

3. 현행 법과 제도의 문제 사례

1) 노동부 "CCTV 철거요구 파업은 불법" 해석 논란

민주노총, "노동감시를 사용자 권한으로 인정"...철회 촉구

(매일노동뉴스 02/01/16)

전북 익산 소재 (주)대용노조가 지난해 8월 회사측의 작업장 내에 감시카메라(CCTV)를 설치한 데 반발해 파업을 벌인 것과 관련 최근 노동부가 "쟁의행위의 목적상 정당성을 인정할 수 없다"고 사실상 불법파업이라고 확인해 노동계의 반발을 사고 있다.

노동부는 지난 9월 익산노동사무소와 12월 대용노조측의 파업의 정당성 여부에 대한 질의를 하자, 이에 대해 각각 "CCTV 설치가 재산권 보호를 위한 사용자의 전속적 권리로 인정되어 의무적 교섭사항으로 볼 수 없다"며 "단지 근로자 감시용으로 작용될 수 있다는 이유로 TV설치를 반대해 쟁의행위를 했다면 목적상 정당성을 인정받기 어렵다"고 회시했다.

그러나 이 사안은 당시 노조측이 전북지노위의 조정절차를 거쳐 조정종료가 되면서 파업에 들어갔던 것이고, 지난 국정감사 때 사장이 CCTV 철거를 약속하는 등의 물의를 일으켰던 사건이어서 논란이 일고 있다.

특히 이 질의회시를 근거로 불법파업이라며 회사측이 지난 10월초 6명 해고, 5명 정직, 16명 감봉, 15명 시달서 등의 징계조치를 취하는 등 노사갈등이 커지고 있다고 노조는 주장하고 있다.

이와 관련 민주노총은 "이번 노동부 해석은 노동자 감시행위가 이미 인권을 침해하고 노동조건을 하락시키는 행위인데도, 노동감시를 사용자의 권한으로 인정하는 것"이라며 "노동부는 잘못된 해석을 철회하고 (주)대용은 노동자들에 대한 탄압과 징계를 중지하라"고 촉구했다.

2) "500원 유용 버스기사 해고 정당"

(연합뉴스 00.9.14)

500원 가량의 버스요금으로 커피 한잔을 사마시고 장갑 한켠레를 샀다는 이유로 버스기사를 해고한 것은 부당해고가 아니라는 판결이 나왔다.

서울고법 특별6부는 최근 '단돈 10원이라도 유용할 경우 면직시킨다'는 노사합의후 버스요금 500원 가량을 유용했다는 이유로 해고된 충남 S교통 소속 전버스운전사 최모씨가 "부당해고로 인정하지 않는 것은 부당하다"며 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당해고구제 재심판정 취소청구소송

에서 1심을 깨고 원고 패소 판결을 내렸다.

재판부는 판결문에서 "소액의 버스요금을 수입원으로 하는 버스회사에서 운전기사가 요금을 유용할 경우 금액이 많은 적든 노사간 신뢰를 치명적으로 해치는 데다 회사 경영에도 심각한 손상을 주게 된다"며 "노사가 이런 사정을 인식하고 버스에 CC-TV를 설치하는 한편, '단돈 10원이라도 유용한 경우 모두 면직시킨다'고 구체적으로 합의한 만큼 그 취지가 존중돼야 한다"고 밝혔다.

최씨는 98년 11월 버스에 설치된 CC-TV 녹화테이프를 근거로 '버스요금 중 500원을 유용해 커피 한잔과 장갑 한 켠레를 샀다'는 추궁을 받게 되자 "200~300원을 유용했을 뿐"이라고 주장했지만 해고를 당하자 중노위를 거쳐 소송을 냈으며 이번 판결에 불복, 대법원에 상고했다.

S교통은 97년 6월 경영수지가 악화되자 노사합의로 운전기사 좌석뒤쪽에 CC-TV를 설치하는 한편 '단돈 10원이라도 유용할 경우' 면직시키기로 했다.

3) 4,000원에 해고, 결국 승소, 복직

단돈 4천원에 울고웃는 운전사

(세계일보 96.8.10)

버스요금함 고장나 입금안해 직장 쫓겨나/1년여 눈물겨운 법정투쟁끝에 승소... 복직

단돈 4천원을 빼돌리려 했다는 이유로 회사에서 쫓겨난 한 버스운전사가 1년에 걸친 송사 끝에 누명을 벗고 다시 운전석에 앉게 됐다.

서울고법 특별11부(재판장 이규홍)는 9일 정모씨(42)가 중앙노동위원회와 A버스회사를 상대로 낸 부당해고구제 재심판정취소청구소송에서 「정씨가 버스요금 4천원을 착복하려는 의도가 없었던만큼 정씨에 대한 해고는 징계권 남용」이라며 원고승소 판결했다.

4년6개월이나 몸담았던 회사에서 정씨를 내몬 사건이 발생한 것은 지난해 8월. 정씨는 승객 4명이 요금으로 건넨 1천원짜리 네 장을 요금함 대신 운전석 옆 그물망에 넣었다. 당시 버스요금함에 달린 동전교환기가 고장난 바람에 5천원권 등 고액지폐를 요금으로 내는 경우 거스름돈이 필요했기 때문이다. 좌석버스회수권 판매소가 많지 않은 중소도시라서 평소 현금지불 승객이 많은 실정이기도 했다. 그러나 차고지에 도착한 정씨는 그 사실을 깜박 잊어버리고 문제의 4천원을 그대로 두고 요금을 입금한 것. 정씨가 몰던 버스에 몰래 승차해 암행감찰중이던 영업부장은 바로 그물망안의 돈을 문제삼고 나섰다. 정씨는 꿈쩍없이 횡령 혐의를 뒤집어쓰게 됐다.

입사 이후 운송수입금 성적이 운전사들 중 세번째였고 한번도 사규를 어긴 일이 없었던 정씨였다. 그는 억울함을 백방으로 호소했으나 허사였다.

매달 운송수입금의 20~30%를 운전사들이 착복하고 있다고 판단한 회사측은 승객과의 현금수 수행위를 일체 금지한 뒤, 이를 위반할 경우 해고조치하겠다는 강경방침을 세워놓고 있었기 때문. 그물망 안의 4천원을 물증으로 확보한 회사측은 시범케이스로 정씨를 해고했다.

살아갈 길이 막막해진 정씨는 이후 제철소에서 막노동으로 생계를 꾸려가며 말 못할 고통을 겪었다. 무엇보다도 억울하게 해고됐다는 생각에 밤잠을 설친 적도 많았다. 결국 정씨는 지난해 8월 지방노동위원회에 부당해고구제신청을 냈다. 지방노동위의 부당해고 판정을 받아냈으나 다시 회사측의 재심신청으로 이 판정이 뒤집어지는 우여곡절을 겪은 끝에 정씨는 마지막으로 법에 호소, 승소하게 된 것. 담당 재판부는 「정씨가 승객들에게서 현금 4천원을 받은 행위는 회사규정상 해고 사유가 된다」며 「그러나 정씨가 성실히 일해왔고 당시 버스요금함이 고장나 있는 등 정씨가 돈을 받을 수밖에 없는 여러 사정이 있었던만큼 정씨에 대한 해고조치는 부당하다」고 설명했다. <조철현 기자>

4) (주)대용, 지노위 복직판정 받은 해고자 전원 복직 (매일노동뉴스 02/03/06)

지난해 작업장내 CCTV설치로 노사갈등을 겪었던 전북 익산의 (주)대용이 4일 파업과정에서 조합원들에 내린 해고, 정직, 감봉 등의 모든 징계를 철회했다.

이에 따라 박성준 위원장, 김영현 부위원장 등 해고된 6명의 노조간부 전원이 해고기간의 임금을 지급 받고 원직에 복직됐다.

이에 앞서 지난 1월 22일 전북지노위에서는 해고된 조합원 6명 전원에 대한 부당해고 판정이 내려졌다. 노조는 "부당해고 판정 이후 사업주를 노동부에 고발했던 것이 회사의 부담으로 작용한 것 같다"고 말했다.

노조는 또 "조직력이 떨어지면서 회사가 비조합원들과 노사협의회를 구성하는 등 노조를 무력화시키고 있다"며 "징계문제가 해결된 만큼 앞으로 비조합원들을 적극적으로 조직해 나갈 계획"이라고 밝혔다. 현재 노조 조합원은 48명으로 전체 121명 직원의 50%에 미치지 못하고 있다.

한편 노조는 3월 중순 임단협 교섭을 요청할 계획이다.

5) 헌법상 '사생활보호권'에 의한 대법원 판결

① 본인의 승낙을 받고 승낙의 범위 내에서 그의 사생활에 관한 사항을 공개할 경우 이는 위법한 것이라 할 수 없다 할 것이나, 본인의 승낙을 받은 경우에도 승낙의 범위를 초과하여 승낙 당

시의 예상과는 다른 목적이나 방법으로 이러한 사항을 공개할 경우 이는 위법한 것이라 아니할 수 없다(大判 1998.9.4 96다11327)

② 헌법 제10조는 "모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다"고 규정하고 있는바, 이 헌법 규정은 개인의 사생활 활동이 타인으로부터 침해되거나 사생활이 함부로 공개되지 아니할 소극적인 권리는 물론, 오늘날 고도로 정보화된 현대사회에서 자신에 대한 정보를 자율적으로 통제할 수 있는 적극적인 권리까지도 보장하려는 데에 그 취지가 있는 것으로 해석된다.(大判 1998. 7. 24 96다42789)

6) "도청장치·CCTV로 노조감시" - 굿맨손노조 회사대표 고소 (노동일보 00/06/20)

대구시 달서구에 소재한 엘지전자 협력업체 굿맨손공사(사장 손만호)가 도청 장치와 몰래카메라 등을 노조사무실에 설치, 노조활동을 감시했다는 이유로 의 해 고소당했다. 이 회사 노조(위원장 박경훈)는 회사측이 지난해 5월22일 노조 가 노조원을 대상으로 실시한 교육을 도청장치로 녹음하고 지난 5월 임단협이 한창 진행될 때 노조 회의내용을 CCTV로 촬영하는 등 지난해 5월부터 조직적으로 노조활동을 감시해 왔다며 증거물로 비디오와 녹음 테이프, 도청장치 등을 공개했다.

노조 관계자는 "작년 노조설립때 실시한 조합원 교육과 계약개정을 위한 임 시총회, 상급단체 간부의 조합원 교육 등이 녹음돼 있는 테이프와 노조위원장 책상을 중심으로 회의내용이 녹화돼 있는 테이프가 사장 친인척인 회사 관리직 간부 차량에서 발견됐다"고 밝혔다.

노조는 또 "도청과 몰래카메라 설치를 공론화하지 않으면 임금인상과 공장 의 영천이전을 백지화하겠다고 지난 1일 회사측이 약속하고도 10일 고의부도를 낸 뒤 대표 손만호씨가 잠적했다"고 주장했다.

노조는 대표 손씨를 노동조합 및 노동관계조정법 위반 혐의로 검찰에 고소하고 대구지방노동청에도 단체협약 위반에 따른 고소장을 제출했다. 민주노총 대 구본부와 금속산업연맹 대구경북본부 등은 20일 기자회견을 갖고 굿맨손 공사에 대한 철저한 진상조사와 함께 손씨를 공개수배, 처벌하라고 검찰에 촉구했다.

4. CCTV가 철거되어야 하는 이유

1) CCTV설치는 ILO가 작업장에서 노동자 개인의 정보가 악용되는 것을 막기 위해 처음으로 만든 국제지침에도 어긋납니다. (대용 사례)

- 대용의 노동자는 인간으로서 자신의 정보가 누수돼 어떻게 활용되는지, 얼마나 누수되는지조차 모르는 상태에서 일방적인 감시를 받아왔습니다.

- 그러나 국제노동기구(International Labor Organization, ILO)는 지난 96년 10월 7일 고용주의 프라이버시 침해로부터 노동자를 보호하기 위한 권리보호 규약에는 '고용주는 노동자에 관한 정보를 반드시 작업과 관련된 범주에서 본인으로부터 직접 취득해야 한다'는 항목이 명시되었습니다. 그러나 사측은 노동자 본인에게 사전에 언급하기는커녕 노조의 '설치목적에 대한 질의'에 대해서도 침묵했습니다.

- '고용주가 특정 노동자를 감시할 경우 본인에게 그 사유와 방법, 시간 등을 통보해야 한다. 비밀 감시는 형사범죄 용의자에게만 해당된다.'는 항목에도 불구하고 CCTV설치 사실을 밝히지 않아 노동자들을 범죄자로 취급한 것이나 다름없는 행위를 저질렀습니다.

- 이같은 행위는 ILO의 노동자권리규약이 구속력이 없음을 조롱하는 것이며, 국제사회에서 지탄받아 마땅한 일입니다.

2) CCTV는 헌법 제10조에 명시된 "인간으로서의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리를 가진다"는 조항을 침해하는 감시 기구 (대용 사례)

- 모든 국민은 인간의 존엄성과 기본적 인권을 누릴 권리가 있으며 국가는 이같은 불가침의 권리를 보장할 의무가 있습니다. (주)대용은 CCTV를 설치해 이런 권리를 봉쇄하고 있으며 행정당국 국가의 CCTV철거명령조차 거부하고 있습니다.

- (주)대용이 작업장 안에 설치한 시시티브이는 「모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 권리를 가진다」는 헌법 제2장 제10조와 「사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다고 명시된 제2장 제17조」를 어긴 것이며 이 두 조항은 법해석의 최고 기준인 근본 규범에 해당합니다.

3) 사측의 '설비보호,도난방지'주장은 전혀 근거가 없음 (대용 사례)

현재 (주) 대용은 설비보호, 도난방지라는 이유로 CCTV설치를 주장하지만 정작 고가물품인 알루미늄원료창고와 제품 출하창고등은 CCTV를 설치하지 않았습니다. 이는 명백히 현재의 CCTV가 설비보호,도난방지라는 목적보다는 노동자감시에 그 목적이 있음을 입증하는 것이며, 특히 외부의 침입이나 유사한 사건이 없는 상황에서 노동조합의 일체의 협의없이 진행된 CCTV설치는 있을 수 없는 일입니다. 또한 현장의 노동자가 설비파손행위를 자행한적이 없음에도 사측이 설치를 강행한 것은 노동자를 예비범죄자로 낙인찍은 것이나 다름없습니다.

4) 사측의 서비스 개선 주장 근거없음 (민주버스 사례, 사무처장 97.4.24 인터뷰)

- 서비스 개선은 운전자들이 '직업의식'을 가질 때만이 진정으로 가능한 일이다. 현재와 같은 부당노동행위와 CCTV 설치 감시로는 오히려 직업의욕을 떨어뜨리는 것이라고 하지 않을 수 없다. 이러한 사측의 행태는 정상적인 노동조합을 인정하지 않는 발상에서 나오는 것이다.

- 현재 버스 서비스 개선을 위한 요금의 투명성은 가장 시급한 과제로 제시되고 있다. 그러나 경영의 투명성은 임금인상과 관련하여 바로 노조가 요구하는 사항이다. 버스 요금이 인상되어도 임금인상분에 반영되는 경우를 거의 보지 못하였으며, 현재 기름값 인상을 핑계로 올린 버스요금에 대한 타당성 분석도 제대로 이루어지고 있지 않은 것이 현실이다. 경영의 투명성을 이유로 CCTV를 도입하겠다는 것은 어불성설이다.

5) 시민 혈세 낭비, 서비스 후퇴

가. 서울시 버스기사 감시에 거액 혈세지원 (한국일보 98/03/19)

서울시가 서비스의 질 향상이라는 명목아래 버스기사들의 현금횡령행위인 '뽕뽕' 방지와 버스업체의 수입금을 정확히 파악키 위해 2백20억원이라는 막대한 예산을 지원, 승차요금을 자동계산하는 요금징수기를 버스마다 부착할 예정이어서 혈세 낭비가 아니냐는 지적이 일고 있다.

19일 서울시와 서울시 버스운송사업조합에 따르면 서울시는 버스승객의 현금승차시 요금을 자동으로 정산하는 '자동요금징수기'를 전체 8천6백50여대의 시내버스에 대당 1백60만원씩 들여 금년중 부착할 계획이다.

시는 이를 위해 버스운송사업조합을 통해 지난 16일 8개 정보통신업체로부터 제안서를 제출받

는 등 납품업체 선정하기 위한 준비작업을 벌이고 있는 것으로 확인됐다.

시는 또 총 1백44억원의 설치비중 72억원은 시 자체 예산으로 업체에 무상으로 지원하고 나머지 72억원은 은행을 통해 장기저리로 융자해준다는 계획을 마련했다.

이 사업은 그러나 승객이 1천원짜리 지폐를 낼 경우 거스름돈을 빨리 지급해주고 운전기사의 '뺑뺑'을 막는 등 효과가 있지만 설치비용을 수익자 부담원칙에 따라 버스업체가 아닌 시민혈세로 충당한다는 점 때문에 시민단체들의 거센 반발을 사고 있다.

시민단체들은 이미 설치 운영중인 좌석버스 요금징수기의 경우 당초 버스업주들이 버스기사의 '뺑뺑' 방지 목적에서 업주들이 비용을 부담했던 만큼 일반버스의 징수기 설치비용도 업주들의 몫이 돼야 한다면서 세금으로 이를 지원할 경우 간과하지 않겠다는 입장이다.

또 비용문제에 있어서도 좌석버스의 요금징수기가 대당 70만원대임에도 불구하고 서울시는 대당 1백60여만원으로 비용을 산출, 예산이 턱없이 높게 책정됐다는 지적도 나오고 있다.

게다가 서울시는 시내 전체 88개 버스업체중 30개 업체의 버스에 폐쇄회로(CCTV)를 설치하기 위한 비용으로 78억원의 예산을 책정, 이달중 업체 선정을 위한 입찰공고를 낼 계획이어서 과연 시민세금으로 버스기사를 이중삼중으로 감시하는 게 온당한지에 대한 논란도 불거지고 있다.

시민교통환경센터 최정환 사무총장은 이와 관련 "자동 요금징수기가 시민의 혈세로 설치된다는 사실이 알려지지 않은 채 지난해 구성된 버스개혁시민위원회에서도 도입키로 방침이 정해졌었다"면서 "징수기 설치의 주된 목적이 버스업체의 수입금에 대한 투명성을 확보하는데 있는 것이라면 시민 서비스 개선과는 거리가 먼 만큼 서울시 자문기구인 '버스개혁시민위원회'와 다른 시민단체들과 연대해 정식으로 문제를 제기하겠다"고 밝혔다.

한편 서울시 관계자는 "매년 버스요금 인상과정에서 버스업체의 실제 수입금을 놓고 반복됐던 논란을 없애기 위해 징수기를 시 예산으로 도입하게 됐다"면서 "장기적으로 볼 때 이 기구는 오히려 시민들의 서비스 향상에 기여할 것"이라고 말했다.

나. 대구 요금인상 행정심판 - 시민 250명 서비스개선 미비 주장 (노동일보 00/05/24)

대구시의 시내버스 요금인상에 반발, 시민 250여명이 요금인상 집행정지를 요청 하는 행정심판을 제기했다.

김성배씨(29·경북대 대학원 법학과)를 비롯한 이들 시민들은 "대구시와 버스운송사업조합이 서비스개선을 약속하며 요금인상을 했지만 번번이 공염불에 그쳤다"며 "지난주부터 행정심판을 위한 청구인 모임을 벌여 23일 행정심판을 청구했다"고 24일 밝혔다.

심판청구단은 "대구시가 지난해 한국산업경제개발원에 용역을 의뢰, 조사한 바에 따르면 대구 시내버스 서비스는 전국 6대도시 평균인 5.1점에도 못미치는 4.9점이었다"고 지적했다. 이어 "버스조합이 CCTV 설치 및 운용비 100억원을 요금인상으로 시민에게 떠넘기려 한다"고 주장했다. 청구단은 "사업자가 부도를 낸 뒤 기사들과 직원들이 운영해 6개월간 흑자운영을 한 대한교통을 보더라도 현행 요금수준으로 운행할 수 없다는 버스사업조합과 버스회사의 주장이 얼마나 허구인지를 알 수 있다"고 밝혔다. ● 대구=조자명 기자 한편 대구시는 지난 14일 물가 및 유가인상에 따른 운송원가 상승과 버스기사 임금인상 등의 요인을 들어 일반시내버스 요금 20.8%, 좌석버스 요금 15.9%를 인상했다. ● 대구=조자명 기자

다. 성남버스 CCTV 때문에 거스름돈 외면 (한겨레 99.5.26)

성남시와 분당 새도시를 운행하는 모든 시내버스와 대부분의 마을버스가 동전교환기를 설치하지 않아 시민들이 거스름돈을 떼이는 등 골탕을 먹고 있다.

25일 성남시에 따르면, 경기교통(주)과 성남시내버스(주) 등 두 업체는 11개 노선 146대의 시내버스를 성남시가지와 분당 새도시 등 성남시 관내만을 돌도록 하고 있다. 또 이들 업체를 포함해 10개의 버스업체가 16개 노선 57대의 마을버스를 성남시 관내에서 운행하고 있다.

그러나 이들 가운데 지난해 12월 운행허가를 받은 마을버스 4대를 빼고는 동전교환기를 설치하지 않은 채 운행하고 있다. 이에 따라 버스카드나 잔돈을 준비하지 않은 시민들은 직접 승강구를 지키며 현금을 내는 승객에게서 거스름돈을 받아야 하고, 목적지까지 갈 때까지 이런 방법으로 잔돈을 받지 못한 승객들은 울며 겨자먹기로 그대로 내려야 하는 실정이다.

그러나 버스업체들은 운전기사들의 속칭 '뺑뺑'(요금착복)을 막기 위해 기사들이 직접 요금을 받거나 거슬러주는 것을 금지하고 있다. 이들 업체는 "1대에 60만원이 넘는 교환기를 설치할 비용이 없다"면서도 경기교통(주)의 경우 97년을 전후해 1대에 100여만원이 넘는 운전기사 감시카메라는 빠짐없이 차량 안에 달아놓아 시민들의 빈축을 사고 있다.

성남시 관계자는 "교환기 설치의 의무사항이 아니어서 행정지도만 하고 있다"며 "거스름돈을 받지 못했다고 신고가 들어올 경우에만 청문절차를 거쳐 부당요금 징수로 처벌이 가능하지만 아직 제대로 신고가 들어온 적이 없다"고 말했다. 성남/김기성 기자

라. 버스요금 감시카메라 승객도 '골레' (한겨레 01.11.02)

며칠 전 전북 익산을 다녀왔다. 익산에서 일을 마치고, 삼례로 해서 전주를 가려고 삼례터미널

에서 좌석 버스를 탔다. 그런데 버스에 올라서 밖을 보니 집으로 바로 가는 버스가 눈에 띄었다. 버스를 바꿔 타려고 운전기사 아저씨에게 상황을 설명한 뒤 돈을 되돌려받으려고 했다.

그런데 아저씨는 돈을 내줄 수가 없다는 것이었다. 감시카메라가 있어서 탄 손님이 돈을 다시 가져가면 자신이 회사에 가서 욕을 얻어먹는다는 것이었다. 그러면서 "조금 손해를 보더라도 그냥 내리라"고 했다. 너무나 어처구니가 없었다. 나는 아저씨에게 감시카메라는 왜 설치했으며, 감시카메라 때문에 이용하지도 않은 버스 요금을 내는 것이 맞느냐고 따져 물었다.

기사 아저씨는 회사의 방침이라 자기는 잘 모르겠지만 이 일로 자기가 곤란하게 될지도 모른다고 하며 한참 걱정을 하더니, "학생이 그렇게 따지면 이번만 봐주는데 다음부터는 그런 줄 알고 조심하라"고 말했다.

그동안 버스를 이용하면서 한 번도 감시카메라가 있다는 것을 의식하지 못했다. 그런데 이번에 기사 아저씨와 말다툼을 하면서 버스기사들이 버스회사로부터 얼마나 통제를 받고 있는지 그리고 나 역시도 그것으로부터 자유롭지 않다는 것을 알게 되었다.

또한 노동현장에서 노동자를 감시하고 통제하는 카메라가 결국에는 현장의 문제에 그치는 것이 아니라 우리들까지도 감시의 대상으로 삼는, 그리하여 모든 사람의 인권을 침해하는 아주 기분 나쁜 장치라는 것을 깨닫게 되었다.

물론 그렇게 아저씨와 논쟁(?)을 하다가 결국엔 집으로 가는 버스를 놓치고 말았지만, 감시 카메라가 우리 일상에 아주 가깝게, 그것도 버젓이 존재하고 있다는 것을 다시 한번 생각하게 되었다. 그리고 그것 때문에 종일 기분이 우울했다.

옷가게, 펜시점, 은행, 엘리베이터, 서점 등 우리들이 무심코 지나쳤던 거의 모든 곳에 감시카메라가 설치돼 예비 범죄자일지도 모르는 나를 내려다보고 있다. 이 생각만으로도 충분히 끔찍하고 기분 나쁘지 않은가?

마치 영화 속의 이야기처럼 우리는 누군가에 의해서 카메라에 찍히고 있으며, 우리가 어디로 가는지, 무엇을 보는지 살살이 그들에게 공개되는 것이다.

도대체 누구를 위하여 감시카메라를 설치하는지 묻고 싶다. 잠재적 범죄자인 시민들을 향해 들이댄 카메라인가? 만약에 있을지도 모르는 버스 운전기사의 횡령을 막기 위한 수단인가? 그 어떤 것이라도 기분이 나쁘기는 마찬가지다.

사람이 사람을 믿지 못하는 것 그것은 사람의 존엄성을 송두리째 부정하는 행위로서, 무심코 지나칠 일만은 아니다. 감시와 통제로부터의 자유! 그것을 위해 이제부터는 감시카메라를 5초씩 켜려보는 운동을 시작하자. 여은정 anti-u@hanmail.net

6) 시민감시 (인권하루소식 98/6/10)

승객들의 행동 하나하나와 대화내용까지도 고스란히 감시카메라에 포착되면서, 시민들의 인권까지 침해할 가능성이 크다는 것이 문제점으로 지적되고 있다. 녹화테이프의 판독을 담당하고 있는 감사실 계장은 "버스가 정류장에 멈췄을 때나 요금통 주위에 물체가 다가갈 때만 CCTV가 작동하고 렌즈를 고정시켜 놓아 운전기사를 중심을 좌우 130° 정도만 촬영된다"면서, "승객들에게는 피해의 소지가 전혀 없다"는 입장을 밝혔다. 음성녹음과 관련해서도 "최근 나오는 CCTV 장비가 대부분 음성녹음장치를 내장한 것이어서 사용하고 있을 뿐, 별다른 의도는 없었다. 운전사와 승객 사이에 실랑이가 벌어졌을 때만 가려서 듣는다. 또 테이프 교체시 감사실에서 녹화된 내용이 모두 지워져서 나가기 때문에 다른 목적을 위해 악용될 염려는 없다"라고 설명했다.

그러나 승객들의 반응은 다르다. 승객 최 씨는 버스에 CCTV가 설치되어 있는 줄도 몰랐다면, "이는 분명 승객들의 사생활을 침해하는 것이며, 충분히 악용될 소지가 크다. 시민들의 의견은 묻지도 않고 이런 장치를 설치해서는 안된다고 본다"며 회사측을 비판했다. 또한 수만 가지에 이르는 CCTV 기종 가운데 녹음장치를 내장한 것은 아직까지 30% 미만에 불과하며, 녹음장치를 내장한 경우 오히려 가격이 비싼 것으로 밝혀졌다.

5. 그밖의 기사 모음

1) '버스요금 횡령' 감시카메라, 기사들 "인권침해" 불만 (동아일보 97.01.13)

버스운전사들이 요금을 개인적으로 챙기는 것을 막기위해 회사측이 운전사석 위에 폐쇄회로 감시카메라(CCTV)를 설치해 운전사들이 반발하고 있다.

일산-서울역(907번 좌석), 고양시~서울 미도파백화점(158-4번 좌석) 등 10여개 노선을 운영하고 있는 신성교통은 지난 11일부터 90여대의 좌석버스와 일반버스의 운전사 좌측 상단에 CCTV를 설치했다.

회사측은 다음달부터는 운전사의 일거수일투족을 촬영할 예정이다. 이에 대해 운전사 김모씨(35)는 "직원을 믿지 못해 감시카메라를 설치한다는 것은 있을 수 없는 일"이라며 "감시당하고 있다는 생각을 하면 분통이 터진다"고 반발하고 있다.

승객 강모씨(36.회사원.경기 일산시 중산마을)도 "운전사들의 복지나 처우를 개선해 줄 생각은 하지 않고 감시부터 한다는 것은 분명 인권 침해로 결코 바람직하지 않다"고 말했다.

그러나 이 회사 이기석(32) 운영계장은 "폐쇄회로 카메라의 설치는 올해 초 노조와의 합의하에 이루어진 것"이라며 "대신 한 운전사 당 하루 5천원의 수당을 추가 지급하기로 노조와 합의했다"

고 말했다.

이 계장은 또 "일부 운전자들이 개인적으로 돈을 챙기고 있는 것은 공공연한 사실이기 때문에 폐쇄회로 카메라를 설치하는 버스회사들이 늘어 날것"이라고 말했다. (구자용.이호갑 기자)

2) 전북지역 시내버스, 뽕땡방지 버스 감시 TV 논란

“사생활 침해” 운전자들 반발 -

(경향신문 97.04.29)

전북지역의 한 시내버스 회사가 운전자들의 「요금 뽕땡」을 막기 위해 차안에 폐쇄회로 TV를 설치하자 운전자들이 반발하고 있다.

28일 전주 포여객에 따르면 소매치기등 차내 범죄와 운전자들의 이른바 「뽕땡」을 막기위해 지난 13일부터 41대의 버스에 폐쇄회로 TV를 설치, 운영하고 있다.

회사측은 당초 노조와의 협의를 통해 폐쇄회로 TV의 관리비 명목으로 운전자들에게 하루 5,000원씩 지급하는 조건으로 이를 설치했다.

이에 대해 노조측은 운전석 천장에 설치된 이 폐쇄회로 TV가 운전석 옆에있는 요금통만 촬영하는 것이 아니라 운전자들의 사소한 잡담까지 녹음하는등 사생활을 침해하고 있다고 주장하며 철거해줄 것을 요구하고 있다.

이에 대해 회사측은 "폐쇄회로 TV설치이후 납입금이 15~20% 늘었다"며 "음성녹음을 막기위해 녹음용 단자함을 없애고 하루 5,000원의 관리비를 1만원으로 올려 줄 계획"이라고 말했다. (전주/최동근 기자)

3) 금야교통노조 'CCTV' 설치에 반발, 부분파업 돌입

민주노총 경주시협의회 '3자개입' 요청

(매일노동뉴스 97.05.02)

경주에 소재한 금야교통노동조합(위원장 박춘식, 56세)은 5월1일을 기해 노조간부 등 28명이 조합사무실에 대기형태로 운행을 거부, 부분파업에 돌입했다.

금야교통은 지난 3월13일 '운전자의 착복 방지'를 이유로 노조와 사전협의 없이 시내버스 4대에 CCTV를 설치했으며, 이에 대해 노조가 '인권유린, 사생활 침해' 등을 이유로 강력 항의했으나 경영상의 이유라며 계속 설치하자 노사 갈등을 빚게 된 것.

노조는 "CCTV는 '선임금 현실화' 후에 설치해야 한다"는 주장인데, 이러한 요구가 받아들여지지 않자 지난 4월10일 임시대의원대회를 개최하고 대의원 전원 찬성으로 쟁의조정신청을 결의하고 12일 경북지노위에 조정신청을 내기에 이르렀다.

조정신청 이후에도 노사간 의견접근이 이루어지지 않자 노조는 4월27일 쟁의행위 찬반투표를 실시해 전체 조합원 1백70명 중 1백46명이 투표에 참여해 1백31명(89.7%)이 찬성함에 따라 쟁의행위에 돌입키로 결의하고 5월1일 부분파업에 들어간 것이다.

그러나 대체근로와 타사의 증차운행 등으로 시민들이 불편을 겪지 않은 것으로 알려졌다.

한편 노조는 4월28일 민주노총 경주시협의회 박운노 의장(아폴로산업노조 위원장) 등 53명을 '단체교섭, 쟁의행위 지원신고서'를 포항지방노동부사무소에 제출했다. 이에 앞서 노조는 한국노총의 자동차노련을 탈퇴하고 5월1일 결성대회를 가진 전국민주버스노조에 가입했다.

4) CCTV 감시 아래 근무, 직원들, 심리적 위압감 시달려

(인권하루소식 98/05/16)

최근 서울의 한 외국계 은행에서 직원들이 근무하는 모습을 CCTV로 촬영하기 시작해, 인권침해라는 반발을 사고 있다.

을지로2가 내외빌딩 13층에 위치한 영국계 스탠다드차타드은행은 지난 4월말부터 사무실 내에 고성능 CCTV를 설치해 24시간 직원들의 모습을 촬영·녹화하고 있다. 이 CCTV는 직원 70-80명의 모습을 한꺼번에 모니터로 확인할 수 있으며, 필요에 따라 특정 개인의 모습을 확대해 볼 수 있는 기능도 갖고 있다. 더구나 CCTV의 모니터가 인사부장실에 설치되어 있어 직원들의 강한 반발을 불러오고 있다.

이와 관련, 장인경 인사부장은 "서류나 컴퓨터를 분실하는 사태를 막기 위해 CCTV가 설치된 것 같다"며 "총무과에는 모니터를 설치하기가 어려워 인사과에 설치한 것으로 안다"고 말했다. 그러나, 박병문 과장은 "회사측에서는 '보안용'으로 설치했다고 주장하고 있지만, 보안업무는 총무과에서 담당하는 것"이라며 "인사부장실에 모니터를 설치한 것은 명백히 직원을 감시하고 정신적인 강제근로를 시키기 위한 것"이라고 주장했다. 박 과장은 또 "직원들의 항의가 거세지자, 회사측은 5월초에 객장에도 CCTV를 하나 더 설치해 직원감시용이라는 비난을 피해보려 하고 있다"고 말했다.

현재 직원들은 CCTV 설치로 인해 심리적 위압감 뿐 아니라 감시의 공포에 시달리고 있다. 직원 남궁선옥 씨는 "모니터가 항상 나를 찍고 있다는 생각에 인간적인 모욕감을 느끼며, 심지어 동료직원과 농담을 나누는 순간에도 카메라를 의식하지 않을 수가 없다"고 밝혔다. 그는 또 "감시당

한 결과가 인사고과에 반영될 수 있다는 생각 때문에 직원들이 심리적 위압감 속에 생활하고 있다"며 "이는 회사가 직원 스스로 각자를 통제하도록 만드는 고도의 심리전"이라고 주장했다.

이에 따라 노조원들은 근무시간에 티셔츠와 청바지를 통일해 입는 방식으로 회사측에 무언의 항의를 벌이고 있지만, 회사측은 직원들의 반발에 아랑곳없이 CCTV를 계속 가동시킬 방침이다.

박병문 과장은 "CCTV 설치 뿐만 아니라, 매튜 웨이크 지점장의 전횡이 계속되고 있지만 노조에서도 뾰족한 대책이 없는 상황"이라고 밝혔다. 그는 "지점장이 모든 걸 법에 의해 해결하겠다고 나서고 있는데, 국내 최대의 법률회사가 회사측의 법률자문을 맡고 있기 때문에 문제를 풀어나갈 길이 잘 보이지 않는다"고 털어놨다.

한편, 노동부 중부지방사무소측은 스탠다드차타드은행의 CCTV 설치 문제와 관련, "시설물 사용권이 경영자측에 있기 때문에 법적으로 하자가 없는 일"이라는 입장을 밝혔다.

5) 'CCTV' 범죄방지용인가, 인권침해용인가.

(문화일보 98/05/29)

일상 생활속에서 익숙해진 범죄방지용 폐쇄회로 TV(CCTV)는 우리를 감시하는 '빅브러더(Big Brother)' 인가.

CCTV가 방법의 영역을 뛰어넘어 시민의 인권을 침해하고 있다는 주장과 함께 사회 곳곳에서 시비가 벌어지고 있다. 조지 오웰의 소설 '1984년'에서 최고통치자(빅브러더)가 시민들의 사생활까지 카메라로 감시하던 악몽이 되듯 되살아나고 있는 셈이다.

외국계 모은행 서울지점은 얼마전 직원 70여명을 한꺼번에 지켜볼 수 있는 고성능 CCTV를 도입, 인사부장 자리에 모니터를 설치했다. 한국인 은행직원들은 "도난방지 업무는 총무과 소관인데도 인사부장 앞에 모니터를 설치한 것으로 미뤄 직원감시용이라는 생각을 지울 수 없다"고 말했다.

이 회사 인사부장은 "중요한 서류도난 방지를 위해선 어쩔 수 없는 선택이었다"고 주장했다. 관할 서울 중부노동사무소 朴珍奎(박진규)근로감독과장은 "이 은행이 노조원들을 상대로 조합탈퇴를 강요했다고 인정돼 담당감독관이 지난 12일 서울지점에 기소의견을 냈지만 현재로선 CCTV가 노조탄압용으로 쓰였다는 물증은 없다"고 말했다.

지난해 1월부터 서울과 일산을 오가는 S교통 소속 시내버스내에는 운전사의 '뺑뺑'을 방지하기 위한 CCTV를 운전석위에 설치, 운영되고 있다. 이 회사 운영과장은 "1년간 시행해 본 결과 부정행위가 없어졌고 승객과의 다툼해결에도 적잖은 도움이 됐다"고 주장했다.

서울시는 올해 30여개업체로 확대운영하려다 인권침해라는 지적에 따라 최근 이 계획을 전면

보류했으나 3~4곳의 시내버사회사는 자비로 CCTV를 설치운영중인 것으로 알려졌다. 또한 구로공단의 몇몇 생산업체에서도 작업현장의 근로자들쪽으로 향한 CCTV를 설치운영하다 노사분규의 원인이 되기도 했다.

뿐만 아니라 서울시는 당초 여의도 공원사업을 벌이면서 방범활동을 위해 공원내부에 CCTV 설치를 검토했으나 '휴식공간인 공원에서 누군가 지켜보는 느낌'이라는 시민들의 반응에 따라 더 이상 추진하지 않을 방침이다.

고려대 법대 金亨培(김형배)교수는 "범죄방지용으로 쓰이는 CCTV는 인간의 인격권을 침해하지 않는 한도내에서 쓰여야 한다"며 "아직 국내에 이에대한 판례가 나오지않고 있지만 이에대한 시비가 본격적으로 벌어질 것으로 예상된다"고 말했다. <處景業기자>

6) 시내버스 등 폐쇄회로TV 설치

(인권하루소식 98/6/10)

최근 버스에까지 CCTV 설치가 확대되면서, 운전기사뿐 아니라 시민들의 인권을 침해할 가능성이 높다는 비판이 제기되고 있다. 강변역에 위치하고 있는 대원고속과 경기고속은 지난해 9월부터 시내 일반버스와 좌석버스, 시외버스 등에 CCTV를 설치하기 시작했다. 운전기사의 좌측 상단에 설치되어 있는 이 감시용 카메라는 이른바 기사들의 '뺑뺑'행위나 불친절행위를 감시하기 위한 목적으로 도입되었다. 또 이 카메라에는 음성녹음장치까지 부착된 것으로 알려졌다.

이와 관련, 회사측에서는 "기사들의 부정행위로 인해 회사의 경영난이 심각한 상태고, 기사들의 불친절행위에 대한 시민들의 항의가 잇따르면서 CCTV를 설치할 수밖에 없었다"고 밝혔다. 그러나 CCTV가 설치된 후 기사들은 "누군가 자신을 지켜보고 있다"는 감시의 시선을 의식하게 되면서, 엄청난 정신적 압박감과 불안감을 경험하고 있다.

운전기사가 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.

또한 승객들의 행동 하나하나와 대화내용까지도 고스란히 감시카메라에 포착되면서, 시민들의 인권까지 침해할 가능성이 크다는 것이 문제점으로 지적되고 있다. 녹화테이프의 판독을 담당하고 있는 감사실 계장은 "버스가 정류장에 멈췄을 때나 요금통 주위에 물체가 다가갈 때만 CCTV가 작동하고 렌즈를 고정시켜 놓아 운전기사를 중심을 좌우 130° 정도만 촬영된다"면서, "승객들에게는 피해의 소지가 전혀 없다"는 입장을 밝혔다. 음성녹음과 관련해서도 "최근 나오는 CCTV 장비

가 대부분 음성녹음장치를 내장한 것이어서 사용하고 있을 뿐, 별다른 의도는 없었다. 운전사와 승객 사이에 실랑이가 벌어졌을 때만 가려서 듣는다. 또 테이프 교체시 감사실에서 녹화된 내용이 모두 지워져서 나가기 때문에 다른 목적을 위해 악용될 염려는 없다"라고 해명했다.

그러나 승객들의 반응은 다르다. 승객 최 씨는 버스에 CCTV가 설치되어 있는 줄도 몰랐다면, "이는 분명 승객들의 사생활을 침해하는 것이며, 충분히 악용될 소지가 크다. 시민들의 의견은 묻지도 않고 이런 장치를 설치해서는 안된다고 본다"며 회사측을 비판했다. 또한 수만 가지에 이르는 CCTV 기종 가운데 녹음장치를 내장한 것은 아직까지 30% 미만에 불과하며, 녹음장치를 내장한 경우 오히려 가격이 비싼 것으로 밝혀졌다.

더 큰 문제는 현재 CCTV의 촬영범위나 녹화테이프의 보안 등에 관한 아무런 법적 기준이 마련되어 있지 않다는 점이다. 카메라 렌즈의 종류를 바꾸거나 CCTV 대수를 하나만 더 늘여도 버스 전체를 녹화할 수 있는 상태여서, 승객들의 사생활권까지 침해할 수 있는 항시적인 위험이 존재하는 것이다. 일례로 청주에 있는 동양교통의 경우, "버스 내에 설치된 CCTV가 버스 뒷좌석까지 촬영하고 있으며, 승객들의 대화내용 전체가 녹음되고 있다"고 노조위원장 김학복 씨는 밝혔다.

더구나 녹화된 테이프가 외부로 유출돼 악용될 소지도 매우 높은데도 불구하고, 이를 제어할 수 있는 사회적 안전장치가 전혀 마련되어 있지 않아 우려를 가중시키고 있다.

이와 같은 우려에도 불구하고, 버스내 CCTV 설치는 더욱 확대될 조짐이다. 전국자동차노조연맹의 황성규 연구위원에 따르면 "지난 96년 이후 산하 사업장에서 CCTV 설치가 꾸준히 확대"되고 있는 추세다. 그는 또 CCTV로 인해 기사들의 반감이 크다는 점을 인정하면서도, "기사들의 음성적 관행이 존재해 왔던 것이 사실이고 단위사업장에서 수당을 받는 대가로 CCTV 설치에 합의해 버리는 경우가 대부분이어서 사회적으로 공론화하기가 어려운 입장"이라고 밝혔다.

일상 곳곳으로 파고들고 있는 CCTV의 확산과 함께 감시카메라의 남용으로부터 시민들의 인권을 어떻게 보호할 것인가가 주요한 문제로 대두되고 있다. 이와 관련, 전자감시장치에 의존하기보다는 시민사회의 자율성을 통해 문제를 해결해나갈 수 있는 방안을 모색해야 한다는 지적도 제기되고 있다.

7) 부산, 버스에 감시카메라 '말썽'

-노조 기사 인권침해...비대위구성 제거투쟁

(경향신문 98/11/18)

최근 부산지역 일부 버스업체가 경영난 등을 이유로 버스 안에 운전기사와 승객을 감시하는 폐쇄회로 카메라를 설치해 노조의 반발을 사고 있다.

17일 전국자동차노조연맹 부산버리지부에 따르면 부산 강서구 ○버스(주)가 운전사의 요금횡령을 방지하기 위해 지난 6 9일 307, 307_1, 310번 버스 등 이 회사 소속 버스 49대에 폐쇄회로 카메라를 설치했다.

또 최근 해운대 기장 김해 등을 운행하는 D버스도 버스 63대에 감시용카메라를 설치하는 등 4개 시외버스업체가 운송수입금 관리 명분으로 카메라를 설치했다.

버스노조는 「업체에서 일부 노조원을 회유해 카메라를 설치한 것은 운전기사들을 요금 도둑질하는 인간으로 전락시킨 처사」라며 「시민의 발이된다는 자부심보다 감시카메라의 대상이 되는 죄인취급을 받게 됐다」며 분개했다.

노조는 감시카메라 설치를 인권침해라고 주장하고 노조지부 비상대책위를 구성해 감시용 카메라 제거투쟁을 벌이기로 했다.

이에 대해 ○버스측 「경영수지 개선을 위해 이달초 노조분회 측과 합의를 거쳐 카메라를 설치한 것으로 아무런 문제가 없다」고 밝혔다.(부산/권기정 기자)

8) "누군가 지켜보고 있다"

CCTV카메라 노동감시 악용소지

(인권하루소식 99/5/26)

병원 경영진이 폐쇄회로TV(CCTV)를 무더기로 병동에 설치한데 대해 환자와 가족의 사생활 침해와 직원 감시를 이유로 노조가 강하게 항의하고 있다.

대구 신암동에 위치한 베네딕트 수녀원 소속의 파티마 병원은 병원건물을 증·개축해 지난 15일 축성식을 가졌다. 파티마 병원 노조가 지상 10층, 지하 3층으로 이루어진 신병동의 복도와 접수창구, 식당 출입구 등에 총 33개의 CCTV 카메라가 설치된 것을 확인한 것은 이즈음. 이에 노조는 단체교섭기간인 지난 21일, CCTV 감시 문제를 제기했으나 병원 경영진은 환자보호와 도난감시를 이유로 노조의 제거 요구를 거부했다.

이에 파티마 병원 노조위원장 장미경(32) 씨는 "CCTV 감시아래서 근무하는 것을 천주교 재단의 병원에서까지 무감각하게 받아들인다면 이후 다른 병원 사업장까지 더욱 확산될 수 있다"며, "이 사실을 인권단체와 언론사에 적극적으로 알리겠다"고 말했다.

한편 노동정보화사업단, 사회진보를위한민주연대 등 사회단체를 중심으로 구성된 작업장 감시모임은 작업장에 도입되는 정보통신기술이 반노동자적인 감시와 통제 도구로서 사용되고 있다고 지적한다. 작업장감시모임의 장여경 씨는 "CCTV가 도입될 때 노조가 이에 적절히 대응하지 못하는 현실을 감안한다면 이를 제도적으로 통제하는 장치가 필요하다"고 지적했다.

▶ 미국의 사례

98년 12월, 뉴욕시민권연합(New York Civil Liberties Union)은 비밀감시카메라가 증가하고 있다며 '당신이 어디에 가는지 무엇을 하고 있는지를 누군가가 지켜보고 있다'고 경고하였다. 뉴욕의 맨하탄 시내에만 2천3백여개가 넘는 감시카메라가 설치되어 있다는 조사결과를 발표한 이 단체는 공청회를 개최하고 공공감시의 남용을 방지할 규제법안을 마련할 것을 당국에 요구했다.

하지만 뉴욕시는 감시카메라의 설치가 공공의 안전을 강화하고 범죄를 예방하는데 아주 효과적이라며 '공공장소에서 사생활의 권리는 전혀 있을 수 없다'고 주장하였다. 또한 '카메라 사용에 법원의 명령은 전혀 필요하지 않다'고 했다.

이에 대해 '카메라가 범죄 예방 도구로서 정당하게 사용된다 할지라도 제약 없는 감시의 확산은 사생활의 자유를 위협한다'며 '익명성을 보장받을 권리와 정부에 의해 감시받지 않을 권리가 있다'는 비판적 견해가 맞서고 있다. 또한 '우리가 기술을 조종해야지, 기술이 우리를 조종하게끔 해서 안된다'며 '카메라는 이미 여기 있다. 어떠한 공적 논쟁이나 규제가 없다면 이것에 대한 문제제기 자체가 질식된다'는 우려도 일고 있다.

9) 시내버스 노동자들 저임금·장시간노동 시달려

CCTV 감시까지... "근로조건 개선돼야"

(노동일보 00/4/3)

서울·부산 등 전국 6대 대도시 시내버스 노동자들이 정부의 '불법파업' 판단에 따른 부담을 무릅쓰고 4일 전면파업을 선언한 것은 주당 65시간 이상의 과도한 노동시간과 저임금, CCTV를 통한 사업주들의 감시·통제의 강화, 그리고 부족한 배차시간에 따른 무리한 운행 등 열악한 근로조건이 그 직접적인 이유다.

지난 연말 전국자동차노련(위원장 강성천)이 산하 조합원 1620명을 대상으로 조사한 자료에 따르면 버스노동자들은 주당 평균 65시간을 근무하는 것으로 나타났다.(노동일보 3월30일자 참조) 이는 2주간 특정주 48시간, 한달간 특정주 56 시간을 초과할 수 없다는 근로기준법 제50조의 변형 근로시간제마저 위반한 것. 이에 비해 월 평균급여는 전 산업 남성노동자 평균보다 34만원 이상 낮은 129 만원이다.

사업주들의 무리한 배차시간 설정도 무리한 운행을 부추긴다는 지적이다. 자동차노련 서울지부 관계자는 "강남~시청간 구간이 50분정도가 걸릴 경우 배 차시간을 45분 정도로 배정, 과속운행을 부추기는 게 관행화돼 있다"며 "휴게 시간을 제대로 찾아먹는 기사들은 거의 없는 실정"이라고 설명했다.

지난 97년 시민단체의 권유로 정확한 승객수를 파악한다며 도입한 CCTV는 기사들을 감시하는 수단으로 인식되고 있다. 자동차노련 광주전남지부 관계자는 "올바른 수익금 산정을 위해 인권침해 소지가 있어도 참았는데 이제 우리를 감시하고 통제하는 수단으로 쓰고 있다"고 주장했다.

현재 전국 6대 대도시 시내버스 가운데 50%이상 CCTV가 설치돼 있는 것으로 알려졌다. 교통사고나 법규위반 등으로 인한 임금손실도 한달평균 7만7262원 에 달하고 있다. 상황이 이런데도 사업주들은 자동차 대물보험 가입과 같은 기본적인 요구마저 외면하고 있다는 것이다.

자동차노련 박연정 교육홍보국장은 "지난 1월말 이미 임금협정 시한이 만료 됐는데도 정부나 사업주들은 두달동안 팔짱만 끼고 있었다"며 "시민에게 사랑받는 버스를 만들기 위해서라도 파업은 불가피하다"고 말했다. ● 광주=박송호 기자 박 운 기자

10) 충북대병원 몰래카메라 설치 (연합뉴스 00.6.21)

전국민주노동조합총연맹 충북지역본부(본부장 김선태)는 21일 노조가 21일째 파업을 벌이고 있는 충북대병원 1층 로비에서 기자회견을 갖고 몰래카메라를 설치한 병원측에 대해 '사법당국은 철저한 진상조사를 통해관계자를 사법처리 하라'고 촉구했다. 충북민노총은 이날 회견문에서 "노조원들에 의해 지난 20일 오후 발견된 병원 3층 대회의실 등 4곳에 설치된 몰래카메라는 '환자난동에 의한 불상사 예방과 법적증거확보를 위한 것'이라는 병원 주장과는 달리 노조 감시를 위해 의도적으로 설치한 것"이라고 주장했다.

민노총은 또 "몰래카메라 설치 장소가 환자보호자 등이 출입하지 않는 곳인 점, 카메라가 주무부서인 시설과가 아닌 총무과를 통해 은밀하게 설치된 점 등으로 볼때 병원측의 주장은 설득력이 없다"고 덧붙였다.

민노총은 이어 "이번 사건은 병원측이 노조를 탄압하기 위한 수단임이 명백한 만큼 사법당국은 진상 규명과 함께 관계자에 대한 사법처리를 해야 한다"며 "병원노조와 충북민노총은 병원 집행부 퇴진투쟁 등을 벌여 나가겠다"고 밝혔다.

이 병원은 지난달 31일 단체협상 결렬로 노조가 파업에 돌입하자 이를 불법파업으로 규정, 노조간부와 대의원 등을 업무방해 혐의로 고발한 데 이어 지난 16일 인사위원회를 열어 이들을 징계키로 하는 등 갈등을 겪었다.

한편 노조는 지난 20일 노조간부 등에 대한 징계위원회 개최를 저지하기 위해 병원 3층 대회의실에 갔다 회의실 천장과 복도 등 4곳에 설치된 몰래카메라와 기조실장실에 설치된 모니터 그리고 노사협상 장면이 녹화된 테이프 등을 발견했다. (청주/연합뉴스)

11) 예천여객노조 CCTV설치수당 합의 파업종료

(매일노동뉴스 00/08/20)

경북 예천에 있는 예천여객노사(대표 이정우·노조위원장 황병봉)가 지난 17일 사측과 교섭을 재개해 버스안의 요금통을 비추는 CCTV를 설치한 것에 대한 수당지급액에 합의하고 파업을 끝냈다.

예천여객 노사는 ▲CCTV수당 일 9,000원 ▲상여금에서 CCTV수당 제외 ▲퇴직금에는 CCTV수당 포함 등에 합의, 노조는 지난 16일부터 벌여온 파업을 정리하고 18일부터 업무에 복귀했다.

예천여객 노사는 지난달 18일 노사간 합의하에 CCTV를 설치하기 시작해, 지난달 25일부터 지난 15일까지 CCTV수당과 관련해 3차례 협상을 가졌으나, 사측이 지난 14일 일방적으로 일 8,000원으로 수당액을 통보한데 반발, 16일부터 파업에 돌입했었다.

12) '민주 운전기사'에 대한 부당 해고 (한겨레 00.12.12)

* 안전모 / 버스운전기사

지난 10월18일, 경기 고양시에 있는 동해운수에서 일하던 김정수씨가 해고됐다. 저들 말대로 하면 '비위사실(?)'이 네 가지란다. 첫째 병가를 내고 정당 선거운동을 한 행위, 둘째 1999년 5월1일 근무를 거부하고 노동절 집회에 참가한 행위, 셋째 유급휴일에 근무를 하지 않은 행위, 넷째 올 10월4일 아프다고 막차를 거부(?)한 행위.

정수씨 해고 얘기는 조금 있다 하기로 하고, 먼저 우리 동해운수에 대해서 얘기를 좀 해보자. 동해운수는 버스 120대, 조합원 250명 정도 되는 서울 시내버스 회사다. 다른 회사와 조금 특이한 건 동해운수는 1년에 100명 정도 기사가 바뀐다는 것이다. 1년에 100명? 왜 그럴까? 까닭이 있다.

서울버는지부하고 사업조합하고 맺은 해괴한 시내버스 단체협약을 보면, '입사일로부터 3개월 간은 상여금을 지급하지 않는다', '상여금 지급대상 기간 중 중간퇴직자에게는 상여금을 지급하지 않는다'는 희한한 조항이 있다. 새로 입사하거나, 중간에 잘리거나 하면 상여금이 없다는 말이다. 1년에 100명이 바뀐다는 것은 그런 상여금도 안 나가지만 또 100명 퇴직금이 안 나간다는 얘기다.

게다가 지난해 6월부터는 퇴직금 누진제가 없어져, 누진제가 적용되는 고참기사들을 잘라버리려고 눈에 핏발이 서 있다. 동해운수는, 기사가 사고가 나거나 무슨 꼬투리만 있으면 "사표 써. 징계위원회 올라가면 해고로 떨어져. 해고되면 다른 데도 취직이 안돼" 하면서 사표를 받는다. 운전사가 그렇게 남아도나? 아무렴, 아무리 쫓아내고 잘라도 입사서류는 늘 넘친다.

동해운수는 노무관리로 유명하다. 연.월차 휴가가 없고 휴일도 마음대로 쉬지 못한다. 정비들 오른 임금도 주지 않고, 또 기사들 상여금도 1기분을 눌러놓고 30%씩 짚끔짚끔 준다. 관리자 말로는 '동해운수는 버스업계에서 수입금이 5위인 짱짱한 회사지만 다른 회사가 그렇게 주기 때문에 어쩔 수 없는 측면이 있다'나 어쩐다나.

이번에 해고 된 정수씨는 버스 노동조합 민주화추진위원회 '버스일터' 회원이다. 버스일터는 고양시에 있는 버스기사들이 노동조합 민주화를 이루기 위해 98년 9월에 만든 모임이다. 나는 그 모임을 만들 무렵 두 번이나 각목 테러를 당했다.

버스일터는 그동안 노조보다 많은 일을 했다. 어떤 기사가 커피값으로 몇백원을 뺏땅(?)쳤다고 1천만원이나 되는 임금과 퇴직금을 몽땅 떼어먹으려고 했던 회사를 노동부에 고발해 받아주었고, 정비들이 못 받은 임금도 받아주었다.

우리 버스일터 회원들은 전부 화전영업소로 쫓겨나면서 탄압을 당했다. 게다가 초대회장 남춘현 씨에 이어 김정수씨가 해고됐다. 우리는 시위를 하기 시작했다. 법에 매달리지 않고 처음으로 집단 행동에 들어가기 시작한 것이다. "부당해고 철회하고 사업주는 각성하라!"

13) 버스회사 정말 밀지나 (한겨레 01.03.13)

* 안전모 / 버스운전기사

아침 8시, 서울 용암동 신양극장 정류장을 들어서면서 보니 학생들이 한 30명이 있다. 앞차가 빨리 뺐군. 예라, 이왕 늦은 거 서두르지 말자. 학생들은 회수권을 내거나 카드를 대면서 올라온다. "뻑! 뻑!" 카드기계에 돈이 찍히는 걸 보고 있는데 "요금이 부족합니다." 하는 소리가 나오고 있다. 고개를 들어보니 이제 중학교를 갓 들어간 남학생이다.

그 아이는 "아, 맞아, 돈이 없었지" 하면서 가방에서 돈을 꺼내더니 500원짜리 동전 하나를 토크통에 집어넣는다. 학생들은 현금을 내면 어른 요금 600원을 내야 한다. 사실 그건 너무하다. 410원 하는 학생요금을 카드가 없다고 600원을 내야 하니 세상에 그렇게 무식한 벌금(?)이 어디 있나.

그래서 나는 그 아이가 500원만 내도 더 내라는 소리를 하지 않고 올라오는 손님들만 보고 있는데 그 학생은 내 바로 뒤에서 나를 보고 있는 거 같다. 고개를 돌려 뒤를 보니 "500원 냈는데 요?" 하고 눈을 동그랗게 뜨고 바라본다. 돈을 왜 안 거슬러 주냐 이거지.

동그란 얼굴에 토끼처럼 동그란 눈을 뜨고 항의하는 아이한테 '돈'을 내면 600원을 내야 한다는 말을 하려니 미안한 마음이 든다. 그 아이가 기분 나쁘지 않게 부드럽게 말했다.

"학생도 돈으로 내면 600원인데 .. 어른처럼 내야 돼."

그 학생은 얼굴이 빨개지면서 '어?' 입을 벌린다. 억울하다는 듯한 얼굴이었지만 성질 더러운 버스기사가 소리라도 지를까봐 그러는지 허둥지둥 다시 가방을 뒤져 100원짜리를 찾는다. 나는 웃는 얼굴로 말했다.

"됐어. 다음부터 내."

나는 '현금 내면 500원만 내면 돼' 하고 싶었지만 내 말소리뿐만 아니라 손님들 말소리까지 녹음이 되는, 우리를 늘 감시하는 시시티브이(CCTV)가 있어 그렇게 말할 수가 없었다. 사실 아이들이 카드가 없어서 벌금을 내야 한다면 500원이면 되지 무슨 600원씩을 내야 되나.

요즘 버스업계는 조합원도 모르게 '임금협상'을 하고 있단다. 노동조합에서는 '127% 인상에 25일 만근'을 주장하고 있지만 턱도 없는 소리. 사업주 쪽에서는 '배 째!' 하면서 오히려 임금 깎자고 한단다. 자업자득이다. 조합다운 조합활동을 전혀 안하는 버스노동조합은 사업주와 싸울 수 있는 '단결력'을 잃었다. 노동조합에서 파업? 천만에. 사업주 쪽에서는 아예 먼저 30% 감축운행을 하겠다고 선수를 치고 나왔다.

버스 사업주들은 해마다 버스노동조합과 '파업'이라는, '짜고 치는 고스톱'으로 임금 쥐꼬리만큼 올려놓고 버스요금만 왕창 올렸는데, 올해는 그것도 안 먹히는 모양이지? 우리 솔직히 좀 말해보자. 버스회사, 정말 밀져? 우리 기사들 임금 올릴 때 버스요금 안 올리고 임금 올린 적 있나? 망한 사업주 있으면 나와 보라 그래.

14) 대전·대구 시내버스 파업 하루만에 타결

"임금 대전 기본급 5.5%, 대구 6%인상에 합의"

(매일노동뉴스 01/04/30)

2001년 임·단협교섭 결렬로 27일 아침부터 전격파업에 돌입했던 전국자동차노련 대구지부와 대전지부가 각각 27일 오후5시와 밤11시경에 2001년 임·단협에 합의하면서 파업을 철회하고 28일부터 정상업무에 복귀했다.

대구지부는 임금 6% 인상, 승무수당 2,000원인상, 교통비 2,000원 인상에 합의했다.

대전지부는 전날 새벽까지 교섭에 임했으나 임금인상과 CCTV수당문제에 대해 노사가 팽팽히 맞서 의견접근을 보지 못하자 파업에 들어갔다. (이하생략)

15) 인천버스조합 교섭거부

노조 교섭요구에 사측 "조합 해체됐다" 주장

(노동일보 01/06/22)

"엄연히 버스운송사업조합 이사장으로 등재돼 있으면서 사업조합이 해체됐으니 노조와 교섭할 수 없다는게 말이나 됩니까." 인천시 버스운송사업조합(이사장 김수성)측이 노조와의 단체교섭 해태를 핑계대기 위해 "사업조합이 해체됐다"고 주장, 물의를 빚고 있다. 22일 전국자동차노련(위원장 강성천)에 따르면 인천시버스노조는 올해 임단협 교섭을 위해 수차례 사업조합측에 공문을 보냈다.

하지만 사업조합측으로부터 돌아 온 답은 "사업조합이 해체되고 각 버스회사로부터 위임을 받지 않은 이상 현재의 조직인 인천승차권관리위원회에는 교섭권한이 없다"는 것이었다. 그러나 김수성 사업조합 이사장은 지난 4월6일부터 법인인 인천버스운송사업조합의 이사장에 재선돼 등기가 완료된 상태다.

자동차노련은 또 지난 4월7일 인천지역버스노조를 탈퇴한 김이사장 소유 영풍운수노조의 경우 경영진에 의한 찬반투표 조작 의혹이 짙다고 주장했다. 찬반투표 장소에 이모 상무 등 회사 간부들이 진을 치고 있었고, 특히 김이사장의 동생인 김모 상무의 경우 노조원 차림을 하고 상주하면서 찬성을 강요했다는 게 자동차노련의 주장이다.

이밖에도 자동차노련은 김이사장이 98년 3월 취임한 후부터 99년과 2000년도 임단협 합의 사항인 △임시·계약직 정규직 전환 △체불임금지급 △CCTV 수당 지급 등을 이행하지 않았고, 올해부터는 상여금을 일방적으로 삭감하고 중형버스 운전기사에 대한 연봉 계약제를 도입하는 등 근로조건 저하를 강요했다고 주장했다. 자동차노련은 이에 따라 지난 13일 김이사장을 부당노동행위 등의 혐의로 인천시에 고발한 상태며 지난 19일부터는 사업조합사무실을 점거, 농성을 벌이고 있다.

한국노총과 한국교통운수산업노조총연합회(KTF) 등도 22일 각각 기자회견과 성명서를 통해 인천버스사업조합측의 부당노동행위에 대한 처벌을 촉구했다.

한편 김이사장은 노조탈퇴 찬반투표 조작 의혹에 대해 "노조원들의 자율적 의사에 따라 탈퇴한 것"이라고 해명했다. /김봉수 기자 insman@laborw.com

이메일 / 홈페이지 감시 사례

인터넷과 이메일 사용에 대한 감시는 그 기술적인 특성상 회사에서 감시여부를 공개하지 않으면 피감시자가 감시를 받고 있는지 알아차리기 힘들다. 그래서 노동조합이나 노동자들을 통한 실태 조사가 불가능할 뿐만 아니라 피해상황에 대한 파악조차 힘든 상태이다. 그래서 현재까지 그 인터넷 관련 감시피해 사례 수집은 대체로 언론의 보도에 기대고 있는 형편이며, 일부는 사업자들의 실수에 의한 감시 노출이나, 감시 결과로 인한 징계 등에 의해 감시가 이루어지고 있다는 것을 알아채는 경우이다.

1. 이메일, 홈페이지 이용 감시 프로그램

현재 한국에서 이메일, 인터넷 사용 감시용 프로그램은 S 업체에서 생산한 프로그램이 가장 널리 사용되고 있는데, 약 6-80%가 이 프로그램을 사용하고 있는 것으로 알려져 있다. 연대모임에서 S업체의 프로그램을 분석한 결과, 이메일 감시 프로그램의 경우 회사에서 지급한 이메일 계정에 대한 이용감시 뿐만 아니라 인터넷을 이용해 이용하는 한메일 등등 모든 웹메일과 아웃룩 익스프레스를 이용하는 POP3까지 감시할 수 있다. 그리고 주고받는 이메일의 내용 뿐만 아니라 첨부파일까지도 모두 볼 수 있는 기능을 제공하고 있으며, 각 직원별, 부서별 이용실태에 대한 통계자료를 뽑을 수도 있고, 제목과 본문에 대해 특정 단어 검색을 무제한으로 할 수 있다.

인터넷 사용 감시 프로그램은 각 직원별 인터넷 이용상태에 대해 실시간으로 추적 가능하며, 개인/부서/직책/시간대별 선별 차단과 감시가 가능하다. 또한 인터넷상에서 사용자가 입력하는 모든 내용(글, 검색어, 메일, 파일) 등을 모두 감시 가능하며, 이러한 모든 내용이 통계자료로 제공된다.

이 프로그램들은 현재 많은 대기업들에 설치되어 있는 것으로 확인되고 있으며, 3월 한겨레21 보도에 의하면 아래의 기업들에 해당 프로그램들 설치된 것으로 파악됐다.

- 대기업 : 삼성, LG, 롯데, 현대 하이닉스, 현대건설, 기아자동차, 제일제당
- 공공기관 : 한국전력공사, 대검찰청, 대한무역투자진흥공사, 한국전자통신연구원, 금융감독원, 외교통상부 병무청
- 금융기관 : 한미은행, 신한은행, 하나은행, 농협, 삼성투자신탁증권, 한빛은행, 수협중앙회, 서울은행, LG카드, 주택은행
- 정보통신 : 두루넷, 데이콤, SK, LG텔레콤
- 기타 : 한국과학기술연구원, 효성, 두산중공업, 대우, 금호건설

이중 당사자의 동의없는 불법 이메일 열람과 인터넷 사용 감시는 명백히 불법이므로 처벌받아야 할 것이다.

2. 이메일, 홈페이지 이용 감시 사례

[사례 1] 스카이라이프, 직원 이메일 불법 감청 유죄 선고 (한국일보, 2002 9. 11)

서울지법 형사13단독 이용세(李應世) 판사는 10일 회사 직원들의 이메일을 불법 열람하도록 지시한 혐의(통신비밀보호법위반교사 등)로 기소된 한국디지털위성방송(KDB) 기획조정실 이모(34) 부장에 대해 징역1년에 집행유예 2년을 선고했다. 또 이씨의 지시를 받고 이메일을 불법열람한 이 회사 직원 이모씨와 유모감시팀장에 대해서도 징역 6~8월에 집행유예 2년을 각각 선고했다. 재판부는 판결문에서 “피고인들은 직원의 이메일 열람이 회사의 신용과 명예를 훼손하는 행위를 밝히기 위한 정당방위였다고 주장하지만 현행법은 그 목적에 상관없이 통신비밀을 보호하려는데 그 취지를 두고 있다” 고 밝혔다. 이 부장은 지난해 11월 부산지사 이모 영업총괄지사가 회사에 불리한 내용을 언론에 유출한 것으로 의심, 직원 이씨를 시켜 7차례에 걸쳐 이 지사장의 이메일을 불법 열람하게 한 혐의로 4월 구속기소됐다.

[사례 2] 신기술의 등장(전자신문 98/05/29일자)

미국의 슈퍼 웨어사가 내놓은 스마트알렉스(SmartAlex)라는 프로그램은 직원들이 인터넷으로 「딴 짓」을 하지 못하도록 감시해준다. 직원들의 PC에 「섹스」 「스포츠」 「오락」 등 미리 등록해놓은 단어나 이미지가 나타나면 자동으로 그 스크린을 저장하고 그 이미지가 나타난 시간까지 알려준다. 이외에도 직원들이 특정 사이트에 접속하는 것을 막거나 감시하는 프로그램이 수십 개나 된다. 대부분 청소년들의 음란사이트 접속을 막기 위해 개발된 것이지만 기업들의 이용이 점차 늘고 있는 추세다. 외부 네트워크로부터 불법침입을 막기 위해 설치된 방화벽도 최근 「내부 직업 감시용」으로서의 역할이 높아지고 있다. 이외에 인트라넷이나 그룹웨어를 이용하면 사원들의 스케줄 통제까지도 가능한 실정이다

[사례 3] 급성장하는 전자 노동감시(한겨레 2001-07-21)

디지털 시대의 작업장 감시에 대한 믿을 만한 조사 결과들이 나오고 있다. 이 가운데 미국 경영협회의 연례 조사와 온라인 시민단체인 프라이버시재단이 얼마 전 발표한 보고서는 주목할 만하다. 경영협회의 조사에서는 1997년보다 갑절 늘어난 미국 주요기업의 78% 정도가 노동자들을 수시로 감시하고 있는 것으로 드러났다. 조사 범위는 전자우편, 컴퓨터파일, 인터넷접속 등의 신종 감시와 함께 전화, 비디오 등 전통적인 방식의 감청까지 포괄한다. 이번 조사에서는 40%의 기업이 인터넷접속 감시 프로그램을 애용하는 등 99년부터 온라인 감시가 크게 늘고 있는 것으로 나타났다. 결과는 인터넷을 이용하는 4천만명의 미국 노동자는 셋 가운데 한 명, 전세계 1억명의 노동자는 넷 가운데 한명꼴로 기업주의 체계적이고 지속적인 감시를 받고 있다는 것이다. 국제적으로 전자우편을 감청하는 '미메스워퍼'는 1천만명, 인터넷 접속을 통제하는 '웹센스'는 800만명 이상의 노동자들에게 전자 감시의 눈길을 보내는 것으로 집계됐다. 줄곧 애용돼온 시선에 의한 감독이 컴퓨터에 숨어든 프로그램에 의한 디지털 기록으로 간단히 대체되고 있다. 물론 차곡차곡 쌓인 '부적절한' 인터넷 이용 기록은 노동자에게 불리한 물적 증거로 쓰인다. 이것이 작업장 감시의 전자화다. 감시 방식이 달라지면 이에 공생하는 업체들의 시장이 커지는 것도 당연한 이치다. '직원인터넷관리' 사업이란 정체 불명의 야릇한 명칭을 달고 노동자 감시사업이 신종 노다지로 떠오른다. 한 조사는 신경계의 침체에도 불구하고 전자 감시사업이 현재 연간 55% 이상의 성장률과 1억4천만달러의 매출을, 2004년에는 약 6억달러의 시장을 형성할 것으로 점친다. 인터넷을 이용하는 노동자의 증가, 저렴한 감시비용, 국제 시장의 수요 등을 고려하면 이 예상치도 쉽게 넘어서리란 추측을 할 수 있다.

[사례 4] "숫! '빅브라더'가 지켜보고 있다"(동아일보 2001-03-12)

정보통신부와 경찰청, D통신, H신문, S물산 등 40여개 기업에 보안솔루션을 공급한 W업체 관계자는 자사의 제품이 “원래는 침입탐지 시스템이지만 실시간 메일감시 등의 기능도 있다”고 설명했다. 이 제품은 메일의 첨부파일을 읽을 수 있는 것은 물론 각각의 사용자가 키보드로 무엇을 입력하는지도 확인할 수 있다. 유명 S기업의 경우 특정한 단어를 '키워드'로 입력해 놓고 키워드가 들어 있는 E메일이 들어오면 버저가 울린다.

[사례 5] 시민단체 사이트 접속 감시(한국일보 2001-07-26)

A보험사 김모 대리는 지난해 입사동기의 전화를 받고 가슴이 철렁 내려앉았다. “요즘 B시민단체 사이트에 뺨질나게 드나드는 것 같은데 찍힐 수 있으니 조심하라”는 경고 메시지를 받은 것이 시민단체는 당시 김 대리 회사의 모(母) 그룹에 대해 소송을 제기한 상태.

“간담이 서늘했습니다. 인터넷 서핑까지 체크한다는 말을 듣기는 했지만 진짜 그러라 싶었거든요” 이후 그는 휴식 중 심심풀이 삼던 '야한' 사이트 출입도 딱 끊었다.

[사례 6] 노동조합 홈페이지 차단

- 일반적으로 노동조합 사무실이 회사내에 있으므로, 노동조합은 회사의 랜(LAN)을 이용해서 인터넷을 사용하게 되는데, 대부분의 회사에서는 랜을 통해 외부로 데이터가 나가거나 들어오는 것을 '전산실'에서 중앙컴퓨터를 이용해 감시하거나 통제하고 있다. 이것을 이용해서 회사에서는 직원들이 이메일을 주고받는 내용을 전산실에서 읽어들이거나, 인터넷의 이용을 감시·통제하고 있다. 또한 최근 각 노동조합이 인터넷의 홈페이지를 통해 노동조합 활동을 전개하자 이것을 차단하는 회사들이 늘어나고 있다.

3. 이메일, 홈페이지 이용 감시에 대한 노동조합의 대응

1) 발전노조

2002년 2월 발전노조가 공기업 민영화에 반대하며 총파업을 진행한 이후 발전노조 산하 5개 업체는 회사 컴퓨터를 이용해 노동조합의 홈페이지에 접근하지 못하도록 차단하였다. 이에 노동자감

시 근절 연대모임과 발전노조는 이러한 차단을 노동조합의 활동을 방해하는 행위로 보고 부당노동 행위 및 통신비밀보호법 위반 혐의로 고발하였다.

2) 호텔롯데

2000년 호텔롯데에 대한 경찰의 폭력적인 진압과 2달여의 파업과 협상타결 이후 10월경 회사측에서는 회사의 랜을 통해 민주노총의 홈페이지와 호텔롯데 노동조합의 홈페이지에 접속하는 것을 차단하였음. 그래서 회사내에서 노동조합에 인터넷으로 접속하는 것이 불가능할 뿐만 아니라, 회사의 랜선을 이용하고 있는 노동조합에서도 자신의 홈페이지에 접속하지 못하고 있는 상황임. 2001년 9월 현재까지 차단을 복구되지 않고 있음.

3) 여천 NCC

파업이 한창 진행중인 2001년 7월경 역시 마찬가지로 회사측에서 노동조합의 홈페이지로 접속하는 것을 차단하였으며, 현재까지 마찬가지임.

4) 아시아나 항공

아시아나 항공 노동조합은 회사에서 제공하는 이메일 서비스인 Top 2라는 시스템을 이용하여 조합원에게 지침이나 공문 등을 발송하고 있었는데, 2001년 4월경 회사에서 일방적으로 이메일을 3군데 이상 동시에 발송할 경우 메일 자체를 차단하도록 프로그램을 수정함.

노동조합 활동시 조합원들에게 메일을 통한 소식전달을 통제하고자 함이었다. ■

자료 3

경제협력개발기구(OECD)의 「개인 정보 보호 원칙」(1980)

1. 수집제한의 원칙

모든 개인 정보는 적법하고, 공정한 수단에 의해 수집되어야 하며, 정보주체에게 알리거나 동의 를 얻은 후 수집되어야 한다.

2. 정보내용정확성의 원칙

개인 정보는 그 이용목적에 부합하는 것이어야 하고, 이용목적에 필요한 범위 내에서 정확하고 완전하며 최신의 상태로 유지하여야 한다.

3. 목적 명확화의 원칙

개인 정보를 수집할 때는 목적이 명확해야 하고, 이를 이용할 경우에도 애초의 목적과 모순되지 않아야 한다.

4. 이용제한의 원칙

개인 정보는 정보주체의 동의가 있는 경우나 법률의 규정에 의한 경우를 제외하고는 명확화된 목적 이외의 용도로 공개되거나 이용되어서는 안된다.

5. 안정성 확보의 원칙

개인 정보의 분실, 불법적인 접근, 파괴, 사용, 수정, 공개위험에 대비하여 합리적인 안전보호장치를 마련해야 한다.

6. 공개의 원칙

개인 정보에 관한 개발, 운용 및 정책에 관해서는 일반적인 공개정책을 취하여야 한다. 개인 정보의 존재, 성질 및 주요이용목적과 함께 정보관리자의 신원, 주소를 쉽게 알 수 있는 방법이 마련되어야 한다.

7. 개인참가의 원칙

정보주체인 개인은 자신과 관련된 정보의 존재확인, 열람요구, 이의제기 및 정정·삭제·보완 청구권을 가진다.

8. 책임의 원칙

개인 정보 관리자는 위에서 제시한 원칙들이 지켜지도록 필요한 제반조치를 취하여야 한다. ■

자료 4

국제노동기구(ILO)의 「노동자의 개인 정보 보호에 대한 행동 강령」(1995)

1. 서문

사용자는 구직자와 노동자에 대한 개인 정보를 법을 지키기 위해, 직원의 고용과 훈련 및 인사 고과에서 참고삼기 위해, 개인의 안전·인적 담보·품질 관리·고객 서비스와 자산 보호를 위해서 수집한다. 다수의 국내법과 국제규범들이 개인 정보의 처리에 관한 의무적인 절차를 규정하고 있다. 전산정보 검색기술, 사원 정보자동화시스템, 전자감시, 유전자 감별, 약물 실험 등은 개인 정보 보호장치가 개발되어야 할 필요성을 보여준다. 개인 정보보호장치는 노동자의 존엄성, 프라이버시를 보호하고 노동자 자신이 누가 어떤 정보를 어떤 목적으로 그리고 어떤 조건 하에서 사용할 것인지 결정할 수 있는 기본적인 권리를 보장해야 한다.

2. 목적

이 행동 강령의 목적은 노동자의 개인 정보를 보호하기 위한 길라잡이를 제시하는 데 있다. 이 강령은 구속력은 없다. 이 강령은 제정법, 규칙·조례, 국제 근로기준이나 다른 일반기준을 대신하지 않는다. 이 강령은 법령, 규칙·조례, 단체협약, 근무규정, 정책과 실무적 규정을 발전시키는데 참고될 수 있다.

3. 정의

이 강령에서

3.1 개인 정보라 함은 신원확인이 되었거나 신원확인이 가능한 노동자와 관계되는 모든 정보를 뜻한다.

3.2 처리라 함은 수집, 저장, 결합·배합, 교환 또는 개인 정보의 다른 모든 사용을 포함한다.

3.3 감시라 함은 컴퓨터, 카메라, 영상장비, 음향설비, 전화기, 기타 통신장비와 같은 장비의 사용, 신원과 위치를 확인하는 다양한 방법, 혹은 기타 감시방법을 포함하면서 이에 국한되지 않는 것을 포함한다.

3.4 노동자라 함은 현재와 과거의 노동자 혹은 입사 지원자를 모두 포함한다.

4. 적용 범위

4.1 이 강령은

(a) 공적·사적 분야 모두에

(b) 노동자 개인 정보의 수동·자동 처리에 모두 적용된다.

5. 일반적인 원칙

5.1 개인 정보는 반드시 적법하고 공정하게, 그리고 오직 노동자의 고용과 직접 관련한 이유로만 처리되어야 한다.

5.2 개인 정보는 원칙적으로 반드시 수집할 당시의 원래 목적과 동일한 목적으로만 사용되어야 한다.

5.3 만일 개인 정보가 처음 수집될 당시의 목적과 다른 목적으로 처리되는 경우, 고용주는 반드시 원래의 목적과 모순된 목적으로 사용되지 않을 것임을 보장해야 하며, 상황 변화로 인해 발생할 수 있는 오해를 방지하는 데 필요한 대책을 반드시 수립해야 한다.

5.4 자동 정보 시스템의 보안이나 적절한 운영을 보장하기 위해 기술적이거나 관리적인 차원의 대책을 수립할 때 수집된 개인 정보는 노동자의 행동을 통제하는 데에 사용될 수 없다.

5.5 어떤 노동자에 대한 결정이 그 노동자에 대한 자동 처리된 개인 정보에만 의존해서 이루어지면 안 된다.

5.6 전자 감시로 수집된 개인 정보가 직무 수행 평가의 유일한 요소가 되어서는 안 된다.

5.7 고용주는 자신의 정보 처리 업무에 대해 정기적으로 평가해야 한다.

(a) 수집된 개인 정보의 종류와 양을 가능한 한 줄이기 위해

(b) 노동자의 프라이버시를 보호하는 방법을 개선하기 위해

5.8 노동자와 그 대표는 모든 정보수집 과정, 그 과정을 제어하는 규칙, 그리고 자신의 권리에 대해 통지 받아야 한다.

5.9 개인 정보를 처리하는 사람은 정보 수집과 이 강령의 원칙을 적용하는 데 있어 자신의 역할을 이해하기 위해 정기적으로 훈련받아야 한다.

5.10 개인 정보의 처리는 고용이나 취업에서 불법적인 차별 효과를 주어서는 안 된다.

5.11 고용주, 노동자와 그 대표는 개인 정보를 보호해야 하고 이 강령에 따라 노동자의 프라이버시에 대한 정책을 개발하도록 협력해야 한다.

5.12 고용주, 노동자 대표, 고용 알선 기관, 노동자 등 개인 정보에 접근할 수 있는 모든 사람은 자신의 의무 이행과 이 강령의 원칙에 어긋나지 않는 비밀유지 의무를 지켜야만 한다.

5.13 노동자는 프라이버시권을 포기할 수 없다.

6. 개인 정보의 수집

6.1 원칙적으로 모든 정보는 반드시 노동자 개인에게서 획득되어야 한다.

6.2 만약 개인 정보를 제3자로부터 획득해야 할 필요가 있을 경우, 노동자는 반드시 사전에 이를 통보 받아야 하고 이에 대한 명백한 동의 의사를 전달할 수 있어야 한다. 고용주는 반드시 처리 목적, 고용주가 사용하려는 출처와 수단 뿐 아니라 수집 정보의 유형, 그리고 만약에 동의 거부가 있다면 그 결과를 명시해야 한다.

6.3 만약 어떤 노동자가, 고용주나 다른 어떤 사람 혹은 조직에게 자신의 정보를 수집하거나 노출시킬 권한을 위임하는 계약서에 대한 서명을 요구받을 때에는, 계약서가 평이한 용어로 작성되어야 하고 구체적이어야 하며, 단체나 기관이 명시되어야 하고, 문제의 신상정보가 드러나 있어야 하며, 개인 정보가 무엇을 목적으로 수집되는지와 계약서의 유효 기간이 명시되어 있어야 한다.

6.4 고용주가 노동자의 개인 정보 사용에 대한 동의를 얻었을 경우, 고용주는 정보를 수집하거나 조사하는 사람과 기관이 언제나 조사 목적을 염두에 두고 그 재현에서 실수나 오해가 없도록 보장해야 한다.

6.5 (1) 고용주는 노동자의 다음 정보를 수집할 수 없다.

(a) 성생활

(b) 정치적인, 종교적인 또는 그 외의 믿음·신앙

(c) 전과

(2) 예외적으로 고용 결정에 직접 관련이 있고 적법한 경우에 고용주는 (1)의 경우에 해당되는 개인 정보를 수집할 수 있다.

6.6 고용주는 법이나 단체협약에 의하여 강제되거나 허락된 경우가 아니면 특정 노동 단체에서의 지위나 노동자 조합활동에 관한 정보를 수집할 수 없다.

6.7 개인 의료정보는 적법하고 의료상의 기밀과 작업 현장의 건강과 안전에 대한 일반 원칙에 따라, 그리고 아래와 같이 필요한 경우가 아니면 수집될 수 없다.

- (a) 노동자가 특정 직업에 맞는지 결정하기 위해
- (b) 작업 현장의 건강과 안전을 위한 요구 조건을 만족시키기 위해
- (c) 사회보장혜택을 위한 자격을 심사하고 그 혜택 수락여부를 결정하기 위해

6.8 만약 노동자가 이 강령의 5.1, 5.10, 6.5, 6.6 그리고 6.7에 어긋나는 요구를 받았을 때 노동자가 부정확하거나 불완전한 답을 한 경우, 노동자는 고용 관계가 종료되거나 다른 규율상의 처분을 받지 않아야 한다.

6.9 개인 정보 요청에 대한 노동자의 잘못된 이해로 제공된 개인 정보 혹은 관계없거나 범위를 넘어서는 개인 정보는 처리될 수 없다.

6.10 거짓말 탐지기, 사실 증명 장비와 기타 유사한 검사 절차는 사용될 수 없다.

6.11 인성 테스트 또는 유사한 검사 절차는 이 강령 규정에 따라야 하며, 노동자는 검사를 거부할 수 있음을 명시해야 한다.

6.12 유전자 검사는 금지되거나 법적으로 명확히 인정된 경우에만 한정되어야 한다.

6.13 약물 검사는 국가의 제정법과 관습법 또는 국제법 표준에 따라 이루어져야 한다. ILO는 사업장에서의 알콜과 약물 관련 사안의 처리에 대한 행동 강령과 "사업장에서의 약물과 알콜 검사에 대한 규범"을 가지고 있다.

6.14 (1) 노동자를 감시할 때에는 사전에 감시의 목적과 예정 시간, 사용되는 방법과 기술, 수집되는 정보를 알려야만 한다. 또한 고용주는 노동자의 프라이버시 침해를 최소화해야만 한다.

(2) 비밀스런 감시는 다음의 경우에만 허용된다.

- (a) 국가의 법에 따를 때
- (b) 합리적 근거에 기반하여 범죄행위 또는 그에 준하는 심각한 행위가 의심될 때

(3) 단, 지속적인 감시는 건강과 안전 또는 재산의 보호를 위해 필요할 때에만 허락된다.

7. 개인 정보의 보안

7.1 고용주는 정보의 유실, 정보에 대한 권한 없는 접근과 그 사용, 수정, 유포를 막기 위하여 상황에 따른 적절한 보안 수단을 사용하고 개인 정보를 보호할 의무가 있다.

8. 개인 정보의 보관

8.1 이 강령의 개인 정보 수집에 관한 원칙에 따른 방법으로 수집된 개인 정보에 대해서만 보관을 허용해야 한다.

8.2 비밀이 보장되어야 하는 개인 의료 정보는 의료 기밀 규정에 따라야 하는 담당자에 의해 보관되어야 하며 다른 모든 개인 정보와 분리하여 다루어져야 한다.

8.3 고용주는 전반적인 정보와 정기적으로 검토되는 개별 노동자의 개인 정보 항목과 그 처리에 대한 정보를 제공해야 한다.

8.4 고용주는 저장된 개인 정보가 정확하고 최신의 것이며 완전하다는 것을 정기적으로 입증해야 한다.

8.5 개인 정보를 수집할 당시의 특정한 필요성이 계속적으로 존재하는 동안에만 그 정보를 보관할 수 있다. 단, 다음의 경우는 예외로 한다.

(a) 노동자가 특정 기간 동안 구직자 명단에 올라 있기를 원할 때

(b) 국가의 법으로 개인 정보의 보관이 요구될 때

(c) 현재 존재하거나 과거에 존재했던 고용 관계와 관련한 법적 증명 절차를 위하여 고용주 또는 노동자가 개인 정보를 요구할 때

8.6 개인 정보를 다음과 같은 방법으로 보관하고 작성되어야 한다.

(a) 노동자가 이해할 수 있어야 한다.

(b) 노동자의 특성을 거론하며 그 노동자에 대한 차별을 유발해서는 안 된다.

9. 개인 정보의 이용

9.1 개인 정보는 그 수집, 교환, 보관에 대한 이 강령 안의 원칙에 따라 이용되어야 한다.

10. 개인 정보의 전달

10.1 개인 정보는 다음의 경우를 제외하고 노동자의 명시적 동의 없이 제3자에게 전달될 수 없다.

(a) 생명과 건강에 대한 중대하고 절박한 위협을 막기 위해 필요할 때

(b) 법률로 요구되었거나 승인되었을 때

(c) 고용 관계의 관리를 위해 필요할 때

(d) 형법집행을 위해 요구될 때

10.2 노동자의 개인 정보는 노동자의 인지와 명시적 동의 없이 상업적·영리적 목적을 위해 전달될 수 없다.

10.3 제3자에 대한 정보 전달 규칙은 동일 조직 내의 고용주들 간에 혹은 정부 각 기관간의 개인 정보 전달에도 적용된다.

10.4 고용주는 노동자의 개인 정보를 전달받은 자에게 그 개인 정보는 제공한 목적에 한해서만 사용되어야 함을 고지해야 하며, 이의 이행에 대한 확인을 요청해야 한다. 단, 법적 의무에 따른 정식 전달은 예외로 한다.

10.5 개인 정보의 내부적 전달은 노동자가 명백히 인지한 사람들에 한하여 한다.

10.6 개인 정보의 내부이용은 그 개인 정보가 특정 작업의 수행에 필요한 경우에 한하여 승인 받은 특정 이용자에게만 허용된다.

10.7 노동자의 개인 정보를 포함한 자료들의 취합은 이 강령의 규정에 엄밀히 따르지 않는 한 금지된다.

10.8 의료 검사의 경우, 고용주는 특정한 고용의 결정에 관련한 판정만을 제공받을 수 있다.

10.9 그 판정은 어떠한 의료 정보도 포함할 수 없다. 판정은 제안된 작업에 적합한지를 나타내거나, 일정 종류의 직업, 일시적 혹은 영구적으로 의학적으로 금해야 하는 근무환경을 적시하는 내용을 포함할 수는 있다.

10.10 노동자의 대표에게 개인 정보를 전달하는 것은 국가의 법률이나 관습법에 따른 단체협약에 따라 이루어져야 한다. 또한, 노동자 대표의 특정한 업무 수행에 필요한 개인 정보에 국한되어야 한다.

10.11 고용주는 개인 정보의 내부 흐름을 파악할 수 있고 그 처리과정이 이 강령에 따르도록 보장을 할 수 있는 절차를 채택해야 한다.

11. 개인의 권리

11.1 노동자는 확보된 자신의 개인 정보와 그 개인 정보의 처리과정을 정기적으로 고지받을 권리를 가진다.

11.2 개인 정보가 자동화된 시스템으로 처리되었거나 노동자별로 특정한 수작업 파일에 보관되었거나 기타 어떤 형태로 노동자의 개인 정보가 보관되었든지 간에 노동자는 자신의 모든 개인 정보에 접근할 수 있어야 한다.

11.3 노동자가 자신의 개인 정보의 처리과정에 대하여 알 권리는 그 노동자의 개인 정보를 포함

하는 모든 형태의 기록을 검토하고 사본을 소지할 수 있는 권리를 포함한다.

11.4 노동자는 근무시간 중 자신의 개인 정보에 대해 접근할 수 있는 권리를 가진다. 만약 근무시간에 이루어지지 못할 때에는 노동자와 고용주의 편의를 고려하여 실시되어야 한다.

11.5 노동자는 접근권의 행사를 보조할 노동자 대표나 보조자를 지명할 권리가 있다.

11.6 노동자는 자신이 선택한 의료전문가를 통해 자신의 의료 정보에 접근할 권리를 가진다.

11.7 고용주는 노동자가 자신의 기록에 접근하거나 복사하는 것에 대해 비용을 부담 지을 수 없다.

11.8 고용주는 안전 점검할 때 점검에 현저한 위해가 예상되는 경우에 한하여 점검이 끝날 때까지 노동자가 자신의 개인 정보에 접근하는 것을 거부할 수 있다. 그러나 노동자가 자신의 모든 개인 정보에 접근하기 전에는 인사에 관한 어떠한 결정도 이루어져서는 안 된다.

11.9 노동자는 잘못되고 불완전한 개인 정보 및 이 강령의 규정에 따르지 않는 개인 정보에 대해 삭제 혹은 수정을 요구할 권리를 갖는다.

11.10 개인 정보를 삭제 혹은 수정할 경우, 고용주는 앞서 부정확하고 불완전한 개인 정보를 제공받았던 모든 사람에게 삭제 혹은 수정된 내용을 알려야만 한다. 단, 삭제 혹은 수정의 통지가 필요하지 않다는 노동자의 동의가 있을 때에는 알리지 않아도 된다.

11.11 고용주가 개인 정보의 수정을 거절할 때, 노동자는 그 개인 정보에 동의하지 않는다는 진술 혹은 그 근거 기록을 개인 정보에 첨부할 권리를 가진다. 이후에 개인 정보가 사용될 때에는 언제나 이 개인 정보가 논란이 있음을 알리는 정보와 함께 해당 노동자의 진술이 포함되어야 한다.

11.12 사법 기록에 들어가는 개인 정보의 경우 삭제나 수정이 불가능할 때에 노동자는 자신의 관점을 서술한 진술을 첨부함으로써 그 내용을 보충할 권리를 가진다. 이 진술은 포함하지 않아도 된다는 노동자의 동의가 없는 한 모든 개인 정보의 전달시 포함되어야 한다.

11.13 이 강령의 규정에 따라 마련된 모든 법률, 규칙 조례, 단체협약, 업무 규정 혹은 정책에 있어서, 고용주가 절차를 제대로 이행하지 않을 때 노동자가 배상받을 수 있는 방법을 적시해야 한다. 노동자가 제출하는 어떠한 진정도 받아들이고 답변하는 절차를 마련해야 한다. 진정 절차는 노동자가 이용하기 쉽고 간단해야 한다.

12. 집단적 권리

12.1 노동자의 개인 정보 처리에 관한 모든 협상은 자신에 대한 어떠한 개인 정보가 어떠한 조건 하에서 어떤 목적으로 사용되어야 하는지 알고 결정할 수 있는 개별 노동자의 권리를 보장하는

것을 목적으로 하는 이 행동 강령의 원칙에 따라야 한다.

122 노동자의 대표는 다음의 사항을 통지받고 조언할 수 있다.

(a) 노동자의 개인 정보를 처리하는 자동 시스템의 채택 및 변경에 관하여

(b) 사업장 안의 전자 노동자 감시 시스템의 채택에 앞서

(c) 노동자의 개인 정보에 대한 설문조사 및 검사를 해석하고 관리하는 방법과 내용, 목적에 대하여

13. 고용 알선 기관

13.1 만약 고용주가 노동자를 채용하기 위해서 고용 알선 기관을 이용한다면, 고용주는 고용 알선 기관에게 이 강령의 규정에 따라 개인 정보를 처리할 것을 요구해야 한다. ■

자료 5

호주 뉴사우스웨일즈 프라이버시위원회의 「작업장의 공공연한 비디오 감시에 대한 가이드 라인」 (1995)

1. 도입

최근 몇 년간 뉴사우스웨일즈에서는 도로, 대중교통시설, 금융 기관, 소매 상점, 그리고 직장에서의 비디오 감시 카메라 설치가 급증해 왔다. 감시가 증가하는 만큼 많은 사람들이 정기적이거나 지속적인 비디오 감시를 받고 있다.

비디오 감시는 상대적으로 저렴한 가격으로 특정 지점을 지속적으로 감시할 수 있으며, 그 가격도 점점 더 저렴해지는 추세이다. 최신 감시 장비는 열악한 조명 아래서도 순간을 녹화할 수도 있는 비범한 능력을 가지고 있다. 카메라 렌즈는 핀홀 정도 작은 구멍의 크기로 축소되어 왔으며 이제 어느 장소에서나 어떤 물건으로도 녹화되는 것을 찾아내지 못하도록 할 수도 있다. 비디오 감시의 이점은 노동자의 안전을 모니터하고 생산 관련 문제를 방지할 수 있다는 데 있다. 또한 고객 서비스를 향상시키는 데 도움이 될 수 있으며 노동자 교육 수단으로 사용될 수도 있고 어떤 경우에는 회사나 노동자의 법적 문제에서 책임 여부를 분명히 밝힐 수도 있다.

동시에, 비디오 감시는 노동자 개인의 프라이버시와 이동의 자유, 그리고 단결권에 대한 현저한 위협이다. 비디오 감시는 의심하고 불신하는 풍토를 유발하면서 직장의 사기를 떨어뜨릴 수 있다. 노동자는 지속적으로 감시당하기 때문에 노동자의 직장 스트레스가 증가되고 생산성이 저하된다. 노동자의 행동은 노동자가 모르는 새 영원히 추적되고 저장된다. 이제는 넓은 영역에서의 이동도 손쉽게 감지된다.

직장에서 비디오 감시를 사용할 때는 회사의 사업상 이익과 노동자의 프라이버시 간에 균형을 꾀하는 것이 중요하다. 이 강령은 이런 균형을 달성하기 위한 지침으로 만들어졌다.

이 강령은 법적인 규제와 더불어 작동하도록 고안되었다.

비디오 감시는 직장내 개인의 프라이버시에 대한 중대한 위협이다. 회사가 비디오 감시 장비를 설치할 때는 높은 수준의 규제를 받아야 한다. 이런 결정 과정은 이하의 내용을 고려해야 한다.

2. 금지된 사용

직장에서 다음의 경우 비디오 감시를 사용할 수 없다.

- (1) 개별 노동자의 작업 수행을 모니터링하기 위한 목적을 위한 비디오 감시
- (2) 노동 관계법원에서 허용하지 않는 공공연한 비디오 감시
- (3) 화장실과 샤워룸, 탈의실에서의 비디오 감시
- (4) 노동 관계법원이 허용하지 않는 락카룸과 직원 휴게실에서의 비디오 감시

3. 협의

회사는 비디오 감시 기기를 설치할 때 노동자와 노동자 대표와 협의해야 한다. 이러한 협의의 영향을 받는 노동자들은 회사로부터 감시 정책, 절차와 그 목적에 대한 문서를 제공받아야 한다.

4. 고지

초기에 노동자 협회가 끝나면 비디오 감시의 영역은 명확하게 표시되어야 한다. 이 표시들은 노동자들과 감시 행위의 공중에 고지하려는 목적과 더불어 불법적이고 부적절한 감시 행위를 제지하기 위한 목적을 충족시킨다. 표시는 아래의 내용을 고지해야 한다.

- (1) 감시를 하는 영역
- (2) 감시의 명확한 목적
- (3) 감시를 하는 시간
- (4) 조직 내 감시의 책임자

5. 정당한 감시

카메라를 설치하고 12개월 안에, 회사는 비디오 감시가 본래의 목적을 달성하는데 효과적이라는

것을 증명해야 한다. 카메라는 오직 그 초기 목적을 달성하는 데 효과적이고 그 감시가 계속 실제적으로 정당함을 보여줄 수 있는 경우에만 유지해야 한다.

6. 카메라 가동 시간

비디오 감시는 카메라가 원칙 1(역주: 뉴스아우스웨일즈의 데이터 보호 원칙)에서 언급된 특정한 목적에 비추어 정당하게 사용되는 시간 동안에만 가동될 수 있다.

7. 감시 카메라의 위치

카메라는 명확하고 분명한 보안 위험이 있는 장소에만 설치될 수 있다. 카메라는 작업 기능의 직접적인 수행에 관여되어 있지 않은 노동자를 감시하는 장소에 설치되어서는 안 된다.

8. 감시의 수행

감시 카메라는 윤리적으로 가동되어야만 한다. 카메라는 개인을 확대하거나 이유없이 개인의 활동을 엿보는데 사용되어서는 안 된다. 카메라는 그 목적에 적합하지 않은 기능을 위해 사용되어서는 안 된다. 회사는 카메라 조작자가 적절하지 않은 방법으로 감시를 행하는 것을 발견하였을 경우 적절한 징계 행위를 취해야만 한다.

9. 테이프에 대한 접근

테이프에 대한 접근은 감시를 본래 목적 내에서 제한적으로 기록을 사용하는 개인에게 한정되어야만 한다. 이것은 보안 담당자나 상급 관리직에 있는 사람이 될 수 있겠다. 테이프에 대한 접근이 있었던 경우는 모두 기록되어야만 한다. 개인들은 직장에서 자신들의 행위를 기록한 테이프에 접근할 자격이 주어져야만 하며, 그런 테이프는 일반적인 보존 기간 이상으로 보존되어야만 한다.

10. 보존

특별한 탐문의 목적이 없는 한 테이프는 최대 7일 동안 보존된 후에 삭제되거나 파괴된다.

11. 테이프에 대한 제3자 접근의 제한

법에서 보장하는 접근 이외에 직장에 대한 제3자는 테이프 기록에 접근할 수 없다.

12. 노동자가 자신의 기록에 접근할 수 있는 권리

감시 카메라에 잡힌 화면으로 인해 노동자가 경고나 (법적 처분 등) 어떤 징계에 처하게 될 경우, 사고 당시의 비디오테이프에 대한 노동자나 노동자 대표의 접근을 경고, 징계나 법적 처분이 내려진 후 14일 내에 허용해야 한다.

13. 예외

회사가 이 강령으로부터 특별한 예외를 적용하려면, 직장의 어떠한 특별한 상황이 직장에 일반적으로 적용되는 원칙으로부터 예외가 될 수 있는지 합리적인 설명을 제공할 수 있어야만 한다. 이러한 예외의 적용은 프라이버시 위원회에 의해 승인 또는 거부될 수 있다.

14. 협력 사항

회사는 비디오 감시를 수행하는 담당자를 임명한다. 지문적 판정을 하는 프라이버시 위원회에 대해 강령의 시행과 관련해 이의를 제기할 수 있다. ■

자료 6

관련 헌법과 현행 법률

○ 헌법

제10조

모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

제16조

모든 국민은 주거의 자유를 침해받지 아니한다. 주거에 대한 압수나 수색을 할 때에는 검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영장을 제시하여야 한다.

제17조

모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.

제34조

- ① 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다.
- ② 국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다.

제37조

- ① 국민의 자유와 권리는 헌법에 열거되지 아니한 이유로 경시되지 아니한다.

○ 성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률

제14조의2(카메라등 이용촬영)

카메라 기타 이와 유사한 기능을 갖춘 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 타인의 신체를 그 의사에 반하여 촬영한 자는 5년이하의 징역 또는 1천만원이하의 벌금에 처한다.

○ 근로기준법

제101조 (기숙사 생활의 보장)

①사용자는 사업 또는 사업장의 부속기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다.

○ 통신비밀보호법

제2조 (정의)

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

3. "전기통신"이라 함은 전화·전자우편·회원제정보서비스·모사전송·무선호출 등과 같이 유선·무선·광선 및 기타의 전자적 방식에 의하여 모든 종류의 음성·문언·부호 또는 영상을 송신하거나 수신하는 것을 말한다

7. "감청"이라 함은 전기통신에 대하여 당사자의 동의없이 전자장치·기계장치등을 사용하여 통신의 음성·문언·부호·영상을 청취·공독하여 그 내용을 지득 또는 채록하거나 전기통신의 송·수신을 방해하는 것을 말한다

제3조 (통신 및 대화 비밀의 보호)

누구든지 이 법과 형사소송법 또는 군사법원법의 규정에 의하지 아니하고는 우편물의 검열 또는 전기통신의 감청을 하거나 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음 또는 청취하지 못한다.

제16조 (벌칙)

①다음 각호의 1에 해당하는 자는 10년 이하의 징역과 5년 이하의 자격정지에 처한다.

1. 제3조의 규정에 위반하여 우편물의 검열 또는 전기통신의 감청을 하거나 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음 또는 청취한 자

제18조 (미수범) 제16조 및 제17조에 규정된 죄의 미수범은 처벌한다. ■

민주노총의 「단체협약 모범안」 중 관련 조항 (2002)

1996년 2월 제정
1998년 4월 1차 개정
2002년 2월 2차 개정

제10장 노동자 인권·개인 정보 보호와 감시규제

제2절 노동자 개인 정보 보호

제114조 【개인 정보의 보호】 회사는 업무상 취득한 조합원의 성명, 나이, 생년월일, 근속년수, 금융거래, 전직장, 가족현황, 병역, 정당가입 여부, 결혼내역, 성적지향 등 일체의 개인 정보를 보호해야 한다.

제115조 【개인 정보의 수집】 ① 회사는 노동자의 개인 정보의 수집에 있어서 고용과 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 해야 하며 그 목적과 내용, 수집방법, 담당부서와 담당자에 대해 조합과 사전합의해야 한다.

② 회사는 개인 정보를 수집할 경우 조합원 본인으로부터 직접 취득해야 하며 개인 정보를 제3자로부터 획득해야 할 필요가 있을 경우라 하더라도 해당조합원의 명시적인 동의없이 취득해서는 아니된다.

③ 회사는 사상, 신념, 종교 등 조합원의 권리, 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인 정보를

수집하여서는 아니된다.

④ 회사는 조합원들의 조합활동이나 사내외 단체 활동 및 업무의 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 안된다.

제116조 【개인 정보 제공 거부권】 조합원은 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인 정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 회사는 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 아니된다.

제117조 【개인 정보의 관리】 ① 회사는 조합원의 개인 정보를 관리함에 있어 다음 각호에 대해 조합과 사전 합의하여야 하며 조합원들에게 고지하여야 한다.

1. 보관기간과 방법
2. 처리 및 폐기 방법
3. 담당부서와 담당자

② 회사는 조합원의 개인 정보를 해당 조합원의 동의없이 담당부서와 담당자를 제외한 회사 내외의 제3자에게 제공해서는 아니된다.

③ 회사는 조합 또는 해당 조합원이 개인 정보의 열람 및 사본복사를 요구할 경우 이에 응해야 하며 비용을 부담한다.

④ 회사는 개인 정보 관리를 위해 별도의 규정을 마련하고 그 내용에 대해 조합과 사전협의하여야 한다.

제118조 【개인 정보의 수정과 폐기】 ① 회사는 조합 또는 조합원이 다음 각호의 경우에 대해 개인 정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 이에 응해야 하며 그 결과를 통보해주어야 한다.

1. 조합과 합의없이 수집, 관리되고 있는 개인 정보
2. 사실과 다른 개인 정보
3. 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인 정보

② 회사는 보관기간이 종료되었을 때는 폐기해야 하며, 해당 조합원에게 통보해주어야 한다. 단, 다음 각호의 경우는 그렇지 아니한다.

1. 조합 또는 해당 조합원이 개인 정보의 유지를 요구한 경우
2. 조합과 해당 조합원이 개인 정보 유지에 명시적으로 동의하는 경우
3. 법률에 의해 개인 정보의 유지가 요구되는 기간

제3절 노동자 감시규제

제119조 【감시장비】 회사는 조합 또는 조합원을 감시할 목적으로 컴퓨터, 전화, 비디오 카메라, 지문, 홍채, 정맥 등 생체인식기기 및 기타 정보통신·음향·영상기술을 이용하여 조합원의 이동, 작업과정을 기록·저장할 설비 및 소프트웨어(이하 감시장비)를 설치하여서는 아니된다. 단, 노동 안전, 도난 등 위험·사고방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 다음 각호에 대해 조합과 사전협의 하여야 하며 사용중에는 조합원에게 인지할 수 있는 조치를 취해야 한다.

1. 설치목적과 사용기간
2. 설치방법, 설치장소와 기록내용
3. 감시장비의 종류와 기술내용
4. 담당부서와 담당자

제120조 【사생활 보호】 회사는 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시장비를 설치해 조합원의 사생활을 침해해서는 아니된다.

제121조 【감시장비의 철거】 회사는 조합과 사전협의없이 설치한 감시장비, 설치목적과 사용기간이 만료된 감시장비는 즉시 철거해야 하고 그 결과를 조합에 통보해야 한다.

제122조 【기록물 관리】 ① 회사는 감시장비에 의한 기록물(이하 '기록물')에 대해서는 다음 각호에 대해 사전에 조합과 합의해야 한다.

1. 보관기간
2. 처리 및 접근방법
3. 담당부서와 담당자

② 회사는 기록물 관리를 위해 별도의 규정을 마련하고 그 내용에 대해 조합과 사전 협의하여야 한다.

③ 회사는 기록물을 담당부서와 담당자 외에는 어느 누구에게도 제공해서는 아니된다.

④ 회사는 감시장비에 의해 기록된 내용을 조합 또는 해당조합원이 열람을 요구할 경우 이에 따라야 한다.

제123조 【기록물 수정과 폐기】 ① 회사는 조합 또는 조합원이 다음 각호의 경우에 대해 개인 정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 이에 응해야 하며 그 결과를 통보해주어야 한다.

1. 조합과 합의없이 수집된 기록물
2. 사생활을 침해할 수 있는 기록물
3. 조작되었거나, 사실과 다른 기록물

② 회사는 기록물이 그 목적과 보관기간을 마쳤을 경우에는 복구할 수 없게 폐기하고 이를 조합에 통보하여야 한다. 단, 다음 각호의 경우는 제외한다.

1. 조합 또는 해당 조합원이 자료의 보관·유지를 요구할 경우
2. 조합 또는 해당 조합원의 명시적 동의가 있을 경우
3. 현재 법적 소송의 증거물로 요구되고 있는 경우

제124조 【평가제한】 회사는 감시장비에 의한 기록물의 내용을 인사고과에 반영해서는 아니된다.

■ **해설** 이 문제는 노동조합의 감시장비 설치에 대한 규정을 묻는 문제이다. 제119조는 조합원 감시를 위한 장비 사용에 대한 제한을 규정하고 있다. 특히, 생체인식기기나 영상·음향 기술을 이용한 감시장비 설치에 대해 사전 협의와 조합원에게 인지할 수 있는 조치를 취해야 한다는 점을 강조하고 있다. 제120조는 사생활 보호를 위한 장소에서의 감시장비 설치 금지, 제121조는 만료된 장비 철거 의무, 제122조는 기록물 관리에 대한 사전 합의 요건을 규정하고 있다. 특히, 기록물의 보관, 접근, 제공, 열람 등에 대한 조합과의 사전 협의가 필수적임을 강조하고 있다. 제123조는 기록물의 수정과 폐기 요구에 대한 회사의 대응 의무를 규정하고 있다.

유럽의회 「회사에서의 전자통신 감시에 대한 특별조사위원회 보고서」 (2002. 5. 29)

노동자들은 매일 아침 회사에 들어서면서부터 자신의 개인정보를 보호받을 권리를 포기하지 않는다. 회사에서 타인들과 인간관계를 넓혀나감에 따라, 프라이버시 보호에 대한 적절한 수준의 기대를 하게 된다. 하지만 노동자의 권리는 고용주의 합법적인 권리와 요구, 특히 회사를 어느 정도 효율적으로 운영할 권리와 무엇보다 노동자의 행동에 의한 피해를 입는 것으로부터 보호받을 권리 사이에 균형을 이뤄야 한다. 이러한 고용주의 권리와 이익은 노동자의 프라이버시를 제한하는 적절한 제도를 정당화하는 합법적 근거가 된다. 고용주가 노동자의 범죄행위의 피해자가 되는 경우가 그런 예에 해당한다.

이렇게 다양한 권리와 요구들의 균형을 이루기 위해선 여러 가지 원칙들이 필요하다. 감시행위가 고용주의 요구를 만족시키기에 편리하다는 단순한 사실만으로 고용주의 행위가 정당화되지는 않는다는 것을 명심해야한다. 감시는 이 보고서에 제시된 여러 원칙들의 검토를 거쳐 수행되어야 한다.

다음의 질문으로 그러한 평가가 요약될 수 있겠다.

- a) 감시행위가 노동자에게 투명한가?
- b) 전자통신감시가 필요한가? 전통적인 감시방법으로는 똑같은 결과를 얻을 수 없는가?
- c) 개인정보의 처리가 노동자에게 공정하게 여겨지는가?
- d) 결합되는 이해관계 간에 균형이 유지되는가?

본 보고서는 이러한 원칙들의 실질적인 적용에 초점을 맞추어 회사의 특성과 규모, 정보보호와 관련된 법을 고려하는 등 좀 더 세심하게 노동자와 고용주 모두 최소한으로 받아들일 수 있는 이메일과 인터넷 사용에 대한 회사방침에 가이드 라인을 제시한다.

사적인 용도로 인터넷을 사용하는 것에 대해, 허용해놓고 감시하는 것보다는 아예 그런 용도로

사용하지 못하게끔 하는 것이 고용주의 요구를 더욱 만족시킨다. 이런 맥락에서 기술적 해법이 굉장히 유용하다. 인터넷을 사적인 용도로 사용하는 것에 대한 포괄적인 금지는 근거가 없어 보이고, 인터넷이 노동자의 일상생활에서 얼마나 도움이 되는지를 고려하지 않은 처사가 된다.

고용주는 노동자에게 i) 감시장비의 위치, 용도, 목적에 대해 고지해야 하고, 비공개 감시가 지속될 만한 중요한 근거가 없는 한 ii) 적발된 인터넷과 이메일의 오용에 대해 고지해야 한다. 노동자에게 시스템이 감시되고 있고, 허용되지 않은 네트워크의 사용을 금지한다는 경고 메시지를 띄움으로써 즉시 고지하는 것이 가능하다.

고용주가 노동자에게 두 개의 계정을 주는 것도 고려해볼 수 있다.

- a) 하나는 오로지 업무용으로서, 이 보고서에서 제시하는 허용된 범위에서 감시가 가능하다.
- b) 다른 하나는 오직 사적 용도로만 쓰이는 계정(또는 웹메일 사용의 허가)으로서, 안전규제만을 받으며, 예외적인 경우에만 남용을 점검할 수 있다.

1. 회사에서의 감시—사회에 대한 도전

최근 들어 직장에서도 이메일 사용이 점증함에 따라 노동자 감시문제가 주목을 받고 있다. 감시문제를 고려함에 있어 직장에서 노동자의 프라이버시가 어느 정도 보장되어야 하지만 고용주의 정당한 이해관계를 침해할 수 있는 노동자의 행동으로부터 자신을 방어할 권리—예를 들어 노동자의 행동에 대해 고용주가 책임을 져야할 경우—와 회사를 효율적으로 운영하려는 고용주의 권리 간에 균형을 이루어야 한다.

새로운 기술은 고용주에게 유용한 자원의 발전에 기여하는 반면, 전자감시 장비는 노동자의 권리와 자유를 침해하는 수단으로 사용될 위험이 내재되어 있다. 명심해야 할 것은 새로운 정보기술의 도래함에 따라 노동자들이 온라인에서든 오프라인에서든 간에 작업하는 동안 자신의 권리가 침해되어서는 안 된다는 사실이다. 더욱이 작업환경이 점점 발달하여 업무시간과 사생활을 명확히 구분하기가 쉽지 않다는 사실이다. 특히 '홈오피스'가 발전함에 따라 대다수의 노동자들은 고용주가 제공한 컴퓨터 작업환경이 갖추어진 집에서 일을 한다.

노동자의 존엄성은 다른 어떤 조건보다 우선한다. 이 문제를 고려하는 데 있어 감시행위가 노동자와 고용주간의 관계와 업무 그 자체에 끼칠 수 있는 부정적인 영향을 인지하는 것이 중요하다.

2. 국제 법적 기구

2.1 '인권과 기본적 자유 보호를 위한 유럽협약의 8, 10항

8항

- 1) 누구나 자신의 개인과 가족생활, 집, 통신을 존중받을 권리가 있다.
- 2) 이러한 권리를 수행하는데 있어 공공기관의 방해가 있어서는 안된다. 다만, 공공의 안전과 경제적 부를 위해 필요한 경우, 그리고 범죄의 예방, 건강과 도덕의 보호, 타인의 자유와 권리의 보호를 위해 필요한 경우 예외가 있을 수 있다.

10항

- 1) 누구나 표현의 자유를 누린다. 이 권리는 국경에 상관없이 공공기관의 방해를 받지 않고 생각과 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.

'니미츠 對 독일' 사건에서 재판소는 다음과 같이 진술했다.

"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 판명했다. 해포드에게는 두 대의 전화가 있었는데, 그 중 하나는 개인용이었다. 그 전화의 사용에 대한 어떤 지침이나 제한도 없었다.

해포드도 자신의 전화사용을 가로챈 행위는 협약의 8항을 위반한 것이라고 진술했다. 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."

'통신'은 종이로 주고받는 편지뿐만 아니라 회사에서 사용하는 모든 전자통신 수단을 의미한다. 노동자가 고용주로부터 통신이 감청될 위험이 있다고 사전에 경고를 받았다면, 프라이버시에 대한 기대를 하지도 않을 것이고 감청을 해도 협약 8항에 저촉되지 않는다는 의미로 받아들이는 사람도 있다. 그러나 위원회는 노동자에 대한 사전경고와 정보보호 권리의 침해를 정당화할 수 없다고 생각한다.

8항에 관련된 판결들로부터 유추할 수 있는 세 가지 원칙

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

2.2 개인정보의 자동처리에 있어 개인의 보호에 관한 협약

- 고용관계에서 사용되는 개인정보 보호에 관한 유럽의회 보고서(89)
- 의료정보 보호에 관한 보고서(97)
- 사회보험을 목적으로 쓰이는 개인정보 보호에 관한 보고서(86)
- 통신서비스 영역에서 개인정보 보호에 관한 유럽의회의 권고안(95)

2.3 EU의 인권헌장

7항 개인과 가정생활의 존중

8항 개인정보의 보호

2.4 ILO 개인정보 보호에 관한 행동강령(97)

3. 회사에서의 전자통신 감시(지침 95/46/EC)

회사에서의 감시기제는 여러 가지가 있는데 본 보고서에서는 비슷한 원칙이 적용되는 이메일과 인터넷 사용의 감시에 대해서만 다룬다.

3.1 이메일과 인터넷 감시에 적용되는 일반적 원칙

다음의 정보보호에 관한 원칙들은 반드시 준수되어야 하고, 감시활동의 합법성을 획득하는데 필요하다.

① 필요성

고용주는 감시행위를 시작하기 전에 어떤 형태의 감시활동이건 특별한 목적을 위해 절대적으로 필요한지 점검해야 한다.

예외적인 경우 : 고용주의 입장에서 노동자의 특정한 행동에 대한 증거나 확신을 얻을 필요가 있을 경우, 고용주가 노동자의 행위에 대한 책임을 대신 저야할 경우 등과 같이 고용주의 이해관계를 침해하는 노동자의 범죄행위나 통신시스템의 안전을 유지하기 위해 바이러스를 찾거나 시스템을 점검하려 할 때, 또한 노동자가 질병이나 휴일로 회사에 없는 경우 통신을 계속 가동하기 위해서나, 자동응답이나 자동전달 방법 외에는 통신이 유지될 수 없는 경우에도 노동자의 이메일을 열어볼 수 있다.

② 합목적성

고용주는 적절하고 합법적인 목적하에 정보를 수집해야 한다. 그런 목적에 부합하지 않는다면 당장 금지되어야 한다. 이런 맥락에서 '일관성'이란 원칙은, 예를 들면 통신시스템의 안전을 위해 정보를 수집했다면 이 정보는 다른 목적—노동자의 감시—으로 쓰여서는 안 된다는 의미이다.

③ 투명성

고용주는 감시행위에 대해 항상 공개해야 한다. 이 원칙은 지침의 13항에 명시된 예외의 경우를 제외하고는 비공개 감시가 허용되지 않음을 의미한다. 특정한 범죄행위가 명백하거나 고용주가 작업장에서의 위법행위를 적발하는 것이 법적으로 허용되었는 경우에 해당한다.

● 정보주체에게 고지할 의무

고용주는 노동자에게 이메일과 인터넷 사용의 감시에 관해 명확한 진술과 용이한 접근을 제공

해야 한다. 노동자는 예외적 규칙이 적용되는 경우는 무엇인지 그리고 감시가 허용되는 범위는 어디까지인가에 대한 모든 정보를 제공받아야 한다. 제공되는 정보는 다음과 같다.

- 1) 회사가 소유한 통신장비가 노동자의 개인용으로 사용될 수 있는 범위에 대한 자세한 설명(예를 들면 사용시간의 제한 등)
- 2) 감시의 근거와 목적에 대한 정보 고용주가 회사의 장비를 사적인 용도로 사용하는 것을 허락했을 때, 통신 내용은 매우 제한적인 조건 하에서 감시될 수 있다. 이를테면 바이러스 체크와 같은 시스템의 점검을 위해서
- 3) 감시를 누가, 무엇을, 어떻게, 언제 하는지에 대한 정보
- 4) 노동자에게 고용주들의 요구에 대해 대응할 기회와 내부방침의 위반을 알려주는 것이 언제, 어떻게 이루어지는지에 대한 자세한 시행절차

보통의 경우 감시가 지속될 만한 정당한 근거가 없다면 전자감시의 오용에 대해 노동자에게 즉시 고지하도록 해야 한다. 허가받지 않은 네트워크 접속을 감시하고 있다는 경고메시지를 띄움으로써 노동자에게 즉각적인 고지가 가능하다.

투명성의 원칙의 또다른 예로서 고용주가 노동관련 정책을 입안하기 전 노동자 대표에게 알리거나 자문을 구하는 방식이 있다.

● 자동전산처리를 하기 전 감독기관을 명시할 의무

노동자가 정보보호 규정 -정보의 범주, 목적, 고용주가 노동자의 개인정보를 처리하게 되는 수 용자는 누구인가- 을 항상 점검할 수 있게 한다.

● 개인정보에 대한 접근 권리

노동자는 고용주가 수집한 자신에 관계된 개인정보에 접근할 권리를 갖는다. 또한 정보가 부정확하고 불완전하다면 지침을 위반하지 않는 선에서 노동자는 정보의 수정, 삭제, 접근금지에 대한 요구를 할 수 있다.

노동자가 적절한 기간동안 과도한 비용이나 지연 없이 손쉽게 정보에 접근할 수 있도록 하는 것은 노동자들로 하여금 작업장에서의 행동감시가 여전히 노동자에게 공정하고 합법적임을 확신 시키는데 좋은 수단이 된다. 그러나 소위 평가자료에의 접근과 같은 예외적인 경우에는 문제가 될 수 있다.

④ 합법성

정보의 처리는 지침 7항에 의해 합법적인 목적 하에 수행되어야 한다. 경쟁사에 영업비밀이 유출되는 것과 같은 영업상의 비밀보호는 합법적 요구에 해당한다. 민감한 정보를 다루는 것이 문제가 되는데, 8항(b)은 다음과 같이 언급하고 있다.

“적절한 안전장치가 있는 국내법에 의해 규정되는 한에서 고용관계법에서의 권리와 법적의무를 다해야 할 목적하에서는 민감한 정보의 처리가 가능하다.”

감시행위와 관련된 민감한 정보의 처리는 어려운 문제인데, 고용관계에서만 문제가 되는 것은 아니다. 실제로 법에 의해 적절한 보호장치가 마련되지 않는다면 노동자의 민감한 정보를 다룰 목적으로 행해지는 감시는 지침에 비추볼 때 적법하지 않고 용납되지도 않을 것이다. 그러나 많은 경우 합법적일 뿐 아니라 시스템의 안전을 위해 바람직하기까지도 한 감시행위를 민감한 정보처리가 불가피하게 수반된다는 사실만으로 금지하거나 어렵게 하는 것 또한 용납되지 않을 것으로 보인다.

⑤ 적절성

감시과정에서 얻은 개인정보는 특정한 목적을 이루는데 있어 적절해야 하고 과도하지 않아야 한다. 기업의 정책은 기업이 직면한 위협의 크기와 형태에 따라 적절히 맞춰져야 한다. 따라서 시스템의 안전을 위한 목적 이외에는 모든 직원들의 통신사용을 비밀리에 감시하는 행위는 금지된다. 가능하다면 이메일 감시는 고용주가 걱정하지 않아도 된다면 그 내용보다는 시간이나 이동정보로 한정해야 한다. 이메일의 내용에 대한 접근이 절대적으로 필요하다면 받는 사람 뿐 아니라 보내는 사람의 프라이버시에 대한 고려도 해야 한다. 고용주는 보내는 사람에게 고지를 하는 충분한 노력을 해야 한다.

⑥ 정보의 보존과 정확성

고용주에 의해 합법적으로 저장된 정보는 정확해야하고 필요이상으로 오랫동안 보존되어서는 안된다. 고용주는 영업적 요구에 기반하여 중앙서버에의 보존기간을 명시해야 한다. 보통 3달을 넘기지 않아야 한다.

⑦ 안전성

고용주는 보존하고 있는 개인정보가 외부로부터 안전함을 보장할 적절한 기술적인 대책을 시행해야 한다. 위원회는 시스템안전의 유지가 중요하다는 점에서 이메일의 자동검사는 적절한 안전장

치가 마련된다면 노동자의 프라이버시 침해가 아니라고 생각한다. 시스템 운영자나 감시과정에서 노동자 개인정보에 접근하려는 모든 사람은 비밀 유지 의무를 지닌다.

4. 이메일 감시

4.1 통신비밀 원칙

위원회는 이메일이건 전통적 방식의 편지건 똑같이 보호의 대상이 되어야 한다고 생각한다. 유럽인권재판소는 민주사회에서 ‘통신비밀에 관한 원칙’의 적용에 대한 가이드라인을 제시했다. 업무영역에서의 전자통신도 앞서 언급했던 협약 8항의 ‘사생활’과 ‘통신’의 개념에 포함된다.

협약이 보호하고 있는 다른 권리와 자유(고용주의 합법적 요구)와 충돌할 때, 위의 원칙이 얼마나 훼손되거나 제한될 것인가 하는 문제가 있다. 어떤 경우든 감시에 사용된 전자장비의 소유권과 위치는 법에 규정된 통신비밀을 배제하거나 불가능하게 하지 않는다. 위원회는 보고서에 제시된 해결책이 다양한 이해관계를 잘 조정하는데 유용할 것이라 확신한다.

4.2 지침(95/46/EC)에 따른 합법성

개인정보가 담긴 이메일은 지침에 의해 보호된다. 그래서 고용주는 이 정보를 처리할 정당한 근거가 있어야 한다. 노동자는 자유로운 상황에서 동의할 수 있어야 하고 충분히 정보가 제공되어야 하며, 일반적으로 합법적 수단으로써 노동자의 동의에만 근거해서 개인정보를 처리해서도 안 된다.

7항(f)에도 있듯이 정보가 공개되는 제3자나 통제자의 정당한 이해관계가 걸려있을 때는 이메일 감시가 합법화된다. 그러나 그렇다고 해서 통신비밀권리에 해당하는 노동자의 기본적 권리와 자유를 침해해선 안 된다.

동의란 노동자가 정말로 자유롭게 선택할 수 있어야 하고, 어떤 손해 없이도 그 동의를 파기할 수 있어야 한다.

노동자에게 순전히 개인적인 용도로 메일계정이 부여되거나 웹메일에 접근할 수 있도록 허용되었을 경우, 고용주가 이 계정을 열람하는 것은 (바이러스 체크와는 별도로) 아주 제한적인 조건에서만 정당화될 수 있다.

4.3 기업이 노동자에게 제공해야하는 최소한의 정보

1) 노동자에게 순수한 개인용 메일계정을 가질 권리가 부여되는지, 작업장에서 웹메일 계정의 사용이 허락되는지, 고용주가 개인용도로 쓸 웹메일 계정의 사용을 권유했는지 여부

- 2) 노동자가 예기치 않게 부재중일 때 메일의 내용에 접근하기 위한 설비, 접근을 하려는 목적
- 3) 메시지의 백업화일이 있을 때, 그것의 보존기간
- 4) 이메일이 서버에서 틀림없이 지워졌다는 증거
- 5) 안전문제
- 6) 정책형성과정에서 노동자 대표의 참여

4.4 웹메일

위원회는 노동자가 웹메일이나 개인용 계정을 사용하도록 하는 것은 문제를 해결하는데 실질적인 도움이 된다고 생각한다. 고용주의 입장에서 쓴 보고서에서는 개인용과 업무용을 명확히 구분하여, 고용주가 노동자의 프라이버시를 침해할 위험을 감소시킬 것이라 한다. 더 나아가 고용주에게는 초과비용이 들지 않을 것이라 한다.

고용주가 이런 정책을 채택한다면 노동자의 행동이 의심스러운 경우에 있어서 웹메일 계정을 사용하는 시간을 알려줌으로써 노동자가 개인용 PC를 얼마나 많이 사용하는지 감시하는 것이 가능하다. 이런 방법을 사용하면 노동자의 민감한 정보가 공개될 위험 없이 고용주의 요구가 보장될 수 있다.

- 1) 웹메일이나 허용된 개인계정의 사용은 4장에서 언급한 다른 메일계정에 적용되는 원칙을 똑같이 적용 받는다.
- 2) 웹메일 사용을 허락했을 때 회사는 특히 바이러스의 확산과 같이 네트워크의 안전이 위협당할 수 있다는 사실을 명심해야 한다.
- 3) 때로는 웹메일의 서버가 개인정보보호에 관한 조항이 없는 다른 나라에 위치할 수도 있다는 점을 노동자는 명심해야 한다.

5. 인터넷 접근의 감시

5.1 업무시 인터넷의 개인적 사용

제일 먼저 강조되어야 할 것은 노동자에게 개인용도로 인터넷의 이용을 허락할 것인지와 그 허용범위는 어디까지인가에 대한 결정을 회사가 전적으로 하게 된다는 것이다. 위원회는 노동자의 인터넷 사용의 총괄적 금지는 노동자가 일상생활 속에서 인터넷으로부터 얼마나 많은 도움을 받는지가 전혀 고려되지 않기에 비현실적이라고 생각한다.

5.2 인터넷 감시에 관한 원칙들

인터넷의 개인적 사용을 감시하려는 것보다는 기술적으로 아예 금지하는 것이 더 낫다. 다시 말해, 요율을 감시하는데 자원을 낭비하는 것보다는 기술적으로 오용을 막는 것이 고용주의 입장에서 더 낫다는 것이다. 가능한 범위 내에서 자동접근경고를 한다거나 몇 개의 사이트를 차단하는 등 행동에 대한 감시를 하기보다는 기술적으로 접근을 제한하는 방식에 의존해야 한다.

인터넷의 의심스러운 사용을 적발하는 즉시 고지하는 것은 문제를 최소화하는데 중요하다. 비록 이것이 필요한 방법이라 할지라도 감시는 고용주가 처한 위험에 대한 적절한 대응책이 되어야 한다. 대부분의 경우 인터넷의 오용은 방문한 사이트의 내용을 검사할 필요도 없이 적발할 수 있다. 예를 들어, 사용시간을 체크하고 가장 자주 방문하는 사이트를 체크하는 것은 고용주가 자신의 장비가 오용되고 있는지 여부를 확인하기에 충분하다.

노동자의 인터넷 사용을 점검할 때 고용주는 검색엔진이나 링크, 배너광고, 오타 등으로 인해 의도치 않게 사이트를 방문할 수도 있다는 사실을 고려하여, 쉽게 결론을 내려서는 안 된다. 어떤 경우든 노동자에게 고용주가 주장하는 오용에 대해 사실을 알려야 하고, 이에 대해 이의를 제기할 수 있는 기회를 주어야 한다.

5.3 회사의 인터넷 정책에 대한 추천항목

- 1) ch 3.1의 투명성의 원칙
- 2) 고용주는 노동자가 복사하거나 검색할 수 없는 자료에 대해 충분히 고지하고 인터넷의 개인적 사용이 허용되는 조건에 대해 명확히 제시해야 한다.
- 3) 노동자는 인터넷의 오용을 감시하고 특정한 사이트를 차단하는 시스템에 대해 고지받아야 한다. 감시가 개인이나 회사의 영역과 관련이 있는지, 고용주가 특정한 환경에서 방문한 사이트를 보고, 기록하는지 등 감시의 범위가 정해져야 한다.
- 4) 위반사실의 조사와 정책수행과정에서의 노동자 대표 참여 ■

노동자감시 근절을 위한 연대모임 소개

1. 노동자감시란

노동자감시란, 넓게는 자본에 의한 노동통제 전반을 의미하며, 좁게는 노동자 감시 시스템을 이용한 노동자 개인 감시, 노동 행태 감시, 노동자에 대한 정보수집 및 관리를 의미합니다.

감시시스템에는 영상시스템(CCTV, 몰래카메라 등), 위치추적시스템(GPS, 핸드폰 위치추적 등), 전자카드(IC칩 카드, 액티브 팻지 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 있습니다.

노동자감시 근절을 위한 연대모임에서는 이러한 노동자 감시가 철폐되어야 한다고 주장하고 있으며, 이를 위한 연구 및 대응활동을 진행하고 있습니다.

2. 참가단체 (11월 1일 현재)

노동조합 기업경영 연구소, 문화개혁을 위한 시민연대, 민주사회를 위한 변호사모임, 전국민주노동조합총연맹, 지문날인 반대연대, 진보네트워크센터, 참여연대 시민과학센터, 한국노동네트워크협의회

3. 경과

1월 : 노동자감시 근절을 위한 연대모임 구성

1-3월 : (주) 대용의 노동자 징계에 대해 노동부 항의 투쟁, 회사와 노동부에 의견서 제출, 지노위 판결에 대해 공동 대응. 현재 민사 소송 진행 중

2-3월 : '노동자 개인정보 보호 및 감시 규제'를 위한 민주노총 모범단협안과 해설 공동 제작

4-5월 : 인터넷을 활용한 노동조합 활동에 대한 회사측의 방해와 감시를 '신종 노동탄압'으로 규정하고 발전노조 등 관련 사례 수집 발표 및 고발

5월 : 영장없는 IP 추적에 대한 위헌소송 제기, 감시 장비 관리에 대한 정보공개청구

8월 : CCTV 감시 사례 및 대응 지침 발표

4. 현재 진행 사업

△ 현장 사안 발생시 상담 및 연대 활동

△ 노동자감시 관련 법안 마련을 위한 토론회 진행 중. 9월내에 법 방향 확정, 10월초에 노동사회단체 참여하는 토론회 개최, 2003년초 법안 확정. 입법투쟁 예정.

△ 인터넷·이메일 등 컴퓨터 사용 감시에 대한 대응지침 제작.

△ 연말 혹은 연초에 노동자 감시 사례 연구 및 실태조사

△ 노동자감시 대응을 위한 교재 제작 배포 및 교육 실시

5. 연락처

민주노총 최세진 정보통신부장 : 전화 02) 3667-1289 이메일 kctuinfor@nodong.org