

스마트기기 사용과 근로자의 삶

이 경 희*

시간과 공간의 제약에 묶여 있었던 과거와는 달리, 최근의 스마트폰, 태블릿PC 등 정보통신기기의 발전과 카카오톡, 페이스북 등과 같은 SNS(Social Networking Service)의 급속한 확산은 정보의 유통과 소비를 보다 빠르고 쉽게 할 수 있는 환경으로 변화시켰다. 이러한 시공의 제약을 넘어서는 정보의 유통과 소비는 우리의 생활 전반에 걸쳐 큰 영향을 미치고 있으며, 노동시장에 있어서도 예외는 아니다. 스마트폰과 같은 정보통신기기의 업무활용은 언제 어디서든 업무에 대한 지시 및 이행을 가능하게 만들었으며, 이는 업무의 효율성 및 생산성을 증대시키는 긍정적 효과로 이어질 수 있다. 그러나 업무수행에 있어 시간과 공간의 제약이 제거된 상황은 사적 영역과 공적 영역의 경계 역시 모호하게 만들어, 근로자의 업무성과뿐만 아니라 이들의 삶의 질을 떨어뜨리는 부정적 효과를 유발하는 쪽으로 작용할 수도 있다. 후자를 강조하는 측에서는 업무시간외적 근로시간 연장에 따른 업무 스트레스 증가, 이로 인한 노동인권 침해의 가능성 등을 우려하는 목소리가 높다.

OECD '1인당 평균 실제 연간 근로시간' 통계에 따르면, 2014년 국내 전체 취업자의 1인 평균 근로시간은 2013년 대비 45시간 늘어난 2,124시간으로, OECD 회원국 34개국 가운데 멕시코의 2,228시간 다음으로 길다. 이는 OECD 회원국 평균(1,770시간)보다 연간 350시간 이상 더 긴 수준이며, 근로시간이 1,371시간으로 가장 적은 독일의 1.6배 수준에 해당된다. 이러한 세계 최고 수준의 장시간 근로 환경 속에서, 스마트기기를 통한 업무시간 이외 또는 휴일의 업무활동과 같은 비공식적 업무활동은 업무 효율성을 향상시키기보다는 오히려 '번아웃 증후군'과 같은 업무능력 저하를 야기할 수 있다.

실제로 제조업 및 주요 서비스 업종에 종사하는 남·여 임금근로자 2,400여 명을 대상으로 스마트기기 업무활용 현황을 조사한 설문결과(이경희·김기선(2015)¹⁾)를 보면, 업무시간 이외 또는 휴일에 스마트기기를 통한 업무수행 유경험자는 전체 응답자 중 70.3%로 나타났으며, 이들이 이러한 활동을 위해 투입한 시간은 주당 평균 11시간이 넘는다(677분) 것으로 나타났다. 또한 이들의 분석결과에 의하면, 업무시간외적 스마트기기

* 한국노동연구원 연구위원(kheelee@kli.re.kr).

1) 이경희·김기선(2015), 『스마트기기 사용이 근로자의 일과 삶에 미치는 영향』, 한국노동연구원.

사용을 통한 업무수행은 근로자의 노동 강도 또는 업무량을 늘리는 방향으로 작용하며, 이로 인한 근로자의 업무성과 향상 효과마저도 스마트기기의 업무활용 정도가 증가함에 따라 약화되는 한계체감적 효과를 갖는다. 이러한 결과는 스마트기기의 ‘과도한’ 업무활용은 업무와 비업무 간의 경계를 희미하게 만들어 업무성과를 떨어뜨릴 수 있다는 우려가 현실화되고 있음을 보여준다.

이렇듯 업무시간외적 스마트기기 사용을 통한 업무활동이 근로자들의 일-가정, 일-생활의 경계를 흐리고 업무관련 활동 시간을 적정 수준 이상으로 늘리는 부정적 형태로 나타남에도 불구하고, 우리나라의 경우 이에 대한 뚜렷한 해결책은 아직까지 없는 실정이다. 스마트기기를 통해 업무시간 이외에 업무를 수행하는 것이 근로시간에 해당하는지에 대한 법적 판단이 모호하고, 설령 근로시간에 해당하더라도 사실상 보상을 받기 어려울 뿐만 아니라, 기업 차원에서의 자구적인 자제 노력 또한 찾아볼 수 없다. 이런 상황에서 프랑스, 독일 등지의 최근 사례는 해결책의 실마리를 보여준다. 독일의 업무관련 휴대전화 사용에 대한 ‘크리스탈-클리어’ 규정(crystal-clear rule) - 근무 외 시간에 회사가 직원 휴대폰으로 전화걸기, 메시지, e메일 등을 통해 업무 관련 연락을 취하는 것을 원칙적으로 금지하는 규정 - 이나 프랑스의 e메일 규제 관련 협정 - 근로자가 퇴근 이후 시간을 업무용 e메일로 방해받지 않도록 오후 6시부터 다음 날 오전 9시까지 회사 e메일 발송을 금지하는 원칙적인 협정 - 등은 실현가능한 대안으로 참고할 만하다.

우리나라에서 ‘저녁이 있는 삶’으로 대변되는 ‘휴식(time-off)의 시간’은 이제 정치적 구호나 이상이 아닌 현실에서 요구되는 명제이다. 이는 단순히 업무 성과 증진을 통한 생산성 향상뿐 아니라 근로자의 일과 삶의 균형을 통한 우리 사회 전반의 후생 증대를 위해 절대적으로 요구되는 조건이라 할 수 있다. 정부 역시 ‘문화가 있는 날’, ‘즐거운 직장’, ‘행복한 기업’ 인증 캠페인, ‘가족친화기업’ 만들기 등의 제도를 통해 장시간 근로를 줄이고 삶의 질을 향상시킬 수 있는 다양한 제도들을 마련하여 시행하고 있다. 이러한 정책적 노력의 유효성을 확보하기 위해서는 확산일로에 있는 업무시간외적 스마트워크에 대한 제도화된 공식적 정의와 인정범위 기준 마련이 선행되어야 할 것이다.

이번 호 『노동리뷰』에서는 스마트기기 업무활용 실태와 효과, 노동법적 쟁점 및 개선 방향 등을 특집으로 다루었다. 기술발전으로 인한 스마트기기의 진화와 이를 이용한 새로운 형태의 업무활동은 근로환경과 삶의 모습을 끊임없이 변화시키고 있다. 우리 사회에서도 이러한 변화에 대응하는 직장문화나 제도적 장치의 확립·개선이 이루어져 ‘저녁이 있는 삶’이 가능해지기를 기대한다. **KL**