

프랑스의 근로시간 단축: 동향, 교훈 및 전망

Pierre-Yves Sanséa (프랑스 그르노블경영대학원 교수)

■ 프랑스의 근로시간 추이: 근로시간 단축에서 근로시간 조정으로

프랑스의 근로시간 추이를 살펴보면, 두 가지 역사적 흐름과 세부적인 분화라는 특징이 나타난다. 따라서 전체적으로 두 가지 동향을 발견할 수 있는데, 첫째는 근로시간이 지속적으로 두드러지게 감소했다는 점이며, 둘째는 근로시간과 근로시간 조직방식, 그리고 근로시간 계획의 다양화에 더 초점이 맞추어져 있다는 점이다.

근로시간 단축

유럽 노사관계에 있어 선구적 역할을 한 영국(England)은 최초로 근로시간 관련법을 도입한 국가였다. 1802년부터 1833년까지 아동보호를 목적으로 5개 법이 제정되었지만 그다지 효과는 없었다. 가령 1825년 법은 18세 미만 근로자들의 주당 근로시간이 69시간을 초과하지 못하도록 규정한 것이었다.

프랑스의 경우, 1814년 법이 제정되고 나서야 비로소 일요일과 천주교의 종교적 기념일이 의무 공휴일이 되었다. 1841년 3월 22일 법은 제조업의 기업, 공장 및 사업장에 고용된 아동에 관한 최초의 아동노동법이다. 당시, 면과 모 생산 작업장의 근무일은 1일 15~15.5시간으로, 실제로 1주일에 6일간 13시간을 근무해야 했다.

1919년 4월 23일 법은 1일 근로시간을 8시간으로, 주당 근로시간을 48시간으로 제한하였다. 이 법이 다음과 같은 취지로 제정되었다는 점에 주목할 필요가 있다.

- 장시간 근로를 없애고 근로자들이 최소한의 여가를 즐길 수 있도록 한다.
- 근로시간이 일정 시간을 경과하여 업무 성과와 질이 감소하는 문제를 개선한다.
- 근로시간을 단축함으로써 많은 근로자들의 고용이 가능하며 따라서 실업 위험을 줄일 수 있다.

1931년에는 주 5일 40시간 근무 개념이 이미 언론과 좌파 정당의 지지를 얻고 있었다. 1936년 6월 20일 법(2주 휴가)과 1936년 6월 21일 법(주 40시간 근로)은 향후 50년의 기반을 마련한 법으로 중요한 의미가 있다. 제2차 세계대전 이후 1960년대까지, 근로시간은 거의 변함이 없었다. 1956년에는 휴가가 3주까지 허용되었고 1969년부터 1982년까지는 근로시간이 조금 더 감소하였다. 실질적인 근로시간 감소는 1970년대 중반에 관찰되며, 1969년에는 휴가기간이 연장되었음을 알 수 있다.

1981년 이후, 근로시간 단축 과정이 재개되었다. 당시 집권하던 좌파 정부는 5주차 유급 휴가, 공휴일 재개, 주 39시간 근로의 입법화를 발표하였다.

1982년부터 1998년까지는 근로시간이 그다지 변화하지 않았다. 하지만 연간 및 주당 근로시간이 표준화되고 안정되었다. 1996년에는 근로자의 62%가 주 39시간을 일하였으며, 이는 1983년의 48%에서 크게 증가한 비중이다. 동일 산업 내 근로자, 대기업 및 중소기업 근로자 간의 차이도 줄어 들었다. 주당 근로시간은 약 39시간으로 안정되었으며 이는 대부분의 총 근로시간에 있어 준거가 되었다.

1997년 6월에 집권한 프랑스 정부는 일자리 창출, 기업 및 산업별 사회적 대화 재개, 일과 가정의 조화 증진이라는 세 가지 목적을 지닌 법령을 채택함으로써 근로시간 단축이라는 주제를 다시 전면에 등장시켰다. 1998년 6월 13일 법에 따라, 근로자 20인 이상 기업은 2000년 1월 1일부터, 근로자 20인 미만 기업은 2001년 1월 1일부터 35시간의 법정 주당 근로시간을 적용하게 되었다. 또한 이 법은 노사 간 협상을 권장하며, 10% 이상 근로시간을 단축하는 기업과 근로자의 6% 이상을 신규채용하거나 유지하면서 주당 근로시간을 35시간 이하로 하는 기업에 대

한 재정 지원을 명시하였다. 이러한 법 조항을 보완하기 위해 2000년 초에 제정된 법에는 35시간 근무제 전환을 적용 및 실행하기 위한 대부분의 절차들이 더 상세하게 기술되어 있다.

구체적으로 보면, 일부 기업들이 실제 주 35시간 근무제로 전환한 반면에, 과반수는 35~39시간 근무제를 유지하면서 다양한 근로시간 조직을 통해 근로시간 단축협약(ARTT)을 체결하고 주 35시간을 초과하는 근로시간을 보완하기 위해 추가 휴무일과 휴무시간을 배치하는 다양한 방식의 근로시간 단축(RTT)¹⁾을 도입하였다. 덧붙여 말하자면, 1998년 법은 35시간 근무제를 명시하고 있지 않고 대신 연 1,600시간 근무를 규정하고 있다. 2002년 1월, 프랑스의 모든 기업의 법정 근로시간은 주 35시간 또는 연 1,600시간으로 고정되었다. 2003년에는 고령자들을 위한 ‘연대의 날(a day of solidarity for the elderly)’이 제정되면서 연 1,607시간으로 변경되었다.

근로시간 단축협약(ARTT) 제도 적용 사례

- RTT 없이 주 5일, 1일 7시간 근무하는 주 35시간제
- 연간 12일의 RTT를 포함하는 주 37.5시간제
- 연간 24일의 RTT를 포함하는 주 39시간제
- 주당 1/2일의 RTT를 포함하는 주 39시간제
- 4주간 2일의 RTT를 포함하는 주 39시간제
- 업무량 변동에 따라 기간별 근무시간 수가 상이한 연 1,607시간 근무제

하지만 사용자가 근로자에게 요구할 수 있는 추가 근로시간에는 제한이 있다. 이러한 최대 추가 근로시간은 여러 일자리를 동시에 갖고 있는 근로자의 경우에도 적용된다.

별도로 정하지 않는 한, 최대 추가 근로시간은 다음과 같다.

- 1일 10시간
- 주당 48시간
- 연속 12주 동안 주 평균 44시간. 또한 근로자에게는 1일 11시간 이상, 주당 24시간의 휴무

1) 프랑스어로 RTT(Réduction du Temps de travail)는 ‘근로시간 단축’을 뜻한다.

기간(1일 휴무시간 추가)이 주어져야 한다.

- 사용자는 1일 근로시간이 6시간인 경우 최저 20분의 휴식시간을 부여하여야 한다.

이와 같이, 주 35시간 근무제는 개별 기업에 따라 다양한 동향을 보이고 있으며, 이를 위한 기업의 경영진과 근로자 사이에 협의와 교섭이 필요하였다. 교섭이 합의에 이르지 못한 경우에는 법에 명시된 초과근무 기준을 적용하여야 한다. 추가근무는 보상휴가를 통해서 보상할 수 있다. 법정 근로시간은 모든 기업에 주 35시간으로 고정되어 있으며 초과근무 상한선도 정해져 있다. 중요한 사실은 주 35시간 근무제가 2002년 1월 1일 이후 프랑스의 새로운 공식 근무제도에 의해 도입된 법정 기준이기 때문에 근로자나 사용자 누구도 35시간 근무제를 벗어날 수 없다는 점이다. 우파 야당은 이렇게 새로이 '도입된' 법정 주 근로시간을 강력히 비난하였지만, 2002년에 재집권하게 된 당시에 이 근무시간제를 폐지하지 않았다. 2015년에도 프랑스의 연간 법정 근로시간은 여전히 1,607시간으로 유럽에서는 가장 짧다. 2002년에 프랑스 전일제 근로자의 실제 근로시간은 주 41시간이었으며, 이는 유럽 국가들의 평균에 해당하는 수치였다.

근로시간 조직

프랑스 근로시간 추이에 있어 두 번째로 두드러진 특징은 근로시간의 조직 기준 및 조건의 다양화 및 근무일정을 중시하는 경향으로 볼 수 있다.

1970년대 중반 이후 전반적으로 실제 근무시간이 평준화(harmonization)되는 경향을 보였으며, 개별 근무시간표 및 일정의 다양화 현상도 발견된다. 동일 기업 내에서 근로시간 조직방식도 더욱 다양해지고 세분화되었다. 근로자 유형에 따라 그리고 동일한 근로자의 경우에도 근무일정 유형이 근무 연도, 주 및 일에 따라 더욱 많아지고 다양해져서, 탄력적 근무제(flextime), 시간제 근로, 연간 근로시간제, 2×8 근무제(8시간 2교대 근무), 3×8 근무제(8시간 3교대 근무) 등이 실시되고 있다. 이에 따라 동일한 생산현장 내 근로자들에게 여러 다양한 제도와 법령이 적용되면서 공동체 업무 분화(communitary work breakdown) 현상이 야기되었다.

다양한 근로시간 조직방식이 존재하며 그러한 방식들의 명칭도 기업별, 업종별로 상이하게 나타날 수 있다. 가장 일반적인 방식들은 장비 사용 기간을 늘리면서 업무 변화에 따른 조정이

가능토록 하는 데 목적을 둔다. 따라서 이러한 방식들은 시장 변동에 따라 기업들의 근로자 시간 관리에 영향을 미치며 근로시간 조직의 기본 지침이 될 수 있는 요소들이다.

전문가들에 의하면 근로시간 조직은 다음과 같은 점을 가능하게 한다.

- 적체 발생 빈도를 완화하고 장비 사용을 더욱 효율적으로 할 수 있다.
- 시간 관리에 대한 개인별 기대를 충족한다.
- 경제활동의 기능을 개선한다.

또한 근로시간 조직의 역사는 서로 다른, 그리고 때로는 상충되는 이해를 지닌 다양한 사회적 이해관계자들의 관여를 반영하기도 한다. 기본적으로 근로시간 단축의 첫 번째 목표는 국가에 의해 유발되었음을 분명히 알 수 있다. 두 번째 목표는 탄력적이고 개별화된 근무 일정을 통해 근로자들에게 직접 영향을 주는 것으로, 노조와 사용자 사이에 형성된 대립을 통해 생겨났다. 세 번째는 근로시간 단축이 경쟁력과 성과 향상을 위한 수단이라고 판단한 개별 기업들에 의해 개발되었다. 이러한 목표는 비정형적 근무 일정과 연단위 조정 방식을 개발함으로써 달성되었다.

그러나 이러한 목표들은 중복되며 여러 이해당사자들이 동시다발적으로 관여할 수 있음에 주의하여야 한다. 그럼에도 불구하고 이 과정을 5개의 주요 시기로 구분하고 시기별 주요 변화들을 정리해 보면 <표 1>과 같이 나타낼 수 있다.

<표 1> 프랑스 근로시간 조직의 시기별 구분

시기	기간	목적	이해관계자	방법
I	1965~1975	합리화	국가	근무일정 변경
II	1970~1982	근로조건 개선	근로자	탄력적 근로시간
III,1	1982~1990	장비의 활용도 개선	기업	비정형적 근로시간
III,2	1990~	시장 변동에 따른 조정	기업	연 단위 조정
IV	1996~2002	신규 일자리 창출, 실업 감소	국가	근무일정 계획
V	2002~2015	고용시장 유연성, 소비 장려	국가, 기업	초과근무 규정 및 조건과 일요일 근무의 완화

■ 프랑스의 시간제 근로

시간제 근로의 정의

프랑스 노동법전에 따르면, 프랑스에서 시간제 근로자는 근로계약서에 법정 근로시간(주당 35시간) 미만의 근로시간이나 해당 직종이나 기업에서 통상적으로 정하는 근로시간이나 해당 사업체에서 적용 가능한 근로시간보다 짧은 근로시간이 명시되어 있는 근로자이다.

시간제 근로의 근로시간

시간제 근로에는 최대 및 최소 근로시간이 적용된다. 2014년 7월 1일 이후, 시간제 근로의 법정 근로시간은 주 24시간 미만이어서는 안 된다. 이 규정은 2014년 7월 1일부터 체결되는 모든 신규 근로계약에 적용된다. 그러나 7월 1일 현재 발효 중인 계약의 경우에도 근로자가 요청하면 새로운 최저시간 규정을 적용받을 수 있다.

이러한 24시간 하한선 규정은 사용자를 규제하는 것이지 근로자에 대해서는 그렇지 않다. 즉 어떠한 경우에서든지 근로자는 사용자에게 요청하면 자유롭게 24시간 미만으로 근무할 수 있다. 24시간 미만 근로를 요청한 경우라도 근로자가 최종적으로 의사를 바꾸면 24시간 시간제 근로를 요청할 수 있다. 하지만 정확하게 말하자면 우선적으로 고려해야 한다는 것이지 당연한 권리는 아니다.

적용 예외: 다음의 경우에는 24시간 하한선이 적용되지 않는다.

- 7일 미만의 기간제 계약 및 한시적 업무(임시직)
- 주당 근로시간이 원래 24시간 미만인 근로자를 대체하기 위해 체결된 기간제 계약 및 한시적 업무
- 26세 미만의 학생

시간제 근로 시행

시간제 근로는 다음의 경우에 시행될 수 있다.

- 단체협약을 근거로 하거나,
- 근로감독이 이루어진 이후 사용자의 결정에 의하거나,
- 근로자가 사업체를 설립 또는 매입하거나 '신생 혁신 기업' 내에서 책임을 맡거나 가족 관련 이유(대부분 육아) 등으로 요청하는 경우

이론적으로 시간제 근로는 주 또는 월 단위 근로시간 조직을 기반으로 하며, 가족 관련 문제나 근로시간 조정과 관련된 경우에는 연 단위로 시간제 근로를 실시할 수도 있다. 이러한 경우, 시간제 근로는 주 또는 월 기준으로 조직된다(가령, 근로계약서에 주 30시간 또는 월 130시간을 명시할 수 있다). 또한 해당 연도의 전체 또는 일부에 대해 파트타임이 이루어진 경우에는 연 단위로 인식될 수 있다.

시간제 근로 시행 방식

사용자 주도에 의한 시간제 근로

시간제 근로는 지점/기업/사업장 단위 협약을 근거로 하여 해당 사용자가 주도적으로 실행할 수 있다.

그러한 협약이 부재하는 경우, 프랑스의 전국직장협의회(national work council)의 입장표명 또는 그러한 입장이 없는 경우에는 노조 대의원의 의견에 따라 실행할 수 있다.

근로자 대표가 부재하는 경우, 시간제 근로의 근로시간은 근로감독이 이루어진 이후 사용자 주도 또는 근로자 요청에 따라 결정할 수 있다. 근로자가 시간제 근로를 거부하는 것은 근로자의 과실도 없고 사유도 되지 않는다. 하지만 기업 경영상의 이유로 전일제에서 시간제로 근무 변경이 제안된 후에 그러한 전환을 거부한 근로자에 대해서는 사용자가 정당하게 해고할 수 있다.

근로자 요청에 따른 시간제 근로

근로자 요청에 따라 시간제 근무를 설정하는 조건들은 지점/기업/사업장 단위 협약에 의해 결정된다. 이러한 협약에는 동일한 사업장에서 전일제 근로자들이 시간제로 근무할 수 있는 방법 및 시간제 근로자들이 전일제로 근무할 수 있는 방법과, 동일한 사업장 내에서 불가능한 경우 동일한 기업 내에서 그러한 전환이 가능한 방법, 근로자가 사용자에게 요청하는 경우에 준수해야 할 절차, 사용자가 정당한 답변을 제시해야 하는 시한 등이 포함되어 있다. 특히 사용자가 근로자의 요청을 거부하는 경우, 그러한 거부가 정당화될 수 있는 객관적인 사유들이 명시되어 있다.

근로자의 요청에 따른 시간제 근로에 관한 내용은 의무적인 연례 협상 안건 중의 하나이다. 노사 간 협정이나 단체협약이 없는 경우, 근로자는 시간제 근로를 요청할 수 있다. 이러한 요청서는 사용자에게 등기로 전달하여 수령 통보를 받아야 한다. 요청서에는 새로운 근무 일정 실시를 희망하는 일자의 예상 근로시간을 명기하여야 하며, 늦어도 해당 일자 6개월 전에 사용자에게 전달하여야 한다.

근로자의 시간제 근무 요청은 사용자가 그 근로자의 직종에 적합한 일자리가 없거나 그에 상응하는 일자리가 없음을 증명하거나 원하는 업무 변경이 기업에 손해를 끼칠 수 있음을 입증하는 경우에만 거부할 수 있다.

전일제 근로 또는 시간제 근로로의 전환 방법

동일 기업 내에서 전일제 근로로의 복귀를 희망하는 시간제 근로자나 시간제 근로로의 전환 또는 복귀를 희망하는 전일제 근로자는 자신이 속하는 직종에서 발생하는 일자리 또는 그에 상응하는 일자리에 대해 우선권을 갖는다.

사용자는 근로자에게 근무 전환이 가능한 해당 일자리의 목록을 알려주어야 한다. 단체협약 또는 지점협약은 사용자가 시간제 근로자에게 해당 직종이 아니거나 그에 상응하지 않는 전일제 일자리를 제안할 수 있는 가능성을 포함할 수 있다. 근로시간 변경이 근로자의 근로계약 변경에 해당되는 경우에는 반드시 해당 근로자와의 합의가 필요하다.

■ 근로시간 단축의 영향

프랑스 경제와 기업에 미치는 영향

다른 나라의 관점에서 보면, 지난 20년 동안 프랑스에서 실시된 개혁 중 가장 상징적인 개혁은 단연코 '주 35시간 근무제'일 것이다. 이 개혁은 고용시장을 지원하는 동시에 근로시간을 단축하겠다는 정치적·사회적 의지를 여실히 보여준다. 이 개혁의 중심 사상은 일자리 나누기가 거시경제적 관점에서 모두에게 이익이 된다는 것이다. 주 35시간 근무제로의 전환은 기업이 나 근로자에게 있어 선택사항이 아니었고, 법으로 정해져 있어 전체 프랑스 근로자에게 적용되었다. 업무상 특권과 책임을 감안하여 C레벨 고위관리자의 경우만 예외가 적용되었다.

기업 입장에서는, 주 35시간 근무제를 위해 업무를 재편성하고 내부적으로 교섭하여 39시간 기준 급여로 35시간을 근무하고 있는 근로자들에게 임금을 지급해야 했기 때문에 주 35시간 근무제를 규제라고 여겼다. 프랑스 정부는 기업들을 지원하기 위해 몇 개월간 임금 비용을 낮추어 주었고, 이로써 기업들은 생산성 향상에 필요한 시간을 확보할 수 있었다. 근로자 입장에서는, 이에 대해서는 뒤에서 더 살펴보겠지만, 주당 근로시간이 4시간 줄어들면서도 임금 손실은 없다는 점에 크게 호응했다. 그러나 이후에는 많은 경우에 실질적인 사전 업무 재편 없이 주당 근로시간이 강제적으로 단축되면서 이로 인한 업무 강도(39시간에 했던 동일한 업무를 35시간에 마쳐야 함)가 문제시되었다.

근로시간 단축, 임금 인상 억제(wage moderation), 생산성 증대, 정부 지원이 상호 균형을 이룰 수 있도록 노력한 결과, 통계에 의하면 근로시간 단축으로 인해 1998~2002년 기간에 35만 개 이상의 일자리가 빠른 속도로 창출되었으며, 이러한 신규 창출은 기업의 재정 불균형을 초래하지도 않은 것으로 나타났다. 신규 일자리 35만여 개의 구성을 살펴보면, 직접 고용이 20만 건이고, 근로시간 감소로 인해 비용이 감소하면서 생성된 임시직이 15만 건이었다. 35시간 근무제로 전환하는 기업들이 경쟁력을 유지하기 위해서는 생산성 증대, 임금 인상 억제, 사회보장기여금 감소가 요구되었다.²⁾

2) Alain Gubian, Stéphane Jugnot, Frédéric Lerais et Vladimir Passeron.(2005). Les effets de la RTT sur l'emploi : des estimations ex ante aux évaluations ex post, *Economie et Statistiques*, N° 376~377, juin.

OECD(2003)³⁾는, 자체평가 자료에서, 프랑스의 35시간 근무제로 인한 단기 효과는 고용과 관련하여 상당히 긍정적이라고 결론지었다. 하지만 장기적으로는 근로시간의 집단적 감소 정책이 공공재정에 큰 부담이 될 수 있으며 경제성장 잠재력을 저해할 수도 있다.

주 35시간 근무제는 프랑스 기업의 경쟁력에 다음과 같은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

- 근로자의 임금 손실 없이 근로시간을 단축하거나 계속 주 39시간을 근무하는 근로자에게 주 4시간에 해당하는 추가 임금을 지급해야 하기 때문에, (39시간 근무제에서 35시간제로 전환함에 따라) 시간당 노동비용이 11.4% 증가하였다.
- 기업 재편 : 추가 비용의 일부는 기업 재편으로 인한 생산성 증대로 상쇄될 수 있었지만, 기업 재편이 항상 기업의 경쟁력에 직접적인 영향을 미치지 않는다는 점에서 기업 재편 자체는 부담을 초래하였다.
- 횡재효과(windfall effect) : 고용창출이 근무경력 초기단계에서 임금 수준이 최저인 청년층과 대체 근로자에게 집중되었다.

1997~2000년에 걸쳐 Insee가 실시한 비교 연구⁴⁾에 의하면, 주 35시간 근무제 도입 기업의 경쟁력은, 총생산성 요소(자본과 노동)로 측정된 결과, 39시간제를 고수하거나 채택한 기업들에 비해 3.7% 감소하였다. 명목 임금이 빈번하게 동결되고 정부가 주 35시간 근무제 도입 기업에 대한 부담금을 줄임으로써 지원하였음에도 불구하고 경쟁력은 감소하였다.

근로자에게 미친 영향

1998년 프랑스의 RTT 도입으로 인한 재정적 영향을 파악하기 위해 실시된 전국 조사에 의하면, 근로자의 12%가 임금이 감소하였으며, 56%는 임금 동결 또는 임금 인상 억제 대상이 된

3) OECD(2003), *Études économiques de l'OCDE : France 2003*.

4) Gérard Bouvier et Fatoumata Diallo(2010), Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde, *INSEE Première*, N° 1273 – Janvier.

반면에 32%⁵⁾는 소득에 있어 아무런 영향을 받지 않았다.

근로시간 단축이 근로자에게 미친 영향과 관련하여 실시된 대규모 전국 조사에 따르면,⁶⁾ 근로시간 단축으로 인해 1일 단위 업무 구성이 크게 바뀌지는 않았다. 더 긴 시간 단위로 보자면, RTT는 1주일의 리듬과 시간 사용에 변화를 가져왔다. 특히 RTT로 인해 정기적인 반일 근무(조사 대상 근로자의 36%), 휴가 및 추가 RTT 휴가(35%), 시간 조정(20%)이 가능해진 경우가 많았으며, 1일 근무 일정 단축은 근로자의 25%에게는 아무런 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. RTT로 인해 얻은 여유 시간은 주로 DIY 작업, 원예, 휴식, 자녀와 함께 보내기 등에 사용한 것으로 나타났다(12세 미만 자녀를 둔 남성의 52%와 12세 미만 자녀를 둔 여성의 63%가 RTT 이후로 자녀와 더 많은 시간을 보냈다고 답하였으며, 12세 미만 자녀를 둔 부모의 37%가 RTT로 인해 일과 가정의 균형이 개선되었다고 답했다). 다른 한편으로 가사일은 주로 여성의 몫이라고 여기는 전통적인 부부의 역할 분담과 관련하여서는, RTT로 인해 때때로 주말에 이러한 가사일 부담이 줄어들기는 했지만, 그러한 전통적 개념에 대한 문제 제기로 이어지지는 않았다.

자신의 일상 생활이 개선되고 있다는 느낌과 관련하여서는 대체적으로 긍정적이었다. 근로자의 59%는 RTT가 자신의 일상 생활에 미치는 영향이 대체로 '개선되는 느낌'을 준다고 답하였고, 13%는 대체로 '저하되는 느낌'을 준다고 답한 반면에, 28%는 '실제로 변한 게 전혀 없다'고 답했다. 그러나 이러한 수치들은 상당한 불균형을 드러내고 있는데, 가령 개선되고 있다고 느끼는 경우는 12세 미만의 자녀를 돌보는 여성들에서 훨씬 더 일반적이다.

RTT가 자신의 직장 생활과 업무 외 생활에 미치는 영향으로 인해 분명히 개선되고 있다고 느끼는 경우에도, 근로조건과 관련해서는 더 미묘한 결과를 보여준다. 즉 25%에 조금 못 미치는 근로자들이 개선되었다고 답하였고, 25%가 넘는 근로자들이 하락했다고 답한 반면에, 46%는 변화가 없다고 답하였다. 2명 중 1명이 업무량이 증가하고 다양한 업무능력이 요구된다고 느끼고 있었는데 이들은 대부분 근로조건도 하락했다고 느끼고 있었다. 심지어 이러한

5) Pélisse J.(2002), À la recherche du temps gagné : les trente cinq heures entre perceptions, régulations et inté-grations professionnelles, *Travail et Emploi*, n° 90, avril.

6) Gilbert Cette, Nicolas Dromel et Dominique Méda(2005), Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT, *Economie et Statistiques*, N° 376~377, juin.

문제를 가장 크게 느끼는 근로자들은 근로조건의 변화에 대한 판단이 다른 직종의 근로자보다 상대적으로 긍정적인 준전문가와 임원들이었다.

자신의 일상 생활이 개선되고 있다는 느낌은 일반 직원이나 비숙련 근로자보다 임원들에서 더 일반적이었으며, 그 빈도는 학위, 소득, 도시 거주, 12세 미만 자녀의 육아에 비례하여 증가하였다. 또한 정규적 근로시간 조직이라는 특성을 지닌 산업과 근로자 0~49인 기업에서 상대적으로 더 빈번하였다. 개선되고 있다는 느낌은 RTT 협약의 내용과도 관련이 있는데, 국가의 인센티브가 지원되도록 체결된 협약의 경우에 이러한 만족감을 가장 많이 느꼈으며, 그러한 인센티브가 제공되지 않는 협약인 경우 저하되고 있는 느낌을 가장 많이 받았다.

개선되고 있는 느낌은 근로자와 협의가 이루어질 때, 근로자 개인의 요구가 감안될 때, 실제 업무량에 대한 합의 조건이 존중될 때 더 빈번하게 나타났다. 25%의 근로자가 실제 근로시간은 합의된 것보다 더 길다고 확인했고, 10%는 예정된 초과근로 수당은 미미하지만 - 적어도 부분적으로는 - 보상휴가를 사용할 수 있었다고 답했다.

합의된 업무량이 초과되는 경우는 주로 고위관리자에서 나타났고 대체로 초과분에 대한 보상은 없었다. 모든 사회직종 분야(socio-professional categories)에서, 전반적으로 개선되었다는 느낌은 실제 근로시간이 협약에 명시된 시간을 초과한 경우에 상대적으로 빈도가 낮았다. 그러나 이러한 상관관계는 고위 관리자보다는 무자격 근로자의 경우에 더욱 뚜렷하게 나타났다. 그들에게 있어서는 RTT 이전에도 이미 초과근로가 일반적인 현상이었기 때문이다.

개선되고 있는 느낌의 빈도는 (서비스, 작업장 및 생산라인) 인력이 많을수록 커지며, 임금협약의 내용에 따라 달라진다. 소득이 감소하는 경우, 소득 감소로 인한 손실은 해고 회피를 위한 것이었음에도 불구하고 전반적인 관점은 상대적으로 더 부정적이었다. 반면에 임금 동결이 일상 생활에 미치는 영향은 상대적으로 더 중립적이었다.

개선되고 있는 느낌은 RTT의 실행과도 관련이 있다. 자신의 전반적인 일상 생활(직장 생활 및 기타 생활)이 대체로 개선되고 있다고 느끼는 근로자들은 하루종일 또는 반일의 정기 휴가나 추가 휴가를 사용할 수 있는 사람들이었다. 근로시간이 변동적인 근로자들은 자신이 일상 생활과 근로조건이 개선되고 있다고 느끼는 경우가 상대적으로 적었다.

또한 서비스 부문에서 업무방식의 합리화로 인해 고객도 직장 위계서열의 일부로, 수요 파악을 위해 직접 고객을 만나야 하기 때문에 근로자에 대한 압박이 증가하였다. 이러한 신체적, 정

신적 업무량의 증가는 개인의 여가와 관련된 동향 및 영향의 주요 특징으로서, 결과적으로 기타 사회적 시간을 누릴 수 있는 여력이 줄어들었다.⁷⁾

향후 전망

프랑스가 근로시간을 단축하여 주 35시간 근무제를 채택한 사실은 여전히 많은 논의의 대상이다. 현재 집권하고 있는 좌파 정부는 주 35시간 근무제가 고용창출에 기여하였고 사회적 진보를 가능케 했다고 ‘공식적으로’ 주장하는 반면에, 더욱 미묘한 여러 다른 의견들이 제시되고 있으며 심지어 여기에는 좌파의 의견도 포함되어 있다. 그중 첫 번째로 프랑스의 현 총리인 마누엘 발스(Manuel Vals)를 들 수 있는데, 그는 종종 이 제도가 기업의 특수성을 고려하지 않은 권위주의적 결정이라고 비판하였다. 또한 업종별협회 및 사용자연합에 따르면, 과거에 사회주의자 총리였던 미셸 로카르(Michel Rocard, 1993년)와 자크 들로르(Jacques Delors, 1997년)도 공식적으로 주 4일을 옹호하는 내용으로 협상도 없이 통과된 이 법이 너무나 획일적이며 다양한 방식으로 거부될 수 있는 법이라고 노골적으로 비판한 바 있다. 2015년에는 파리의 모든 주요 병원들이 35시간 근무제에 맞추기 위해 고군 분투하고 있다. 2000년 초에 개시된 35시간 근무제 합의서를 속히 검토할 필요가 있으며, 이로써 향후 5년 동안 4천 개의 일자리가 위태로워지며 예산 적자도 감당해야 한다. 물론 이미 과다한 업무량과 스트레스에 시달리고 있는 직원들은 자신의 사회적 성과가 줄어드는 것을 원치 않을 것이다. RTT 일수가 누적된다는 것은 수익 유로의 예산이 지출되어야 함을 의미한다.

우과인 공화당의 경우에는, 비록 2002년과 2012년에 재집권했을 당시 주 35시간제를 감히 건드리지 못했지만, 최근에는 훨씬 더 공격적인 입장이다. 주 35시간 근무제는 종종 프랑스 기업들 입장에서 경제적으로 힘든 상황이 시작된 계기로 여겨진다. 이들은 (주 35시간 근무제에 문제를 제기하여) 주 단위로, (공휴일 폐지 등을 통해) 연 단위로, (정년을 연장하여) 일생 동안 근로시간을 늘리고 RTT 일수를 줄이거나 그 일수를 훈련일로 전환함으로써, 궁극적으로 프랑스인들이 다시 일할 수 있도록 하고자 한다. **111**

7) Sanséau, P-Y.(2005). *35 heures, ce que les salariés en disent*, Editions Pearson, Paris.