J. Korea Saf. Manag. Sci. Vol. 19 No. 4 December 2017
http://dx.doi.org/10.12812/ksms.2017.19.4.253

ISSN 1229-6783(Print)
ISSN 2288-1484(Online)

유연근무가 조직과 직무성과에 미치는 긍정적인 영향에 대한 연구 (M사 시차출퇴근 제도 도입 사례 중심으로)

이 희 *· 이 만 수**
*호서대학교 나노융합기술학과

Research on the positive impact of flexible work on organization and job performance (The case of introduction of M company time difference commuting system)

Hee Lee* · Man-Soo Lee**
Department of Nano-fusion Technology, Hoseo University

Abstract

Due to dramatic changes in the trend of corporate management in economics, labor and government, companies are being asked to adapt creative and innovative organizational culture in order to keep sustainability. Under the circumstances, flexible working hour becomes one of very effective method for organization culture improvement. Recently, M company has introduced the new policy of working hours that employees can choose a couple of different time options depending on their personal situations. And it turns out to be very effective to work & life balance, increasing organizational vitality, improving efficiency of business and productivity, recruitment of core human resources, and prevention of deviation; both team and personal performance levels has significantly improved. Therefore, it is highly recommended to adapt flexible working policies for companies seeking for a long term, sustainable corporate vision.

Keywords : Flexible working system, improvement of day, family, organizational culture

1. 서 론

과거 경제는 공업·제조업 중심의 산업사회에서 현재는 지식·정보의 결합으로 물리적, 디지털적 공간의 경계가 희석되는 기술융합 시대인 4차 산업혁명으로 접어들었다. [1] 이는 과학기술 영역의 경계를 넘나들며 어느새 다가온 파괴적 혁신(disruptive innovation)이라는 명제는 세상을 빠르게 바꾸고 있다. 지금 우리 앞에 4차 산업혁명이라는 문명사적 대전환의 물결이 몰려오고 있다. (Klaus Schwab, 2016)

이러한 급격한 변화로 근로자와 기업, 더 나아가 국가 산업구조에도 큰 영향을 미치고 있다. 특히, 파괴적 혁신에 따른 일자리 감소는 고용 없는 성장 및 일자리 양극화로 이어져 소득의 불균형을 초래하는 등 노동시장에 미치는 영향은 매우 클 것이다.

일과 생활에 있어서 균형을 추구하는 등 노동가치관의 변화가 확산되고 있는 가운데 최근 문재인 정부에서는 불평등 완화 및 소득주도 성장을 위한 일자리 정책 5개년 로드맵을 발표 한 바 있다.

†Corresponding Author : Man Soo Lee, 20, Hoeo-ro, 79beon-gil, Baebang-eup, Asan-si, Chungcheongnam-do, Korea. E-mail : mslee@hoseo.edu
Received October 18, 2017; Revision Received October 30, 2017; Accepted November 6, 2017

본 연구에서는 외부 환경에 대응하기 위해 유연근무제를 도입한 M사 사례와 구성원 설문을 통해 조직과 직무성과에 미치는 긍정적인 영향을 연구하여 모든 중소기업들이 불확실한 경영환경에 대응할 수 있도록 조금이나마 도움을 주고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1. 경제 환경 변화

4차 산업혁명의 대표적인 패러다임은 경계를 허물고 이종 산업간 융합과 조화를 이루는 독특한 성질이 있다.[2] 이는 기업 간의 치열한 경쟁을 예고하고 있고, 또한 저 출산, 고령화, 양극화 등으로 내수기반이 취약한 가운데 인적 자본축적 등을 통한 성장 잠재력이 추가 약화될 가능성이 커진다. 인구고령화로 인한 성장률은 3.9%->1.9% 감소(한은 '17.7)하였고 일자리 미스매치로 인한 인적자본 저하는 연0.9~1.1%(직능개발원 ' 16.8), 인적자본 증가 둔화로 노동생산성 증가율은 연0.3%p 하락(40개국, IMF, '17.4)을 전망하고 있다.[3] 이 과정 속에서 파괴적 혁신에 따른 급속한 기술 경제 발전은 일자리 감소와 고용 없는 성장, 일자리 양극화로 확대 될 것으로 내다보고 있다.

2.2. 노동 가치관 변화

인간이 어떤 행동을 할 때 하나의 기준이 되는 것이 가치관이다. 근로자의 근로행동에 영향을 미치는 노동가치관은 해당 근로자가 속한 국가 내지 문화에 팽배해 있는 사회 가치관에 많은 영향을 받아 형성된다고 볼 수 있다. 우리나라의 경우 1970년대에 시작한 고도경제 성장의 원동력은 "잘 살아 보자"라는 의식과 정부의 경제발전계획을 통한 경제성장 활성화 정책에서 그 원인을 찾을 수 있다. 당시 정부나 기업은 가치창출에 역점을 둔 성장에 급급한 나머지 창출된 가치에 대한 분배, 즉 임금 및 복리후생 등에 대해서는 상대적으로 노력이 미흡했다고 할 수 있다. 1980년대 말 노동운동이 활성화되었고 1990년대에 들어와 우리나라의 경제규모나 세계에서의 경쟁력 확보가 어느 정도의 수준으로 향상됨과 동시에 노동가치관에도 많은 변화가 나타났다. 오늘날 생산현장에서 종사하는 근로자들의 의식은 과거 1960~1970년대 근로자들이 돈을 더 벌기 위해 초과근무를 자원했던 데에 반해 이들은 여가와 문화생활을 위해 연장근무를 회피하는 사례가 흔히 발견된다.[4]

2.3. 정부 노동정책 변화

주5일, 평균2.3일 야근, 연평균 근로시간 2,163시간, OECD 회원국 평균보다 연간 2개월을 더 일하는 대한민국 근로자의 1년은 14개월이다. 평균 근로시간은 OECD 회원국 중 멕시코의 뒤를 이어 두 번째로 길지만, 노동생산성은 34개국 중 32위를 기록했다.[5] 이처럼 장시간근로 2위라는 명예롭지 못한 기록을 가지고 있는 한국은 이른바 "비능률 과로사회' 의 전형으로 알려져 있다. 장시간근로는 근로자의 노동강도와 집중도를 저하시키고 이와 더불어 장기적으로 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 인적자본에 드는 건강자본이 손상을 입게 되면 근로자와 기업모두 장기적으로 피해를 입게 된다.[6]

최근 정부에서는 근로환경 개선, 불평등 완화와 소득주도 성장을 위한 일자리정책 5년 로드맵을 발표하였고, 기본방향으로는 "사람중심 지속성장 경제" 를 구현, 4차 산업혁명시대를 선도하여 질 좋은 일자리를 늘리고 불합리한 차별을 해소 하는데 역점을 두고 있다.

<Table 1> Top 10 Tasks of Government Jobs Roadmap

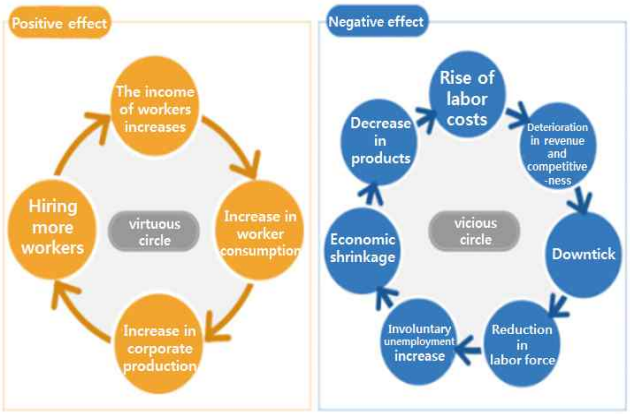
division		Top 10 Tasks
Building a Job Infrastructure		1. Establishment of job centered state administration system
		2. Strengthening job safety nets and developing innovative human resources
Job creation	public	3. Expansion of 81,000 public jobs
	private enterprise	4. Innovative businesses palpation
		5. Enhance industrial competitiveness and new industry and service Upbringing
		6. Activation of social economy
		7. Creating Local Jobs
Improve quality jobs		8. Prevent abuse of non-regular workers and create a workplace without discrimination
		9. Improve working conditions
Customized job support		10.Support for customized jobs such as youth, women, and careful years

ISSN 1229-6783(Print)
ISSN 2288-1484(Online)

또한 일, 생활 균형 근로문화 확산과 근로시간 혁신, 비정규직 억제 등 일.생활 균형을 위한 정부의 강한 의지도 엿 볼 수 있다.

3. 외부 환경 변화가 기업에 미치는 영향

외부 경제 환경과 노동가치관의 변화 그리고 정부 주도의 노동정책의 변화가 M사를 비롯한 중소기업 경영활동에 미치는 영향은 매우 크다. 특히, 근로시간 단축(주 68시간-> 주 52시간) 및 준수 강화, 2020년까지 최저시급 1만원, 그리고 포괄임금제도 폐지 등의 정책은 근로자의 소득 증대 효과를 가져오게 될 것이다. 그러나 결과는 두 가지 경제적 효과 (선순환 vs 악순환)로 나뉘게 될 것이다.



[Figure1] Increase in earned income, economic virtuous cycle and vicious circle

긍정적 효과로서 근로자의 소득이 늘면 근로자들은 더 많이 소비할 수 있게 된다. 그럼 기업들은 증가한 소비에 반응하여 생산량을 늘리고, 이를 위해 근로자를 더 많이 고용한다. 이는 소비와 생산량 증가로 이어져 선순환 구조가 형성되면 기업은 생산량 증가로 일자리가 창출된다는 논리다.

반대 논리인 부정적 효과로는 최저임금 인상은 곧 인건비 상승을 의미한다. 인건비 상승은 기업의 수익과 경쟁력 약화를 초래한다. 기업의 경쟁력이 약해지면 기업 활동이 위축되고, 기업들은 경쟁력 회복을 위해 구조조정에 나서게 된다. 이 과정에서 비자발적 실업자가 발생하는데 실업자가 증가하면 경제 전체의 소비가 감소하게 되고, 소비감소는 생산량 감소로 이어진다. 결국 기업이 다시 고용을 줄이는 악순환이 반복되다. [9]

세계적인 투자가 워런 버핏 회장은 최저임금을 올리는 정책이 결과적으로 근로자들에게 악영향을 미칠 것이라고 우려했다. 최저 임금을 인상하면 인건비 부담을 느끼는 기업들이 고용을 줄일 수밖에 없어서 결국 근로자들이 손해라는 논리다. 어수봉 최저임금위원회 위원장 역시 "최저임금이 평소보다 높게 인상되어 취약계층 근로자 일자리에 부정적인 영향을 줄 것이라는 예상에 동의 한다" 고 밝힌 바 있다.

이 처럼 부정적인 경제효과에 더욱 힘이 실리고 있는 가운데, 최근 대기업을 중심으로 수평적인 조직, 서열파괴, 장시간근로 지양, 충분한 휴식을 보장하는 등 조직문화 혁신을 통해 창의적 조직으로의 변화를 추구해 나가고 있다. 불확실한 외부 경영 환경을 선제적 대응을 통해 지속성장 위한 전략적인 의사결정이라고 판단된다.

<Table2> Corporate culture innovation of large corporations

division	SAMSUNG	LG
Position	Position simplification	seniority ecdysis, Mission-based conversion
evaluation	seniority Evaluation system avoidance Absolute valuation convergence	Absolute evaluation convergence in existing relative evaluation
reward	Performance centered exceptional remuneration system	
vacation	freedom vacation use. New holiday system establish	
appellation	Introduction of appellation horizontal system	Retain appellation
Corporate culture	Family Day, Trying to make changes such as night work, special work eradication	The day without a leader, Attempts to change such as a day without a meeting

또한, IT 모바일 기술의 발달로 다양한 스마트 기기가 출시되는 가운데 시간과 공간적 제약을 받지 않는 근무환경 조성하고, 다양한 유연근무제를 결합하여 똑똑하고 효율적인 스마트워크를 실현 해 나가고 있다.

그러나 많은 중소기업들은 근로환경의 큰 변화 없이

그대로 유지하고 있다. 수직적인 조직체계, 상명하복식 위계, 획일화된 근로시간(9to 6), 잦은 회의, 비능률 업무수행, 포괄임금제 운영 등의 조직문화는 자연스럽게 장시간근로 이어져 효율을 떨어뜨린다.

M사의 조직문화 또한 크게 다르지 않다. 이러한 상황에서 정부노동정책 (주 52시간 단축, 포괄임금제 폐지, 최저임금 1만원 단계적 인상 등)의 시행은 곧 부정적 효과로 직결될 것이다. 따라서 불확실한 경영 환경 속에서 살아남기 위해서는 하루빨리 조직문화 개선에 기업 역량을 집중해야 한다.

4. 유연근무제 도입으로 외부환경 대응

획일적이고 전형적인 현재의 근무방식에 얽매이지 않고 업무시간을 유연하게 선택하고 나아가 근무 장소도 유연하게 정할 수 있도록 하는 제도가 유연근무제도이다. 유연근무제는 근무방식의 유연성을 제공함으로서 일과 가정의 균형을 통해 업무성과는 물론 근무만족 또한 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다. 결국 근로자들이 창의성을 발휘할 가능성이 높고 일에 대한 통제감과 같은 내적인 측면이 강화된다고 인식할 때 직무 만족도가 높아지고 생산성도 향상된다. [7] 이와 관련하여 고용노동부에서는 기업의 근무환경 개선과 효율향상을 위해 다양한 유연근무제도와 지원책을 발표하고 기업들의 적극적인 참여를 유도하고 있다.

<Table3> Types of flexible work system

Types	Contents
Time difference commuting system	Adjusting the time of departure and departure while obeying 5 working days, 1 day, 40 hours per week
Elective work system	Settled within one month, you can freely adjust one week or one working day to the extent that one week's average working time does not exceed 40 hours a week
Discretionary work system	Because of the nature of work, the method of conduc ting work is determined at the discretion of the worker, and the time agreed by the employer and the worker is recognized as working hours
Telecommuting system	Workers work at home without going to work
Remote work system	Work in a remote office or a place other than an office adjacent to a residence

위와 같이 유연근무제는 기업 형편을 고려하여 운영하고, 정부에서 활용근로자의 1년간 인건비와 원격근무 필요한 인프라구축비 등을 근무환경개선자금을 기업에 지원하고 있다. 지원규모는 아래와 같다.

<Table4> Flexible working system Government support criteria

Division	Detailed support
Flexible working system	1) Twice a week, 50,000 won 2) More than 3 times a week, 100,000 won
Teleworking infrastructure and financing support	1) System installation cost – Method : Funds support – Scale: Within 1/4, installation cost 20 million won 2) equipment Cost of installation – Method: Loans – Scale: Within 1/2 of the installation cost: 40 million won (Annual interest rate of 1%, 3-year grace)

5. 유연근무제의 조직과 직무성과에 미치는 긍정적 영향 (M사 도입 사례)

5.1. M사 소개

2002년 8월 1일 순수 국내 기술로 프리즘 타입 LCD BLU용 광학필름을 최초로 개발했다. M사는 혁신적인 제품과 한 차원 앞선 기술 개발로 세계 광학필름 및 기능성 필름 시장을 선도 해 오고 있다.
M사는 광학필름 사업의 성장을 기반으로 1) 터치스크린용 ITO필름 2)메탈메시 솔루션 사업 3)교통안전용 재귀반사필름 사업 4) 자동차 및 건물용 윈도우 필름 사업, 전자차폐 노이즈 필터 사업 등의 신규 사업을 확장 영위하고 있다. 회사 규모는 ’ 16년도말 기준 자본금 116억원 연결매출 2,038억원, 전사인력 326명 규모의 중견기업이다. [8]

5.2. 도입과정 및 기준

근로자의 일과 생활의 균형으로 만족감을 주고 직무몰입과 성과를 이끌어 내기 위해 전략적으로 유연근무제도 도입을 결정했다. 현재 조직문화를 고려해 전면 도입 보다는 단계적 도입을 선택했다.

조직적 합의로 눈높이를 줄여 나가기로 하고, 한마음 협의회(경영자와 근로자간 협의 기구)를 거쳐 제도의 운영 방향과 단계적인 실행 기준을 확정했다. 세부도입 절차와 운영기준은 다음과 같다.

step1 : 도입검토 세부기준 수립
step2 : 부서장, 노사협의회 논의 및 합의
step3 : 취업규칙 개정 (근거 조항 명시)
step4 : 근로자 동의 절차 진행
step5 : 취업규칙 변경 신고
step6 : 제도운영 확정 발표 및 시행

<Table5> Direction of system operation

Division	Step1	Step2
Objective	Standard working hours fixed	Reduced working hours
Flexible working system	Time difference commuting system Introduced	Elective work system, Elective work system Introduced
Expected Effect	Motivation to work by realizing work and life	Realization of job sharing, enhancement of corporate image, and sense of belonging
Organizational environment	Improving Work innovation and organizational culture consciousness	

<Table6> Step1 System operation standard

Division	Selection Type	Fixed type
Target	Applicant	50 staff selected (remaining personnel freedom)
Number of times	Once a month	More than 3 days a week
Parallax work	A 07:00~16:00 B 10:00~19:00	existing 08:30~17:30 adjustment 09:00~18:00
process	Application -> Approval	Designated personnel management
Government support	1)Number of insured persons: 30% (Max 50 persons) 2)Grant: Max 2.6 million won per year 3)Rationale: Monthly computerized time and attendance record	

5.3. 설문 및 연구 분석

M사는 시차출퇴근제 도입 이후 3개월 시점, 일반직을 105명 대상으로 설문을 통해 1)정시퇴근 횟수 변화 2)장기근로 유형 변화 3)업무활력 및 직무성과 변화 4)향후 유연근무제 확대 Needs 등에 대하여 설문조사를 실시하였다.

1) 정시퇴근 횟수 변화 측면에서 정시퇴근 비율이 전반적으로 향상 된 것으로 나타났다. 특히, 정시퇴근을 전혀 하지 않았다는 응답 비율이 도입 전 14.3%에서 도입 후 4.8% 낮아진 반면, 주 3회 이상 정시퇴근 응답 비율은 도입전 16.2%에서 37.1%로 상승 한 것으로 조사되었다.

<Table7> Changes in the number of standard Time of Working off

Division	As-is	To-be	GAP
Not at all	14.3%	4.8%	-9.5%p
1 or 2 times a month	29.5%	21.9%	-7.6%p
1 or 2 times a week	34.3%	27.6%	-6.7%p
3 times a week or more	16.2%	37.1%	+20.9%p
Every day	5.7%	8.6%	+2.9%p

2) 장시간근로 유형 변화 측면에서는 제도 도입 후 부서장 눈치 -3.8%p, 업무비효율 -4.8%p, 과다한 업무량 -2.9%p 각각 줄어든 것으로 조사되었다.

<Table8> Changes in long term working patterns

Division	As-is	To-be	GAP
A boss noticed	23.8%	20.0%	-3.8%p
Work inefficiency	24.8%	20.0%	-4.8%p
Excessive workload	21.0%	18.1%	-2.9%p

3) 업무활력 및 직무성과 변화 측면에서는 제도 도입 후 매우 그렇다 39%, 그렇다 43.8%로 긍정적인 응답이 82.8%에 달한다. 반면, 그렇지 않다 2.9%, 매우 그렇지 않다 2.9%로 부정적인 응답이 5.8%로 조사되었다.

<Table9> Job performance and job vigor increasing effect

Division	Outcome
Very agree	39%
Agree	43.8%
Is average	11.4%
It is not	2.9%
Not Very agree	2.9%

4) 향후 유연근무제 확대와 관련하여 구성원 Needs는 선택근무제가 61%로 가장 선호하는 것으로 조사되었으며, 다음으로 시차출퇴근제 확대17.1%, 재량근무제 15.2% 순으로 조사되었다.

<Table10> Preference for flexible work type

Division	Outcome
Choice Work system	61%
Time difference commuting system	17.1%
Discretionary Work system	15.2%
Smart work system	6.7%

기타 의견으로는 유연근무제 활성화를 위해 구성원 의견으로는 1) 시차출퇴근제도 월1회이상 확대 사용 2) 미사용 시차출퇴근제 누적사용 3)시차출퇴근 승인 시 카톡, 메일 등 절차 간소화 4) 눈치 안보고 쓸 수 있도록 조직문화 개선 5) 부서장 정시 퇴근 및 시차출퇴근 자발적 사용 6) 재택근무 인프라 구축 등으로 다양한 의견이 집계되었다.

5.3.1. 화사 관점 결과분석

대부분의 부서장은 시차출퇴근제 도입을 달갑게 보지 않았다. 야근 없이 물리적으로 현재 업무를 처리해 나가기 힘들다는 이유에서다. 그러나 제도 도입 후 설문결과를 살펴보면 오히려 근무몰입 및 업무만족 향상이 59.1%, 업무효율 및 생산성 향상이 각각 18.1%와 14.3%로 조사되었다.

야근을 많이 할수록 생산적인 업무시간은 오히려 줄어드는 야근의 역설로 해석할 수 있다

<Table11> Effect of system introduction

Division	Outcome
Work immersion, improve job satisfaction	59.1%
Increase work efficiency	18.1%
Improve productivity	14.3%

이러한 결과 일, 생활 균형을 통한 동기부여는 근무몰입과 함께 업무개선을 통해 직무효율을 올리는데 효과를 가져왔다. 또한 회사 수익구조 개선과 핵심인력 이탈 방지 등에도 긍정적인 영향을 주었다.

또한 M사는 시차출퇴근제도 운영 기준을 성실히 이행함으로서 정부로부터 월 평균 약 1,754만원 (연간추정액 21,000만원)지원받고 있어, 인건비 절감에도 도움이 되고 있다.

<Table12> Government Grant Benefits
(unit : one million won)

Cumulative	5M	6M	7M	8M	9M
87.7	17.6	16.7	16.7	16.7	20

5.3.2. 근로자 관점 결과분석

부서장과 마찬가지로 팀원 역시 제도 도입 이전 부정적인 시각이 많았다. 부서장 의식 변화 없이 제도를 도입하면 오히려 퇴근시간만 더 늦어지는 것이 아닌가 하는 걱정이 많았다. 회사 차원에서 상사의 의식 변화 유도와 철저한 출, 퇴근 시간 관리로 도입 이후 빠르게 제도가 정착되었다. 가장 큰 변화는 일과 가정의 충실도가 36.2% 높았고, 이어서 휴식과 취미 활동 34.3%, 근무몰입 및 업무효율 16.2% 순으로 조사되었다. 반면 기타 응답자 13.3%는 업무상 시차출퇴근제 사용을 못하는 근로자가 50%, 개인용무 처리 42.9%, 출퇴근 여유가 7.1%로 조사되었다.

<Table13> Effect of system introduction

Division	Outcome
Faithfulness of Work and family	36.2%
Relaxation and leisure activities	34.3%
Work immersion and work efficiency	16.2%
Etc*	13.3%

M사는 업종 특성상 남성 비율이 80%, 평균나이 35세로 구성원으로 대부분 어린 자녀를 둔 워킹 대디가 많아 시차출퇴근제도 만족도가 높다.[10] 시차출퇴근제도를 사용 중인 근로자 인터뷰 내용을 살펴보면 다음과 같다.

출근시간과 퇴근시간이 일정해지다 보니 퇴근이후 집안일과 육아에 자연스럽게 참여하게 되었다.(M사 기획팀 과장) 아침에 일찍 자녀를 어린이 집에 등원시켜야 할 시점에 회사에서 시차출퇴근제도가 도입되면서 첫 아이를 직접 등원 시킬 수 있는 기회가 생겼고, 또한 아침 운동을 좋아하여 집 앞 헬스장에서 운동을 하고 상쾌한 마음으로 출근 할 수 매우 좋았다.(M사 구매팀 대리) 아내가 결혼 후 5년 만에 직장 얻었다. 과거 5년간 양육은 아내에게 모두 위임하였다. 당시 일과 가정을 모두를 챙기기가 어려운 게 현실이다. 그 부분을 조금이나마 해소 시켜줄 수 있는 좋은 제도로 생각한다. (M사 재경팀 과장)

인터뷰에서 나타난 결과에서 사원들이 아빠로서의 삶뿐만 아니라 개인의 삶의 질도 향상되었음을 확인하였다. 또한 제도 도입 이후 전과 달라진 점이 있다면 개인 업무 방식이 크게 달라지고 있다. 근무시간 내 그날의 업무를 끝마쳐야 하기 때문에 업무일정을 보다 세분화하여 관리하고 업무 중요도에 따라 선택과 집중하는 모습이 여러 부서에서 나타나고 있다.

6. 결론

과거 기업은 다양성 보다는 획일성, 개인보다는 집단 위주의 조직문화를 추구해왔고 이로 인해 많은 벽돌형 인재를 양산해 왔다. 그러나 외부환경변화 속에서 지속적으로 살아남기 위해서는 기업은 중앙집권조직에서 분권화조직으로, 구성원은 타율성과 획일성에서 자율성과 다양성을 인정함으로서 조직 반응성과 민첩성을 강화해야 한다. 그래야만 불확실한 환경 속에서도 지속적인 성장을 거듭해 나가야 할 것이다. M사의 유연근무제 도입 사례를 설문 분석 한 결과 조직과 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 다만, 도입 초기인 만큼 저변확대를 위해서는 무엇보다 경영진의 지지와 더불어 내부 변화의 충격을 고려하여 단기, 장기과제를 설정하고 단계적으로 실천해 나아가는 일이 매우 중요하다.

단기과제로는 수평조직 전환 및 의사결정 단계 축소, 명확한 목표관리, 핵심직무고도화로 비 부가가치업무 제거, 업무전산화로 전자결재 확대, 개방적인 회의문화 개선, 임금체계 개편, 연차사용의무화 우선 개선되어야 한다. 또한 장기과제로는 정부의 근무시간 혁신(OECD 평균 1800시간)을 대비하여 근무시간 주 52시간에서 35시간으로 단축하고, 원격 IT인프라 구축을 통해 선택근무제, 원격근무제 확대를 전개 해 나아가야 한다.

7. References

[1] Dong-myeon Lee,(2017.1),KT Convergence Technology Institute
[2] Seong-guk Kim,(2016.9),Future HR Forum Policy debate
[3] Government of Korea,(2017.10),Job policy Five-year road map, P4
[4] Do-won Seo,(2012) Human Resource Management, Dae Gyeong, P40~41
[5] Ministry of Employment and Labor, Working

10 innovations proposed action plan,(2015)
[6] Seung-ryeol Lee,(2015),Study of correlation between workers' working hours, health and productivity
[7] Carlson, Grzywacz & Kacmar,(2010)
[8] Financial Supervisory Service,(2016),Company M Business Report
[9] Chosun.com,(2017), issue Gather "zoon" Reply Minimum wage
[10] CJB Chungbuk Broadcast,(2017.10), Dream of work and family compatibility. Goodbye Pro Night Shift, M company broadcasting

저 자 소 개

이 희

현재 미래나노텍(주) 인사팀 팀장으로 재직중이며, 호서대학교 기술 경영학 학사, 충북대학교 경영학 석사 취득하였고 현재 호서대학교 나노융합기술학과 박사 과정중이다.
관심분야 : 인사/조직, 인재개발 등

이 만 수

호서대학교 안전공학과 석사, 박사 를 취득하였으며, 20년간안전, 환경, 소방분야 실무경험이 있으며 기업체 안전진단 및 전문강사, 겸 임교수를 거쳐 현재는 호서대학교 컴퓨터정보공학부와 나노융합기술 학과 교수로 재직 중이다.