

주4일제 도입에 대한 비판적 고찰*

김은별** · 이승윤***

요약

본 연구는 주4일제 제도 내용을 이해하고 관련 쟁점들을 검토하여, 주4일제가 한국사회와 노동시장에 주는 함의를 논하는데 목적을 두었다. 이를 위해, 본 연구는 먼저 주4일제의 정의와 논의배경을 검토하고, 주4일제를 시행 및 실험한 국내외 사례를 중심으로 비교분석을 실시하였다. 아이슬란드, 벨기에, 연세의료원, 기업단위 주4일제 시행 사례들을 1) 도입주체, 2) 도입배경, 3) 시행방식 및 주당 근무시간/근무일 단축 여부, 4) 급여 변화 4개의 기준으로 분석하였다. 분석결과, 주 4일제로 인해 기업의 생산성이 감소할 가능성은 적은 반면 노동자의 일과 삶의 균형에 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 것이 확인되었다. 또한 주4일제 도입은 IT, 서비스 산업 부분에서, 그리고 재택근무, 유연근무를 적용해온 분야에서 주로 시작되었고 종사상 지위는 상용직 임금근로자를 중심으로 적용되었다. 본 연구는 사례분석을 바탕으로, 제도 도입 및 논의 주체의 중요성, 지속가능한 환경 및 노동시장 격차에 대한 고려, 그리고 젠더평등에 주는 함의를 중심으로 한국에 주4일제 도입시 고려해야 할 쟁점들을 논하였다. 마지막으로, 주4일제 도입시 노사정 차원의 사회적 논의와 사회안전망의 상보적 제도가 필요하며, 특히 한국의 이중노동시장 구조 및 임금체계에 대한 논의가 선행되어야 한다고 주장하였다.

주요어: 주4일제, 비교사례분석, 노동시간, 지속가능한 환경, 직업훈련

* 이 논문은 2022년도 중앙대학교 연구장학기금 지원에 의한 것임.

** 제1저자, 중앙대학교 사회복지학과 석사과정(ab4310@hanmail.net)

*** 교신저자, 중앙대학교 사회복지학부 교수(leesophiasy@cau.ac.kr)

1. 서론

현재 한국에서 표준 근무시간으로 여겨지는 주5일 근무는 「근로기준법」의 근로시간 규제에 관한 법률을 바탕으로 한다. 현행 「근로기준법」 제50조에 따르면 주당 근로시간은 40시간을 넘을 수 없고 1일 근로시간은 8시간을 넘을 수 없다.¹⁾ 이러한 법률적 규정에 기반해 현재 한국에서 표준적인 근로 형태는 주5일, 주당 40시간 근무를 원칙으로 한다. 이러한 주5일제의 표준은 2003년에 주당 44시간으로 규정되어 있던 근로기준법의 근로시간 규정이 주당 40시간으로 개정되면서 확립되었다. 당시 주5일제 입법 과정에서 재계는 기업 경쟁력의 약화, 기업 부담 가중 등의 이유로, 노조는 기업 규모에 따른 차등 적용과 적용 시기 등에 관한 법률 개정을 요구하며 각각 주5일제 도입에 반대 입장을 표명했다(고혜원, 2005). 지난한 여정을 거친 주5일제 근로기준법 개정이 이루어진 지 20년이 지난 현재 한국사회에서 노동시간에 대한 논의는 어떻게 이루어지고 있는가.

주5일제 도입 당시 제기되었던 염려와 반대에도 불구하고, 주5일, 주40시간 근무는 현재 한국사회에서 임금노동자의 표준 근로 형태로 자리 잡았다. 그러나 주5일제 도입 이후에도 한국의 노동자들은 여전히 장시간 노동 문제를 경험하고 있다. OECD의 국가별 연평균 노동시간 자료에 따르면 한국의 연평균 노동시간은 1915시간으로 멕시코, 코스타리카, 칠레에 이어 세계 4위로 OECD 평균보다 200시간 가량 높다(OECD, 2022). 이같은 한국의 장시간 노동체제는 구조적인 저임금에서 기인하여 초과수당을 통해 낮은 기본급을 보충하고, 장시간 노동에 대한 제도적 규제의 부족을 통해 유지되어왔다(강수돌, 2011; 배규식, 2011). 특히 높은 비율의 근로시간 규제 제외 업종과 노동시간법제의 미준수, 저임금 등은 한국 사회의 장시간 노동체제를 유지하는 복합적인 제도적 요인으로 작동하는 것으로 분석되었다(배규식, 2012).

장시간 노동 체제는 단순히 노동자의 여가시간의 부족 문제를 넘어 노동자의 건강에 심각한 악영향을 미치는 요인으로 작동한다. 2021년 기준 한국에서 과로사로 산업재해를 인정받은 노동자는 509명으로 이는 전년 대비 9.9% 증가한 수치이다(용혜인 의원실 과로사 보도자료, 2022.7.22.). 해당 통계는 산업재해로 승인된 뇌심혈관질환 사망자에 대한 자료를 바탕으로 분석한 것으로 주당 근무시간이 55~60시간을 초과할 경우 주 40시간 근무에 비해 심장질환과 사망위험을 1.5~2.3배 증가시킨다는 연구결과와 밀접한 관련이 있다(한국과로사·과로자살유가족모임, 2021). 근로복지공단에서 발표한 업무상질병판정위원회 질병별 판정현황 중 과로사로 인정받는 뇌심혈관질환의 경우, 뇌심혈관질환으로 판정받은 2,305건 중 889건만이 인정받아

1) 근로기준법은 제50조(근로시간) 1항 “1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.” 과 2항 “1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.”에서 근로시간에 대한 내용을 규정하여 주5일제를 법안에 명시하지는 않지만 실질적인 주5일제 근무규정의 기틀을 제시한다.

38.6%의 인정율을 기록하여 모든 업무상 질병 판정 중 가장 승인률이 낮은 것으로 나타났다(근로복지공단, 2022). 따라서 한국의 실제 과로사 산재 비율은 훨씬 높아질 것으로 예측된다.

이처럼 노동자의 삶과 건강에 심각한 악영향을 미치는 장시간 노동에 대한 문제제기가 꾸준히 이루어지면서, 장시간 노동을 해결하기 위한 노동시간제도 논의가 지속되었다. 이명박 정부 시기 공공기관 유연근무제 시범실시를 비롯하여 박근혜 정부 시기 시간 선택형 일자리 활성화 방안이 논의되는 등 각 정권에서 다양한 노동시간 정책들이 제시되었다. 그럼에도 한국의 장시간 노동 해결에 대한 요구는 끊임없이 이어져, 문재인 정부 시기에는 실근로시간 단축을 위한 근로기준법 개정안이 통과되었다. 개정된 법안은 연장·휴일근로를 포함해 1주 최대 근로시간을 52시간으로 제한하기 위해 근로기준법의 1주 기준을 휴일을 포함한 7일로 명시하였다.²⁾ 다만 근로자의 소득 감소 및 중소기업의 경영상 부담 등을 고려하여 기업 규모별로 단계적으로 시행하였으며 상시근로자 수에 따라 시행시기에 차등을 두었다(고용노동부, 2018). 더불어 1년 미만, 1년간 80% 미만 출근자에 대한 연차 사용촉진제도를 시행하여 근로자의 휴식권을 보장하고 연장근로 한도를 적용받지 않는 특례업종을 기존 26개 업종에서 5개 업종으로 축소시켜 노동자의 장시간 근로를 방지하고자 하였다(고용노동부 2020).

하지만 최근 한국에서는 국제적으로 이루어지고 있는 노동시간 단축 추세와 국내의 장시간 노동문제에 대한 사회적 요구와도 상반되어 주간 최대 근로시간 연장에 대한 논의가 진행되고 있다. 이는 윤석열 정부의 정책 공약인 근로시간 개편 방안의 일환으로 현행 근로기준법의 연장근로시간 단위를 월(1개월), 분기(3개월), 반기(6개월), 연(1년) 단위로 조정하는 것을 골자로 한다(고용노동부 임금시간근로과 보도자료, 2023). 새로운 근로시간 개정안은 주 최대 근로시간을 69시간까지 연장할 수 있도록 하여 장시간 노동에 대한 규제를 완화하고, 장시간 노동을 유발할 위험을 높인다는 비판에 직면했다. 이는 장시간 노동이 노동자의 건강 문제와 삶의 질에 미치는 부정적인 영향을 충분히 고려하지 않고 일과 삶의 균형이라는 사회적 요구에도 역행하는 논의이다. 근로시간 제도 개편 방향 발표 이후 노동계와 시민사회를 비롯한 각계의 반대가 이어지자, 고용노동부는 근로시간 제도 개편을 위한 대국민 설문조사 및 FGI를 실시하여 새로운 근로시간 개편 방안을 검토 중에 있다(고용노동부, 2023).

한편 국내의 장시간 노동 규제 완화에 관한 정책적 흐름과는 대조적으로 주5일제를 넘어 노동시간의 새로운 기준을 제시하고자 하는 움직임이 곳곳에서 감지되고 있다. 최근 몇 년 동안 주4일제는 아이슬란드, 벨기에, 영국과 같은 국가에서 그 가능성을 모색하면서 전 세계적으로 주목을 받고 있다. 주4일제는 불평등 심화, 노동자의 건강, 관광 및 여가 관련 산업 활성화의 필요성, 환경문제 등 다양한 사회적 문제를 해결할 수 있다는 점에서 관심을 받고 있으며 주4일제

2) 근로기준법 제2조제1항제7호 “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다(신설, 2018. 3. 20.).

도입을 위한 다양한 실험들이 이어지고 있다.

한국의 경우, 지난 20대 대선에서 정의당 심상정 후보의 주4일제 공약이 큰 주목을 받았다. 당시 주4일제는 노동시간 단축을 통한 휴식의 권리, 기후위기에 대응하는 효과적인 수단으로 제시되었다(정의당 20대 대통령선거 정책공약집, 2022). 이는 코로나19 팬데믹으로 재택근무, 단축근무 등의 새로운 노동방식을 경험한 시민들의 새로운 노동방식에 대한 요구와도 맞물려 국내 주4일제 논의 확산의 계기가 되었다. 최근 국내에서 주4일제, 4.5일제 등을 실제로 도입하여 새로운 노동시간 기준을 제시하는 기업들이 증가하고 있으며 개별 기업 단위를 넘어 사회 전반에 걸친 주4일제로의 변화 가능성에 대한 관심이 높아지고 있다.

하지만 주4일제에 확대되는 관심과 요구에도 불구하고 국내의 주4일제 도입을 위한 분석적인 연구와 깊이 있는 논의는 매우 부족하다. 심지어 국제적으로 비교하면 현격히 높은 한국의 장시간 노동 문제와 장시간 노동이 노동자의 건강, 일과 삶의 균형에 미치는 부정적인 영향에도 불구하고 노동시간 규제 완화라는 퇴행적 논의가 이루어지고 있다. 이에 다양한 노동시간정책을 선제적으로 제안하는 주4일제 논의가 더욱 활발해질 필요성이 있다. 주4일제 논의의 확산은 노동자의 복지와 개인의 삶의 차원을 넘어서 기존의 노동시간에 상정된 표준노동시간에 대한 근본적인 질문을 던진다. 이는 기업과 사회가 규정한 일률적인 노동시간 내에서 수동적으로 일하는 노동자를 넘어 보다 능동적인 존재가 될 수 있는 단초의 역할을 기대할 수 있도록 한다. 또한 노동과 재생산의 책임을 여성에게 무겁게 맡긴 가운데 형성된 남성 중심의 장시간 근로체제에 대응하여 주4일제가 젠더측면과 사회전반의 재생산 차원에서도 분석될 필요성이 있다.

따라서 본 연구는 한국사회에서 주4일제 정책에 대한 논의가 보다 진지하게 이루어질 수 있도록 한국사회와 노동시장에 주4일제가 줄 수 있는 학문적, 정책적 함의를 도출하는데 목적을 둔다. 본 연구에서 제시되는 주4일제는 표준근로시간, 근로일수를 단축시키는 개념으로 넓게 구분하면서도 주4일제 실험 및 사례로 스스로 명명된 실험들에 주목하였다. 이는 최근 급속도로 확산되는 주4일제 논의에 있어서 가급적 다양한 형태의 주4일제 시행 사례들을 포함하여 분석하고 관련 쟁점을 검토하고자 함에 목적이 있다. 이를 위해 근로시간과 근로일을 단축시키는 다양한 형태의 주4일제 시행 사례들을 분석하였다. 구체적으로 본 연구의 순서는 다음과 같다. 먼저, 주4일제의 정의와 등장배경을 관련 선행연구를 통해 검토한다. 다음으로 주4일제를 실제로 진행한 국내의 다양한 사례들을 선별하여 비교사례분석을 진행하고 분석결과를 바탕으로 한국에 주4일제를 도입할 경우 고려해야 할 다양한 쟁점을 비판적으로 논한다. 마지막으로 주4일제의 학문적, 정책적 논의 확대를 위해 추후 필요한 후속 연구를 구체적으로 제안하고자 한다. 이를 통해 본 연구는 궁극적으로 한국사회에서 대안적 노동시간정책 논의의 지평을 확대하는데 기여하고자 한다.

2. 주4일제의 정의와 배경

주4일제는 임금 감소 없이 주당 표준 근로일 수 혹은 주당 표준 근로시간을 단축시키는 다양한 방식을 포괄하는 노동시간 제도로 정의된다(Cuello, 2023). 주당 표준 근로일 수 감소에 집중한 주4일제의 경우 일과 여가의 조정, 출퇴근 감소 측면에 집중하여 주에 4일만 근무하는 주4일제를 제안한다(Gomes, 2021). 한편 주당 표준 근로 시간을 감소시키는 것에 집중한 주4일제의 경우 개인의 삶의 질을 높이기 위한 주당 근무시간 감소에 초점을 맞추어 반드시 주4일 근무가 아니더라도 주당 표준근로시간보다 적게 일하는 노동시간 변화로 주4일제를 정의한다(Coote et al., 2022; Chung, 2022). 주4일제는 동일한 정의나 일률적인 규제에 여겨지기 보다는 그 목적에 따라 사례별로 다양한 형태로 제시되며 공통적으로 연장 근로시간의 감축에 대한 논의가 아닌 표준근로시간을 단축하고 재배치하는 노동시간 제도로 제시된다. 다만 앞서 언급한 대로 주4일제는 노동자의 표준 근로일 수, 시간을 조정하는 방식으로 작동하기 때문에 근무 시간에 따라 비례적으로 급여가 감소하는 시간제 일자리로서 주4일 근무와는 구별된다(Chung, 2022). 주4일제 정의의 다양성에서 드러나듯 실제 주4일제 도입 및 실험에서도 주4일제는 사례에 따라 다양한 형태로 제시된다. 각 사례들은 주 5일·일 8시간 근무 형태에서 완전히 하루를 쉬는 주4일제, 주당 표준 근무시간은 단축시키되 주5일 출근을 유지하는 주4일제, 주당 근무시간 단축 없이 근무일수만 4일로 변경하는 방식의 주4일제 등 시행 사례별로 다양한 주4일제 형태가 나타난다.

이처럼 다양한 방식의 노동시간 감축을 의미하는 주4일제는 오랜 기간 동안 저성장, 노동자의 삶의 질 향상 등의 측면에서 논의되어 왔지만 코로나19와 함께 그 논의가 더욱 활발해지는 양상을 보였다. 특히 COVID 팬데믹 기간 동안 많은 기업들에서 자발적 혹은 비자발적으로 유연근로, 단축근무, 재택근무 등의 새로운 노동방식을 빠르게 도입되었다. 이에 노동자들은 변화된 노동방식을 직접 체감하며 주4일제에 도입에 대한 관심과 가능성에 대한 논의가 한층 활발해졌다. 한편, 과거의 수직적이고 위계적인 노동 문화에 대한 대안으로서 주4일제를 도입하고자 하는 흐름이 있다. 특히 청년세대 노동자가 원하는 자율권을 부여하고 개방적인 근무환경을 조성하여 기업 내에서 발생할 수 있는 세대 간 갈등을 해소할 수 있다는 점에서 주4일제 도입이 지지되기도 한다(Fontinha & Walker, 2019).

한편 실업 및 저성장 문제 해결을 위해 주 4일 근무제 도입이 주장된 배경도 존재한다. 해당 연구들은 노동시간 단축 없이 생산성이 증가하면 대량실업과 임금 동결로 이어질 수 있으며, 이를 개선하기 위해서는 적극적인 노동시간 단축을 통한 일자리 창출이 대안으로 제시된다(Larroutourou & Dominique, 2018). 더불어 실업을 기술발전예 의한 구조적인 영향으로 보는 관

점에서 주4일제는 노동자에게 재교육을 받을 시간을 제공하여 새롭고 유망한 일자리에 진출할 수 있는 기회를 제공하는 효과를 가져올 것으로 기대될 수 있다. 미국 노동통계국 연구에 따르면 1950년부터 1970년까지 노동생산성은 79%, 실질임금은 76% 증가하여 노동생산성과 실질임금이 비슷한 수준으로 증가했다. 하지만 1980년과 2019년 사이에 노동생산성은 113% 증가한 반면 실질임금은 50% 증가에 머물렀다. 이는 기존 주류 경제모델의 예측(생산성과 임금 간의 비례적 증가)과는 상반된 결과로 다양한 거시경제학자들이 원인을 설명하고자 하였는데 그 원인으로는 자동화로 인한 생산과정의 변화, 노조의 영향력 약화, 경쟁이 적은 시장에서 소수 기업의 시장 지배력의 강화 등이 지목되었다(Gomes, 2021). 이러한 불평등한 임금분배의 해결책으로서 주4일제는 노동자의 협상력 증가 더 나아가 실업의 감소로 노동력의 가치가 올라가 임금 인상으로 이어질 것이라는 전통적인 노동경제학적 관점에도 부합한다(Gomes, 2021).

마지막으로 최근 시간주권의 차원에서 주4일제 논의가 확장 될 수 있다. 최희선·신진욱(2022)에 따르면 노동자의 노동시간 활용에 대한 통제권이 기업의 전적인 필요와 결정에 의존되어 있는 '강요된 유연성'과 대조되어 시간주권은 노동시간과 시간의 분배를 노동자가 스스로 결정할 수 있는 능력을 의미한다. 이 과정에서 노동자들은 기업과 사회에 의해 만들어진 시간표대로 살아가지 않고 기업과 개인의 상황을 고려하며 사회의 시간배분에 능동적으로 참여하게 된다. 정리하면 시간주권의 핵심은 노동자의 시간 사용과 분배에 있어서 당사자인 노동자가 어느 정도로 자율성과 통제성을 보유하고 있는가에 대한 것이다(노혜진, 2023). 주4일제는 기업과 사회가 표준노동시간으로 정의한 노동시간과 배치에 관해 다각적인 질문을 제기하여 노동자로 하여금 기존의 정상적인 노동시간, 장시간 노동을 강요받는 수동적인 노동자에서 벗어나도록 유도한다. 이는 노동자에게 기업과 사회가 규정한 노동시간이 아닌 새로운 대안적 노동시간과 삶의 가능성을 제안하며 노동자의 시간주권을 회복하게 하는 단초로서의 역할을 수행한다.

한편 주4일제의 한계 역시 다양한 차원에서 논의되는데 김종진(2021)은 기존의 대기업 고소득 일자리에서 시행되었던 주4일제의 한계를 지적하며 주4일제 정책적 시행이 중소기업과 저임금 노동자에게 미칠 영향이 고려되어야 한다고 강조하였다. 특히 주4일제의 도입이 생산성 향상 가능성에만 초점을 맞추게 될 경우 오히려 노동자들이 같은 근무시간 동안 더 높은 성과를 내야 한다는 압박에 시달릴 수 있게 된다. 기업이 주4일제 시행 이후 기대되는 생산성 향상 정도를 측정하기 위해 직원들을 모니터링하는 횟수가 늘어나거나 단순히 생산성 향상 측면에만 집중하여 주4일제가 갖는 젠더 정의 실현, 환경에의 기여 등을 경시하는 효과를 야기할 수 있다(Spencer, 2022).

종합하면 주 4일제의 정의 및 도입에 대한 논의 배경에는 생산성 향상, 노동자 건강 및 복지 증진, 일자리 창출, 민주적인 기업 문화 조성 측면에서 미칠 긍정적 영향이 바탕이 되었다. 하

지만 주4일제 도입이 기존의 노동시장 불평등을 강화하고 지나치게 생산성에만 초점을 맞추어 노동자를 압박할 가능성에 대한 논의도 존재한다. 따라서 한국에서 주4일제 도입을 위한 논의를 위해서는 주4일제의 효과와 영향을 고려한 종합적인 접근이 필요하다.

3. 주4일제 실험 및 도입 사례들의 비교

지금까지 살펴본 것과 같이 기존의 연구들은 노동자의 개인적 측면뿐만 아니라 사회적 측면에서 주4일제의 필요성 및 유의점을 주장하고 있다. 최근에는 주4일제의 긍정적인 측면에 주목하며 국내외의 기업 그리고 국가별로 주4일제가 도입되어 실행되고 있거나 실험이 진행되고 있다. 본 연구는 주4일제 제도의 내용을 이해하고 다양한 함의를 도출하기 위해, 주4일제를 실험하거나 법제화 한 다양한 사례들을 포함시켜 분석을 실시하였다. 국내외에서 주4일제를 도입하고 있는 사례는 본 연구에서 제시된 것 보다 더욱 다양하나 구체적인 비교분석을 위해 해당 주4일제 시행 내용과 결과를 공개적으로 제시한 사례들을 우선적인 분석대상으로 포함시켰다. 또한, 이를 위해 본 연구는 정부와 기업, 비영리기관 등 시행주체의 다양성을 고려하였고 법제정 등의 구속력이 있는 사례와 대규모의 다국적인 기업실험 및 한국의 도입사례를 분석에 포함하였다. 한국에서 주4일제 도입의 가능성과 긍정적 효과, 그리고 쟁점을 비판적으로 분석하기 위해서는 선차적으로 다양한 주4일제 도입사례에 대한 비교분석이 실시되어야 하고, 이에 근거한 구체적인 정책 설계가 이루어질 필요가 있다. 다음 절에서는 사례별 주4일제의 내용을 구체적으로 살펴보겠다.

1) 정부 차원의 실험 및 정책실행

(1) 아이슬란드 주4일제 정책실험

먼저 아이슬란드에서 이루어진 주4일제 정책실험의 개요를 살펴보면 다음과 같다. 아이슬란드의 노동조합과 시민사회 분야에서는 생산성과 일과 삶의 균형을 증진시키기 위한 대안으로 근로시간 단축을 요구해왔다(Haraldsson & Kellam, 2021). 이후 주4일제 실험에 대한 논의가 촉발되어 2015년 레이캬비크시의 2개 작업장을 시작으로 2017년에는 중앙정부의 국세청, 이민국을 비롯한 공공기관이, 2018년 2월에는 100개 이상의 기업과 2,500명 이상의 직원이 주4일제 실험에 참여하였다. 보고서에 따르면 참여 작업장의 47%는 1~2시간, 45%는 3시간, 8%의 작업장은 4시간의 주당 근무시간이 감축이 이루어졌다(Cuello, 2023). 실험과정에서 아이슬란드

드 정부는 근무시간 감축이 이루어지는 실험군과 감축이 일어나지 않는 대조군을 비교하며 근무시간 감축이 미치는 영향을 분석하였다.

해당 연구는 레이카비크시의 Arbær 및 Grafarholt 서비스 센터를 대상으로 주4일제 시행 이전과 이후를 비교하였다. 분석결과 주4일제의 시행이 서비스 품질 하락에 영향을 미치지 않았으며 고객들이 경험하는 직원 태도나 행동에서 오는 만족도도 이전과 같은 수준이었다는 결과를 제시하였다. 또한 주4일제를 통해 노동시간 감축을 경험한 아이슬란드 공무원들과 근무시간 변화가 없는 통제집단을 대상으로 주4일제 시행 이전과 이후의 직장 내 긍정적인 정서, 스트레스 증상 등을 비교한 결과, 주4일제를 시행한 작업장의 근로자들은 스트레스가 감소하고 사업장에서의 만족도가 증가했지만, 주4일제를 시행하지 않은 통제집단에서는 해당지표에 변화가 없었다. 이외에도 일과 삶의 균형(work-life balance)측면에서 주4일제 시행으로 자녀가 있는 직원들은 자녀와 더 오랜 시간을 보낼 수 있게 되었고 직장생활로 인한 가정과의 갈등이 줄어들었다는 결과가 제시되었다(Haraldsson & Kellam, 2021).

아이슬란드에서는 주4일제 실험결과를 통해 생산성, 일과 삶의 균형, 직원의 삶의 질 향상 측면에서 관찰된 다양한 긍정적 지표를 바탕으로 근로시간 단축을 위한 다양한 움직임들이 나타났다. 구체적으로 노동조합과 사업장 간 노동시간 단축을 보장하는 협약들이 맺어졌으며 공공 부문 근로자의 경우 2020년 노동조합과 지방정부 간 단체협약을 통해 주당 최대 근로시간을 기존 40시간에서 36시간으로 제한하는 협상안이 타결되어 2021년 1월부터 적용되고 있다(BSRB, 2023).

(2) 벨기에 주4일제 법제화

벨기에는 EU국가 중 최초로 주4일제를 법제화하였다. 개정된 노동법에 따르면 노동자가 풀타임 업무를 주4일 동안 수행할 경우 일 최대 근무시간을 8시간에서 9시간 30분으로 연장할 수 있으며 이러한 일 근무시간의 연장은 근로자의 사전 서면신청과 이에 따른 노사의 단체 협약이 선행될 경우에 가능하다(법제처, 2023).

벨기에의 주4일 근무는 노동자가 주 38시간의 풀타임 근무를 할 때만 신청이 가능하며, 파트타임 형태의 근로자에게는 해당이 되지 않는다. 노동시간 감소 없는 주4일제에 선호에 대하여 벨기에 플랑드르 지역의 노동자들을 대상으로 설문조사한 결과 풀타임 근로자 3명 중 1명은 주4일제에 참여할 의사가 있다고 응답하였으며 더불어 주4일 근무 적용시 주4일 근무가 적용되지 않는 기존의 시간제 근로자 4명 중 1명은 주4일 근무가 적용되는 풀타임 업무로 전환할 의사가 있다고 분석되었다(UGent Work, 2022).

벨기에는 꾸준히 주당근로시간 단축을 위해 법안 개정 과정을 거쳤으며 2003년 1월부터는

연간 기준 주당 평균 38시간 규정이 적용되었다(주벨기에·유럽연합대사관, 2013). 이후 2022년 2월 주4일제 시행을 위한 노동법 개정이 이루어졌으며 11월부터 법 개정에 따른 시행이 이루어졌다. 개정된 법안에 따른 벨기에의 주4일제는 노동자가 사전에 서면으로 요청해야만 적용 가능하기 때문에 전적으로 노동자의 자발성이 반영된다. 노동자의 서면제출에 따른 주4일제는 무기한으로 유지되는 것이 아니라 6개월간 지속되고 6개월 이후에는 주4일제를 유지할지, 기존의 근무시간으로 복귀할지 노동자가 결정할 수 있다. 다만 벨기에의 주4일제 시행법안은 반드시 적용되는 강행규정이 아니라 노사합의와 노동자의 선택권 보장을 강화한다는 측면이 강하다. 따라서 고용주는 근로자의 주 4일 근무제 변경 요청을 수락하거나 거부할 권리가 있으며, 고용주가 노동자의 주4일제 요청을 거부할 경우 1개월 이내에 거부사유를 서면으로 작성하여 근로자에게 보내야한다(Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale).

벨기에의 주4일제는 실 노동시간 단축이 이루어지지 않는지만 노동자의 요청에 따른 주당 근무일수 단축을 법제화했다는 점에서 의미가 있다. 특히, 노동자에게 노동시간 활용에 관한 선택권을 명시하고, 근로시간에 있어서 노동자의 자율성을 보장하는 측면이 강조된다. 동시에 벨기에는 주4일제의 활용을 높이고 이로 인한 사업주의 부담을 완화하기 위해 주4일제를 시행하는 사업장에서 제한된 기간동안 사회보장 기여금을 감면받을 수 있도록 조정함으로써 주4일제의 법제화뿐 아니라 정부 차원에서 사회정책을 통해 주당 근무요일의 감소를 독려하는 특징이 존재한다(Samyn, 2022).

(3) 한국 연세의료원 주4일제 시범시행

다음은 정부차원에서 공식적으로 진행된 실험은 아니지만, 기업이 아닌 의료기관에서 그리고 한국에서 최초로 이루어지는 주4일제 연구사업이며 동시에 의료계 최초의 주4일제 시범도입인 한국 연세의료원 주4일제 사례를 살펴보겠다.

한국의 연세의료원 세브란스 노동조합은 2018년부터 고강도의 노동강도로 인한 번아웃과 높은 이직율에 대한 해결책으로 근무 교대 제도의 개편과 주4일제 도입을 논의해왔다. 코로나19의 장기화 등으로 협상에 난항을 겪던 중 주4일제에 대한 사회적 관심의 증가와 코로나19 장기화로 인한 인력 소진이 극심해지며 주4일제 시범 도입에 관한 논의는 보다 적극적으로 진행되었다. 그 결과 2022년 8월 8일, 2023년 1월 1일부터 주4일제를 시범 운영하는 내용이 포함된 노사 간 임금협상 및 단체교섭안이 타결되었다.

시행의 세부 내용으로는 신촌 2개 병동과 강남의 1개 병동을 대상으로 시범운영이 이루어지며 각 병동 별로 5명의 주4일제 참여자가 결정되었으며 상 하반기 각각 6개월씩 시범사업에 참여하였다. 시범 운영 부서에 각각 1.5명의 대체인력이 충원되어 근무표에 공백이 없도록 인력

충원이 이루어졌고 시범사업에 참여한 간호인력은 4일 일하고 3일을 연달아 쉴 수 있도록 근무조정이 이루어 졌다(세브란스병원노동조합, 2023). 시범사업 기간 동안 주4일 32시간 노동으로 개편되어 기본급의 총액 대비 8~9%내외의 조정이 이루어졌다(권미경, 2023). 노조는 궁극적으로 급여조정 없는 전부서, 전직원의 주4일제 시행을 목표로 하고 있다.

연세의료원의 주4일제는 시행과 함께 효과를 측정하기 위한 연구사업이 진행된다. 당초 연세의료원 사측은 주4일제를 한 해 시범사업으로 의의를 두고, 추후 지속에 대한 부담으로 연구사업을 통한 성과평가에는 주저하는 모습을 보였다. 하지만 노조 측은 주4일제 시행으로 야기되는 유의미한 효과들을 측정하고, 주4일제의 지속을 위해 구체적인 연구사업 진행의 필요성을 제안하였다. 이를 통해 최종적으로 세브란스병원 간호인력을 대상으로 시행되는 주4일제 시범사업은 참여자의 건강, 삶의 질 등을 분석하는 연구사업과 병행하여 진행되었다(세브란스병원노동조합, 2022). 세브란스 병원 주4일제 시행의 1차 평가에서는 간호인력들의 직접적인 업무 스트레스 감소에 대한 긍정적인 결과와 업무시간 단축에 대한 높은 만족도들이 제시되었다. 하지만, 개별 사업장 단위에서 주4일제를 시행하다 보니 실무조정 과정, 연구 사업 예산을 노조 자체에서 조달하는 어려움 등에 대한 평가 결과도 제시되었다(이수진 의원실, 2023). 다만 연세의료원 세브란스병원 노동조합의 주4일제는 아직 시행중으로 최종적인 실험결과는 제시되지 않았기에 추후 시행 결과에 대한 분석결과가 보완되어야 한다.

다음은 기업 차원에서 주4일제를 시도한 사례들을 살펴보겠다.

2) 기업 차원 주4일제 도입 및 실험

(1) 한국 기업 사례

국내 배달 어플 “배달의 민족”을 운영하는 “우아한형제들” 기업은 2015년 주4.5일 근무제를 도입하고 2017년에는 주 35시간 근무제로 전환한 뒤 2022년 본격적으로 주32시간 근무제를 통한 주4.5일제를 시행하였다. 우아한 형제들은 퇴근시간을 오후 6시에서 오후 5시로 앞당기고 매주 월요일은 오후 1시에 출근하는 형식으로 주32시간 근무제를 실행하였으며 세부적으로는 출퇴근 시간은 8시~10시 30분 사이에서 근로자가 자율적으로 조정하고 일 7시간 근무를 수행하는 근무제도를 운영하고 있다.

우아한형제들의 주32시간·4.5 일근무제는 직원들이 가족과 함께 보내는 시간을 충분히 보장하고, 개인이 재충전을 통해 업무에 더욱 몰입할 수 있는 근무환경을 조성하기 위함이다. 더불어 코로나19로 인한 재택근무의 확대로 개인의 삶과 업무 간의 경계가 모호해지며 근무시간이 증가하는 부작용을 해소하고, 정해진 시간 내에 더 몰입해서 일할 수 있도록 주32시간·

4.5일 근무 제도를 도입하였다. 우아한형제들의 근무시간제도는 2015년 주4.5일제 도입 이후 점차 근무시간 감소와 직원들의 자유로운 출퇴근을 지향하는 방식으로 변화하는 양상을 보였다. 사측은 이러한 근무시간 단축과 노동 자율성의 확대를 기업의 대표적인 복지혜택으로 강조한다(우아한 형제들 가치경영 보고서, 2022).

하지만 배달의 민족이 배달라이더 정규직 채용을 위해 설립한 우아한형제들의 손자회사 딜리버리 N의 정규직 배달라이더의 경우 일 9.5시간 주5일 근무로 11시 출근-22시 퇴근(휴게시간 1.5시간) 근무제도를 운영하고 있다(딜리버리 N, 2022). 이는 기업단위의 주4일제 도입 시 해당 제도가 계열사 내에서 직종에 따라 차등 적용되고 있음을 시사한다. 특히, 같은 회사 및 소속이라도, 배달라이더와 같이 IT업종과 대면서비스 육체노동이 수반되는 기업의 경우 주4일제가 차별적으로 적용될 수 있다는 것을 보여준다.

(2) Four Day Week Global(4DWG) 실험

다음으로 주4일제의 효과를 실험하기 위한 다국적 실험의 진행을 살펴보겠다. Four Day Week Global(4DWG)은 주4일제 실험을 진행하기 위해 Andrew Barnes와 Charlotte Lockhart에 의해 설립된 비영리단체이다. 단체는 근무시간 단축을 통한 주4일제와 기업의 복지를 지원하기 위해 4 Day Week Global 재단을 설립하여 연구비를 지원하고 있다. 연구의 일환으로 Four Day Week Global(4DWG)은 2021년 전세계적으로 주당 근무시간 단축 실험을 진행하고자 실험에 참여할 기업과 비영리조직을 모집하였다. 실험에는 연구 설문개발, 데이터 수집 및 분석을 위해 보스턴칼리지, 더블린대학교, 케임브리지대학교의 연구원들이 참여하였고, 실험을 위해 4DWG는 소액의 모금을 진행하여 연구를 수행하였다.

그 중 Four Day Week Global(4DWG): Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay 실험은 2022년 2월과 4월 2회에 걸쳐서 미국, 영국, 아일랜드 등의 다양한 국가의 33개 기업을 대상으로 임금삭감 없는 주4일제, 혹은 근무시간 감축을 6개월간 시행하였다. 대상기업은 주로 IT, 통신, 전문적인 서비스를 제공하는 기업이었으며 전체 33개 기업 중 26개 기업이 직원 수 25인 이하의 소규모 사업체들로 구성되었다. 연구진은 구체적인 휴무 요일이나 일률적인 노동시간 단축을 지정하지 않고 각 기업이 자율적으로 휴무 요일, 감축 근무 시간을 자유롭게 정하되, 임금 삭감 없는 노동시간을 단축만 보장하도록 하였다. 평균적으로 실험에 참여한 기업들은 주당 근무시간이 40.83시간에서 34.83시간으로 평균 6시간 감소하였고 주당 평균 근무일 수 역시 5일에서 4.36일로 감소하였다(Schor et al., 2022).

실험 결과, 참여 기업들의 67%가 실험 종료 후에도 주4일제를 확실하게 지속할 것이라고 응답했으며 지속할 계획이 있다고 응답한 비율도 26%로 나타났다. 기존의 주5일제 형태로 받드

시 돌아갈 것이라고 응답한 기업은 한 곳도 없어 주4일제의 시행이 기업의 다양한 측면에서 지속가능하고 다양한 이점이 존재한다는 분석결과가 제시되었다. 한편, 환경적 측면도 분석되었는데 해당 연구는 실제로 주4일제 시행 이후 실험 참가자들의 출퇴근 시간 변화를 분석하였다. 주당 출근시간의 경우 주4일제 시행 이전 평균 3.56시간에서 주4일제 시행 이후 2.59시간으로 약 1시간 가량 줄어들었다. 이와 같은 수치적인 변화 뿐 아니라 주4일제 시행 이후 참가자들의 생활태도가 더욱 친환경적으로 변화한 것으로 나타났다. 참가자들은 주4일제 시행 이후 재활용, 친환경적 구매, 자가용보다 자전거나 걷기를 택하는 등의 친환경적 행동에 대해 1(그렇지 않다)-5(매우 그렇다)를 측정된 결과 주4일제 시행 이전 3.48이던 친환경적 행동이 3.64로 증가하였다(Schor et al., 2022).

4DWG 실험 결과를 통해 주4일제의 시행이 노동자의 건강, 일-생활, 일-가정 균형을 효과적으로 성취할 수 있으며 기업 측면에서 직원의 생산성, 퇴사율-휴가일수 등에도 긍정적인 영향을 미친다는 함의가 도출된다. 이 외에도 4DWG 실험은 주4일제 시행 이후 직원들이 통근에 사용되는 에너지 감소, 친환경적인 생활습관에 미치는 긍정적인 영향들을 제시하였다. 이를 통해 노동시간 감소가 기후위기 시대에 하나의 중요한 대안으로 제시될 수 있음이 분석되었다.

3) 사례들의 비교

이상의 주4일제 시행 사례들을 1) 도입주체, 2) 도입배경, 3) 시행방식, 주당 근무시간/근무일 단축 여부, 4) 급여 변화 4개의 기준으로 비교하겠다. 비교의 기준이 되는 범주들은 주4일제의 성격과 제도내용의 결정하는 주요한 요인들로 선정하였다. 구체적으로 기준들을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 도입주체와 도입배경은 주4일제라는 새로운 노동시간 변화에 있어서 각 사례의 지향과 목적을 결정짓는 주요한 분석 기준이 된다. 다음으로 시행방식, 주당 근무시간 단축, 급여 변화 여부는 선행 연구들에서 주4일제의 정의와 관련되어 제시되는 요소들이다. 이는 주4일제가 실제 시행될 때 각 사례별로 나타나는 차이들과, 제도 내용을 이해하기 위한 주요한 기준이 된다. 따라서 해당 기준들은 사례별로 다양하게 나타나는 주4일제 제도의 특성을 보여주는 주제들로 비교분석 결과가 한국에서 주4일제 도입 논의시 유용한 함의를 제공할 수 있다.

[표 1] 주4일제 시행 사례 분석

	국가 차원의 실험	국가 차원의 법제화	기업 차원의 실험	기업 차원의 시행
국가(기업)	아이슬란드	벨기에	연세의료원/4DWG	우아한 형제들
도입 제안/주체	노동조합과 정부	정부	노동조합/기업	기업
도입배경	일과 삶의 균형 및 생산성 향상	일과 삶의 균형을 위한 노동자의 자율성 보장	노동자의 일과 삶의 균형	노동자의 일과 삶의 균형
시행방식	주당 근무시간 단축 실험	노동법 개정	주당 근무시간 단축 실험/다국적 실험	기업 자체 근무시간 단축
주당 근무 시간 단축	O	X	O	O
주당 근무 일 단축	X	O	O	X
급여변화	X	X	O/X (연세의료원 10% 내외 감소)	X
지속 여부	노사 합의를 통한 노동시간 단축	법안 개정을 통한 지속	실험 진행 중/ 지속예정	기업 단위 지속

먼저 도입주체는 주4일제의 시행과 지속성을 결정짓는 가장 중요한 지표가 된다. 아이슬란드와 벨기에에서 주4일제 실험과 제도의 도입은 정부가 주도하여 이루어진 반면 한국의 주4일제 도입 사례들은 주로 개별 사업장 단위 내에서 논의되고 시행된다는 특성을 가진다. 주4일제의 도입이 정부 차원에서 이루어질 경우, 아이슬란드의 사례에서 나타나는 것처럼 실험 종료 이후에도 제도가 지속될 가능성이 높다. 또한 벨기에의 사례처럼 주4일제가 법제화로 보장 될 경우 노동자의 선택권 보장 측면에서 더욱 높은 수준의 안정성을 가질 수 있다는 함의를 준다. 연세의료원 사례에서는 노동조합이 주체적으로 주4일제 도입을 위한 노사합의를 이루어 냈다. 노사합의를 통한 주4일제 도입의 경우 사측과의 합의를 이루어내는 과정이 필요하지만, 직종 내 근무환경의 특수성을 반영하여 주4일제 도입이 가능하다는 이점이 존재한다. 한국의 기업, 4DWG 실험의 경우 개별 사업장 단위에서 주4일제가 시행되다 보니 기업 자체적인 판단으로, 상대적으로 주4일제 도입이 빠르고 용이하다는 점에 주목할 수 있다. 하지만 이 경우 주4일제 지속에 대한 법적인 구속, 노사 합의가 부재하여 기업의 내부 사정이나 외부 요인에 변화가 생길 경우 주4일제의 지속성, 보장성이 영향을 받게 된다. 한국의 주4일제 도입이 개별 사업장 단위의 노사합의와 사측 주도형 주4일제 시행임을 고려할 때 산별교섭을 통해 개별 기업 단위를 넘어 산업의 구조적인 장시간 노동 문제를 해결하는 방안들이 모색되어야 한다. 특히 기업별 노조를 전제로 하고 있는 현재의 노조법은 산별교섭의 기틀을 방해하는 요인으로 산별협약을 확대하기 위한 노조법제도의 개선 역시 그 중요성이 강조된다(이정희, 2016).

주4일제의 도입배경에 있어서는 상대적으로 사례들 간 유사성이 나타났다. 주4일제 도입을

노동자가 장시간 노동에서 벗어나 일과 삶의 균형을 맞출 수 있도록 하는 주요한 결정요인으로 보고 아이슬란드, 벨기에, 연세의료원, 기업 모두에서 주4일제 도입을 통해 노동자의 일과 삶의 균형을 추구하고자 하였다. 한국의 연세의료원의 경우 간호인력의 장시간 노동의 문제의식에서 출발하여 노동조합이 사업장인 연세의료원과의 적극적인 교섭을 통해 주4일제 도입을 이루어냈다는 점은 주목될 필요가 있다.

다음으로, 실제 주4일제 도입과 시행방식을 분석하면 시행 주제, 국가별로 제도 내용이 상이함을 분석할 수 있다. 가장 많이 나타나는 방식은 주당 노동시간의 감소를 통한 주4.5일제 도입 형태이다. 아이슬란드의 경우 기존의 주당 40시간이던 근무시간을 36시간으로 감소하여 주 4.5일제의 형태로 시행하였고 한국의 우아한 형제들은 주당 근무시간을 32시간으로 감소시켜 주 4.5일제를 시행하였다. 완전한 형태로 주당 4일간만 근무하는 주4일제 시행 역시도 가능하였는데, 한국의 연세의료원과 다국적 실험에 참여한 대다수의 기업은 주당 4일간만 근무하는 주4일제를 시행하였다.

벨기에의 경우 주당 4일간만 근무하는 주4일제 도입이기는 하나 근로시간의 단축이 아닌 일 최대 근로시간을 연장하여 노동자가 주당 근무일수를 선택할 수 있도록 하여 노동자의 자율성을 보장하는 방식으로 주4일제를 도입하였다. 벨기에와 같이 유연근무를 통한 주4일제 도입은 기존의 노동시간 단축을 활용한 주4일제와는 노동자의 일과 삶의 균형이나 경제환경 전반의 거시적 차원에서 미칠 영향들이 상이할 수 있기 때문에 해당 영향들에 대한 비교 분석이 수행되어야 한다. 다만 벨기에의 경우 상당히 최근에 주4일제를 위한 노동법 개정이 이루어져 효과에 대한 다양한 지표들이 부재하여 구체적인 비교 분석에 한계가 존재한다. 따라서 추후 주4일제의 다양한 도입 형태에 따른 상이한 영향들에 대한 구체적인 분석이 추후에도 제시되어야 할 필요성이 있다.

마지막으로 급여 변화 측면에서 사례들 간 주4일제 도입의 과정을 분석하면 아이슬란드와 4DWG 실험, 한국 기업 사례의 경우 실근무시간이 단축됨에도 임금은 기존의 100%를 모두 지급하는 방식으로 진행되었다. 벨기에의 경우 실 근무시간의 단축이 없었기 때문에 기존 임금에 변화가 없이 주4일제가 시행된다. 한국의 연세의료원의 경우 올해 진행하는 실험에서는 임금의 10% 내외를 삭감하는 방식으로 주4일제 실험이 진행되는데, 이는 교대제 근무의 특성 상 사업주가 주4일제 시행으로 인한 인력 손실분에 대한 추가 채용을 진행했기 때문이다. 실제로 연세의료원은 주4일제 실험을 위해 실험을 진행하는 병동에 간호인력을 추가로 고용했고 이에 따라 기존 간호인력 유지 대비 20%의 인건비 상승이 있었지만 노사간의 합의를 통해 10% 내외의 임금 삭감을 하는 것으로 노사간 합의를 도출했다.

이상의 분석 결과를 종합할 때 노동자의 일과 삶의 균형을 보장할 수 있는 측면에서 주4일제

의 도입의 당위성은 높은 것으로 나타난다. 다만 주4일제의 도입주체와 시행내용에 있어서는 사례별로 차이가 존재하는데 이는 실제로 한국에 주4일제 도입에 있어서도 한국의 노동시장 구조, 직종 별 차이 등이 중요하게 고려되어야 하는 지점임을 시사한다. 또한 제시된 모든 사례들에서 주4일제가 기본적으로 상용직 임금 근로자를 대상으로 실험과 적용이 이루어졌다는 부분 역시 주목할 필요가 존재한다. 이는 플랫폼 노동이 증가하고 자영업자 비율이 높은 한국에서 주4일제 도입시 해당 직종에 미칠 영향에 대한 더욱 다각적인 접근이 필요하다.

특히, 주목할 부분은 업종특징이다. 주4일제의 시행에 있어서 업종별 차이가 두드러졌는데, 33개국을 대상으로 진행한 주4일제 다국적 실험에 참여한 기업의 63%가 IT, 통신, 전문 서비스 기업이었으며 한국에서 주4일제를 시행하는 배달 플랫폼 기업 우아한 형제들에서도 주4일제는 본사의 IT, 서비스 직군 직원을 대상으로 시행되고 배달 라이더를 정규직으로 고용하는 계열사에게는 해당되지 않는다. 이는 기존에도 재택근무, 유연근무 등의 적용이 상대적으로 용이했던 IT 서비스 산업에서 주4일제가 훨씬 빠르게 적용됨을 보여주며, 주4일제의 시행이 기존의 노동 권리를 보장받지 못하는 제조업 등의 업종에 미칠 영향을 고려할 필요성이 있다는 것을 시사한다. 특히 가동시간의 감소가 직접적인 생산량 감소로 이어질것으로 여겨지는 제조업종 등에서는 주4일제 도입을 위한 사업주의 동의를 얻기가 쉽지 않다. 다만 박우람·박윤수(2017)의 한국의 주40시간제 실시 이후 제조업의 노동생산성(1인당 실질 부가가치 산출)이 증가했다는 분석결과를 고려할 때 노동시간의 감소가 생산량의 일방적인 하락으로 이어질 것이라는 가설에는 더욱 다양한 방식으로 주4일제 실험 및 시행을 진행하며 관련 결과들을 분석할 필요성이 있다.

주4일제의 시행에 있어서 흔히 가장 큰 반대요인으로 여겨지는 기업 생산성 하락과 기업 이익의 손실에 있어서는 근무시간의 감소가 기업이나 사회의 직접적인 손실을 야기할 것이라고 예측하기 어렵다. 다만 연세의료원의 사례에서 볼 수 있듯이 교대제 근무가 필수적인 직군의 경우 근무시간 단축이 기업에게 비용을 야기하는 즉각적인 추가채용으로 연결된다는 점을 상기할 필요가 있다. 따라서 주4일제로 야기되는 기업생산성, 비용증가의 경우 직종별로 더욱 구체적인 논의가 진행될 필요성이 있다. 또한 논의 과정에서 기업의 추가채용으로 인한 비용증가는 직원들의 업무 스트레스 감소로 야기되는 고용 안정을 통한 기업 비용 감소, 노동자의 삶의 질 향상을 통한 생산성 증대 측면에서 다각적인 논의와 실험이 수반되어야 한다.

4. 주4일제 도입시 고려해야 할 쟁점들

본 연구의 사례분석을 통해 주4일제가 사례별 특징과 형태가 다양한 노동시간 제도임을 분석하였다. 특히 도입주체가 시행형태와 사례의 지속성에 미치는 상이한 영향이 사례분석 결과로 제시되었다. 따라서 한국에서 주4일제 도입 논의에 있어서도 도입주체와 주4일제가 미칠 영향에 대한 쟁점사항을 심도 깊게 분석할 필요가 있다. 본 절에서는 한국에서 주4일제 도입시 논의되어야 할 쟁점을 사례분석을 바탕으로 논해보겠다.

먼저, 주4일제 논의와 도입을 주도하는 주체에 대한 고려이다. 사례분석을 통해 주4일제 도입주체는 주4일제의 지속성과 형태에 영향을 미치는 주요한 요인임을 확인하였다. 따라서 한국에서도 주4일제를 누가 어떠한 목적으로 도입하고자 하는지, 또 어떻게 도입되어야 하는지는 주4일제 도입의 중요한 쟁점이 된다. 주4일제 도입주체는 정부, 노동조합, 기업 셋으로 분류될 수 있으며 아이슬란드와 같이 정부와 노동조합의 상호작용을 통한 도입 사례 역시 존재한다.

현재 한국에서 주4일제는 정부 차원의 논의보다 개별 노동조합, 각 기업 단위에서 논의되는 경우가 대부분이다. 노사합의를 통해 주4일제를 도입한 연세의료원과 더불어 금융산업에서도 주40시간제 입법화 이전 2002년부터 산별노사합의를 통해 근로시간 단축을 이루어낸 역사적 배경을 바탕으로 2023년 산별중앙교섭에서 주 4.5일제 도입을 제시하였다(김형선, 2023). 국내 기업에서 자체적으로 노동자 복지와 일과 삶의 균형을 위한 노동시간 단축 논의는 활발하게 이루어지고 있으며 사례분석을 통해 제시된 우아한 형제들 뿐 아니라 에듀윌, 휴넷, 카카오 게임즈 등이 주4일제, 주4.5일제를 시행중이다. 개별노조와 기업 단위의 주4일제 도입은 도입과정에서 직종 내 특수성을 반영하기 용이하고 노동자들이 적극적으로 조정 과정에 참여하여 일터 내에서의 시간주권을 회복하는 등의 장점을 지닌다.

하지만 주4일제가 단순히 기업복지 차원을 넘어 노동자의 건강과 삶, 지속가능한 환경을 위한 정의로운 전환에까지 영향을 미칠 수 있도록 하기 위해서는 장기적이고 광범위한 분야에서 주4일제 실험과 연구가 요구된다. 이를 위해서는 주4일제 도입 주체에 대한 광범위한 논의가 선행되어야 한다. Lehndorff (2014)에 따르면 프랑스와 독일의 노동시간 단축 논의에 있어서 노동시간 단축에 관한 법적 개입과 단체교섭의 결합을 바탕으로 한 프랑스가 단체교섭만으로 노동시간 단축을 시도한 독일에 비해 노동자들 간 더 균등한 노동시간 단축으로 이어진 것으로 분석되었다. 따라서 한국의 주4일제 도입 논의에 있어서도 개별 노조, 기업 단위를 넘어 더욱 다양한 행위자들이 논의 과정에 참여하고, 정부가 적극적인 조정 및 지원의 역할을 할 수 있다는 것이 고려될 필요가 있다. 특히 주4일제가 기업 내 IT·서비스 직군 상용직 임금근로자를 중심으로 도입된 사례분석 결과를 상기할 때, 개별 기업 차원의 주4일제 논의가 노동시장 내 격차

를 확대시킬 수 있다는 함의를 준다.

따라서 주4일제의 도입이 종사상 지위 및 기업규모별 노동자 간 격차를 확대할 수 있는 가능성은 중요한 쟁점사안으로 노사정 차원의 논의가 필요하며, 무엇보다 사회안전망의 보완도 필요할 것이다. 특히 개별 기업이 주도하는 주4일제의 도입이 노동자들 간 '노동시간 체제의 위계화'로 이어지지 않도록 하기 위해서는 업종 구분을 넘어 더욱 광범위한 노동자들에게 영향을 미치는 주4일제 법제화, 노사합의를 통한 주4일제 도입 등이 논의될 필요성이 있다. 현재 논의되는 단일 기업과 개별 노사합의 차원을 넘어 정부와 기업, 정부와 노조 등 중앙정부 차원에서 주4일제의 효과를 검증하고 지속할 수 있도록 지원하는 방안들이 더욱 심도 깊게 고려되어야 한다.

다음으로, 주4일제 도입 논의는 단순히 유급노동시간의 감소를 통한 여가시간의 증대를 넘어, 기존의 자본주의 체제와 소비주의 사회에 대한 보다 대안적 논의로 확대될 필요가 있다. 특히 주4일제가 기후위기 시대의 정의로운 전환과 숙련과 노동시장 격차 측면에서 공동체에 미치는 영향이 연구될 필요가 있다. 본 연구의 4DWG 사례분석 결과, 주4일제 시행 이전 대비 주당 통근시간이 3.56시간에서 2.59시간으로 감소하고 자가용을 이용해 출퇴근하던 비율이 주4일제 시행 이전 56.5%에서 시행 이후 52.5%로 감소한 것으로 나타났다. 이는 주당 노동시간의 감소가 실제로 사람들로 하여금 보다 탄소배출량이 적은 출퇴근 방식을 사용하도록 하는데 영향을 미친다는 함의를 준다(Schor J, B et al., 2022).

또한 사례분석 결과 주4일제는 하루를 온전히 쉬는 주4일제, 주당 노동시간의 소폭 감소를 동반한 주4.5일제, 노동시간 변화 없는 주4일제 등 다양한 형태로 분석되었다. 다양한 대안적 노동시간제도를 한국에 도입시 정의로운 전환과 노동자의 숙련형성을 통한 노동시장 격차에 미치는 영향과 그에 따른 쟁점사항들을 논해볼 수 있다. 먼저 각 주4일제의 형태는 최근 주목받는 기후문제와 정의로운 전환과 관련하여 상이한 영향을 미칠 수 있다. 미국의 2007-2013년까지 주 별 평균 노동시간과 탄소 배출량 간의 관계를 분석한 결과 주당 노동시간이 1시간 늘어날 때 탄소배출량이 최대 0.668%까지 증가하였으며(Fitzgerald et al., 2018) 한국의 경우 탄소 유발 계수가 높은 사업장일수록 장시간 노동 비율이 높은 것으로 분석되었다(김종진, 2021). 면밀한 추가분석이 필요하지만 주당 노동시간 감소를 통한 주4일제, 주4.5일제의 시행이 장시간 노동으로 유발되는 탄소 배출량을 절감에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 가능성을 시사한다.

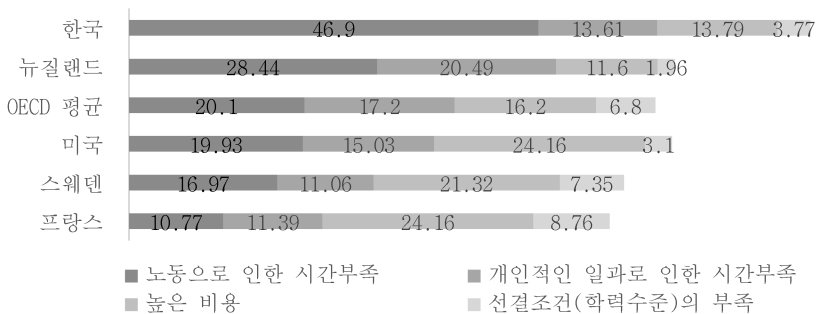
한편 벨기에의 사례와 같이 노동시간 감축 없는 주4일제의 경우 노동시간 단축을 통한 탄소 배출 감소와 일하는 4일간의 압축 근로로 개인의 친환경적인 삶의 태도로 전환을 기대하기는 어렵다. 하지만 벨기에가 한국보다 짧은 주당 표준 근로시간(주 38시간)을 가진 점과 기존의 주 5일제, 주4.5일제에 비해 출퇴근에 소모되는 탄소 배출량이 적어질 수 있으므로 주4일제의 다

양한 형태가 환경에 미치는 영향에 대한 구체적인 논의와 실험이 진전될 필요가 있다.

여가시간의 증가가 탄소배출에 미치는 영향에 있어서는 상반된 견해도 존재한다. Devetter & Rousseau(2011)는 장시간 노동과 외식, 탄소 배출량이 큰 간편한 냉동 야채, 보존식품 소비 간에 상관관계를 분석하여 노동시간의 감소가 개인의 친환경적인 삶의 태도를 유도할 수 있을 것으로 보았다. 하지만 늘어난 여가시간에 탄소 배출이 높은 해외여행이나 소비 활동이 개입된다면 노동시간의 감소가 지속가능한 삶에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Coote et al., 2022). 따라서 노동시간의 감소가 지속가능한 삶을 촉진하는 방식으로 이어지려면 탄소 배출을 규제하는 다른 정책과 함께 논의되어야 한다.

다음으로 숙련과 노동시장 격차 측면에서 주4일제가 갖는 의미가 고려될 필요가 있다. 한국의 불안정 노동자들은 소득빈곤과 시간빈곤이라는 이중빈곤 위험에 처해있으며 이중빈곤에 처한 노동자들은 숙련 수준 향상을 위한 훈련과 교육에 투자할 시간이 부족해 이중빈곤의 악순환에서 더욱 벗어나기 어렵다(Kim & Lee, 2023). OECD 보고서에 따르면 한국에서 저숙련 노동자들의 장시간 노동으로 인한 직업훈련 및 교육 시간 부족에 대한 응답은 46.9%로 OECD 평균인 20.1%의 두 배를 훨씬 넘는다(OECD, 2019)[그림 1]. 한국의 저숙련 노동자들에게 직업훈련은 단순히 더 좋은 일자리로의 접근뿐 아니라 기술발전과 산업구조 변화에 따른 고용위험의 충격을 줄여줄 수 있는 중요한 대안이다. 또한, 저숙련 노동자들은 기술 발전이나 노동 환경 변화로 인해 일자리를 잃을 위험이 더 크기 때문에 직업훈련의 중요성이 더욱 강조된다(OECD, 2019).

[그림 1] 저숙련 노동자가 직업훈련에 참여하지 못하는 이유



출처: OECD(2019) <http://dx.doi.org/10.1787/888933967072>

따라서 주4일제를 통한 훈련시간의 확보는 변화하는 산업구조 하에서 노동자들의 노동시장 격차 감소와도 밀접한 관계가 있다. 다만, 실제 한국에서 주40시간제 도입 이후 임금근로자의

노동시간은 줄고 훈련 참여율이 높아졌지만 도입 4년 이후 부터 훈련참여율이 다시 감소하는 양상을 보였다. 분석결과에 주목할 필요가 있다(김미란 외, 2013). 이는 노동시간 단축, 여가 시간의 증가가 노동자에게 직업 훈련에 참여할 수 있는 기본적인 단계로서 작용할 수 있지만 더욱 적극적인 직업훈련 참여로 이어지기 위해서는 기업 차원에서 노동자의 숙련 향상을 위한 지원과 정부 차원에서 개인 맞춤형 프로그램 개발 등의 정책들이 함께 제공될 필요가 있음을 의미한다. 결론적으로 주4일제가 단순히 개인의 여가 증진 차원을 넘어 지속가능한 환경과 노동시장 격차에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 함의가 확인된다. 하지만 이를 위해서는 주4일제와 함께 저탄소를 지향하는 정책, 직업 훈련을 지원하는 다양한 제도들이 상보적으로 발전해야 할 것이다.

마지막으로, 젠더평등 차원의 논의이다. 사례분석 결과, 주4일제 시행 이후 참여자의 일과 삶의 균형, 유급 노동과 돌봄 병행 부담이 완화되고 가족과 보내는 시간은 증가하여 주4일제 시행이 일과 삶의 균형, 노동과 돌봄을 병행하는 것에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다(Guðmundur D. H, 2021; Schor J, B et al., 2022). 기존의 장시간 노동 체제에서 여성은 저임금의 장시간 노동 뿐 아니라 돌봄 노동이라는 이중부담을 지게 되어 남성에게 비해 시간빈곤율이 높고(신영민, 2021), 시간빈곤의 정도가 낮을수록 여성의 일·가정 양립 만족도는 높아진다(박예은 외, 2016; 김희경·신지민, 2023). 따라서 노동시간 논의는 장시간 노동문제와 더불어 돌봄노동에서 젠더 불평등과도 밀접한 관련이 있다. 주4일제는 기존의 장시간 노동에 대한 문제의식과 유급노동 중심으로 이루어지던 노동시간 논의에서 나아가 무급으로 이루어지던 재생산 영역에 초점을 맞추어 젠더 평등과 돌봄의 가치를 인정하는데 기여할 수 있는 측면이 존재한다(Coote et al., 2022).

주4일제가 일자리 나누기와 여성 고용 측면에서, 기존의 파트타임으로 일하던 여성들의 노동시장 지위가 추가적인 노동 없이 풀타임 근로로 인정받도록 재조정되는 효과도 논의되었다. 이는 주4일제 도입 효과 중 여성의 소득 및 일자리의 질 향상 측면에서 중요성이 강조된다(Larrouturnou & Dominique, 2018; Coote et al., 2022; 김은경, 2018). 하지만, 한국의 노동시장에서 주4일제로 양산되는 시간제 일자리가 안정적인 정규직 일자리로 이어질 수 있을지에 대해서는 추가적인 논의가 필요하다. 한국의 경우 남성 생계부양자 모델을 바탕으로 사회보장제도와 고용시스템이 남성 정규직에게 한정된 형태로 제공된다. 이러한 상황에서 여성 시간제 일자리의 양적 증가는 여성의 노동시장 지위를 향상시키기보다 여성을 노동시장의 외부자로 남아있게 하는 결과로 이어질 가능성이 높다(이승윤 외, 2016). 특히 Lee & Kim(2020)의 연구에 따르면, 한국의 높은 성별임금격차는 여성이 외부노동시장에 집중되어있는 이중노동시장 구조와 정규직 중심의 연공서열식 임금체계와 밀접하게 관련 있다. 해당 분석결과를 상기할 때

주4일제 도입이 일자리 나누기와 양질의 시간제 일자리 확대, 그리고 여성의 노동시장 지위 향상으로 이어지기 위해서는 주4일제 도입시 기존의 이중노동시장 구조 및 임금체계에 대한 정책적 변화와도 함께 수반될 필요가 있다.

5. 결론

최근 주4일제는 장시간 노동의 특징을 보이는 한국사회에서 COVID 팬더믹을 경험하며 대안적 노동시간제도로 논의가 시작된 측면이 있으나, 그 도입 배경과 정의에 대한 논의와 연구는 상대적으로 미비한 실정이었다. 본 연구는 한국의 장시간 노동에 대한 문제의식에서 출발하여 주4일제 시행의 다양한 사례들을 검토하고 변화하는 일의 형태와 장시간 노동에 대한 대안적 논의를 확대하기 위해, 주4일제에 주목하였다. 구체적으로 본 연구는 먼저 주4일제의 정의와 배경을 선행연구를 통해 논하고, 이후 실제로 주4일제를 시행 및 실험한 아이슬란드, 벨기에, 한국 및 다국적 기관의 사례들을 비교분석하고 주4일제 도입시 고려되어야 할 쟁점들을 통해 정책적 함의를 분석하였다.

연구결과를 정리하면 다음과 같다. 먼저 다양한 선행연구와 사례분석을 통해 주4일제가 기업의 생산성에 부정적인 영향을 미칠 가능성은 적고 노동자의 일과 삶의 균형을 보장하는 측면에서 긍정적인 효과가 일관되게 제시되었다. 이는 한국의 장시간 노동구조 하에서 저임금에 대한 임금보전을 초과근무 수당을 통해 받을 수 있도록 장시간 노동을 유도하는 정책적 대안이 가지는 한계를 보여주며 노동시간 단축이 노동자의 일과 삶의 균형을 위한 대안이 될 수 있는 가능성을 보여준다. 특히 주4일제는 일률적인 노동시간 유연화 또는 규제가 아니라 다양한 형태로 제시되는 특징을 보였다. 표준 근로시간을 소폭 감소시킨 주 4.5일제, 기존의 표준 근로시간 단축 없이 노동자의 노동시간 선택권을 보장하는 측면에서 주4일제, 실제로 하루를 온전히 쉬는 주4일제 등 다양하게 변형 및 실행이 가능하다. 이는 한국에서 주4일제 도입에 있어서도 직종별, 산업별, 고용형태별 특수성을 반영하는 방식으로 주4일제 도입이 논의될 때 주4일제 도입의 가능성이 높아질 수 있음을 시사한다. 더불어 이와 같은 분석결과는 주4일제의 도입에 있어서 직종별 특수성을 고려하지 않은 채 모든 장시간 노동 문제의 해결책으로 일률적인 주4일제 도입이 제시되기에는 한계가 있다는 점을 나타낸다. 사례분석 결과 주4일제의 시행에 있어서 업종별 차이가 두드러졌는데, 기존에도 재택근무, 유연근무 등의 적용이 상대적으로 용이했던 IT 및 서비스 산업에서 주4일제가 훨씬 빠르게 적용되었다. 더불어 상대적으로 노동시간의 자율성과 노동시장 지위를 보장받는 전문 서비스직, IT 업종 등이 주4일제 실험과 시행에 있

어서도 적극적으로 참여했다는 사례분석 결과를 상기할 때 주4일제가 기존의 노동시장 불평등에 미칠 영향, 산업별, 직종별 차이에 미칠 영향들에 대한 더욱 심도 깊은 분석이 요구된다.

한국 노동시장에서 주4일제 도입시 고려되어야 할 쟁점들도 확인되었다. 주4일제 도입이 기업생산성과 노동자의 삶의 만족도 차원을 넘어, 공공가치에 어떤 기여를 할 수 있는지에 대한 연구가 더욱 필요하다. 노동자와 가족의 건강, 교육/직업교육, 환경 및 기후위기, 젠더관계 등의 공공적 가치 증진에 어떤 영향을 미칠 수 있는지를 구체적으로 조사하고 분석함으로써, 해당 제도의 사회경제적 효과에 대한 논의 및 분석이 확대될 필요가 있다. 특히 주4일제가 현재 다양한 국가와 기업에서 시행중인 실험적인 노동시간 제도임을 상기할 때 각 사례간의 차이, 나아가 실험 이후 지속여부에 관한 더욱 구체적인 분석이 진행될 필요성이 존재한다. 더불어 주4일제 시행과 관련하여 긍정적인 지표들도 다수 분석되었지만 기업차원에서 도입시 그 지속성이 불투명하고, 실제로 주4일제를 중단하는 사례들이 등장하고 있다는 점에서 주4일제 도입이 기업의 생산성에 미치는 영향과 주4일제 시행 및 중단에 있어서 기업 내 의사결정이 이루어지는 과정에 대한 다각적인 분석과 연구를 요한다.

한국의 연평균 노동시간은 꾸준히 감소하고는 있으나, 세계적인 추세로 보았을 때 장시간 노동 비율은 여전히 심각한 수준이다. 이러한 한국의 상황을 고려할 때 주4일제 논의가 시기상조라는 비판은 피할 수 없는 지점이다. 하지만 그렇기에 오히려 현재 주40시간, 주5일제로 정형화된 노동시간에 대한 근본적인 질문은 더욱 적극적으로 제시되어야 한다. 주 4일 근무제 도입을 검토할 때, 국가, 지역, 업종별 특성을 고려하여 세부적인 방안을 수립하는 것이 필요하며, 법적 정책적 지원과 미시적인 사회서비스의 확대도 전제되어야 할 것이다. 이를 통해서만, 주4일 근무제가 노동자의 삶의 질 향상, 기업의 경쟁력 강화뿐만 아니라 지속가능한 사회와 환경을 위한 제도로 발전할 수 있을 것으로 기대될 수 있다.

마지막으로, 노동조합과 고용주간의 협상을 통한 노동시간의 단축은 노동자의 권리를 향상시키는 중요한 수단으로 작동한다는 점을 환기할 필요가 있다. 독일에서는 노동시간 단축에 관한 논의에 있어서 노동조합이 오랫동안 주도적인 역할을 담당했고 개별 노조 단위의 노동시간 단축 협상이 다른 산업에서의 노동시간 감축을 위한 노조와 고용주간의 협상에도 영향을 미치며 산업 전반적으로 평균 노동시간의 감소를 이루어냈다(Coote et al., 2022). 최근 한국에서도 세브란스 병원의 간호사들을 대상으로 한 주4일제의 시범적 도입과 같이, 노동조합의 적극적인 개입을 통한 노동시간 감축이 이루어진 사례가 등장했다. 이는 기존의 주40시간+ α 라는 표준적 노동시간이 모든 노동자와 노동환경에 절대적인 기준이 될 수 없으며 노동자들에게 노동시간에 대한 더욱 다양한 선택지가 주어져야 하고, 대안적 근로시간제가 실제로 실행될 수 있음을 보여준다. 즉, 정부와 기업, 노동자들이 함께 참여하는 종합적인 대책을 마련하여 사회적

합의를 이루는 것이 중요하며 이 과정에서 정부 역할의 중요성이 더욱 강조되어야 한다. 특히 벨기에의 사례분석 결과와 같이 노동시간 단축을 위한 사회보장제의 지원, 산별교섭 확대를 위한 노조법 개선 등 정부는 정책 결정 차원을 넘어 다양한 사회적 합의를 조율하고 형성하는 주체로서 장시간 노동의 해소를 위한 더욱 적극적인 역할이 요구된다.

주4일제는 노동시간 정상성과 표준에 대한 근본적인 질문을 제기한다. 노동시간의 단축은 노동자를 도구적이고 소모적인 존재에서 능동적인 존재로 변화시키는 시작일 수 있다. 현재 우리가 표준이라고 생각하는 노동시간에 대한 반문은, 성장지향적 산업구조와 이에 맞추어 형성된 소비문화에 대한 비판적 고찰을 요하는 일이기도 하다. 본 연구는 현재 주4일제에 대한 본격적인 연구가 전무한 가운데, 제도의 내용을 이해하고 한국 사회에의 합의를 도출하기 위한 탐색적 연구를 시도하였지만, 앞으로 다양한 국가 및 기업과 조직에서 주4일제를 구현하고 있는 방식과 그 효과를 조사하고 비교분석하는 연구가 필요하다. 특히 서비스직, 교대제 근무 등 노동시간 단축이 직접적인 생산성 향상으로 이어지기 힘든 직군 내에서 주4일제가 장기적으로 미칠 영향들에 대한 연구들이 이루어져야 하고 이 과정에서 노·사·정 간의 적극적인 논의가 선행되어야 한다.

산업구조와 노동환경의 변화에도 여전히 주5일, 주40시간+ α 근무시간이 제도설계에 있어 표준으로 여겨지는 한국사회에서 노동시간에 대한 다양한 정책적 상상은 노동자의 시간주권을 회복하고 장시간 근무에 익숙한 한국사회를 변화시키는 계기가 줄 수 있을 것이다. 노동시간정책에 대한 다양한 대안적 논의들이 활발하게 확대되는데 본 연구가 기여할 수 있길 기대한다.

■ 참고문헌 ■

- 강수돌. (2011). “다시, 노동시간 단축운동: 장시간 노동 체제, 문제의 뿌리와 극복의 전망.” 노동사회. 159 14-33.
- 고용노동부. (2018). 근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료. 서울: 고용노동부.
- _____. (2020). 1년간 80% 미만 출근자·1년 미만 근로자의 연차 유급휴가 사용촉진제도 신설 등개정 근로기준법 설명자료. 서울: 고용노동부.
- 고용노동부 임금시간근로과. (2023. 3. 6). [보도자료] 근로기준법 일부개정법률안 설명자료. https://www.moel.go.kr/info/lawinfo/lawmaking/view.do?bbs_seq=20230300250
- 고용노동부 임금시간근로과. (2023. 4. 21). 근로시간 제도 개편 관련 대국민 설문조사 및 FGI 사업의 입찰 공고. https://www.moel.go.kr/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=20230401333.
- 고혜원. (2005). 주40시간 근무제 입법화과정의 행위자간 관계 분석. 한국정책학회 동계 학술대회. 665-691.
- 권미경. (2023). 세브란스병원노동조합 주4일제 시범사업 사례발표. 주4.5일제 도입방안 마련을 위한(긴급)토론회 자료집. 29-36.
- 근로복지공단. (2022). “업무상질병판정위원회 질병별 판정 현황”.
- 김미란, 정원호, 노용진, 노광표. (2013). 근로시간 단축과 직업능력개발훈련에 대한 연구. 서울:한국직업능력개발원.
- 김은경. (2017). 일자리 나누기를 위한 ‘시간제 정규직’ 도입 방안. 이슈&진단. 290. 1-27.
- 김종진. (2021). 주 4일제와 다양한 노동시간 단축 모델 - 시간의 정치를 향한 실험들. 한국노동사회연구소 이슈페이퍼. 19. 1-27.
- _____. (2023). “윤석열 정부의 장시간·유연노동시간 정책 문제점과 대응 과제”.
- 김형선. (2023). 금융노조 근로시간 단축 요구의 사회적 의미. 금융노동 포럼 노동시간 단축: 주4.5일제 가능한가?. 97-102.
- 김희경, 신지민. (2023). 일가정 양립 갈등 및 영향요인에 대한 성별 비교연구. 한국사회와 행정연구. 34(1). 223-250.
- 노혜진. (2023). 일-생활 균형시간 보장의 유형화. 보건사회연구. 43(2). 192-214.
- 딜리버리 N. (2022). 정규직 리더 대모집. 2023. 7. 1. 접속. <https://blog.naver.com/deliveryn07/222894391218>
- 박예은, 윤미, 이예솔, 이효진, 정익중. (2016). 시간빈곤이 일가족양립 만족도에 미치는 영향. 사회과학연구. 32(2). 35-56.
- 박우람, 박윤수. (2017). 근로시간 단축이 노동생산성에 미치는 영향. 세종: 한국개발연구원
- 배규식. (2011). 장시간 노동과 노동시간 단축(I)- 장시간 노동 실태와 과제. 서울: 한국노동연구원
- _____. (2012). 한국 장시간 노동체제의 지속요인. 경제와사회. 95. 128-162.
- 법제처. (2023). 세계법제정보 벨기에 노동법. https://world.moleg.go.kr/web/wli/lgsInfoReadPage.do?CTS_SEQ=48046andAST_SEQ=1288.
- 세브란스병원노동조합. (2022). 세브란스병원노동조합매거진 공감. vol 63.

- _____. (2023). 세브란스병원노동조합매거진 공감. vol 64.
- 신영민. (2021). 시간빈곤인의 노동시간 특성에 관한 연구. 노동정책연구. 21(2). 37-68.
- 용혜인 의원실. (2022.7.22.). “보도자료 지난 5년 동안 과로사 2500명 넘어”.
- 우아한 형제들 가치경영보고서. (2022). 배민스토리 2022. 서울: 우아한 형제들.
- 이두영 (역). (2018). 주 4일 근무시대. Larrouturou, P. and Dominique, M. (2016). *Einstein Avait Raison Il Faut Reduire Le Temps De Travail*. 서울: 울리시즈.
- 이성철, 장현정 (역). (2022). 주 4일 노동이 답이다. Coote, A., Harper, A., and Stirling, A. (2021). *The Case for a Four Day Week*. 부산: 호밀밭.
- 이승윤, 안주영, 김유휘. (2016). 여성은 왜 외부자로 남아 있는가?: 한국과 일본의 여성노동시장 비교연구. 한국사회정책. 23(2). 201-237.
- 이정희. (2016). 보건의료노조 산별교섭 평가와 쟁점. 노동리뷰. 132. 25-41.
- 이주영 (역). (2022). 금요일은 새로운 토요일. Gomes, P. M. (2021). *Friday is the new Saturday*. 파주: 벅서스biz.
- 정의당 20대 대통령선거 정책공약집. (2022). 주4일제 복지국가.
- 주벨기에·유럽연합대사관. (2013). 벨기에 노동법제.
- 최희선, 신진욱. (2022). 노동시간 유연화와 시간주권의 정치: 독일 ‘근로시간계좌제’의 사례. 한국사회정책. 29(3). 147-175.
- 한국과로사·과로자살유가족모임. (2021). 그리고 우리가 남았다. 서울: 나뭇복스.
- BSRB. (2023). A shorter work week. (2023. 6. 4. 접근). <https://www.bsrb.is/en/skodun/the-policy-onregardingpolicies/a-shorter-work-week>.
- Chung, H. J. (2022). A Social Policy Case for a Four-Day Week. *Journal of Social Policy, Vol. 51 Issue 3*. 551-566.
- Cuello, H., (2023). *Assessing the validity of four-day week pilots*. Seville: European Commission.
- Devetter, F. X. & Rousseau, S. (2011). Working hours and sustainable development. *Review of Social Economy. 69(3)*. 333-355.
- Fitzgerald, J., Schor, J. & Jorgenson, A. (2018). Working Hours and Carbon Dioxide Emissions in the United States 2007-2013. *Social Forces. 96(4)*. 1851-74.
- Fontinha, R. & Walker, J. (2019). *Four Better or Four Worse?*. Reading: Henley Business School.
- Haraldsson, G. & Kellam, J. (2021). *Going Public: Iceland’s journey to a shorter working week*. Alda and Autonomy
- Kim, T.H. & Lee, S. S. Y. (2023). Double Poverty: Class, Employment Type, Gender and Time Poor Precarious Workers in the South Korean Service Economy. *Journal of Contemporary Asia*. 1-20.
- Lee, S. S. Y. & Kim, Y. H. (2020). Female outsiders in South Korea’s dual labour market: Challenges of equal pay for work of equal value. *Journal of Industrial Relations, 62(4)*, 651-678.
- Lehndorff, S. (2014). It’s a long way from norms to normality: The 35-hour week in France. *ILR Review, 67(3)*, 838-863.
- OECD. (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Paris: OECD.

- OECD. (2022). *OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets*. Paris: OECD.
- Samyn, P. (2022). *Everything you always wanted to know about SOCIAL SECURITY 2022*. Belgium: FPS Social Security.
- Schor, J. B., Wen F., Orla, K., Guolin, G., Tatiana, B. Niamh, B. & Hubbard. (2022). *The Four Day Week: Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay*, Auckland: Four Day Week Global.
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (23. 3. 22 접근). “벨기에 주4일제”, <https://emploi.belgique.be/fr>. 홈페이지 번역을 통해 네덜란드어를 한국어로 번역.
- Spencer, D. A. (2022). A Four-Day Working Week: its Role in a Politics of Work. *The Political Quarterly*. 93(3). 401-407.
- UGent Work (2022. 6. 24), WELZIJN OP HET WERK IN VLAANDEREN: NIEUWE CIJFERS EN DUIDING VANUIT ONDERZOEK, 구글 번역기를 활용해 네덜란드어를 한국어로 번역.

◀ Abstract ▶

A critical review of the four-day workweek

Eun Byeol Kim* · Sophia Seung-yoon Lee**

This study aims to understand the contents of the 4-day workweek system, examine related issues, and discuss the implications of the 4-day workweek for Korean society and the labor market. To this end, this study first reviews the definition and background of the 4WD, and then conducts a comparative analysis of domestic and international cases that have implemented and experimented with the 4WD. The cases of Iceland, Belgium, Yonsei Medical Center, and corporate-level implementation of the 4-day workweek were analyzed based on four criteria: 1) who introduced it, 2) background, 3) how it was implemented and whether it reduced working hours/workdays per week, and 4) salary changes. The results showed that the four-day workweek is unlikely to reduce the productivity of companies, but it can have a positive impact on the work-life balance of workers. In addition, the adoption of the four-day workweek was mainly initiated in the IT and service industries, where telecommuting and flexible work arrangements have been applied, and the occupational status was mainly applied to commercial wage workers. Based on the case analysis, this study discusses the issues that should be considered when introducing a 4-day workweek in South Korea, including the importance of introducing and discussing the system, considering sustainable environment and labor market disparities, and the implications for gender equality.

Keywords: four-day workweek, comparative case analysis, working hours, sustainable environment, vocational training

◆ 2023. 7. 29. 접수 / 2023. 9. 12. 1차수정 / 2023. 9. 14. 게재확정

* Graduate Student, Chung-Ang University (ab4310@hanmail.net)

** Professor, Chung-Ang University (leesophiasy@cau.ac.kr)