

프랑스 내 바캉스의 출현과 중요성

Samuel Durand (Author, Work in Progress)

■ 프랑스에서 바캉스의 출현

프랑스에서 연차유급휴가의 형태가 처음 나타난 것은 19세기 중반으로, 나폴레옹 3세가 처음으로 국가 공무원에게 15일의 유급휴가를 받을 권리를 부여한 것에 기인한다. 그로부터 몇 년 후 파리 지하철과 에너지 산업 임금노동자도 이와 유사한 연차유급휴가를 받게 되었다. 그 이후 1920년대부터 공장노동자를 필두로 블루칼라 노동자들은 노동환경을 개선해줄 것을 요구했고 그 요구를 사회 전반으로 확대시키기 위해 오랜 투쟁을 이어나갔다. 그 결과 근무일 단축과 유급휴가 도입 등의 형태로 휴게시간이 증진하는 등의 진전이 있었다.

수년간의 노동 투쟁과 파업 끝에 괄목할 만한 첫 번째 진전이 1936년에 이루어졌다. 인민전선 출신의 레옹 블룸 정권하에서 모든 급여생활자에게 2주의 유급휴가를 법적으로 보장하였고, 그해 여름부터 해변에서 며칠을 머무르려는 노동자들로 기차가 가득 찼다. 시간이 지날수록 바캉스를 떠나는 사람들이 점점 더 많아졌다. 사람들은 바캉스 기간 동안 여가 활동을 즐기고, 휴식을 취하고, 가족들과 함께 시간을 보냈다.

자동차업체 르노는 여러 공장에서 파업이 발생하자 자사 임금노동자에게 연 3주, 이후에는 4주의 연차유급휴가를 보장하는 합의에 서명했다. 르노의 결정은 사회적으로 큰 파장을 일으켰고, 프랑스 정부는 모든 노동자에게 연 4주의 연차유급휴가를 보장하는 법률을 제정했다.

1982년 미테랑 정부는 연 5주의 유급휴가와 주 39시간 근무제를 도입했다. 이 외에도 프랑

스 정부는 연 8일의 유급 공휴일을 제정했다. 이러한 여가의 증가는 당시 비약적으로 발전하던 관광업을 촉진시키기 위해서였다. 프랑수아 미테랑 대통령은 관광업의 중요성을 알리기 위해 여가 전담부서를 창설하고 휴가 바우처 제도를 시행하여 휴가를 떠나는 임금노동자에게 이동 수단과 숙박시설을 지원했다. 법적으로 보장되는 유급휴가가 연 5주로 늘어나면서 노조에서는 유급휴가를 더 늘려달라는 요구를 중단하고 주 35시간제 도입에 힘썼다.

현재 대부분의 프랑스 임금노동자는 연 5주의 유급휴가를 누리고 있다. 여기에 부문별 협약으로 정해지는 노동시간 단축(RTT)¹⁾을 부여받는다. 평균적으로 임금노동자는 연간 10일 가량의 RTT 혜택을 받고 있다. 따라서 프랑스의 정규직 노동자는 연간 평균 33일의 휴가를 가지며 이를 모두 사용한다.

■ 바캉스에 대한 프랑스인의 인식

앙리 살바도르의 유명한 노래는 프랑스인이 노동을 어떻게 바라보는지를 잘 보여주는데, 아래와 같이 시작한다.

노동은 건강

아무 것도 하지 않는 것이 건강을 지키는 일

일의 노예들은

오래 살지 못하리라²⁾

프랑스의 여론조사 기관 입소스가 실시한 조사³⁾에 따르면 프랑스인 대다수(84%)가 매년

1) 번역자 주: 노동시간 단축(RTT)이란 주 35시간을 초과해 일할 경우 이를 보상하기 위해 추가로 주어지는 휴일을 의미한다.

2) 원문은 다음과 같다. Le travail c'est la santé, Rien faire c'est la conserver, Les prisonniers du boulot, N'font pas de vieux os.

3) IPSOS(2023), "Les vacances : un impact important sur l'épanouissement des enfants", <https://www.ipsos.com/> (2023.7.12).

한 번 이상 바캉스를 떠나는 것이 꼭 필요하다고 생각한다. 일반적으로 바캉스 시기는 10월에 2주, 크리스마스에 2주, 2~3월에 2주, 봄에 2주, 7~8월에 2달 등 연중 여러 시기에 걸쳐 있지만 일반적으로 많은 가정에서는 학교 방학에 맞추어 휴가를 떠난다.

휴가는 단순히 쉬는 시간으로만 여겨지는 것이 아니라 사회적 의미도 갖고 있다. 사람들은 바캉스 기간 동안 가족이나 친구들과 함께 보내는 시간을 통해 애착 관계를 강화하고 소중한 추억을 만들고 풍부한 경험을 공유하는 기회를 가질 수 있다. 또한 주변인들과 의미 있는 시간을 보냄으로써 정서적 만족감을 도모하고 사적 인간관계를 강화할 수 있다.

이와 같은 관점에서 8월은 프랑스에서 매우 특별한 시기로, 프랑스 외부에서 봤을 때 놀라움을 자아낼 수 있다. 전통적으로 많은 기업과 기관이 8월에 문을 닫기 때문에 노동자들도 그 시기에 맞춰 바캉스를 떠난다. 8월은 모든 활동이 천천히 움직이는 것 같은, 1년 중 매우 특별한 시기다. 8월 동안 긴 휴식시간을 가짐으로써 노동자는 일에서 분리되어 복귀 전까지 재충전할 수 있다.

프랑스인과 바캉스 사이의 관계를 이해하기 위해서는 프랑스인과 일의 관계를 이해하는 것이 중요하다. 일반적으로 프랑스인은 자신의 필요와 여가에 대한 열망을 충족시키기 위해 일이 필요하다고 보고 있다. 그래서 바캉스는 바캉스 외 기간에 투입하는 자신들의 노력 대신에 받는 정당한 보상이라고 인식한다. 또한 일을 꼭 자아실현의 수단으로 여기지 않기 때문에 진정한 삶이란 일 외부에서 시작된다고 본다. 일을 만족감이나 자아실현의 원천으로 보기보다는 경제적인 필요에 의해 어쩔 수 없이 해야 하는 것으로 보는 프랑스인이 많다. 프랑스인에게 일이란 개인적인 시간을 즐기기 위해서 한시라도 빨리 벗어나 버려야 하는 짐이다. 즉 바캉스는 새로운 활동을 탐색하고, 휴식을 취하며, 재충전을 하고, 긴장을 완화하여 본래 자신의 모습으로 되돌아가거나 일의 제약에서 벗어나 삶을 온전히 즐기기 위한 특별한 시간이다.

사회 전반적으로 “일”이란 꽤 개인주의적이지만 이에 대해서는 전체 사회 구성원의 합의가 이루어졌다. 바캉스는 기업이라는 장소가 더 이상 존재하지 않고 자사의 직원과 연락할 방법도 찾지 않는 “신성하다”라고까지 말할 수 있는 시간이다. 최근 많은 프랑스인이 은퇴연령을 62세에서 64세로 상향하는 새로운 법에 반대하는 시위에 참여했다. 시위에 참여한 사람들이 많다는 것은 그만큼 프랑스인이 휴식시간을 소중하게 생각하며 노동시간이 늘어날 수 있는 그 어떤 움직임도 거부한다는 사실을 나타내고 있다.

■ 균형을 고심하는 새로운 방식의 출현

최근 몇 년간 개인의 삶과 일 사이의 경계는 조금씩 모호해졌다. 코로나19 팬데믹 이전에도 휴대폰과 노트북을 통해 “항상 연결되어 있는 상태”는 개인의 삶과 일의 경계를 흐리는 주요 원인 가운데 하나였다.

프랑스 노동부의 연구⁴⁾에 따르면 코로나19를 계기로 재택근무가 유례없이 확산되었다. 2021년 1월 기준 노동자의 27%가 재택근무를 하고 있다고 응답했다. 반면 2019년의 경우 그 비율이 4%에 불과했다.⁵⁾ 재택근무자 10명 중 8명은 노동강도는 줄이되 재택근무를 지속 하길 희망했다. 현재 기업들은 원격으로 수행 가능하다고 판단되는 직무들에 대해 2~3일 정도 재택근무를 하는 방식을 택하고 있다.

재택근무의 비약적 발전과 직업군 내에 나타난 다양한 시간 및 공간에서의 노동 가능성은 과거 명료했던 개인과 직업 생활 사이의 경계를 허물었다. 그 결과 일과 휴식의 경계로 익히 잘 알려진 사생활과 일의 균형이라는 개념의 이분법에 대해 의문을 제기하는 일이 점점 더 많아지고 있다. 어떤 이들은 인위적인 단절을 과도하게 경험하고는 완벽한 분리보다는 삶 속에서 일을 조화롭게 통합시키는 더 나은 방법을 추구한다. 현실적으로 노동 시간이나 장소란 고정되어 있지 않고 생활 속 제약 상황에 맞게 조절하거나 휴식시간과 뒤섞이는 경우가 많기 때문이다. 가령 예전이라면 노동시간으로 여겨졌을 시간에 병원이나 미용실 방문 등의 사적인 업무를 보거나 자녀를 돌보는 것이 용인되었었다. 이를 위해 노동자는 더 일찍 또는 더 늦게까지 일을 하고 자신이 원하는 대로 자유롭게 시간을 조정한다.

이와 같이 새로운 형태의 유연근무제는 생산된 가치에 따라 업무 가치를 평가하는 사용자와 노동자 사이의 끈끈한 신뢰관계를 기반으로 한다. 목표가 달성되었다면 노동자는 자신이 원하는 대로 자유롭게 시간을 조정하는 것이다.

4) Ministère du travail(2022), “Télétravail durant la crise sanitaire”, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/> (2023.7.12).

5) Ministère du travail(2022), *op. cit.*

■ 휴가제도의 개혁

프랑스의 휴가제도 발전 과정을 살펴보면 부여된 휴무일수 증가가 주간 근무시간의 증가로 이어지지 않았다는 사실을 알 수 있다. 현재 유럽에서는 주 4일제라는 개념이 큰 관심을 끌고 있고, 지난 3년간 많은 기업에서 해당 제도를 도입했다. 영국에서는 총 61개 기업과 2,900명의 노동자를 대상으로 6개월간 주 4일제에 대한 대규모 조사⁶⁾를 실시했다. 해당 조사에 참여한 기업들은 주 4일제를 도입하여 노동시간을 단축하면서 임금은 그대로 유지했다.

아래는 주요 수치들이다:⁷⁾

- 해당 조사에 참여한 기업의 92%가 주 4일제를 계속 유지할 것이라고 응답하였다.
- 이들 가운데 30%는 이미 공식적으로 주 4일 근무로 전환할 것을 확인해주었다.

주 4일제의 가장 큰 이점은 노동자들의 신체적·정신적 건강의 개선과 같은 복지 향상에서 나타났다:

- 응답한 노동자의 39%가 스트레스 감소를 경험하였다.
- 응답한 노동자의 71%가 번아웃 수준 하락을 경험하였다.

일과 삶의 균형 또한 명시적으로 개선되었다:

- 응답한 노동자의 54%가 직업상 업무와 가사를 조화시키는 것이 더 용이해졌다고 대답하였다.
- 응답한 노동자의 62%가 일과 사회적 삶을 더 쉽게 융합시킬 수 있었다고 대답하였다.

해당 조사에 참여한 기업들은 노동시간을 줄이면서도 임금을 그대로 유지했고, 평균 1.4%의 건전한 성장률을 보였다. 생산성 저하 없이 노동자의 웰빙을 증진하기 위해 노동시간을 줄여야 한다는 발상 자체가 직관적이지 않은 것처럼 보이겠지만, 다양한 조사에서 이미 그 실효성이 입증되었다. 그렇기 때문에 어떤 형태로든 보상받기 위해 노동시간을 늘릴 필요는 없으며, 이는 더 강도 높은 노동시간과 스트레스 증가를 야기할 수 있다. 

6) Autonomy(2023), "The Results Are In: The UK's Four-day Week Pilot", <https://autonomy.work/> (2023.7.11).

7) Autonomy(2023), *op. cit.*