

프랑스의 번아웃 증후군 예방을 위한 시도

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 프랑스

황재훈 (프랑스 파리 제13대학교 사법 박사과정)

2017년 3월 16일, 프랑스 민주노조총연맹(Confédération Française Démocratique du Travail)은 19만 명에 이르는 프랑스 내 노동자를 대상으로 한 ‘일을 말해봅시다(parlons travail)’ 조사 결과를 발표했다. 해당 조사 결과에 따르면, 프랑스 노동자의 76.4%는 ‘자신의 일을 좋아한다’고 응답했다. 응답자의 70.5%는 ‘일을 하면서 가끔 웃는다’ 57.5%는 ‘일에서 즐거움을 느낀다’고 했다. 55.7%의 응답자는 자신의 업무에 관하여 ‘자부심을 느낀다’고 응답했고, 심지어 그들 중 39% 자신이 로또에 당첨되더라도 지금의 업무를 계속하겠다고 응답했다. 이는 ‘아무 일도 하지 않으면서 월급을 받는 것을 꿈꾸는가?’에 대해 82%가 부정적으로 응답한 결과와도 관련이 있다.

이처럼 프랑스의 노동자는 자신의 노동을 긍정적으로 평가하며, 그렇기에 또한 자신의 업무에 열정적이다. 하지만 이러한 열정이 언제나 사회적으로 바람직한 현상은 아니다. 무엇이든 적절한 균형이 중요하다. 정도가 지나친 열정은 업무의 효율을 떨어뜨리고, 나아가 노동자의 건강을 해칠 수 있다. 아직 공식적으로 인정된 숫자는 많지 않지만 탈진증후군, 일명 ‘번아웃 증후군(burnout syndrome)’에 노출된 노동자의 문제가 이제 프랑스에서도 점차 부각되고 있다. 탈진증후군이란 ‘의욕적으로 일에 몰두하던 사람이 극도의 신체적·정신적 피로감을 호소하며 무기력해지는 현상’을 말한다. 먹고살자고 하는 일이 이 증후군에 이르면 때때로 ‘자살’이라는 극단적인 선택으로 이어질 수도 있다. 사회적 문제가 심각해지자 2017년 르파리지앵(le Parisien) 지는 르노(Renault) 사의 노동자 자살에 관해 심도 깊은 기사를 낸 바 있다. 해당 기사에 따르면, 르노 사에선 약 4년간 10여 명의 노동자가 자살했다고 한다. 이후 르

파리지앵 지는 프랑스 내 제조업의 자살과 관련된 조사를 추가적으로 실시했고, 해당 조사에서 자살시도 10건 중 6건의 원인이 근로환경이었다는 점을 밝혀냈다. 특히 이는 제조업만의 문제는 아니라는 점에 프랑스는 주목하기 시작했다.

프랑스 민주노조총연맹 ‘일을 말해봅시다’ 조사에 따르면, 놀랍게도 응답자 중 3분의 1이 넘는 36%는 자신의 직장생활 중 한번 이상 탈진증후군을 경험한 바 있다고 밝혔다. 특히 현재 실업상태에 있는 응답자 중에는 절반이 넘는 54%가 자신의 직장생활 중 탈진증후군을 경험한 바 있다고 응답했다. 이는 탈진증후군과 실업의 위험 사이에 적지 않은 관련성이 있음을 암시한다. 즉 일단 탈진증후군을 겪은 사람은 쉽사리 업무에 복귀할 수 없음을 보여준다. 타의로든 자의로든 노동능력이 일정 부분 소실되는 셈이다. 번아웃 증후군의 위험과 관련해 성별에 따른 상관성 역시 관찰된 바 있다. 해당 조사의 여성 응답자 중 39%가 탈진증후군 경험이 있었다고 밝힌 반면, 남성 응답자는 31%만 탈진증후군 경험이 있었다고 한다. 남성 근로자는 여성 근로자에 비해 4분의 3 정도만 탈진증후군의 경험이 있는 셈이다. 특히 탈진증후군의 문턱에서 있는 근로자의 비율은 더욱 높다. 전체 응답자 중 절반 이상인 51%는 자신에게 과중한 업무가 부과되고 있다고 밝혔다. 또 응답자의 58%는 자신에게 주어진 업무를 처리할 충분한 시간을 회사로부터 할당받지 못하고 있다고 대답했다.

■ 번아웃 증후군의 습격

1년이 지난 현시점에도 상황은 특별히 개선되지 않고 있다. 2018년 해리스 인터랙티브(Harris interactive)가 실시한 연구조사에 따르면, 해당 조사에 참여한 근로자 중 56%는 직업상 또는 개인적인 이유로 무기력함을 느끼고 있다고 응답했다. 무기력함을 토로한 근로자 중 38%는 견디기 힘든 노동환경 및 업무부담에 따른 의욕상실과 개인생활조정의 어려움을 그 원인으로 꼽았다. 또한, 이 연구보고서에 따르면, 10개의 회사 중 6곳은 근무시간조정, 진급 및 급여인상 등으로 이 문제를 해결하려고 노력했지만, 대상이 된 근로자 중 과반수는 아무런 변화를 느끼지 못했다고 밝혔다.

이처럼 번아웃 증후군의 위험은 프랑스 노동계 내에서도 이미 뿌리 깊게 자리 잡은 문제

이다. 또한 노동자와 고용주 간 자율적인 해결방식은 그 한계를 드러낸 지 오래이다. 그러므로 이러한 상황을 타개할 방안으로는 이제 강제적인 방법밖에 남지 않았다. 법이 강제해야 할 필요성과 영역이 점점 더 명백해지고 있는 셈이다. 문제는 뒷받침할 구체적인 방안이 없다는 것뿐이다. 결국 2018년 1월 24일, 프랑스의 좌파정당인 ‘굴복하지 않는 프랑스(La France Insoumise)’의 프랑수아 루팡(François Ruffin)의원은 번아웃 증후군과 관련이 깊은 몇몇 질병을 산업재해로 인정하는 법안을 하원의 위원회에서 주제로 제안했다. 그의 제안은 매우 파격적인 동시에 매우 이상적인 것이어서, 프랑스 언론과 정계의 많은 주목을 받았다. 루팡 의원은 해당 제안에서 대형유통업체 리들(Lidl)에서 일하고 있는 자신의 축구동호회 친구의 이야기를 바탕으로 다른 의원들을 설득하고자 했다. 그의 친구는 업무로 인한 극심한 정신적 고통에도 불구하고, 산업재해 목록에 ‘직업상 탈진증후군(syndrome d'épuisement professionnel)’이 존재하지 않는다는 이유로 회사에서 산업재해에 관한 보상을 받지 못하고 있다고 밝혔다. 이러한 감정적인 호소에도 불구하고, 여당인 전진하는 공화국(La République en marche) 소속의 귀욤 시쉴(Guillaume Chiche)의원은 해당 증후군은 개별적으로 판단해야 할 문제라고 하며 프랑수아 루팡의 제안을 일축한 바 있다. 제한된 예산과 산업의 경쟁력을 고려한 상식에서 바라본다면, 누구나 귀욤 시쉴의 현실적인 반박에 응수할 수 없을 것이다.

2017년 세자르(César) 상을 수상한 유명 저널리스트 출신인 프랑수아 루팡 의원은 이 주제에 관해 이제는 감히 전문가라 할 수 있다. 그는 이번 제안을 위해 50여 차례 청문회를 개최했으며, 나아가 의사, 공중보건전문가, 변호사 및 노동자들을 만나며 이 문제에 대한 논의를 지속적으로 이어왔다. 그가 만난 사람들 중에는 리들(Lidl)의 노동자 중 한 명인 니콜라스 산소네티(Nicolas Sansonetti)가 포함되어 있었다. 우리는 그의 ‘산소네티’라는 성에 주목할 필요가 있다. 루팡이 제안한 법안의 별칭이 바로 ‘산소네티(Sansonetti) 법’이기 때문이다. 물론 니콜라스 산소네티의 이름을 딴 것은 아니고, 그의 형제인 야닉 산소네티(yannick sansonetti)의 이름을 딴 것이다. 그는 3년 전 프랑스 남부지방에 위치한 후세(Rousset)의 한 리들(Lidl) 사업장에서 일하던 중 냉동창고에서 차가운 상태로 발견된 바 있었다. 번아웃 증후군에 따른 우울증과 극도의 무기력함이 그를 자살로 이끈 원인이었다. 리들의 노동총동맹 위원장인 크리스토프 폴리쉴티(Christophe Polichetti)는 번아웃 증후군을 정신에 생기는 암(un cancer de l'esprit)으로 표현하기도 했다. 루팡은 이 문제와 관련해서 프랑스가 어느 방

향으로 나아가야 하는지 여전히 알지 못하지만, 프랑스가 처해 있는 현실은 가장 정확히 파악하고 있는 셈이다.

이렇듯 복잡한 사연을 안고 제안된 이 법안은 2019년도부터 과다한 업무로부터 발생하는 우울증, 불안증후군 및 심리적 외상 후 스트레스 장애 등을 산업재해로 인정하는 것을 핵심 내용으로 하고 있다. 이 법안이 통과될 경우 번아웃과 관련된 질병을 겪는 노동자는 자동적으로 치료비 전액을 보조받을 수 있으며, 역으로 회사는 산업재해 및 질병관련 보조금을 더 지급해야 하는 불이익을 입게 된다.

현행 법률에 따르면, 해당 질병을 앓고 있는 노동자가 산업재해를 인정받기 위해서는 지역 위원회에 신청하여 개별적인 판단을 기다려야 한다. 노동자는 해당 위원회에서 우선 업무의 과도함과 질병 사이의 인과관계를 증명해야 한다. 업무와 질병 간의 인과관계를 인정받기 위해서는 우선 해당 질병의 발현이 노동자의 내부적인 요소에 의한 것이 아니라는 점을 밝혀내야 한다. 만약 가족 중 관련된 질병, 혹은 유사한 질병을 겪은 사람이 있다면 노동자는 매우 불리한 위치에 처하게 된다. 또 내부적인 요소가 없다고 하더라도 외부적 요소 중 업무환경이 질병의 원인이라는 점을 또한 밝혀내야 한다. 물론 이것이 끝이 아니다. 노동자는 자신의 업무능력이 25% 이상 영구적으로 상실되었음을 또한 증명해야만 한다. 즉 인과관계뿐 아니라 나아가 질병의 중대성 역시 증명해야 하는 것이다. 물론 이 둘은 독립적인 사항이 아니라 질병의 중대성에 관한 인과관계를 증명해야 하기에 사실상 ‘악마의 증명’에 비견될 수 있다. 결국 엄청나게 복잡하고 어려운 증명을 통해서만 노동자는 산업재해를 인정받을 수 있다. 하지만 육체적 질병과 달리 정신적 질병으로 업무능력 저하를 인정받는 것은 매우 어렵고, 까다로운 일이다. 극도의 무기력함을 겪고 있는 환자가 지루하고 불확실한 절차를 한없이 기다리고 열정적으로 헤쳐 나아갈 수 있겠는가?

루팡의 법안은 2018년 2월 1일 하원에서 발의되며 언론의 집중적인 관심을 이끌었다. 프랑수아 루팡은 해당 증후군과 관련된 일련의 질병에 관해 산업재해를 인정함으로써 예방적 효과를 추구해야 한다고 주장했다. 즉 질병의 원인을 제공하는 사측에, 그에 따라 발생하는 비용을 종국적으로 귀속시켜야 한다는 말이었다. 즉 범경제학적 용어로 ‘외부효과’를 줄여야만 사회적으로 가장 바람직한 지점에 이를 수 있다는 논리였다. 하지만 그의 이러한 교과서적인 제안은 결과적으로 좌절되었다. 반대가 86표였던 반면에, 찬성은 고작 34표에 불과했다.

물론 이 과정에서 여당 의원의 조롱도 감내해야 했다. 이 결과는 모든 언론이 예외 없이 예측한 결과와 일치했기에, 아무도 놀라지도 실망하지도 않았다. 어쨌거나 게으른 프랑스의 노동자를 전진시키겠다는 것이 바로 집권 여당의 목표이자 정체성이기 때문이다.

이러한 현실적 결론의 핵심에는 탈진증후군의 원인이 불분명하고 복잡하다는 반론이 자리 잡고 있다. 이 객관적이고 설득력 있는 주장을 넘지 못해, 루팡의 제안은 결국 하원을 넘지 못했다. 물론 이러한 설명은 표면적인 거부의 명분에 불과하다. 사실 이 문제의 핵심에는 예산 문제가 자리 잡고 있다. 결국 사람보다는 돈이 먼저이고, 언제나 돈이 문제이다. 오늘날 번아웃 증후군과 관련된 질병의 산업재해 인정건수는 연간 200~300건에 불과한 반면, 루팡이 제시한 보고서에 따르면 '20만~50만 명'의 노동자가 업무로 인한 정신적 문제를 겪고 있을 것으로 추정되고 있다. 만약 보고서에서 추정하는 노동자들이 모두 산업재해를 인정받는다면, 천 배 이상의 재해 인정률을 기록하게 되는 셈이다. 문제는 심각하지만, 이를 해결하기 위해서 더 큰 문제에 봉착하게 되는 모순을 안고 있다.

■ 다시 주목받는 아몽의 스웨덴식 절충안

번아웃 증후군과 관련된 법안이 프랑스 정계에 이번에 처음 등장한 것은 아니다. 2015년 베누아 아몽(Benoît Hamon) 역시 10여 명의 사회당원들과 함께 관련 내용의 법안을 제안한 바 있었다. 하지만 아몽은 법률 제안을 하면서도 번아웃 증후군 관련 질병을 산업재해로 인정하는 법률안은 비현실적이라는 것을 스스로 인정한 바 있다. 그리하여 아몽 의원은 당시 해당 질병군과 관련하여, 산업재해 인정의 기준이 되는 영구적 노동상실능력의 비율을 25%에서 0%로 조정하는 개정안을 제시했었다. 즉 번아웃 증후군과 관련된 질병에 대해 자동적으로 산업재해로 인정하는 것은 비현실적이지만, 산업재해 인정비율을 어느 정도 높여야 한다는 점은 그도 공감했었다. 물론 그의 제안 역시 다수결이라는 현실의 벽을 넘지는 못했고, 그리하여 아몽은 2017년 사회당 대선후보로 나서면서 다시 한번 이 공약을 제안했으나, 이번에는 젊은 마크롱의 나이를 넘지 못했다.

아몽의 제안은 번아웃 증후군에 관한 스웨덴식 모델을 추구한 것으로 평가된다. 스웨덴의

경우 프랑스와 같이 산업재해 질병표를 별도로 만들지 따로 않고, 언제나 개별적으로 인과관계를 평가하는 방식을 택한다. 다만, 스웨덴은 번아웃 증후군과 관련하여 프랑스처럼 영구 업무상실능력 25%를 요구하는 ‘중대성’ 조건을 별도로 요구하지 않는다. 그리하여 인과관계만 잘 증명하면, 노동자는 산업재해와 관련된 각종 보상을 보장받는다. 실제로 2011년 스웨덴의 번아웃 증후군 관련 질병의 산업재해 인정률은 16%를 웃돌고 있다. 자세한 통계를 살펴보면, 총 451건의 번아웃 증후군 관련 질병의 산업재해 인정신청 중 70건이 인정되었다. 나아가 프랑스와 달리 자살과 관련해서는 더욱 산업재해 인정비율이 높다. 이는 업무장소 혹은 업무시간에 자살이 일어난 경우에 질병의 산업재해성을 추정하는 조항이 있기 때문이다. 이 정도의 산업재해 신청 인용률만 달성하더라도 기업들이 지금처럼 노동자의 과도한 업무를 간과할 수는 없을 것이다.

■ 시작만 요란했던 연결차단권

소를 잃기 전에 외양간을 고쳐야 한다. 프랑스의 정당들은 번아웃을 예방하기 위한 노력도 꾸준히 해왔다. 그중 대표적인 조치가 바로 연결차단권(droit à déconnexion)이다. 실제로 업무와 개인생활 사이의 경계를 무너뜨리는 가장 큰 요소는 다름 아닌 통신매체의 발달에 있다. 특히 언제 어디서나 접속 가능한 인터넷과 사회연결망의 결합은 업무의 효율을 높이는 동시에, 노동자의 삶도 급속하게 잠식하고 있다.

2016년 9월 엘레아스(Eléas)의 연구에 따르면, 업무활동 중 62%는 업무지시에 전자기기를 활용하며, 근로자는 메일을 확인에 업무시간의 30%를 사용하고 있다. 또 2017년 3월 16일 발표된 프랑스 민주노조총연맹의 설문조사에서 76%의 노동자가 동료들과 좋은 관계를 유지하고 있다고 밝힌 바 있는데, 이러한 관계는 업무장소 및 업무시간 외에서도 직장과의 연결되는 또 하나의 통로가 된다.

도입 논의 때부터 많은 논란을 일으켰던 ‘연결차단권’은 2017년 1월 첫째 주부터 실행에 들어갔다. 해당 법안은 사생활과 업무 사이의 경계를 뚜렷하게 하고, 노동의 개념을 재정립하려는 목적을 갖고 있다. 사회법 전문 변호사인 패트릭 티에바드(Patrick Thiébard)는 에코

(Écho) 지와의 2017년 인터뷰에서, 지나친 사회연결망의 이용이 노동자에게 미치는 부정적인 영향을 확인해 준 바 있다. 그는 해당 인터뷰에서 “업무와 관련된 상시적인 연결상태와 번아웃 증후군의 위험 사이의 연관성은 명백하다”는 의견을 밝혔다. 그는 그 연관성의 원인으로 다음의 두 가지를 꼽았다. 첫째, 노동자가 수신하는 메일의 양이 지나치게 많다는 것이다. 과도한 양의 메일을 받는 노동자는 단시간 내에 자신이 수용능력이 부족하며 지속적인 정보처리 능력이 없다는 점을 깨닫게 되고, 과도한 업무와 이에 따른 부정적 감정은 극도의 피로감을 야기한다는 설명이었다. 둘째, 통제되지 않은 전자기기의 사용은 긴급하고, 즉시적인 문화를 야기한다는 것이다. 결국 이 둘의 조합은 노동자에게 모든 메일을 즉시 처리해야 한다는 강박관념을 심어주게 된다. 때를 가리지 않는 메일 수신은 노동자의 권리와 존엄성을 침해할 가능성이 크다. 또 잘 정돈된 상명하복의 조직구조는 노동자에게 과도한 업무를 부추기고, 또한 이는 업무시간을 연장시킨다. 나아가 휴가기간 동안 메일을 수신하는 것은 설명할 것도 없이 번아웃 증후군을 부추기는 원인 중 하나이다.

2004년 2월 17일에 파기원 판례는 “근로시간 외에 업무를 위한 전자기기를 사용하지 않는 행위에는 과책이 없다. 그러므로 종과실로 인한 징계해고는 정당화될 수 없다”라고 설시한 바 있다. 쉽게 말해, 근로자는 휴식기간 동안 메일에 답하지 않았다는 이유로 보복을 당해서는 안 된다는 것이다. 물론 이러한 판례는 근로자가 자발적으로 업무 메일에 응답하는 것을 금지하지 않는다. 판례를 통한 근로자 보호의 한계가 프랑스가 연결차단권을 법률로 보장하게 된 이유이다. 이 법은 장기적으로 회사가 지나친 소통과 근로자의 과도한 긴장상태를 불러오는 직무와 부서에 대해 제대로 파악할 수 있도록 유인책을 제시한다. 그러나 이 법률은 연결차단권을 명시하면서도 이와 관련하여 별도의 구체적인 제재 수단을 마련하지는 않았다. 당연히 이러한 제재의 부재는 지나친 연결을 완전히 억제하는 데 한계를 가진다. 결국 일부의 연결과잉만 자율적인 방안을 통해 억제될 것이다.

다만 근로자가 전자기기 사용제재에 관한 예방책이 없는 회사를 상대로 업무로 인한 극심한 피로에 관해 소를 제기한다면, 회사가 이전보다 불리한 위치에 처하는 것은 자명하다. 회사가 제시한 연결차단방안이 구속력을 갖기 위해서는 노조의 합의와 일정한 조사절차를 거쳐 노동법원 서기과(grefte du conseil prud’homal)에 제출해야 한다. 이러한 조치를 취해야만 회사는 소송에서도 지나친 연결이 자율적인 합의에 의해 이뤄졌음을 항변할 수 있게 된다.

특히 엘컴리 법하에서 연결차단권은 연간협약 강제사항으로 분류되었었다. 사측은 적어도 형식적으로는 끊임없이 노동자와 이 문제를 함께 고민해야 했던 것이다. 하지만 이제 연결차단권은 기업별 협약으로 장기적으로 배제할 수 있는 사항이 되었다. 바로 지치지 않고 열심히 일하는 마크롱의 노동개혁 덕분이다. 마크롱의 노동법전은 산별협약이 기업협약에 대해 우월한 지위를 가지는 경우를 예시적으로 또한 한정적으로 만들었고, 여기에 연결차단권에 관한 조항은 존재하지 않는다. 나아가 재택근무제도가 점차 자리 잡으면서 연결차단권은 오히려 이 새로운 노동형태와 충돌하고 있다.

여전히 과도한 업무에 대한 사회적 문제해결방법은 그 실마리조차 찾을 수 없다. 다만, 아무리 좋아하는 일이라도 적당히 해야 한다는 사회적 공감 혹은 상식은 점차 안정적으로 자리를 잡아가고 있다. **KLI**

참고문헌

- 르몽드(Le monde), 2017년 3월 16일자 기사, “Des salariés aiment leur travail,” http://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/03/16/pres-de-77-des-salaries-aiment-leur-travail_5095417_1698637.html
- 르파리지엔(le Parisien), 2017년 7월 25일자 기사, “une dizaine de suicides chez Renault en quatre ans,” <http://www.leparisien.fr/economie/une-dizaine-de-suicides-chez-renault-en-quatre-ans-25-07-2017-7154895.php>
- 르피가로(le Figaro), 2018년 2월 1일자 기사, “Burn out, l'Assemblée rejette la proposition de loi,” <http://www.lefigaro.fr/flash-actu/2018/02/01/97001-20180201FILWWW00173-burn-out-l-assemblee-rejette-la-proposition-de-loi.php>
- 렉스프레스 령트르프리즈(L'express l'entreprise), 2018년 2월 1일자 기사, “La proposition de loi des Insoumis sur le burn-out est rejetée,” <https://lentreprise.lexpress.fr/rh->

management/management/francois-ruffin-veut-faire-payer-le-burn-out-aux-entreprises_1980958.html

- 에코(Écho), 2017년 1월 7일자 기사, “Le droit à la déconnexion en trois questions,” <http://www.lesechos.fr/economie-france/social/0211636160403-le-droit-a-la-deconnexion-en-trois-questions-2055251.php>
- 하리스 인터랙티브 홈페이지, 번아웃 연구결과보고서, http://harris-interactive.fr/opinion_polls/les_situations_de_fragilite_des_salaries/, <http://www.lefigaro.fr/flash-actu/2018/02/01/97001-20180201FILWWW00173-burn-out-l-assemblee-rejette-la-proposition-de-loi.php>
- 에디션 레지슬라티브(editions-legislatives), “BENOÎT HAMON: JE FERAI RECONNAÎTRE LE BURN-OUT COMME MALADIE PROFESSIONNELLE,” <http://www.editions-legislatives.fr/content/beno%C3%A9t-hamon-je-ferai-reconna%C3%A9tre-le-burn-out-comme-maladie-professionnelle>
- 프랑스 하원 홈페이지, 2016년도 아몽의 번아웃 증후군 법률 제안서, <http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion3506.asp>
- 에코(Écho), 2018년 4월 11일자 기사, “Ordonnances Macron et droit à la déconnexion,” <https://business.lesechos.fr/directions-juridiques/droit-du-travail/jurisprudence/0301489331530-ordonnances-macron-et-droit-a-la-deconnexion-320188.php>