

연결되지 않을 권리 (Right to Disconnect)

오진욱 (한국노동연구원 부연구위원)

어느덧 코로나19 팬데믹이 시작된 지 3년이 지났다. 코로나19 시대의 상징인 “사회적 거리 두기(social distancing)”의 일환으로 비대면 업무가 급속도로 확산하면서, 업무 공간의 경계가 모호해지고, 일과 생활의 경계가 모호해지고, 심지어 국가 간 지리적인 경계와 시차까지도 모호해졌다. 보다 효율적으로 일하기 위해서 다양한 스마트기기를 활용하고, 클라우드·소셜 미디어·협업툴을 이용해 직장에 온라인으로 연결되는 것은 일상이 되었다. 아마 이 글도 PC 나 스마트폰으로 읽고 있는 독자가 많을 것이고, 이 순간에도 카카오톡 알림이 울리고, 클라우드로 자료가 공유되고, 각종 협업툴에 연결되어 있을 것이다.

직장과 온라인으로 연결된다는 것은 코로나19 시대의 양날의 검이다. 시공간의 제약 없이 일하고 코로나19 감염 위험을 조금이나마 줄일 수 있겠지만, 직장과의 삶의 경계가 모호해지고, 노동자의 사생활 침해 문제가 대두되고, 노동자의 심리적인 탈진을 유발하는 등의 부정적인 결과도 초래한다. 사실 이 문제는 코로나19 시대 훨씬 이전부터 논의됐다. 일례로 2015년에 남녀 임금노동자 2,402명을 대상으로 스마트기기 업무 활용 실태와 영향을 파악하기 위한 실태조사에 따르면, 전체 응답자 중 70.3%가 업무시간 이외 또는 휴일에 스마트기기를 이용하여 직장 관련 업무를 한 경험이 있었고, 이들이 제공한 추가 노동시간은 일주일에 11시간이 넘었다. 스마트기기를 업무에 활용하면 노동자의 업무성과를 높이는 경향이 있는 것으로 보이지만, 업무 효율성 증대 효과는 스마트기기의 활용 시간이 늘어날수록 점차 감소하는 양상을 보였다. 게다가 스마트기기를 업무에 활용하면 일과 가정, 일과 생활의 경계를

약화해, 일과 생활의 균형뿐만 아니라 노동자의 신체적·심리적 건강에도 부정적인 효과를 미쳤다(이경희·김기선, 2015).

이런 양상은 최근 연구 결과에서도 유사하게 발견된다. 2021년에 경기도 임금노동자 500명을 대상으로 한 인식조사에서 87.8%의 응답자가 근무시간 외에 업무 지시를 받은 경험이 있다고 답했다. 근무시간 외의 업무 지시는 사내 메신저나 이메일 같은 공식적인 매체보다는 카카오톡·전화·문자와 같은 사적인 영역이 혼재된 매체를 통해 빈번히 발생했다. 특히 근무시간 외 업무 지시를 일주일에 한 번 이상 일상적으로 받는 경우가 전체 응답자의 34.2%로 나타나, 마치 조직 내 관행처럼 굳어진 사례도 상당했다. 업무를 지시하는 사람은 상대방이 지시 내용을 확인한 사실을 바로 알 수 있어서(예: 카카오톡의 읽음 표시) 개인 메신저를 선호할 수 있겠지만, 업무를 받는 사람은 즉각적인 응답을 할 필요가 없고 개인의 사생활이 존중될 수 있도록 조직의 공식적인 매체를 선호한다. 기업이 근무시간 외 업무 지시를 근절하고, 업무 지시를 할 수밖에 없다면 조직의 공식 매체를 활용하는 문화를 구축하려고 자체적인 노력을 기울이고 있지만, 아직 갈 길이 멀어 보인다(최훈, 2021).

직장과 온라인으로 연결되어 나타나는 부정적인 문제를 해결하고자 “연결되지 않을 권리(right to disconnect)”를 법으로 강제하자는 목소리가 점점 커지고 있다. 점점 모호해지는 일과 생활의 경계를 분명하게 나누고, 노동자의 사적인 영역을 보호하기 위해서 정해진 근무시간 이외에 보낸 업무 관련 연락에 응답하지 않아도 노동자에게 불이익이 발생하지 않도록 법으로 보장해줄자는 것이다. 2016년 신경민 전 더불어민주당 의원이 퇴근 후 문자나 소셜미디어로 업무 지시를 할 수 없도록 하는 근로기준법 개정안을 발의했고, 2020년 송옥주 더불어민주당 의원도 퇴근 이후 카카오톡으로 업무 지시하는 시간을 노동시간 범위에 포함하는 근로기준법 개정안을 발의했다. 가장 최근에는 2022년 9월에 노웅래 더불어민주당 의원이 근무시간 외에 각종 통신수단을 이용한 반복적이고 지속적인 업무 지시를 금지하고, 사용자가 이를 위반하면 500만원 이하 과태료를 부과하도록 하는 근로기준법 개정안을 발의했다. 반복적으로 논의되고 있는 만큼 연결되지 않을 권리가 국내에서 법제화될 가능성은 존재하지만, 아직 직접적으로 명문화된 법 조항은 없다. 국내 동향과는 다르게 해외에서는 연결되

지 않을 권리의 법제화가 활발하게 진행 중이다. 2017년 프랑스가 세계 최초로 노동법에 연결되지 않을 권리를 명시한 후, 이탈리아, 스페인, 포르투갈, 캐나다 등 여러 나라에서 퇴근 후 연락을 제재하는 제도를 마련 중이다.

이번 호 기획특집에서는 세계 최초로 연결되지 않을 권리를 법으로 규정한 프랑스, 최근 법 체계에 중대한 변화를 이끈 노동개혁을 달성한 스페인,¹⁾ 캐나다의 10개 주(province)와 3개 준주(territory) 중에서 최초로 연결되지 않을 권리를 법제화한 온타리오(Ontario)를 중점적으로 다룬다. 이번 기획특집이 세 나라의 연결되지 않을 권리에 관한 법적인 내용뿐만 아니라 법률의 실효성과 한계점을 검토해 볼 수 있는 기회가 되길 바란다. **KLI**

참고문헌

- 이경희·김기선(2015), 『스마트기기 사용이 근로자의 일과 삶에 미치는 영향』, 한국노동연구원.
- 최훈(2021). 「연결되지 않을 권리」도 지켜져야 할 소중한 권리, 『이슈&진단』 478, 경기연구원.

1) 스페인의 노동개혁에 대해서는 국제노동브리프 2022년 7월호를 참고하길 바란다.