

「경제활동인구조사 부가조사」로 바라본 정규직과 비정규직의 유연근무제 활용과 변화

지 상 훈*

정규직과 비정규직의 유연근무제 활용 현황과 최근 변화를 살펴보았다. 분석 결과 유연근무제 활용자 비중은 비정규직보다 정규직에서 더 빠른 속도로 증가하였다. 2019년과 비교하면 2020년의 활용자 증가는 정규직과 비정규직 모두 재택 관련 유연근무제 증가를 중심으로 나타났다. 또한 비정규직의 유연근무제 활용 수준은 근로자의 직종과 업종에 따라 구분하여 검토해도 정규직보다 낮은 것으로 나타났다. 향후 활용 희망자 역시 비정규직은 정규직에 비해 그 비중이 낮아 비정규직은 유연근무제에 대한 활용과 관심이 정규직보다 적은 것으로 나타난다.

I. 머리말

일·가정 양립의 중요성이 대두되고 주 52시간제가 순차적으로 도입되면서 근로시간과 근로장소를 탄력적으로 조정하는 유연근로제가 확산되고 있다. 최근 기업은 복지 측면에서 뿐만 아니라 주52시간제로 단축된 근로시간에 대응하기 위해 탄력적 근무제와 선택적 근무시간제를 도입하여 왔고 2020년은 특히 코로나19로 인해 발생한 아동 보육 공백을 해소하고 감염병 확산에 따른 위험을 최소화하기 위해 재택근무가 권장되면서 유연근무제가 주목을 받았다. 이렇듯 유연근무제의 활용이 근로자와 기업에서 모두 중요해졌지만 정규직과 비정규직의 근로복지 수준이 다르듯 모든 형태의 근로자가 동일한 수준에서 유연근무제를 활용하고 있지 않을 수 있다. 따라서 본고에서는 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 자료를 이용하여 임금근로자의 유연근무제 활용이 근로형태 및 근로자의 직종과 업종에 따라 어떠한 차이가 있는지 확인하고 그 차이가 2020년 들어 어느 정도 변화였는지 살펴본다.

* 한국노동연구원 연구원(sanghoonjee@kli.re.kr).

II. 유연근무제의 활용

「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」에서는 근로자의 유연근무제 활용 여부와 세부 형태를 조사하고 있다. 우선 유연근무제의 세부 형태를 살펴보면 크게 3가지 형태로 구분된다(표 1 참조). 첫 번째 유형은 근로시간을 조정하는 형태로, 근로시간단축근무제는 근로시간의 양 자체를 필요에 따라 조정하는 유연근무제이다. 두 번째로는 근로일정을 조정하는 형태가 있다. 시차출퇴근제나 선택적 근무시간제는 주당 소정근로시간의 변동 없이 출퇴근 시간이나 1일 근무시간을 조정하는 제도로, 업무의 조율이 상대적으로 용이한 사무직, 연구직 등에서 활용될 수 있다. 탄력적 근무제는 일의 양에 따라 근로시간을 늘리거나 줄이는 제도로, 계절적 영향 등에 따라 일의 양이 변동하는 업무에 적합하다. 재량근무제는 업무의 수행을 근로자에게 맡기고 근로시간은 노사 합의로 정한 근로시간으로 간주하는 제도로, 도입 가능 업무는 「근로기준법」에서 정해진 연구개발, IT, 방송 등으로 한정된다. 마지막으로 근로장소의 유연성을 지원하는 형태인 재택 및 원격근무제는 사무실 외의 공간에서 근무하는 제도로, 최근 코로나19 사태 이후 비대면 근로에 관심이 집중되며 조명받고 있는 유연근무제 형태이다. 프로그래밍, 웹 디자인 등 대면 접촉이 적고 전문적이거나 학술적인 직무에서 활용하기 용이하다.

〈표 1〉 각 유연근무제 활용 형태의 설명

유연근무제 형태		설명
근로시간 조정	근로시간단축근무제	전일제 근로자가 필요시 일정 기간 근로시간을 단축하여 근무
근로일정 조정	시차출퇴근제	1일 소정근로시간 내 개인별 출퇴근 시간 자율적 조정
	선택적 근무시간제	1일 소정근로시간에 구애받지 않고 주당 소정근로시간 범위 내에서 1일 근무시간 자율 조정
	탄력적 근무제	일이 많은 시기의 근로시간을 늘리고 적은 시기의 근로시간을 줄여 소정근로시간을 맞추는 제도로 근로일과 근로시간대가 정해지면 모든 근로자가 일률적으로 동일하게 근무
	기타 유형(재량근무 등)	소정 근로시간에 관계없이 가입자와 근로자가 합의한 시간을 근무시간으로 간주
근로장소 조정	재택 및 원격근무제	사무실이 아닌 장소에서 원격 근무용 모바일기기 등을 이용하여 근무

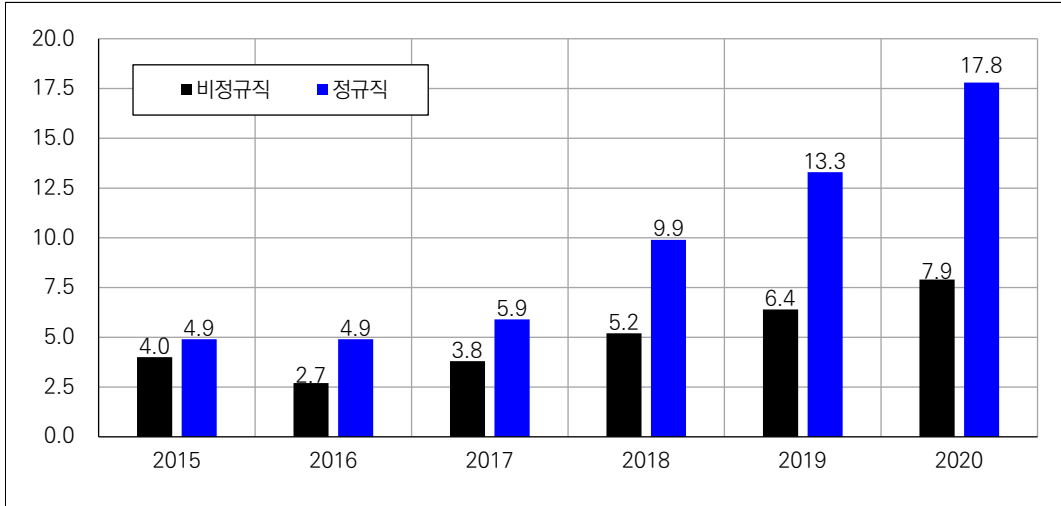
자료 : 통계청(2020), 「경제활동인구조사 8월 부가조사 지침서」.

1. 근로 형태에 따른 유연근무제의 활용 추이 및 형태

다양한 형태의 유연근무제를 활용하는 추세는 최근 정규직을 중심으로 증가하고 있다. [그림 1]

[그림 1] 비정규직과 정규직 근로자의 유연근무제 활용 비율 추이

(단위 : %)



주 : 각각 전체 비정규직과 전체 정규직 근로자 중 활용자 비중을 나타냄.
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료, 각 연도.

을 보면 유연근로제 활용자 비중은 2015~17년까지는 낮은 수준이었고 정규직과 비정규직의 활용 비중도 크게 차이가 없었다. 하지만 2018년을 기점으로 유연근무제 활용은 정규직에서 그 비중이 더 가파르게 상승하고 있어 정규직과 비정규직 간 유연근무제 활용 격차가 최근 심화되었다. 특히 2020년 활용자 비중은 정규직이 전년대비 4.5%포인트 증가하는 동안 비정규직은 1.5%포인트밖에 증가하지 않아 코로나19 사태로 유연근무제의 활용이 가속화되었음에도 비정규직에서의 확산은 비교적 더디게 나타나고 있다.

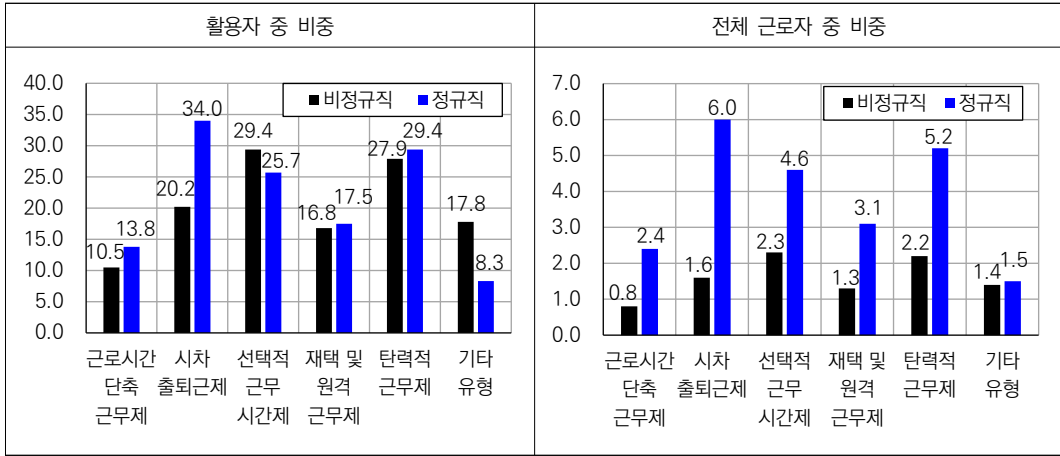
임금근로자의 유연근무제 유형별 활용 비중을 보면 근로자는 주로 근로일정과 관련된 형태의 유연근무제를 활용하고 있다(그림 2 참조). 2020년 기준 정규직은 시차출퇴근제, 탄력적 근무제, 선택적 근무시간제의 활용 비중이 가장 높았으며 비정규직 역시 비중의 차이는 있지만 위 3가지 형태를 가장 많이 활용하는 것으로 나타났다. 정규직과 비정규직의 활용 형태 차이를 살펴보면, 시차출퇴근제는 전일제를 기본으로 하는 정규직의 특성이 반영되어 비정규직과 비교하여 활용 비율의 차이가 가장 크게 나타났다. 반면, 근로시간의 정함이 없는 재량근무의 경우는 비정규직에서 활용 비중이 상대적으로 더 높다. 코로나19로 관심이 높아진 재택 및 원격근무제는 유연근무제 활용자 중 이용 비중이 17% 전후로, 정규직과 비정규직 모두 근로일정을 조정하는 유형에 비하면 낮은 편이다. 2020년에도 대부분의 유연근무제는 아직까지 근무지로의 출근을 전제로 하고 있다.

세부 유형별 전년 대비 활용자 비중의 변화(그림 3 참조)에서 주목할 만한 점은 정규직과 비

정규직 모두 근로일정 조정 유형의 활용 비중은 상대적으로 감소하고 재택 관련 유연근무제의 활용 비중이 크게 증가했다는 것이다. 2019년에는 활용 비중이 낮았던 재택 및 원격근무제가

[그림 2] 비정규직과 정규직 근로자의 유연근무제 활용 형태별 비중 현황(2020년)

(단위 : %)

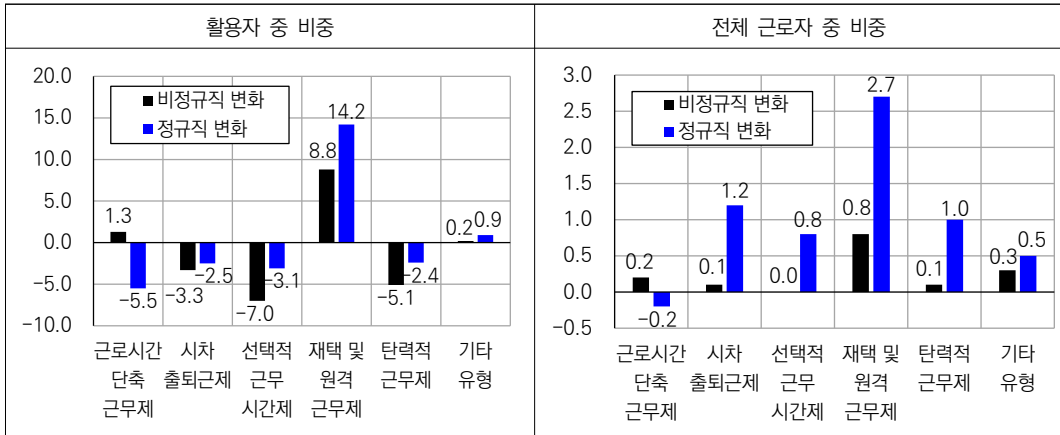


- 주: 1) 복수 응답 기준.
- 2) 활용자 중 비중은 정규직 유연근무제 이용자 및 비정규직 유연근무제 이용자를 분모로 함.
- 3) 전체 근로자 중 비중은 전체 정규직 및 비정규직 근로자를 분모로 함.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료, 2020년 8월.

[그림 3] 비정규직과 정규직 근로자의 유연근무제 활용 형태별 비중의 변화

(단위 : %p, 전년동월대비)



- 주: 1) 복수 응답 기준.
- 2) 활용자 중 비중은 정규직 유연근무제 이용자 및 비정규직 유연근무제 이용자를 분모로 함.
- 3) 전체 근로자 중 비중은 전체 정규직 및 비정규직 근로자를 분모로 함.
- 4) 비중의 변화는 2019년 대비 2020년 비중의 증감을 나타냄.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료, 각 연도.

코로나19로 각광을 받으며 큰 폭으로 성장했음을 뜻한다. 다만, 재택근무는 정규직에서 더 크게 확산되어 활용자 중 비중 변화는 정규직이 14.2% 성장하는 동안 비정규직에서는 8.8% 성장하였고, 전체 근로자를 기준으로 보면 전년에 비해 전체 정규직에서의 비중이 2.7% 증가하는 동안 비정규직은 0.8% 증가하였다. 이와 더불어 정규직은 시차출퇴근제와 같이 근로일정을 조율하는 유연근무제의 활용자 비중도 전체 근로자를 기준으로 할 때 증가하여 정규직이 더 다양한 형태의 유연근무제를 활용하여 코로나19에 대처하였다고 볼 수 있다.

2. 직종과 업종에 따른 유연근무제 활용 형태의 차이

근로자가 활용할 수 있는 유연근무제는 직종의 특성에 따라 차이가 있으므로, 코로나19로 확대된 정규직과 비정규직 간 활용 격차는 비정규직 근로자가 유연근무제를 활용하기 어려운 업종에 집중되어 있기 때문일 수 있다. 이를 감안하여 정규직과 비정규직의 유연근무제 활용 차이를 직종과 업종에 따라 구분하여 살펴본다.

2020년 들어 나타난 유연근무제의 확산은 근로자의 직종에 따라 양상이 다르다. 우선 정규직부터 살펴보면(표 2 참조), 2020년 기준으로 전체 관리직, 전문직 및 사무직 근로자의 22% 이상이 유연근무제를 활용하여 높은 활용 비중을 나타냈다. 전년대비 활용자 비중 변화 역시 5.0~7.3%포인트 증가하여 크게 확대되었다. 이에 비해 그 외의 직종에서는 활용자 비중이 10% 내외로 절반 수준이었고 비중 증가 역시 1~3%포인트 수준에 그쳐 유연근무제의 활용이 직종에 따라 큰 차이가 있는 것을 확인할 수 있다.

직종별 세부 활용 형태를 보면 관리직은 근로장소의 유연성보다는 시차출퇴근제, 선택적 근무시간제 및 탄력적 근무제 등 근로일정을 조정하는 형태의 활용 비중이 높았다. 전년대비 비중 변화를 보면 관리직은 재택보다도 탄력적 근무제의 활용 비중이 더 크게 증가하였는데 이는 긴급 사항에 대응해야 하고 직원들을 관리하기 위해 출근을 해야 하는 관리직의 직무 특성이 반영된 것으로 판단된다. 전문직, 사무직 및 판매직은 관리직과 마찬가지로 근로일정을 조정하는 형태의 활용이 주를 이루었지만 전년대비로는 재택 관련 유연근무제 활용 비중 증가가 가장 두드러져 코로나19로 인해 활용 형태의 변화가 있는 것으로 보인다. 특히 사무직과 판매직의 경우 재택 활용이 2019년에는 거의 없었지만 2020년에는 큰 폭의 증가를 보였다. 서비스직의 경우 대면 관련 직종이 주를 이루는 만큼 재택 및 원격근무제 활용보다는 근로시간 및 일정과 관련된 유연근무제 활용 비중이 컸다. 마찬가지로 기능직, 조작·조립종사자, 단순노무직은 직업적 특성상 일터로 출근을 할 수밖에 없는 경우가 많아 재택근무 활용이 거의 없었고, 대신에 주로 일감의 양에 따라 근로일정을 조정하는 탄력적 근무제나 출근 시간을 자율적으로 결정하는 시차출퇴근제를 활용하는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 2020년 직종별 유연근무제 활용 형태별 이용자 비중 및 2019년 대비 비중 변화: 정규직

(단위: %, %p, 전년동월대비)

직 종	유연근무제 활용 형태						활용자 비중
	근로시간 단축근무제	시차출퇴근제	선택적 근무시간제	재택 및 원격근무제	탄력적 근무제	기타 유형 (재량근무 등)	
관리직	3.1(1.1)	6.5(1.1)	5.5(0.2)	3.0(1.5)	8.5(3.6)	1.4(0.3)	22.0(7.1)
전문직	2.7(-0.1)	7.6(2.2)	8.0(1.8)	5.7(4.7)	7.3(1.3)	2.1(0.6)	25.4(7.3)
사무직	3.2(-0.1)	9.5(1.4)	5.2(0.5)	4.5(4.1)	6.0(0.3)	1.6(0.7)	22.8(5.0)
서비스직	1.2(-0.6)	4.6(-0.2)	2.1(-1.4)	0.5(0.5)	3.5(1.5)	1.3(1.0)	11.7(1.6)
판매직	1.5(0.6)	2.6(0.7)	1.6(0.6)	2.3(2.2)	2.6(0.9)	0.5(0.0)	8.5(3.4)
기능직	1.5(-0.4)	3.0(1.5)	2.1(1.1)	0.5(0.5)	3.2(0.6)	0.9(-0.4)	9.0(2.5)
조작·조립종사자	3.0(0.1)	2.0(0.0)	2.6(0.8)	0.1(0.1)	4.2(1.7)	1.2(0.3)	10.8(2.2)
단순노무직	1.2(-0.1)	2.6(0.9)	0.9(-0.1)	0.1(0.1)	2.1(0.7)	1.0(0.4)	6.7(2.0)
전 체	2.4(-0.2)	6.0(1.2)	4.6(0.8)	3.1(2.7)	5.2(1.0)	1.5(0.5)	17.8(4.5)

주: 1) 유연근무제 활용 형태는 복수 응답 기준임.

2) 농림어업 숙련직은 관측치가 적어 제외함.

3) 비중은 직종별 전체 정규직 근로자 수를 분모로 함. 괄호 안은 2019년 대비 2020년의 증감을 나타냄.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료, 각 연도.

비정규직의 직종별 유연근무제 활용자 비중 분포는 정규직과 큰 틀에서 차이가 있는 것은 아니다(표 3 참조). 비정규직 역시 관리직, 전문직 및 사무직의 활용 비중이 높고 기능직 및 단순노무직 등의 활용 비중은 대체로 낮은 수준이다. 정규직과 차이가 나는 직종은 서비스직과 판매직으로 비정규 서비스직은 정규직에 비해 활용 비중이 낮은 수준이었고 비정규 판매직은 정규직보다 활용 비중이 높다. 세부 형태의 차이를 보면 비정규 전문직과 사무직은 정규직과 비슷하게 재택근무제의 활용 증가가 특징이었다. 비정규 판매직의 경우 기타 유형을 포함해 근로일정을 조율하는 형태의 비중이 큰데, 이는 보험설계사 및 신용카드 모집인 등 근로시간의 자율성이 높은 특수형태근로자가 상당수 포함되었기 때문이다. 종합하면, 비정규직과 정규직은 직종별로 보면 세세한 부분에서 차이가 있기는 하지만 전반적으로 비정규직의 유연근무제 활용자 비중이 정규직에 비해 낮다는 점만 제외하면 형태의 분포는 유사한 것으로 나타났다.

다음으로, 유연근무제 활용 양상을 업종별로 구분하여 본다. 정규직의 유연근무제 활용을 업종별로 보면 주로 전문직이나 사무직의 비중이 큰 업종에서 활용자 비중 역시 높은 것으로 나타났다(표 4 참조). 2020년 기준 활용자 비중이 높은 업종은 정보통신업, 공공행정, 전문·과학·기술서비스업, 금융·보험업 등 전문직과 사무직의 비중이 높은 업종이다. 반면 서비스직 및 판매직의 비중이 높은 숙박·음식점업이나 도·소매업 등은 활용자 비중이 낮은 편이다. 전년 대비 활용자 비중의 변화를 보면 예술·스포츠와 농림어업을 제외하면 유연근무제 활용은 전 산업에 걸쳐 증가하였다. 증가폭은 정보통신업과 더불어 코로나19의 영향을 크게 받았던 교

〈표 3〉 2020년 직종별 유연근무제 활용 형태별 이용자 비중 및 2019년 대비 비중 변화: 비정규직

(단위: %, %p, 전년동월대비)

직종	유연근무제 활용 형태						활용자 비중
	근로시간 단축근무제	시차출퇴근제	선택적 근무시간제	재택 및 원격근무제	탄력적 근무제	기타 유형 (재량근무 등)	
관리직 ²⁾	1.9(0.6)	5.9(-0.4)	5.6(-3.0)	2.4(2.4)	0.6(-5.0)	7.2(6.1)	19.3(1.0)
전문직	1.9(1.0)	3.1(-0.1)	4.6(-0.4)	4.1(2.7)	5.5(2.0)	2.6(0.4)	17.8(5.4)
사무직	1.6(-0.7)	3.2(-0.3)	3.6(-0.2)	3.2(2.0)	2.8(-1.2)	1.8(0.2)	12.7(0.3)
서비스직	0.2(0.1)	1.0(0.2)	2.1(-0.1)	0.2(0.1)	1.8(0.4)	0.8(0.0)	5.5(1.0)
판매직	0.5(0.3)	2.0(0.5)	3.9(1.8)	2.2(1.4)	3.0(-0.2)	4.0(0.7)	12.1(2.9)
기능직	1.3(1.0)	0.6(0.1)	0.6(-0.6)	0.0(0.0)	1.8(0.3)	0.6(0.2)	4.3(1.5)
조작·조립종사자	1.3(0.6)	2.2(1.0)	2.3(0.6)	0.7(0.3)	2.1(-0.8)	0.7(0.4)	7.5(1.7)
단순노무직	0.3(0.1)	0.6(0.0)	0.9(-0.1)	0.2(0.1)	0.7(0.0)	0.4(0.2)	2.6(0.4)
전 체	0.8(0.2)	1.6(0.1)	2.3(0.0)	1.3(0.8)	2.2(0.1)	1.4(0.3)	7.9(1.5)

주: 1) 유연근무제 활용 형태는 복수 응답 기준임.

2) 농림어업 숙련직은 관측치가 적어 제외함. 비정규 관리직 중 유연근무제 활용자는 관측치가 10명 내외로 적어 해석에 주의를 요함.

3) 비중은 직종별 전체 비정규직 근로자 수를 분모로 함. 괄호 안은 2019년 대비 2020년의 증감을 나타냄.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료, 각 연도.

육서서비스업과 운수창고업에서 컸다.

업종별 세부 활용 형태를 보면 정보통신업이나 전문·과학·기술서비스업은 근로일정 조정 관련 유연근무 형태와 더불어 재택근무제의 활용 비중 역시 높아 다양한 형태를 골고루 사용하는 점과 코로나19로 재택근무 활용자가 크게 증가한 것이 특징이다. 공공행정의 경우 유연근무제의 활용이 주로 시차출퇴근제에 집중되어 출근을 전제로 하고 있지만 전년대비 재택 근무제 활용자 비중은 6.6%포인트 증가하여 공공기관에서의 유연근무제 활용 행태가 더 다양해졌다고 할 수 있다. 지난해 원격 수업이 대대적으로 시행되었던 교육서비스업은 재택 관련 유연근무제의 활용 비중이 2019년 대비 크게 증가하여 나머지 활용 형태와 비교하면 가장 높은 활용 비중을 나타냈다. 운수·창고업은 코로나19로 항공 및 철도 관련 운송업의 생산이 크게 감소하였던 만큼 일의 양에 따라 근로시간을 조정하는 탄력적 근무제의 비중 증가가 관찰되었다.

비정규직의 업종별 유연근무제의 활용 비중 분포는 직종과 마찬가지로 정규직과 큰 차이가 있는 것은 아니다(표 5 참조). 수치의 차이는 있지만 정보통신업, 금융·보험업, 전문·과학·기술서비스업 및 교육서비스업 등이 활용 비중 상위에 포진해 있는 점은 정규직과 비슷하다. 정보통신업은 2020년 활용 비중이나 전년대비 활용자 비중 증가가 정규직과 큰 차이가 없으며 재택근무자 비중도 비슷한 수준이다. 금융·보험업이나 전문·과학·기술서비스업은 비정규직의 유연근무제 활용 비중이 정규직보다 소폭 낮으며 세부 형태에도 차이가 있다. 비정규직 금

〈표 4〉 2020년 업종별 유연근무제 활용 형태별 이용자 비중 및 2019년 대비 비중 변화: 정규직

(단위 : %, %p, 전년동월대비)

업종	유연근무제 활용 형태						활용자 비중
	근로시간 단축근무제	시차출퇴근제	선택적 근무시간제	재택 및 원격근무제	탄력적 근무제	기타 유형 (재량근무 등)	
정보통신업	3.5(-0.2)	10.1(0.9)	11.5(3.7)	10.8(8.9)	10.6(4.2)	3.3(2.3)	36.8(12.1)
공공행정	3.4(-2.2)	22.7(1.4)	8.4(-2.5)	7.1(6.6)	5.8(-0.3)	1.4(0.2)	36.2(2.2)
전문·과학·기술	3.6(-0.1)	8.7(0.6)	9.0(-0.1)	5.7(4.9)	9.4(1.1)	2.8(0.4)	28.7(4.0)
금융·보험업	3.2(-1.7)	9.5(-0.8)	6.3(1.9)	5.0(4.8)	9.3(0.2)	1.2(0.7)	26.4(3.5)
교육서비스업	4.1(0.8)	6.8(3.7)	3.3(0.5)	7.2(6.7)	4.4(0.8)	2.4(0.9)	23.2(11.3)
운수·창고업	3.4(-0.5)	5.5(3.1)	5.2(3.0)	2.5(2.5)	8.3(4.1)	2.0(0.7)	21.2(9.7)
시설관리·사업지원·임대	1.7(-0.9)	8.0(3.0)	3.7(0.8)	4.4(3.7)	5.7(-0.2)	2.7(1.2)	18.4(4.8)
예술·스포츠	3.7(0.5)	3.2(-1.9)	3.0(-2.1)	1.2(1.2)	6.7(-2.2)	1.8(1.8)	16.5(-2.6)
제조업	2.7(0.0)	4.0(0.7)	5.1(1.8)	1.4(1.0)	4.9(0.6)	1.3(0.3)	15.6(3.5)
협회단체·수리·기타 개인	0.9(-0.6)	3.0(1.0)	1.7(0.5)	1.1(0.9)	3.4(0.0)	2.2(1.1)	10.9(4.1)
건설업	1.6(1.0)	2.6(1.1)	2.2(-0.4)	0.5(0.0)	4.2(1.9)	2.0(0.8)	10.8(4.2)
도·소매업	1.2(0.0)	3.8(0.2)	2.0(-0.5)	3.0(2.5)	3.1(0.7)	0.3(-0.2)	10.5(2.0)
보건·사회복지	1.6(-0.3)	4.1(1.6)	2.7(0.3)	0.3(0.2)	3.5(0.9)	0.5(-0.1)	10.2(2.2)
부동산업	0.2(-1.6)	4.0(2.0)	2.1(-1.0)	2.9(2.9)	1.4(0.4)	0.8(0.1)	8.0(0.4)
숙박·음식점업	0.7(0.2)	1.5(0.3)	1.2(0.0)	0.0(0.0)	2.4(1.3)	0.6(0.5)	5.3(2.5)
농림어업	0.0(-3.6)	0.9(-0.4)	1.1(-3.8)	0.9(0.9)	0.0(-1.1)	0.0(0.0)	2.2(-6.5)
전 체	2.4(-0.2)	6.0(1.2)	4.6(0.8)	3.1(2.7)	5.2(1.0)	1.5(0.5)	17.8(4.5)

주: 1) 유연근무제 활용 형태는 복수 응답 기준임.

2) 광업, 전기·가스·증기 공급업, 수도·하수·폐기물 처리업, 가구 내 고용활동 및 국제 및 외국기관은 관측치가 적어 제외함.

3) 비중은 업종별 전체 정규직 근로자 수를 분모로 함. 괄호 안은 2019년 대비 2020년의 증감을 나타냄.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료, 각 연도.

용·보험업은 보험설계 및 신용카드와 대출 모집 관련 특수형태근로자의 비중이 높은 만큼 정규직에 비해 기타 유형의 활용 비중이 높다. 전문·과학·기술서비스업 비정규직은 주로 탄력적 근무제의 활용 비중이 높은 것과 재택근무제 활용자가 전년대비 감소한 것이 정규직과의 차이점이다. 비정규직 공공행정 근로자 중 유연근무제 활용자의 비중은 정규직과 비교하면 매우 큰 차이를 보이는데, 이는 비정규직 공공행정 근로자의 대부분이 60세 이상 단순노무직인 노인 일자리 사업 근로자로 구성되기 때문이다. 그 외에 교육서비스업 및 운수·창고업 등 나머지 업종에서는 활용자 비중이 정규직의 절반 수준으로 낮은 편이다. 따라서 업종별로 살펴본바 비정규직의 유연근무제 활용 역시 몇몇 업종에서 차이가 있지만 업종별 분포 양상은 정규직과 유사한 형태이며 정규직과의 차이는 활용자 비중이 전반적으로 낮다는 점에서 비롯된다.

〈표 5〉 2020년 업종별 유연근무제 활용 형태별 이용자 비중 및 2019년 대비 비중 변화: 비정규직

(단위: %, %p, 전년동월대비)

업종	유연근무제 활용 형태						활용자 비중
	근로시간 단축근무제	시차출퇴근제	선택적 근무시간제	재택 및 원격근무제	탄력적 근무제	기타 유형 (재량근무 등)	
정보통신업	7.0(5.3)	11.0(3.5)	6.2(-3.2)	9.6(8.0)	7.8(3.5)	4.4(-0.1)	33.7(11.7)
금융·보험업	1.6(0.5)	3.3(0.3)	6.6(2.4)	5.5(4.1)	6.1(-0.6)	8.2(0.9)	22.7(4.5)
전문·과학·기술	4.0(2.5)	4.9(-1.7)	3.9(-2.2)	3.4(-2.4)	9.7(4.7)	1.2(0.4)	21.9(3.3)
교육서비스업	0.6(-0.8)	1.8(0.4)	2.3(-1.4)	3.7(3.0)	3.4(-1.0)	3.3(1.1)	12.7(2.9)
제조업	1.6(0.4)	1.6(0.3)	3.3(2.0)	1.8(0.9)	2.1(0.0)	1.1(0.2)	9.9(3.8)
운수·창고업	1.1(0.2)	2.6(0.7)	2.9(-2.1)	1.0(1.0)	2.9(0.9)	1.3(1.3)	8.9(1.4)
협회단체·수리·기타 개인	0.3(-0.2)	1.9(0.2)	2.8(1.0)	1.2(1.2)	2.8(2.0)	0.0(0.0)	7.9(4.2)
예술·스포츠	0.2(-0.7)	0.5(0.0)	3.6(0.4)	1.7(1.7)	1.7(-0.2)	3.2(3.2)	7.8(2.6)
도·소매업	0.5(0.0)	1.3(-0.4)	1.3(-0.8)	1.2(0.8)	1.8(-0.6)	1.8(-0.3)	7.1(-0.2)
공공행정	0.6(0.6)	3.3(1.7)	2.4(-0.9)	0.8(0.3)	0.8(0.0)	0.1(-1.1)	5.9(0.0)
시설관리·사업지원·임대	0.5(-0.1)	1.6(0.4)	1.8(0.7)	1.0(0.9)	1.4(-0.4)	1.0(0.7)	5.8(1.3)
보건·사회복지	0.4(0.2)	1.0(-0.7)	2.1(-0.9)	0.1(-0.2)	1.7(0.3)	1.2(-0.1)	5.8(-0.6)
숙박·음식점업	0.3(0.1)	0.6(-0.1)	2.1(0.5)	0.0(0.0)	1.1(-0.8)	0.1(0.0)	3.9(0.2)
건설업	0.7(0.6)	0.2(0.2)	0.7(0.1)	0.2(0.0)	1.3(0.4)	0.3(0.1)	3.0(1.5)
부동산업	0.3(0.3)	0.4(0.4)	0.8(0.8)	0.8(0.8)	0.4(0.4)	0.4(0.4)	2.4(2.4)
농림어업	0.0(0.0)	0.0(-1.7)	0.5(0.5)	0.0(0.0)	0.0(0.0)	0.0(0.0)	0.5(-1.2)
전체	0.8(0.2)	1.6(0.1)	2.3(0.0)	1.3(0.8)	2.2(0.1)	1.4(0.3)	7.9(1.5)

주: 1) 유연근무제 활용 형태는 복수 응답 기준임.

2) 광업, 전기·가스·증기 공급업, 수도·하수·폐기물 처리업, 가구 내 고용활동 및 국제 및 외국기관은 관측치가 적어 제외함.

3) 비중은 업종별 전체 정규직 근로자 수를 분모로 함. 괄호 안은 2019년 대비 2020년의 증감을 나타냄.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료, 각 연도.

3. 유연근무제 활용 희망

앞서 살펴보았듯이 코로나19는 유연근무제의 활용을 확산시켰고 주로 정규직에서 증가하는 것을 확인하였다. 하지만 비정규직 근로자는 코로나19를 경험하였음에도 정규직보다 향후 유연근무제를 활용하고자 하는 근로자의 비중이 더 낮다. 〈표 6〉을 보면 현재 유연근무제를 활용하고 있지는 않지만 향후 활용을 희망하는 근로자의 비중은 비정규직이 2020년 28.1%로 전년보다 0.8%포인트 증가한 반면 정규직은 45.3%에서 49.1%로 3.8%포인트 증가하여 정규직에서 활용 희망자 비중도 높고 변화폭도 더 컸다. 또한 유연근무제의 향후 활용 희망에 대해 직종별로 살펴본 결과에서도 정규직과 비정규직의 차이는 여전하다. 관리직을 제외하면 비정규직은 정규직보다 모든 직종에서 전반적으로 향후 활용 희망자 비중이나 전년대비 비중의 증가 정도

〈표 6〉 근로 형태에 따른 2020년 직종별 유연근무제 활용 희망자 비중 및 2019년 대비 비중 변화

(단위 : %, %p, 전년동월대비)

근로 형태	관리직	전문직	사무직	서비스직	판매직	기능직	조작·조립 종사자	단순노무직	전 체
비정규직	46.8(17.2)	47.3(0.5)	50.2(-2.5)	25.4(3.6)	34.8(3.1)	18.1(1.3)	29.7(5.3)	16.3(1.2)	28.1(0.8)
정규직	44.6(4.0)	61.3(5.8)	61.2(4.3)	35.5(2.3)	45.0(6.6)	40.4(7.7)	34.1(-1.8)	29.6(3.2)	49.1(3.8)
전 체	44.9(5.7)	57.8(4.6)	59.0(3.0)	29.9(2.9)	40.1(4.9)	31.5(5.0)	33.2(-0.3)	20.0(1.7)	40.9(2.5)

- 주 : 1) 유연근무제 활용 희망자 비율은 주된 직장(일)을 기준으로 현재 활용하고 있지 않은 근로자를 대상으로 함.
 2) 유연근무제 활용 희망자 비율은 첫 번째 응답을 기준으로 ⑦ 활용하고 싶지 않음을 제외한 나머지(①~⑥)를 선택한 응답자의 비중임.
 3) 농림어업 숙련직은 관측치가 적어 제외함.
 4) 비중은 직종별 전체 정규직 및 비정규직 근로자 수를 분모로 함. 괄호 안은 2019년 대비 2020년의 증감을 나타냄.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료, 각 연도.

가 낮다. 즉, 비정규직에서는 전반적으로 유연근무제를 사용하는 데 대한 관심이 낮은 편이다. 따라서 정규직과 비정규직의 유연근무제 활용 격차에는 비정규직 개인의 선택이 어느 정도 반영되어 있을 가능성이 있다.

하지만 비정규직의 선택은 비자발적일 수도 있다. 이를 위해 비정규직 중 유연근무제 활용 희망 여부를 근로자가 종사하는 사업체의 노조 유무와 근로자의 노조 가입 여부에 따라 살펴본다(표 7 참조). 사업체의 노조 유무부터 보면 비정규직과 정규직 모두 유노조 사업체 종사자가 무노조 사업체 종사자보다 유연근무제의 향후 희망자 비중이 더 높다. 하지만 정규직과 비정규직 격차는 2020년 기준 무노조 사업체 종사자가 19.2%이고 유노조 사업체 종사자가 20.9%로

〈표 7〉 근로 형태와 사업체 노조 유무 및 근로자 노조 가입 여부에 따른 2020년 유연근무제 활용 희망자 비중 및 2019년 대비 비중 변화

(단위 : %, %p, 전년동월대비)

근로형태	사업체 노조 유무			근로자 노조 가입 여부		
	무노조 사업체	유노조 사업체	격 차	비노조원	노조원	격 차
비정규직	26.9(0.8)	36.0(0.9)	9.1(0.0)	27.6(0.8)	46.4(2.3)	18.8(1.5)
정규직	46.1(3.5)	57.0(4.8)	10.9(1.3)	48.4(4.1)	53.1(2.7)	4.7(-1.4)
격 차	19.2(2.7)	20.9(3.9)	1.8(1.3)	20.7(3.3)	6.7(0.4)	-14.1(-2.9)

- 주 : 1) 유연근무제 활용 희망자 비율은 주된 직장(일)을 기준으로 현재 활용하고 있지 않은 근로자를 대상으로 함.
 2) 유연근무제 활용 희망자 비율은 첫 번째 응답을 기준으로 ⑦ 활용하고 싶지 않음을 제외한 나머지(①~⑥)를 선택한 응답자의 비중임.
 3) 비중은 노조 유무 및 노조 가입 여부에 따른 전체 정규직 및 비정규직 근로자 수를 분모로 함. 괄호 안은 2019년 대비 2020년의 증감을 나타냄.
 4) 격차는 각각 (정규직 비중 - 비정규직 비중), (유노조 사업체 비중 - 무노조 사업체 비중), (노조원 비중 - 비노조원 비중)을 나타냄.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료, 각 연도.

그 차이가 유사하여 사업체의 노조 유무는 정규직과 비정규직의 활용 희망 격차를 설명하지 못한다. 반면 근로자의 노조 가입 유무에 따른 유연근무제 활용 희망자 비중 변화는 정규직보다 비정규직에서 더 크게 증가한다. 비정규직의 경우 노조원 중 활용 희망자의 비중은 2020년 46.4%로 비노조원보다 활용 희망자 비중이 18.8%포인트 더 높으며 정규직보다 조금 낮은 수준이다. 즉, 노조에 가입한 비정규직은 향후 유연근무제의 활용 희망에 있어 정규직과 크게 차이가 없어 노조가입 여부가 비정규직의 유연근무제 활용 선택에 큰 영향이 있음을 알 수 있다.

III. 맺음말

분석 결과를 종합하면, 비정규직은 정규직에 비해 유연근무제 활용자 비중이 더 낮으며 이러한 차이는 동일한 직종 및 업종 내에서도 존재한다. 이는 비정규직 근로자가 유연근무제 활용에서 위축되어 있음을 시사한다. 비정규직 근로자의 분포가 유연근무제를 활용하기 어려운 직종에 상대적으로 더 집중되어 있는 점과 더불어 유연근무제 활용이 전반적으로 위축되어 있다는 점이 코로나19 상황에도 비정규직의 유연근무제 확산이 정규직에 비해 더딘 이유로 판단된다.

유연근무 희망자의 비중을 보았을 때, 2020년에도 비정규직 중 활용 희망자 비중은 정규직보다 낮은 것으로 나타났다. 하지만 비정규직을 노조원으로 한정하면 유연근무제 활용 희망자 비중은 정규직과 비슷한 수준으로 증가한다. 이는 비정규직과 정규직 간 유연근무제 활용도 격차가 비정규직 근로자의 성향뿐만 아니라 비정규직에 대한 차별도 존재할 수 있음을 나타낸다. 다만 본고에서는 비정규직 근로자가 종사하는 사업체의 조직 문화 등을 확인할 수는 없었다. 예를 들면 비정규직 근로자가 유연근무제를 활용할 경우 인사상 불이익이 있어 활용을 기피할 가능성 등은 확인하지 못하였다. 따라서 본고에서 확인된 비정규직과 정규직의 유연근무제 활용 격차가 과연 차별에서 비롯된 것인지는 자세한 후속 연구가 필요할 것이다. **KLI**