

[정규과정]

## 콘텐츠 분야 주 52시간제 하 유연근무제 도입 운영

---

콘텐츠 분야에서의 주 52시간 근무제

이 자료를 통해 주 52시간 근무제에 대한  
자세한 내용을 알수 있습니다.

튜터 백승이

## 콘텐츠 분야에서의 주 52시간 근무제

콘텐츠 분야 특성상 철야 작업이나 휴일 근무는 일상으로 받아들여진다. 하지만 일과 생활의 밸런스를 중요시하는 최근 사회적 분위기에 따라 근로 환경은 달라졌다. 이러한 변화를 잘 보여주는 것이 주 52시간 근무제이다. 콘텐츠 분야 사업장 또한 예외가 아니기에 콘텐츠 분야 종사자라면 주 52시간 근무제를 이해하고 있어야 한다.

먼저 주 52시간 근무제에 해당이 되려면 근로기준법에서 정의하는 근로자이어야 한다. 특히 프리랜서 형태의 고용이 많은 콘텐츠 분야는 자신이 근로기준법상 근로자에 해당하는지부터 확인해야 한다. 근로자인지, 아닌지는 본인이 어떤 형식의 계약을 하였는가와는 상관이 없다. 중요한 것은 근로자가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단된다. 다만, 사업장의 상시근로자 수가 5인 이상인 곳에서만 주 52시간 근무제가 적용되니, 자신의 근무지가 해당사항이 있는지도 확인하여야 한다.

그렇다면 주 52시간 근무제란 정확히 무엇일까.

간단히 말해 1주 최대 근로 가능 시간을 52시간으로 제한한다는 것이다.  
보다 정확한 개념 정의를 위해 근로기준법의 개정 전과 개정 후의 차이를 다음과 같이 설명할 수 있다.

| 개정 전   | 개정 후   |
|--|--|
| 1주 최대 근로 가능 시간 : 68시간<br>(1주를 근로제공의무가 있는 날만으로 정함)      | 1주 최대 근로 가능 시간: 52시간<br>(1주를 휴일을 포함한 7일로 명시함)          |
| 법정근로 40시간<br>연장근로 12시간<br>+ 휴일근로 16시간<br>-----<br>68시간 | 법정근로 40시간<br>+ 연장근로 12시간<br>(휴일근로 포함)<br>-----<br>52시간 |

다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업장은 2022년 12월 31일까지 한시적으로 근로자대표와 서면합의를 통해 8시간 특별연장 근로가 가능하다. 즉, 합의를 통해 주 60시간 근무도 가능하다는 것이다.

물론 콘텐츠 분야 특성 상 현실적으로 주 52시간 근무가 불가능한 경우가 많다. 당장 다음주에 방송을 방영해야 하는데 근무시간이 끝났다고 해서 일을 안할 수는 없는 노릇이다.

따라서 콘텐츠 분야에서는 유연근무제를 적극적으로 활용할 필요가 있다. 일이 많을 때는 업무시간을 늘리는 대신, 일이 적을 때는 많이 일한만큼 쉴 수 있도록 하는 것이다.

유연근무제에는 어떤 종류가 있는지, 또한 이를 실제 사업장에서 어떻게 적용하는지 등이 궁금한가?  
그렇다면,

Edu Kocca [정규과정] 콘텐츠 분야 주 52시간제 하 유연근무제 도입 운영  
강의를 들어보자.