



보 도 자 료

“국민 누구나 일할 수 있고 일을 통해 행복한 나라”

- ▶ 보도일시: 2014.1.7(화) 석간
<인터넷 1.7(화) 11:00 이후>
- ▶ 총 8 쪽

❖ 고용정책총괄과 과 장 권 기 섭
사무관 구 현 경
☎ 044)-202-7229

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

2014, 일하는 방식과 문화를 바꿔라!

“일도 잘하고, 가족·여가·삶도 지키고”

— 7일(화), 「일하는 방식·문화 개선 캠페인」 추진계획 발표

- ▲근태·야근이 아닌 성과(업무완수)로 평가하고 회의는 최소화하는 기업
- ▲원하는 시간·장소에서 일하는 유연근무제와 스마트워크를 도입한 기업
- ▲퇴근시간에 자동으로 컴퓨터가 꺼지는 ‘PC오프제’를 실시하는 회사
- ▲매월 마지막주 금요일을 ‘레저 휴가’로 지정해 휴가비 10만원까지 주며 쉬게 하는 회사
- ▲출산전후 휴가와 육아휴직을 충분히 쓰게하고 육아휴직 기간을 근속으로 인정해주는 기업.

지금 대한민국 일터가 바뀌고 있다. ‘일도 잘 하고, 잘 쉬어서’ 일과 삶의 균형을 맞추기 위해 노력하고 있는 것이다.

- 정부는 고용률 70%를 달성하고 창조경제가 뿌리내릴 수 있는 토양을 마련하려면 일과 삶의 균형을 통해 생산성을 향상시키는 것이 가장 시급하다고 보고, ‘일하는 방식과 문화를 바꾸는 데 총력을 기울이기로 했다.
- 이와 관련하여 7일(화), 박근혜 대통령 주재 국무회의에서 관계부처 합동으로, 일하는 방식·문화 개선 캠페인 - (가칭) 「일과 이분의 일」* 추진계획을 발표했다.

* 일(Work)과 나머지 이분의 일(가족·여가·삶 등)의 균형과 조화

- 정부는 일하는 방식·문화에 대한 고정관념과 관행을 없애려면 법과 제도의 개선만으로는 어려우며 다양한 경제주체가 혁신에 대한 비전을 공유하는 범 국가차원의 캠페인이 필요하다고 보고,

* **해외 캠페인 사례** : 영국·일본 등도 고용창출과 성장 모멘텀이 필요한 시기에 대대적인 “Work-Life Balance(WLB, 일과 삶의 균형) 캠페인” 실시

▶ (영국) 블레어 정부(‘00~’07)는 여성고용 확대와 창의인재 관리를 위해 캠페인 실시, 여성고용률 상승(2%p) 및 창조산업 성장(연 7%)

- 국민들이 겪는 어려움에 대한 진솔한 문제제기를 통해 올바른 근로문화에 대한 방향과 비전을 제시하기로 했다.

- 이를 위해 주요 신문·방송·인터넷포털을 통해 연중 캠페인을 진행하고 국민이 희망하는 일터와 가정·삶에 대한 담론을 나눌 예정이다.

< 문제제기 >

- 야근 부추기는 사회 : 추격형 기업문화의 전형
- 회사의 시간도둑을 찾아라 : 도돌이표 회의, 오래있기 경쟁, 불필요한 회식
- 휴가, 가졌으되 쓸 수 없는 것 : 법정 휴가일수 vs 실제 사용일수
- 워킹맘, 무자식이 상팔자 : 대한민국 1%만 가능한 남성 육아휴직

< 비전 제시·공감 >

- 창조경제를 이끄는 스마트워커 : 자율 근무+결과 평가, 유연근로 활용 ↑
- 일·가정·삶을 지키는 근로문화 : 근로시간 중 효율성 ↑, 내부고객만족도 ↑
- 자기계발·휴식·가족이 함께하는 진정한 여가

- 이와 함께 주요 대기업·가족친화인증기업 등 선도적인 기업 및 여성단체·노사단체 등 100여개 기관과 1차 민관협의체를 구성하여 캠페인을 지속적으로 벌이고 확산시키는 기반도 구축하기로 했다.

- 2월 초에는 캠페인 시작의 신호탄으로서 대국민 선포식을 개최하여, 정부와 민간 대표들이 캠페인 추진 의지를 직접 표명하는 자리를 만들 예정이다.

- 아울러 NGO·노사단체와 협력하여 기업 및 공공기관을 위한 실천 프로그램 및 평가지표를 제공하고, 성공사례를 적극 홍보하며 각종 정부인증 및 포상과도 연계할 계획이다.
- 방하남 고용부 장관은 **“범 국민적인 캠페인으로 우리 사회의 인식과 행동이 바뀌고, 균형잡힌 일.가정.여가 문화가 창조경제를 낳는 선순환이 이뤄지기를 기대한다”**고 강조하면서, **“앞으로 관계부처와 함께 모든 역량을 쏟아, 올해를 일하는 방식 및 문화 혁신의 원년으로 만들어 가겠다”**고 밝혔다.

< 참고 1> 관련 해외 캠페인 사례

□ 국가별 '일과 삶의 균형' 프로그램의 특징

	미국형	유럽형	일본형
도입 배경	<ul style="list-style-type: none"> 여성인력 증가 우수인재 확보 곤란 	<ul style="list-style-type: none"> 실업대책 일환 여성고용 확대 고령화 대책 	<ul style="list-style-type: none"> 국가성장 정체 노동인구 감소 저출산대책
주도 세력	기업	정부 및 지자체	정부
확산 시기	80년대 초반	70~90년대	2000년 이후
주요 수단	<ul style="list-style-type: none"> 유연근무(Flex time) 경력개발 지원 교육 지원 문화생활 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 사회운동화 유연근무(Flex time) 보육서비스 지원 기업 지원(보조금, 수당 등) 	<ul style="list-style-type: none"> 제도적 기반마련 (근무시간, 장소, 처우조건 법제화) 국민헌장 발표 기업 행동변화 촉구
목표	<ul style="list-style-type: none"> 기업생산성 향상 	<ul style="list-style-type: none"> 국가복지, 국력강화 실업대책 마련 	<ul style="list-style-type: none"> 국가의 지속가능한 성장 토대 마련

* 출처: '06.6. SERI "일과 삶의 균형 : 경영의 새 화두", '08. 문체부 "여가생활백서" 등

○ (스웨덴, 노르웨이 등) 70년대 중반 국가 주도의 복지정책 일환(고령화 및 저출산 대책)으로 추진

- 실업률 억제를 위한 '유연근무(Flex time)의 법제화 및 세제 우선조치'를 중심으로 추진
- 기업의 유연근로시간 운영이 빠르게 진행되었으며, 실제로 근로시간 단축으로 고용창출 및 실업률 저하효과를 발휘

○ (미국) '92.6. 인사관리처(OPM)는 직장가정 프로그램센터 (Work and Family Program Center)를 설치, 정책·지침 개발

- 클린턴 정부는 '97.5월 기업의 사회적 책임으로 '가정친화적 기업에 대한 제안'을 공식 발표하고, '99.3월 '가족친화적 직장후원실'을 설치하여 프로그램 운영의 범위를 더욱 확대

○ (영국) 실업 및 국가복지 대책을 위해 '00년 본격적으로 '일과 삶의 균형(WLB, Work-Life Balance)' 대국민 캠페인 시작

- 이후 캠페인을 3단계에 걸쳐 추진하면서 다양한 '일과 삶의 균형' 관련 법률 및 제도의 정비와 WLB 문화 조성에 주력

< 영국의 'WLB' 캠페인 단계 >

1단계	2단계	3단계
여성노동자의 출산·육아 문제 중심	‘일과 삶의 균형’에 대한 인식 확산, 근로자 권리에 초점	근로자의 삶의 질 및 근무환경 개선

- 정부는 캠페인으로 '일과 삶의 균형'이 기업에게 가져다 줄 경제적 이익을 홍보, 기업의 참여 및 지원을 끌어내기 위해 노력
→ 초기에는 정부 주도, 이후에는 기업·노조 중심으로 진행

< 영국의 'WLB' 캠페인 운영주체별 역할 >

정부	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노동부장관을 의장으로 민관 합동의 'WLB위원회' 구성 - '일과 삶의 균형' 정책 수립에 대해 대안제시 - 다양한 시사토론 프로그램 및 각종 미디어를 통한 홍보 ▪ 산업자원부 내 'WLB'팀 설치, 관련 기업지원제도 운영 및 각종 연구 주도 - 근로자의 '일과 삶의 균형'에 대한 3차례 실태 조사 및 기업 생산성 향상으로 연결방안 연구
기업	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 실제 참여주체로서의 역할 수행, 기업별 캠페인 실시 ▪ 정부 조력자로 'WLB를 위한 사용자모임' 결성, 운영 - 기업의 '일과 삶의 균형' 성공사례를 축적하고 정보 공유
노조	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 초기에는 정부 및 기업 협력역할 ▪ 이후 시민단체(Work Wise UK)와 함께 자체적인 워크 스마트 캠페인(Work Wise Campaign)을 실시 - 전체 근로시간을 유지하면서 2주 9일 근무와 같은 집중 근무제(Compressed Working)와 근무시간 바꾸기(Changing Times) 가이드라인 제시 - 자체 WLB 웹사이트 운영 및 뉴스레터 발간

- (일본) '07.12. 내각부는 '일과 생활의 조화현장' 및 '행동지침'을 발표하고, 총리 직속으로 '일과 생활의 조화 추진실*'을 설치하여 「카에루! 재팬(Change! Japan)」 캠페인을 추진

* 총무성·내각부·후생노동성 등의 '일과 삶의 조화' 업무 통합을 위해 설치

- (배경) '00년대 고령화로 노동인구 감소 및 저출산문제에 직면하고, 경제성장 둔화·국제경쟁 극화 상황에서 '장시간 근로'를 일본 기업의 업무효율 저하 원인으로 인식
- (발전과정) 초기에는 저출산 문제 해결을 위한 '일과 가정의 양립' 중심으로 시작하였으나, 이후 기업의 유연한 워크스타일, 근로자와 지역주민의 성장(평생학습), 여가로 확대
- (정의) '일·가정·지역·학습·여가'로 사회 전반의 균형 추진
 - ▲ 일 : 직업의식 형성, 탄력적 노동시간, 안전위생·건강확보, 처우 명확화, 고충처리, 커리어 형성 지원 등
 - ▲ 가정 : 일-가정 양립지원대책, 연차·유연휴가, 재택근무 등
 - ▲ 지역 : 비영리단체(NPO) 설립 추진, 지역봉사 기회 확보 등
 - ▲ 학습 : 직장 외 교육(OJP, Off-Jt), 여가를 통한 학습 등
- ("Change! Japan" 캠페인) '09년 정부 - 전문가 - 경제단체 - 노조가 주요 6대 분야*에 대한 '일과 생활의 조화를 위한 대처방안' 합의·추진 결의, 행동지침별 수치목표 제시·점검
 - ▲ 기업의 제도도입 가시화 : 기업이 자율적으로 정하는 "일반 사업주 행동계획" 공표 촉진, 기업이 국민에게 자사계획 공표
 - ▲ 기업을 위한 어드바이저 양성 : 기업의 실행방안 및 관리직·근로자 의식개혁에 조언하는 전문가 양성(노무사, 중소기업진단사 활용)
 - ▲ 추진기업 네트워크 구축 : 기업 인사담당자 모임, 매거진 발행·장관과의 대담·정보교환 회의 개최, 우수사례 공유 및 도입
 - ▲ 남성의 업무방법 변화 : 남성 육아휴직 쿼터제도 및 롤모델 제공
 - ▲ 데이터베이스 구축 : 사례연구 및 DB 제공, 일과 생활의 조화가 '개인·기업·사회에 미치는 영향' 분석·공유
 - ▲ 국가 공무원의 대처 : 정부 총 근로시간 단축을 목표로 내각부가 업무효율화 추진·확산, 유연근무·재택근무 활용도 증진

< 참고 2> 국내·외 기업의 경영 사례

□ 해외 경영사례의 특징

- ① 특정 소수집단(워킹맘 등)에 관한 이슈가 아니라, 전사적인 인력개발 및 회사의 브랜드 관리 관점에서 논의

<사례: 포드(Ford)의 “일하는 부모(Working Parents)를 위한 기업문화”>

- 철저하게 양육자 입장에서 가족친화제도 도입 여부를 판단
- 양육기간의 근로자는 관리자와 합의 하에 업무시간을 90%까지 줄일 수 있으며, 직원의 자녀에게 문제 발생 시 전문 보육사를 집으로 파견

<사례: IBM의 “일과 삶의 균형 이루기 캠페인”>

- '97년 여성리더십 추진위원회 발족, '01년 5천만 달러의 글로벌기금 조성
- 탁아인프라 구축, 아버지 유급 출산휴가, 모바일 오피스 및 재택근무 활성화(직원 80%가 활용), 여성 네트워크 및 멘토 프로그램 운영
- 캠페인 결과로서 여성임원은 '95년 185명에서 '02년 674명으로 급증

- ② 최고경영자 및 인사담당자의 인식개선을 우선적으로 실시

<사례: 파나소닉의 “e-work@home(유연근무제)”>

- '07년 부사장 포함 임원 7명으로 e-work 자문위원 구성하여 모니터링, CEO가 직접 제도 사용 후 경험을 직원과 공유

<사례: IBM의 “유연근무제 인식제고 교육 프로그램”>

- 관리자를 대상으로 재택근무자 성과평가 및 업무관리 방법 등 교육

- ③ 워크 스마트(Work Smart)로 연결하기 위한 성과중심의 운영

<사례: 베스트바이의 ROWE(Result-Only Work Environment) 제도 >

- 근태/야근이 아니라 오직 성과(업무 완수정도)를 중심으로만 평가
- ROWE 행동지침(일부)
 1. 직원들은 자신, 고객, 회사의 시간을 낭비해서는 안된다.
 2. 직원들은 그들이 원하는 방식으로 일할 자유가 있다.
 3. 매일을 토요일같이 느껴라.
 4. 주어진 일만 완수하면 유급휴가를 얼마든지 갈 수 있다.
 5. 2시에 출근하든 2시에 퇴근하든 상관없다.
 6. 데드라인에 임박하여 일을 급하게 하지 않는다.
- '05~'07년 중 ROWE 적용팀은 타 팀에 비해 생산성 41% 향상, 자발적 이직률은 1/9로 급감

□ 분야별 국내 경영사례

유형	관련 제도
근로시간 중 생산성 제고	<ul style="list-style-type: none"> · 네이버 ‘스마트 미팅 캠페인’ : 회의 원칙 규정(1. 회의목적을 명확히, 2. 준비는 충분히, 3. 30분 내로, 4. 최소인원만 참석), 및 스마트 타이머를 회의실에 비치 · 홈플러스: 집중시간제 - 오전 중 회의·대화·전화 자제 · 삼성SDS: 주간·월간 정례회의를 없애고 필요 시만 회의 개최 · 한솔제지 ‘자율좌석제’ 및 ‘집중근무제’ · 하나은행 ‘10분 회의제’
불필요한 회식, 야근 줄이기	<ul style="list-style-type: none"> · SK ‘초과근무 제로(zero)’ : 야근금지, 상급자 인사평가에 반영 · 한진그룹, 대한항공, 현대차그룹 ‘가정의날’, ‘우정의날’ · 웅진씽크빅 ‘3無데이’ : 회의, 회식, 야근 없이 오후4시 퇴근 · 삼성 ‘119 캠페인’ : 1가지 술로 1차까지, 9시 귀가
휴가 및 유연근무 사용 늘리기	<p><유연근무제></p> <ul style="list-style-type: none"> · 삼성 SDS: ‘10년 재택근무의 발전적 형태인 ‘single office’ 도입, 자택 내 개인 오피스에서 클라우드 컴퓨팅으로 원격 업무 · SK ‘플렉서블(flexible) 타임제’ · 삼성 ‘하루 4시간 근무제’ : 주 40시간 기준 탄력근무제 · 유한킴벌리 ‘출근시간 유연근무제’(현재 사무직의 15%가 활용) <p><휴가></p> <ul style="list-style-type: none"> · 한화케미칼 ‘리프레시 휴가제도’ : 1년 10일 연차 연속사용, 팀장 연말평가에 반영, 제도 활용직원에게 호텔이용권 지급 · S-oil ‘집중휴가제’ : 전 임직원이 2주 이상 연속휴가 사용(관리직 휴가 시 타 부서장이 업무대리하는 체제 병행, 관리직 인사과에 반영)
육아부담을 남성·기업 · 사회가 나누기	<ul style="list-style-type: none"> · 롯데백화점, 현대백화점, SK ‘자동 육아휴직제도’ : 출산휴가 신청 시 자동으로 육아휴직 1년 신청됨 · 롯데 ‘임산부 인사시스템 등록’ : 부서별로 임산부 퇴근시간 모니터링, 정시퇴근할 수 있도록 권고
알찬 여가 (자기계발 및 안식년 제도 등)	<p><자기계발(성장·교육)></p> <ul style="list-style-type: none"> · 웅진씽크빅 ‘씽크빅스타’ : 우수직원에게 문화공연+저녁식사 제공 · SK케미칼 ‘인문학 강의’ · 효성 ‘GWP(Great Work Place) 행복토크’ 강연회 <p><기타(안식년제도 등)></p> <ul style="list-style-type: none"> · 씨트렉아이(주) ‘안식년제도’ : 10년 이상 장기근속자 1년 휴가 · SK ‘안식년제도’ : 부장급 이상 우수직원에게 최장 1년 휴가, 연간급여 60% 지급 · JYP엔터테인먼트 : 만6년 근무 시 2달간 안식년 휴가