

인권정보자료실
ESh1.11

첨단기술에 의한 노동자 감시, 어떻게 대응할 것인가

노동자감시근절을위한연대모임

인권정보자료실
ESh1.11

토론회

첨단기술에 의한 노동자 감시, 어떻게 대응할 것인가

일시 : 2002년 11월 1일(금) 오후 2시

장소 : 민주노총 9층 회의실

주최 : 노동자감시근절을위한연대모임

토론회

첨단기술에 의한
노동자 감시,
어떻게 대응할 것인가

일시 : 2002년 11월 1일(금) 오후 2시

장소 : 민주노총 9층 회의실

주최 : 노동자감시근절을위한연대모임

토론회

현업 기술자 중심 노동감시 대응 노동법 개정 대응

14:00 ~ 15:20
15:20 ~ 15:30
15:30 ~ 16:45
16:45 ~ 17:00

토론회 프로그램

| 시 간 | 내 용 |
|---------------|---|
| 14:00 ~ 15:20 | < 발 제 > 1. 최근 노동감시와 노동과정의 특성 이황현아 (노동조합기업경영연구소) 2. CCTV 감시의 실태와 대응 장여경 (진보네트워크센터) 3. 이메일 / 홈페이지 감시의 실태와 대응 김승만 (한국노동네트워크협의회) 4. 해외 입법 사례와 반감시 입법 제안 이은우 (민주사회를위한변호사모임) |
| 15:20 ~ 15:30 | 휴 식 |
| 15:30 ~ 16:45 | < 토 론 > 1. 박재현 ((주)대용 노동조합 위원장) 2. 임익성 (과기노조 전 정보통신국장) 3. 박훈 (금속산업연맹 법률원 변호사) |
| 16:45 ~ 17:00 | 질의응답 및 전체토론 |

8월 14일 (목) 오후 2시 서울 노동자문화회관

|| 발제문

- 최근 노동감시와 노동과정의 특성 / 이황현아 · 7
- CCTV 감시의 실태와 대응 / 장여경 · 18
- 이메일 / 홈페이지 감시의 실태와 대응 / 김승만 · 24
- 해의 입법 사례와 반감시 입법 제안 / 이은우 · 35

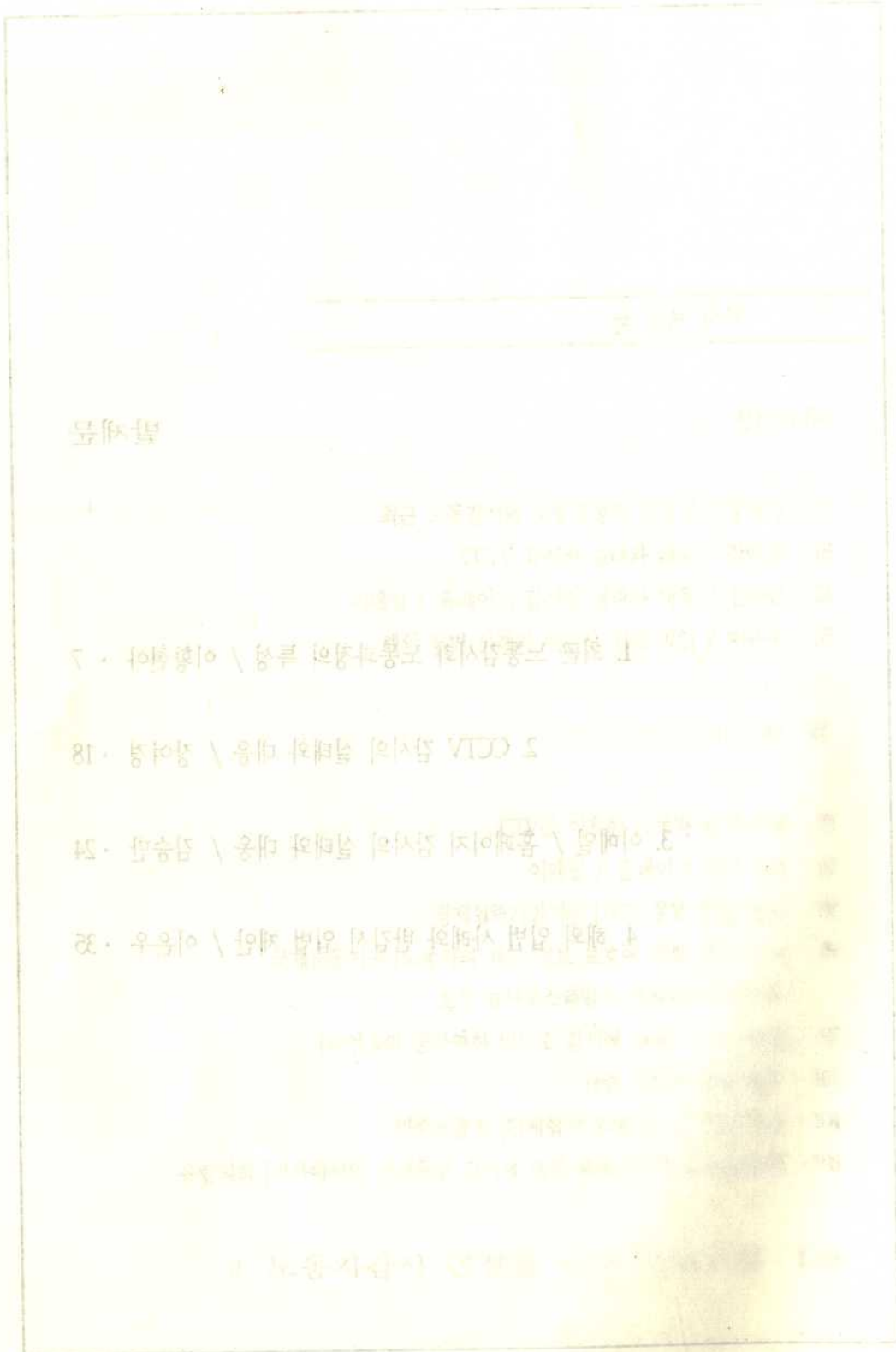
|| 자 료

- CCTV를 이용한 노동자 감시 사례 · 55
- 이메일 / 홈페이지 감시 사례 · 82
- 경제협력개발기구 [개인 정보 보호 원칙] · 87
- 국제노동기구 [노동자의 개인 정보 보호에 대한 행동 강령] · 89
- 호주 뉴사우스웨일즈 프라이버시위원회 [작업장의 공공연한 비디오 감시에 대한 가이드 라인] · 97
- 관련 헌법과 현행 법률 · 101
- 민주노총의 [단체협약 모범안] 중 관련 조항 · 104
- 유럽의회 [회사에서의 전자통신 감시에 대한 특별조사위원회 보고서] · 108

|| 노동자감시 근절을 위한 연대모임 · 118

발제문

1. 최근 노동감시와 노동과정의 특성 / 이황현아 · 7
2. CCTV 감시의 실태와 대응 / 장여경 · 18
3. 이메일 / 홈페이지 감시의 실태와 대응 / 김승만 · 24
4. 해의 입법 사례와 반감시 입법 제안 / 이은우 · 35



최근 노동감시와 노동과정의 특성

이 황 현 아 (노동조합기업경영연구소)

1. 들어가며

1936년에 찰리 채플린은 '모던 타임즈'를 통해 작업장 감시 문제를 선구적으로 제기했다. 채플린이 화장실에서 담뱃불을 붙이자마자 화장실 벽면의 화면에서 "빨리 작업대로 복귀하라"는 명령이 떨어진다. 작업대에서는 다시 "5번열 3번째 작업자, 나사를 더 조일 것"이라는 소리가 들려온다. 중앙통제실에 앉아서도 누가 작업을 어떻게 하고 있는지, 라인의 속도가 어떤지 등을 일일이 확인할 수 있었던 것이다. 이 같은 작업장 감시가 컴퓨터 기술을 통해 첨단화된 형태로 이뤄지고 있다. 회사가 직원들의 태도와 행동을 일방적으로 감시하는 것이다. 전자적 감시는 눈에 보이지 않는 감시다. 즉 감시를 당하면서도 그 사실을 아는 경우는 거의 없다.

CCTV, IC카드, 네트워크 모니터링 프로그램 등을 이용한 작업장 감시 장치 및 프로그램이 빠르게 도입되고 있다. 그럼에도 대응, 현자전주지부, 한국타이어 등 문제가 된 사업장을 제외하고 아직까지 노동조합에서는 작업장감시 문제가 심각한 문제로 대두되고 있지 못하다. 그러나 작업장감시 시스템의 본격적인 확산은 결국 노동통제를 강화할 것이고 노동조합의 조직력을 약화시키는 데 일조할 것임이 확실하다. 이는 많은 사업장에서 노조파괴공작으로 작업장 감시장치를 도입하고 있는 현실이 입증한다.

그렇다면 작업장감시, 보다 정확하게 노동자감시란 무엇을 말하는가? 노동자감시란, 넓은 의미로 자본에 의한 노동통제 전반을 의미하며, 좁은 의미로는 노동자 감시 시스템을 이용한 노동자 개인 감시, 노동행태 및 작업관행 감시, 노동자에 대한 정보수집 및 관리를 의미한다. 감시시스템에는 영상시스템(CCTV, 몰래카메라 등), 위치추적시스템(GPS, 핸드폰 위치추적 등), 전자카드(IC칩

카드, 액티브 배지 등), 생체인식기(지문, 홍채, 정맥 인식기 등) 등이 있으며, 최근에는 업무용 개인컴퓨터, 전화 등에 대한 무단 열람, 도·감청도 늘고 있고, 생산사무자동화시스템(ERP, DAS 등)도 노동자 감시를 위한 시스템으로 이용되고 있다.

이러한 작업장감시, 노동자감시는 정보통신기술의 발달로 인해 급속도로 고도화되고 매우 빠르게 확산되고 있다. 이른바 전자정보적 통제, 전자감시적 통제가 이루어지고 있는 것이다. 자본주의 사회 과학기술의 발전은 하루가 다르게 급변하고 있는데 이러한 눈부신 발달을 보증하게 해준 것은 다름 아닌 ME혁명이다. 극소전자기술의 발달은 노동통제에 있어 현재와 같은 전자정보, 전자감시 통제를 가능케 했다. 이러한 발달은 이제 바이오테크놀로지의 발달에 힘입어 상상을 초월한 정도로 발달하였다. 오늘날 감시기술의 특징은 감시대상자가 알지 못하는 상황에서 감시가 이루어지며(위성에 의한 원격감시, 투시감시 등이 그 예이다), 초정밀 감시가 가능하며, 전국민을 대상으로 한 감시가 가능할 정도로 대량감시 또한 가능하다. 감시결과를 분석하는 기술도 대단히 발달해 빠르고 풍부하게 분석할 수 있으며, 무제한 저장도 가능하고 DNA 감시에서 볼 수 있는 것처럼, 하나의 단서로 수천 가지 정보를 분석할 수도 있게 되었다. 물론 이것은 아주 값싼 비용만으로도 가능하게 되었다.

이렇게 전방위로 이루어지는 현대사회의 전자정보적 감시통제에 대한 우리의 입장은 기본적으로 다음과 같다. 감시통제를 개인의 프라이버시 침해라는 범주로만 제한하지 않는다. 위에서 간략히 살펴보았듯 프라이버시 침해나 개인정보유출을 넘어서는 문제이기 때문에 대응의 관점 또한 민주주의와 인권에 대한 침해로서 규정하여 설정해야 할 것이다. 특히 우리 모임에서는 작업장 감시 통제를 주요한 문제로 삼고 있기 때문에 노동통제, 노동권침해라는 관점에서 대응해가려고 한다. 이 글에서는 작업장감시, 노동자감시를 통제의 관점에서 접근하여 자본주의 노동과정의 변화가 야기한 노동통제 기제들을 살펴본다. 또한 최근 작업장감시통제의 특징을 살펴봄으로써 무엇이 문제 인지를 살펴볼 것이다. 그럼, 현대노동과정의 변화가 야기한 작업장감시, 노동자감시 문제 속으로 들어가 보자.

2. 자본주의적 생산과정과 작업장통제

자본주의적 생산과정은 노동과정이자 가치증식과정이다. 그러하기에 절대적 잉여가치를 만들어 내기 위한 착취가 강화되고 상대적 잉여가치를 획득하기 위한 자본가 경쟁이 격화되고 자본의 유기적 구성이 높아진다. 자본구성이 높아지면 자본은 투하한 자본에 대한 회수를 높이기 위해 상대적으로 가변자본에 대한 비용을 줄이고 고정자본에 대한 투자를 지속적으로 해나간다. 고정자본에 대한 투자는 주로 시설투자에 이루어지는데, 자본은 이후 회수비용을 높이기 위한 방편으로 작업

장 통제체제를 구축한다. 맑스는 공장을 '노동수단의 규칙적인 운동에 노동자가 기술적으로 종속되어 있고 남녀를 불문한 대단히 다양한 연령층의 개인들로 이루어져 있으며, 병영적 규율이 만들어져 이 규율이 감독노동으로 발전하는' 공간으로 보았다. 공장이 이렇게 비인간적인 전제가 이루어지는 불가피한 장소로 여겨진 것은 근대적 생산의 중심으로서, 노동자의 잠재적인 노동력이 특정한 방식의 분업체제와 노동과정을 통해 구체적인 노동행위로 전환되는 장소이자 노동과 자본간의 이러한 결합을 통해 새로운 가치가 만들어지는 조직화된 장이 되면서 이다. 작업장이 이렇듯 노동통제가 일어나는 구체적인 장소라고 한다면 이는 한편, 정보기술이 도입됨으로써 감시가 일어나는 구체적인 장소로도 파악할 수 있다. 감시의 주체는 당연히 자본가이다. 자본가는 생산성과 이윤을 제일의 가치로 여기기 때문에 노동자의 인권문제와 같은 것은 안중에도 없다. 노동자는 정보기술을 프라이버시, 인권, 작업조건과 통제라는 맥락에서 파악할 수 있다.

3. 자본주의 노동과정과 노동통제

자본주의 노동과정 발달과 함께 변화되어온 노동통제기제의 내용을 살펴보자. 생산방식은 대량 생산체제, 공장자동화, 전산화, 다품종소량생산에서 신기술과 유연한 노동조직의 결합, 유연한 생산 방식의 확산으로 변모되었다. 최근에는 신자유주의 세계화와 노동의 불안정화로 인해 광범위한 반숙련, 탈숙련 노동자들이 실업과 반실업의 경계를 오가고 있다.

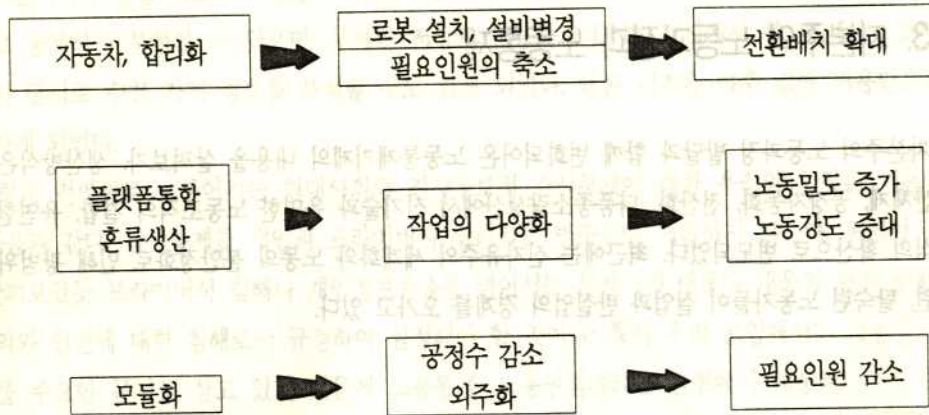
<시기별 통제기제의 변화>

| | 공장제수공업시기 | 기계제대공업시기 | 근대정보화시기 |
|----------|--|------------------------------|-----------------------------|
| 주요 노동자군 | 숙련노동자 | 반숙련, 미숙련노동자 | 다수의 미숙련노동자, 소수의 전문노동, 숙련노동자 |
| 자본의 통제변화 | 위계적 통제 | 기계에 의한 기술적 통제, 위계와 직제에 의한 통제 | 자동화기기계시스템, 전자정보적 감시통제 |
| 통제기제 | 육체노동과 지식노동의 분할, 탈숙련화 위계, 직제에 의한 통제(감독자에 의한 인격적 통제, 위계서열) 헤게모니적 통제(노동자들의 '자발적 동의'에 기초한 지배력 행사) 이데올로기적 통제(경쟁과 효율, 생산성 향상, 성과주의, 기업문화) | | |

<생산방식의 변화>

| 수공업 생산방식 | 대량생산방식 | 린 생산방식 |
|-------------|------------------------|-----------------------|
| 고도로 숙련된 작업자 | 비숙련 또는 반숙련 작업자 | 조직 전체에 있어 다능공의 편성 |
| 융통성 있는 공구 | 고가의 전용설비 | 융통성 있는 자동화 기계 사용 |
| 고가의 상품 | 저렴한 상품 | 다양한 제품을 적정량씩 생산 |
| | 상품의 다양성 및 제작과정의 융통성 결여 | 원가 상승 및 융통성 부족의 문제 극복 |

<생산의 합리화와 노동의 불안정화-자동차산업>



자본관계는 노동자가 노동력을 팔아 임금의 형태로 교환가치를 실현하면서 자본가의 명령과 지휘 아래서 자본의 처분대로 노동을 하여 자본가에게 그 상용가치를 실현시키는 관계인데 이는 곧 착취-지배관계를 말한다. 노동력과 생산수단이 자본의 가치증식을 안정적으로 보장하도록 하는 문제는 곧바로 생산현장에서 노동조직을 어떻게 할 것인가 하는 문제와 직결된다. 즉 노동통제의 문제로 귀결되는 것이다. 노동력 구성의 부단한 재조직화나 불변자본과 가변자본의 상대적 구성비의 끊임없는 재조정을 통해 이러한 자본의 전략적 요구는 관철되어진다. 전자가 노동시장, 교육훈련, 임금승진 등을 통해 제도화되어지는 경향이 있다면, 후자는 신기술도입, 생산설비혁신, 노동과정, 생산방식의 변형을 통해 이루어진다. 자본의 입장에서 노동조직, 노동통제, 경영관리방식의 문제는 결국 노동력의 사용가치를 증대시켜 잉여가치율을 높이고 착취-지배구조의 온존시키기 위한 것일 뿐이다.

노동통제는 자본주의가 이윤을 보장받는 방법이다. 이윤획득의 방법은 노동시간의 절대적 연장을 통한 것이나 노동강도 강화(노동시간의 내포적 연장)와 생산성 증대, 즉 상대적 잉여가치의 증대를 통해서 가능하다. 생산조건의 발전 정도에 따라 같은 기간에 같은 노동량이 보다 많은 또는 보다 적은 양의 생산물을 제공하게 되는 노동생산성을 통해 달성된다. 자본주의적 생산의 동기 및 목적이 잉여가치(이윤)의 취득에 있고, 따라서 잉여노동의 증대에 있는 이상, 노동일 전체의 길이는, 잉여노동의 길이와 함께 변동한다. 자본은 이윤의 양을 증대시키기 위해 잉여노동시간(결국 잉여가치량)을 늘리고 필요노동시간을 줄이기 위하여 신기술을 도입하거나 설비를 바꾸거나, 노동일의 외연적 길이를 늘리거나, 아니면 내포적 길이(노동강도)를 늘리거나 하는 것이다. 생산성이 증대되면, 저임금 고실업이 강요된다. 산업혁명과 생산력 발전의 결과로 사회적 필요노동시간의 단축, 상대적 과잉인구의 누적, 자본의 과잉축적이 나타난다.

4. 산업사회, 정보사회, 그리고 감시통제체제

산업혁명 이후 사용자에 의한 작업장 감시와 노동통제는 산업발달과 기술의 급속한 전으로 빠른 속도로 확장되었다. 19세기말에는 작업장 감시와 노동통제는 주로 사업장내에서 관리자들이 직접 투입되어 노동통제 수단으로써 감시를 행하였으나, 20세기 초에 들어서면서 포디즘이 전산업으로 확장되면서 작업장 통제시스템 도입을 통해 이루어졌다. 그러나 20세기말에 들어서면서 작업장에서의 감시와 노동통제가 변화가 이루어졌다. 관리자들이 산업현장에 직접 투입되어 감시하던 기존의 방식에서 벗어나 정보화 기술을 이용한 다양한 작업장 감시가 대두되었다. 지금 정보화 기술은 발달에 따른 감시기술은 작업장 영역에서 공공의 영역으로 확장되어지면서 감시의 대상 폭이 일반 국민으로 확장되고 있는 상황이다.

푸코가 암시한 것처럼 원형감옥식 원리가 침투의 형태로 확산된다면, 자본주의 작업장은 그러한 원리를 기대해도 좋은 장소임에 틀림없다. 노동자들은 일련의 분업작업들의 연속적인 기초 위에서 조직되고 감시되어야 한다. 산업혁명 후에 공장은 시장의 압력에 의해 생산과정에서 효율성과 경제성을 향상시키도록 내몰린 채 감시와 처벌의 형식으로 혁신의 일차적 대상 장소가 되었다. 컨베이어라인 도입으로 인하여, 노동자들은 기계화된 연속적인 생산의 흐름 속으로 투입되었다. 일관작업 라인에서 한 노동자의 모든 행동은 생산흐름의 연속과정에서 자동적으로 기록되었고 한편 모든 일탈 행위도 진행방해로 즉시 주목되었다.

파놉티콘의 궁극적 목적이 감시를 내화해서 규율을 만들어내는 것이라면, 공장에 도입된 기계는 바로 이런 기능을 담당하던 파놉티콘에 다름 아니었다. 기계는 숙련노동을 무력화시켜서 새로운 노동 분업을 가져왔으며, 공장에서 육체적, 정신적인 규율을 강제했기 때문이었다. 자본주의 작업

장에 벤담과 같은 원형감옥식 공장에 대한 이론가가 있었다면 그는 테일러다. 20세기 초 테일러는 작업장에서의 행위에 대한 단순한 감독 계획 뿐 아니라 자본주의 사회 모든 면에서 보다 효과적인 기능을 하도록 하기 위한 만병통치약으로서 과학적 경영을 개발하여 발전시켰다. 원형감옥식 작업장에서는 감독관이 능률성 전문가로 대체되었지만 그 결과는 거의 같다. 감시 대상자들은 모든 것을 알지만 다른 사람에게 알려질 수 없는 관찰자의 철저한 감시의 눈길에 통제되었다. 정확하게 측정된 생산성에 따라 조정된 성과급 보상제도는 순종과 업무 수행이 명백한 강제력에 의하지 않은 채 강요되는 것을 확인시켜 주었다. 작업장 통제로서의 감시의 의미는 이렇게 파악되어진다.

포디즘적 노동과정은 대량생산방식이 확립되는 과정에서 테일러리즘의 과학적 관리방식과 함께 본격적으로 도입된다. 노동자들은 과학적 관리방식에 입각하여 작성된 표준작업표에 의해 가능한 짧은 시간에 효율적 노동을 반복한다. 생산라인에는 공정별로 표준작업표가 부착되어 작업을 지시하고 있는데, 대부분이 23개월이면 완전 숙달될 정도로 단순한 성격의 내용이다. 결국 전체적인 작업의 구상 및 그에 관련된 지식은 경영진이 독점한 상태에서 노동자들은 표준화된 단순 반복적 노동만을 실행하는 것이다. 노동자에 대한 작업지시 및 감시가 기계에 의해 이루어지기 때문에 기술적 통제가 노동통제의 주된 방식이 된다. 컨베이어벨트에 종속된 상태에서 노동을 수행하고 그것이 컴퓨터에 의해 점검되는 노동과정 자체가 노동자들을 기술적으로 통제하고 있는 것이다.

작업장에서의 감시는 노동자에 대하여 사용자가 행하는 감시를 말한다. 정보화 이전의 경우 사용자는 과학적 관리, 포디즘 등의 방법을 통해서 노동자에 대한 통제전략을 수행해왔다. 이전의 통제방식은 물리적으로 근접한 거리에서 관리자 또는 기계시스템이 노동자에게 통제를 가하는 방식으로 진행되었다. 그러나 정보기술이 도입되면서 외형상 통제의 주체는 감시카메라가 된다. 이로써 통제는 노동자의 신체에 대한 직접적이고 물리적인 통제에서 정신적인 것과 개인정보에 대한 감시로 전환된다.

5. 최근 감시통제의 특성

전자감시를 개인의 사생활 침해로 좁게 해석하지만 실은 전혀 그렇지 않다. 감시는 개인보다는 집단감시를 선호하고 동시에 권력의 문제를 끌어들인다. 현대권력은 전자적 수단을 통한 보이지 않는 감시 덕에 그 반경을 넓히고 억압적 속성을 숨기는 재주를 터득한다. 노동자 감시가 극악한 통제유형으로 군림하던 테일러주의를 보다 과학화하는 것으로 나아가고 있다. 즉 통제방식에 언젠가부터 조금씩 변화가 생겼다.

정보사회의 감시는 전자감시를 가리킨다. 전자감시란 전자기기 등을 사용하여 감시대상을 감시하는 것이다. 컴퓨터는 정보의 감지, 측정, 수집, 저장, 처리, 분류, 재생 등의 면에서 가공할 만한

효율성이 있다. 그것은 바로 정보를 디지털화방식으로 처리하기 때문에 가능한 것이다. 디지털 정보변환, 즉 디지털 정보처리기술은 다양한 방법으로 감시능력의 증대를 수반한다. 디지털 커뮤니케이션 기술은 각 시스템을 상호 연결하여 사용할 수 있을 정도로 발전을 거듭하고 있는데, 대표적인 것이 바로 LAN이다. 각기 분산되어 있는 정보는 네트워크를 이름으로써 더 많은 정보자원을 쉽게 공유할 수 있는 장점을 가지게 된다. 그런 까닭에 '디지털 컴퓨터는 감시의 성격을 질적으로 변화시킨다. 감시를 일상화시키고 확장하며 그리고 심화시킨다'고 말하고 있다.

정보기술을 통한 전자감시는 세 가지 요소로 구성된다. 첫째, 전자기술은 관찰자와 감시자를 노출시키지 않으면서 본인의 동의 없이도 개인의 비밀 정보까지 대량 수집하게 한다. 둘째, 수집된 정보의 전송을 용이하게 하여 공간을 초월한 정보의 공유를 가능하게 한다. 셋째, 분산적 정보들을 체계화하여 데이터베이스를 만들 수 있게 하고 무한 축적된 정보를 쉽게 검색, 출력되게 한다. 결국 이러한 감시 과정이 원활히 될수록 '정보불평등'이 강화되며 '권력관계'의 일방성이 강해진다. 컴퓨터 기술을 활용한 작업장 감시는 노동자의 작업행위 뿐 아니라, 일반적 행위적 특성과 순수한 개인특성도 포함한다. 그러나 작업장 감시의 본질적인 의도는 노동자 자체에 대한 감시보다는 노동행위에 대한 감시와 통제에 있다. 즉 노동과정을 더욱 효과적으로 생산적으로 만들려는 계기에 의해 도입되는 정보기술이 감시를 위한 새로운 기회로 활용될 수 있다는 것이다.

기업 내 감시 시스템은 80년대 후반 대기업부터 도입되기 시작하였지만, 최근에는 저렴한 비용으로 중소기업까지 광범위하게 확대되고 있으며, 사무직, 생산직, 서비스직 업종을 가리지 않고 설치되고 있다. 거의 모든 기업이 온라인 감시시스템을 활용하고 있다. 네트워크 감시는 사이트 접속 차단에서 이메일 확인까지 광범위하게 이루어지고 있다. 최근 기업의 업무가 인터넷 환경으로 바뀌면서 새로운 첨단네트워크 감시장치가 속속 등장하고 있다. 기업은 네트워크를 통과하는 모든 정보를 실시간에 파악할 수 있다.

감시 기술의 발달로 CCTV, 전자신분증, 위성 위치추적 시스템(GPS), 전화 도청 장치, 인터넷 사용 감시, 생산자동화시스템 등 영상정보통신 기술이 복합적으로 사용되고 있는 상황이다. 기업들은 보통 노동자 감시 시스템 도입의 명분으로 산업안전, 보안, 업무효율성 제고, 고객서비스 관리, 도난방지 등을 내세운다. 그러나 실제로는 노동자 사생활 침해, 노동조합 파괴, 노동강도 강화, 노동자 개개인에 대한 통제에 이용되고 있는 것이 현실이다. 7-80년대까지 노동자들은 퇴근시간에 몸을 수색하는 반인권적 노동자통제에 맞서 싸워왔다. 그러나 회사는 이제 정보통신기술을 이용해서 노동자들의 주머니뿐만 아니라 머릿속까지 수색하려고 하고 있는 것이다.

첨단 기술을 통한 감시기술은 기존의 노동통제 기술과는 다른 특징을 가지고 있다. 24시간 감시가 가능하고 정보의 선택, 축적, 편집이 자동적으로 이루어질 뿐만 아니라, 지역적 한계까지도 초월하여 모든 행적을 추적 감시할 수 있게 한다. 그러나 직접 눈으로 보이지 않아 오히려 표면적으

로 노동에 대한 자율이 확장되는 것으로 보이게 하며, 그에 대한 대응을 어렵게 한다. 자본가는 노동자 감시기술을 통해서 직접적인 지배와 명령 없이도 스스로 알아서 활동할 수 있는 '자기통제'를 목표로 하며, 노동자들에게서 지속적인 복종을 이끌어 낼 수 있다.

감시는 유사하게 생각할 수 있는 모니터링과는 구별되며 일반적으로 노동자가 모르는 상태에서 진행된다. 따라서 감시자, 즉 자본가에 의해 감시대상자, 즉 노동자는 관찰의 대상이 되는 것이다. 물론 노동자는 이 사실을 모른다. 주어진 업무를 얼마나 잘 하고 있는지, 자신의 자리에서 이탈하지는 않는지에 대한 모든 작업 관련 노동자 정보를 지속적으로 수집하는 것이다. 그리고 정보수집 분석결과 감시대상자는 고과에 매겨지거나 상벌을 받을 수도 있고, 감시대상자가 노동조합과 같은 집단일 경우, 노조파괴전략으로 이어질 수도 있다. 최근 격렬한 투쟁을 전개했던 롯데호텔, 발전재능교육 노조 등은 노동조합 홈페이지를 차단하는 일까지 벌어지기도 했다.

작업에 대한 감시는 생산량, 문서처리량, 자원의 사용, 컴퓨팅 시간, 전화사용 횟수, 커뮤니케이션 내용, 서비스 태도, 감시, 도청행위 등이 범주에 들어가는데, 위치확인카드, 호출기, TV, 카메라, 일에 몰두하는 정도, 실수의 경향과 빈도 등도 노동자 일반행위에 대한 감시 부분에 들어갈 수 있다. 정보감시기술의 발전에 따라 작업장 감시는 그 수준과 폭을 훨씬 강화하고 다양화함으로써 결과적으로 생산증대에 기여하도록 계획되고 요구되는 것이다. 사용자들은 감시감독의 목적으로 주로 생산성과 경쟁력 확보를 위한 작업모니터링, 품질관리와 고객서비스 향상, 법과 규칙의 준수, 교육과 감독의 지원, 안전한 작업장의 확보, 사용자의 재산보호 등을 들고 있다. 그러나 작업장에서의 감시감독은 대부분 비밀스럽게 이루어지기 때문에 그러한 행위가 어느 정도로 이루어지는지를 확실히 아는 것은 불가능하다.

전자·정보적 감시체계는 왜 문제인가? 이러한 문제의 상당부분은 감시의 익명화와 자동화 그리고 모든 행동과 움직임에 대한 지속적인 모니터링과 관련된 감시·통제의 과정 및 성격의 급속한 변화 등과 직접적인 관련을 맺고 있다. 따라서 어떤 이는 컴퓨터 기술의 발달을 통해 노동과정은 '정보과능티콘'적 권력지배의 형태로 나타나고 있다고 주장하기도 한다. 마침내 이 속에서 노동자들은 감시를 내면화하여 자기 스스로를 통제하는 자기규율을 가지게 되는 것이다.

6. 다양한 감시통제 방법

1) 감시카메라, CCTV, 비디오 감시

저렴한 감시카메라 기술이 널리 확산되면서 직장 내 카메라 감시가 급증하였다. 사용자는 절도나 기물파손을 방지하고 생산성이나 고객서비스를 위해 또는 위험을 방지하고 법적분쟁을 미연에

방지하기 위해 카메라 감시가 필요하다고 주장한다. 그러나 노동자의 입장에서 카메라 감시의 문제는 존엄성과 노동권의 문제이다. 일거수일투족을 감시당한 노동자들은 크나큰 정신적 고통을 겪고 있는 것으로 드러났으며 때때로 산업재해의 요인이 되기도 한다. 많은 노동자들이 감시 카메라에 녹화된 장면을 이유로 정당한 항변 기회도 없이 징계당하고 해고되고 있다. 특히 많은 감시 카메라가 노동조합 활동가들의 징계와 해고에 이용되고 있어 이는 신중 노동탄압이라고도 불리고 있는 실정이다.

노동자에게는 자신의 개인정보를 수집·기록·저장하는 것에 동의하거나 거부할 수 있는 권리가 있다. 노동자는 자신의 존엄성과 프라이버시권을 보장받고 정당한 대우를 받으며 일을 할 수 있어야 하기 때문이다. 특히 정보통신기술의 발달로 시공간적으로 업무와 사생활을 명확히 구분하기 어렵고 감시장비의 기능도 막강해지고 있는 최근 추세에서 회사가 노동자들을 감시하는 것은 노동통제이자 사생활 침해이다. 게다가 병원이나 버스에 설치되어 있는 감시 카메라는 노동자뿐 아니라 시민들의 사생활과도 관계가 있는 문제이다. 따라서 카메라 감시의 문제는 회사에서 일방적으로 결정할 문제는 결코 아니다.

2) 이메일, 컴퓨터네트워크 감시

정보통신망의 급속한 확장으로 인한 인터넷과 이메일 감시가 사회적 이슈로 대두되어지고 있다. 특히, 노동조합 임단협투쟁 및 파업시기에 사측에 의한 정보통신망 차단은 노동조합 단결권을 제약하고 있다. 사례로 롯데호텔노조, 아시아나항공, 여천 NCC, 발전노조 등이 있다. 이 사례의 공통점은 정보화에 따른 노동조합 홈페이지가 투쟁시기 유효적절한 소통과 투쟁의 공간으로 이용되어 지자 사측은 사내망 차단을 통해 노동조합의 파업투쟁을 일시에 불식시키고 노동조합의 활동을 가로막고 있다. 그러나 사측의 사내전산망 차단은 기술발전에 비해 법제도가 만들어지고 있지 않아 사용자들은 이점을 착목해 사용자의 사유재산으로 분류해 노동조합 조합활동들을 제약하고 있다.

3) 전자신분증(RF카드, 스마트카드 등 IC칩 내장카드)

생산직과 사무직을 가리지 않고 실시되고 있는 전자신분증 역시 노동자 통제감시 시스템으로 사용되고 있다. 98년 현대자동차 전주공장에서 출근부 대신 노동자들에게 지급되어 몸에 부착하게 되어 있는 RF카드의 경우 라디오 주파의 자동인식 시스템을 이용하여 노동자들이 판독기 옆을 지나기만 해도 출퇴근 여부나 특정 장소를 출입했는지 여부, 출입시간 따위의 정보가 자동적으로 확인된다. 업그레이드를 통해 인식거리를 50m 이상 확장할 수도 있고 판독기를 노동자들이 볼 수 없

기 때문에 관독기의 추가설치, 은폐 등을 통해 노동자의 일거수 일투족을 감시할 수도 있다.

4) ERP(전사적 자원관리시스템), DAS

거래소 상장기업 및 코스닥 등록기업 총 1,494개 중 656개 기업이 ERP를 도입(평균 도입률 43.9%)했다. 근래 도입되고 있는 ERP는 생산직 노동자의 생산과 효율성 증대뿐 아니라 노동자를 감시 통제하는 데 이용되고 있다. 이런 생산자동화 시스템은 각각의 기계에 전자정보센서를 부착하여 개별 노동자마다 휴식시간, 작업시간, 생산량, 생산속도, 불량률, 작업장 내 현재 위치 등을 실시간으로 기록함으로써 노동자의 자율성과 여유시간이 심각히 축소된다. 이전에는 종료시간에 생산량을 체크했지만 이와 달리 자동화시스템은 실시간으로 체크하기 때문에 노동자는 한시도 쉴 수 없다. 나아가 작업 이외의 것들, 이를테면 작업자들간 사적인 대화나 노동조합과의 관련성-노조 활동 등이 직간접으로 파악되어 오남용될 소지가 크다. 최근 많은 기업들이 노조 설립이나 파업 직후에 ERP 시스템을 도입했다는 사실이 이를 증명한다. 또한 ERP 도입효과로 나타나는 가장 큰 문제가 스트레스에 의한 관리, 현장통제 강화, 고용불안 입을 염두에 둘 때 앞으로 이 문제에 대한 사회적 의제화 과정이 시급히 요구된다.

5) 위치추적장치, 생체인식장치

최근 국민의 1/3이 휴대폰을 가지고 있다는 통계가 나온 가운데 정부에서 '위치정보보호 및 이용 등에 관한 법률'을 만들려는 움직임이 분주하다. 지피에스는 글로벌 포지셔닝 시스템의 약자로 지구상 모든 곳의 위치정보를 제공하는 장치다. 즉 비행기, 선박, 자동차뿐만 아니라 세계 어느 곳에서든지 인공위성을 이용하여 자신의 위치를 정확히 알 수 있는 시스템이다. 세계적으로 24개의 위성이 지구상 2만200km 지점에서 아주 정확한 시간정보를 지상으로 쏘아준다. 지상에서는 대부분의 지점에서 동시에 4개의 위성을 관찰할 수 있는데, 이들로부터 수신한 시간정보와 지피에스 수신기 내 시간과의 차이를 통해 현재의 지점에서 위성까지의 정확한 거리를 계산하게 된다. 휴대폰 전화기술의 발달로 휴대폰을 이용한 위치추적 프로그램이 더욱 정교해지면서 이용자의 사생활 노출 가능성도 더욱 높아지고 있다. 인공위성기술과 결합하여 위치추적 정확성은 매우 높아질 것이다.

7. 마치며

2001년 대용사건을 계기로 노동자감시근절을 위한 물꼬는 트여졌다. 전국적 수준에서, 노동조합 수준에서, 또 현장조직 수준에서 앞으로 프라이버시에 관한 개념 정립, 그리고 전자정보 감시통제 문제와 노동과정의 정보화 문제, ERP, 인터넷을 통한 이메일, CCTV 등 자본의 통제와 감시로부터의 자유를 노동권 범주에 포함시키는 문제를 적극적으로 논의해야 한다. 현 수준의 통신비밀보호법보다 훨씬 심층적이고 포괄적인 입법을 통하여 정보사회를 민주적 방향으로 재구성해 나가야 한다. 노동자감시근절을 위한 연대모임의 결성은 이러한 흐름을 주도해 나가며 논의를 활성화시켜야 할 것이다. 노동자 감시통제를 둘러싼 투쟁은 기존 전자정보감시장치를 폐기하는 데서 한 발 더 나아가 앞으로 도입될 감시장치에 대해서 협약을 명시해야 한다. 그리고 자본이 작업장에서 수집한 일련의 통제정보에 노동자들의 접근이 가능해야 하고, 또한 그것을 변경할 수 있게 할 수 있는 '정보통제권'까지 노동자들 스스로 확보해 나갈 수 있어야 한다.

전사회적인 정보화, 자동화시스템의 가속화로 인해 생산성이 향상되고 노동시간이 단축될 것이다. 그러나 정보화는 전자감시통제의 강화를 의미할 뿐이다. 더구나 전자감시통제의 성격은 매우 일상적인 것이기 때문에 모든 개인은 일상적 감시를 당하고 있다고 해도 무방하다. 노동자 민중 모두는 '감시'를 내면화된 '자기규율'로 가지며 노동하고 생활한다. 노동감시기술을 둘러싼 노동자 투쟁은 기존 감시장치를 폐기하고, 앞으로 도입될 감시장치에 대해서는 협약을 명시하는 차원에서 '감시를 받지 않을 권리'를 달성하는 것으로 끝나서는 안된다. 한 걸음 더 나아가 '반감시'를 넘어 노동자 민중에 의한 '역감시'를 주장하는 데까지 나아가야 할 것이다. ■

[참고자료]

- 강남훈(2002), 「정보혁명의 정치경제학」, 문화과학사.
- 강수들(2001), 작업장 감시와 노동통제: 그 배경과 효과, 레이버미디어 자료집.
- 권순원(1998), 전자감시적 노동통제와 규율, 워크샷 자료집, 정보기술과 작업장 감시팀.
- 고영삼(1998), 「전자감시사회와 프라이버시」, 한울아카데미.
- 조돈문(1996), 「정보화와 노동과정의 변화: 자본의 전략적 선택과 딜레마」, 산업노동연구, 제2권 제2호.
- 허석렬(1994), 「현대노동과정론」, 자작아카데미.
- 홍성욱(2002), 「파놉티콘-정보사회 정보감옥」, 책세상.
- 브레이버만(1974), 강남훈 역(1987), 「노동과 독점자본」, 까치.
- 렉 휘태커(1999), 이명균·노명현 역(2001), 「개인의 죽음」, 생각의 나무.

CCTV 감시의 실태와 대응

· 직장의 감시 카메라에 대한 대응 지침 ·

장 여 경 (진보네트워크센터)

I. 직장내 노동자 감시에 대한 노동자의 기본 입장

1. 노동자는 자신에 대한 정보가 수집·기록·저장되는 것에 대해 동의하거나 거부할 수 있는 권리가 있습니다. 노동자는 자신의 존엄성과 프라이버시권을 보장받고 정당한 대우를 받으며 일을 할 수 있어야 하기 때문입니다. 특히 정보통신기술의 발달로 시공간적으로 업무와 사생활을 명확히 구분하기 어렵고 감시장비의 기능도 막강해지고 있는 최근 추세에서, 회사가 노동자를 감시하는 것은 노동통제이자 사생활 침해입니다.

2. 노동자의 존엄성과 프라이버시권은 헌법에서 보장하고 있는 기본권이지만, 우리 나라에는 아직 회사의 감시를 규제할 수 있는 법과 제도가 갖추어져 있지 않습니다. 따라서 직장의 감시 문제에 대해서는 국제노동기구(ILO) 등이 마련한 국제적인 기준에 따라 대응할 수 있습니다. 노동조합은 이러한 기준이 단체협약에 최대한 반영되도록 노력해야 합니다.

3. 회사는 위험·사고 방지를 위해 그 이외의 방법이 없는 불가피한 경우에 한해서 노동자의 동의를 받아야 노동자 개인에 대한 정보를 수집할 수 있습니다. 노동자의 동의를 받지 않은 개인 정보 수집은 감시입니다. 노동자에 대한 감시는 결코 허용될 수 없습니다. 여기서 개인 정보란 노동

자에 대한 식별이 가능한 이름, 주민등록번호 등의 정보 일체와 노동자 개인의 직무수행에 대한 정보를 의미합니다.

4. 직장의 감시는 기본적으로 노동자의 존엄성과 프라이버시권, 나아가 노동자의 단결권을 위협하는 행위입니다. 회사는 개인 정보 수집장치에 대한 정책과 의사결정을 노동자와 노동자 대표에게 투명하게 공개해야 하며 노동자와 노동자 대표가 이에 참여할 수 있어야 합니다.

5. 회사가 노동자 몰래하는 감시는 금지됩니다. 이때 노동자에게 사전에 알리지 않고 설치·작동되고 있는 모든 감시장비는 몰래하는 감시로 간주됩니다. 노동자 몰래 수집된 내용에 의해 인사고과 등 불이익을 받는 일도 있을 수 없습니다. 또한 업무와 직접 관련이 없는 사적인 공간과 노동자의 사고, 그리고 노동조합 활동에 대한 감시는 허용될 수 없습니다.

6. 회사가 노동자에게 개인 정보 수집에 대한 동의를 구할 때 노동자는 자신에게 미칠 영향을 충분히 이해한 상태에서 자유롭게 선택할 수 있어야 합니다. 그렇지 않은 것은 '동의'로 간주될 수 없습니다. 또한 노동자는 어떤 불이익도 받지 않고 그 동의를 철회할 수 있어야 합니다. 노동자가 동의하여 일부 장소에 개인 정보 수집 장치가 설치되었다 하더라도, 사후에 꼭 필요한 경우가 아닌 것으로 밝혀지면 철거를 요구할 수 있습니다. 또한 노동자는 개인 정보 수집의 목적, 수집 시작 일시와 감시 기간, 수집 영역, 수집장치의 종류와 기록내용, 담당자와 담당부서에 대하여 회사에 요구할 수 있습니다.

7. 회사가 노동자에 대해 수집한 정보가 노동자의 동의를 받은 목적 이외에 사용되어서는 안되며 노동자를 차별하는 근거가 되거나 노동자에게 불이익을 주는 기준이 되어서는 안됩니다.

II. 직장의 감시 카메라에 대한 노동자의 권리

1. 회사의 감시 카메라에 대한 권리는 일차적으로 노동자에게 있습니다.

노동자는 회사가 감시 카메라로 자신에 대한 정보를 수집·기록·저장하는 것에 대해 동의하거나 거부할 수 있는 권리가 있습니다. 노동자는 자신의 존엄성과 프라이버시권을 보장받고 정당한 대우를 받으며 일을 할 수 있어야 하기 때문입니다.

2. 노동자 몰래하는 감시나 사생활을 침해하는 감시는 즉각 중단되어야 합니다.

(1) 회사가 노동자 몰래 설치한 카메라는 모두 철거되어야 합니다. 이때 노동자에게 사전에 알리지 않고 설치된 모든 카메라는 몰래 카메라로 간주됩니다. 또한 노동자 몰래 채록·녹음·녹화된 내용에 의해 인사고과 등 불이익을 받는 일도 있을 수 없습니다.

(2) 노동자의 휴식이나 사생활을 침해하거나 노동조합 활동을 위축시킬 수 있는 카메라는 현행 법에서도 허용하지 않고 있으므로 즉각 철거되어야 합니다.

3. 회사는 노동자가 동의한 목적과 방법으로만 카메라를 이용할 수 있습니다.

(1) 노동자는 위험·사고 방지를 위해 감시 카메라 설치 이외의 방법이 없는 불가피한 경우에 한해서 회사의 개인 정보 수집에 동의할 수 있습니다. 이때 회사는 감시 카메라의 작동 방식에 대한 일체를 노동자와 합의해야 합니다. 회사는 노동자가 동의한 목적과 방법 이외에 감시 카메라를 사용해서는 안됩니다.

예) ①설치 목적 ②설치대수와 위치·각도·촬영 범위 ③제작 회사 및 모델명 ④음성 녹음과 줌(zoom) 등 기능 ⑤녹화 여부 및 녹화시간, 녹화테이프의 보관·관리·폐기 방법 ⑥카메라를 모니터하고 녹화하는 과정과 ⑦담당자·담당부서·기타 접근권자 등

(2) 노동자 동의 하에 일부 장소에 카메라가 설치되었다 하더라도, 사후에 카메라 설치가 꼭 필요한 경우가 아닌 것으로 밝혀지면 철거를 요구합니다. 특히 노동자의 휴식이나 사생활을 침해하거나 노동조합 활동을 위축시킬 수 있는 것으로 드러난 카메라에 대해서는 즉시 철거를 요구합니다.

(3) 노동자 동의하에 일부 장소에 카메라가 설치되었다 하더라도, 그 카메라가 개인을 확대하거나 개인의 활동을 엿보는데 사용되어서는 안됩니다.

4. 감시 카메라에 대한 모든 내용이 숨김없이 노동자에게 공개되어야 합니다.

(1) 회사는 모든 감시 카메라를 노동자에게 투명하게 공개해야 합니다. 따라서 노동자가 감시

카메라의 설치에 대해 동의하는 경우에 감시 카메라의 설치 목적, 감시 카메라의 작동 시작일시와 작동 기간, 감시하는 영역, 기능의 종류와 기록내용, 담당자와 담당부서를 분명히 명시하여 감시 지역에 게시합니다.

(2) 회사는 노동자와 합의한 감시 카메라의 설치 목적과 작동 기간이 다한 경우에는 즉각 해당 카메라를 철거해야 합니다.

(3) 회사가 합의되지 않은 영역을 감시했거나 기록했을 경우 해당 기록들을 모두 폐기해야 합니다.

5. 카메라 자체 뿐 아니라 기록도 엄격하게 관리해야 합니다.

(1) 모든 녹화테이프는 노동자의 개인 정보를 다루고 있으므로 회사는 녹화테이프를 오랫동안 보존해서는 안됩니다. 따라서 녹화 테이프는 당사자 노동자의 특별한 요구가 없는 한, 1주일이 지나면 원본과 사본을 모두 복구할 수 없도록 폐기합니다.

(2) 노동자는 자신이 찍힌 녹화 테이프를 볼 수 있고 해당 내용에 대해 소명할 수 있으며 사본을 가지거나 보관기일을 늘이도록 요구할 권리가 있습니다.

(3) 특별한 법적 절차가 없는 한 회사내외의 제3자는 녹화 테이프에 접근할 수 없으며 녹화 테이프의 관리 담당자는 비밀을 유지해야 할 의무가 있습니다. 녹화 테이프의 관리 담당자가 비밀을 유지하지 않았거나 노동자의 동의를 구한 것 이상으로 노동자를 감시했을 경우 회사는 그에 대해 징계 조치를 취해야만 합니다.

6. 감시 카메라로 수집한 정보가 노동자를 차별하거나 평가하는 기준이 되어서는 안됩니다.

회사가 노동자를 관찰해 수집한 정보가 노동자의 동의를 받은 목적 이외에 사용되어서는 안되며 노동자를 차별하는 근거가 되거나 노동자에게 불이익을 주는 기준이 되어서는 안됩니다.

7. 감시 카메라에 대한 모든 결정권은 회사가 아니라 노동자에게 있습니다.

(1) 회사는 감시 카메라에 대한 정책과 의사결정을 노동자와 노동자 대표에게 투명하게 공개해야 하며 노동자와 노동자 대표가 이에 참여할 수 있도록 즉각 보장해야 합니다.

(2) 회사는 노동자에게 인격권과 프라이버시권이 있음을 알리고 노동자와 노동자의 대표가 관련 교육을 받을 때 지원해야 합니다.

(3) 회사는 노동자가 감시 카메라와 관련하여 제기하는 어떠한 진정도 받아들이고 답변해야 하며 노동자가 감시 카메라로 인해 입은 정신적·육체적 피해를 보상받을 수 있는 방법을 강구해야 합니다.

(4) 노동자는 회사에 카메라 감시를 최소화하는 단체협약을 체결하거나 영향력 있는 지침을 마련할 것을 요구합니다. 감시 카메라에 대한 단체협약이나 지침은 이상의 <직장의 감시 카메라에 대한 노동자의 권리> 일체를 보장해야 합니다.

III. 직장의 감시 카메라에 대한 노동자의 대응

1. 감시 카메라에 대해 눈에 보이는 내용을 조사하고 증거를 확보합니다.

가장먼저 감시 카메라가 있는 그대로 눈에 보이는 점을 모두 기록합니다. 가능하면 감시 카메라의 상태를 사진이나 비디오로 찍어둡니다.

예) 감시 카메라의 ①숫자 ②위치 ③각도 등

2. 눈에 보이지 않는 감시 카메라의 작동 방식에 대해서도 조사하고 증거를 확보합니다.

회사에 눈에 보이지 않는 감시 카메라의 작동 방식에 대해 질의하고 답변을 받습니다. 이때 자체 조사 결과와 회사의 답변을 비교하여 미심쩍은 부분은 추가로 질의합니다. 가능하면 카메라를

모니터하거나 녹화하는 과정과 녹화테이프에 담긴 내용을 직접 열람·확인합니다.

예) ①설치 목적 ②설치대수와 위치·각도·촬영 범위 ③제작 회사 및 모델명 ④음성 녹음과 줌(zoom) 등 기능 ⑤녹화 여부 및 녹화시간, 녹화테이프의 보관·관리·폐기 방법 ⑥카메라를 모니터하고 녹화하는 과정과 ⑦담당자·담당부서·기타 접근권자 등

※ 회사의 답변 내용이 불성실하면 회사의 불성실한 답변 태도를 문제제기의 대상으로 삼을 수 있습니다. 질의와 답변, 요구 등 회사와 주고받는 사항들은 반드시 문서로 기록을 남깁니다.

3. 회사에 감시 카메라의 철거를 요구합니다.

(1) 몰래 카메라를 철거하고 몰래 수집된 기록을 삭제할 것을 가장 먼저 회사에 요구합니다.

(2) 현행법률로 금지되고 있는 회사의 감시에 대해 대응합니다.

노동조합 사무실이나 활동에 대한 감시는 부당노동행위로 노동법 위반이고, 도청·녹음은 통신비밀보호법 위반이며, 여성 화장실·탈의실·샤워실 등에 대한 비디오 감시는 성폭력특별법 위반이므로 즉각 고발할 수 있습니다. 회사는 감시 카메라를 노동자 개인을 확대하거나 이유없이 개인의 활동을 엿보는데 사용해서도 안됩니다.

4. 회사에 감시 카메라에 대한 노동자의 기본적인 권리를 요구하고 단체 협상에 반영합니다.

위에서 언급된 <직장의 감시 카메라에 대한 노동자의 권리>를 모두 요구합니다.■

이메일 / 홈페이지 감시의 실태와 대응

- 이메일, 메신저 기타 통신이용에 대한 감시와 홈페이지 차단에 대한 대응 지침 -

김 승 만 (한국노동네트워크협의회)

1. 직장 내에서 이메일, 메신저 기타 통신이용 감시에 대한 지침

가. 직장의 인터넷 이용 감시와 접근 차단에 대한 노동자의 기본 입장

1. 전자우편은 결코 안전하지 않습니다.

(1) 전자우편에는 비밀이 없습니다. 외부로부터 오는 전자우편은 서버라는 중앙컴퓨터를 거쳐 노동자의 개인컴퓨터로 배달되고, 외부로 보내지는 전자우편은 서버라는 중앙컴퓨터를 거쳐 밖으로 보내집니다. 물론 외부의 전자우편 서비스를 이용하는 경우에는 회사의 서버를 거치지 않고 전자우편의 수신이나 발신이 이루어지지만, 최근에는 회사의 서버를 이용하지 않는 전자우편의 수신과 발신상황도 감시할 수 있는 기능을 갖춘 전자감시 프로그램들이 개발되어 사용되고 있기 때문에 모든 전자우편은 언제나 감시될 수 있다는 것을 알아야 합니다. 노동자는 자기의 컴퓨터에서 전자우편을 지워도 사업자의 서버에는 보낸 전자우편이나 받은 전자우편이 지워지지 않고 그대로 남아 있을 수도 있으며, 노동자가 회사의 컴퓨터를 이용하여 보내고 받은 모든 전자우편을 사용자가 따로 저장하고 있을 수 있다는 사실을 분명히 알아야 합니다.

(2) 예전에는 사용자가 노동자를 감시하려면 많은 비용이 들었고, 은밀하게 할 수 없기 때문에 사용자의 감시활동은 제한적일 수 밖에 없었습니다. 그러나 컴퓨터를 이용한 전자우편의 감시는 아주 적은 비용으로 손쉽게, 노동자에게 들리지 않고 은밀히 이루어질 수 있습니다. 게다가 감시는 상상을 초월할 정도로 정밀하게 이루어질 수 있습니다. 사용자는 노동자가 전자우편을 받은 시간, 보낸 시간, 전자우편의 상대방, 전자우편의 내용 등 모든 것을 실시간으로 무제한적으로 저장하고 분석하고 감시할 수 있으며, 손쉽게 원하는 정보만을 골라서 검색할 수도 있습니다. 예를 들어 사용자는 특정인이 보낸 또는 특정인에게 보낸 전자우편만을 검색해 낼 수도 있고, '노동조합'이라는 단어가 포함된 전자우편만을 골라낼 수도 있습니다.

2. 사용자는 전자우편 관리체계를 노동자에게 공개하고 노동자나 노동조합의 동의를 얻어야 합니다

전자우편의 관리체계는 노동자의 인격권, 프라이버시권, 통신의 자유, 노동3권에 직접적으로 관련되는 것이며, 근로조건에 관한 중대한 결정이므로 노동자에게 공개하고 노동자나 노동조합의 동의를 얻어야 합니다. 이때 사업자는 전자우편 관리체계의 모든 내용을 공개하여야 하며, 전문적인 내용은 노동자에게 상세하게 설명해야 합니다.

3. 노동자는 직장에서 헌법상 보장된 인격권과 프라이버시권과 통신의 자유를 누리며 전자우편을 이용할 권리가 있습니다.

(1) 직장은 단순히 사업자가 영리추구를 하는 사업자만의 공간이 아닙니다. 직업이 개인의 자아실현의 수단인듯이 직장은 노동자의 자아실현의 공간입니다. 직장은 노동자에게 가장 중요한 사회생활의 공간입니다. 따라서 노동자의 자아실현의 과정이며, 가장 중요한 사회생활의 공간인 직장에서도 노동자의 헌법상 보장된 권리인 인격권과 프라이버시권은 당연히 보장되어야 합니다.

(2) 헌법은 모든 국민에게 방해받지 않고 통신을 할 권리, 통신의 비밀을 침해받지 않을 권리를 보장하고 있습니다. 이 권리는 직장생활을 하는 노동자에게도 당연히 보장되어야 합니다. 통신비밀보호법은 방해받지 않고 통신을 할 권리, 통신의 비밀을 침해받지 않을 권리를 침해하는 행위를 중대한 범죄로 규정하고 있습니다.

(3) 따라서 노동자는 직장에서 비밀을 보장받으며 전자우편을 이용할 권리가 있습니다. 일부 사용자는 직장 내에서는 사적인 전자우편을 이용하지 못하도록 하거나, 회사가 제공하는 기기를 이용하는 경우에는 사적인 전자우편을 이용하지 못하도록 하기도 하는데, 이는 직장을 사업자의 전유물로 보고, 노동자를 사업자에게 돈을 벌어드 주는 사업자의 부속품으로만 보는 위헌적이고 위법한 처사입니다.

4. 직장에서 노동자의 사적인 전자우편의 비밀은 어떠한 경우라도 침해되어서는 안됩니다.

(1) 특히 직장에서 노동자의 사적인 전자우편의 비밀은 어떠한 경우라도 침해되어서는 안됩니다. 사용자가 노동자로부터 비밀침해에 대해서 동의를 받더라도 그 동의는 헌법상 기본권인 통신의 자유를 포기하게 하는 것이므로 무효입니다.

(2) 직장에서 노동자의 사적인 전자우편의 비밀을 침해한다는 것은 사용자가 전자우편의 발신인, 수신인, 발송일자, 발송회수, 제목, 발송내용 등 전자우편을 주고 받는 것과 관련한 일체의 비밀을 알아내는 것을 말합니다. 전자우편 뿐만 아니라 인스턴트 메시지를 통한 글이나 파일의 송수신, 게시판에 올린 글이나 파일 등 통신으로 볼 수 있는 모든 것에 대해서도 전자우편과 마찬가지로 일체의 비밀을 침해해서는 안됩니다.

(3) 회사의 서버를 이용하여 노동자가 사적인 전자우편을 보내고 받거나, 그 밖에 회사의 컴퓨터 시스템을 이용하여 노동자가 사적인 통신을 할 때, 회사의 서버나 컴퓨터시스템에서 중개를 위하여 전자우편이나 기타 통신을 저장해야 하는 경우가 있을 수 있습니다. 이 경우는 노동자의 통신의 비밀을 보호하기 위하여 순간적인 저장만을 하여야 합니다. 중개행위가 끝난 경우에는 노동자의 사적인 전자우편이나 기타 통신을 저장하고 있으면 안됩니다. 순간적으로 저장하고 있는 동안에도 어떠한 경우라도 통신의 비밀을 침해하는 행위가 있어서는 안됩니다. 서버나 컴퓨터시스템의 장애를 해결하기 위하여 불가피한 경우에는 순간적으로 저장된 노동자의 사적인 전자우편이나 기타 통신에 대해서 접근이 허용되겠지만, 이 경우에도 접근이 허용되는 자는 서버나 컴퓨터시스템의 장애를 해결하는 자로 국한되어야 하며, 접근은 장애의 해결에 필요한 최소한의 범위로 한정되어야 하며, 노동조합이나 노동자의 대표의 참관이 허용되어야 하며, 장애의 해결과정에서 알게 된 통신의 비밀이 있는 경우에는 비밀을 지키도록 해야 합니다.

(4) 사용자는 노동자의 사적인 전자우편이나 통신의 비밀을 보호하기 위하여 회사의 서버를 이용하는 경우에는 노동자에게 사적인 전자우편을 보낼 때 이용할 수 있도록 별도의 전자우편 계정이나 인스턴트 메신저 아이디나 기타 통신방법을 제공하도록 최선의 노력을 다해야 합니다. 그리고 사적인 전자우편이나 기타의 통신에 대해서 암호처리할 수 있는 수단을 제공하도록 최선의 노력을 다해야 합니다.

5. 노동자가 직장에서 사적인 전자우편을 이용할 자유는 침해되어서는 안됩니다.

(1) 노동자는 직장에서 헌법상 보장된 통신의 자유, 인격권, 프라이버시권에 의하여 사적인 전자우편이나 기타 통신을 이용할 권리가 있습니다. 이를 막는 것은 헌법상의 기본권의 침해행위이며, 통신방해행위는 통신비밀보호법에 의하여 형사처벌의 대상이 됩니다.

(2) 해당 컴퓨터나 통신회선이 회사에서 제공한 설비라고 할지라도 노동자가 직장에서 이를 이용하여 헌법상 보장된 통신의 자유를 누리는 것을 막아서는 안됩니다.

(3) 사용자가 노동자로부터 회사의 설비를 이용한 사적인 통신을 하지 않겠다는 동의를 받았다 하더라도 그 동의는 노동자의 헌법상의 통신의 자유를 침해하는 것으로 무효입니다.

(4) 노동자가 직장에서 사적인 전자우편을 이용하는 것을 제한하는 것은 다음과 같은 경우에만 허용됩니다.

- (i) 통신설비의 정상적인 운영에 장애가 될 정도의 과중한 부담을 주는 사적인 통신의 이용
- (ii) 설비의 고장 등으로 인하여 통신회선의 운영이 불가능한 경우

6. 업무와 관련된 전자우편도 통신의 비밀이 보호되어야 하며, 다음과 같은 제한적인 경우에만 사전에 노동자와 노동조합의 동의를 얻어 업무와 직접 관련된 목적으로만 보존되거나 이용될 수 있습니다.

(1) 노동자의 업무와 관련된 전자우편도 헌법상 보장된 통신의 자유에 의하여 통신의 비밀이 보호되어야 합니다. 통신비밀보호법에서도 업무와 관련된 전자우편의 동의없는 통신의 비밀의 침해나 통신의 방해는 범죄행위로 규정하고 있습니다.

(2) 회사의 업무수행을 내용으로 하는 전자우편이 상법 등의 규정에 의하여 회사에서 보존해야 하는 문서에 해당할 경우에는 법률에 정해진 바에 따라 보존되거나 이용될 수 있습니다. 이 경우 노동자에게 해당 전자우편이 보존됨을 공지해야 합니다.

(3) 전자우편이 회사의 업무수행을 내용으로 하는 것이어서 회사의 업무수행을 위하여 전자우편을 보존해야 하는 필요가 있는 경우에는 노동자와 노동조합의 사전동의를 얻어 보존할 수 있습니다. 이 경우 보존된 전자우편은 회사의 업무수행의 목적을 위하여만 이용될 수 있습니다. 이 경우 사용자는 노동자에게 해당 전자우편이 보존됨을 지속적으로 공지해야 합니다. 이때 노동자와 노동조합의 사전동의를 얻는 방법과 이용의 범위는 아래와 같아야 합니다.

(i) 노동자와 노동조합의 동의는 반드시 사전동의여야 하고, 동의는 언제든지 철회될 수 있습니다.

(ii) 다음의 사항을 서면으로 알기 쉽게 노동자에게 고지해야 합니다.

- ① 회사는 전자우편의 보존의 목적을 명확히 해야 합니다.
- ② 회사는 전자우편의 보존의 기간을 명확히 해야 합니다.
- ③ 회사는 전자우편의 보존을 책임지는 부서와 사람을 명확히 해야 합니다.
- ④ 회사는 전자우편의 보존의 방법, 처리과정 및 보존장소를 명확히 해야 합니다.
- ⑤ 회사는 전자우편의 보존된 전자우편의 이용 목적과 범위를 명확히 해야 합니다.

(iii) 보존된 전자우편은 공정하게, 본래 목적을 위해서만 사용되어야 합니다. 보존된 전자우편은 회사의 업무수행의 내용과 관련해서만 노동자의 직무평가에 이용될 수 있으며, 특정한 노동자에 대한 감시의 목적으로 보존되거나 이용되어서는 안 됩니다.

(iv) 보존된 전자우편은 어떠한 경우에도 업무와 직접적으로 관련있는 목적 외에는 이용되어서는 안 됩니다.

나. 이메일감시에 대한 노동자의 대응

회사의 전산업무를 담당하고 있는 사람이 아니라면 자신의 이메일이 회사에 의해 감시당하고 있는지 여부를 알아내는 것은 거의 불가능하다. 그러나 어떠한 방법으로든 자신의 이메일이 감시당하고 있는 것을 확인한 경우에는 다음과 같이 행동한다.

① 회사의 이메일감시에 동의하지 않았음을 명백히 한다.

과거에 자신이 이메일감시에 동의했는지 생각해본다. 동의를 받지 않은 감시는 위법이므로 회사

는 노동자에게 동의를 해줄 것을 요구할 수 없고 노동자가 동의해야 할 의무도 없다. 아무 조건 없이 동의한 사실이 있다면 현행법상 회사의 감시행위가 정당화될 가능성이 높다. 그러나 자신이 동의한 사실이 없다면 내용증명 등 서면을 통해 자신이 동의하지 않았음을 명백히 한다.

② 이메일이 감시되고 있다는 증거를 최대한 확보한다.

회사 전산망 서버관리자 등 다른 사람을 통하여 감시 사실을 확인한 경우, 이에 대한 사실을 명시한 확인서를 자필로 받는다. 녹음을 할 수 있다면 녹음을 하는 것도 좋다. 다만 녹음을 하는 경우 녹음을 하는 자가 대화의 일방 당사자여야 한다. 또한 화면캡처나 카메라 등을 이용하여 감시상황을 증거로 확보한다.

이메일감시로 인해 해고당했다고 생각되는 경우, 회사측에 해고사유를 명시해줄 것을 서면으로 요구한다.

③ 회사측에 요구해야 할 정보

- 리시버가 설치된 곳(회사내 모든 메일이 감시되는지, 특정한 메일만 감시되는지 알 수 있음)
- 메일의 복사본이 저장되는 기간
- 서버의 관리자가 누구인지
- 감시내용이 인사고과에 반영되고 있는지 여부
- 메일 복사본이 어떤 기준으로 분류되는지(메일 제목·내용, 첨부파일의 제목·내용, 발신자, 수신자 등)
- 메일 복사본을 검색할 수 있는 사람은 누구인지
- 어떤 상황에서 검색이 이루어지는지 여부
- 검색된 내용은 누구에게, 어떻게 제공되는지 여부
- 개인·부서·직급별 차단 정책이 따로 있는지 여부
- 어떤 내용이 저장되는지(메일, 메신저, 파일, telnet, ftp 등)

④ 노동자가 동의했을 경우

- 회사는 감시의 목적을 명확히 해야 한다.
- 회사는 목적외의 정보는 저장·수집할 수 없다.
- 동의했다하더라도 과거에 저장된 이메일을 열람할 수 없다.
- 감시의 범위가 어디까지인지 고지해야 한다(감시의 대상, 기간, 이메일종류, 감시장비, 감시의 주체)

II. 직장의 인터넷 이용 감시와 접근 차단에 대한 대응 지침

가. 직장의 인터넷 이용 감시와 접근 차단에 대한 노동자의 기본 입장

1. 정보통신기술 발달로 직장에서 노동자 감시 장비가 확대되고 있습니다.

정보통신기술을 활용한 직장에서 노동자 감시의 본질적인 의도는 노동자 및 노동조합에 대한 감시보다는 노동행위에 대한 감시와 통제를 목적으로 도입되었습니다. 그러나 정보통신기술 발달은 사용자에게 노동자 및 노동조합에 대한 감시의 새로운 형태를 만들어 냈습니다.

회사는 직장에서 생산량, 문서처리량, 자원의 사용, 컴퓨팅 시간, 전화사용 회수, 커뮤니케이션 내용, 서비스 태도 등을 감시하여 회사내부 정보를 외부로의 유출 위험성을 사전 차단과 위협한 작업환경으로부터 노동자 보호를 명목으로 삼고 있으나 직장에서 나타나는 노동자 감시 결과는 노동자들 작업장내 일상적 행동 감시를 통한 노동통제로 악용되고 있으며, 파업투쟁시기 노동자와 노동조합 탄압으로 표출되고 있습니다.

정보통신기술이 발달함에 따라 노동자 감시는 심도와 폭이 한층 강화·다양화되고 있다는 사실을 노동자나 노동조합은 주의 깊게 살펴볼 필요가 있습니다.

2. 직장에서 인터넷 이용은 노동자 기본권리로 보장되어야 합니다.

인터넷 이용으로 노동자들은 노동조합 홈페이지에서 다양한 방식으로 노동조합 활동을 전개하고 있습니다. 이는 정보통신기술이 비단 노동자의 생산성 향상만의 수단으로 사용되고 있지 않고 있음을 보여주고 있습니다. 정보통신기술은 회사 및 노동자 누구나 자유롭게 사용할 수 있는 통신 수단으로 발전했기에 노동자는 직장에서 인터넷 이용에 대하여 업무에 지장이 없는 한도 내에서 자유로운 인터넷 사용이 보장되어야 합니다.

노동자의 인터넷 이용한 업무형태가 업무와 사적통신을 엄격히 구분 할 수 없기에 직장에서 자유로운 인터넷 사용을 노동자 기본권리로 보장받아야 합니다.

1) 노동자는 직장에서 헌법상 보장된 통신의 자유, 인격권, 프라이버시권에 의하여 통신을 이용할 권리가 있습니다. 이를 막는 것은 헌법상에 보장된 기본권을 침해하는 행위입니다.

2) 회사에서 제공한 설비(컴퓨터, 통신회선, 기타 정보통신 장비)라고 할지라도 노동자가 직장에서 이를 이용할 수 있으며, 통신의 자유를 침해하여서는 안됩니다.

3. 직장에서 인터넷 접근 차단이 되어서는 안됩니다. 단, 회사는 명백한 범죄행위에 한해 인터넷 접근 차단 할 수 있습니다.

1) 기술적으로 서버에 Log 기록이나 노동자 개인의 정보가 불가피하게 남는 경우 회사는 악용·남용을 방지하기 위한 사전 조치를 취해야 합니다.

2) 직장에서 회사의 비밀을 요하는 업무작업을 하는 경우 회사는 필요성에 의해 서버에 보관할 수 있습니다. 그러나 개인정보는 취득 될 수 없습니다.

3) 회사의 비밀, 기밀을 요하는 업무작업을 하는 경우 필요성에 의해 서버에 보관하더라도 노동자나 노동조합의 사전 동의를 반드시 거쳐야 하며, 동의는 사전 동의이며, 노동자나 노동조합은 언제든지 동의를 철회할 수 있습니다. 여기서 "동의"란 노동자가 자신에게 미칠 영향을 충분히 이해한 후에 자유롭게 선택하는 것을 뜻합니다.

4) 회사는 노동자나 노동조합에 차단 목록을 공개하여야 합니다.

4. 회사는 노동조합 홈페이지나 노동조합 활동과 관련된 홈페이지를 차단할 수 없습니다.

1) 회사는 노동조합 홈페이지나 노동조합 활동과 관련된 홈페이지를 차단할 수 없습니다. 이는 노동자의 노동3권과 노동자 자율성을 침해하는 행위입니다.

2) 회사는 노사양측이 참여하게 대립하는 시기에 사내전산망에 대한 이용을 차단하여서는 안됩니다. 대부분의 노동조합이 사내 전산실 노동자들은 노동조합 단체협약을 통해 조합원 가입을 제한하고 있습니다. 회사는 이를 이용하여 노동조합 파업시기나 노·사가 참여한 대립 시기에 회사는 홈페이지 차단하여 노동조합 활동을 침해할 수 없습니다. 특히, 노동조합 활동에 필요한 홈페이지를 차단 할 수 없습니다.

3) 노동자는 노동조합 활동을 위하여 직장의 모든 PC에서 노동조합 홈페이지와 상급단체 홈페이지 접근이 보장되어야 하며, 업무시간은 물론 점심시간, 휴게시간에 자유로운 인터넷 사용할 수 있어야 합니다. 이로 인한 회사로부터 어떠한 불이익을 받아서는 안됩니다.

4) 회사는 노동자로부터 회사의 설비를 이용한 사적인 통신을 하지 않았다는 동의를 받았다 하더라도 그 동의는 노동자의 통신의 자유를 침해하는 것은 무효입니다.

5. 특정노동자나 노동조합 활동을 감시·통제·개입·지배할 목적으로 회사는 감시할 수 없습니다. 또한 인터넷을 이용한 노동조합 활동을 차별 받아서는 안됩니다.

6. 회사는 인터넷 이용 시스템에 대한 지속적 정보제공 고지의 의무를 집니다. 시스템 운영 정책 결정에 있어서는 노동조합과 사전 합의를 하여야 한다.

1) 회사는 사내전산망 운영·관리부서 및 관리책임자들에 대한 상세한 정보(이름, 직위/직책, 업무형태)를 노동자 누구나 볼 수 있는 장소에 고지하고, 노동자나 노동조합에 사전통보를 하여야 합니다. 또한 회사는 도입업체 관계자로부터 기술적 특성에 대하여 노동자나 노동조합 교육을 실시해야 합니다. 사내전산망을 업그레이드 할 경우 변경된 기술적 특성에 대하여 반드시 노동자 및 노동조합에 사전 고지하고, 변경된 기술에 대한 교육을 실시하여야 합니다.

2) 회사는 사내전산망 운영에 대한 기술적 부작용 및 이용에 따른 노동자에 미칠 영향들에 대한 정확한 보고서를 제출하여 인터넷 운영상 위험으로부터 노동자를 보호할 수 있도록 정보제공 고지의 의무를 가집니다.

3) 회사는 인터넷 이용 감시와 접근 차단에 대해 노동자나 노동조합에 투명하게 항상 공개하여야 합니다.

나. 직장의 인터넷 이용 감시와 접근 차단에 대한 노동자의 대응

1. 회사가 노동자나 노동조합의 인터넷 이용 감시와 접근이 차단한다는 의심이

생길 때 이렇게 합니다.

회사의 전산업무를 담당하고 있는 사람이 아니라면 인터넷 이용 감시와 접근이 차단된다는 사실을 노동자나 노동조합이 알기는 불가능합니다. 그러나 회사가 인터넷 이용 감시와 접근을 차단하고 있음이 명백하다면 다음과 같이 행동합니다.

1) 직장에서 인터넷 이용 감시 및 접근 차단을 노동자나 노동조합은 동의하지 않았음을 명백히 합니다.

인터넷 이용 감시는 동의 대상이 될 수 없으며, 인터넷 이용 감시는 원칙적으로 허용되어서는 안됩니다. 이에 노동자가 노동조합은 회사에 인터넷 이용 및 접근 차단에 대한 동의해야할 의무가 없으며, 회사가 불가피한 업무의 비밀, 기밀유지를 서버에 기록한다는 동의를 하였다더라도 목적 이외의 용도로 사용할 경우 통신비밀보호법으로 형사처벌 할 수 있습니다. 노동자나 노동조합의 동의한 사실이 없다면 내용증명 등 서면을 통해 동의하지 않았음을 명백히 합니다.

2) 직장에서 인터넷 이용 감시 및 접근 차단하고 있다는 증거를 최대한 확보합니다.

회사 전산망 관리부서 및 관리자 등 다른 사람을 통하여 인터넷 이용 감시 및 접근 차단 사실을 확인한 경우, 사실에 대한 확인서 자필을 받습니다. 음성 녹음을 할 수 있다면 음성 녹음을 하는 것이 좋습니다. 단, 녹음을 하는 경우 녹음을 하는 자가 대화의 당사자여야 합니다. 또한 화면 캡처나 카메라 등으로 상황 증거를 확보합니다.

2. 현행 법률로 금지하고 있는 회사의 시책에 대응합니다.

회사가 해당 노조나 상급단체의 홈페이지를 차단·제한하는 것은 마치 노동조합 사무실을 폐쇄하고, 노동조합의 활동을 방해하는 행위로 간주될 수 있습니다. 회사는 명백히 노동조합 조직운영에 있어 어떠한 개입도 할 수 없게 되어 있습니다. 이는 부당노동행위로 “노동조합 및 노동관계조정법” 위반입니다, 또한 전기통신의 송·수신을 방해하는 행위는 “전기통신비밀보호법”에서 처벌하도록 되어 있습니다.

3. 직장에서 인터넷 이용 접근 차단에 대한 노동자나 노동조합은 대응하기 위하여 다음을 요구할 수 있습니다.

- ① 회사는 인터넷 이용 접근 차단 목적을 명확히 해야 합니다.
 - 노동자나 노동조합의 노동 3권을 침해하지 말아야 합니다.
 - 개인이 합리적으로 기대하는 사생활을 침해하지 않아야 합니다.
 - 정당한 목적을 위해서만 이루어져야 합니다.
 - 사생활의 침해가 이루어지지 않음을 명확히 설명해야 합니다.

- ② 인터넷 이용 접근 차단목록
- ③ 인터넷 이용 접근 차단기간
- ④ 인터넷 이용 접근 차단 장비와 종류 및 자세한 기능
- ⑤ 인터넷 이용 접근 차단 책임자, 보고 받는자, 개인정보의 수집방법
- ⑥ 인터넷 이용에 따른 저장된 정보의 처리과정 및 보관장소, 보관기간

4. 노동자나 노동조합은 회사가 인터넷 이용 접속에 따라 불가피하게 취득된 정보에 대한 즉각 파기를 주장하여야 합니다.

1) 인터넷 이용 접속으로 불가피하게 얻은 정보의 보관

- ① 인터넷 이용으로 불가피하게 목적과 관계없는 수집된 정보는 즉시 파기해야 하고, 목적과 관계된 자료는 보관기간이 지나면 파기해야 한다. 파기하는 과정에서 노동자에게 통보해야 합니다.
- ② 정보의 보관장소와 보관된 정보의 종류, 보관기간, 보관방법, 보관책임자를 공개해야 합니다.
- ③ 해당 노동자는 저장된 정보를 검토하고, 폐기를 요구할 수 있습니다. 노동자는 저장된 기록의 사본을 요구할 수 있고, 그 비용은 회사가 부담하여야 합니다.

2) 정보의 사용

회사는 인터넷 이용 접속을 통해 얻은 정보는 공정하게, 본래 목적을 위해서만 사용되어야 하며 노동자의 작업수행을 평가하는 기준이 되어서는 안 됩니다. 또한 노동자의 행동을 규제하는 데에 사용되어서는 안 됩니다.

3) 제3자 제공금지

인터넷 이용 접근을 통해 얻은 정보는 제3자에게 제공되어서는 안 됩니다. ■

발 제 4

해외 입법 사례와 반감시 입법 제안

이 은 우 (민주사회를위한변호사모임)

1. 노동감시 어떻게 대응할 것인가?

가. 노동감시기술의 발달

오늘날 감시기술이 고도로 발달하면서 직장 내에서의 노동감시가 심각한 문제로 제기되고 있다. CCTV를 이용한 감시, 컴퓨터프로그램을 이용한 컴퓨터 이용상황에 대한 감시, 전자우편의 이용현황, 웹사이트 이용현황에 대한 감시, 위치추적장치를 실시간 위치확인 감시, 생체인식 프로그램을 이용한 감시 등이 오늘날 이용되고 있는 감시기술들이다. 여기에 덧붙여 최근에는 노동성

1)

< 표 > 미국 경영자협회의 조사결과

| 종류 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|
| 전화통화 기록 및 검사 | 10.4 | 11.2 | 10.6 | 11.5 | 11.9 |
| 음성 전자우편 메시지의 저장 및 검사 | 5.3 | 5.3 | 5.8 | 6.8 | 7.8 |
| 컴퓨터 파일의 저장 및 검사 | 13.7 | 19.6 | 21.4 | 30.8 | 36.1 |
| E-mail 메시지의 저장 및 검사 | 14.9 | 20.2 | 27.0 | 38.1 | 46.5 |
| 인터넷 접속 모니터링 | - | - | - | 54.1 | 62.8 |
| 직권 직무수행의 비디오 녹화 | 15.7 | 15.5 | 16.1 | 14.6 | 15.2 |
| 전화시청 (통화시간 횡수) | 34.4 | 40.2 | 38.6 | 44.0 | 43.3 |
| 컴퓨터 사용 (로그온 시간, keystroke 횡수 등) | 16.1 | 15.9 | 15.2 | 19.4 | 18.9 |
| 보안목적으로 비디오 검사 | 33.7 | 32.7 | 32.8 | 35.3 | 37.7 |

- 출처 : AMA(<http://www.amanet.org>)

과를 측정하는 기술이 발달하여 개별화된 노동자의 작업현황을 실시간으로 모니터링을 하고, 이를 분석, 평가하고 있으며, 전사적자원관리시스템(ERP)을 도입하여 통합관리하는 추세이다.

나. 최근의 노동감시의 특징

(1) 은밀한 감시

과거에는 감시기술이 발달하지 못하여 감시당하는 자 몰래 감시를 하기는 어려웠다. 따라서 감시는 감시를 당하는 노동자의 격렬한 저항에 부딪히곤 했다. 그러나 최근에는 감시기술이 발달하여 얼마든지 몰래 은밀하게 감시하는 것이 가능해졌다. 예를 들어 전자우편이나 메신저, 인터넷 이용현황에 대한 감시, 그 밖의 컴퓨터 이용현황 감시 등의 전자감시는 감시당하는 노동자가 알지 못하는 사이에 이루어질 수 있으며, 증거를 남기지 않고 감시할 수 있다.

또 다른 은밀한 감시의 방법은 노동자들에게 미리 알리지 않은 용도로 감시를 하는 방법이다. 예를 들어 새로 신분증을 도입하면서 노동자들에게는 외부인의 무단침입을 방지하기 위한 보안조치 때문이라고만 알리고, 알리지 않은 출퇴근 시간, 이동 현황 등을 감시한다거나, 정기적인 건강검진을 한다고 하면서 소변검사로 여성 노동자의 임신여부를 검사한다거나, 사무환경을 전산화하는 것이라고 하면서 네트워크 시스템을 도입하면서, 네트워크 시스템으로 컴퓨터 이용현황, 출퇴근 시간, 작업시간 등을 감시하는 것들이다.

가장 은밀한 감시는 감시당하는 사람이 자신이 감시당하고 있다는 느낌을 갖지 못하게 하면서 이루어지는 감시이다. 예를 들어 모든 것이 전산화되고 자동정보처리되면서 생산의 전과정이 세밀하게 정보로 처리될 경우, 사용자는 사용자가 배치한 감독자나 CCTV를 현장에서 철수시키거나 철거할 수 있다. 그러나 감시는 완화된 것이 아니라 좀 더 철저해진 셈이다. 은밀한 감시는 보다 많은 감시를 하면서 보다 세련된 방법으로 이를 수행함으로써 노동자에게 감시의 느낌조차 갖지 못하도록 한다.

은밀한 감시는 감시받는 노동자의 심리적인 저항감을 완화시키면서 새로운 감시시스템을 도입하여 감시를 강화시킨다. 동시에 은밀하게 이루어지는 감시는 노동자의 통제범위 밖에 놓여질 수 있다.

(2) 모든 노동자에 대한 24시간 전면감시

최근의 감시기술의 특징은 저렴한 비용으로 모든 노동자에 대하여 24시간 전면적인 감시와 분

석, 평가가 가능하다는 점에 있다. 이로 인하여 개별감시가 가능해진 것이다. 즉, 과거에는 감시라는 것은 주로 사용자들이 집단에 대해 가하는 통제수단의 의미를 띠거나 개별적인 노동자를 대상으로 이루어진다 하더라도 특이사항에 대한 감시의 수준을 벗어나기 어려웠는데, 최근에는 감시는 개별 노동자에 대한 통제시스템으로 성격이 바뀌어 가고 있는 것이다. 따라서 과거에는 노동자들의 집단의 저항이 있었으나, 최근에는 감시가 개별화되어 저항도 분산되게 된다.

(3) 초정밀 감시

과거에는 감시를 해도 얻을 수 있는 정보는 한정되어 있었다. 그러나 최근에는 감시기술의 발달로 감시를 통해 얻을 수 있는 정보는 기하급수적으로 늘어나고 있다. 이는 단순히 양적인 증가의 문제가 아니라 감시의 성격을 바꾸는 질적인 전화의 문제이다. 최근의 노동감시의 문제는 단순히 프라이버시의 문제나 다소 폭력적인 양상을 띠는 노동통제의 문제가 아니라 인격권의 침해나, 사상, 양심, 표현의 자유의 침해는 물론 노동과정에 대한 전면적인 통제권에 관한 문제로 되고 있는 것이다.

(4) 통합화

과거와 달리 오늘날의 감시기술의 발달과 정보처리기술의 발달로 감시로 획득한 정보의 통합은 가속화된다. 이는 일찍이 개인정보의 보호 원칙으로 인정되어온 개인정보 통합의 금지원칙에도 반하는 것이다. 특히 노동감시에 있어서 통합이 쉬운 이유는 모든 노동자에 대한 기본정보가 있기 때문에 쉽게 통합될 수 있게 되며(식별정보의 존재), 기업의 환경이 정보통신망이나 전산망과 같은 네트워크로 연결되어 있으며, 기업의 업무나 체계가 통합을 지향하고 있기 때문이다. 이러한 감시정보의 통합은 감시정보로부터 얻을 수 있는 정보의 양을 획기적으로 늘려주게 되는데, 이로 인해 노동자는 예측하지 못했던 권리의 침해를 받게 될 우려가 있다.

(5) 평가정보화하면서 노동통제수단으로 기능

최근의 감시의 추세는 감시를 점차로 평가수단화 하고 있다는 데 있다. 이는 감시기술의 발달로 인해 가능한 것이기도 하지만, 감시정보를 가장 효율적인 노동통제의 수단으로 이용하는 방법이기도 하다. 이는 감시를 직무평가의 개념에 접근시켜 감시를 정당화하는 논거로 사용되기도 한다.

다. 노동감시의 특수성

한편 노동감시는 다음과 같은 특수한 성격을 띠고 있다.

(1) 침해되는 권리의 다양성

노동감시는 시민사회에서의 일반적인 감시와 마찬가지로 프라이버시의 침해, 인간의 존엄, 평등권, 양심의 자유, 언론의 자유, 표현의 자유, 행동의 자유 및 정치활동의 자유의 침해 문제를 야기한다. 그러나 노동감시는 노동통제의 일환으로 이루어지게 되므로 기본적인 근로조건에 대한 침해, 노동3권의 침해와 관련된 문제라는 근본적인 특징이 있다.

(2) 사용자의 권리와 충돌

한편 노동감시는 노동감시를 합리화하는 사용자의 권리와 노동자의 의무와 충돌하는 영역이다. 특히 최근 노동감시의 추세가 개인별 평가정보화하는데 있는바, 어느 범위에서 어떤 방법으로 노동자의 직무수행을 감독하고, 통제할 수 있는 것인지 그 범위를 정하는 것이 매우 중요하다. 사용자는 최대한의 감독권을 선호할 것이고, 노동자는 최소한의 감독권을 선호할 것이다. 노동감시는 노동자의 헌법적 권리와 관계된 문제이고 근로조건을 결정하는 문제이므로 결국 그 적절한 범위는 헌법적 가치와 노동기본권의 관점에서 정해져야 할 것이다.

(3) 가장 깊숙한 통제 - 통제의 동기와 방법

노사관계에서는 감시는 노동통제의 가장 효율적인 수단으로 이용된다. 사용자에게 이런 강력한 노동감시의 동기가 있으며, 노사관계는 대등하지 않은 관계이므로 사회법적인 규제는 더욱 더 절실하다. 더욱이 최근의 감시기술의 발달은 적절한 규제를 하지 않으면 안되는 상황에 이르게 하고 있다.

(4) 동의를 문제

일반적인 법원리상 감시는 감시받는 사람의 동의가 있으면 위법성이 없어지는 경우가 많다. 그러나 노사관계에 있어서는 동의를 문제는 노사관계가 기본적으로 비대등관계라는 관점에서 그 의

미를 파악해야 한다. 감시에 대한 문제를 집단적인 권리로 볼 필요가 있는 것이다.

라. 노동감시에 대한 입법의 기본원칙

(1) 법제화를 통한 사회적 기본선의 마련

노동감시는 앞서 본 것처럼 근로조건 문제이고, 헌법상의 권리에 관한 문제이기 때문에 법제화를 통한 사회적 기본선을 마련할 필요가 있다. 이때 사회적 기본선의 확정에는 해당 감시가 근로조건에 어떤 영향을 미치는지를 면밀히 검토하여 이루어져야 한다. 효율성의 문제로만 접근해서는 안될 것이고, 아무리 효율성이 있고, 공평할 수 있다 하더라도 그것이 근로조건을 악화시키는 것이라면 인정되어서는 안될 것이다.

(2) 근로조건 문제로서 노동자의 동의가 필요함

노동감시의 문제는 결국 노동통제의 문제로서 근로조건 결정에 관한 문제이므로 원칙적으로 노동자의 동의가 필요하다. 노동자의 동의는 집단적 권리로 이해해야 한다.

(3) 헌법상의 기본권 보장

헌법상의 기본권은 노사관계에서도 적용되어야 할 것임은 당연하다. 노동감시의 문제는 헌법상의 기본권이 얼마나 침해되는가의 관점에서 판단되어야 한다. 개인의 존엄을 유지할 수 있는 기본적인 인격권이 보장되어야 하며, 프라이버시권이나 개인정보의 자기결정권이 인간존엄의 근본수단임을 천명한 헌법의 원칙에 따라야 하며, 감시는 행동의 자유, 사상의 자유, 양심의 자유, 표현의 자유를 침해할 위험이 있다는 헌법의 기본원리에 입각해야 한다. 즉, 감시는 나쁜 것이라는 원칙 하에서 이러한 원칙을 양보할 수 있는 합당한 이유가 있는지를 판단해야 한다.

2. 노동감시에 대한 국내외의 입법현황

가. 해외의 입법현황

(1) OECD

'프라이버시 보호와 개인데이터의 국제유통에 대한 가이드라인에 관한' 이사회 권고안, 1980은 개인정보에 대한 기본원칙을 정하고 있다. 이는 노사관계에서도 적용되어야 할 것인데, 노사관계의 특수성, 개인정보의 취득과 관련이 없는 감시의 문제 등에 대해서는 이 원칙은 많은 허점을 안고 있다.

- 수집제한의 원칙 : 모든 개인정보는 적법하고, 공정한 수단에 의해 수집되어야 하며, 정보주체에게 알리거나 동의를 얻은 후 수집되어야 한다.
- 정보내용정확성의 원칙 : 개인정보는 그 이용목적에 부합하는 것이어야 하고, 이용목적에 필요한 범위 내에서 정확하고 완전하며 최신의 상태로 유지하여야 한다.
- 목적 명확화의 원칙 : 개인정보를 수집할 때는 목적이 명확해야 하고, 이를 이용할 경우에도 애초의 목적과 모순되지 않아야 한다.
- 이용제한의 원칙 : 개인정보는 정보주체의 동의가 있는 경우나 법률의 규정에 의한 경우를 제외하고는 명확화된 목적 이외의 용도로 공개되거나 이용되어서는 안된다.
- 안정성 확보의 원칙 : 개인정보의 분실, 불법적인 접근, 파괴, 사용, 수정, 공개위험에 대비하여 합리적인 안전보호장치를 마련해야 한다.
- 공개의 원칙 : 개인정보에 관한 개발, 운용 및 정책에 관해서는 일반적인 공개정책을 취하여야 한다. 개인정보의 존재, 성질 및 주요이용목적과 함께 정보관리자의 신원, 주소를 쉽게 알 수 있는 방법이 마련되어야 한다.
- 개인참가의 원칙 : 정보주체인 개인은 자신과 관련된 정보의 존재확인, 열람요구, 이의제기 및 정정·삭제·보완 청구권을 가진다.
- 책임의 원칙 : 개인정보 관리자는 위에서 제시한 원칙들이 지켜지도록 필요한 제반조치를 취해야 한다.

(2) ILO : 노동자의 개인정보 보호를 위한 권리보호 규약(1996)

이 규약은 강제성은 없고 권고적 효력만을 갖는다. 이 규약은 개인정보의 취득과 관련하여 노사관계에 특수하게 나타나는 여러 가지 문제에 대하여 다루고 있다. 그러나 이 규약도 노동통제의 수단으로 최근에 대두하고 있는 노동감시의 문제에 대하여는 충분히 다루고 있지는 못하다. 아래는 대략의 내용이다.

- 이 규약은 공공부문과 민간영역에 모두 적용된다.
- 노동자는 노동자의 개인정보 수집시 통지를 받아야 한다.
- 노동자의 개인정보는 적법하고 공정하게 수집되어야 한다.
- 노동자의 개인정보는 고용계약에 최소한의 필요한 범위내에서 수집되어야 한다.
- 고용주는 노동자에 관한 정보를 반드시 작업과 관련된 범주에서 본인으로부터 직접 취득해야 한다.
- 노동자의 개인정보는 수집된 본래의 목적에 직접적으로 관련있는 범위 내에서만 이용되어야 한다.
- 노동자의 개인정보는 안전하게 보관되어야 한다.
- 노동자는 개인정보에 접근할 수 있어야 한다.
- 노동자의 개인정보는 당사자의 동의없이 제3자에게 제공되어서는 안된다.
- 고용주는 노동자의 성생활이나 정치, 종교적 신념에 관한 정보를 취득하려 해서는 안된다.
- 어떤 노동자에 대한 결정이 그 노동자에 대한 자동 처리된 개인정보에만 의존해서 이루어지면 안된다.
- 전자 감시로 수집된 개인정보가 직무 수행 평가의 유일한 요소가 되어서는 안된다.
- 노동자는 프라이버시 권리를 포기할 수 없다.
- 노동자에 대한 마약 복용 여부 검사는 반드시 법률 규정에 따라야 하며 자의적 검사는 허용되지 않는다.
- 고용주가 특정 노동자를 감시할 경우 본인에게 그 사유와 방법, 시간 등을 통보해야 한다. 비밀 감시는 형사범죄 용의자에게만 해당된다.
- 의료상 비밀 사항에 해당되는 개인 정보는 비밀로 유지되어야 하며, 다른 인사 정보와 분리돼 안전하게 보관되어야 한다.
- 거짓말 탐지기와 같은 기술은 사용되어서는 안된다.

(3) EU 및 유럽 각국

EU와 유럽각국은 노동감시에 관하여 많은 국제적 효력을 갖는 규약, 지침을 가지고 있으며, 각 국별로도 많은 법제를 가지고 있다.

(가) EU 유럽의회의 "개인정보의 처리와 자유로운 유통에 관한 개인정보보호지침"

유럽의회에서 채택한 개인정보보호지침은 가입국에 대하여 지침의 내용을 국내입법으로 제정할 의무를 부여하고 있다. 그런데 이 지침은 일반 소비자 뿐만 아니라 노사관계에 대하여도 적용되게 되어 있다. 따라서 직장에서 사용자가 노동자의 개인정보를 처리하는 경우에도 이 지침을 준수해야 한다.

이 지침에 의하면 사용자는 노동자의 개인정보를 처리하는 것과 관련하여 다음의 원칙을 준수하여야 한다.

· 모든 개인정보는 특정한 목적으로, 명시적이고, 합법적인 목적으로 수집되어야 하며, 수집된 목적 외로는 사용되어서는 안된다.

· 노동자에게 사용자가 수집하고자 하는 정보가 무엇인지(직접적이든, 간접적이든), 정보처리의 목적은 무엇인지, 어떻게 처리되는지를 알려 주어야 한다. 노동자는 자신의 개인정보에 접근할 수 있어야 한다.

· 노동자의 개인정보는 수집의 목적에 비추어 적절한 범위 내에서 수집되어야 하며, 과도하게 수집되어서는 안된다.

· 노동자의 개인정보는 정확하여야 하며, 노동자는 개인정보의 오류를 수정할 권리가 있다.

· 노동자의 개인정보는 안전하게 보관되어야 한다.

· 개인정보 처리를 담당하는 담당자는 개인정보의 보호에 대하여 잘 알고 적절하게 훈련을 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

· 노동자의 개인정보를 제3자에게 제공하고자 하는 경우에는 노동자의 동의를 받아야 한다.

2) (Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regards to the processing of personal data and on the free movement of such data)

각과 이념을 자유롭게 교환할 수 있음을 의미한다. 이 조항은 국가가 텔레비전이나 영화를 통해 방송할 수 있는 권리를 요구하는 것을 금지하지 않는다.

유럽인권재판소는 8항에 명시된 '사생활'의 보호는 노동자의 집안 내에서의 생활로만 제한하지 않고 업무 활동도 포함하는 개념임을 명확히 했다. '니미즈 對 독일' 사건에서 재판소는 다음과 같이 판시했다.

"사생활에 대한 존중은 다른 사람들과의 관계를 발전시킬 권리를 어느 정도 포함해야 한다. 나아가 대다수의 사람들은 직장생활을 하는 과정에서 바깥 세상과의 관계를 발전시켜 나갈 중요한 기회를 갖게 되므로 '사생활' 개념에서 업무활동을 배제하지는 주장은 근거가 없다. 이는 업무활동에서 개인적 활동을 명확하게 분리해내기가 어렵다는 점을 보아도 잘 알 수 있다."

'해포드 對 영국' 사건에서 재판소는 업무중 노동자의 전화를 가로채는 행위는 '협약'의 8항을 위반한 것으로 판시했다. 해포드에게는 두 대의 전화가 있었는데, 그 중 하나는 개인용이었다. 그 전화의 사용에 대한 어떤 지침이나 제한도 없었다. 해포드도 자신의 전화사용을 가로챤 행위는 협약의 8항을 위반한 것이라고 주장했다. 그러나 정부는 개인전화의 사용에 있어서 프라이버시 보호가 기대될 만한 근거가 없기 때문에 회사에서 그녀가 사용한 전화는 8항에 해당되지 않는다고 제기했다. 정부의 변호인단은 고용주는 원칙적으로 노동자에게 사전고지 없이도 고용주가 제공한 전화의 통화내역을 감시할 수 있다고 주장했다.

그러나 재판소는 "집에서 뿐 아니라 업무활동에서 사용한 통화내역도 8항이 의미하는 바의 '사생활'과 '통신'의 범위에 포함된다. 내선전화의 사용자인 해포드에게 시스템이 가로채일 수 있다는 경고를 했다는 증거가 없다. 따라서, 본 재판소는 그녀가 전화통화시 프라이버시 보호에 대한 기대를 했을 것이라 생각한다"고 판시했다. '통신'은 종이로 주고받는 편지뿐만 아니라 회사에서 사용하는 모든 전자통신 수단을 의미한다고 보아야 한다.

8항에 관련된 판결들로부터 유추할 수 있는 세 가지 원칙은 다음과 같다.

- a) 노동자는 통신장비나 사무기구가 고용주가 제공했다는 사실로 인해 침해되어서는 안되는 회사에서의 프라이버시에 대한 정당한 기대치가 있다.
- b) 통신비밀에 대한 일반적 원칙은 작업장에서의 모든 통신을 포함한다. 이메일과 첨부파일도 포함한다.
- c) 사생활에 대한 존중은 타인과의 관계를 발전시킬 권리를 포함한다. 그러한 관계맺기가 상당부분 회사에서 이루어진다는 사실은 감시제도에 대한 고용주의 합법적 요구에 제한을 가한다.

그 밖에도 EU는 '고용관계에서 사용되는 개인정보 보호에 관한 유럽의회 보고서(89)', '의료정보 보호에 관한 보고서(97)', '사회보험을 목적으로 쓰이는 개인정보 보호에 관한 보고서(86)', '통신서

비스 영역에서 개인정보 보호에 관한 유럽의회의 권고안(95) 등을 제출하였다.

(다) 오스트리아

노동위원회법에서는 노동통제수단을 도입할 경우 정보를 제공하고 사전동의를 받도록 하고 있다³⁾. 그리고 직장에서 유전자검사를 금지하는 법률이 제정되어 있다⁴⁾

(라) 벨기에, 덴마크

노동자에 대한 의료정보와 의료검진에 대하여 특별규정을 두고 있다.

(마) 핀란드

노사관계에서의 프라이버시 보호에 관한 특별입법이 제정되었다.

(바) 프랑스

노동법에서 노동자의 개인정보에 대하여 특별보호조항을 두고 있다.

(사) 독일

노동자의 작업수행에 대하여 감시(monitoring)할 수 있는 기술수단을 도입할 경우에는 노동법의 법률규정에 따라 노동조합의 동의를 얻어야 한다.

(아) 이탈리아

노동자에 대한 감시와 모니터링을 제한하는 특별규정이 있다

(자) 네덜란드

3) Constitutional Act on Labour No. 22/1974, Art. 96.

4) Genetic Engineering Act No. 510/1994, Sect. 67.

노동법에서 노동조합에 대한 정보제공과 동의절차를 규정하고 있으며, 질병정보, 임금정보에 대한 법률에서 노동조합에 정보를 제공하고 의견을 들어야 하며, 어떤 경우는 단체협약을 맺어야 한다. 사용자는 법적 의무를 이행할 필요가 있을 때에만 노동자의 ID 번호를 사용할 수 있다.

(차) 스웨덴

카메라 감시장비를 도입할 경우에는 노동조합의 대표와 협의하여야 한다. 노동자의 작업수행을 감시(monitoring)하는 것은 당사자에게 알리고 노동조합의 대표에게 그러한 통제기구(mechanism)를 도입할 때 사전에 의견을 들어야 한다⁵⁾.

(카) 노르웨이

직장을 감시(monitoring)하는 경우는 단체협약으로 하여야 하며, 노동조합의 대표에게 알리고 협의를 거쳐야 한다.

(4) 미국

미국은 개인정보의 보호나 노동감시에 대하여 법제도를 발전시키지 못해왔다⁶⁾. 그런 관계로 미국의 경우 연방법률로서 노동감시에 대한 규제법률은 거의 전무하다. 통신의 비밀보호를 위하여 제정된 법률인 전자통신 프라이버시 법률(1986, Electronic Communications Privacy Act of 1986)은 전자통신의 불법감청을 금지하고 있는데, 노동자의 통신을 보호하는 거의 유일한 법이다. 그러나 이 법은 사용자가 업무목적의 네트워크를 감시할 수 있도록 허용하고 있으며, 노동자의 명시적, 묵시적 동의(사용자의 사전통보로 갈음하는 경우가 많다)가 있으면 노동자의 통신을 감청할 수 있게 하고 있어서 많은 비판을 받고 있다.

미국의 경우 1993년에 상원의원 폴 사이먼이 소비자와 노동자의 프라이버시법률안(그 내용은 노동감시를 하고자 할 경우에는 사전동의를 받아야 하고, 감시시에는 사전통보와 고지를 하고, 감시자료에 대한 노동자의 접근권, 감시자료의 이용의 제한 등이었다)을 제안하였으나 통과되지 못

5) Article 11 Lag (1976:580), Articles 1 and 3 Lag (1998: 150)

6) 그래서 EU는 EU수준의 개인정보 보호가 되지 않는 미국에 대하여 교역의 규제를 가하려고 하였다. 미국은 EU 개인정보보호 지침에서 요구하는 '적절한 수준'을 만족시키기 위하여 'Safe Harbor' 원칙을 채택하여, EU와 2000년 7월에 합의하여 11월부터 시행에 들어갔다.

하였다. 2000년에는 찰스 캐너디에 의하여 전자감시 통지법안이 제안되었으나 역시 통과되지 못하였다. 주 법률로는 코네티컷 주에서 사용자가 노동자에 대하여 전자감시를 할 경우에는 사전 통지를 하도록 하는 법이 시행되고 있다.

(5) 기타

오스트레일리아의 뉴사우스웨일즈에서는 직장에서의 비디오감시에 대한 규제법이 제정되어 시행되고 있다. 이 법은 은밀한 비디오감시의 원칙적인 금지(범죄혐의를 인정할 충분한 근거가 있고, 행정장관으로부터 허가장을 얻은 경우에만 제한적으로 허용), 공개적인 비디오 감시에 대한 규제(14일 전의 사전 통지와 상시적으로 고지) 등을 내용으로 하고 있다. 그 외에 오스트레일리아의 법률에 의하여 노동자의 직장에서의 통신비밀이 보호되며, 비밀녹음이 금지된다. 최근 뉴사우스웨일즈는 감시행위를 포괄적으로 규제하는 반감시법을 제정하려고 추진하고 있다.

나. 우리나라의 입법

우리나라 헌법에서는 인간의 존엄, 행동의 자유, 평등권, 프라이버시권, 양심의 자유, 표현의 자유, 노동3권 등을 보장하고 있으므로 헌법적 근거는 있다고 볼 수 있다. 그러나 노동감시에 대한 우리나라의 구체적인 입법은 거의 전무한 실정이다.

개인정보의 보호와 관련해서는 정보통신망 이용촉진 및 정보보호에 관한 법률의 적용이 검토될 수 있으나, 이 법은 정보통신서비스 제공자와 이용자 사이를 규율하는 법률이어서 노사관계에는 적용될 수 없다.

다만 통신비밀보호법이 우편물과 전기통신, 대화에 대하여 보호하고 있는데, 이것은 노사관계에서도 그대로 적용될 수 있다.

3. 노동감시에 대한 규제입법의 필요성

가. 입법의 체계

노동감시에 대한 입법을 (i) 노동감시에 대하여 다루는 특별한 법률로서 규율할 것인지, 아니면 (ii) 일반적인 감시에 대해 규율하는 법률에서 규율할 것인지가 문제인데, 반감시에 대한 일반원칙

은 감시에 대한 일반법률을 제정하면서 그 법에서 규율하되, 노사관계에서 특수하게 나타나는 여러 문제에 대해서는 따로 특별한 규정을 두는 방향으로 규율을 해 나가는 것이 좋을 것이다.

다음으로 노동감시에 대한 입법체계의 문제인데, (i) 상세한 규정을 모두 법률에 규율할지, (ii) 법률에서는 중요한 내용만을 규정하고 세부적인 상세규정은 하위법률에서 규정할 것인지도 문제가 되는데, 우리 법률체계에 맞게 기본적인 내용은 법률에서 규정하되, 상세한 내용은 법률의 위임을 받아 독립적인 반감시위원회(내지는 프라이버시 보호위원회)에서 강제력을 갖는 규율로 규정하는 것이 좋을 것이다. 아래에서는 노동감시에 대한 규제입법에 포함되어야 할 내용을 서술한다.

나. 구체적인 내용

(1) 노동감시의 기본원칙

우선 노동감시의 문제가 헌법상의 기본권의 문제이고, 노동통제의 문제로서 근로조건을 결정하는 문제이며, 노동3권의 보장과 관련된 문제임을 확인하고, 노동감시의 대한 기본원칙을 천명하는 것이 필요하다. 이는 법률해석의 기본원칙이 될 것이다. 노동감시를 노동자 개인과 단체의 개인정보의 수집, 처리, 행동, 생각, 업무실적 등을 수집하거나 평가하는 모든 행위로 정의하고, 노동감시는 원칙적으로 금지되며, 헌법상의 기본권을 침해하는 방식으로 이루어져서는 안되며, 노동3권을 침해하는 방식으로 이루어져서는 안된다는 것을 밝히는 것이 필요하다.

(2) 개인정보의 처리에 대한 기본원칙

노사관계에서의 개인정보 처리에 관하여도 OECD의 개인정보처리에 대한 기본원칙이 적용되어야 함은 두말할 나위도 없다. 즉, 개인정보 수집시의 당사자의 동의, 개인정보 수집시 목적의 특정, 목적의 사용금지, 개인정보의 제3자에 대한 제공의 금지, 개인정보주체의 개인정보에 대한 열람, 정정청구권 등이 규정되어야 할 것이다.

(3) 채용시의 개인정보 보호에 대한 원칙

노동자의 채용시에는 구직자의 개인정보가 침해될 가능성이 높다. 채용시에 사용자는 구직자로부터 보다 많은 정보를 원할 것인데, 그렇게 되면 사용자보다 열악한 지위에 놓여 있는 구직자의 개인정보는 그만큼 침해될 것이다. 따라서 사용자의 알 권리와 구직자의 프라이버시권이 적절히

조화를 이루는 범위 내에서 개인정보의 수집의 범위가 조정되어야 할 것이다. 예컨대 질병에 관한 정보나 형벌에 관한 정보 등은 당해 업무를 수행함에 있어서 필요한 범위 내에서만 수집되어야 할 것이다. 즉, 채용시에 수집할 수 있는 개인정보는 채용여부를 판단하는데 필요한 정보이어야 하며, 민감한 개인정보를 요구해서는 안될 것이다. 고용 후에 필요한 정보(예를 들어 주민등록정보 등)를 미리 요청해서는 안될 것이다. 채용광고를 내면서 사용자가 원하는 개인정보를 명시해야 할 것이다. 그리고 구직자는 사용자가 구직자에 대하여 다른 경로를 통하여 개인정보를 취득하는지 여부를 고지받아야 한다. 채용시에 구직자의 개인정보가 자동화된 처리과정을 통하여 평가되어 결정이 내려질 경우에는 그러한 결정이 자동화된 처리과정에 의하여 왜곡될 소지가 있으므로 자동화된 처리과정에 의한 결정에 의존해서는 안되도록 제한해야 할 것이다.

(4) 구직자의 개인정보의 보관에 대하여

당사자의 명시적인 동의가 없는한 구직자의 개인정보를 그 구직자를 채용하지 않는 경우에는 보관해서는 안될 것이다.

(5) 고용계약 하에서의 개인정보의 처리

고용계약 하에서 개인정보의 처리는 앞서 본 (1)의 개인정보 처리의 원칙에 따라 이루어져야 할 것이다.

(i) 수집시의 동의의 원칙

(ii) 목적의 특정, 명시적 원칙

(iii) 직무수행과 관련된 정보의 최소수집의 원칙 : 특히 이 경우 노동자로부터 취득할 수 있는 개인정보의 범위는 당해 고용계약 하에서 노동자의 직무의 수행에 필요한 정보로 제한이 되어야 할 것이다. 특히 정치활동에 관한 정보, 신앙에 관한 정보, 사상에 관한 정보와 그 밖의 민감한 개인정보의 취득은 금지되어야 한다. 가족에 관한 개인정보의 경우에도 그것이 업무의 수행을 위하여 필요한 경우가 아니면 수집되어서는 안 될 것이다. 인종에 관한 정보도 민감한 정보로서 수집되어서는 안된다. 질병에 관한 정보는 당해업무 수행과 관련이 있는 범위 내에서만 수집되어야 하며, 이용되어야 한다. 업무와 관련이 없는 질병에 관한 정보를 취득하기 위한 신체검사도 허용되지 않는다.

(iv) 의료정보의 특별한 보호 : 특히 질병에 관한 정보에 대해서는 노동자의 열람권과 항변권 정정권이 인정되어야 한다.

(v) 정확성, 최신성 유지 : 그리고 노동자의 개인정보는 항상 최신성을 유지하여 정정되어야 한다.

(vi) 목적외 사용의 금지와 제3자 제공의 금지 : 내부적으로도 목적외로 이용되지 않도록 한다. 어떤 노동자에 대한 결정이 그 노동자에 대한 자동 처리된 개인정보에만 의존해서 이루어지면 안되며, 전자 감시로 수집된 개인정보가 직무 수행 평가의 유일한 요소가 되어서는 안된다. 제3자 제공은 당사자의 동의가 있는 경우에만 허용되어야 할 것이다.

(vii) 보안 : 보안이 유지되어야 하며, 안전하게 보관되고, 해당업무를 담당하는 자 외에는 개인정보가 공개되거나 제공되어서는 안될 것이다.

(viii) 정보의 통합 : 개인정보의 통합은 원칙적으로 금지되며, 최초에 수집한 목적을 넘는 개인정보의 통합은 허용되어서는 안될 것이다.

(ix) 접근 : 이때 사용자는 노동자의 개인정보에 접근할 수 있는 업무담당자를 미리 지정해서 통보해야 할 것이다.

(6) 노동자에 대한 감시

노동자에 대한 감시는 허용되어서는 안된다. 다만 아래에서 보는 바와 같은 특별한 경우에 예외적으로 허용될 수 있을 것인데, 이 경우에도 (i) 감시가 이루어지고 있다는 점에 대한 명시적이고 계속적인 고지와 표시가 있어야 하고, (ii) 감시의 결과물에 대한 노동자의 열람 및 정정이 허용되어야 하며, (iii) 감시의 결과물에 대하여 접근할 수 있는 자, 보관 및 폐기의 주기, 보안대책 등이 마련되고 공표되어야 하며, (iv) 어떤 경우에도 감시는 인격권을 침해하지 않는 범위 내에서 가장 침해가 적은 방법으로 이루어져야 하며, (v) 감시의 결과물은 노동자에 대한 평가의 자료나 불리한 평가의 자료로 이용되어서는 안된다. 그리고 감시장치를 도입할 경우에는 사전에 노동조합에 통지하고, 노동조합과의 단체협약을 통하여 동의를 얻어서 도입하여야 한다.

(i) CCTV를 통한 감시

CCTV를 통한 감시는 위험방지를 위해서만 허용될 수 있다. 이 경우에도 CCTV 감시는 노동자의 작업모습을 직접 촬영할 수 있는 방법으로 이루어져서는 안될 것이다.

(ii) 이메일 감시

노동자의 이메일에 대한 감시도 허용되지 않는다. 따라서 노동자의 이메일을 사용자가 서버에 저장하는 경우에도 이메일에 대한 접근은 허용되지 않는다. 노동자의 이메일 사용과 관련한 어떤

기록이나 추적도 허용되지 않는다. 노동자는 회사 내에서 이메일을 이용할 자유가 있으며, 이를 시스템의 운용을 위하여 불가피한 경우가 아니라면 제한할 수 없다. 노동자의 이메일이 업무를 내용으로 하는 것인 경우에는 회사의 업무수행의 절차로서 이메일을 열람, 저장할 수 있으나, 이 경우에도 해당 이메일에 노동자의 개인정보가 포함되어 있는 경우에는 개인정보처리에 대한 원칙에 의하여 처리되어야 한다.

(iii) 인터넷 이용 감시

노동자의 인터넷 이용에 대하여 차단, 감시는 허용되지 않는다. 노동자의 인터넷 이용의 자유도 원칙적으로 제한되어서는 안된다. 다만 당해 인터넷의 이용이 범죄행위를 구성하는 경우에는 사용자는 노동자의 해당 인터넷 이용을 차단할 수 있다. 이 경우에도 사전에 인터넷 이용을 차단해야 하며, 노동자의 인터넷 이용을 감시해서는 안된다. 인터넷을 차단할 경우에는 차단하는 인터넷 웹 사이트의 목록 등을 공개하여야 하며, 노동자의 이의신청을 허용해야 한다. 노동자의 인터넷 이용에 대한 로그기록 등은 사용자에 의하여 접근, 열람되어서는 안되며, 부득이하게 컴퓨터 시스템의 운영과정에서 자연적으로 노동자의 인터넷 로그기록을 사용자가 서버에 저장하고 있는 경우에도 그 로그기록은 엄격하게 비밀로서 관리되어야 하고, 적절한 주기에 의하여 삭제되어야 한다. 특히 노동자가 인터넷을 이용하여 노동조합과 관련한 활동을 하는 경우, 이것이 정당한 범위 내에서 노동조합활동으로서 이루어지는 경우에는 제한되거나 이를 이유로 불이익한 처우를 받아서는 안된다.

(iv) 기타 컴퓨터 감시

노동자의 컴퓨터 이용에 대한 감시와 컴퓨터의 내용에 대한 감시는 허용되지 않는다. 다만 바이러스의 체크 등과 같이 컴퓨터시스템의 운영을 위하여 필요한 경우에 그러한 목적으로 내용을 감시하지 않는 범위 내에서만 당사자의 동의를 얻어 컴퓨터의 내용에 대한 감시가 허용될 수 있다. 사용자는 업무수행을 위하여 필요한 경우 노동자의 컴퓨터의 내용 중에서 노동자의 업무와 관련된 부분에 대해서 분리하여 당사자의 사전동의를 얻어 노동자의 컴퓨터 내용을 열람할 수 있다.

(v) 위치추적, 생체정보를 이용한 감시

어떠한 방법으로도 개별적인 노동자의 위치가 파악되는 장치나 기구 등의 이용은 허용되지 않는다. 단, 위험방지를 위하여 필요한 경우로서 다른 방법이 없는 경우 당사자의 동의를 얻어 위치추적을 할 수 있다. 생체정보를 이용한 감시도 위험방지를 위하여 필요한 경우로서 다른 방법이 없는 경우 당사자의 동의를 얻어서만 허용된다. 어떠한 경우에도 노동자에 대한 유전자 검사, 기타

생체정보를 이용한 검사는 허용되지 않는다.

(vi) 스마트카드, ID카드

스마트카드나 ID카드를 도입하고자 할 경우에는 이를 도입함으로써 노동자의 개인정보의 보호에 미치는 영향, 오용가능성 등을 평가하여 사전에 노동자의 동의를 받아야 하며, 도입 이후에도 노동자가 시행평가를 통해 도입철회를 요구하는 경우에는 그에 따라야 한다.

(7) 노동자의 작업수행의 평가

노동자의 작업수행을 평가하는 시스템을 도입하고자 할 경우에는 노동조합에게 사전통지를 하고, 단체협약을 통하여 동의를 얻어야 한다.

이 경우에도 평가정보를 수집하는 것은 (i) 당해 노동자를 식별할 수 없도록 처리가 되거나, (ii) 당해 노동자를 식별할 수 있는 정보로 수집되는 경우에는 주단위나 월단위로 통합된 결과로 처리하여 수집되어야 하며, 이와 같이 수집된 정보가 노동자에 대한 평가의 유일한 근거나 주요한 근거가 되어서는 안된다.

(8) 노동감시 기구나 시스템, 제도의 도입시의 노동자의 동의, 평가

사용자가 노동감시의 기구나 시스템, 제도를 도입할 경우에는 사전에 노동조합의 동의를 얻어야 하며, 노동자는 이러한 기구나 시스템, 제도에 대하여 동의를 한 후에도 평가를 바탕으로 도입을 철회할 것을 요구할 수 있다.

(9) 동의

동의를 개별적인 동의와 집단적인 동의로 나누어 근로조건과 관련된 것은 집단적 동의가 필요한 것으로 하고, 개인적인 동의만 받아도 되는 것은 개인적인 동의를 받아야 하는 것으로 한다.

(10) 기타

형사처벌조항, 권리구제 수단(노동위원회 제소, 프라이버시위원회 : 반감시위원회에 제소), 권리포기의 금지 ■

1. CCTV를 이용한 노동자 감시 사례 · 55

1. CCTV에 의한 노동자들의 고통

2. 이메일 / 홈페이지 감시 사례 · 82

1. (주)인도스

3. 경제협력개발기구 [개인 정보 보호 원칙] · 87

CCTV

4. 국제노동기구 [노동자의 개인 정보 보호에 대한 행동 강령] · 89

1. 호주 뉴사우스웨일즈 프라이버시위원회

5. 호주 뉴사우스웨일즈 프라이버시위원회
[작업장의 공공연한 비디오 감시에 대한 가이드 라인] · 97

6. 관련 헌법과 현행 법률 · 101

7. 민주노총의 [단체협약 모범안] 중 관련 조항 · 104

1. 유로도 법학 협회

8. 유럽의회 [회사에서의 전자통신 감시에 대한 특별조사위원회
보고서] · 108

1. 일수노동자 사례 (인권허우소이 38/9/10에서 발췌)

CCTV에 의한 노동자 감시 사례 (노동자 감시 사례 보고서)

1. 노동자 감시 사례 (노동자 감시 사례 보고서)

CCTV를 이용한 노동자 감시 사례

1. CCTV에 의한 노동자들의 고통

1) (주)대용 사례¹⁾

- CCTV가 설치된 후 7월 27일 고민자씨 등 60여명의 노동자가 스트레스와 두통, 근육통 등의 증세를 호소함.

- 8월 7일 정신적으로 괴로워하던 김명진씨, 익산 소재 정신과의원에서 '망상적 급성 정신병적 장애 추정' 진단 받음.

- 조정규씨, 조합 주최로 8월 8일 실시한 설문조사에서 '회사에 출근하여 마치 내가 짐승이 된 기분이다. 교도소에서도 주위 외벽에는 감시카메라가 설치돼 있어도 모든 행동을 감시 받는 것을 것이다. 과연 내가 짐승인가.'라고 진술.

- 8월 10일 CCTV가 있는 현장에서 일할 수 없다며 퇴사한 송호경씨는 주간인권신문 '평화와인권'과의 인터뷰에서 "누군가 옆에서 지켜보고 있다는 생각 때문에 일을 제대로 할 수 없었고 꿈에 까지 나타났다고 함. 이외에도 송호경씨는 시시티브이 설치 후 식욕감퇴와 정신적 스트레스로 인해 과음도 많이 했다고 함.

2) 운수노동자 사례 (인권하루소식 98/6/10에서 발췌)

CCTV가 설치된 후 기사들은 "누군가 자신을 지켜보고 있다"는 감시의 시선을 의식하게 되면서,

1) 이하 대용 사례는 '국가인권위 바로 세우자' 인권단체연대회의·노동자 감시 반대, 대용 CCTV철거 전북공동대책위·대용 노동조합, 2001, <(주)대용은 노동현장에 설치한 인권감시기구 CCTV를 즉각 철거해야 합니다>에서 발췌.

엄청난 정신적 압박감과 불안감을 경험하고 있다.

운전기사 이 씨는 "회사측에서 부정행위만 문제삼는 게 아니라 손님들과 나누는 대화나 담배 피는 일까지도 문제삼는다. 운전을 하면서 행동이나 말에 신경을 많이 쓰고 불안해하기 때문에 사고의 위험마저 있다"며 고통을 호소했다. 운전기사 박 씨는 음성녹음장치까지 채택한 것은 "기사들의 말 하나하나까지도 감시하려는 의도가 아니겠냐"고 비판했다.

2. 노동 탄압에 악용

1) 노동자를 상호감시하게 함 ((주)대용 사례)

"(주)대용은 노동자 사이에 이간질을 일삼아 상호감시하게 하며 인간의 양심마저 짓누르고 있습니다."

- 7월 30일 회사측의 지속적인 조합원 동태보고 강압을 받던 D/C 1조장 임중완씨가 인간적 배신감과 양심의 자책감을 느끼고 퇴사. 퇴사 이전까지 임중완씨는 감시에 충실하지 못하다고 질타와 징계하겠다는 협박과, 동시에 동료들 감시하면서 함께 일하는 것에 대해 괴로워하다가 스트레스성 위장장애와 두통을 얻음.

- 임중완씨에 따르면 지난해 10월, 2000년 임금인상 단체교섭이 타결된 후 D/C(다이캐스팅, 알루미늄 용액을 이용한 제품 모형을 만드는 과정) 팀장 박경현씨가 조합원들의 모든 행동을 보고서로 매일 작성해 제출하라고 각 조장에게 강제함.

- 공장장 김태일은 라이터 크기의 디지털 녹음기를 이용해 조합원의 말을 녹음해 보고서를 작성하라고 지시했고 이 보고서를 토대로 징계위원회를 개최하여 노동조합 문닫게 하겠다고 발언함.

- 이번 CCTV는 지난해 10월부터 사용한 디지털 녹음기를 더욱 적극적으로 노동자들을 감시하기 위해 설치한 것으로 명백한 '노동자 감시 기구'임.

- CCTV는 노동자간 경쟁을 부추겨 일터를 토대로 한 공동체를 해체할 우려가 있음.

- 8월 27일 전북지방노동위원회에서 조정위원회를 개최해 '본건 노동쟁의 조정신청은 조정안을 제시하지 아니하고 조정을 종료한다'는 주문으로 결정해 적법한 절차를 거쳐 다음날인 28일 합법적 파업을 했음에도 회사측은 '불법파업'이라고 선전하면서 노동조합을 불법집단이라고 매도함.

2) 징계, 업무방해 고발, 해고

가. 수원 O여객 버스기사 해고, 업무방해죄로 인한 구속

* 출처 : 1997년 12월

인천여성노동자회 홈페이지에서 발췌(<http://www.kwwnet.org/line/bottom/line1-19.html>)

수원의 O여객에 회사설립 초창기인 93.21 기사로 입사하여 열심히 일해 온 버스회사 근로자로서 이때부터 평조합원으로 노동조합활동도 해 왔다.

그러던 중 96. 5월경 동료기사 2명과 함께 버스내 CCTV설치건으로 회사와 싸움이 생김. 회사는 기사들에게 CCTV 설치건에 대한 동의서를 받으려 했으나 기사 3명만이 도장을 찍지 않아 계속 3명의 근로자에 대해 주목해 음.

97. 6월경에 동료기사의 CCTV항의건이 있었음.

97. 10-11월 임금체불로 노동청에 진정서를 내고 밀린 임금싸움을 하면서 조합원들이 버스를 모두 세우는 과정에서 회사와의 두차례 싸움이 있었으며, 이 과정에서 이들 3명이 조합의 징계를 당하고 회사에서 해고당함. 이어서 업무방해죄로 회사에서 고발함으로써 3인 모두 구속상태임.

회사초창기부터 오랫동안 열심히 일해온 근로자들을 회사에서 해고시키고, 조합으로부터도 오히려 징계를 받은 상태여서 매우 어려운 처지에 놓여 있었다. 오로지 일만 알고 일해왔는데, 어용노조는 조합원들의 회사와의 싸움과정에서 나타난 조합원들의 옳은 행동이 눈에 가시처럼 여겨졌던 중에 CCTV건과 체불임금싸움으로 노조의 방침에 따르지 않고 항의한 것에 대해 마음대로 행동했다는 이유로 조합에서 징계를 하고 회사에서는 업무방해죄로 고발한 경우이다.

또한 손해배상청구소송도 함께 걸려있어 집에 대해 가압류를 해 놓은 상태였다. 싸움속에서 이분들은 아무런 도움도 받지 못했고, 외롭게 버텼으며, 도움을 받을 수 있는 곳을 찾고 있었음.

나. CCTV 빌미, 버스노동자 해고

* 출처: 평화와인권 제301호 2002년 7월 16일자

버스에 설치된 CCTV(폐쇄회로)로 인해 버스운전기사가 해고됐다. 전북고속에서 일해온 박종만 씨는 지난 2월 전주-마산간 고속버스운행 중 승객 2명의 운송요금을 착복한 사실이 '찍혔다'며 전북고속(대표 황의중) 측으로부터 의심을 받던 이 회사 버스운전기사 박종만 씨가 지난 2일 해고된

것이다. 전북고속은 박씨에 대해 '무단결근, 운임착복, 폭행' 등을 해고사유로 ...

그러나 박씨는 "지난해 10월 노동조합과 사측이 합의해 CCTV를 설치해 주로 노동자들의 운송요금 착복을 감시하고 있으며 이것을 '말 안듣는 노동자'들을 징계하는 빌미가 되고 있다"고 주장했다.

박씨에 따르면 전북고속 측이 180여명에 달하는 노동자들의 임금을 지난 99년부터 현재까지 평균 1천만원 가량 체불해 생계에 위협을 받고 가정이 파탄나는 경우도 종종 있어 노동자들이 회사 측에 강하게 반발해왔다. 이럴 경우 회사측이 승차권 외에 현금으로 받은 운송요금을 착복했다는 혐의를 씌워 해고위협을 가해왔다는 것이다. 박씨는 "무엇보다 우리를 못믿고 단돈 1만원도 안되는 돈으로 우리를 위협하려고 저 카메라를 설치했다는 게 가장 억울하다"며 분통을 터뜨렸다.

이어 "사측이 운송요금을 착복한 것을 사실로 규정하고 '착복으로 도장찍어라'며 강제한 것도 참을 수 없는 일"이라고 말했다. 박씨의 경우 새벽 5시에 일어나 7시부터 보통 11시까지 16시간 가량을 한달에 25일 동안 일해 120만원의 임금을 받고 접촉사고나 교통법칙금 등 회사가 내도록 돼있는 것을 모두 노동자들이 내는 등 이중고를 겪어왔다.

버스에 설치된 CCTV로 인한 운전기사에 대한 해고와 징계는 이미 지난 98년 전주 소재 안전여객과 풍남여객 등에서 노동조합 탄압과 운송노동자에 대한 통제로 이어진 바 있다. 이번 사건은 부당한 해고를 넘어 전북고속 등 버스회사 전체에 설치된 CCTV로 인한 노동통제의 단적인 예로, 노동감시에 대한 대책마련이 시급하다.<끝>

3) 노동조합 감시에 활용함

가. 한국통신, CCTV로 노조감시 활동지시 (중앙일보 95.10.12)

한국통신이 지난 2월부터 전국 전화국에 CCTV를 설치해 노조 감시활동 펼친 것으로 드러났다. 또 6조원에 달하는 국가기간망 자산에 대한 보험을 한건도 들지 않은 것으로 나타났다.

유인태 민주 의원은 11일 한국통신 종합감사에서 지난 2월25일 한국통신이 "불법 및 사규위반 행위에 대한 관리지침"을 작성해 전국 전화국에 시달렸다고 폭로했다.

유 의원은 이 지침이 "한국통신 3급 비밀문서"로 전국 전화국의 주요 지점에 CCTV를 설치하라는 지시가 담겨 있다고 주장했다. 특히 이 지침에는 CCTV와 함께 비디오, 사진등을 이용해 노조의 불법활동에 대한 증거를 확보토록 돼 있다는 것.

이날 한국통신 종합감사에서 이재명 민자의원은 지난93년말 현재 총자산 규모가 9조9,594억원, 건축물, 선박, 차량운반구, 공구 등을 제외한 총국가기간망 관련자산만도 6조4,116억에 달하는 한국

통신이 통신시설에 대한 보험에 한건도 가입하지 않았다고 지적했다.

이 의원은 특히 이들 국가기간망 자산에 대한 연간 보험금이 단지 250억원에 불과한데도 누적 이익잉여금 2조원을 넘는 한국통신에서 보험가입을 외면하는 것은 지난해 지하통신구 화재의 교훈을 망각하고 있는 처사라고 주장했다. (이원호 기자)

나. 대전 시내버스 CCTV로 노동자 감시, 징계해 말썽 - "조기출발, 노조간부 10여명 3일 정직처분" (매일노동뉴스 98.6.12)

시내버스의 요금인상시 시민단체에 객관적인 자료 제출과 시민들의 안전성 확보를 목적으로 설치한 CCTV가 본래의 목적을 상실한 채 노동조합 간부들의 감시와 통제기구로 전락하고 있어 노동자들의 반발을 사고 있다.

대전시내버스 14개회사 중 한발여객(사장 박성준)이 CCTV를 악용하여 노조간부들을 집중적으로 감시 3분~5분 먼저 출발한 10여명을 징계위에 회부하여 감봉과 3일 정직 등의 징계를 내려 생계에도 상당한 지장을 주고 있는 것으로 밝혀졌다.

이 회사 조직부장 이종근씨, 박광문씨, 송재창씨 등 10여명은 "회사가 일관성없이 어느 때는 중점에 최대리와 이과장을 파견하여 조기 출발할 것을 지시하고, 기사들이 조기출발하자, 이를 근거로 CCTV에 잡혔다며, 회사에 친밀한 운전기사는 제외하고 노조간부와 열성노조원만 편파적으로 징계를 내리고 있다"고 주장했다.

그리고 배차에서도 "순번제로 돌아가게 돼 있는 것을 열성노조원에게만 배차를 열악한 지역과 교대시키는 등 순번제가 지켜지지 않고 있다"며 시정할 것을 요구했다.

사측은 대전시내 지하철공사로 인해 병목현상이 급증하는데도 조기출발은 물론 늦게 도착하는 차량기사에 대해서도 징계한다고 말하고 있으며, CCTV로 규정속도를 지키지 않는 것을 문제 삼기도 해 귀에 걸면 귀걸이 식의 징계를 남용하고 있는 것으로 나타났다.

그리고 이들은 대전동부터미널에서 옥천까지 노선에서 13년전에 세워 놓은 시간 50분을 수정없이 그대로 운행토록 해 차량이 급증한 현재 제 시간에 도착하기 위해 과속과 난폭 운전은 필수가 되고 있다며 또 차가 막혀 늦게 도착할 경우 20분 휴게시간도 없이 운행을 계속해야 해 그에 따른 피로누적으로 안전운행마저 심각히 위협받고 있다고 지적했다.

이러한 불합리한 징계와 배차에 대해 노조(지부장 이광식)는 "사측이 근무시간 중 노조활동을 방해하여 지난 5월중순부터 3차례나 상무집행회의가 무산됐다"며 "배차를 노조간부에 대해 오전 중에 해줄 것"을 촉구하고 "노조간부의 징계에 악용되고 있는 CCTV의 폐지"를 요구했다. (대전=김문창 기자)