로 증가한 반면에 고졸 이하자(those with no qualifications)의 경우 3.2%에서 8.9%로 5.7%p 증가에 그쳤다. 다만 인구학적 특성에 따른 차이는 관측되지 않았다.

근로자들은 재택근무가 그들의 생산성에 악영향을 미치지 않았다고 생각하는 것으로 보인다. Understanding Society Covid-19 Study에서 재택근무로 생산성이 하락했다고 응답한 비율은 2020년 6월 30.2%, 동년 8월 15.2%였으며, 이들의 26.8%가 자녀 돌봄을 원인으로 뽑았다. 이는 팬데믹 기간에 재택근무자들이 경험한 생산성 하락이 봉쇄 조치에 일정 부분 기인한 것임을 보여주는 결과이다. 또한 재택근무를 하지 않은 응답자도 비슷한 수준으로 생산성 하락을 경험한 것으로 나타나 재택근무가 생산성을 유의하게 하락시키지 않았음을 시사한다.

사용자들 또한 재택근무로 근로자의 생산성이 하락했다고 생각하지 않는 것으로 나타났다. 2020년 9월 Opinions and Lifestyle Survey에서 재택근무로 근로자의 생산성이 변화를 보였다고 응답한 사용자 비율은 51.9%, 감소했다고 응답한 사용자 비율은 23.9%였다. 다른 조사에서도 재택근무로 근로자의 생산성이 상당히 하락했다고 응답한 사용자 비율은 6%에 불과한 것으로 나타났다(Brinkley et al., 2020: 14~17).

31) Understanding Society Covid-19 Study는 UK Household Longitudinal Survey의 일부로, 팬데믹 직전과 이후 재택근무에 대한 정보를 제공한다.

조사 결과는 또한 영국 근로자들이 팬데믹 종식 후에도 재택근무를 계속하기를 원하는 것을 보여준다. Understanding Society Covid-19 Study에 따르면, 2020년 6월 재택근무자의 88.2%가 재택근무를 계속하고 싶다고 응답했으며, 47.3%는 상시적인 재택근무를 원한다고 응답했다. 동년 9월 조사에서는 93.3%가 재택근무를 계속하길 원했다. 한편, 재택근무에 대한 선호는 그것이 근로자의 생산성에 미친 영향과 유관한 것으로 보인다. 재택근무로 생산성이 향상되었다고 응답한 근로자의 65.5%가 재택근무를 계속하기를 희망한 반면, 재택근무를 원하지 않는 근로자의 6.4%만이 재택근무로 생산성이 향상되었다고 응답한 것이다. 이러한 선택효과(selection effect)는 사용자들이 팬데믹 종식 후 재택근무 지속 여부를 결정할 때 유용할 것이다.

2. 프랑스의 유연근무제 현황과 전망

프랑스에서는 유연근무제가 저출산에 대한 방안으로 주목받았다. 즉, 근로자에게 근무시간과 장소의 자율성을 허용하여 일과 가정의 양립을 지원하는 것이다. 이런 이유로 유연근무제를 일을 상징하는 청색과 가정을 상징하는 적색이 섞인 퍼플잡(purple job)으로 지칭하며, 근로자에게 근무시간의 자율성을 허용하는 제도는 2010년경에도 보편적이었던 것으로 보인다. 당시 약 70%의 사용자들이 근로자에게 근무시간의 자율성을 허용하고 있었으며, 약 30%의 근로자들이 근무시간의 자율성을 가지고 있었다(Chung, 2022).

그러나 근무장소의 자율성을 허용하는 재택근무는 프랑스에서도 팬데믹이 시작되기 전까지 보편적이지 않았고, 오히려 다른 유럽 국가들보다 희소했던 것으로 보인다. 2011년 프랑스 기업의 9%만이 근로자에게 재택근무를 허용하고 있었으며, 이는 유럽 기업의 18%, 특히 북유럽 기업의 30%를 하회하는 것이었다. 그러나 재택근무는 팬데믹이 시작된 후 빠르게 확산되었다. 프랑스의 경우 2020년 3월 처음으로 이동금지령이 선포되었을 당시 재택근무자 비율은 43%였으며 재택근무자의 75%는 이전에 자택에서 근무한 적이 없었다. 직종별로 살펴보면, 정보업과 통신업(63%), 은행업(55%)의 재택근무자 비율이 높았고 식당과 호텔업(6%)이 낮았다(최현아, 2021).

팬데믹이 시작되고 재택근무가 선택이 아닌 필수가 되기 전까지 프랑스에서 제도의 확산이 느렸던 것은 근로자와 사용자 모두 제도에 대해 부정적이었기 때문일 것이다. 근로자들은 사회적 고립감 때문에, 사용자들은 근로자에 대한, 특히 근무시간에 대한 통제를 상실할 가능성 때문에 재택근무를 부정적으로 인식했다.

재택근무에 대한 프랑스인의 거부감은 팬데믹으로 제도가 확산된 후에도 지속되어 프랑스의 상시적인 재택근무를 희망하는 비율이 비교적 낮은 것으로 확인된다. 즉, 재택근무자의 48%가 필요한 상황에서만 재택근무를 하겠다고 응답한 것이다(최현아, 2021). 장 조레 재단과 IFOP의 연구에서도 프랑스 근로자의 29%만이 주 1회 이상 재택근무를 하는 것으로 나타나 독일의 51%와 이탈리아의 50%, 영국의 42%를 크게 하회했다.³²⁾

프랑스에서 재택근무에 대한 호응이 낮은 것에 대해 IESEG 경영대학원의 소니아 르빌리앙 교수는 3가지 요인을 지적했다. 첫째, 프랑스 근로자들은 사무실 내 자기 자리에 애착심을 가지고 있다. 자신의 업무공간을 정체성과 소속감의 상징으로 여기기 때문이다. 따라서 프랑스 근로자들은 상시적인 재택근무는 물론 ‘핫 데스크킹(hot desking, 각자의 자리가 정해져 있지 않은 사무실 내 자유좌석제)’도 꺼린다는 것이다. 둘째, 프랑스 조직문화는 전통적으로 수평적이 아니라 수직적이다. 근로자에게 자율성을 보장하기보다 관리자가 그들을 통제하는 형태로 조직이 운영되기 때문에 관리자의 통제력이 약화되는 재택근무가 정착하기 어렵다는 것이다. 셋째, 프랑스에서 사회적 상호작용은 의사결정의 중요한 부분이다. 그러나 즉흥적으로 이루어지는 비공식적인 직원 간 소통을 원격에서 구현하기는 아직 어렵기 때문에 이에 대한 방안이 없이 프랑스에 재택근무가 정착하기는 어려울 것이다.³³⁾

정리하면, 프랑스 근로자는 높은 수준의 근무시간의 자율성을 보장받고 있으나 근무장소의 자율성에 대해서는 부정적이다. 이는 근로자가 재택근무를 원하지만 사용자는 이를 받기지 않는 다른 국가들과 상이한 경향이다.

32) BBC News 코리아(2022. 5. 21.), 「재택근무를 ‘거부’하는 국가들, 그 이유는?」.

33) BBC News 코리아(2022. 5. 21.), 「재택근무를 ‘거부’하는 국가들, 그 이유는?」.

3. 독일의 유연근무제 현황과 전망

독일에서는 근무시간의 자율성에 대한 논의가 비교적 빠른 시기부터 시작되어 많은 근로자들이 일할 시간을 스스로 선택할 권리를 가지고 있다. 대표적인 정책으로 근무시간계좌(working time account)가 있다. 근무시간계좌는 특정 기간 동안 근로자가 사용자와 합의한 근무시간보다 길게 혹은 짧게 근무하고 그에 따른 저축(credit)과 부채(debt)를 기록하는 것으로, 팬데믹이 시작되기 전에 상당히 보편화된 제도이다. 근무시간계좌를 운영하는 기업의 비율은 1999년 18%에서 2016년 35%로 증가했고, 이를 활용하는 근로자의 비율도 동 기간 35%에서 56%로 증가했다. 근무시간계좌를 운영하는 기업의 근로자가 이를 활용하는 비율은 2016년 87%로 나타났다. 특히 규모가 클수록 근무시간계좌를 운영하는 비율이 높아 250인 이상 기업은 81%가 제도를 운영하고 있는 것으로 나타났다.³⁴⁾

가장 포괄적으로 근무시간의 유연성을 허용하는 근무시간계좌 외에도 근로자에게 출퇴근시간을 결정할 권리만 허용하는 경우도 있다. 2010년 근로자의 37.8%가 근무시간의 유연성을 가지고 있었으나, 10.7%는 출퇴근시간의 결정권만 가지고 있었다. 2017년에는 근로자의 38.8%가 자신의 출퇴근시간을 결정할 수 있었다.³⁵⁾

독일의 경우 팬데믹 전부터 근무시간의 자율성이 광범위하게 허용되었음에도 근무장소의 자율성은 그렇지 않았다. 2018년 재택근무를 한 적이 있는 독일 근로자의 비율은 12%로 유럽 28개국 평균 15%보다 낮았고(Alipour, Falck and Schüller, 2020), 팬데믹 직전까지도 큰 변화를 보이지 않았다. 독일에서 자택에서 근무한 취업자 비율은 2019년 12.9%였다. 그러나 이 비율은 팬데믹 이후 2020년 21.0%, 2022년 24.2%로 증가했다. 14.7%는 상시적으로 혹은 근무시간의 절반 이상을 자택에서 일했고, 사용자(self-employed with employees)와 자영업자(self-employed without employees)가 고용된 근로자(employees)보다 재택근무를 한 비율이 높았다.³⁶⁾

34) IAB-FORUM(2019. 9. 11.), "Working time accounts in the public and private sector: flexible working hours are becoming increasingly important".

35) Statistisches Bundesamt, "Flexible working hours".

한편, Alipour, Falck and Schüller(2020)는 얼마나 많은 독일 일자리에서 재택근무가 가능한지 분석하였다. 2019년 16~65세 근로자 17,160명을 대상으로 재택근무의 가능성을 설문한 결과, 독일 일자리의 56%는 재택근무가 가능하지만³⁷⁾, 팬데믹 전에는 가능한 일자리의 절반 이하에서 재택근무가 시행된 것으로 나타났다. 즉, 56%의 응답자가 자신의 일자리에서 재택근무가 가능하다고 응답했으나, 26%만이 2018년에 재택근무를 한 적이 있다고 응답했다. 이 비율들은 산업별로 큰 차이를 보였다. 농림수산업에 종사하는 경우 38%가 자신의 일자리에서 재택근무가 가능하다고 응답했으나 금융보험업에 종사하는 경우 89%가 그렇다고 응답했다. 한편, 추가적인 재택근무 가능성도 산업별 차이가 컸다. 예컨대, 정보통신업과 금융보험업은 재택근무가 가능한 일자리 비율이 각각 85%와 89%로 비슷했으나 추가적인 재택근무 가능성은 각각 32%와 52%로 차이가 컸다.

제3절 일본의 유연근무제

1. 일본의 팬데믹 전후 유연근무제 현황

일본에 유연근무제가 보급되기 시작한 것은 저출산과 고령화로 인력난이 심화되면서이다. 일본은 출산율이 제1차 오일쇼크 이후 1975년 2.0 이하로 하락한 후 현재까지 회복되지 않고 있으며, 고령화율이 2007년 20%를 넘어서며 초고령사회에 진입했다(송태민·이중순, 2010). 기업의 인력난 체감 지수³⁸⁾는 2011년 3분기부터 49분기 연속 양수를 기록했으며³⁹⁾, 일본 정부

36) Statistisches Bundesamt, "Employed persons working from home".

37) 다만 이 추정치는 가능한 최대값(upperbound)으로 해석되어야 한다. 어떤 일자리는 재택근무로 완전히 전환될 수 없다는 점과 재택근무로의 전환에 필요한 비용을 고려하지 않았기 때문이다.

38) 인력난 체감 지수는 법인기업 경기 예측 조사에서 근로자가 부족하다고 느낀 기업의 수에서 충분하다고 느낀 기업의 수를제한 것이다. 즉, 높을수록 인력난을 체감하고 있는 기업의 수가 많은 것을 의미한다.

는 이에 대한 대책으로 유연근무제를 장려하고 있다. 주 4일 근무제를 확대하여 경력단절여성의 노동참여를 유도하는 한편, 아베 정권은 2015년 4%에 불과했던 주 1일 이상 재택근무 도입 기업 비율을 2020년까지 10% 이상으로 높이겠다는 계획을 밝히기도 했다.

일본에서 가장 먼저 도입된 유연근무제는 우리나라의 선택근무제에 해당하는 플렉스타임제이다. 플렉스타임제는 근로자가 청산기간 단위로 정해진 총근로시간을 코어타임을 제외하고 자유롭게 배분하도록 허용하는 제도로, 청산기간의 상한은 도입 초기 1개월이었으나 2019년 3개월로 연장되었다. 제도의 보급은 2000년 이전까지 활발하지 않았다. 후생노동성의 조사에 따르면, 1999년 당시 플렉스타임제 운영 기업 비율은 5.7%에 불과했다(송창규 외, 2004). 그러나 2012년에는 1,000인 이상 기업의 25.9%가 적어도 일부 근로자에게 근로시간의 자율성을 부여하는 제도를 도입한 것으로 확인된다.⁴⁰⁾ 그리고 팬데믹이 시작된 후 2022년에는 코어타임을 폐지하고 주 4일 근무제가 확산되기 시작했다.⁴¹⁾

한편, 원격근무는 일본에서 다소 다른 배경으로 확산되었다. 거품경제가 절정이었던 1980년대 후반부터 1990년대 초반 막대한 유지비로 인해 사용자들은 도심에 사무실을 유지하기 어렵고 근로자들은 도심에 주거지를 구하기 어려운 상황에서 위성오피스가 보급되는 등 원격근무가 증가했던 것이다. 거품경제가 붕괴된 후에도 지방 일자리 창출과 BPR(Business Process Re-engineering)을 위한 노력의 일환으로 원격근무에 대한 관심이 지속되었다(송안미 외, 2022).

일본에서 본격적으로 재택근무가 확산된 것은 팬데믹이 시작된 후이다. 도쿄상공리서치가 민간기업을 대상으로 시행한 조사에서는 재택근무 도입 기업 비율이 2020년 3월 17.6%에서 1차 비상사태가 선포된 동년 5월 56.4%로 급격히 증가했으나 비상사태 해제 후 30%대로 감소한 후 2차 선포에도 38.4%에 그쳤다. 주 3일 이상 재택근무 비율도 1차 비상상태 선포 후 61.2%

39) 한국경제(2023. 9. 14.), 「대기업 인력난 최악... 서비스업 가장 심각」.

40) 한국경제(2012. 6. 25.), 「직원 맘대로 근무시간 결정... 창의성·조직활력 크게 높인다」.

41) 아시아경제(2022. 4. 12.), 「일본의 주4일제 실험 '속도'... 월화수목日日日 성공할까[전비트]」.

에서 2차 선포 후 45.5%로 낮아졌다. 이러한 재택근무 감소는 중소기업에서 주로 발생했다. 대기업과 중소기업의 재택근무 도입률은 1차 비상사태 당시 각각 83.0%와 51.2%, 2차 비상사태 당시 69.2%와 33.0%로 중소기업의 하락률이 상대적으로 컸다. 또한 재택근무 일수는 대기업과 중소기업 간 격차가 평균으로는 크지 않았던 것으로 보이나, 중소기업에서는 재택근무를 전면적으로 허용하는 기업과 거의 허용하지 않는 기업으로 양극화가 진행된 것으로 보인다. 한편, 재택근무 도입 기업 비율이 높았던 업종은 정보통신업과 학술연구, 전문·기술서비스업, 금융업, 보험업, 낮았던 업종은 의료, 간병, 복지, 숙박업, 음식서비스업, 운수업, 우편업이었다(송안미 외, 2022).

2. 일본의 팬데믹 종식 후 유연근무제 전망

앞서 언급한 바와 같이, 유연근무제의 전망을 결정하는 요인은 노동시장의 긴장도와 유연근무로 인한 생산성 변화이다. 일본의 경우 유연근무제가 저출산과 고령화로 인한 인력난 대책으로 도입되고 있어 제도의 전망은 후자에 의해 결정될 것이다. 특히 근로시간의 자율성을 허용하는 플렉스타임제는 2010년대부터 일정 수준 정착한 것으로 보이나, 근로장소의 자율성을 허용하는 재택근무의 전망은 아직 불투명하다.

Morikawa(2023)는 팬데믹 시기 시간 경과에 따른 재택근무의 생산성 변화를 분석했다. 즉, 재택근무로의 유입 및 이탈에 의한 선택효과(selection effect)와 재택근무자의 학습효과(learning effect)가 시간이 경과함에 따라 어떻게 변화하는지 분석하였다. 그의 연구에 따르면, 일본의 재택근무는 미국과 영국보다 생산성이 낮았다. 2020년과 2021년에 걸쳐 시행한 패널조사에 따르면, 응답자가 현장근무의 생산성을 100으로 두고 자체평가한 재택근무의 평균 생산성은 2020년 61.4에서 2021년 76.6으로 증가했으며, 재택근무의 생산성이 50 이하라 응답한 비율은 감소했다. 특기할 사항은 재택근무의 상대적 생산성이 재택근무를 계속한 그룹에서 그렇지 않은 집단보다 높았다는 것이다. 재택근무의 상대적 생산성은 2020년 재택근무를 계속한 경우 평균 70.4, 그렇지 않은 경우 평균 48.7로 차이를 보였다. 재택근무를 계속한 경우 평균 상대적 생산성은 2021년 78.2로 개선되었다. 즉, 팬데믹이

시작된 후 일본의 재택근무 생산성은 현장근무에 비해 20% 이상 비효율적이었으나 시간이 경과하며 개선되었으며 선택효과와 학습효과가 비슷하게 이에 기여한 것으로 보인다.

일본 근로자들은 팬데믹 종식 후에도 재택근무를 계속하기를 원하는 것으로 나타났다(Morikawa, 2023). 팬데믹 종식 후 응답 당시와 동일한 수준의 재택근무를 원하는 근로자 비율은 2020년 36.1%에서 2021년 61.1%로 증가했고, 현장근무로 회귀하길 원하는 근로자 비율은 25.5%에서 11.4%로 감소했다. 조사기간 동안 재택근무를 계속한 근로자로 표본을 한정된 경우에도 동일한 결과가 나타났다. 재택근무를 원하는 근로자 비율이 증가한 원인은 학습효과에 의한 생산성 개선 외에도 자택 업무공간에 대한 투자와 재택근무의 쾌적성(amenity)에 대한 인식 변화 등이 있었을 것이다.

사용자들이 인력난에 직면하여 유연근무제의 도입에 적극적이고, 재택근무를 경험한 근로자들 역시 이를 계속하기를 원함에도 불구하고, 재택근무의 정착을 방해하는 요소가 있는 것으로 보인다. Morikawa(2023)는 재택근무의 생산성을 재택근무자 본인이 아닌 현장근무 중인 그의 동료에게 평가할 것을 요청하여 흥미로운 결과를 얻었다. 즉, 동료가 평가한 재택근무의 상대적 생산성은 본인이 평가한 것에 훨씬 못 미친 것이다. 2021년 조사에서 동료가 평가한 재택근무의 상대적 생산성의 평균은 49.9였고 현장근무의 50 이하라고 응답한 비율도 높았다. 이 결과는 근로자와 사용자 간 갈등 외에도 재택근무를 원하는 근로자와 그렇지 않은 근로자 간 갈등 역시 재택근무의 전망에 영향을 미칠 것임을 시사한다.

제4절 소 결

본 장에서는 미국과 유럽 3개국, 일본의 팬데믹 전후 유연근무제 현황을 정리하고 종식 후 전망을 분석하였다. 근로자에게 필요에 따라 근로시간과 장소를 결정할 수 있도록 허용하는 유연근무제가 확산된 배경은 국가마다 상이했다. 근로시간의 자율성을 허용하는 제도는 미국과 유럽의 경우 팬데

믹 전부터 여성의 사회진출이 늘어나며 일-가정 양립 지원을 위해 확산되었으며, 일본의 경우 인력난에 대한 대책으로 도입되었다. 그러나 근로장소의 자율성을 허용하는 제도, 즉 재택근무는 공통적으로 코로나19 감염 확산 방지를 위해 강제된 후에 확산된 것으로 보인다.

유연근무제가 팬데믹 종식 후 지속될지는 제도가 생산성에 미치는 영향에 1차적으로 영향을 받을 것이다. 팬데믹으로 성급히 도입된 유연근무제, 즉 재택근무는 생산성 측면에서 그 효과가 부정적이었던 것으로 나타났다. 특히 미국의 경우 기존 알려진 바와 다르게 재택근무로 생산성이 감소한 것으로 나타났다. 그러나 상당수의 미국 근로자가 재택근무에 필요한 환경이 갖춰지지 않은 상태였음을 고려할 필요가 있으며, 시간이 경과하며 선택효과와 학습효과로 재택근무의 상대적 생산성이 개선되었다는 연구결과도 눈여겨 볼 필요가 있다.

한편, 유연근무제의 전망은 근로자와 사용자 양측이 제도를 유지하기를 원하는지와 노동시장의 긴장도에 의존할 것이다. 예컨대, 미국과 영국, 일본에서는 근로자들이 팬데믹 종식 후에도 유연근무를 계속하고 싶어했으나, 미국에서는 사용자들이 유연근무제 축소를 시도하고 있으며 실제로 노동시장의 긴장도가 낮아지며 유연근무제가 축소되고 있다. 프랑스의 경우 대조적으로 근로자들이 유연근무제를 계속하길 원하지 않는 경향이 관측되었다. 그러나 사용자들이 유연근무 축소를 원한다 해도 팬데믹 전보다 재택근무가 보편화되는 것은 기정사실로 보인다.

제 4 장

유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향

본 장에서는 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향을 취업유지율과 근속률을 중심으로 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 활용하여 분석한다. KLIPS 23~25차 부가조사는 근로자들에게 팬데믹 기간 일자리의 유연근무제에 대해 설문했다. 유연근무제 도입 시기는 정확히 파악할 수 없으나, 팬데믹 기간에 유연근무제 운영 사업장에서 일한 근로자와 그 외 근로자의 노동시장 이행 결과를 비교하여 유연근무제가 팬데믹 기간 근로자의 취업유지와 근속에 도움을 주었고, 특히 여성에게 그 효과가 컸음을 확인하였다.

제1절 서 론

2020년 3월 본격화된 팬데믹은 사회적 거리두기를 강제하여 일하는 방식의 급격한 변화를 일으켰다. 앞서 살펴본 바와 같이, 우리나라에서 유연근무제가 확산되기 시작한 것은 팬데믹 이전이나 그 활용이 늘어난 것은 팬데믹이 시작된 후이며, 향후 보편화 전망은 불투명하다. 그러나 근로자의 유연근무제에 대한 수요가 어느 때보다 높아진 지금, 근무시간과 장소의 자율성이 근로자의 노동시장 이행에 어떤 영향을 미치는지 파악할 필요가 있다.

본 연구에서는 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향을 취업유지와 근속을 중심으로 추정한다. KLIPS는 팬데믹 기간 동안 부가조사에서 근로자에게 일자리의 유연근무제 도입 여부와 사유, 그리고 근로자의 활용 여부 등을 설문하였다. 이를 활용하여 일자리에서 유연근무제 운영 사업장의 근로자와 그 외 근로자의 팬데믹 기간 노동시장 이행을 비교하여 전자가 후자보다 취업유지율과 근속률이 높았으며, 그 효과는 특히 여성에게 강하게 나타났음을 확인하였다.

팬데믹으로 인해 유연근무제가 노동시장 이행에 평시보다 강하게 영향을 미쳤을 개연성과 노동시장 이행이 사용자와 근로자 결정 모두에 의존함을 감안할 때, 본 장의 결과를 유연근무제가 일자리의 쾌적성(amenity)으로서 취업유지와 근속에 미친 영향으로 해석할 수는 없다. 그러나 팬데믹으로 근로자의 유연근무제 수요가 크게 증가한 정황과 사업체패널(WPS)을 활용한 추가분석 결과는 유연근무제가 일자리의 쾌적성으로서 근로자의 결정에 유의한 영향을 미치며, 따라서 본 장의 결과가 일-가정 양립을 위한 유연근무제의 필요성을 일정 부분 증거함을 시사한다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 제2절과 제3절은 각각 분석모형과 분석자료를 설명하고, 제4절은 분석결과를 제시한다. 제5절은 주요 결과를 요약하고 정책적 시사점을 논의한다.⁴²⁾

제2절 분석 모형

본 연구에서는 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향을 추정하기 위해 유연근무제 운영 사업장의 근로자와 그 외 근로자의 취업유지율과 근속률을 비교한다. 이는 동일한 처치를 받은 상이한 집단의 격차가 처치 전후 보인 변화를 추정하는 것으로 이중차분법(DID)⁴³⁾의 변형으로 간

42) 유연근무제에 대한 기초통계 등의 정보는 2장에서 찾을 수 있다.

43) Difference-In-Differences.

주할 수 있다. 이때 DID 추정치는 처치집단을 정의하는 특징이 처치효과에 미친 영향을 보여줄 것이다. 즉, 팬데믹에 직면한(동일한 처치) 근로자들을 해당 기간에 유연근무제 운영 사업장에 고용된 자(처치집단)와 그렇지 않은 자(비교집단)로 구분하고 두 집단의 노동시장 이행 차이의 변화를 추정하여 유연근무제가 취업유지와 근속에 미친 영향을 파악하는 것이다. 유연근무제가 취업상태에 평시보다 강한 영향을 미쳤을 팬데믹처럼 특수한 상황을 기반으로 추정한 결과를 일반적으로 적용하기는 어렵지만, 팬데믹 기간 근로자의 유연근무제 수요 증가가 상당 부분 가족 돌봄 증가에 의한 것임과(조숙인, 2021) 팬데믹으로 근로자의 유연근무제 수요가 영구적으로 증가한 정황을 감안하면 본 장의 결과가 평시에도 유효한 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

DID는 평행추세(parallel trends) 가정에 기반한 방법론이다. 즉, 관심변수의 처치집단과 비교집단 간 차이가 ‘처치가 없었다면’ 일정하게 유지되었을 것임을 가정한다. 이는 두 집단 간 차이가 적어도 처치 전까지 일정하게 유지되었음을 의미하므로 일반적으로 사건연구법(event study)을 활용하여 검증한다. 가정의 성립 여부가 상황에 의존하므로 최근 이를 완화한 DID가 제시되고 있다. 예컨대, 반사실 추세(counterfactual trends)⁴⁴⁾가 평행하지 않은 정도를 가정하거나(Rambachan and Roth, 2023), 집단 간 차이를 유연하게 통제하거나(Bilinski and Hatfield 2018), 평행추세를 처치 전 기간까지만 요구하거나(Goodman-Bacon, 2021), 처치 전 추세를 고려한 도구변수를 활용하는 것이다(Freyaldenhoven et al., 2019).

본 연구는 평행추세 가정을 완화하기 위해 Arkhangelsky et al.(2021)이 제시한 합성이증차분법(Synthetic DID : SDID)을 활용한다. SDID는 합성비교집단법(Synthetic Control Method : SCM)과 DID를 접목한 것으로, SCM은 비교집단에 가중치를 적용하여 처치집단과 비교집단 간 처치 전 차이를 제거하는 것이고, SDID는 처치 전 추세를 일치시키는 것이다.

SDID 추정량은 다음과 같다:

44) 처치집단의 관심변수가 처치를 받지 않았을 경우 보였을 추세.

$$\hat{\tau}^{sdid} = \arg \min_{\mu, \alpha, \beta, \tau} \left\{ \sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T (Y_{it} - (\mu + \alpha_i + \beta_t + \tau D_{it}))^2 \hat{\omega}_i^{sdid} \hat{\lambda}_t^{sdid} \right\}$$

여기서 i 와 t 는 개별 관측치와 기간의 지표이고, N 과 T 는 개별 관측치와 기간 수이며, D 는 처치변수이다. α 와 β 는 개별 및 기간 고정효과이며 τ 는 처치효과의 계수이다. 비교를 위해 DID와 SCM의 추정량을 제시한다.

$$\hat{\tau}^{did} = \arg \min_{\mu, \alpha, \beta, \tau} \left\{ \sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T (Y_{it} - (\mu + \alpha_i + \beta_t + \tau D_{it}))^2 \right\}$$

$$\hat{\tau}^{scm} = \arg \min_{\beta, \tau} \left\{ \sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T (Y_{it} - \beta_t - \tau D_{it})^2 \hat{\omega}_i^{scm} \right\}$$

상기의 추정량들에서 명확하게 드러나듯이, SDID는 개별과 기간 가중치를 포함하여($\hat{\omega}^{sdid}, \hat{\lambda}^{sdid}$) DID보다 정확한 추정치를 제공하며, 개별 고정효과와 기간 가중치를 포함하여($\alpha_i, \hat{\lambda}^{sdid}$) SCM보다 정확한 추정치를 제공한다.

본 연구에서는 SDID와 DID를 활용하여 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향을 추정한 결과를 비교하여 평행추세 가정이 DID 추정치에 유의한 편의를 일으키지 않음을 확인하고 DID를 활용하여 유연근무제의 효과를 다각도에서 분석한다.

제3절 분석 자료

본 연구에서는 KLIPS 25차 직업력 자료를 활용하여 2018~2021년 분기말 취업상태를 기준으로 분기별 표본을 구축하였다. 분석대상은 유연근무제가 취업상태에 유의한 영향을 줄 25~54세로 한정하였으며, KLIPS 23~25차 부가조사 자료를 활용하여 근로자를 팬데믹 기간 유연근무제 운영 사업장에 고용된 자(처치집단)와 그렇지 않은 자(비교집단)로 구분하였다. KLIPS는 근로자에게 팬데믹 기간 경험한 일자리에서 유연근무제를 운영했는지와 제도가 팬데믹 대책으로 도입된 것인지, 그 이전부터 운영하고 있었는지 설

문하였다. 다만 표본 구성의 복잡성으로 인해 가중치를 적용하지 않았으므로 이후의 분석 결과가 우리나라 노동시장을 대표하는 결과로 해석하기에 적합하지 않음에 유의해야 한다.

분석에 앞서 <표 4-1>에 표본 특성을 정리하였다. 먼저 표본 전체 특성을 살펴보면(1~2열 참조), 처치집단과 비교집단이 이질적인 특성을 가지며 특히 학력에서 격차가 현저함을 확인할 수 있다. 코호트는 2018년 3월 기준 연령으로 처치집단의 45세 미만 비율이 77.5%로 비교집단의 62.0%를 상회한다. 여성과 저학력자 비율은 처치집단이 각각 38.5%와 13.6%로 비교집단의 45.4%와 44.9%를 하회한다. 처치집단의 15세 미만 가구원 비율이 비교집단을 상회하며, 도시권과 수도권 거주자 비율도 비교집단보다 높다. 취업율 역시 처치집단이 96.1%로 비교집단의 89.2%를 상회한다. 이는 처치집단과 비교집단의 단순 비교가 유연근무제의 효과를 보여주지 못함을 시사한다. 취업자 특성 역시 처치집단과 비교집단의 단순비교가 유연근무제의 효과를 추정하기에 충분하지 않음을 보여준다(3~4열 참조).

다음으로 <표 4-2>는 취업자의 일자리 특성을 정리한 것이다. 1~2열에 비교집단의 일자리 특성이, 3~4열에 처치집단의 일자리 특성이 정리되어 있으며, 1열과 3열에 2019년 4분기 이전 일자리 특성이, 2열과 4열에 2019년 4분기 이후 일자리 특성이 정리되어 있다. 예컨대, 3열은 처치집단의 2019년 4분기 이후 일자리 특성을 보여준다. 처치집단의 상용직 비율이 비교집단을 크게 상회하며 극소수의 표본이 비임금 일자리를 경험한 것으로 나타난다.⁴⁵⁾ 그리고 처치집단의 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 교육서비스업(N, O)과 관리자 및 전문가, 그리고 100인 이상 사업장 비율이 비교집단을 상회한다. 공공부문과 유노조 사업장 비율도 높아 감원이 어려운 사업장에서 사회적 거리두기 준수를 위해 유연근무제를 도입했음을 지적한 박찬웅 외(2022)와 일정 부분 상통하나, 2장에서 논의한 바와 같이 유연근무제를 팬데믹 대책으로 도입한 경우는 이러한 경향이 상대적으로 작다.

45) 여기서 처치집단은 팬데믹 기간 동안 경험한 일자리에 유연근무제가 도입된 근로자이므로 실직 후 비임금 일자리로 이행한 경우가 포함된다. 본 연구는 이를 감안하여 후술할 바와 같이 여러 형태의 종속변수를 활용하여 노동시장 이행 결과에 대한 효과를 확인한다.

〈표 4-1〉 KLIPS 표본 특성

	(1)	(2)	(3)	(4)
	전체		취업자	
	비교집단	처치집단	비교집단	처치집단
2018. 3월 연령				
25~34세	0.227	0.302	0.209	0.285
35~44세	0.394	0.473	0.401	0.483
45~54세	0.379	0.225	0.390	0.232
성별				
남성	0.546	0.616	0.576	0.622
여성	0.454	0.384	0.424	0.378
학력				
초졸 이하	0.009	0.000	0.008	0.000
중졸	0.039	0.006	0.039	0.007
고졸	0.401	0.130	0.406	0.129
전문대졸	0.218	0.159	0.216	0.160
대졸	0.291	0.578	0.289	0.575
대학원 이상	0.043	0.126	0.043	0.130
15세 미만 가구원 있음				
0~5세 가구원 있음	0.149	0.220	0.146	0.225
6~12세 가구원 있음	0.264	0.305	0.267	0.310
13~15세 가구원 있음	0.144	0.132	0.149	0.135
거주지				
도시권	0.443	0.535	0.440	0.538
수도권	0.474	0.642	0.476	0.645
취업자	0.892	0.961		
관측치	79,840	12,784	71,208	12,282

자료 : 한국노동패널조사(KLIPS) 25차 공개자료.

〈표 4-2〉에서 주목해야 할 점은 일부 표본이 입이직을 했음에도 불구하고 처치집단과 비교집단 간 일자리 특성 차이가 처치 이후에도 유지된 것이다. 예컨대, 처치집단은 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 교육서비스업(N, O)

〈표 4-2〉 취업자의 일자리 특성 비교

	(1)	(2)	(3)	(4)
	비교집단		처치집단	
	팬데믹 전	팬데믹 이후	팬데믹 전	팬데믹 이후
종사상지위				
상용직	0.613	0.602	0.933	0.934
임시·일용직	0.158	0.158	0.058	0.061
사업주	0.193	0.205	0.008	0.005
무급가족종사자	0.036	0.035	0.001	0.000
업종				
농림어업(A, B)	0.024	0.025	0.003	0.003
광공업(C, D)	0.202	0.193	0.208	0.200
전기, 가스 및 수도사업(E)	0.004	0.004	0.022	0.021
건설업(F)	0.083	0.086	0.041	0.040
도소매 및 숙박음식점업(G, H)	0.225	0.222	0.082	0.077
운수·통신·금융보험업(I, J, K)	0.084	0.084	0.145	0.149
부동산, 임대, 사업서비스업(L, M)	0.104	0.106	0.158	0.157
공공행정, 국방 및 사회보장행정, 교육서비스업(N, O)	0.104	0.105	0.252	0.256
보건 및 사회복지사업(P)	0.092	0.097	0.055	0.056

〈표 4-2〉의 계속

	(1)	(2)	(3)	(4)
	비교집단		처치집단	
	팬데믹 전	팬데믹 이후	팬데믹 전	팬데믹 이후
공공, 사회, 개인서비스(Q, R)	0.078	0.078	0.034	0.041
가사서비스업(S)	0.001	0.000	0.000	0.000
국제 및 외국기관(T)	0.001	0.001	0.001	0.001
직종				
관리자 및 전문가	0.281	0.280	0.435	0.428
사무직 종사자	0.174	0.170	0.370	0.379
서비스, 판매직 종사자	0.208	0.207	0.074	0.074
농림어업 숙련 종사자	0.021	0.021	0.001	0.001
기능, 조립, 단순노무 종사자	0.312	0.319	0.115	0.114
군인	0.004	0.004	0.005	0.004
사업장 규모				
5인 미만	0.336	0.344	0.030	0.028
5~9인	0.144	0.145	0.047	0.045
10~29인	0.145	0.155	0.095	0.103
30~49인	0.072	0.068	0.064	0.065

〈표 4-2〉의 계속

	(1)	(2)	(3)	(4)
	비교집단		처치집단	
	팬데믹 전	팬데믹 이후	팬데믹 전	팬데믹 이후
50~69인	0.044	0.045	0.073	0.064
70~99인	0.044	0.042	0.044	0.053
100~299인	0.072	0.068	0.152	0.138
300~499인	0.032	0.029	0.076	0.075
500~999인	0.034	0.036	0.086	0.094
1,000인 이상	0.077	0.069	0.334	0.335
공공부문	0.075	0.079	0.292	0.305
유노조 사업장	0.129	0.132	0.357	0.375
관측치	35,437	35,771	6,024	6,258

주: 팬데믹 전은 2019년 4분기까지를, 팬데믹 이후는 2020년 1분기 이후임.

자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 25차 공개자료.

과 관리자 및 전문가 비율이 팬데믹, 즉 2019년 4분기 이전 각각 25.2%와 43.5%로 비교집단의 10.4%와 28.1%를 상회했으며 이 격차는 팬데믹 이후에도 유지되었다. 이는 처치집단과 비교집단의 일자리 특성 차이가 집단 고정 효과로 상당 부분 통제될 수 있음을 시사한다.

마지막으로 유연근무제 도입 및 사용 비율이 <표 4-3>에 정리되어 있다. 팬데믹 기간 유연근무제 운영 사업장에서 일한 적이 있는 근로자는 799명으로 개별 관측치의 10.9%에 해당한다. 46.9%인 375명은 일자의 유연근무제가 팬데믹 이후에 도입되었다고 응답했으며, 52.7%인 421명이 유연근무제를 사용한 적이 있다. 유연근무제 유형별 사용률을 살펴보면, 86.5%가 재택근무를 사용한 경험이 있어 다른 유형들을 크게 상회했다. 또한 유연근

<표 4-3> 유연근무제 도입 및 사용 통계

	(1)	(2)
	관측치	비율
A. 팬데믹 기간 유연근무제 운영 사업장에서 일한 근로자		
팬데믹 이후	375	0.469
팬데믹 이전	429	0.537
합계	799	-
B. 유연근무제 사용자		
유연근무제 유형별		
재택근무제	364	0.865
시차출퇴근제	122	0.290
선택근무제	45	0.107
원격근무제	47	0.112
유연근무제 도입시기별		
팬데믹 이후 도입	266	0.632
팬데믹 이전 도입	157	0.373
합계	421	-

주: 2개 이상의 사업장에서 일했거나 유연근무제를 사용한 경우가 있어 사용자 비율 합이 1을 상회함.

자료: 한국노동패널조사 25차 공개자료.

무제가 팬데믹 이후 도입된 사업장의 경우 사용률이 61.7%로 이전부터 운영한 사업장의 37.3%를 크게 상회했다.

제4절 분석결과

본 절에서는 유연근무제가 도입된 사업장의 근로자와 그렇지 않은 사업장의 근로자가 팬데믹 이후 취업유지와 근속에서 어떤 차이를 보였는지 추정한다. 이는 처치 이후 집단 간 차이 변화가 처치집단과 비교집단을 구분짓는 특성에 의한 것임을 가정하고 동일한 처치 전후 집단 간 차이를 비교하는 것이다. 추정식은 다음과 같다.

$$Y = Trmt_i + Post_t + Trmt_i \times Post_t + \gamma X + \varepsilon$$

이때 i 와 t 는 개별 관측치와 분기의 지표이고 $Trmt_i$ 는 처치집단 고정효과, $Post_t$ 는 2019년 4분기 이후 고정효과로, $Trmt_i \times Post_t$ 의 계수가 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향의 추정치가 된다. Y_{it} 는

〈표 4-4〉 종속변수

취업자의 취업유지	취업자가 차기에 취업자 상태를 유지한 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
임금근로자의 취업유지	임금근로자가 차기에 임금근로자 상태를 유지한 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
상용직의 취업유지	상용직 근로자가 차기에 상용직 상태를 유지한 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
취업자의 근속	취업자가 차기에 동일한 일자리를 유지한 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
임금근로자의 근속	임금근로자가 차기에 동일한 일자리를 유지한 경우 1, 그렇지 않은 경우 0
상용직의 근속	상용직 근로자가 차기에 동일한 일자리를 유지한 경우 1, 그렇지 않은 경우 0

응답자의 노동시장 이행 결과이며, 처치집단이 팬데믹 기간 임금 일자리를 경험한 자로 제한됨을 고려하여 <표 4-4>에 정리된 6가지를 활용한다. 여기서 유의해야 할 점은 종속변수가 차기의 상태에 의존하므로 처치 이후 기간 고정 효과가 2019년 4분기 이후부터 적용된다는 것이다. 즉, 2019년 4분기 노동시장 이행 결과는 2020년 1분기의 상태이며, 그 사이에 팬데믹이 시작되었으므로 처치효과가 2019년 4분기 노동시장 이행 결과부터 발생하게 된다.

1. 주요 분석결과

먼저 평형추세 사정이 성립하지 않는 상황을 상정하는 SDID를 활용한 추정결과가 <표 4-5>와 [그림 4-1]에 제시되어 있다. 종속변수는 취업자의 취업유지이며, 통제변수로는 2018년 3월 연령, 성별, 학력이 포함되었다. 추정 결과에 따르면, 팬데믹 기간 유연근무제 운영 사업장의 근로자는 그 외 근로자보다 취업유지율이 2.01%p 높았고, 여성의 경우 그 효과가 3.04%p로 남성의 1.66%p를 상회했다. 이 결과는 유연근무제가 팬데믹 기간 취업유지에 긍정적인 효과가 있었고, 특히 여성에게 그 효과가 강했음을 보여준다.

[그림 4-1]에는 SDID를 활용하여 추정한 처치집단과 비교집단의 취업유지율이 제시되어 있다. 1열은 처치집단과 비교집단의 취업유지율을, 2열은 그 격차를 보여주며, 1행은 취업자 전체, 2행은 남성 취업자, 3행은 여성 취업자가 대상이다. 유연근무제의 효과가 여성에게 강했음을 확인할 수 있다.

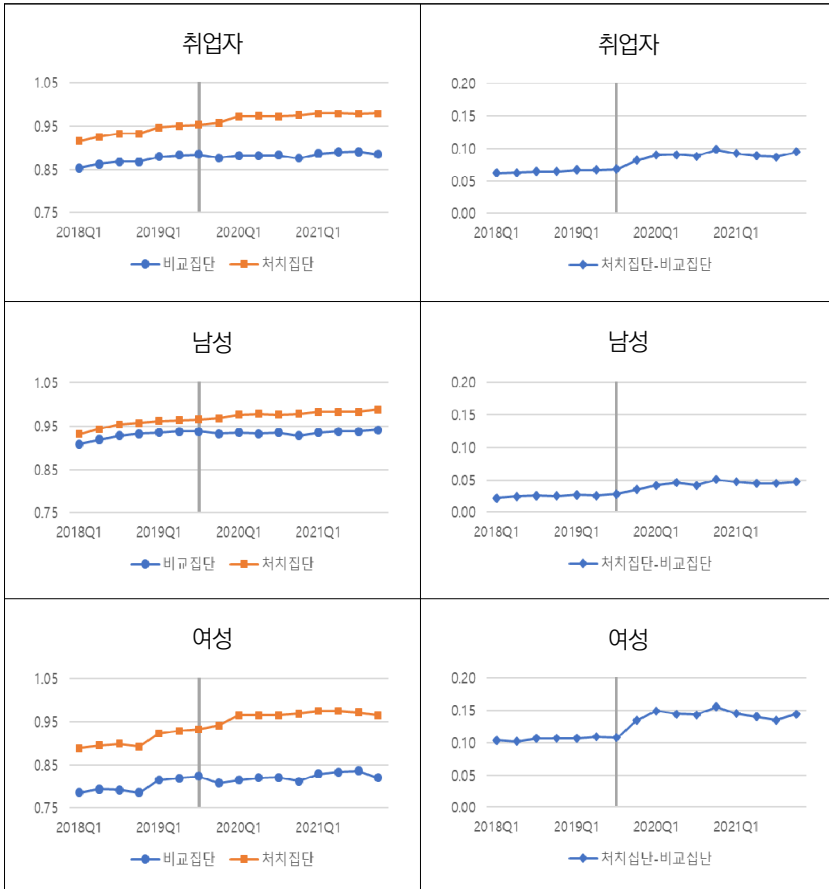
<표 4-5> 유연근무제가 팬데믹 기간 취업유지에 미친 영향 : SDID 추정결과

	(1)	(2)	(3)
	취업유지		
	전체	남성	여성
평균처치효과	0.0201 **	0.0166 **	0.0304 **
(표준오차)	(0.0073)	(0.0071)	(0.0124)

주: 괄호 안의 숫자는 부트스트랩 표준오차이며, **는 5% 수준에서, *은 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.

자료: 한국노동패널조사 1~25차 공개용 자료.

[그림 4-1] 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향 : 동학 분석, SDID



자료 : 한국노동패널조사 1~25차 공개용 자료.

남성의 집단 간 취업유지율 차이는 팬데믹 직후 0.7%p 증가에 그쳤고 이후에도 최대 2.2%p 증가했으나, 여성의 경우 팬데믹 직후 2.7%p 증가했으며 이후 최대 4.8%p까지 증가했다. 그리고 유연근무제의 취업유지효과는 지속적으로 나타났다.

〈표 4-6〉에 취업자의 취업유지율을 종속변수로 활용한 DID 추정모형 검토 결과가 정리되어 있다. 먼저 통제변수를 포함하지 않는 단순모형의 추정결과를 살펴보면(1열), 팬데믹 기간 유연근무제 운영 사업장 근로자의, 즉 처치집단의 취업유지율이 비교집단보다 높아진 것과 팬데믹 이후 취업유지율

이 높아진 것을 확인할 수 있으며, 유연근무제는 팬데믹 기간 취업유지율을 2.90%p 높였던 것으로 추정되었다. 팬데믹 이후 취업유지율이 높아진 것은 알려진 바와 상충하나, 연령과 성별, 학력, 지역-연도 교차 고정효과를 통제하자 팬데믹 이후 취업유지율이 낮아진 것으로 나타났다(4열). 또한 유연근무제가 팬데믹 기간 취업유지에 미친 영향은 개인의 특성이 통제된 2~4열의 추정모형에서 유의한 차이를 보이지 않았다. 이를 감안하여 DID 분석에서는 4열의 추정모형을 사용한다.

〈표 4-4〉의 종속변수 모두에 대한 추정결과가 〈표 4-7〉에 정리되어 있다. 예컨대, 1열과 2열에서는 유연근무제가 취업자의 취업유지와 근속에 미친 영향을 보고하고 있다. 1열의 추정결과는 〈표 4-6〉의 4열과 동일하다. 1열과 2열의 추정결과는 유연근무제는 팬데믹 기간 취업유지율을 2.51%p 높였으며, 이는 대부분 근속률 상승으로 설명됨을 시사한다. 한편, 유연근무제는 임금근로자의 취업유지율을 4.12%p 높였고(3열), 상용직의 경우 3.71%p 높

〈표 4-6〉 유연근무제가 팬데믹 기간 취업유지율에 미친 영향

	(1)	(2)	(3)	(4)
	취업유지율			
유연근무제×팬데믹	0.0290** (0.0060)	0.0256** (0.0059)	0.0262** (0.0059)	0.0251** (0.0060)
유연근무제	0.0627** (0.0045)	0.0649** (0.0045)	0.0651** (0.0045)	0.0655** (0.0045)
팬데믹	0.0081** (0.0022)	-0.0017 (0.0022)	-0.0018 (0.0022)	-0.0744* (0.0430)
관측치	92,624	92,624	92,624	92,624
고정효과				
연령/성별/학력		○	○	○
지역			○	
지역×연도				○

주: 괄호 안의 숫자는 지역별 군집표준오차이며, **는 5% 수준에서, *은 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.

자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 25차 공개자료.

〈표 4-7〉 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	취업자		임금근로자		상용직	
	취업유지	근속	취업유지	근속	취업유지	근속
유연근무제 × 팬데믹	0.0251** (0.0053)	0.0250** (0.0048)	0.0412** (0.0068)	0.0412** (0.0065)	0.0371** (0.0069)	0.0342** (0.0069)
유연근무제	0.0655** (0.0116)	0.0695** (0.0107)	0.2399** (0.0111)	0.2395** (0.0119)	0.2967** (0.0098)	0.2964** (0.0103)
팬데믹	-0.0744** (0.0024)	-0.1332** (0.0027)	-0.1300** (0.0027)	-0.1385** (0.0028)	-0.1063** (0.0032)	-0.1009** (0.0032)
관측치	92,624	92,624	92,624	92,624	92,624	92,624

주: 괄호 안의 숫자는 지역별 군집표준오차이며, **는 5% 수준에서, *은 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.
 자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 25차 공개자료.

〈표 4-8〉 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향 : 성별 분석

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		취업자		임금근로자		상용직	
		취업유지	근속	취업유지	근속	취업유지	근속
A. 남성							
	유연근무제×팬데믹	0.0145 [*] (0.0076)	0.0154 ^{**} (0.0071)	0.0370 ^{**} (0.0063)	0.0389 ^{**} (0.0062)	0.0285 ^{**} (0.0082)	0.0270 ^{**} (0.0085)
	유연근무제	0.0342 ^{**} (0.0159)	0.0382 ^{**} (0.0154)	0.2200 ^{**} (0.0132)	0.2192 ^{**} (0.0136)	0.2811 ^{**} (0.0119)	0.2801 ^{**} (0.0119)
	팬데믹	0.0485 ^{**} (0.0018)	0.0018 (0.0020)	-0.0488 ^{**} (0.0054)	-0.0419 ^{**} (0.0053)	-0.0240 ^{**} (0.0048)	-0.0191 ^{**} (0.0047)
	관측치	51,456	51,456	51,456	51,456	51,456	51,456
B. 여성							
	유연근무제×팬데믹	0.0458 ^{**} (0.0118)	0.0448 ^{**} (0.0110)	0.0545 ^{**} (0.0135)	0.0519 ^{**} (0.0130)	0.0549 ^{**} (0.0108)	0.0498 ^{**} (0.0104)
	유연근무제	0.1129 ^{**} (0.0150)	0.1158 ^{**} (0.0149)	0.2664 ^{**} (0.0207)	0.2662 ^{**} (0.0217)	0.3125 ^{**} (0.0253)	0.3131 ^{**} (0.0259)
	팬데믹	-0.2684 ^{**} (0.0076)	-0.3469 ^{**} (0.0077)	-0.2604 ^{**} (0.0108)	-0.2945 ^{**} (0.0109)	-0.2216 ^{**} (0.0110)	-0.2167 ^{**} (0.0108)
	관측치	41,168	41,168	41,168	41,168	41,168	41,168

주: 괄호 안의 숫자는 지역별 군집표준오차이며, **는 5% 수준에서, *은 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.
 자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 25차 공개자료.

였던 것으로(4열) 추정되었다. 임금근로자와 상용직의 경우 역시 근속률 증가가 취업유지율 증가를 대부분 설명한다.

〈표 4-8〉의 추정결과는 〈표 4-7〉을 성별로 재추정한 것이다.⁴⁶⁾ 선행 연구에 따르면, 팬데믹이 장기화되며 돌봄의 여성화가 강화되고 유연근무제가 그 과정에서 전통적인 성역할을 강화한 측면이 있다(황남희 · 김경아, 2023). 이는 유연근무제가 남성보다 여성의 노동시장 이행에 강한 영향을 미쳤을 것임을 시사하며, 〈표 4-8〉의 추정결과는 이와 상통한다.

〈표 4-8〉패널 A의 남성 표본 추정결과는 남성의 취업유지와 근속은 상대적으로 유연근무제의 영향을 약하게 받았음을 보여준다. 예컨대, 〈표 4-8〉패널 A와 〈표 4-7〉의 3열을 비교해보면, 유연근무제가 팬데믹 기간 임금근로자의 취업유지율을 높인 효과는 4.12%p이나 남성으로 대상을 한정할 경우 3.70%p로 감소한다. 여성으로 표본을 한정할 경우 대조적으로 효과의 크기가 5.45%p로 추정되었다(표 4-8 패널 B 참조). 성별 효과의 크기 차이는 상용직으로 대상을 한정하면 더욱 증가한다. 유연근무제는 남성 상용직 근로자의 취업유지율과 근속률을 각각 2.85%p와 2.70%p 높였던 것으로 추정되었으나(표 4-8 패널 A 5~6열 참조), 여성 상용직 근로자의 경우 각각 5.49%p와 4.98%p 높인 것으로 추정되었다(표 4-8 패널 B 5~6열 참조).

〈표 4-5〉의 SDID 추정치와 〈표 4-7〉의 DID 추정치는 크기에서 다소 차이를 보이나 그 차이가 유의한 수준으로 보이지 않는다. 따라서 이후의 분석에서는 DID를 활용하여 유연근무제가 근로자의 팬데믹 기간 취업유지와 근속에 미친 영향을 추정한다.

2. 추가 분석결과

본 소절에서는 앞선 소절에서 논의한 주요 결과를 재검토하고, 유연근무제가 팬데믹의 장기화로 인한 가족 돌봄의 필요성 증가에 의한 실직을 억제했는지 분석한다.

46) 〈표 4-8〉의 추정결과는 남성과 여성 표본을 별도로 추정한 것이 아니라 성별 고정효과를 모형 전체에 교차하여 추정한 것이다.

가. 강건성 분석

앞선 추정결과의 강건성을 검토하기 위해 추정치에 영향을 미칠 수 있는 요소를 통제한 부분표본(subsample)을 활용하여 <표 4-6>의 결과를 재추정하였다. 먼저 <표 4-9> 패널 A에 팬데믹 전부터 유연근무제를 운영한 사업장에서 일한 근로자들을 표본에서 제외한 추정결과가 보고되어 있다. 팬데믹 이후 그 대책으로 유연근무제를 도입한 경우 급히 도입했거나 유연근무제를 운영하기에 적합하지 않은 사업장일 개연성이 크며, 따라서 유연근무제의 고용유지효과가 작았을 것으로 생각된다. 추정결과는 이와 상통한다. 유연근무제는 임금근로자의 취업유지율을 4.12%p 높였으나(표 4-7 3열 참조), 유연근무제가 팬데믹 이후 그 대책으로 도입된 경우에는 그 효과가 3.01%p에 그쳤다(표 4-9 패널 A 3열 참조).

<표 4-9> 패널 B는 표본 기간 동안 비임금 일자리를 경험한 자를 표본에서 제외한 결과를 보여준다. 처치집단은 임금근로자만을 포함하나 비교집단은 비임금 근로자와 실업자를 또한 포함하며, 따라서 비임금 근로자의 취업유지율이 임금근로자보다 현저히 낮은 경우 유연근무제의 효과가 과대추정될 것이다. 이를 감안하여 비임금 일자리 경험자를 표본에서 제외한 결과, 계수의 크기가 전반적으로 감소했으나 그럼에도 유연근무제가 팬데믹 기간 취업유지율과 근속률을 높였음을 확인할 수 있다.⁴⁷⁾

<표 4-9> 패널 C는 공공부문 종사자를 표본에서 제외하여 민간부문에서의 유연근무제의 효과를 추정한 결과를 보여준다. 공공부문에서는 사회적 거리두기 준수를 위해 민간부문보다 유연근무제를 적극적으로 활용했을 것임에도 불구하고 유연근무제의 효과는 민간부문에서 상대적으로 강했던 것으로 나타났다. 이는 민간부문의 유연근무제 미운영 사업장에서 취업유지율과 근속률이 상대적으로 크게 감소했기 때문일 것이다.

<표 4-10>에 팬데믹 직전 일자리 특성을 통제하여 그에 따른 편의를 축소시킨 결과가 정리되어 있다. 패널 A의 추정결과는 팬데믹 직전, 즉 2019년 4분기에 상용직 근로자였던 표본을 활용한 것으로, 취업자와 임금근로자 계

47) 비임금 근로자가 표본에서 제외되었으므로 패널 B의 1~2열은 3~4열과 동일하다.

〈표 4-9〉 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향 : 강건성 평가

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	취업자		임금근로자		상용직	
	취업유지	근속	취업유지	근속	취업유지	근속
A. 팬데믹 이전에 도입된 유연근무제 제외						
유연근무제 × 팬데믹	0.0197** (0.0042)	0.0238** (0.0048)	0.0301** (0.0073)	0.0355** (0.0069)	0.0309** (0.0102)	0.0305** (0.0105)
유연근무제	0.0761** (0.0129)	0.0758** (0.0130)	0.2346** (0.0131)	0.2293** (0.0134)	0.3157** (0.0123)	0.3123** (0.0128)
팬데믹	-0.0780** (0.0024)	-0.1092** (0.0024)	-0.1015** (0.0028)	-0.1159** (0.0027)	-0.1084** (0.0027)	-0.1036** (0.0027)
관측치	85,760	85,760	85,760	85,760	85,760	85,760
B. 비임금 일자리 경험자 제외						
유연근무제 × 팬데믹	0.0270** (0.0053)	0.0283** (0.0041)	0.0273** (0.0053)	0.0283** (0.0041)	0.0265** (0.0051)	0.0239** (0.0052)
유연근무제	0.0582** (0.0138)	0.0599** (0.0126)	0.0582** (0.0138)	0.0599** (0.0126)	0.1413** (0.0149)	0.1421** (0.0147)
팬데믹	-0.0343** (0.0024)	-0.1193** (0.0027)	-0.1057** (0.0024)	-0.1193** (0.0027)	-0.0742** (0.0047)	-0.0681** (0.0048)
관측치	70,176	70,176	70,176	70,176	70,176	70,176

〈표 4-9〉의 계속

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	취업자		임금근로자		상용직	
	취업유지	근속	취업유지	근속	취업유지	근속
C. 공공부문 종사자 제외						
유연근무제 × 팬데믹	0.0269 ** (0.0064)	0.0265 ** (0.0063)	0.0458 ** (0.0088)	0.0453 ** (0.0087)	0.0392 ** (0.0109)	0.0355 ** (0.0106)
유연근무제	0.0539 ** (0.0116)	0.0564 ** (0.0105)	0.2353 ** (0.0128)	0.2336 ** (0.0136)	0.2946 ** (0.0099)	0.2933 ** (0.0102)
팬데믹	-0.0295 ** (0.0035)	-0.0878 ** (0.0036)	-0.1280 ** (0.0041)	-0.1165 ** (0.0041)	-0.1158 ** (0.0050)	-0.1099 ** (0.0049)
관측치	83,712	83,712	83,712	83,712	83,712	83,712

주: 괄호 안의 숫자는 지역별 군집표준오차이며, **는 5% 수준에서, *은 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.
 자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 25차 공개자료.

〈표 4-10〉 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향 : 팬데믹 직전 일자리 특성 통제

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	취업자		임금근로자		상용직	
	취업유지	근속	취업유지	근속	취업유지	근속
A. 팬데믹 직전 상용직 근로자						
유연근무제×팬데믹	0.0172** (0.0040)	0.0197** (0.0048)	0.0296** (0.0047)	0.0303** (0.0052)	0.0459** (0.0053)	0.0423** (0.0057)
유연근무제	0.0112** (0.0031)	0.0157** (0.0037)	0.0147** (0.0036)	0.0181** (0.0040)	0.0161** (0.0041)	0.0189** (0.0043)
팬데믹	-0.0345 (0.0337)	-0.1189** (0.0403)	-0.0971** (0.0390)	-0.1181** (0.0437)	-0.1450** (0.0445)	-0.1377** (0.0473)
관측치	54,672	54,672	54,672	54,672	54,672	54,672
B. 팬데믹 직전 관리, 전문직 또는 사무직 종사자						
유연근무제×팬데믹	0.0258** (0.0049)	0.0243** (0.0056)	0.0356** (0.0085)	0.0326** (0.0088)	0.0340** (0.0098)	0.0300** (0.0100)
유연근무제	0.0168** (0.0037)	0.0203** (0.0043)	0.1602** (0.0065)	0.1617** (0.0067)	0.2009** (0.0075)	0.2017** (0.0075)
팬데믹	-0.0729** (0.0382)	-0.1564** (0.0442)	-0.0847 (0.0670)	-0.1044 (0.0692)	-0.1485** (0.0772)	-0.1391* (0.0781)
관측치	41,440	41,440	41,440	41,440	41,440	41,440

주: 괄호 안의 숫자는 지역별 군집표준오차이며, **는 5% 수준에서, *은 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.
 자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 25차 공개자료.

수의 크기는 <표 4-7>을 하회하지만 상용직 계수 크기는 상회한다. 패널 B는 팬데믹 직전에 관리·전문직 혹은 사무직 종사자였던 표본을 활용한 추정결과를 보여준다. 최성웅(2020)은 근로환경조사 원시자료를 활용하여 직종별 재택근무 가능 일자리 비율을 추정하였다, 추정 결과 관리자(65.5%)와 전문가 및 관련 종사자(68.8%), 그리고 사무직 종사자(100%)가 재택근무 가능 일자리 비율이 높았으며, 이를 감안하여 팬데믹 직전 해당 직종에 종사중이었던 표본을 활용하였다. 패널 B의 결과 역시 유연근무제가 팬데믹 기간 취업유지와 근속에 긍정적인 영향을 미쳤음을 보여준다.

나. 이질성 분석

일자리에서 유연근무제를 도입한 경우에도 제도를 실제로 사용했는지 여부에 따라 유연근무제가 취업유지 및 근속에 미친 영향이 상이할 수 있다. 이를 확인하기 위해 팬데믹 기간 유연근무제를 실제로 사용한 근로자를 처치집단으로 재설정하여 효과를 추정하였다. KLIPS 부가조사는 여러 유형의 유연근무제 중 재택근무제와 시차출퇴근제, 재량근무제, 그리고 원격근무제 사용 여부를 설문하였다. 1개 이상의 유연근무제를 사용한 근로자를 처치집단으로 설정한 결과(표 4-11 패널 A 참조), 효과의 크기가 <표 4-7>에서 추정된 것보다 유의하게 컸던 것으로 나타났다. 예컨대, 유연근무제의 도입은 임금근로자의 근속률을 4.12%p 높였던 것으로(표 4-7 4열 참조), 유연근무제의 사용은 6.82%p 높였던 것으로 추정되었다(표 4-11 패널 A 4열 참조). 가장 사용률이 높았던 재택근무 사용자를 처치집단으로 설정한 결과, 그 효과의 크기는 7.61%p까지 증가했다(표 4-11 패널 B 4열 참조).

유연근무제에 관한 중요한 질문 중 하나는 유연근무제가 돌봄이 필요한 가구원이 있는 근로자의 노동시장 이행에 긍정적인 효과가 있었는지이다. 이와 관련하여 표본을 팬데믹 기간 15세 이하 가구원과 동거한 근로자로 한정한 추정결과를 <표 4-12>에 제시하였으며⁴⁸⁾, 각 패널은 0~5세, 6~12세,

48) 반드시 근로자의 자녀인 것은 아니며 다른 성인 가구원이 동거하는 경우도 포함하나 표본 특성을 고려할 때 이를 명시적으로 고려해도 결과가 유의하게 달라지지 않을 것이다.

13~15세 가구원과 동거한 근로자에 대한 추정치를 보여준다. 앞서 유연근무제가 팬데믹 기간 근로자의 근속에 긍정적이었음을 보였으나(표 4-7), <표 4-12>의 추정결과는 그와 일부 불일치한다. 예컨대, 유연근무제는 상용직 근로자의 근속률을 3.42%p 높인 것으로 추정되었으나(표 4-7 6열), 효과의 크기는 15세 이하 가구원과 동거한 경우 축소되었고 해당 가구원의 연령대가 높을수록 감소했다. 즉, 유연근무제는 0~5세 가구원과 동거한 근로자의 근속률을 3.10%p 높였으나(패널 A 6열), 6~12세 가구원과 동거한 경우에는 2.39%p 높이는 것에 그쳤고(패널 B 6열), 13~15세 가구원과 동거한 경우 그 효과가 통계적으로 유의하지 않았다(패널 C 6열). 다만 이 결과를 해석함에 있어 유의해야 할 점은 유연근무제 운영 사업장은 육아휴직 등 다른 일-가정 양립 지원제도도 운영하고 있을 가능성이 높다는 것이다. 즉, 상기의 결과는, 특히 패널 A의 추정결과는 유연근무제 외에 다른 제도의 효과를 포함하고 있을 수 있다. 다만 패널 B와 C의 경우 이러한 우려가 다소 적다. 패널 C의 추정결과는 미성년 가구원의 연령대가 높았음에도 유연근무제가 상용직 근로자의 근속에 유의한 영향을 주지 못했음을 보여준다. 이는 팬데믹 기간 휴교 등으로 자녀가 집에 머무는 시간이 길어진 상황에서 유연근무제의 효과가 제한적이었음을 보여주는 결과이다.

다. 사업장 단위 분석

본 연구의 주요한 한계점은 일자리 특성 통제를 오직 처치집단 고정효과에 의존한다는 것이다. 따라서 팬데믹 기간 사업장의 노동수요가 유연근무제 운영 여부와 상관관계가 있다면, 예컨대, 유연근무제 운영 사업장의 노동수요 감소가 미운영 사업장보다 작았다면, 근로자의 의지와 무관하게 처치집단의 근속률이 비교집단보다 높았을 수 있다.

이를 보완하기 위해 WPS를 활용하여 유연근무제가 팬데믹 기간 사업장의 노동수요에 미친 영향을 추정하였다. <표 4-13>은 유연근무제 운영 여부에 따른 팬데믹 기간 고용량 증감을 비교한 결과이다. 1~5월에서는 횡단면 가중치를, 6~10월에서는 종단면 가중치를 적용하였으며, 5월과 10월의 종속변수는 여성 근로자 수 로그 차분값, 그 외 열에서는 전체 근로자 수 로그

〈표 4-11〉 유연근무제 사용이 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	취업자		임금근로자		상용직	
	취업유지	근속	취업유지	근속	취업유지	근속
A. 유연근무제 사용						
유연근무제 × 팬데믹	0.0443 ** (0.0107)	0.0473 ** (0.0110)	0.0659 ** (0.0118)	0.0682 ** (0.0120)	0.0719 ** (0.0160)	0.0695 ** (0.0162)
유연근무제	0.0309 * (0.0169)	0.0262 (0.0156)	0.1826 ** (0.0112)	0.1749 ** (0.0108)	0.2476 ** (0.0128)	0.2428 ** (0.0128)
팬데믹	-0.0844 ** (0.0030)	-0.1315 ** (0.0032)	-0.1316 ** (0.0033)	-0.1421 ** (0.0035)	-0.1222 ** (0.0041)	-0.1164 ** (0.0041)
관측치	87,152	87,152	87,152	87,152	87,152	87,152
B. 재택근무제 사용						
유연근무제 × 팬데믹	0.0496 ** (0.0121)	0.0529 ** (0.0125)	0.0740 ** (0.0132)	0.0761 ** (0.0134)	0.0801 ** (0.0173)	0.0774 ** (0.0174)
유연근무제	0.0200 (0.0197)	0.0133 (0.0185)	0.1677 ** (0.0128)	0.1583 ** (0.0121)	0.2263 ** (0.0155)	0.2206 ** (0.0155)
팬데믹	-0.0890 ** (0.0032)	-0.1388 ** (0.0034)	-0.1386 ** (0.0034)	-0.1499 ** (0.0036)	-0.1303 ** (0.0039)	-0.1246 ** (0.0039)
관측치	86,357	86,357	86,357	86,357	86,357	86,357

주: 괄호 안의 숫자는 지역별 군집표준오차이며, **는 5% 수준에서, *은 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.

자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 25차 공개자료.

〈표 4-12〉 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향 : 팬데믹 기간 15세 미만 가구원이 있었던 경우

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	취업자		임금근로자		상용직	
	취업유지	근속	취업유지	근속	취업유지	근속
A. 팬데믹 기간 0~5세 가구원 있었음						
유연근무제×팬데믹	0.0042 (0.0110)	0.0061 (0.0117)	0.0265** (0.0091)	0.0298** (0.0089)	0.0303** (0.0093)	0.0310** (0.0101)
유연근무제	0.0913** (0.0125)	0.0953** (0.0132)	0.2259** (0.0190)	0.2253** (0.0192)	0.2493** (0.0232)	0.2465** (0.0242)
팬데믹	-0.1296** (0.0085)	-0.1036** (0.0088)	-0.0820** (0.0086)	-0.0609** (0.0089)	-0.0759** (0.0104)	-0.0629** (0.0099)
관측치	17,360	17,360	17,360	17,360	17,360	17,360
B. 팬데믹 기간 6~12세 가구원 있었음						
유연근무제×팬데믹	0.0065 (0.0106)	0.0075 (0.0093)	0.0301** (0.0091)	0.0322** (0.0083)	0.0240** (0.0075)	0.0239** (0.0068)
유연근무제	0.0634** (0.0160)	0.0686** (0.0167)	0.2482** (0.0212)	0.2485** (0.0210)	0.2791** (0.0216)	0.2796** (0.0220)
팬데믹	-0.0809** (0.0074)	-0.1322** (0.0069)	-0.1177** (0.0112)	-0.1095** (0.0114)	-0.0098 (0.0134)	-0.0075 (0.0138)
관측치	30,112	30,112	30,112	30,112	30,112	30,112

〈표 4-12〉의 계속

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	취업자		임금근로자		상용직	
	취업유지	근속	취업유지	근속	취업유지	근속
C. 팬데믹 기간 13~15세 가구원 있었음						
유연근무제×팬데믹	0.0030 (0.0152)	0.0031 (0.0140)	0.0301** (0.0104)	0.0326** (0.0106)	0.0181 (0.0115)	0.0177 (0.0108)
유연근무제	0.0582** (0.0204)	0.0677** (0.0208)	0.2717** (0.0231)	0.2749** (0.0217)	0.3290** (0.0215)	0.3319** (0.0215)
팬데믹	-0.1358** (0.0074)	-0.2047** (0.0073)	-0.0850** (0.0090)	-0.1602** (0.0089)	-0.0325** (0.0061)	-0.0346** (0.0064)
관측치	19,264	19,264	19,264	19,264	19,264	19,264

주: 괄호 안의 숫자는 지역별 군집표준오차이며, **는 5% 수준에서, *은 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.
 자료: 한국노동패널조사(KLIPS) 25차 공개자료.

〈표 4-13〉 유연근무제가 사업장의 근로자 수 증감에 미친 영향

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	로그 차분 근로자 수									
	전체	전체	전체	전체	여성	전체	전체	전체	전체	여성
유연근무제 × 팬데믹	0.0247** (0.0115)	0.0182 (0.0123)	0.0169 (0.0117)	0.0166 (0.0116)	0.0178 (0.0112)	0.0248* (0.0137)	0.0113 (0.0137)	0.0091 (0.0131)	0.0090 (0.0130)	0.0128 (0.0197)
유연근무제	0.0051 (0.0052)	-0.0015 (0.0050)	-0.0015 (0.0054)	-0.0015 (0.0053)	-0.0034 (0.0062)	-0.0026 (0.0044)	-0.0030 (0.0049)	-0.0027 (0.0047)	-0.0013 (0.0047)	-0.0028 (0.0088)
팬데믹	-0.0336** (0.0049)	-0.0294** (0.0063)	0.0156** (0.0034)	0.0224** (0.0050)	0.0347** (0.0059)	-0.0563** (0.0090)	-0.0290** (0.0081)	0.0619** (0.0040)	0.0732** (0.0036)	0.0493** (0.0084)
관측치	18,291	18,291	18,291	18,291	18,291	11,130	11,130	11,130	11,130	11,130
횡단면 가중치	○	○	○	○	○					
종단면 가중치						○	○	○	○	○
고정효과										
업종/직종/규모		○	○	○	○		○	○	○	○
지역 × 연도			○	○	○			○	○	○
설립년도				○	○				○	○
중소기업				○	○				○	○
공공부문				○	○				○	○
유노조				○	○				○	○
교대제				○	○				○	○

주: 괄호 안의 숫자는 지역별 군집표준오차이며, **는 5% 수준에서, *은 10% 수준에서 통계적으로 유의함을 의미함.

자료: 사업체패널조사(WPS) 9차 공개용 자료.

차분값이다. 각 열 추정모형에 포함된 통제변수는 표 하단에 정리되어 있다. 예컨대, 9월과 10월은 각각 전체 근로자 수와 여성 근로자 수 로그 차분값을 종속변수로 하여 종단면 가중치를 적용한 결과이다.

〈표 4-13〉의 추정 결과에 따르면, 유연근무제가 팬데믹 기간 노동수요에 유의한 영향을 미쳤음이 확인되지 않는다. 가중치에 따른 효과의 크기는 유의한 차이를 보이지 않고, 업종/직종/규모 고정효과를 통제하면 효과의 크기가 감소하며 통계적 유의성을 상실한다. 이는 KLIPS를 활용한 추정결과가 일자리의 쾌적성으로서 유연근무제의 효과를 일정 부분 보여줄을 시사하는 결과이다. 즉, 유연근무제 운영 사업장에서 일한 근로자의 근속률이 유의하게 높았음에도 유연근무제 운영 사업장과 미운영 사업장의 규모 차이가 유의한 차이를 보이지 않았다는 결과는 유연근무제 미운영 사업장의 채용이 운영 사업장보다 활발했으나 그것은 근속률 저하를 상쇄하는 정도였음을 시사하는 결과이다. 특히 구직자들이 팬데믹 기간 유연근무제 운영 사업장을 선호했을 개연성을 감안하면, 유연근무제가 사업장의 노동수요와 유의한 관계를 가지지 않았을 것으로 볼 수 있다.

제5절 소 결

본 장에서는 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향을 추정하였다. 주요 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 팬데믹 기간에 유연근무제를 운영한 사업장에서 일한 근로자는 그렇지 않은 근로자보다 취업유지율과 근속률이 높았으며, 그 효과는 여성에게 보다 강했다. 둘째, 유연근무제는 돌봄이 필요한 미성년 가구원이 있는 근로자의 근속률을 높였으나, 그 효과는 제한적이었다. 마지막으로 셋째, 유연근무제는 팬데믹 기간 사업장 규모에 유의한 영향을 미치지 않았다. 종합하면, 상기의 결과는 유연근무제가 근로자의 취업유지에 긍정적인 효과가 있는 ‘일자리의 쾌적성’임을 일정 부분 증거한다. 팬데믹 기간 유연근무제가 근로자의 노동시장 이행에 평시보다 강한 영향을 미쳤을 개연성과 가중치가 미적용되어 효과의 절대적

크기보다 방향과 상대적 크기, 그리고 지속성을 중심으로 결과를 해석해야 함에 유의해야 할 것이나, 근로자의 유연근무제 수요가 영구적으로 증가한 정황을 감안하면, 본 장의 결과는 평시에도 일정 부분 적용 가능하다.

본 장의 결과는 두 가지 정책적 시사점을 제공한다. 첫째, 유연근무제의 확산은 노동시장의 성별 격차 축소에 기여할 수 있다. 유연근무제가 취업유지율과 근속률을 높이는 효과는 남성보다 여성에게 강한 것으로 나타났다. Bertrand, Goldin and Katz(2010)는 시카고 MBA 졸업자의 임금궤적을 분석하여 남녀의 선택 차이가 성별 소득 격차의 상당 부분을 설명함을 보였다. Goldin(2021)은 남녀의 선택 차이가 일-가정 양립을 어렵게 만드는 '탐욕스러운 일자리(greedy work)'⁴⁹⁾ 때문이며, 이를 해소하기 위해서는 유연한 일자리를 늘리고 그 효율성을 높여야 함을 논의했다. 예컨대, 미국의 여성 의사들이 변호사 등 다른 전문직 여성들보다 높은 출산율을 보이는 것은 그들이 유연한 일자리를 가졌기 때문이라는 것이다. 팬데믹으로 성급히 도입되었음에도 유연근무제의 생산성이 현장근무보다 반드시 낮지 않았다는 연구 결과들은 그의 주장에 상당한 설득력과 현실성을 실어준다.⁵⁰⁾

둘째, 유연근무제는 돌봄 지원 등 다른 일-가정 양립 지원제도와 상호보완적으로 작동할 때 저출산 대책으로 보다 유효할 것이다. 유연근무제는 팬데믹 기간 15세 미만 가구원과 동거한 근로자의 근속에 긍정적이었으나 그 효과의 크기는 상대적으로 작았다. 이는 팬데믹으로 미성년 가구원이 집에 머무는 시간이 길어진 상황에서 유연근무제의 사용만으로는 충분한 가족 돌봄이 어려웠기 때문일 것이다. 여성에게 출산과 관련된 강력한 장애물인 경력단절이 출산 전후와 영유아 시기에만 발생하는 것은 아니므로, 저출산 대책은 장기적인 돌봄 지원제도를 포함해야 한다. 유연근무제는 그에 대한 유효한 대안이며, 본 장의 결과는 유연근무제와 다른 일-가정 양립 지원제도와와의 상호보완이 필요하다는 점을 시사한다.

49) 근로시간의 유연성은 낮지만 근로시간이 길어질수록 혹은 근로시간의 유연성이 적어질수록 시간당 임금이 증가하는 일자리를 의미한다.

50) 관련 연구에 대해서는 2장과 3장을 참조.

제 5 장

요약 및 결론

정해진 장소에서 정해진 시간에 일하는 시대의 종언을 고하기는 이르다. 그러나 팬데믹 이후 산업화 시대 이전부터 당연시되어온 아침에 출근하고 저녁에 퇴근하는 생활방식에 급격한 변화가 일어나고 있음은 자명하며, 그 변화는 근로자가 일하는 장소와 시간의 단순한 변화에서 그치지 않을 것이다. 예컨대, 사용자와 근로자는 근로시간에 대해 새로운 정의를 합의해야 할 것이며, 사용자는 그에 맞춰 새로운 감독 및 평가 체계를 구축해야 할 것이다. 집과 직장의 공간 역시 큰 변화를 겪을 것이다. 집은 독립된 업무공간이 포함되어야 하고 직장은 그와 반대로 독립된 업무공간이 축소될 것이다.

이렇듯 급격하고 광범위한 변화가 예고되고 있음에도 유연근무제의 현황과 그것이 노동시장에 미치는 영향에 대한 연구는 여전히 부족한 실정이다. 본 연구는 이와 관련하여 우리나라의 2000년대 이후 유연근무제 현황을 정리하고, 유연근무제가 팬데믹 기간 노동시장 이행에 미친 영향을 취업유지와 근속을 중심으로 추정하였다.

제2장에서는 우리나라의 유연근무제 현황을 개관하고 팬데믹 대응책으로 도입된 유연근무제의 전망을 정리하였다. 우리나라에서 유연근무제의 확산이 본격화된 것은 2010년대 후반이나 사용자가 유의하게 증가한 것은 팬데믹 이후이며, 보편화 전망은 불투명해 보인다. 그러나 사용자들의 유연근무제에 대한 인식이 근로자에 대한 복지 개념에서 생산성 제고의 수단으로 변하고 있어 이전보다 제도가 보편화될 가능성이 높아졌다. 한편, 유연근

무제 운영 가능성은 사업장의 특성에 상당 부분 의존한다. 유연근무제 운영 사업장 비율이 높은 업종은 사업·개인·공공서비스 및 기타와 전기·운수·통신·금융이었고, 직종은 관리·전문직과 서비스·판매직이었다. 다만 팬데믹 전 유연근무제 도입 가능성이 낮았던 부문에서 도입이 상대적으로 활발했던 것으로 확인되었다. 마지막으로 유연근무제는 사업장의 여성인력 감축을 단기적으로나마 억제한 것으로 보인다.

제3장에서는 미국과 유럽 3개 국가, 일본의 팬데믹 전후 유연근무제 현황을 정리하고 종식 후 전망을 분석하였다. 근로자에게 필요에 따라 근로시간과 장소를 결정할 수 있도록 허용하는 유연근무제가 확산된 배경은 국가마다 상이했으나, 재택근무는 공통적으로 팬데믹 이후 확산된 것으로 나타났다. 미국의 경우 팬데믹 기간 성급히 도입된 재택근무가 근로자의 생산성에 악영향을 미쳤지만, 영국에서는 선택효과와 학습효과로 시간이 경과하며 상대적인 생산성이 개선된 것으로 나타났다. 한편, 미국의 사용자들은 현장 근무로의 회귀를 원하고 있으며, 실제로 노동시장의 긴장도가 낮아지면서 유연근무가 축소되고 있는 것으로 나타났다.

제4장에서는 유연근무제가 팬데믹 기간 근로자의 취업유지와 근속에 미친 영향을 추정하였다. 유연근무제는 여성의 팬데믹 기간 취업유지와 근속에 긍정적인 효과가 있었으나, 15세 이하 가구원이 있는 경우 그 효과가 제한적이었다. 한편, 유연근무제 운영 사업장과 미운영 사업장의 팬데믹 기간 근로자 수 증감은 유의한 차이를 보이지 않았다. 즉, 제4장의 결과는 일자리 의 쾌적성으로서 유연근무제의 효과를 일정 부분 증거하며, 유연근무제가 노동시장의 성별 격차와 저출산의 유효한 대안임을 시사한다. 다만 유연근무제가 저출산 대책으로서 보다 유효하기 위해서는 다른 일-가정 양립제도와 상호보완이 필요할 것이다.

Chung(2014)은 2004년과 2009년 유럽의 유연근무제 현황을 분석하여 2004년까지는 정부가 유연근무제의 확산을 주도했었으나 2009년에는 여성의 노동시장 참여율과 일자리 문화 등 노동시장의 요소들이 주도했음을 보였다. 우리나라의 경우 2010년대까지 정부가 유연근무제의 확산을 주도했었지만, 팬데믹으로 급격히 확산된 유연근무제의 향후는 노동시장의 요소들에 의해 결정될 것이다. 여성의 노동시장 참여율 증가와 성평등한 일자리

문화의 보급, 노동인구의 급격한 감소 등은 유연근무제의 전망이 장기적으로 어둡지는 않음을 시사한다. 그러나 여전히 유연근무제가 필요한 만큼 보편화되고 있는 것인지는 불투명하다. 유연근무제에 대한 인식이 긍정적인 방향으로 변화하고 있음에도 사용자들은 여전히 유연근무의 현행 유지 혹은 축소를 원하는 것으로 보인다. 따라서 정부는 노동시장의 성별 격차 축소와 근로자의 일-가정 양립 지원을 위해 유연근무제의 확산을 위한 노력을 경주해야 할 것이다.

참고문헌

- 강이수 · 김미경(2006), 「산업화 이후 일-가족 영역 관계의 변화와 여성의 노동경험」, 민주사회정책연구원 · (사)한국여성연구소 공동 워크숍 자료집.
- 강혜련 · 임희정(2000), 「성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과」, 『한국심리학회지: 여성』 5(2), pp.1~14.
- 고용노동부(2017. 2.), 『궁금함이 쏙쏙 풀리는 유연근무제 Q&A』.
- 박찬웅 · 김기성 · 김노을 · 허명지(2022), 「코로나19 시기 기업 특성에 따른 유연근무제 활용에 관한 연구」, 『산업노동연구』 28(3), pp.117~143.
- 전성태(2010), 「공직 ‘유연근무제’ 활성화」, 『HR Insight』 9월호.
- 손연정(2024. 3. 18.), 「유연근무제 활성화와 출산율 제고」, 일 · 생활 균형 정책 세미나.
- 송안미 · 오상호 · 조임영 · 신동윤 · 박수경(2022), 『재택근무 근로자 보호를 위한 법제 방안: 국제 비교를 중심으로』, 산업안전보건연구원.
- 송창규 · 고진수 · 오문환 · 이강성 · 이승길 · 김재훈(2004), 『근로시간 유연화 방안에 관한 연구』, 고용노동부.
- 송태민 · 이중순(2010), 「일본의 저출산 · 고령화 현황과 대책」, 『보건복지포럼』 169, pp.100~116.
- 신동윤(2022), 「미국 내 재택근무의 현황과 시사점」, 『노동법논총』 56, pp. 259~292.
- 아시아경제(2022. 4. 12.), 「일본의 주4일제 실험 ‘속도’ … 월화수목日日日 성공할까[썬비트]」.
- 연합뉴스(2010. 7. 13.), 「유연근무제 이달 전 부처 · 지자체로 확대」.
- _____(2010. 8. 2.), 「식약청 이달부터 유연근무제」.
- 조숙인(2021. 6.), 「코로나19 상황 속 맞벌이 가구의 일 가정 양립 실태와 요

- 구, 『육아 정책포럼 -집중조명』, 육아정책연구소, pp.18~28.
- 최성웅(2020), 「재택근무가 가능한 일자리의 특성과 분포 : 물리적 근로환경을 중심으로」, 『한국경제지리학회지』 23(3), pp.276~291.
- 최현아(2021), 「프랑스 재택근무 현황과 향후 과제 : 코로나19 이후 재택근무 현황 및 규정, 문제점, 향후 방안」, 『The HRD Review』 24(2), pp. 186~195.
- 취업뉴스(2021. 11. 2.), 「대기업 10곳 중 6곳, 유연근무제 실시 중」.
- 한국경제(2012. 6. 25.), 「직원 맘대로 근무시간 결정 ... 창의성 · 조직활력 크게 높인다」.
- _____(2023. 9. 14.), 「대기업 인력난 최악 ... 서비스업 가장 심각」.
- 황남희 · 김경아(2023), 「코로나 19 시대 유연근무제 활용과 성과의 연령집단 간 비교분석」, 『재정학연구』 16(3), pp.57~101.
- BBC News 코리아(2022. 5. 21.), 「재택근무를 ‘거부’하는 국가들, 그 이유는?」.
- Alipour, J. V., O. Falck and S. Schüller(2023), “Germany’s capacity to work from home,” *European Economic Review* 151, 104354.
- Arkhangelsky, D., S. Athey, D. A. Hirshberg, G. W. Imbens, and S. Wager (2021), “Synthetic difference-in-differences,” *American Economic Review* 111(12), pp.4088~4118.
- Bertrand, M., C. Goldin, and L. F. Katz(2010), “Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors,” *American Economic Journal: Applied Economics* 2(3), pp.228~255.
- Bick, A., A. Blandin, and K. Mertens(2023), “Work from home before and after the COVID-19 outbreak,” *American Economic Journal: Macroeconomics* 15(4), pp.1~39.
- Bilinski, A. and L. A. Hatfield(2018), “Nothing to see here? Non-inferiority approaches to parallel trends and other model assumptions,” arXiv preprint arXiv:1805.03273.
- Bloom, N., J. Liang, J. Roberts, and Z. J. Ying(2015), “Does working from

- home work? Evidence from a Chinese experiment,” *The Quarterly Journal of Economics* 130(1), pp.165~218.
- Bloom, N.(2020), “How working from home works out,” *Stanford Institute for economic policy research* 8.
- BLS(2019. 9. 24.), “Workers who worked at home and how often they worked exclusively at home by selected characteristics, averages for the period 2017-2018”, Economic news release, Table 3.
- _____(2022. 2. 9.), “U.S. Business Response to the COVID-19 Pandemic Summary”.
- Brinkley, I., B. Willmott, M. Beatson, and G. Davies(2020), “Embedding New Ways of Working,” Chartered Institute of Personnel and Development, London.
- Chung, H., and M. Van der Horst(2018), “Women’s employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking,” *Human relations* 71(1), pp.47~72.
- Chung, H.(2022), *The flexibility paradox: Why flexible working leads to (self-) exploitation*, Policy Press.
- _____(2014), Explaining the provision of flexitime in companies across Europe (in the pre-and post-crisis Europe): Role of national contexts. Available at SSRN 3506020.
- Department for Business, Energy & Industrial Strategy(2021. 9.), “Making Flexible Working the Default”.
- Felstead, A., and D. Reuschke(2023), “A flash in the pan or a permanent change? The growth of homeworking during the pandemic and its effect on employee productivity in the UK,” *Information Technology & People* 36(5), pp.1960~1981.
- Freyaldenhoven, S., C. Hansen, and J. M. Shapiro(2019), “Pre-event trends in the panel event-study design,” *American Economic Review* 109(9), pp.3307~3338.
- Goodman-Bacon, A.(2021), “Difference-in-differences with variation in

- treatment timing,” *Journal of econometrics* 225(2), pp.254~277.
- Goldin, C.(2021), *Career and family: Women’s century-long journey toward equity*, Princeton University Press.
- IAB-FORUM(2019. 9. 11.), “Working time accounts in the public and private sector: flexible working hours are becoming increasingly important”.
- Lott, Y., and H. Chung(2016), “Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany,” *European Sociological Review* 32(6), pp.752~765.
- Morikawa, M.(2023), “Productivity dynamics of remote work during the COVID-19 pandemic,” *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 62(3), pp.317~331.
- PwC(2020. 6. 25.), “When everyone can work from home, what’s the office for?” US Remote Work Survey.
- Rambachan, A., and J. Roth(2023), “A more credible approach to parallel trends,” *Review of Economic Studies* 90(5), pp.2555~2591.
- Resume Builder(2022. 9. 26.), “9 in 10 companies will require employees to work from office in 2023,” Stacie Heller.
- _____(2023. 8. 22.), “90% of Companies Will Return to Office By the End of 2024”.
- U.S. Office of Personnel Management(2021), *Status of Telework in the Federal Government Fiscal Year 2020*.

◆ 執筆者

- 김기홍(한국노동연구원 부연구위원)

유연근무제의 노동시장 이행 효과

▪ 발행연월일	2024년 5월 24일 인쇄 2024년 5월 28일 발행
▪ 발 행 인	허 재 준
▪ 발 행 처	한국노동연구원 30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동 ☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089
▪ 조 판 · 인쇄	거목정보산업(주) (044) 863-6566
▪ 등 록 일 자	1988년 9월 13일
▪ 등 록 번 호	제2015-000013호

© 한국노동연구원 2024 정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0772-1



한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6083 <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0772-1