

휴가를 휴가답게: 휴가제도의 다양성과 그 함의

김근주 (한국노동연구원 부연구위원)

10여 년 전 국제노동브리프에서는 휴가에 관한 특집을 게재한 바 있다. 이때 글로벌포커스에서 故 황준욱 박사는 토끼와 거북이 우화가 ‘근면한 노동이 게으름을 이기게 된다는 신화’를 잘 반영하고 있다고 설명하였다. 즉 “우리 사회에 많은 사람들이 휴가는 사치스러운 것이며 자신에게 주어진 휴가를 100% 자유롭게 사용하는 것은 조직에 누를 끼치는 것이며, 심지어는 토끼나 벼짚이처럼 지나치게 휴가를 즐길 경우 돌아오게 될 불상사를 걱정하는 심리”가 보편적으로 퍼져 있다는 것이다. 그동안 장시간노동을 해결하기 위한 많은 대안들이 제시되었으며, 휴가제도를 둘러싸고 제도 및 인식 개선에 대하여 많은 정책적 노력을 기울여 왔다. 그럼에도 불구하고 휴가에 대한 사회와 조직에 있어서의 부정적인 인식들은 아직까지 널리 퍼져 있다는 사실에는 변함이 없는 듯하다. 특히 청년 실업이 심각한 사회적 문제로 대두되고 있는 현재 상황에서는, 휴가에 관한 이야기는 편하게 이야기할 수 있는 주제는 아닌 듯하다. 근로자의 휴가권이란 말이 ‘가진 자들의 배부른 투정’이 되지 않기 위해서는, 휴가 문제를 근로시간 단축과 연계하거나, 휴식을 통한 창의력 증진, 노동생산성 향상을 들먹이지 않으면 안 될 것 같은 생각이 들기 때문이다.

하지만 휴가라는 제도의 본질은 일을 더 잘하기 위함도 아니고, 일자리를 만들기 위함도 아니다. 정기적인 휴식제도들(휴게시간이나 주휴일)이 생리적 회복을 통하여 지속 가능한 근로를 할 수 있게 만드는 데 목적이 있다면, 휴가는 근로자들이 노동으로부터 일정 기간 동안 자

유롭게 되면서 사회문화적 시민생활을 영위할 수 있는 기회를 보장함으로써, 잠시나마 근로 자라는 종속적 지위에서 벗어나 일반 시민으로 회복되는, 하나의 인간의 존엄성 회복 과정이라고 볼 수 있다.

다만 휴가에 이러한 의미를 부여하기에는 우리나라의 휴가 사용 실태는 상당히 비정상적이다. 흔히 연차휴가의 사용 실태를 나타내기 위하여 '불연속적 최소휴식'이라는 표현이 사용되기도 한다. 휴가이지만 휴일처럼 사용하면서, 휴가를 통해 평소 부족한 휴식을 취하면서 생리적 회복을 하는 것이다. 이러한 연차휴가의 사용 실태는 우리나라 휴가제도들이 발전하지 못하는 가장 큰 원인이 되고 있다. 최근 장시간근로 문제로 인한 휴식확보와 저출산-고령사회 진입에 따른 다양한 휴가제도들의 논의에서는, 항상 “현재 연차휴가도 완전하게 사용하지 못하면서, 새로운 휴가제도 도입을 하는 것은 시기상조”라는 반대 논리가 제시되고 있으며, 실제로도 정책입안자 입장에서는 이러한 측면을 간과하기 힘들다.

그렇다면 다양한 휴가제도의 도입은 어떠한 방식으로 이루어질 수 있을까? 다음에 이어질 세 편의 글들은 각각 스웨덴, 호주, 이탈리아의 휴가제도들을 설명하고 있다. 이들 국가들에서는 단순히 보편적 휴식을 보장하기 위한 연가(annual leave)¹⁾ 이외에도, 다양한 목적에서 휴식을 보장하기 위한 수단으로 휴가제도를 활용하고 있다. 스웨덴과 호주에서는 휴가제도가 단지 연가에 국한되는 것이 아니라는 점을 확인할 수 있으며, 이탈리아에서는 일-가정 양립을 위한 휴가 및 휴직제도 활용에 대한 최근의 정책적 변화들이 중요하게 다루어지고 있다는 점이 나타나 있다. 먼저, 스웨덴의 Ann-Zofie Duvander 교수는 부제로 “스웨덴 사람들은 도 대체 언제 일하는 걸까?”라고 제시하고 있다. 25일의 연가 이외에도 학업휴가, 병가, 자녀간 병휴가, 가족돌봄휴가, 가족장례 휴가, 육아를 위한 휴가 및 휴직제도 등 다양한 휴가들을 통

1) 이하의 각국의 사례들에서는 annual leave를 연가로 번역하도록 하였다. 우리나라와 같이 출근율에 따라 차년도에 휴가를 부여하는 입법례는 거의 존재하지 않으며, 대부분의 국가에서는 근속하는 경우 자동적으로 부여하는 ‘연례휴가’의 성격을 갖고 있기 때문이다. 또한 leave에 관하여, 휴직과 휴가를 엄격하게 구분하지 않는 국가들도 상당수 존재하기 때문에, 일부 국가에서는 휴가제도에 관한 내용에서 육아휴직 등 휴직제도를 같이 설명하고 있다.

하여 근로자의 삶 속에서 필요한 휴식을 적절하게 부여하고자 하는 제도적 노력은 우리의 입장에서 볼 때 쉽게 이해하기 힘들 뿐만 아니라, 막연히 다른 세계의 일처럼 느껴질 뿐이다. 하지만 호주의 개인휴가(personal leave), 사회봉사휴가(community service leave), 장기근속 휴가나 이탈리아의 육아관련 휴가 및 휴직제도를 보면, 다양한 휴가를 통한 적정 휴식 부여는 많은 국가들에서 논의되고, 제도화되고 있음을 알 수 있다.

전 세계 모든 사람들에게 주어진 하루 24시간, 일년 365일은 동일하다. 하지만 일하면서 자신과 주위를 돌보고, 즐기면서 소비하는 삶의 행태에는 큰 차이가 있다. 노동과 여가, 직장 과 가족, 일과 생활의 균형이 맞을 때 인간의 삶은 지속 가능하다는 점은 명백하지만, 이를 사회가 인식하고 제도적으로 반영하는 정도에는 큰 차이가 있다. '빨리빨리'와 '바쁘다'는 말을 언제나 달고 살면서, 15일의 연차휴가조차 소비하지 못하는 삶에서, 삶의 만족을 논하거나 행복을 이야기하는 것이 가능할까? 매일매일 과감치가 되어 집으로 돌아오면서 수면부족과 스트레스로 인한 만성적 피로에 젖은 모습. 사실 이런 삶의 모습은 현대판 시간 빈곤의 최악의 형태라고 할 수 있을 것이다.

마지막으로 모든 국가에서 휴가의 의미가 동일하지 않으며, 역사적 전통과 사회문화적 배경에 따라 다른 모습으로 나타날 수 있지만, 이하의 세 국가를 비롯하여 유럽 국가들에서는 연가를 영어로 표현할 때 통상적으로 annual leave라고 한다. ILO 제132호 협약(Holidays with Pay Convention, 1970)에 나타나듯이, 1970년대까지만 해도 휴가는 휴일들의 집합체(holidays)라고 인식되었다. 그러나 이후 단순히 휴일과 동일하게 일수를 보장해주는 것이 휴가의 취지가 아니라, 일로부터 상당 기간 떠나 있는 것을 보장하는, 소위 (2주 또는 3주 단위의) 일괄 사용의 원칙이 휴가의 핵심적 내용이라는 인식이 널리 퍼지게 되었다. 이러한 점을 반영하여 현재는 annual leave라는 표현이 일반적으로 사용되고 있다.²⁾ 연차휴가를 1일, 반

2) 휴가와 휴직을 엄격하게 구분하지 않는 유럽 국가들에서는 양자 모두 leave라고 표현하고 있다. 원래 휴가와 휴직은 사용자에 의한 근로의무 면제인지 아니면 전면적인 근로관계 정지인지에 따라 구분될 수 있지만, 이러한 구분 역시 국가별로 차이가 있다. 따라서 이하에서는 휴가제도를 휴직과 휴가를 포함하는 넓은 개념으로 인식하면서, 육아휴직 등 관련 제도도 포함하여 설명하는

일, 심지어 시간 단위로 활용하고 있는 우리의 현실을 한 번쯤은 생각해 보게 하는 대목이 아닐 수 없다. **KLI**

방식을 취하였다.