

弘報室 : (02)  
 6050-3602~5

이 자료는 12/24(木)자 朝刊부터 보도해 주시기 바랍니다.  
 - 통신, 인터넷 등은 12/23(水) 12:00부터

※ 문의 : 고용노동정책팀 전인식 팀장(02-6050-3481, 010-8899-8942), 성기혁 대리(3483, 010-7517-1160)

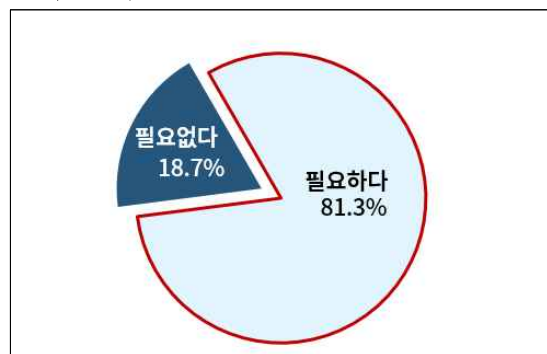
## 직장인 81%, “유연근로제 확대 필요하다”

- 상의, 직장인 300명 조사... 절반 이상 “내 근무시간과 성과는 비례하지 않아” 평가
- 유연근로제 확대 방향에 대한 직장인 의견
  - ①R&D 외 직종에도 선택근로제 기간(현재 1개월 → 3개월) 확대해야 (76%)
  - ②고소득자는 근로시간 규제 말아야... 미국식 화이트칼라 이그젼션 도입 필요 (88%)
  - ③고소득자 기준은... 평균 “연봉 8천만원”
- 주52시간제에 대해서는 긍정평가 우세... ‘만족’ 58% > ‘불만족’ 11% \*중립 31%

유연근로제 확대 필요성에 대다수 직장인도 공감하는 것으로 나타났다. 업무성과와 근로시간이 비례하지 않는 경우가 많아 근로시간을 엄격히 규제하면 오히려 업무 효율성에 지장이 있다는 이유에서다.

대한상공회의소(회장 박용만)가 최근 직장인 300명을 대상으로 실시한 ‘근로시간에 대한 직장인 인식 조사’ 결과에 따르면, ‘유연근로제를 지금보다 더 확대할 필요가 있는 지’ 묻는 질문에 직장인의 81.3%가 ‘필요하다’고 답해 ‘필요 없다’(18.7%)는 응답을 크게 웃돌았다.

〈그림1〉 유연근로제 확대에 대한 직장인 의견



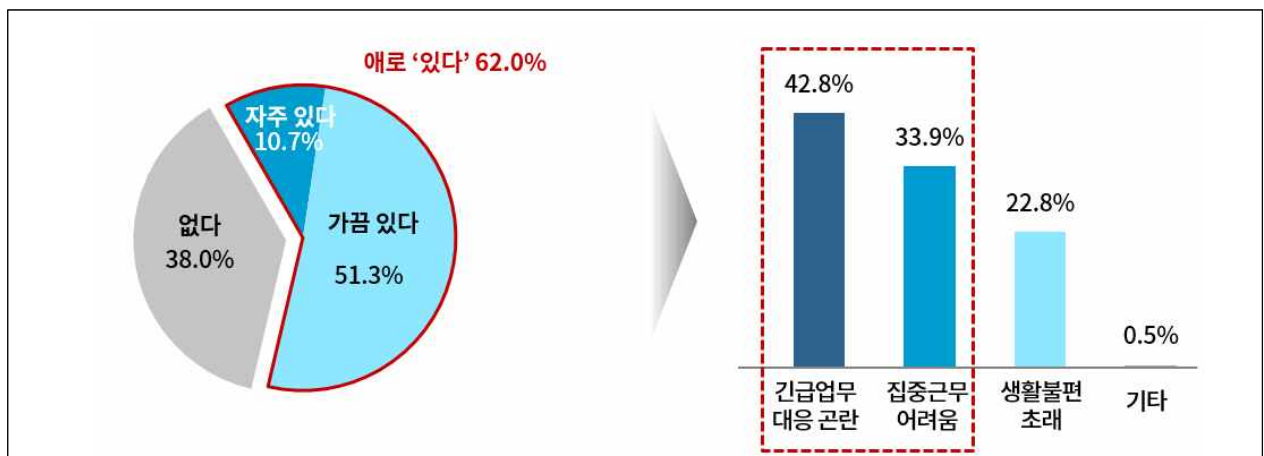
직장인들이 유연근로제 확대가 필요하다고 생각하는 주된 이유는 ‘업무시간과 성과

가 비례하지 않기 때문'이다. 실제로 '본인의 일하는 시간과 업무성과가 비례하는 편인지' 묻는 질문에 응답자의 54.4%가 '비례하지 않는 편'이라고 답했다. <'매우 비례' 4.9%, '상당히 비례' 40.7%, '별로 비례하지 않음' 44.7%, '거의 비례하지 않음' 9.7%>

근로시간과 성과가 비례하지 않는데 근로시간만 엄격히 규제하면 비효율이 생길 수 밖에 없다. 대한상의가 직장인들에게 엄격한 근로시간 관리로 업무에 불편함을 겪은 적이 있는지를 묻는 질문에 62%가 '있다'고 응답했다. <'자주 있다' 10.7%, '가끔 있다' 51.3%, '없다' 38.0%>

구체적인 불편사항으로는 '긴급업무 발생 시 대응 곤란'이라는 응답이 42.8%로 가장 많았고, '집중근무 어려움'(33.9%), '경직된 출퇴근시간 등으로 생활불편 초래'(22.8%) 등이 뒤를 이었다. <기타 0.5%>

<그림2> 회사의 엄격한 근로시간 관리로 인한 애로



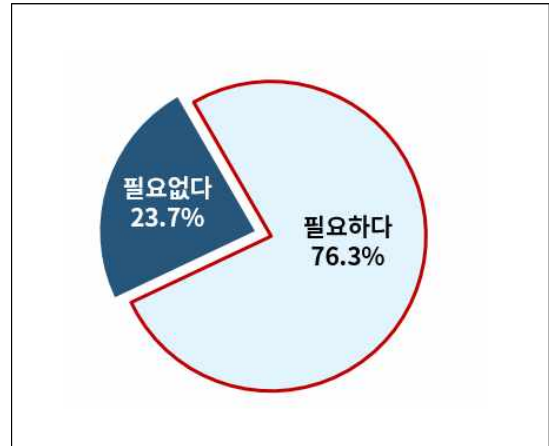
중견 IT업체 A과장은 “고객사 요청으로 업무가 한꺼번에 몰릴 때도 있지만, 개인적으로 업무 집중도가 높은 날에는 일을 다 끝내놓고 싶은 경우가 있다”면서 “이런 날에도 회사에서 퇴근시간 됐다고 퇴근을 독촉하면 난감하다”고 토로했다.

결국 업무를 더 효율적으로 하려면 본인 스스로 근무시간을 조정할 수 있도록 해야 한다는 게 직장인들의 목소리다. 개개인의 업무내용이 다르고 업무상황도 수시로 변하는 만큼 각자가 유연하게 근무시간을 조정할 수 있어야 한다는 의미다.

▪ 유연근로제 확대 의견 : ① R&D 외 직종에도 선택근로제 정산기간 확대

직장인들은 먼저 ‘선택근로제’의 개선이 필요하다는 의견이었다. 선택근로제는 일정한 정산기간 내에서 어떤 주에는 법정근로시간을 초과해 일을 하고, 다른 주에는 초과한 시간만큼 더 쉴 수 있는 제도다. 지난 12월 9일 국회가 R&D 업무에 한해 선택근로제 정산기간을 1개월에서 3개월로 확대했지만 직장인의 76.3%는 R&D 외 직무에도 정산기간 확대가 필요하다고 응답했다.

〈그림3〉 선택근로제 정산기간 확대 필요성



식품음료제조업체 B대리는 “외견상 R&D는 연구직만 수행하는 것 같지만, 실제로는 기획·마케팅 등 유관부서와의 긴밀한 협력이 필수”라고 지적하고, “국회에서 R&D 업무만 정산기간을 확대해 제도의 실효성이 반감될 수밖에 없다”고 말했다.

일과 삶의 균형을 위해 선택근로제 정산기간 확대를 요구하는 경우도 있었다. 금융사 C과장의 경우 “업무가 많은 날도 있지만, 업무가 적은 날에는 퇴근시간까지 그냥 앉아 있는 경우도 있다”고 언급하며 “정산기간이 확대되면 그런 자투리 시간을 모아서 여름에 1달 정도 휴가를 쓰고 싶다”는 희망을 말했다.

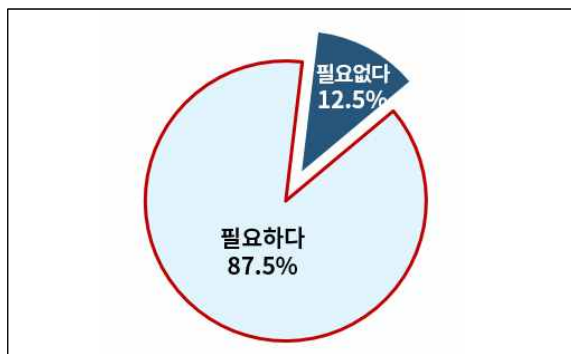
▪ 유연근로제 확대 의견 : ② 고소득자는 화이트칼라 이그젬션 필요... 고소득 기준은 ‘연봉 8천만원’

화이트칼라 이그젬션(White-Collar Exemption) 제도의 도입 필요성에 대해서도 많은 직장인이 공감했다. 화이트칼라 이그젬션은 근로시간 관리의 필요성이 상대적으로 적은 고소득 관리직 등에 대해 근로시간 규제를 적용하지 않는 제도로 미국, 일본 등에서 활용 중이다.

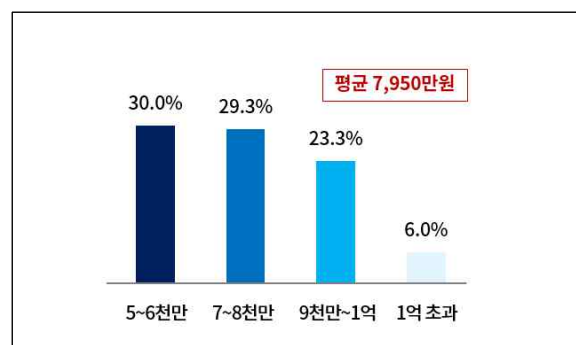
‘국내에도 화이트칼라 이그젬션 제도를 도입할 필요가 있는지’를 묻는 질문에 조사대상의 87.5%가 ‘도입이 필요하다’고 응답했다. 절대 다수의 직장인이 고소득 직장인에게는 근로시간 규제를 적용할 필요가 없다고 생각한다는 의미다.

화이트칼라 이그젬션 제도를 도입할 경우 ‘고소득의 기준은 얼마 이상이 적당할지’에 대한 질문에는 평균 7,950만원으로 답했다. 현재 미국은 10만 7천달러(1.2억원), 일본은 1,075만엔(1.2억원) 이상의 고소득 근로자에게 적용되고 있다.

〈그림4〉 White-Collar Exemption 도입 필요성



〈그림5〉 도입시 적정 소득기준



▪ 주52시간제에 대해서는 긍정평가 우세... ‘만족’ 58% > ‘불만족’ 11%

한편 직장인들은 주52시간제에 대해 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타났다. ‘주52시간에 대한 만족도’를 묻는 질문에 조사 대상의 58.0%가 ‘만족한다’고 응답했다. 반면 ‘불만’이라는 응답은 11.3%였으며, ‘중립적’이라는 응답도 30.7%나 됐다.

직장인이 주52시간제에 만족하는 이유는 ‘근무시간 감소’가 65.8%로 압도적으로 높았다. 이어 ‘불필요한 업무 감소’(18.4%)나 ‘업무 집중도 증가’(11.4%)도 만족하는 이유로 꼽혔다.<성과중심 문화 정착’ 4.4%> 반면 불만이라는 이유로는 ‘소득 감소’(37.0%)가 가장 많았고, ‘업무효율 저해’(29.6%)와 ‘업무부담 가중’(22.2%)을 답한 직장인도 다수였다.<‘상대적 박탈감’ 7.4%, 기타 3.8%>

#### 주52시간제에 만족하는 이유

- ✓ 근무시간 감소 … 65.8%
- ✓ 불필요한 업무 감소 … 18.4%
- ✓ 업무 집중도 증가 …… 11.4%
- ✓ 성과중심 문화 정착 …… 4.4%

#### 주52시간제가 불만인 이유

- ✓ 소득 감소 …… 37.0%
- ✓ 업무효율 저해 …… 29.6%
- ✓ 업무부담 가중 …… 22.2%
- ✓ 상대적 박탈감 ……7.4% \*기타 3.8%

전인식 대한상의 고용노동정책팀장은 “글로벌기업과 경쟁하기 위해서는 연구소나 사무실에서 혁신이 쏟아져야 하는데, 주52시간제가 획일적인 규제로 작동해서는 곤란하다”고 지적하고, “주52시간 시대에 맞게 장시간 근로는 방지하되, 이제는 우수한 인재들이 일할 때 맘껏 일하고 쉴 때 충분히 쉴 수 있도록 유연근로제를 선진국 수준으로 개선하는 입법이 필요하다”고 주장했다.

#### <조사 개요>

- 조사기간 : '20.12.10(목) ~ 12.18(금)
- 조사대상 : 직장인 300명(대기업 150명, 중소기업 150명)
- 조사방법 : 전화 및 이메일 조사