

휴가 : 일과 심이 조화를 이루는 삶을 위하여

손연정 (한국노동연구원 연구위원)

2022년 노동자휴가조사에 따르면 5인 이상 사업체 상용노동자는 평균적으로 15.2일의 휴가를 부여받아 11.6일의 휴가를 실제로 사용하였다. 조사에 응한 노동자 중 5일 이상 장기휴가를 사용한 경우는 9.5%에 불과하며, 평균 11.6일의 휴가 사용 기간 중 약 4일은 여행과 여가활동, 4일은 휴식, 2일은 집안일, 나머지 0.8일은 자기계발 및 건강관리에 사용한 것으로 나타났다. 즉 우리나라 노동자들은 법으로 보장된 휴가조차 충분히 사용하기 힘들고, 휴가의 활용 목적에 있어서도 재충전을 위해 온전히 시간을 즐기기보다는 개인 및 가족 생활을 위해 부족한 시간을 보충하는 형태로 휴가를 활용하고 있다.

최근 발표된 한 연구¹⁾에서는 OECD 31개국 가운데 우리나라가 워라벨 수준이 가장 낮은 국가에 속한다는 결과가 확인되었다. 노동시간과 가족시간 등 두 가지 영역의 다양한 지표들 통해 점수를 매긴 결과 우리나라의 노동시간 주권 수준은 1점 만점 중 0.11점으로 꼴찌에서 세 번째로 나타났다. 이번 호 국제노동브리프 기획특집에서 다루고 있는 미국의 노동시간 주권 수준은 0.14점, 프랑스는 0.80점으로 보고되었다. 워라벨이 사회적으로 중요한 화두가 된 지 오래지만 여전히 우리에게서는 닿을 수 없는 별인 것일까. 2021년 OECD 통계에 따르면, 우리나라 노동자의 연간 노동시간은 1,915시간으로, 조사대상 국가 중 네 번째로 길고 OECD

1) 노혜진(2023), 「일-생활 균형시간 보장의 유형화」, 『보건사회연구』, 43(2), pp.192~214.

평균보다 199시간이 길었다. 같은 해 프랑스의 노동시간은 1,490시간, 미국은 1,791시간이었다.

국제노동브리프 이번 호 기획특집에서는 프랑스와 미국의 휴가 제도와 휴가 사용 행태에 관해 다룬다. 우선 프랑스 내 바캉스의 출현 배경과 중요성을 설명한 사무엘 두란드는 프랑스인들이 노동과 휴가를 바라보는 인식이 프랑스에서 장기 휴가인 바캉스가 활성화되는 데 주요한 영향을 미쳤음을 주장한다. 그는 바캉스가 새로운 활동을 탐색하고 일에서 온전히 분리되어 재충전을 하고, 긴장을 완화하여 본래 자신의 모습으로 돌아가 온전히 자신의 삶을 즐기기 위한 특별한 시간이라고 강조하였다. 이러한 프랑스인의 일과 휴식에 대한 가치관과 문화는 프랑스에서 바캉스의 활성화뿐 아니라 최근 재택근무 등 유연한 근로방식의 확산과 주4일제 실험 등 노동자의 시간 주권 강화와 새로운 일하는 방식에서의 일·생활 균형 유지 방안에 대한 논의에도 영향을 끼치고 있는 것으로 보인다.

이처럼 오랜 휴가의 역사를 가진 프랑스와 대조적으로 미국은 국가 차원의 휴가 정책이 없는 상황으로, 이번 호 기획특집에서 미국인의 휴가 사용 실태를 소개한 브리지드 숄트는 이러한 제도적 공백의 배경에는 미국의 악명 높은 “허슬 문화(hustle culture)”와 “이상적 노동자” 문화가 중요한 역할을 하였음을 역설한다. 미국에서 현재까지 유급휴가를 보장하는 주는 세 곳에 불과하며, 그 외의 모든 지역에서는 휴가가 노동자와 사용자 사이 합의에 의해서만 결정된다. 게다가 미국인들은 평균적으로 11일의 연차유급휴가를 부여받지만 그중 절반도 사용하지 못하고 있는 것으로 조사되었다. 이처럼 미국에서 휴가 활용이 저조한 배경에는 제도적 원인뿐 아니라 문화적 편견과 사회적 분위기, 복지제도가 미흡한 문제 등이 복합적으로 작용하였다고 저자는 진단하고 있다.

이번 호 기획특집에서 소개하고 있는 두 편의 글은 전 세계에서 가장 노동시간이 짧은 국가 중 하나이며 1936년 세계 최초로 연차유급휴가제가 도입된 프랑스와 정부 차원의 유급휴가 제도가 부재한 미국이라는 양극단의 사례들을 보여주고 있는데, 휴가에 대한 제도적 환경과 노동자의 인식 차이가 극명히 대조를 이루며 한국의 휴가 활성화를 위한 제도 개선에 다음과 같은 시사점을 준다. 첫째, 휴가 활성화를 위해서는 장시간 노동 문화 개선이 선행되어야 한

다. 장시간 노동이 행해진다는 것은 기업이 상품수요의 변동에 따른 노동수요의 변동에 대응하는 방식으로 신규 채용보다는 초과노동을 활용한다는 것을 의미하며, 이러한 인력운용체제에서는 장기휴가 사용으로 인한 업무 공백에 대한 대응이 불가하다. 또한 이러한 구조하에서 장기휴가 신청자는 사용자의 거부나 인사상의 불이익 등의 위험을 감수할 수밖에 없으며, 동료들에게 업무가 전가됨으로써 휴가 사용에 대한 죄책감을 갖게 되어 적극적인 휴가 사용이 어려워진다. 둘째, 휴가 활성화를 위해서는 저임금 구조 개선 및 사회보장 강화가 함께 이루어져야 한다. 연차유급휴가는 노동자에 대한 사업주의 금전 보상과 연계되기 때문에 저임금 노동자들은 경제적 이유로 휴가 사용을 포기하게 되는 경우가 발생한다. 뿐만 아니라 의료, 교통, 주거, 교육 등의 비용을 개인이 오롯이 부담해야 하는 낮은 수준의 사회보장체제에서는 시간보다 경제적 목적이 우선하므로 휴가의 활성화를 위해서는 노동자의 기본적인 생활수준을 보장할 수 있도록 사회보장제도 강화가 병행되어야 할 것이다. 셋째, 휴가 활성화를 위한 제도적 개선과 휴가 기간 동안 일로부터 완전히 분리될 수 있도록 노동자를 보호하는 노동 관련 법제도가 필요하다. 이를 위해서는 휴식·휴가시간과 사생활 및 가족생활 보호를 위해 연결차단권을 도입함으로써 장기휴가 기간 동안 노동자의 온전한 휴식과 재충전을 보장하고 있는 프랑스의 사례를 참고해 볼 수 있을 것이다.

노동자의 인간다운 삶을 유지하기 위하여 노동자의 시간 주권의 확장 and 휴식 보장은 불가피한 선택지라고 생각된다. 이번 호 기획특집에서 소개하고 있는 두 편의 글이 일과 삶의 조화를 이루는 삶을 갈망하는 한국의 독자들에게 유익한 정보를 제공할 수 있기를 바란다.

“때때로 손에서 일을 놓고 휴식을 취해야 한다. 쉬 없이 일에만 과몰입 있으면 판단력을 잃기 때문이다. 잠시 일에서 벗어나 거리를 두고 보면 자기 삶의 조화로운 균형이 어떻게 깨져 있는지 보다 분명히 보인다.” - 레오나르도 다 빈치²⁾ **KLI**

2) “Every now and then go away, have a little relaxation, for when you come back to your work your judgment will be surer. Go some distance away because then the work appears smaller and more of it can be taken in at a glance and a lack of harmony and proportion is more readily seen.” - Leonardo da Vinci