대한상공회의소 報道資料	기업의 유연근무제 도입실태 조사
弘報室 : (02) 6050-3602~5	* 이 자료는 6/28(火) 朝刊부터 보도해 주시기 바랍니다. - 통신, 인터넷 등은 6/27(月) 11:00부터

※ 문의 : 고용노동정책팀 김인석 팀장(6050-3481), 유일호 과장(6050-3482)

유연근무제 도입기업 10곳 중 9곳, '일·가정 양립 및 생산성 향상 효과 거둬'

- 商議, 유연근무제 도입기업 조사 ... <근로자측면 효과> 일·가정 양립(97%), 직무만족(96%)
  <기업측면 효과> 생산성 향상(92%), 이직률 감소(92%)
- 유연근무 활용률 선진국보다 낮아 ... 시간제 도입률 : 유럽 69%, 미국 36%, 한국 11%
- 도입검토중 기업, '인건비 부담'(25%), '기존 근로자 불만'(23%), '인사관리 어려움(23%)' 등 우려
- 면대면 업무방식과 비과학적 인사평가 등 기업문화 개선도 선행될 필요

유연근무제를 도입한 기업 10곳 중 9곳 이상이 일·가정 양립과 생산성 향상 등 긍정적인 효과를 보고 있는 것으로 조사됐다.

대한상공회의소(회장 박용만)가 최근 300개사(도입 150개사, 검토중 150개사)를 대상으로 '기업의 유연근무제 도입실태'를 조사한 결과, 유연근무제를 도입한 기업의 92.8%가 제도시행 결과에 만족하고 있는 것으로 나타났다.

근로자측면에서의 만족도가 높아 '일·가정 양립에 도움이 되었다'는 응답이 96.7%, '직무만족도가 높아졌다'는 응답이 96.0%에 달했다. 기업측면에서도 '생산성 향상'(92.0%), '이직률 감소'(92.0%), '우수인재 확보'(87.3%) 등 긍정적인 효과를 거두는 것으로 나타났다. <복수응답>

<표 1> 유연근무제 도입효과

근로자측면 효과		기업측면 효과		
일·가정양립	직무만족	생산성 향상	이직률 감소	우수인재 확보
96.7%	96.0%	92.0%	92.0%	87.3%

정부가 올해 중점과제로 추진하고 있는 '전환형 시간선택제'에 대해서도 만족도가 높았다. 전환형 시간선택제를 도입한 기업의 93.8%가 '생산성 향상, 근로자만족도 제고, 업

무집중도 증대, 기업이미지 제고 등의 효과를 거뒀다' 고 답했다. '별다른 효과가 없다' 는 기업은 6.2%에 불과했다.

- 유연근무제 활용률은 선진국보다 낮아 ... 시간제 도입률 : 유럽 69%, 미국 36%, 한국 11%

유연근무제 도입의 긍정적 효과에도 불구하고 국내기업의 활용률은 22.0%에 그치고 있으며 선진국과 비교해서도 낮은 실정이다.

근로자가 출퇴근 시간을 자유롭게 선택하는 시차출퇴근제의 경우 우리나라의 도입률은 12.7%로 미국(81.0%), 유럽(66.0%)보다 낮다. 시간제도 유럽기업의 69.0%가 활용하고 있는 반면, 우리나라는 11.3%에 불과하다. 탄력적 근로시간제와 재택근무 도입률도 각각 9.2%와 3.0%에 머물고 있다.

<표 2> 유연근무제*) 도입률 국제비교

	한국[1]	유럽[2]	미국[3]	일본[4]
시간제	11.3%	69.0%	36.0%	-
시차출퇴근	12.7%	66.0%	81.0%	-
탄력적 근로시간	9.2%	-	-	52.8%
재택근무	3.0%	-	38.0%	11.5%

1) 고용노동부, 일가정양립 실태조사(2015)
2) Eurofound, European company survey 2013
3) 2014 전미고용주조사(National Study of Employer) *미국의 시간제비율은 '전환형 시간제' 비율
4) 일본 후생노동성, 2014년 취업조건종합조사(탄력적근로시간제)
일본 각의결정, 장소·사람·일 창생종합전략(2014.12) / 2012년 기준

대한상의는 "우리보다 먼저 저출산·고령화를 경험한 선진국의 경우 일·가정 양립과 기업의 생산성 향상이라는 두 마리 토끼를 잡기 위해 유연근무제 활용이 활발하다"면서 "과거의 일하는 방식에 머물기 보다는 유연근무제 도입 등을 통해 달라진 시대환경에 능동적으로 대응할 필요가 있다"고 밝혔다.

* 시간제 : 전일제(1일 8시간) 근로보다 근로시간만 짧게 근무하는 제도
전환형 시간제 : 필요에 따라 일정기간 근로시간을 줄여 근무하고 이후 정상 근무로 전환하는 제도
시차출퇴근제 : 근로자가 출퇴근 시간대를 자유롭게 선택하는 제도
탄력적 근로시간제 : 일정한 기간 내에서 근로시간을 탄력적으로 배치하여 운용하는 근로시간제

- 유연근무제 확산 위해 비용부담 완화와 기업문화 개선 필요

... 도입검토중 기업, '인건비 부담'(25%), '기존 근로자 불만'(23%), '인사관리 어려움(23%)' 등 우려

유연근무제 도입의 활성화를 위해서 인건비 등 기업부담을 완화하고 기업문화와 시스템을 바꾸는 것이 중요한 것으로 나타났다.

유연근무제 도입을 검토중인 기업을 대상으로 도입애로요인을 물어본 결과, '대체인력 채용에 따른 인건비 부담'(24.7%), '기존 근로자의 업무가중에 따른 불만'(23.3%), '근무조정, 평가 등 인사관리의 어려움'(22.7%), '적절한 대체인력을 뽑지 못하는 어려움'(14.7%) 등의 순으로 응답했다.<'제도에 대해 잘 몰라서' 14.6%>

대한상의는 "유연근무제도를 도입한다고 모든 기업이 성과를 거둘 수 있는 것은 아니다"며 "면대면(面對面) 업무방식과 장시간근로관행 등 기업문화를 개선하는 것이 선행되어야 한다"고 지적했다.

실제 중견기업 A사는 유연근무제를 도입했지만 얼마못가 사문화됐다. 상사눈치보기, 다른 직원들의 불만, 낮은 인사평가 우려로 사용하는 직원이 없어서다. A사 직원은 "시차출퇴근제, 재택근무제를 도입했지만 인사권을 가진 부서장 스케줄에 따라 업무가 진행되는 문화가 여전하고, 자기 일을 다른 직원이 떠안아야 한다는 부담 때문에 활용사례가 거의 없었다"고 말했다.

반면 유한킴벌리는 면대면 업무방식을 개선하고 객관적인 인사평가시스템을 구축하는 등 기업문화를 선진화한 이후에 재택근무 및 시차출퇴근제 등 유연근무제를 성공적으로 도입·정착시켰다. 그 결과 유연근무제를 도입한지 1년만에 매출이 10% 이상 늘었고 매년 대학생들이 취업을 선호하는 기업으로 꼽히고 있다.

김인석 대한상공회의소 고용노동정책팀장은 "저출산·고령화 현상이 심각해 저성장 함정이 예상되는 만큼 여성의 경력단절을 막고, 출산친화적인 기업환경을 조성해 여성의 경제활동참가율을 높이는 것이 중요하다"며 "기업은 기업문화 선진화 및 유연근무제 도입에 적극 나서고 정부는 제도도입에 대한 인센티브를 강화해야 한다"고 말했다.

< 조사 개요 >

- 조사 대상 : 300개사(도입 150개, 도입검토중 150개)
- 조사 기간 : 2016년 5월 2일(월) ~ 5월 20일(금)
- 조사 방법 : 팩스, 이메일, 전화