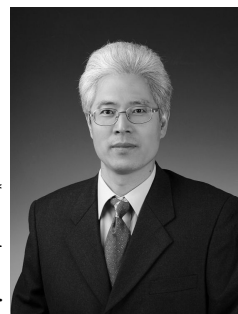


# 서울시 고용취약계층과 유연근무제 활성화



김태홍\*

한국여성정책연구원 평등인력정책연구실장

kimth@kwdimail.re.kr

## 1. 유연근무제 도입 필요성과 유형

### 1. 사회경제 환경 변화와 유연근무제

최근 우리나라의 사회경제 환경이 급속하게 변화하고 있다. 먼저 경제 환경 변화를 보면 국내의 소비자의 수요패턴이 변화되어 인해서 우리 경제에서 '24/7 경제(economy)'가 차지하는 구성비가 지속적으로 증가하고 있다. '24/7 경제'는 하루 24시간, 일주일에 7일 내내 일하는 경제인데, 소비자는 24/7 내내 서비스를 받을 수 있고 기업은 24/7 동안 자본 설비를 활용할 수 있는 장점이 있다. 이러한 24/7 경제가 확대되면 야간근로, 심야근로, 주말근로 등 다양한 근무시간대에 인력을 활용할 수 있는 유연근로시간제와 재택 및 원격 근무와 같은 유연근무제도에 대한 기업 수요가 증가하게 된다.

\* 저자 학력, 경력 및 최근 연구

- 성균관대학교 대학원 경제학박사.
- 고용노동부 고용평등정책관, 서울시 여성위원회 위원, 경기도여성가족연구원 이사
- 김태홍 외(2010), 근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석방법, 고용노동부
- 김태홍 외(2009), 여성인력관련 사회경제정책의 효과분석과 과제, 한국여성정책연구원 외 다수.

또한 최근 노동시장 변화를 보면 맞벌이 부부, 고령근로자, 이혼 증가로 인한 한부모 가구의 가구주근로자, 결혼이주 여성근로자, 장애인근로자 등이 증가함에 따라 근로자 특성이 다양화되고 있다. 그리고 이러한 노동력의 다양화로 인해서 근로자의 근로시간 및 근무형태에 대한 수요도 변화되고 있다. 즉, 근로자측면에서 일 가정양립, 개인적인 교육 및 여가에 대한 욕구, 가족구성원의 돌봄 욕구, 점진적 은퇴 등과 같은 이유로 유연근무제에 대한 요구와 필요성이 증가하고 있다. 또한 기업 측면에서도 노동시장의 상황변화에 따라 고용을 유연하게 조정할 수 있는 유연근무제 도입을 선호하는 기업이 늘어나고 있다. 이러한 기업의 유연화 전략은 근로자의 생산성 향상, 직업만족도 증가, 우수한 인력의 유치, 근로자의 결근율 및 이직률 감소 등과 같은 효과가 있는 것으로 평가되고 있다.

우리 사회의 또 다른 변화로는 OECD 회원국 중에서 가장 낮은 출산율과 가장 빠른 인구 고령화 현상을 들 수 있다. 저출산 고령화 진전은 노동력 부족을 통해서 잠재성장률 저하를 초래하는데, 우리나라는 이러한 현상이 과거 선진국이 경험한 것보다 훨씬 빠르게 나타날 것으로 전망된다. 이에 따라 여성, 고령자 등과 같은 잠재인력을 활용하기 위한 구조적, 환경적 기반을 마련하는 것이 필요하다. 현재 우리나라는 OECD 회원국 중에서 여성 특히 고학력여성 인력활용율이 극히 낮은 국가집단에 속한다. 많은 전문가들은 우리나라의 이러한 인력활용율을 제고하기 위해서는 장시간 및 불규칙한 근로, 일 가정양립이 힘든 경직적인 근무형태 등의 개선이 필요하다고 한다. 지난달에 OECD는 우리나라의 사회경제환경 변화를 진단하고 향후 경제성장과 사회통합 촉진을 위한 몇 가지 정책 권고를 하였다. 이러한 정책권고 중에서 고용과 관련해서 ① 시간제 근무의 가용성과 질(quality) 제고, 아동보육 접근성 개선을 통한 여성고용촉진, ② 직장가정생활 균형을 촉진하고 양질의 일자리 창출을 위해 정규직근로자를 위한 임금 및 근무시간의 유연성 제고, 양성평등과 출산율 제고를 위해서 ③ 직장가정양립관련 정책들을 권고하였다.<sup>1)</sup>

이상과 같이 우리 사회경제환경은 점차 유연근로시간제도와 유연근무제도에 대한 기업과 근로자의 수요를 증가시키는 방향으로 변화하고 있다. 뿐만 아니라 거시적 차원에서 경제성장을 위한 잠재인력활용과 출산율 제고, 삶의 질 제고를 위해서도 유연근무제를 노동시장에 정착시켜야 할 시점이다. 그러나 유연근무제는 개별 제도마다 특성이 다양하고 제도의 효과도 다름에 따라 제도 도입 및 확산을 위한 세심한 정책 설계가 필요하다는 점에 유의해야 한다.

1) OECD(2011), A framework for growth and social cohesion in Korea, June, 2011.

## 2. 유연근무제도 유형과 특징

유연근무제도(Flexible Work Arrangements)에 대한 정의는 다양하고, 각국의 연구자나 정책마다 유연근무제도가 포괄하는 개별 근무제도에 차이가 있다. 주요 선진국의 조사나 정책의 유연근무제에 대한 정의(Definition)와 포괄하는 개별 제도를 보면, 먼저 영국의 일 가정양립조사(Work-Life Balance Employee Survey)에서는 유연근무제를 ‘근로시간, 근무시간의 분포 등에 관계없이 표준적인 근무시간 모델(월요일부터 금요일까지의 전일제)과 다른 제도’로 정의하고 있다. 이 보고서에서 탄력근무제, 초과근무, 근무시간제, 비정상적 근무시간제, 육아휴가 또는 다른 형태의 장기 휴가 등을 유연근무제도로 포괄하고 있다.<sup>2)</sup> 미국 노동부 여성국은 2003년부터 유연선택프로젝트(Flex-Options Project)를 추진해오고 있다. 이 프로젝트에서는 사업장 유연성(Workplace Flexibility)이란 용어를 사용하는데, 이러한 사업장유연성에는 근로시간과 관련하여 ‘선택적 근로시간제’, ‘압축근로주간’, ‘교대제’, 근로시간 길이와 관련하여 ‘단시간’, ‘직무나누기(Job Sharing)’, 근무장소와 관련해서 ‘원격’, ‘계절적 재배치’, 그리고 시간관리제도와 관련해서는 ‘자유회의 시간제’ 등과 같은 다양한 제도 등을 포괄하고 있다.<sup>3)</sup> 일본의 21세기 직업재단의 「양립지원을 위한 유연한 근무방식 연구회 보고서」에서는 유연근무방식을 ‘근로자가 시간, 장소, 휴가에 대해 선택을 할 수 있는 제도’라고 정의하고 있다.<sup>4)</sup> 호주 EOWA(2008)의 유연근무제도(Flexible Working Provisions)는 ‘가족이나 돌봄 휴가(Family and Carer’s Leave)’, ‘시간제근로’와 ‘탄력적 혹은 시차출퇴근과 같은 유연근로시간제’를 포괄하는 개념으로 사용하고 있다.<sup>5)</sup>

최근 우리나라도 행정부처를 중심으로 유연근무제 확산정책을 추진하고 있다. 행정안전부(2010년)는 유연근무제를 ‘생산성을 제고하려는 조직관리 전략을 일환으로 직무수행에 따르는 시·공간적 제약을 최소화하기 위해 정형화된 근무형태에서 탈피하여 다양한 출·퇴근 시간, 근무장소, 고용형태 등으로 근무하는 제도’라고 정의했다. 이에 따라 유연근무제를 협의로는 근무시간·근무장소 등의 다양화를, 광의로는 근무복합, 근무방식 등 근무문화(Culture)의 유연화까지 포함시켰다. 고용노동부(2010년)는 유연근무제를 ‘근로자

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

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

4) 21世紀職業財団(2009), 両立支援のための柔軟な働き方研究会報告書, 平成21年3月

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

와 사업주가 근무시간이나 장소를 선택하여 조정하여, 가정과 일을 조화롭게 하거나 고용 유연화를 수행할 수 있도록 하는 제도' 라고 하였다. 그리고 유연근무제 유형으로는 자율 출퇴근제, 재택근무제, 집중근무제, 시간제, 장기휴가제 등이 있다고 했다.

유연근무제의 개별 유형과 제도 특징, 그리고 각국 기업들의 운영사례를 보면 <표 1>과 같다. 먼저 단시간근로제(Part-time work)는 통상근로자의 근로시간보다 짧게 근로하는 제도를 말한다. 단시간근로자의 통계를 생산하기 위해서 사용하는 정의는, 주당 근로시간이 35시간미만(미국 등) 혹은 30시간미만인(OECD 등) 근로자를 말한다.

그리고 조사대상자에게 시간제 여부를 질문하여, 응답자가 시간제라고 응답하면 (Self-Report) 시간제로 분류하는 방법도 있다. 이러한 단시간근로자는 고용계약기간에 따라 고용계약기간이 정해지지 않으면 정규직 단시간근로자, 유계약이면 임시직 단시간근로자라고 한다. 우리나라와 일본의 단시간근로자는 대부분이 임시직 단시간근로자이다. 그리고 정규직근로자가 육아, 교육, 정년 등의 이유로 근로시간을 단축하여 일정 기간동안 단시간근로를 하고, 정해진 기간 이후에 다시 풀타임으로 전환하는 풀타임-파트타임 전환제, 일시적 파트타임 전환제 등이 있다. 유럽의 경우 이러한 제도 활성화를 위해 법적으로 정규직근로자의 근로시간 단축 청구권을 허용하고 있다. 이 외에도 하나의 풀타임 직무를 두 사람 이상의 근로자가 파트타임으로 공유하며, 업무시간은 직무공유자 간에 탄력적으로 조정하는 직무공유제(Job sharing)가 있다.

선택적 근로시간제(Flextime work, Alternative work schedule)는 총 근로시간의 범위 내에서 개별근로자의 편의에 따라 근로자가 자율적으로 근무스케줄을 조정하는 제도를 말한다. 선택적 근로시간제도의 경우 출근시간대와 퇴근시간대가 정해진 제도(Staggered Hour Scheme)<sup>6)</sup>와 핵심시간대(Core Time)를 제외하고 출퇴근 시간을 자유롭게 선택할 수 있는 제도(Glide Time)가 있다.

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

〈표 1〉 유연근무제도의 유형 및 운영사례

유연근무제 유형	제도의 특징	운영사례		
		한국	일본	미국, 유럽
단시간근무제 (Part time work)	특정한 기업의 통상근로자의 근로시간 보다 짧은 시간을 근로하는 제도	KPMG, 서울대학교병원, 우리금융그룹	토토, 엡손 기린맥주, 소니,	FTB, IBM, 스위스 추리히 대학병원
일시적 파트타임 전환 - 풀타임-시간제 전환제	풀타임으로 근무하던 근로자가 풀타임 복귀를 전제로 하여 파트타임으로 전환 할 수 있도록 하는 제도로 자녀출산 등 의 상황 등이 있음	폴무원, KB 국민은행		BMS, SD&M(독일)
직무공유제 (Job shares)	하나의 풀타임 직무를 두 사람 이상의 근로자가 파트타임으로 공유하여 직무 공유자간에 업무시간을 탄력적으로 조 정하는 제도			KPMG, IBM, Kraft사, 캐나다 Royal Bank, 벨 캐나다(Bell Canada)
선택적 근로시간제 (Flexitime) - 자율출근제 - 선택적 근로시간제	총 근로시간의 범위 내에서 개별근로자 의 편의에 따라 근로자가 자율적으로 근무스케줄을 조정하는 형태	유한킴벌리, 삼성SDS, CJ, 한국P&G, 대웅제약, LG생명과학, 동화약품	미쓰다,	KPMG, 포드인텔, IBM, 제너럴일스 TI
집중근무제 (Compressed Workweeks)	근로자가 5일 모두를 일하는 형태가 아 니라 근무요일을 줄여서 일주일 근무시 간을 유지하는 근무형태로 10시간씩 4 일을 근무하여 총 근로시간을 채우는 형태	폴무원, 동화약품		KPMG, IBM, BMW(독일)
재량근무제 (Discretionary work)	사업주와 근로자대표가 합의하여 출장 이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여도 근로시간을 인정해주는 제도			
탄력적 근무제	특정한 단위기간을 평균하여 1주 근로 시간이 40시간을 초과하지 않는 범위예 서, 특정한 주에 1주 40시간 특정한 날 에 1일 8시간을 초과하여 근로하는 제 도	호텔신라		
교대근무제 (Shift Arrangements)	고용주가 배정한 시간대에 교대근무를 하는 근로자가 편의에 따라 보다 유연 한 교대근무스케줄을 가질 수 있도록 하는 형태	유한킴벌리, 현대자동차		Kraft사, 엘리릴리 (영국), 베링거링겔하임(영국)
재택근무제 (work-at-home) 원격근무제 e-Work@Home	근로자가 직장과 가정에 설치된 컴퓨터 또는 통신 수단을 사용하여 직장이 아 닌 곳에서 근무하는 형태  • 스팟 오피스: 모바일 근무자가 출장 시 수시로 업무를 처리할 수 있는 간 이 오피스소 도교와 오사카에 설치  • 프리어드레스 오피스: 사무실 내에 직원 개인별 좌석을 설치하지 않고 공동으로 사용하는 시스템	삼성SDS, 한국P&G, 대웅제약	소니, 파나소닉	KPMG, IBM, 인텔, 휴렛팩커드, 제너럴일스 엘리릴리(영국), 브리티시텔레콤(영국), 베링거링겔하임(영국), 셀(영국)

자료: 김태홍 외(2010), 근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석방법.

또한 집약근무로 보다 짧은 기간 동안(5일 미만) 근무하는 집약근무제(Compressed work), 일정기간 동안 근무시간을 자발적으로 단축하고 단축된 근무시간에 비례해서 임금을 삭감하는 자발적 근무시간제도(Voluntary Reduced Work-time Program) 등이 있다. 탄력적 근로시간제는 특정한 단위기간을 평균하여 1주 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서, 특정한 주에 1주 40시간 특정한 날에 1일 8시간을 초과하여 근로하는 제도이다. 일본 변형근로시간제(Modified Working Hours System)를 비롯한 주요 선진국의 탄력적 근로시간제도는 단위기간을 1년 이내로 설정할 수 있다. 우리나라에서 기업이 선택적 근로시간제나 탄력적 근무제를 도입, 운영하려면 제도에 대해서 노사가 합의를 해야 한다.

재량 근로시간제는 사업주와 근로자대표가 합의하여 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여도 근로시간을 인정해주는 제도이다. 일본의 경우 특정한 사정이 있어서 근로시간의 산정이 곤란하거나 통상 산정방식이 적절하지 않은 경우 노사합의에 의해서 정해진 시간을 근로한 것으로 간주하는 간주(みなし)근로시간제라고 한다. 그리고 연구개발 등과 같이 그 업무성격이 수행방법, 시간배분의 결정 등에 관하여 구체적으로 지시하는 것이 곤란하여 정해진 업무를 수행했을 경우에, 사전에 정한 근로시간을 한 것으로 노사합의에 의해서 정한 전문업무 재량근로제, 사업운영과 관련된 기획, 입안, 조사 및 분석 업무를 하는 사무직근로자를 대상으로 노사위원회에서 정한 근로시간을 근로한 것으로 간주하는 기획업무형 재량근로제가 있다.

유연근무제도 중에서 근무 장소가 유연한 제도로는, 근로자가 직장이 아닌 가정에서 근무하는 재택근무제와 근로자가 컴퓨터 또는 통신 수단을 사용하여 직장이 아닌 곳에서 근무하는 원격근무제가 있다. 또한 영업사원이 매일 사무실에 출근하지 않고 회사가 지원하는 정보시스템과 통신수단을 이용하여 필요한 영업현장에서 업무를 수행하는 제도인 현장 출퇴근제가 있다. 사무실을 유연하게 활용하는 경우로, 모바일 근무자가 출장 시 수시로 업무를 처리할 수 있는 간이 오피스인 스팟 오피스, 사무실 내에 직원 개인별 좌석을 설치하지 않고 공동으로 사용하는 시스템인 프리어드레스 오피스제도(Free-address Office System)가 있다.

## II. 유연근무제 도입 현황과 특징

우리나라 상시근로자 10인 이상 사업체의 유연근무제 도입 현황을 보면, 시간제, 선택적 근로시간제도, 탄력적 근로시간제도, 재택근무 혹은 원격근무제, 재량근로시간제, 그리고 보상휴가제 중에서 제도를 한 개 이상 도입한 사업체는 30.3%(65,687개 사업체)이다. 또한 유연근무제를 도입하고 있는 사업체의 38.4%가 두 개 이상을 동시에 도입하고 있었다. 전체 조사된 사업체 중에서 지난 1년 동안 제도를 활용하고 있는 사업체는 27.0%이었다. 즉, 제도 도입한 사업체의 89.1%가 제도를 활용하고 있었다.

유연근무제의 개별 제도별 도입을 보면, 가장 많은 사업체가 도입하고 있는 제도는 시간제로 도입율이 13.7%이었다. 그 다음으로 보상휴가제가 11.6%로 높았고 탄력적 근로시간제 7.3%, 선택적 근로시간제 6.1%, 원격근무제 2.8%, 재량근무제 2.2% 순으로 높은 도입율을 보였다. 한편 재택근로시간제를 도입한 사업체는 1.6%로 유연근무제도 중 가장 낮은 도입율을 보였다. 제도 유형별로 활용율이 가장 높은 제도는 원격근무제로 91.8%로 나타났고 단시간 근로시간제가 91.4%로 다음으로 높게 나타났다. 반면 재택근무제(73.8%)와 재량근로시간제도(79.3%)는 80% 미만의 저조한 활용률을 보였다.

〈표 2〉 유형별 유연근무제도 도입 및 활용

(단위 : 개, %)

구분	시간제	선택적 근로시간제	탄력적 근로시간제	재택 근무제	원격 근무제	재량 근로시간제	보상 휴가제
도입1)	29,726 (13.7)	13,119 (6.1)	15,753 (7.3)	3,447 (1.6)	6,079 (2.8)	4,838 (2.2)	25,118 (11.6)
활용1)	27,189 (12.5)	11,188 (5.2)	12,638 (5.8)	2,561 (1.2)	5,591 (2.6)	3,846 (1.8)	20,879 (9.6)
활용율2)	91.4	85.2	80.0	73.8	91.8	79.3	83.2

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

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

유연근무제 활용 근로자 현황을 보면 보상휴가제 즉, 연장근로나 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신에 휴가를 부여하는 제도를 도입한 사업체의 경우 전체 근로자의 36.2%가 동 제도를 활용하고 있었다. 그리고 원격근무제는 활용 근로자 비율이 28.8%, 선택적 근로시간제 27.2%, 시간제 13.9%, 재택근무제 이용 근로자 비율 13.3%, 재량근로시간제 9.3% 순으로 높은 비율을 보였다. 여성근로자가 많이 활용하는 유연근무제로는 보상휴가제로 전체여성의 35.4%가 활용하고 있었다. 선택적 근로시간제 30.9%, 시간제 14.5%, 탄력적 근로시간제 23.2%이었다.

유연근무제를 활용하고 있는 근로자 중에서 여성비율을 보면 시간제가 52.0%<sup>7)</sup>로 가장 높았다. 그 다음은 탄력적 근로시간제(45.7%), 선택적 근로시간제(38.1%), 재택근무제(28.8%) 순이었다. 그리고 시간제근로를 하고 있는 근로자 중에서 상용근로자 비율은 1.2%이었고, 재량근로시간제 8.3%로, 이들 유연근로제는 대부분 임시, 일용고 고용형태를 가진 근로자가 활용하고 있었다.

전체 상용직 근로자 중 유연 근무하는 근로자비율은 시간제(1.2%)와 재량근로시간제(8.3%)로 상용직은 이러한 유연근무제를 거의 활용하고 있지 않았다. 이에 비해 원격근무제(28.2%), 탄력적 근로시간제(27.4%), 선택적 근로시간제(26.3%) 등은 상용직근로자의 활용비율이 다소 높았다.

〈표 3〉 유연근무유형별 유연근무근로자 비율

(단위 : %)

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

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

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



이러한 우리나라의 유연근무제 활용은 아직 주요 선진국과 비교하면 상당히 낮은 수준이다. 즉, 유럽의 EFILWC의 2004-2005년에 유럽연합 21개국을 대상으로 한 사업체조사 결과에 의하면<sup>8)</sup>, 조사대상 기업의 48%가 1개 이상의 유연근무제도를 실시하고 있었다. 또한 2개 이상의 유연근무제도를 실시하고 있는 기업비율도 상당히 높았다. 즉, 스웨덴(65%), 핀란드(62%)는 유연근무제를 2개 이상 도입한 기업비율이 60% 이상이었으며, 도입비율이 40~57%인 국가가 11개국이었다. 포르투갈(23%)과 그리스(29%)만 도입 비율이 30% 미만이었다.

또한 개별 유연근무제 도입현황을 보면 조사대상 사업체의 64%가 한명 이상의 시간제근로자를 활용하고 있었다. 유럽연합 21개국을 대상으로 조사한 결과에 의하면 사업체의 28.0%는 시간제에서 전일제로 전환이 신속하게 이루어지고 27.0%는 일정 대기기간 이후에 전환이 가능하다고 했다. 선택적 근로시간제 도입 사업체 비율이 48.0%, 출퇴근 자율시간제도 도입 비율이 48.0%, 근로시간계좌제 67.0% 등이었다.

### III. 서울시 유연근무제 활성화를 위한 제언

우리나라는 1990년대 후반에 이미 장시간근로와 경직적인 일하는 방식으로 인해서 근로자의 건강 및 산업재해 문제, 노동생산성 저하, 일 가정양립의 어려움 등의 문제를 개선하기 위해서 법정 근로시간단축과 함께 유연근무제 관련 법제를 정비하였다. 즉, 1998년에 법정근로시간을 주 48시간에서 44시간으로, 그리고 2003년에 다시 주40시간을 단축하였다. 2003년에는 근로기준법을 개정하여 탄력적근무제와 선택적근무제를 도입하였고, 2006년에는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률을 제정하여 시간제고용의 보호와 확산에 대한 법적 근거를 마련하였다. 2000년대 중반부터 저출산고령화를 대비하기 위해 유연근무제 확산의 필요성을 언급하기 시작했고, 2010년 정부는 고용전략회의를 개최하여 장시간근로관행과 유연근무제 확산을 위한 계획을 발표하였다. 그리고 2010년에는 정부 및 공공부문을 중심으로 공무원 시간제, 스마트워크 등과 같은 원격근무, 그 외에 탄력근무제나 선택적 근무제 등과 같은 유연근무제를 시범실시하고, 금년부터 본격적으로 실시하고 있다.

이와 같이 우리 사회는 1990년대 후반부터 유연근무제 관련 법제도의 제정 및 개편, 정책 추진하여 왔다. 그럼에도 불구하고 앞에서 살펴보았듯이 우리나라 기업의 유연근무제

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

도입은 상당히 저조하다. 이와 같은 상황에서 서울시의 유연근무제 활성화를 위한 제언을 하면 아래와 같다.

① 우리나라 기업 중에서 하나 이상의 유연근무제를 도입한 사업체 비율은 30.3%이고, 이들 기업 중 1/3은 제도를 2개 이상 도입·활용하고 있었다. 이러한 현상은 유연근무제를 도입한 기업이 일정 수준을 넘게 되면, 제도가 급속히 확산될 가능성이 큼을 의미한다. 또한 각 유연근무제에 대한 활용이유, 활용 직종 및 근로자집단 등이 상당히 다르다. 따라서 유연근무제 도입 초기에 있는 서울시의 경우, 유연근무제 활성화 정책방향을 제도 도입 확대보다는 확산 속도가 다소 느리더라도 개별 유연근무제의 장점이 기업에 발현될 수 있도록 하는데 역점을 두어야 할 것이다.

② 우리나라의 시간제 도입 및 운영현황을 보면 주요 선진국에 비해서 상당히 낮다. 이와 같이 낮은 활용 상황에서 우리나라 시간제 활용 업종을 보면 음식숙박업, 예술 및 여가 관련 서비스업은 활용률이 상당히 높은데 비해서, 부동산, 임대업 등은 상당히 낮다. 그리고 제도를 도입하지 않은 사업체의 약 90%(복수응답)는 ‘직무 및 업무특성상 불필요’, 14.4%는 ‘근로시간 조정, 정산 등 노무관리의 어려움’ 때문에 제도를 도입하지 않았다. 제도를 운영하고 있는 기업도 ‘시간제 근로에 적합한 직무부족’ (10.1%)과 ‘채용 및 훈련비용’ 등 관리비용의 증가(15.3%)의 어려움이 있다고 했으며, 이와 같은 어려움을 겪고 있는 사업체는 제도 시행의 만족도가 상당히 낮았다. 이에 비해 2010년 기초자치단체 공무원을 대상으로한 공무원 시간제 시범사업의 경우, 서울시의 송파구와 같이 적합 직무 및 부서를 발굴한 기관은 기관과 실시 공무원의 만족도 상당히 높았다.

따라서 서울시의 유연근무제 활성화를 위해서 이들 집단을 대상으로 적합 업종 및 직종, 시간제 관리방법에 대한 컨설팅을 강화하는 것이 필요하다. 그리고 기업 및 사업주단체를 대상으로 개별 유연근무제도의 장단점, 외국기업의 운영현황에 대한 설명회와 홍보를 적극적으로 하는 것이 필요하다. 이 외에도 기업들이 필요로 하는 자질을 가진 시간제를 쉽게 확보할 수 있도록 시간제 취업알선기능을 강화하는 것이 필요하다.

③ 우리나라는 통상근로자와 유사한 직무를 수행하는 시간제근로자가 전혀 없는 사업체가 40%나 되었고, 통상근로자와 유사한 직무를 수행하는 시간제근로자 비율이 10% 미만인 사업체가 21.9%이었다. 즉, 사업장 내에 유사한 직무를 수행하는 통상근로자가 없는 사업체가 많아서, 시간제근로자의 차별문제를 개선하는데 한계가 있다. 그리고 시간제와 정규직의 생산성과 업무몰입도, 충성도를 비교한 결과에 의하면 대부분의 사업체는 정규직과

비슷하거나 낮다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 향후 시간제가 가진 장점을 사업체가 활용할 수 있도록, 서울시는 정규직 시간제근로제도의 도입 유도, 시간제 근로자에 대한 직업교육훈련 강화를 통한 생산성 제고 등의 사업을 추진하는 것이 필요하다.

④ 유연근무제는 개별 유연근무제에 따라 적합한 직종, 조직, 대상근로자 등이 각기 다르다. 그 결과 유연근무제를 시행한 일부 사업체는 의사소통 어려움과 같은 조직문제, 관리비용 및 근무평정 등의 문제에 직면하였고, 제도 도입을 꺼리는 사업체 다수 있다. 따라서 서울시, 서울시 기초자치단체 및 공공기관이 선도적으로 유연근무제를 도입, 운영하는 것이 필요하다. 이를 위해 대상 기관에 대한 컨설팅 지원, 일하는 문화 개선, 관리자 교육 실시 그리고 우수 기관에 대한 포상 등을 하는 것이 필요하다. **SDI**