

스페인의 디지털 기기로부터의 해방

Special Feature

Francisco Trujillo Pons (Lecturer, Universidad Jaume I)

■ “컴퓨터 피로”에 대한 소개 : 업무상 “디지털 기기로부터의 해방”을 행사하지 못함으로써 나타나는 직업상 위험

업무 목적으로 사용되는 디지털 기기와 전자 기기는 노동자의 쉼 권리를 침해할 수도 있다. 이는 노동자의 건강과 안전에 관한 권리 또한 제한할 수 있으며, 노동자들은 지속적인 압박과 스트레스에 노출된다. 결국 노동자의 신체적, 정신적 건강과 웰빙에 위해를 가한다. 이와 같은 이유로 노동자는 불안, 우울, 탈진과 같은 직업성 질환을 겪을 수도 있다. 이러한 질환들은 노동자와 사회보장시스템에 더 큰 부담을 가져다 줄 수 있다.

업무 목적의 디지털 기기 사용은 여러 어려움을 야기한다. 더 나아가 코로나19 이후 스페인에서 비전형적 고용형태와 원격근무에 종사하는 노동자 수가 증가하였으며, 이로 인해 나타나는 일자리 불안, 괴롭힘, 그리고 차별에 맞서 저항할 필요가 있다. 그 결과 노동자가 업무상 컴퓨터 피로의 부정적인 영향에 노출되지 않도록 기업 메커니즘을 제공해야 할 필요성이 대두되고 있다. 연결되지 않을 권리(이하 연결차단권)를 행사하도록 권고하는 기업의 조치가 없을 때 앞에서 언급한 직업상 위험이 새롭게 부상한다.

디지털 장치로부터 해방될 수 없어 피로감을 경험하는 노동자들은 신체 능력 손실로 인한 신체적 피로, 성과의 미흡함으로 느끼는 객관적 피로, 그리고 신체적 및 정신적 탈진으로 인한 주관적 피로를 경험할 수 있다. 생리학적 관점에서 피로감은 업무상 디지털 기기 혹은 전

자기기를 사용하여 장기적 또는 높은 강도의 신체적, 정신적 일을 수행한 뒤에 나타난다. 하지만 피로감은 살아가면서 느낄 수 있는 일반적인 현상으로서 하나 혹은 여러 개의 신체적 작용으로 인해 생겨난다. 피로감은 성과 하락으로 이어질 수 있는데, 권태감을 동반할 수 있으며 개인별로 편차가 있다. 결과적으로 디지털 기기인 피로감은 (신체적, 정신적으로) 영향을 미친다. 그러나 성격이나 환경에 따라 피로감을 느끼는 정도는 다르다. 컴퓨터로 인해 피로감을 느끼는 발화점은 사람마다 명백히 차이가 있다.

■ 스페인의 “연결차단권”에 관한 논의와 그 배경

디지털 기기로부터 단절되는 것만으로도 피로감을 억제할 수 있다. 동사 “단절되다(disconnect)”의 어근이 사용되었다는 측면에서 디지털 기기로부터의 단절(연결차단권)은 다음과 같은 몇 가지 정의를 갖고 있다. ① 디지털 기기와 인터넷망 간의 소통을 억제한다. ② 두 가지 혹은 그 이상의 기기들 사이에 연결을 차단한다. ③ 기술적 정의 측면에서 한 기기와 다른 기기의 연결을 해제하거나 하나의 장치와 사람 사이의 연결을 중단한다. ④ 관계 맺기, 소통하기, 연결되기 등을 중단한다. 이 중에서 세 번째 정의가 특히 더 강조되어야 한다. 따라서 연결되지 않을 권리는 컴퓨터 피로감을 방지하며, 업무상 디지털 기기와 컴퓨터, 노트북, 데스크톱, 태블릿, 그리고 스마트폰 사이의 소통에 개입한다.

이 내용은 명백하게 입증되었고, “컴퓨터”라는 단어에 “피로”라는 단어를 추가하면서 스페인 법에 일명 “컴퓨터 피로”라는 새로운 직업상의 위험을 추가하였다. 이 글에서 더욱 자세히 살펴볼 것이지만 2018년 후반부터 사생활 권리와 일과 삶의 균형에 관한 권리의 한 부분으로서 노동자들의 휴식시간을 확보하기 위해 스페인 국회의원들은 “연결차단권”을 법으로 규정했고, 이를 계기로 컴퓨터 피로감을 인지하게 되었다.

이 권리는 노동자의 쉼 권리와, 보건과 안전에 대한 권리로 인식된다. 컴퓨터 피로감의 위험 요인을 회피하거나 줄임으로써 이 권리를 실현하고 노동자의 웰빙을 존중하기 위해서 사용자는 연결차단권과 관련된 정책을 시행해야 한다. 그렇게 함으로써 디지털 기기의 사용과 과로 때문에 발생하는 컴퓨터 피로를 예방할 수 있다. 이와 관련하여 사용자는 모든 노동자들

의 업무 스케줄 및 디지털 기기를 사용하는 시간을 파악하기 위해 내부 통신 채널을 사용할 필요가 있다. 이를 통해 노동자들은 디지털 기기와의 연결을 차단할 수 있고, 이를 통해 일별, 주별 휴식할 권리와 휴가 등을 보장받을 수 있다. 이에 따라 스페인은 업무상 연결차단권을 다음 일련의 규정에서 보장하고 있다.

- 2018년 12월 5일 제정된 개인정보보호와 디지털권리보장에 관한 법(이하 “PDPGDRL”)은 노동자의 권리로서 연결되지 않을 권리를 명시하고 있다. 제88조(디지털 단절), 제91조(단체교섭), 제13조(사기업 노동자를 위한 제20조 포함), 그리고 부칙 제14조(공기업 노동자를 위한 제14조 포함)에서 규정하고 있다.
- 2015년 10월 30일 제정된 왕령법률 제5호는 앞서 언급한 제14조와 공무원 기본법(이하 “LBSCS”)을 포괄한다.
- 최근 이 권리는 2021년 7월 9일 제정된 원격근무에 관한 법(이하 “LTW”)에 포함되었다. 원격근무에 관한 법 제18조는 위에서 언급한 “개인정보보호와 디지털권리보장에 관한 법(PDPGDRL)”의 제88조에 정립된 조항을 포함한다. 모든 계약 조항과 취업규칙에도 불구하고, 이 권리를 실현하기 위해서는 각 기업의 단체협약, 기업협정, 그리고 내부방침을 통해 다양하고 유연한 방식을 채택할 필요가 있다.

따라서 노동자들을 위한 이 새로운 권리는 그 특성으로 인해 상당히 혁신적인 것으로 여겨진다. 하지만 연결차단권은 전통적으로 쉼 권리를 보장하는 “개인정보보호와 디지털권리보장에 관한 법(PDPGDRL)”과 “원격근무에 관한 법(LTW)” 이전에 이미 구상되었으므로 새롭고 혁신적인 것으로 여겨져서는 안 된다.

■ 법 제정 이후 “연결차단권” 현 주소 : 스페인에서의 시행, 그 이후의 영향력

스페인의 연결차단권에 관한 현 규정에 의거하면 아직 미흡한 부분이 있으며, 노사관계 측면에서도 법적 불확실성이 잔재한다. 즉 아직 법적으로 미흡한 부분이 남아 있으므로 노동자의 쉼 권리와 업무상 보건과 안전에 대한 권리가 저해될 수도 있다. 여기서 “미흡한 부분”이

란 다음과 같이 설명할 수 있다.

- ① 이 규정에 따르면, 연결차단권의 법적 개념은 아직 정립되어 있지 않다. 따라서 연결되지 않을 권리를 이메일, 전화를 받지 않는 “휴게시간”으로 이해하여야 하는지 또는 특정 시간 동안 인터넷의 단절로 이해하여야 하는지에 대한 우려가 있다. 현재 노동법에서 법적인 개념을 정립하고 있지 않아 스페인 왕립 학술원의 정의를 참고할 수 있다. 스페인 사전은 “연결되지 않을 권리”를 개인 시간, 가족과 보내는 시간이 디지털 기기로 인해 방해받지 않고, 노동자와 공무원이 휴식시간, 혜택, 그리고 휴가를 즐길 수 있는 권리로 정의한다.
- ② 앞서 언급했듯이 기업은 새롭게 부상하는 위험을 인지해야 하며, 연결되지 않을 권리를 실현할 수 있도록 특정 교육과 인지행동을 취업규칙에 적용해야 한다. 또한 이와 관련한 단체협약을 정립하는 것이 중요하다. 그러나 스페인 국회의원들은 앞서 언급한 이 위험의 법적 정의를 지금까지도 구체화하지 못했다. 국회의원들이 “직업상 위험 예방에 관한 법(LORP)”에서 기업이 지켜야 하는 의무를 정립하지 못해 이에 관한 예방책이나 실질적인 개입이 아직 없는 상황이다.
- ③ 마찬가지로 이 연결되지 않을 권리와 관련한 제재 시스템에서도 미흡한 부분은 있다. “노동침해와 제재에 관한 법률(LLIS)”을 포괄하는 왕령법률 5/200도 새로운 개념의 노동 침해가 명시되도록 수정되지 않았다. 따라서 비교를 위해서 법 조항 위반과 노동시간의 제한을 설명하는 제7.5절을 참고해야 한다. 또한 제재는 그 심각성에 따라 세 종류의 벌금으로 나뉜다. 제40절에 따르면 가장 경미한 수준의 노동 침해는 751~1,500유로를 부과하며, 중간 수준의 노동 침해는 1,501~3,750유로를, 그리고 가장 심각한 수준의 노동 침해는 3,751~7,500유로를 부과한다. 반면 디지털 피로의 경우 산업안전보건과 큰 연관이 있으므로 제재 여부는 사용자가 안전에 대한 책임을 졌는지에 따라 달라진다. 예를 들어 사용자가 적절한 위험 평가를 실시하지 않은 경우 혹은 예방책 도입에 실패한 경우 제재 조치를 받는다. 제12.2절 제B항에 따르면 이와 같은 노동 침해는 심각한 수준으로 분류된다. 제12.8절에 의거하여 기업이 예방책을 도입하지 않거나 안전·보건에 위협이 되는 위험에 대해 노동자에게 충분히 고지하고 설명할 의무를 위반하면 제재를 받기도 한다. 어떠한 상황 속에서도 제재 조치를 가할 때는 명확성이 전제되어야 한다. 제

제조지와 관련된 규정의 명확성은 단체협약이 아닌 법률만이 결정할 수 있다. 그러나 연결되지 않을 권리와 관련해 지속적으로 행정적 위반을 하는 경우 단체협약 관련 규정을 포함시키는 것이 권고된다. 가령 Empresa Sociedad Mixta del Agua Jaén S.A 기업의 단체협약의 내용을 살펴보면 연결차단권에 대한 규정으로 2020년, 2021년, 2022년, 2023년에 다음과 같이 명시하고 있다. “노동침해와 제재에 관한 법률(LLIS)의 제7.10조와 제7.5조에 의거하여 기업이 노동자의 휴식시간을 보장하지 않고 근무환경에 대한 위반을 한 경우 제재 조치를 취할 수 있다. 기업 내에서 관련 규정이 미흡하여 노동자의 신체적 및 사회적 위험이 발생했다는 연관관계가 성립되면, 산업안전보건 측면에서 제재를 받을 수 있다.”

이와 같이 만일 기업이 노동자 대표와 함께 디지털 단절에 관한 내부 방침과 우수행동 규범을 만든다고 가정해보자. 가령 행동 규범으로서 근무시간 외에 이메일 작성 및 회신을 못하게 할 수 있다. 또한 노동자가 내부 방침과 행동 규범을 위반할 시 어떤 특정한 조치가 취해지는지 명시되어야 한다. 이러한 제재는 대부분 경고 차원으로 주는 것이어야 하며, 장기간 반복적으로 위반 행위가 발생한 것이 아니라면 원칙적으로 무급 정직이나 해고 조치를 강행해서는 아니 된다.

일반 직원, 경영진, 그리고 임원진 등 모든 노동자들의 자기착취와 컴퓨터 피로를 방지하기 위해 기업 내부 정책에 이러한 제재 조치와 관련한 조항을 포함시키는 것이 권고된다. 그 예로 합의된 노동시간을 초과하면 컴퓨터 기기가 자동으로 종료되는 시스템을 들 수 있다. 이를 통해 노동자는 제재 조치를 이해하고 준수할 수 있다. 디지털 기기로부터의 단절을 기업 행동 규범에 도입함으로써 기업은 노동자와 경영진이 기술 피로도를 느끼지 못하도록 한다. 관련 법을 준수하도록 하기 위해 사용자는 소프트웨어 설치와 같은 기술적 조치와 직원들이 휴게 시간에 대한 의무를 충족하도록 보장하는 추적 절차에 의존할 수 있다.

요컨대 스페인에서 연결차단권은 2018년에 등장했다. 그러나 이 권리를 시행한 지 4년이 지났음에도 아직 기업이 가야 할 길은 멀다. 기업은 종종 디지털 단절에 관한 취업규칙 초안 작성 의무를 저버리며, 컴퓨터 피로로부터의 노동자들의 연결되지 않을 권리와 그들의 신체적, 정신적 건강권을 보장해줘야 할 의무도 저버린다.

■ 결론

이 글에서 언급하였듯 일명 컴퓨터 피로라고 불리는 직업상 위험은 노동자들이 일상적으로 겪는 스트레스로 인해 발생한다. 이 스트레스는 오늘날의 노동환경에서 매우 빈번하게 나타나며, 불행히도 많은 노동자들이 과중한 업무 부담과 긴 노동시간으로 극심한 피로감을 겪고 있다. 기업 입장에서 피로감은 노동자의 건강에 악영향을 주는 것만이 아니다. 노동자의 피로감은 생산성 저하로도 이어진다. 이러한 디지털 피로감을 방지하기 위해서 사용자는 관련 담당자들과 함께 사무실 근무와 사무실을 벗어난 원격근무 등 노동자의 다양한 노동환경 및 각 노동자가 수행하는 업무에 대해 인지하고 있어야 한다.

이와 같이 기업의 효과적인 개입을 위해서 관련 담당자들은 컴퓨터 피로가 노동자 개인의 취약함, 권태감, 활력 부족, 수면 부족, 근육 부족, 혹은 집중력 부족으로 오인될 수 있다는 사실을 알아야 한다. 이러한 증상이 나타나면 사용자는 예방 조치를 최대한 빨리 취해야 한다. 사용자가 즉시 행동하지 않으면 노동자들은 만성 고통에 시달리게 되며 이는 결코 쉽게 개선되지 않는다. 적절한 휴식으로 해소할 수 있는 기술 피로감을 예방할 수 있기 때문에, 어떤 경우든 기업의 실질적인 솔루션(매우 다양하고 혁신적일 수 있음)은 연결되지 않을 권리를 강화하고 장려하는 데 초점을 두어야 한다.

마지막으로, 스페인에서 “디지털 기기로부터의 해방”을 명시한 법률이 도입된 지 4년이 지났다. 이제는 법이 노동환경에 미치는 영향에 대해 관련 통계와 과학적 증거를 분석할 때가 되었다. 2022년 기준, 사용자가 노동자에게 인터넷 연결이 가능한 휴대용 기기를 제공한 비율이 42.75%에 달했으며, 특정 산업군에서는 이 비율이 70%가 넘기도 했다. 그뿐만 아니라 스페인에서는 최소 25%의 기업이 업무 목적으로 인터넷에 연결하는 기기를 사용하고 있다. 스페인 사람 4명 중 3명은 “디지털 기기로부터의 해방”을 지지하며, 이 비율은 다른 유럽국가 중 가장 높다. 현재 노동시장은 의심할 여지 없이 불안정하며, 매우 일시적이다. 또한 계속해서 막내 직원을 초과근무를 시키는 잘못된 업무 관행은 이러한 대표적인 결과의 바탕이 된다. 또한 스페인 국내에서 법의 효과와 관련한 평가는 이미 긍정적이지 않다. 2017년, 1,892건 중 한 협약만 “디지털 기기로부터의 해방”을 언급하고 있으며, 2018년에는 그 비율이 1,759건 중 2건으로 나타났다. 2022년까지 진정성 있는 “디지털 기기로부터의 해방”을 명시한 합

의는 단지 3%밖에 되지 않는다. 게다가 산업재해와 질병을 다루는 상호보험회사인 아세페요(Asepeyo)에 따르면 2021년 11월 기준 노동자들이 신청한 병가 중 10%는 정신건강 문제로 나타났고, 이는 기간(평균 131일)별로는 처음으로 정신건강 문제가 질병으로 인정받은 경우다.

우리는 이처럼 방대한 수치를 마주하고 있다. 관계자들은 어떻게 이 상황까지 오게 되었는지 반추하고, 노동관계모델을 재설계해야 하며 최대한 결단력 있게 행동하여야 한다. 수백만 명의 국민들이 고통받고 있는 심각한 상황을 가볍게 생각하거나 대수롭게 넘겨서는 안 된다. 우리는 공중보건 위기에 놓여 있고, 모두가 즉각적으로 대응해야 한다. 휴식시간에 다른 동료와 소통을 금지시켜야 하며, 제재 체계를 마련해야 하고 직업상 위험 예방에 관한 법에 연결 차단권을 반영해야 하며, 번아웃 증후군을 사회보장체계의 직업상 질병에 포함해야 한다. 앞서 언급한 내용을 동시다발적이고 조화롭게 이행해야만 국민 건강에 치명적인 위협을 가하는 현재 상황을 바꿀 수 있다. 이를 성공적으로 이행한다면 국가 경쟁력과 경제개발이 지속될 것이며, 지속가능하고 건강한 노동관계가 자리 잡을 것이다. **KLI**