

노사발전재단, 실노동시간 단축 현장점검 확대

- 직무별 맞춤 근무체계로 성과 창출한 (주)포웰 사례 확인
- 수처리 설비직 4조 2교대(주 38.5시간), 사무직은 격주 4일제 도입
- 근로자 만족도·이직률·경영성과 동시 개선

직무별 맞춤 근무체계로 실노동시간 단축과 성과를 동시에 달성...(주)포웰 현장방문

01. 직무별 맞춤형 근무체계로 실노동시간 단축

수처리 관리직: 4조 2교대

4조 2교대 주 38.5시간

사무·상주직: 격주 4일제

‘격주 4일제’ 도입

월~목 '주 9시간 집중 근무' | 격주 금요일 전면 휴무

M	T	W	Th	격주
9H	9H	9H	9H	休

근로시간 총량 유지

격주 4일제 운영 (집중근무, 휴식확보)

02. 조직 운영 전반의 종합적 개선 및 지원

- 탄력적 근로시간제 (6개월 단위)
- 직장 내 괴롭힘 예방체계 정비 & 고충처리
- 직무별 교육훈련 & 경력개발 경로
- 사내 강사제도 운영 (숙련 노하우 전수, 13명 지정)

03. 주요 운영 성과 및 변화

- 근로자 만족도 향상
- 연장근로 감소
- 매출액 연평균 7% 증가
- 자발적 이직 거의 없음
- 청년친화 강소기업 선정 (2024년)
- 고령 인력 숙련 기술 전수 (노하우 전수 활성화)

제3차 현장점검 개요



장소 : (주)포웰(경북 포항)



참석 : 노사발전재단 실노동시간 단축 지원단

노사발전재단(사무총장 박종필, 이하 재단)은 4월 29일(수) 경북 포항 소재 (주)포웰을 방문해 실노동시간 단축 운영 사례를 점검했다. 이번 현장점검은 재단 ‘실노동시간 단축 지원단’의 세 번째 일정으로, 현장에서 실행 중인 실노동시간 단축 운영 모델과 성과를 확인하고 확산하기 위한 것이다.

재단은 지원단 출범 이후 다양한 업종을 대상으로 현장 방문을 이어가며, 노사의 자율적 합의를 기반으로 한 실질적인 노동시간 단축 사례를 발굴·확산하고 있다.

이번에 방문한 (주)포웰(대표 백용해)은 포스코에서 분사된 수처리 분야 환경 설비 운영 전문회사로, 직무 특성에 맞춘 근무체계 개편을 단계적으로 추진한 대표 사례다. 이 기업은 과거 일터혁신 컨설팅을 통해 수처리 설비 운영 직무에

4조 2교대제를 도입하여 주 38.5시간 근무 체계를 구축했다. 이후 현장 상주 근로자와 사무직 근로자의 근무형태 개선 요구를 반영해, 해당 직군을 대상으로 2024년부터 격주 4일제(격주 금요일 휴무)를 추가 도입했다. 월요일부터 목요일까지 근무시간을 재배치하고 격주 금요일을 휴무로 운영함으로써, 총근로시간은 유지하면서도 실질적인 휴식시간을 확대하는 구조를 마련했다.

(주)포웰은 이와같이 교대제 개편(4조 2교대), 격주 4일제 도입을 결합한 직무별 다층적 근무체계를 구축하면서, 아울러 탄력적 근로시간제, 직무별 교육훈련 체계, 사내 강사제도, 직장 내 괴롭힘 예방체계 등 조직 운영 전반의 개선도 병행했다.

이러한 변화는 성과로 이어졌다. 근로자 만족도 향상과 함께 연장근로가 감소했으며(23.5시간^{24년} → 18.5시간^{25년}), 매출액은 최근 3년간 연평균 약 7% 증가(303억^{23년} → 329억^{24년} → 347억^{25년})하는 등 경영 성과도 개선됐다. 또한 자발적 이직이 거의 발생하지 않는 등, 인력 운영의 안정성도 확보했다.

재단은 이번 현장점검을 통해 제도 도입 과정과 노사 협의 방식, 운영상의 주요 쟁점을 점검하고, 해당 모델의 타 기업 확산 가능성을 확인했다.

박종필 사무총장은 “실노동시간 단축은 획일적인 방식이 아니라, 직무 특성과 현장 여건에 맞게 설계되어야 지속 가능하다”라며, “재단은 다양한 근무체계 운영 사례를 발굴·확산하여 기업 경쟁력과 근로자의 삶의 질을 동시에 높여 나가겠다”라고 밝혔다.

재단은 앞으로도 현장 중심의 점검을 지속하고, 일터혁신 상생컨설팅 및 워라밸+4.5 프로젝트 등과 연계한 종합 지원을 통해 실노동시간 단축이 기업의 경쟁력 향상으로 이어질 수 있도록 지원을 강화할 계획이다.

붙임. 노사발전재단 실노동시간 단축 지원단 제3차 현장 방문 개요

담당 부서	노사발전재단	책임자	본부장	남지민 (02-6021-1006)
	일터혁신본부	담당자	팀 장	김보령 (02-6021-1221)



- (일시) 2026. 4. 29.(수), 13:30~15:00
- (장소) (주)포웰 (대표 백용해, 경북 포항시 남구 오천읍 하원로 29)
- (참석) 노사발전재단 실노동시간 단축 지원단
- 사업장 개요 및 주요 내용

업종	서비스/사업시설관리 (수처리업)	근로자수	191명	노조유무	무
컨설팅 참여현황	2024.4.26.~8.9. 고용문화개선, 평생학습체계 구축		지역	경북 포항	
배경 및 필요성	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 2005년 설립되었고, 포항제철소 내의 공업용수, 발생 폐수, 생활 오수 등 모든 수처리 설비의 운전과 관리를 책임지는 핵심 환경 파트너사임 ▲ 10년전 일터혁신 컨설팅을 통해 수처리 설비 운영 직무는 4조 2교대제를 도입하여 근로시간을 단축(주 38.5시간)하고 있지만 현장 상주 근로자들은 주 5일 근무와 평일 연장근로를 하고 있어 상대적으로 불만 존재함 ▲ 노동조합은 없지만 근로자대표가 사실상 노동조합의 역할을 수행하고 있어 근로자대표와의 합의를 통해 상주 근로자의 근무체계 개편이 필요한 상황임 ▲ 고령 인력의 기술 및 노하우 전수, 정비인력 부족 문제 해결과 근로자 역량 강화 위한 표준화된 경력개발 경로 수립 필요 ▲ 신입사원과 중장년 직원간 불화가 빈번하게 발생하고, 직장 내 괴롭힘 신고도 접수되어 신구세대 간 상호 이해를 도모할 수 있는 고용문화 정착 필요 				
제도설계	<ul style="list-style-type: none"> ▲ (격주 4일제 도입) 현장 상주근로자 및 사무직 대상 격주 금요일 휴무제 도입 - 월요일~목요일까지 1일 근로시간을 1시간 늘려 9시간 근무(2주간 총 8시간 추가 근무)하고, 대신 격주 금요일을 휴무하는 방안 ▲ (탄력적 근로시간제) 6개월 단위 탄력적 근로시간제 도입을 통해 현행 임금 유지 ▲ (직무별 교육훈련 과정 개발) 직무전문가 및 관리자의 이중 경력개발 경로 제시하고, 이를 위한 직무 교육 훈련 과정 개발 ▲ (직장내 괴롭힘 예방체계 구축) 직장내 괴롭힘 관련 구성원 조사 결과를 바탕으로 고충처리 제도 신설, 규정 개정, 교육 등 추진 ▲ (사내 강사제도 설계/운영) 고령의 숙련인력을 사내강사로 육성, 핵심 기술 전수 - 사내강사 13명을 지정하여 육성, 현장 실무교육 진행 중 - 고령의 숙련인력이 보유한 노하우를 교안으로 개발, 암묵지 전수 활성화 				
도입 및 성과	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 현장 상주근로자 대상으로 격주 4일제 도입을 통해 휴일 추가 확보로 상주 근로자의 근무만족도 제고 * 총 근로시간은 주 40시간으로 동일하나 집중근무 효과로 평일 연장근로 감소 ▲ 매출액 연평균 7% 증가(303억^{23년}→329억^{24년}→347억^{25년}) ▲ 정년퇴직 및 계약종료를 제외한 자발적 이직 거의 없음 ▲ 청년친화 강소기업 선정(2024년) 				