

프랑스에서 코로나19 시대의 재택근무가 노동자에게 미친 영향

International Labor Trends
국제노동동향 ③ - 프랑스

이두형 (프랑스 루미에르 리옹2대학교 사회학 박사과정)

■ 머리말

코로나19 팬데믹은 현대사에서 다방면으로 큰 충격을 준 사건 중 하나로 손꼽힐 것이다. 무수히 많은 인명이 희생된 것은 물론 바이러스 전파를 막기 위해 사실상 모든 국가가 앞장서 국경을 단았고, 그러면서 경제 활력도 얼어붙었다. 더군다나 프랑스를 비롯한 여러 유럽 국가에서는 시민의 기본 권리 중 하나인 이동권마저 극단적으로 제한하며 사회활동과 인간 관계도 최소한으로 이뤄졌다.

이처럼 영역을 가리지 않고 퍼진 코로나19는 프랑스 노동환경에도 영향을 미쳤다. 무엇보다 가장 두드러진 현상은 원격근무 또는 재택근무¹⁾의 활성화라고 할 수 있다. 의료 목적과 생필품 구매 등 생존을 위한 최소한의 활동을 제외한 여타 경제활동이 중단되면서 재택근무는 매우 갑작스럽게 또 폭력적으로 도입됐다.

2022년 2월 10일 프랑스 노동부 산하 조사연구통계지원국(DARES)은 “보건위기 동안의 재택근무(Télétravail durant la crise sanitaire)”²⁾ 보고서를 공개했다. 이 보고서는 실제 코로나19 대유행으로 본격화된 재택근무가 노동자들에게 심리적 또는 신체적으로 어떤 영향을

- 1) Télétravail은 장소에 구애받지 않고 정보통신기술을 활용해 원격으로 근무한다는 점에서 “원격근무”로 표현하는 경우가 더 많다. 하지만 해당 글은 코로나19 대유행에 대응하는 차원에서 사실상 노동자들이 자택에서 근무하는 “재택근무”를 다룬다는 점에서 상당수를 “재택근무”로 표기한다.
- 2) DARES(2022), “Télétravail durant la crise sanitaire”, 10 février, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/> (검색일: 2022.2.21).

미쳤는지를 다루고 있다. 재택근무와 관련하여 단절된 노동환경이 야기하는 정신적 고립감과 가중되는 스트레스, 또 가사노동과 병합되어 초래되는 과중한 노동 등에 대한 우려의 목소리는 꾸준히 이어졌다. 또 한편에서는 독립된 재택근무 환경으로 인한 노동자 개인의 자율성 극대화 등 긍정적 효과를 강조하기도 했다. 해당 보고서는 프랑스 정부 차원에서 재택근무가 노동자에게 미치는 영향을 실증 분석한다는 점에서 눈여겨볼 필요가 있다.

■ 코로나19 시대의 재택근무

코로나19가 급격히 확산되기 전부터 프랑스 내에는 보건위기 상황에서 재택근무 도입을 위한 법적 틀이 존재하고 있었다. 2012년 A형 독감이 유행하는 상황에서 재택근무가 기업 활동과 노동자 안전을 보장하기 위한 조치가 될 수 있다는 내용이 법문에 포함된 바 있기 때문이다. 민간 부문에서는 2012년 원격근무에 대한 법이 제정된 후 2017년 재개정되기도 했다. 공공 부문에서도 2016년 공공 분야의 특수성을 고려한 시행령 도입 등 프랑스에서 원격근무를 둘러싼 법적 규정은 이미 어느 정도 확립돼 있었다.³⁾

그럼에도 오늘날 프랑스의 재택근무 확산은 코로나19 팬데믹과 분리하여 생각하기 어렵다. 코로나19 전파를 최소화하기 위해 재택근무가 적극 강조되며 도입되었기 때문이다. 이런 맥락에서 마련된 프랑스 정부의 재택근무 지침은 코로나19 대유행 주기에 따라 변경되어 왔다.

지난 2020년 3월부터 5월까지 이어진 1차 전 국민 이동제한령과, 같은 해 10월부터 12월의 2차 이동제한령을 통해 프랑스 정부는 재택근무가 좀 더 체계화되어 이뤄지길 바랐다. 특히 지난 2020년 10월부터 프랑스 정부가 내세운 기본 원칙은 “100% 재택근무”였다. 이어 이듬해인 2021년 1월부터 일주일에 하루 회사로 출근할 수 있도록 그 기준을 완화했고, 6월 9일이 되어서야 “100% 재택근무”는 공식적으로 끝을 맺었다. 다만 이전처럼 매일 출퇴근이 이뤄지는 것은 아니었다. 기업 내에서 자발적으로 일주일에 최소 며칠은 재택근무를 시행해

3) Géniaut, B. (2021), 「코로나19와 프랑스의 재택근무」, 『국제노동브리프』, 19(8), pp.44~54.

야 했기 때문이다.⁴⁾

프랑스 정부의 재택근무 조치는 엄밀히 따져 법적으로 규정된 것은 아닌 행정적 조치였다. 현실적으로도 모든 기업에서 전 직원을 대상으로 재택근무를 도입하는 것도 불가능했다. 또한 프랑스 최고행정법원인 콩세유데타의 기본 입장도 노동자의 안전보장과 관련한 최종 결정 권한은 사용자에게 있다고 봤다.⁵⁾ 다만 사용자는 피고용인의 안전을 보장할 의무가 있다. 또 앞서 언급했듯 보건위기 상황에서 노동자의 안전 확보를 위한 재택근무에 대한 법적 근거도 있었다. 그렇기 때문에 재택근무를 시행할 여력이 있음에도 이를 따르지 않을 경우, 엄밀히 말하면 사용자는 법적 책임에서 자유롭지 않다.

더욱이 지난 2022년 1월 24일 발효된 「보건위기 관리 방안 강화(Renforcement des outils de gestion de la crise sanitaire)법」은 정부가 의무화한 재택근무를 도입하지 않은 기업을 처벌할 수 있다는 내용을 담으며 더욱 규제의 고삐를 조였다. 앞서 프랑스 정부는 1월 3일 재택근무가 가능한 모든 직군에서 주 3~4일은 원격으로 근무해야 한다며 다시 재택근무 의무화 조치를 취했다. 이를 지키지 않을 경우 사용자당 1천 유로(한화로 약 135만 원), 최대 5만 유로(한화로 약 6,771만 원)까지 벌금을 부과할 수 있다고 밝혔다. 실제로 프랑스 노동감독관에 적발된 위반 건수는 2022년 1월 기준 7,500건을 넘어섰다. 이는 전년도 9월의 1천 건과 비교해 7배 이상 높은 수치다.⁶⁾ 다만 강한 반발에 직면하자 벌금 수준을 500유로로 낮췄다. 무엇보다도 실제 재택근무 의무화 조치를 어긴 기업 중 법적 처벌로 이어진 경우는 사실상 없는 것으로 알려졌다.⁷⁾

프랑스 정부는 사실상 강제해온 주 3일 또는 4일의 재택근무 조치를 2022년 2월 2일부로

4) Les Echos(2021), “Déconfinement : fin du ‘100% télétravail’ le 9 juin dans les entreprises privées”, *Les Echos*, 27 mai, <https://www.lesechos.fr/> (검색일 : 2022.2.22).

5) Ouest-France(2021), “Télétravail. Des amendes à 1000 euros... Mais qui va contrôler si la règle n'est pas respectée?”, *Ouest-France*, 30 décembre, <https://www.ouest-france.fr/> (검색일 : 2022.2.22).

6) Herrero, O.(2022), “Télétravail : comment l'inspection du travail contrôle les entreprises”, *Le Figaro*, 5 janvier, <https://www.lefigaro.fr/> (검색일 : 2022.2.22).

7) Chricheportiche, O.(2022), “Télétravail : l'amende pour les entreprises qui ne jouent pas le jeu passe de 1000 à 500 euros par salarié”, *BFM TV*, 14 janvier, <https://www.bfmtv.com/> (검색일 : 2022.2.22).

종료한다고 밝혔다. 다만 재택근무는 여전히 권고 사항이며 기업 내에서 자율적으로 일정을 조정하길 바란다는 입장이다.⁸⁾

■ 재택근무 구분과 특징

코로나19 유행주기에 따른 프랑스 정부의 재택근무 조치에 맞춰 프랑스 재택근무자 수도 등락을 보였다. 그럼에도 코로나19 위기 이전과 비교하면 그 수는 확연히 늘었다는 것을 알 수 있다. 조사연구통계지원국 보고서에 따르면 2021년 1월 재택근무자는 전체 노동자의 27%를 차지했다. 앞선 2019년에 4%였던 것에 비하면 7배 가까이 뛰어오른 셈이다.

이번에 공개된 보고서는 20세에서 62세 사이 표본 5만 명을 무작위로 추출해 진행된 연구에 기초한다. 조사는 2020년 3월부터 2021년 1월 사이에 최소 일주일간 일했던 사람들을 대상으로 했다.

해당 연구는 재택근무를 하는 노동자를 다섯 그룹으로 나누었다. 먼저 “초고밀도(exclusifs)” 그룹으로 전체 재택근무자의 25%를 차지하며 이들 중 대다수(81%)가 일주일에 5일을 원격으로 근무한다. 이들의 프로필을 보면 특히 피고용인 수가 500명을 넘어서는 사기업에서 주로 근무하며 과반수가 남성(56%)이자 관리직인 것으로 나타났다. 또한 다른 그룹 군에 비해 고학력자이고 정규직(CDI) 비중이 높았다. 종사 분야로는 정보통신업과 전기·전자업, 그리고 은행 및 보험업이 두드러졌다.

다음은 전체 30%의 비중을 보인 “고밀도(intensif)” 그룹으로, 주 4일에서 주 3일(52%), 또는 주 2일에서 주 1일(41%) 재택근무하는 경우가 93%에 달했다. 이들은 원활한 재택근무를 가능하게 하는 컴퓨터와 정보통신 기기 등 제반시설을 잘 갖추고 있으며 상대적으로 장기간의 재택근무 경험을 이미 갖고 있다. 이들 역시 “초고밀도” 그룹과 마찬가지로 상당수가 고학력이며 수도권(Ile-de-France)에 거주하는 것으로 분석됐다. 산업과 상업 분야 관리직과 연구직, 산업

8) Gasté, C and Lebelle, A.(2022), “Télétravail : fin de l’obligation ce mercredi, mais la pratique ‘reste recommandée’, indique Élisabeth Borne”, *Le Parisien*, 2 février, <https://www.leparisien.fr/> (검색일: 2022.2.22).

엔지니어, 커뮤니케이션 종사자 등에게서 주로 “고밀도” 재택근무 형태가 나타났다.

이어 17%의 재택근무자가 “취약(vulnerable)” 그룹으로 구성됐다. 이들 중 51%는 일주일 동안 최소 하루에서 많게는 4일까지 재택근무를 하지만 특정 기간이 두드러진 강세를 보이지 않는다. 이들의 재택근무 기간은 주 3일에서 주 4일이 28%로 가장 높았고, 한 달에 며칠만 자택에서 근무하는 경우가 10%로 제일 낮았다. 이들이 재택근무를 하는 데 필요한 제반시설은 상대적으로 열악하다. 예를 들어 인터넷 접속 등의 문제를 겪는 것으로 나타났다. 또한 조사가 이뤄진 2021년 1월에 앞서 재택근무를 해본 경험이 미미했다. 주요 직군으로는 공공행정직과 “중간 직업군(professions intermediaires)”⁹⁾으로 분석됐으며 여기에 속하는 과반수가 여성(63%)이다.

다음으로 약 15%의 재택근무자를 대표하는 “간헐(occasionnels)” 그룹이다. 규칙적이기보다는 필요에 따라 재택근무를 하는 노동자를 가리킨다. 그에 따라 재택근무 횟수는 일주일에 하루 또는 이틀(23%), 월별 몇 차례(39%)에 그쳤다. 이들의 대다수는 중소기업(PME) 또는 영세기업(TPE)에서 근무하고 있다. 특히 산업 또는 상업 분야에서 저학력 남성이 큰 비중을 차지하며 그 외에 농업 종사자, 운송업자, 생산직 또는 관리자, 회계업무 종사자 등으로 구성됐다.

마지막은 전체 13%에 달하는 “예외(exceptionnels)” 그룹이다. 이들은 더 이상 재택근무를 하지 않으며(92%) 예외적으로 극히 일부만 원격으로 일한다. 이들 또한 “간헐” 그룹과 마찬가지로 중소기업 또는 영세기업에 종사하는 경우가 많으며, 공공행정서비스에서 두드러지게 나타났다. 또한 계약직의 비중이 높았다.

■ 재택근무가 노동자에 미친 심리적·신체적 영향

코로나19 위기 동안 노동자들의 자율성은 전반적으로 증가하였다. 이 같은 경향은 재택근무자에게서 더 두드러지게 나타났다. 이는 재택근무의 빈도가 높아질수록 뚜렷해지는 경향을

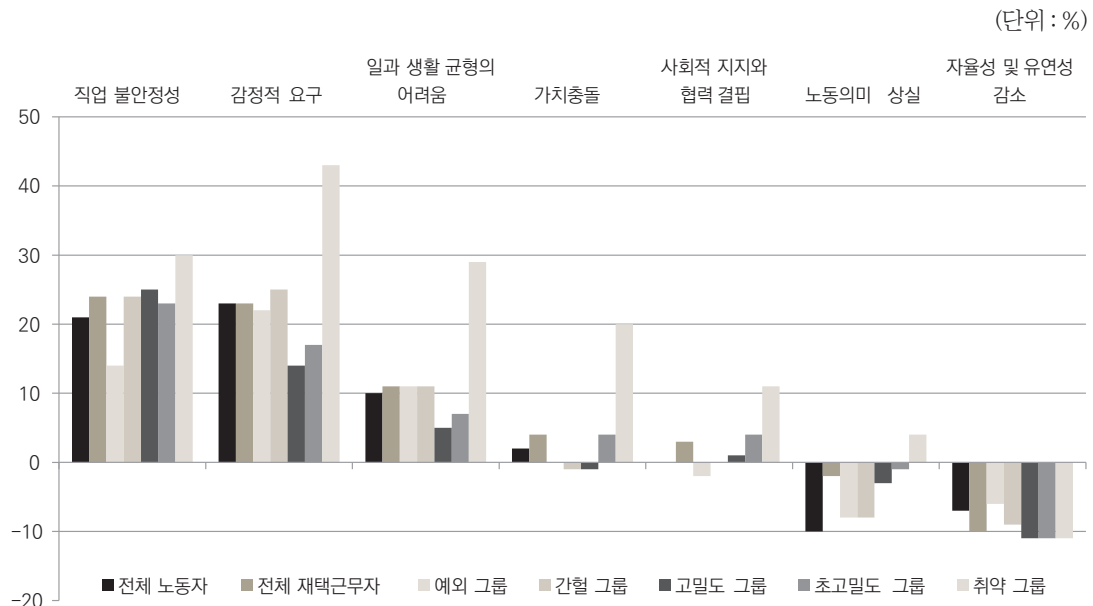
9) 프랑스 통계청 INSEE에 따르면 “중간 직업군(professions intermediaires)”은 관리직과 일반직원 사이의 중간 관리직뿐만 아니라, 더 넓게는 교사와 소방관, 사회복지사 등 공공서비스 종사자를 의미하기도 한다.

보였다. 반면 “취약” 그룹에서는 특히 공동작업과 관련해 어려움을 겪었다고 호소하는데 이는 고립된 근무환경으로 상사나 동료들로부터 마주한 문제를 해결하는 데 도움을 받지 못하기 때문인 것으로 분석됐다.

반면 노동에 대한 사회적 유용성과 자부심을 의미하는 “노동의미(sens du travail)”의 상승은 전체적으로 그리고 “간헐” 그룹과 “예외” 그룹에서 두드러지게 나타났다. 하지만 좀 더 높은 빈도로 재택근무를 하는 그룹에서는 유의미한 결과를 보이지 않았다.

직업을 잃을지도 모른다는 “직업 불안정성”에 대한 우려는 매우 크게 나타났다. 이어 “초고밀도” 그룹과 “고밀도” 그룹을 제외하고는 전체 그룹에서 “감정적 요구(exigences émotionnelles)”가 강하게 증가했다. 두 그룹과 관련해서는 인터넷과 전화 등으로 주된 고객 소통 통로가 변화하면서 이전보다 노동환경에서 긴장상태가 완화되기 때문인 것으로 설명된다. 이에 따라 “초고밀도” 그룹에서는 17%, “고밀도” 그룹에서는 14%로 유일하게 10%대를 기록했다.

[그림 1] 코로나19 위기 이전 대비 노동여건 변화



자료 : DARES(2022), “Télétravail durant la crise sanitaire”, 10 février, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/> (검색일 : 2022.2.21).

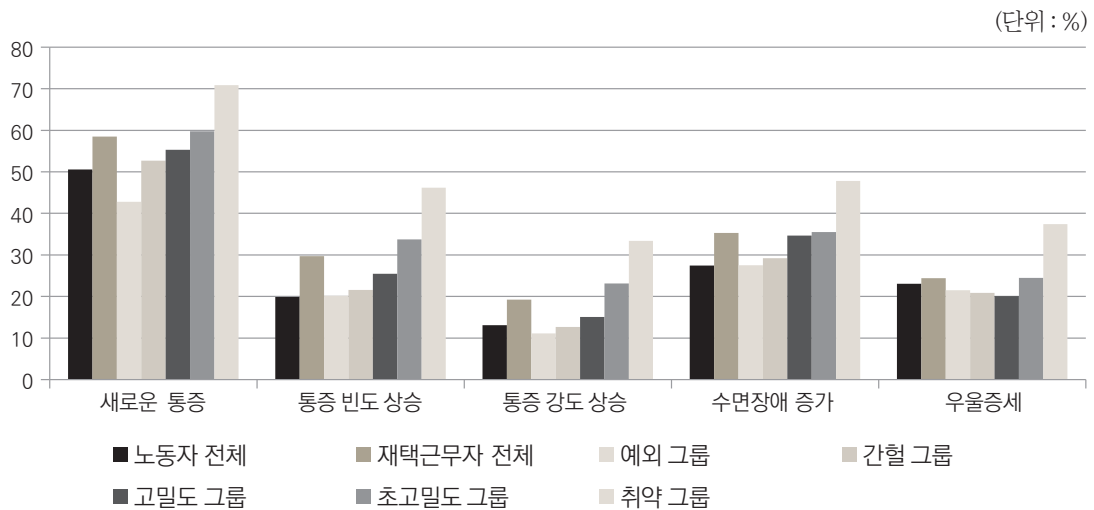
다 감정적 요구가 더 강하게 나타났다. 이어 전보다 더 높은 노동 긴장감과 더불어 업무를 수행함에 있어 더 많은 방해를 받는다고 말했다.

더 나아가 재택근무를 하면서 여성 노동자를 향한 동료들의 비난이 남성 노동자들을 향한 비난보다 더 높게 나타났다. 이와 관련해 재택근무를 위한 여건이 잘 갖춰지지 않아 더 많은 어려움을 호소하는 “취약” 그룹의 상당수가 여성이라는 점이 하나의 요인이라고 지적한다. 또한 일주일 내내 재택근무를 하는 “초고밀도” 그룹에 속하는 여성 노동자들은 남성 노동자들보다 공과 사에서 균형을 잡는 것과 관련해 더 큰 곤란을 겪는다고 답했다. 이와 관련해 여성에게 가사노동에 대한 부담도 동시에 요구되는 사회 분위기가 큰 영향을 미치는 것으로 분석된다.

재택근무에 따른 악영향은 신체적 문제로도 나타났다. 소속 그룹과 상관없이 재택근무자의 58%가 재택근무가 본격화되면서 “새로운 통증(nouvelles douleurs)”을 느낀다고 답변했다. 또 통증을 느끼는 빈도(30%)와 강도(19%)도 더욱 높아졌으며, 수면 장애(35%)를 겪고 있다고 호소했다.

특히 “취약” 그룹에서 신체적 통증 악화와 수면 장애가 높게 나타났다. 또 그들 중 37%

[그림 2] 재택근무 그룹에 따른 건강 상태 변화



자료 : DARES(2022), “Télétravail durant la crise sanitaire”, 10 février, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/> (검색일 : 2022.2.21).

는 “우울증세(symptômes dépressifs)”를 겪는다고 답했는데, 이는 전체 노동자의 23%보다 10%p 이상 높은 수준이다. 또 새로운 통증을 느끼는 것과 관련해서도 “취약” 그룹 대상자 중 71%가 그렇다고 답하며 가장 높은 수치를 보였다. 그 외 다른 영역에서도 “취약” 그룹 내에서 신체적 고통을 호소하는 경우가 더욱 많은 것으로 나타났다. 이는 재택근무에 적합하지 않은 노동환경이 사회심리적으로는 물론 신체 건강에도 악영향을 미친다는 것을 보여준다.

■ 맺음말

이번 조사는 코로나19 위기 속에서 점차 그 영향력을 확대한 재택근무에도 다양한 사회적 요소가 반영되고 있음을 잘 보여준다. 종사하는 분야는 물론 학력 수준과 관리직 또는 일반직과 같은 직군의 차이도 재택근무의 정도와 그 효과에 영향을 미치고 있다는 것이 드러났다. 또한 성별 역시 재택근무가 악영향을 미칠지 또는 긍정적으로 작용할지와 관련해 하나의 변수로 작용한다. 더 나아가 인터넷 환경과 정보통신 기기의 유무와 같은 노동자 개인을 둘러싼 환경 제반이 굉장히 큰 영향력을 행사하고 있다는 것도 알 수 있다.

코로나19 위기는 그동안 당연하게 여겨왔던 노동환경에 대한 관점을 완전히 뒤집어 놓았다. 물론 업종과 분야에 따라 그 효과는 확연히 달라질 것이기 때문에 선불리 일반화할 수는 없다. 하지만 역설적이게도 급속히 확산되는 전염병에 대응하는 과정에서 단순히 유연한 근무 방식을 넘어 물리적 공간에 제한을 받지 않는 재택근무가 충분히 가능하다는 것이 어느 정도 입증되었다. 이처럼 새로운 노동환경의 변화가 나타나기 시작한 때에 이번 연구보고서는 재택근무를 주어진 환경과 맥락에 따라 세심하게 고려할 필요가 있으며, 그만큼 주의를 기울여야 한다는 것을 상기시킨다. 