

주 4.5일제 도입의 현실과 과제

한규민 자유기업원 연구원

주 4.5일제 논의의 부상

주 4.5일제 도입 논의가 급속히 확산되고 있다. ‘삶의 질 향상’과 ‘저출산 해소’ 등 긍정적인 담론이 정책의 정당성을 뒷받침하는 듯 보인다. 정치권 전반에서도 주 4.5일제가 여야를 가리지 않고 활발히 거론되고 있으며, 일부 지자체나 기업의 시범 운영 사례가 소개되면서 대중적 관심도 높아지는 분위기다. 특히 청년층을 중심으로 주 4.5일제에 대한 기대가 커지고 있다.

우리나라가 여전히 노동시간이 길다는 통계에 근거한 문제의식이 이러한 흐름과 맞닿아 있다. OECD 통계에 따르면 2022년 기준 한국의 연간 평균 실근로시간은 1,901시간으로, OECD 평균(1,752시간)보다 약 149시간 많다. 그러나 이 수치는 자영업자 비중이 높고 시간제 근로자 비중이 낮은 한국의 고용 구조적 특성을 반영한 결과로, 단순 비교에는 한계가 있다. 한국개발연구원(KDI)의 분석에 따르면 이 같은 구조 차이를 반영해 조정할 경우 한국의 근로시간은 약 1,829시간으로 추산되며, OECD 평균과의 격차도 31%가량 줄어든다.

주 4.5일제 논의는 이러한 복합적 배경과 현실에 대한 검토 없이, 여론의 흐름과 긍정 담론에 편승한 낙관론이 앞서는 경향을 보이고 있다. 주 4.5일제는 제도적·현실적 기반이 충분히 마련되지 않은 상태이며, 업종 간 격차, 생산성 문제, 임금체계, 기업 부담 등 핵심 쟁점들에 대한 구체적 검토도 미흡하다. 오히려 상징적 효과에 치중한 논의는 현실과의 괴리를 키우고, 현장 혼란으로 이어질 수 있다. 따라서 노동시간 단축을 포함한 근로제도 개편 논의는 걸음으로 드러난 기대감에만 의존해서는 안 된다. 정확한 통계 해석을 바탕으로, 차분하고 정제된 연구와 사회적 고민이 선행되어야 한다.

주 5일제 도입과의 대비

한국 사회는 이미 주 5일제 도입이라는 중요한 노동제도 변화를 경험한 바 있다. 당시에는 ‘일자리 나누기’를 통한 고용 확대라는 정책적 목표를 실현하기 위해, 산업 전반과 사회 구조에 미칠 영향을 다각도로 분석하고 충분한 준비 과정을 거쳤다. 정부, 노동계, 기업, 학계, 시민사회 등 다양한 이해관계자들이 생산성 변화, 임금 체계, 교육 시스템, 기업 운영 방식 등 제도 시행에 따른 변화를 폭넓게 논의하며 사회적 공감대를 형성했다.

물론 도입 초기에는 기업의 비용 부담, 교육·의료기관의 운영 혼선 등 적지 않은 진통이 있었다는 사실을 결코 간과해서는 안 될 것이다. 하지만 정부와 이해관계자 간의 협의, 점진적인 확대 적용, 제도 설계의 유연성 등을 통해 주 5일제는 시간이 지나며 점차 사회에 정착할 수 있었다. 5일제는 2000년대 초반부터 공공부문을 중심으로 시범 적용된 후, 2004년부터는 주 40시간제와 연동돼 민간부문에도 점진적으로 확대되었으며, 2011년부터 전면 시행되었다. 이처럼 제도의 단계적 적용과 현장 피드백 수렴을 병행한 사례는 오늘날 주 4.5일제 논의와는 대비된다.

충분한 준비 없는 정책 추진의 리스크

준비 없는 제도 논의가 앞서고 있다는 점에서 주 4.5일제는 주 5일제와 차이를 보인다. 최근 확산되고 있는 주 4.5일제 담론은 표면적인 사회 분위기와 여론에 기대 근로일 수를 줄이려는 방향성만 부각되고 있고, 그에 따른 현장의 혼란, 비용 부담, 생산성 변화 등에 대한 정밀한 분석과 사회적 합의는 여전히 부족하다. 제도가 안정적으로 정착되기 위해서는 충분한 논의와 검토, 단계적 설계가 전제되어야 한다.

한국의 노동생산성이 여전히 낮은 수준에 머물고 있다는 것이 무엇보다 우려되는 점이다. OECD에 따르면 2022년 기준 한국의 시간당 노동생산성은 49.4달러(구매력 평가 기준)로, OECD 38개국 중 33위에 해당한다. 이는 OECD 평균(64.7달러)의 약 76% 수준이며, 미국(80.5달러), 프랑스(69.4달러), 독일(72.8달러) 등 주요 선진국과 비교할 때 큰 격차를 보인다. 노동시간만 줄이고 생산성을 높이지 못한다면, 기업과 경제 전반에 부담만 가중시킬 수 있다.

해외 사례 일반화의 한계와 위험성

국제 사례를 근거로 주 4.5일제를 정당화하려는 시도도 있지만, 이들 대부분은 매우 제한적이고 실험적인 수준에 머물러 있으며, 이를 일반화하기에는 무리가 따른다. 대표적으로 언급되는 아이슬란드의 경우도 전 국민을 대상으로 한 제도 도입이 아니라, 일부 공공기관을 중심으로 한 단축 근무 실험에 불과했다. 실험 대상은 전체 노동자의 1% 수준에 불과했으며, 실험 이후에도 전 산업으로 확대된 바는 없다.

벨기에 역시 주 4.5일제와 유사한 제도를 도입했다고 알려져 있으나, 실제로는 하루 10시간 근무를 전제로 한 ‘압축 근무제’일 뿐이며, 참여율도 1%에 미치지 못하는 등 제도의 실효성에는 의문이 제기된다. 일본, 영국, 스페인 등에서 진행된 실험들도 대부분 특정 기업이나 산업에 국한된 선택적 운영에 불과하며, 장기적인 효과가 입증되지 않은 상태다. 특히 일본 마이크로소프트 사례처럼 단기간의 이벤트성 실험을 일반화하는 것은 정책적 판단의 근거로 보기 어렵다.

각국의 사례들은 국가마다 노동시장 구조, 산업 특성, 사회적 합의 수준이 상이한 상황에서 이뤄진 것임에도 불구하고, 이를 단순히 긍정 사례로 포장해 한국적 현실에 그대로 적용하려는 시도는 매우 위험한 발상이다. 선택적 실험과 제도화는 분명 다르며, 주 4.5일제를 국가 차원에서 획일적으로 추진하는 것은 신중하게 검토되어야 한다.

자율성을 보장하는 노동 환경 조성의 필요성

현장의 현실을 반영하지 않은 제도 설계는 부작용을 초래할 수밖에 없다. 예를 들어, 인력 운영이 타이트한 중소기업이나 교대가 필수적인 제조업의 경우, 근로시간 단축은 인력 추가나 생산성 저하로 직결될 수 있다. 반면 일부 고부가가치 산업이나 비대면 기반 업종에서는 비교적 수월하게 적용될 수 있다. 이처럼 제도의 수용성과 효과는 업종과 환경에 따라 큰 차이를 보인다.

일률적인 방식으로 주 4.5일제를 추진하려는 시도는 오히려 기업과 노동자 모두의 발목을 잡을 위험이 크다. 유연한 노동시장을 조성하는 것이 주 4.5일제를 전 산업에 일률적으로 적용하려는 접근보다 현실적인 해법이다. 노동의 형태와 조건은 산업, 직무, 근무 환경에 따라 매우 다르며, 이를 하나의 틀로 묶으려는 시도는 현장의 혼란을 초래한다. 따라서 중요한 것은 주 4.5일제를 제도화하는 것이 아니라, 그러한 선택이 가능한 환경을 만드는 것이다.

업종별 현실 기반 위에서의 제도 논의 필요성

기업과 노동자가 각자의 상황에 맞춰 근무일수나 근로시간을 자율적으로 조정할 수 있도록 해야 한다. 유연근무제, 선택근로제, 재택·하이브리드 근무 등 다양한 제도가 현실적으로 작동할 수 있도록 법·제도적 기반을 마련하고, 불필요한 규제를 최소화하는 방향으로 가야 한다. 특히 이재명 대통령 역시 대선 후보 시절, 선택근로제와 탄력근로제의 제도적 정비 및 유연근무제 확대를 약속한 바 있다. 이는 노동시장의 자율성과 다양성을 존중하는 방향으로 제도 개선이 이뤄질 수 있다는 기대를 높인다.

획일적 제도 도입은 지양해야 한다. 주 4.5일제와 같은 제도를 모든 산업과 직무에 동일하게 적용하려는 접근은 현실을 고려하지 않은 것이다. 산업마다 업무 강도와 근무 밀도, 소비자 대응 방식이 다르고, 기업의 규모나 조직 구조 역시 천차만별이다. 하나의 제도를 일률적으로 밀어붙인다면, 오히려 제도가 현장을 왜곡하고 혼란을 키울 것이다. 제도는 강제보다 선택을 통해 작동할 때 지속 가능성이 높다. 시장 참여자들이 스스로 판단하고 조정할 수 있도록 여지를 남기는 것이 진정한 의미의 개혁이다.

시장 안에서 자율적인 노동시간 조정이 가능한 구조를 고민할 때

주 4.5일제가 충분한 논의와 준비 없이 단순한 시대 흐름이나 상징적 구호로 소비되는 것에 경각심을 가져야 한다. 특히 '삶의 질 향상'이라는 추상적 구호가 제도 도입의 명분으로 소비되는 경향은 우려스럽다. 삶의 질이란 국가가 일방적으로 설계할 수 있는 개념이 아니라, 각 개인의 가치관과 삶의 조건에 따라 다양하게 정의되는 것이다. 단순히 근무일수를 줄이는 것이 곧바로 더 나은 삶으로 이어지는 것은 아니며, 오히려 준비되지 않은 제도 시행은 개인의 삶을 더 불안정하게 만들 수도 있다. 진정한 삶의 질 향상은 선택권과 유연성을 보장하는 환경에서 출발해야 한다. 진정한 변화는 자율성과 효율성을 동시에 담보할 수 있는 제도와, 그러한 제도가 실제로 작동할 수 있는 유연한 시장 환경에서 비롯된다. 시장 안에서 자율적인 선택과 조정이 가능한 구조를 고민할 때다.