International Labor Brief 국제노동브리프 | 2024년 5·6월호 pp.41~50
한국노동연구원

International Labor Trends
국제노동동향 ① – 영국

영국 : 주 4일 근무제에 대한 실험과 전망

남선우 (영국 런던정치경제대학교 노사관계와 인사관리학 박사과정)

■ 머리말

코로나19 팬데믹 기간에 많은 노동자가 유연한 근무시간과 노동환경에 더 익숙해졌고 주 4일 근무제는 노동자들에게 매력적인 선택지가 되었다. 이미 유럽의 여러 나라에서 주 32시간제나 주 4일 근무제에 대한 논의가 있었고[1] 미국,[2] 독일,[3] 이탈리아[4] 등의 국가에서도 노동조합 협상의 핵심 요구사항이 되었다. 2022년에 스코틀랜드 정부,[5] 벨기에 정부,[6] 도미니카 공화국[7]은 공공 또는 민간 부문에서 정부가 지원하는 새로운 주 4일 시험을 발표했고 스페인에서는 발렌시아 시의회가 최초로 도시 전체를 대상으로 주 4일 시험을 실시[8]하기도 하였다. 이 글에서는 영국 내에서 이루어진 주 4일 근무제에 대한 실험과 결과에 대해 살펴보고 그에 대한 전망을 살펴보고자 한다.

1) 특히 유럽의 여러 나라 중 스페인의 주 4일 근무제에 관한 논의는 다음을 참고하기 바란다. 정인철 (2023),「스페인 : 노동시간, 주 4일제로 갈 것인가?」, https://www.kli.re.kr/ (2024.5.15).
2) NPR, "Why a 4-day Workweek Is On the Table for Autoworkers", 2023.9.11.
3) Le Monde, "German Steelworkers Union Pushes for a Four-day Workweek", 2023.6.5.
4) Reuters, "Lamborghini Introduces Four-day Week for Production Workers", 2023.12.5.
5) STV News, "Scottish Government Launches Four-day Working Week Trial", 2024.1.24.
6) Belga News Agency, "Belgium to Pilot Four-day Working Week", 2023.12.7.
7) Al Jazeera, "Dominican Republic to Trial Four-day Work Week: Can It Work Globally?", 2024.1.20.
8) Euronews, "Workers in Valencia's 4-day Week Trial Report Less Stress and More Socialising", 2023.10.31.

■ 영국 내 주 4일 근무제 실험연구 소개

2022년 초, 싱크탱크 Autonomy는 다른 연구기관[9]과 협력하여 임금 손실 없는 주 4일 근무제에 대한 선행연구를 기획했고 6개월간의 연구에 참여할 기업과 비영리 단체를 모집했다. 연구 초반인 2개월 동안에는 기업에 연구와 관련된 워크숍, 코칭, 멘토링을 제공했다. 기업에서 이미 주 4일 근무제를 시행하고 있었던 경우, 주 4일 근무제로 전환하는 데 참여한 노동자들의 경험과 지식을 공유받았다. 해당 연구에는 Autonomy 단체의 연구원뿐만 아니라 보스턴 칼리지, 케임브리지대학교도 함께 참여하였다.[10] 선행연구의 결과는 2023년 2월에 처음 발표되었고 그 이후 연구를 계속 진행하여 2024년 2월 결과보고서가 한 차례 더 발표되었다. 2023년 2월 결과보고 이후, 선행연구에 이어서 후속 연구가 진행되었다. 선행연구에 참여하였던 기업들이 후속 연구에도 지속적으로 참여하였고 관련된 데이터는 2023년 11월과 12월에 수집되었다. 후속 연구에 참여한 기업들의 간략한 정보는 다음과 같다.[11]

2022년 초 선행연구에 61개 기업이 참여하였고 그중 54개 기업은 참여 후 1년 동안 주 4일 근무제를 유지해 왔다고 응답했다. 주 4일 근무제를 유지했던 기업 중 28개 기업이 후속 연구에 참여하였다. 이 중 79%는 영리기업이었고 21%는 자선단체 혹은 비영리 기업이었다. [그림 1]에서 볼 수 있듯이 28개 기업 중 43%는 기업 종사자 규모가 10~49명이었다. 28개 기업 중 7%는 100~199명 사업장, 다른 7%는 200명 이상 사업장이었다. [그림 2]는 후속 연구에 참여한 기업을 업종별로 나눈 분포를 보여준다. 가장 많이 참여한 업종은 마케팅, 광고 업종이었다.

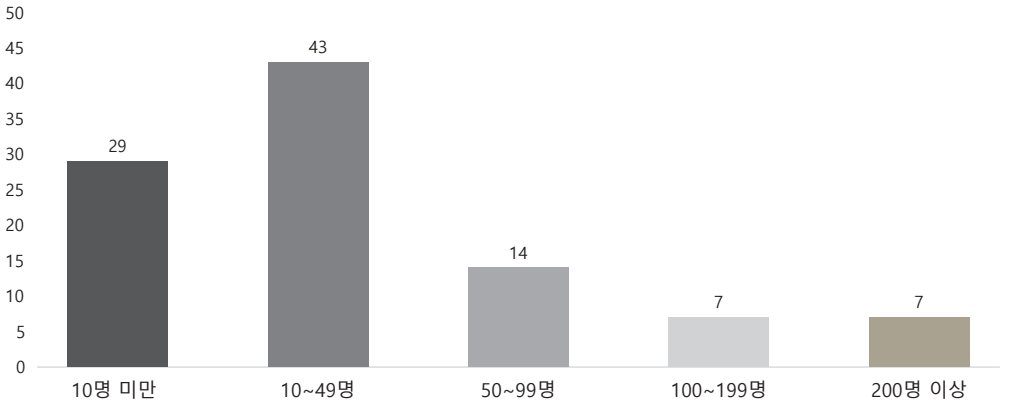
9) 참여한 단체는 주 4일 근무제에 대해 실험, 연구, 홍보 등을 하는 4 Day Week Campaign, 4 Day Week Global이다. Autonomy와 같은 싱크탱크, 정책연구소 등과 협업하여 주 4일 근무제에 대해 연구한다. 4 Day Week Global은 미국, 브라질 등에서 주 4일 근무제에 대한 연구들을 시행했다. Autonomy는 주 4일 근무제에 대한 결과보고서와 원자료(raw data)를 제공한다. 단체들에 대한 자세한 내용은 아래 사이트를 참고하기 바란다.
4 Day Week Campaign - https://www.4dayweek.co.uk/
4 Day Week Global - https://www.4dayweek.com/
Autonomy - https://autonomy.work/

10) 4 Day Week Global, "The 4 Day Week UK Results Are Here", https://www.4dayweek.com/uk-pilot-results/ (2023.5.10).

11) 2022년, 2023년 연구에 참여한 기업의 자세한 목록은 아래를 참고하기 바란다. 정보 공개에 동의한 46개의 기업에 한해서만 확인이 가능하다.
4 Day Week Global, "UK 4 Day Week Pilot Participants", https://www.4dayweek.com/uk-2023-participants/ (2024.5.15).

[그림 1] 종사자 규모별 주 4일 근무제 참여기업 분포

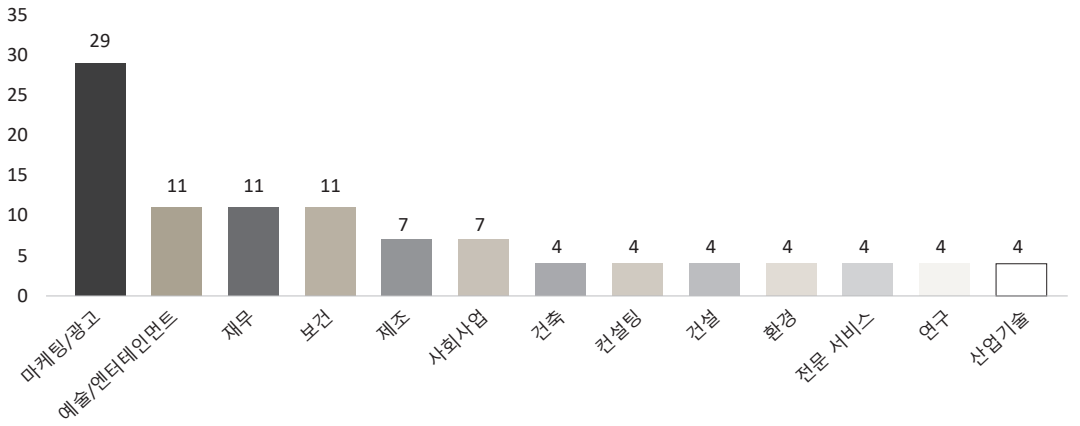
(단위 : %)



자료 : Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", https://autonomy.work/ (2024.5.10).

[그림 2] 업종별 주 4일 근무제 참여기업 분포

(단위 : %)



자료 : Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", https://autonomy.work/ (2024.5.10).

연구를 진행했던 Autonomy는 기업의 업종이 한 곳으로 치우치지 않고 다양하게 분포되어 있다는 점을 강조했다.[12)]

12) Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", https://autonomy.work/ (2024.5.10).

2023년 후속 연구에서는 2022년에 이루어지지 않았던 직원 복지에 대한 부분을 다루었다. 선행연구에 참여한 노동자들을 대상으로 후속 설문조사가 진행되었는데, 이 설문은 주 4일 근무제 시행 전, 시행 종료, 종료 12개월 후의 노동자들의 경험을 다루었다. 해당 연구 부분은 보스턴 칼리지가 주도하여 진행했고 업무 경험, 복지, 가족 및 개인 생활 등을 다루는 질문들이 포함되었다.

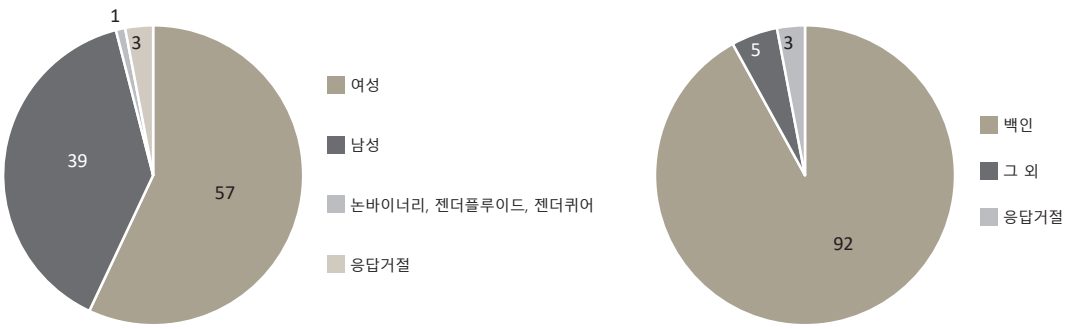
직원 복지뿐만 아니라 주 4일 근무제에 대한 임직원들의 의견에 대해서도 설문이 이루어졌다. 2023년 10월부터 12월 사이에 진행된 설문조사에서, 2022년 선행연구에 참여한 회사 중 20개 기업이 주 4일 근무제에 대한 기업 내 정책 변화 여부에 대해 응답했다.[13] 20개 기업 중 6개 기업은 주 4일 근무제 시행을 담당했던 고위 임직원과의 심층 인터뷰에 동의했다.

마지막으로 후속 연구에 참여한 노동자들은 4개의 짧은 개방형 질문으로 구성된 설문에도 응했다. 해당 설문조사는 회사와도 공유가 되었다. 주 4일 근무제로 인해 줄어든 근무시간이 업무, 직장 생활, 개인 생활에 어떤 영향을 미쳤는지, 회사에서 주 4일 근무로의 전환을 어떻게 관리했는지에 대한 피드백 등으로 설문지가 구성되었다. 14개 기업의 294명 노동자가 설문에 응답하였다. [그림 3]에서 보듯이 응답자의 57%는 여성, 39%는 남성이었다. 응답자의 92%는 백인이었다.

위에서 언급된 온라인 설문조사를 통해 수집된 데이터를 보완하고 더 깊은 맥락을 분석하기 위해 심층 인터뷰가 진행되었다. 선행연구 심층 인터뷰에 응한 노동자 중 일부가 후속 연구 심

[그림 3] 설문 응답자 성별 및 인종 비율

(단위 : %)



자료 : Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", https://autonomy.work/ (2024.5.10).

13) 설문조사는 각 기업의 임직원 중 한 명(CEO 혹은 인사담당자)에게 전달되었다.

층 인터뷰에도 참여했다. 심층 인터뷰는 2023년 10월부터 12월 사이에 진행되었고 노동자와 12회 인터뷰, 고위 임직원과 12회 인터뷰가 이루어졌다. 심층 인터뷰를 통해 총 14개 회사의 추가적인 피드백이 제공되었다.[14)]

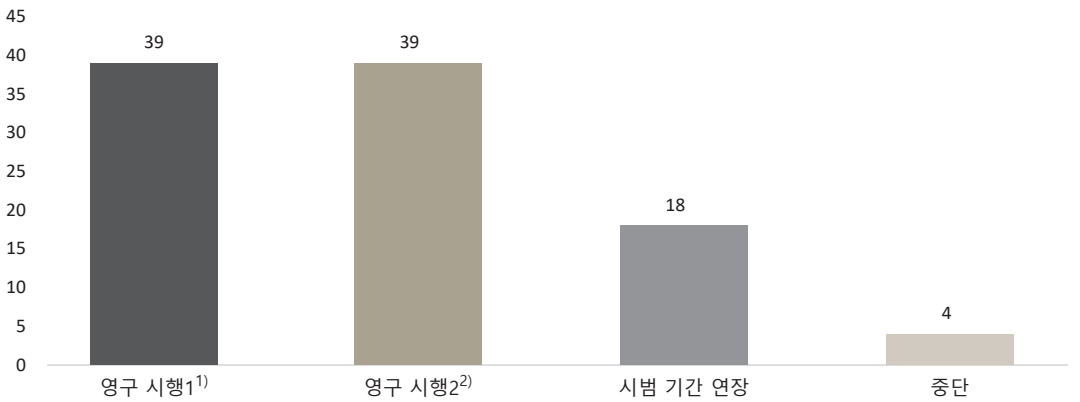
■ 영국 내 주 4일 근무제 실험연구 결과

2022년 선행연구 이후 모든 참여 기업 중 92%가 주 4일 근무제를 계속 유지하겠다고 밝혔고 30%(18개 기업)는 근무제를 영구적으로 적용하겠다고 발표했다. 1년이 지나고 후속 연구를 하는 기간에도 선행연구 참여 기업 61개 중 최소 54개 기업에서 주 4일 근무제를 시행하고 있었다. 나머지 7개 기업 중 5개 기업(8%)은 시행을 중단했으며 2개 기업은 설문에 응하지 않았다.

선행연구 이후 후속 연구의 간략한 결과는 다음과 같다. [그림 4]는 후속 연구에 참여한 기업

[그림 4] 주 4일 근무제 시범 결과

(단위 : %)



주 : 1) 조건(terms & conditions)을 수정하여 주 4일 근무제를 시행한 기업.
2) 조건을 수정하지 않고 그대로 주 4일 근무제를 시행한 기업.

자료 : Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", https://autonomy.work/ (2024.5.10).

14) Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", https://autonomy.work/ (2024.5.10).

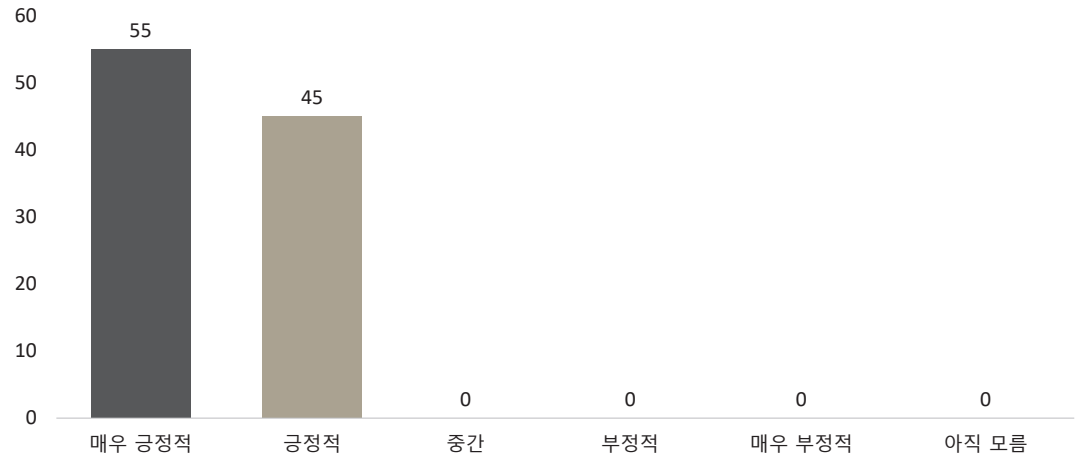
의 주 4일 근무제 시행 여부 분포를 보여준다.[15)]

후속 연구에서 컨설팅받은 고위 임직원 중 100%는 주 4일 근무가 조직에 '긍정적' 또는 '매우 긍정적' 영향을 미쳤다고 답했다. 주당 근무시간 단축으로 인해 어떤 변화가 있었는지에 대해 조사 대상 기업의 82%가 직원 복지에 긍정적인 영향을 미쳤다고 답했다. 50%는 이직률 감소에 긍정적인 효과를 보았다고 답했고 32%는 근무제 시행이 채용에 큰 긍정적인 영향을 끼쳤다고 답했다. 또한 기업의 46%는 생산성 측면에서 긍정적인 변화가 나타났다고 응답했으며 조직의 전반적인 성과가 유지되거나 향상되었다고 응답했다. [그림 5]는 주 4일 근무제가 조직에 끼친 전반적인 영향에 대한 응답률을 보여준다.

기업뿐만 아니라 노동자에게도 주 4일 근무제는 긍정적인 영향을 끼쳤다. 2022년 선행연구 결과에서도 노동자의 건강, 일과 삶의 균형, 전반적인 삶의 만족도가 향상되었다. 후속 연구는 선행연구에 참여한 노동자를 대상으로 했기 때문에 종단적인 결과를 볼 수 있다. 후속 연구에서도 같은 결과가 나왔고 주 4일 근무제를 시행한 기업에서 근무했던 노동자는 만족감이 1년 동안 지속되었다고 응답했다. 또한 주 4일 근무제 시행 이전과 비교해 시행 후 근무 강도가

[그림 5] 주 4일 근무제 시행이 조직에 전반적으로 끼친 영향

(단위 : %)



자료 : Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", https://autonomy.work/ (2024.5.14).

15) Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", https://autonomy.work/ (2024.5.13).

<표 1> 주 4일 근무제 시범 시행에 대한 노동자 응답

변수	시행 전	시행 후	시행 1년 후	p-value(시행 후 vs. 시행 1년 후)	p-value(시행 전 vs. 시행 1년 후)
	전체 응답자의 평균값			+p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001)	
근무시간 주당 평균 근무시간 (n=489)	38.12	33.79	33.13		***
근무강도[1] (n=490)	3.49	3.53	3.39	***	*
번아웃[2] (n=494)	2.79	2.28	2.31		***
직업 만족도 불만족~만족(0~10) (n=484)	7.19	7.88	7.62	***	***
일&삶 균형 어려움~쉬움(1~5) (n=483)	2.94	3.87	3.97	*	***
육체적 건강 나쁨~좋음(1~5) (n=486)	2.98	3.27	3.35	**	***
수면 문제 있음~없음(1~4) (n=486)	2.28	1.90	1.97	*	***
정신 건강 나쁨~좋음(1~5) (n=486)	2.89	3.27	3.34	*	***
삶 만족도 불만족~만족(0~10) (n=484)	6.63	7.50	7.56		***
전반적 경험 나쁨~좋음(0~10) (n=547)	N/A	9.03	9.02		N/A

주: 1) '매우 빠른 속도로 근무'와 '촉박한 마감일에 맞춰 근무'라는 두 항목에 대한 응답으로 '절대 아님'부터 '항상'(1~5)으로 측정.

2) 7가지 항목(피로, 좌절, 번아웃 등)에 대한 지난 4주간의 노동자 응답으로, '전혀 느끼지 않음'부터 '항상'(1~5)으로 측정.

자료: Autonomy, "Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On", https://autonomy.work/ (2024.5.15).

낮아지고 직업 만족도가 높아졌다. 물론 우려의 시각도 존재했다. 주 4일 근무제로 추가 연차가 다소 약하게 보장되는 기업에서 근무하는 노동자는 주 4일 근무제에 대해 우려하기도 했다.

〈표 1〉은 후속 연구에서 보스턴 칼리지 팀이 주 4일 근무제에 대한 직원 만족도를 분석한 결과이다. 〈표 1〉에 나와 있듯이 직업 만족도는 주 4일 근무제 시범 시행 종료 시점과 비교했을 때 약간 낮지만, 시행 전보다는 상당히 높은 수준을 유지하고 있다.[16]

4개 질문지로 구성된 짧은 설문조사에 참여한 노동자 294명 중 96%가 주 4일 근무제가 개인 생활에 긍정적인 영향을 미쳤다고 답했다. 이 수치는 여성과 논바이너리의 경우 97%에 달했으며, 장애가 있거나 장기적인 건강 문제를 안고 살아가는 노동자의 경우 100%에 이른다. 응답자 53%는 추가 의견을 제출했는데, 그중 41%는 근무시간이 단축되면서 스트레스 수준이 감소했다고 답했으며, 9%는 정신 건강이 개선되었다고 답했다. 주 4일 근무제는 개인의 만족감을 넘어 노동자의 일과 삶 균형에도 긍정적인 영향을 끼쳤다. 응답자의 24%는 주 4일 근무제가 일과 가족 돌봄의 균형을 맞추는 데 도움이 되었다고 응답했다. 또 다른 13%는 근무시간이 단축되면서 친구 및 가족과 함께 보낼 수 있는 시간이 늘어났을 뿐만 아니라, 사회관계의 질도 향상되었다고 답했다. 응답자의 3%는 자원봉사 등 업무 외 활동을 한다고 답했다.[17]

직장 생활과 관련하여 응답자의 87%는 근무제 시행이 업무에도 긍정적인 영향을 미친다고 응답했다. 흥미롭게도 이 수치는 관리자 직책을 맡은 노동자 사이에서 91%로 증가했다. 이는 근무시간 단축이 중간관리자 및 임직원에 부정적인 영향을 미치지 않는다는 것을 보여주는 중요한 결과라고 Autonomy는 분석했다. 직장에서의 효율성 증가와 관련하여 응답자의 30%는 업무 생산성과 집중력이 향상되었다고 응답했다. 13%는 주 4일 근무제가 효율적인 업무처리 방식 구현을 이끌었고 이는 조직 효율성을 가져왔다고 응답했다.

■ 전망 및 맺음말

위 결과를 바탕으로 연구를 진행한 Autonomy는 주 4일 근무제가 기업 및 노동자 모두에게 매우 긍정적인 영향을 끼친다고 평가했다. 연구에 참여한 보스턴 칼리지 줄리엣 쇼르 교수도

16) Autonomy, “Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On”, https://autonomy.work/ (2024.5.14).
17) Autonomy, “Making It Stick: The UK Four-day Week Pilot One Year On”, https://autonomy.work/ (2024.5.15).

임금 손실 없는 주 4일 근무제의 효과는 '실제적'이며 오래 지속되었다고 분석했다. Autonomy는 주 4일 근무제의 이점과 타당성에 대한 증거가 계속 늘어나고 있음에도 불구하고 해당 정책 시행에 대한 영국 정부의 의지는 없다고 아쉬움을 표하면서 다음과 같은 정책을 정부에 제안했다. 첫째, 2030년까지 주당 최대 근무시간을 48시간에서 32시간으로 단축해야 한다. 둘째, 임금 손실 없이 주 4일, 32시간 근무를 요청할 수 있는 노동자의 권리를 포함하는 탄력적 근무 지침 개정안을 공식적으로 만들어야 한다. 셋째, 민간 부문 기업이 주 4일, 32시간 근무로 전환하도록 지원하기 위한 1억 파운드의 기금을 조성해야 한다. 넷째, 정부의 자금을 전액 지원받는 주 4일 근무제 선행연구를 공공 부문에서 시행해보아야 한다. 마지막으로 노동조합, 사용자, 정부가 함께 모여 주당 근무시간 단축에 대한 정책 및 시행을 의논해야 한다.

정부 대변인은 "주 4일 근무제를 도입할 계획은 없다."라고 말하면서 궁극적으로 사용자와 노동자가 서로에게 가장 적합한 근무 방식에 동의해야 한다고 밝혔다. 영국 정부는 주 4일 근무제에 관한 법률이나 정책에 대해 추가로 입장을 밝힌 바가 없으나 노동자가 입사한 첫날부터 유연근무를 요청할 수 있는 권리를 포함한 유연근무법(flexible working legislation)을 4월에 개정하였다.[18] 이와 다르게 스코틀랜드 지방자치 정부는 올해 2월부터 일부 공공 서비스에 대해 주 4일 근무 시범 시행을 시작했다.[19]

업계는 주 4일 근무제에 다양한 반응을 보였다. 영국 왕립생물학회의 마크 다운스 대표는 주 4일 근무제가 노동자와 이해관계자로부터 긍정적인 반응을 얻었기 때문에 노동자들이 월요일과 금요일을 나누어 쉬는 정책을 유지하고 있다고 밝혔다. Chartered Management Institute의 정책 책임자인 앤서니 페인터는 노동자들이 임금 인상을 포함하여 유연한 근무를 무엇보다 중요하게 여기는 것으로 나타났기 때문에 "주 4일 근무제에 관심을 두고 따르고 있다."라고 말했다. 하지만 영국산업연맹의 매튜 퍼시벌 이사는 주 4일 근무제가 "모든 산업에 딱 맞는 일률적인 답"이 아니며 "많은 산업에서 비용을 지불할 가능성이 작을 것"이라고 말했다. 더불어 33개국에 채용 및 인적자원서비스를 제공하는 헤이스 기업은 주 4일 근무제에 대한 사용자 및 노동

18) 해당 법안에 관한 자세한 내용은 아래 사이트를 참조하기 바란다.
House of Commons, "What Employment Laws Are Changing from April 2024?", https://commonslibrary.parliament.uk/what-employment-laws-are-changing-from-april-2024/ (2024.5.16).

19) The Guardians, "Four-day Week Made Permanent for Most UK Firms in World's Biggest Trial", 2024.2.21.

자의 의견을 조사했다. 주 4일 근무제 시행이 어려울 것이라고 답한 기업 중 57%는 근무제 시행 및 운영 어려움, 34%는 생산성 저하 우려를 이유로 근무제 시행을 고려하지 않고 있다고 답했다.[20]

위와 같이 노동자는 주 4일 근무제에 대해 대체로 긍정적인 시각을 가지고 있지만 사용자는 상반된 입장을 보인다. 영국 정부는 근무제 시행과 관련한 정책 논의 및 마련을 공식적으로 고려하고 있지 않다. 추후 노동자의 의견을 반영하여 주 4일 근무제에 대한 논의가 더 이루어질지 귀추가 주목된다. KLI

20) Personnel Today, "Half of Employees Would Move Jobs for Four-day Week", 2024.5.15.