

네덜란드의 근로시간 제도

Laura den Dulk (네덜란드 에라스무스대학교 교수)

■ 머리말

네덜란드는 근로시간 단축을 비롯한 탄력적 근로시간 제도가 널리 활용되고 있는 것으로 알려져 있다. 사실상 네덜란드만큼 시간제 일자리가 확산되어 있는 국가는 없다. 현재 여성 근로자의 74%가 시간제 일자리(주 35시간 미만 근무)에 있으며, 이에 비해 남성 근로자의 시간제 고용 비중은 20%에 불과하다(Merens & van den Brakel, 2014). 탄력적 근무제에 관한 최초의 정책은 이미 1990년대 초에 근로자의 육아책임과 임금노동 병행을 지원하기 위해 도입되었다. 최근 일과 가정을 병행하거나, 더 폭넓게 말하자면, 자신의 일과 개인생활을 통합할 수 있는 근로시간 제도들에 정책입안자와 사용자의 관심이 다시 집중되고 있다.

이와 같이 다양한 근로시간 제도가 재조명되고 있는 근본적인 이유는 두 가지 추세 때문이다. 첫째, ICT 및 통신기술의 도입으로 기업이 새로운 근무방식 채택 가능성에 눈을 돌리게 되었다. 경기침체에 기업은 비용은 절감하고 생산성은 증대할 수 있는 방법을 찾게 마련이다. 현재 조직 내에서도 공론의 장에서는 시/공간 유연성(time/spatial flexibility)이 관심 주제다. 네덜란드에서는 많은 조직이 '새로운 근무방식(New Ways to Work(Het Nieuwe Werken: HNW))'으로 알려져 있는 근무조직상 원칙들을 실행하고 있다. 이 원칙에는 시/공간 유연성, 신뢰 기반 리더십, ICT 및 통신기술에 힘입은 지식 공유가 포함된다(Baane et al., 2010). '새로운 근무방식(HRM)'이 현재 매우 큰 관심을 얻고 있기는 하지만, 대부분의 요소들은 수년간 공

론 및 연구의 대상이었던 HRM 관행과 개념들이다. 1990년대에 이미 네덜란드 정부는 탄력적 근로를 권장하기 위한 법률을 제정하였다. 마이크로소프트의 빌 게이츠가 2005년에 ‘노동의 신세계(The New World of Work)’에 대해 자신의 생각을 제시한 이후 이 주제에 대한 네덜란드 사용자들의 관심도 높아졌다.¹⁾ 빌 게이츠가 발표한 내용에서는, 현대적인 ICT 소프트웨어가 근로자의 생산성을 증대할 수 있다는 주장이 핵심 요소다. 따라서 새로운 것은 다양한 근로 원칙들을 가장 중요한 개념 하나로 통합하는 발상과 네덜란드 공공부문을 포함한 다양한 조직들이 조직 성과 및 근로자 복지 모두를 개선시킬 수 있다는 기대에서 ‘새로운 근무방식’ 원칙을 기꺼이 실행하고자 한다는 사실이다(Baane et al., 2010). 또한 재택근무를 장려하고 탄력적 근무장소(flex place)를 도입함으로써 사무실 공간 비용을 절감할 수 있다는 생각이 경제위기 기간 동안 급격히 확산되었다. 결과적으로 실제 근로시간에 대한 유연성 외에, 근로자의 근무 시기 및 장소의 유연성에 대한 관심도 증가하고 있다(Peters et al., 2013; Versantvoort & Kraan, 2013).

둘째, 정부는 근로자들, 특히 짧은 시간제 일자리에 종사하는 여성들의 탄력적 근로시간 및 재택근무를 권장함으로써 근로시간 증가를 꾀하고 있다. 여성의 경제적 독립 가능성을 높이고 여성 인적자원을 최대한 활용하는 데 중요한 목적이 있다. 임금노동에 소요되는 시간이 증가하면 고위직의 여성 비중도 증가하며 복지국가의 유지가능성(affordability)에도 기여한다. 하지만 네덜란드 복지국가 유지가능성과 관련하여, 정부는 의료서비스 개혁과 더불어 비공식적인 돌봄이 이루어질 수 있기를 점점 더 바라고 있다. 비공식적 돌봄이 확대되는 현상은 결과적으로 많은 근로자들, 특히 여성들에게 일과 가정을 병행해야 하는 스트레스를 초래하게 된다(Merens & Van den Brakel, 2014). 지금까지 탄력적 근무제, 원격근로와 같은 근로시간 제도는 시간제 일자리에 종사하는 여성의 근로시간을 늘리는 수단일 뿐 아니라 남녀 모두에게 임금노동과 병약한 가족 및 친구를 돌보는 비공식 돌봄을 병행할 수 있는 수단으로 간주되고 있다.

이 글에서는 근로시간을 단축하거나 연장할 수 있는 권리, 탄력적 근로시간제 및 재택근무 가능성에 초점을 두고 네덜란드 근로시간 정책의 동향을 설명하고자 한다.

1) See: <http://www.microsoft.com/mscorp/execmail/2005/05-19newworldofwork.mspx>

■ 네덜란드의 근로시간 정책 동향

네덜란드에서는 오랫동안 근로시간 단축을 장려해 왔다. 시간제 일자리는 초기에는 여성들의 일과 가정의 병행을 지원하는 방법으로, 이후에는 남녀 간에 임금노동 및 무임금노동이 더욱 평등하게 분담되도록 함으로써 취업자 수와 조직의 유연성을 증가시키는 수단으로 간주되었다. 네덜란드 정부는 1990년대 초에 시간제 근로자의 지위를 개선하기 위한 법률을 도입하기 시작했다. 한 예로, 1993년에 최저임금 규정의 근로시간 상한선이 삭제되었다. 1996년 말 이후로, 사용자들은 휴일급여와 혜택, 초과근무 수당, 상여금, 훈련에 있어 시간제 및 전일제 근로자를 동등하게 대우해야 할 의무가 있다. 1996년 근로시간법(Working Hours Act [Arbeidstijdenwet])은 9시부터 5시까지의 표준 근로시간이 적용되지 않는 탄력적 근로시간제의 도입 범위를 정하고 있다. 근로시간법에 의하면, 사용자는 근로시간을 정할 때, 근로자의 업무 외 책임(자녀, 가족 및 친구를 돌봄책임 등)을 감안하여야 한다. 사용자는 근로자에게 예상되는 근무패턴을 알려야 한다.

2000년에 ‘근로시간조정법(Working Hours Adjustment Act [Wet Aanpassing arbeidsduur])’이 도입되면서 근로자들은 자신의 근로시간을 단축하거나 연장할 수 있는 권리를 갖게 되었다. 이 법이 발효되기 전부터 이미 많은 단체협약에 업종 및 기업별로 시간제 일자리를 활성화하는 조항들이 포함되어 있었다. 따라서 근로시간조정법은 일부 경우 시간제 고용과 관련된 기존의 관행이 공식화된 것으로 간주되었다. 그러나 근로시간조정법의 목적은 근로자가 근로시간을 단축할 수 있을 뿐 아니라 근로시간 증가를 요청할 수 있도록 하는 데 있다. 이 법은 다양한 생애주기에 맞추어 근로시간을 조정할 수 있는 가능성을 확대하여, 예를 들면 육아나 기타 돌봄책임을 갖는 경우 근로시간을 단축하고 자녀가 성장하고 돌보는 책임이 줄어드는 생애 단계로 전환하면 근로시간을 늘릴 수 있도록 하기 위해 도입되었다. 하지만 최근에는 생애주기 차원의 관심은 줄어들었다.

근로시간조정법에 따라, 근로자 10인 이상 사업장에 고용되어 있는 근로자로서 해당 사업장 근속기간이 1년 이상이고 이전 신청일로부터 1년 이상이 경과한 경우에는 근로시간 단축 또는 연장을 신청할 수 있는 권리를 갖는다. 임금은 새로운 근로시간에 맞추어 조정되지만 그렇다고 해서 조직 내 지위가 달라지는 것은 아니다. 근로자가 근로시간 단축 및 연장 신청 시에

적극적으로 그 이유를 제시해야 할 필요는 없다. 반면에 사용자가 신청을 거부하는 경우 그 이유를 설명해야 한다. 사용자는 근로시간 연장 시 충분한 일감이 없어서 막대한 재정 또는 운영상 문제가 발생하거나 근로시간 단축 시 대체인력 확보, 근무일정 또는 안전상의 문제가 발생하는 등 기업 운영상 심각한 문제가 발생할 수 있음을 입증하는 경우에만 근로자의 신청을 거부할 수 있다. 실제로 대부분의 근로시간 관련 요청이 받아들여지고 있다. 연구 결과에 의하면, 사용자 10명 중 9명은 2년의 기간 동안 근로시간 단축 또는 연장 신청을 1건 이상 접수하였으며, 사용자의 4분의 1만이 신청을 거부한 적이 있다고 한다. 거부된 신청건의 일부는 이후에 승인되기도 하며, 사용자의 거부가 근로자의 법적 조치로 이어지는 경우는 드물다. 사용자가 보고한 근로시간 단축 및 연장 신청건수는 비슷한 것으로 나타났다(SZW, 2008).

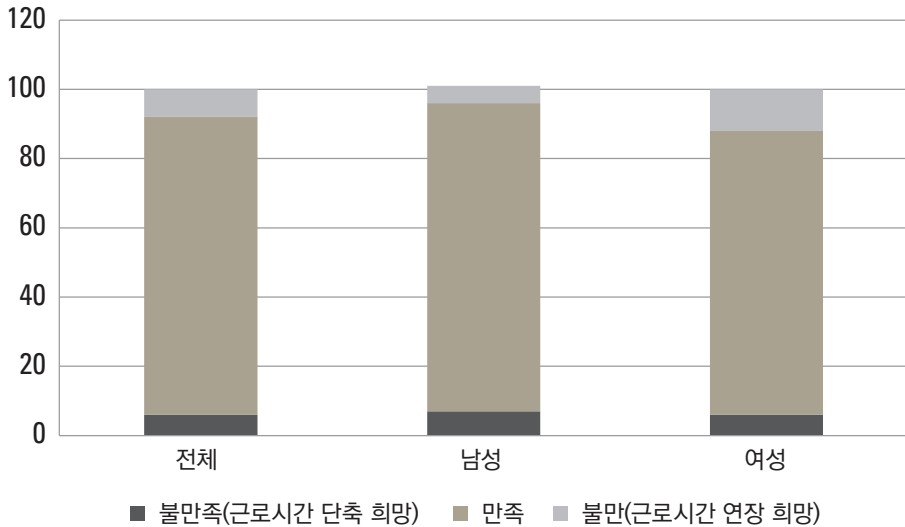
최근 근로시간조정법이 개정되어, 2016년에는 (근로자가 제공하는) 근로시간과 근무장소의 변경을 신청할 수 있는 권리가 신설될 예정이다. 이는 근로자의 입장에서 시/공간 유연성을 높이는 데 목적이 있다. 세부 규칙 및 규정은 근로시간 연장 및 단축에 대한 권리의 경우와 유사하다.

■ 근로시간 제도의 활용

근로시간 단축

현재 여성 근로자의 74%가 시간제 일자리에 고용되어 있는데, 이에 비해 남성 근로자가 시간제 일자리에 종사하는 비율은 20%다. 이는 유럽에서 단연코 가장 높은 수준이다. 대부분의 네덜란드 근로자들은 자신의 근로시간에 만족하는데, 이는 시간제 일자리에 종사하는 이유가 대체로 자발적인 선택에 의한 것이기 때문이다(그림 1 참조). 남성과 여성의 차이가 그다지 크지는 않지만, 여성은 근로시간을 늘리고 싶어하는 경우가 더 많은 데 반해 남성은 여성에 비해 근로시간 단축을 희망하는 경우가 더 많았다. 네덜란드에서 여성은 남성에 비해 주당 근로시간이 현저하게 적어서, 남성은 주당 37.6시간인 데 비해 여성은 26.1시간이다. 이와 같은 11시간의 남녀 주당 근로시간 격차는 1986년 이후로 일정하게 유지되어 왔다(Merens & Van den

[그림 1] 근로자의 근로시간 만족도(2012년)



자료 : Vlasblom et al.(2015).

Brakel, 2014). 교육은 노동시장 참여도와 주당 평균 근로시간에 있어 중요한 결정요인이다. 즉 교육수준이 높을수록 노동시장 참여도가 높으며 근로시간도 길다. 배우자와 자녀가 있는 여성의 근로시간이 가장 짧고, 배우자는 있으나 자녀가 없는 젊은 여성의 근로시간이 가장 길다. 남성의 경우에는, 배우자와 자녀가 있는 남성이 주당 근로시간이 가장 길다. 돌봄책임은, 특히 여성에게 있어 근로시간을 줄이는 가장 중요한 이유로 나타났다.

앞서 언급한 바와 같이 정부는 근로자들, 특히 여성 근로자들의 근로시간 증가를 촉진할 수 있는 방안을 모색하고 있다. 이를 위해, 정부는 저렴한 비용의 고품질 육아서비스를 제공하는 것 외에, 탄력적 근로시간제 도입을 장려하고 있다. 또한 가정에서의 무임금노동을 남녀가 동등하게 분담한다면 여성이 더 많은 시간을 임금노동에 할애할 수 있게 될 것이다. 하지만 2012년과 2013년에는 정부 예산 삭감으로 인해 부모들의 육아비용 부담이 증가하였다. 2014년에는 정부 예산이 증가하고 부모의 부담이 줄어들기는 했지만, 정책결정자들은 육아서비스의 질에 초점을 두고 있는 것으로 보인다(Merens & van den Brakel, 2014). 그러나 비록 자녀양육이 여성이 근로시간을 줄이는 가장 중요한 이유이기 는 하지만, 자녀가 성장한 후에 근로시간을 늘리는 경향은 현재까지 보이지 않으며 일반적으로는 시간제 일자리를 유지하는 것으로 나

타났다(Portegijs & Keuzenkamp, 2008). 또한 가정에서 돌봄에 대한 남성의 상대적 기여도는 2005~2011년의 기간에 증가하지 않았으며 여전히 여성이 남성보다 가사와 육아에 훨씬 더 많은 시간을 사용하고 있다(여성은 주당 29.7시간, 남성은 18.7 시간)(ibid.). 연구 결과에 의하면, 여성은 가정에서 돌봄책임에 맞추어 근로시간을 조정할 수 있고 집에서 근무할 수 있는 경우에 임금노동에 더 많은 시간을 할애할 의사가 있는 것으로 보인다. 개략적으로 임금노동이 주당 평균 4시간 증가할 수 있는 것으로 나타났다(ibid.).

정부는 2016년에 (근로시간 및 장소 관련) 탄력적 근로권을 도입함으로써 탄력적 근로시간제 이용가능성과 재택근무 가능성을 높이고자 한다. 지금까지는 이러한 근로시간 제도에 관한 정책과 규정 마련은 사용자단체와 노동조합의 참여에 의해 단체협약과 개별 사용자의 인사 정책을 통해 전개되어 왔다.

네덜란드의 100대 단체협약, 즉 근로자 1만 명 초과 산업에 적용되는 산별협약과 근로자 3천 명 이상 사업장에 적용되는 기업별협약을 연구한 결과, 28%의 단체협약에 사용자가 근무일정을 결정할 때 근로자의 개인 상황을 고려하도록 노력해야 한다는 조항이 포함되어 있다. 또한 31%는 중요한 사업상 필요에 반하지 않는 한 근로자의 선호를 고려하도록 정해두고 있다. 전체적으로, 61개 협약에서 근무일정에 대한 사용자와 근로자의 상호 협의가 명시되어 있으며, 3개 협약에 근로자의 자율적인 결정이 명시되어 있다. 또한 네덜란드의 100대 단체협약 중 절반 이상(59개)에 근로자가 업무 개시 및 종료 시각을 변경할 수 있는 기간에 대한 규정이 포함되어 있고, 21%에는 재택근무 관련 조항이 포함되어 있다. 이 단체협약들의 과반수가 서비스 부문의 협약이다(ibid.).

네덜란드 사용자를 대상으로 하는 패널조사에 따르면, 재택근로자 1인 이상 사업장의 비중은 2006년 21%에서 2012년 46%로 증가하였다(van Echtelt et al., 2014). 하지만 네덜란드 근로자 5명 중 1명 꼴로만 1일 이상 재택근무를 한 것으로 나타났다(Smulders et al., 2011).

원격근로는 모든 부문에서 증가세를 보이고 있기는 하지만, 공공행정, 교육, 사업서비스에서 가장 두드러지게 나타난다. 민간부문의 경우, 원격근로 도입 시에 가장 흔하게 언급되는 이유는 생산성 증대다. 공공부문에서는 일과 가정의 조화, 사무실 공간 절감, 기업에 대한 구직자의 호감도 개선 등이 강조된다(van Echtelt et al., 2014). 더 일반적으로 원격근로는 임금노동과 돌봄책임을 병행할 수 있도록 지원함으로써, 생산성과 자율성은 높이고 병가사용 및 업무

스트레스는 줄이는 것으로 여겨진다. 국제 조사 결과, ICT, 노트북 컴퓨터, 휴대폰의 지원을 받아 재택근무를 할 수 있게 되면서 한편으로는 실제 평균 근로시간이 늘어나고 있지만(Kelliher and Anderson, 2010) 다른 한편으로는 일과 개인 생활이 통합될 가능성도 생기고 있다. 후자와 관련하여서는, 업무의 부정적인 영향이 가정의 영역에 미치지 못하도록 시간관리 기술을 활용하는 것이 중요하다(Fenner and Renn, 2010). 원격근로의 확산은 사회적 고립, 동료와 상사의 지원 감소 및 업무와 개인 생활의 모호한 구분으로 이어질 수 있다(Peters et al., 2013; Versantvoort & Kraan, 2013).

연구 결과에 의하면, 남성이 여성보다 재택근무하는 경우가 더 많으며 고학력일수록 더 많은 것으로 나타났다. 원격근로는 35~44세 연령 집단에서 그 비중이 가장 크다(41%). 하지만 자녀가 있다는 이유로 재택근무의 비중이 높아지지는 않는다. 재택근무를 하는 가장 중요한 이유는 작업을 완수하는 데에 있다(43%). 일과 가정의 조화도 하나의 이유이기도 하지만, 상대적으로 응답자의 수가 적었고(12%), 통근시간을 줄이려는 목적(11%)도 마찬가지였다. 따라서 재택근무는 작업을 완수하거나 초과근무를 하기 위해 집에서 근무하는 고학력의 남성 관리자와 같은 엘리트층을 위한 방식으로 볼 수 있다(Smulders et al., 2011).

업무 개시 및 종료 시각의 유연성은 재택근무 가능성만큼 크게 증가하지는 않았다. 2012년의 경우, 근로자의 40%가 자신의 업무 개시 및 종료 시각을 변경할 수 있다고 답했는데, 2002년의 해당 비중은 36%였다(Vlasblom et al., 2015). 근로조건과 관련하여 2012년에 실시된 전국 조사에 따르면, 남성은 자신의 근로시간을 결정할 수 있는 경우가 여성보다 더 많았다. 탄력적 근로시간의 활용 가능성은 업무의 성격과 관련이 있으며, 산업별로 차이를 보인다. 즉 교육, 건설, 무역 및 보건의료에 비해 정보, 상거래 및 금융서비스와 공공행정에서 탄력적 근로시간이 더 널리 활용되고 있다(Koppes et al., 2013).

전반적으로 여성은 주로 근로시간을 단축할 수 있는 방안을 활용하는 반면에 남성은 재택근무를 하고 탄력적 근로시간 활용이 가능한 경우가 여성보다 더 많다.

■ 근로시간 제도에 대한 사용자의 태도

여성 근로자와 시간제 일자리의 비중이 높은 특징을 지닌 산업(소매업, 청소업, 돌봄과 복지, 교육, 공공부문)의 사용자들을 대상으로 한 연구에 의하면, 대부분의 사용자들은 높은 시간제 일자리 비중을 문제로 여기지 않는다. 많은 사용자들에게 있어 시간제 일자리는 인력 수요의 변동에 대처할 수 있는 해결책이 된다. 이들은 여성들이 당연히 근로시간 단축을 희망한다고 여기고 있으며 이를 어린 자녀를 돌보아야 하는 책임과 맞물린 개인적인 결정으로 간주한다. 일반적으로, 이러한 서비스 부문의 사용자들은 여성 근로자에게 근로시간을 늘리도록 적극 고려하지는 않지만, 근로자로부터 근로시간을 늘려달라는 요청을 받으면 대부분은 적극적으로 응한다(65%). 그러한 요청을 전혀 수락하지 않은 사용자는 소수(4%, 대부분은 소매업)에 불과하다(Keuzenkamp et al., 2009).

2008년 초와 2011년 하반기에 실시된 면담 조사에서는 육아휴직, 근로시간 단축, 단기 돌봄 휴가, 재택근무 등의 근로시간 관련 제도에 대해 네덜란드 13개 사업체의 고위 경영진이 어떻게 인식하고 있는지를 살펴보았다(Been et al., 근간). 이 연구가 경제위기 전후로 고위 경영진의 관점을 조사하고 있다는 점에서 연구의 시점이 흥미롭다.

이 연구의 결과에 의하면, 해당 고위 경영자들은 이러한 근로시간 관련 제도들이 본질적으로 중요하다고 생각하기 때문에, 또는 법적 의무이기 때문에, 또는 비용-편익적 관점에서 조직에 유익하다는 이유로 그러한 제도들을 지지하고 있었다. 더 나아가, 2008년과 2011년 사이에 경제위기가 닥치고 이후 경제침체가 뒤따르면서 고위 경영자들은 근로시간 제도를 고려함에 있어 더욱 비용을 의식하게 된 것으로 나타났다. 그러한 제도의 실시를 중단하지는 않았지만, 예상 비용을 절감하기 위한 목적에서 근로자의 제도 사용에 더 많은 조건을 설정하였다. 가령, 결근일수를 제한하거나, 사용 불가능한 시간대를 정하거나, 그 대가로 도달가능성(reachability)과 유연성을 요구하였다. 근로시간 단축으로 예상되는 부정적 영향을 완화하기 위해, 근로자의 생산성을 보장하는 최저 근로시간 또는 근무일수를 정하였다. 이 최저치는 직위에 따라 다르며, 대체로 직위가 높을수록 최저치도 높아진다. 또한 고객서비스에 대해 예상되는 영향도 완화하고 근로시간 단축 사실을 고객들에게 최대한 은폐할 목적으로, 근로자가 취할 수 있는 휴업일수도 규제하였다.

이와 같이 경제위기와 침체가 조직 내 근로시간 제도의 확산에는 그다지 유리하게 작용하지 못했지만, 이러한 제도에 대한 고위 관리자들의 태도는 더욱 사용자 주도적 성향을 띠었다. 고위 경영진들은 정책이 조직에 어떠한 영향을 미치는가에 더욱 관심을 기울였고, 미시 경영(micro-managing)을 통해 부정적 영향을 막기 위해 힘썼다. 즉, 조직에 초래될 수 있는 부정적 결과를 통제하기 위해 사용자들의 근로시간 제도 활용에 조건을 설정하는 경우가 늘어났다. 고위 경영진은 조직의 이익을 최우선으로 하고 정책에 대한 통제를 유지하고자 했다. 그럼에도 불구하고, 네덜란드 사용자들이 이러한 근로시간 제도에 더 많은 관심을 기울이고 있는 것은 분명하다. 바로 노동시장의 최신 경향인 새로운 근무방식을 통해서다.

조직 내 근로시간 정책의 실행에 대해서는 제한적인 연구만이 이루어진 상태이긴 하지만, 많은 경우에 정책이 채택된 후에 조직문화의 변화가 수반되지 못한 것으로 보인다. 네덜란드의 여러 조직에서 개인의 일과 사생활 사이에 균형을 필요성에 대한 이해가 형성될 것으로 보이긴 하지만, 여전히 이상적인 근로자상이란 전일제로 일할 수 있는 남성 근로자인 경우가 적지 않다. 시간제 고용이 널리 인정되고는 있지만, 실제 근로시간과 경력에 관한 요건은 여전히 이러한 이상형을 기준으로 하며 따라서 근로시간 제도들의 활용과 상충되는 측면이 있다. 출결을 기준으로 하는 문화, 즉 가시성과 근무일수가 근로자의 노력과 성실성의 척도가 되는 문화가 지속되는 한, 근로자는 자신의 경력, 일과 가정의 조화 중에서 하나를 선택해야 한다. 이러한 경우, 근로시간이 단축되는 경우는 주로 여성일 것이며, 반면에 남성은 시/공간적 유연성을 활용하여 근로시간이 줄어들기보다는 더 늘어날 것이다.

■ 맺음말

네덜란드의 근로시간 제도에 관한 정책 동향을 살펴보면, 오랫동안 근로시간 단축은 일과 가정을 절충하기 위한 주요 전략으로 촉진되어 왔으며, 남성은 전일제로 여성은 시간제로 일하는 1과 1/2 소득가구 모형이 지배적인 상황이 되어 가고 있음을 알 수 있다. 대부분의 남성 및 여성 근로자들이 자신의 근로시간에 만족하고 있는 것으로 보이기는 하지만, 남녀 불평등은 여전히 네덜란드 사회의 중요한 특징으로 남아 있다. 여성의 노동시장 참여가 증가함에도 불

구하고, 여성의 경제적 독립과 남녀 간 임금노동 및 무임금노동의 평등한 분담은 아직 이루어지지 않았다. 탄력적 근로시간, 재택근무와 같은 탄력적 근무제도의 확산이 당초 취지와 기대 효과를 달성할지는 두고 봐야 할 문제다. 이상적 근로자상에 도전하는 것뿐 아니라, 성별에 따른 전제와 무임금노동의 분담에 대한 문화적 변화를 야기하는 것도 중요한 과제다. 다른 사람을 돌보는 일이 점차 개인의 의무로 인식되고 있는 참여사회(participation society)에 관한 논의에 있어, 이러한 추가 책임과 임금노동을 어떻게 지속가능한 방법으로 절충할 것인가에 대한 대화는 매우 의미 있다. **KLI**

참고문헌

- Baane, R., Houtkamp, P., & Knotter, M.(2010), *Het nieuwe werken ontrafeld. Over Bricks, Bytes & Behavior*. Assen: van Gorcum.
- Been, W., Dulk, L. den & Lippe T. van der(forthcoming), Considerations of top managers around organizational work–life support during a time of economic crisis: The Dutch case. *Community, Work and Family*.
- Croix, J, de la et al.(2014), *Arbeid en Mantelzorg*. CAO onderzoek 2014. Den Haag: SZW.
- Echtelt, P. van, J.D. Vlasblom & M. de Voogd–Hamelink(2014), *Vraag naar arbeid 2013*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kelliher, C., & Anderson, D.(2010), Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), pp.83~106.
- Keuzenkamp, S., Hillebrink, C., Portegijs, W. & Pouwels, B.(2009), *Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijdbaan te vergroten*. [Working part–time: (not) a problem? The Hague: SCP.
- Koppes, L. L. J., Vroome, E. M. M. de, Mars, G. M. J., Janssen, B. J. M., Zwieten, M. H. J. van & Bossche, S. N. J. van den(2013), *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012*:

Methodologie en globale resultaten. Hoofddorp: TNO.

- Merens, A. en M. van den Brakel(eds.)(2014), *Emancipatiemonitor 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Peters, P., Kraan, K. & Echteld, P. van(2013), Floreren onder condities van Het Nieuwe Werken: minder burnout, meer toewijding? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(3), pp.304~221.
- Portegijs, W. & Keuzenkamp, S.(2008), *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag: SCP.
- Smulders, P., K. Kraan en F. Pot(2011), Telewerkers vormen een elite. In: *Economisch Statistische Berichten*, jg. 96, nr. 4616, pp.493~495.
- SZW(2008), *Effectiviteit van de wet Aanpassing Arbeidsduur [Effectivity Adjustment of Working Hours Act]*. The Hague: ministry of Employment and Social Affairs.
- Versantvoort, M. & Kraan, K.(2013), Leidt flexibilisering van werktijden en –plaats tot gezondheidsrisico's? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(2).
- Vlasblom, J.D., Echteld, P. van & M. de Voogd–Hamelink(2015), *Aanbod van arbeid 2014, Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau