

정보통신기기에 의한 노동인권 침해 실태조사

2013년도 국가인권위원회 인권상황실태조사
연구용역보고서를 제출합니다.

2013. 12. 21.

연구수행기관 : 한국법제연구원

연구책임자 : 강현철(글로벌법제연구실 연구위원)

연구원 : 차현숙(행정법제연구실 연구위원)

윤계형(행정법제연구실 부연구위원)

유성재(중앙대 법학전문대학원 교수)

본 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

목 차

요 약 문	i
제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 목적	1
I. 연구의 배경 및 필요성	1
II. 연구의 방향	2
제 2 절 주요 연구내용 및 연구방법	2
I. 주요 연구내용	2
II. 연구방법	3
제 2 장 정보통신기기에 의한 감시 및 노동강도 관련 현황 및 법·제도적 문제점	5
제 1 절 정보통신기기에 의한 노동감시 현황	5
I. 정보통신기기에 의한 노동감시의 개념	5
II. 정보통신기기에 의한 노동감시에 따른 근로자 권리침해 현황	6
제 2 절 정보통신기기에 의한 감시 및 노동 관련 법령 현황 및 문제점 ...	9
I. 노동관계법상의 규제와 한계	9
II. 정보통신관련법상의 규제와 한계	12
III. 개인정보보호법상의 규제와 한계	13
제 3 절 정보통신기기에 의한 노동감시 관련 해외 법제 현황	18
I. 국제기구의 준칙 및 입법지침	18
II. 독 일	30
III. 일 본	37
IV. 미 국	44
V. 호 주	51

제 3 장 노동인권 침해 관련 실태조사	57
제 1 절 실태조사의 배경 및 목적	57
I. 실태조사의 배경	57
II. 실태조사 관련 연구질문	57
제 2 절 근로자 대상 실태조사	58
I. 실태조사 개관	58
II. 주요 조사 결과 요약	62
III. 결과 분석	68
제 3 절 심층사례분석	139
I. 심층사례	139
II. 결과분석	144
제 4 절 소 결	146
제 4 장 전자노동감시에 따른 개인정보보호 입법방향	149
제 1 절 전자노동감시에 따른 개인정보보호 가이드라인	150
I. 제정의 목적	150
II. 정 의	152
III. 기본원칙과 적용범위	153
IV. 전자노동감시에 따른 개인정보의 수집·이용	155
V. 개인정보의 관리	156
VI. 전자노동감시의 유형별 가이드라인의 제시	158
제 2 절 전자노동감시 규제를 위한 개별 입법방안	162
참 고 문 헌	173
부록 1 독일 연방정보보호법 및 연방정보보호법 개정안 비교표	179

부록 2 조사 설문지 : 정보통신 기술에 의한 노동인권 침해 실태조사	183
부록 3 심층 사례	197
부록 4 정보통신 기술에 의한 노동 인권 침해 실태조사 조사 통계표	219

표 목차

[표 2-1] 유럽연합 직장내 전자통신 감시 관련 일반원칙	23
[표 2-2] 국제노동기구의 「근로자의 개인정보 보호에 대한 행동준칙」	24
[표 2-3] 공공장소에서의 CCTV의 설치 및 운영에 관한 정책선언 및 기준	55
[표 3-1] 조사 설계표	60
[표 3-2] 조사내용	60
[표 3-3] 응답자 분포표	62
[표 3-4] 응답자 유형별 회사 감시에 대한 인식수준	69
[표 3-5] 응답자 유형별 회사에서 사용되는 정보통신 기술	72
[표 3-6] 응답자 유형별 정보통신 기기 설치, 운영에 대해 알림 여부	74
[표 3-7] 응답자 유형별 직장내 정보통신 기기 사용 목적 인지율	77
[표 3-8] 응답자 유형별 직장 내 정보통신 기술로 수집되는 정보 인지율	79
[표 3-9] 응답자 유형별 직장 내 정보통신 기술로 수집되는 정보 활용 인지율	81
[표 3-10] 응답자 유형별 회사 운영에 필요한 정보통신 기술	82
[표 3-11] 응답자 유형별 정보통신 기술별 사생활 침해 정도	84
[표 3-12] 응답자 유형별 업무상 이용하는 스마트 기기의 기능	86
[표 3-13] 응답자 유형별 정보통신 기술 발달로 인한 업무량 변화	87
[표 3-14] 응답자 유형별 휴일/ 퇴근 이후 업무 경험	89
[표 3-15] 응답자 유형별 휴일/ 퇴근 이후 업무 지시 및 전달 경험	90
[표 3-16] 응답자 유형별 스마트기기의 업무 활용에 대한 태도	92
[표 3-17] 응답자 유형별 스마트기기의 업무 활용이 긍정적인 이유	93
[표 3-18] 응답자 유형별 스마트기기의 업무 활용이 부정적인 이유	94
[표 3-19] 응답자 유형별 업무용 사용기기	95
[표 3-20] 응답자 유형별 업무용 사용기기 소유주	97
[표 3-21] 응답자 유형별 업무시간 이후 이용 지침 기기	98
[표 3-22] 응답자 유형별 정보통신 기술의 사용에 대한 효과	100
[표 3-23] 응답자 유형별 정보통신 기술의 사용에 대한 부정적 효과	102
[표 3-24] 응답자 유형별 정보통신 기술로 인한 불이익 경험	103
[표 3-25] 응답자 유형별 사업주의 근로자 관리·감독권에 대한 인식	105
[표 3-26] 응답자 유형별 근로자의 사생활 보호권에 대한 인식	106

[표 3-27]	응답자 유형별 근로자 감시권과 사생활 보호권의 충돌 경험	107
[표 3-28]	근로자 감시권과 사생활 보호권의 충돌 세부 내용	108
[표 3-29]	응답자 유형별 사업주의 영업 비밀 보장 권리 인식	110
[표 3-30]	응답자 유형별 근로자의 감시 사실 알권리 인식	112
[표 3-31]	응답자 유형별 영업 비밀 보장권과 감시 사실 알권리 충돌 경험	113
[표 3-32]	사업주의 영업비밀 보장권이 근로자의 사생활 보호권한의 충돌사례	113
[표 3-33]	응답자 유형별 보안각서 작성 경험	115
[표 3-34]	응답자 유형별 보안각서 작성시 부당한 내용 유무	116
[표 3-35]	응답자 유형별 노동자 관찰 규제를 위한 제도의 필요성 인식	118
[표 3-36]	응답자 유형별 노동자 관찰 규제를 위한 수준별 제도적 장치의 필요성 인식	120
[표 3-37]	응답자 유형별 정보통신 기술의 규제의 구성에 대한 의견 1	124
[표 3-38]	응답자 유형별 정보통신 기술의 규제의 구성에 대한 의견 2	124
[표 3-39]	응답자 유형별 노사간 신뢰 정도	126
[표 3-40]	노동자 관찰과 감시에 대한 의견	127
[표 3-41]	응답자 유형별 개인정보 침해 경험	129
[표 3-42]	응답자 유형별 개인정보 침해 해결방법	131
[표 3-43]	응답자 유형별 개인정보 침해 신고 센터 인지율	132
[표 3-44]	응답자 유형별 개인정보 자기결정권 인지여부	133
[표 3-45]	응답자 유형별 개인정보법 내용 인지율	135
[표 3-46]	응답자 유형별 개인정보 보호 정도	136
[표 3-47]	개인정보 보호 개선에 대한 의견들	137
[표 3-48]	전자감시 기기의 종류에 따른 분류	144
[표 3-49]	기기 소유 여부에 따른 분류전자감시	145
[표 3-50]	동의 여부에 따른 분류	145

그림 목차

[그림 1-1] 연구목표와 연구방향	2
[그림 2-1] 일본 개인정보보호 법제의 체계	39
[그림 3-1] 회사의 감시에 대한 인식수준	69
[그림 3-2] 회사에서 사용되는 정보통신 기술의 종류	71
[그림 3-3] 직장 내 정보통신 기기 종류별 사용률 변화	71
[그림 3-4] 직장내 정보통신 기기 설치에 대한 공지 여부	73
[그림 3-5] 직장 내 정보통신 기기 사용 목적에 대한 인지 수준	76
[그림 3-6] 직장내 정보통신 기기 사용 목적 인지율 변화	76
[그림 3-7] 직장내 정보통신 기술로 수집되는 정보에 대한 인지수준	78
[그림 3-8] 직장내 정보통신 기술로 수집되는 정보 인지율의 변화	78
[그림 3-9] 정보통신 기술로 수집되는 정보 활용에 대한 인지수준	80
[그림 3-10] 정보통신 기술로 수집되는 정보 활용에 대한 인지율 변화	80
[그림 3-11] 회사 운영이 필요한 정보통신 기술	82
[그림 3-12] 정보통신 기술별 사생활 침해 정보	83
[그림 3-13] 업무상 활용 스마트 기기의 기능	85
[그림 3-14] 정보통신 기술의 발달로 인한 업무량 변화	87
[그림 3-15] 휴일/퇴근 이후 업무 경험	88
[그림 3-16] 휴일/퇴근 이후 업무 지시 및 전달 경험	90
[그림 3-17] 스마트 기기의 업무 활용에 대한 태도	91
[그림 3-18] 스마트 기기의 업무 활용이 긍정적인 이유	92
[그림 3-19] 스마트 기기의 업무 활용이 부정적인 이유	94
[그림 3-20] 업무용 사용기기	95
[그림 3-21] 업무용 사용기기의 소유주	96
[그림 3-22] 업무시간 이후의 업무용 기기별 사용 지침 경험	97
[그림 3-23] 정보통신 기술사용에 따른 효과	99
[그림 3-24] 정보통신 기술사용에 따른 효과 인식 변화	99
[그림 3-25] 정보통신 기술사용에 따른 부정효과	101
[그림 3-26] 정보통신 기술 사용에 따른 부정효과 인식 변화	101
[그림 3-27] 정보통신 기술로 인한 불이익 경험	103

[그림 3-28] 사업주의 근로자 감시권에 대한 인식	104
[그림 3-29] 근로자의 사생활 보호권에 대한 인식	105
[그림 3-30] 근로자 감시권과 사생활 보호권의 충돌 경험	107
[그림 3-31] 사업주의 영업 비밀 보장 권리에 대한 인식	110
[그림 3-32] 근로자의 감시 사실 알권리 인식	111
[그림 3-33] 영업 비밀 보장권과 근로자의 알권리 충돌 경험	112
[그림 3-34] 보안각서 작성 경험	114
[그림 3-35] 보안각서 작성시 부당한 내용 포함 유무	116
[그림 3-36] 노동자 관찰 규제를 위한 제도의 필요성	117
[그림 3-37] 노동자 관찰 규제를 위한 제도의 필요성 인식 변화	117
[그림 3-38] 노동자 관찰 규제를 위한 수준별 제도의 필요성 인식	119
[그림 3-39] 노동자 관찰 규제를 위한 수준별 제도의 필요성 인식 변화	119
[그림 3-40] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정의 구성에 대한 태도	121
[그림 3-41] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정의 구성에 대한 태도 변화	122
[그림 3-42] 노사간의 신뢰정도	125
[그림 3-43] 노사간의 신뢰정도 변화	126
[그림 3-44] 개인정보 침해 경험	129
[그림 3-45] 개인정보 침해 시 해결 방법	130
[그림 3-46] 개인정보 침해 신고 센터 인지율	131
[그림 3-47] 개인정보 자기결정권 인지	132
[그림 3-48] 개인정보법의 내용 인지율	134
[그림 3-49] 개인정보 보호 정도	136

요 약 문

□ 연구의 목적과 방법

○ 연구의 목적

- 정보통신기기의 발달로 인한 노동강도 증가현상과 노동감시의 부작용이 주요한 사회문제로 대두
 - 다양한 실태조사에서 정보통신기기의 사용증가로 노동강도가 전보다 강화되었으며, 긍정적 효과와 더불어 부정적 효과에 관한 조사보고가 동시에 나타나고 있음.
 - 일상적 노동감시의 결과 업무 이외에 사생활 감시 등과 같은 부작용이 심각하게 나타나는 사례도 발견
- 전자노동감시에 따른 국가인권위원회 민원 역시 지속적 증가
 - 2008년 57건에서 2012년 169건으로 약 3배 정도 증가하는 것으로 조사
- 정보통신기기에 따른 노동감시는 기업의 영업비밀유지와 노동자의 개인정보보호 및 사생활 침해 문제가 충돌하는 영역으로서 이 역기능의 실태를 조사하고 이를 기반으로 전자노동감시의 가이드라인을 제시하고 필요한 경우 법·제도적 개선 방안을 마련하고자 하는 것임

[그림 1-1] 연구목표와 연구방향



○ 연구의 방법

- 국내외 자료수집 및 문헌 연구
- 일반근로자 실태조사
- 시계열 분석(2005년 연구와 비교분석)
- 심층사례분석
- 가이드라인 및 법·제도개선방안 도출

□ 정보통신기기에 의한 전자노동감시의 현황과 법제도적 문제점

○ 노동감시 현황

- 노동감시의 개념
 - 직접적이고 현장적 방법에서 전자감시 시스템으로 전환
 - 사업장의 전자감시 : 사용자가 각종 정보통신기술을 활용하여 사업장내외에서 근로자의 작업과정은 물론 일상생활에 이르기까지 각종 정보를 수집·저장·전송·가공·분석하는 모든 행위<국가인권위원회 참고자료>
 - 전자감시기술의 유형 : 영상시스템인 CCTV 등과 IC칩을 활용한 RFID 카드 등은 물론 지문, 홍채, 정맥 등의 생체인식기, 위치추적시스템, 개인컴퓨터 및 전화열람·감청 등과 함께 업무통합관리시스템도 포함
- 노동감시에 따른 노동자 권리침해 현황
 - 특징 : 전면성, 용이성, 상시성, 인식불가능성 등의 특징이 있음
 - 노동감시를 넘어 노동탄압의 수단으로 오·남용되거나 사생활 영역의 권리침해 현상 발생
 - 감시의 시간적·공간적 확장(극대화)과 감시 강도의 심화, 신체에 대한 감시에서 정신영역에 대한 감시로 이전, 정보의 비대칭성 및 차별과 배제의 심화, 감시의 은밀함·내면화와 규제의 어려움 등으로 나타남

○ 법령 현황 및 문제점

- 노동관계법 : 근로기준법, 노동조합 및 노동관계 조정법 등 노동관계법에 있어서 전자노동감시는 새로운 노사관계에 관한 사항으로서 법적 규율의 한계로 나타나고 있음

- 사생활 보호아 취업규칙의 세부규정 등을 해석적으로 적용할 수 있는 여지가 있지만 근본적인 문제해결의 대안으로 작용하는 것에 많은 한계가 있음
 - 노사합의를 통한 해결방안은 마련되어 있으나, 불법 또는 위법적인 행위에 관한 구체적 기준이나 원칙이 없으며, 위반에 따른 제재 등의 실효성의 문제 등이 있음
- 정보통신관련법 : 정보통신에 관한 일반법으로서 근로감시에 관한 사항을 적용하는 것은 일반론적 관점의 해석으로 가능하지만, 노동관계에서 나타나는 전자노동감시의 구체적 사항을 규율하는 것에 한계를 가짐
 - 개인정보보호법
 - 이 법의 보호법익은 정보주체의 자기결정권이라는 점에서 개인 또는 노동자의 사생활의 자유 또는 비밀을 보호하는 데에 한계를 가짐
 - 영상정보처리기기에 의한 작업장 감시와 같은 전자노동감시의 문제에 따른 사생활 보호 영역에 있어서 일정한 한계를 가짐
 - 사용자와 노동자의 동의와 같은 형식적 요건만을 요구하는 경우에는 전자노동감시 영역에 있어서 실효성에 의문이 있는 등 한계가 있음
 - 전자노동감시의 영역은 노동관계라는 전문분야에 해당하는 것으로 개인정보 보호 차원보다는 노사관계라는 관점에서 해결하도록 하는 것이 필요하며 이러한 점에서 별도의 보호기구의 필요성이 대두되고 있음
 - 해외 법제 현황
 - 국제기구의 준칙과 입법지침
 - 유럽연합 : 일반개인정보/특수개인정보 수집, 이용, 제공의 허용기준/유럽연합 직장내 전자통신 감시 관련 일반원칙
 - 국제노동기구 : 근로자의 개인정보 보호에 대한 행동준칙
 - 독일
 - 종업원평의회법(Betriebsverfassungsgesetz)
 - 연방정보보호법(Bundesdatenschutzgesetz)
 - 취업자개인정보보호법안 : 영상정보기기를 통한 작업장감시에 대한 규정을 추가

- 일 본

- 행정기관이 보유하는 개인정보의 보호에 관한 법률, 독립행정법인 등이 보유하는 개인정보의 보호에 관한 법률, 정보공개·개인정보보호심사회설치법, 행정기관이 보유하는 개인정보의 보호에 관한 법률 등의 시행에 따른 관계 법률의 정비 등에 관한 법률
- 개인정보보호 관련 조례, 가이드라인(27개 분야에서 40개)

- 미 국

- 연방헌법(수정 제4조)과 세이프하버원칙
- 전기통신프라이버시법
- 전기통신에 의한 대화와 구두대화의 감청에 관한 법 제119장(2003)
- 무선통신과 공공안전법(Wireless Communication & Public Safety Act)
- 비디오감시방지법(Video Voyeurism Prevention Act of 2004)
- 각 주별 사례 분석 : 전자노동감시 현상이 증가하는 것으로 조사

- 호 주

- Privacy Act
- 호주 카메라 가이드라인, CCTV 등 비디오감시에 관한 가이드라인
- 사업장감시법(Workplace Surveillance Act No. 47)

□ 노동인권 침해 관련 실태조사

○ 실태조사의 배경 및 목적

- 정보통신기기에 의한 스마트 워크 확산 및 보급에 따라 노동 강도가 증가되고 사생활 침해와 같은 역기능이 나타나고 있는 현실에 대하여 정확한 실태를 조사하고 그 결과를 분석하여 기업의 근로자 관리·영업비밀유지와 근로자의 사생활 보호·개인정보 보호문제를 해소할 수 있는 가이드라인을 제시하며, 관련된 법·제도적 개선방안을 마련하고자 하는 목적으로 수행

<연구질문의 내용>

구 분	조 사 내 용
일반 근로자	<ol style="list-style-type: none"> 1. 어떤 종류의 정보통신기술을 업무에 활용하고 있는가? 2. 정보통신기술의 발달로 업무량 및 노동 시간은 어떻게 변화했는가? 3. 업무시간 이외에 스마트기기 및 이메일로 업무 지시를 받은 경험이 있는가? 4. 사업장에서 개인에 대한 감시가 얼마나 이루어지고 있는가? 5. 어떤 종류의 정보통신기술이 사용되고 있는가? 6. 사업장에서 사용되는 정보통신기술에 대해 얼마나 불안감을 느끼는가? 7. 사업장에서 사용되는 정보통신기술의 목적을 알고 있는가? 8. 정보통신기술을 통한 전자시스템의 효과에 대해 어떻게 생각하는가? 9. 개인정보보호법 내용에 대해 얼마나 인지하고 있는가? 10. 정보통신기술을 이용한 관찰 및 감시에 대한 규제의 필요성을 얼마나 느끼는가? 11. 규제의 항목별(동의, 투명성, 철회, 삭제) 필요성은 각각 어떻게 느끼는가? 12. 경영진과 근로자의 상호 신뢰 수준은 어떠한가?
인권침해 피해근로자	<ol style="list-style-type: none"> 1. 어떤 종류의 정보통신기술을 업무에 활용하고 있는가? 2. 정보통신기술의 발달로 업무량 및 노동 시간은 어떻게 변화했는가? 3. 업무시간 이외에 스마트기기 및 이메일로 업무 지시를 받은 경험이 있는가? 4. 사업장에서 개인에 대한 감시가 얼마나 이루어지고 있는가? 5. 어떤 종류의 정보통신기술이 사용되고 있는가? 6. 사업장에서 사용되는 정보통신기술에 대해 얼마나 불안감을 느끼는가? 7. 사업장에서 사용되는 정보통신기술의 목적을 알고 있는가? 8. 정보통신기술을 통한 전자시스템의 효과에 대해 어떻게 생각하는가? 9. 개인정보보호법 내용에 대해 얼마나 인지하고 있는가? 10. 정보통신기술을 이용한 관찰 및 감시에 대한 규제의 필요성을 얼마나 느끼는가? 11. 규제의 항목별(동의, 투명성, 철회, 삭제) 필요성은 각각 어떻게 느끼는가? 12. 경영진과 근로자의 상호 신뢰 수준은 어떠한가?

[표 3-1] 조사 설계표

모집단	15-59세의 피고용 근로자
표본크기	유효표본 700명
표본추출	통계청의 경제활동 인구통계(2013년 1분기)를 바탕으로 성, 연령, 지역, 직업별 비례 할당하여 표본 추출
표집오차	95% 신뢰수준에서 ±3.7%
조사방법	온라인 조사 CAWI (Computer Assisted Web Interview) * 단순노무 종사자 일부 샘플(61명)은 대면면접 조사로 대체
조사기간	2013년 10월 07일 - 10월 31일 (24일간)
조사기관	(주)한국리서치(대표이사 노익상)

[표 3-2] 조사내용

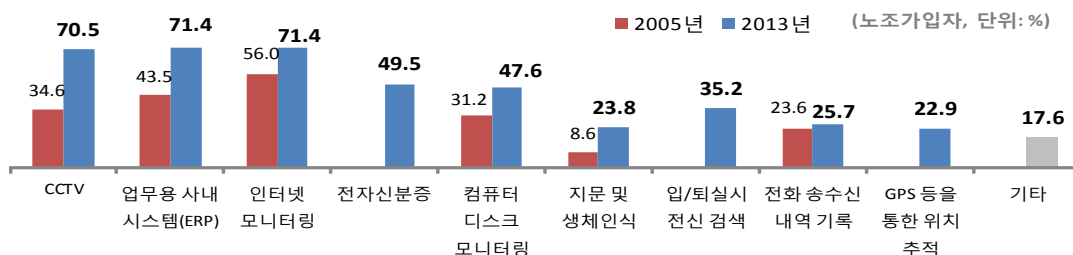
구 분	세 부 항 목
스마트기기의 발달과 업무 환경 변화	<ul style="list-style-type: none"> · 업무상 활용하는 스마트 기기의 종류 · 스마트기기의 도입으로 인한 업무량 변화 · 스마트기기 도입에 대한 태도 및 이유
정보통신 기술의 종류와 사용 실태 및 효과	<ul style="list-style-type: none"> · 사업장내 감시 정도 · 사업장 내 사용되는 정보통신 기술의 종류 · 사업장 내 정보통신 기술 설치에 대한 고지 여부 · 정보통신 기술별 사생활 침해 정도 · 정보통신 기술의 사용 효과 · 사업장내 정보통신 기술로 인한 불이익 경험

구 분	세 부 항 목
사업주와 근로자의 권리에 대한 인식	<ul style="list-style-type: none"> · 사업주의 감시권과 근로자의 사생활 보호권이 충돌한 경험 · 사업주의 영업 비밀권과 근로자의 감시 사실에 대한 알 권리가 충돌한 경험 · 보안각서 작성 경험
관찰 감시에 대한 규제의 필요성과 대책	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자 감시를 규제하기 위한 제도의 필요성 · 사업장내 경영진과 노동자의 상호 신뢰 정도 · 노동자 감시에 대한 의견
개인정보 보호실태 및 개인정보 보호법	<ul style="list-style-type: none"> · 개인정보 침해 발생 경험 · 개인정보 침해 발생시 대응 방안 · 개인정보 침해 신고센터 운영 인지 여부 · 개인정보법 세부 내용 인지 여부 · 개인정보 보호에 대한 의견
인구사회학적 특성	<ul style="list-style-type: none"> · 직업 · 학력 · 월평균 가구 소득 · 노동조합 가입 여부

○ 결과 요약

1. 정보통신 기술의 직장내 사용의 확산과 사생활 침해의 확산

- 정보통신기술을 사용하는 회사의 증가와 함께 다양한 유형의 정보통신 기술들이 직장에서 사용되고 있다. 지난 2005년 자료와 비교해서도 전 분야에 걸쳐 정보통신 기술의 사용이 보편화 되고 있으며, 새롭게 개발된 기술들도 사용이 증가하고 있다는 것을 확인



- 이와 같은 정보통신 기술의 사용의 증가는 업무 유연성 등 스마트 근무환경의 구축이라는 측면에서 접근할 수도 있으나, 근로자의 노동 감시와도 연관되어 이해
 - 근로자의 31.0%는 회사에서 개인에 대한 감시가 이루어지고 있다고 응답했으며, 24.9%는 회사에서 개인에 대한 감시가 없는 편이라고 응답해서 근로자들은 회사의 감시에 더 큰 인식을 하고 있음
- 정보통신 기기의 설치에 대해 구체적인 사전 안내 없이 설치 후 공지하거나 아무런 논의 없이 도입되는 등 정보통신 기기가 안내나 공지 없이 도입되는 현상이 아직도 많은 영역에서 나타남
 - 특히 사생활 침해에 대한 논란이 많은 위치추적, 전화 내역 기록, 컴퓨터나 인터넷 모니터링 등은 사전 논의나 공지 없이 설치되고 도입되고 있는 편으로 조사
- 직장내외에서의 정보통신 기기의 사용 목적과 수집되는 정보의 내용, 수집된 정보의 활용에 대해서 근로자들의 인지는 낮아지고 있음
 - 전체 근로자의 31.9%만이 직장 내에서 사용되고 있는 정보통신 기술의 구체적인 목적에 대해 알고 있으며, 수집되는 정보의 종류에 대해서는 전체 근로자의 23.3%가, 수집된 정보의 활용 방안에 대해서는 응답자의 22.6%가 인지하고 있는 것으로 조사
- 근로자들은 다양한 형태의 정보통신 기술 중 ‘GPS등을 통한 위치 추적’이 가장 사생활 침해 정도가 심각하다고 생각하고 있으며, 다음으로는 ‘전화 송수신 내역 기록’과 ‘컴퓨터 디스크 모니터링’이 사생활 침해 정도가 크다고 여기고 있는 것으로 나타남

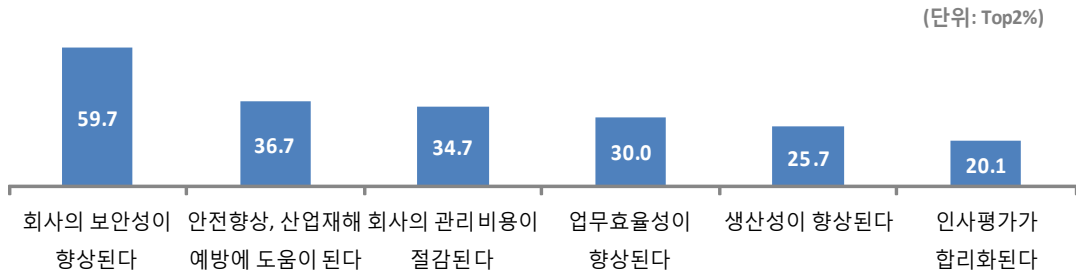
2. 스마트기기 이용을 통한 업무의 연장과 개인 사생활의 침해

- 최근 스마트 기기의 보급이 보편적인 것이 되면서 스마트 기기를 직장내 업무와 연계하여 사용하는 사례가 크게 증가
 - 업무용 사용 기기와 관련하여 스마트기기의 경우 전체 근로자의 76.3%가 업무용으로 사용하고 있으며, 노트북은 55.3%가 업무용으로 이용한다고 응답
 - 스마트 기기를 활용한 노동 활동의 연계가 늘어나고 있으며, 동시 많은 부작용들이 근로 현장에서 발생하고 있는 것을 조사 결과 확인

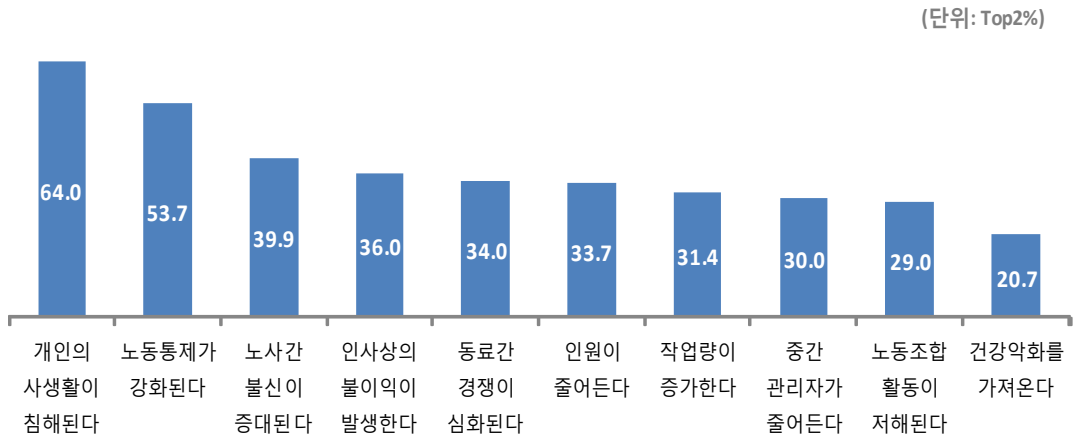
- 스마트기기의 활용으로 노동 강도는 증가하고 있으며, 보호 받아야 할 근로자들의 사생활에도 많은 영향을 주고 있는 것으로 본 조사를 통해 확인
- 업무상 활용하는 스마트 기기의 종류와 관련해서는 ‘카카오톡, SNS를 통한 업무 지시 전달 및 확인’이 63.0%로 가장 높았으며, 다음으로는 ‘스마트 기기와 회사 이메일 연동’(35.9%), ‘인터넷을 통한 원격 지원 시스템 이용’(35.7%) 순으로 높게 나타남
- 근로자의 36.6%는 스마트 기기 등 정보통신 기술의 발달로 업무량이 증가했다고 느끼고 있지만, 전체 근로자의 절반 이상인 52.6%가 업무환경에 스마트기기를 활용하는 것에 대해 긍정적인 태도를 보임.
 - 스마트기기를 활용에 긍정적인 이유는 ‘시간과 장소에 구애받지 않고 업무할 수 있기 때문에’가 67.7%로 가장 높게 나타났으며, 반대로 스마트기기 활용에 부정적인 이유로는 ‘개인의 사생활이 침해되기 때문에’(36.3%)가 가장 높게 나타남
- 전체 근로자의 58.6%가 퇴근 이후에도 근무한 경험을 가지고 있으며, 67.0%는 휴대전화나 이메일을 통해 휴일/퇴근 이후에 업무 지시를 받은 경험이 있는 것으로 나타나 스마트 미디어의 보급이 전체 근로자들에게 노동 시간의 연장과 사생활의 일부분을 침해하는 방향으로 영향을 주고 있는 것으로 나타남
- 근로자들이 업무시간 이후에 반드시 이용하라고 지침을 받은 경험과 관련해서는 정보통신 기기 중에서 블랙박스의 경우가 24.1%로 가장 높았으며, 다음으로는 노트북(21.7%)과 스마트 기기(21.5%)가 높게 나타남
 - 특히 서비스 판매직과 기능직 등 블루칼라의 경우 퇴근시간 이후 블랙박스를 이용하라고 지침을 받은 경험이 비교적 많은 편이며, 전문직의 경우 스마트기기 이용 지침을 받은 경험이 전체 대비 많은 편으로 조사

3. 정보통신 기술의 직장내 사용에 따른 효과

- 정보통신 기술 발전의 긍정적 효과에 대해 근로자들은 ‘회사의 보안성이 강화된다’에 59.7%로 응답
 - 나머지 긍정적 효과에 대해서는 절반 이하의 동의율을 보였으며, 생산성의 향상이나 인사평가의 합리화 같은 부분에는 30% 이하의 긍정응답률을 보임



- 정보통신 기술의 부정적 효과에 대해서 근로자들이 가장 많이 동의한 것은 ‘개인의 사생활이 침해된다’로 64.0%로 나타났으며, 다음으로는 ‘노동통제가 강화된다’가 53.7%로 높은 동의를 얻음



- 직장에서 정보통신 기술을 이용한 전자시스템으로 불이익을 당한 경험이 있는 경우는 전체 조사 근로자의 28.3%로 나타났으며, 그 중에서 노동 통제가 강화됐던 경우가 19.3%로 가장 많았고, 다음으로는 인사상의 불이익(10.6%), 노동 조합 활동의 저해(7.3%) 순으로 나타남

4. 사업주와 근로자의 권리에 대한 인식

- 근로자의 31.6%가 사업주의 근로자 감독·관리권을 인정하고 있지만, 조사대상 근로자의 68.1%는 사업장에서도 사생활 보호권을 가져한 한다고 생각하여, 사

업주의 관리·감독권 보다는 근로자의 사생활 보호권에 대한 보호 필요하다는 점이 폭 넓게 인식되고 있는 것으로 보임

- 사업주의 근로자 관리·감독권과 근로자의 사생활 보호권이 충돌했던 경험은 전체 근로자 중 17.3%가 경험이 있었으며, 충돌의 주 내용은 ‘CCTV 설치/감시’(18.2%), ‘컴퓨터 및 인터넷 사용 모니터링’(13.2%), ‘근무시간 및 근태’(12.4%)로 인한 충돌로 조사
- 전문직 종사자의 경우 26.2%가 사업주의 근로자 관리·감독권과 근로자의 사생활 보호권이 충돌한 경험이 있는 반면 단순노무직은 5.0%만이 충돌 경험이 있는 것으로 나타남
 - 개인정보 침해를 당한 근로자의 43.2%는 사업주의 근로자 관리·감독권과 근로자의 사생활 보호권 충돌 경험이 있다고 응답하였으며, 근로자의 사생활 침해에 대한 경험이 사업주의 근로자 관리·감독에 대해 민감한 반응을 발생시키고 있는 것으로 보임
- 전체 근로자의 67.4%가 사업주의 영업 비밀 보장권에 대해 인정하는 반면에 75.9%의 근로자들은 자신이 감시되고 있는 것에 대해 알권리를 가진다고 생각하는 것으로 나타남
 - 전체 근로자의 4.3%가 사업주의 영업 비밀 보장권과 본인 감시에 대한 알 권리가 충돌했던 경험을 가지고 있다고 응답
- 근로자의 절반 정도인 50.9%가 보안각서를 작성해 본 경험이 있으며, 보안각서를 작성해 본 경험이 있는 근로자의 21.3%가 각서의 내용 중 부당한 내용이 포함되어 있다고 생각하는 것으로 응답

5. 관찰 감시에 대한 규제의 필요성과 대책

- 전체 근로자의 절반 이상인 60.3%가 노동자 감시를 규제하기 위한 제도적 장치를 필요로 한다고 응답
 - 사업주의 노동자 관찰(감시) 규제를 위해 필요한 제도와 관련해서 제도의 필요성으로는 ‘회사 내의 업무 규정’(60.6%), ‘단체 협약 등 노사간 합의문’(59.3%), ‘정부차원의 법안’(51.9%) 순으로 필요하다고 응답

- 회사 내 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 항목들에 대한 동의 정도를 물었을 때, 가장 높은 동의를 얻은 항목은 ‘노동자의 동의를 받지 않고 개인정보를 유출하는 것을 방지해야 한다.’(83.3%) 였으며, 가장 낮은 수준의 동의를 얻은 문항은 ‘노동자는 도입 또는 설치 정보통신 기술의 방법을 선택할 수 있어야 한다.’(63.1%)로 조사
- 근로자들은 기술유출 방지 및 정보 보호 등과 관련하여 회사의 통제에 일정 부분 인정하고 있으나 사생활 보호 등 감시 등 구체적인 사항에 대해서는 부정적인 의견을 내고 있는 것으로 나타남
 - 근로자의 사생활에 대한 범위와 관찰(감시)의 대상 및 범위·시간 등에 대한 구체적인 규정과 제한을 필요로 한다는 의견이 많았고, 노사간의 상호신뢰를 바탕으로 한 협의에 의한 관찰(감시)에 대한 자체 통제를 원하는 근로자들이 많은 것으로 조사
 - 다만 보다 근본적으로는 근로자 감시에 대한 기초적인 부분과 관련해서는 법적 규제를 통해 근로자의 사생활 보호의 기초를 마련하는 것이 필요하다는 의견을 제시하고 있는 것으로 조사

6. 개인 정보보호 실태 및 개인정보 보호법 관련

- 전체 근로자의 13.6%가 회사에 의해 개인정보를 침해당한 경험이 있었으며, 특히 전문직 근로자들은 23.0%가 개인정보를 침해당한 경험을 가지고 있는 것으로 조사
 - 침해 경험의 경우 개인정보 보호법의 시행 여부는 60.6%가 알고 있으나 개인정보의 자기결정권 인지(27.1%), 개인정보 보호법의 세부내용을 알고 있는지에 대해서는 7개 항목 중 평균 절반 이하에 불과하여 자신들이 개인정보를 침해당한 경험이 있는지에 대해서는 다소 신중한 판단이 요구
- 개인정보를 침해당한 적이 있는 근로자들의 38.9%는 개인적으로 주변에 불만을 표시했으나, 29.5%는 아무런 대응도 하지 않은 것으로 나타남
 - 회사, 사내 노동조합, 또는 사외 기관에 공식적으로 대응한 경우는 28.4%에 불과하여 아직 공식적인 대응을 하는 근로자가 적은 것으로 나타남
 - 전체 근로자 중 29.4%만이 개인정보 침해 신고센터 운영 사실을 인지하고 있었다는 것과 연결

- 개인정보 침해시 관련된 공식적인 대응절차 등에 대한 홍보가 필요
- 전체 근로자의 29.4%만이 개인정보 침해 신고센터 운영 사실을 인지하고 있으며, 개인정보의 ‘자기결정권’에 대해 인지하는 비율은 27.1%로 나타남
- 개인정보보호법의 주요 내용 중 응답자들이 가장 많이 인지하고 있는 내용은 ‘개인정보보호법이 제정, 시행되고 있음’으로 61.6%가 인지하고 있는 것으로 조사
 - 다음으로는 ‘정보주체는 개인정보처리자가 이 법을 위반한 행위로 손해를 입으면 손해배상을 청구할 수 있음’(50.4%), ‘개인정보가 유출되었음을 알게 되었을 때에는 지체 없이 피해자에게 그 내용과 경위, 대응 및 구제 조치 등을 알려야함’(50.0%)에 대하여 응답자의 절반 이상이 알고 있었다고 응답
- 전체 응답자의 14.4%만이 개인정보보호법의 제정으로 개인정보가 잘 보호되고 있다고 응답했고, 응답자 중 30.0%는 보호되고 있지 않다고 응답
- 근로자들은 개인정보에 대한 보호는 반드시 필요한 것으로 인식하고 있으며, 개인정보보호법에 대한 구체적인 홍보와 교육의 필요성을 인식하고 있는 것으로 조사
 - 제도 차원에서는 철저한 관리와 감독을 하려는 의지를 보여야 하며, 개인정보 유출에 대한 책임을 명확히 따져야 한다는 응답

○ 심층사례분석

- 사례 : 총 87건
 - CCTV 설치 관련 사례
 - GPS (스마트폰)를 이용한 위치 추적
 - 블랙박스를 이용한 근로 감시
 - 지문 및 생체 인식 기기를 활용한 출입 통제
 - 기타 : 시계순찰, 개인 근태 기록지 등
- 결과분석
 - CCTV의 설치가 59건으로 가장 많았고, GPS기기(스마트폰 GPS 어플리케이션 포함) 감시가 12건, 블랙박스를 통한 감시가 6건, 지문 및 생체인식을 활용한 출입통제가 4건, 기타 노동감시 유형이 4건으로 나타남

- 기기 소유 : 회사 소유의 장비에 감시 기기를 설치한 경우가 81건, 회사에서 개인에게 기기를 지급한 경우는 2건
- 동의절차 여부 : 근로자의 동의없이 전자감시가 시행된 경우가 35건이고, 직원 동의를 받은 경우가 4건, 직원의 동의 여부에 대한 언급이 없는 사례가 48건
- 고용상태 불안정을 이유로 인터뷰를 거절하는 등 업종별 여러 분야의 심층사례 조사를 수행하는 데는 다소 제약이 발생
- 정보통신기기에 의한 실제 근로자의 노동인권 침해 사례는 향후 분야별/업종별 조사와 같은 전체 근로자를 대상으로 한 실태조사 및 심층사례 조사를 통해서 보완 필요

□ 전자노동감시에 따른 개인정보보호 입법방향

○ 개인정보보호 가이드라인

- 제정목적
 - 개인정보보호에 대한 노동분야의 사회적 요구 증대
 - 개인정보보호법의 안정적 정착을 위한 조치
- 가이드라인의 목적
 - 이 가이드라인은 개인정보보호에 관한 사항의 인사·노무분야 중 고용유지 단계에 있어서 통신·위치·화상정보의 수집·이용·제공 등에 관한 사항을 정하도록 함
- 정의 : 개인정보, 노동자·사용자, 전자노동감시, 감시장비 등에 관한 사항을 정함
 - 전자노동감시 : 통신·위치·화상 등 전자적 수단을 활용하여 노동자의 근무 실태 등을 감시하는 모든 활동
- 기본원칙과 적용범위
 - 원칙금지, 예외허용
 - 합법성의 원칙
 - 노동자의 노무관리와 평가활용 금지
 - 공개요구권 인정
 - 사생활 감시 금지
 - 공공·민간 전 분야의 노사관계에 있어서 적용<적용범위>

- 개인정보수집요건
 - 노동자의 동의
 - 최소 수집의 원칙과 사용자 입증책임
 - 고유식별정보 및 민감정보 수집의 명확근거 필요
 - 금지되는 개인정보 수집 금지
 - 개인정보의 보안과 보관 수단마련
- 개인정보의 관리
 - 수집된 정보 관리에 필요한 조치
 - 개인정보 처리방침의 수립 및 공개 : 개인정보 보호책임자 지정 등
 - 피해와 구제에 관한 사항
- 각 감시장비별 가이드라인 필요
 - CCTV, 이메일, 인터넷 이용, 기타 컴퓨터, 위치추적 또는 생체정보 이용, 스마트카드 또는 ID카드 등에 관한 개별적인 가이드라인이 필요

전자노동감시에 따른 개인정보보호 가이드라인(안)

제 1 조(목적) 이 가이드라인은 개인정보보호에 관한 사항의 인사·노무분야 중 고용유지 단계에 있어서 통신·위치·화상정보의 수집·이용·제공 등에 관한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제 2 조(정의) 이 가이드라인에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “전자노동감시에 따른 개인정보”란 고용이 유지되고 있는 전과정에 있어서 사용자가 통신·위치·화상 등 전자적 수단을 활용하여 수집·이용·제공하는 모든 정보를 말한다.
2. “전자노동감시”란 통신·위치·화상 등 전자적 수단을 활용하여 노동자의 근무실태 등을 감시하는 모든 활동을 말한다.
3. “감시장비”란 “감시장비”란 정보통신·음향·영상·생체인식기기 등을 이용하여 전자노동감시를 수행하는 설비와 소프트웨어 등 일체의 장비를 말한다.

제 3 조(기본원칙) ① 근로자 전자감시는 원칙적으로 금지되며, 영업 기밀의 유출, 안전과 사고를 위한 통제 등에 한하여 예외적 불가피성이 인정되는 경우에 한하여 인정된다.

- ② 사용자는 전자노동감시에 있어서 반드시 감시대상자인 노동자의 동의를 받아야 한다.
- ③ 전자노동감시는 근로관계에 한정하여 실시되어야 하며, 노동자의 사생활을 침해하여서는 아니 된다.
- ④ 전자노동감시는 영업기밀의 보호 등 필요최소한에 거쳐야 하며, 이를 목적외에 활용하는 것은 금지된다.

⑤ 전자노동감시에 따라 수집된 노동자 개인의 정보에 대하여 노동자가 그 공개를 요청하는 경우에는 사용자는 공개가 금지된 사항을 제외하고는 이를 공개하여야 한다.

제 4 조(적용범위) 이 가이드라인은 공공·민간 전 분야의 노사관계에 있어서 적용된다.

제 5 조(개인정보의 수집) ① 전자노동감시를 통한 개인정보의 수집·이용은 다음 각 호의 사항을 고지한 후 노동자의 동의를 받아야 실시할 수 있다.

1. 수집·이용목적
2. 수집항목
3. 보유 및 이용기간
4. 동의거부권의 고지
5. 동의거부에 따른 불이익 내용 고지

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 경우에는 동의 없이 실시할 수 있다.

1. 법률에 특별한 규정이 있거나, 법령상 의무준수를 위하여 불가피한 경우
 2. 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우
 3. 노동자 또는 제3자의 급박한 생명·신체·재산적 이익으로 인하여 사전 동의를 받을 수 없는 경우. 다만, 이 경우 급박한 사유가 종료한 이후에 즉시 수집사실을 고지하여야 한다.
 4. 사용자가 합리적 범위를 초과하지 않는 범위에서 정당한 이익 달성에 필요한 경우. 이 경우는 필요최소한에 거쳐야 하며, 업무종료 후 그 사실을 즉시 고지하여야 한다.
- ③ 전자노동감시에 따른 개인정보의 수집은 필요최소한의 수집원칙을 준수하여야 하며, 정보수집이 필요최소한의 원칙을 준수하였음을 사용자가 입증하여야 한다.
- ④ 거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 전자노동감시에 따른 개인정보를 취득하였서는 안되며, 이러한 사항의 처리동의를 받는 행위도 금지된다.

제 6 조(개인정보의 관리) ① 전자노동감시를 실시하는 사용자는 감시를 통하여 취득한 정보를 개인정보의 관리에 필요한 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.

1. 내부관리계획의 수립
2. 접근통제시스템의 설치·운영
3. 보안프로그램의 설치·운영
4. 정보보관시설과 잠금장치의 설치
5. 그 밖에 보관에 필요한 사항

② 사용자는 노동자의 개인 정보 관리에 있어서 다음 각 호의 사항을 노동자에게 고지하여야 한다.

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

제 7 조(개인정보 보호책임자) ① 사용자는 개인정보의 수집·사용·처리를 위하여 개인정보 보호책임자를 지정하여야 한다.

② 개인정보 보호책임자는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 개인정보 보호 계획의 수립·시행
2. 개인정보 내부통제시스템의 구축 및 관리
3. 개인정보 수집·사용·처리에 관한 전반적인 사항

③ 개인정보 보호책임자는 개인정보 처리 관련 업무 담당자 중 개인정보 처리업무 경험과 관리적·기술적·물리적 보호조치를 할 수 있는 자 중에서 임명한다.

제 8 조(개인 정보의 수정과 폐기) ① 노동자는 사용자에게 다음 각 호의 사항을 수정·폐기하도록 요구할 수 있으며, 요구에 따른 결과를 통지하여야 한다.

1. 노동자의 동의 없이 수집·관리되고 있는 개인 정보
2. 사실과 다른 개인 정보
3. 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인 정보

② 사용자는 보관기간이 종료되었을 때는 폐기해야 하며, 해당 노동자에게 통보하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 그렇지 아니한다.

1. 노동자가 개인 정보의 유지를 요구한 경우
2. 노동자가 개인 정보 유지에 명시적으로 동의하는 경우
3. 법률에 의해 개인 정보의 유지가 요구되는 기간

제 9 조(사생활 보호) 사용자는 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시장비를 설치해 노동자의 사생활을 침해하여서는 아니된다.

제 10 조(사용제한) 사용자는 감시장비에 의한 기록물의 내용을 인사고과 등 수집목적 이외의 용도에 반영하거나 활용하여서는 아니 된다.

제 11 조(피해와 구제) 전자노동감시로 수집된 개인정보의 유출 등으로 피해가 발생한 경우에는 그 구제에 관하여 개인정보 보호법에 따른다.

○ 개별 입법방안

- 필요성

- 전자노동감시에 관한 입법체계의 통일성
- 국가인권위원회 권고사항의 입법적 반영

- 입법의 목적

- 제명 : 「사업장 감시기준에 관한 법률」, 「사업장 감시 및 감독에 관한 법률」
- 목적 : 일반적인 근로감독의 기준을 제시하고 원칙적으로 불법 또는 위법적 성격을 가지는 노동감시 및 전자노동감시의 금지 원칙을 천명하면서 예외적

인 허용범위를 열거함으로써 부당한 노동감시와 전자노동감시가 이루어지지 않도록 적절한 기준과 범위를 제시하여 건전한 노사관계 구축에 기여

- 사업장 감독의 원칙
- 전자노동감시의 제한과 한계
 - 원칙금지, 예외허용에 관한 원칙규정
 - 전자노동감시로 수집된 노동자의 개인정보 보호
 - 전자노동감시의 오·남용에 따른 구제방안
- 개별적 전자장비에 따른 노동감시와 감독

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 목적

I. 연구의 배경 및 필요성

최근 정보통신기기의 발달로 인하여 유비쿼터스 환경이 갖춰지게 되면서 공공기관을 포함한 일반 기업에서 각종 스마트 기기를 업무에 활용하는 기관이 증가하고 있다. 그러나 이와 같은 유비쿼터스 환경의 구축에 따라 시간·장소의 제약없이 인터넷에 접속하여 업무를 처리할 수 있게 되면서, 노동자는 업무시간 이외에도 업무를 처리하여야 하는 등 노동강도가 증가하는 문제가 발생하거나 정보통신기기를 이용한 사용자의 근로자에 대한 실시간 감시와 같은 부작용이 사회문제로 떠오르고 있다.

한국정보화진흥원도 스마트 워크가 비용절감, 출퇴근 교통량 감소로 인한 온실가스 저감, 일과 삶의 올바른 균형과 같은 긍정적인 효과와 인사상 불이익, 사생활 침해, 고용안정성 약화에 대한 부정적 우려가 상존하고 있다고 보고한 바 있다.

특히 노동강도의 증가와 관련하여 영국 BBC방송은 2012년 6월 영국 물리치료학회가 스마트폰 등으로 업무를 처리하는 사무직 근로자 2010명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과 약 3분의 2가 퇴근 후에도 하루 2시간씩 초과근무를 하는 것으로 나타나 업무량 증가에 따른 노동 강도의 증대로 근로자의 건강이 위협받고 있다는 보도가 있었다.¹⁾ 또한 2010년 3월 서울도시철도공사 노동조합이 기술분야 근무자 1,107명을 대상으로 실시한 설문조사인 ‘스마트폰 도입 이후 근로 강도’ 조사에서 “노동강도가 전보다 강화됐다”는 대답이 무려 62.4%로 나타났다고 한다.²⁾

근로자에 대한 노동감시와 관련해서 나타나고 있는 유형은 회사에서 지급한 업무용 정보통신기기를 통한 위치추적에 의한 감시, 전자우편 및 메신저에 의한 메시지에 의한 실시간 지속적인 업무 증가, 지문인식기에 의한 출근 및 출입 통제, CCTV 어플리케이션을 통한 원격감시 및 실시간 업무감시 등의 노동 감시가 증가하고 있는 상황이다. 최근 이마트의 경우 노동조합 설립을 막기 위해 CCTV 녹화, 음성녹음, 비디오 카메라, 사진기, 무전기 등을 통하여 직원들을 감시한 것으로 나타나 사회적 문제가 되었다.³⁾

1) 매일경제, 2012.6.21.자 ‘스마트기기가 업무량 늘린다’ 기사 참조.

2) 아시아경제, 2010년 10월 5일자, ‘고용책임지는 고용부, 스마트워크 연구 한건도 없어’ 기사

3) 머니투데이, 2013.3.21자, ‘이마트 직원 한명당 매일 30분씩 사찰’ 기사

이와 관련하여 국가인권위원회에 접수된 민원(진정, 상담, 민원, 안내) 중 정보통신기기에 의한 노동감시 사례 663건을 분석한 결과 2003년 기준으로 18배 이상, 2008년 기준으로 57건에서 2012년 169건으로 약 3배정도 증가하는 것으로 나타났으며, 대체적으로 매해 지속적으로 증가하는 추세이다.

이러한 상황은 기업의 영업의 자유와 영업 비밀 유지를 위하여 근로자를 관리·감독할 수밖에 없는 입장에서 기업의 비밀유지와 근로자의 개인정보 보호 및 사생활 침해 문제가 충돌하고 있는 상황이라고 할 것이다. 따라서 정보통신기기에 의하여 스마트 워크 확산 및 보급에 대한 노동 강도의 증가와 사생활 침해와 같은 역기능 실태를 조사하고, 기업의 비밀유지 및 사생활 침해 문제에 대한 가이드라인을 제시하며, 이에 대한 법·제도적 개선방안을 마련할 필요가 있다.

II. 연구의 방향

이 연구는 사업장 근로자와 노동인권 침해 피해를 입은 근로자를 대상으로 정보통신 기술의 종류와 사용실태에 따른 감시현황 및 노동강도의 변화를 조사하여 근로자의 개인정보보호 및 사생활 침해와 사업주의 기업활동 비밀유지 및 근로자 관리·감독간의 정합성을 찾을 수 있는 가이드라인 및 법·제도적 개선방안을 도출하는 것을 목적으로 한다.

[그림 1-1] 연구목표와 연구방향



제 2 절 주요 연구내용 및 연구방법

I. 주요 연구내용

「정보통신기기에 의한 노동인권 침해 실태조사」 연구의 주요한 연구내용은 다음과 같다.

- (1) 사업장에서 어떤 종류의 정보통신기술이 사용되고 있는가?
- (2) 정보통신기술에 의한 노동인권 침해의 유형(노동강도, 개인정보 침해, 차별적 대우, 노조 감시 등)은 어떠한 것들이 있는가?
- (3) 정보통신기술의 발달로 인해 노동 강도는 어떻게 변화되었다고 근로자들은 생각하는가?
- (4) 근로자들은 정보통신기술을 어떻게 인식하고 있는가?
(2005년 실태조사와 중복 설문 문항을 통한 인식의 변화 비교 분석)
- (5) 정보통신기술에 의한 노동인권 침해는 직업 유형에 따라 어떤 차이가 있는가?
- (6) 정보통신기술에 의한 노동인권 침해는 기기 종류별 및 정보 종류에 따라 어떤 차이가 있는가?
- (7) 정보통신기술을 통한 전자시스템 사용이 근로현장에서 근로자들에게 어떻게 인식되고 있는가?
- (8) 근로자들은 개인정보보호법 내용에 대해 얼마나 인지하고 있는가?(9) 정보통신기술을 이용한 관찰 및 감시에 대한 규제의 필요성과 제도적 보완 대책 마련에 대해 근로자들은 어떻게 생각하는가?
- (9) 정보통신기술에 의한 노동인권 침해와 관련된 외국의 법제도 현황은 어떠하며 우리와 어떠한 차이가 있는가?
- (10) 회사의 영업비밀·사업자의 근로감독권과 근로자의 사생활 보호가 충돌하는 경우 해소할 수 있는 방안은 무엇인가?
- (11) 현행 정보통신기술에 의한 노동인권 침해 관련 법령상의 문제점은 무엇이며, 노동인권 침해를 최소화하기 위한 방안은 무엇인가?

위와 같은 주요한 연구내용을 확인하고 결과를 도출하기 위하여 다음과 같은 연구방법을 활용하기로 한다.

II. 연구방법

「정보통신기술에 의한 노동인권 침해 실태조사」연구를 위하여 다양한 연구방법을 활용한다. 가장 기초적으로는 기존의 관련 연구에 대한 자료를 분석하고 인터넷을 통한 국내외 자료수집을 기반으로 하는 문헌연구를 수행한다. 다음으로는 일반 근로자를 대상으로 한 실태조사를 수행하기로 한다. 일반 근로자를 대상으로 하는 실태조사는 ① 정보통신기기로 인한 노동강도 증가 현황, ② 정보통신기기를 활용한 실시간 감시 현황, ③ 정보통신 기술의 종류별 사용 실태, ④ 정보통신 기술에 대한 근로자의 인식, ⑤ 개인정보보호법 내용에 대한 인지 여부를 중심으로 진행될 것이다. 이러한 주요 항목의 결정은 2005년도에 국가인권위원회에서 수행되었던 「사업장 감시시스템이 노동인권엔 미치는 영향」 연구보고서에서의 실태조사 항목을 중심으로 이루어졌다. 이러한 유사 항목 선정은 실태조사 결과를 2005년의 보고서상에 나

타난 조사결과와 시계열적 분석⁴⁾을 수행하기 위한 것이다.

일반 근로자를 대상으로 한 실태조사는 다음과 같은 주요한 분석방법을 활용할 것이다.

- (1) 2005년 조사와의 시계열 분석을 통해 정보통신기술 사용실태 변화에 따른 근로자의 전자감시에 대한 태도변화와 노동 강도 변화를 확인함
- (2) 정보통신기기 사용에 따른 노동인권 침해에 대한 상관관계 분석을 실시함
- (3) 정보통신기술을 이용한 근로자 관찰 및 감독의 부정적 효과에 대한 회귀분석을 실시함
- (4) 정보통신기술을 이용한 전자감시 시스템의 효과에 대한 요인분석을 통해 각 요인과 근로자의 관찰감시에 대한 규제의 필요성과 대책에 대한 관계를 상관관계 분석을 통해 확인함

이러한 실태조사와는 별도로 국가인권위원회나 유관기관에 접수된 실제 침해 경험 근로자의 사례를 별도로 모아 분석하기로 한다. 가능한 범위에서 심층사례분석을 위한 인터뷰 등의 방법을 활용하기로 한다. 심층사례분석을 위한 면접조사가 불가능한 경우 서면이나 전화를 통한 조사를 실시하고 이를 분석하기로 한다.

이러한 조사 결과를 바탕으로 전문가의 의견을 수렴하여 근로자의 개인정보보호 및 사생활 침해와 사업주의 기업활동 비밀유지 및 근로자 관리·감독간의 정합성을 찾을 수 있는 가이드라인 및 법·제도적 개선방안을 제시하고자 한다.

4) 다만 2005년도의 조사는 4점 척도를 기준으로 조사되었고, 결과표를 확보할 수 없었기 때문에 각 조사의 평균값을 중심으로 비교하는 방법으로 분석을 수행하였음을 밝혀둔다.

제 2 장 정보통신기기에 의한 감시 및 노동강도 관련 현황 및 법·제도적 문제점

제 1 절 정보통신기기에 의한 노동감시 현황

I. 정보통신기기에 의한 노동감시의 개념

산업화시대에 있어서 노동감시와 감독은 주로 관리자와 현장감독자를 중심으로 직접적이고 현장적인 방법으로 이루어지는 것이 일반적이었다. 하지만, 정보통신기술의 발전을 통해 노동현장에 전자감시 시스템이 구축됨에 따라 정보통신기기에 의한 노동감시의 문제가 논의되고 있는 것이다. 이러한 정보통신기기에 의한 노동감시의 개념은 다양한 형식으로 접근하고 있다. 국가인권위원회는 이와 관련하여 사업장의 전자감시란 사용자가 각종 정보통신기술을 활용하여 사업장내외에서 근로자의 작업과정은 물론 일상생활에 이르기까지 각종 정보를 수집·저장·전송·가공·분석하는 모든 행위로 정의하고 있다.⁵⁾ 그리고 이를 위한 기술적 장치를 전자감시기술로 보며, 이러한 기술을 업무 및 자원통제와 연계하여 통합·관리할 수 있도록 구축한 정보시스템을 정보통신기기에 의한 감시시스템으로 정의할 수 있다.

현재 사용되고 있는 전자감시기술의 대표적 유형으로는 영상시스템인 CCTV 등과 IC칩을 활용한 RFID 카드 등은 물론 지문·홍채·정맥 등의 생체인식기, 위치추적 시스템, 개인컴퓨터 및 전화열람·감청 등이 있다. 이와 더불어 다수 사업장에서 구축되는 업무통합관리시스템에 의한 전자감시기술도 포함될 수 있을 것이다.

우리나라 헌법은 직업의 자유를 보장하고 있으며, 재산권 역시 개인의 자유권의 하나로 보장하고 있다. 이러한 기본적 인권의 관점에서 볼 때, 자유로운 근로계약에 따른 업무관련 지시감독권과 시설관리권은 사용자의 권리 혹은 권한으로 인정되는 것 또한 사실이다. 노동감독과 지시는 법령과 노동규칙의 범위안에서 매우 다양한 형태로 이루어지고 있으며, 모든 경우를 규범적 영역에서 규율하는 것은 매우 어려

5) 국가인권위원회 참고자료, 6면 참조; 이외에 “노동자들의 생산활동 및 직장내의 생활에 관한 정보를 컴퓨터 등의 정보통신기술을 활용하여 수집·저장·분석·기록하는 행위”(권순원, 1998), “정보통신장비를 이용하여 노동자의 근로휴게시간, 퇴근후 일상생활에서의 모든 행위를 사전 동의나 합의 없이 개인이나 집단의 정보를 취득·송신·수신·저장·관리·가공·자원화하여 인간의 존엄성, 사상·행동·신체·양심의 자유를 억압하는 행위”(김세곤, 2003). “노동자의 행동과 의식, 태도와 직무성과 등이 디지털신호체계로 포착되어 정리·분류·비교·평가되는 일련의 감독체계”(김영권 2004) 등으로 정의하는 경우가 있다.

우며, 각 사업장별 특성에 따라 이루어진다. 따라서 각 영역별 특성이 반영된 감시와 감독의 형태가 형성되는 것이 사실이다. 또한 기업의 입장에서는 정보통신기술의 발달의 일반적인 기업정보는 물론 첨단기술의 유출에 관한 기밀유지 등이 사업의 생존을 위하여 필수적인 경영기법으로 자리 잡고 있다.

이에 따라 현장에서는 다양한 형태의 정보통신기기에 의한 노동감시가 이루어지고 있으며, 그러한 정보통신기기에 의한 노동감시에 대하여 노동자의 사생활과 근로권이 침해하는 것이 아닌지에 대한 논의가 자주 발생하고 있다. 이와 더불어 정보통신기기에 의한 노동감시가 노동인권 탄압의 수단으로 활용될 경우에는 기존의 직접적 노동인권의 침해보다 그 피해의 정도가 심각할 정도에 이를 수 있다는 점에서 그 기준과 원칙을 정립하는 것이 필요한 것이다.

이미, 이러한 정보통신기기에 의한 노동감시에 관하여는 다양한 실태와 연구가 이루어지고 있지만, 기존의 연구성과에 비해 빠른 기술의 발전으로 정보통신기기에 의한 노동감시의 정도와 강도가 더욱 높아지고 있다는 점에서 최근의 정보통신기기에 의한 노동감시의 정도를 측정하고 이에 대한 법제도적 정비를 필요로 하고 있는 것이다.

II. 정보통신기기에 의한 노동감시에 따른 근로자 권리침해 현황

1. 정보통신 기기에 의한 노동감시의 일반적 특징

정보통신기기에 의한 노동감시는 도입과 운영에 있어서 근로자에게 고지하지 않고 일정 공간이나 개인에 대한 전면적인 생활감시가 가능하며, 네트워크를 통한 통합관리의 용이성으로 감시가 평가와 연동하여 실질적인 감시기제가 나타날 수 있다. 2005년 인권위원회 용역보고서에 나타난 결과에서도 근로자들이 소속 사업장에 도입된 전자감시 여부를 모르는 경우도 있고, 사용자가 감시기술을 도입할 때 근로자 개인이나 노동조합에 설치여부, 장소 활용방안 등을 고지하지 않는 경우도 많은 것으로 나타나고 있다.

정보통신기기에 의한 노동감시는 전자감시 도입·활용 등에서 근로자의 기본권을 침해하는 경우가 발생하고 있지만, 기술적 제약으로 인하여 전자감시의 오·남용을 규제할 법제도적 장치를 마련하기 어려운 점에서도 찾을 수 있을 것이다. 이러한 점은 정보통신기기에 의한 노동감시에 관한 전문적 연구성과에서도 나타나고 있는 일반적 현상이라고 할 것이다. 예를 들면, CCTV의 경우 감시범위, 설치장소 등을 규제하는 경우에도 이러한 범위규제가 장비의 기술적 발전이나 사용자의 설비조작으로 많은 경우 오·남용되고 있는 사례를 발견할 수 있다. 업무용 PC의 경우에도 개

인의 사적업무수행과 업무간의 구별이 어려움에도 불구하고 사용자나 네트워크관리자가 이를 확인하고자 하는 경우 큰 장애나 제약 없이 확인할 수 있다. 이와 같이 기술의 비약적 발전에 비하여 근로자 개인에 대한 기본권 보호를 위한 규제는 어려운 것이 사실이다.

이러한 한계에도 불구하고 정보통신기기에 의한 노동감시에 관하여는 사용자와 노동자(혹은 노동조합)간에 적절한 기준과 범위를 정하여 인권침해를 최소화하는 노력이 필요하며, 사용자의 노동감시를 넘어 노동탄압의 수단으로 오·남용되는 사례가 없도록 하여야 할 것이다.

2. 정보통신기기에 의한 노동감시의 변화

종래의 노동감시는 현장 감독자에 의해 출퇴근 시간, 작업시간 및 휴식시간의 준수 등 시간관리를 중점으로 행해졌다. 소위 노동과정(labor process)을 과학적으로 관리하는 기법이 등장한 이후로 근로자들의 시간관리 뿐만 아니라 작업태도 등 일련의 행위까지 그 대상이 되기에 이른다. 이러한 노동과정의 과학적 관리는 목표 생산량을 더욱 증대시킬 수 있게 되었으나, 근로자들 스스로 작업을 계획하고 수행함으로써 획득되는 숙련이나 작업장 관행에는 큰 도전을 받게 되었다. 노동감시는 노동과정의 통제에 한 형태로서 인적, 장소적, 시간적 통제가 관리자 혹은 관리체계에 의해 수행된다. 이러한 통제의 과정으로서 노동감시는 단순히 작업시간과 작업량 달성을 위한 근로자의 여유시간을 제거하는 목표에서 점점 다른 개념으로 변천하기 시작한다. 생산성을 높이고 근로자들이 직무와 작업에 몰입하도록 유도하기 위하여 고안된 다양한 형태의 노동통제 시스템은 종래 근로자들의 근로제공 이외의 흡연, 잡담, 작업 장 이탈 등을 통제하였던 수준과는 다른 양상으로 전개되고 있다. 생산량 증대와 더불어 노동의 전 과정을 데이터베이스화함으로써 개별 근로자의 직무성과를 측정할 수 있는 도구로 사용되기에 이르게 된 것이다.⁶⁾

무엇보다 이러한 발전이 가능했던 이유는 산업사회의 발전에 연동한 산업기술의 발달로 인해서이다. 특히 극소전자기술과 정보통신기술 발전은 이러한 노동과정 통제를 더욱 면밀한 것으로 만드는데 일조했다. 이는 노무관리에 대한 과학적 관리방법 뿐만 아니라 첨단기술에 의한 방법으로 노동의 전 과정을 전자적으로 감시·통제함으로써 기업의 생산성과 효율성에 더욱 밀착되고 있다. 그러나 생산성과 효율성을 달성하기 위해 수반되는 노동감시의 통제이익은 근본적으로 사용자에게 있지만,

6) 김가람, 전자적 노동감시와 노동법적 과제, 노동법이론실무학회, 학술발표자료, 2009년 32면.

그 통제이익이 실현되는 과정에서 근로자측이 일정한 권리침해를 받게 된다는 사실을 지적한 것은 그리 오래된 일은 아니다. 조지 오웰(George Orwell)의 ‘1984년’에서 언급된 ‘빅브라더’와 제르미 벤담(Jeremy Bentham)의 ‘판옵티콘’이라는 감시체계가 알려진지는 꽤 오래되었지만 노동의 현장에까지 이러한 감시체계의 위험성을 경고한 바는 최근의 일이다. 또한 과거의 노동감시와 달리 전자적 노동감시는 감시자가 공개되지 않는다는 특징이 있다. 이러한 은밀성이 확보되는 이유는 극소전자 및 정보통신 기술의 발전 때문이다. 일부 현업 및 기능직을 제외한 대부분의 직무는 컴퓨터, PDA 단말기 등으로 수행되고 처리되기 때문에 이에 대한 감시장비도 첨단성을 가질 수밖에 없다. 결국 최근 컴퓨터 기술의 발달이 도리어 노동과정을 ‘정보 판옵티콘(information panopticon)’화하고 있다는 주장의 맥락이 여기에서부터 출발하는 것이다. 더구나 컴퓨터, PDA 단말기, 전화 등 전자기기를 사용하지 않는 업무에 종사하는 근로자라고 할지라도 일정한 전자적 노동감시시스템에 노출되어 있다. 가령 지문인식기 등 생체정보를 이용하거나 IC칩이 장착된 사원증의 경우에 근로자의 생체 및 위치정보를 어렵지 않게 수집하고 분석·가공할 수 있다. 이러한 기술적 특징으로 감시수단의 첨단성이 날로 발전하고 있는 가운데, 근로자 개인의 인격권과 사생활 침해의 폭도 넓어질 수 있다. 특히 감시수단이 첨단화되면서 원격감시, 전면적 감시, 초정밀감시, 실시간(real time) 감시가 가능해져 감시의 범위가 폭넓어지고 있다는 점에서도 그러하다. 또한 이러한 감시를 통해 수집되는 정보는 종합적이고 통합적으로 운용할 수도 있다. 이러한 특징들로 인해 근로자 개인의 인격권과 사생활 등이 침해될 수 있는 위험도 커지게 되었다. 최근 연구에서는 이러한 기술적 특징들로 인해 나타나는 전자적 노동감시의 양상을 몇 가지로 특징화하고 있다. 간단히 요약하면 감시의 시간적·공간적 확장(극대화)과 감시 강도의 심화, 신체에 대한 감시에서 정신영역에 대한 감시로 이전, 정보의 비대칭성 및 차별과 배제의 심화, 감시의 은밀함·내면화와 규제의 어려움 등으로 나타난다고 한다. 이러한 특징들은 결과적으로 직무와 관련되지 않거나 직무에 필요치 않은 정보들의 수집을 목적으로 하거나 설사 직무와 관련성이 있다고 하더라도 사회통념상 과도하게 직무몰입이나 현장관리를 강화함으로써 다양한 문제가 발생할 수 있음을 추정케 한다. 특히 노동감시가 근로자 개인 혹은 집단에 대해 시행될 경우, 수집된 정보에 대해서도 접근이 용이하지 않아 불이익에 대한 사전·사후적으로 법적인 방어 또한 어렵다는 점에서 법적인 규제가 필요하다고 볼 수 있다.⁷⁾

7) 김가람, 앞의 글, 34면.

3. 정보통신기기에 의한 노동감시 사례

우리나라의 경우에는 2000년경부터 전자적 노동감시가 사회적 문제로 대두되었고, 2002년부터는 ‘노동자감시근절을 위한 연대모임’에서 전자적 노동감시에 대한 지속적인 문제제기와 실태를 보고한 바 있다. 대표적으로 2001년에는 (주)대용이 CCTV로 작업장 내를 감시한 것이 문제된 바 있으며, 2003년에는 삼성SDI가 근로자들의 휴대전화 감청 등으로 사회적인 물의를 빚은 바 있다. 또한 이러한 감시의 문제는 집단적 노사간의 갈등으로만 비춰지다가 근로자들의 건강과 결부되어 나타나게 된다. 2004년 KT의 노동감시 사례와 2005년 하이텍알씨디코리아의 CCTV 설치 사례는 전자적 노동감시로 인한 집단적 정신질환의 문제를 여실히 보여주었다.⁸⁾

이처럼 고전적인 감시 장비인 CCTV는 물론이고, 전자출입카드(RF카드)나 정맥 등 생체인식(Biometrics) 시스템, 스마트폰 위치추적 시스템(GPS), 사내 컴퓨터를 통한 인터넷 이용내역 감시 및 특정 사이트 접속차단 등 다양한 형태로 나타나고 있으며, 이러한 노동자 감시는 ‘도난 방지’나 ‘출입관리’ 등의 그럴듯한 명분을 이유로 도입된 뒤, 실제로는 노조활동 감시나 인사고과, 사업장 내 특정 노동자의 동선 감시 등을 목적으로 사용되는 경우가 다반사이다. 그러나 이와 같은 감시 장비의 설치 및 활용 실태에 대한 정보는 대부분 사용자가 독점하고 있어, 해당 노동자나 노동조합으로서는 이를 알기도 쉽지 않은 실정이다. 관련하여 2007년에는 국가인권위원회가 CCTV와 IC(집적회로)칩 카드, GPS(위성항법장치) 등을 이용한 노동감시가 근로자의 인권을 침해할 수 있다고 하면서 노동부장관에게 사업장의 전자감시를 규제할 특별법을 제정할 것을 권고한 바 있다.

제 2 절 정보통신기기에 의한 감시 및 노동 관련 법령 현황 및 문제점

I. 노동관계법상의 규제와 한계

1. 근로기준법

전자적 노동감시에 관한 사항은 전통적이고 일반적인 노사관계를 규율하고 있는 노동관계법에 있어서는 매우 예외적인 현상으로 직접적인 법률적 규율대상으로 하

8) 김가람, 앞의 글, 33면.

고 있지 않다는 한계를 지니고 있다. 일반적인 노동관계에 있어서 전자노동감시는 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에서 구체적인 내용을 담고 있는 경우가 많다.

예외적으로 「근로기준법」 제98조에서 기숙사 생활을 하는 근로자의 사생활을 보장하도록 하는 규정을 두고 있으나, 이것은 업무감시보다는 생활보호의 측면에서 당연히 요청되는 사항이라고 할 것이다. 근로기준법 시행령 제8조에 따르면 명시하여야 할 근로조건에 관한 사항으로서 ① 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, ② 법 제93조제1호부터 제12호까지의 규정에서 정한 사항, ③ 사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우에는 기숙사 규칙에서 정한 사항을 정하도록 하고 있다.

제2호와 관련된 근로기준법 제93조는 작성해서 신고하여야 할 취업규칙의 내용으로 ① 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항, ② 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항, ③ 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항, ④ 퇴직에 관한 사항, ⑤ 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항, ⑥ 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항, ⑦ 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항, ⑧ 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항, ⑨ 안전과 보건에 관한 사항, ⑩ 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항, ⑪ 업무상과 업무외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항, ⑫ 표창과 제재에 관한 사항, ⑬ 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항을 정하고 있다. 따라서 부속 기숙사의 안전과 설비 관리 목적으로만 부속 기숙사에 감시 장비 등을 설치할 수 있다. 그러나 이와 같은 목적이 아니라 근로자의 사생활의 자유를 침해하는 감시 장비 설치는 위법하다.

이러한 점에서 볼 때 근로계약의 내용을 이루는 취업규칙에 전자노동감시에 관한 사항을 해당 사업 또는 사업장 근로자 전체에 적용될 사항으로 포함하도록 하는 것이 적절한 대안이 될 수 있을 것이다.

2. 노동조합 및 노동관계 조정법 등

노동조합 및 노동관계 조정법은 노동조합의 설립과 활동 및 노동분쟁에 관한 법률이다. 이러한 점에서 전자노동감시가 오·남용될 경우에는 일반적인 사용자와 노동자간의 노동분쟁의 일종으로서 노동조합이 관심을 가지고 사용자와의 단체교섭에

서 적극적으로 의견을 개진하고 관련 사항을 단체협약에 포함될 수 있도록 하는 방안을 고려하여야 할 것이다. 즉, 전자노동감시에 관하여 단체협약 단계에서 그 기준과 범위·내용을 구체적으로 적시하여, 협약상의 원칙이 준수되지 않을 경우에는 법률상의 부당노동행위가 됨을 명시하는 것이 필요할 것이다. 법률은 명시적으로 부당노동행위에 대하여 적시하고 있으므로 단체협약 등을 통하여 관련 사항을 명확하게 하는 것이 사용자의 감시한계와 노동자 보호의 차원에서 접근하는 것이 필요할 것이다.

대법원 판례(대판 1994. 8. 26. 선고 93누8993) 역시 전자감시기술의 사용은 근로조건의 문제로 인식하고 있음을 나타내고 있다. 또한 대법원은 근로자의 쟁의행위의 목적이 “경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항인 경우” 특별한 사정이 없는 한 목적의 정당성을 인정할 수 없다고 판시하고 있다. 따라서 ① 감시장비의 목적 내지 동기, ② 감시장비 설치장소·규모·방법, ③ 감시장비의 대상 및 방법 등에 따라 경영상 결단에 속하는 사항이 아니라 노동감시 목적이어서 근로조건이 저하되었다고 판단할 수 있는 경우에는 근로조건의 유지·개선을 위해 쟁의행위를 할 수 있다.

「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」 제20조제1항제14호에서도 “사업장 내 근로자 감시 설비의 설치”를 협의사항의 하나로 정하고 있다. 뿐만 아니라 제16호는 “그 밖의 노사협조에 관한 사항”을 협의사항의 하나로 인정하고 있으므로 전자적 장비의 사용에 따른 전자감시 전반에 관하여 조사협의를 통하여 정할 수 있는 법률적 근거는 마련되어 있다고 할 것이다. 즉, 노사협의를 통하여 전자노동감시를 위한 사용자의 원칙과 기준 및 범위에 관하여 확인하고, 이에 대한 사전개입과 자율적 규제를 시행하는 것이 자율적 노사관계 정립의 기초가 될 수 있을 것이다.

3. 소 결

이상에서 살펴본 바와 같이 노동관련 법령에 있어서 전자노동감시는 전통적인 법제도적 관점에 있어서 노사관계에 직접적으로 작용하는 노동관계로 파악하지 못하고 있음을 나타내고 있다. 사용자의 노동감시가 바로 부당노동행위에 해당하는 것은 아니다. ① 노동감시의 목적 내지 동기, ② 노동감시 설치장소·규모·방법, ③ 감시의 대상 및 방법, ④ 노동감시 전후의 노사관계, ⑤ 조합활동에 미치는 영향 등에 따라 노동감시가 부당노동행위에 해당하는 경우가 있을 수 있다.

하지만, 일반적인 노사관계는 법률적 근거를 기초로 자율적인 협약으로 운영되는 관계라는 점에서 접근한다면, 새로운 노사문화의 일종인 전자노동감시의 문제를 해결할 수 있는 법제도적 토대는 마련되어 있음을 확인할 수 있다. 즉, 단체협약·근로계약·취업규칙 등을 통하여 노사가 자율적으로 그 기준과 원칙을 확립하고 구체적인 내용을 상호 합의하에 결정할 수 있도록 한다면 많은 문제가 해결될 수 있을 것이다.

II. 정보통신관련법상의 규제와 한계

1. 일반론

현재 정보통신관련 법령은 기술의 발달과 제품의 다양화 등으로 법제도적 측면에 있어서도 매우 다양한 형태로 나타나고 있다. 주요 법령의 경우에도 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」, 「통신비밀보호법」, 「위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률」 등이 있다. 이러한 법률은 적용범위에 있어서 노동자만을 대상으로 하는 법률이 아니라 국민 전체를 대상으로 정보의 이용과 보호를 위한 제도적 장치를 일반적이고 보편적으로 확인하고 있다. 따라서 정보통신기기에 의한 노동감시와 관련하여 관련 법령을 적용하는 경우에 그 내용의 해석과 적용가능성에 검토가 함께 이루어져야 할 것이다.

일반적인 정보통신 관련 법령은 정보의 각 법령이 인용하는 합법적 범위의 정보의 이용과 활용에 관하여는 적극적으로 보호하고 있으나, 그 범위를 벗어나서 활용하는 경우에 있어서는 엄격한 제한과 규제를 하고 있으며, 법률적 처벌을 병행하여 규제하고 있다. 따라서 사용자의 정보통신기기에 의한 노동감시의 범위는 당연히 이러한 법령이 한계지우는 범위 안에서만 이루어져야 함을 의미한다. 만약, 이러한 범위를 일탈하여 정보통신기기에 의한 노동감시가 이루어지는 경우에는 당연히 이 법령의 규제와 제재를 받아야 하는 것이다.

2. 통신비밀보호법

공개되지 않은 음성 대화 및 전화의 녹음 또는 청취, 메신저·이메일 등 인터넷 회선을 이용한 통신내용에 대하여 회사가 실시간 지득 및 채록을 하는 것은 금지된다. 단, 당사자가 동의하였거나 당사자가 자신이 관여한 대화에 대해서 채록하는 경우에는 예외가 적용된다(위반시 10년 이하의 징역과 5년 이하의 자격정지).

3. 위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률

당사자의 동의 없이 회사가 노동자의 휴대전화 등에서 중계기나 GPS의 위치정보를 수집·이용하는 것은 금지된다(위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금).

III. 개인정보보호법상의 규제와 한계

1. 개인정보보호법 시행의 의미

개인정보보호법이 2011년 9월 30일부터 시행된다. 기존의 공공기관의 개인정보보호에 관한 법률은 폐지된다. 이 법이 시행되면 개인정보를 처리하는 모든 공공기관, 법인, 단체 및 개인(법상 ‘개인정보처리자’라고 한다)은 개인정보보호법이 정한 요건과 절차에 따라서만 개인정보를 수집, 이용, 제공할 수 있다.

다만 개인정보보호법 부칙 제4조는 ‘처리 중인 개인정보에 관한 경과조치’에 대하여 “이 법 시행 전에 다른 법령에 따라 적법하게 처리된 개인정보는 이 법에 따라 처리된 것으로 본다.”고 규정하고 있다. 하지만, 이 법 시행 전에 법령의 근거가 없거나 정보주체의 동의를 받지 않고 위법하게 처리된 정보는 이 법에 따라 처리된 것으로 볼 수 없다. 따라서 이 법 시행전이라도 법령의 근거 없이 혹은 정보주체의 동의 없이 회사내에 설치된 CCTV 등 노동자감시 장치와 그 장치로부터 수집된 개인정보는 이 법에 따른 개인정보 수집 요건을 충족하거나, 동의 절차를 새롭게 거치지 않는 이상 모두 폐기되어야 한다.

2. 개인정보의 정의

개인정보란 개인을 식별할 수 있는, 즉 알아볼 수 있는 모든 정보를 말한다. 개인정보는 성명, 주민등록번호만이 아니다. CCTV 영상처럼 개인을 알아볼 수 있는 정보는 모두 개인정보이다. 또한 해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 결합하면 알아볼 수 있는 것을 의미한다. 예컨대 회사 컴퓨터에 설치한 프로그램에 의해 인터넷 접속기록 등 자신의 행동정보가 수집되었다면 이것 역시 개인정보에 포함된다.

3. 개인정보의 보호 원칙

(1) 수집제한의 원칙

개인정보보호법상 다른 사람의 개인정보를 수집하는 것은 아래 여섯 가지 경우에 한하여 허용된다(제15조 제1항). 그리고 아래 목적으로 수집하는 경우에도 그 목적에 필요한 최소한의 범위만 수집하여야 한다(제16조 제1항). ① 정보주체의 동의를 받은 경우, ② 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우, ③ 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우, ④ 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우, ⑤ 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우, ⑥ 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우. 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한한다. 또한 회사가 개인정보 수집에 대해 당사자의 동의를 구할 때는 개인정보의 수집·이용 목적, 수집 항목, 보유·이용 기간 및 동의를 거부할 권리나 그로 인한 불이익에 대해 밝혀야 한다(제15조, 위반시 5천만원 이하의 과태료). 개인정보의 처리에 동의하지 않았다는 이유로 재화 또는 서비스의 제공을 거부받아서는 안 된다(제16조·제22조, 위반시 5천만원 이하의 과태료).

(2) 제3자 제공 금지 원칙

위의 여섯 가지 목적으로 수집한 개인정보는 원칙적으로 제3자에 제공하지 못한다. 다만 다음의 경우에는 허용된다(제17조). ① 정보주체에게 개인정보를 제공받는 자, 개인정보를 제공받는 자의 개인정보 이용 목적, 제공하는 개인정보의 항목, 개인정보를 제공받는 자의 개인정보 보유 및 이용 기간에 대하여 미리 알리고 동의를 받은 경우, ② 수집한 개인정보를 수집한 목적범위 내에서 제공하는 경우, 이를 위반하여 개인정보를 제3자에게 제공하면 제공한 자는 물론 제공받은 제3도 처벌된다(제71조 제1호).

그리고 이를 제공받은 제3자도 개인정보를 제공받은 목적으로만 이를 이용하거나 제3자에게 제공할 수 있다. 다만 예외적으로 정보주체로부터 별도의 동의를 받은 경우나 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 목적 외의 용도로 이용하거나 제3

자에게 제공하는 것이 가능하다(제19조).

(3) 목적외 이용 금지 원칙

개인정보 처리에서 중요한 것은 ‘목적’이다. ‘목적’ 이외의 이용은 원칙적으로 금지되기 때문이다. 예외적으로 목적 외의 용도로 이용하거나 앞서 본 제3자 제공의 범위를 넘어 제3자에게 제공하는 것이 허용되는 경우는 다음과 같다(제18조).

- ① 정보주체로부터 별도의 동의를 받은 경우. 이 경우 개인정보를 제공받는 자, 개인정보의 이용 목적(제공 시에는 제공받는 자의 이용 목적을 말한다), 이용 또는 제공하는 개인정보의 항목, 개인정보의 보유 및 이용 기간(제공 시에는 제공받는 자의 보유 및 이용 기간을 말한다), 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용을 알리고 동의를 받아야 한다.
- ② 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우
- ③ 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
- ④ 통계작성 및 학술연구 등의 목적을 위하여 필요한 경우로서 특정 개인을 알아볼 수 없는 형태로 개인정보를 제공하는 경우
- ⑤ 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공하지 아니하면 다른 법률에서 정하는 소관 업무를 수행할 수 없는 경우로서 개인정보 보호위원회의 심의·의결을 거친 경우
- ⑥ 조약, 그 밖의 국제협정의 이행을 위하여 외국정부 또는 국제기구에 제공하기 위하여 필요한 경우
- ⑦ 범죄의 수사와 공소의 제기 및 유지를 위하여 필요한 경우
- ⑧ 법원의 재판업무 수행을 위하여 필요한 경우
- ⑨ 형(刑) 및 감호, 보호처분의 집행을 위하여 필요한 경우

공공기관은 개인정보의 이용 또는 제공의 법적 근거, 목적 및 범위 등에 관하여 필요한 사항을 행정안전부령으로 정하는 바에 따라 관보 또는 인터넷 홈페이지 등에 게재하여야 한다. 그리고 위의 아홉 가지 사유 중 어느 하나에 해당하여 개인정보를 목적 외의 용도로 제3자에게 제공하는 경우에는 개인정보를 제공받는 자에게 이용 목적, 이용 방법, 그 밖에 필요한 사항에 대하여 제한을 하거나, 개인정보의 안전성 확보를 위하여 필요한 조치를 마련하도록 요청하여야 한다. 이 경우 요청을 받은 자는 개인정보의 안전성 확보를 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

(4) 개인정보의 파기 원칙

별도의 법적 근거가 없는 한, 개인정보는 수집 당시 밝힌 보유기간이 경과하였거나 처리목적이 달성되었을 경우 지체없이 파기하여야 한다. 예컨대 CCTV의 설치목적이 ‘시설물보호’일 때 시설물에 이상이 없을 경우 CCTV 촬영본은 보유기간이 지난 후 파기되어야 한다. 개인정보를 파기할 때에는 복구 또는 재생되지 아니하도록 조치하여야 한다. 별도의 법적 근거가 있어 개인정보를 파기하지 않고 보존하여야 하는 경우에는 해당 개인정보 또는 개인정보파일을 다른 개인정보와 분리하여서 저장·관리하여야 한다(제21조, 위반시 5천만원 이하의 과태료).

(5) 민감정보의 수집금지 원칙

별도로 정보주체의 동의를 받거나 법적 근거가 없을 경우에는 사상·신념, 노동조합·정당의 가입·탈퇴, 정치적 견해, 건강, 성생활 등에 관한 정보, 그 밖에 정보주체의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 개인정보의 수집이 금지된다(제23조, 위반시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금).

(6) 안전성 확보 원칙

회사가 안전성 확보에 필요한 조치를 하지 아니하여 개인정보를 분실·도난·유출·변조 또는 훼손당할 경우 처벌받는다(제29조등, 위반시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금).

4. 그 밖의 개인정보보호법의 주요내용

(1) 정보주체의 권리(제35조, 제36조, 제37조)

‘개인정보 주체’란 처리되는 정보에 의하여 알아볼 수 있는 사람으로, 그 정보의 주체가 되는 사람을 뜻한다. 또한 개인정보 주체는 스스로에 관한 정보에 대한 일체의 권리를 가지고 있으므로, 설사 동의에 의해 수집된 정보라고 하더라도 ① 열람, ② 정정, ③ 삭제, ④ 처리정지 등의 권한을 행사할 수 있다.

(2) 개인정보 처리자(사용자)의 의무(제30조, 제59조)

모든 개인정보 처리자(사용자)는 <개인정보 처리 방침>을 수립 및 공개해야 한다. 개인정보 처리 방침은 처리 목적, 정보의 처리 및 보유 기간, 정보의 제3자 제공에 관

한 사항(해당되는 경우), 정보처리 위탁에 관한 사항(해당되는 경우), 정보주체의 권리·의무 및 그 행사방법에 관한 사항, 그 밖에 개인정보의 처리에 관하여 대통령령으로 정한 사항 등의 내용을 담아야 한다. 또한 개인정보 처리자는 거짓이나 부당한 방법에 따른 개인정보 수집, 수집정보 누설 및 훼손, 변경, 위조행위 등이 금지된다.

5. 개인정보보호법의 문제점 및 한계

「개인정보보호법」은 원칙적으로 개인정보파일(개인정보를 쉽게 검색할 수 있도록 일정한 규칙에 따라 체계적으로 배열하거나 구성한 개인정보의 집합물)에 대하여 규율하려는 것으로 그 보호법익은 ‘사생활의 비밀 또는 자유’가 아니라, 정보주체의 자기결정권이다. 즉, 동법만으로는 개인 또는 근로자의 ‘사생활의 자유 또는 비밀’을 충분히 보호할 수 없다.

CCTV를 통한 작업장 감시의 경우 근본적으로 CCTV도 「개인정보보호법」상의 ‘개인정보파일’로 볼 수 있는지, 즉 동법의 적용대상인지 부터 의문이 제기될 수 있으며, 위에서 살펴본바와 같이 「개인정보보호법」은 정보주체의 자기결정권을 보호함을 목적으로 한 법률로 개인 또는 근로자의 사생활의 비밀 및 자유를 보호하기 위한 법률이 아니다. 그런데 CCTV를 통한 작업장 감시에서는 정보주체의 자기결정권의 문제가 아니라 근로자의 사생활의 자유 및 비밀이 침해되는 것이 문제이다.

즉, 「개인정보보호법」은 영상정보의 공개가 아니라, 개인영상정보의 집합물에 대한 규율을 통하여 정보주체의 ‘자기결정권’의 보호를 목적으로 하고 있는 법률이어서, 동법만으로는 근로자들을 사생활의 비밀 및 자유가 침해되지 않도록 하는 데는 한계가 있다. 이러한 점에서 영상정보처리기기의 작업장내 설치는 단순한 근로자의 동의에 따라 이루어지는 형식적인 것이 아니라 보다 구체적이고 객관적인 기준과 원칙이 적용되는 경우에 예외적으로 인정되는 사안으로 접근하는 것이 필요한 이유이다.

「개인정보보호법」도 ‘영상정보처리기기’를 설치하는 것에 대한 규정을 두고 있다(제25조). 그러나 동규정은 영상정보처리기기를 ‘공개된 장소’에 설치·운영하는 경우에만 적용될 수 있다. 따라서 ‘공개된 장소’에 속하지 않는 사업장 등에 설치·운영되는 영상정보처리기기에 대하여는 「개인정보보호법」상 개인정보·이용에 관한 규정 이외에는 그 적용규정이 없다. 이러한 점에서 볼 때, 공개된 장소에 대하여 요구하고 있는 요건보다 더욱 엄격하게 비공개 장소의 영상정보처리기기에 관한 사항을 규율하여야 하지만 현실적으로 많은 한계를 가진다고 하겠다.

즉, 동법 제15조에 따르면, 정보주체의 동의를 기본요건으로 하고 있는 바, 근로자의 동의는 형식적 요건에 불과하며, 실질적인 효과를 가질 수 있는 지에 대하여 의문이 있다는 점에서 보다 근본적인 법제도적 고려를 필요로 하는 것이다.

이와 더불어 개인정보보호 감독기구는 독립성과 전문성을 그 기본적인 조직원리로 작용하는 영역이다. 이러한 점에서 개인정보보호를 위한 감독기구로서 개인정보보호위원회(동법 제7조)를 대통령 소속으로 하는 것은 독립성의 측면에 있어서 부족하지만 그 정당성을 인정받을 수 있을 것이다. 하지만 전문성의 부분에 있어서는 동의하기 어려운 부분이 많은 것이 현실이다. 즉, 개인정보보호위원회는 위원의 구성과 업무 등에서 볼 때, 개인정보에 관한 일반적인 사항만을 대상으로 하고 있으며, 개별 영역에 있어서 전문성과 개별적 판단을 하기에는 어려움이 있다. 또한 위원회는 심의·의결기능만을 수행하고 집행행위에 관한 권한이 없어 보호를 위한 조직으로서 많은 한계를 가지고 있는 것이 사실이다.

또한 개인정보 분쟁조정위원회(제40조)는 소송을 통한 피해구제의 한계를 극복하기 위하여 절차와 비용을 절감하도록 하기 위하여 설치된 객관적이고 독립적이며 전문적인 분쟁조정기구이다. 분쟁조정위원회는 조정부를 두어 조정의 효율성을 높이고 있다고 있으나, 실질적인 분쟁이 발생할 경우 이를 해결하기 위한 위원회임에도 불구하고 개별 분쟁 영역에 있어서의 전문성과는 거리가 있는 위원의 구성을 이루고 있으며, 각 지역별 분쟁 등과 같은 다양한 요구를 판단하기에는 많은 한계를 가진다. 이러한 점에서 볼 때, 보호위원회와 분쟁조정위원회가 각 영역별 전문성을 갖춘 전문위원회를 활성화하는 제도적 보완이 필요하며, 개별입법을 통하여 이러한 전문영역에 있어서 정보보호를 위한 별도의 기구를 설치할 것이 요청되고 있다.

제 3 절 정보통신기기에 의한 노동감시 관련 해외 법제 현황

I. 국제기구의 준칙 및 입법지침

경제협력개발기구(OECD) 이사회의 권고안으로 1980년 9월 23일 채택된 프라이버시 보호와 개인정보의 국가간 유통에 관한 가이드라인(Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data)은 개인정보에 관한 원칙을 정하고 있는데, 수집제한의 원칙, 정보내용정확성의 원칙, 목적 명확화의 원칙, 이용제한의 원칙, 안정성 확보의 원칙, 공개의 원칙, 개인참가의 원칙, 책임의 원칙 등을 제시하고 있다.⁹⁾ 그러나 구체적인 개인정보의 보호에 관한 지침으로는 부족하다고 사료된다. 이

9) OECD, 『Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data』, 2001. 참조.

보다 구체화된 형태는 유럽연합(EU)의 입법지침이라고 할 수 있다. 다만 두 준칙 모두는 근로자에 한정된 것이 아니라 정보수집의 대상이 되는 모든 ‘개인’에 해당된다.

1. 유럽연합

유럽연합의 개인정보보호지침(95/46/EC)¹⁰⁾을 간단히 살펴본다. (i) 개인정보처리와 관련한 개인의 보호 및 그러한 정보의 자유로운 이동에 관한 지침(95/46/EC)¹¹⁾에서는 개인정보처리에 관하여 회원국의 인권과 기본적 자유의 보호를 위한 유럽협약 제8조와 공동체법의 일반원칙에 의하여 인정된 기본권과 자유, 프라이버시권을 보호하기 위해서이다.¹²⁾ 다만 이 지침은 개인정보보호에 있어 근로자와 사용자만을 규율하는 것이 아니라 정보주체로서 모든 시민을 그 대상으로 한다.

(1) 일반개인정보 수집·이용·제공의 허용기준

유럽연합 지침 제7조는 “일반개인정보”의 처리(=수집·이용·제공)가 정당한 것이 되기 위한 요건을 다음과 같이 6개 항목으로 나누어 열거하고 있다.

- (a) 정보주체가 명확하게(unambiguously) 동의를 한 때; 또는
- (b) 정보주체가 한 쪽 당사자인 계약의 이행을 위하여 또는 계약체결에 앞서 정보주체의 요청에 따라 일정한 조치를 취하기 위하여 정보처리가 필요한 때; 또는
- (c) 개인정보처리자가 지는 법적 의무를 준수하기 위하여 정보처리가 필요한 때; 또는
- (d) 정보주체의 중대한 이익(vital interests)을 보호하기 위하여 정보처리가 필요한 때; 또는

10) 유럽연합 지침은 수집단계, 이용단계, 제공단계를 각각 나누어 합법성 기준을 설정하는 방식이 아니라, 수집·이용·제공을 모두 합한 “처리”(processing)의 합법성 기준을 단일적으로 제시하고 있는 점에 유의할 필요가 있다. 또한 처리의 허용기준과는 별도로 여러 절차적 요건이 마련되어 있다는 점이다. 즉 목적명시의 요건, 고지의 요건, 시스템공개의 요건 등이 그것이다. 이러한 절차적 요건을 위반하는 경우에는 위법한 정보처리가 된다.

11) Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the Protection of Individuals with regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of such data. 전문은 <http://www.europa.eu.int/eur-lex/> 이 지침 또한 감시장비의 직접적인 규제를 목적으로 하기 보다는 개인정보의 수집제한과 관련한 사항에 대한 원칙을 정하여 이를 토대로 회원국의 법제에 반영하기 위해 제정된 것이다.

12) ‘인권과 기본적 자유 보호를 위한 유럽협약’ 제8항에서는 누구나 자신의 개인과 가족생활, 집, 통신을 존중받을 권리가 있으며, 이러한 권리를 수행하는데 있어 공공기관의 방해가 있어서는 안된다고 규정한다. 다만, 공공의 안전과 경제적 부를 위해 필요한 경우, 그리고 범죄의 예방, 건강과 도덕의 보호, 타인의 자유와 권리의 보호를 위해 필요한 경우 예외가 있을 수 있다고 한다.

- (e) 공공의 이익을 위하여 수행되는 업무의 처리를 위하여, 또는 개인정보처리자나 개인정보를 제공받는 제3자에게 주어진 공적 권한(official authority)의 행사를 위하여 정보처리가 필요한 때; 또는
- (f) 개인정보처리자나 개인정보를 제공받는 제3자가 추구하는 “정당한 이익”(legitimate interests)을 달성하기 위하여 정보처리가 필요한 때. 다만, 그러한 이익보다 정보주체의 기본적인 권리와 자유(fundamental rights and freedoms)를 보호해야 하는 이익이 더 클 때에는 그러하지 아니하다.

위에서 살펴본바와 같이 유럽연합지침은 정보주체의 동의 없이도 “일반개인정보”를 처리(=수집·이용·제공)할 수 있는 경우를 5가지로 광범위하게 규정하고 있다.

(2) 특수개인정보 수집·이용·제공의 허용기준

유럽연합지침 제8조는 “특수개인정보”의 처리(=수집·이용·제공)가 정당한 것이 되기 위한 특별기준을 다음과 같이 원칙과 예외로 나누어 규정하고 있다.

- (1) 인종적 또는 민족적 출신(racial or ethnic origin), 정치적 견해(political opinions), 종교적 또는 철학적 신념(religious or philosophical beliefs), 노동조합 가입여부(trade union membership)를 드러내는 개인기록 및 건강이나 성생활(health or sex life)에 관한 기록의 처리는 금지된다.
- (2) 위 제1항은 다음 각 호의 경우에는 적용되지 아니한다.
 - (a) 정보주체가 그 처리에 대한 명시적인 동의(explicit consent)를 한 때. 다만, 회원국은 국내법으로써 정보주체의 동의가 있더라도 특수개인정보의 처리를 금지시킬 수 있다; 또는
 - (b) 적절한 안전장치를 규정한 국내법이 허용하고 있다면, 노동법의 영역에서 개인정보처리자의 의무와 구체적 권리를 실현하기 위한 목적에서 정보처리가 필요한 때; 또는
 - (c) 정보주체가 물리적으로나 법적으로 동의를 할 수 없는 경우에, 당해 정보주체나 제3자의 중대한 이익(vital interests)을 보호하기 위하여 정보처리가 필요한 때; 또는
 - (d) 정치적, 학문적, 종교적 또는 노동조합의 목적을 가진 법인이나 단체 기타 비영리단체가 그 단체의 정당한 활동(legitimate activities)과 관련하여 적절한 안전장치(appropriate guarantees)를 갖추고 정보처리가 수행되는 때. 다만, 그 정보처리는 오로지 그 단체의 구성원들 또는 단체의 목적과 관련하여 정규

적인 관계(regular contact)를 맺고 있는 사람들에 관한 것이어야 하고, 또한 정보주체의 동의 없이는 그 처리정보를 제3자에게 공개하여서는 아니 된다.

- (e) 정보주체가 명백히(manifestly) 공개한 정보를 처리하는 때, 또는 법적 권리(legal claims)를 입증하거나 행사하거나 또는 방어하기 위하여 정보처리가 필요한 때.
- (3) 다음의 경우에는 위 제1항이 적용되지 아니 한다: 예방의학(preventive medicine), 의학적 진단(medical diagnosis), 치료(the provision of care and treatment) 또는 건강관리서비스의 관리(management of healthcare services)를 위하여 정보처리가 요구되고, 또 그 정보처리가 법령에 따라 전문가적인 비밀유지의무를 지는 의료전문가(health professional) 또는 그에 상응하는 비밀유지의무를 지는 자에 의하여 수행되는 경우.
- (4) 회원국은 중요한 공익(substantial public interest)을 이유로 국내법령 또는 개인 정보감독기구의 결정에 의하여 위 제2항에 열거한 것 이외의 예외를 더 둘 수 있다. 이 경우 적절한 안전장치에 관한 규정을 두어야 한다.
- (5) 범죄행위, 유죄선고, 또는 질서유지와 관련한 개인정보의 처리는 공공기관(official authority)의 관리 하에서만 수행될 수 있다. 다만, 적절한 구체적인 안전장치를 법률에서 규정하고 있다면, 공공기관이 아니더라도 법률로 정하는 기관에서 처리할 수 있다. 그러나 종합적인 유죄선고기록은 공공기관의 관리 하에서만 보관될 수 있다.
회원국은 행정적 제재 또는 민사판결과 관련한 개인기록은 또한 공공기관의 관리 하에서 처리될 수 있음을 규정할 수 있다.
- (6) 제4항과 제5항에 의하여 제1항의 원칙을 완화한 내용은 집행위원회(Commission)에 통지하여야 한다.
- (7) 회원국은 전국민고유식별번호(national identification number) 또는 그 밖에 일반적으로 사용되는 고유식별자(any other identifier of general application)를 처리할 수 있기 위한 요건들을 규정하여야 한다.

이처럼 유럽연합 지침은 의료정보 등 민감한 개인정보의 처리에 대해서는 공공부문과 민간부문의 구분 없이 이를 원칙적으로 금지시키면서, 그러나 다소 넓은 예외를 “구체적”으로 설정하고 있다. 그리하여 노동법의 영역이나 정치적·학문적·종교적 비영리단체의 정당한 활동과 관련해서 정보주체의 동의 없는 정보처리를 제한적으로 허용하고 있으며, 또 의학적 목적의 정보처리에 대해서도 광범위하게 정보처리

를 허용하고 있다. 한편, 고유식별자의 처리에 대해서는 각 회원국이 그 처리의 허용기준을 구체적으로 정하도록 요구하고 있다.

(3) 노동감시와 관련된 사항

노동감시에 고려할 수 있는 사항을 요약하면, 개인정보는 공정하고 적법하게 처리되어야 하며, 특정·명백·정당한 목적을 위해서 수집되어야 하고, 당해 목적과 모순되는 방법으로 재처리되어서는 아니되고, 수집 및 재처리 되는 개인정보는 그 목적에 맞게 적절한 보호조건을 갖추어야 한다(제6조). 또한 개인정보의 수집범위에 있어 민족 혹은 인종적 기원, 정치적 성향 혹은 철학적 신념, 노동조합 회원자격이 나타나는 개인정보의 처리를 금지하여야 하고, 그리고 혹은 성생활에 관련된 정보의 처리를 금지하도록 하는 내용을 담고 있다(제8조). 자기정보의 통제 및 접근권의 보장을 위해 자신과 관련한 정보의 자동처리에 있어서 포함된 Logic을 알 권리가 확인하고 있다(제12조). (ii) 전자통신부문에서 개인정보 처리와 프라이버시 보호에 관한 유럽연합지침(2002/58/EC)은 앞서 95/46/EC 지침에 규정된 기본원칙을 정보통신부문에 대한 세부 규칙으로 전환한 것이다. 이 지침에 따르면 법적으로 허가된 경우를 제외하고는 관련 사용자의 동의 없이 사용자 이외의 자에 의한 통신 관련 전송 정보의 감청, 도청, 저장 또는 다른 종류의 차단이나 검열을 금지함으로써 종래의 기준 보다 한층 구체적인 입법 가이드라인을 제시하고 있다. 또한 위치정보에 대한 EU 입법지침(2002/58/EC)에서는 위치정보 이용시 이용자의 사전동의, 이용자의 일시적인 수집거부권 및 위치정보처리 사업자의 자격 등을 규정하고 있다(제9조 제1항-제3항). 이 지침 또한 개인의 프라이버시를 보호하고 이러한 보호조치가 미흡한 타국가로의 개인정보 이전을 금지하고 있다.

(4) 유럽연합 직장내 전자통신감시 관련 일반원칙(2002)

전자우편에 대하여 사용자의 감시가 불가피한 경우가 있다고 할지라도 사용자는 필요성, 최종성, 투명성, 접근성, 합법성, 균형성, 정확성, 보안성의 원칙에 따라 감시를 하여야 한다.¹³⁾ 각각의 주요한 내용은 다음과 같다.

13) 이창범, 전자우편 감시를 위한 법적 구비 요건, 산업보안 연구논총, 국가정보원, 2004년 128면~129면.

[표 2-1] 유럽연합 직장내 전자통신 감시 관련 일반원칙

1. 필요성

사용자는 감시활동을 시작하기 전에 어떠한 형태의 감시가 특정화된 목적을 위하여 절대적으로 필요한가를 확인해야 한다. 감시가 필요한 경우에도 개인의 사생활을 적게 침해하는 전통적인 방법에 의한 감시가 주의 깊게 고려되어야 한다.

2. 최종성

정보는 특정되고 분명하고 합법적인 목적을 위해서만 수집되어야 하며 이러한 목적에 부합되지 않는 정보 수집은 없어야 한다. 예컨대 시스템 안전을 위하여 처리된 개인정보를 근로자 감시 목적으로 이용해서는 아니된다.

3. 투명성

사용자는 자신의 활동에 대하여 투명하고 개방적이어야 한다. 근로자는 감시의 이유와 목적, 범위, 정도, 감시의 세부사항(누구를, 어떻게, 언제), 전자우편을 사용할 수 있는 시간과 조건, 내부지침 위반에 대한 사용자측의 통보 절차 및 방법, 근로자의 이의제기 방법 및 절차 등에 관한 완전한 정보를 제공받아야 한다. 사용자측은 전자우편의 이용과 감시에 관한 내부지침을 정하기 전에 미리 직원대표에게 알리거나 협의하는 습관을 가져야 한다. 회원국의 법에 의하여 허용된 경우를 제외하고는 감추어진 전자우편 감시는 허용될 수 없다. 법에 의해서 허용된 경우란 특정 범죄행위가 확인된 경우 또는 사용자에게 직장에서의 범법행위를 탐지하기 위한 일정한 권한이 부여된 경우 등이다.

4. 접근권

근로자는 사용자에 의해선 처리되는 자신과 관련된 개인정보에 접근한 권리를 가진다. 그리고 타당할 경우 개인정보 수정 또는 삭제 등을 요구할 권리를 가진다.

5. 합법성

전자우편감시는 법률에 명시된 합법적인 목적이 있는 경우에만 가능하다. 전자우편감시가 인정되기 위해서는 반드시 사용자에 의해서 추구되는 적법한 이익이 있어야 하고 근로자의 기본적 권리를 침해해서는 안된다.

6. 비례성

개인정보의 감시는 적절하고 연관성이 있어야 하며 목적달성에 필요한 이상으로 과도하지 말아야 한다. 시스템 안전을 보장하기 위하여 꼭 필요한 경우를 제외하고 모든 직원의 전자우편과 인터넷 사용의 무조건적인 감시를 배제한다. 자동적이고 지속적인 감시 시스템은 패해야 한다. 기술의 발달로 사용자는 근로자의 수·발신 전자우편의 수, 첨부파일의 형식 등을 쉽게 확인할 수 있고 그것만으로도 위험방지가 가능하므로 전자우편의 내용은 눈으로 확인하는 것은 균형적이지 않다. 사용자는 조직 외부로 나가는 전자우편에 주의문구를 삽입하는 등의 방법으로 조직 외부인들에게 전자우편에 대한 감시활동이 존재한다는 것을 알리기 위하여 노력하여야 한다.

7. 정확성

근로자의 전자우편계정이나 인터넷 사용 또는 이와 관련된 정보는 반드시 정확하고, 최신화 되어야 하며, 필요 이상으로 오래 보관되어서는 안된다. 사용자는 중앙서버에 전자우편을 보유할 기간을 정해야 한다. 3달 이상의 보유기간이 일반적으로 정당화된다고 보기 어렵다.

8. 보안성

사용자는 자신에 의해서 유지되는 개인정보가 외부의 침입으로부터 안전하다는 것을 보증하기 위한 알맞은 기술적이고 관리적인 조치를 취해야 한다.

2. 국제노동기구

국제노동기구(ILO)에서도 근로자의 개인정보 보호를 위해 1996년 ‘근로자의 개인정보 보호를 위한 행동강령’을 제정한 바 있다. 이 강령에서 사용자는 ‘법규 준수, 근로자의 채용, 훈련 및 승진 참고자료, 근로자의 안전 및 보안, 품질관리, 고객서비스, 재산보호 등의 목적으로 근로자 및 구직 희망자의 개인정보를 수집하고 있다’고 전제하면서 ‘다양한 국내법 및 국제규범에서 개인정보 처리에 관하여 의무적 절차를 마련한 바는 있지만 컴퓨터에 의한 조회기술, 자동화된 인사정보시스템, 전자 모니터링, 유전자 검사 및 약물검사 등의 도입은 정보보호 규정 제정’의 필요성을 제기하고 있다. 그러나 이 실행규약은 근로자 개인정보 보호에 관한 가이드라인 제시를 목적으로 할 뿐, 구속력은 없다.¹⁴⁾ 국제노동기구(ILO)의 「근로자의 개인정보 보호에 대한 행동 준칙」의 내용은 다음 표와 같다.

[표 2-2] 국제노동기구의 「근로자의 개인정보 보호에 대한 행동준칙」

국제노동기구(ILO)의 「근로자의 개인정보 보호에 대한 행동 준칙(ILO Code practice : Protection of Workers' Personal Data)」(1996)

1. 서 문

사용자는 구직자와 노동자에 대한 개인정보를 법을 지키기 위해, 직원의 고용과 훈련 및 인사 고과에서 참고삼기 위해, 개인의 안전·인적 담보·품질관리·고객 서비스와 자산 보호

14) 이 강령에는 개인정보 수집의 원칙(제6조)을 정함에 있어, 개인정보를 수집할 필요가 있는 경우, 근로자에게 사전 고지하여 명시적인 동의를 받아야 하고, 가) 성생활, 나) 정치, 종교적 신념 등 개인적 신념, 다) 형사처벌기록 등은 수집할 수 없고, 근로자의 근로자단체 가입사항 또는 노동조합 활동에 관한 정보를 수집하지 않아야 한다고 규정하고 있다.

를 위해서 수집한다. 다수의 국내법과 국제규범들이 개인정보의 처리에 관한 의무적인 절차를 규정하고 있다. 전산정보 검색기술, 사원 정보자동화시스템, 전자감시, 유전자 감별, 약물 실험 등은 개인정보보호장치가 개발되어야 할 필요성을 보여준다. 개인정보보호장치는 노동자의 존엄성, 프라이버시를 보호하고 노동자 자신이 누가 어떤 정보를 어떤 목적으로 그리고 어떤 조건에 하에서 사용할 것인지 결정할 수 있는 기본적 권리를 보장해야 한다.

2. 목 적

이 행동 강령의 목적은 노동자의 개인정보를 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. 정 의

이 강령에서

- 3.1 개인정보라 함은 신원확인이 되었거나 신원확인이 가능한 노동자와 관계되는 모든 정보를 뜻한다.
- 3.2 처리라 함은 수집, 저장, 결합·배합, 교환 또는 개인정보의 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. 적용범위

4.1 이 강령은

- (a) 공공·민간부문 분야 모두에
- (b) 노동자 개인정보의 수동·자동 처리에 모두 적용된다.

5. 일반적인 원칙

- 5.1 개인정보는 반드시 적법하고 공정하게, 그리고 오직 노동자의 고용과 직접 관련된 이유로만 처리되어야 한다.
- 5.2 개인정보는 원칙적으로 반드시 수집할 당시의 원래 목적과 동일한 목적으로만 사용되어야 한다.
- 5.3 만일 개인정보가 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 개인정보는 노동자의 행동을 통제하는 데에 사용될 수 없다.

- 5.5 어떤 노동자에 대한 결정이 그 노동자에 대한 자동 처리된 개인정보에만 의존해서 이루어지면 안 된다.
- 5.6 전자 감시로 수집된 개인정보가 직무 수행 평가의 유일한 요소가 되어서는 안 된다.
- 5.7 고용주는 자신의 정보 처리 업무에 대해 정기적으로 평가해야 한다.
 - (a) 수집된 개인정보의 종류와 양을 가능한 한 줄이기 위해
 - (b) 노동자의 프라이버시를 보호하는 방법을 개선하기 위해
- 5.8 노동자와 그 대표는 모든 정보수집과정, 그 과정을 제어하는 규칙, 그리고 자신의 권리에 대해 통지받아야 한다.
- 5.9 개인정보를 처리하는 사람은 정보 수집과 이 강령의 원칙을 적용하는 데 있어 자신의 역할을 이해하기 위해 정기적으로 훈련받아야 한다.
- 5.10 개인정보의 처리는 고용이나 취업에서 불법적인 차별 효과를 주어서는 안 된다.
- 5.11 고용주, 노동자와 그 대표는 개인정보를 보호해야 하고 이 강령에 따라 노동자의 프라이버시에 대한 정책을 개발하도록 협력해야 한다.
- 5.12 고용주, 노동자 대표, 고용 알선 기관, 노동자 등 개인정보에 접근할 수 있는 모든 사람은 자신의 의무 이행과 이 강령의 원칙에 어긋나지 않는 비밀유지 의무를 지켜야 한다.
- 5.13 노동자는 프라이버시권을 포기할 수 없다.

6. 개인정보의 수집

- 6.1 원칙적으로 모든 정보는 반드시 노동자 개인에게서 획득되어야 한다.
- 6.2 만약 개인정보를 제3자로부터 획득해야 할 필요가 있을 경우, 노동자는 반드시 사전에 이를 통보받아야 하고 이에 대한 명백한 동의 의사를 전달할 수 있어야 한다. 고용주는 반드시 처리 목적, 고용주가 사용하려는 출처와 수단뿐 아니라 수집정보의 유형, 그리고 만약에 동의 거부기가 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, 개인정보가 무엇을 목적으로 수집되는지와 계약서의 유효 기간이 명시되어 있어야 한다.
- 6.4 고용주가 노동자의 개인정보 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 개인정보를 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 개인정보 요청에 대한 노동자의 잘못된 이해로 제공된 개인정보 혹은 관계없거나 범위를 넘어서는 개인정보는 처리될 수 없다.
- 6.10 거짓말 탐지기, 사실 증명 장비와 기타 유사한 검사 절차는 사용될 수 없다.
- 6.11 인성 테스트 또는 유사한 검사절차는 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 사의 처리에 대한 행동 강령과 “사업장에서의 약물과 알콜 검사에 대한 규범”을 가지고 있다.
- 6.14 (1) 노동자를 감시할 때에는 사전에 감시의 목적과 예정시간, 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. 개인정보의 보안
 - 7.1 고용주는 정보의 유실, 정보에 대한 권한 없는 접근과 그 사용, 수정, 유포를 막기 위하여 상황에 따른 적절한 보안 수단을 사용하고 개인정보를 보호할 의무가 있다.
- 8. 개인정보의 보관
 - 8.1 이 강령의 개인정보 수집에 관한 원칙에 따른 방법으로 수집된 개인정보에 대해서만 보관을 허용해야 한다.
 - 8.2 비밀이 보장되어야 하는 개인 의료 정보는 의료 기밀 규정에 따라야 하는 담당자에 의해 보관되어야 하며 다른 모든 개인정보와 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 개인정보가 정확하고 최신의 것이며 완전하다는 것을 정기적으로 확증해야 한다.

- 8.5 개인정보를 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 개인정보의 보관이 요구될 때
 - (c) 현재 존재하거나 과거에 존재했던 고용 관계와 관련한 법적 증명절차를 위하여 고용주 또는 노동자가 개인정보를 요구할 때
- 8.6 개인정보를 다음과 같은 방법으로 보관하고 작성되어야 한다.
- (a) 노동자가 이해할 수 있어야 한다.
 - (b) 노동자의 특성을 거론하며 그 노동자에 대한 차별을 유발해서는 안된다.
9. 개인정보의 이용
- 9.1 개인정보는 그 수집, 교환 보관에 대한 이 강령 안의 원칙에 따라 이용되어야 한다.
10. 개인정보의 전달
- 10.1 개인정보는 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 개인정보는 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 기관 간의 개인정보 전달에도 적용된다.
- 10.4 고용주는 노동자의 개인정보를 전달 받은 자에게 그 개인정보는 제공한 목적에 한해서만 사용되어야 함을 고지해야 하며, 이의 이행에 대한 확인을 요청해야 한다. 단, 법적 의무에 따른 정식 전달은 예외로 한다.
- 10.5 개인정보의 내부적 전달은 노동자가 명백히 인지한 사람들에 한해야 한다.
- 10.6 개인정보의 내부이용은 그 개인정보가 특정 작업의 수행에 필요한 경우에 한하여 승인 받은 특정 이용자에게만 허용된다.
- 10.7 노동자의 개인정보를 포함한 자료들의 취합은 이 강령의 규정에 엄밀히 따르지 않는 한 금지된다.
- 10.8 의료 검사의 경우, 고용주는 특정한 고용의 결정에 관련된 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 개인정보를 전달하는 것은 국가의 법률이나 관습법에 따른 단체협약에 따라 이루어져야 한다. 또한, 노동자 대표의 특정한 업무수행에 필요한 개인정보에 국한되어야 한다.

10.11 고용주는 개인정보의 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 개인정보와 그 개인정보의 처리과정을 정기적으로 고지받을 권리를 가진다.

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

11.3 노동자가 자신의 개인정보의 처리과정에 대하여 알 권리는 그 노동자의 개인정보를 포함하는 모든 형태의 기록을 검토하고 사본을 소지할 수 있는 권리를 포함한다.

11.4 노동자는 근무시간 중 자신의 개인정보에 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 개인정보에 접근하는 것을 거부할 수 있다. 그러나 노동자가 자신의 모든 개인정보에 접근하기 전에는 인사에 관한 어떠한 결정도 이루어져서는 안 된다.

11.9 노동자는 잘못되고 불완전한 개인정보 및 이 강령의 규정에 따르지 않는 개인정보에 대해 삭제 혹은 수정을 요구할 권리를 갖는다.

11.10 개인정보를 삭제 혹은 수정할 경우, 고용주는 앞서 부정확하고 불완전한 개인정보를 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 개인정보의 수정을 거절할 때, 노동자는 그 개인정보에 동의하지 않는다는 진술 혹은 그 근거 기록을 개인정보에 첨부할 권리를 가진다. 이후에 개인정보가 사용될 때에는 언제나 이 개인정보가 논란이 있음을 알리는 정보와 함께 해당 노동자의 진술이 포함되어야 한다.

11.12 사법 기록에 들어가는 개인정보의 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 개인정보의 전달시 포함되어야 한다.

11.13 이 강령의 규정에 따라 마련된 모든 법률, 규칙·조례, 단체협약, 업무규정 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 개인정보 처리에 관한 모든 협상은 자신에 대한 어떠한 개인정보가 어떠한 조건 하에서 어떤 목적으로 사용되어야 하는지 알고 결정할 수 있는 개별 노동자의 권리를 보장하는 것을 목적으로 하는 이 행동 강령의 원칙에 따라야 한다.

12.2 노동자의 대표는 다음의 사항을 통지받고 조언할 수 있다.

- (a) 노동자의 개인정보를 처리하는 자동 시스템의 채택 및 변경에 관하여
- (b) 사업장 안의 전자 노동자 감시 시스템의 채택에 앞서
- (c) 노동자의 개인정보에 대한 설문조사 및 검사를 해석하고 관리하는 방법과 내용, 목적에 대하여

13. 고용 알선 기관

13.1 만약 고용주가 노동자를 채용하기 위해서 고용알선기관을 이용한다면, 고용주는 고용 알선 기관에게 이 강령의 규정에 따라 개인정보를 처리할 것을 요구해야 한다.

II. 독 일

1. 관련규정

(1) 종업원평의회법(Betriebsverfassungsgesetz)¹⁵⁾

종업원평의회법 제87조(공동결정권¹⁶⁾) ① 법률 또는 단체협약상의 규정이 없는 한, 다음 각 호의 사항은 종업원평의회와의 합의에 의하여 결정하여야 한다.

- 1. ~ 5. 생략
- 6. 근로자의 행동 또는 근로제공을 감독하기 위한 기술적 시설의 도입 및 사용
- 7. 이하 생략

15) 우리나라도 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」이 “사업장 내 근로자 감시 설비의 설치”에 대하여 규정하고 있으나, 동법은 이를 의결사항이 아닌 협의사항으로 하고 있다(제20조 제1항 제14호).

16) 종업원평의회와 사용자가 합의를 통해 공동으로 결정해야 하는 의무적 공동결정사항을 의미한다.

(2) 연방정보보호법(Bundesdatenschutzgesetz)

연방정보보호법 제4d조(신고의무) ① 자동화된 개인정보의 가공절차는 가공 전에 비공개 책임기관(nicht-öffentlichen verantwortlichen Stellen)에서는 해당 감독관청 그리고 연방의 공공 책임기관 및 우편이나 통신 기업에서는 연방개인정보보호관에게 제4e조에 정해진 바에 따라 신고하여야 한다.

② 책임기관이 정보보호관을 임명한 경우에는 신고의무가 면제된다.

③ 책임기관이 독자적 목적을 위해 개인정보를 수집, 가공 또는 이용하고, 통상 9명을 넘지 않는 자가 상시적으로 개인정보의 수집, 가공 또는 이용에 종사하고, 관련자의 동의가 있거나 관련자와의 법률행위 또는 법률행위에 유사한 채권관계의 성립, 이행 또는 종료를 위해 필요한 경우에는 신고의무가 면제된다.

④ 다음 각 호의 목적으로 각 기관에 의해 영업적으로 저장된 자동화된 개인정보를 가공하는 경우에는 제2항과 제3항을 적용하지 아니한다.

1. 전송 목적
2. 익명화된 정보의 전송 목적
3. 시장·의견조사 목적

⑤ 자동화된 개인정보의 가공이 관련자의 권리와 자유에 특별한 위험이 있는 경우에는 개인정보를 가공하기 전에 검사(사전검사)를 받아야 한다. 사전통제(Vorabkontrolle)는 특히 다음의 경우에 실시되어야 한다.

1. 특별한 형태의 개인정보(제3조 제9항)가 가공되는 경우 또는
2. 개인정보의 가공이 관련자의 능력, 성과 또는 행동을 포함한 인격을 평가하고자 하는 경우 다만, 법률상의 의무 또는 관련자의 동의가 있거나, 수집, 가공 또는 이용이 관련자와의 법률행위 또는 법률행위에 유사한 채권관계의 성립, 이행 또는 종료를 위해 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 사전통제업무는 정보보호관이 관할한다. 정보보호관은 제4g조제2항에 따른 개관 이후에 사전통제를 행한다. 의문이 있는 경우에 정보보호관은 해당 감독관청에 우편 또는 통신기업의 경우에는 연방정보보호관에 문의하여야 한다.

제6b조(광학전자장비에 의한 공개된 장소의 감시) ① 광학전자장비(optisch-elektronischen Einrichtungen)에 의한 공개된 장소(öffentlich zugänglicher Räume)의 감시는 다음 각 호에 해당하는 이유를 위해 필요하고 관련자의 보호할 만한 이익이 우월하다는 것을 인정할 만한 근거가 존재하지 않는 경우에만 허용된다.

1. 공공기관의 업무수행
2. 가택권의 유지
3. 구체적으로 정해진 목적을 위한 정당한 이익의 유지

② 사용자는 적절한 조치에 의해 비디오 감시를 하는 사정을 알게 하여야 한다.

③ 제1항에 의해 수집된 정보의 가공 및 이용은 추구하는 목적을 달성하기 위해 필요하고 관련자의 보호할 만한 이익이 우월하다는 것을 인정할 만한 근거가 존재하지 않는 경우에

<p>만 허용된다. 제1항에 의해 수집된 정보는 국가 및 공공의 안전에 대한 위협을 방어하고 범죄행위의 소추를 위해 필요한 경우에만 다른 목적을 위해 사용 또는 이용될 수 있다.</p> <p>④ 비디오 감시에 의해 수집된 정보가 특정인에 관한 것인 경우, 제19a조와 제33조에 따라 가공 및 이용에 대하여 통지되어야 한다.</p> <p>⑤ 목적을 달성하는 데 더 이상 필요하지 않거나 또는 이후의 계속적인 저장에 관련자의 보호할 만한 이익에 배치되는 경우, 정보는 즉시 삭제되어야 한다.</p>
<p>제32조(취업관계를 위한 정보의 수집, 가공 및 이용) ① 취업자의 개인정보(Personenbezogene Daten eines Beschäftigten)는 취업관계 성립에 대한 결정을 위해 필요하거나 취업관계 성립 이후 그 이행 또는 종료를 위해 필요한 경우에 취업관계를 위해 수집, 가공, 이용될 수 있다. 취업자의 개인정보는 관련자가 취업관계에서 범죄행위를 저질렀다는 혐의를 증명할 수 있는 사실상의 근거에 의해 뒷받침할 수 있고, 범죄의 발견을 위하여 정보의 수집, 가공 또는 이용이 필요하며 정보의 수집, 가공 또는 이용을 하지 않는 것에 대한 취업자의 보호가치 있는 이익이 더 우위에 있지 아니하며, 특히 그 형태와 범위에 비취볼 때 과도하지 않는 경우에만 수집, 가공, 이용될 수 있다.</p> <p>② 제1항은 개인정보가 자동적으로 가공되지 않거나 자동적으로 작성된 것이 아닌 자료에서 혹은 그러한 자료로부터 가공, 이용되지 않거나 또는 그러한 자료의 가공 또는 이용을 위해 수집되지 않고서 수집, 가공 또는 이용되는 경우에도 적용된다.</p> <p>③ 취업자의 이익대표자가 가지는 권한(Die Beteiligungsrecht der Interessenvertretungen der Beschäftigten)은 영향을 받지 아니한다.</p>
<p>제33조(관련자에 대한 통지) ① 관련자의 인식 없이 개인정보가 독자적 목적을 위해 최초로 저장된 경우에 관련자는 저장사실, 정보의 형태, 수집, 가공 또는 이용의 목적, 책임기관의 신원에 대하여 통지를 받아야 한다. 관련자의 인식 없이 개인정보가 전송을 목적으로 영업적으로 저장된 경우, 관련자는 최초의 전송 및 전송된 정보의 형태에 대하여 통지를 받아야 한다. 제1문과 제2문의 경우에 관련자가 개별 사안의 상황에 따라 제3자에 대한 전송을 예상할 필요가 없는 한, 관련자는 수취인의 범위에 관해서도 통지를 받아야 한다.</p> <p>② 다음의 경우에는 통지의무(Unterrichtungspflicht)가 존재하지 않는다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 관련자가 다른 방법에 의해 저장 또는 전송사실을 안 경우 2. 이하 생략

2. 취업자개인정보보호법안

영상정보(광학장비)에 대하여는 연방정보보호법 제6b조가 그리고 근로관계에 대하여는 동법 제32조가 규율하고 있지만, 동법 제6b조는 공개된 장소가 아닌 일반사업장에 적용될 수 없고, 제32조의 경우에는 감시 그 자체가 아닌, 정보의 수집, 가공, 이용에 대하여 규율함으로써 광학장비를 통한 작업장 감시에 대하여는 동법 제6b조 및 제32조로는 충분하지 않게 되었다. 이러한 문제점을 해결하기 위하여 연방정보보

호법에 이에 관한 규정을 추가하는 「취업자개인정보보호법(안)」(Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz)을 독일 연방정부가 마련하였다.

독일 연방정부가 2010. 12. 15. 「취업자개인정보보호법(안)」(Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz)은 영상정보기기를 통한 작업장감시에 대한 규정을 독일 「개인정보보호법」(Bundesdatenschutzgesetz)에 해당 법조항을 추가하는 형태를 취하고 있다.

(1) 법안의 내용

제32f조(공개된 장소가 아닌 곳에 대한 광학적 장비를 이용한 감시) ① 일반에게 공개되지 않은 사업장 부지, 건물 또는 공간(사업장)을 취업자의 정보를 수집하기에 적합한 광학적 장비(비디오 감시)를 통하여 감시하는 것은 중요한 기업의 이익을 수호하기 위하여 필요한 다음의 경우로서 비디오 감시의 방법과 범위가 관련자의 보호할 만한 이익이 정보 수집을 하지 않는 것보다 우월하다는 것을 인정할 만한 근거가 존재하지 않는 경우에 한하여 허용된다.

1. 출입통제
2. 가택권의 보호
3. 소유권의 보호
4. 취업자의 안전
5. 시설의 보호
6. 사업의 안전을 위한 위협의 방지
7. 품질에 대한 통제

사용자는 비디오 감시의 상황을 적절한 방법으로 알려야 한다. 제6b조 제3항 및 제4항이 준용된다. 제1문과 제2문은 외형상의 장비인 경우에도 적용된다.

② 주로 사적인 활동을 위해 사용되는 사업장의 일부에 대한 비디오 감시는 금지된다. 이 규정은 특히, 위생실, 탈의실, 수면실에 적용된다.

③ 정보는 목적의 달성을 위하여 저장에 불필요하거나 계속적인 저장이 취업자의 보호 가치에 배치되는 경우에는 지체없이 폐기 되어야 한다.

(2) 법안에 대한 해설

1) 법안의 특징

① 공개되지 아니한 장소에 설치되는 감시 장비에 대한 규정

법안 제32f조 제1항은 일반에 공개되지 않은 장소에 설치된 감시 설비에 대하여 적용된다는 점에서, 일반에 공개된 장소에 설치하는 감시 장비에 적용되는 현행 연방정보보호법(BDSG) 제6b조와 구별된다.¹⁷⁾ 법안 제32f조에서 의미하는 “일반에게

17) Wybitul, Handbuch Datenschutz im Unternehmen - Ausführliche Kommentierung des Regierungsent-

공개되지 아니한 공간(nicht öffentlich zugängliche Betriebsstätten)”이란 판단권한을 가진 자의 인식 가능한 의사에 의하여 모든 사람의 출입 또는 이용이 불가능한 공간을 말한다.¹⁸⁾ 따라서 고객의 출입이 가능한 장소는 법안 제32f조의 적용의 대상이 아니다.¹⁹⁾

② 수집, 가공, 이용이 아닌 감시 자체에 대한 규정

취업자의 개인정보보호에 관한 법안의 다른 규정들과 달리 제32f조 제1항은 정보의 수집, 가공, 이용에 대한 규정이 아니라 “광학적 장비를 이용한 감시” 그 자체를 규율의 대상으로 삼고 있다. 광학적 장비를 이용하여 수집한 정보를 가공, 이용하는 것에 대하여는 법안은 별도의 규정을 두고 있지 않다. 그러나 만약 광학적 장비를 이용하여 수집한 정보를 가공, 이용하는 경우에는 현행 연방정보보호법 제6b조제3항²⁰⁾의 적용을 받게 된다. 즉, 광학적 장비를 통하여 확보한 정보의 가공 또는 이용은 법안 제32f조제1항의 목적을 달성하기 위한 경우에 한하여 허용된다.

2) 설치 요건

① 개요

법(안) 제32f조 제1항 제1문에 따라 일반에게 공개되지 아니한 사업장에 설치된 감시는 일정한 요건을 충족한 경우에 한하여 허용된다. 작동이 불가능 하거나 꺼진 카메라와 같이 카메라처럼 생긴 장비도 취업자의 행동에 영향을 미치고 그들의 인격권을 침해할 수 있다. 따라서 법안 제32f조 제1항 제1문과 제2문이 요구하고 있는 요건은 감시 장비로 보여 지는 장비에 대하여도 적용된다.²¹⁾

② 기업의 이익을 수호하기 위한 필요성

광학적 장비를 이용한 감시는 “기업의 이익을 수호하기 위하여 필요한 경우”(Erforderlich zur Wahrung betrieblicher Interessen)에 인정되는데, 이러한 목적들 가운데

wurfs zum Beschäftigtendatenschutz vom 25. 8. 2010, S. 491.

18) Vgl. BR-Drs. 535/10, S. 38.

19) Wybitul, a.a.O., S. 492.

20) 연방정보보호법 제6b조 ③ 제1항에 의해 수집된 정보의 가공 및 이용은 추구하는 목적을 달성하기 위해 필요하고 관련자의 보호할 만한 이익이 우월하다는 것을 인정할 만한 근거가 존재하지 않는 경우에만 허용된다. 제1항에 의해 수집된 정보는 국가 및 공공의 안전에 대한 위협을 방어하고 범죄행위의 소추를 위해 필요한 경우에만 다른 목적을 위해 사용 또는 이용될 수 있다.

21) Vgl. BR-Drs. 535/10, S. 39.

특히 법(안) 제32f조제1항 제1호 내지 제7호에 열거된 경우에 한하여 허용된다. 즉, 기업의 이익을 수호하기 위하여 필요한 모든 경우가 아니라, 이러한 목적의 출입통제(Zutrittskontrolle), 가택권의 보호(Wahrnehmung des Hausrechts), 소유권의 보호(Schutz des Eigentums), 취업자의 안전(Sicherheit des Beschäftigten), 시설의 보호(Sicherung von Anlagen), 사업의 안전을 위한 위협의 방지(Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebes) 또는 품질에 대한 통제(Qualitätskontrolle)를 위해서만 허용된다.

③ 관련자의 보호할 만한 이익에 대한 고려

비디오 감시를 하는 경우에 사용자는 관련자의 보호할 만한 이익을 적절히 고려하여야 한다. 즉, 비디오 감시의 방법과 범위가 관련자의 보호할 만한 이익이 정보 수집을 하지 않는 것보다 우월하다는 것을 인정할 만한 근거가 존재하지 않아야 한다. 특이한 것은 법(안)이 ‘취업자’(Beschäftigten)의 보호할 만한 이익이라 하지 않고, ‘관련자’(Betroffenen)의 보호할 만한 이익이라고 하고 있는 점이다. 따라서 이 규정에 의하여 보호되는 이익은 취업자의 이익뿐만 아니라, 취업자와 사용자가 아닌 제3자도 보호대상이 된다(예: 물품 배달원, 고객 등).

④ 감시 사실의 공고(Bekanntmachung)

취업자에 대한 은폐된 감시 설비는 장소의 구분 없이 허용되지 않는다(법안 제32e 조 제2항).²²⁾ 사용자는 비디오 감시의 사실을 적절한 방법으로 알려야 한다. 이러한 공고의 방법에는 잘 보이도록 표지판을 설치하는 것도 포함된다.²³⁾

⑤ 비디오 감시로 수집된 정보의 수집목적 구속성과 통지의무

수집된 정보의 가공 및 이용에 대하여 법(안)은 간접적인 방법으로 규율하고 있다. 즉, 법(안) 제32f조 제1항 제3문에 의하여 현행 연방정보보호법 제6b조 제3항 및 제4항이 적용된다. 따라서 비디오 감시를 통하여 수집된 정보는 수집목적의 위해서만 가공, 이용될 수 있다. 즉, 비디오 감시를 통하여 수집된 정보의 가공 및 이용은

22) 연방정보보호법 제32e조 (범죄행위의 및 기타 중대한 의무위반을 적발 또는 방지하기 위한 취업자에게 알려지지 않은 정보의 수집) ② 사용자는 다음 각 호의 경우에 한하여 취업자의 인지 없이 정보를 수집할 수 있다.

1. 취업자가 취업관계와 관련하여 형사상 범죄를 범하였거나, 사용자의 취업자에 대한 해고가 정당화 될 정도의 중대한 의무위반을 한 사실에 대한 의심이 근거가 있을 때
2. 형사상 범죄 또는 기타 중대한 의무위반을 적발하거나 이와 관련된 취업자의 후속적인 범죄 또는 중대한 의무위반을 방지하기 위하여 정보의 수집이 필요할 때

23) BR-Drs. 535/10, S. 39.

제32f조 제1항 제1문 제1호 내지 제7호에 열거된 목적을 위하여 필요한 경우에 한하여 허용된다. 비디오 감시를 통하여 수집된 개인에 관한 정보의 가공 및 이용은 국가 및 공공의 안전에 대한 위협을 방어하고 범죄행위의 소추를 위해 필요한 경우 (Abwehr von Gefahren für die staatliche und öffentliche Sicherheit oder zur Verfolgung von Straftaten)에 한하여 허용된다(연방정보보호법 제6b조 제3항 제2문).

비디오 감시를 통하여 수집된 특정인의 정보를 분류하는 경우에는 연방정보보호법 제33조에 따라 그 가공 및 이용에 대하여 당사자에게 통지하여야 한다(연방정보보호법 제6b조 제4항).

3) 사적 활동에 대한 비디오 감시의 금지

법(안) 제32f조 제2항 제1문은 취업자들의 사적인 활동을 위하여 제공된 공간에 대한 비디오 감시를 금지하고 있다.²⁴⁾ 이러한 사적 공간에는 예를 들어 탈의실, 숙소, 위생실 등이 해당한다. 그러나 흡연실은 여기에 해당하지 않는다고 보는 것이 일반적이다.²⁵⁾

4) 수집된 정보의 삭제

법(안) 제32f조 제3항에 따라 비디오 감시를 통하여 수집된 정보는 수집 목적을 위하여 더 이상 필요하지 않게 되거나 정보의 계속적인 저장이 취업자의 보호 필요한 이익에 반하는 경우에는 지체 없이 삭제하여야 한다. 법(안) 제32f조 제1항 제1문과 달리 법(안) 제32f조 제3항은 ‘관련자’(Betroffenen)이 아니라 ‘취업자’(Beschäftigten)라고 표현하고 있다.

5) 사전통제의 필요성

법(안) 제32f조는 법(안) 제32e조 제5항 제4문²⁶⁾과 달리 사전통제(Vorabkontrolle)에 관한 규정을 두고 있지 않다. 그러나 비디오 감시는 연방정보보호법 제4d조 제5항의

24) BR-Drs. 535/10, S. 39.

25) Wybitul, a.a.O., S. 495.

26) 법(안) 제32e조 제5항 제4문은 “이 경우(필자 주: 의심의 근거가 된 사실관계에 대한 정보 수집 전 및 정보수집의 구체적 상황에 대한 문서작성) 제4d조가 준용 된다”고 하고 있고, 연방정보보호법 제4d조 제5항은 “자동화된 개인정보의 가공이 관련자의 권리와 자유에 특별한 위험이 있는 경우에는 개인정보를 가공하기 전에 검사(사전검사)를 받아야 한다”고 규정하고 있다. 그리고 이러한 사전통제(Vorabkontrolle)를 받아야 하는 경우로 “특별한 형태의 개인정보(제3조 제9항)가 가공되는 경우” 또는 “개인정보의 가공이 관련자의 능력, 성과 또는 행동을 포함한 인격을 평가하고자 하는 경우”를 들고 있다.

“관련자의 권리와 자유에 특별한 위험이 있는 경우”(besondere Risiken für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen)에 해당하기 때문에 사전통제에 관한 연방정보보호법 제4d조 제5항의 적용을 받는다.²⁷⁾

3. 시사점

원칙적으로 개인정보보호법은 “개인정보파일”(개인정보를 쉽게 검색할 수 있도록 일정한 규칙에 따라 체계적으로 배열하거나 구성한 개인정보의 집합물)과 관련하여 개인의 정보자기결정권의 침해를 방지하기 위한 법률이다. 따라서 이러한 “개인정보파일”과 달리 사생활의 침해가 문제가 되는 비디오 감시는 그 규율방식이 달라야 한다고 본다. 따라서 원칙적으로는 작업장에서의 비디오 감시는 개인정보보호 관련 규정과 분리하여 규율하는 것이 바람직하다고 본다. 이는 동의 여부와 관계없이 사생활 침해로 이어질 수 있기 때문이다. 독일의 입법안에서 그 시사점을 찾을 수 있을 것이다. 독일의 경우 근로관계의 특성을 반영한 개인정보보호에 관한 규정을 추가하지는 제안이 있었고, 그 내용에는 비디오 감시에 관한 규정도 포함되어 있다. 그러나 위에서 언급한 바와 같이 비디오 감시에 관한 부분은 개인정보보호법과는 차별화된 규율방식이 필요하다고 본다. 예를 들어 근로자의 동의가 있더라도 비디오 감시 장비의 도입이 정당화 될 수는 없다고 본다. 왜냐하면, 비디오 감시의 경우는 정보의 자기결정권의 문제가 아니라 사생활 침해에 관한 문제이기 때문이다. 즉, 광학적 장비를 이용한 비디오 감시는 정보의 수집·가공과 관계없이 그 자체로 규율의 대상이 되어야 한다. 이러한 점에서 독일에서 제안된 입법(안) 제32f조의 내용은 우리가 참조할 가치가 있다고 본다.

III. 일 본

1. 일본에서의 직장내 개인정보 관련 현황 개관

1980년대 정보화 시대를 맞아 기업에게 개인정보의 수집, 특히 소비자 정보 수집은, 소비자의 요구의 다양화와 고도화에 대처하기 위해 중요한 과제가 되었다. 따라서 기업은 카드나 POS단말의 도입에 노력하고, 고객 정보의 축적에 힘써왔다. 관공서도 예외가 아니고, 세수를 확보하기 위하여 그린카드, 납세자 번호제, 주기 네트워크 시스템이라는 형식에 각종 시스템의 도입에 노력해 왔다. 동시에 정부와 사기업

27) Wybitul, a.a.O., S. 496.

같은 조직체에 의한 소비자 정보의 수집은 시민과 소비자의 개인 정보 보호에 대한 관심을 높여왔다. 그리고 그 고객 정보나 국민정보가 조직 외에 유출되는 사건이 잇따라 발각되어 개인의 프라이버시가 위기에 노출되는 사태가 큰 사회문제가 되었다. 이와 같은 경위 끝에 개인 정보 보호법이 제정(2003년 5월 23일 성립, 2005년 4월 1일 전면 시행)된 것이다. 이 법을 전환점으로 고객 정보의 유출은 조직체 사회전체에서 비판 할뿐만 아니라 정보 유출에 대한 손해배상과 기타 벌금이 부과되게 되었다. 즉, 기업에 있어서 대량의 고객 정보의 축적은 거대한 경제적 손실을 수반 하는 경영 리스크로 바뀐 것이다. 그것이 21세기를 맞이하여 데이터베이스에 수집한 대량의 고객 정보 유출은, 기업에 있어 정보 보안의 유지 관리를 중요과제로 만든 것이다. 따라서 기업은 컴퓨터 네트워크의 보안 관리를 요구 당하는 시대를 맞이하고 있다. 고객정보의 유출의 큰 요인이 내부 범행에 의한 것이나, 내부 구성원의 반출에 있는 것부터, 컴퓨터 네트워크 장비를 관리할 뿐만 아니라 이러한 정보를 취급하는 구성원에 대한 감시가 필요하게 되었다.²⁸⁾

이 가운데 크게 주목 받은 것은 위니의 개인정보 유출사건이다. 이 유출 사건이 그 전의 정보유출과 크게 다른 것은, 회사소유의 컴퓨터가 아닌 사원 개인소유의 컴퓨터가 이 유출에 크게 관여하고 있었다는 점이다. 즉, 회사 일을 집에 가져가 자신의 컴퓨터로 처리하거나, 반대로 회사에 자택의 컴퓨터를 반입하여 회사 일을 하고 있던 것이 회사가 관리하고 있는 고객 정보 유출을 초래했던 것이다.

이 밖에 기업의 철저한 경영 효율화가 종업원의 감시에 연결되어 있는 예로서, 기업의 GPS의 사용 채택이 있다. 장거리 편 운송회사, 택배회사, 택시회사는 GPS를 채용해 오고 있다. 이것은 경영의 효율화, 택시의 적정배치, 이용자 서비스 향상, 철저한 트럭 운행시간 관리와 같은 긍정적인 측면이 있다. 반면 운전자는 전 시간 감시당하고 노동 강화를 강요당하고 있다는 부정적 측면이 큰 문제가 되고 있다.²⁹⁾

2. 일본의 개인정보보호법제의 체계

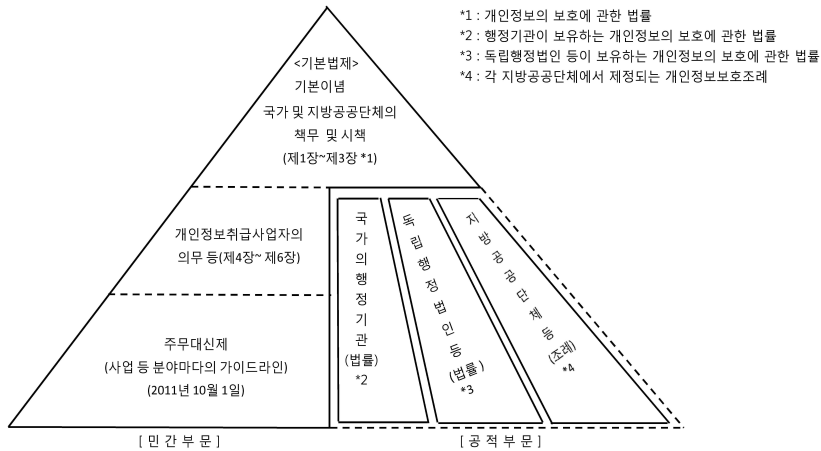
「행정기관이 보유하는 개인정보의 보호에 관한 법률」, 「독립행정법인 등이 보유하는 개인정보의 보호에 관한 법률」, 「정보공개·개인정보보호심사회설치법」 및 「행정기관이 보유하는 개인정보의 보호에 관한 법률 등의 시행에 따른 관계 법률의 정비 등에 관한 법률」은 2003년 5월 30일에 공포되어, 2005년 4월 1일부터 시행되었다.

28) 根本ノ忠明 외 2인, デジタル監視社会における個人情報保護と情報セキュリティ管理, 『情報科学研究』第19号, http://www.bus.nihon-u.ac.jp/laboratory/pdf/19_01.pdf, 8면.

29) 根本ノ忠明 외 2인, 앞의 글, 9면.

이들 4법은 동시에 실시된 「개인정보의 보호에 관한 법률(이하 ‘개인정보 보호법’이라 함)」과 마찬가지로 IT사회에서 개인정보의 이용확대에 대응하는 것이며, 국가의 행정기관 및 독립행정법인 등이라는 공적부분이 보유하는 개인정보를 보호하고자 하는 것이다. 또한, 공적부분 중 지방공공단체가 보유하는 개인정보에 관하여는 각 지방공공단체가 제정하는 조례에 의해 규율된다.³⁰⁾ 이러한 개인정보보호에 관한 법률의 체계를 그림으로 나타내면 다음과 같다.

[그림 2-1] 일본 개인정보보호 법제의 체계



3. 법률의 주요내용

(1) 「개인정보의 보호에 관한 법률」

이 법률은 행정기관 및 독립행정법인 등을 제외한 ‘개인데이터 처리’를 실시하는 조직 또는 개인에게 적용되는 법률이다. 민간의 ‘개인정보취급 사업자’를 그 대상으로 하고 있다. 이러한 의미에서는 개인데이터처리에 관하여 민간기관에게 적용되는 최초의 법률이다. 이 법률의 구성은 법률의 목적·정의(제1조~제3조), 개인정보보호에 관한 국가·지방자치단체의 책무 등(제4조~제6조), 개인정보보호의 기본방침(제7조), 개인정보보호에 관한 국가·지방자치단체의 시책 등 협력(제8조~제14조), 개인정보취급사업자의 의무(제15조~제36조), 인정개인정보보호단체(제37조~제49조), 적용제외·권한위임·공표 등을 규정하는 잡칙(제50조~제55조), 벌칙(제56조~제59조) 및 시행일·경과조치에 관한 부칙으로 구성되어 있다.

30) 백문흙 외 1인, 일본의 개인정보보호법제에 관한 소고, 법제처, 2012, 15면.

(2) 「행정기관이 보유하는 개인정보의 보호에 관한 법률」

이 법률은 「행정기관이 보유하는 전자계산기처리에 관한 개인정보의 보호에 관한 법률」을 전부 개정한 것이다. 국가의 모든 행정기관에 대하여 구법이 대상으로 한 전자계산기처리에 관한 개인정보뿐만 아니라, 행정문서에 기록된 모든 개인정보(보유개인정보)에 관하여, 그 취급을 규율하고 있다.

(3) 「독립행정법인등이 보유하는 개인정보보호에 관한 법률」

이 법률은 행정기관과 동일하게 취급하는 것이 적절한 독립행정법인, 특수법인 및 인가법인에 관하여 행정기관이 보유하는 개인정보 보호에 관한 법률과 동일한 개인정보보호의 장치를 마련한 것이다. 이 법률은 독립행정법인에서의 개인정보의 취급 및 이용이 확대되어 가고 있는 상황에서 독립행정법인이 보유하고 있는 개인정보의 취급에 대한 기본적인 사항을 정함으로써 독립행정법인등의 사업의 적정하고 원활한 운용을 도모함과 동시에 개인의 권리 이익을 보호하는 것을 입법목적으로 하고 있다.

(4) 「정보공개·개인정보보호심사회설치법」

이 법률은 행정기관 및 독립행정법인 등이 하는 개시결정 등, 정정결정 등 및 이용정지결정 등에 대한 불복신청에 관하여 제3자적 입장에서 조사·심의하는 기관으로서 내각부(內閣府)에 정보공개·개인정보심사회를 두는 것과 더불어 그 조사심의의 절차 등에 관하여 정한 것이다. 이 정보공개·개인정보보호심의회는 종래부터 「행정기관이 보유하는 정보의 공개에 관한 법률」에 근거하여 내각부에 두고 있던 정보공개심의회를 개편·확충한 것이다.

4. 일본 개인정보보호법상 개인정보의 의의와 분류

일본의 개인정보보호법은 개인정보를 3가지의 종류로 분류하고 있다. 즉 ‘개인정보’, ‘개인데이터’ 및 ‘보유개인데이터’이다. 먼저 ‘개인정보’란 생존하는 개인에 관한 정보이며, 해당 정보에 포함되는 성명, 생년월일 그 밖의 기록 등에 의하여 특정 개인을 식별할 수 있는 것(다른 정보와 용이하게 조회할 수 있으며, 그에 의하여 특정 개인을 식별할 수 있게 되는 것을 포함한다)을 말한다(제2조제1항). 다음으로 ‘개인데이터’란 개인정보데이터베이스 등을 구성하는 개인정보를 말한다(제2조제4항). 또한 ‘개인정보데이터베이스등’이란 개인정보를 포함하는 정보의 집합물로서 특정 개

인정보를 전자계산기를 사용하여 검색할 수 있도록 체계적으로 구성한 것 및 특정 개인정보를 용이하게 검색할 수 있도록 체계적으로 구성한 것이다(제2조제2항). 마지막으로 ‘보유개인데이터’란 개인정보취급사업자가 개시, 내용의 정정, 추가 또는 삭제, 이용 정지, 소거 및 제3자에 대한 제공의 정지를 할 수 있는 권한을 갖는 개인데이터로서, 그 준부가 명확한 것에 의해 공익 그 밖의 이익을 해칠 수 있는 것으로서 정령(政令)으로 정하는 것 또는 1년 이내에 정령으로 정하는 기간(6개월) 이내에 소거하게 되는 것 이외의 것을 말한다고 규정되어 있다(제2조제5항). 개인정보를 위와 같이 3종류로 나누어 각각의 개인정보에 대응하여 사업자의 의무가 규정되어 있으며, 개인정보에 대하여는 목적특정·목적제한·적정취득·목적통지라는 의무, 개인데이터에 대하여는 정확성확보·안전관리조치·종업자감독·위탁처감독·제공제한이라는 의무가 있다. 또한 보유개인데이터에 대해서는 사항공표·개시·정정등·이용정지등이라는 의무가 있다.³¹⁾

5. 개인정보보호 관련 조례

일본에서 개인정보보호에 관한 적극적 관심과 입법적 노력은 중앙정부보다 지방정부의 차원에서 먼저 나타났다. 1975년에 이미 도쿄도(東京都)의 구니타치시(國立市)에서 ‘쿠나타치시 전자계산조직 운영에 관한 조례(國立市電子計算組織運營에 관한 條例)’가 제정되었는데, 이 조례는 제3조에서 “전자계산조직의 이용에 있어 시민의 기본적 인권을 존중하고 시민의 개인적 비밀유지를 꾀하지 않으면 안 된다”고 규정하고, 시행규칙에서 개인정보의 처리에 관한 제한 등을 구체적으로 규정한 바 있다. 이후 컴퓨터에 의한 개인정보처리의 발전에 따라 미야기현(宮城縣)의 센다이시(仙台市), 도쿄도(東京都)의 세다가야꾸(世田谷區), 코오토우쿠(江東區), 메구로쿠(目黒區) 등 점차로 개인정보의 처리를 포함한 전자계산처리에 관한 조례를 제정하는 지방자치단체가 증가하였다. 2001년 4월 기준으로 전국 3,296개 단체 가운데 조례를 제정하고 있는 지방공공단체는 1,982개의 지방공공단체가 개인정보보호에 관한 조례를 제정하였다. 이는 전체의 60.1%에 해당되며, 규칙이나 규정 등을 제정하고 있는 642개의 단체까지 합하면 전체의 79.6%에 해당하는 수치이다.³²⁾

일본 지방자치단체 가운데 모범적인 사례로 꼽히는 가나가와현(神奈川縣)의 경우 1990년 3월 30일 제정된 개인정보보호조례는 실시기관에 대하여 사상, 신조 및 중

31) 백문흙 외 1인, 앞의 책, 26면~28면.

32) 성낙인 외 8인, 개인정보보호법제에 대한 입법평가, 한국법제연구원, 2008, 399면~400면.

교, 인종 및 민족, 범죄경력, 사회적 차별의 원인이 되는 사회적 신분 등 민감한 개인정보의 취급제한(제6조), 수집의 제한(제8조), 이용 및 제공의 제한(제9조), 온라인 결합에 의한 제공(제10조), 자기정보개시청구권(제15조), 자기정보정정청구권(제21조) 등에 규정하고, 나아가 민간사업자에 대해서도 지도와 업무등록, 조사·권고·공표 등에 대해서도 규정하고 있다(제3장). 이 가운데서 특기할 만한 것으로 이른바 사업자의 업무등록과 관련하여 현내에서 개인정보를 취급하는 사업자로 하여금 지사의 등록을 받을 수 있도록 하고(제30조), 이렇게 등록한 사업자는 업무의 등록을 받은 업무와 관계있는 개인정보의 취급에 대해 등록필의 표지를 표시할 수 있도록 규정하고 있다(제32조).³³⁾

6. 가이드라인

민간부문의 경우 2011년 10월 현재 27개 분야에서 40개의 가이드라인이 책정되어 있다. 이와 같이 많은 가이드라인이 책정된 것은 첫 번째로 개인정보보호법이 필요 최소한의 규제와 자율규제라는 구조를 채용하고 있다는 점에서, 개별의 조문의 규율은 상당히 추상적이기 때문에 법의 해석운용기준이 필요하게 된다. 두 번째 이유로서 개인정보보호법은 유럽적인 제3기관인 개인정보보호기관을 설치하지 않고 주무 대신 담당제를 채용하고 있다고 하는 점에서 라고 한다. 개인정보보호의 각종 다양성을 반영한 상세한 가이드라인이 만들어졌다는 평가도 있을 수 있지만, 한편으로 같은 사업자가 종합의 행정적인 규제를 중복적으로 받는다고 하는 지적도 있다.³⁴⁾

주요한 분야별 가이드라인의 내용³⁵⁾을 살펴보면 다음과 같다.

(1) 경제산업 분야의 가이드라인

2004년 10월 12일에 ‘개인정보의 보호에 관한 법률에 관한 경제산업분야를 대상으로 한 가이드라인’(2004년 후생노동성·경제산업성고시 제4호)을 책정하였다. 이것은 종전의 ‘민간부문의 전자계산기처리에 관한 개인정보의 보호에 관한 가이드라인’(평성9년 통상산업성고시제98호)을 폐지하고 새롭게 경제산업 분야 전반의 가이드라인으로 법 규정에 적합하게 개정하였다.

본 가이드라인은 사업의 실태에 따라 개인정보의 적정한 취급의 확보를 위한 사업자 계약을 지원하기 위하여 구체적 지침으로 책정한 것이다. 적용대상 범위는 특

33) 임재홍, “개인정보보호법과 개인정보보호조례”, 『민주법학』9호(1995), 293면 이하 참조.

34) 藤原靜雄, 逐條個人情報保護法 弘文堂, 2003. 18頁(백문흠 외 1인, 앞의 책, 31면에서 재인용).

35) 성낙인 외 8인, 앞의 책, 386면~389면을 정리함.

정의 업종이 아니고 경제산업성 소관 업무전체(소매업, 서비스업, 제조업, 에너지 관련업 등)가 된다. 다만, 고용관리에 관한 것, 즉 종업원 등에 관해서는 후생노동성과 공동 관할로 한다. 이 가이드라인의 대상이 되는 것은 어느 특정 고객의 데이터베이스가 아니라 사업자의 일상 업무 전부에 관한 개인정보의 취급방법이다. 따라서 동법3조에 규정된 기본이념을 실현하기 위하여 각 사업자가 적극적으로 구체적인 대응을 하여야 한다. 그러기 위해서는 다양한 업종에서도 다종다양한 개인정보의 취급에 관한 업계단체의 개별 업종의 개인정보보호의 적절한 취급 방법과 주의할 점에 대한 사례를 수집하여 각 사업자에 정보를 제공하는 것 등의 지원이 매우 중요하다고 한다.

(2) 의료 분야의 가이드라인

2004년 6월에 개인정보보호법 전면실시에 따른 의료기관의 개인정보 적절한 취급을 위한 가이드라인의 책정 및 개별법의 필요성에 관한 검토를 포함한 검토를 하였다. 이러한 검토를 통하여 후생노동성은 12월 24일 ‘의료·개호 관련사업자에게 개인정보의 적절한 취급을 위한 가이드라인’을 정리하였다. 이 가이드라인의 특징은 다음과 같다. 가. 자기정보통제권에 친화적이다. 가이드라인 1에서 동의(특히 제3자 제공의 경우)에 대하여 구체사례를 제시하고 있다. 나. 의료현장의 요청에 배려하여 일정의 유보아래 포괄적동의·묵시에 의한 동의가 인정되고 있다.³⁶⁾ 다. 가이드라인의 책정은 ‘진료정보의 제공 등에 관한 지침’이 존재하고 있는 것을 전제로 한 이것도 그 지침의 유효성과 적절한 운용의 검증이 필요하다. 건강진단 결과, 병력 기타 건강에 관한 개인정보 취급에 유의사항을 알리는 통달(행정지침)이 있다.

(3) 정보통신 분야의 가이드라인

정보통신분야에서는 전기통신사업자에 관한 것, 방송수신자 등에 관한 것이 규정되어 있다. 정보통신분야의 가이드라인은 1991년 9월 제정되어 1998년 개정되었다. 가이드라인은 개인정보보호법의 전면실시 후, 전기통신사업자에 대한 개인정보보호법 적용 기준을 명확히 하는 기능을 하기 때문에 용어, 정의 등에 대하여 가능한 개인정보보호법과 통일되어야 한다(제2조 등). 개정 가이드라인에는 전기통신사업자가 취하는 기술적 보호조치에 대하여 알기 쉽게 구체적인 예를 기재하고(제11조), 조직

36) 이 점에서 금후과제가 의사, 환자, 제3자에 의해 운용 검토의 장을 설치하는 것이 바람직하다고 한다(藤原静雄, “個人情報保護に関する制度の整備—その成果と課題”, 『ジュリスト』 No. 1287 (2005.4.1), 9頁).

적 보호 조치 중 종업자 및 위탁자에 대한 감독 등을 더욱 구체화하는 외에(제12조), 전기통신사업자는 당해 전기통신사업자의 개인정보의 적정한 취급 확보를 위해 필요한 권한 있는 자(개인정보보호관리자)를 두어 개인정보관리에 책임지고 필요한 개인정보보호 취급의 감독 등을 하게 한다(제13조).

7. 시사점

2011년에 제정된 우리의 「개인정보 보호법」의 경우 그 제정 시에 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」을 폐지하고 법률의 적용대상을 공공기관, 법인, 단체 및 개인 등 공공기관으로 한정하지 않고 민간사업자에게도 적용하고 있다는 점에서 옴니버스방식을 취하고 있으며, 개인정보보호법상의 감독기관인 개인정보보호위원회의 권한이 상대적으로 약하여 규제방식에 있어서는 일본의 방식과 유사하다고 볼 수 있다.

과거 「공공기관의 개인정보보호에 관한 법률」 아래에서 민간부문의 정보보호가 사각지대에 놓이게 되는 폐해를 방지하기 위하여 공공기관과 민간기관에 공통적으로 적용될 수 있는 ‘기본법’으로서 「개인정보 보호법」을 제정하다보니, 공공기관에 게 허용될 수 있지만 민간기관에서는 허용되기 어려운 내용들까지 허용되는 경우도 발생하고 있다.

IV. 미 국

1. 연방헌법과 세이프하버원칙

(1) 연방수정헌법 제4조

미국은 전자기술을 이용한 노동감시 내지는 관찰이 산업영역 전반에 걸쳐 자리잡고 있으며 노동감시가 오래전부터 문제되어 왔다. 미국의 수정헌법 제4조는 근로자의 프라이버시, 특히 공공부문 근로자에 한정되어 있지만, 사인에 의한 침해가 있을 경우에도 이 조항을 적용하기도 한다.³⁷⁾ 결국 정부기관에 근무하고 있는 어떤 공무원이 프라이버시 보호에 대해 합리적인 기대를 가지고 있다고 하더라도 당국의 전자우편 감시가 업무와 관련한 부당한 행위를 조사하기 위한 목적으로 행해진 이상

37) 원칙적으로 수정헌법 제4조는 연방 및 주공무원, 정부기관의 대리인 및 그 직원, 형사사건의 피의자에게만 적용되나, 법원은 수정헌법 제4조를 근로자 감시와 관련한 소송에 적용함에 있어서 common law 관례 원칙을 일반적으로 적용하고 있다.

수정헌법 제4조는 공무원의 프라이버시를 보호해주지 못한다. 하지만 당국이 수정헌법 제4조를 위반하지 않기 위해서는 가능한 근로자(공무원)들에게 전자우편감시에 대한 정책을 고지하여 정당성을 확보하여야 하며 조사의 목적을 벗어나서는 안된다.³⁸⁾

(2) 세이프하버원칙

세이프하버원칙(Safe Harbor Principles)³⁹⁾은 미국 기업들이 EU회원국 시민들의 개인정보를 EU지침 수준으로 적절하게 수집하고 이용·처리하는 지를 판단하기 위한 기준으로써, 비록 법적 효력이 있는 조약도 아니고 원칙에 참여할 것인지 여부도 전적으로 미국 기업의 자발적 의사에 맡겨져 있지만, EU와의 인적·물적 교류를 희망하는 기업은 유럽 시민들의 개인정보를 수집·이용하기 위해 사실상 참여가 강제되고 있다.

이 프로그램에 참여하려는 기업은 미국 상무부에 서면확인서를 제출하고 자사의 프라이버시보호방침에 그 사실을 공개하여야 한다. 프로그램에 참여한 기업은 세이프하버원칙에 따라 미리 개인정보의 수집·이용 목적, 용도, 정보를 제공받는 제3자의 유형, 정보주체의 권리행사 방법 등을 고지하여야 한다. 이 원칙은 상거래 뿐만 아니라 근로관계에도 적용되기 때문에 미국 기업이 유럽출신 근로자들의 전자우편을 감시하고자 할 때에도 이 원칙에 따라야 한다.⁴⁰⁾

2. 전기통신프라이버시법

전기통신프라이버시법(The Electronic Communications Privacy Act of 1986, ECPA)은 근로자의 전자우편에 관하여 근로자의 프라이버시를 침해하는 행위에 대하여 적용되는 연방법률로서, 미국 내에서 이메일 감청을 규율하고 전신이나 음성대화 뿐만 아니라 전자적 대화까지 보호범위를 넓혀 규율하고 있다.⁴¹⁾ 이 법은 통신내용의 무단 가로채기(intercept of Message), 가로채기를 통해 획득한 통신내용의 무단 공개(disclose) 및 이용(use), 전자통신시설 및 저장된 전자통신내용에 대한 무단 접근(Access), 저장된 전자통신내용의 공개를 금지하고 있다. 특히 ECPA는 이해관계당사자에게 공개하는 것을 제한하고 있지 않으며, 적절하게 가로채기된 내용이 누구에게

38) 139면.

39) EU는 1998년 10월 25일 발효한 개인정보보호지침에 따라 적절한 수준의 개인정보보호를 갖지 못한 나라로의 개인정보 이전을 금지시켰다. 이에 미국은 자국 기업들의 이익을 보호하기 위해 EU와 2000년 7월 합의한 바, 그 원칙이 바로 세이프하버원칙이다.

40) 139-140면

41) 설민수, 『직장내 internet 사용에 대한 감시와 통제』, 사법정보화연구 제6호 참조.

공개될 수 있는가에 대하여도 침묵을 지키고 있다.⁴²⁾

(1) ECPA의 이메일보호

ECPA 제1편은 정부·사용자·제3자가 전송중인 유선·음성 혹은 전자토신의 내용에 대하여 고의적인 가로채기와 공개를 금지하고 있다. 다만 ECPA는 송신자 및 수신자의 신원, 내용의 길이, 전자우편의 제목 등과 같은 전자우편의 전달정보는 사용자가 자유롭게 감시할 수 있도록 하는 반면, 전자우편의 내용을 보호할 뿐이다. 제2편은 저장된 통신을 관장하여 전자통신서비스를 제공하는 시설에 권한 없이 접속하여 저장된 내용을 고의적으로 획득하는 자에 대하여 책임을 부과한다.

(2) ECPA의 법정예외조항

사업의 정상적 과정(Ordinary Course of Business) 예외조항은 감시를 통한 전자우편의 획득이 정상적인 사업의 과정 범위 내에서 사용된 전화설비나 시설과 관련되어 이루어지면 서비스공급자로 하여금 통신을 가로채고 사용하거나 공개하는 것을 허용한다. 이 예외조항은 사용자에게 근로자가 기대할 수 있는 프라이버시의 수준을 결정하는 데 상당한 재량을 허용하고 있으므로, ECPA로 하여금 사업장에서 근로자의 프라이버시를 정하지 못하게 만드는 결과가 되기도 한다.

서비스공급자(Service Provider) 예외조항은 서비스공급자로 하여금 가로채기·사용·공개에 대한 ECPA 제1편과 제2편의 책임을 면제하기 때문에 사용자가 서비스를 제공하는 한 어떠한 형태로든 내용을 감시·가로채기·공개할 기회를 넓게 인정한다.⁴³⁾

또한 ECPA의 제1편과 제2편은 사용자가 통신을 어떤 범죄나 불법행위를 행할 목적으로 가로채기 하는 것이 아닌 한, 근로자가 사용자의 감시에 동의함으로써 사용자를 책임에서 면제하는 사전동의(Prior Consent) 예외조항⁴⁴⁾을 포함하고 있다.

3. 전기통신에 의한 대화와 구두대화의 감청에 관한 법 제119장(2003)

연방 실정법으로서 전기전자통신에 의한 대화와 구두대화의 감청에 관한 법 제119장(chapter 119. Wire and Electronic Communications Interception and Interception of Oral

42) 이민영, 직장내 전자우편의 감청에 대한 규율방안, 정보통신정책 제15권 23호, 27면 이하.

43) 관련 판례를 보면, 전자통신 내용의 획득이 전송과 동시에 이루어지지 않는 한 ECPA상의 무단으로 가로채기는 성립되지 않는다고 한다. Steve Jackson Games Inc. v. United States Secret Service(1994)

44) 근로자가 사용자의 동의 요구를 거부하는 것은 현실적으로 어렵기 때문에 사용자가 전자우편감시를 할 수 있도록 기회를 넓혀주는 역할을 하는 것으로 보인다.

Communications 18 USCS §2510-2522(2003))에서는 사인과 정부 모두에게 ‘전자기술 또는 기계 등을 사용한 장치로 전기전자기술에 의한 대화를 고의로 수집 및 개시하여 사용하는 것을 금지하고 있다고 한다(§2511(1)). 이에 대한 위반에 대해서는 25만 달러 이하의 벌금 또는 5년 이하의 징역과 그 외에 피해자가 가해자에게 현실적 손해 및 징벌적 손해배상, 그리고 변호사 비용을 청구할 수 있다고 한다.

4. 무선통신과 공공안전법(Wireless Communication & Public Safety Act)

이 법은 1999년 무선통신과 공공안전법의 일부로 의회는 위치 정보가 고객 소유 네트워크 정보에 속하는 것으로서 1996년 연방통신법 하에서 일정한 제한의 대상으로 간주했다. 2001년 7월 민간에서 이용하는 개인위치정보의 오남용 방지를 위해 ‘명시적인 사전동의’⁴⁵⁾와 ‘목적외 사용금지’ 등을 규정하여 응급구난과 같은 특수한 경우를 제외하고는 개인위치정보를 일반적인 개인정보보호와 동등하게 다루어야 함을 명문화하였다.⁴⁶⁾

5. 비디오감시방지법(Video Voyeurism Prevention Act of 2004)

미국에서의 CCTV 규제에 대한 법률로는 2003년 9월 25일 상원을 통과하고 2004년 9월 21일 하원을 통과한 비디오감시방지법(Video Voyeurism Prevention Act of 2004)이 있다. 이 법은 프라이버시에 대한 합리적 기대를 할 수 있는 상황에서, 동의를 얻지 아니하고 ‘개인의 사적 영역을 의도적으로 촬영하는 행위’를 할 경우 벌금 또는 1년 이하의 징역에 처하도록 규정하고 있다.

6. 사 례

(1) 캘리포니아 주⁴⁷⁾

ECPA를 제외하면 사실상 개인정보보호와 노동자의 사생활 보호에 관한 연방차원의 법안은 없고, 개별 사건별로 각 주의 법에 근거하여 사생활 침해에 대한 소송을 걸어야 한다. 하지만 이러한 소송도 캘리포니아 주를 제외하면 사실상 불법행위법(tort law)나 형법에 근거하여 소송을 진행하여야 한다. 현재 캘리포니아 주는 다른

45) 이영대, “위치정보 규제연구”, 「정보법학」 제6권 제1호, 한국정보법학회, 188쪽 이하.

46) ‘Location Privacy Protection Act(위치정보 수집활용에 관한 법률)’ 제정

47) 한국노동사회연구소, 작업장 감시장치에 관한 해외 입법 경향과 정책 시사점, 노동부, 2008.12, 43-44면.

주에 비해서 비교적 사생활 보호를 위한 입법이 잘되어있는 편이다. 예를 들어 1999년에 입법된 Cal. Lab. Code § 96(k)와 Cal. Lab. Code § 98.6에 의해 사생활을 보장 받을 수 있다. 이법에 따르면 기업은 임의적으로 노동자의 사생활을 규정할 수 없으며, 이에 근거하여 해고를 할 수도 없다(설민수, 2007). 무엇보다 캘리포니아헌법의 제1항은 노동자의 사생활권을 연방 4차 수정헌법 제8조와 비교하여 상대적으로 명확하게 보장하고 있다.

노동자의 사생활 보호와 관련하여 캘리포니아 주 항소심 법원(California Appellant Court)은 2002년도에 발생한 TBG INSURANCE SERVICES CORPORATION사건에 대한 판결에서(96 Cal.App4th 443) 통신의 전자감시를 위한 조건으로서 다음과 같은 사항을 제시하였다.

1. 회사에 의해서 제공된 전자 통신 기구는 회사의 사업을 위해서만 사용되어야 한다.
2. 회사는 모든 노동자의 인터넷과 이메일 사용을 감독한다. 감시된 자료는 정보의 열람과 사용을 위하여 독립된 컴퓨터에 저장되어야 한다.
3. 회사는 인터넷과 이메일 암호의 복사본을 가지고 있어야 한다.
4. 분리된 암호의 존재는 통신비밀을 보장하지 못한다.
5. 차별적이고 무례하고 비전문가적인 메시지나 내용의 전송은 엄격하게 금지된다.
6. 차별적이고 무례한 내용을 가진 인터넷 사이트에 대한 접속은 금지된다.
7. 회사 컴퓨터를 사용하여 인터넷상에 개인적인 의견을 게재하는 것은 엄격하게 금지된다.
8. 법원의 판결에 포함되지 않더라도, 이 정책은 이에 반대하는 노동자에게 잠재적인 영향력을 가진다.

(2) 펜실베이니아 주⁴⁸⁾

근로자의 전자우편에 대한 프라이버시에 관한 대표적인 판례 중 하나가 펜실베이니아 주법이 적용된 1996년의 Smyth vs. The Pillsbury Co.사건³⁰⁾이다. 필스버리 회사는 그 피용자 즉 사원들간의 의사소통의 편의를 위하여 회사 내부적인 전자우편 및 전자우편 시스템을 유지하여 오면서, 사원들에게 모든 전자우편통신의 비밀성(confidential)이 유지되며 그렇게 비밀을 유지할 권리(privileged)가 있음을 확인하였다. 즉 절대로 전자우편통신을 방수(傍受: interception)하지 않을 것이며, 피용자에 반하여

48) 이민영, 앞의 글, 29-30면.

사용하지 않을 것을 보증하였다. 그런데 1994년 한 사원이 자기의 집에서 그 감독자(supervisor)로부터 전자우편을 받았다. 회사의 전자우편 프라이버시 정책을 믿은 이 사원은 회사와 그 사원들을 비판하는 전자우편을 회신하였는데 회신 내용에는 “Kill the backstabbing bastards(뒤에서 중상모략하는 개자식들을 죽여라)” 등의 말이 포함되어 있었고, 이 사원의 전자우편은 중간에 방수가 되었으며 후에 그의 고용관계를 종료케 하는 근거로 사용되었다. 이 사건에 대하여 법원이 결정하여야 할 쟁점은 그러한 상황에서 사용자의 행위가 ‘안온침범(安穩侵犯)’이라는 불법행위를 구성하느냐의 문제였다. 즉 그 방수행위가 사원의 프라이버시에 대한 실질적인 침해가 되느냐의 여부 및 일반적으로 합리적인 사람에게 고도의 침해를 가져오는 것인가의 여부였다. 법원은 그러한 프라이버시에의 합리적인 기대가 ‘전자우편 통신이 피용자가 그 감독관에게 회사의 전자우편시스템을 통하여 자발적으로 이루어진 것’이라는 점을 들어, 프라이버시의 침해를 가져오지 않는다고 하였다. 법원의 논리는, 일단 회사 전체가 사용하는 전자우편 시스템을 통하여 피용자가 그 의사를 소통하였다면 프라이버시에 대한 합리적인 기대는 소실되었다고 한 것이다.

더 나아가 법원은, ‘전자우편 시스템을 통한 부적절하고 직장에서는 해야 될 말이 아닌 언사들 또는 심지어 불법적인 행위를 막기 위한 회사의 이익이 피용자가 스스로의 언사에 관하여 지니는 프라이버시라는 이익보다 중요하다’고 하였다. 결국 이 사건에서는 근로자가 자신의 상급자로부터 받은 전자우편에 대해 공격적인 언사와 협박을 담은 답장을 한 것을 사용자가 임의로 감청한 데 대해, 법원은 회사가 갖는 부적절하고 비업무적인 언행이나 불법한 행동을 방지할 이익이 근로자의 프라이버시보다 우월하다고 하여 감청을 용인하고 있다.

(3) 뉴저지 주⁴⁹⁾

뉴저지 지방법원은 2012년 5월 30일, 고용주가 일부의 친구들에게 공개한 직원의 페이스북 게시물을 접근 권한 없이 확인하는 것은 직원의 사생활을 침해할 수도 있다고 판결하였다. 이 사건은 원고 Deborah Ehling가 뉴저지에서 비영리병원서비스를 제공하는 회사인 피고 Monmouth-Ocean Hospital Service Corporation에게 제기한 소송으로, 원고는 2008년 전문적 응급의료 서비스 노동자조합의 뉴저지 지역대표의 대리 의장을 맡아 조합 구성원의 권리 향상을 위해 피고에게 적극적인 대항을 하였다. 원고는 2008년부터 2009년에 걸쳐 페이스북 친구로 등록하지 않은 사람들은 원고의

49) 한국인터넷진흥원, 인터넷 법제동향 참조.

게시물을 볼 수 없도록 한 후 “88살의 늙은 백인 우월주의 반사회적 인격장애자가 워싱턴의 Holocaust 박물관에서 총을 쏘아 경비원을 죽였다. 88살의 인격장애자는 곧 다른 경비원에 의해 총을 맞았지만 그는 살아남았다. 나는 워싱턴의 응급의료원들을 비난하고 싶다. 그들에게 2가지를 말하고 싶다. 1. 도대체 무슨 생각으로 살린거야? 2. 당신이 다른 사람들과는 다른 행동을 할 수 있었던 기회였다고! 그리고 그 다른 경비원은... 조준 연습 좀 해야겠어”라는 내용의 게시물을 등록하였다. 피고는 원고와 페이스북 친구인 직원들을 불러 강압적으로 회사 컴퓨터로 피고의 페이스북 사이트에 접속하게 하였고 위의 게시물을 확인한 후 이를 뉴저지 간호사 이사회와 뉴저지보건부 및 응급의료 서비스실에 송부하였다. 원고는 피고가 이러한 게시물을 송부하고 원고의 응급의료원으로서 환자의 안전을 생각하지 않는다는 말을 첨부함으로써 인해 간호사 자격 박탈 및 개인적 평판에 해를 입었다고 주장하였다. 이에 법원은 첫째, 원고의 페이스북 게시물은 일부의 사람들만 볼 수 있도록 조치를 취한 것과는 관계없이 뉴저지 주의 도청 및 통신 감시 통제 법(NJ Wiretap Act- Wiretapping and Electronic Surveillance Control Act) 6)의 적용대상이 아니며, 이용자에게 전달된 이메일과 같은 전자통신과 게시판에 등록 완료된 글, 모두에게 공개된 페이스북 게시글과 같은 것에는 도청 및 통신 감시 통제법을 적용하지 않는다고 판결한 뉴저지 선결 판례⁵⁰⁾를 근거로 하였다. 또한 원고의 게시물은 전달중인 전자통신이 아니고 이미 포스팅이 되어 일부의 페이스북 친구들이 볼 수 있으므로 이 법에 의해 보호되지 않는다고 판시하였다.

둘째, 원고에게는 사생활보호의 합리적 기대가 없으므로 피고의 행위는 프라이버시를 침해한 위법행위가 아니라고 주장한 피고의 주장을 받아들이지 아니하고 이에 대한 논의를 계속 이어가기로 하였다. 선결판례들은 누구나 볼 수 있는 게시물에 대해서는 사생활보호의 합리적 기대를 인정하지 않고 비밀번호와 같은 장치로 접근권한 없이는 내용을 확인 할 수 없도록 한 것에 대해서는 사생활보호의 합리적 기대를 인정하고 있으며, 기존의 판례가 60명의 사람에게 접근을 허용한 경우 프라이버시 권리를 인정⁵¹⁾하나 직장동료 2명에게 접근을 허용한 경우에는 권리를 인정하지 않는⁵²⁾ 등 아직 사생활보호의 합리적 기대 인정여부에 대한 명확한 기준이 없으며, 원고가 일부의 친구들만 볼 수 있도록 적극적 조치를 하였다는 합리적인 이유를 내세운다면 사생활보호의 합리적 기대를 인정할 수도 있다고 하였다.

50) White v. White, 344 N.J.Super.211,220(Ch.Div.2001)

51) Multimedia Wmaz v. Kubach,212 Ga.App. 707,709 & n.1(Ga. Ct. App.1994)

52) Fletcher v. Price Chopper Foods of Trumann, Inc.,220 F.3d871,878(8th Cir.2000)

(4) 미국의 통계⁵³⁾

1997년 이후 미국 주요 기업을 대상으로 노동자 감시 현황을 조사해 온 미국 경영자연합(AMA)은 2001년 조사에서 미국 기업의 77.7%가 노동자의 전화사용, 이메일, 인터넷 이용, 그리고 컴퓨터 파일 등을 감시한다고 발표했다. 이 수치는 1997년 35.3%에 불과했던 것에 비해 급격히 늘어난 것이다. 감시방법 중에서는 인터넷 접속이나 이메일 감시가 각각 62.8%와 46.5%로 가장 많았고 통화에 대한 정보기록 43.3%, 비디오 촬영 37.7%, 직원 컴퓨터 파일 검토 36.1% 등이 뒤를 이었다. 2002년 11월 발표한 최근 조사에서 전체 감시 수치는 82%로 올라갔다.

미국의 민간단체인 프라이버시재단에서도 2001년 미국 온라인 노동자는 35%(1천4백만명)이, 전세계의 경우 27%(2천7백만명)가 현재 온라인 감시를 받고 있다고 밝혔다. 인적관리협회(the Society for Human Resource Management)와 웨스트그룹(the West Group)의 조사에서는 2001년 72%의 기업이 노동자의 이메일 이용을 감시하고 있었으며, 51%의 기업은 전화를 감시하고 있는 것으로 나타났다.

V. 호 주

1. 호주의 개인정보보호 법제의 체계

호주의 개인정보보호에 관한 주요법률로는 연방프라이버시법(Federal Privacy Act)이 1988년 제정되었으며, 관련 정책은 Federal Privacy Commissioner에서 담당하고 있다. 이보다 이전에는 연방통신(도청)법(Commonwealth Telecommunications (Interception) Act)이 1979년 제정되어 통신부분에 한정된 법률을 가지고 있었다.

호주는 연방과 주 단위에서 각각 개인정보보호(프라이버시) 규정을 두고 있는바, 공공부문과 민간부문의 명확한 구분을 하지 않는 규제형태를 띠고 있다.

예를 들어 빅토리아주의 경우 주법에 의하여 공공부문에서의 프라이버시를 규제하고 있으나, 민간부문에서는 개별법률을 가지고 있지 아니하고 연방법에 따른 규제를 하고 있다. 하지만 주프라이버시보호청장이 관장하지 않는 건강정보 내지 의료정보에 관해서는 Health Service Commission에 의해 공공과 민간을 구별하지 않고 주법인 Health Services Act of 1987에 의하여 규제되고 있다.

53) 노동자감시 근절을 위한 연대보임 보도자료, 노동감시 실태조사 결과 발표 및 노동감시 근절 대책 촉구 기자회견, 2003.7.31

2. 호주의 Privacy Act

(1) 법의 구성

호주의 Privacy Act는 위에서 언급한 바와 같이 공공부문과 민간부문을 포괄하고 있으며, 총9개의 파트와 3개의 Schedule로 구성되어 있다.⁵⁴⁾

우선 파트1,2는 사전조항과 용어 정의에 대한 내용이고 파트3은 정보 프라이버시(Information Privacy)에 관한 내용이다. 파트4는 Privacy Commissioner에 관한 내용이고 파트5는 조사(Investigation)에 관한 내용이다. 파트6은 공공의 이익과 응급상황에서의 개인정보 취급 지침이 담겨져 있고, 파트7은 사생활 자문위원회(Privacy Advisory Committee)에 관한 내용이다. 파트8은 신뢰의무(Obligation of confidence)에 관한 내용이고, 파트9는 기타(Miscellaneous) 내용이다. 그리고 Schedule 1은 다른 법의 수정사항에 대한 기록이고 Schedule2는 Tax file number에 관한 정보를 수집·보관·사용할 때 지켜야 할 잠정적인 가이드라인이다. 마지막으로 Schedule3은 사적영역, 특히 건강정보를 취급하는 조직이 반드시 지켜야 하는 프라이버시원칙(National Privacy Principles)에 관한 것이다. 여기서 말하는 원칙은 ① 개인정보의 수집방법과 목적(Manner and purpose of collection of personal information), ② 특정 개인의 사적정보 취득(Solicitation of personal information from individual concerned), ③ 개인정보 취득 일반(Solicitation of personal information generally), ④ 개인정보의 보관과 안전(Storage and security of personal information), ⑤ 정보관리자의 관리기록에 관한 정보(Information relating to records kept by record-keeper), ⑥ 개인정보 기록의 접근(Access to records containing personal information), ⑦ 개인정보 기록의 수정(Alteration of records containing personal information), ⑧ 사용전 개인정보 정확성 등의 정보관리자 점검(Record-keeper to check accuracy es. of personal information before use), ⑨ 적정 목적에 따른 개인정보의 사용(Personal information to be used only for relevant purpose), ⑩ 개인정보의 사용 제한(Limits on use of personal information), ⑪ 개인정보의 공개 제한(Limits on disclosure of personal information)이다.

(2) 정보보호원칙

호주는 공공부문과 민간부문에 적용되는 정보보호원칙을 별도로 규정하고 있다.⁵⁵⁾

54) 한국노동사회연구소, 작업장 감시장치에 관한 해외 입법경향과 정책 시사점, 노동부, 2008.12, 51면 이하 참조.

55) 김재광, 영미법계 국가의 개인정보보호법제 동향 및 함의, 공법학연구 제6권 제2호, 한국비

1) 공공부문 : 정보프라이버시원칙(제14조)

공공부문은 11개의 원칙이 있다. 제1원칙은 합법 또는 공정한 방법에 의한 개인정보수집, 제2원칙은 정보수집의 합리적인 조치강구, 제3원칙은 목적적확성 및 정확성유지, 제4원칙은 합리적인 보안조치 강구, 제5원칙은 기록 보유·관리의 확인조치강구, 제6원칙은 기록에 대한 접근권 보장, 제7원칙은 기록의 정정권 보장, 제8원칙은 정보정확성의 확인보장, 제9원칙과 제10원칙은 목적 외 사용금지, 제11원칙은 정보제공의 적법성 등을 들 수 있다.

2) 민간부문 : 국가프라이버시원칙(부칙 제3편)

민간부문은 제10원칙으로 구성되어 있다. 제1원칙은 수집의 적법성, 제2원칙은 목적적확성, 제3원칙은 정확성유지, 제4원칙은 안정성유지, 제5원칙은 공개, 제6원칙은 개인참여의 원칙(접근권 및 수정요구), 제7원칙은 정부 식별인자의 사용금지, 제8원칙은 익명성, 제9원칙은 국외이전의 제한, 제10원칙은 민감한 개인정보의 수집금지 원칙 등으로 구성되어 있다.

3. 호주의 개인정보감독기구

호주는 연방 차원에서 1개의 독립된 개인정보감독기구를 두고 있고, 6개의 각 주마다 개인정보보호를 위한 전담기구를 별도로 두고 있다. 연방의 개인정보감독기구는 연방프라이버시보호청(Office of the Federal Privacy Commissioner)이다.

연방프라이버시보호청은 청장 1인과 2인의 부청장을 비롯하여 공무원임용법에 따라 임명된 정규직원들로 구성되어 있다. 연방프라이버시보호청은 프라이버시자문위원회(Privacy Advisory Committee)를 두고 있다. 프라이버시자문위원회는 연방프라이버시법 제81조에 의해 설립되었고, 프라이버시자문위원회는 연방프라이버시보호청장 1인을 포함하고, 보호청장을 제외한 자문위원은 6명 이내로 구성된다. 자문위원의 임명권자는 총독이고, 임기는 5년이며 재임이 가능하다. 프라이버시자문위원회의 위원장은 연방프라이버시보호청장으로 한다. 프라이버시자문위원회의 업무는 프라이버시와 관련하여 연방프라이버시보호청장에게 자문을 하며, 연방프라이버시보호청장에 의해 수행되는 중요 프로젝트에 대해 중요한 제안을 한다. 또한 프라이버시 보호를 위해 주요단체들과 협력체계를 구축하고, 호주 사회와 비즈니스분야, 그리고 정부에

교공법학회, 2005, 134면.

프라이버시의 가치에 대한 인식을 촉진시키는 역할을 한다.

4. 호주의 CCTV 등 비디오감시에 관한 가이드라인

호주의 경우, 시드니시가 CCTV뿐 아니라 모든 형태의 카메라를 규제대상으로 하는 ‘호주 카메라 가이드라인’(Australia Camera Guidelines)을 통해 비디오감시에 대한 일반적인 규율을 하고 있다. 특히 호주의 뉴사우스웨일즈에서는 직장에서의 비디오 감시에 대한 규제법이 제정되어 시행되고 있는데, 이 법에서는 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 하고있다. 그 외에 오스트레일리아의 법률에 의하여 노동자의 직장에서의 통신비밀이 보호되며, 비밀녹음이 금지된다.⁵⁶⁾

법 제정 이전에 발표된 호주 뉴사우스웨일즈 프라이버시위원회의 작업장의 공공연한 비디오 감시에 대한 가이드라인(1995)은 유의미한 시사점을 제공한다. 이에 의하면 ① 개별 근로자의 작업 수행을 모니터링하기 위한 목적을 위한 비디오 감시, ② 노동 관계법원에서 허용하지 않는 공공연한 비디오 감시, ③ 화장실과 샤워룸, 탈의실에서의 비디오 감시, ④ 노동관계법원이 허용하지 않는 라커룸과 직원 휴게실에서의 비디오 감시는 원칙적으로 비디오감시가 금지하고 있다. 또한 사용자는 비디오 감시 기기를 설치할 때 근로자와 근로자 대표와 협의해야 하고, 이러한 협의의 영향을 받는 근로자들은 회사로부터 감시 정책, 절차와 그 목적에 대한 문서를 제공 받아야 한다고 명시하고 있다. 이러한 가이드라인이 사업장감시법(Workplace Surveillance Act No. 47)으로 법제화되는데,⁵⁷⁾ 호주는 다른 국가에 비해 전자적 감시에 대한 입법이 선진적이라고 할 수 있다. 다만 2005년 호주에서는 사업장 감시법이 개정되면서, 상사가 직원들이 사용한 인터넷의 내용을 추적하거나 이메일을 검사하고 또 몰래카메라로 직원들을 감시하는 것을 허용하였다. 이 대신 사용자들은 직원들에게 2주 전에 미리 예고를 하거나 혹은 법원으로부터 허가를 받으면, 비디오 카메라를 설치하거나 이메일을 모니터링하여 노동자들을 감시할 수 있으나, 이 절차적 규정을 위반할 경우에는 \$ 5,500 호주 달러의 범칙금을 부과하고 있다. 개정안이 반영된 이

56) Sydney Morning Post, 「Memo all: the boss may be watching」, 2005년 10월 7일자. 특히 공공 부문 노동조합의 경우에는 새로운 사업장감시법으로 인해 노사분규의 조짐이 있을 때 마다 노조의 웹사이트에의 접근을 제한하였던 Centrelink(지역사회복지담당 사무소)가 처벌의 대상으로 부각되기도 하였다.

57) 원문과 전문은 <http://www.legislation.nsw.gov.au/>에서 검색.

법은 카메라에 의한 감시(동법 제11조), 컴퓨터 감시(동법 제12조), 트래킹 감시(동법 제13조)에 대해 규율하고 있다. 또한 동의에 의한 근로자 감시가 예외적으로 인정되며(동법 제14조), 동법 제15조부터 제18조까지 금지되는 감시행위로는 탈의실과 화장실(세면장)에 대하여 감시금지, 작업장 외에서의 감시금지, 전자우편이나 인터넷 접근을 막는 것에 대한 제한, 수집된 감시정보의 공개와 사용금지, 은밀한 감시금지(동법 제19조) 등이 규정되어 있다.

[표 2-3] 공공장소에서의 CCTV의 설치 및 운영에 관한 정책선언 및 기준

<p>카메라의 위치</p> <ol style="list-style-type: none">① 카메라의 위치는 그 설치목적에 부합하도록 결정해야 한다.② 확인된 범죄 다발지역, 고령자나 유아 등 잠재적 위험에 놓인 그룹이 자주 찾는 장소 등에 설치해야 한다.③ 특히 사적인 시설이 영상에 잡히는지 여부, 공공의 안녕에 영향을 미칠 가능성이 있는지를 고려해야 한다. <p>카메라의 관리 및 작동</p> <p>심각한 범죄상황이 발생했거나 발생할 상당한 우려가 있는 경우 개인 또는 그 행동의 식별을 위하여만 개인주거지역을 영상에 잡을 수 있다.</p> <p>표지판의 설치</p> <p>표지판은 감시되는 지역의 범위, 감시시간에 관한 정보를 제공하여야 한다. 표지판은 모국어를 사용하지 않는 사람도 이해할 수 있는 언어로 표기해야 하고, 큰 글씨로 표기하여 눈높이에 맞추어 잘 보이는 양지에 위치하여야 한다. 표지판에는 CCTV를 사용함으로써 공공안전이 개선되었음을 시사할 수 없다.</p>

제 3 장 노동인권 침해 관련 실태조사

제 1 절 실태조사의 배경 및 목적

I. 실태조사의 배경

본 연구는 정보통신기기에 의한 스마트 워크 확산 및 보급에 따라 노동 강도가 증가되고 사생활 침해와 같은 역기능이 나타나고 있는 현실에 대하여 정확한 실태를 조사하고 그 결과를 분석하여 기업의 근로자 관리·영업비밀유지와 근로자의 사생활 보호·개인정보 보보문제를 해소할 수 있는 가이드라인을 제시하며, 관련된 법·제도적 개선방안을 마련하고자 하는 목적으로 수행되었다. 이에 따라 먼저 국가인권위원회에 접수된 민원·진정 중에서 정보통신기기에 의한 노동인권 침해사례와 2005년 인권상황 실태조사 보고서인 「사업장 감시시스템이 노동인권에 미치는 영향」을 1차적으로 분석하여 일반근로자를 대상으로 수행할 실태조사의 설문지를 작성하였다. 이를 기반으로 일반근로자 700명을 대상으로 실태조사를 실시하다. 또한 언론을 통해서 알려진 근로자 감시 관련 주요 사례와 국가인권위원회 및 민주노총 등 관련 기관에 접수된 사례를 중심으로 심층사례분석을 실시하였다.

실태조사 분석 결과를 바탕으로 제시하게 될 법·제도적 개선방안에 대해서는 전문가의 의견을 수렴하여 개선방안의 적합성·타당성·효과성을 검증하여 제시하고자 한다.

II. 실태조사 관련 연구질문

실태조사는 일반근로자 700인 대상 설문조사, 인권침해 피해근로자 대상 심층조사로 진행된다. 각각의 조사내용에 관련된 연구질문은 다음 표와 같다.

구 분	조 사 내 용
일반 근로자	1. 어떤 종류의 정보통신기술을 업무에 활용하고 있는가? 2. 정보통신기술의 발달로 업무량 및 노동 시간은 어떻게 변화했는가? 3. 업무시간 이외에 스마트기기 및 이메일로 업무 지시를 받은 경험이 있는가? 4. 사업장에서 개인에 대한 감시가 얼마나 이루어지고 있는가? 5. 어떤 종류의 정보통신기술이 사용되고 있는가? 6. 사업장에서 사용되는 정보통신기술에 대해 얼마나 불안감을 느끼는가?

구 분	조 사 내 용
	7. 사업장에서 사용되는 정보통신기술의 목적을 알고 있는가? 8. 정보통신기술을 통한 전자시스템의 효과에 대해 어떻게 생각하는가? 9. 개인정보보호법 내용에 대해 얼마나 인지하고 있는가? 10. 정보통신기술을 이용한 관찰 및 감시에 대한 규제의 필요성을 얼마나 느끼는가? 11. 규제의 항목별(동의, 투명성, 철회, 삭제) 필요성은 각각 어떻게 느끼는가? 12. 경영진과 근로자의 상호 신뢰 수준은 어떠한가?
인권침해 피해근로자	1. 어떤 종류의 정보통신기술을 업무에 활용하고 있는가? 2. 정보통신기술의 발달로 업무량 및 노동 시간은 어떻게 변화했는가? 3. 업무시간 이외에 스마트기기 및 이메일로 업무 지시를 받은 경험이 있는가? 4. 사업장에서 개인에 대한 감시가 얼마나 이루어지고 있는가? 5. 어떤 종류의 정보통신기술이 사용되고 있는가? 6. 사업장에서 사용되는 정보통신기술에 대해 얼마나 불안감을 느끼는가? 7. 사업장에서 사용되는 정보통신기술의 목적을 알고 있는가? 8. 정보통신기술을 통한 전자시스템의 효과에 대해 어떻게 생각하는가? 9. 개인정보보호법 내용에 대해 얼마나 인지하고 있는가? 10. 정보통신기술을 이용한 관찰 및 감시에 대한 규제의 필요성을 얼마나 느끼는가? 11. 규제의 항목별(동의, 투명성, 철회, 삭제) 필요성은 각각 어떻게 느끼는가? 12. 경영진과 근로자의 상호 신뢰 수준은 어떠한가?

이상의 질문을 통해서 수행되는 실태조사를 기반으로 기업의 근로자 관리·영업 비밀유지와 근로자의 사생활 보호·개인정보 보호의 충돌문제를 해소할 수 있는 가이드라인을 제시하고자 한다.

제 2 절 근로자 대상 실태조사

I. 실태조사 개관

1. 조사배경 및 목적

(1) 조사배경

최근 정보통신기기의 발달로 인하여 유비쿼터스 환경이 갖춰지게 되면서 공공기관을 포함한 일반 기업에서 각종 스마트 기기를 업무에 활용하는 기관이 증가하고

있다. 이에 따라서 근로자들이 정보통신기기에 의한 다양한 형태의 노동인권침해도 발생하고 있으며, 해마다 그 건수가 증가하고 있는 실정이다.

특히 감시나 감청, 피해사실이나 피의사실의 유포, 과도한 개인정보의 수집 및 유출 등으로 침해를 받은 사례를 포함한 정보프라이버시권의 침해와 관련하여 국가인권위원회에 접수된 민원현황을 살펴본바⁵⁸⁾, 2001년부터 2012년 12월까지 진정/사건이 4,703건, 상담이 10,105건, 민원이 9,579건, 안내가 7,092건으로 총 31,479건으로 조사되었다고 한다. 이는 2004년과 비교하여 약 3.7배, 2006년과 비교할 때 약 2.5배 증가한 수치이며, CCTV 관련 민원현황이 전체 정보프라이버시 관련 민원 중 약 20%를 차지하는 것으로 나타나고 있어 정보통신기기의 발달에 의한 노동인권 침해의 폐해가 심각하게 증가하고 있다.

(2) 조사목적

근로자를 대상으로 최근 문제가 되고 있는 노동감시의 형태인 정보통신기기에 의한 노동감시에 대한 설문조사를 실시함으로써 실제 정보통신기기에 의한 노동인권 침해의 정도 및 근로자의 의식 및 인식을 확인하고 이를 통하여 정보통신기기와 관련하여 사업자의 영업비밀 혹은 근로 관리와 노동인권 보호 간의 문제점을 파악하고 입법적 대안을 마련하는 기준으로 활용하고자 한다.

2. 조사설계

근로자를 대상으로 하는 실태조사는 만 15세에서 59세 사이의 피고용 근로자를 대상으로 하여 진행되었다. 유효표본 700명이며, 통계청의 경제활동 인구통계(2013년 1분기)를 바탕으로 성, 연령, 지역, 직업별 비례 할당하여 표본 추출하였으며, 표본오차는 95% 신뢰수준에서 $\pm 3.7\%$ 이다. 조사는 한국리서치에서 주관하여 진행하였으며, 온라인 조사(CAWI: Computer Assisted Web Interview)의 방식으로 진행되었다. 다만 온라인 조사가 어려운 단순노무 종사자 일부 샘플(61명)은 대면면접 조사로 대체하여 진행하였다. 조사기간은 2013년 10월 07일 - 10월 31일(24일간)이다.

58) 개인정보, 프라이버시, cctv, 위치정보, 감시, 감청, 공표, 신산공개, 유출, 지문, 초상권을 검색어로 민원현황을 조사한 결과임. 자세한 것은 국가인권위원회, 정보인권보고서, 2013년, 141면 이하 참조.

[표 3-1] 조사 설계표

모집단	15-59세의 피고용 근로자
표본크기	유효표본 700명
표본추출	통계청의 경제활동 인구통계(2013년 1분기)를 바탕으로 성, 연령, 지역, 직업별 비례 할당하여 표본 추출
표집오차	95% 신뢰수준에서 ±3.7%
조사방법	온라인 조사 CAWI (Computer Assisted Web Interview) * 단순노무 종사자 일부 샘플(61명)은 대면면접 조사로 대체
조사기간	2013년 10월 07일 - 10월 31일 (24일간)
조사기관	(주)한국리서치(대표이사 노익상)

3. 조사내용

주요 조사내용은 ① 정보통신기술의 발달로 인한 노동강도의 변화, ② 정보통신기술의 종류별 사용 실태, ③ 정보통신 기술에 대한 근로자의 인식, ④ 개인정보보호법에 대한 인지 정도, ⑤ 스마트기기에 의한 노동인권 침해 방지를 위한 제도개선 방안 수용여부 등이다.

[표 3-2] 조사내용

구 분	세 부 항 목
스마트기기의 발달과 업무 환경 변화	<ul style="list-style-type: none"> · 업무상 활용하는 스마트 기기의 종류 · 스마트기기의 도입으로 인한 업무량 변화 · 스마트기기 도입에 대한 태도 및 이유

구 분	세 부 항 목
정보통신 기술의 종류와 사용 실태 및 효과	<ul style="list-style-type: none"> · 사업장내 감시 정도 · 사업장 내 사용되는 정보통신 기술의 종류 · 사업장 내 정보통신 기술 설치에 대한 고지 여부 · 정보통신 기술별 사생활 침해 정도 · 정보통신 기술의 사용 효과 · 사업장내 정보통신 기술로 인한 불이익 경험
사업주와 근로자의 권리에 대한 인식	<ul style="list-style-type: none"> · 사업주의 감시권과 근로자의 사생활 보호권이 충돌한 경험 · 사업주의 영업 비밀권과 근로자의 감시 사실에 대한 알권리가 충돌한 경험 · 보안각서 작성 경험
관찰 감시에 대한 규제의 필요성과 대책	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자 감시를 규제하기 위한 제도의 필요성 · 사업장내 경영진과 노동자의 상호 신뢰 정도 · 노동자 감시에 대한 의견
개인정보 보호실태 및 개인정보 보호법	<ul style="list-style-type: none"> · 개인정보 침해 발생 경험 · 개인정보 침해 발생시 대응 방안 · 개인정보 침해 신고센터 운영 인지 여부 · 개인정보법 세부 내용 인지 여부 · 개인정보 보호에 대한 의견
인구사회학적 특성	<ul style="list-style-type: none"> · 직업 · 학력 · 월평균 가구 소득 · 노동조합 가입 여부

4. 응답자 구성

총 700명의 응답자 중에서 정규직은 503명, 비정규직은 197명, 관리자 83명, 전문직 61명, 사무직 170명, 서비스/판매직 155명, 기능직 151명, 단순노무직 80명으로 구성되었다. 또한 화이트칼라 직종은 314명, 블루칼라 직종은 386명이다.

개인정보 침해 경험이 있는 사람은 95명으로 전체의 13.6%이며, 직장내 종업원 수는 29인 이하가 298명, 30인에서 299인까지가 223명, 300인에서 1000명까지가 179명으로 구성되었다.

[표 3-3] 응답자 분포표

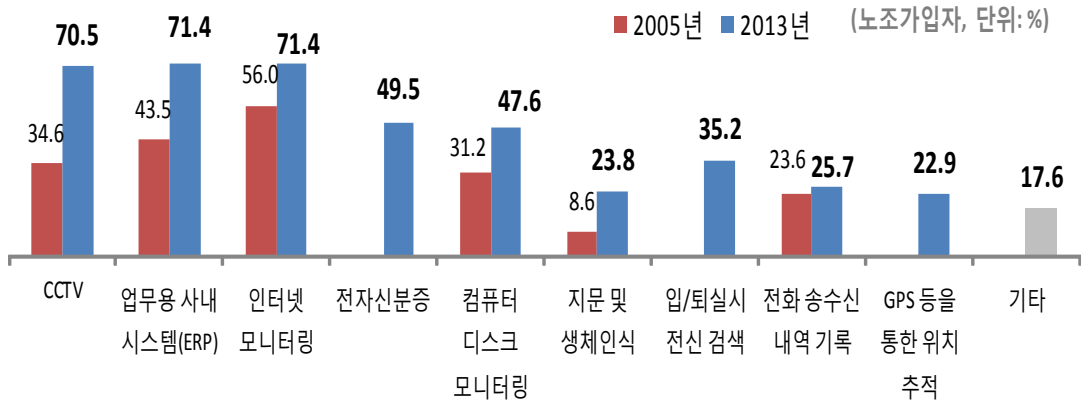
	전 체		가 입	비가입	사내노조 없음
	사례수	%			
▣ 전체 ▣	(700)	100.0	(105)	(227)	(368)
성별					
남	(498)	71.1	78.1	71.4	69.0
녀	(202)	28.9	21.9	28.6	31.0
연령					
15-29세	(81)	11.6	5.7	10.6	13.9
30-39세	(278)	39.7	41.9	40.5	38.6
40-49세	(223)	31.9	33.3	29.5	32.9
50-59세	(118)	16.9	19.0	19.4	14.7
고용상태					
정규직	(503)	71.9	88.6	74.4	65.5
비정규직	(197)	28.1	11.4	25.6	34.5
직종					
관리자	(83)	11.9	5.7	18.5	9.5
전문직	(61)	8.7	5.7	10.1	8.7
사무직	(170)	24.3	29.5	25.1	22.3
서비스/판매	(155)	22.1	18.1	20.7	24.2
기능직	(151)	21.6	38.1	15.0	20.9
단순노무직	(80)	11.4	2.9	10.6	14.4
직종2					
화이트칼라	(314)	44.9	41.0	53.7	40.5
블루칼라	(386)	55.1	59.0	46.3	59.5
월소득					
199만원 이하	(210)	30.0	14.3	25.6	37.2
200-400 만원	(324)	46.3	44.8	46.7	46.5
400만원 이상	(166)	23.7	41.0	27.8	16.3
직장내 종업원수					
29인 이하	(298)	42.6	12.4	32.6	57.3
30-299인	(223)	31.9	35.2	32.6	30.4
300-1,000인	(179)	25.6	52.4	34.8	12.2
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(95)	13.6	18.1	16.7	10.3
비경험자	(605)	86.4	81.9	83.3	89.7

II. 주요 조사 결과 요약

1. 정보통신 기술의 직장내 사용의 확산과 사생활 침해의 확산

- 정보통신기술을 사용하는 회사의 증가와 함께 다양한 유형의 정보통신 기술들이 직장에서 사용되고 있다. 지난 2005년 자료와 비교해서도 전 분야에 걸쳐

정보통신 기술의 사용이 보편화 되고 있으며, 새롭게 개발된 기술들도 사용이 증가하고 있다는 것을 확인할 수 있다.



- 이와 같은 정보통신 기술의 사용의 증가는 업무 유연성 등 스마트 근무환경의 구축이라는 측면에서 접근할 수도 있으나, 근로자의 노동 감시와도 연관되어 이해될 수 있다. 근로자의 31.0%는 회사에서 개인에 대한 감시가 이루어지고 있다고 응답했으며, 24.9%는 회사에서 개인에 대한 감시가 없는 편이라고 응답해서 근로자들은 회사의 감시에 더 큰 인식을 하고 있는 것으로 나타나고 있다.
- 그러나 정보통신 기기의 설치에 대해 구체적인 사전 안내 없이 설치 후 공지 하거나 아무런 논의 없이 도입되는 등 정보통신 기기가 안내나 공지 없이 도입되는 현상이 아직도 많은 영역에서 나타나고 있다. 특히 사생활 침해에 대한 논란이 많은 위치추적, 전화 내역 기록, 컴퓨터나 인터넷 모니터링 등은 사전 논의나 공지 없이 설치되고 도입되고 있는 편으로 조사되었다.
- 뿐만 아니라 직장내외에서의 정보통신 기기의 사용 목적과 수집되는 정보의 내용, 수집된 정보의 활용에 대해서 근로자들의 인지율은 낮아지고 있고 있다. 전체 근로자의 31.9%만이 직장 내에서 사용되고 있는 정보통신 기술의 구체적인 목적에 대해 알고 있으며, 수집되는 정보의 종류에 대해서는 전체 근로자의 23.3%가, 수집된 정보의 활용 방안에 대해서는 응답자의 22.6%가 인지하고 있는 것으로 조사되었다.
- 근로자들은 다양한 형태의 정보통신 기술 중 ‘GPS등을 통한 위치 추적’이 가장 사생활 침해 정도가 심각하다고 생각하고 있으며, 다음으로는 ‘전화 송수신

내역 기록'과 '컴퓨터 디스크 모니터링'이 사생활 침해 정도가 크다고 여기고 있는 것으로 나타났다.

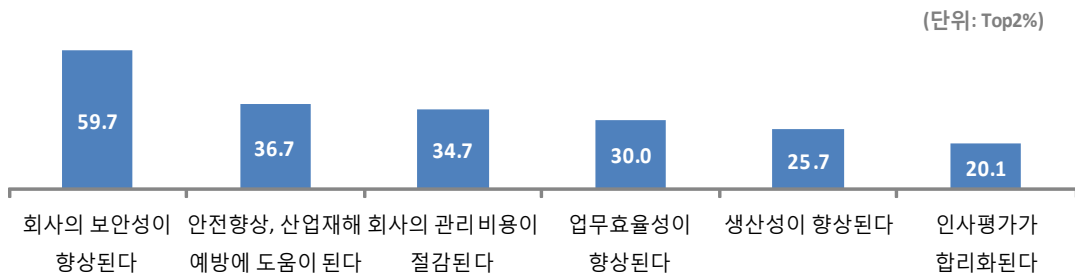
2. 스마트기기 이용을 통한 업무의 연장과 개인 사생활의 침해

- 최근 스마트 기기의 보급이 보편적인 것이 되면서 스마트 기기를 직장내 업무와 연계하여 사용하는 사례가 크게 증가하고 있다. 업무용 사용 기기와 관련하여 스마트기기의 경우 전체 근로자의 76.3%가 업무용으로 사용하고 있으며, 노트북은 55.3%가 업무용으로 이용한다고 응답하였다. 스마트 기기를 활용한 노동 활동의 연계가 늘어나고 있으며, 동시 많은 부작용들이 근로 현장에서 발생하고 있는 것을 조사 결과 확인할 수 있었다. 스마트기기의 활용으로 노동 강도는 증가하고 있으며, 보호 받아야 할 근로자들의 사생활에도 많은 영향을 주고 있는 것으로 본 조사를 통해 확인할 수 있었다.
- 업무상 활용하는 스마트 기기의 종류와 관련해서는 '카카오톡, SNS를 통한 업무 지시 전달 및 확인'이 63.0%로 가장 높았으며, 다음으로는 '스마트 기기와 회사 이메일 연동'(35.9%), '인터넷을 통한 원격 지원 시스템 이용'(35.7%) 순으로 높게 나타났다.
- 근로자의 36.6%는 스마트 기기 등 정보통신 기술의 발달로 업무량이 증가했다고 느끼고 있지만, 전체 근로자의 절반 이상인 52.6%가 업무환경에 스마트기기를 활용하는 것에 대해 긍정적인 태도를 보이기도 하였다. 스마트기기를 활용에 긍정적인 이유는 '시간과 장소에 구애받지 않고 업무할 수 있기 때문에'가 67.7%로 가장 높게 나타났으며, 반대로 스마트기기 활용에 부정적인 이유로는 '개인의 사생활이 침해되기 때문에'(36.3%)가 가장 높게 나타났다.
- 전체 근로자의 58.6%가 퇴근 이후에도 근무한 경험을 가지고 있으며, 67.0%는 휴대전화나 이메일을 통해 휴일/퇴근 이후에 업무 지시를 받은 경험이 있는 것으로 나타나 스마트 미디어의 보급이 전체 근로자들에게 노동 시간의 연장과 사생활의 일부분을 침해하는 방향으로 영향을 주고 있는 것으로 나타났다.
- 근로자들이 업무시간 이후에 반드시 이용하라고 지침을 받은 경험과 관련해서는 정보통신 기기 중에서 블랙박스의 경우가 24.1%로 가장 높았으며, 다음으로는 노트북(21.7%)과 스마트 기기(21.5%)가 높게 나타났다. 특히 서비스 판매직과 기능직 등 블루칼라의 경우 퇴근시간 이후 블랙박스를 이용하라고 지침을 받은 경험이 비교적 많은 편이며, 전문직의 경우 스마트기기 이용 지침을

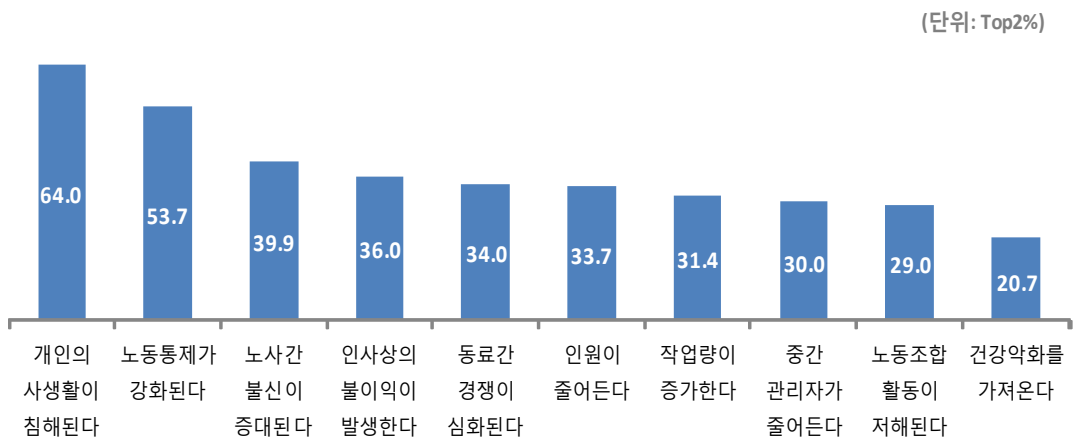
받은 경험이 전체 대비 많은 편으로 조사되었다.

3. 정보통신 기술의 직장내 사용에 따른 효과

- 정보통신 기술 발전의 긍정적 효과에 대해 근로자들은 ‘회사의 보안성이 강화된다’에 59.7%로 응답하였다. 나머지 긍정적 효과에 대해서는 절반 이하의 동의율을 보였다. 생산성의 향상이나 인사평가의 합리화 같은 부분에 있어서는 30% 이하의 긍정응답률을 보였다.



- 정보통신 기술의 부정적 효과에 대해서 근로자들이 가장 많이 동의한 것은 ‘개인의 사생활이 침해된다’로 64.0%로 나타났으며, 다음으로는 ‘노동통제가 강화된다’가 53.7%로 높은 동의를 얻었다.



- 직장에서 정보통신 기술을 이용한 전자시스템으로 불이익을 당한 경험이 있는 경우는 전체 조사 근로자의 28.3%로 나타났다. 그 중에서 노동 통제가 강화됐던 경우가 19.3%로 가장 많았고, 다음으로는 인사상의 불이익(10.6%), 노동조합 활동의 저해(7.3%) 순으로 나타났다.

4. 사업주와 근로자의 권리에 대한 인식

- 근로자의 31.6%가 사업주의 근로자 감독·관리권을 인정하고 있지만, 조사대상 근로자의 68.1%는 사업장에서도 사생활 보호권을 가져한 한다고 생각하여, 사업주의 관리·감독권 보다는 근로자의 사생활 보호권에 대한 보호 필요하다는 점이 폭 넓게 인식되고 있는 것으로 보인다.
- 사업주의 근로자 관리·감독권과 근로자의 사생활 보호권이 충돌했던 경험은 전체 근로자 중 17.3%가 경험이 있었으며, 충돌의 주 내용은 ‘CCTV 설치/감시’(18.2%), ‘컴퓨터 및 인터넷 사용 모니터링’(13.2%), ‘근무시간 및 근태’(12.4%)로 인한 충돌로 조사되었다.
- 전문직 종사자의 경우 26.2%가 사업주의 근로자 관리·감독권과 근로자의 사생활 보호권이 충돌한 경험이 있는 반면 단순노무직은 5.0%만이 충돌 경험이 있는 것으로 나타났다. 개인정보 침해를 당한 근로자의 43.2%는 사업주의 근로자 관리·감독권과 근로자의 사생활 보호권 충돌 경험이 있다고 응답하였으며, 근로자의 사생활 침해에 대한 경험이 사업주의 근로자 관리·감독에 대해 민감한 반응을 발생시키고 있는 것으로 보인다.
- 전체 근로자의 67.4%가 사업주의 영업 비밀 보장권에 대해 인정하는 반면에 75.9%의 근로자들은 자신이 감시되고 있는 것에 대해 알권리를 가진다고 생각하는 것으로 나타났다. 전체 근로자의 4.3%가 사업주의 영업 비밀 보장권과 본인 감시에 대한 알 권리가 충돌했던 경험을 가지고 있다고 응답하였다.
- 근로자의 절반 정도인 50.9%가 보안각서를 작성해 본 경험이 있으며, 보안각서를 작성해 본 경험이 있는 근로자의 21.3%가 각서의 내용 중 부당한 내용이 포함되어 있다고 생각하는 것으로 응답하였다.

5. 관찰 감시에 대한 규제의 필요성과 대책

- 전체 근로자의 절반 이상인 60.3%가 노동자 감시를 규제하기 위한 제도적 장치를 필요로 한다고 응답하였다. 사업주의 노동자 관찰(감시) 규제를 위해 필

요한 제도와 관련해서 제도의 필요성으로는 ‘회사 내의 업무 규정’(60.6%), ‘단체 협약 등 노사간 합의문’(59.3%), ‘정부차원의 법안’(51.9%) 순으로 필요하다고 응답하였다.

- 회사 내 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 항목들에 대한 동의 정도를 물었을 때, 가장 높은 동의를 얻은 항목은 ‘노동자의 동의를 받지 않고 개인정보를 유출하는 것을 방지해야 한다.’(83.3%) 였으며, 가장 낮은 수준의 동의를 얻은 문항은 ‘노동자는 도입 또는 설치 정보통신 기술의 방법을 선택할 수 있어야 한다.’(63.1%)로 조사되었다.
- 근로자들은 기술유출 방지 및 정보 보호 등과 관련하여 회사의 통제는 일정 부분 인정하고 있으나 사생활 보호 등 감시 등 구체적인 사항에 대해서는 부정적인 의견을 내고 있는 것으로 나타났다. 근로자의 사생활에 대한 범위와 관찰(감시)의 대상 및 범위·시간 등에 대한 구체적인 규정과 제한을 필요로 한다는 의견이 많았고, 노사간의 상호신뢰를 바탕으로 한 협의에 의한 관찰(감시)에 대한 자체 통제를 원하는 근로자들이 많은 것으로 조사되었다. 다만 보다 근본적으로는 근로자 감시에 대한 기초적인 부분과 관련해서는 법적 규제를 통해 근로자의 사생활 보호의 기초를 마련하는 것이 필요하다는 의견을 제시하고 있는 것으로 조사되었다.

6. 개인 정보보호 실태 및 개인정보 보호법 관련

- 전체 근로자의 13.6%가 회사에 의해 개인정보를 침해당한 경험이 있었으며, 특히 전문직 근로자들은 23.0%가 개인정보를 침해당한 경험을 가지고 있는 것으로 조사되었다. 하지만 침해 경험의 경우 개인정보 보호법의 시행 여부는 60.6%가 알고 있으나 개인정보의 자기결정권 인지(27.1%), 개인정보 보호법의 세부 내용을 알고 있는지에 대해서는 7개 항목 중 평균 절반 이하에 불과하여 자신들이 개인정보를 침해당한 경험이 있는지에 대해서는 다소 신중한 판단이 요구된다.
- 개인정보를 침해당한 적이 있는 근로자들의 38.9%는 개인적으로 주변에 불만을 표시했으나, 29.5%는 아무런 대응도 하지 않은 것으로 나타났다. 회사, 사내 노동조합, 또는 사외 기관에 공식적으로 대응한 경우는 28.4%에 불과하여 아직 공식적인 대응을 하는 근로자가 적은 것으로 나타났다. 이는 전체 근로자 중 29.4%만이 개인정보 침해 신고센터 운영 사실을 인지하고 있었다는 것과

연결될 수 있다. 개인정보 침해시 관련된 공식적인 대응절차 등에 대한 홍보가 필요할 것으로 보인다.

- 전체 근로자의 29.4%만이 개인정보 침해 신고센터 운영 사실을 인지하고 있으며, 개인정보의 ‘자기결정권’에 대해 인지하는 비율은 27.1%로 나타났다.
- 개인정보보호법의 주요 내용 중 응답자들이 가장 많이 인지하고 있는 내용은 ‘개인정보보호법이 제정, 시행되고 있음’으로 61.6%가 인지하고 있는 것으로 조사되었다. 다음으로는 ‘정보주체는 개인정보처리자가 이 법을 위반한 행위로 손해를 입으면 손해배상을 청구할 수 있음’(50.4%), ‘개인정보가 유출되었음을 알게 되었을 때에는 지체 없이 피해자에게 그 내용과 경위, 대응 및 구제 조치 등을 알려야함’(50.0%)에 대하여 응답자의 절반 이상이 알고 있었다고 응답하였다.
- 전체 응답자의 14.4%만이 개인정보보호법의 제정으로 개인정보가 잘 보호되고 있다고 응답했고, 응답자 중 30.0%는 보호되고 있지 않다고 응답하였다.
- 근로자들은 개인정보에 대한 보호는 반드시 필요한 것으로 인식하고 있으며, 개인정보보호법에 대한 구체적인 홍보와 교육의 필요성을 인식하고 있는 것으로 조사되었다. 이를 위해서는 제도 차원에서는 철저한 관리와 감독을 하려는 의지를 보여야 하며, 개인정보 유출에 대한 책임을 명확히 따져야 한다는 응답이 있었다.

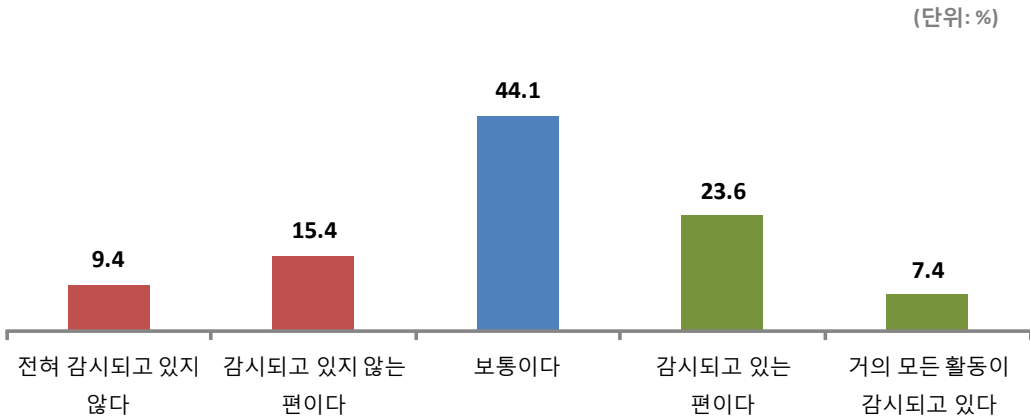
III. 결과 분석

1. 정보통신 기술의 종류와 사용실태

[1] 회사의 감시에 대한 근로자 인식

- 근로자의 31.0%는 회사에서 개인에 대한 감시가 이루어지고 응답했으며, 24.9%는 회사에서 개인에 대한 감시가 없는 편이라고 응답해서 근로자들의 인식은 회사의 감시에 대한 인식 정도가 더 많이 나타나고 있다.

[그림 3-1] 회사의 감시에 대한 인식수준



[문] 귀하께서는 회사에서 개인에 대한 감시(보안)가 얼마나 이루어지고 있다고 생각하십니까?

- 응답자 특성별로는 정규직 종사자들이 비정규직에 비해 감시에 대한 인식이 더 강하게 나타나고 있으며, 서비스/판매 직종 보다는 관리자층이 더 감시에 대한 인식이 높다. 특히 300인 이상의 사업장에서 근무하는 근로자들의 경우는 48.6%가 감시되고 있다고 응답하고 있어 큰 사업장에서 근로자 개인에 대한 감시가 폭 넓게 행해진다는 인식이 높은 것으로 나타나고 있다. 뿐만 아니라 노조에 가입한 근로자 역시 전체 평균에 비해 높은 감시에 대한 인식이 있는 것으로 나타나고 있다.

[표 3-4] 응답자 유형별 회사 감시에 대한 인식수준

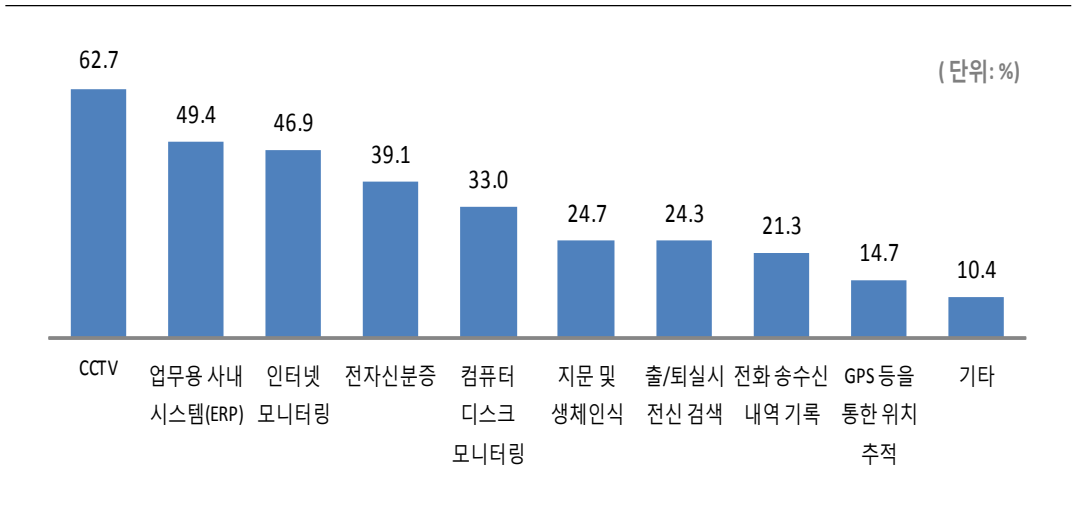
(단위 : %)	사례수 (명)	감시되고 있지 않음	보 통	감시되고 있음	평 균
■ 전체 ■	(700)	24.9	44.1	31.0	3.04
<i>고용상태</i>					
정규직	(503)	24.1	43.1	32.8	3.08
비정규직	(197)	26.9	46.7	26.4	2.93

(단위 : %)	사례수 (명)	감시되고 있지 않음	보 통	감시되고 있음	평 균
직종					
관리자	(83)	30.1	31.3	38.6	3.00
전문직	(61)	24.6	44.3	31.1	3.13
사무직	(170)	21.2	44.1	34.7	3.16
서비스/판매	(155)	21.9	54.2	23.9	3.02
기능직	(151)	26.5	40.4	33.1	3.02
단순노무직	(80)	30.0	45.0	25.0	2.84
직장내 종업원수					
29인 이하	(298)	32.9	50.7	16.4	2.73
30-299인	(223)	21.1	42.6	36.3	3.16
300-1,000인	(179)	16.2	35.2	48.6	3.41
노조 가입 여부					
가입	(105)	17.1	41.0	41.9	3.31
비가입	(227)	15.9	46.7	37.4	3.24
사내 노조 없음	(368)	32.6	43.5	23.9	2.84

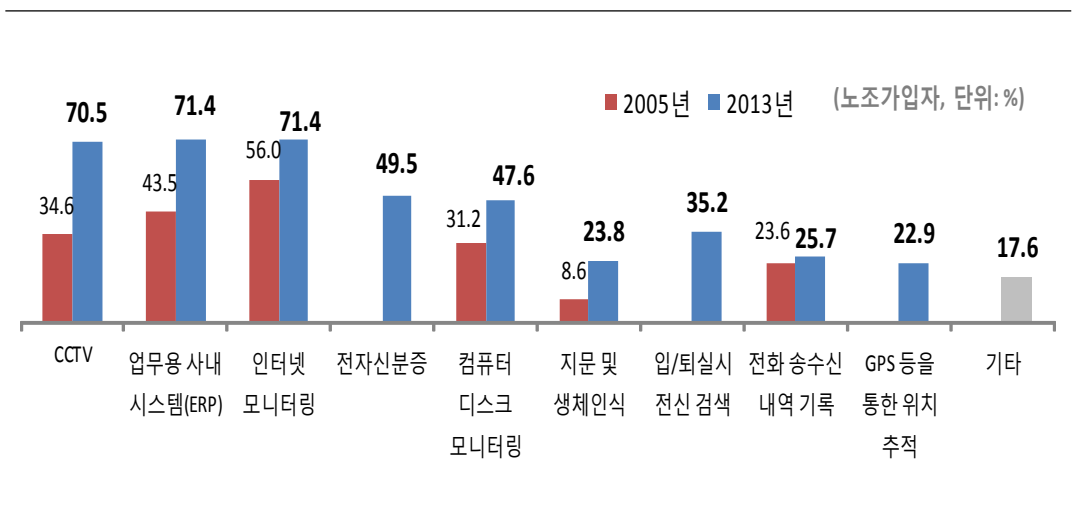
[2] 회사에서 사용되는 정보통신 기술의 종류

- 현재 회사에서 가장 많이 사용하고 있는 정보통신 기술은 CCTV(62.7%), 업무용 사내 시스템(ERP)(49.4%), 인터넷 모니터링(46.9%) 순이었다. 전화 송수신 내역의 기록(21.3%)이나 GPS를 통한 위치 추적(14.7%)에 대산 사용 역시 일부에서 사용되고 있는 것으로 나타나고 있어 지난 2005년의 조사보다는 더 많은 정보통신 기술이 보편적으로 사용되고 있음을 확인할 수 있었다.
- 2005년 자료와 비교하기 위해 조사 대상자 중 노조 가입 근로자들만을 비교한 결과에서도 CCTV, 업무용 사내 시스템(ERP), 인터넷 모니터링, 컴퓨터디스크 모니터링, 전화송수신 내역 기록 등 모든 부분에서 크게 증가한 것으로 확인할 수 있으며, 2013년 조사에서는 전자신분증(49.5%), 입퇴실 시 전신 검색(35.2%)이 30% 이상 이용되고 있었으며, GPS를 통한 위치 추적도 22.9%나 되고 있었다.

[그림 3-2] 회사에서 사용되는 정보통신 기술의 종류



[그림 3-3] 직장 내 정보통신 기기 종류별 사용률 변화



[문] 다음은 회사에서 많이 이용하는 정보통신 기술의 종류를 나열한 것입니다. 귀하의 직장에서 사용되고 있는 모든 종류에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

‘사업장 규모 클수록 정보통신 장비의 이용 보편화, 직종별 정보통신 기기 사용에 차이가 나타남’

- 응답자 특성별 차이 분석에서는 정규직 종사자들이 비정규직에 비해 정보 통신 기술의 사내 사용이 높게 나타나고 있으며, 특히 차이가 많이 나는 정보 통신 기술은 업무용 사내 시스템(ERP), 인터넷 모니터링, 전자신분증(출입카드), 지문 및 생체 인식등과 같은 정보 통신 기술에서 차이가 많이 나고 있다.
- 각 업무 직종별 정보 통신 기기의 사용에 큰 차이가 나타나고 있다. 관리자 등의 경우는 주로 전자신분증(출입카드), 컴퓨터 디스크 모니터링과 같은 정보통신 사용이 많은 것으로 나타나고 있으며, 전문직 종사자들은 CCTV, 인터넷 모니터링, 출입/퇴실 시 전신검색, 전화송수신 내역 기록, GPS를 통한 위치추적이 타 직종보다 더 보편적으로 사용되고 있었다. 사무직 종사자들은 업무용 사내 시스템(ERP), 지문 및 생체 인식에 기술에 대한 이용이 상대적으로 많았다. 서비스/판매 종사자들의 경우는 상대적으로 GPS를 통한 위치추적 이용이 많게 나타나고 있으며, 기능직 종사자의 경우는 CCTV가 많이 이용되고 있었다. 반면 노무직의 경우는 모든 정보 통신 기기의 이용이 낮은 것으로 나타났다.
- 전반적으로 규모가 큰 사업장의 정보통신 기기 사용이 많은 편이지만 CCTV는 작은 규모의 회사에서 더 많은 설치되어 있었다. 이는 규모가 큰 작업장의 경우는 좀더 최신의 정보 통신 기기를 사용하고 있는 반면에 소규모 사업장의 경우 아직은 제한적인 범위에서 정보통신 기기를 사용하는 것으로 볼 수 있다. 노조 가입 여부에 따른 차이도 노조가 설립된 사업장의 규모가 크기 때문에 회사의 규모와 같은 상황으로 볼 수 있을 것이다.

[표 3-5] 응답자 유형별 회사에서 사용되는 정보통신 기술

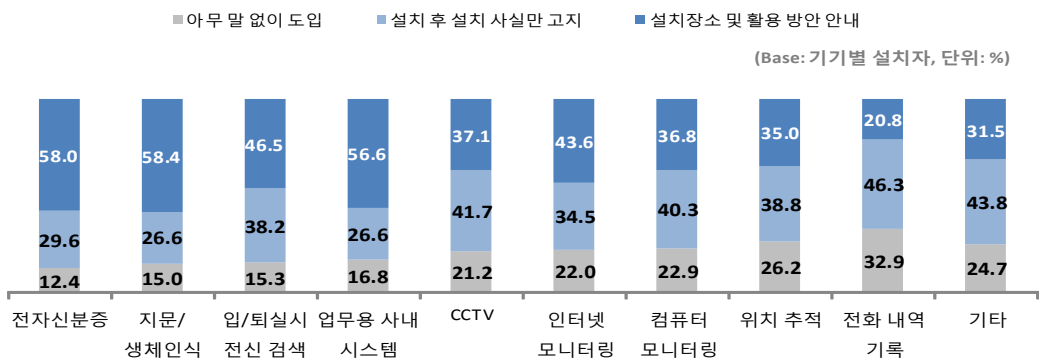
(단위 : %)	사례수 (명)	CCTV	업무용 사내 시스템 (ERP)	인터넷 모니 터링	전자 신분증 (출입 카드)	컴퓨터 디스크 모니 터링	지문및 생체 인식	출입/ 퇴실시 전신 검색	전화 송수신 내역 기록	GPS 등을 통한 위치 추적	기 타
■ 전체 ■	(700)	62.7	49.4	46.9	39.1	33.0	24.7	24.3	21.3	14.7	10.8
고용상태											
정규직	(503)	63.6	56.3	51.9	44.1	37.2	29.0	25.8	22.5	16.5	11.0
비정규직	(197)	60.4	32.0	34.0	26.4	22.3	13.7	20.3	18.3	10.2	10.4
직종											
관리자	(83)	61.4	59.0	53.0	56.6	43.4	25.3	25.3	22.9	16.9	11.5
전문직	(61)	68.9	45.9	57.4	47.5	37.7	24.6	37.7	26.2	21.3	14.0
사무직	(170)	60.6	65.3	54.7	45.9	40.6	38.8	25.3	24.1	15.3	11.0
서비스/판매	(155)	60.6	47.1	46.5	22.6	29.7	16.1	26.5	20.6	16.1	13.5
기능직	(151)	68.2	49.0	45.7	49.7	31.8	27.2	23.8	17.2	12.6	8.8
단순노무직	(80)	57.5	13.8	18.8	12.5	11.3	6.3	7.5	18.8	7.5	6.3

(단위 : %)	사례수 (명)	CCTV	업무용 사내 시스템 (ERP)	인터넷 모니 터링	전자 신분증 (출입 카드)	컴퓨터 디스크 모니 터링	지문및 생체 인식	출입/ 퇴실시 전신 검색	전화 송수신 내역 기록	GPS 등을 통한 위치 추적	기 타
직장 규모											
29인 이하	(298)	45.6	22.8	27.9	20.5	21.8	12.4	12.8	15.8	11.1	5.9
30-299인	(223)	30.9	60.5	52.5	48.0	35.9	39.0	33.6	25.1	17.5	13.6
300-1,000인	(179)	31.3	79.9	71.5	59.2	48.0	27.4	31.8	25.7	17.3	15.6
노조 가입											
가입	(105)	29.5	71.4	71.4	49.5	47.6	23.8	35.2	25.7	22.9	17.6
비가입	(227)	31.7	60.8	58.1	48.0	41.0	32.2	30.8	26.0	19.8	15.7
노조 없음	(368)	42.9	36.1	32.9	30.7	23.9	20.4	17.1	17.1	9.2	5.9

[3] 직장 내 정보통신 기기 설치에 대한 근로자 공지 실태

- 각 사업장의 정보통신 기기의 사용에 대해 근로자들에 알리고 있었으나 ‘전화 내역 기록’, 위치 추적‘과 같은 기기 사용에 대해서는 알리지 않는 사업장이 많은 것으로 나타났다.
- 기기별로 설치나 운영에 대해 고지나 안내를 받은 비율은 전자신분증(출입카드)의 경우 87.6%로 가장 높았으며, 다음으로는 지문 및 생체인식(85.0%), 출입/퇴실시 전신검색(84.7%) 순으로 높았다.

[그림 3-4] 직장내 정보통신 기기 설치에 대한 공지 여부



[문] 직장에서 정보통신 기술을 설치 또는 운영하는 것에 대하여 경영자 또는 노동조합으로부터 고지나 안내를 받은 적이 있습니까?

- ▣ 응답자 특성별로 살펴보았을 때, 정규직의 경우 비정규직 대비 정보통신 기기 설치 및 운용에 대해 고지나 안내를 받은 비율이 전반적으로 높은 편이다. 하지만 인터넷 모니터링, GPS위치 추적, 전화 송수신 내역기록과 같은 개인 사생활의 침해 위험이 있는 정보 통신 기술의 경우는 일부 직종에서는 사용 여부를 근로자에게 알리지 않고 있는 것으로 나타났다. 인터넷 모니터링 부분에서는 기능직 근로자들에게 34.8%의 사업장에서 사용 여부를 알리지 않고 운영하고 있었으며, 300인 이상의 대규모 사업장에서는 설치에 대한 세부적인 공지를 잘하고 있는 것과 상반되게 알리지 않는 사업장도 26.6%나 되었다.
- ▣ 노조에 가입한 사업장에 근무하는 근로자의 경우 컴퓨터 하드 디스크의 모니터링에 대해서 알리지 않는 사업장에 30%나 되는 것으로 나타났다. 전화 송수신 내역 기록에 대해서는 전체적으로 가장 알리지 않는 정보통신 기술이었으며, 특히 사업장 규모가 클수록 알리지 않는 곳이 많은 것으로 나타났다.
- ▣ CCTV는 정규직 보다는 비정규직 근로자들에게 알리지 않고 운영되는 경우가 많았다.

[표 3-6] 응답자 유형별 정보통신 기기 설치, 운영에 대해 알림 여부

	전자 신분증 (출입 카드)	지문 및 생체 인식	출입/퇴실시 전신 검색	업무용 사내 시스템 (ERP)	CCTV	인터넷 모니터링	컴퓨터 디스크 모니터링	GPS등을 통한 위치 추적	전화 송수신 내역 기록	기 타
▣ 전체 ▣	87.6	85.0	84.7	83.2	78.8	78.0	77.1	73.8	67.1	75.3
고용상태										
정규직	88.7	86.3	86.2	84.8	81.3	78.5	77.0	75.9	67.3	83.0
비정규직	82.7	77.8	80.0	76.2	72.3	76.1	77.3	65.0	66.7	55.0
직종										
관리자	89.4	90.5	76.2	87.8	88.2	79.5	72.2	64.3	57.9	77.8
전문직	89.7	80.0	87.0	75.0	83.3	85.7	78.3	92.3	56.3	87.5
사무직	87.2	84.8	88.4	85.6	83.5	79.6	81.2	80.8	70.7	94.4
서비스/판매	77.1	80.0	82.9	80.8	77.7	80.6	80.4	60.0	71.9	65.0
기능직	89.3	85.4	83.3	83.8	70.9	65.2	70.8	68.4	65.4	69.2
단순노무직	100.0	100.0	100.0	72.7	73.9	93.3	77.8	100.0	73.3	40.0
직장 규모										
29인 이하	85.2	75.7	81.6	82.4	77.2	78.3	76.9	72.7	85.1	70.6
30-299인	86.0	88.5	90.7	81.5	77.9	82.9	77.5	84.6	62.5	82.8
300-1,000인	90.6	85.7	78.9	85.3	82.1	73.4	76.7	61.3	54.3	70.4

	전자 신분증 (출입 카드)	지문 및 생체 인식	출입/ 퇴실시 전신 검색	업무용 사내 시스템 (ERP)	CCTV	인터넷 모니 터링	컴퓨터 디스크 모니 터링	GPS등을 통한 위치 추적	전화 송수신 내역 기록	기 타
노조 가입										
가입	92.3	88.0	86.5	89.3	83.8	78.7	70.0	83.3	70.4	83.3
비가입	87.2	87.7	87.1	85.5	85.8	81.8	78.5	80.0	64.4	70.6
노조 없음	85.8	81.3	81.0	77.4	71.9	73.6	79.5	58.8	68.3	76.2

(단위 : 설치사실 고지+설치장소 및 활용 방안 안내의 합 %)

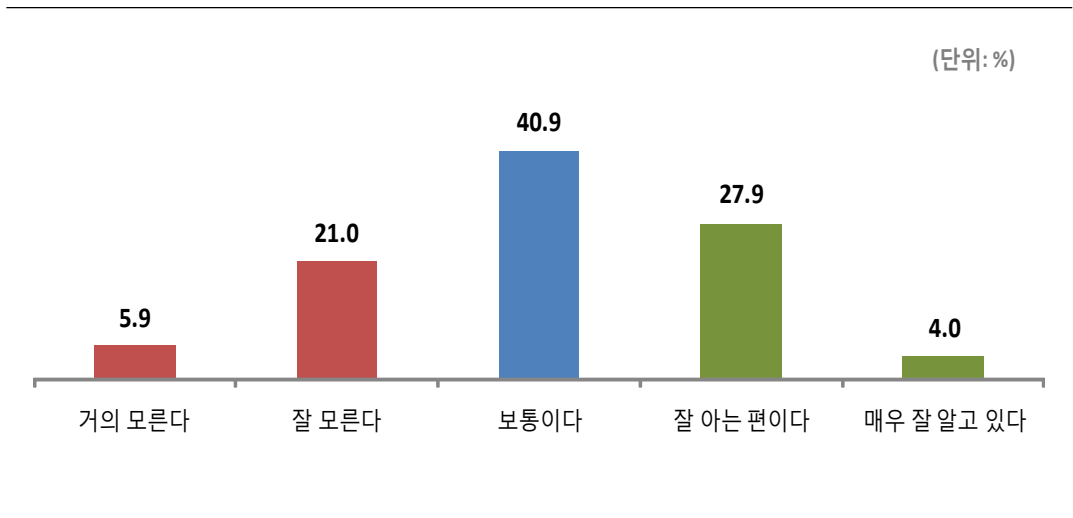
[4] 직장 내 정보통신 기술 사용 목적에 대한 인지도

- 전체 근로자의 31.9%가 직장 내에서 사용되고 있는 정보통신 기술의 구체적인 목적에 대해 알고 있으나 26.9%는 모르고 있었다.
- 지난 2005년 직장에서 사용되는 정보통신 기술의 구체적 목적을 알고 있는 근로자가 43.8%였으나 2013년 조사에서는 노조 가입근로자의 31.9%가 직장에서 사용되는 정보통신 기술의 사용 목적에 대해 알고 있는 것으로 나타났다. 조사에 사용된 척도의 차이로 나타난 변화일 수 있지만 지난 조사에 비해 정보통신 기술의 직장 내 사용에 대한 구체적인 사용 목적을 인지하는 비중은 낮아진 것으로 보인다.

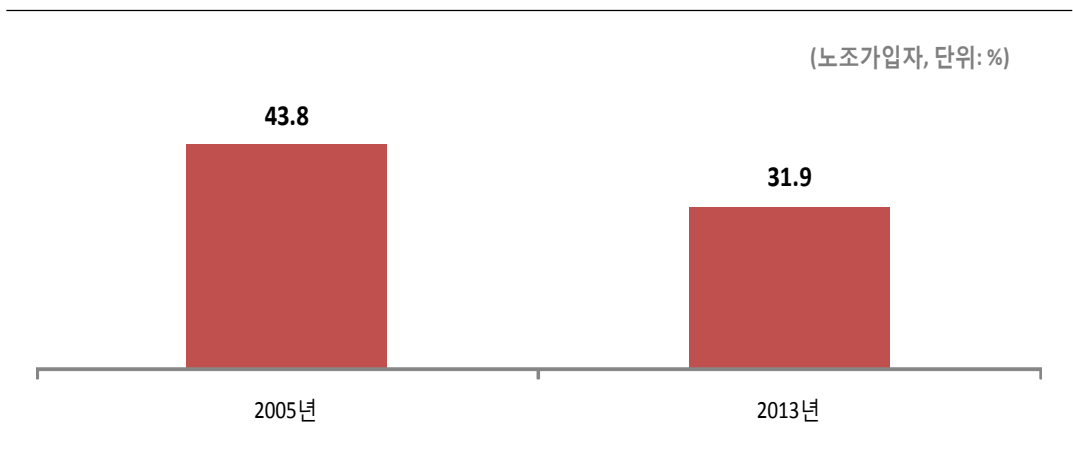
[시계열 자료에서 유의할 내용]

- * 2005년 조상에서는 사용 목적 인지에 사용된 척도가 중간값을 제외한 척도 사용
(거의 모른다 > 잘 모른다 > 잘 아는 편이다 > 매우 잘 안다)
- * 2013년의 경우는 5점 척도를 사용함
(거의 모른다 > 잘 모른다 > 보통이다 > 잘 아는 편이다 > 매우 잘 알고 있다)
- * 비교 질문의 차이가 있었으나 알고 있다는 긍정 응답에 대한 값을 비교 값으로 사용
이 장 이후의 비교 지표도 상기 내용에 준하여 비교함.

[그림 3-5] 직장 내 정보통신 기기 사용 목적에 대한 인지 수준



[그림 3-6] 직장내 정보통신 기기 사용 목적 인지율 변화



[문] 귀하의 직장에서 사용되고 있는 정보통신기술의 구체적인 목적을 알고 계십니까?

- 정보통신 기기 사용 목적 인지에 대한 각 응답자 특성별 조사결과에서 집단간 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 특성으로 고용상태, 직종, 직장내 종업원 수, 노조 가입 여부에 따른 결과들이었다.
- 먼저 고용상태 별 특성에는 비정규직 근로자들이 정보통신 기기의 직장내 사용 목적에 대한 잘 알지 못하는 비율이 38.6%로 정규직 근로자의 22.3%보다

많았다. 직업별 특징에서는 화이트 칼라 보다는 블루 칼라의 정보통신 기기 직장 내 사용 목적에 대한 인지가 낮은 것으로 나타났으며, 특히 단순 노무직의 경우 42.5%의 근로자들이 정보통신 기기의 직장 내 사용 목적을 정확히 인지하지 못하고 있었다. 반면 화이트칼라 중 관리자 등의 경우 54.2%가 정보통신 기기의 직장내 사용 목적을 정확하게 인지하고 있어 블루칼라 응답자들과 큰 차이를 보여주고 있다. 직장의 규모별 차이에서도 규모가 작은 직장의 근로자일수록 인지가 낮게 나타나며, 사내 노조가 없는 직장의 정보통신 기기 사용 목적에 대한 인지가 크게 낮은 것으로 나타났다.

[표 3-7] 응답자 유형별 직장내 정보통신 기기 사용 목적 인지율

2013년		사례수 (명)	모름	보통	알고 있음	평균
▣ 전체 ▣		(700)	26.9	40.9	31.9	3.02
고용상태						
	정규직	(503)	22.3	42.3	35.4	3.13
	비정규직	(197)	38.6	37.1	22.8	2.74
직종						
	관리자	(83)	13.3	32.5	54.2	3.51
	전문직	(61)	23.0	42.6	34.4	3.11
	사무직	(170)	22.9	41.8	35.3	3.12
	서비스/판매	(155)	29.0	45.8	25.2	2.97
	기능직	(151)	29.8	47.7	22.5	2.85
	단순노무직	(80)	42.5	23.8	30.0	2.65
직장 규모						
	29인 이하	(298)	30.2	40.9	27.9	2.94
	30-299인	(223)	28.3	41.3	30.5	2.97
	300-1,000인	(179)	19.6	40.2	40.2	3.22
노조 가입						
	가입	(105)	23.8	30.5	45.7	3.24
	비가입	(227)	21.6	47.6	30.8	3.11
	노조 없음	(368)	31.0	39.7	28.5	2.90

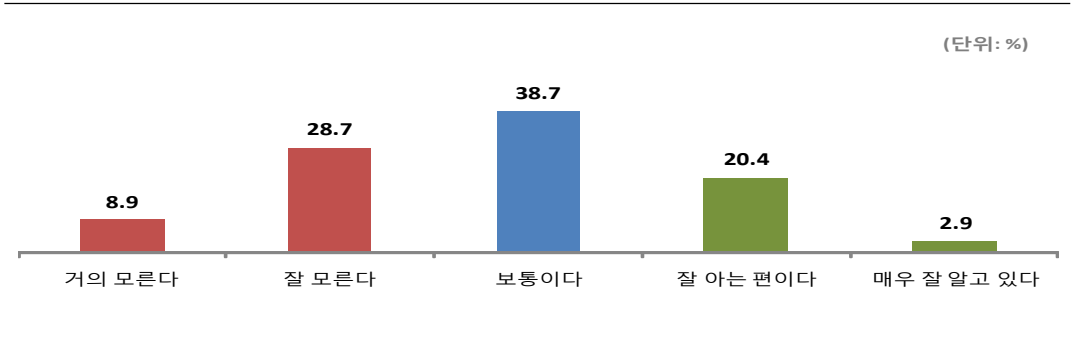
(단위 : %)

(5) 직장 내 정보통신 기술로 수집되는 정보에 대한 인지율

- 직장 내 정보통신 기술로 수집되는 정보의 종류에 대해서는 전체 근로자의 23.3%가 알고 있다고 한 반면 37.6%는 모른다고 했다.

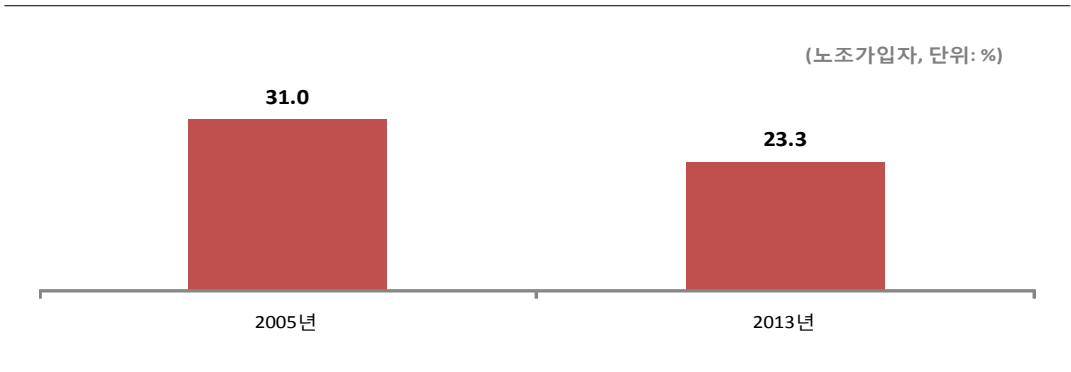
- 2005년 자료에 따르면 정보통신 기술로 수집되는 정보에 대한 인지율은 31.0% 수준이었으나 올해 조사의 경우는 23.3%로 감소한 결과를 보였다. 여전히 다수의 근로자들은 정보통신 기기의 직장 내 사용 시 수집되는 정보가 무엇인지에 대한 구체적인 정보를 가지고 있지 않았다.

[그림 3-7] 직장내 정보통신 기술로 수집되는 정보에 대한 인지수준



[문] 귀하는 직장에서 사용되고 있는 정보통신 기술로 어떤 정보가 수집되고 있는지 알고 계십니까?

[그림 3-8] 직장내 정보통신 기술로 수집되는 정보 인지율의 변화



- 응답자 특성별 분석에서 고용상태, 직종, 노조가입여부가 통계적 유의미성을 갖는 특성들이므로 나타났다.
- 정규직 보다는 비정규직이 근로자들이 정보통신 기기 사용으로 수집되는 정보들이 무엇인지를 정확하게 알지 못하고 있었으며, 블루칼라의 경우가 화이트칼라에 비해 수집되는 정보가 무엇인지를 모르고 있었다. 특히 단순노무직에 종사하는 근로자들의 52.5%는 정보통신 기기의 직장 내 사용으로 수집되는 정

보가 무엇인지를 모르고 있었다. 반면 관리자의 20.5%만이 수집되는 구체적인 정보가 무엇인지 모른다고 응답했다. 직장내 노조가 없는 근로자들의 경우 역시 42.4%가 직장에서 사용되는 정보통신 기기의 수집 정보들이 무엇인지를 모르고 있는 것으로 나타났다.

[표 3-8] 응답자 유형별 직장 내 정보통신 기술로 수집되는 정보 인지율

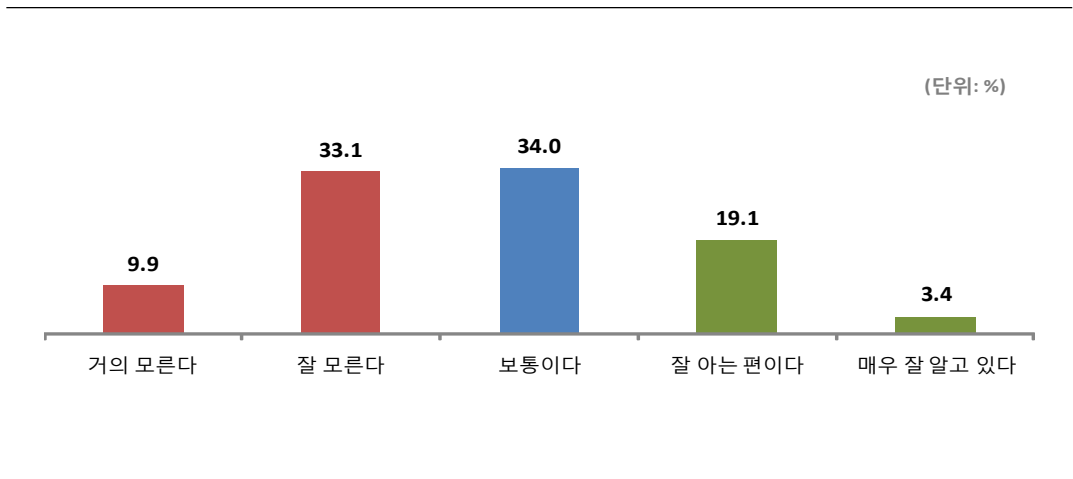
2013년	사례수 (명)	모름	보통	알고 있음	평균
☐ 전체 ☑	(700)	37.6	38.7	23.3	2.78
고용상태					
정규직	(503)	33.2	40.2	26.6	2.88
비정규직	(197)	48.7	35.0	14.7	2.54
직종					
관리자	(83)	20.5	31.3	48.2	3.31
전문직	(61)	32.8	41.0	26.2	2.89
사무직	(170)	35.9	41.2	22.9	2.84
서비스/판매	(155)	39.4	41.9	18.7	2.77
기능직	(151)	41.1	43.7	15.2	2.60
단순노무직	(80)	52.5	23.8	20.0	2.43
직장 규모					
29인 이하	(298)	41.9	35.6	21.5	2.72
30-299인	(223)	35.4	42.6	22.0	2.78
300-1,000인	(179)	33.0	39.1	27.9	2.89
노조 가입					
가입	(105)	30.5	42.9	26.7	2.91
비가입	(227)	33.0	42.7	24.2	2.89
노조 없음	(368)	42.4	35.1	21.7	2.68

(단위 : %)

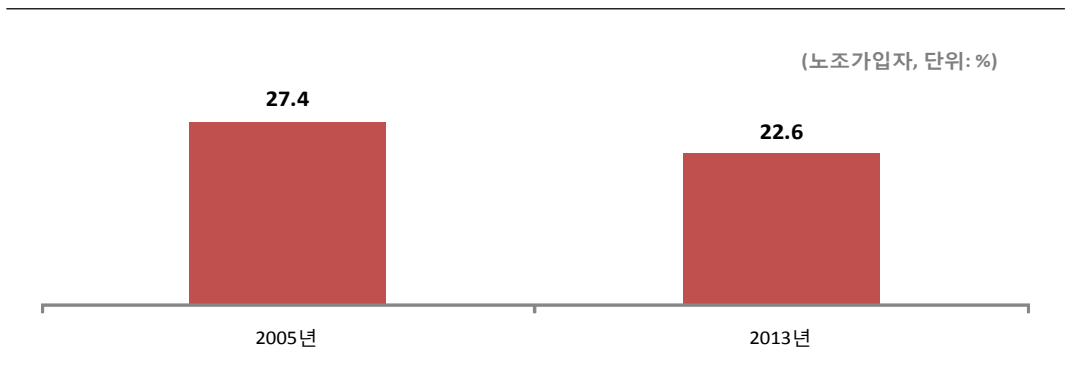
[6] 정보통신 기술로 수집된 직장내 정보 활용에 대한 인지율

- 직장 내에서 수집된 정보의 활용에 대해서 응답자의 43.0%가 모른다고 응답했고, 알고 있다고 응답한 비율은 22.6%에 불과했다.
- 2005년 조사 자료에서 인지율이 27.4%였던 것과 비교하여도 2013년 조사에서는 22.6%만이 수집된 정보가 어떻게 활용되는지를 알고 있었고 여전히 43.0%의 응답자들은 구체적으로 수집된 정보가 어떻게 활용되고 있는지를 모르고 있었다.

[그림 3-9] 정보통신 기술로 수집되는 정보 활용에 대한 인지수준



[그림 3-10] 정보통신 기술로 수집되는 정보 활용에 대한 인지율 변화



[문] 귀하는 직장에서 사용되고 있는 정보통신 기술로 수집된 정보가 회사 내에서 어떻게 활용되고 있는지 알고 계십니까?

- 정보통신 기기를 통해 수집된 정보의 활용에 대한 인지율에서 고용상태, 직종에 따라 차이가 있었다.
- 정규직 보다는 비정규직 근로자들은 수집된 정보가 어떻게 활용되는지를 모르는 것으로 나타났다(정규직 비인지율 39.4%, 비정규직 비인지율 52.3%).
- 직종별로는 블루칼라 근로자들은 46.4%가 수집된 정보의 활용에 대해 알지 못하고 있는 반면 화이트 칼라 근로자는 38.9%가 정보 활용이 어떻게 되고 있는

지 모르고 있었다. 특히 기능직 근로자의 경우 거의 50%가 정보 활용이 어떻게 되는지를 모르고 있는 것으로 나타났다. 반면 관리자 등의 경우 22.9%만이 모른다고 응답한 것으로 나타나 다른 직종의 근로자들보다 정보 활용에 대해 인지하는 면이 강하게 나타났다. 구체적으로 어떻게 활용되는지를 인지하는 응답자들도 48.2%로 가장 높게 나타났다. 이는 정보통신 기술을 이용한 정보 수집을 통해 얻은 정보가 노동 관리적인 측면을 가지고 있다는 것을 말하는 것으로 해석 된다.

[표 3-9] 응답자 유형별 직장 내 정보통신 기술로 수집되는 정보 활용 인지율

2013년	사례수 (명)	모름	보통	알고 있음	평균
▣ 전체 ▣	(700)	43.0	34.0	22.6	2.72
고용상태					
정규직	(503)	39.4	35.4	25.2	2.81
비정규직	(197)	52.3	30.5	15.7	2.48
직종					
관리자	(83)	22.9	28.9	48.2	3.31
전문직	(61)	39.3	37.7	23.0	2.75
사무직	(170)	46.5	35.9	17.6	2.66
서비스/판매	(155)	42.6	38.7	18.7	2.74
기능직	(151)	49.7	32.5	17.9	2.53
단순노무직	(80)	47.5	26.3	22.5	2.50
직장 규모					
29인 이하	(298)	43.0	34.6	21.5	2.70
30-299인	(223)	44.4	34.1	21.5	2.68
300-1,000인	(179)	41.3	33.0	25.7	2.80
노조 가입					
가입	(105)	43.8	27.6	28.6	2.84
비가입	(227)	35.2	39.2	25.6	2.87
노조 없음	(368)	47.6	32.6	19.0	2.59

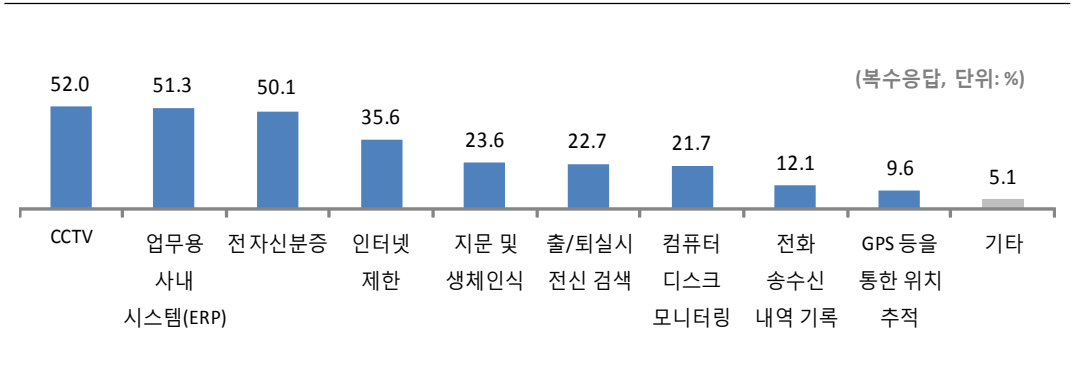
(단위 : %)

(7) 회사 운영상 필요하다고 생각되는 정보통신 기술

- CCTV, 업무용 사내 시스템(ERP), 전자신분증은 전체 근로자의 절반 이상이 회사 운영상 필요하다고 생각하고 있다. 반면, 전화 송수신 내역 기록이나 GPS등을 통한 위치 추적의 경우 운영상 필요하다는 응답률이 20.0% 이하로 낮은 편

이다. 현재 직장에서 이용하고 있는 정보통신 기기와 비교해서는 컴퓨터 모니터링, 전화 송수신 내역기록, GPS위치 추적과 같은 기술은 이용하고 있는 현재의 상황대비 필요성에 대한 인식은 낮은 편으로 나타나 개인적인 사생활 침해에 대한 응답자들의 우려가 나타난 것으로 보인다.

[그림 3-11] 회사 운영이 필요한 정보통신 기술



[문] 귀하께서 회사에서 경영 및 운영상의 관리를 목적으로 필요하다고 생각되는 전자 시스템은 무엇인가요? 모두 선택하여 주시기 바랍니다.

■ 응답자 특성별 차이에서는 정규직의 경우가 컴퓨터를 이용한 정보통신 기술에 대한 필요성에 동의하는 정보가 비정규직에 높은 편이나 비정규직의 경우 CCTV나 전화송수신 내역 기록 등에 대한 필요성에 대한 동의가 정규직에 비해 상대적으로 높았다. 특히 종업원의 수가 많은 직장에 다니는 근로자들일수록 전반적인 정보통신 기술의 활용에 대한 필요하다는 의견이 더 많게 나타났다.

[표 3-10] 응답자 유형별 회사 운영에 필요한 정보통신 기술

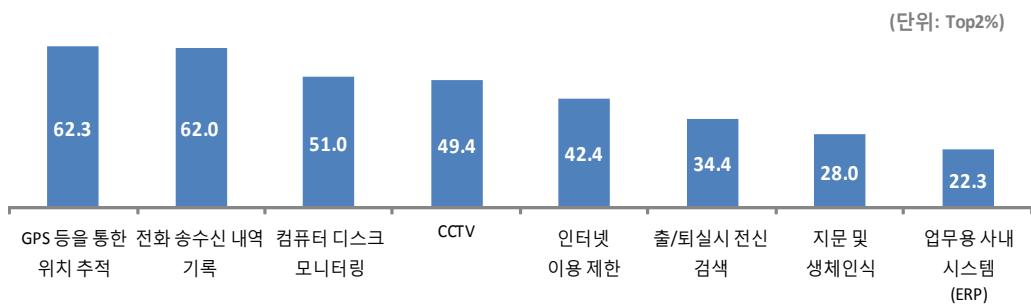
(복수응답, 단위: %)	사례수 (명)	CCTV	업무용 사내 시스템(ERP)	전자 신분증	인터넷 이용 제한	지문 및 생체 인식	출/퇴실시 전신 검색	컴퓨터 디스크 모니터링	전화 송수신 내역 기록	GPS 등을 통한 위치 추적	기 타	모름/무응답
■ 전체 ■	(700)	52.0	51.3	50.1	35.6	23.6	22.7	21.7	12.1	9.6	5.1	0.3
고용상태												
정규직	(503)	50.1	55.9	52.7	38.2	26.2	24.5	25.0	11.7	9.5	4.8	0.0
비정규직	(197)	56.9	39.6	43.7	28.9	16.8	18.3	13.2	13.2	9.6	6.1	1.0

(복수 응답, 단위 : %)	사례수 (명)	CCTV	업무용 사내 시스템 (ERP)	전자 신분증	인터넷 이용 제한	지문 및 생체 인식	출/퇴 실시 전신 검색	컴퓨터 디스크 모니터링	전화 송수신 내역 기록	GPS 등을 통한 위치 추적	기 타	모름/무응답
직종												
관리자	(83)	48.2	74.7	59.0	41.0	25.3	33.7	27.7	9.6	10.8	0.0	0.0
전문직	(61)	57.4	32.8	50.8	45.9	31.1	27.9	26.2	16.4	13.1	3.3	0.0
사무직	(170)	48.8	65.3	55.3	38.2	26.5	22.9	26.5	13.5	8.2	5.3	0.0
서비스/판매	(155)	52.3	47.1	42.6	33.5	21.3	23.2	16.1	7.7	9.7	9.0	0.0
기능직	(151)	47.7	54.3	60.3	35.8	25.2	21.9	21.2	11.9	9.3	4.6	0.0
단순노무직	(80)	66.3	13.8	25.0	20.0	11.3	7.5	13.8	17.5	8.8	5.0	2.5
직장 규모												
29인 이하	(298)	53.7	37.9	38.9	23.5	13.8	19.5	16.1	8.7	7.7	8.1	0.7
30-299인	(223)	48.9	53.4	52.0	39.5	31.8	29.6	25.6	14.3	12.1	3.1	0.0
300-1,000인	(179)	53.1	70.9	66.5	50.8	29.6	30.7	26.3	15.1	9.5	2.8	0.0

[8] 정보통신 기술별 사생활 침해 정도

- 근로자의 62.3%는 GPS등을 통한 위치 추적이 가장 사생활 침해 정도가 심하다고 생각하고 있으며, 전화 송수신 내역 기록(62.0%), 컴퓨터 디스크 모니터링(51.0%), CCTV(49.4%)의 순으로 사생활 침해 정도가 크다고 생각하고 있다.

[그림 3-12] 정보통신 기술별 사생활 침해 정보



* Top2%: 4. '큰 편이다'와 5. '매우 크다'라고 응답한 사람의 합 %

[문] 귀하께서는 다음 정보통신 기술이 노동자/사원을 관찰, 감독하는데 사용될 경우 귀하의 사생활 침해를 받는다고 생각하시는 정도는 어떠하신지 답해주십시오.

■ 정보통신 기술의 사생활 침해에 대해서는 직업별 차이가 크게 나타나고 있었다. 특히 전문직 종사자의 경우가 가장 여러 가지 정보통신 기술이 사생활을 침해한다는 의견에 동의하고 있는 것으로 나타나 사생활 침해에 민감한 반응을 보였다. 반면 단순 노문직 종사자의 경우는 상대적으로 사생활 침해에 대해 덜 민감한 반응을 보이고 있다. 정보통신기술에 대한 사생활 침해에 대해서 블루칼라 직업에 종사하는 근로자 보다는 화이트 칼라층에서 더 많은 심각한 사생활 침해가 발생한다는 의견을 제시하고 있다. 뿐만 아니라 직업장 규모가 클수록 정보통신 기술로 인한 사생활 침해가 발생한다는 의견이 더 많이 나타나고 있다.

[표 3-11] 응답자 유형별 정보통신 기술별 사생활 침해 정도

(단위 : Top 2%)	사례수 (명)	GPS 등을 통한 위치 추적	전화 송수신 내역 기록	컴퓨터 디스크 모니 터링	CCTV	인터넷 이용 제한	출입, 퇴실시 전신 검색	지문 및 생체 인식	업무용 사내 시스템 (ERP)	전 자 신분증
■ 전체 ■	(700)	62.3	62.0	51.0	49.4	42.4	34.4	28.0	22.3	16.7
고용상태										
정규직	(503)	63.0	61.2	51.1	50.3	42.5	36.8	29.0	22.7	17.7
비정규직	(197)	60.4	64.0	50.8	47.2	42.1	28.4	25.4	21.3	14.2
직종										
관리자	(83)	68.7	67.5	54.2	50.6	44.6	32.5	25.3	15.7	12.0
전문직	(61)	68.9	67.2	55.7	44.3	52.5	47.5	37.7	27.9	27.9
사무직	(170)	67.6	59.4	52.9	51.8	44.7	41.2	30.6	23.5	15.9
서비스/판매	(155)	56.8	61.3	46.5	45.2	40.0	23.9	23.9	18.1	17.4
기능직	(151)	62.9	64.2	58.9	56.3	43.7	36.4	33.1	25.2	17.2
단순노무직	(80)	48.8	55.0	33.8	42.5	30.0	28.8	16.3	25.0	12.5
직장 규모										
29인 이하	(298)	59.7	58.4	44.3	48.7	39.3	31.9	26.8	21.8	13.4
30-299인	(223)	61.0	61.9	55.2	46.6	45.7	34.1	26.9	25.1	17.9
300-1,000인	(179)	68.2	68.2	57.0	54.2	43.6	39.1	31.3	19.6	20.7

2. 스마트기기의 발달과 업무환경 변화

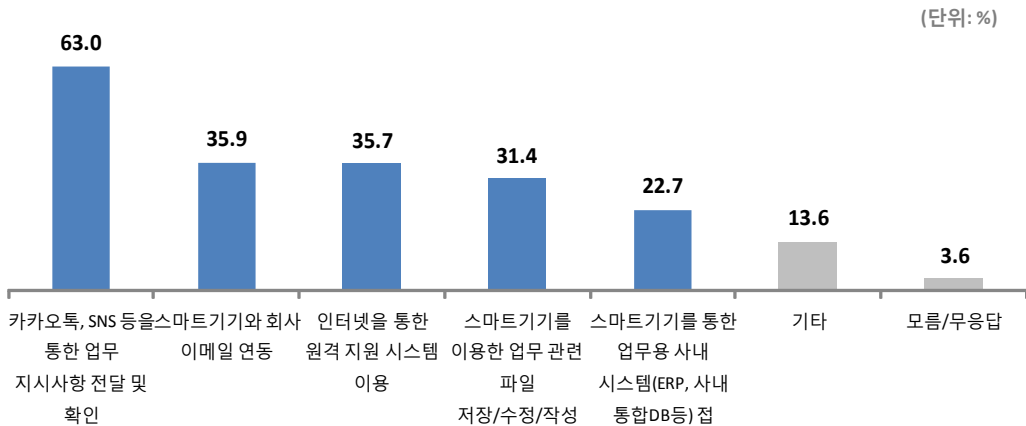
최근 스마트 기기의 보편적인 보급이 이루어지면서 스마트 기기를 직장 내 업무와 연계하여 사용하는 사례가 크게 증가하고 있다. 스마트 기기는 시간과 장소에 상관없이 근로자를 업무와 연결시킬 수 있으며, 실시간 업무 진행 여부를 확인하고 지시할 수 있는 정보통신기기라고 할 수 있다. 이러한 특징 때문에 스마트 기기를 활

용한 노동 활동의 연계가 늘어나고 있으며, 동시 많은 부작용들이 근로 현장에서 발생하고 있는 것을 조사 결과 확인할 수 있었다. 스마트기기의 활용으로 노동 강도는 증가하고 있으며, 보호 받아야 할 근로자들의 사생활에도 많은 영향을 주고 있는 것으로 본 조사를 통해 확인할 수 있었다.

[1] 업무상 활용하는 스마트기기

- 최근 업무상 사용되고 있는 스마트 기기를 통해 업무상 사용되는 기능 중에서 가장 많이 사용되는 것이 카카오톡과 같은 메신저를 통한 업무의 지시와 업무 내용 전달을 들었다. 전체 근로자의 63%가 이와 같은 경험을 가지고 있었다. 다음으로 근로자의 35.9%는 스마트기기와 회사 이메일을 연동하여 사용하고 있었으며, 35.7%의 근로자들은 스마트폰을 통해 인터넷을 접속하여 회사의 원격지원 시스템을 통해 업무를 수행하는 사례가 많은 것으로 나타났다. 즉 스마트 기기를 통해서 많은 근로자들이 직장 업무를 수행하거나 업무 지시나 업무에 대한 보고 등을 하고 있는 것을 확인할 수 있었다.

[그림 3-13] 업무상 활용 스마트 기기의 기능



[문] 최근 정보통신 기술의 발달로 스마트 기기를 활용하여 업무에 사용하고 있는데요. 귀하께서 현재 이용하고 계신 것을 포함하여, 과거에 이용한 경험이 있는 것을 모두 응답하여 주시기 바랍니다.

■ 스마트 기기의 업무 활용은 비정규직 보다는 정규직 근로자들에게 더 많은 것으로 조사되었으며, 특히 관리자와 전문직 종사자들의 사용이 많은 것으로 나타났다. 하지만 카카오톡이나 SNS를 통한 업무 활용은 단순 노무직을 제외한 모근 근로자들에게 보편화 되고 있는 것으로 확인되었다. 특히 사업장 규모가 커질수록 스마트 기기를 활용한 업무가 더 많은 것으로 나타나고 있다.

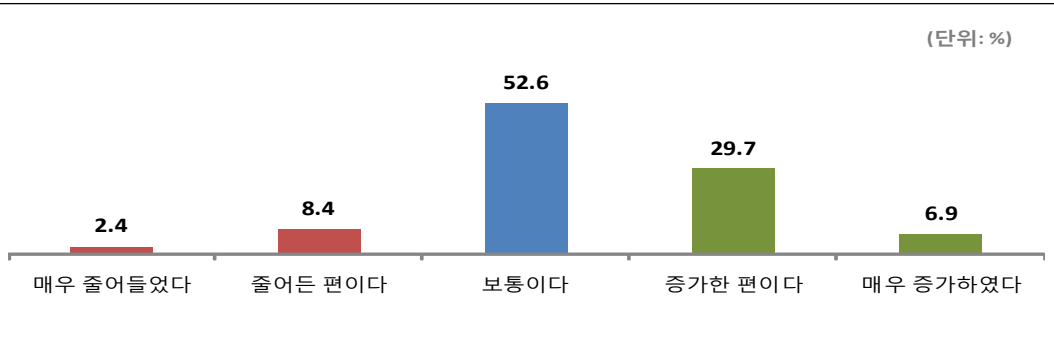
[표 3-12] 응답자 유형별 업무상 이용하는 스마트 기기의 기능

(단위 : %)	사례수 (명)	카카오톡, SNS 등을 통한 업무 지시사항 전달 및 확인	스마트 기기와 회사 이메일 연동	인터넷을 통한 원격 지원 시스템 이용	스마트 기기를 이용한 업무 관련 파일 저장/수정/작성	스마트 기기를 통한 업무용 사내 시스템 (ERP, 사내통합 DB 등) 접근	기 타	모름/무응답
■ 전체 ■	(700)	63.0	35.9	35.7	31.4	22.7	13.6	3.6
고용상태								
정규직	(503)	67.4	41.9	40.4	35.4	27.6	10.9	0.6
비정규직	(197)	51.8	20.3	23.9	21.3	10.2	20.3	11.2
직종								
관리자	(83)	77.1	62.7	47.0	59.0	42.2	6.0	0.0
전문직	(61)	77.0	42.6	49.2	41.0	26.2	4.9	0.0
사무직	(170)	68.2	45.3	45.3	35.3	32.9	10.6	0.0
서비스/판매	(155)	69.0	28.4	29.7	27.1	16.8	16.8	0.0
기능직	(151)	55.0	29.1	30.5	23.2	13.2	20.5	0.0
단순노무직	(80)	30.0	10.0	15.0	11.3	7.5	15.0	31.3
직장 규모								
29인 이하	(298)	59.1	27.5	26.2	24.2	12.1	17.1	8.4
30-299인	(223)	65.9	40.8	42.2	35.9	26.0	9.9	0.0
300-1,000인	(179)	65.9	43.6	43.6	38.0	36.3	12.3	0.0
노조가입								
가입	(105)	55.2	32.4	44.8	30.5	26.7	20.0	0.0
비가입	(227)	67.4	42.7	35.7	35.7	27.8	7.0	0.4
노조 없음	(368)	62.5	32.6	33.2	29.1	18.5	15.8	6.5

[2] 스마트기기 등 정보통신 기술의 발달로 인한 업무량 변화

○ 전체 근로자의 36.6%는 스마트기기 등 정보통신 기술의 발달로 업무량이 증가했다고 느꼈으며, 10.8%의 근로자들만이 변화가 없다고 생각하고 있어 많은 근로자들이 스마트 기기의 사용이 업무량을 늘리고 있다고 생각하고 있다.

[그림 3-14] 정보통신 기술의 발달로 인한 업무량 변화



[문] 귀하께서 생각하시기에 스마트기기 등 정보통신기술의 발달로 인해 귀하의 평소 업무량은 어떻게 변화하였다고 생각하십니까?

■ 스마트 기기의 사용으로 업무량에 대한 변화가 크게 나타나고 있는 것은 정규직 근로자들로 39.8%가 업무량이 증가한 것으로 응답했으며, 화이트 칼라 근로자들이 블루칼라에 비해 업무량이 증가한 것으로 나타났다. 화이트 칼라 근로자들 중 관리자들 보다는 일반 사무직 근로자의 업무량이 증가했다는 응답이 47.6%로 나타나 감소했다는 6.5%의 응답과 큰 차이를 보이고 있다.

[표 3-13] 응답자 유형별 정보통신 기술 발달로 인한 업무량 변화

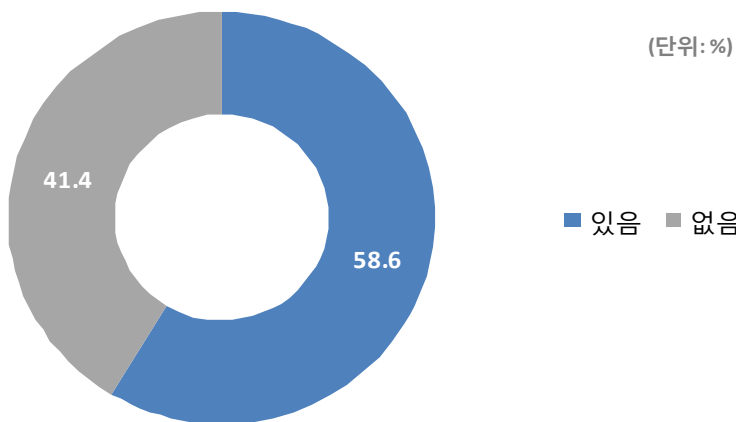
(단위 : %)	사례수 (명)	감소함	보 통	증가함	평 균
■ 전체 ■	(700)	10.9	52.6	36.6	3.30
고용상태					
정규직	(503)	10.5	49.7	39.8	3.35
비정규직	(197)	11.7	59.9	28.4	3.18
직종					
관리자	(83)	10.8	51.8	37.3	3.30
전문직	(61)	8.2	49.2	42.6	3.39
사무직	(170)	6.5	45.9	47.6	3.52
서비스/판매	(155)	12.9	51.0	36.1	3.26
기능직	(151)	12.6	57.0	30.5	3.19
단순노무직	(80)	15.0	65.0	20.0	3.05

(단위 : %)	사례수 (명)	감소함	보 통	증가함	평 균
직장 규모					
29인 이하	(298)	9.7	62.8	27.5	3.22
30-299인	(223)	13.0	43.9	43.0	3.34
300-1,000인	(179)	10.1	46.4	43.6	3.39
노조가입					
가입	(105)	15.2	46.7	38.1	3.26
비가입	(227)	11.0	47.6	41.4	3.37
노조 없음	(368)	9.5	57.3	33.2	3.27

[3] 휴일/퇴근 이후의 업무 경험

- 전체 근로자의 절반 이상인 58.6%가 퇴근 이후 또는 휴일에 회사 관련 업무를 한 경험이 있었다. 30대 근로자의 67.6%는 휴일 및 퇴근 이후 업무 경험이 있었으며, 소득이 올라갈수록 휴일 및 야근이 많은 것으로 나타났다.

[그림 3-15] 휴일/퇴근 이후 업무 경험



[문] 귀하께서는 퇴근 이후 또는 휴일에 회사 관련 업무를 하신 적이 있으신가요?

- 휴일 및 야근은 고용상태별, 직종별, 직장규모별, 노조 가입 유무별 각각 집단 간 차이가 있는 것으로 분석되고 있다. 먼저 정규직 근로자가 비정규직 보다 휴일 및 야근 경험이 더 많았으며, 화이트 칼라가 블루칼라에 비해 휴일 및 야

근을 하고 있는 근로자가 더 많았다. 특히 관리자의 경우는 84.3%가 휴일 및 야근 근무 경험이 있는 반면, 단순노무직의 경우는 18.8%만이 휴일 및 야근이 있는 것으로 응답하였다. 30대, 정규직, 화이트칼라(관리자, 전문직, 사무직)의 업무시간 이후 업무 경험이 상대적으로 많은 편이었다.

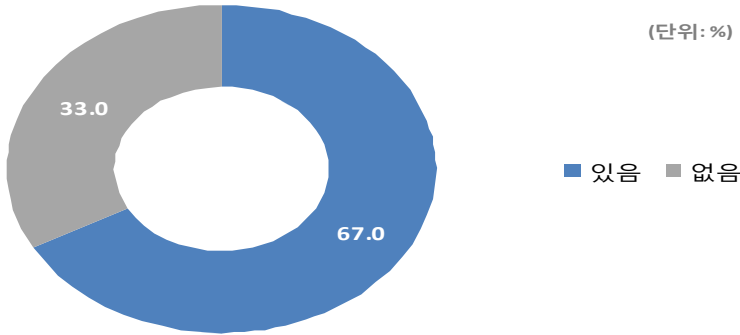
[표 3-14] 응답자 유형별 휴일/ 퇴근 이후 업무 경험

(단위 : %)	사례수 (명)	있 다	없 다	계
▣ 전체 ▣	(700)	58.6	41.4	100.0
고용상태				
정규직	(503)	64.8	35.2	100.0
비정규직	(197)	42.6	57.4	100.0
직종				
관리자	(83)	84.3	15.7	100.0
전문직	(61)	75.4	24.6	100.0
사무직	(170)	74.1	25.9	100.0
서비스/판매	(155)	60.0	40.0	100.0
기능직	(151)	39.7	60.3	100.0
단순노무직	(80)	18.8	81.3	100.0
직장 규모				
29인 이하	(298)	48.0	52.0	100.0
30-299인	(223)	67.3	32.7	100.0
300-1,000인	(179)	65.4	34.6	100.0
노조가입				
가입	(105)	60.0	40.0	100.0
비가입	(227)	67.0	33.0	100.0
노조 없음	(368)	53.0	47.0	100.0

[4] 휴일/퇴근 이후 업무 지시 및 전달 경험

- 전체 근로자의 67.0%가 휴일 또는 퇴근시간 이후에 휴대전화나 이메일 등을 통해 업무관련 지시를 받거나 전달한 경험이 있었다.

[그림 3-16] 휴일/퇴근 이후 업무 지시 및 전달 경험



[문] 휴일 또는 퇴근 이후 휴대전화(스마트기기) 또는 이메일 등을 통해 업무관련 지시를 받거나 전달한 경험이 있으신가요?

■ 정규직 근로자들이 휴대전화나 스마트기기를 통한 업무 지시를 휴일 및 퇴근 이후에도 받는 경험이 73.4%나 되었으며, 화이트 칼라 중 관리자와 전문직 종사 근로자들은 85%이상이 경험이 있는 것으로 나타났다. 직장의 규모가 클수록 경험률이 더 많고 노조에 가입하지 않는 근로자들에게서 더 높은 경험률을 보이고 있었다. 단순노무직 근로자를 제외한 모든 근로자의 절반 이상이 휴일이나 퇴근 이후 정보통신 기기를 통한 업무 관련 지시를 받거나 경험이 있는 것으로 나타나고 있어 개인적인 사생활에 대한 침해가 발생하고 있는 것을 확인할 수 있었다.

[표 3-15] 응답자 유형별 휴일/ 퇴근 이후 업무 지시 및 전달 경험

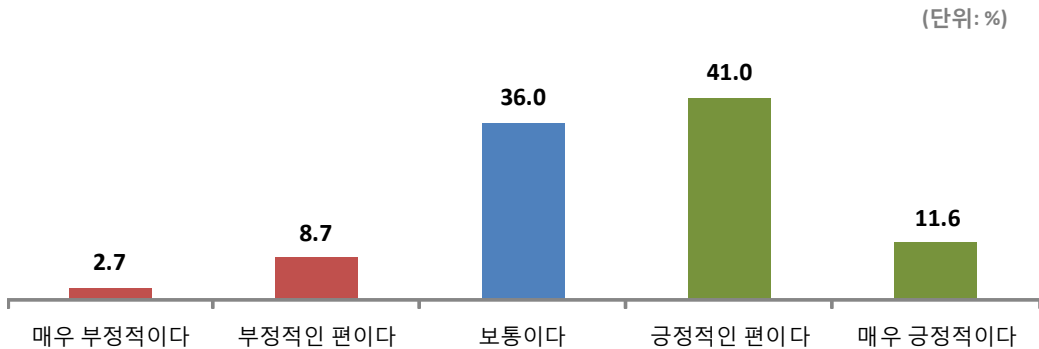
(단위 : %)	사례수 (명)	있 다	없 다	계
■ 전체 ■	(700)	67.0	33.0	100.0
고용상태				
정규직	(503)	73.4	26.6	100.0
비정규직	(197)	50.8	49.2	100.0
직종				
관리자	(83)	85.5	14.5	100.0
전문직	(61)	88.5	11.5	100.0
사무직	(170)	77.6	22.4	100.0
서비스/판매	(155)	67.1	32.9	100.0
기능직	(151)	57.6	42.4	100.0
단순노무직	(80)	26.3	73.8	100.0

(단위 : %)	사례수 (명)	있 다	없 다	계
직장 규모				
29인 이하	(298)	60.1	39.9	100.0
30-299인	(223)	71.3	28.7	100.0
300-1,000인	(179)	73.2	26.8	100.0
노조가입				
가입	(105)	67.6	32.4	100.0
비가입	(227)	76.7	23.3	100.0
노조 없음	(368)	60.9	39.1	100.0

(5) 스마트기기의 업무 활용에 대한 태도

- 근로자들은 정보통신 기기를 통한 근무 시간 이외의 업무 지시나 전달에 대해서는 매우 부정적인 의견을 보이고 있는 반면에 스마트 기기의 업무 활용에는 긍정적인 태도를 보이고 있다. 근로자의 절반 이상인 52.6%가 업무환경에 스마트기기를 활용하는 것에 대해 긍정적인 태도를 보였고 11.4%만이 부정적인 태도를 가진 것으로 나타났다.

[그림 3-17] 스마트 기기의 업무 활용에 대한 태도



[문] 귀하께서는 업무환경에 스마트기기를 활용하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- 응답자 특성별로는 각 집단 간 통계적인 유의미한 차이를 보이고 있지만 화이트 칼라 근로자들이 가장 부정적인 인식이 높았으며(15.3%), 관리자의 경우 부정적인 인식이 가장 낮은 것(6.0%)으로 나타나고 있다.

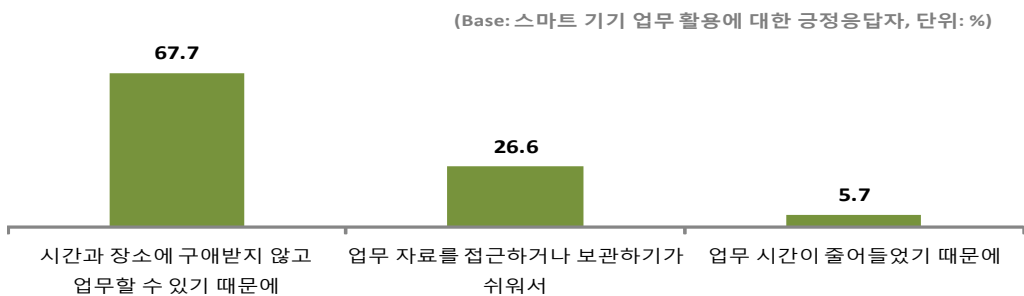
[표 3-16] 응답자 유형별 스마트기기의 업무 활용에 대한 태도

(단위 : %)		사례수 (명)	부정적	보 통	긍정적	평 균
▣ 전체 ▣		(700)	11.4	36.0	52.6	3.50
고용상태	정규직	(503)	12.3	34.4	53.3	3.51
	비정규직	(197)	9.1	40.1	50.8	3.48
직종	관리자	(83)	6.0	27.7	66.3	3.73
	전문직	(61)	14.8	29.5	55.7	3.46
	사무직	(170)	15.3	35.3	49.4	3.43
	서비스/판매	(155)	9.7	34.8	55.5	3.55
	기능직	(151)	11.9	41.1	47.0	3.44
	단순노무직	(80)	8.8	43.8	47.5	3.46
직장 규모	29인 이하	(298)	10.4	40.9	48.7	3.43
	30-299인	(223)	12.6	34.5	52.9	3.51
	300-1,000인	(179)	11.7	29.6	58.7	3.60
노조가입	가입	(105)	13.3	38.1	48.6	3.42
	비가입	(227)	10.6	29.5	59.9	3.61
	노조 없음	(368)	11.4	39.4	49.2	3.45

[5]-1 스마트기기의 업무 활용이 긍정적인 이유

- 스마트기기를 업무에 활용하는 데 긍정적인 이유는 ‘시간과 장소에 구애받지 않고 업무할 수 있기 때문에’ 가 67.7%로 가장 높게 나타났다.

[그림 3-18] 스마트 기기의 업무 활용이 긍정적인 이유



[문] 업무상 스마트기기를 활용하는 데 대해 긍정적으로 생각하시는 이유는 무엇입니까?

■ 업무상 스마트 기기의 활용이 긍정적인 이유로 업무 시간 감소에 대한 응답은 5.7%만이 응답했으며, 특히 단순노무직의 경우의 응답이 높은 것을 확인할 수 있다. 하지만 단순 노무직의 경우는 스마트 기기의 활용이 다른 직종의 근로자들 보다 상대적으로 적은 근로자 집단으로 경험적인 이유로 볼 수 없으며, 의식적인 사고로 생각된다. 반면 관리자들이나 사무직 종사 근로자, 서비스/판매 근로자의 경우 ‘시간과 장소에 구애받지 않고 업무할 수 있기 때문에’ 라고 응답한 비율이 70% 이상으로 나타나 스마트 기기의 활용이 업무 효율을 높일 수 있다는 점에 긍정적인 평가를 한 것으로 보인다.

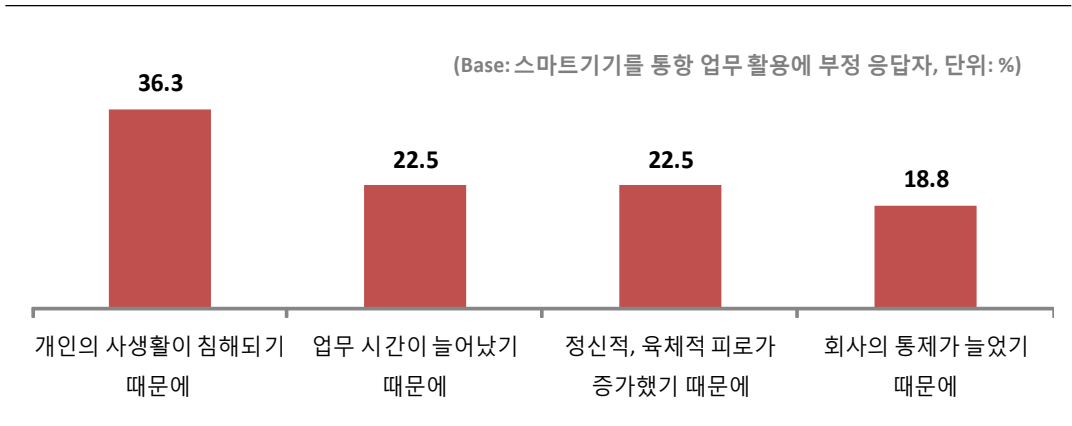
[표 3-17] 응답자 유형별 스마트기기의 업무 활용이 긍정적인 이유

(단위 : %)	사례수 (명)	시간과 장소에 구애받지 않고 업무할 수 있기 때문에	업무 자료를 접근하거나 보관하기가 쉬워서	업무 시간이 줄어들었기 때문에	계
■ 전체 ■	(368)	67.7	26.6	5.7	100.0
고용상태					
정규직	(268)	70.5	25.0	4.5	100.0
비정규직	(100)	60.0	31.0	9.0	100.0
직종					
관리자	(55)	72.7	25.5	1.8	100.0
전문직	(34)	58.8	35.3	5.9	100.0
사무직	(84)	70.2	25.0	4.8	100.0
서비스/판매	(86)	70.9	25.6	3.5	100.0
기능직	(71)	71.8	22.5	5.6	100.0
단순노무직	(38)	47.4	34.2	18.4	100.0
직장 규모					
29인 이하	(145)	64.8	26.9	8.3	100.0
30-299인	(118)	64.4	31.4	4.2	100.0
300-1,000인	(105)	75.2	21.0	3.8	100.0

(5)-2 스마트기기의 업무 활용이 부정적인 이유

- 스마트기기를 업무에 활용하는 데 부정적인 이유는 ‘개인의 사생활이 침해되기 때문에’(36.3%), ‘업무 시간이 늘어났기 때문에’와 ‘정신적, 육체적 피로가 증가했기 때문에’(모두 22.5%)가 순으로 높게 나타났다.

[그림 3-19] 스마트 기기의 업무 활용이 부정적인 이유



[문7] 업무상 스마트기기를 활용하는 데 대해 부정적으로 생각하시는 이유는 무엇입니까?

■ 사생활 침해에 대한 부정적인 인식이 강한 집단은 기능직 근로자와 규모가 큰 규모의 직장에 다니는 근로자들이며, 노조가 있는 곳보다는 없는 사업장에 다니는 근로자, 또는 노조 가입을 안 한 근로자들에서 상대적으로 높았다.

[표 3-18] 응답자 유형별 스마트기기의 업무 활용이 부정적인 이유

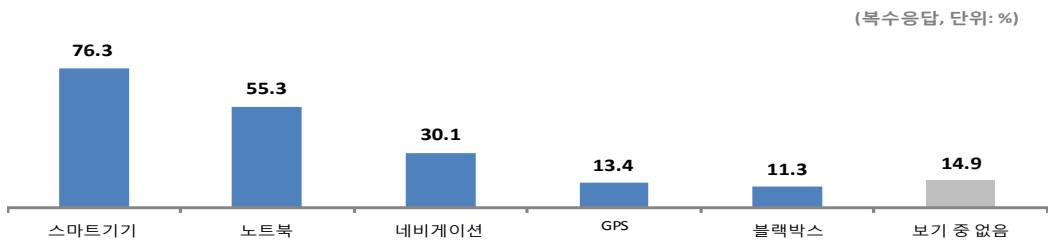
(단위 : %)	사례수 (명)	개인의 사생활이 침해되기 때문에	업무 시간이 늘어났기 때문에	정신적, 육체적 피로가 증가했기 때문에	회사의 통제가 늘었기 때문에	계
■ 전체 ■	(80)	36.3	22.5	22.5	18.8	100.0
교용상태						
정규직	(62)	37.1	21.0	19.4	22.6	100.0
비정규직	(18)	33.3	27.8	33.3	5.6	100.0
직종						
관리자	(5)	40.0	20.0	0.0	40.0	100.0
전문직	(9)	22.2	11.1	44.4	22.2	100.0
사무직	(26)	34.6	26.9	19.2	19.2	100.0
서비스/판매	(15)	40.0	26.7	33.3	0.0	100.0
기능직	(18)	44.4	11.1	11.1	33.3	100.0
단순노무직	(7)	28.6	42.9	28.6	0.0	100.0
직장 규모						
29인 이하	(31)	32.3	35.5	22.6	9.7	100.0
30-299인	(28)	32.1	21.4	25.0	21.4	100.0
300-1,000인	(21)	47.6	4.8	19.0	28.6	100.0

(단위 : %)	사례수 (명)	개인의 사생활이 침해되기 때문에	업무 시간이 늘어났기 때문에	정신적, 육체적 피로가 증가했기 때문에	회사의 통제가 늘었기 때문에	계
노조가입						
가입	(14)	28.6	21.4	28.6	21.4	100.0
비가입	(24)	37.5	16.7	25.0	20.8	100.0
노조 없음	(42)	38.1	26.2	19.0	16.7	100.0

[6] 회사 업무용 사용 기기

- 업무상 많이 활용하는 기기는 스마트기기(76.3%), 노트북(55.3%), 네비게이션 (30.1%) 순이다

[그림 3-20] 업무용 사용기기



[문] 귀하께서 업무용으로 사용하시는 기기를 모두 골라주세요.

- 30대 이하의 젊은 근로자들의 스마트기기의 사용률이 전체 대비 높은 반면, 40대 이상 근로자들은 네비게이션, GPS, 블랙박스 등 운전 및 위치 관련 기기의 사용률이 높게 나타났다. 직종별로는 관리자의 기기 사용률이 타 직종 대비 전반적으로 높았다.

[표 3-19] 응답자 유형별 업무용 사용기기

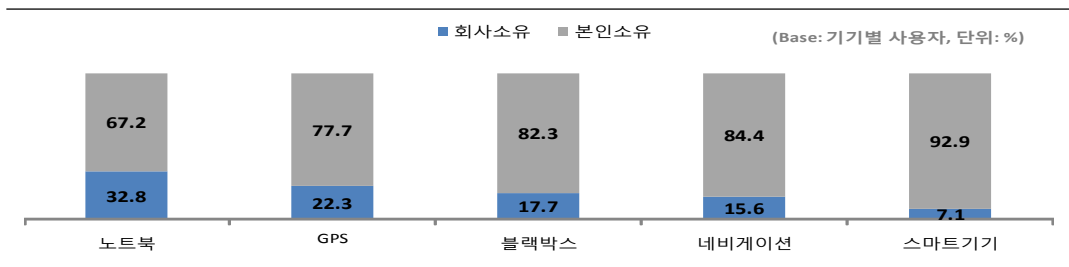
(복수응답, 단위 : %)	사례수 (명)	스마트기기	노트북	네비게이션	GPS	블랙박스	보기 중 없음
■ 전체 ■	(700)	76.3	55.3	30.1	13.4	11.3	14.9
성별							
남	(498)	77.1	55.6	34.9	15.5	13.3	13.5
녀	(202)	74.3	54.5	18.3	8.4	6.4	18.3

(복수응답, 단위 : %)	사례수 (명)	스마트기기	노트북	네비게이션	GPS	블랙박스	보기 중 없음
연령							
15-29세	(81)	80.2	54.3	11.1	6.2	2.5	12.3
30-39세	(278)	80.9	58.3	28.1	10.8	10.1	11.5
40-49세	(223)	71.3	54.3	34.5	16.1	13.0	17.9
50-59세	(118)	72.0	50.8	39.8	19.5	16.9	18.6
고용상태							
정규직	(503)	79.7	60.6	32.4	14.9	12.3	11.9
비정규직	(197)	67.5	41.6	24.4	9.6	8.6	22.3
직종							
관리자	(83)	96.4	78.3	45.8	25.3	21.7	1.2
전문직	(61)	88.5	77.0	32.8	19.7	8.2	8.2
사무직	(170)	78.8	70.0	25.9	10.6	8.8	8.8
서비스/판매	(155)	74.8	47.7	27.1	9.7	8.4	17.4
기능직	(151)	67.5	47.0	35.1	12.6	16.6	19.2
단순노무직	(80)	60.0	13.8	17.5	11.3	3.8	33.8

[6]-1 업무용 사용 기기의 소유주

○ 근로자들이 업무상 사용하는 기기의 소유주는 대부분 본인이었으며, 스마트기기의 경우 본인 소유인 경우가 92.9%로 가장 높았다. 반면, 회사 소유의 기기를 업무에 활용하는 경우는 노트북이 32.8%로 가장 높았다.

[그림 3-21] 업무용 사용기기의 소유주



[문] 해당 기기의 소유주는 누구입니까?

■ 고용상태 별로 살펴보았을 때, 정규직의 회사 소유 기기 사용률이 전반적으로 높은 편이었다. 직종별로는 관리자의 경우 회사 소유의 노트북을 사용하는 비율이 높은 편이었고, 기능직의 경우 회사 소유의 GPS와 블랙박스, 서비스/판매직의 경우 회사 소유의 블랙박스와 네비게이션 사용률이 높게 나타났다.

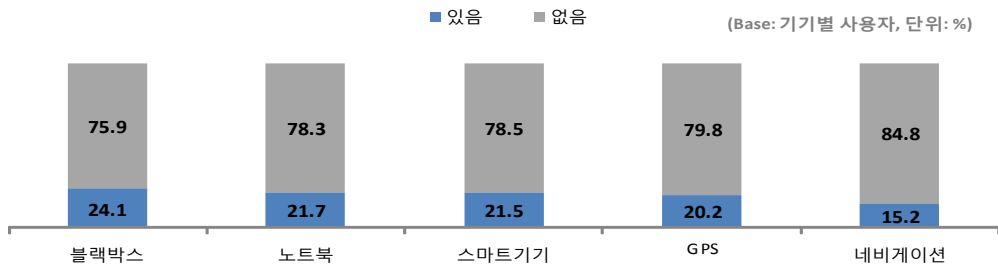
[표 3-20] 응답자 유형별 업무용 사용기기 소유주

(단위 : %)		노트북	GPS	블랙박스	네비게이션	스마트기기
■ 전체 ■		32.8	22.3	17.7	15.6	7.1
성별	남	34.3	24.7	19.7	14.9	8.1
	녀	29.1	11.8	7.7	18.9	4.7
연령	15-29세	25.0	0.0	0.0	33.3	4.6
	30-39세	34.6	20.0	21.4	17.9	4.4
	40-49세	33.9	25.0	10.3	10.4	10.1
	50-59세	31.7	26.1	25.0	17.0	10.6
고용상태	정규직	36.4	24.0	19.4	16.6	7.7
	비정규직	19.5	15.8	11.8	12.5	5.3
직종	관리자	38.5	19.0	16.7	18.4	10.0
	전문직	17.0	16.7	0.0	5.0	1.9
	사무직	39.5	22.2	6.7	13.6	3.0
	서비스/판매	32.4	13.3	30.8	23.8	10.3
	기능직	31.0	36.8	24.0	15.1	6.9
	단순노무직	9.1	22.2	0.0	7.1	12.5

[6]-2 업무시간 이후 업무용 기기 사용 지침을 받은 경험

○ 근로자들이 업무시간 이후에 반드시 이용하라고 지침을 받은 경험은 블랙박스의 경우 24.1%로 가장 높았으며, 다음으로는 노트북(21.7%)과 스마트기기(21.5%)가 높게 나타났다.

[그림 3-22] 업무시간 이후의 업무용 기기별 사용 지침 경험



[문] 귀하께서는 회사로부터 퇴근 후 해당 기기를 반드시 이용하라고 지침을 받으신 적이 있으십니까?

■ 서비스 판매직과 기능직 등 블루칼라의 경우 퇴근시간 이후 블랙박스를 이용 하라고 지침을 받은 경험이 비교적 많은 편이며, 전문직의 경우 스마트기기 이용 지침을 받은 경험이 전체 대비 많은 편이다.

[표 3-21] 응답자 유형별 업무시간 이후 이용 지침 기기

(단위 : %)		블랙박스	노트북	스마트기기	GPS	네비게이션
■ 전체 ■		24.1	21.7	21.5	20.2	15.2
고용상태						
	정규직	27.4	22.0	23.2	22.7	14.7
	비정규직	11.8	20.7	16.5	10.5	16.7
직종						
	관리자	16.7	18.5	17.5	19.0	10.5
	전문직	40.0	25.5	29.6	25.0	15.0
	사무직	20.0	22.7	20.1	27.8	15.9
	서비스/판매	30.8	20.3	23.3	6.7	21.4
	기능직	28.0	19.7	16.7	31.6	13.2
	단순노무직	0.0	36.4	29.2	0.0	14.3
직장 규모						
	29인 이하	18.5	19.7	21.5	3.3	16.9
	30-299인	24.1	25.2	24.3	33.3	17.6
	300-1,000인	30.4	19.4	18.2	22.6	9.3
노조가입						
	가입	40.0	32.1	36.1	43.5	25.0
	비가입	20.8	24.5	23.0	20.0	12.1
	노조 없음	17.1	16.5	16.7	7.3	13.8

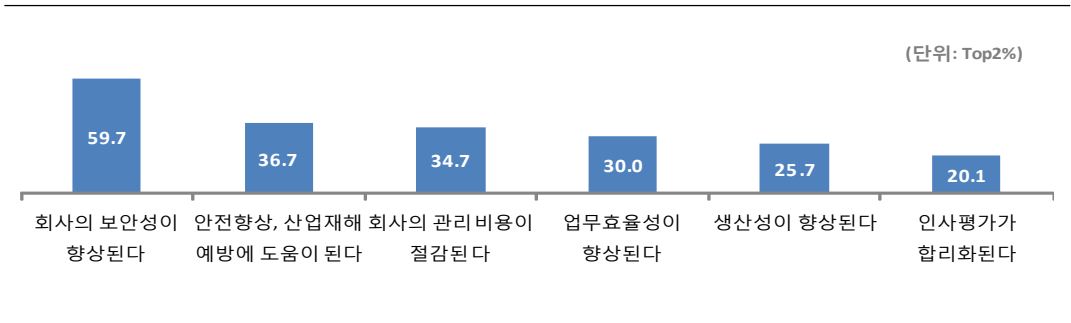
3. 정보통신 기술 사용에 따른 효과

(1)-1 정보통신 기술 사용에 따른 긍정 효과

- 정보통신 기술의 긍정적 효과에 대해 근로자들이 가장 많이 동의한 문장은 ‘회사의 보안성이 강화된다’로 59.7%였다. 나머지 긍정적 효과에 대해서는 절반 이하의 동의율을 보였다. 생산성의 향상이나 인사평가의 합리화 같은 부분에 있어서는 30% 이하의 긍정응답률을 보이고 있다.
- 2005년의 조사 자료와 비교에서는 전반적으로 2005년 보다 긍정적인 응답률이 증가하였다. 특히 ‘회사의 보안성이 향상된다’에 대한 평균 점수가 2005년과 이번 조사 모두 가장 높은 점수를 받았다. 2005년 대비 평균 점수가 증가한 항목은 ‘회사의 보안성이 향상된다’와 ‘안전향상, 산업재해 예방에 도움이 된다’,

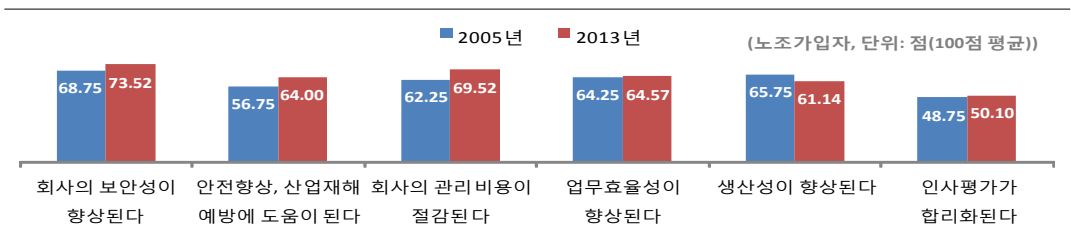
‘인사평가가 합리화된다’였다. 반대로 ‘생산성이 향상된다’에 대한 지표는 2005년 대비 감소했다.

[그림 3-23] 정보통신 기술사용에 따른 효과



*Top2%: 4. ‘그런편이다’와 5. ‘매우 그렇다’라고 응답한 사람의 합 %

[그림 3-24] 정보통신 기술사용에 따른 효과 인식 변화



[문] 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

- 2013년 응답자 특성별로는 개인정보 침해 비경험자의 경우 경험자보다 긍정적 효과에 동의하는 비율이 높은 편이었다. 정보통신의 기술에 대한 긍정적 응답은 자신의 침해 경험이 없는 상황에서 인지적인 긍정이라고 볼 수 있다. 하지만 정보통신 기술로 인한 침해를 경험한 근로자의 경우는 정보통신기기의 긍정적인 효과에 대해 상대적으로 부정적인 인식을 가질 수밖에 없을 것이다.
- 정규직 근로자의 경우는 보안성과 인사평가의 합리화라는 측면에서 긍정적인 응답을 하고 있으나 비정규직 근로자의 경우는 비용절감 측면에 긍정적 응답을 많이 하고 있어, 정보통신이 업무 효율화의 한 방편으로 수용되고 있는 것을 확인할 수 있다.

■ 대기업 근로자들은 보안성, 비용절감, 생산성 등에 상대적인 긍정 의견을 보이고 있었다. 반면 규모가 작은 기업의 근로자들은 인사평가의 합리화라는 부분만 상대적 긍정응답이 높다.

[표 3-22] 응답자 유형별 정보통신 기술의 사용에 대한 효과

(단위 : Top2%)	사례수 (명)	회사의 보안성이 향상된다	안전향상, 산업재해 예방에 도움이 된다	회사의 관리 비용이 절감된다	업무 효율성이 향상된다	생산성이 향상된다	인사 평가가 합리화 된다
■ 전체 ■	(700)	59.7	36.7	34.7	30.0	25.7	20.1
고용상태							
정규직	(503)	60.4	36.4	32.2	29.6	25.0	20.7
비정규직	(197)	57.9	37.6	41.1	31.0	27.4	18.8
직종							
관리자	(83)	68.7	38.6	27.7	34.9	36.1	19.3
전문직	(61)	55.7	47.5	44.3	32.8	27.9	23.0
사무직	(170)	62.9	35.3	31.2	31.8	23.5	24.7
서비스/판매	(155)	52.3	35.5	28.4	30.3	24.5	17.4
기능직	(151)	56.3	27.8	41.1	27.2	19.9	17.9
단순노무직	(80)	67.5	48.8	42.5	23.8	31.3	18.8
개인정보 침해 경험							
침해 경험자	(95)	48.4	33.7	35.8	23.2	21.1	17.9
비경험자	(605)	61.5	37.2	34.5	31.1	26.4	20.5
직장 규모							
29인 이하	(298)	58.1	35.9	34.9	27.9	23.8	22.8
30-299인	(223)	58.7	37.7	32.3	31.4	25.6	17.9
300-1,000인	(179)	63.7	36.9	37.4	31.8	29.1	18.4
노조가입							
가입	(105)	62.9	36.2	47.6	29.5	27.6	20.0
비가입	(227)	62.6	41.0	37.0	34.8	29.1	24.7
노조 없음	(368)	57.1	34.2	29.6	27.2	23.1	17.4

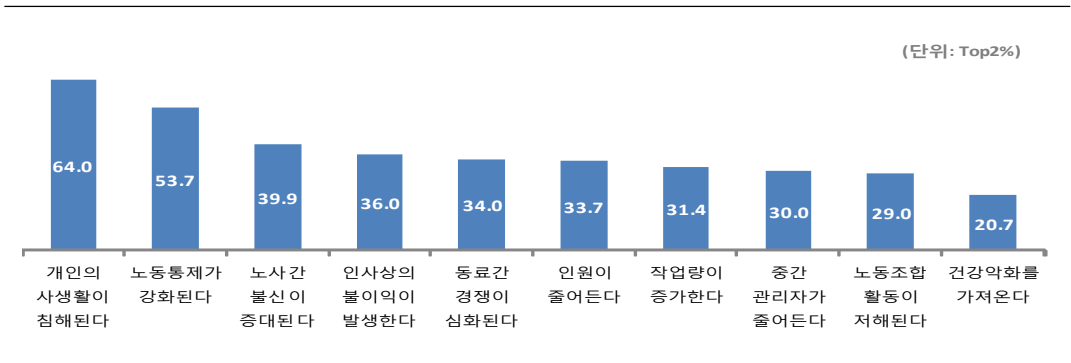
*Top2%: 4. ‘그런편이다’와 5. ‘매우 그렇다’라고 응답한 사람의 합 %

[1]-2 정보통신 기술 사용에 따른 부정적인 효과

○ 정보통신 기술의 부정적 효과에 대해 근로자들이 가장 많이 동의한 것은 ‘개인 의 사생활이 침해된다’로 64.0%였고, 다음으로는 ‘노동통제가 강화 된다’가 53.7%로 높은 동의를 얻었다.

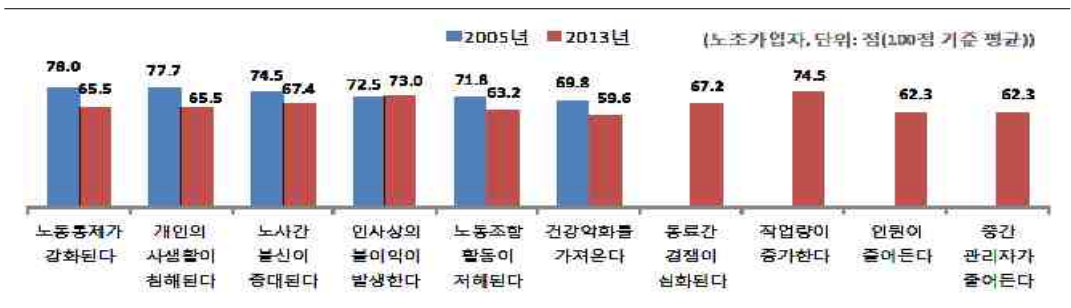
- 정보통신 기술에 대한 부정적인 효과에 대한 평가 지표는 전반적으로 2005년 조사 대비 감소했다. 가장 감소폭이 큰 항목은 ‘건강악화를 가져온다’였다. 근로자들은 직장 내 정보통신 기술의 사용을 이젠 일상적으로 수용하고 있으며, 이는 부정적인 효과에 대한 동의가 2005년 조사 대비 감소한 결과로 나타났다. 하지만 근로자의 60% 이상이 부정적인 효과에 대해 긍정응답을 하고 있는 것으로 나타나 긍정적인 효과보다 전반적으로 부정적인 효과가 더 컸다.

[그림 3-25] 정보통신 기술사용에 따른 부정효과



*Top2%: 4. ‘그런편이다’와 5. ‘매우 그렇다’라고 응답한 사람의 합 %

[그림 3-26] 정보통신 기술 사용에 따른 부정효과 인식 변화



[문] 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

- 2013년 조사 결과, 개인정보 침해 경험자의 경우 직장내 정보통신 기술의 사용으로 다양한 부정적인 효과가 나타날 것이라는 부분에 대해서 동의하는 정도가 높았다. 뿐만 아니라 화이트 칼라 근로자들은 업무량의 증가를 부정적인 효

과로 생각하는 정도가 높았으며, 회사의 규모가 클수록 직장내 동료간의 경쟁이 심화될 것이라는 생각이 많았다.

[표 3-23] 응답자 유형별 정보통신 기술의 사용에 대한 부정적 효과

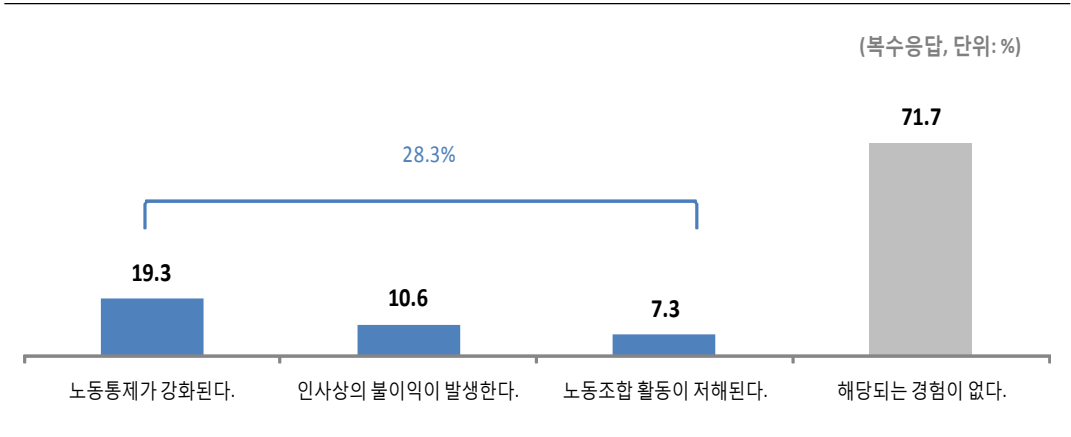
(단위 : Top2%)	사례수 (명)	사생 활이 침해 된다	노동 통제가 강화 된다	노사간 불신이 증대 된다	인사상 불이익 발생 한다	동료간 경쟁이 심화 된다	인원이 줄어 든다	작업 량이 증가 한다	중간 관리 자가 줄어 든다	노조 활동이 저해 된다	건강 악화를 가져 온다
■ 전체 ■	(700)	64.0	53.7	39.9	36.0	34.0	33.7	31.4	30.0	29.0	20.7
고용상태											
정규직	(503)	64.2	52.5	37.8	35.6	33.6	32.0	29.8	28.0	27.0	21.7
비정규직	(197)	63.5	56.9	45.2	37.1	35.0	38.1	35.5	35.0	34.0	18.3
직종											
관리자	(83)	59.0	50.6	36.1	31.3	33.7	26.5	28.9	19.3	24.1	16.9
전문직	(61)	72.1	60.7	45.9	39.3	41.0	42.6	34.4	44.3	37.7	26.2
사무직	(170)	63.5	57.6	37.6	37.1	30.0	31.2	42.9	27.1	27.1	23.5
서비스/판매	(155)	62.6	48.4	37.4	34.2	38.1	34.8	23.2	28.4	27.1	18.7
기능직	(151)	67.5	57.6	45.0	39.1	36.4	36.4	28.5	33.1	29.8	22.5
단순노무직	(80)	60.0	46.3	38.8	33.8	25.0	32.5	28.8	33.8	33.8	15.0
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	73.7	64.2	46.3	52.6	44.2	41.1	38.9	30.5	42.1	29.5
비경험자	(605)	62.5	52.1	38.8	33.4	32.4	32.6	30.2	29.9	26.9	19.3
직장 규모											
29인 이하	(298)	64.4	48.7	39.3	33.6	31.9	33.6	27.2	30.9	25.8	16.4
30-299인	(223)	61.4	54.7	40.4	34.1	26.5	31.8	33.2	29.6	28.3	24.7
300-1,000인	(179)	66.5	60.9	40.2	42.5	46.9	36.3	36.3	29.1	35.2	22.9
노조가입											
가입	(105)	71.4	61.9	40.0	47.6	47.6	41.0	42.9	30.5	38.1	22.9
비가입	(227)	63.0	52.4	37.4	35.2	32.6	34.8	28.6	33.0	28.6	23.8
노조 없음	(368)	62.5	52.2	41.3	33.2	31.0	31.0	29.9	28.0	26.6	18.2

*Top2%: 4. ‘그런편이다’와 5. ‘매우 그렇다’라고 응답한 사람의 합 %

[2] 정보통신 기술로 인한 불이익 경험

- 직장의 정보통신 기술을 이용한 전자시스템으로 불이익을 당한 경험이 있는 경우는 전체 조사한 근로자의 28.3%였다. 그 중 노동 통제가 강화됐던 경우가 19.3%로 가장 많았고, 다음으로는 인사상의 불이익(10.6%), 노동조합 활동의 저해(7.3%) 순이었다.

[그림 3-27] 정보통신 기술로 인한 불이익 경험



[문] 귀하께서는 회사의 정보통신 기술을 이용한 전자시스템으로 인해 다음과 같은 일을 겪으신 적이 있으십니까? 해당되는 경험을 모두 골라주세요.

■ 응답자 특성별로는 개인정보 침해 경험자와 기능직의 경우 전반적으로 불이익을 당한 비율이 높았고, 전문직의 경우 노동조합 활동이 저해되는 불이익을 경험한 비율이 특히 높게 나타났다.

[표 3-24] 응답자 유형별 정보통신 기술로 인한 불이익 경험

(복수응답, 단위 : %)	사례수 (명)	노동통제가 강화된다.	인사상의 불이익이 발생한다.	노동조합 활동이 저해된다.	해당되는 경험이 없다.
■ 전체 ■	(700)	19.3	10.6	7.3	71.7
고용상태					
정규직	(503)	19.7	10.1	7.4	71.2
비정규직	(197)	18.3	11.7	7.1	73.1
직종					
관리자	(83)	16.9	7.2	6.0	77.1
전문직	(61)	21.3	9.8	11.5	63.9
사무직	(170)	20.6	11.2	5.9	70.6
서비스/판매	(155)	16.1	11.6	6.5	75.5
기능직	(151)	24.5	13.9	9.9	64.9
단순노무직	(80)	13.8	5.0	5.0	80.0
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(95)	38.9	30.5	20.0	41.1
비경험자	(605)	16.2	7.4	5.3	76.5

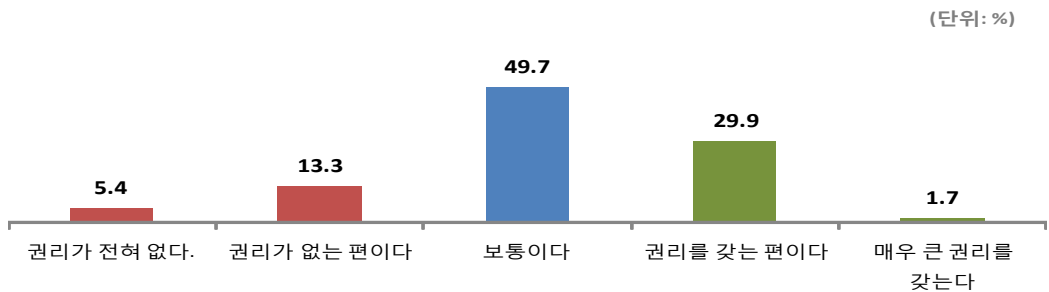
(복수응답, 단위 : %)	사례수 (명)	노동통제가 강화된다.	인사상의 불이익이 발생한다.	노동조합 활동이 저해된다.	해당되는 경험이 없다.
직장 규모					
29인 이하	(298)	13.8	8.1	5.4	78.5
30-299인	(223)	22.9	11.2	8.5	66.4
300-1,000인	(179)	24.0	14.0	8.9	67.0
노조가입					
가입	(105)	31.4	14.3	16.2	55.2
비가입	(227)	24.2	11.0	8.4	64.8
노조 없음	(368)	12.8	9.2	4.1	80.7

4. 사업주와 근로자의 권리에 대한 인식

(1) 사업주의 근로자 관리감독권

- 근로자의 31.6%가 사업주의 근로자 관리·감독권을 인정했으며, 18.7%는 근로자를 감시할 권리가 없다고 응답했다.

[그림 3-28] 사업주의 근로자 감시권에 대한 인식



[문] 귀하께서는 사업주가 사업장을 운영하기 위해 근로자를 감시할 권리를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?

- 응답자 특성별로는 기능직 근로자들은 사업주의 근로자 감시 권한에 대해 25.2%만이 인정하는 있는 반면, 단순노무직 근로자의 경우 41.3%가 인정하고 있어 상대적인 차이가 크게 나타났다. 뿐만 아니라 노조조합의 가입여부에 따른 사업주의 근로자 감시권에 대한 인정 정도가 다르게 나타나고 있다(노조가입 근로자: 28.6% < 노조 비가입 근로자 35.2%).

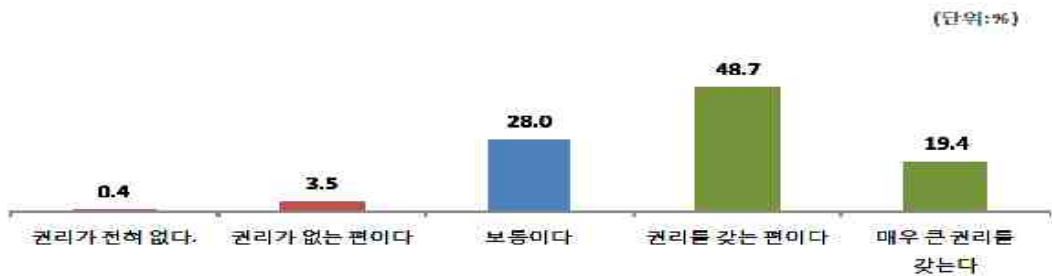
[표 3-25] 응답자 유형별 사업주의 근로자 관리·감독권에 대한 인식

(단위 : %)		사례수 (명)	권리 없음	보 통	권리 있음	평 균
▣ 전체 ▣		(700)	18.7	49.7	31.6	3.09
고용상태	정규직	(503)	18.1	49.9	32.0	3.11
	비정규직	(197)	20.3	49.2	30.5	3.06
직종	관리자	(83)	10.8	55.4	33.7	3.20
	전문직	(61)	23.0	45.9	31.1	3.00
	사무직	(170)	11.2	54.7	34.1	3.24
	서비스/판매	(155)	20.6	50.3	29.0	3.05
	기능직	(151)	26.5	48.3	25.2	2.91
	단순노무직	(80)	21.3	37.5	41.3	3.16
직장 규모	29인 이하	(298)	19.8	50.7	29.5	3.06
	30-299인	(223)	18.8	50.2	30.9	3.09
	300-1,000인	(179)	16.8	47.5	35.8	3.15
노조가입	가입	(105)	22.9	48.6	28.6	2.99
	비가입	(227)	12.8	52.0	35.2	3.21
	노조 없음	(368)	21.2	48.6	30.2	3.05

[2] 근로자의 사생활 보호권

○ 근로자의 68.1%가 근로자는 사업장 내에서 사생활을 보호받을 권리를 가지고 있다고 생각하고 있으며, 보호받을 권리가 없다고 생각하는 응답자는 3.9%에 불과했다.

[그림 3-29] 근로자의 사생활 보호권에 대한 인식



[문] 귀하께서는 근로자가 사업장 내에서 사생활을 보호받을 권리를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?

■ 근로자의 사생활 보호권에 대해서는 모든 근로자들이 보호받아야 한다고 생각하고 있었으며, 통계적인 수준의 차이가 있지는 않았다. 하지만 몇몇 응답자 특성별로의 차이는 나타났다. 화이트 칼라의 71.3%가 직장에서의 사생활 보호 권리에 동의하고 있는 반면 블루칼라 중 서비스/판매 직종에 근무하는 근로자의 61.3%만 직장내 사생활 보호 권리를 동의하고 있었다. 특히 노조에 가입한 근로자들의 76.2%가 직장내 사생활 보호 권리를 당연한 권리로 인정하고 있었다.

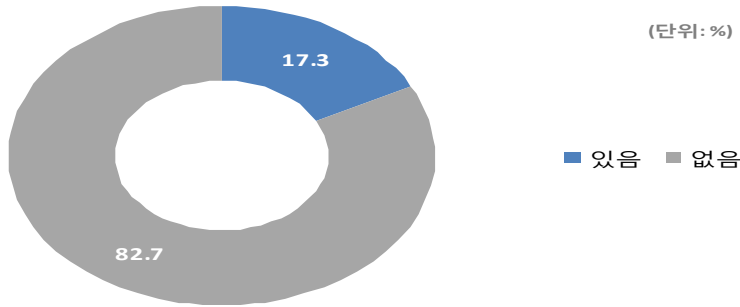
[표 3-26] 응답자 유형별 근로자의 사생활 보호권에 대한 인식

(단위 : %)	사례수 (명)	권리 없음	보 통	권리 있음	평 균
■ 전체 ■	(700)	3.9	28.0	68.1	3.83
고용상태					
정규직	(503)	3.0	28.6	68.4	3.84
비정규직	(197)	6.1	26.4	67.5	3.81
직종					
관리자	(83)	3.6	25.3	71.1	3.84
전문직	(61)	0.0	27.9	72.1	3.95
사무직	(170)	2.4	26.5	71.2	3.86
서비스/판매	(155)	6.5	32.3	61.3	3.74
기능직	(151)	4.0	29.1	66.9	3.81
단순노무직	(80)	5.0	23.8	71.3	3.89
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(95)	7.4	30.5	62.1	3.74
비경험자	(605)	3.3	27.6	69.1	3.85
직장 규모					
29인 이하	(298)	3.4	28.5	68.1	3.86
30-299인	(223)	4.5	30.0	65.5	3.76
300-1,000인	(179)	3.9	24.6	71.5	3.88
노조가입					
가입	(105)	4.8	19.0	76.2	3.94
비가입	(227)	3.1	32.6	64.3	3.76
노조 없음	(368)	4.1	27.7	68.2	3.85

(3) 근로자 감시권과 사생활 보호권의 충돌 경험 유무

- 사업주의 근로자 감시권과 근로자의 사생활 보호권이 충돌했던 경험이 있는 경우는 전체의 17.3% 였다.

[그림 3-30] 근로자 감시권과 사생활 보호권의 충돌 경험



[문] 귀하께서는 사업주의 근로자 감시권과 근로자의 사생활 보호권이 충돌했던 경험이 있으십니까?

■ 응답자 특성별로는 전문직 종사자의 26.2%가 충돌한 경험이 있는 반면 단순노무직의 5.0%만이 사생활 보호에 대한 사업주의 근로자 감시권한과 충돌한 경험이 있었다. 개인 정보 침해를 당한 근로자의 43.2%는 충돌 경험이 있어, 사생활 침해에 대한 경험이 사업주의 근로자 감시에 대해 민감한 반응을 발생시키고 있었다.

[표 3-27] 응답자 유형별 근로자 감시권과 사생활 보호권의 충돌 경험

(단위 : %)	사례수 (명)	있 다	없 다	계
■ 전체 □	(700)	17.3	82.7	100.0
고용상태				
정규직	(503)	18.5	81.5	100.0
비정규직	(197)	14.2	85.8	100.0
직종				
관리자	(83)	16.9	83.1	100.0
전문직	(61)	26.2	73.8	100.0
사무직	(170)	21.2	78.8	100.0
서비스/판매	(155)	16.1	83.9	100.0
기능직	(151)	17.2	82.8	100.0
단순노무직	(80)	5.0	95.0	100.0
개인정보 침해 경험				
침해 경험자	(95)	43.2	56.8	100.0
비경험자	(605)	13.2	86.8	100.0
직장 규모				
29인 이하	(298)	11.1	88.9	100.0
30-299인	(223)	21.1	78.9	100.0
300-1,000인	(179)	22.9	77.1	100.0

(단위 : %)	사례수 (명)	있 다	없 다	계
노조가입				
가입	(105)	23.8	76.2	100.0
비가입	(227)	19.4	80.6	100.0
노조 없음	(368)	14.1	85.9	100.0

■ **충돌의 주 내용으로는 CCTV설치나 컴퓨터 및 인터넷의 감시, 차량내 블랙박스 등을 통한 감시로 당한 사생활 보장과 관련된 충돌이 주로 발생하고 있었다.**

[표 3-28] 근로자 감시권과 사생활 보호권의 충돌 세부 내용

분 류	세부 내용	%
CCTV 설치/ 감시	<ul style="list-style-type: none"> - 손님과의 대화내용을 고용주가 알고 있어 서로 얼굴을 붉히는 일이 벌어졌음 - 고속버스 기사가 본인 지갑에서 돈을 꺼내 휴게소에서 음료수를 샀음. 그런데 회사 측에서 CCTV를 관독하여 무슨 돈인지 해명하라고 경유서를 쓰게 했음 	18.2
컴퓨터 및 인터넷 사용 감시/규제	<ul style="list-style-type: none"> - 외부유출 자료 감사를 조사한다는 목적으로 개인 웹메일 확인 - 인터넷 사이트를 막아두었는데 우회프로그램으로 돌려 사용하다 적발되어 회사 전체에 공고됨 	13.2
근무시간 및 근태 문제	<ul style="list-style-type: none"> - 차량내에 있는 블랙박스에 있는 메모리카드를 몰래 가져가서 메모리카드를 봄 - 업무를 위해 외출시 출입기록과 보고된 기록이 차이가 있어 한 일을 하지 않았다는 증거로 활용한 경험이 있음 	12.4
사업장 내에서의 행동 제약 (사적인 통화 등)	<ul style="list-style-type: none"> - 개인적인 인맥으로 업무에 관한 조언을 구하는 경우가 왕왕 있으나 회사에서는 좋지 않게 봄 	9.1
업무시간 외 연락/업무 지시	<ul style="list-style-type: none"> - 휴가 기간동안 스마트 기기를 통한 업무 진행 강요 	8.3
전화통화 녹취/감시	<ul style="list-style-type: none"> - 회사에서 제공하는 핸드폰에 자주 연락하는 사람의 연락처와 연락 시도한 시간까지 명세서에 다 적혀 나왔음 	3.3

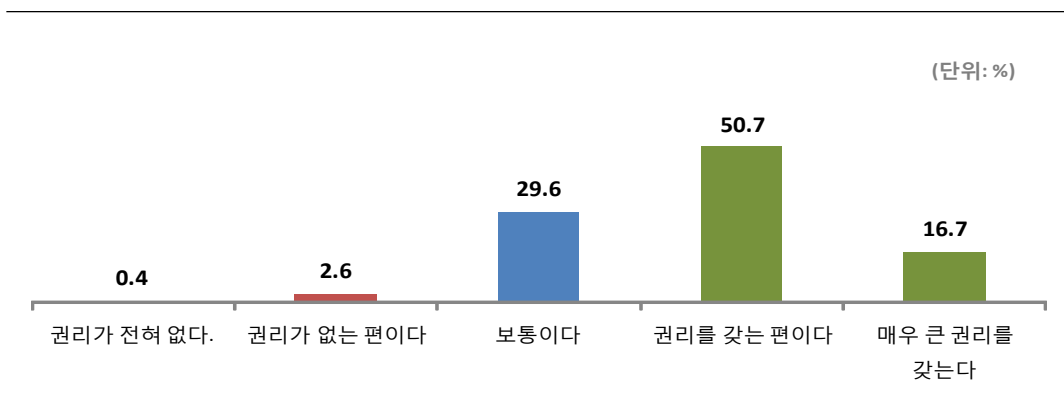
분 류	세부 내용	%
개인 사물함/물품 검사	- 서랍이나 가방을 열어 보안감사를 받은 적이 있다.	3.3
지문인식	- 시간외 수당의 정확한 확인을 하기 위해서 지문인식기도입을 했는데 전직원 대상이 아닌 현장 근무 직원만 도입해 불공평하다고 느낌(사무실 직원은 컴퓨터로 시간을 확인함)	2.5
회사의 보안 강화	- 감시가 좀 심한듯하여 언급하여 조정을 필요로 했음	2.5
메신저 감시	- 개인적 메신저 사용에 대한 규제	1.7
상사/직장동료의 사생활에 대한 궁금증/터치	- 업무 외 너무 개인적인 일까지 지적하고 나서는 경우가 있음	1.7
스마트기기와 출입증 연계	- 출입증을 핸드폰과 연동시키는 것	0.8
기 타	- 직원들의 동의 없이 회사 맘대로 결정 - 작업자의 업무 성질이 다른데 다른 작업자와 동일시하는 경향이 매우 큼	13.2
모름/무응답		13.2

(Base=사업주의 근로자 감시권과 사생활 보호 권한에 대한 충돌 경험 근로자 121명)

[4] 사업주의 영업 비밀 보장 권리

- 근로자의 67.4%가 사업주가 영업상 비밀을 보장받을 권리가 있다고 응답했으며, 3.0%만이 영업 비밀을 보장받을 권리가 없다고 응답했다.

[그림 3-31] 사업주의 영업 비밀 보장 권리에 대한 인식



[문] 귀하께서는 사업주가 영업상의 비밀을 보장받을 권리를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?

■ 근로자의 다수가 사업주의 영업상 비밀 보장에 대해 권리를 인정하고 있으며, 관리자들의 경우는 80.7%가 인정하고 있었다. 서비스/판매직 종사 근로자나 기능직 근로자의 경우는 상대적으로 인정하는 수준이 낮은 것으로 나타났다.

[표 3-29] 응답자 유형별 사업주의 영업 비밀 보장 권리 인식

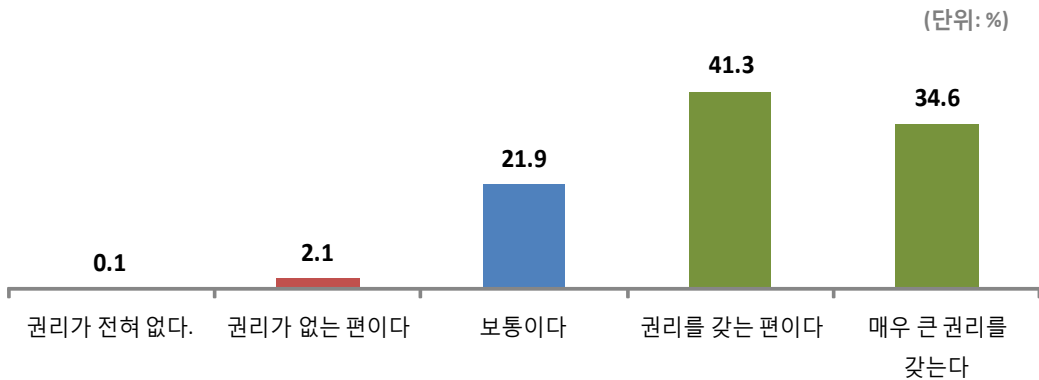
(단위 : %)		사례수 (명)	권리 없음	보 통	권리 있음	평 균
■ 전체 ■		(700)	3.0	29.6	67.4	3.81
고용상태						
	정규직	(503)	2.6	30.6	66.8	3.80
	비정규직	(197)	4.1	26.9	69.0	3.82
직종						
	관리자	(83)	0.0	19.3	80.7	4.04
	전문직	(61)	1.6	26.2	72.1	3.90
	사무직	(170)	2.9	28.8	68.2	3.84
	서비스/판매	(155)	3.9	34.8	61.3	3.73
	기능직	(151)	4.6	32.5	62.9	3.68
	단순노무직	(80)	2.5	28.8	68.8	3.84
개인정보 침해 경험						
	침해 경험자	(95)	6.3	33.7	60.0	3.71
	비경험자	(605)	2.5	28.9	68.6	3.82
직장 규모						
	29인 이하	(298)	2.0	31.5	66.4	3.81
	30-299인	(223)	3.6	28.3	68.2	3.78
	300-1,000인	(179)	3.9	27.9	68.2	3.83

(단위 : %)	사례수 (명)	권리 없음	보 통	권리 있음	평 균
노조가입					
가입	(105)	3.8	24.8	71.4	3.76
비가입	(227)	2.6	31.3	66.1	3.80
노조 없음	(368)	3.0	29.9	67.1	3.82

(5) 근로자의 감시 사실에 대한 알권리

- 근로자의 75.9%가 자신이 감시되고 있다는 사실을 알 권리를 가지고 있다고 생각하고 있으며, 알 권리가 없다고 생각하는 응답자는 2.3%에 불과했다.

[그림 3-32] 근로자의 감시 사실 알권리 인식



[문22] 귀하께서는 근로자가 자신이 감시당하고 있다는 사실을 알 권리를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?

- 응답자 특성별로는 단순노무직 근로자의 80%가 감시 사실을 알 권리가 있다고 응답한 비율이 상대적으로 높은 편이었으며, 노조 가입여부에 따라 노조가 없는 직장의 다니는 근로자의 경우가 노조에 가입하지 않는 근로자들 보다는 직장내 감시에 대한 알권리에 동의하는 정도가 높게 나타나고 있어 통계적으로 유의미한 차이를 보여주고 있다.

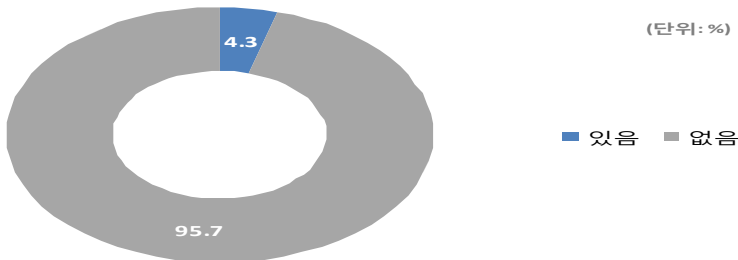
[표 3-30] 응답자 유형별 근로자의 감시 사실 알권리 인식

(단위 : %)		사례수 (명)	권리 없음	보통	권리 있음	평균
■ 전체 ■		(700)	2.3	21.9	75.9	4.08
고용상태						
	정규직	(503)	2.0	22.7	75.3	4.07
	비정규직	(197)	3.0	19.8	77.2	4.11
직종						
	관리자	(83)	0.0	28.9	71.1	4.00
	전문직	(61)	1.6	21.3	77.0	4.20
	사무직	(170)	2.4	18.8	78.8	4.15
	서비스/판매	(155)	1.9	25.8	72.3	4.01
	기능직	(151)	4.0	19.9	76.2	4.07
	단순노무직	(80)	2.5	17.5	80.0	4.08
개인정보 침해 경험						
	침해 경험자	(95)	1.1	23.2	75.8	4.13
	비경험자	(605)	2.5	21.7	75.9	4.07
직장 규모						
	29인 이하	(298)	1.3	20.1	78.5	4.10
	30-299인	(223)	3.1	27.4	69.5	3.98
	300-1,000인	(179)	2.8	17.9	79.3	4.16
노조가입						
	가입	(105)	7.6	13.3	79.0	4.12
	비가입	(227)	1.3	27.8	70.9	3.97
	노조 없음	(368)	1.4	20.7	78.0	4.14

[6] 사업주의 영업 비밀 보장권과 근로자의 알권리의 충돌

○ 사업주의 영업 비밀 보장권과 근로자의 본인 감시 사실을 알 권리가 충돌했던 경험이 있는 경우는 전체의 4.3%였다.

[그림 3-33] 영업 비밀 보장권과 근로자의 알권리 충돌 경험



[문] 귀하께서는 사업주의 영업비밀 보장권과 근로자의 감시 사실에 대한 알권리가 충돌했던 경험이 있으십니까?

■ 응답자 특성별로는 개인정보 침해 경험자, 30대, 정규직, 관리자와 전문직에서의 충돌 경험이 상대적으로 많은 편이었다.

[표 3-31] 응답자 유형별 영업 비밀 보장권과 감시 사실 알권리 충돌 경험

(단위 : %)	사례수 (명)	있 다	없 다	계
■ 전체 ■	(700)	4.3	95.7	100.0
고용상태				
정규직	(503)	5.4	94.6	100.0
비정규직	(197)	1.5	98.5	100.0
직종				
관리자	(83)	7.2	92.8	100.0
전문직	(61)	6.6	93.4	100.0
사무직	(170)	2.9	97.1	100.0
서비스/판매	(155)	5.8	94.2	100.0
기능직	(151)	3.3	96.7	100.0
단순노무직	(80)	1.3	98.8	100.0
개인정보 침해 경험				
침해 경험자	(95)	13.7	86.3	100.0
비경험자	(605)	2.8	97.2	100.0
직장 규모				
29인 이하	(298)	3.7	96.3	100.0
30-299인	(223)	5.8	94.2	100.0
300-1,000인	(179)	3.4	96.6	100.0
노조가입				
가입	(105)	9.5	90.5	100.0
비가입	(227)	3.5	96.5	100.0
노조 없음	(368)	3.3	96.7	100.0

[표 3-32] 사업주의 영업비밀 보장권과 근로자의 사생활 보호권한의 충돌사례

분 류	세부 내용	%
업무 감시	- 무단 폐쇄회로 설치로 노동조합과 회사간 마찰 발생 근무 거부사태 발생 - 불시에 들이닥쳐 감시하는 느낌을 줌 - 일일이 터치 하고 관여 했던 경우가 있었음	23.3
전화통화 내역 확인	- 전화 통화만 해도 외부에 영업 비밀을 알릴까봐 감시함 - 전화통화 내역 확인	10.0
타부서 견제	- 거래처와 영업관련 내용을 이야기 하던 중 다른 파트에까지 이야기가 들린다고 하여 파트장과 갈등이 있었음	6.7

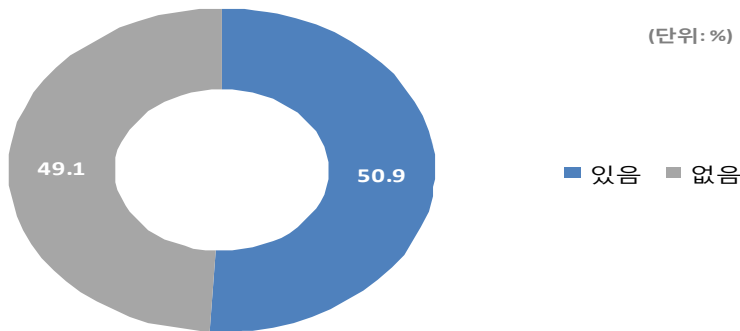
분 류	세부 내용	%
이메일 공개/검열	- 이메일 검열	6.7
개인 정보 사이트 가입 강요	- 본인의사와 관계없이 개인정보사이트 가입을 강 요함	3.3
급여 정보 공개 거부	- 급여 관련 구체적인 답변을 안줌	3.3
기 타	- 다른 경쟁 업체와의 신메뉴 인테리어 변경	20.0
모름/무응답		26.7

(Base=사업주의 영업비밀 보장권과 근로자의 사생활 보호권한의 충돌 경험 근로자 30명)

[7] 보안각서 작성 경험

○ 전체 근로자의 절반 정도인 50.9%가 보안 각서를 작성해 본 경험이 있었다.

[그림 3-34] 보안각서 작성 경험



[문] 귀하께서는 회사와 관련된 사항을 비밀로 유지하겠다는 보안각서를 작성하신 경험이 있으십니까?

■ 보안각서의 작성은 고용상태별, 직종별, 회사의 규모별, 노조 가입유무별로 차이가 있었다. 비정규직 보다는 정규직이 보안각서를 작성한 경험이 상대적으로 더 많이 나타나고 있으며, 특히 관리자의 71.1%가 보안각서를 작성한 경험이 있었다. 반면 단순 노무직 근로자의 27.5%만이 보안각서를 작성하는 것으로

나타났다. 사업장 규모가 클수록 보안각서를 작성하는 경험도 더 많았다.

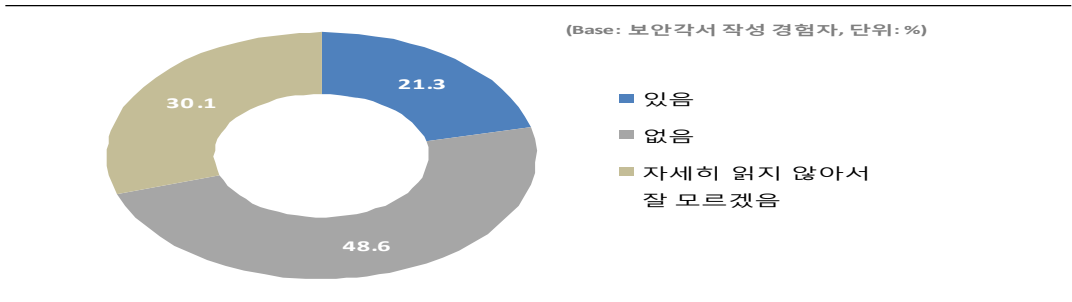
[표 3-33] 응답자 유형별 보안각서 작성 경험

(단위 : %)	사례수 (명)	있 다	없 다	계
▣ 전체 ▣	(700)	50.9	49.1	100.0
고용상태				
정규직	(503)	54.7	45.3	100.0
비정규직	(197)	41.1	58.9	100.0
직종				
관리자	(83)	71.1	28.9	100.0
전문직	(61)	47.5	52.5	100.0
사무직	(170)	58.8	41.2	100.0
서비스/판매	(155)	45.8	54.2	100.0
기능직	(151)	49.7	50.3	100.0
단순노무직	(80)	27.5	72.5	100.0
개인정보 침해 경험				
침해 경험자	(95)	62.1	37.9	100.0
비경험자	(605)	49.1	50.9	100.0
직장 규모				
29인 이하	(298)	33.6	66.4	100.0
30-299인	(223)	59.6	40.4	100.0
300-1,000인	(179)	68.7	31.3	100.0
노조가입				
가입	(105)	55.2	44.8	100.0
비가입	(227)	55.9	44.1	100.0
노조 없음	(368)	46.5	53.5	100.0

(8) 보안각서 작성시 부당한 내용 포함 유무

- 보안각서를 작성해 본 경험이 있는 근로자의 21.3%가 각서의 내용 중 부당한 내용이 포함되어 있었다고 응답했고, 48.6%는 부당한 내용이 없었다고 응답했다. 한편, 응답자의 30.1%는 자세히 읽지 않아서 잘 모르겠다고 응답했다.

[그림 3-35] 보안각서 작성시 부당한 내용 포함 유무



[문] 보안각서의 내용 중 부당하다고 생각되는 내용이 있으셨습니까?

■ 개인정보 침해 경험자, 비정규직과 전문직의 경우 보안각서 작성시 부당한 내용이 포함되어 있었다고 응답한 비율이 높은 반면, 개인정보 침해 비경험자, 관리자 중에서는 부당한 내용이 없었다고 응답한 비율이 높은 편이었다. 한편, 비정규직, 기능직의 경우 자세히 읽지 않아서 잘 모르겠다는 응답이 상대적으로 많았다.

[표 3-34] 응답자 유형별 보안각서 작성시 부당한 내용 유무

(단위 : %)	사례수 (명)	있 다	없 다	자세히 읽지 않아서 잘 모르겠다	계
■ 전체 ■	(356)	21.3	48.6	30.1	100.0
고용상태					
정규직	(275)	19.6	52.7	27.6	100.0
비정규직	(81)	27.2	34.6	38.3	100.0
직종					
관리자	(59)	16.9	64.4	18.6	100.0
전문직	(29)	31.0	34.5	34.5	100.0
사무직	(100)	20.0	51.0	29.0	100.0
서비스/판매	(71)	22.5	49.3	28.2	100.0
기능직	(75)	18.7	37.3	44.0	100.0
단순노무직	(22)	31.8	50.0	18.2	100.0
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(59)	50.8	22.0	27.1	100.0
비경험자	(297)	15.5	53.9	30.6	100.0
노조가입					
가입	(58)	31.0	41.4	27.6	100.0
비가입	(127)	19.7	55.9	24.4	100.0
노조 없음	(171)	19.3	45.6	35.1	100.0

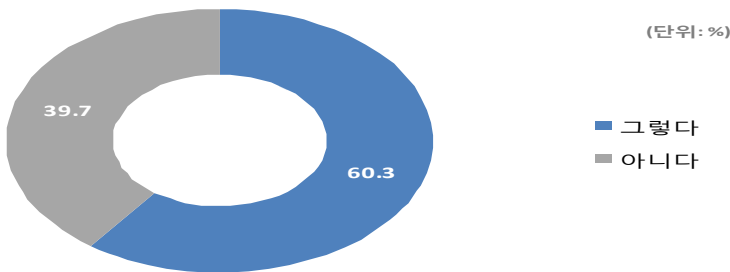
(Base: 보안각서 작성 경험자)

5. 관찰 감시에 대한 규제의 필요성과 대책

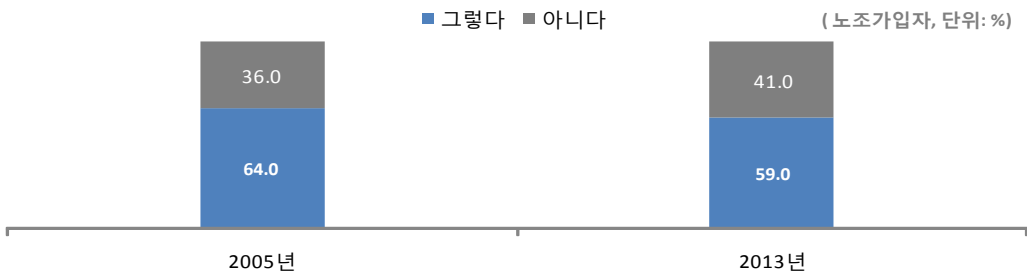
(1) 노동자 관찰 규제를 위한 제도의 필요성

- 전체 근로자의 절반 이상인 60.3%가 노동자 관찰을 규제하기 위한 제도적 장치가 필요하다고 응답했다.
- 2005년 조사와 동일한 비교를 위해 노조 가입자만을 대상으로 한 결과를 비교하면 2013년 59%가 노동자 감시에 대한 규제의 필요성을 말하고 있다. 하지만 300인 이상의 대규모 사업장에서 근무하는 근로자의 경우는 65.9%가 규제의 필요성을 제기하고 있어 지난 2005년 조사에 비해 규제 필요성에 대한 요구가 증가하였다.

[그림 3-36] 노동자 관찰 규제를 위한 제도의 필요성



[그림 3-37] 노동자 관찰 규제를 위한 제도의 필요성 인식 변화



[문] 귀하께서는 회사가 정보통신 기술을 통하여 노동자를 관찰 또는 감시하는 것을 규제하기 위한 제도적 장치가 필요하다고 보십니까?

▣ 직장내 정보통신 기술을 이용한 노동자의 관찰과 감시에 대한 규제의 필요성에 대해 60% 이상이 필요성을 요구하고 있으며, 특히 사업장 규모가 클수록 규제의 필요성이 크게 요구되고 있다. 주목할 만한 결과로는 관리자 등은 감시 권한에 대한 권리도 인정하지만 규제의 필요성에 의견도 가장 65.1%가 인정하고 있었다.

[표 3-35] 응답자 유형별 노동자 관찰 규제를 위한 제도의 필요성 인식

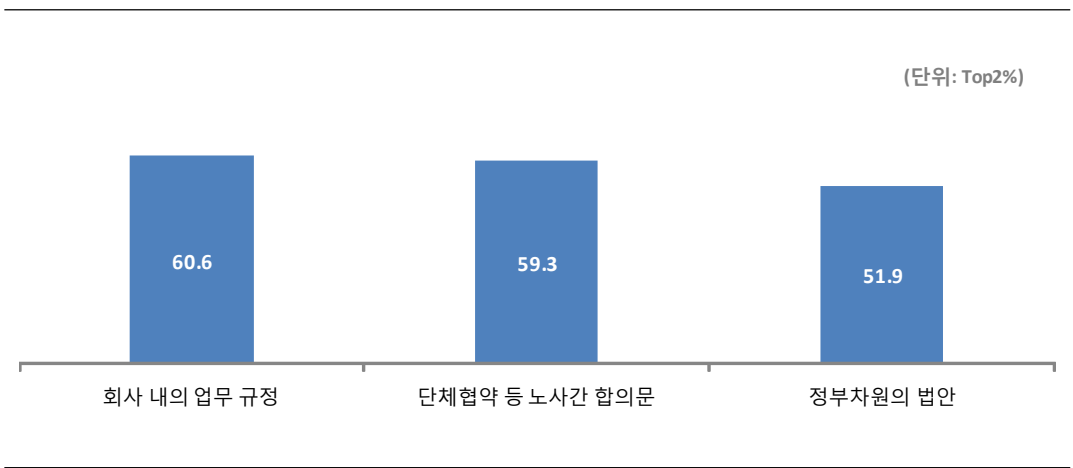
(단위 : %)	사례수 (명)	그렇다	아니다	계
▣ 전체 ▣	(700)	60.3	39.7	100.0
고용상태				
정규직	(503)	61.4	38.6	100.0
비정규직	(197)	57.4	42.6	100.0
직종				
관리자	(83)	65.1	34.9	100.0
전문직	(61)	62.3	37.7	100.0
사무직	(170)	62.4	37.6	100.0
서비스/판매	(155)	63.2	36.8	100.0
기능직	(151)	55.6	44.4	100.0
단순노무직	(80)	52.5	47.5	100.0
개인정보 침해 경험				
침해 경험자	(95)	67.4	32.6	100.0
비경험자	(605)	59.2	40.8	100.0
직장 규모				
29인 이하	(298)	54.7	45.3	100.0
30-299인	(223)	63.2	36.8	100.0
300-1,000인	(179)	65.9	34.1	100.0
노조가입				
가입	(105)	59.0	41.0	100.0
비가입	(227)	63.9	36.1	100.0
노조 없음	(368)	58.4	41.6	100.0

(2) 노동자 관찰 규제를 위한 수준별 제도의 필요성

- 노동자 관찰을 규제하기 위한 수준별로 제도나 규정의 필요성에 대해 응답자들은 ‘회사 내의 업무 규정’(60.6%), ‘단체 협약 등 노사간 합의문’(59.3%), ‘정부차원의 법안’(51.9%) 순으로 응답했다.

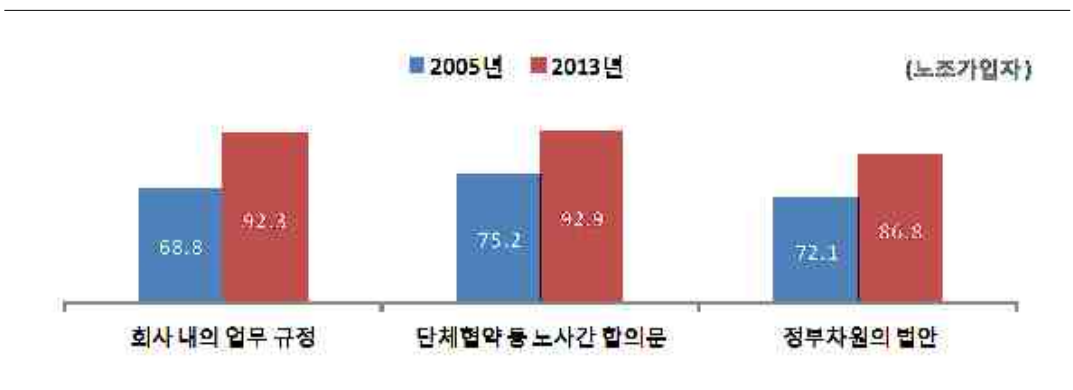
- 2005년 조사 결과와 비교에서 나타난 차이점은 전반적인 규제의 필요성에 대한 요구는 크게 증가한 것으로 나타나고 있다. 특히 정부차원의 규제보다는 회사 내부적으로 규제에 대한 정확한 협의나 규정을 먼저 필요로 하고 있으며, 다음으로는 정부 차원의 법안을 통한 공식적인 규제의 필요성을 요구하는 것으로 나타났다.

[그림 3-38] 노동자 관찰 규제를 위한 수준별 제도의 필요성 인식



*Top2%: 4. '필요한 편이다'와 5. '매우 필요하다'라고 응답한 사람의 합 %

[그림 3-39] 노동자 관찰 규제를 위한 수준별 제도의 필요성 인식 변화



* 2005년과 질문의 척도가 달라 직접적인 비교가 어렵지만 2013년의 경우 필요성에 대한 부정응답을 제외한 수로 대체하여 비교함

[문] 귀하는 회사가 정보통신 기술을 통하여 노동자를 관찰 또는 감시하는 것을 규제하는 제도나 규정이 다음의 각 수준에서 얼마나 필요하다고 보십니까?

- 전체적으로 ‘회사 내의 업무 규정’(60.6%)> ‘단체협약 등 노사간 합의문’ (59.3%)> ‘정부차원의 법안’(51.9%) 순으로 제도적 장치가 필요하다고 응답했다.
- 먼저 ‘회사 내 업무 규정’으로의 필요성에 대해서는 화이트 칼라 응답자들의 긍정 응답이 블루칼라 근로자들에 비해 높았다. 특히 관리자의 68.7%는 회사 규정을 통한 노동자 감시와 관찰의 내용을 규제하는 방안에 특히 긍정적이었으며, 기능직 근로자의 경우는 51.7%만이 긍정적인 반응을 보여주었다.
- ‘단체협약 및 노사간 합의’를 통한 규제의 필요성에 대해서는 직장의 규모가 클수록 필요성 인식이 높았다.
- ‘정부 차원의 법안을 통한 규제’의 필요성에 대해서는 직장 규모가 클수록 요구가 많았다. 큰 규모의 직장일수록 상대적으로 노동자의 권리 요구에 대한 절차상의 어려움이나 개인이 할 수 있는 대응의 제한으로 인해 공적영역에서 규제하는 것에 대한 필요성 인식이 높은 것으로 볼 수 있다. 특히 전문직 근로자의 경우가 법적 규제에 대한 요구가 강한 것으로 나타났다.

[표 3-36] 응답자 유형별 노동자 관찰 규제를 위한 수준별 제도적 장치의 필요성 인식

(단위 : Top2%)	사례수 (명)	회사 내의 업무 규정	단체협약 등 노사간 합의문	정부차원의 법안
■ 전체 ■	(700)	60.6	59.3	51.9
고용상태				
정규직	(503)	59.8	58.8	50.9
비정규직	(197)	62.4	60.4	54.3
직종				
관리자	(83)	68.7	61.4	49.4
전문직	(61)	65.6	65.6	60.7
사무직	(170)	63.5	61.2	57.1
서비스/판매	(155)	62.6	59.4	51.0
기능직	(151)	51.7	57.0	46.4
단순노무직	(80)	55.0	52.5	48.8
개인정보 침해 경험				
침해 경험자	(95)	67.4	63.2	58.9
비경험자	(605)	59.5	58.7	50.7
직장 규모				
29인 이하	(298)	59.4	55.4	46.6
30-299인	(223)	58.3	60.1	54.3
300-1,000인	(179)	65.4	64.8	57.5

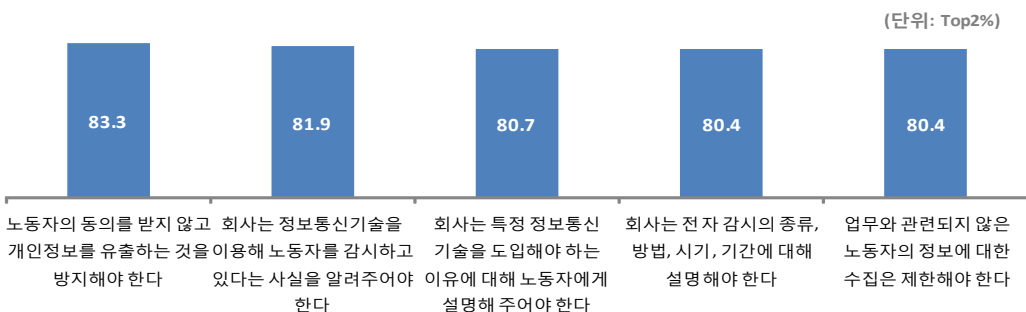
(단위 : Top2%)	사례수 (명)	회사 내의 업무 규정	단체협약 등 노사간 합의문	정부차원의 법안
노조가입				
가입	(105)	59.0	61.0	52.4
비가입	(227)	64.3	56.4	50.7
노조 없음	(368)	58.7	60.6	52.4

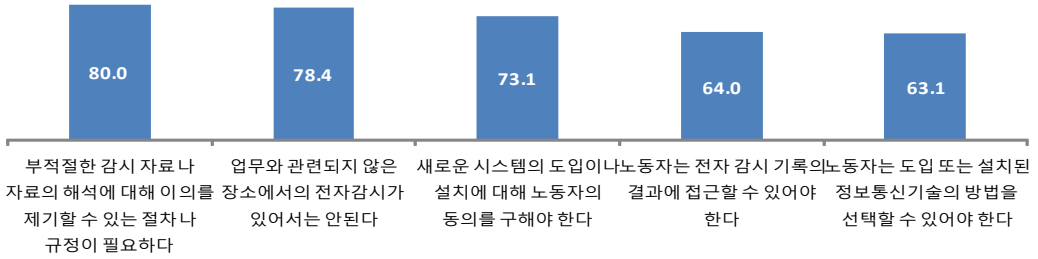
*Top2%: 4. ‘필요한 편이다’와 5. ‘매우 필요하다’라고 응답한 사람의 합 %

[3] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정의 구성

- 회사 내 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 항목들의 동의 정도를 물었을 때, 모든 문항들의 동의 정도가 60.0% 이상으로 평가되었다. 그 중 가장 높은 동의를 얻은 항목은 ‘노동자의 동의를 받지 않고 개인정보를 유출하는 것을 방지해야 한다.’(83.3%) 였으며, 가장 낮은 수준의 동의를 얻은 문항은 ‘노동자는 도입 또는 설치 정보통신 기술의 방법을 선택할 수 있어야 한다.’(63.1%) 였다.
- 회사 내 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 규정의 구성에 대한 2005년 자료와의 비교를 위해 2013년 자료는 부정 응답을 제외한 값으로 2005년 자료와 비교하였다. 모든 항목에서의 동의정도가 증가한 것을 확인할 수 있으며, 90% 이상의 근로자들이 규정에 모든 항목들이 포함되기를 원하는 것을 확인할 수 있었다. 특히 변화의 폭이 큰 내용으로는 노동자들의 정보통신 기술의 방법을 선택해야 한다는 응답이 크게 변한 것을 확인할 수 있다.

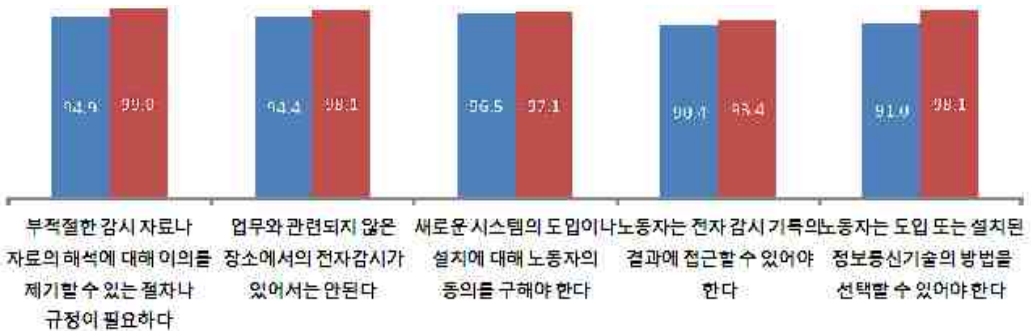
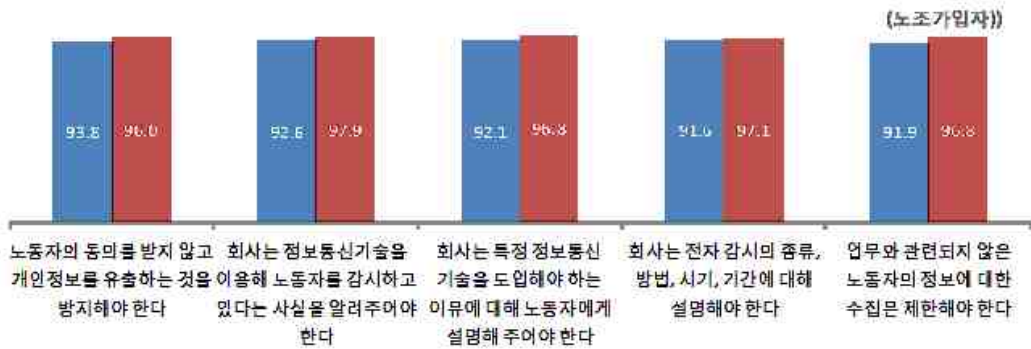
[그림 3-40] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정의 구성에 대한 태도





*Top2%: 4. ‘그런편이다’와 5. ‘매우 그렇다’라고 응답한 사람의 합 %
 [문] 다음은 회사 내에서 정보통신 기술을 사용하여 노동자를 관찰, 감시하는 것과 관련하여 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 사항입니다. 귀하는 각각의 항목에 얼마나 동의하십니까?

[그림 3-41] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정의 구성에 대한 태도 변화



* 2005년과 질문의 척도가 달라 직접적인 비교가 어렵지만 2013년의 경우 필요성에 대한 부정응답을 제외한 수로 대체하여 비교함

- 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 및 감시에 대한 내용을 노동자에게 공지해야 한다는 규정을 포함하는 것은 관리자나 사무직 근로자, 기능직 근로자들에게 특히 높은 긍정응답률을 보이고 있으며, 사업장 규모가 300인 이상의 사업장에서 특히 높은 긍정 응답률을 보이고 있다.
- 정보통신 기술 도입의 이유를 노동자에게 설명해야 하는 규정 구성에 대해서 화이트 칼라층에서 상대적으로 높은 긍정 응답률을 보이나 기능직의 경우 84.1%가 규정에 포함되어야 한다는 인식을 가지고 있었다. 또한 노조에 가입된 근로자의 경우도 87.6%가 동의하는 것으로 조사되었다.
- 정보통신 기술의 새로운 시스템의 도입이나 설치에 대한 근로자 동의 규정에 포함되어야 한다는 부분은 특히 서비스/판매직 근로자나 기능직 근로자들에게서 높은 긍정 응답이 나타났다.
- 노동자들이 도입 또는 설치된 정보통신 기술을 선택할 수 있도록 하는 규정에 대해서는 특히 노조에 가입한 근로자들에게서 높은 긍정 응답률을 보이고 있는데 이는 노조를 통한 단체 협의가 가능하다는 인식을 기반으로 나타난 결과로 이해할 수 있다, 상대적으로 노조 비가입 노동자의 긍정 응답률은 낮은 것으로 나타났다.
- 회사가 전자 감시의 종류, 방법, 시기, 기간 등에 대한 설명을 노동자에게 해야 한다는 규정 구성에 대해서는 종업원 수가 300명 이상인 대규모 사업장 근로자이거나 노조에 가입한 근로자들에게서 높은 긍정응답률을 보이는 반면, 서비스/판매직, 단순 노무직의 경우는 상대적으로 긍정 응답률이 낮게 나타났다.
- 근로자의 전자감시 기록 접근권에 대한 규정 구성에 대해서 기능직 근로자들이 가장 높은 긍정 응답률을 보인 반면, 단순노무직 근로자들은 가장 낮은 긍정 응답률을 보였다.
- 노동자의 동의를 받지 않고 개인정보를 유출하는 것을 방지하는 규정 구성에 대해서는 관리직 근로자의 91.6%가 규정 구성이 필요한 것으로 동의 하였다. 전반적으로 화이트 칼라 근로자들의 동의 정도가 높았으며, 노조 가입 근로자들의 동의 정도가 높은 것으로 나타났다.

[표 3-37] 응답자 유형별 정보통신 기술의 규제의 구성에 대한 의견 1

(단위 : Top2%)	사례수 (명)	노동자의 동의를 받지 않고 개인정보를 유출하는 것을 방지해야 한다	회사는 정보통신 기술을 이용해 노동자를 감시하고 있다는 사실을 알려주어야 한다	회사는 특정 정보통신 기술을 도입해야 하는 이유에 대해 노동자에게 설명해 주어야 한다	회사는 전자 감시의 종류, 방법, 시기, 기간에 대해 설명해야 한다	업무와 관련되지 않은 노동자의 정보에 대한 수집은 제한해야 한다
▣ 전체 ▣	(700)	83.3	81.9	80.7	80.4	80.4
고용상태						
정규직	(503)	83.7	82.1	81.3	81.1	80.5
비정규직	(197)	82.2	81.2	79.2	78.7	80.2
직종						
관리자	(83)	91.6	86.7	81.9	85.5	84.3
전문직	(61)	85.2	77.0	83.6	80.3	80.3
사무직	(170)	85.9	84.1	84.7	84.1	83.5
서비스/판매	(155)	78.7	78.7	76.8	75.5	75.5
기능직	(151)	84.1	85.4	84.1	81.5	84.8
단순노무직	(80)	75.0	75.0	70.0	75.0	71.3
개인정보 침해 경험						
침해 경험자	(95)	82.1	78.9	82.1	82.1	82.1
비경험자	(605)	83.5	82.3	80.5	80.2	80.2
직장 규모						
29인 이하	(298)	81.5	80.5	81.2	78.9	78.5
30-299인	(223)	81.6	78.0	77.1	77.6	80.7
300-1,000인	(179)	88.3	88.8	84.4	86.6	83.2
노조가입						
가입	(105)	89.5	89.5	87.6	86.7	86.7
비가입	(227)	80.2	78.9	76.7	79.3	77.5
노조 없음	(368)	83.4	81.5	81.3	79.3	80.4

[표 3-38] 응답자 유형별 정보통신 기술의 규제의 구성에 대한 의견 2

(단위 : Top2%)	사례수 (명)	부적절한 감시 자료나 자료의 해석에 대해 의의를 제기할 수 있는 절차나 규정이 필요하다	업무와 관련되지 않은 장소에서의 전자감시가 있어서는 안된다	새로운 시스템의 도입이나 설치에 대해 노동자의 동의를 구해야 한다	노동자는 전자 감시 기록의 결과에 접근할 수 있어야 한다	노동자는 도입 또는 설치된 정보통신기술의 방법을 선택할 수 있어야 한다
▣ 전체 ▣	(700)	80.0	78.4	73.1	64.0	63.1
고용상태						
정규직	(503)	80.9	78.3	74.4	63.6	63.2
비정규직	(197)	77.7	78.7	70.1	65.0	62.9
직종						
관리자	(83)	88.0	81.9	66.3	61.4	54.2
전문직	(61)	83.6	82.0	73.8	68.9	68.9
사무직	(170)	83.5	80.0	75.3	64.7	67.1
서비스/판매	(155)	74.8	71.6	77.4	62.6	65.2
기능직	(151)	81.5	82.8	76.8	70.2	63.6
단순노무직	(80)	68.8	73.8	60.0	52.5	55.0

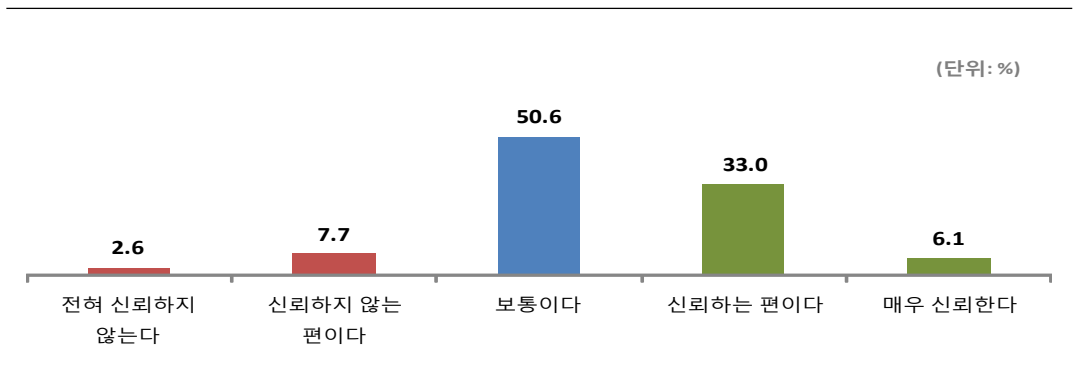
(단위 : Top2%)	사례수 (명)	부적절한 감시 자료나 자료의 해석에 대해 의의를 제기할 수 있는 절차나 규정이 필요하다	업무와 관련되지 않은 장소에서의 전자감시가 있어서는 안된다	새로운 시스템의 도입이나 설치에 대해 노동자의 동의를 구해야 한다	노동자는 전자 감시 기록의 결과에 접근할 수 있어야 한다	노동자는 도입 또는 설치된 정보통신기술의 방법을 선택할 수 있어야 한다
개인정보 침해 경험						
침해 경험자	(95)	80.0	78.9	80.0	70.5	68.4
비경험자	(605)	80.0	78.3	72.1	63.0	62.3
직장 규모						
29인 이하	(298)	75.8	77.2	71.5	63.8	64.4
30-299인	(223)	79.4	76.7	70.9	63.7	62.8
300-1,000인	(179)	87.7	82.7	78.8	64.8	61.5
노조가입						
가입	(105)	87.6	84.8	85.7	70.5	75.2
비가입	(227)	79.3	74.4	71.4	62.6	60.4
노조 없음	(368)	78.3	79.1	70.7	63.0	61.4

*Top2%: 4. '그런편이다'와 5. '매우 그렇다'라고 응답한 사람의 합 %

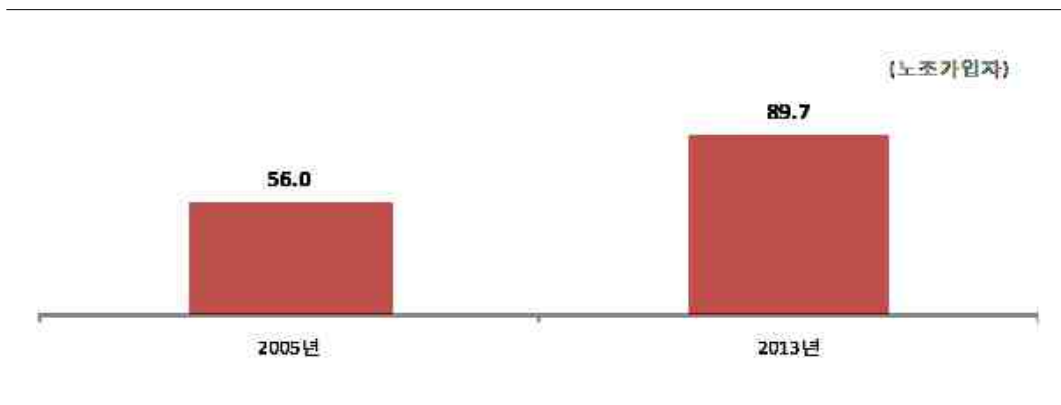
[4] 직장내 경영진과 노동자의 신뢰 정도

- 전체 응답자의 39.1%가 직장 내에서 경영진과 노동자가 신뢰하는 편이라고 응답했으며, 응답자의 10.3%는 신뢰하지 않는 편이라고 응답했다.
- 직장 내 경영진과 노동자의 상호 신뢰 정도는 2013년이 2005에 비해 크게 개선되었다.

[그림 3-42] 노사간의 신뢰정도



[그림 3-43] 노사간의 신뢰정도 변화



* 2005년과 질문의 척도가 달라 직접적인 비교가 어렵지만 2013년의 경우 필요성에 대한 부정응답을 제외한 수로 대체하여 비교함

[문] 귀하가 일하고 있는 직장의 경영진과 노동자의 상호 신뢰는 어떠합니까?

■ 응답자 특성별로는 관리자나 전문직 근로자가 노사신뢰도가 상대적으로 높은 편이며 직장내 종업수가 작은 소기업에서의 신뢰도가 더 높은 것으로 나타났다.

[표 3-39] 응답자 유형별 노사간 신뢰 정도

(단위 : %)	사례수 (명)	신뢰하지 않음	보 통	신뢰함	평 균
■ 전체 ■	(700)	10.3	50.6	39.1	3.32
고용상태					
정규직	(503)	9.9	48.7	41.4	3.36
비정규직	(197)	11.2	55.3	33.5	3.24
직종					
관리자	(83)	1.2	48.2	50.6	3.55
전문직	(61)	6.6	45.9	47.5	3.46
사무직	(170)	8.2	50.0	41.8	3.39
서비스/판매	(155)	11.0	58.7	30.3	3.19
기능직	(151)	21.2	45.7	33.1	3.15
단순노무직	(80)	5.0	51.3	43.8	3.41
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(95)	15.8	52.6	31.6	3.11
비경험자	(605)	9.4	50.2	40.3	3.36
직장 규모					
29인 이하	(298)	5.4	53.0	41.6	3.45
30-299인	(223)	15.2	49.3	35.4	3.19
300-1,000인	(179)	12.3	48.0	39.7	3.28

(단위 : %)	사례수 (명)	신뢰하지 않음	보 통	신뢰함	평 균
노조가입					
가입	(105)	17.1	43.8	39.0	3.22
비가입	(227)	6.2	55.9	37.9	3.35
노조 없음	(368)	10.9	49.2	39.9	3.34

[5] 노동자 관찰과 감시에 대한 의견

- 근로자 대부분은 회사 내의 노동자 관찰과 감시에 대한 일부분 수용 의견을 내고 있으나 구체적인 사항에 대해서는 부정적인 의견을 내고 있다. 근로자의 사생활에 대한 범위와 관찰 감시의 대상과 범위 시간 등에 대한 구체적인 규정과 제한을 필요하다는 의견이 많이 있으며, 노사간의 상호신뢰를 바탕으로 협의에 의한 관찰과 감시에 대한 자체 통제를 원하는 근로자들이 많았다. 단 기초적인 부분에 대해서는 법적 규제를 통해 근로자의 사생활 보호의 기초를 마련하는 것에 대한 의견을 제시하고 있다.

[표 3-40] 노동자 관찰과 감시에 대한 의견

분 류	세부 내용	%
감시에 대해 부정적임/ 인권침해임	- 관찰과 감시는 지양되어야 함 - 보안도 중요하지만 노동자의 사생활도 배려 받아야 함	13.3
상호 신뢰/대화하는 문화가 되어야 함	- 관찰, 감시보다는 상호간의 믿음과 신뢰로 이뤄 나가야 함 - 직원분들과 대화로 하는 것이 감시보다 좋은 것 같음	11.3
감시 및 인권침해의 적정선을 지켜야 함	- 고객정보를 다루고 있는 회사의 경우 직원 감시는 피할 수 없는 부분이라고 생각하나, 직원의 사생활을 침해하는 범위까지 확대되어서는 안됨	11.3
감시사실에 대한 고지/ 동의를 필요함	- 관찰 및 감시가 필요한 장소나 내용이 있다면 그것에 대해 사전에 공지하고 동의를 구해 진행하는 것이 효과적인 것이라 생각됨. 노사간 불필요한 갈등을 해소하기 위한 사전조치 필요함	9.6

분 류	세부 내용	%
감시는 업무구역에서만/ 최소한으로 해야 함	- 관찰과 감시는 필요하나 최소한의 중요지역으로 한정하여야 한다고 생각함. 휴게시설 등에는 개인의 사생활을 존중 해 주어야 함	4.7
현재 회사가 자율적이라 해당 안됨/경험 없음	- 아직 그렇게 감시당하거나 규제당한 적이 없어서 그 입장이 이해되지 않음	4.4
적당한 감시는 긍정적인	- 회사의 영업에 막대한 영향을 주는 기술이나 연구개발 사항을 감시하고 보안하려는 회사의 취지를 근로자는 이해하여야함	4.3
기준에 대한 관련 법/ 제도가 필요함	- 개인정보 보호법에 의거해서 기준선을 명확하게 지켜졌으면 좋을 것 같음. 관찰 감시 장비를 다루는 실무자들에 대한 개인정보보호법에 대한 명확한 교육이 필요할 것	2.6
감시용 CCTV는 인권침해임	- 기기를 통한 감시는 안하고 있지만 암묵적으로 업무실태를 감시당하는 듯해서 직원입장에서 늘 조심스러운 면도 있지만 기분이 좋지만은 않음	1.4
감시 여부 보다는 업무에 더 신경 쓰는 편이 효율적임	- 본인만 몇몇하다면 관찰과 감시가 필요없을 것 같음. 괜히 딴 짓을 한다든지 업무를 소홀히 한다든지 하니 관찰이나 감시에 신경을 쓰는 것 같음	1.1
기 타	- 작업장의 라인별 작업 방식의 차이를 알고 이를 이용하여 다른 작업활용에 이용하지 않았으면 함	3.1
모름/무응답		33.1

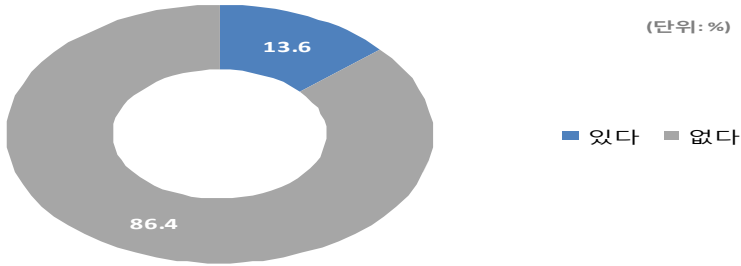
[문] 귀하께서 생각하고 계시는 회사내 직원(노동자)의 관찰과 감시 등과 관련하여 하고 싶은 말씀이 있으시면 구체적으로 말씀해 주시기 바랍니다.

6. 개인정보 보호실태 및 개인정보 보호법

(1) 개인정보 침해 경험

○ 전체 근로자의 13.6%가 회사에 의해 개인정보를 침해당한 경험이 있었다.

[그림 3-44] 개인정보 침해 경험



[문] 귀하께서는 회사(또는 사업장)에 의해 개인정보를 침해당하신 적이 있으십니까?

- 응답자 특성별로 살펴보았을 때, 전문직의 경우 23.0%가 개인정보를 침해당한 경험이 있다고 응답해 전체 응답자와 비교하여 많은 상대적 침해 사례가 많은 것으로 나타났다.

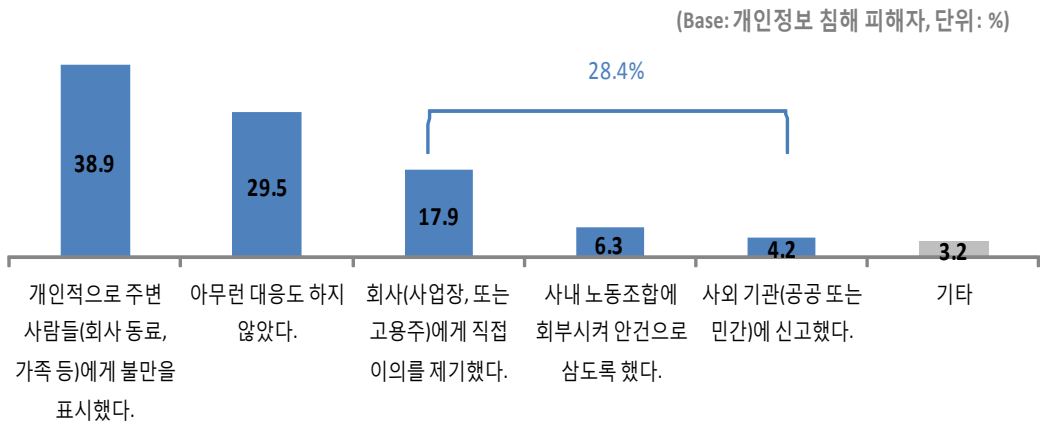
[표 3-41] 응답자 유형별 개인정보 침해 경험

(단위 : %)	사례수 (명)	있 다	없 다	계
■ 전체 ■	(700)	13.6	86.4	100.0
고용상태				
정규직	(503)	12.9	87.1	100.0
비정규직	(197)	15.2	84.8	100.0
직종				
관리자	(83)	10.8	89.2	100.0
전문직	(61)	23.0	77.0	100.0
사무직	(170)	13.5	86.5	100.0
서비스/판매	(155)	16.8	83.2	100.0
기능직	(151)	9.3	90.7	100.0
단순노무직	(80)	11.3	88.8	100.0
직장 규모				
29인 이하	(298)	13.1	86.9	100.0
30-299인	(223)	14.8	85.2	100.0
300-1,000인	(179)	12.8	87.2	100.0
노조가입				
가입	(105)	18.1	81.9	100.0
비가입	(227)	16.7	83.3	100.0
노조 없음	(368)	10.3	89.7	100.0

[2] 개인정보 침해 발생시 해결 방법

○ 개인정보를 침해당한 적이 있는 근로자들의 38.9%는 개인적으로 주변에 불만을 표했으며, 29.5%는 아무런 대응도 하지 않았다고 응답했다. 한편, 회사, 사내 노동조합, 또는 사외 기관에 공식적으로 대응한 경우는 28.4%에 불과했다.

[그림 3-45] 개인정보 침해 시 해결 방법



[문] 개인정보 침해 발생시 어떻게 해결하셨습니까?

■ 응답자 특성별로는 회사에 직접적인 이의를 제기하는 근로자들은 관리자와 소규모 사업장에 근무하는 근로자들이 상대적으로 많았다. 사내 노조나 사외 기관을 통한 문제 제기는 노조 가입 근로자, 중간 규모의 회사에서 주로 많은 편이었다. 하지만 전문직 종사자의 50.0%는 아무런 대응을 하지 않고 있었으며, 단순 노무직과 기능직 근로자들 역시 상대적으로 아무 대응을 하지 않고 있는 것으로 나타났다.

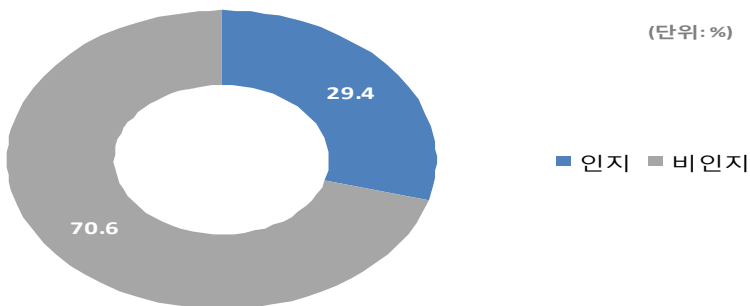
[표 3-42] 응답자 유형별 개인정보 침해 해결방법

(단위 : %)	사례수 (명)	개인적으로 주변 사람들에게 불만 표시	아무런 대응도 하지 않았음	회사/고용주에게 직접 이의를 제기	사내 노동조합에 회부시켜 안전으로 삼음	사외 기관에 신고	기 타
■ 전체 ■	(95)	38.9	29.5	17.9	6.3	4.2	3.2
고용상태							
정규직	(65)	40.0	29.2	20.0	7.7	1.5	1.5
비정규직	(30)	36.7	30.0	13.3	3.3	10.0	6.7
직종							
관리자	(9)	22.2	0.0	44.4	22.2	11.1	0.0
전문직	(14)	28.6	50.0	14.3	7.1	0.0	0.0
사무직	(23)	56.5	21.7	8.7	4.3	4.3	4.3
서비스/판매	(26)	38.5	26.9	19.2	3.8	3.8	7.7
기능직	(14)	42.9	35.7	14.3	7.1	0.0	0.0
단순노무직	(9)	22.2	44.4	22.2	0.0	11.1	0.0
직장 규모							
29인 이하	(39)	38.5	28.2	25.6	0.0	2.6	5.1
30-299인	(33)	33.3	30.3	15.2	12.1	9.1	0.0
300-1,000인	(23)	47.8	30.4	8.7	8.7	0.0	4.3
노조가입							
가입	(19)	42.1	21.1	15.8	15.8	5.3	0.0
비가입	(38)	36.8	28.9	21.1	7.9	5.3	0.0
노조 없음	(38)	39.5	34.2	15.8	0.0	2.6	7.9

(3) 개인정보 침해 신고센터 인지 여부

- 전체 근로자의 29.4%가 개인정보 침해 신고센터 운영 사실을 알고 있었다고 응답했다.

[그림 3-46] 개인정보 침해 신고 센터 인지도



[문] 귀하께서는 개인정보 침해 신고센터가 운영되고 있다는 사실을 알고 계셨습니까?

■ 개인정보 침해 신고센터에 대한 인지는 회사의 규모가 클수록 높았고, 노조에 가입한 근로자의 경우도 비교적 높은 인지율을 보여주었다.

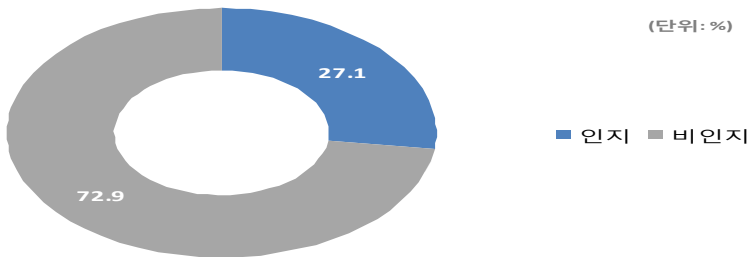
[표 3-43] 응답자 유형별 개인정보 침해 신고 센터 인지율

(단위 : %)	사례수 (명)	알고 있었다	모르고 있었다	계
■ 전체 ■	(700)	29.4	70.6	100.0
고용상태				
정규직	(503)	30.8	69.2	100.0
비정규직	(197)	25.9	74.1	100.0
직종				
관리자	(83)	47.0	53.0	100.0
전문직	(61)	27.9	72.1	100.0
사무직	(170)	25.9	74.1	100.0
서비스/판매	(155)	21.9	78.1	100.0
기능직	(151)	28.5	71.5	100.0
단순노무직	(80)	36.3	63.8	100.0
직장 규모				
29인 이하	(298)	26.2	73.8	100.0
30-299인	(223)	27.4	72.6	100.0
300-1,000인	(179)	37.4	62.6	100.0
노조가입				
가입	(105)	40.0	60.0	100.0
비가입	(227)	34.8	65.2	100.0
노조 없음	(368)	23.1	76.9	100.0

[4] 개인정보의 자기결정권 인지여부

○ 전체 근로자의 27.1%가 개인정보의 ‘자기결정권’에 대해 알고 있다고 응답했다.

[그림 3-47] 개인정보 자기결정권 인지



[문] 귀하께서는 개인 정보에 대한 ‘자기결정권’에 대해 알고 계십니까?

▣ 개인정보의 자기 결정권에 대한 인지는 정규직 근로자들이 비정규직에 비해 높았으며, 관리자와 전문직 근로자들의 경우는 약 40%의 인지율을 보여주었다. 노조 가입 근로자들 역시 비가입 근로자나 노조가 없는 근로자에 비해 높은 인지율을 나타냈다. 반면 비정규직 근로자, 단순노무직, 서비스/판매직 근로자 경우는 모르는 근로자들이 많았다. 개인 정보의 자기 결정권에 대해서는 지속적인 홍보가 필요하며, 소규모 사업장에 대한 의무 교육이나 비정규직 노동자를 위한 별도의 홍보를 위한 정책적으로 필요한 것으로 나타났다.

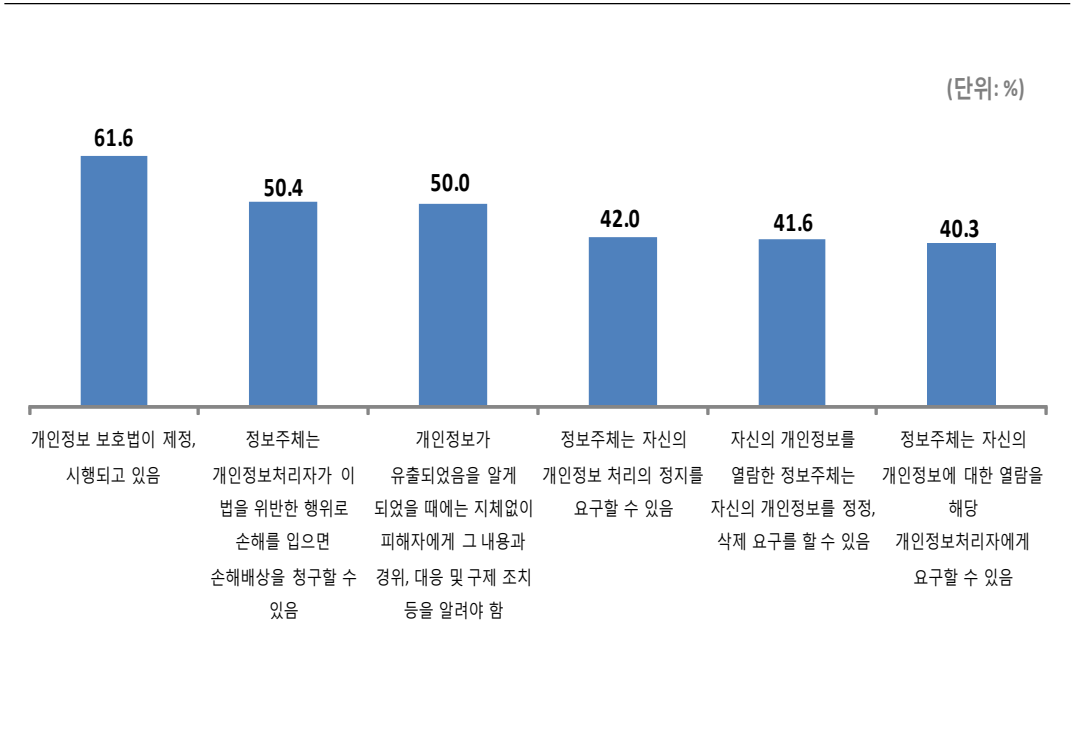
[표 3-44] 응답자 유형별 개인정보 자기결정권 인지여부

(단위 : %)	사례수 (명)	알고 있다	모른다	계
▣ 전체 ▣	(700)	27.1	72.9	100.0
고용상태				
정규직	(503)	29.8	70.2	100.0
비정규직	(197)	20.3	79.7	100.0
직종				
관리자	(83)	41.0	59.0	100.0
전문직	(61)	39.3	60.7	100.0
사무직	(170)	30.0	70.0	100.0
서비스/판매	(155)	21.9	78.1	100.0
기능직	(151)	20.5	79.5	100.0
단순노무직	(80)	20.0	80.0	100.0
직장 규모				
29인 이하	(298)	23.5	76.5	100.0
30-299인	(223)	28.3	71.7	100.0
300-1,000인	(179)	31.8	68.2	100.0
노조가입				
가입	(105)	35.2	64.8	100.0
비가입	(227)	33.5	66.5	100.0
노조 없음	(368)	20.9	79.1	100.0

(5) 개인정보법 주요 내용 인지 여부

- 개인정보법의 주요 내용 중 응답자들이 가장 많이 인지하고 있는 내용은 ‘개인 정보 보호법이 제정, 시행되고 있음’으로 61.6%가 인지하고 있었다. 다음으로 ‘정보주체는 개인정보처리자가 이 법을 위반한 행위로 손해를 입으면 손해 배상을 청구할 수 있음’(50.4%), ‘개인정보가 유출되었음을 알게 되었을 때에는 지체 없이 피해자에게 그 내용과 경위, 대응 및 구제 조치 등을 알려야함’(50.0%) 이 응답자의 절반 이상이 알고 있다고 답해 높은 편이었다.

[그림 3-48] 개인정보법의 내용 인지율



[문] 개인정보와 관련 법에 대한 주요 내용입니다. 귀하께서는 이러한 내용에 대해 알고 계셨나요?

- 개인정보 보호법의 주요 내용에 대한 인지는 근로자의 고용상태, 직업유형별, 사업장 규모별로 통계적인 유의미한 차이를 보여주고 있다. 정규직 근로자가 비정규직에 비해 상대적 인지율이 높게 나타나고 있으며, 화이트 칼라 근로자들이 블루칼라 근로자보다 높은 인지율을 보이고 있다. 또한 사업장 규모가 클수록 전반적으로 개인정보 보호법에 대한 세부 사항에 대한 인지율이 높은 것으로 나타났다.
- 특히 관리직 종사 근로자의 경우 전체적으로 개인정보 보호법에 대한 구체적인 내용을 정확히 인지하고 있었다. 반면 기능직과 단순 노무직 근로자들의 경우 상대적인 인지율이 낮았다.

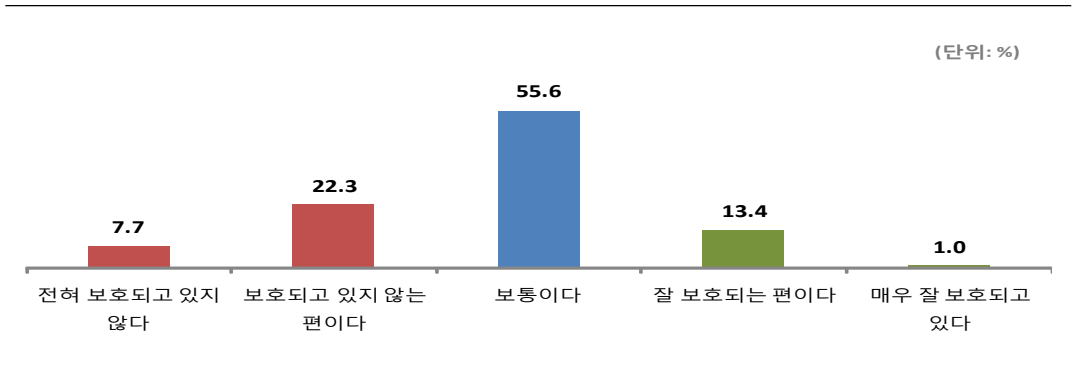
[표 3-45] 응답자 유형별 개인정보법 내용 인지도

(단위 : %)	사례수 (명)	개인정보 보호법이 제정, 시행되고 있음	정보주체는 개인정보 처리자가 이 법을 위반한 행위로 손해를 입으면 손해배상을 청구할 수 있음	개인정보가 유출되었음 을 알게 되었을 때에는 지체없이 피해자에게 그 내용과 경위, 대응 및 구제 조치 등을 알려야 함	정보주체는 자신의 개인정보 처리의 정지를 요구할 수 있음	자신의 개인정보를 열람한 정보주체는 자신의 개인정보를 정정, 삭제 요구를 할 수 있음	정보주체는 자신의 개인정보에 대한 열람을 해당 개인정보 처리자에게 요구할 수 있음	정보주체는 자신의 개인정보 열람, 삭제, 정정 등 요구를 문서 등 대통령령으 로 정하는 방법에 따라 대리인에게 할 수 있음
□ 전체 □	(700)	61.6	50.4	50.0	42.0	41.6	40.3	26.1
고용상태								
정규직	(503)	64.4	53.7	51.9	46.1	44.1	44.5	29.0
비정규직	(197)	54.3	42.1	45.2	31.5	35.0	29.4	18.8
직종								
관리자	(83)	79.5	63.9	72.3	62.7	67.5	62.7	38.6
전문직	(61)	60.7	62.3	47.5	47.5	52.5	39.3	26.2
사무직	(170)	69.4	49.4	47.1	47.1	42.4	44.7	28.8
서비스/판매	(155)	55.5	53.5	45.8	38.1	39.4	34.2	27.1
기능직	(151)	49.0	42.4	45.0	35.8	30.5	34.4	19.2
단순노무직	(80)	62.5	38.8	52.5	25.0	30.0	31.3	18.8
직장 규모								
29인 이하	(298)	56.7	45.3	45.3	34.9	34.9	31.2	22.8
30-299인	(223)	59.6	48.0	49.3	41.3	39.9	40.8	26.0
300-1,000인	(179)	72.1	62.0	58.7	54.7	54.7	54.7	31.8
노조가입								
가입	(105)	69.5	58.1	59.0	50.5	45.7	52.4	31.4
비가입	(227)	68.3	58.6	57.7	53.7	56.4	51.5	36.1
노조 없음	(368)	55.2	43.2	42.7	32.3	31.3	29.9	18.5

(6) 개인정보 보호 정도

- 전체 응답자의 14.4%만이 개인정보 보호법의 제정으로 개인정보가 잘 보호되고 있다고 응답했고, 응답자의 30.0%는 보호되고 있지 않다고 응답해 법의 실효성이 아직 부족한 것으로 나타났다.

[그림 3-49] 개인정보 보호 정도



[문] 귀하께서는 ‘개인정보 보호법’의 제정으로 인해, 귀하의 개인 정보가 얼마나 보호되고 있다고 생각하십니까?

■ 비정규직, 단순노무직의 경우 개인정보 보호법이 제정되었지만, 개인정보가 잘 보호되고 있지 않다고 응답한 비율이 높은 편이었으며, 전문직의 경우 잘 보호되고 있다고 응답한 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

[표 3-46] 응답자 유형별 개인정보 보호 정도

(단위 : %)	사례수 (명)	보호되고 있지 않음	보 통	잘 보호되고 있음	평 균
■ 전체 □	(700)	30.0	55.6	14.4	2.78
고용상태					
정규직	(503)	26.6	57.1	16.3	2.84
비정규직	(197)	38.6	51.8	9.6	2.62
직종					
관리자	(83)	25.3	57.8	16.9	2.86
전문직	(61)	24.6	49.2	26.2	2.98
사무직	(170)	33.5	50.6	15.9	2.75
서비스/판매	(155)	31.0	54.8	14.2	2.75
기능직	(151)	26.5	64.2	9.3	2.77
단순노무직	(80)	36.3	53.8	10.0	2.64
직장 규모					
29인 이하	(298)	33.9	53.7	12.4	2.72
30-299인	(223)	30.0	59.2	10.8	2.74
300-1,000인	(179)	23.5	54.2	22.3	2.93
노조가입					
가입	(105)	30.5	48.6	21.0	2.85
비가입	(227)	22.9	57.7	19.4	2.93
노조 없음	(368)	34.2	56.3	9.5	2.66

(7) 개인정보 보호 관련 개선사항

- 근로자들은 개인정보에 대한 보호는 반드시 필요한 것으로 인식하고 있으며, 개인정보보호법에 대한 구체적인 홍보와 교육의 필요성을 인식하고 있었다. 이를 위해서는 제도차원에서는 철저한 관리와 감독을 하려는 의지를 보여야 하며, 개인정보 유출에 대한 책임을 명확히 따져야 한다고 말하고 있다.

[표 3-47] 개인정보 보호 개선에 대한 의견들

분 류	세부 내용	%
개인정보는 반드시 보호받아야 함	- 개인정보는 말 그대로 개인 정보이므로 조금 더 보호받고 신중히 다뤄야 하는 문제임 - 개인의 정보는 반드시 보호되어야 함	10.6
개인정보 보호법에 대한 홍보 및 교육이 필요함	- 개인정보보호 법안에 대한 자세한 설명 및 홍보가 필요함	9.1
개인정보 유출시 처벌 강화	- 개인정보보호와 관련한 정보유출시 정부차원의 강력한 법안이 시행되어야 함	7.3
입사/사이트 가입시 개인정보 수집 관행이 없어져야 함	- 각종 회원 가입 등에서 개인정보 수집관행을 없애야 함	6.6
제도적으로 철저한 관리, 감독이 필요함	- 개인정보보호를 위해서 좀 더 체계적인 관리 시스템 구축과 운영체제를 갖추었으면 좋겠음	4.4
개인정보 제공을 동의한 곳에서만 사용되고 공유를 해선 안 됨	- 개인정보가 최대한 침해되지 않고 그것이 동의 없이 다른 사람에게 다른 목적으로 열람되는 일은 없어야 할 것임 - 온라인 상에서 상업적 공유가 없었으면 하는 바람임	4.3
아이핀 같은 대체 시스템이 잘 이루어져야 함	- 주민등록번호대신 도입한 아이핀 인증이 널리 대중화되고 있지 않은 것 같음 - 민중 번호 말고 다른 것으로 인증할 수 있는 시스템이 필요하다고 생각함	3.3
개인정보를 다루는 업체의 의식 개선이 필요	- 개인정보를 관리하는 담당자들의 도덕적으로 의지가 중요함	2.0

분 류	세부 내용	%
개인정보 유출시 피해자에게 당장 그 사실을 알려야 함	- 직접적인 피해는 없지만 항상 불안함. 개인정보를 노출되면 본인에게 알려 주는 시스템이 있으면 좋겠음	1.6
개인정보 수집을 최소화해야 함	- 불필요한 개인 정보에 대해 기록의 요구가 없었으면 함 - 마케팅 목적의 1년 단위 정보수집을 3개월 정도만 할 것	1.6
당사자가 자신의 정보 활용처를 알아야 함	- 개인정보를 입력했을 시 어떤 곳에 어떻게 이용되고 있는지 손쉽게 알 수 있었으면 좋겠음 - 개인정보보호를 위해 수집되는 개인정보를 개인이 인지할 수 있는 포털사이트 필요함	1.4
개인정보가 유출돼 연락/스팸이 많이 오고 있음	- 대기업이나 중소기업이나 금융권에서 개인정보가 새어나는 것 같아 대부업체나 보험사등에서 연락이 많이 오고 있음. 대책을 강구해 불필요한 연락이 오지 않았으면 함	1.4
개인정보 보호에 대한 현실적 대안/노력이 필요함	- 법은 법일 뿐이고 현실과는 상당한 괴리감이 있다고 생각함. 현실 적용이 가능한 법의 제정이 필요하다고 생각함	0.9
개인정보에 대한 노사간의 합의가 필요함	- 개인의 정보와 사생활등이 보호되어야 하는 것과 회사측의 보안과 통제가 상충하는 것은 피할 수 없는 문제인 것 같음. 어느 쪽이든 팽팽한 줄다리기를 할 수 밖에 없는 같아 노사간의 합의와 양보로 해결해 나가야 할 문제인 듯함	0.9
개인정보 유출 피해자에게 보상을 해줘야 함	- 피해가 발생했을 때 적극적인 보상을 해줘야함	0.7
스스로 챙겨서 개인정보를 보호해야 함	- 개인 정보를 본인이 소홀함으로 인하여 발생하는 경우가 많음. 스스로가 자신의 정보에 대하여 조심히 다루어야 할 필요가 있음	0.3
원한다면 본인의 개인정보를 파기할 수 있어야 함	- 정보수집에 동의하였어도 이후 전 내용을 파기할 수 있으면 함	0.3
현재 개인정보가 충분히 보호되고 있음	- 지금도 충분하기 때문에 개선은 불필요하다고 봄	0.3

분 류	세부 내용	%
기 타	<ul style="list-style-type: none"> - 가족의 개인정보는 가족 외에는 대리인을 두지 못하게 함[직계존비속, 사촌 등까지 한정함(한 자녀 가정 등을 위하여)] - 모든 직원의 얼굴이 홈페이지에 올라가는 것을 금지해야함 	4.6
모름/무응답		40.1

(Base=전체 근로자 700명)

제 3 절 심층사례분석

I. 심층사례

노동조합, 시민단체, 국가인권위원회 등을 통해서 수집된 정보통신기기에 의한 노동인권 침해 사례는 총 87건이었다.⁵⁹⁾ 침해의 종류와 내용에 따라 ① CCTV 설치 관련 사례, ② GPS(스마트폰)를 이용한 위치 추적, ③ 블랙박스를 이용한 근로 감시, ④ 지문 및 생체 인식 기기를 활용한 출입 통제 등으로 분류하여 대표적인 사례를 제시하면 다음과 같다.

1. CCTV 설치 관련 대표 사례

(1) 건축관련 회사의 cctv설치로 인한 직장내 노동감시

회사에서 cctv를 달았다. 건축관련 회사이고, 방범용으로 cctv를 달았다고 하는데 카메라들이 출입문쪽이 아닌 작업장안을 모두 비추고 있다. 또한 관리자는 이를 방범용으로 사용하는 것이 아니라 노동감시와 지적질을 위해 사용하고 있으므로 이는 부당하다.

59) 심층사례의 추가를 위한 별도의 면접조사 등은 이루어지지 못하였다. 국가인권위원회에 접수된 민원/진정 사례를 중심으로 하여 유관기관의 협조를 받아 자기기업식 설문을 통해 조사된 사례를 추가하여 심층사례로 분석하였으며, 이러한 분석 결과는 일반인 대상 실태조사의 항목 결정 및 분석에 유용한 자료가 되었다. 본 연구에서는 예산상의 제약과 연구기간의 제약으로 인하여 심층사례에 대한 분석을 수행하지 못하였지만 향후 관련 분야별로 심층사례를 조사하고 분석한다면 더 발전된 연구결과를 도출하는데 도움을 받을 수 있을 것이다.

(2) 군의 CCTV설치로 인한 근무감시에 따른 개인정보자기결정권 침해

군 교환대에서 일하던 사람이고 한·두달 전 전역했는데 그곳의 근로감시가 너무 심하여 인권침해를 신고하고자 한다. 대대장과 대장이 CCTV설치를 강압적으로 추진하면서 근무자들의 동의를 전혀 받지 않았고, 원래는 화재예방목적으로 CCTV를 설치한다고 했지만 실제로는 대대장이 근무자들의 근무태도를 감시하는데 이용했다. 이에 모든 근무자들이 스트레스를 많이 받았다. oo사단 oo연대 oo대대 oo교환대는 무척 추운 곳인데 병사들은 CCTV 노동감시로 인해 너무 스트레스를 받은 나머지 교환대안에서 감시를 받으며 일하기보다 차라리 추위도 밖에 나가서 작업하기를 서로 원했다. 대대장은 CCTV를 보고서는 근무자들에게 제대로 근무를 안 선다며 근무자들의 휴가를 제한하고 징계를 주는 등의 각종 불이익을 주곤 했다. 군인들은 휴가하나 보고 일하는데 과도한 조치들이었고, 교환대뿐만 아니라 관측소가 있는데 그곳도 사정이 같았다.

(3) oo구청 산하 공단의 노조지회장 전자감시

oo구청에서 주차관리업무를 하는 기간제 근로자로 oo구청 노조지회장이다. 지난 2월 7일 노조활동 관련하여 외출을 했다가 20분 늦게 들어 왔다. 그러자 CCTV화면을 캡처한 사진과 경고장을 내담자에게 보냈고, 내담자는 기간제 근로자이기 때문에 경고 2회면 해고될 수 있는 상황이었다. 그리고 2월 7일 아침 7시 20분경 노조 관련하여 도서관에서 누구를 만났는데, 그 일에 대해 공단 측에서 질문지를 주면서 답을 기재하라고 했다. 질문내용은, 왜 그곳에 갔는지, 누구를 만났는지, 만나서 무슨 말을 했는지 등이었다.

(4) CCTV설치 근태관리

본인은 요양시설에서 요양보호사로 일하고 있다. 시설에서 병실에 CCTV를 설치했고 건물이 다른 관장실에서 관리를 하고 있다. 환자들의 위협에 대비해서 설치한 것으로 알고 있고 요양보호사들이 이 CCTV를 보면서 환자들의 위협을 대비해야 함에도 불구하고 CCTV자료는 요양보호사의 근태를 지적하는 용도로 활용되고 있어 너무 부당하다고 생각된다. 설치할 때 동의여부도 묻지 않았다.

(5) 방송사 내 CCTV 설치

사무실, 편집실 및 회사 주요 시설 보안을 이유로 CCTV가 설치되어 있다. 특히, 보도, 프로그램 제작 공간에는 2012년 과업 이후 보안보다는 감시기능으로 의심되는 고해상도의 CCTV 설치 운영 중이다.

(6) CCTV 설치로 인한 직장 내 불신

CCTV부터 시작하여, 현장의 노동자가 노동자를 감시하는 상황이 2011년 직장폐쇄 이전보다 더 심각해졌으며, 이로 인한 인간관계 파탄 및 신뢰가 무너져버린 상황이다. 또한 개인정보에 대하여 회사가 임의로 불법취득을 하고 있고, 이것을 근거로 각종 경고, 징계, 고소, 고발로 이어지고 있는 상황에 따라 노사 관계는 항상 파행이다. 스마트기기 접속을 통하여 CCTV 정보를 접근할 수 있는 기기를 회사는 설치한 상태이며, 회사 관리직원들이 실제로 스마트기기를 사용하여 접근하는 것은 목격하지 못하였음. 그러나 개인정보 관련하여 불법적으로 서로 주고 받는 것은 존재하는 것으로 파악되었다.

2. GPS(스마트폰)를 이용한 위치 추적

(1) 환경미화원 인권침해

00사에서 일하는 환경미화원이다. 시에서 청소차에 GPS를 장착하라고 하여 회사에서 장착하였다. 그런데 관리자가 실시간으로 휴대폰에서 확인하고 노동감시를 하고 있다. 차가 조금만 범주를 벗어나면 전화를 하여 뭐하냐고 묻는다. GPS가 노동감시로 활용되고 있는 것이다. 또 하나 청소차 뒤에 발판이 설치되어 있어 미화원들이 발판에 올라타 일을 하고 있다. 사고에 직접적으로 노출되어 있어 매우 위험하다. 시에 이를 시정해 달라고 지속적으로 요구했으나 시정이 되지 않고 있다. 청소차 탑승주의 사항에도 뒤에 탑승이 금지되어 있으나 여기에 타고 일을 하지 않으면 하루 일을 채우지 못하는 실정이다. 발판을 없애고 미화원 인원을 확충해야 해결될 수 있는 일이다.

(2) GPS 핸드폰을 배부 후 동선 감시

00제약회사의 영업직에 종사하는데 회사에서 일방적으로 핸드폰을 약 100여명에게 지급하고 위치정보를 얻기 위해 일괄동의를 요구하고 불응시 불이익을 줄 수도 있다고 하였다.

(3) 영업직원 스마트폰 앱을 이용한 제약회사측의 위치정보 수집

본인은 oo제약이라는 회사에 다니고 있으며 영업직으로 일하고 있다. 2주전부터 실시 휴대전화를 통해 특정 앱을 다운받게 하여 회사 측에서 실시간으로 직원들의 위치를 수집하고 있다. 회사 측에서 수집할 때도 있고 직원이 정보를 입력해야 할 때도 있다. 생산직은 노조가 있으나 영업직과 사무직 계열에는 노조가 없다. 그리고 이 핸드폰을 이용한 이 위치정보시스템을 앞으로는 직원평가에 반영하겠다고 하는데 부당하다.

(4) PDA를 통한 위치추적과 업무량과 업무시간 감시

본인은 외국계회사 직원이다. 외근직은 마케팅리서치와 제품조사 업무를 하는데 어떤 물건(2000여품목)이 어느 마트에서 얼마나 팔렸는지 조사하는 것이다. 그리고 이것은 통계로 활용된다. 그런데 얼마 전부터 회사에서는 외근을 하는 직원들의 PDA에 위치 추적할 수 있는 프로그램과 터치시 어디에서 어떤 일을 했는지 업무량과 업무시간 등을 모조리 체크할 수 있는 프로그램을 넣어 놓고 근로감시를 하고 있다. 근로자에게 어떠한 동의도 받은 바가 없으며 노조, 징계 등과 관련된 일은 없다. 사회적으로 이슈화되길 바라며, 실명 진정이나 실명제보도 상관치 않다. 회사는 언론 등에 알려지는 것을 매우 무서워하기 때문에 누군가가 개입하면 자체 개선할 수도 있다.

3. 블랙박스를 이용한 근로 감시

(1) 보안회사의 블랙박스를 활용한 근로감시

oo에 다니는데 회사차량의 전방과 실내에 블랙박스가 설치되어 있다. 직원들에게 각자 블랙박스 카드칩이 배당되어 칩을 넣고 운행하고 퇴근시 칩을 반납한다. 회사에서는 교통사고 예방을 위해 블랙박스를 설치한 것이라고 한다. 그런데 칩에 저장된 내용을 보고 “왜 한손으로 운행하냐”, “전방주시를 안 한다”, “안전벨트는 왜 안 했느냐”, “핸드폰은 왜 사용했느냐” 등을 지적하고 사유서를 제출하도록 한다. 교통사고 예방목적으로 설치해 놓고 직원들의 업무를 내내 감시하는 꼴이다. 전직원들을 대상으로 블랙박스 설치활용동의서를 받았던 것으로 기억하고, 동의여부를 직원들이 임의대로 선택할 수 없는 분위기이다.

(2) 차량 블랙박스기능으로 감시를 당함

회사에서 차량 운행을 담당하고 있는 기사이다. 그런데 회사는 차량에 달려 있는 블랙 박스를 가지고 매일 매일 확인하여 어떤 징계를 주는 등 여러 조취를 취하고 있다. 심지어 녹음된 내용까지 하나하나 확인하여 근로평가를 하고 있다.

4. 지문 및 생체 인식 기기를 활용한 출입 통제

(1) oo청의 출퇴근용 지문인식기 도입/시행

oo도에 있는 oo청ooo의 직원이고, 출퇴근용 지문인식기를 도입하여 시행 중에 있다. 지문인식기가 도입되기 전에는 하루하루 전표 찍어서 확인하였다. 그런데 최근 직원들에게 정보수집 동의도 물어보지 않고 일방적인 지시에 의해 지문인식기를 도입하여 활용하고 있는 것이다.

(2) oo박물관의 현장 근무자들에 대한 출퇴근용 지문 인식기 강요

oo박물관 직원이다. 현장에 근무하는 사람들의 출퇴근과 시간외 수당체크 등을 위하여 지문인식기를 도입하여 시행중에 있다. 미아업무를 담당하는 직원, 기계실직원 등이 이에 속하다. 원래 사무실 직원 중에서도 정직원을 제외하고 계약직 직원들에게만 이 기계를 도입하려 했으나 강한 반발에 부딪혀 사무실에서는 지문인식기 사용이 금지되었다. 본인은 현장업무를 하고 있는데 이는 차별이라고 생각한다. 또한 차별 이전에 출퇴근용 지문인식기 도입자체가 부당하다. 이는 최근에 도입된 것이며 사전에 직원들에게 정보수집 동의여부도 물어보지 않았다. 무조건 강제적으로 실시/활용하고 있는 것이다.

5. 기 타

(1) 시계순찰

전자제품을 생산하는 제조업체에서 경비로 근무하고 있다. 약 한달 전부터 일명 시계순찰이 시작되었다. 수집 동의 없이 사측 일방적인 지시에 의해 시행된 것이다. 회사에서 정해놓은 순찰코스가 있는데 경비는 매일 특정장소에 가서 특수기록용지가 들어있는 시계를 태그 해야만 하다. 시계는 회사에서 지급해 준 것이며 업무시간에만 차고 있으면 되고 야간순찰을 돈 이후에는 시계를 회사에 내야 한다. 그러면

회사에서는 시계속의 특수기록용지를 꺼내어 모든 곳에 빠짐없이 태그 했는지를 매일 확인한다. 즉 근로감시를 하는 것이며 시간대별로 위치추적을 한다고도 볼 수 있을 것이다. 시계가 없어도 양심껏 잘 일할 수 있는데 이런 장비까지 도입하여 근로감시를 하는 것은 너무하다.

(2) 개인 근태 기록지 전산 입력을 통한 근로 감시

본인은 현장에서 일하고 있다. 관리자들이 “개인 근태 기록지”라는 곳에 출퇴근뿐만 아니라 화장실 가는 시간까지 모두 기록을 한다. 분 단위까지 기록을 하다. 컴퓨터로 입력을 하는 방법이기 때문에 전자감시이다. 사용자가즉이 근로자의 동의를 얻은 바 없다.

II. 결과분석

노동조합, 시민단체, 국가인권위원회 등을 통해서 수집된 정보통신기기에 의한 노동인권 침해 사례는 총 87건이었다. 87건의 사례를 전자감시에 사용된 정보통신기기의 종류, 기기의 소유 여부 및 동의 여부에 따라 분류하여 분석하였다.

먼저 전자감시에 사용된 정보통신 기기의 종류에 따라 CCTV의 설치, GPS기기(스마트폰 GPS 어플리케이션 포함) 감시, 블랙박스를 통한 감시, 지문 및 생체인식을 활용한 출입통제, 전자신분증 사용을 통한 노동감시로 분류할 수 있었다.

CCTV의 설치가 59건으로 가장 많았고, GPS기기(스마트폰 GPS 어플리케이션 포함) 감시가 12건, 블랙박스를 통한 감시가 6건, 지문 및 생체인식을 활용한 출입통제가 4건, 기타 노동감시 유형이 4건으로 나타났다.

[표 3-48] 전자감시 기기의 종류에 따른 분류

구 분	사 례 수
CCTV 설치	59
GPS(스마트폰)를 이용한 위치 추적	14
블랙박스를 이용한 근로 감시	6
지문 및 생체 인식 기기를 활용한 출입 통제	4
기 타	4
	총 87건

기기가 회사의 소유인지 개인의 소유인지에 따라 분석한 결과 회사 소유의 장비에 감시 기기를 설치한 경우가 81건이었으며, 회사에서 개인에게 기기를 지급한 경우는 2건이었다. 개인소유의 장비에 감시기기를 설치하거나 개인에게 이용 지침을 내린 경우는 4건으로 나타났다. 자세한 내용은 다음 표와 같다.

[표 3-49] 기기 소유 여부에 따른 분류전자감시

구 분	내 용	사 례 수
회사소유	회사에서 개인에게 기기 지급	2
	회사소유 장비에 감시 기기(앱 등) 설치	81
개인소유	개인소유 장비에 감시기기 설치, 개인에게 이용지침 내림	4
		총 87 건

개인정보 및 노동감시에 대한 동의절차가 있었는지 여부에 따라 살펴보면 근로자의 동의없이 전자감시가 시행된 경우가 35건이고, 직원 동의를 받은 경우가 4건으로 나타났다. 직원의 동의 여부에 대한 언급이 없는 사례가 48건이었다. 자세한 내용은 다음 표와 같다.

[표 3-50] 동의 여부에 따른 분류

구 분	사 례 수
직원 동의 없이 전자감시 시행	35
직원 동의 받음	4
언급 없음	48
총 87 건	

주) 사례수는 중복 응답을 포함했음

이상으로 살펴본바와 같이 일반적으로 정보통신기기 중에서 근로자 감시와 관련하여 가장 문제가 되는 것은 근로자의 근무유형 및 직종에 관계없이 CCTV를 통한

감시였다. 이러한 결과는 일반 근로자를 대상으로 한 실태조사의 결과와도 연계된다고 할 것이다. 또한 업무의 형태가 이동을 포함하고 있는 경우 블랙박스를 통한 감시가 주로 행해지고 있었으며, 문화재의 보존 등과 같이 고가의 물품이 상시 존재하는 곳에서는 전신검색도 활용되고 있었다. 향후 분야별/업종별 사례 분석이 추가적으로 필요할 것으로 보인다.

제 4 절 소 결

실태조사는 일반근로자 700명을 대상으로 스마트기기의 발달과 업무환경 변화, 정보통신 기술의 종류와 사용실태, 사업주와 근로자의 권리가 충돌한 경험, 관찰 감시에 대한 규제의 필요성과 대책, 개인정보 보호실태 및 개인정보 보호법에 대한 인식 및 향후 대안을 알아보기 위하여 구성된 설문지를 분석하였으며, 국가인권위원회 및 관련 기관에 접수된 사례를 중심으로 심층사례분석을 하였다.

조사결과의 주요내용에서 확인할 수 있듯이 현재, 근로자를 대상으로 하는 정보통신기기의 종류, 설치목적 및 활용방식 등에 있어서 활용여부에 따라 노동감시의 대상이 될 수 있는 근로자가 이에 대하여 제대로 인지하지 못하고 있으며, 정보통신기기의 활용이 근로자의 근무여건 악화, 사생활 침해, 노동강도의 증가 등 부정적인 영향으로 나타나고 있다. 예를 들어 회사의 감시정도에 대하여 거의 모든 활동이 감시되고 있다는 응답이 7.4%, 감시되고 있다는 응답이 23.6%로 감시되지 않고 있다는 응답(전혀 감시되지 않고 있다는 응답 포함) 24.9%보다 높게 나타났으며, 정보통신기술의 발달로 인한 업무량의 변화는 늘었다(36.6%)고 대답한 응답자가 줄었다(10.9%)고 대답한 응답자의 3.5배 이상 많았으며, 5점 척도 평균 3.30으로 나타난 바, 정보통신기기의 활용에 대한 적절한 규제가 필요한 것으로 보인다.

사용되는 정보통신기기 중 사생활 침해정도가 높다고 생각하는 기기는 GPS, 네비게이션 등 위치추적 장비(3.67), 전화 송수신 내역 기록(3.64), 전신검색(3.52), CCTV(3.47) 순으로 나타났으며, RFID를 포함한 전자신분증(2.65), 업무용 사내 시스템(2.80), 지문 등 생체인식을 통한 출입통제(2.90)은 상대적으로 낮게 나타났다.

정보통신기술을 이용하여 노동자를 감시할 경우 사용자 측에서는 노동자의 동의를 받지 않고 개인정보를 유출 방지(4.30), 업무와 관련없는 장소의 감시장비 배제(4.26), 업무와 관련되지 않는 노동자의 정보수집 제한(4.23), 감시 사실에 대한 고지(4.20) 등이 규정에 포함되어야한다고 응답한 바 규제의 내용은 정보통신기기의 설치(이용)부터 정보통신기기로 수집된 각종(개인정보) 관련 자료의 활용에 관한 동의

및 협의를 요구하고 있는 것으로 나타났다.

고용상태 불안정을 이유로 인터뷰를 거절하는 등 업종별 여러 분야의 심층사례 조사를 수행하는 데는 다소 제약이 발생하였다. 정보통신기기에 의한 실제 근로자의 노동인권 침해 사례는 향후 분야별/업종별 조사와 같은 전체 근로자를 대상으로 한 실태조사 및 심층사례 조사를 통해서 보완되어야 할 필요가 있을 것이다.

제 4 장 전자노동감시에 따른 개인정보보호 입법방향

제3장에서 기술한 바와 같이 정보통신기술을 사용하는 회사의 증가와 함께 다양한 유형의 정보통신 기술들이 직장에서 사용되고 있다. 2005년 국가인권위원회 보고서와 비교해서 살펴보면 노동 관련 전 분야에 걸쳐 정보통신 기술의 사용이 보편화되고 있으며, 새롭게 개발된 기술들의 사용도 증가하고 있다는 것을 확인할 수 있다. 이와 같은 정보통신 기술의 사용의 증가는 업무 유연성 등 스마트 근무환경의 구축이라는 측면에서 접근할 수도 있으나, 근로자의 노동 감시와도 연관되어 이해될 수 있다. 근로자의 31.0%는 회사에서 개인에 대한 감시가 이루어지고 있다고 응답했으며, 24.9%는 회사에서 개인에 대한 감시가 없는 편이라고 응답해서 근로자들은 회사의 감시에 더 큰 인식을 하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 노동감시가 증대되고 있는 현실 속에서 노동감시는 노동자들의 신체의 자유를 실제 제한하고 극심한 스트레스를 유발하는 인권침해라는 측면에서 살펴볼 필요가 있다.

또한 노동자에 대한 전자감시의 가장 큰 문제점은 현재 「개인정보보호법」에 따라 개별적 동의만 받으면 문제가 없는 것으로 인식되고 있지만(법적으로는 문제가 없지만) 노동관계의 특수성에 따라 피고용자의 입장에서는 동의가 선택의 문제가 아닌 고용불안에 따른 강제적 동의를 할 수 밖에 없는 상황에 놓이게 된다는 점에 있다고 할 것이다. 이와 관련하여 「개인정보보호법」 해석에 있어서 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 노사협의회만 거치면 된다고 하는 것이 일반적인 해석이나 살펴본 바와 같이 노동관계에 있어서 특수성을 고려한다면 근로관계의 연속성을 유지하기 위한 강제적 동의 하에서 근로자 전자감시를 억제하는 실질적인 수단으로 작동하고 있지 못하다는 점에서도 문제가 있다.

나아가 근로자 전자감시의 가장 큰 문제점은 범죄예방, 사업장 시설 보호 등의 목적으로 설치된 장비가 다른 목적 예를 들어 징계, 근태관리, 노동조합원 탄압 등으로 이어지고 있다는 점에 있다. 근로여건과 관련된 현실 속에서 노동자 개인이 개인정보 자기결정권에 따라 개인정보의 열람, 정정, 삭제 청구가 거의 불가능하며, 실제로 이러한 권리를 행사한다 하더라도 사용자가 이를 보장하지 않고 있으며, 주무관청에서 이러한 권리에 대한 적절한 조사와 조치를 하지 않고 있다는 점에서도 개인정보 보호를 위한 다양한 개선방안을 모색할 필요성이 크다고 할 것이다. 이러한 필요성은 실태조사 결과 전체 근로자의 절반 이상인 60.3%가 노동자 감시를 규제하기 위한 제도적 장치를 필요로 한다고 응답하였다. 사업주의 노동자 관찰(감시) 규제를

위해 필요한 제도와 관련해서 제도의 필요성으로는 ‘회사 내의 업무 규정’(60.6%), ‘단체 협약 등 노사간 합의문’(59.3%), ‘정부차원의 법안’(51.9%) 순으로 필요하다고 응답한 것에서도 살펴볼 수 있다. 아래에서는 이러한 필요성에 대한 대안으로서 전자노동감시에 따른 개인정보보호 가이드라인에 대하여 그 제정 필요성, 구성 등을 세부적으로 설명한다.

제 1 절 전자노동감시에 따른 개인정보보호 가이드라인

I. 제정의 목적

1. 개인정보보호에 대한 노동분야의 사회적 요구 증대

공공분야에 한정된 개인정보보호법이 사회일반의 개인정보보호로 확대됨으로써 개인정보자기결정권이라는 헌법상 기본권에 관한 관심이 증대되고 있고, 기업의 입장에서 정보의 곧 자산으로 인식되는 상황에서 개인정보의 보호와 활용에 관한 사회 각 분야의 기준과 원칙이 제시될 것이 요구되고 있다. 그 중 노동분야는 노동과정에 있어서는 물론 노동자 개인의 사생활 영역에 있어서는 개인정보보호에 관한 요구와 분쟁이 다수 발생하고 있는 실정이다. 이러한 점에서 사회 각 분야별 개인정보보호를 위한 처리기준을 필요로 하고 있는 실정이다. 특히 노동분야에 있어서는 노동자뿐만 아니라 기업의 인사·노무담당자들 역시 건강한 노사관계의 정립과 기업정보의 보호라는 상호간에 대립되는 이해관계를 적절하게 조정할 수 있는 기준과 원칙을 요청하고 있는 실정이다.

새로운 전자감시장비의 등장은 노동자의 근무환경에 대한 다양한 감시형태로 등장하고 있고, 이러한 감시의 결과로 업무평가는 물론 노동자 동선 감시등도 동시에 이루어지는 문제가 발생하고 있다. 이것은 단순히 사용자의 선의에 맡겨두기에는 많은 정책적 한계를 가지는 분야라고 할 것이다. 가장 극단적인 경우 정당한 노조활동의 감시에서부터 사적 영역인 탈의실·샤워실 감시와 같은 한계일탈 현상이 나타나고 있는 것이다. 이와 더불어 이러한 전자노동감시 정보는 사용자가 노동자에게 고지하지 않고 사용하는 등의 경우도 발생하고 있어서 이에 관한 분야별 상세한 보호방안을 구체적으로 제시할 필요성이 나타나고 있는 것이다.

이에 따라 노동자와 사용자가 공히 공유할 수 있는 전자노동감시의 가이드라인의 제정은 건전한 노사관계의 성숙과 노동자의 개인정보보호를 위한 최소한의 사회적 요청이라고 할 것이다.

2. 개인정보보호법의 안정적 정착을 위한 조치

개인정보보호법은 일반적이고 포괄적인 내용의 입법적 조치를 통하여 개인정보보호에 관한 사항을 규율하고 있다. 이러한 점에서 사회 각 분야별 특성을 고려한 개인정보보호의 기준과 원칙을 구체적으로 제시하지 못하는 한계를 지닌다. 이에 따라 2012년에 행정안전부와 고용노동부에서는 개인정보보호법 시행에 따른 개별적인 개인정보보호에 관한 사항을 인사·노무, 학원교습소, 의료기관, CCTV 설치운영 등에 관하여 개인정보보호 가이드라인을 제시하고 있다.⁶⁰⁾ 이것은 정부 역시 개인정보보호법의 실질적 효과와 안정적 정착을 위하여는 개별 분야에 있어서 업무처리기준이 만들어져야 함을 예정하고 있는 것이라 하겠다.

노동감시분야에 있어서도 노사가 공히 공유할 수 있는 기준과 원칙 및 구체적인 보호의 내용이 담긴 가이드라인이 제시되어야 함을 의미하는 것이다.

3. 전자노동감시 가이드라인의 구체적 목적

전자노동감시에 관한 사항은 고용의 전 단계(채용준비-채용결정-고용유지-고용종료)에 걸쳐 나타나는 노동자 개인정보의 모든 사항(일반정보, 신체적 정보, 정신적 정보, 재산적 정보, 사회적 정보, 통신·위치·병역·화상정보 등)에 관하여 수집·이용·제공하는 것에 대하여 노동자와 사용자간에 합법적 범위안에서의 합의와 동의가 이루어질 것을 요청하는 것이며, 이러한 제공된 정보가 유출·변조·훼손되지 않도록 안전하게 관리될 것이 함께 요청되는 것이다. 이러한 노무의 전단계에서 요청되는 개인정보보호에 관한 사항은 전체적인 노사합의의 단계에서 구체적으로 합의되고 동의될 것이다.

하지만, 이 보고서에서는 그 전단계·모든 정보에 관한 사항 중 고용유지 단계에 있어서 근로의 제공과 관련된 통신·위치·화상정보의 수집·이용·제공 등에 관한 사항을 중심으로 다루고 있는 것이다.

(목적) 이 가이드라인은 개인정보보호에 관한 사항의 인사·노무분야 중 고용유지 단계에 있어서 통신·위치·화상정보의 수집·이용·제공 등에 관한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

60) 행정안전부·고용노동부, 2012 개인정보보호 가이드라인, 2012.8

II. 정 의

이 가이드라인에서 사용될 용어에 관한 구체적인 개념과 범위 등에 관하여 정의 규정에서 구체적으로 제시하는 것이다.

1. 개인정보

개인정보보호법에 있어서 개인정보는 살아 있는 개인에 관한 정보로서 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보(해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 것을 포함한다)를 말한다. 이러한 정의는 매우 포괄적이고 추상적으로 개인정보의 개념을 제시하고 있다. 전자노동감시에 있어서 개인정보의 정의는 이를 보다 구체화하여 제시할 필요성이 있을 것이다.

예를 들면, 전자노동감시에 있어서 개인정보란 고용이 유지되고 있는 전과정에 있어서 사용자가 통신·위치·화상 등 전자적 수단을 활용하여 수집·이용·제공하는 모든 정보를 말한다.

2. 노동자·사용자

일반적인 노사관계법에서 정의하고 있는 노동자와 사용자의 정의와 달리 정의할 필요와 이유가 없으므로 별도의 정의규정을 둘 필요가 없을 것이지만, 필요하다면 일반적인 정의규정을 그대로 제시하여도 될 것이다.

“노동자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.

“사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 노동자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

3. 전자노동감시

전자노동감시는 광범위하고 포괄적인 범위를 제시하기 보다는 개인정보보호법에서 예정하고 있는 전자적 수단에 의한 노동감시로 구체적이고 명확하게 제시하는 것이

필요할 것이다. 즉, 감시의 수단은 통신·위치·화상 등 전자적 수단에 의하여야 하며, 이러한 감시가 노동자의 근로제공에 있어서 이루어지는 모든 활동을 의미한다.

예를 들면, “전자노동감시”란 통신·위치·화상 등 전자적 수단을 활용하여 노동자의 근무실태 등을 감시하는 모든 활동을 말한다.

4. 감시장비

전자노동감시에 활용되는 감시장비는 정보통신·음향·영상 등을 담은 포괄적 정보기술을 모두 포함하는 것이다. 일반적인 감시수단인 컴퓨터·전화·비디오 카메라는 물론 지문·홍채·정맥 등 생체인식기기 등을 모두 포함하는 개념으로 이해되고 있다. 이러한 감시장비는 하드웨어적 장비뿐만 아니라 이 속에 포함된 소프트웨어도 당연히 포함된다.

예를 들면, “감시장비”란 정보통신·음향·영상·생체인식기기 등을 이용하여 전자노동감시를 수행하는 설비와 소프트웨어 등 일체의 장비를 말한다.

Ⅲ. 기본원칙과 적용범위

1. 원칙금지 예외 허용

사용자의 전자노동감시는 원칙적으로 금지되는 행위라는 점을 명확히 하고 이를 시행하기 위한 최소한의 요건이 필수적인 노동자의 동의라는 점을 명확히 하여야 할 것이다. 이러한 요구는 채용단계에 있어서 계약이나, 단체협약 등에 따라 이루어질 것이지만, 이러한 포괄적 동의는 물론 구체적인 활용에 따른 개별적인 동의를 포함하여야 할 것이다.

2. 합법성의 원칙

전자노동감시는 개인정보에 관한 헌법과 법령에서 요구되는 합법성의 범위에서 이루어져야 하는 것은 당연한 사회적 요청일 것이다. 이러한 점을 가이드라인에서 명확하게 제시하는 것이 필요할 것이다.

3. 노동자의 노무관리와 평가활용 금지

전자노동감시는 기업비밀보호 등을 위한 최소한의 범위에서 이루지는 것이며, 이러한 감시의 결과를 노무관리의 수단이나 노동자 개인의 평가에 활용하는 등 목적

이외에 사용하는 것은 원칙적으로 금지되는 것임을 명확하게 하여야 할 것이다.

4. 공개요구권의 인정

전자노동감시가 이루어지고 이러한 결과에 대하여 노동자가 요구하는 경우에는 이를 노동자 개인에게 공개하여야 할 것이며, 이러한 공개요구권은 개인정보에 관한 개인의 기본권을 보장하는 차원에서 인정되어야 하는 것이다.

5. 사생활 감시금지의 원칙

전자노동감시는 근로제공에 관한 사항만을 대상으로 하는 것으로 근로제공과 사생활은 엄격히 분리되어 관리되는 것은 당연한 요청이라 할 것이다.

[제1안]

(기본원칙) 사용자는 전자노동감시를 실시함에 있어서 다음 각 호의 원칙을 준수하여야 한다.

1. 전자노동감시 금지의 원칙
2. 감시대상자 동의의 원칙
3. 사생활 감시 금지의 원칙
4. 목적 외 활용 금지의 원칙
5. 요구에 따른 공개의 원칙

[제2안]

(기본원칙) ① 근로자 전자감시는 원칙적으로 금지되며, 영업 기밀의 유출, 안전과 사고를 위한 통제 등에 한하여 예외적 불가피성이 인정되는 경우에 한하여 인정된다.

② 사용자는 전자노동감시에 있어서 반드시 감시대상자인 노동자의 동의를 받아야 한다.

③ 전자노동감시는 근로관계에 한정하여 실시되어야 하며, 노동자의 사생활을 침해하여서는 아니 된다.

④ 전자노동감시는 영업기밀의 보호 등 필요최소한에 걸쳐야 하며, 이를 목적외에 활용하는 것은 금지된다.

⑤ 전자노동감시에 따라 수집된 노동자 개인의 정보에 대하여 노동자가 그 공개를 요청하는 경우에는 사용자는 공개가 금지된 사항을 제외하고는 이를 공개하여야 한다.

6. 적용범위

이 가이드라인은 사용자가 실시하는 전자노동감시에 따른 개인정보의 수집·이용·제공에 따른 공공·민간의 근로관계에 모두 적용하고자 하는 것으로 이러한 사항을 가이드라인의 적용범위로 제시하도록 하여야 할 것이다.

예를 들면, 이 가이드라인은 공공·민간 전 분야의 노사관계에 있어서 적용된다.

IV. 전자노동감시에 따른 개인정보의 수집·이용

1. 개인정보 수집요건

① 노동자의 동의

전자노동감시를 위하여 개인정보를 수집·이용하고자 하는 경우에는 수집·이용 목적, 수집항목, 보유 및 이용기간, 동의거부 권리가 있다는 사실 및 동의 거부시 불이익이 있다면 그 내용 등을 고지하여야 한다.

이러한 정보수집은 반드시 노동자 개인에게서 직접 획득하는 정보여야 하며, 제3자로부터 획득하는 경우에는 사전통보와 명백한 동의가 선행되어야 할 것이다.

전자노동감시는 예외적으로 법률에 따라 합리적 근거에 따른 범죄행위 또는 이와 유사한 심각한 행위에 한하여 허용된다.

② 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무준수를 위해 불가피한 경우

③ 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우

④ 사전 동의를 받을 수 없는 경우의 정보수집 요건은 명백하게 노동자 또는 제3자의 급박한 생명·신체·재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우

2. 최소 수집의 원칙과 사용자 입증책임

정보의 수집은 필요하고 명백한 원칙에 따라 최소한에 거쳐야 하며, 수집된 정보의 양과 질이 최소한의 정보수집에 해당한다는 점을 사용자가 입증하여야 한다. 이와 더불어 필수적 정보 이외에 개인정보 수집에 동의하지 않았다는 이유로 노동자에게 불이익을 주어서는 아니 된다.

3. 고유식별정보 및 민감정보 수집

전자노동감시를 위하여 사용자가 고유식별정보를 수집하거나, 민감정보를 수집하고자 하는 경우에는 법률에 구체적인 근거가 필요하며, 법률에 근거가 없음에도 불구하고 수집하고자 한다면, 노동자에게 별도의 동의 등의 절차가 필요할 것이다.

별도의 동의는 일반적인 개인정보처리에 관한 동의 이외에 고유식별정보 또는 민감정보 수집에 관한 동의를 추가로 받아야 하며, 개인에게 충분한 고지와 설명이 있

어하 하는 것을 의미하고, 집단 및 강제성을 띠는 동의는 원칙적으로 금지된다.

4. 금지되는 개인정보 수집

거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 개인정보를 취득하거나 처리에 관한 동의를 받는 행위는 개인정보 보호법 제59조에 따라 금지된다. 따라서 전자노동감시를 통한 개인정보의 취득에 있어서 이 원칙은 준수되어야 할 것이다.

5. 개인정보의 보안과 보관

사용자는 개인 정보의 유실이나 권한 없는 접근과 사용, 수정·유포 등을 막기 위하여 상황에 따른 적절한 보안 수단을 사용하여 개인정보를 보호하여야 한다. 이러한 점은 전자노동감시를 통하여 수집한 개인정보도 준수하여야 할 원칙이 될 것이다.

V. 개인정보의 관리

1. 수집된 정보의 관리

개인정보는 관리의 안전성을 확보하기 위하여 관리적·기술적·물리적 조치를 요구하고 있다. 전자노동감시에 따라 확보된 개인정보의 관리 역시 이 원칙에 따라 관리되어야 한다.

내부관리계획의 수립·시행, 접근권한의 제한, 접근통제시스템의 설치·운영, 개인정보의 암호화, 접속기록의 보관 및 위·변조 방지, 보안프로그램의 설치·운영, 보관시설과 잠금장치의 설치 등이 관리에 있어서 필요한 조치사항이다. 전자노동감시의 경우에도 이러한 개인정보 관리를 위한 조치를 하여야 함을 가이드라인에서 명시하여야 할 것이다.

(수집된 정보의 관리) 전자노동감시를 실시하는 사용자는 감시를 통하여 취득한 정보를 개인정보의 관리에 필요한 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.

1. 내부관리계획의 수립
2. 접근통제시스템의 설치·운영
3. 보안프로그램의 설치·운영
4. 정보보관시설과 잠금장치의 설치
5. 그 밖에 보관에 필요한 사항

2. 개인정보 처리방침의 수립 및 공개

노동자의 개인정보를 처리하는 사용자는 노동자의 개인정보 처리방침을 수립하고, 내부계시판을 통하여 이를 공개하도록 하여야 한다. 예를 들면, 개인정보의 처리목적, 개인정보의 처리 및 보유기간, 개인정보의 제3자 제공에 관한 사항, 개인정보처리의 위탁에 관한 사항, 정보주체의 권리·의무 및 그 행사방법에 관한 사항, 처리하는 개인정보의 항목, 개인정보의 파기에 관한 사항, 개인정보의 안전성 확보 조치에 관한 사항 등이다.

정보처리 업무를 총괄하면서 개인정보 보호계획의 수립·시행, 처리실태 및 관행의 정기적 조사 및 개선, 처리와 관련된 불만의 처리 및 피해구제, 내부통제시스템 구축, 교육계획의 수립 및 시행, 개인정보파일의 보호 및 관리·감독, 처리방침의 수립·변경 및 시행, 정보보호 관련 자료의 관리, 처리목적이 달성되거나 보유기간이 지난 개인정보의 파기 등을 위하여 “개인정보 보호책임자”를 지정하여야 한다.

- (개인정보 보호책임자) ① 사용자는 개인정보의 수집·사용·처리를 위하여 개인정보 보호 책임자를 지정하여야 한다.
- ② 개인정보 보호책임자는 다음 각 호의 업무를 수행한다.
1. 개인정보 보호 계획의 수립·시행
 2. 개인정보 내부통제시스템의 구축 및 관리
 3. 개인정보 수집·사용·처리에 관한 전반적인 사항
- ③ 개인정보 보호책임자는 개인정보 처리 관련 업무 담당자 중 개인정보 처리업무 경험과 관리적·기술적·물리적 보호조치를 할 수 있는 자 중에서 임명한다.

3. 노동자의 권익보호

전자노동감시에 따라 수집·관리되는 개인정보에 대하여는 수집한 개인정보의 고지, 열람, 정정·삭제 등의 권리가 인정된다. 그리고, 이러한 개인정보가 유출된 경우에는 유출된 개인정보의 내용과 시점 및 경위, 사용자와 노동자의 대응조치와 피해구제절차, 피해대비 신고접수처와 연락처 등을 통지하여야 한다.

개인정보보호법에 따르면 다양한 피해구제 절차와 내용을 담고 있으므로 이 규정을 준용할 수 있을 것이다.

(피해와 구제) 전자노동감시로 수집된 개인정보의 유출 등으로 피해가 발생한 경우에는 그 구제에 관하여 개인정보 보호법에 따른다.

VI. 전자노동감시의 유형별 가이드라인의 제시

전자노동감시에 따른 개인정보보호의 포괄적 가이드라인을 제시하는 것도 필요하지만, 각 감시장비별 가이드라인을 구체적으로 제시하는 것이 필요하다. 여기에서는 모든 사항을 개별적·구체적으로 제시하기 보다는 유형별 내용에 관한 전반적인 방향성만을 제시하고자 한다. 이를 보다 구체화하여 포괄적인 가이드라인에 포함하는 것이 필요할 것이다.

1. CCTV를 통한 감시

CCTV는 도난이나 위험방지를 목적으로 허용된 감시장비라는 점에서 설치 가이드라인 등에서 제시된 것과 같이 원칙적으로 전자노동감시의 수단으로 활용되어서는 안된다. 즉, 근로감독을 위한 CCTV의 설치는 원칙적으로 금지된다. 따라서 작업장 등에 CCTV를 설치하고자 하는 경우에는 노동자의 사전적 동의가 필요하다. 이 경우에도 노동자의 작업모습을 직접 촬영하는 방식으로 진행되어서는 아니되며, 촬영 중임을 노동자가 인식할 수 있도록 하여야 할 것이다. 이와 더불어 촬영된 논화분에 대해서는 당사자의 열람과 정정·삭제 등의 요구권이 인정되며, 자료의 보호관리에 도 만전을 기하여야 할 것이다.

2. 이메일 감시

노동자 개인의 동의 없는 이메일 감시는 전면적으로 금지된다. 노동자의 이메일이 서버에 저장되는 경우에도 사용자의 이메일 접근은 원칙적으로 허용되지 않으며, 사용에 따른 기록과 추적 역시 허용되지 않는다. 즉, 노동자는 사업장내에서 자유롭게 이메일을 이용할 수 있으며, 시스템 운영을 위하여 불가피한 경우가 아니라면 이를 제한할 수 없다. 다만, 노동자의 이메일이 업무내용을 포함하고 있는 경우에는 회사의 업무수행의 절차로서 이메일을 열람·저장할 수 있으나, 노동자의 개인정보의 경우에는 개인정보 보호법에 따라 보호된다.

3. 인터넷 이용 감시

노동자의 인터넷 이용이나 채팅 등 의사표시 등에 관한 사항은 현행 통신비밀보호법의 보호대상이다. 이와 더불어 사용자의 인터넷 이용을 통한 노조활동 방해는 부당노동행위에 해당된다. 노동자의 인터넷 이용에 대한 차단·감시는 허용되지 않는다. 다만, 노동자의 인터넷 이용이 범죄행위를 구성하는 경우에는 해당 인터넷 이용을 차단할 수 있을 것이다. 이 경우에도 사전에 인터넷 이용을 차단해야 하며, 노동자의 인터넷 이용을 감시해서는 안된다.

인터넷을 차단하는 경우에는 차단하는 인터넷 웹사이트의 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 하며 적절한 주기에 따라 삭제되어야 한다. 특히 노동자가 인터넷을 이용하여 노조활동을 하는 경우 이것이 정당한 범위 내에서 노동조합 활동으로 행해지는 경우에는 제한되거나 이를 이유로 불이익한 처우를 받아서는 안된다.

4. 기타 컴퓨터 감시

노동자의 컴퓨터 이용에 대한 감시와 컴퓨터의 내용에 대한 감시는 허용되지 아니한다. 다만, 바이러스의 체크 등과 같이 컴퓨터 시스템의 운영을 위하여 필요한 경우에는 그러한 목적을 달성하기 위하여 내용을 감시하지 아니하는 범위에서만 당사자의 동의를 받아 컴퓨터의 내용에 대한 감시가 허용될 수 있을 것이다. 사용자는 업무 수행을 위하여 필요한 경우 노동자의 컴퓨터의 내용 중에서 노동자의 업무와 관련된 부분에 대해서만 분리하여 당사자의 사전 동의를 받아 노동자의 컴퓨터에 저장된 내용을 열람할 수 있다.

5. 위치추적 또는 생체정보를 이용한 감시

어떠한 방법으로도 개별적인 노동자의 위치가 파악되는 장치나 기구 등의 이용은 허용되지 아니한다. 다만 위협의 방지를 위하여 필요한 경우로 다른 방법이 없는 경우에는 당사자의 동의를 받아 위치를 추적할 수 있다고 할 것이다.

생체정보를 이용한 감시도 위협의 방지를 위하여 필요한 경우로 다른 방법이 없는 경우에 당사자의 동의를 받은 경우에만 허용된다. 어떠한 경우에도 노동자에 대한 유전자 검사 및 기타 생체정보를 이용한 검사는 허용되지 아니한다.

6. 스마트카드 또는 ID카드

스마트카드나 ID카드를 도입하고자 하는 경우에는 도입시 노동자의 개인정보에 미치는 영향 및 오남용 가능성 등을 평가하여 사전에 노동자의 동의를 받아야 하며, 도입 이후에도 노동자가 그와 관련된 평가를 통해서 도입철회를 요구하는 경우에는 그에 따라야 할 것이다.

전자노동감시에 따른 개인정보보호 가이드라인(안)

제 1 조(목적) 이 가이드라인은 개인정보보호에 관한 사항의 인사·노무분야 중 고용유지 단계에 있어서 통신·위치·화상정보의 수집·이용·제공 등에 관한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제 2 조(정의) 이 가이드라인에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “전자노동감시에 따른 개인정보”란 고용이 유지되고 있는 전과정에 있어서 사용자가 통신·위치·화상 등 전자적 수단을 활용하여 수집·이용·제공하는 모든 정보를 말한다.
2. “전자노동감시”란 통신·위치·화상 등 전자적 수단을 활용하여 노동자의 근무실태 등을 감시하는 모든 활동을 말한다.
3. “감시장비”란 “감시장비”란 정보통신·음향·영상·생체인식기기 등을 이용하여 전자노동감시를 수행하는 설비와 소프트웨어 등 일체의 장비를 말한다.

제 3 조(기본원칙) ① 근로자 전자감시는 원칙적으로 금지되며, 영업 기밀의 유출, 안전과 사고를 위한 통제 등에 한하여 예외적 불가피성이 인정되는 경우에 한하여 인정된다.

- ② 사용자는 전자노동감시에 있어서 반드시 감시대상자인 노동자의 동의를 받아야 한다.
- ③ 전자노동감시는 근로관계에 한정하여 실시되어야 하며, 노동자의 사생활을 침해하여서는 아니 된다.
- ④ 전자노동감시는 영업기밀의 보호 등 필요최소한에 거쳐야 하며, 이를 목적외에 활용하는 것은 금지된다.
- ⑤ 전자노동감시에 따라 수집된 노동자 개인의 정보에 대하여 노동자가 그 공개를 요청하는 경우에는 사용자는 공개가 금지된 사항을 제외하고는 이를 공개하여야 한다.

제 4 조(적용범위) 이 가이드라인은 공공·민간 전 분야의 노사관계에 있어서 적용된다.

제 5 조(개인정보의 수집) ① 전자노동감시를 통한 개인정보의 수집·이용은 다음 각 호의 사항을 고지한 후 노동자의 동의를 받아야 실시할 수 있다.

1. 수집·이용목적
 2. 수집항목
 3. 보유 및 이용기간
 4. 동의거부권의 고지
 5. 동의거부에 따른 불이익 내용 고지
- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 경우에는 동의 없이 실시할 수 있다.
1. 법률에 특별한 규정이 있거나, 법령상 의무준수를 위하여 불가피한 경우
 2. 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우
 3. 노동자 또는 제3자의 급박한 생명·신체·재산적 이익으로 인하여 사전 동의를 받을 수 없는 경우. 다만, 이 경우 급박한 사유가 종료한 이후에 즉시 수집사실을 고지하여야 한다.
 4. 사용자가 합리적 범위를 초과하지 않는 범위에서 정당한 이익 달성에 필요한 경우. 이 경우는 필요최소한에 거쳐야 하며, 업무종료 후 그 사실을 즉시 고지하여야 한다.
- ③ 전자노동감시에 따른 개인정보의 수집은 필요최소한의 수집원칙을 준수하여야 하며, 정보수집이 필요최소한의 원칙을 준수하였음을 사용자가 입증하여야 한다.
- ④ 거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 전자노동감시에 따른 개인정보를 취득하였서는 안되며, 이러한 사항의 처리동의를 받는 행위도 금지된다.

제 6 조(개인정보의 관리) ① 전자노동감시를 실시하는 사용자는 감시를 통하여 취득한 정보를 개인정보의 관리에 필요한 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.

1. 내부관리계획의 수립
 2. 접근통제시스템의 설치·운영
 3. 보안프로그램의 설치·운영
 4. 정보보관시설과 잠금장치의 설치
 5. 그 밖에 보관에 필요한 사항
- ② 사용자는 노동자의 개인 정보 관리에 있어서 다음 각 호의 사항을 노동자에게 고지하여야 한다.
1. 보관기간과 방법
 2. 처리 및 폐기 방법
 3. 담당부서와 담당자

제 7 조(개인정보 보호책임자) ① 사용자는 개인정보의 수집·사용·처리를 위하여 개인정보 보호책임자를 지정하여야 한다.

- ② 개인정보 보호책임자는 다음 각 호의 업무를 수행한다.
1. 개인정보 보호 계획의 수립·시행
 2. 개인정보 내부통제시스템의 구축 및 관리
 3. 개인정보 수집·사용·처리에 관한 전반적인 사항
- ③ 개인정보 보호책임자는 개인정보 처리 관련 업무 담당자 중 개인정보 처리업무 경험과 관리적·기술적·물리적 보호조치를 할 수 있는 자 중에서 임명한다.

제 8 조(개인 정보의 수정과 폐기) ① 노동자는 사용자에게 다음 각 호의 사항을 수정·폐기 하도록 요구할 수 있으며, 요구에 따른 결과를 통지하여야 한다.

1. 노동자의 동의 없이 수집·관리되고 있는 개인 정보
2. 사실과 다른 개인 정보
3. 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인 정보

② 사용자는 보관기간이 종료되었을 때는 폐기해야 하며, 해당 노동자에게 통보하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 그렇지 아니한다.

1. 노동자가 개인 정보의 유지를 요구한 경우
2. 노동자가 개인 정보 유지에 명시적으로 동의하는 경우
3. 법률에 의해 개인 정보의 유지가 요구되는 기간

제 9 조(사생활 보호) 사용자는 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시장비를 설치해 노동자의 사생활을 침해하여서는 아니된다.

제10조(사용제한) 사용자는 감시장비에 의한 기록물의 내용을 인사고과 등 수집목적 이외의 용도에 반영하거나 활용하여서는 아니 된다.

제11조(피해와 구제) 전자노동감시로 수집된 개인정보의 유출 등으로 피해가 발생한 경우에는 그 구제에 관하여 개인정보 보호법에 따른다.

제 2 절 전자노동감시 규제를 위한 개별 입법방안

1. 서

앞서 살펴본 바와 같이 전자노동감시에 관한 사항은 노동감시의 새로운 유형으로서 개인정보보호와 밀접한 관련성을 가지고 있다. 이러한 점에서 현행 법령체계에 있어서는 노동관계법과 개인정보보호법 등을 종합적으로 고려하여 구체적인 실행을 위한 가이드라인을 제시하였다. 하지만, 전자노동감시의 문제는 기술의 발전과 사회구조의 다원화 및 노동의 글로벌화 등으로 매우 다양한 형식과 형태로 나타날 것은 쉽게 예상할 수 있다. 이러한 점에서 노동감시의 수단으로서 전자노동감시를 파악하면서 노동자 개인의 정보인권을 보장하는 방안이라는 협의의 방안으로 이 문제를 해결하는 것에는 많은 한계가 있을 수 있다.

이것은 가이드라인이 가지는 법적 성격과 한계에 기인하는 것이며, 법적 강제력을 담보하는 것 역시 한계가 있을 수밖에 없을 것이다. 이러한 점에서 볼 때, 전자노동감시에 관한 사항을 규범적인 관점에서 보다 근본적으로 해결하는 방안으로 입법화

방안을 제시할 수 있을 것이다. 이러한 입법화 방안 역시 다양한 체계와 구조로 접근할 수 있을 것이다. 다만, 이 보고서에서는 별도의 법률을 제정하는 방안에 관하여 그 필요성과 입법의 주요 내용이 어떻게 될 것인가에 대하여 살펴보고자 한다.

2. 필요성

(1) 전자노동감시에 관한 입법체계의 통일성

현행 노동관계법에 따를 경우에도 감시설비나 장비를 설치하는 것은 근로조건에 영향을 미치는 사항으로서 단체교섭 사항에 해당하는 것으로 사용자가 이러한 설비와 장비를 설치하고자 하는 경우에는 노동자나 노동조합의 동의를 받아야 하는 사항이라고 할 수 있을 것이다(노동조합 및 노동관계조정법 제29조제1항, 제47조, 제48조). 이 규정은 직접적으로 근로자의 전자노동감시에 관한 사항을 규율하는 규정은 아니며, 노사의 교섭에 관한 규율사항을 담고 있는 것이다. 이러한 점에서 관련 규정의 해석으로 전자노동감시의 문제를 해결하는 것은 적절한 방안이 아닐 수 있다.

하지만, 최소한 동의 없이 전자노동감시를 실시하는 경우에는 부당노동행위에 해당되며, 단체교섭 결렬시에는 쟁의행위도 가능하다. 이와 관련하여 대법원은 사용자의 경영상의 권한에 속하는 사항인 경우에는 그것이 근로조건에 직접적으로 관련되거나 중대한 영향을 미칠 정도로 밀접하게 관련되어 있는 경우에는 사용자의 경영권을 근본적으로 제한하지 않는 범위 안에서 단체교섭의 대상이 된다고 하고 있다.

또한 현행법상으로도 노동조합의 활동을 방해하기 위한 노동감시는 부당노동행위에 해당된다. 예를 들어 노동조합의 활동을 감시하기 위한 CCTV의 설치, 컴퓨터 사용에 대한 감시, 전화나 이메일 등의 사용에 대한 감시, 노동조합의 활동을 방해하는 컴퓨터 사용 감시, CCTV 설치, 전화나 이메일 감시, 노동조합이나 상급단체 기타 노동조합 활동을 위하여 필요한 홈페이지의 접속차단 등은 부당노동행위인 것이다. 서울지방노동위원회는 회사가 회사 내의 컴퓨터에서 노동조합과 상급단체로의 홈페이지의 접속을 차단한 것은 부당노동행위에 해당한다고 판정하였다.⁶¹⁾

개인정보보호법 역시 노사관계에 따른 개인정보보호에 관한 사항을 적용하도록 하고 있으므로, 입법적 관점에서 관련사항을 규율하고 있지만 구체적인 전자노동감시 분야에 있어서 나타나는 규율사항을 적확하게 반영하고 있는 것은 아니라고 할

61) 서울지방노동위원회 2002. 11. 19. 최근 컴퓨터 사용이 일반화됨에 따라 일상업무는 물론 노동조합 활동까지도 컴퓨터 사용이 필수불가결하기 때문에 사용자가 노조 홈페이지 접속을 차단하는 것은 사용자의 시설관리권의 범위를 넘는 권한행사로 부당노동행위에 해당한다.

것이다. 이러한 점에서 볼 때, 입법론적 관점에 있어서도 전자노동감시에 관한 구체적인 입법적 대안을 모색하는 것이 필요할 것이다.

전자노동감시에 관한 입법론적 검토는 먼저 노동관계법의 해석적인 관점에서 노사협약으로 해결하는 방안이 있다. 이 방안은 노사자율적 규제방법으로서 별도의 입법적 조치가 필요한 것은 아니며, 제시된 가이드라인에 따라 적절한 노동협약을 체결하는 방안으로 해결할 수 있을 것이다. 하지만, 노동협약에 따른 해결방안은 노사 상호간의 신뢰와 운영과정에 있어서 상호존중이 이루어진다는 것을 전제로 하는 것으로 노동인권침해가 발생할 경우에 있어서 구체적인 해결방안에 있어서는 미흡한 점이 있다. 즉, 분쟁의 자율적 해결이라는 장점이 있지만, 자율이라는 논의의 틀이 깨어질 경우에는 많은 한계를 가진다고 할 것이다.

두 번째 방안은 노동관계법에 관련 사항의 구체적인 내용을 적시하여 전자노동감시를 노동감시의 일종으로 보고 이에 관한 규율을 하는 방안이 있을 수 있다. 이러한 방안은 노동조합 및 노사관계 조정법에 있어서 부당노동행위의 한 분야로서 전자노동감시를 포함하는 방안이 될 수 있을 것이다. 하지만, 이 경우 전자노동감시는 원칙적으로 부당노동행위에 해당하는 것은 아니며, 적절한 사용자의 경영방침으로 인식되는 것이므로 이를 포괄적인 부당노동행위로 보고 예외적으로 인정하는 방식은 입법방안으로는 적절한 대안이 될 수 없을 것이다.

세 번째 방안은 전자노동감시를 전면적으로 금지하는 원칙을 확립하고 예외적인 경우에 허용하는 것을 내용으로 하는 별도의 법률을 제정하는 방안이다. 이 경우에 있어서 전자노동감시 금지라는 분야가 별도의 입법영역으로서의 필요성을 인정받을 수 있을 것인가를 검토하는 것이 필요하다. 입법론적인 관점에서 볼 때, 규율의 내용이나 방식에 있어서 전자노동감시 금지만을 독립적인 입법적 규율대상으로 하는 것은 적절한 입법방안은 아니며, 노동감시 침해에 따른 구제를 위한 전반적인 별도의 법률을 제정하면서 그 일환으로서 전자노동감시에 관한 사항을 포함하는 방안을 고려하는 것이 입법방안으로는 적절한 접근이 될 것이다.

이러한 별도의 법률을 제정하는 경우에 있어서는 노동감시라는 비중립적 용어를 사용하기 보다는 “사업장 감시 및 감독에 관한 법률”과 같은 중립적인 제명을 기초로 관련 사항을 입법화하는 방안을 고려할 수 있을 것이다. 이 경우 사업장 감시·감독의 기준과 원칙을 제시하고 감독의 범위 등에 대하여 구체적인 법률내용도 함께 제시됨으로써 포괄적 노동인권의 보호를 위한 입법론적 대안이 될 수 있을 것이다. 이 법안에 관한 구체적인 사항을 모두 이 보고서에서 다루는 것은 어려움이 있으므로 대략적인 방향과 내용에 대하여 살펴보고자 한다.

(2) 국가인권위원회 권고사항의 입법적 반영

2007년 11월 국가인권위원회는 “사업장 전자감시에서 노동자의 인권보호를 위한 법령·제도 개선 권고”를 하였다. 이 권고에는 사업장 단위에서 전자감시를 적극적으로 규제할 수 있는 별도의 법률 마련이 필요하다고 하였다. 그 법률의 주요 내용으로는 ① 사업장에서 전자감시의 명확한 허용 범위에 관한 사항, ② 전자감시로 수집된 노동자 정보의 보호, ③ 사용자의 전자감시 오·남용으로 인한 피해에 대한 적절한 규제방안 마련 등을 포함하고 있다. 이와 더불어 노동자의 본질적 권리에 대한 보장과 사용자의 전자감시 활용 등에 대한 절차적 통제를 제도화할 것과 노동자 권리보호를 위한 입법적 방안 및 사업장 또는 산업별 규제를 위한 정책적 조치를 강구할 것을 요청하고 있다.

이 권고 중 개인정보보호에 관한 사항과 이에 따른 피해구제에 관한 사항은 2011년 개인정보보호법의 제정으로 개인정보 보호의 범위가 사적영역까지 확대됨으로써 많은 부분 권고안을 수용할 수 있게 되었다. 즉, 권고안에서 요청한 ① 노동자 정보 수집 목적의 명확화, 구체화, ② 목적외 사용 및 제3자 제공 금지, ③ 노동자의 자기 정보 접근 열람 가능, ④ 잘못되거나 불완전한 정보에 대한 정정, 삭제 요구권 인정, ⑤ 수집된 정보의 정확성과 최신성 유지, ⑥ 수집된 노동자 정보의 분실, 파손, 불법적 접근, 수정, 사용, 유포 등에 대한 보안조치 마련, ⑦ 전자감시를 통한 노동자 정보의 무제한 축적, 노동자 정보의 남용 금지 등에 관한 사항은 모든 정보주체에게 인정되는 사항이라는 점에서 당연히 노사관계를 규율하게 되는 것이다. 피해구제에 관한 사항 역시 개인정보보호법상의 처벌강화와 구제절차 등이 마련되어 있으므로 이에 따른 피해구제와 처벌이 적용될 수 있을 것이다.

개인정보보호법은 모든 공공과 민간영역에 적용되는 것으로 개별적 사회영역을 특수성을 반영하지 못하는 한계를 여전히 가지고 있다. 이와 더불어 최근의 기술의 발전과 정보통신기기의 보편화에 따른 노동감시의 강도 등에 비추어 볼 때, 나타나는 전자노동감시에 관한 모든 사항을 개인정보보호법이 모두 포괄적으로 수용하는 것은 한계가 있다고 할 것이다. 즉, 개인정보보호분야와 노동관계분야를 동시에 규율하는 체계적 입법의 필요성이 이 점에서 대두되고 있는 것이다.

즉, 노동관계법에서 나타나는 노동감시의 위법·부당성에 대한 입법적 고려와 개인정보보호에 관한 고려는 물론 사용자의 기업활동과 영업비밀 및 근로감독의 범위와 한계 등을 종합적이고 체계적인 입법적 규율을 통하여 정립할 필요성이 있는 것이다. 이것은 노사관계를 단순한 계약관계 혹은 사적관계로 파악하는 것이 아니라

새로운 사회적 관계로 파악하고자 하는 것이다.

3. 입법의 목적

(1) 제 명

이 법률의 제명은 법률의 규율범위에 관한 사항을 적시하는 것으로 이 법률의 입법목적과 필요성 등을 총괄적으로 담보할 수 있어야 한다. 전자노동감시의 원칙적 금지는 물론 노동감시 전반에 관하여 규율하고 있는 입법적 체계는 구체적으로 나타나고 있지 않다. 이것은 기존의 노사관계는 본질적으로 계약관계이며, 사회적 약자인 노동자보호를 위한 다양한 기준과 단체로서의 노동조합의 활동이라는 관점에서 노사관계의 법률적 관계를 규율하고자 하였기 때문이다. 하지만, 노동감시 또는 감독의 문제는 사용자와 노동자의 업무수행관계에 있어서 필요한 근로관계의 문제인 동시에 헌법상 인권관계의 문제를 동시에 내포하고 있는 사항이다. 이러한 문제가 전자노동감시로 인하여 보다 심각한 사회적 문제로 대두되고 있기 때문이다.

따라서 이러한 사회적 문제를 노사의 계약이나 협약으로 해결하도록 하는 것은 사회적 인권의 공평성에 있어서 부적절한 상황을 발생시킬 수 있다는 점에서 이에 대한 입법적 규율이 요청되는 것이다. 이와 더불어 영업이나 업무수행의 정당성의 관점에서 사용자의 권리 혹은 권한의 문제 역시 입법적인 관점에 충돌하는 이해를 상호 조정할 필요성이 있는 것이다.

따라서 제정이 요청되는 법률의 제명은 포괄적인 노동감시에 관한 사항을 규율하면서 사용자의 권리 역시 확인할 수 있는 법률이 되어야 할 것이다. 이러한 범위와 목적을 고려할 때, 법률의 제명은 「사업장 감시기준에 관한 법률」 또는 「사업장 감시 및 감독에 관한 법률」이 적절할 것이다.

(2) 목 적

이 법률의 목적은 합법적인 의미를 가지는 일반적인 근로감독의 기준을 제시하고 원칙적으로 불법 또는 위법적 성격을 가지는 노동감시 및 전자노동감시의 금지 원칙을 천명하면서 예외적인 허용범위를 열거함으로써 부당한 노동감시와 전자노동감시가 이루어지지 않도록 적절한 기준과 범위를 제시하여 건전한 노사관계 구축에 기여하고자 하는 것이다. 이러한 점을 담아 법률의 목적을 제시할 수 있을 것이다.

4. 사업장 감독의 원칙

사업장을 관리·감독하는 것은 노동자에게 임금을 제공하고, 노동을 제공받는 사용자의 관점에 있어서는 임금과 댓가되는 노동제공을 확인하기 위한 최소한의 조치이며, 정당한 사용자의 관리·감독에는 복종하는 것은 당연한 노사관계의 요구라고 할 것이다. 사업장에 있어서 관리·감독에 관한 사항은 취업규칙과 근로계약 및 단체협약 등으로 그 범위와 내용이 확립되는 것이 일반적이다. 즉, 노동자의 계약적 동의를 바탕으로 이루어지는 것이며, 이러한 계약적 동의를 바탕으로 법률관계가 형성되고 있는 것이다. 하지만, 일반적인 관리·감독과 달리 부당·위법·불법적인 방법으로 관리·감독하거나, 부당한 지시에 대하여는 계약위반 또는 협약위반 등에 따라 사용자가 그 책임을 지는 것이 일반적이다. 따라서 사업장 감독의 제1원칙은 당연히 노동자의 사전적 동의를 전제로 하는 원칙이다.

이와 더불어 노사관계법은 물론 일반적인 법령상의 규율사항을 위반하는 것은 노사관계에도 당연히 적용되는 것이다. 이것이 제2원칙으로서 합법감시·감독의 원칙이다. 합법은 법률뿐만 아니라 노사간에 체결된 협약·계약 등도 당연히 포함하는 것을 의미한다. 최근에는 동의와 계약에 따른 합법성의 인정이 보편적으로 나타나고 있는 바, 이에 관한 보다 구체적이고 합리적인 원칙과 기준이 제시될 필요성이 있다. 이것이 이 법률 제정의 또 다른 당위를 제공하는 것이라 할 것이다. 왜냐하면, 일반적으로 취업규칙이나 계약에 따른 동의는 매우 포괄적이며, 취업을 위한 약자로서의 의사표시를 전제로 하는 점에서 불리한 사항에 대한 항변 등이 원천적으로 금지되고 있다는 점에서 이를 한계적으로 규율할 수 있는 법률적 기준과 원칙이 필요한 것이다.

세 번째 원칙은 사생활보호의 원칙이다. 사업장 감독은 본질적으로 근로감독 활동이며, 개인의 사생활의 영역에 간여하거나 감시하는 것을 허용하는 것은 아닐 것이다. 이러한 점에서 당연한 원칙이라고 할 것이다. 하지만, 최근의 전자노동감시의 영역에 있어서는 개인 탈의실·샤워실이나 화장실 등과 같은 사적 영역에 대한 노동감시가 이루어지고 있다는 점에서 특히 강조되어야 할 원칙이기도 하다.

네 번째 원칙은 필요최소한의 원칙이다. 사업장 감독은 근로감독의 목적과 더불어 영업비밀의 보호 등과 같은 사용자와 회사의 권리보호의 목적도 동시에 가지는 것이다. 하지만 영업비밀을 보호한다는 명목으로 무분별한 감시를 인정하는 것은 부적절하며, 노사가 합의가능한 필요최소한의 범위에서만 인정하여야 할 것이다.

5. 전자노동감시의 제한과 한계

(1) 사업장 전자노동감시의 명확한 허용범위에 관한 사항

일반적인 노동감시에 관한 사항은 일반원칙에 따른 해석상의 기준과 원칙에 따라 정할 수 있을 것이다. 하지만 전자노동감시의 경우에는 그 범위를 입법적으로 명확하게 제시하는 것이 필요하다. 이러한 허용범위에 관한 사항은 입법적으로 두 가지 방안이 있다. 하나는 금지규정이고, 또 하나는 허용규정이다. 금지규정은 법률에 규정된 사항에 대하여 전자노동감시가 금지된다는 것이고, 허용규정은 법률에 규정된 사항에 대하여만 전자노동감시가 허용된다는 방식이다.

법률에서는 금지규정보다는 허용규정의 형식으로 규정하는 것이 적절할 것이다. 이것은 전자노동감시는 원칙적으로 금지되는 행위이지만, 예외적으로 허용되는 행위라는 점을 명확히 하기 위한 것이다. 예외적으로 허용되는 범위는 범죄 또는 안전과 영업비밀보호 등 예외적인 경우에 한하여 인정하도록 하여 전자노동감시를 엄격히 제한하도록 하여야 할 것이다.

(전자노동감시의 금지) ① 사용자는 근로자의 작업장내에서 전자노동감시를 하는 것은 원칙적으로 금지된다. 다만, 이 법 또는 다른 법률에서 허용하는 경우에는 예외로 한다.
② 사용자의 근로자의 작업장에 대한 전자노동감시는 범죄 또는 노동자의 안전사고 예방, 영업비밀보호지역으로 지정된 장소 등에 한하여 예외적으로 허용된다.

(2) 전자노동감시로 수집된 노동자의 개인정보 보호

개인정보보호법에서 제시되고 있는 일반적인 개인정보보호의 기준과 원칙 등은 당연히 전자노동감시로 수집된 개인정보의 경우에도 적용된다. 따라서 이러한 사항을 법률에 명시하는 것으로 개인정보 보호를 위한 입법적 규율이 가능할 것이다. 이와는 별도로 전자노동감시에 따른 노동자의 개인정보에 관한 개별적인 규율사항에 관하여 법률에서 규율할 필요가 있는 사항은 이 법에서 규율할 수 있을 것이다.

예를 들면, 개인정보보호책임자의 지정, 노동자의 자기정보접근권의 보장, 내부관리계획, 개인정보 처리 위탁, 접근통제시스템의 설치·운영 등과 같이 개인정보 보

호법에서 일반적으로 규율하고 있지만, 노사관계의 특성을 반영한 개인정보보호에 관한 사항을 규율할 수 있을 것이다.

- 노동자 정보 수집 목적의 명확화, 구체화
- 목적외 사용 및 제3자 제공 금지
- 노동자의 자기정보 접근 열람 가능
- 잘못되거나 불완전한 정보에 대한 정정, 삭제 요구권 인정
- 수집된 정보의 정확성과 최신성 유지
- 수집된 노동자 정보의 분실, 파손, 불법적 접근, 수정, 사용, 유포 등에 대한 보안조치 마련
- 전자감시를 통한 노동자 정보의 무제한 축적, 노동자 정보의 남용 금지

(3) 전자노동감시의 오·남용에 따른 규제방안

사용자가 전자노동감시의 오·남용으로 노동자의 인권을 침해한 경우에는 해당 법령에 따라 처벌받을 것이다. 또한, 피해를 당한 노동자는 손해배상 등의 방법으로 사법적인 구제를 받을 수 있을 것이다. 하지만, 이 법률이 제정되면, 관련 사항에 대하여 적절한 판단을 위한 중립적이고 독립적인 보호기구를 설치할 필요성이 있다. 이를 통하여 전자노동감시의 적정성에 대하여 판단하고, 오·남용으로 인정될 경우 시정명령을 발하며 사용자와 관련자에 대한 보다 엄격한 처벌이 가능할 것이다. 이와 더불어 적절한 규제방안을 보다 구체적이고 신속하게 대처할 수 있는 입법적 방안을 도출하여야 할 것이다.

6. 개별적 전자장비에 따른 노동감시와 감독

이 법률에서는 다양한 형태의 개별적 전자노동감시의 수단을 별도로 규율하기 위한 기준과 원칙을 제시하여야 할 것이다. 예를 들면, CCTV에 의한 전자노동감시, 컴퓨터 등에 의한 전자노동감시, 휴대폰 등에 의한 전자노동감시, 고유식별정보 등에 의한 전자노동감시 등에 관한 개별적인 규율기준과 원칙을 제시하는 것이 필요할 것이다. 이 보고서에서는 전자노동감시에 있어서 현재 가장 많은 노동자가 그 문체점을 지적하고 있고, 개인정보 보호법에서도 별도의 기준과 원칙을 요구하고 있는 CCTV에 의한 전자노동감시에 관한 사항을 살펴보고자 한다.

개인정보보호법의 시행에 따라 제시된 CCTV 설치 원칙을 살펴보면, ① 범죄예방, 시설안전, 화재예방 목적으로만 설치, ② CCTV가 설치되어 있음을 확인할 수 있는

안내판 부착(알아보기 쉬운 장소), ③ 녹음 금지 및 임의 조작 금지, ④ 영상정보의 무단 유출과 공개금지, ⑤ CCTV 운영관리 방침의 수립과 공개, ⑥ CCTV 영상정보의 안전성 확보조치 등을 요구하고 있다. 이러한 일반원칙은 전자노동감시의 경우에도 당연히 적용되는 원칙이라고 할 것이다. 이와 더불어 영상정보의 목적 외 이용·제공이 제한되며, 보관·과기에 관한 방침 등도 수립하여 준수하여야 할 것이다.

즉, 전자노동감시의 목적으로 CCTV를 설치하는 것은 허용되지 아니하며, 노동자의 복무 등을 감시하기 위한 목적으로 활용되어서도 아니된다. 또한, CCTV로 노동자의 대화를 녹음하거나, 복무상태 등을 임의조작의 방식으로 촬영하는 것 역시 금지되고 있다. 이러한 사항을 별도의 규정으로 명확하게 제시하는 것이 필요할 것이다.

- (CCTV를 통한 노동감시) ① 사용자가 CCTV(영상정보처리기기)를 활용하여 사업장을 감시하는 것은 다음 각 호의 경우를 제외하고는 허용되지 아니 한다.
1. 범죄예방과 수사
 2. 시설안전
 3. 화재예방
 4. 그 밖에 이 법 또는 다른 법령에서 설치를 허용하는 경우
- ② 사업장내 개인공간과 복지공간 등 사생활 침해가 우려되는 장소에는 CCTV를 설치·운영하여서는 아니 된다.
- ③ CCTV는 녹음기능을 사용하여서는 아니되며, 설치목적과 다른 목적으로 임의조작하여서는 아니된다.
- ④ 사용자는 CCTV의 사업장내 설치를 위하여는 소속 노동자의 의견을 수렴하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 CCTV 설치시 노동자가 쉽게 알아볼 수 있도록 안내판을 설치하여야 한다.
- (CCTV 운영·관리 방침 수립) ① 사용자는 CCTV 운영·관리 방침을 제정하고 이를 홈페이지 등에 공개하여야 한다.
- ② CCTV 운영·관리 방침에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.
1. CCTV의 설치 근거 및 설치 목적
 2. CCTV의 설치 대수, 설치 위치 및 촬영 범위
 3. 관리책임자, 담당 부서 및 CCTV에 대한 접근 권한이 있는 사람
 4. CCTV의 촬영시간, 보관기간, 보관장소 및 처리방법
 5. CCTV 확인 방법 및 장소
 6. 정보주체의 CCTV 열람 등 요구에 대한 조치
 7. CCTV 정보보호를 위한 기술적·관리적 및 물리적 조치
 8. 그 밖에 CCTV의 설치·운영 및 관리에 필요한 사항

(관리책임자의 지정) ① 사용자는 CCTV의 처리에 관한 업무를 총괄하여 책임질 CCTV 관리 책임자를 지정하여야 한다.

② 관리책임자는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. CCTV 정보 보호 계획의 수립 및 시행
2. CCTV 정보 처리 실태 및 관행의 정기적인 조사 및 개선
3. CCTV 정보 처리와 관련한 불만의 처리 및 피해구제
4. CCTV 정보 유출 및 오용·남용 방지를 위한 내부통제시스템의 구축
5. CCTV 정보 보호 교육 계획 수립 및 시행
6. CCTV 정보 파일의 보호 및 파기에 대한 관리·감독
7. 그 밖에 CCTV 정보의 보호를 위하여 필요한 업무

(보관 및 파기) CCTV로 수집된 영상정보는 대통령령이 정하는 바에 따라 보유기간이 만료된 후 즉시 삭제하여야 한다. 다만, 이 법 또는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우에는 그렇지 않다.

(열람 등의 청구) 사용자는 노동자가 영상정보의 존재확인 및 열람·삭제를 요청하는 경우 즉시 필요한 조치를 취하여야 한다.

(안전성 확보를 위한 조치) 사용자는 CCTV로 수집된 영상정보가 분실·도난·유출·변조 또는 훼손되지 아니하도록 대통령령으로 정하는 바에 따라 안전성 확보에 필요한 조치를 강구하여야 한다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강준모, 직장내에 있어 프라이버시 보호에 관한 법률문제와 제도개선 방안, 정보통신정책연구원, 2002.
- 강희원, 첨단 정보과학기술시대에 있어서 노동관찰 및 감시의 노동법적 문제, 디지털경제시대를 위한 노동법 및 사회보장법적 과제(워크숍 자료집), 한국법제연구원, 2001.
- 경실련, 전자 노동감시의 실태와 개선과제, 2005.
- 고세일, 정보화시대 미국 근로자들의 사생활보호, 국제노동브리프 제3권 11호, 2005.
- 국가인권위원회, 정보인권보고서, 2013.
- 국가인권위원회, 사업장 감시시스템이 노동인권에 미치는 영향, 2005.
- 권영설, 사용자의 근로자 이메일전자감시와 사업장에서의 사생활권, 개인정보연구 제2권 제1호, 한국정보보호진흥원, 2003.
- 권오성, 근로자의 개인정보보호에 관한 소고, 홍익법학 제12권 제3호, 2011.
- 김가람, 전자적 수단에 의한 근로자 감시와 노동법적 과제, 노동법포럼 제2호, 노동법이론실무학회, 2009.4.
- 김경화, 전자감시기술을 이용한 노동통제로부터의 근로자 권리 보장 방안, 고려법학 제51호, 고려대학교 법학연구원, 2008.10.
- 김재광, 영미법계 국가의 개인정보보호법제 동향 및 함의, 공법학연구 제6권 제2호, 한국비교공법학회, 2005.
- 김왕배·이경용, 인터넷 사용과 직무감시-주관적 인식을 중심으로-, 경제와사회 통권 제57호, 한울, 2003.
- 김영권, 한국에서의 전자감시적 노동통제에 관한 사례 연구, 산업사회학회 춘계학술대회 발표문, 2004.
- 김인재, 전자노동 감시의 법적 규제, 법경제 포럼, 2007.
- 김성언, 개인정보 침해에 대한 조사연구, 한국형사정책연구원, 2001.

- 김승환, 노동현장에서의 CCTV 설치와 근로자의 인권, 근로자 감시문제와 대응 CCTV 문제 해결을 위한 토론회 자료집, 근로자감시 반대 전북공동대책위, 2001.9.
- 김종성, 전자감시 노동통제와 노동자들의 반응에 관한 연구: A은행 콜센터 사례분석을 중심으로, 2004년도 한국사회학회 전기사회학대회, 한국사회학회, 2004.
- 김태정, 근로자 사생활의 의미와 보호범위, 노동법학 제22호, 한국노동법학회, 2006.6.
- 김현우, 사업장 감시시스템이 노동인권에 미치는 영향, 노동사회, 2006.3.
- 노동부, 알기 쉬운 부당노동행위 사례와 실무, 2004.12.
- 노동부, 최신 사례로 보는 부당노동행위, 2009.5.
- 노동자감시근절을위한연대모임, 첨단기술에 의한 노동자감시 어떻게 대응할 것인가(토론회 자료집), 2002.11.1.
- 박귀천, 독일법상 사용자의 근로자 감시·통제에 관한 문제, 노동법연구 제29호, 서울대노동법연구회, 2010 하반기.
- 박은정, 전자적 수단에 의한 사업장 감시시스템의 성격에 대한 노동법적 고찰, 노동정책연구 제7권 제4호, 한국노동연구원, 2007.
- 박준식, 근로자의 개인정보와 프라이버시 보호에 관한 법적 판단, 한양법학 제21권 제3호 한양법학회, 2010.08.
- 박준식 외, 사업장 전자감시로부터 근로자의 인권보호 방안 검토 보고서, 국가인권위원회, 2007.2.
- 박희영, 독일 근로자 개인정보보호에 관한 법률안, 최신 외국법제정보, 한국법제연구원, 2011.
- 백문흠 외 1인, 일본의 개인정보보호법제에 관한 소고, 법제처, 2012.
- 설민수, 고용관계에서의 시각적 감시로 인한 프라이버시 침해와 그 쟁점, 법조 제57권 제1호, 법조협회, 2008.
- 성낙인 외 8인, 개인정보보호법제에 대한 입법평가, 한국법제연구원, 2008.
- 유각근, 근로자의 개인정보보호에 대한 국제적 동향, 노동법논총 제13권, 한국비교노동법학회, 2008.6.

- 오병철, 직장내 사용자에 의한 근로자의 전자우편 감청, 과학기술법연구 제6집, 한남대학교 과학기술연구소, 2000.
- 이광택 외, 전자노동감시의 실태와 개선과제, 한국노동연구원, 2004.
- 이병훈, 사업장 노동감시의 해외 규제제도에 관한 사례연구, 산업노동연구 제12권 제1호, 2006.
- 이병훈 외, 작업장 감시장치에 관한 해외 입법경향과 정책 시사점, 노동부, 2008.12.
- 이은우 외, 정보화에 따른 프라이버시권 침해법령 조사 연구, 국가인권위원회, 2002.12.
- 이창범, 사업장내 전자우편감시제도에 관한 연구, 노동정책연구 제5권 제4호, 한국노동연구원, 2005.
- 이창범, 전자우편 감시를 위한 법적 구비 요건, 산업보안 연구논총, 국가정보원, 2004.
- 이희성, 작업장내에서의 전자메일 및 CCTV의 감시와 근로자의 프라이버시보호, 비교사법 제10권 1호, 한국비교사법학회, 2003.3.
- 임재홍, “개인정보보호법과 개인정보보호조례”, 『민주법학』 9호, 1995.
- 장화익, 근로자 개인정보보호 입법동향 등과 시사점(1), 노동법률 제187호, 중앙경제사, 2006.12.
- 장화익, 근로자 개인정보보호 입법동향 등과 시사점(2), 노동법률 제187호, 중앙경제사, 2007.1.
- 정찬모 외, 직장내 근로자의 프라이버시 보호를 위한 법제도 연구, 정보통신정책연구원, 2003.12.
- 조돈문, 정보화와 노동과정의 변화: 자본의 전략적 선택과 딜레마, 산업노동연구 제2권 제호, 1996.
- 최홍석 외, 정보인권 관련 법제변화에 따른 시민의식 조사, 국가인권위원회, 2009.9.
- 최영호, 정보통신기술을 이용한 노동감시와 근로자의 인권, 민주사회와 정책연구 제3권 제2호, 민주사회정책연구원, 2003.
- 하경효, 전자장비를 이용한 근로감시에 관련된 법적 규제에 대한 비교법적 검토, 안암법학 통권 제18호, 안암법학회, 2004.4.

하경효, 새로운 근로감시기술의 도입에 따른 법적 문제, 노동법학 제18호, 한국노동법학회, 2004.6.

황종성 외, 국외 개인정보보호법제 분석 및 시사점, 한국전산원, 2004.12.

한국노동사회연구소, 작업장 감시장치에 관한 해외 입법경향과 정책시사점, 노동부, 2008.12.

행정안전부·고용노동부, 2012 개인정보보호 가이드라인, 2012.8.

Colette Cuijpers·이재용, 정보통신기술과 사용자-근로자간의 역학관계, 법학연구 제20권 2호, 연세대학교 법학연구원, 2010.

Michael L. Rustad 외, 근로자의 이메일과 인터넷감시, 법학연구 제21권 2호, 연세대학교 법학연구원, 2011.

2. 외국문헌

根本ノ忠明 외 2인, デジタル監視社会における個人情報保護と情報セキュリティ管理, 『情報科学研究』 第19号.

藤原静雄, 逐條個人情報保護法 弘文堂, 2003.

藤原静雄, “個人情報保護に関する制度の整備—その成果と課題”, 『ジュリスト』 No. 1287 (2005.4.1).

Antoine Jacobs, Labour Law in the Netherlands, Kluwer Law International(2004).

Antoine Jacobs, Sociale rechten in Amerika, Utrecht: LEMMA BV, 212(2003).

Article 29 Data Protection Working Party, “Opinion 4/2004 on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance”(2004).

Dan Long, The Electronic Workplace, Modrall, Sperling, Roehl, Harris & Sisk, P.A., June 3, 2002.

David J. Phillips, Privacy and Data Protection in the Workplace: the U.S. Case, Reasonable Expectations of Privacy? Eleven Country Reports on Camera Surveillance and Workplace Privacy, IT & Law Series 7, 42(2005).

- Gellman, R., A General Survey of Video Surveillance Law in the United States, in: J. Nouwt, B.R. de Vries and J.E.J. Prins, Reasonable Expectations of Privacy? Eleven Country Reports on Camera Surveillance and Workplace Privacy, IT & Law Series 7, Den Haag: T.C.M. Asser press(2005).
- Jay P. Kesan, Cyber-Working or Cyber-Shrinking?: A First Principles Examination of Electronic Privacy in the Workplace, 54 Fla. Law Rev. 289, 319(2002).
- J.E. Davidson, Reconciling the Tension Between Employer Liability and Employee Privacy, 8 Geo. Mason U. Civ. Rts. L.J. 145, 147(1997).
- Jill Yung, Big Brother IS Watching: How Employee Monitoring in 2004 Brought Orwell's 1984 to Life and What the Law Should do About It, 36 Seton Hall L. Rev. 163, 192(2005).
- Karen Eltis, The Emerging American Approach to E-mail Privacy in the Workplace: Its Influence on Developing Case law in Canada and Pol'y J. 471, 557-558 (2002).
- R. Gellman, A General Survey of Video Surveillance Law in the United States, in: J. Nouwt, B.R. de Vries and J.E.J. Prins, Reasonable Expectations of Privacy? Eleven Country Reports on Camera Surveillance and Workplace Privacy, IT & Law Series 7, Den Haag: T.C.M. Asser Press(2005).
- Roberto Fragale Filhot and Joaquim Leonel de Rezende Alvim, Information Technology and Workers' Privacy: Old and New Paradigms, 23 Comp. Lab. L. & Pol'y J 527, 527-532(Winter 2002).
- Ronald Leenes & Bert-Jaap Koops, 'Code' and Privacy: Or How Technology is Slowly Eroding Privacy, The Hague, 43(Asscher Press 2005).
- Wybitul, Handbuch Datenschutz im Unternehmen - Ausführliche Kommentierung des Regierungsentwurfs zum Beschäftigtendatenschutz vom 25. 8. 2010.

부록 1

독일 연방정보보호법 및 연방정보보호법 개정안 비교표

현행 연방정보보호법	연방정보보호법 개정(안)
<p>제32조(취업관계를 위한 정보의 수집, 가공 및 이용) ① 취업자의 개인정보는 취업관계 성립에 대한 결정을 위해 필요하거나 취업관계 성립 이후 그 이행 또는 종료에 위해 필요한 경우에 취업관계를 위해 수집, 가공, 이용될 수 있다. 취업자의 개인정보는 관련자가 취업관계에서 범죄행위를 저질렀다는 혐의를 증명할 수 있는 사실상의 근거에 의해 뒷받침할 수 있고 범죄 발견을 위하여 정보의 수집, 가공 또는 이용을 하지 않는 것에 대한 취업자의 보호가치 있는 이익이 더 우위에 있지 아니하며, 특히 그 형태와 범위에 비취볼 때 과도하지 않은 경우에만 수집, 가공, 이용될 수 있다.</p> <p>② 제1항은 개인정보가 자동적으로 가공되지 않거나 자동적으로 작성된 것이 아닌 자료에서 혹은 그러한 자료로부터 가공, 이용되지 않거나 또는 그러한 자료의 가공 또는 이용을 위해 수집되지 않고서 수집, 가공 또는 이용되는 경우에도 적용된다.</p> <p>③ 취업자의 이익대표자가 가지는 권한은 영향을 받지 아니한다.</p>	<p>제32조(채용절차상의 정보수집) ① 사용자는 취업관계가 형성되기 전에 제3조 제11항 제7호 전단의 취업자의 성명, 주소, 전화번호, 이메일주소를 수집할 수 있다. …… (이하 생략) ……</p> <p>제32a조(취업관계 형성 전의 의사에 의한 검진 및 적성검사) ① 사용자는 취업관계의 형성 전에 의사에 의한 검진을 수행할 업무의 종류나 활동의 조건 때문에 건강상의 특별한 조건의 충족이 본질적이고도 중요한 직업적 요구되는 것으로 근로계약 시 시점에 밝혀진 경우에 한하여 의무화 할 수 있다. …… (이하 생략) ……</p> <p>제32b조(취업관계 형성 전의 정보수집) ① 사용자는 제32조 또는 제32a조에 의하여 수집한 취업자의 정보를 취업자가 수행할 업무의 적성을 파악하기 위하여 필요한 범위 내에서 이를 가공 또는 이용할 수 있다.</p> <p>제32c조(고용관계에서의 정보수집) ① 취업자의 정보는 제32b조 내지 제32i조의 경우를 제외하고 취업관계의 이행, 종료 또는 전개를 위하여 수집될 수 있다. …… (이하 생략) ……</p> <p>제32d조(고용관계에서의 정보의 가공·이용) ① 사용자는 취업자의 정보를 다음의 경우에 한하여 가공 또는 이용할 수 있다. …… (이하 생략) ……</p> <p>제32e조(범죄행위의 및 기타 중대한 의무위반을 적발 또는 방지하기 위한 취업자에게 알려지지 않은 정보의 수집) ① 사용자는 취업자의 인지 하에서만 취업자의 정보를 수집할 수 있다.</p> <p>② 사용자는 다음 각호의 경우에 한하여 취업자의 인지없이 정보를 수집할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 취업자가 취업관계와 관련하여 형사상 범죄를 범하였거나, 사용자의 취업자에 대한 해고가 정당화 될 정도의 중대한 의무위반을 한 사실에 대한 의심이 근거가 있을 때 2. 형사상 범죄 또는 기타 중대한 의무위반을 적발하거나 이와 관련된 취업자의 후속적인 범죄 또는 중대한 의무위반을 방지하기 위하여 정보의 수집이 필요할 때 <p>③ 제2항에 따른 정보의 수집은 정보수집 목적과 상당한(verhältnismäßig) 방법과 범위에서 이루어져야 한다. 정보의 수집은 다른 방법에 의한 사실관계의 조사가 어렵거나(erschwert) 실효성이 낮은(weniger erfolgversprechend) 경우에 한하여 허용된다. 목적을 달성할 수 없게 된 경우에는 정보의 수집을 종료(abbrechen)하여야 하고, 일시적으로 목적을 달성할 수 없는 경</p>

현행 연방정보보호법	연방정보보호법 개정(안)
	<p>우에는 정보의 수집을 중단(unterbrechen)하여야 한다. 기간은 필요 불가결한 범위로 제한되어야 한다.</p> <p>④ 제2항의 경우에 다음 각호의 방법에 의한 취업자에 대한 정보의 수집은 허용되지 않는다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 중단없이 24시간 이상 또는 4일 이상 계획적으로 실시된 관찰 2. 기술적 장비를 이용한 공개되지 아니한 대화의 녹음 또는 녹화 3. 기타 관찰 목적의 특수 장비의 사용 제3호는 망원경이나 사진기를 이용한 경우에는 적용하지 아니한다. ⑤ 사용자는 제2항에 따라 수집된 정보를 수집한 목적을 위해서만 가공 또는 이용할 수 있다. 의심의 근거가 된 사실관계에 대하여는 정보를 수집하기 전에 문서로 기록하여야 한다. 제2항 내지 제4항에 따른 정보 수집과 관련된 구체적 상황에 대하여는 정보를 수집한 후 지체없이 문서로 기록하여야 한다. 이 경우 제4d조가 준용된다. 통지를 통하여 목적이 침해되지 않는 즉시 정보의 수집, 가공 및 이용은 취업자에게 통지하여야 한다. ⑥ 정보는 목적의 달성을 위하여 필요하지 않거나 저장의 유지가 취업자의 보호가치 있는 이익에 반하는 경우에는 즉시 삭제하여야 한다. 정보를 저장할 근거는 서면으로 기록되어야 한다. 이 문서는 정보관리의 목적을 위해서만 사용되어야 한다. 이 문서는 목적을 위하여 더 이상 필요하지 않는 경우, 늦어도 문서를 기록한 해당 년도 말까지는 삭제되어야 한다. ⑦ 사용자는 사적 생활영역에 속하는 정보를 수집, 가공 또는 이용하여서는 아니된다. 제1항을 위반하여 저장된 정보는 즉시 삭제되어야 한다. 이 경우 제6항 제2문 내지 제4문이 준용된다. <p>제32f조(공개된 장소가 아닌 곳에 대한 광학적 장비를 이용한 감시) ① 일반에게 공개되지 않은 사업장 부지, 건물 또는 공간(사업장)을 취업자의 정보를 수집하기에 적합한 광학적 장비(비디오 감시)를 통하여 감시하는 것은 중요한 기업의 이익을 수호하기 위하여 필요한 다음의 경우로서 비디오 감시의 방법과 범위가 관련자의 보호할 만한 이익이 정보 수집을 하지 않는 것보다 우월하다는 것을 인정할 만한 근거가 존재하지 않는 경우에 한하여 허용된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 출입통제 2. 가택권의 보호 3. 소유권의 보호 4. 취업자의 안전

현행 연방정보보호법	연방정보보호법 개정(안)
	<p>5. 시설의 보호</p> <p>6. 사업의 안전을 위한 위협의 방지</p> <p>7. 품질에 대한 통제</p> <p>사용자는 비디오 감시의 상황을 적절한 방법으로 알려야 한다. 제6b조 제3항 및 제4항이 준용된다. 제1문과 제2문은 외형상의 장비인 경우에도 적용된다.</p> <p>② 주로 사적인 활동을 위해 사용되는 사업장의 일부에 대한 비디오 감시는 금지된다. 이 규정은 특히, 위생실, 탈의실, 수면실에 적용된다.</p> <p>③ 정보는 목적의 달성을 위하여 저장이 불필요하거나 계속적인 저장이 취업자의 보호가치에 배치되는 경우에는 지체없이 폐기 되어야 한다.</p> <p>제32g조(위치확인시스템) ① 사용자는 장소적 위치를 파악하기 위하여 광학적 장비(위치측정시스템: Ortungssysteme)를 이용한 취업자 정보의 수집, 가공 및 이용은 경영상의 필요에 의한 다음 각 호의 목적에 해당하고 정보의 수집, 가공 또는 이용을 하지 않는 것에 대한 취업자의 보호가치 있는 이익이 더 우위에 있지 않은 경우에 한하여 허용된다.</p> <p>1. 취업자의 안전보호의 목적</p> <p>2. 취업자의 배치를 조정하기 위한 목적</p> <p>사용자는 위치측정시스템의 설치를 적절한 방법을 통하여 취업자들이 알 수 있도록 하여야 하며, 녹화 및 예상되는 정기적 또는 사안별 활용의 범위에 대하여 알려야 한다. 위치측정시스템을 통하여 수집된 취업자의 정보는 제1문 이외의 목적으로 가공 또는 이용될 수 없다.</p> <p>② 사용자는 위치측정시스템을 동산의 보호를 위해서도 설치할 수 있다. 이 경우에 취업자가 동산을 허용된 방법으로 사용하거나, 허용된 방법으로 보호를 받는 한 취업자의 위치가 파악되지 않아야 한다.</p> <p>③ 정보는 목적의 달성을 위하여 저장이 불필요하거나 계속적인 저장이 취업자의 보호가치에 배치되는 경우에는 지체없이 폐기 되어야 한다.</p> <p>제32h조(생체인식 절차)</p> <p>제32i조(통신서비스 이용의 통제)</p> <p>제32j조(통지의무: Unterrichtungspflicht)</p> <p>제32k조(변경) 사용자는 취업자의 정보를 제공한 사람에게 정보의 변경, 삭제 또는 저장에 대하여 지체없이 통보하여야 한다. 다만, 취업자의 보호이익이 보장된 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>제32l조(동의, 제3자에 대한 효력, 이익대표자의 권리, 고충처리, 강행법규성)</p>

부록 2 조사 설문지

정보통신 기술에 의한 노동인권 침해 실태조사

안녕하세요?

저희 한국리서치에서는 국가인권위원회와 한국법제연구원의 의뢰를 받아, <정보통신기술에 의한 노동인권 침해 실태조사>를 실시하고 있습니다.

귀하께서 답변해 주신 내용은 오직 통계분석을 위해서만 사용되며, 귀하의 개인정보는 법에 의해 보호됨을 약속드립니다.

바쁘시더라도 본 설문에 협조하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

2013년 10월

주관기관 : 국가인권위원회, 한국법제연구원

책임연구자: 차현숙 (02)3498-1772

수행기관 : (주)한국리서치

담당자: 이태훈 (02)3014-1074

선문1. 귀하께서는 현재 직업이 있으십니까?

1. 예
2. 아니오 --> 조사 중단

선문2. 그렇다면 귀하께서는 현재 어떤 고용상태로 일하고 계십니까?

1. 자영사업 -->조사중단
2. 무급 가족 종사자 --> 조사 중단
3. 임금근로자- 정규직 근로자
4. 임금근로자- 임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자
5. 주부/학생/무직/기타 -->조사중단

선문3. 그렇다면, 귀하의 직업은 다음 중 무엇입니까?

관리자

1. 경영자(종업원 10인 이상)
2. 행정, 관리공무원(5급이상 공무원)
3. 고위 임직원 및 사무관리자

전문가 및 관련 종사자

- 4. 대학 교수
- 5. 의사, 간호사, 약사, 수의사
- 6. 변호사, 판사, 검사, 변리사, 회계/세무사
- 7. 종교, 언론, 예술, 체육관련 종사자

사무종사자

- 8. 사무종사자
- 9. 일반 공무원(6급 이하의 일반공무원)
- 10. IT관련 종사자, 비서, 우편배달원, 은행 금전 출납원
- 11. 학원강사

서비스 종사자

- 12. 미용사, 이발사
- 13. 조리사, 음식점, 카페 종사자
- 14. 예체능 강사, 학습지 교사
- 15. 소방관, 경찰관 등

판매 종사자

- 16. 판매 종사자

농림어업 숙련 종사자

- 17. 농림어업 숙련 종사자-->조사중단

기능원 및 관련 기능 종사자

- 18. 운전기사, 목수, 자동차 정비공
- 19. 유리관련 근로자
- 20. 인쇄, 금속 관련 종사자
- 21. 생산직 근로자

장치, 기계 조작 및 조립 종사자

- 22. 기계 조작직
- 23. 운전, 운송 관련직

단순 노무 종사자

- 24. 청소부, 수위, 파출부 등
- 25. 행사, 구두 미화원, 킥서비스

기 타

- 26. 기타 --> 조사중단

선문4. 귀하의 성별은 무엇입니까?

1. 남자 2. 여자

선문5. 현재 귀하의 나이는 어떻게 되십니까? ()세

선문6. 현재 귀하께서 살고 계시는 지역은 다음 중 어디입니까?

1. 서울 2. 인천 3. 경기 4. 부산 5. 울산 6. 경남
 7. 대구 8. 경북 9. 대전 10. 충청 11. 광주 12. 전라
 13. 강원 14. 제주

스마트기기의 발달과 업무 환경 변화

문1. 최근 정보통신기술의 발달로 스마트 기기를 활용하여 업무에 사용하고 있는데요. 귀하께서 현재 이용하고 계신 것을 포함하여, 과거에 이용한 경험이 있는 것을 모두 응답하여 주시기 바랍니다.

1. 스마트기기와 회사 이메일 연동
2. 스마트기기를 이용한 업무 관련 파일 저장/수정/작성
3. 스마트기기를 통한 업무용 사내 시스템(ERP, 사내 통합DB등) 접근
4. 카카오톡, SNS 등을 통한 업무 지시사항 전달 및 확인
5. 인터넷을 통한 원격 지원 시스템 이용
6. 기타

문2. 귀하께서 생각하시기에 스마트기기 등 정보통신기술의 발달로 인해 귀하의 평소 업무량은 어떻게 변하였다고 생각하십니까?

매우 줄어들었다	보통이다			매우 증가하였다
<----->				
①	②	③	④	⑤

문3. 스마트기기, 인터넷 등 정보통신기술의 발달로 인해 회사 내에서 뿐 아니라 외부, 집 등에서도 업무가 가능한데요. 귀하께서는 퇴근 이후 또는 휴일에 회사 관련 업무를 하신 적이 있으신가요?

1. 있다 2. 없다

문4. 휴일 또는 퇴근 이후 휴대전화(스마트기기) 또는 이메일 등을 통해 업무관련 지시를 받거나 전달한 경험이 있으신가요?

- 1. 있다
- 2. 없다

문5. 귀하께서는 업무환경에 스마트기기를 활용하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

매우 긍정적이다	보통이다			매우 부정적이다
<----->				
①	②	③	④	⑤

문6. (문5의 1,2번 응답자만) 업무상 스마트기기를 활용하는 데 대해 긍정적으로 생각하는 이유는 무엇입니까? 다음 보기 중에서 동의하는 순서대로 답해주세요.

1순위: () 2순위: () 3순위: ()

- 1. 시간과 장소에 구애받지 않고 업무할 수 있기 때문에
- 2. 업무 시간이 줄어들었기 때문에
- 3. 업무 자료를 접근하거나 보관하기가 쉬워서

문7. (문5의 4,5번 응답자만) 업무상 스마트기기를 활용하는 데 대해 부정적으로 생각하는 이유는 무엇입니까? 다음 보기 중에서 동의하는 순서대로 답해주세요.

1순위: () 2순위: () 3순위: ()

4순위: ()

- 1. 개인의 사생활이 침해되기 때문에
- 2. 업무 시간이 늘어났기 때문에
- 3. 정신적, 육체적 피로가 증가했기 때문에
- 4. 회사의 통제가 늘었기 때문에

문8-1. 다음 중 귀하께서 업무용으로 사용하시는 기기를 모두 골라주세요. (중복응답)

(문 8-1 응답 기기만 진행)

8-2. 해당 기기는 소유주는 누구입니까?

(문 8-1 응답 기기만 진행)

8-3. 귀하께서는 회사로부터 퇴근 후 해당 기기를 반드시 이용하라고 지침을 받으신 적이 있으십니까?

no.	문8-1. 사용 기기	문8-2. 소유주		문8-3. 퇴근 후 이용 지침 받은 경험
1.	스마트기기	본인소유	회사소유	있음
2.	GPS	본인소유	회사소유	있음

no.	문8-1. 사용 기기	문8-2. 소유주		문8-3. 퇴근 후 이용 지침 받은 경험
3.	네비게이션	본인소유	회사소유	있음
4.	블랙박스	본인소유	회사소유	있음
5.	노트북	본인소유	회사소유	있음
6.	보기 중 없음 -> 문 9로 이동	-	-	-

정보통신 기술의 종류와 사용 실태

문9. 귀하께서는 회사에서 개인에 대한 감시(보안)가 얼마나 이루어지고 있다고 생각하십니까?

전혀 감시되고 있지 않다	보통이다			거의 모든 활동이 감시되고 있다
←----->				
①	②	③	④	⑤

문10. 다음은 회사에서 많이 이용하는 정보통신 기술의 종류를 나열한 것입니다. 귀하의 직장에서 사용되고 있는 모든 종류에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

항 목	응 답	
	1. 사용함	2. 사용안함
1. 인터넷 이용 모니터링(웹사이트 접속, 메신저, 메일 사용 제한)	1	2
2. 컴퓨터 하드 디스크 내용 모니터링	1	2
3. 전화 송수신 내역 기록	1	2
4. CCTV(사무실, 작업장, 생활공간 등)	1	2
5. 연구실, 작업장 등 출입/퇴실시 전신 검색 장비 설치 및 운용	1	2
6. 전자신분증(출입카드, RFID) 사용	1	2
7. 지문 및 생체인식을 활용한 출입 통제	1	2
8. 업무용 사내 시스템(ERP)	1	2
9. GPS, 스마트기기, 네비게이션 등을 통한 위치 추적/점검	1	2
10. 기 타	1	2

문11. 직장에서 정보통신 기술을 설치 또는 운영하는 것에 대하여, 귀하께서는 이와 관련해 경영자 또는 노동조합으로부터 고지나 안내를 받은 적이 있습니까?

항 목 (문9에서 사용하고 있는 항목만 제시)	응 답		
	1. 아무 말 없이 도입했음	2. 설치 후 설치했다는 사실만 알려줌	3. 설치여부와 함께 설치장소 및 활용 방안에 대해 알려줌
1. 인터넷 이용 모니터링(웹사이트 접속, 메신저, 메일 사용 제한)	1	2	3
2. 컴퓨터 하드 디스크 내용 모니터링	1	2	3
3. 전화 송수신 내역 기록	1	2	3
4. CCTV(사무실, 작업장, 생활공간 등)	1	2	3
5. 연구실, 작업장 등 출입/퇴실시 전신 검색 장비 설치 및 운용	1	2	3
6. 전자신분증(출입카드, RFID) 사용	1	2	3
7. 지문 및 생체인식을 활용한 출입 통제	1	2	3
8. 업무용 사내 시스템(ERP)	1	2	3
9. GPS, 스마트기기, 네비게이션 등을 통한 위치 추적/점검	1	2	3
10. 기 타	1	2	3

문12. 다음은 귀하의 직장에서 사용되고 있는 정보통신 기술과 관련한 사항입니다. 각 항목을 자세히 읽고 답해 주시기 바랍니다.

항 목	응 답				
	1. 거의 모른다	2. 잘 모른다	3. 보통이다	4. 잘 아는 편이다	5. 매우 잘 알고 있다
1. 귀하의 직장에서 사용되고 있는 정보통신 기술의 구체적인 목적을 알고 계십니까?	1	2	3	4	5
2. 귀하는 직장에서 사용되고 있는 정보통신 기술로 어떤 정보가 수집되고 있는지 알고 계십니까?	1	2	3	4	5
3. 귀하는 직장에서 사용되고 있는 정보통신 기술로 수집된 정보가 회사 내에서 어떻게 활용되고 있는지 알고 계십니까?	1	2	3	4	5

문13. 귀하께서 회사에서 경영 및 운영상의 관리를 목적으로 필요하다고 생각되는 전자 시스템은 무엇인가요? 모두 선택하여 주시기 바랍니다.

1. 인터넷 이용 제한(웹사이트 접속, 메신저, 메일 사용 제한)
2. 컴퓨터 하드 디스크 내용 모니터링

3. 전화 송수신 내역 기록
4. CCTV(사무실, 작업장, 생활공간 등)
5. 연구실, 작업장 등 출입/퇴실시 전신 검색 장비 설치 및 운용
6. 전자신분증(출입카드, RFID) 사용
7. 지문 및 생체인식을 활용한 출입 통제
8. 업무용 사내 시스템(ERP)
9. GPS, 스마트기기, 네비게이션 등을 통한 위치 추적/점검
10. 기 타

문14. 귀하께서는 다음 정보통신 기술이 노동자/사원을 관찰, 감독하는데 사용될 경우 귀하의 사생활 침해를 받는다고 생각하시는 정도는 어떠하신지 답해주십시오.

항 목	응 답				
	1. 거의없음	2. 약간있음	3. 보통임	4. 큰 편	5. 매우 큼
1. 인터넷 이용 제한(웹사이트 접속, 메신저, 메일 사용 제한)	1	2	3	4	5
2. 컴퓨터 하드 디스크 내용 모니터링	1	2	3	4	5
3. 전화 송수신 내역 기록	1	2	3	4	5
4. CCTV(사무실, 작업장, 생활공간 등)	1	2	3	4	5
5. 연구실, 작업장 등 출입/퇴실시 전신 검색 장비 설치 및 운용	1	2	3	4	5
6. 전자신분증(출입카드, RFID) 사용	1	2	3	4	5
7. 지문 및 생체인식을 활용한 출입 통제	1	2	3	4	5
8. 업무용 사내 시스템(ERP)	1	2	3	4	5
9. GPS, 스마트기기, 네비게이션 등을 통한 위치 추적/점검	1	2	3	4	5
10. 기 타	1	2	3	4	5

정보통신 기술 사용에 따른 효과

문15. 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

항 목	응 답				
	1. 전혀 그렇지 않다	2. 별로 그렇지 않다	3. 보통 이다	4. 그런 편이다	5. 매우 그렇다
1. 생산성이 향상된다	1	2	3	4	5
2. 인사상의 불이익이 발생한다	1	2	3	4	5
3. 회사의 보안성이 향상된다	1	2	3	4	5

항 목	응 답				
	1. 전혀 그렇지 않다	2. 별로 그렇지 않다	3. 보통이다	4. 그런 편이다	5. 매우 그렇다
4. 노동통제가 강화된다	1	2	3	4	5
5. 업무효율성이 향상된다	1	2	3	4	5
6. 개인의 사생활이 침해된다	1	2	3	4	5
7. 회사의 관리비용이 절감된다	1	2	3	4	5
8. 안전향상, 산업재해 예방에 도움이 된다	1	2	3	4	5
9. 노사간 불신이 증대된다	1	2	3	4	5
10. 인사평가가 합리화된다	1	2	3	4	5
11. 건강악화를 가져온다	1	2	3	4	5
12. 노동조합 활동이 저해된다	1	2	3	4	5
13. 중간 관리자가 줄어든다	1	2	3	4	5
14. 작업량이 증가한다	1	2	3	4	5
15. 동료간 경쟁이 심화된다	1	2	3	4	5
16. 인원이 줄어든다	1	2	3	4	5
17. 기 타	1	2	3	4	5

문16. 귀하께서는 회사의 정보통신 기술을 이용한 전자시스템으로 인해 다음과 같은 일을 겪으신 적이 있으십니까? 해당되는 경험을 모두 골라주세요. (중복 응답)

1. 인사상의 불이익이 발생한다.
2. 노동통제가 강화된다.
3. 노동조합 활동이 저해된다.
4. 해당되는 경험이 없다.

사업주와 근로자의 권리에 대한 인식

문17. 귀하께서는 사업주가 사업장을 운영하기 위해 근로자를 감시할 권리를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?

권리가 전혀 없다	보통이다			매우 큰 권리를 갖는다
<----->				
①	②	③	④	⑤

문18. 귀하께서는 근로자가 사업장 내에서 사생활을 보호받을 권리를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?

권리가 전혀 없다	보통이다			매우 큰 권리를 갖는다
<----->				
①	②	③	④	⑤

문19. 귀하께서는 사업주의 근로자 감시권과 근로자의 사생활 보호권이 충돌했던 경험이 있으십니까?

1. 있다.
2. 없다. -> 문 21로 이동

문20. 있으시면 어떤 상황이었는지 자세히 적어주세요.

()

문21. 귀하께서는 사업주가 영업상의 비밀을 보장받을 권리를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?

권리가 전혀 없다	보통이다			매우 큰 권리를 갖는다
<----->				
①	②	③	④	⑤

문22. 귀하께서는 근로자가 자신이 감시당하고 있다는 사실을 알 권리를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?

권리가 전혀 없다	보통이다			매우 큰 권리를 갖는다
<----->				
①	②	③	④	⑤

문23. 귀하께서는 사업주의 영업비밀 보장권과 근로자의 감시 사실에 대한 알권리가 충돌했던 경험이 있으십니까?

1. 있다.
2. 없다. -> 문 25로 이동

문24. 있으시면 어떤 상황이었는지 자세히 적어주세요.

()

문25. 귀하께서는 회사와 관련된 사항을 비밀로 유지하겠다는 보안각서를 작성하신 경험이 있으십니까?

1. 있다.
2. 없다. -> 문 27로 이동

문26. 보안각서의 내용 중 부당하다고 생각되는 내용이 있으셨습니까?

- 1. 있다.
- 2. 없다.
- 3. 자세히 읽지 않아서 잘 모르겠다.

관찰 감시에 대한 규제의 필요성과 대책

문27. 귀하께서는 회사가 정보통신 기술을 통하여 노동자를 관찰 또는 감시하는 것을 규제하기 위한 제도적 장치가 필요하다고 보십니까?

- 1. 그렇다
- 2. 아니다

문28. 귀하는 회사가 정보통신 기술을 통하여 노동자를 관찰 또는 감시하는 것을 규제하는 제도나 규정이 다음의 각 수준에서 얼마나 필요하다고 보십니까?

항 목	응 답				
	1. 전혀 필요하지 않다	2. 별로 필요하지 않다	3. 보통이다	4. 필요한 편이다	5. 매우 필요하다
1. 정부차원의 법안	1	2	3	4	5
2. 회사 내의 업무 규정	1	2	3	4	5
3. 단체협약 등 노사간 합의문	1	2	3	4	5

문29. 다음은 회사 내에서 정보통신 기술을 사용하여 노동자를 관찰, 감시하는 것과 관련하여 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 사항입니다. 귀하는 각각의 항목에 얼마나 동의하십니까?

항 목	응 답				
	1. 전혀 그렇지 않다	2. 별로 그렇지 않다	3. 보통이다.	4. 그런 편이다.	5. 매우 그렇다
1. 회사는 정보통신기술을 이용해 노동자를 감시하고 있다는 사실을 알려주어야 한다	1	2	3	4	5
2. 회사는 특정 정보통신 기술을 도입해야 하는 이유에 대해 노동자에게 설명해 주어야 한다	1	2	3	4	5
3. 새로운 시스템의 도입이나 설치에 대해 노동자의 동의를 구해야 한다	1	2	3	4	5
4. 노동자는 도입 또는 설치된 정보통신기술의 방법을 선택할 수 있어야 한다	1	2	3	4	5

항 목	응 답				
	1. 전혀 그렇지 않다	2. 별로 그렇지 않다	3. 보통이다.	4. 그런 편이다.	5. 매우 그렇다
5. 회사는 전자 감시의 종류, 방법, 시기, 기간에 대해 설명해야 한다	1	2	3	4	5
6. 노동자는 전자 감시 기록의 결과에 접근할 수 있어야 한다	1	2	3	4	5
7. 업무와 관련되지 않은 장소에서의 전자감시가 있어서는 안된다	1	2	3	4	5
8. 업무와 관련되지 않은 노동자의 정보에 대한 수집은 제한해야 한다	1	2	3	4	5
9. 부적절한 감시 자료나 자료의 해석에 대해 이의를 제기할 수 있는 절차나 규정이 필요하다	1	2	3	4	5
10. 노동자의 동의를 받지 않고 개인정보를 유출하는 것을 방지해야 한다	1	2	3	4	5

문30. 귀하가 일하고 있는 직장의 경영진과 노동자의 상호 신뢰는 어떠합니까?

전혀 신뢰하지 않는다	보통이다			매우 신뢰한다
<----->				
①	②	③	④	⑤

문31. 귀하께서 생각하고 계시는 회사내 직원(노동자)의 관찰과 감시 등과 관련하여 하고 싶은 말씀이 있으시면 구체적으로 말씀해 주시기 바랍니다.

개인정보 보호실태 및 개인정보 보호법

문32. 귀하께서는 회사(또는 사업장)에 의해 개인정보를 침해당하신 적이 있으십니까?

‘개인정보’란 생존하는 개인에 관한 정보로서 성명, 주민등록번호 등에 의하여 당해 개인을 알아볼 수 있는 부호, 문자, 음성, 음향 및 영상 등의 정보를 말한다.

- 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 제2조

1. 있다.
2. 없다. -> 문 34로

문33. 그렇다면, 개인정보 침해 발생시 어떻게 해결하셨습니까?

1. 아무런 대응도 하지 않았다.
2. 개인적으로 주변 사람들(회사 동료, 가족 등)에게 불만을 표시했다.
3. 회사(사업장, 또는 고용주)에게 직접 이의를 제기했다.
4. 사내 노동조합에 회부시켜 안건으로 삼도록 했다.
5. 사외 기관(공공 또는 민간)에 신고했다.
6. 기타

문34. 귀하께서는 개인정보 침해 신고센터가 운영되고 있다는 사실을 알고 계셨습니까?

개인정보 유출, 침해시 정부 산하의 한국인터넷진흥원에서 운영하는 ‘한국인터넷진흥원 개인정보침해신고센터’에 전화(1336) 또는 온라인으로 신고를 할 수 있음

1. 알고 있었다.
2. 모르고 있었다.

문35. 귀하께서는 개인 정보에 대한 ‘자기결정권’에 대해 알고 계십니까?

개인정보에 대한 자기결정권이란 자신에 관한 정보를 보호받기 위하여 자신에 관한 정보를 자율적으로 결정하고 관리할 수 있는 권리를 말합니다.

1. 알고 있다.
2. 모른다.

문36. 아래는 개인정보와 관련 법에 대한 주요 내용입니다. 귀하께서는 이러한 내용에 대해 알고 계셨나요?

(설명)

- 개인정보 보호법에서 “개인정보”란 살아 있는 개인에 관한 정보로서 성명, 주민등록번호 및 영상 등을 통하여 개인을 알아볼 수 있는 정보(해당 정보만으로는 특정 개인을 알아볼 수 없더라도 다른 정보와 쉽게 결합하여 알아볼 수 있는 것을 포함한다)를 말함
- “처리”란 개인정보의 수집, 생성, 기록, 저장, 보유, 가공, 편집, 검색, 출력, 정정(訂正), 복구, 이용, 제공, 공개, 파기(破棄), 그 밖에 이와 유사한 행위를 말함

항 목	응 답	
	1. 알고있다	2. 모른다.
1. 개인정보 보호법이 제정, 시행되고 있다.	1	2
2. 개인정보가 유출되었음을 알게 되었을 때에는 지체없이 피해자에게 그 내용과 경위, 대응 및 구제 조치 등을 알려야 한다.	1	2
3. 정보주체는 자신의 개인정보에 대한 열람을 해당 개인정보처리자에게 요구할 수 있다.	1	2
4. 자신의 개인정보를 열람한 정보주체는 자신의 개인정보를 정정, 삭제 요구를 할 수 있다. (단, 그 개인정보가 수집대상으로 명시되어 있는 경우 삭제 불가)	1	2
5. 정보주체는 자신의 개인정보 처리의 정지를 요구할 수 있다.	1	2
6. 정보주체는 자신의 개인정보 열람, 삭제, 정정 등의 요구를 문서 등 대통령령으로 정하는 방법에 따라 대리인에게 할 수 있다.	1	2
7. 정보주체는 개인정보처리자가 이 법을 위반한 행위로 손해를 입으면 손해배상을 청구할 수 있다.	1	2

문37. 귀하께서는 ‘개인정보 보호법’의 제정으로 인해, 귀하의 개인 정보가 얼마나 보호되고 있다고 생각하십니까?

매우 잘 보호되고 있다.	보통이다	전혀 보고되고 있지 않다.
<----->		
①	②	③
		④
		⑤

문38. 마지막으로 귀하께서 생각하고 계시는 ‘개인정보보호’와 관련된 개선의견 및 필요 사항 등이 있으시면, 기입하여 주시기 바랍니다.

()

통계처리를 위한 질문

배문1. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

1. 고졸 이하 2. 전문대졸 3. 대학교졸 4. 대학원졸 이상

배문2. 귀하의 월 평균 소득은 얼마나 되십니까?

1. 100만원이하 2. 101-200만원 3. 201-300만원 4. 301-400만원
 5. 401-500만원 6. 501~700만원 7. 701만원 이상

배문3. 귀하의 현재 직장 근속 년수는 어떻게 되시나요? ()년
※ 년 단위로 입력하여 주시기 바랍니다.

배문4. 귀하께서는 현재 노동조합에 가입되어 있습니까?

1. 가입했다 2. 가입하지 않았다 3. 노동조합이 없다

배문5. 귀하께서 현재 다니고 계시는 직장의 종업원 수는 얼마나 되나요?

1. 30인 이하 2. 30~49인 3. 50~99인 4. 100~299인
5. 300~499인 6. 500~999인 7. 1,000인 이상

배문6. 귀하께서는 하고 계시는 일은 다음 중 어느 업종에 해당합니까?

1. 제조업 2. 서비스업 3. 금융업 4. 공공부문 5. 건설업 6. 운수업
7. 교육업 9. 도, 소매업 10. 유통업 11. 기타 ()

끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

부록 3

심층 사례

1. 인권위 사례 및 심층 설문 사례 분류

1) 전자감시 기기의 종류에 따른 분류

구 분	사례 수
CCTV 설치	59
GPS(스마트폰)를 이용한 위치 추적	14
블랙박스를 이용한 근로 감시	6
지문 및 생체 인식 기기를 활용한 출입 통제	4
기 타	4
	총 87건

2) 기기 소유 여부에 따른 분류 전자감시

구 분	내 용	사례수
회사소유	회사에서 개인에게 기기 지급	2
	회사소유 장비에 감시 기기 설치	81
개인소유	개인소유 장비에 감시기기 설치, 개인에게 이용지침 내림	4
		총 87 건

3) 동의 여부에 따른 분류

구 분	사례수
직원 동의 없이 전자감시 시행	35
직원 동의 받음	4
언급 없음	48
	총 87 건

주) 사례수는 중복 응답을 포함했음

2. 이하 원문

1) CCTV 설치

1. 건축관련 회사의 cctv설치로 인한 직장내 노동감시

회사에서 cctv를 달았다. 건축관련 회사이고, 방범용으로 cctv를 달았다고 하는데 카메라들이 출입문쪽이 아닌 작업장안을 모두 비추고 있다. 또한 관리자는 이를 방범용으로 사용하는 것이 아니라 노동감시와 지적질을 위해 사용하고 있으므로 이는 부당하다.

2. 군의 cctv설치로 인한 근무감시에 따른 개인정보자기결정권 침해

oo사단 oo연대 oo대대 oo교환대에서 일하던 사람이고 한·두달 전 전역했는데 그곳의 근로감시가 너무 심하여 인권침해를 신고하고자 한다. 대대장과 대장이 CCTV 설치를 강압적으로 추진하면서 근무자들의 동의를 전혀받지 않았고, 원래는 화재예방 목적으로 CCTV를 설치한다고 했지만 실제적으로는 대대장이 근무자들의 근무태도를 감시하는데 이용했다. 이에 모든 근무자들이 스트레스를 많이 받았다. oo사단 oo연대 oo대대 oo교환대는 무척 추운 곳인데 병사들은 CCTV 노동감시로 인해 너무 스트레스를 받은 나머지 교환대안에서 감시를 받으며 일하기보다 차라리 추위도 밖에 나가서 작업하기를 서로 원했다. 대대장은 CCTV를 보고서는 근무자들에게 제대로 근무를 안 선다며 근무자들의 휴가를 제한하고 징계를 주는 등의 각종 불이익을 주곤 했다. 군인들은 휴가하나 보고 일하는데 과도한 조치들이었고, 교환대 뿐만 아니라 관측소가 있는데 그곳도 사정이 같았다.

3. oo구청 산하 공단의 노조지회장 전자감시

oo구청에서 주차관리업무를 하는 기간제 근로자로 oo구청 노조지회장이다. 지난 2월 7일 노조활동 관련하여 외출을 했다가 20분 늦게 들어 왔다. 그러자 CCTV화면을 캡처한 사진과 경고장을 내담자에게 보냈고, 내담자는 기간제 근로자이기 때문에 경고 2회면 해고될 수 있는 상황이었다. 그리고 2월 7일 아침 7시 20분경 노조 관련하여 도서관에서 누구를 만났는데, 그 일에 대해 공단 측에서 질문지를 주면서 답을 기재하라고 했다. 질문내용은, 왜 그곳에 갔는지, 누구를 만났는지, 만나서 무슨 말을 했는지 등이었다.

4. CCTV설치 근태관리

본인은 요양시설에서 요양보호사로 일하고 있다. 시설에서 병실에 CCTV를 설치했고 건물이 다른 관장실에서 관리를 하고 있다. 환자들의 위협에 대비해서 설치한 것으로 알고 있고 요양보호사들이 이 CCTV를 보면서 환자들의 위협을 대비해야 함에도 불구하고 CCTV자료는 요양보호사의 근태를 지적하는 용도로 활용되고 있어 너무 부당하다고 생각된다. 설치할 때 동의여부도 묻지 않았다.

5. 노조지회장 전자감시 재상담

oo구청 산하공단의 노조지회장 전자감시로 다른 상담원과 상담을 하였다. 몇 가지 물어볼 것이 있어 다시 재상담을 하는 것으로, 몇 일후 징계위원회가 열리면 해고가 될 것인데 사측에서 CCTV로 노동감시를 했다고 말하면 법에 위반되는 것이 있는지 알고 싶다.

6. CCTV설치로 근로감시

아내가 감자탕을 하는 식당에서 일하고 있다. CCTV카메라를 화장실외에 모두 설치하고 주인이 휴대폰으로 보면서 감시하고 있다. 일하는 직원들이 옷이라도 갈아입을 장소에도 설치가 되어 불편한 점이 많다. 사장은 CCTV촬영자료를 휴대전화로 확인하고 직원들이 일하면서 잘못된 부분에 대해 지적을 하고 있어 근로감시가 심각하다. 수집에 동의한 적은 없고 어쩔수 없이 촬영이 되는 것으로 알고 있다.

7. CCTV와 이석사유 기제 요구 등

회사에서 부인의 머리 바로 위에 CCTV를 달았다. 화장실에 가는 등의 경우 이석사유를 종이에 쓰라고 했다 한다. 내담자와 부인이 같은 회사에 다녔는데, 기계 쪽 일을 하는 일반회사로 생산라인에서 단순노동을 하는 아주머니들을 포함하여 종업원이 200명 정도 되는 회사이다. 회사에 CCTV가 너무 많은데 지금도 동의 없이 계속 설치되고 있다. 회장이 PDA 소지하고 다니면서 사원들의 근무상황을 지켜보는데 외국출장에 가서도 본다고 한다.

8. 마트의 CCTV를 통한 근로자 감시

oo군 oo마트에 근무하는데 식당을 겸하고 있으며 사장이 주방장이고 직원은 7명 정도이다.

감시카메라가 설치되어 있는데 매장밖에 4개 정도, 매장 내에 12개정도가 있는 것 같다. 사장 방에 모니터가 있어서 사장이 한가할 때는 모니터를 보고 직원에게 전화하여 뭐하는지 체크하고 감시한다. 도난사건이나 물건을 지키기 위해서 카메라를 설치하는 것은 이해하지만 사장이 이를 보면서 직원을 감시하는 것은 부당하다. 또한 배송기사로 일하는데, 언제 어디를 몇 시간동안 갔다 왔는지 일일이 적어서 내게 한다.

9. 사기업의 CCTV를 통한 경비 감시

1년 파견계약직으로 그룹의 계열사공장에 경비로 파견근무를 하고 있다. 정문 출입차단기 옆에서 근무하면서 수동으로 차단기조작을 한다. 그런데 관리자가 설치된 CCTV를 보고 근무상황을 감시하고 간섭한다. 음성녹음은 안 된다. 시설물 관리하는 CCTV로 사람을 감시하는 것에 대해 관리자에게 항의했더니 답변하지 않고 얼버무렸다.

10. 어린이집 CCTV의 녹음기능 사용의 부당함

cctv와 관련한 인권문제를 상담 받고자 전화하였다. 부모협동조합 어린이집에서 근무하고 있는데 cctv가 설치되어 부모들에 의해 교사의 일거수 일투족이 감시되고 있다. 문제는 이 cctv를 통해 음성까지 녹취되고 있다는 것인데, 교사는 부모님들에 의해 고용되었으며 교사들은 그들로부터 임금을 받는 입장이라 어쩔 수 없이 부당함을 참을 수밖에 없는 약자의 처지이다. 그런데 소리까지 녹취되는 것은 너무 과도하다고 생각되며 이로 인해 교사들의 업무스트레스가 이만 저만이 아니다. 교사들의 동의도 없이 CCTV가 설치되었으며, 부모들은 언제나 영상파일과 음성파일을 다운로드하여 볼 수 있다. 한번은 어떤 교사가 아이들이 노는 시간에 핸드폰을 받은 적이 있는데 그것을 이유로 그 교사를 해고하자는 말이 나오기도 했다. 해고된 것은 아니지만 그러한 상황에까지 내몰린 것은 부당한 일이라고 생각된다.

11. 아파트 경비 근로감시

oo도 oo에 있는 아파트에서 경비일을 하는 사람이다. 아파트 지하주차장에 방범용 CCTV를 설치해 놓고 있어 방범용으로 설치한 줄 알았는데 경비가 순찰을 잘 돌고 있는지, 근무를 잘 하고 있는지 근로감시로 활용되고 있다. 반계실에서 관리자가 CCTV를 보면서 경비들한테 근태를 지적하여 알게 되었다.

12. 오피스텔 경비실 CCTV 설치

오피스텔 경비로 근무하는데 경비실 책상 앞 천장에 CCTV를 설치하여 행동이 자유롭지 못하다. 관리사무소에서 설치한 것이며 음성녹음은 안 된다.

13. CCTV를 통한 근로감시

근무하는 회사에 cctv가 여러 개 있는데 외부인을 감시하는 목적이면 좋지만 직원들을 감시하고 있는 것은 부당하다.

14. 치과 원장의 스마트폰을 통한 CCTV 감시

치과에 근무하는데 원장이 홀에 CCTV를 설치해놓고 스마트폰에 연결하여 퇴근 후 직원들을 감시한다. 음성이 녹음되지는 않는다. 목요일엔 원장이 오전 진료만 하고 퇴근하고, 직원들은 남아서 진료 외 다른 업무를 한다. 어제 원장이 퇴근한 후 직원이 화장실에 갔다가 늦게 왔는데 원장이 CCTV를 보고 전화하여 그 직원이 어디갔냐고 확인하였다. 원장이 퇴근 후에도 CCTV를 확인하는지 모르고 있어서 깜짝 놀랐다.

15. CCTV설치로 근로감시

아파트관리사무소에서 일을 하고 있다. 30인 이상 근로자가 일하는 사업장인데 근로자의 동의를 받거나 협의도 없이 대표가 CCTV를 설치하겠다고 통보를 하였다. 카메라는 사무실에 설치하고 모니터는 대표자의 방에 설치되어 있어 사무실에서 무엇을 하는지 감시를 하게 될 것이다.

16. CCTV설치 근로감시

유통업을 하는 회사에서 일하는 직원이다. 창고에 안전을 위해 CCTV를 설치하는 것은 이해가 되는데 사무실에 CCTV를 설치하여 관리자가 직원을 감시하는 느낌을 받고 있다. 설치한지는 1년이 되었고, 관리자가 촬영자료를 보고 직원들에게 근로에 대한 지적을 한 적이 몇 번 있었다. 설치당시 동의여부는 묻지 않았고, 감시받는다는 느낌 때문에 많이 위축되어 근무를 하고 있다.

17. 공기업 근로감시

공기업에 다니는 직원이다. 회사에서 사무실내에 CCTV를 설치하고 직원들의 일거수 일투족을 감시하고 있고, 감시를 담당하고 있다. 사측과 직원들 사이에서 입장이 곤란하여 문의한다. 용역회사에서 파견 나와 일을 하는 분들은 그만 두면서 CCTV 근로감시를 얘기하고 그만두고 있다.

18. 공장 안 CCTV 설치

본인은 먼지를 빨아들이거나 여과시켜 주는 기계인 집진기를 만드는 회사(공장)에서 일을 한다. 어제 공장안에 CCTV가 설치되었다. 근로자의 동의를 구하는 절차 같은 것은 아예 없었다. 공장안에는 중요한 물건이나 분실이 우려되는 물건도 없어 근로자들의 노동을 감시하려는 것이 목적으로 보인다. 사장은 정작 근로자들에게 필요한 안전시설 같은 것은 아직 설치도 안해 놓고선 근로감시를 하고자 CCTV를 설치하였다는 생각이 들어 부당함을 느낀다.

19. 제과점 CCTV 설치로 인한 아르바이트생 근로감시

자녀(만 19세 대학교 1학년생, 여성)가 휴학계를 내고 작은 제과점에서 아르바이트를 하였다. 그런데 여사장도 아닌 여사장 남편이 외부에서 CCTV 화면을 실시간으로 보며 틈틈이 제과점에 전화하여 아르바이트생들에게 잔소리를 하였다고 한다. 이에 딸은 일거수 일투족을 감시당하는 상황이 너무 무섭고 소름끼쳐 임금도 제대로 못 받은 상태에서 그냥 일을 그만두었다. 사업주는 하루에 10시간씩 일을 시키고 임금을 다주지도 않았으며 최저임금에도 못 미치는 급여를 주었다. 또한 식사시간도 30분만 주었으며 점심도 3~4시에 먹게 하였다. 이런 악덕업주 때문에 다른 피해자가 더 생길 수 있다고 생각되니 걱정되고 우려된다.

20. 사업장 CCTV 설치로 근로 감시 부당

00공장에서 화재예방 때문에 CCTV를 현장에 6개 설치하였다. 경비실에 모니터가 있고 높은 관리자는 핸드폰으로 실시간 확인을 하고 있다. CCTV를 설치하기 전에는 그런 일이 없었는데 관리자가 촬영자료를 보고 식사를 빨리 하러간다, 시간을 엄수하라는 등 근로감시를 하고 있어 직원들의 불평불만이 제기되고 있다. 이로 인해 직원들이 감시받는 느낌을 받고 스트레스로 힘들어 한다.

21. 회사 흡연장의 CCTV설치로 인한 근로감시

회사내에 흡연장이 있다. 그런데 조만간 회사에서 이곳에 CCTV를 설치하여 흡연 시간을 체크하겠다고 한다. 즉 흡연장에서 담배를 피우더라도 흡연시간을 준수해야 하는데 이를 미준수한 직원은 근태불량 등으로 승진에서 불이익을 받을 수도 있는 것이다. 업무성과도 아닌 담배한대 피우는 것으로 그렇게 불이익을 주고 근로를 감시하는 것은 부당하다고 생각한다.

22. 공장의 CCTV를 통한 직원 감시

00시 00공단에 있는 공장에 근무하다. 회사에서 일주일전 CCTV를 공장 밖에 3대, 내부에 17대를 설치하였다. 16배줌 기능이 있고, 내부의 CCTV는 일하는 정면에 설치되어 직원을 감시하려 의도가 뻔하다. 회사에서는 보안 때문에 설치했다고 하나, 특별한 안전사고나 도난사고가 발생한 적이 없다. 또한 사장이 임직원을 모아 회의를 했는데, 직원을 감시하는 목적도 있다고 했다.

23. CCTV촬영

집사람이 식당에서 주방 일을 하고 있다. 직원의 동의도 없이 주방에 CCTV설치하여 근로감시를 하고 있다. 이것이 인권침해가 아닌지 알고 싶다.

24. 공장의 cctv를 통한 직원 감시

공장 안에 CCTV가 5개 설치되어 있다. 휴게실에도 설치되어 있다. 소리는 녹음되지 않고 줌 기능은 있다. 이는 직원을 감시하기 위한 것이므로 인권침해이다.

25. 유치원 교실 cctv설치로 인한 어려움

유치원 교사이고 지난주에 교실 내에 cctv가 설치되었다. 교사들이 상시적 촬영엔 동의할 수 없고 사건사고 발생 시에만 본다면 설치에 동의하겠다고 했다. 그런데 원장이 동의를 받지 않은 상태에서 설치했다. 원장실에 가보면 실시간으로 각 교실장면이 나오고 있다. 아직까지 cctv를 보고 별 다른 불이익을 주지 않긴 하지만 굉장히 불쾌하다.

26. 셔틀버스 내 CCTV를 통한 기사 감시

셔틀버스 기사이고 차량내부에 CCTV가 2대 설치되었다. 원래는 승객 쪽을 찍는 것만 있었는데, 얼마 전 아무 통보도 없이 운전석 촬영용을 달았다. 승객용은 시동을 끄면 자동으로 정지되는데, 운전석용은 24시간 녹화되고 녹음은 되고 줌기능은 없다. 사고나 승객문제 등으로 승객용으로 설치한 것은 이해하다. 그런데 기사를 찍는 것은 감시를 하는 것이다. 하루종일 엄청난 스트레스를 받고, 기사들끼리는 코도 후비지 못하겠다고 하다.

27. 버스회사의 CCTV를 통한 기사 감시

버스기사이다. 내담자가 운행 중 흡연과 전화 통화를 했다고 회사에서 징계위원회에 회부하였다. 승객이 없을 때 한 것이라 승객이 민원을 제기한 것이 아닌데 회사에서 CCTV를 돌려보고 적발한 것이다. CCTV를 본래의 목적과 다르게 기사 감시에 사용하고 이를 근거로 징계를 하는 것은 부당하다.

28. CCTV설치로 인한 어려움 호소

oo에 있는 oo부 관할주차관리 업무를 하고 용역업체를 통해 고용되었다. 주차장에 10개가량의 cctv가 설치되어 있다. 원래 목적은 도난 및 사고방지라고 하나 관리자는 근태관리용으로 쓰고 있다. 근태가 불만스러우면 불러 아이들 다그치듯 화를 낸다. CCTV는 입사 전부터 설치되어 있었고 직원들의 동의절차는 없었다.

29. 한국도로공사의 휴게소 식당 주방 CCTV 설치 지시로 인한 개인 정보 침해 및 근로 감시

oo휴게소 식당에서 일하는 직원이다. 이 휴게소는 도로공사에서 입찰을 받아들이고 영업을 하는 가게들이 영업을 하고 있다. 그런데 얼마전 한국도로공사 oo본부에

서 모든 식당내 직원들이 일하는 곳에 CCTV를 달라고 하였다. 직원들의 동의를 구하는 어떠한 절차도 없었다. 식당 위생 관리가 목적이라고 하지만 사실상 이것은 근무자들에 대한 근로감시가 된다. 하루 12시간을 일하고 하루 종일 채소를 다듬고 음식을 만드는 일은 쉬운 일이 아니라 직원들이 잠깐 앉아서 쉬기도 하고 또 앉아서 일을 할때도 있어야 하는데 CCTV를 설치하는 것은 12시간을 꼬박 서서 일하라는 것과 같으며 이러한 노동강도를 버텨낼 사람은 없다. 즉 갑의 심한 횡포로 휴게소직원들만 인권침해를 당할 상황에 놓였다.

30. CCTV설치로 인한 직원인권침해

본인은 15명 내외가 근무하는 일반제조업회사에 다니고 있다. 사업장 내에 CCTV가 11대 설치되어 있다. 작년 00월에 설치하였고 직원들의 동의를 구하지 않았다. 관리자가 실시간 스마트폰으로 보고 근무에 대해서 직원들한테 폭언을 하고 있다.

31. 00시 00청의 전자장비를 통한 근로감시

00시 00청직원이다. 00청에서 CCTV로 출퇴근과 근태관리를 하다. 이미 지문인식기로 출퇴근관리는 하고 있었는데, 최근은 CCTV로 근무시간 중에도 직원이 자리에 있나 없나 보는 것이다. 그래서 초과 근무를 많이 한 직원은 더 살살이 조사하여 업무시간 중에 배드민턴 치러 갔다며 개인에게 추징금을 부과하기도 하였다. 직원들에게 동의를 얻어 CCTV를 설치한 것도 아니다.

32. 버스회사 식당의 CCTV 설치

버스기사이다. 회사에서 식당에 감시카메라를 설치하였다. 대화내용도 녹취가 되며 대화내용을 확인하는 것을 봤다. 회사를 비방하는 말이라도 하면 불이익을 주려는 것 같다. 인권위에서 근로감시사례를 수집 한다면 협조하겠다.

33. 경찰서 CCTV촬영으로 근로감시

경찰서에서 CCTV촬영 자료를 직원이 위반사항 적발 시에만 사용할 수 있다고 보는데 추가로 직원을 징계할 목적으로 전반적인 근무상황을 모두 활용하는 것은 잘못되었다고 생각한다. 목적 외로 활용되는 것이 범위반으로 알고 있어 법을 찾아보았는데 무슨 법인지 알 수 없다.

34. 직원 동의 없는 cctv설치로 인한 피해

일반회사 직원이다. 아침 8시30분에서 5시30분까지가 업무시간이다. 회사에서 출퇴근 관리를 위해 cctv로 촬영하겠다고 하다. 수집된 기록을 감사과에서 한 달에 한번 열람하여 출퇴근 불성실한자에 대해 처벌하겠다고 하다. 직원들의 동의를 받은 적은 없다.

35. 회사의 CCTV 설치

중소기업에 근무하는데 회사에서 현장에 CCTV를 설치한다고 한다.

36. 직장내 cctv 감시

일반회사 직원이다. 회사가 근무지에 cctv를 설치한다고 하다. 근로자의 일거 일투족을 다 감시하겠다는 것이다. 수집된 기록을 감사과에서 한 달에 한번 열람하여 출퇴근 불성실한 자에 대해 처벌하겠다고 하는데 부당하다.

37. 학원 CCTV로 근로 감시

본인은 학원에서 근무를 하고 있는 강사이다. 학생들의 안전을 위해 강의실 내에 CCTV를 설치한 것으로 하는데 학원선생님들에 대해 근로 감시를 하고 있다. 원장이 수업 중 핸드폰사용에 대해 지적을 한다던가, 학원을 그만둔다고 하면 촬영자료로 월급에 대해 문제를 삼기도 한다. CCTV설치는 본인이 학원을 들어오기 전부터 있었다.

38. CCTV를 통한 경비 근무 감시

공기업 근무하다가 퇴직하고 정부의 취업알선을 통해 건물경비로 일하고 있다. 용역업체 관리자가 CCTV를 통해 24시간 근무하는 것을 감시한다. 노동부등 4개기관에 전화를 했는데 적절한 답을 하지 않았고, 인권위를 안내 받아 전화했다.

39. 사무실 cctv 설치로 인한 불만

사무실 출입문 위에, 직원들이 직접 바라다 보이는 공간에 cctv가 설치되었다. 오래 전에 설치됐었는데 그동안 도난방지시스템으로 알았고 퇴근 후에만 작동되는 것

으로 알고 있었다. 그런데 최근에 팀장이 실시간 그걸 볼 수 있다는 걸 알았다. CCTV를 가지고 인사상 불이익 같은 건 없었다. CCTV를 동의 없이 촬영할 수 있는 것인가 궁금하다.

40. CCTV설치 문의

본인은 옷 만드는 공장에 다니고 있다. 고가의 옷이라 옷이 없어진다고 사장님이 CCTV를 설치한다고 하다. 방화, 방범, 도난방지를 위해 설치를 해야겠다고 하는 것이다. 직원들은 근로감시 하는 것 같아서 싫다고 말했으나 사장님은 근로감시 하는 일은 없을 것이라고 말했다. 앞으로 동의여부와 상관없이 설치할 것으로 보인다.

41. 사측의 CCTV에 의한 노동감시 등

내담자는 버스운전을 하고 있다. 한국노총소속조합원이었으나 최근 민주노총으로적을 옮겼다. 근무수당과 관련해서 회사와 소송 중에 있다. 버스 내 설치된 CCTV를 일일이 확인해서 운전 중 전화사용, 신호위반 등에 대한 고발조치를 하고 있다. 부당하다.

42. CCTV를 통한 경비 근무 24시간 감시

고용노동부 취업성공패키지 교육을 받고 경비로 2달 동안 근무하다가 근로감시 때문에 사표를 냈다. 24시간 근무를 하는데 관리자가 근무자 앞에서 CCTV를 돌려보면서 감시를 하다. 기분이 나빠서 사표를 냈다.

43. CCTV설치 근로감시

OO연합회관에 근무하고 있다. 경비실에서 시설 관리팀 사무실에 CCTV를 설치하여 근로를 감시하고 있다. 직원이 옷을 벗고 있으면 CCTV를 확인하고 옷을 입으라고 전화를 하다. 직원들이 설치 동의를 하지 않았는데 소장님이 설치동의를 하였다. 또한 회사에서 다른 팀은 카드로 교체했는데 시설관리팀만 지문인식으로 출퇴근을 처리하고 있다. 이것이 문제되지 않는지 알고 싶다.

44. 법인의 매표소 직원 근로감시

관리자가 무슨 얘기를 할 때 카메라를 확인해보니까 근무상태가 어떻더라고 얘기를 한다. 컴퓨터 앞에 앉아있는데 뒤로 의자를 빼서 앉으면 찾아와서 질책을 한다.

퇴근 후 카메라를 뒤쪽으로 돌려서 봤다고도 한다. 뒤에서 뭘하는지 궁금하여 돌려 놓고 봤다는 것이다. 직접조사는 근무 중이라서 원하지 않고 참고적으로 법적 사항 등을 알아 놓고 싶다.

45. 병원의 공공장소 CCTV설치로 인한 노동감시

여기는 대학 종합병원이다. 병원에 cctv가 많이 설치되어 있는데 병원 측에서는 안전, 사고 방지용이라고 말하나 실제로는 근로감시로 사용되고 있다. 병원 측에서 근로감시용으로 공공장소에 설치되어 있는 cctv를 분석하겠다고 총무팀 관계자가 말한 바 있다. 지금까지는 일지기록을 했는데 이를 못 믿겠다는 것이다. 그러나 근로자가 양심적으로 일하고 있는데 CCTV분석으로 근로를 평가하겠다는 것은 부당하다.

46. 중소기업 공장의 CCTV를 통한 직원 감시

아내가 중소기업 공장에서 일하고 있다. 공장직원의 자리마다 CCTV를 달아놓고 화장실 가는 것도 체크하고 휴대폰을 사용하는 것까지 감시하여 휴대폰을 일체 사용하지 못하게 한다. 인권침해라고 항의하는 직원은 해고시키겠다고 한다.

47. 호텔의 CCTV를 통한 직원 감시 우려

작은 호텔에서 일한다. 호텔정문과 복도, 옥상, 1층 한식당 객장, 레스토랑 객장, 후문입구와 계단, 탁구장에 CCTV가 설치되어 있다. 호텔시설과 이용객 문제점을 위해 필요한 곳에 설치되어 있는 것이지만 호텔 곳곳에 설치되어 있으므로 직원을 감시할 수도 있다.

48. 아파트기계실의 CCTV 설치로 인한 노동감시

아파트 기계실에서 일을 하는 사람인데 동대표가 이곳에 CCTV를 설치하여 노동 감시를 하려고 하고 있다. 과거 우리에게 기계실 CCTV설치의사를 물어보았고 계약직인 우리보다는 정규직인 어떤 직원이 이를 반대하며 우리를 보호해주었는데 현재 그는 해고된 상태이다. 아파트에서 일하는 사람의 대부분은 계약직 직원이라 반강제적으로 CCTV설치에 응할 수 밖에 없는 상황이다. 우리는 24시간교대로 하루를 근무하고 하루를 쉬는데 우리가 자거나 쉴까봐 그것을 감시/확인하고자 하는 것이다.

49. 제조업체의 CCTV 설치로 인한 근로감시

본인은 제조업체에서 근무하는 직원이다. 회사에서 cctv를 설치하고 범죄예방차원에서 설치한 것이라고 말하나 실제로는 노동 감시용으로 쓰이고 있다. 관리자가 “누가 일을 많이 했네, 적게 했네”이런 말을 하는 것이다.

50. 운수업체 직원식당 cctv 설치에 따른 개인정보 침해 문의

본인은 운수회사 식당에서 일하는 직원이다. 식당부착물 등의 훼손방지 등의 목적으로 조만간 식당에 CCTV를 설치할 예정이라고 하다. 이것이 법적으로 가능한 일인지 알고 싶다. 노동감시를 당하게 될까봐 우려된다.

51. 개인소유 관광호텔 프런트의 CCTV설치와 음성 녹취

본인은 2급 관광호텔에서 일한바 있다. 그런데 프런트에 CCTV를 설치하고 음성 녹취까지 하고 있다. 직원들은 24시간씩 일하며, 하루 일하고 하루 쉬는 방식이다. 새벽에 2시간 정도 쉬는 시간이 있는데 별도의 휴식공간이 없어 휴식시간에도 CCTV와 음성녹취가 되는 프런트나 화장실 앞에서 쉬어야 하다. 너무 힘들게 일하면서 스트레스도 많이 받았다. 본인은 몇 년전 사고로 발목과 허리를 크게 다쳐 오래 서있지 못하거나 잘 걸지 못하는 장애를 입었다. 그런데 며칠 전 본인이 저녁9시까지 출근하여야 하는데 지방에 다녀오는 바람에 미리 전화연락을 하고 저녁11시에 출근한 적이 있는데 관리자가 바로 해고를 하였다. 사실 몇 일 뒤에 본인은 이미 퇴사하기로 되어있었는데 급작스럽게 해고통보를 한 것이다. 억울하다.

52. 민간회사 CCTV 감시

민간 사무실이다. 사무실 CCTV의 처음 설치 동기는 도난 방범의 목적이었지만 현재는 근로자의 감시용으로 사용이 되고 있다. 이는 부당하다.

53. CCTV설치로 근로감시

본인은 생산직에서 직장생활을 하고 있다. 회사에서 최근에 CCTV를 3대 설치했다. 설치목적이 화재예방이나 기타 등등으로 했으나 CCTV가 작업현장 사람들을 비추고 있다. 직원들에게 동의여부는 묻지 않고 관리자 측에서 결정하여 설치한 것이

다. 그래서 직원들이 불쾌해하고 있다. 직원들이 한 달에 한번 회의를 하고 있는데 이일에 대해 논의하고 회사에 의견을 전달했을 때 거부하면 조치를 취할 수 있는지 알고 싶다.

54. CCTV 설치로 인한 직장 내 불신

CCTV부터 시작하여, 현장의 노동자가 노동자를 감시하는 상황이 2011년 직장폐쇄 이전보다 더 심각해졌으며, 이로 인한 인간관계 파탄 및 신뢰가 무너져버린 상황이다. 또한 개인정보에 대하여 회사가 임의로 불법취득을 하고 있고, 이것을 근거로 각종 경고, 징계, 고소, 고발로 이어지고 있는 상황에 따라 노사 관계는 항상 파행이다. 스마트기기 접속을 통하여 CCTV 정보를 접근할 수 있는 기기를 회사는 설치한 상태이며, 회사 관리직원들이 실제로 스마트기기를 사용하여 접근하는 것은 목격하지 못하였다. 그러나 개인정보 관련하여 불법적으로 서로 주고 받는 것은 존재하는 것으로 파악되었다.

55. CCTV 악용 사례

노동조합이 정권의 낙하산 사장을 반대하던 도중 회사가 노동조합의 집회 장소 주변과 복도 등에 CCTV를 대거 설치, 촬영 사진과 동영상을 징계와 경찰 고소의 채증자료로 사용하는 등 CCTV가 노동조합 활동을 감시하고 통제하는 목표로 악용되고 있다.

56. CCTV 설치로 인한 불편

정말 회사 보안에 필요한 만큼만 CCTV를 설치했으면 좋겠다. 사무실 천정 곳곳에 CCTV가 설치되어 있고, 안전관리실에 가보면 멀티모니터로 관찰하고 있다. 이걸 악용한다면 즐기도 힘들다.

57. 방송사 내 CCTV 설치

사무실, 편집실 및 회사 주요 시설 보안을 이유로 CCTV가 설치되어 있다. 특히, 보도, 프로그램 제작 공간에는 2012년 파업 이후 보안보다는 감시기능으로 의심되는 고해상도의 CCTV 설치 운영 중이다.

58. 어린이집 내 CCTV 감시

현재 다니고 있는 어린이집은 정보통신 기술로 감시당하지 않고 있다. 그런데 1년 전에 다니던 어린이집에서는 cctv로 수시로 감시당했다. 보육실 안에 설치된 cctv는 주로 아이들이 활동하는 공간이 아닌 교실 입구나 컴퓨터 화면을 비추고 있었다. 원장은 보육실 안에 아이들이 없어도 cctv를 확인하며 교사들을 감시했는데 교사와 교사가 만나고 있거나 교사가 학부모와 만나 이야기를 하면 그 장소로 찾아오기도 하고 이야기를 마친 후 따로 불러서 묻기도 했다. 보육실을 많이 비워두고 있으면 그 교사가 어디에 있는지 찾기도 했다.

59. 상시적으로 촬영영상을 대형화면을 통해 지켜봄

회사는 교통사고와 차내 범죄예방에 목적에만 이용하여 인권침해를 소화하도록 노력해야 하는데, 여객운수사업장이라는 이유로 cctv로 과도하게 개인의 일상과 행동들을 감시, 통제하고 있다. 운전자의 일거수일투족을 다 볼 수 있게 운전자 얼굴 등 신체 전부를 촬영하고 영상판독을 하는데, 운전자가 무슨 행동하고, 어떻게 운전 조작을 하는지 등 마음대로 들여다 본다는 것에 사생활 침해정도가 매우 심하다고 느껴진다. 회사 영업부와 관리직 사무실내의 cctv는 실시간 촬영영상을 중견관리인 (이사실, 부회장실)사무실에서 상시적으로 보고 있으며 근무상태나 위치 등 모든 행동을 주시하여 볼 수 있도록 관리운영하고 있다.

2) GPS(스마트폰)를 이용한 위치 추적

1. 환경미화원 인권침해

oo사에서 일하는 환경미화원이다. 시에서 청소차에 GPS를 장착하라고 하여 회사에서 장착하였다. 그런데 관리자가 실시간으로 휴대폰에서 확인하고 노동감시를 하고 있다. 차가 조금만 범주를 벗어나면 전화를 하여 뭐하냐고 묻는다. GPS가 노동감시로 활용되고 있는 것이다. 또 하나 청소차 뒤에 발판이 설치되어 있어 미화원들이 발판에 올라타 일을 하고 있다. 사고에 직접적으로 노출되어 있어 매우 위험하다. 시에 이를 시정해 달라고 지속적으로 요구했으나 시정이 되지 않고 있다. 청소차 탑승주의 사항에도 뒤에 탑승이 금지되어 있으나 여기에 타고 일을 하지 않으면 하루 일을 채우지 못하는 실정이다. 발판을 없애고 미화원 인원을 확충해야 해결될 수 있는 일이다.

2. 대리기사 개인정보 침해

대리운전 일을 하고 있다. 대리기사들은 콜을 연결해 주는 프로그램(GPS)을 이용하면서 일을 하는데 대리기사의 동의 없이 사무실에서 대리기사의 개인정보를 보고 활용하고 있다.

3. GPS 핸드폰을 배부 후 동선 감시

oo제약회사의 영업직에 종사하는데 회사에서 일방적으로 핸드폰을 약 100여명에게 지급하고 위치정보를 얻기 위해 일괄동의를 요구하고 불응시 불이익을 줄 수도 있다고 하였다.

4. 화장품 회사의 외근직 GPS 추적

여자친구가 화장품 회사에서 대리점 관리 업무를 하고 있다. 회사에서 외근 직원들 근무상황을 파악하기 위해 스마트폰으로 GPS 추적을 도입할 계획이라고 하다. 만일 도입될 경우 근무시간 외에도 위치추적을 할 수 있으므로 문제가 있다고 생각한다.

5. 영업직원 스마트폰 앱을 이용한 제약회사측의 위치정보 수집

본인은 oo제약이라는 회사에 다니고 있으며 영업직으로 일하고 있다. 2주전부터 실시 휴대전화를 통해 특정 앱을 다운받게 하여 회사 측에서 실시간으로 직원들의 위치를 수집하고 있다. 회사 측에서 수집할 때도 있고 직원이 정보를 입력해야 할 때도 있다. 생산직은 노조가 있으나 영업직과 사무직 계열에는 노조가 없다. 그리고 이 핸드폰을 이용한 이 위치정보시스템을 앞으로는 직원평가에 반영하겠다고 하는데 부당하다.

6. oo공사의 환경미화원 오토바이 GPS장착

oo공사의 환경미화원이다. 19:00-3:00 오토바이를 타고 다니면서 일한다. 얼마 전 회사에서 미화원들의 동의를 구하지 않고 일방적으로 오토바이에 GPS를 설치하였다. 회사에서는 오토바이 분실 등을 위해 설치했다고 하나 미화원들을 감시하려는 목적이다. 사무실 근무자를 감시하는 CCTV와 다르 없다. 노조에 얘기하여 문제를 삼

자고 했는데 노조도 이왕 달았으니 1년만 참아보자고 하는데 내담자가 직접 진정할 경우 불이익을 당할 것이 걱정된다.

7. 영업직 직원에 대한 위치추적

본인은 주류업체에서 영업일을 하고 있다. 그런데 회사에서 위치추적기가 설치된 갤럭시노트를 직원들에게 지급하고 다음달부터 위치정보를 수집하겠다고 하였다. 이 전화기는 업무용 전화기이지 개인적으로 통화하는 전화기는 아니다. 회사 측은 이동 동선이나 콜플랜을 확인하기 위한 자료라고 하지만 이는 근로감시이다.

8. PDA를 통한 위치추적과 업무량과 업무시간 감시

본인은 외국계회사 직원이다. 외근직은 마케팅리서치와 제품조사 업무를 하는데 어떤 물건(2000여품목)이 어느 마트에서 얼마나 팔렸는지 조사하는 것이다. 그리고 이것은 통계로 활용된다. 그런데 얼마 전부터 회사에서는 외근을 하는 직원들의 PDA에 위치 추적할 수 있는 프로그램과 터치시 어디에서 어떤 일을 했는지 업무량과 업무시간 등을 모조리 체크할 수 있는 프로그램을 넣어 놓고 근로감시를 하고 있다. 근로자에게 어떠한 동의도 받은 바가 없으며 노조, 징계 등과 관련된 일은 없다. 사회적으로 이슈화되길 바라며, 실명 진정이나 실명제보도 상관치 않다. 회사는 언론 등에 알려지는 것을 매우 무서워하기 때문에 누군가가 개입하면 자체 개선할 수도 있다.

9. 위치추적기 설치 부당

oo을 배송하는 업체에서 일하고 있다. 회사차량이 1톤 등 oo대가 있다. 그런데 책임자가 차량에 위치추적기를 달려고 하고 있다. 영업사원들이 일하는데 일거수일투족을 감시하려고 하는 것이다. 영업사원들에게 위치추적기를 달라고 동의서를 받고 있는 것으로 알고 있다. 영업사원들은 감시하는 것 같아 위치추적기를 다는 것에 대해 거부하고 있다. 회사에서 위치추적기를 다는 것이 법적으로 가능한 것인지 알고 싶다.

10. 스마트 폰을 가지고 감시함

배송기사이다. 그런데 배송업체가 기사들의 스마트폰에 위치 추적 장치 앱을 깔게 하고 감시를 하고 있다. 부당하다.

11. 서울시의 택시기사 근로감시

택시기사이다. OO사에서 택시카드단말기에 GPS기능을 넣고 택시기사의 자격번호를 입력하여 작동하게 할 예정이라고 하다. oo시는 불법영업, 승차거부 등을 파악하기 위한 것이라고 하는데, 이는 택시기사 모두를 불법 행위 예정자로 보는 것이며, 행정 편의를 위해 택시기사의 개인정보를 침해하는 것이다.

12. 유통업체 직원의 개인차량에 대한 GPS설치로 인한 개인정보 침해

본인은 유통업체에서 일하는 직원이다. 개인차량으로 회사업무를 보기도 하고 당연히 개인차량이니 개인적으로 사용하기도 하다. 그런데 다음주 내로 회사 측에서 각 직원들의 개인차량에 GPS를 단다고 하다. 개인적으로 차량을 사용하기도 하는데 개인차량에 이렇게 GPS를 다는 것은 개인에 대한 사생활의 비밀과 자유를 침해하는 것이다. 회사가 본인의 사적 이동 동선 등을 모두 안다는 것은 매우 부담스러운 일이며 불편하다. GPS설치는 노조, 징계와는 아무 관련성이 없으며 아직 회사 측에서 동의를 구하는 절차는 없었다.

13. 위치추적에 대한 불편

위치추적 및 감시가 상당히 많이 이루어지고 있으며, 작업현황 확인을 핑계로 위치추적 및 실시간 근무형태 파악하는 것은 불법적인 요소로 시정할 것을 사측에 요구했었다. 그러나 사측은 당연한 권리라고 답변했다.

3) 블랙박스를 이용한 근로감시

1. 블랙박스 노동감시

차를 운전하면서 일을 하는 직장에 다니고 있다. 회사에서 차사고가 우려되어 블랙박스를 차에 설치하였다. 외부에 설치한 것은 사고 위험 때문에 설치하는 것으로 알고 있다. 그런데 내부에도 블랙박스를 설치하고, 설치된 블랙박스로 노동을 감시하고 있다. 문제가 생겨 블랙박스를 보고 시시비비를 가리는 것은 인정할 수 있지만 수시로 보면서 노동 감시를 하는 것은 잘못된 것이라고 생각한다.

2. 버스 회사의 노동감시

oo버스회사 직원이다. 블랙박스가 버스에 설치가 되어 있다. 버스 운행시 회사에서 승차권을 받고 있는데 아는 사람이 타게 되면 요금을 받지 않을 수도 있다. 만약 안 받은 사람이 타게 되면 버스운행일지에 적어야 하는데 실수로 운행일지에 적지를 못하여 승차인원대비표가 모자란다면 회사는 블랙박스로 일일이 확인을 하고 있다. 표가 모자라는 이유를 확인을 하면 받지 못한 돈에 한에 징계를 주고 있다. 블랙박스가 설치된 이유는 고객들이 버스기사를 폭행을 한 경우나 교통사고확인예방을 위해 설치한 것이다. 그런데 지금은 근로자감시용으로 사용이 되고 있어 부당하다.

3. 보안회사의 블랙박스를 활용한 근로감시

oo에 다니는데 회사차량의 전방과 실내에 블랙박스가 설치되어 있다. 직원들에게 각자 블랙박스 카드칩이 배당되어 칩을 넣고 운행하고 퇴근시 칩을 반납한다. 회사에서는 교통사고 예방을 위해 블랙박스를 설치한 것이라고 한다. 그런데 칩에 저장된 내용을 보고 “왜 한손으로 운행하냐”, “전방주시를 안 한다”, “안전벨트는 왜 안 했으냐”, “핸드폰은 왜 사용했느냐” 등을 지적하고 사유서를 제출하도록 한다. 교통사고 예방목적으로 설치해 놓고 직원들의 업무를 내내 감시하는 꼴이다. 전직원들을 대상으로 블랙박스 설치활용동의서를 받았던 것으로 기억하고, 동의여부를 직원들이 임의대로 선택할 수 없는 분위기이다.

4. oo버스 내 블랙박스 설치로 노동감시

oo버스회사에서 운수직 기사로 일을 하고 있다. 직원은 30명 이상 되는 곳이고 노조가 결성되어 있다. 그런데 회사대표가 6개월 전에 노조와 합의나 직원들의 동의도 없이 블랙박스를 설치하였다. 기사들은 운전석에서 사적인 얘기도 나누고 밥도 먹기도 하는데 음성까지 녹음되는 블랙박스를 항상 켜고 다녀야 하는 것이 사생활 침해가 된다고 생각한다. 그래서 기사들이 블랙박스의 음성녹음을 꺼 놓았고, 잠깐씩 블랙박스 촬영을 꺼놓기도 하는데 이를 알게 된 대표가 블랙박스를 꺼놓으면 징계를 주겠다고 말했다. 안전을 위해서 설치한 블랙박스가 근로감시로 활용되고 있다고 생각한다.

5. 회사택시안의 문개폐 센서부착으로 근로감시

회사택시 기사이다. 택시의 블랙박스에 별도의 센서를 달았다. 그래서 문이 열리고 닫힐 때마다 체크가 된다. 택시의 문 개폐를 체크하는 이유는 손님이 타고 내린 횟수를 체크하여 택시기사가 요금을 중간에 가로채는 것을 적발하기 위함이다. 그러니까 택시기사 감시용으로 센서를 부착한 것이다.

6. 차량 블랙박스 기능으로 감시를 당함

회사에서 차량 운행을 담당하고 있는 기사이다. 그런데 회사는 차량에 달려 있는 블랙박스를 가지고 매일 매일 확인하여 어떤 징계를 주는 등 여러 조취를 취하고 있다. 심지어 녹음된 내용까지 하나하나 확인하여 근로평가를 하고 있다.

4) 지문 및 생체 인식 기기를 활용한 출입 통제

1. 00청의 출퇴근용 지문인식기 도입/시행

00도에 있는 00청묘포장의 직원이고, 출퇴근용 지문인식기를 도입하여 시행 중에 있다. 지문인식기가 도입되기 전에는 하루하루 전표 찍어서 확인하였다. 그런데 최근 직원들에게 정보수집 동의도 물어보지 않고 일방적인 지시에 의해 지문인식기를 도입하여 활용하고 있는 것이다. 일단은 인권위 권고문을 바탕으로 상급자에게 근로자의 동의를 거치지 않은 출퇴근용 지문인식기 도입은 인권침해 소지가 있음을 설명하여 보고 개선이 안될 시 인권위에 전화하여 진정 접수하도록 하겠다.

2. 00박물관의 현장 근무자들에 대한 출퇴근용 지문 인식기 강요

00박물관 직원이다. 현장에 근무하는 사람들의 출퇴근과 시간외 수당체크 등을 위하여 지문인식기를 도입하여 시행중에 있다. 미아업무를 담당하는 직원, 기계실직원 등이 이에 속하다. 원래 사무실 직원 중에서도 정직원을 제외하고 계약직 직원들에게만 이 기계를 도입하려 했으나 강한 반발에 부딪혀 사무실에서는 지문인식기 사용이 금지되었다. 본인은 현장업무를 하고 있는데 이는 차별이라고 생각한다. 또한 차별 이전에 출퇴근용 지문인식기 도입자체가 부당하다. 이는 최근에 도입된 것이며 사전에 직원들에게 정보수집 동의여부도 물어보지 않았다. 무조건 강제적으로 실시/활용하고 있는 것이다.

3. 후속상담 - oo박물관의 현장 근무자들에 대한 출퇴근용 지문 인식기 강요

본인이 일하는 곳은 000 내 oo박물관으로 000 소속이며 공립박물관이다. 지문인식기가 도입된 것도 문제지만 사무실 직원에게는 도입하지 않고 현장직 직원에게만 이를 적용하는 것에 차별감을 느낀다. 지금 각 관공서마다 지문인식기가 도입된 곳이 많다. 점차 늘어나고 있는 추세라 정말 문제다. 인권위가 이 문제에 대해 관심을 가져주었으면 좋겠다.

4. 공공기관의 출퇴근용 지문인식기를 통한 근태관리와 임금 반영

본인은 기관에서 일하는 사람이다. 국가기관은 아니다. 여기서도 직원들의 근태관리를 위해 출퇴근용 지문인식기를 도입한 바 있는데 이것이 인권침해인지 알고 싶다. 또한 이 근태관리정보를 월급이나 상여금체계 등에 반영을 하겠다고 하는데 이것도 인권침해가 아닌지 알고 싶다.

5) 기 타

1. oo사에 입점해 있는 oo회사 판매직 휴대폰 촬영

oo사에 입점해 있는 oo회사 판매직원이다. 본사 관리자가 직원들을 근무감독 한다고 하면서 근무하는 중 한 두 시간씩 지켜보다가 직원들 모르게 사진을 찍어가고 있다. 그리고 사진 한 장으로 근태가 좋지 않다고 보고를 하고 있다. 근무 중 본인도 모르게 찍어가는 사진이라 막을 수도 없다.

2. 시계순찰

전자제품을 생산하는 제조업체에서 경비로 근무하고 있다. 약 한달 전부터 일명 시계순찰이 시작되었다. 수집 동의 없이 사측 일방적인 지시에 의해 시행된 것이다. 회사에서 정해놓은 순찰코스가 있는데 경비는 매일 특정장소에 가서 특수기록용지가 들어있는 시계를 태그 해야만 하다. 시계는 회사에서 지급해 준 것이며 업무시간에만 차고 있으면 되고 야간순찰을 돈 이후에는 시계를 회사에 내야 한다. 그러면 회사에서는 시계속의 특수기록용지를 꺼내어 모든 곳에 빠짐없이 태그 했는지를 매일 확인한다. 즉 근로감시를 하는 것이며 시간대별로 위치추적을 한다고도 볼 수 있을 것이다. 시계가 없어도 양심껏 잘 일할 수 있는데 이런 장비까지 도입하여 근로감시를 하는 것은 너무하다.

3. 개인 근태 기록지 전산 입력을 통한 근로감시

본인은 현장에서 일하고 있다. 관리자들이 “개인 근태 기록지”라는 곳에 출퇴근뿐만 아니라 화장실 가는 시간까지 모두 기록을 한다. 분 단위까지 기록을 하다. 컴퓨터로 입력을 하는 방법이기 때문에 전자감시이다. 사용자측이 근로자의 동의를 얻은 바 없다.

4. 동영상촬영 문의

초등학교 원어민영어교실에서 근무하고 있는 근로자이다. 과견근로자이고 원사업주가 교실 수업을 동영상촬영을 한다고 한다. 이것이 가능한지 알고 싶다. 동영상을 촬영하는 이유는 모르겠지만 아마도 수업자료로 활용한다든지 수업스킬을 습득하려고 하는 것 같고 근로감시도 할 것으로 보인다.

부록 4

정보통신 기술에 의한 노동 인권 침해 실태조사 조사 통계표

응답자 분포표

(단위 : %)

		사례수 (명)	1
▣ 전체 ▣		(700)	100.0
성별	남	(498)	71.1
	녀	(202)	28.9
연령	15-29세	(81)	11.6
	30-39세	(278)	39.7
	40-49세	(223)	31.9
	50-59세	(118)	16.9
고용상태	정규직	(503)	71.9
	비정규직	(197)	28.1
직종	관리자	(83)	11.9
	전문직	(61)	8.7
	사무직	(170)	24.3
	서비스/판매	(155)	22.1
	기능직	(151)	21.6
	단순노무직	(80)	11.4
직종2	화이트칼라	(314)	44.9
	블루칼라	(386)	55.1
월소득	199만원 이하	(210)	30.0
	200-400 만원	(324)	46.3
	400만원 이상	(166)	23.7
직장내 종업원수	29인 이하	(298)	42.6
	30-299인	(223)	31.9
	300-1,000인	(179)	25.6
개인정보 침해 경험	침해 경험자	(95)	13.6
	비경험자	(605)	86.4
노조가입여부	가입	(105)	15.0
	비가입	(227)	32.4
	사내 노조 없음	(368)	52.6

[표 1] 업무상 이용하는 정보통신기술

[문1] 최근 정보통신기술의 발달로 스마트 기기를 활용하여 업무에 사용하고 있는데요. 귀하께서 현재 사용하고 계신 것을 포함하여, 과거에 이용한 경험이 있는 것을 모두 응답하여 주시기 바랍니다.

(단위 : %)

	사례수 (명)	카카오톡, SNS 등을 통한 업무 지시사항 전달 및 확인	스마트 기기와 회사 이메일 연동	인터넷을 통한 원격지원 시스템 이용	스마트기기를 이용한 업무 관련 파일 저장/수정/작성	스마트기기를 통한 업무용 사내 시스템 (ERP, 사내 통합 DB등) 접	기타	모름/무응답
■ 전체 ■	(700)	63.0	35.9	35.7	31.4	22.7	13.6	3.6
성별								
남	(498)	59.6	39.0	35.5	33.1	23.3	13.7	4.2
녀	(202)	71.3	28.2	36.1	27.2	21.3	13.4	2.0
연령								
15-29세	(81)	64.2	33.3	25.9	33.3	29.6	13.6	6.2
30-39세	(278)	66.5	39.2	38.5	33.8	23.4	10.8	1.8
40-49세	(223)	61.0	35.9	32.3	31.4	20.2	17.5	3.1
50-59세	(118)	57.6	29.7	42.4	24.6	21.2	12.7	6.8
고용상태								
정규직	(503)	67.4	41.9	40.4	35.4	27.6	10.9	0.6
비정규직	(197)	51.8	20.3	23.9	21.3	10.2	20.3	11.2
직종								
관리자	(83)	77.1	62.7	47.0	59.0	42.2	6.0	0.0
전문직	(61)	77.0	42.6	49.2	41.0	26.2	4.9	0.0
사무직	(170)	68.2	45.3	45.3	35.3	32.9	10.6	0.0
서비스/판매	(155)	69.0	28.4	29.7	27.1	16.8	16.8	0.0
기능직	(151)	55.0	29.1	30.5	23.2	13.2	20.5	0.0
단순노무직	(80)	30.0	10.0	15.0	11.3	7.5	15.0	31.3
직종2								
화이트칼라	(314)	72.3	49.4	46.5	42.7	34.1	8.3	0.0
블루칼라	(386)	55.4	24.9	26.9	22.3	13.5	17.9	6.5
월소득								
199만원 이하	(210)	56.2	19.5	21.9	19.5	10.5	22.4	7.1
200-400 만원	(324)	63.0	37.3	40.1	33.3	25.3	9.9	2.8
400만원 이상	(166)	71.7	53.6	44.6	42.8	33.1	9.6	0.6
직장내 종업원수								
29인 이하	(298)	59.1	27.5	26.2	24.2	12.1	17.1	8.4
30-299인	(223)	65.9	40.8	42.2	35.9	26.0	9.9	0.0
300-1,000인	(179)	65.9	43.6	43.6	38.0	36.3	12.3	0.0
개인정보 침해 경험								
침해 경험자	(95)	67.4	48.4	48.4	41.1	34.7	8.4	1.1
비경험자	(605)	62.3	33.9	33.7	29.9	20.8	14.4	4.0
노조가입여부								
가입	(105)	55.2	32.4	44.8	30.5	26.7	20.0	0.0
비가입	(227)	67.4	42.7	35.7	35.7	27.8	7.0	0.4
사내 노조 없음	(368)	62.5	32.6	33.2	29.1	18.5	15.8	6.5

[표 2] 정보통신 기술의 발달로 인한 업무량 변화

[문2] 귀하께서 생각하시기에 스마트기기 등 정보통신기술의 발달로 인해 귀하의 평소 업무량은 어떻게 변하였다고 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	1 매우 줄어 들었다.	2	①+②	3 보통 이다.	4	5 매우 증가 하였다.	④+⑤	계	평균	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	2.4	8.4	10.9	52.6	29.7	6.9	36.6	100.0	3.30	
성별											
남	(498)	2.0	9.8	11.8	53.2	28.1	6.8	34.9	100.0	3.28	N.S
녀	(202)	3.5	5.0	8.4	51.0	33.7	6.9	40.6	100.0	3.36	
연령											
15-29세	(81)	1.2	7.4	8.6	55.6	25.9	9.9	35.8	100.0	3.36	F=2.786 df=3 p<0.05
30-39세	(278)	1.4	8.6	10.1	46.0	37.8	6.1	43.9	100.0	3.38	
40-49세	(223)	3.6	6.7	10.3	57.8	23.8	8.1	31.8	100.0	3.26	
50-59세	(118)	3.4	11.9	15.3	55.9	24.6	4.2	28.8	100.0	3.14	
고용상태											
정규직	(503)	1.8	8.7	10.5	49.7	32.2	7.6	39.8	100.0	3.35	F=6.383 df=1 p<0.05
비정규직	(197)	4.1	7.6	11.7	59.9	23.4	5.1	28.4	100.0	3.18	
직종											
관리자	(83)	1.2	9.6	10.8	51.8	32.5	4.8	37.3	100.0	3.30	F=4.982 df=5 p<0.01
전문직	(61)	3.3	4.9	8.2	49.2	34.4	8.2	42.6	100.0	3.39	
사무직	(170)	1.2	5.3	6.5	45.9	35.3	12.4	47.6	100.0	3.52	
서비스/판매 기능직	(155)	2.6	10.3	12.9	51.0	31.0	5.2	36.1	100.0	3.26	
단순노무직	(80)	5.0	10.0	15.0	65.0	15.0	5.0	20.0	100.0	3.05	
직종2											
화이트칼라	(314)	1.6	6.4	8.0	48.1	34.4	9.6	43.9	100.0	3.44	F=16.741 df=1 p<0.01
블루칼라	(386)	3.1	10.1	13.2	56.2	25.9	4.7	30.6	100.0	3.19	
월소득											
199만원 이하	(210)	2.9	6.2	9.0	67.1	19.0	4.8	23.8	100.0	3.17	F=4.528 df=2 p<0.05
200-400 만원	(324)	3.4	7.7	11.1	47.5	34.6	6.8	41.4	100.0	3.34	
400만원 이상	(166)	0.0	12.7	12.7	44.0	33.7	9.6	43.4	100.0	3.40	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	1.3	8.4	9.7	62.8	21.8	5.7	27.5	100.0	3.22	N.S
30-299인	(223)	4.5	8.5	13.0	43.9	34.5	8.5	43.0	100.0	3.34	
300-1,000인	(179)	1.7	8.4	10.1	46.4	36.9	6.7	43.6	100.0	3.39	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	4.2	3.2	7.4	47.4	29.5	15.8	45.3	100.0	3.49	F=6.242 df=1 p<0.05
비경험자	(605)	2.1	9.3	11.4	53.4	29.8	5.5	35.2	100.0	3.27	
노조가입여부											
가입	(105)	2.9	12.4	15.2	46.7	32.4	5.7	38.1	100.0	3.26	N.S
비가입	(227)	2.2	8.8	11.0	47.6	33.0	8.4	41.4	100.0	3.37	
사내 노조 없음	(368)	2.4	7.1	9.5	57.3	26.9	6.3	33.2	100.0	3.27	

[표 3] 휴일/퇴근 이후 업무 경험 유무

[문3] 스마트기기, 인터넷 등 정보통신기술의 발달로 인해 회사 내에서 뿐 아니라 외부, 집 등에서도 업무가 가능한데요. 귀하께서는 퇴근 이후 또는 휴일에 회사 관련 업무를 하신 적이 있으신가요?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	있다	없다	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	58.6	41.4	100.0	
성별					
남	(498)	59.8	40.2	100.0	N.S
녀	(202)	55.4	44.6	100.0	
연령					
15-29세	(81)	58.0	42.0	100.0	$\chi^2=17.469$ df=3 p<0.01
30-39세	(278)	67.6	32.4	100.0	
40-49세	(223)	52.9	47.1	100.0	
50-59세	(118)	48.3	51.7	100.0	
고용상태					$\chi^2=28.678$ df=1 p<0.01
정규직	(503)	64.8	35.2	100.0	
비정규직	(197)	42.6	57.4	100.0	
직종					
관리자	(83)	84.3	15.7	100.0	$\chi^2=121.258$ df=5 p<0.01
전문직	(61)	75.4	24.6	100.0	
사무직	(170)	74.1	25.9	100.0	
서비스/판매	(155)	60.0	40.0	100.0	
기능직	(151)	39.7	60.3	100.0	
단순노무직	(80)	18.8	81.3	100.0	
직종2					$\chi^2=80.303$ df=1 p<0.01
화이트칼라	(314)	77.1	22.9	100.0	
블루칼라	(386)	43.5	56.5	100.0	
월소득					$\chi^2=43.455$ df=2 p<0.01
199만원 이하	(210)	40.5	59.5	100.0	
200-400 만원	(324)	63.6	36.4	100.0	
400만원 이상	(166)	71.7	28.3	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=24.107$ df=2 p<0.01
29인 이하	(298)	48.0	52.0	100.0	
30-299인	(223)	67.3	32.7	100.0	
300-1,000인	(179)	65.4	34.6	100.0	
개인정보 침해 경험					$\chi^2=8.955$ df=1 p<0.01
침해 경험자	(95)	72.6	27.4	100.0	
비경험자	(605)	56.4	43.6	100.0	
노조가입여부					$\chi^2=11.398$ df=2 p<0.01
가입	(105)	60.0	40.0	100.0	
비가입	(227)	67.0	33.0	100.0	
사내 노조 없음	(368)	53.0	47.0	100.0	

[표 4] 휴일/퇴근 이후 업무 지시 및 전달 경험

[문4] 휴일 또는 퇴근 이후 휴대전화(스마트기기) 또는 이메일 등을 통해 업무관련 지시를 받거나 전달한 경험이 있으신가요?

		사례수 (명)	있다	없다	계	통계량
▣ 전체 ▣		(700)	67.0	33.0	100.0	
성별	남	(498)	66.3	33.7	100.0	N.S
	녀	(202)	68.8	31.2	100.0	
연령	15-29세	(81)	69.1	30.9	100.0	N.S
	30-39세	(278)	71.9	28.1	100.0	
	40-49세	(223)	61.4	38.6	100.0	
	50-59세	(118)	64.4	35.6	100.0	
고용상태	정규직	(503)	73.4	26.6	100.0	$\chi^2=32.697$ df=1 p<0.01
	비정규직	(197)	50.8	49.2	100.0	
직종	관리자	(83)	85.5	14.5	100.0	$\chi^2=100.503$ df=5 p<0.01
	전문직	(61)	88.5	11.5	100.0	
	사무직	(170)	77.6	22.4	100.0	
	서비스/판매	(155)	67.1	32.9	100.0	
	기능직	(151)	57.6	42.4	100.0	
	단순노무직	(80)	26.3	73.8	100.0	
직종2	화이트칼라	(314)	81.8	18.2	100.0	$\chi^2=56.772$ df=1 p<0.01
	블루칼라	(386)	54.9	45.1	100.0	
월소득	199만원 이하	(210)	54.3	45.7	100.0	$\chi^2=29.707$ df=2 p<0.01
	200-400 만원	(324)	68.2	31.8	100.0	
	400만원 이상	(166)	80.7	19.3	100.0	
직장내 종업원수	29인 이하	(298)	60.1	39.9	100.0	$\chi^2=11.440$ df=2 p<0.01
	30-299인	(223)	71.3	28.7	100.0	
	300-1,000인	(179)	73.2	26.8	100.0	
개인정보 침해 경험	침해 경험자	(95)	81.1	18.9	100.0	$\chi^2=9.817$ df=1 p<0.01
	비경험자	(605)	64.8	35.2	100.0	
노조가입여부	가입	(105)	67.6	32.4	100.0	$\chi^2=15.838$ df=2 p<0.01
	비가입	(227)	76.7	23.3	100.0	
	사내 노조 없음	(368)	60.9	39.1	100.0	

[표 5] 스마트기기의 업무 활용에 대한 태도

[문5] 귀하께서는 업무환경에 스마트기기를 활용하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	1 매우 부정적 이다.	2	①+②	3 보통 이다.	4	5 매우 긍정적 이다.	④+⑤	계	평균	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	2.7	8.7	11.4	36.0	41.0	11.6	52.6	100.0	3.50	
성별											
남	(498)	2.4	8.6	11.0	34.5	42.8	11.6	54.4	100.0	3.53	N.S
녀	(202)	3.5	8.9	12.4	39.6	36.6	11.4	48.0	100.0	3.44	
연령											
15-29세	(81)	4.9	9.9	14.8	34.6	39.5	11.1	50.6	100.0	3.42	N.S
30-39세	(278)	2.9	11.2	14.0	35.3	39.2	11.5	50.7	100.0	3.45	
40-49세	(223)	2.2	6.7	9.0	39.0	39.5	12.6	52.0	100.0	3.53	
50-59세	(118)	1.7	5.9	7.6	33.1	49.2	10.2	59.3	100.0	3.60	
고용상태											
정규직	(503)	2.2	10.1	12.3	34.4	41.2	12.1	53.3	100.0	3.51	N.S
비정규직	(197)	4.1	5.1	9.1	40.1	40.6	10.2	50.8	100.0	3.48	
직종											
관리자	(83)	0.0	6.0	6.0	27.7	53.0	13.3	66.3	100.0	3.73	N.S
전문직	(61)	4.9	9.8	14.8	29.5	45.9	9.8	55.7	100.0	3.46	
사무직	(170)	3.5	11.8	15.3	35.3	37.1	12.4	49.4	100.0	3.43	
서비스/판매	(155)	1.9	7.7	9.7	34.8	44.5	11.0	55.5	100.0	3.55	
기능직	(151)	2.6	9.3	11.9	41.1	35.8	11.3	47.0	100.0	3.44	
단순노무직	(80)	3.8	5.0	8.8	43.8	36.3	11.3	47.5	100.0	3.46	
직종2											
화이트칼라	(314)	2.9	9.9	12.7	32.2	43.0	12.1	55.1	100.0	3.52	N.S
블루칼라	(386)	2.6	7.8	10.4	39.1	39.4	11.1	50.5	100.0	3.49	
월소득											
199만원 이하	(210)	1.9	7.1	9.0	43.8	40.0	7.1	47.1	100.0	3.43	N.S
200-400 만원	(324)	4.3	9.9	14.2	33.3	37.3	15.1	52.5	100.0	3.49	
400만원 이상	(166)	0.6	8.4	9.0	31.3	49.4	10.2	59.6	100.0	3.60	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	3.4	7.0	10.4	40.9	40.3	8.4	48.7	100.0	3.43	N.S
30-299인	(223)	2.7	9.9	12.6	34.5	39.5	13.5	52.9	100.0	3.51	
300-1,000인	(179)	1.7	10.1	11.7	29.6	44.1	14.5	58.7	100.0	3.60	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	7.4	11.6	18.9	33.7	32.6	14.7	47.4	100.0	3.36	N.S
비경험자	(605)	2.0	8.3	10.2	36.4	42.3	11.1	53.4	100.0	3.52	
노조가입여부											
가입	(105)	1.9	11.4	13.3	38.1	40.0	8.6	48.6	100.0	3.42	N.S
비가입	(227)	1.8	8.8	10.6	29.5	46.3	13.7	59.9	100.0	3.61	
사내 노조 없음	(368)	3.5	7.9	11.4	39.4	38.0	11.1	49.2	100.0	3.45	

[표 6] 긍정 응답 이유(스마트기기의 업무 활용에 대한 태도)

[문6] 업무상 스마트기기를 활용하는 데 대해 긍정적으로 생각하시는 이유는 무엇입니까? 다음 보기 중에서 동의하는 순서대로 답해주세요.

(단위 : %)					
	사례수 (명)	시간과 장소에 구애받지 않고 업무할 수 있기 때문에	업무 자료를 접근하거나 보관하기가 쉬워서	업무 시간이 줄어들었기 때문에	계
▣ 전체 ▣	(368)	67.7	26.6	5.7	100.0
성별					
남	(271)	67.2	26.9	5.9	100.0
녀	(97)	69.1	25.8	5.2	100.0
연령					
15-29세	(41)	58.5	31.7	9.8	100.0
30-39세	(141)	61.7	32.6	5.7	100.0
40-49세	(116)	74.1	19.8	6.0	100.0
50-59세	(70)	74.3	22.9	2.9	100.0
고용상태					
정규직	(268)	70.5	25.0	4.5	100.0
비정규직	(100)	60.0	31.0	9.0	100.0
직종					
관리자	(55)	72.7	25.5	1.8	100.0
전문직	(34)	58.8	35.3	5.9	100.0
사무직	(84)	70.2	25.0	4.8	100.0
서비스/판매	(86)	70.9	25.6	3.5	100.0
기능직	(71)	71.8	22.5	5.6	100.0
단순노무직	(38)	47.4	34.2	18.4	100.0
직종2					
화이트칼라	(173)	68.8	27.2	4.0	100.0
블루칼라	(195)	66.7	26.2	7.2	100.0
월소득					
199만원 이하	(99)	58.6	34.3	7.1	100.0
200-400 만원	(170)	70.6	24.1	5.3	100.0
400만원 이상	(99)	71.7	23.2	5.1	100.0
직장내 종업원수					
29인 이하	(145)	64.8	26.9	8.3	100.0
30-299인	(118)	64.4	31.4	4.2	100.0
300-1,000인	(105)	75.2	21.0	3.8	100.0
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(45)	57.8	31.1	11.1	100.0
비경험자	(323)	69.0	26.0	5.0	100.0
노조가입여부					
가입	(51)	68.6	23.5	7.8	100.0
비가입	(136)	69.9	25.0	5.1	100.0
사내 노조 없음	(181)	65.7	28.7	5.5	100.0

[표 7] 부정 응답 이유(스마트기기의 업무 활용에 대한 태도)

[문7] 업무상 스마트기기를 활용하는 데 대해 부정적으로 생각하시는 이유는 무엇입니까? 다음 보기 중에서 동의하는 순서대로 답해주세요.

(단위 : %)

	사례수 (명)	개인의 사생활이 침해되기 때문에	업무 시간이 늘어났기 때문에	정신적, 육체적 피로가 증가했기 때문에	회사의 통제가 늘었기 때문에	계
■ 전체 ■	(80)	36.3	22.5	22.5	18.8	100.0
성별						
남	(55)	36.4	20.0	20.0	23.6	100.0
녀	(25)	36.0	28.0	28.0	8.0	100.0
연령						
15-29세	(12)	41.7	16.7	33.3	8.3	100.0
30-39세	(39)	33.3	25.6	20.5	20.5	100.0
40-49세	(20)	40.0	20.0	15.0	25.0	100.0
50-59세	(9)	33.3	22.2	33.3	11.1	100.0
고용상태						
정규직	(62)	37.1	21.0	19.4	22.6	100.0
비정규직	(18)	33.3	27.8	33.3	5.6	100.0
직종						
관리자	(5)	40.0	20.0	0.0	40.0	100.0
전문직	(9)	22.2	11.1	44.4	22.2	100.0
사무직	(26)	34.6	26.9	19.2	19.2	100.0
서비스/판매	(15)	40.0	26.7	33.3	0.0	100.0
기능직	(18)	44.4	11.1	11.1	33.3	100.0
단순노무직	(7)	28.6	42.9	28.6	0.0	100.0
직종2						
화이트칼라	(40)	32.5	22.5	22.5	22.5	100.0
블루칼라	(40)	40.0	22.5	22.5	15.0	100.0
월소득						
199만원 이하	(19)	36.8	26.3	26.3	10.5	100.0
200-400 만원	(46)	34.8	19.6	26.1	19.6	100.0
400만원 이상	(15)	40.0	26.7	6.7	26.7	100.0
직장내 종업원수						
29인 이하	(31)	32.3	35.5	22.6	9.7	100.0
30-299인	(28)	32.1	21.4	25.0	21.4	100.0
300-1,000인	(21)	47.6	4.8	19.0	28.6	100.0
개인정보 침해 경험						
침해 경험자	(18)	50.0	16.7	27.8	5.6	100.0
비경험자	(62)	32.3	24.2	21.0	22.6	100.0
노조가입여부						
가입	(14)	28.6	21.4	28.6	21.4	100.0
비가입	(24)	37.5	16.7	25.0	20.8	100.0
사내 노조 없음	(42)	38.1	26.2	19.0	16.7	100.0

[표 8-1] 업무용 사용 기기

[문8-1] 귀하께서 업무용으로 사용하시는 기기를 모두 골라주세요.

		(단위 : %)						
		사례수 (명)	스마트기기	GPS	네비게이션	블랙박스	노트북	보기 중 없음
▣ 전체 ▣		(700)	76.3	13.4	30.1	11.3	55.3	14.9
성별	남	(498)	77.1	15.5	34.9	13.3	55.6	13.5
	녀	(202)	74.3	8.4	18.3	6.4	54.5	18.3
연령	15-29세	(81)	80.2	6.2	11.1	2.5	54.3	12.3
	30-39세	(278)	80.9	10.8	28.1	10.1	58.3	11.5
	40-49세	(223)	71.3	16.1	34.5	13.0	54.3	17.9
	50-59세	(118)	72.0	19.5	39.8	16.9	50.8	18.6
고용상태	정규직	(503)	79.7	14.9	32.4	12.3	60.6	11.9
	비정규직	(197)	67.5	9.6	24.4	8.6	41.6	22.3
직종	관리자	(83)	96.4	25.3	45.8	21.7	78.3	1.2
	전문직	(61)	88.5	19.7	32.8	8.2	77.0	8.2
	사무직	(170)	78.8	10.6	25.9	8.8	70.0	8.8
	서비스/판매	(155)	74.8	9.7	27.1	8.4	47.7	17.4
	기능직	(151)	67.5	12.6	35.1	16.6	47.0	19.2
	단순노무직	(80)	60.0	11.3	17.5	3.8	13.8	33.8
직종2	화이트칼라	(314)	85.4	16.2	32.5	12.1	73.6	6.7
	블루칼라	(386)	68.9	11.1	28.2	10.6	40.4	21.5
월소득	199만원 이하	(210)	64.3	6.2	15.7	4.3	37.1	25.7
	200-400 만원	(324)	80.2	14.2	33.6	10.8	60.8	9.9
	400만원 이상	(166)	83.7	21.1	41.6	21.1	67.5	10.8
직장내 종업원수	29인 이하	(298)	71.8	10.1	27.9	9.1	44.3	21.1
	30-299인	(223)	79.4	14.8	33.2	13.0	65.9	9.0
	300-1,000인	(179)	79.9	17.3	30.2	12.8	60.3	11.7
개인정보 침해 경험	침해 경험자	(95)	85.3	20.0	38.9	16.8	65.3	8.4
	비경험자	(605)	74.9	12.4	28.8	10.4	53.7	15.9
노조가입여부	가입	(105)	68.6	21.9	34.3	19.0	53.3	17.1
	비가입	(227)	82.4	13.2	29.1	10.6	63.0	8.8
	사내 노조 없음	(368)	74.7	11.1	29.6	9.5	51.1	17.9

[표 8-2-1] 업무용 사용 기기의 소유주

[문8-2] 스마트기기 - 해당 기기의 소유주는 누구입니까?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	본인소유	회사소유	계	통계량
▣ 전체 ▣	(534)	92.9	7.1	100.0	
성별					
남	(384)	91.9	8.1	100.0	N.S
녀	(150)	95.3	4.7	100.0	
연령					
15-29세	(65)	95.4	4.6	100.0	N.S
30-39세	(225)	95.6	4.4	100.0	
40-49세	(159)	89.9	10.1	100.0	
50-59세	(85)	89.4	10.6	100.0	
고용상태					
정규직	(401)	92.3	7.7	100.0	N.S
비정규직	(133)	94.7	5.3	100.0	
직종					
관리자	(80)	90.0	10.0	100.0	N.S
전문직	(54)	98.1	1.9	100.0	
사무직	(134)	97.0	3.0	100.0	
서비스/판매	(116)	89.7	10.3	100.0	
기능직	(102)	93.1	6.9	100.0	
단순노무직	(48)	87.5	12.5	100.0	
직종2					$\chi^2=4.177$ df=1 p<0.05
화이트칼라	(268)	95.1	4.9	100.0	
블루칼라	(266)	90.6	9.4	100.0	
월소득					
199만원 이하	(135)	94.8	5.2	100.0	N.S
200-400 만원	(260)	94.2	5.8	100.0	
400만원 이상	(139)	88.5	11.5	100.0	
직장내 종업원수					
29인 이하	(214)	94.9	5.1	100.0	N.S
30-299인	(177)	89.8	10.2	100.0	
300-1,000인	(143)	93.7	6.3	100.0	
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(81)	91.4	8.6	100.0	N.S
비경험자	(453)	93.2	6.8	100.0	
노조가입여부					$\chi^2=8.543$ df=2 p<0.05
가입	(72)	84.7	15.3	100.0	
비가입	(187)	93.6	6.4	100.0	
사내 노조 없음	(275)	94.5	5.5	100.0	

[표 8-2-2] 업무용 사용 기기의 소유주

[문8-2] GPS - 해당 기기의 소유주는 누구입니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	본인소유	회사소유	계	통계량
▣ 전체 ▣	(94)	77.7	22.3	100.0	
성별					
남	(77)	75.3	24.7	100.0	N.S
녀	(17)	88.2	11.8	100.0	
연령					
15-29세	(5)	100.0	0.0	100.0	N.S
30-39세	(30)	80.0	20.0	100.0	
40-49세	(36)	75.0	25.0	100.0	
50-59세	(23)	73.9	26.1	100.0	
고용상태					
정규직	(75)	76.0	24.0	100.0	N.S
비정규직	(19)	84.2	15.8	100.0	
직종					
관리자	(21)	81.0	19.0	100.0	N.S
전문직	(12)	83.3	16.7	100.0	
사무직	(18)	77.8	22.2	100.0	
서비스/판매	(15)	86.7	13.3	100.0	
기능직	(19)	63.2	36.8	100.0	
단순노무직	(9)	77.8	22.2	100.0	
직종2					
화이트칼라	(51)	80.4	19.6	100.0	N.S
블루칼라	(43)	74.4	25.6	100.0	
월소득					
199만원 이하	(13)	76.9	23.1	100.0	N.S
200-400 만원	(46)	78.3	21.7	100.0	
400만원 이상	(35)	77.1	22.9	100.0	
직장내 종업원수					
29인 이하	(30)	80.0	20.0	100.0	N.S
30-299인	(33)	78.8	21.2	100.0	
300-1,000인	(31)	74.2	25.8	100.0	
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(19)	78.9	21.1	100.0	N.S
비경험자	(75)	77.3	22.7	100.0	
노조가입여부					
가입	(23)	73.9	26.1	100.0	N.S
비가입	(30)	86.7	13.3	100.0	
사내 노조 없음	(41)	73.2	26.8	100.0	

[표 8-2-3] 업무용 사용 기기의 소유주

[문8-2] 네비게이션 - 해당 기기의 소유주는 누구입니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	본인소유	회사소유	계	통계량
▣ 전체 ▣	(211)	84.4	15.6	100.0	
성별					
남	(174)	85.1	14.9	100.0	N.S
녀	(37)	81.1	18.9	100.0	
연령					
15-29세	(9)	66.7	33.3	100.0	N.S
30-39세	(78)	82.1	17.9	100.0	
40-49세	(77)	89.6	10.4	100.0	
50-59세	(47)	83.0	17.0	100.0	
고용상태					
정규직	(163)	83.4	16.6	100.0	N.S
비정규직	(48)	87.5	12.5	100.0	
직종					
관리자	(38)	81.6	18.4	100.0	N.S
전문직	(20)	95.0	5.0	100.0	
사무직	(44)	86.4	13.6	100.0	
서비스/판매	(42)	76.2	23.8	100.0	
기능직	(53)	84.9	15.1	100.0	
단순노무직	(14)	92.9	7.1	100.0	
직종2					
화이트칼라	(102)	86.3	13.7	100.0	N.S
블루칼라	(109)	82.6	17.4	100.0	
월소득					
199만원 이하	(33)	84.8	15.2	100.0	N.S
200-400 만원	(109)	81.7	18.3	100.0	
400만원 이상	(69)	88.4	11.6	100.0	
직장내 종업원수					
29인 이하	(83)	86.7	13.3	100.0	N.S
30-299인	(74)	77.0	23.0	100.0	
300-1,000인	(54)	90.7	9.3	100.0	
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(37)	97.3	2.7	100.0	$\chi^2=5.692$ df=1 p<0.05
비경험자	(174)	81.6	18.4	100.0	
노조가입여부					
가입	(36)	88.9	11.1	100.0	N.S
비가입	(66)	87.9	12.1	100.0	
사내 노조 없음	(109)	80.7	19.3	100.0	

[표 8-2-4] 업무용 사용 기기의 소유주

[문8-2] 블랙박스 - 해당 기기의 소유주는 누구입니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	본인소유	회사소유	계	통계량
▣ 전체 ▣	(79)	82.3	17.7	100.0	
성별					N.S
남	(66)	80.3	19.7	100.0	
녀	(13)	92.3	7.7	100.0	
연령					N.S
15-29세	(2)	100.0	0.0	100.0	
30-39세	(28)	78.6	21.4	100.0	
40-49세	(29)	89.7	10.3	100.0	
50-59세	(20)	75.0	25.0	100.0	
고용상태					N.S
정규직	(62)	80.6	19.4	100.0	
비정규직	(17)	88.2	11.8	100.0	
직종					N.S
관리자	(18)	83.3	16.7	100.0	
전문직	(5)	100.0	0.0	100.0	
사무직	(15)	93.3	6.7	100.0	
서비스/판매	(13)	69.2	30.8	100.0	
기능직	(25)	76.0	24.0	100.0	
단순노무직	(3)	100.0	0.0	100.0	
직종2					N.S
화이트칼라	(38)	89.5	10.5	100.0	
블루칼라	(41)	75.6	24.4	100.0	
월소득					N.S
199만원 이하	(9)	100.0	0.0	100.0	
200-400 만원	(35)	71.4	28.6	100.0	
400만원 이상	(35)	88.6	11.4	100.0	
직장내 종업원수					N.S
29인 이하	(27)	81.5	18.5	100.0	
30-299인	(29)	79.3	20.7	100.0	
300-1,000인	(23)	87.0	13.0	100.0	
개인정보 침해 경험					N.S
침해 경험자	(16)	93.8	6.3	100.0	
비경험자	(63)	79.4	20.6	100.0	
노조가입여부					N.S
가입	(20)	85.0	15.0	100.0	
비가입	(24)	87.5	12.5	100.0	
사내 노조 없음	(35)	77.1	22.9	100.0	

[표 8-2-5] 업무용 사용 기기의 소유주

[문8-2] 노트북 - 해당 기기의 소유주는 누구입니까?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	본인소유	회사소유	계	통계량
▣ 전체 ▣	(387)	67.2	32.8	100.0	
성별					N.S
남	(277)	65.7	34.3	100.0	
녀	(110)	70.9	29.1	100.0	
연령					N.S
15-29세	(44)	75.0	25.0	100.0	
30-39세	(162)	65.4	34.6	100.0	
40-49세	(121)	66.1	33.9	100.0	
50-59세	(60)	68.3	31.7	100.0	
고용상태					$\chi^2=8.353$ df=1 p<0.05
정규직	(305)	63.6	36.4	100.0	
비정규직	(82)	80.5	19.5	100.0	
직종					$\chi^2=11.587$ df=5 p<0.05
관리자	(65)	61.5	38.5	100.0	
전문직	(47)	83.0	17.0	100.0	
사무직	(119)	60.5	39.5	100.0	
서비스/판매	(74)	67.6	32.4	100.0	
기능직	(71)	69.0	31.0	100.0	
단순노무직	(11)	90.9	9.1	100.0	
직종2					N.S
화이트칼라	(231)	65.4	34.6	100.0	
블루칼라	(156)	69.9	30.1	100.0	
월소득					N.S
199만원 이하	(78)	74.4	25.6	100.0	
200-400 만원	(197)	68.0	32.0	100.0	
400만원 이상	(112)	60.7	39.3	100.0	
직장내 종업원수					N.S
29인 이하	(132)	70.5	29.5	100.0	
30-299인	(147)	63.9	36.1	100.0	
300-1,000인	(108)	67.6	32.4	100.0	
개인정보 침해 경험					N.S
침해 경험자	(62)	71.0	29.0	100.0	
비경험자	(325)	66.5	33.5	100.0	
노조가입여부					N.S
가입	(56)	60.7	39.3	100.0	
비가입	(143)	65.7	34.3	100.0	
사내 노조 없음	(188)	70.2	29.8	100.0	

[표 8-3-1] 휴일/퇴근 이후 업무용 기기 사용 지침을 받은 경험

[문8-3] 스마트기기 - 귀하께서는 회사로부터 퇴근 후 해당 기기를 반드시 이용하라고 지침을 받으신 적이 있으십니까?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	있음	없음	계	통계량
▣ 전체 ▣	(534)	21.5	78.5	100.0	
성별					
남	(384)	20.8	79.2	100.0	N.S
녀	(150)	23.3	76.7	100.0	
연령					
15-29세	(65)	23.1	76.9	100.0	N.S
30-39세	(225)	24.0	76.0	100.0	
40-49세	(159)	20.8	79.2	100.0	
50-59세	(85)	15.3	84.7	100.0	
고용상태					
정규직	(401)	23.2	76.8	100.0	N.S
비정규직	(133)	16.5	83.5	100.0	
직종					
관리자	(80)	17.5	82.5	100.0	N.S
전문직	(54)	29.6	70.4	100.0	
사무직	(134)	20.1	79.9	100.0	
서비스/판매	(116)	23.3	76.7	100.0	
기능직	(102)	16.7	83.3	100.0	
단순노무직	(48)	29.2	70.8	100.0	
직종2					
화이트칼라	(268)	21.3	78.7	100.0	N.S
블루칼라	(266)	21.8	78.2	100.0	
월소득					
199만원 이하	(135)	22.2	77.8	100.0	N.S
200-400 만원	(260)	18.8	81.2	100.0	
400만원 이상	(139)	25.9	74.1	100.0	
직장내 종업원수					
29인 이하	(214)	21.5	78.5	100.0	N.S
30-299인	(177)	24.3	75.7	100.0	
300-1,000인	(143)	18.2	81.8	100.0	
개인정보 침해 경험					$\chi^2=18.248$
침해 경험자	(81)	39.5	60.5	100.0	df=1
비경험자	(453)	18.3	81.7	100.0	p<0.01
노조가입여부					$\chi^2=13.050$
가입	(72)	36.1	63.9	100.0	df=2
비가입	(187)	23.0	77.0	100.0	p<0.01
사내 노조 없음	(275)	16.7	83.3	100.0	

[표 8-3-2] 휴일/퇴근 이후 업무용 기기 사용 지침을 받은 경험

[문8-3] GPS - 귀하께서는 회사로부터 퇴근 후 해당 기기를 반드시 이용하라고 지침을 받으신 적이 있으십니까?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	있음	없음	계	통계량
▣ 전체 ▣	(94)	20.2	79.8	100.0	
성별					
남	(77)	19.5	80.5	100.0	N.S
녀	(17)	23.5	76.5	100.0	
연령					
15-29세	(5)	20.0	80.0	100.0	N.S
30-39세	(30)	26.7	73.3	100.0	
40-49세	(36)	22.2	77.8	100.0	
50-59세	(23)	8.7	91.3	100.0	
고용상태					
정규직	(75)	22.7	77.3	100.0	N.S
비정규직	(19)	10.5	89.5	100.0	
직종					
관리자	(21)	19.0	81.0	100.0	N.S
전문직	(12)	25.0	75.0	100.0	
사무직	(18)	27.8	72.2	100.0	
서비스/판매	(15)	6.7	93.3	100.0	
기능직	(19)	31.6	68.4	100.0	
단순노무직	(9)	0.0	100.0	100.0	
직종2					
화이트칼라	(51)	23.5	76.5	100.0	N.S
블루칼라	(43)	16.3	83.7	100.0	
월소득					$\chi^2=7.028$
199만원 이하	(13)	7.7	92.3	100.0	df=2 p<0.05
200-400 만원	(46)	13.0	87.0	100.0	
400만원 이상	(35)	34.3	65.7	100.0	
직장내 종업원수					
29인 이하	(30)	3.3	96.7	100.0	$\chi^2=8.930$ df=2 p<0.05
30-299인	(33)	33.3	66.7	100.0	
300-1,000인	(31)	22.6	77.4	100.0	
개인정보 침해 경험					$\chi^2=7.077$
침해 경험자	(19)	42.1	57.9	100.0	df=1 p<0.01
비경험자	(75)	14.7	85.3	100.0	
노조가입여부					
가입	(23)	43.5	56.5	100.0	$\chi^2=11.948$ df=2 p<0.01
비가입	(30)	20.0	80.0	100.0	
사내 노조 없음	(41)	7.3	92.7	100.0	

[표 8-3-3] 휴일/퇴근 이후 업무용 기기 사용 지침을 받은 경험

[문8-3] 네비게이션 - 귀하께서는 회사로부터 퇴근 후 해당 기기를 반드시 이용하라고 지침을 받으신 적이 있으십니까?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	있음	없음	계	통계량
▣ 전체 ▣	(211)	15.2	84.8	100.0	
성별					$\chi^2=7.397$ df=1 p<0.01
남	(174)	12.1	87.9	100.0	
녀	(37)	29.7	70.3	100.0	
연령					N.S
15-29세	(9)	22.2	77.8	100.0	
30-39세	(78)	14.1	85.9	100.0	
40-49세	(77)	18.2	81.8	100.0	
50-59세	(47)	10.6	89.4	100.0	
고용상태					N.S
정규직	(163)	14.7	85.3	100.0	
비정규직	(48)	16.7	83.3	100.0	
직종					N.S
관리자	(38)	10.5	89.5	100.0	
전문직	(20)	15.0	85.0	100.0	
사무직	(44)	15.9	84.1	100.0	
서비스/판매	(42)	21.4	78.6	100.0	
기능직	(53)	13.2	86.8	100.0	
단순노무직	(14)	14.3	85.7	100.0	
직종2					N.S
화이트칼라	(102)	13.7	86.3	100.0	
블루칼라	(109)	16.5	83.5	100.0	
월소득					N.S
199만원 이하	(33)	24.2	75.8	100.0	
200-400 만원	(109)	11.0	89.0	100.0	
400만원 이상	(69)	17.4	82.6	100.0	
직장내 종업원수					N.S
29인 이하	(83)	16.9	83.1	100.0	
30-299인	(74)	17.6	82.4	100.0	
300-1,000인	(54)	9.3	90.7	100.0	
개인정보 침해 경험					N.S
침해 경험자	(37)	21.6	78.4	100.0	
비경험자	(174)	13.8	86.2	100.0	
노조가입여부					N.S
가입	(36)	25.0	75.0	100.0	
비가입	(66)	12.1	87.9	100.0	
사내 노조 없음	(109)	13.8	86.2	100.0	

[표 8-3-4] 휴일/퇴근 이후 업무용 기기 사용 지침을 받은 경험

[문8-3] 블랙박스 - 귀하께서는 회사로부터 퇴근 후 해당 기기를 반드시 이용하라고 지침을 받으신 적이 있으십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	있음	없음	계	통계량
▣ 전체 ▣	(79)	24.1	75.9	100.0	
성별					
남	(66)	24.2	75.8	100.0	N.S
녀	(13)	23.1	76.9	100.0	
연령					
15-29세	(2)	50.0	50.0	100.0	N.S
30-39세	(28)	21.4	78.6	100.0	
40-49세	(29)	27.6	72.4	100.0	
50-59세	(20)	20.0	80.0	100.0	
고용상태					
정규직	(62)	27.4	72.6	100.0	N.S
비정규직	(17)	11.8	88.2	100.0	
직종					
관리자	(18)	16.7	83.3	100.0	N.S
전문직	(5)	40.0	60.0	100.0	
사무직	(15)	20.0	80.0	100.0	
서비스/판매	(13)	30.8	69.2	100.0	
기능직	(25)	28.0	72.0	100.0	
단순노무직	(3)	0.0	100.0	100.0	
직종2					
화이트칼라	(38)	21.1	78.9	100.0	N.S
블루칼라	(41)	26.8	73.2	100.0	
월소득					
199만원 이하	(9)	0.0	100.0	100.0	N.S
200-400 만원	(35)	25.7	74.3	100.0	
400만원 이상	(35)	28.6	71.4	100.0	
직장내 종업원수					
29인 이하	(27)	18.5	81.5	100.0	N.S
30-299인	(29)	24.1	75.9	100.0	
300-1,000인	(23)	30.4	69.6	100.0	
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(16)	37.5	62.5	100.0	N.S
비경험자	(63)	20.6	79.4	100.0	
노조가입여부					
가입	(20)	40.0	60.0	100.0	N.S
비가입	(24)	20.8	79.2	100.0	
사내 노조 없음	(35)	17.1	82.9	100.0	

[표 8-3-5] 휴일/퇴근 이후 업무용 기기 사용 지침을 받은 경험

[문8-3] 노트북 - 귀하께서는 회사로부터 퇴근 후 해당 기기를 반드시 이용하라고 지침을 받으신 적이 있으십니까?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	있음	없음	계	통계량
▣ 전체 ▣	(387)	21.7	78.3	100.0	
성별					
남	(277)	22.4	77.6	100.0	N.S
녀	(110)	20.0	80.0	100.0	
연령					
15-29세	(44)	22.7	77.3	100.0	N.S
30-39세	(162)	24.1	75.9	100.0	
40-49세	(121)	21.5	78.5	100.0	
50-59세	(60)	15.0	85.0	100.0	
고용상태					
정규직	(305)	22.0	78.0	100.0	N.S
비정규직	(82)	20.7	79.3	100.0	
직종					
관리자	(65)	18.5	81.5	100.0	N.S
전문직	(47)	25.5	74.5	100.0	
사무직	(119)	22.7	77.3	100.0	
서비스/판매	(74)	20.3	79.7	100.0	
기능직	(71)	19.7	80.3	100.0	
단순노무직	(11)	36.4	63.6	100.0	
직종2					
화이트칼라	(231)	22.1	77.9	100.0	N.S
블루칼라	(156)	21.2	78.8	100.0	
월소득					$\chi^2=11.953$ df=2 p<0.01
199만원 이하	(78)	17.9	82.1	100.0	
200-400 만원	(197)	16.8	83.2	100.0	
400만원 이상	(112)	33.0	67.0	100.0	
직장내 종업원수					
29인 이하	(132)	19.7	80.3	100.0	N.S
30-299인	(147)	25.2	74.8	100.0	
300-1,000인	(108)	19.4	80.6	100.0	
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(62)	30.6	69.4	100.0	N.S
비경험자	(325)	20.0	80.0	100.0	
노조가입여부					
가입	(56)	32.1	67.9	100.0	$\chi^2=7.245$ df=2 p<0.05
비가입	(143)	24.5	75.5	100.0	
사내 노조 없음	(188)	16.5	83.5	100.0	

[표 9] 회사의 감시 정도

[문9] 귀하께서는 회사에서 개인에 대한 감시(보안)가 얼마나 이루어지고 있다고 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	1 전혀 감시 되고 있지 않다.	2	①+②	3 보통 이다.	4	5 거의 모든 활동이 감시 되고 있다.	④+⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	9.4	15.4	24.9	44.1	23.6	7.4	31.0	100.0	3.04	
성별											
남	(498)	10.0	15.5	25.5	43.0	24.3	7.2	31.5	100.0	3.03	N.S
녀	(202)	7.9	15.3	23.3	47.0	21.8	7.9	29.7	100.0	3.06	
연령											
15-29세	(81)	8.6	14.8	23.5	48.1	21.0	7.4	28.4	100.0	3.04	N.S
30-39세	(278)	6.5	15.5	21.9	44.6	24.8	8.6	33.5	100.0	3.14	
40-49세	(223)	9.9	15.7	25.6	45.7	21.1	7.6	28.7	100.0	3.01	
50-59세	(118)	16.1	15.3	31.4	37.3	27.1	4.2	31.4	100.0	2.88	
고용상태											
정규직	(503)	8.2	15.9	24.1	43.1	25.0	7.8	32.8	100.0	3.08	N.S
비정규직	(197)	12.7	14.2	26.9	46.7	19.8	6.6	26.4	100.0	2.93	
직종											
관리자	(83)	15.7	14.5	30.1	31.3	31.3	7.2	38.6	100.0	3.00	N.S
전문직	(61)	1.6	23.0	24.6	44.3	23.0	8.2	31.1	100.0	3.13	
사무직	(170)	7.1	14.1	21.2	44.1	24.7	10.0	34.7	100.0	3.16	
서비스/판매	(155)	5.8	16.1	21.9	54.2	18.1	5.8	23.9	100.0	3.02	
기능직	(151)	10.6	15.9	26.5	40.4	27.2	6.0	33.1	100.0	3.02	
단순노무직	(80)	18.8	11.3	30.0	45.0	17.5	7.5	25.0	100.0	2.84	
직종2											
화이트칼라	(314)	8.3	15.9	24.2	40.8	26.1	8.9	35.0	100.0	3.11	N.S
블루칼라	(386)	10.4	15.0	25.4	46.9	21.5	6.2	27.7	100.0	2.98	
월소득											
199만원 이하	(210)	10.5	14.8	25.2	45.7	22.4	6.7	29.0	100.0	3.00	N.S
200-400 만원	(324)	9.6	17.3	26.9	43.8	21.6	7.7	29.3	100.0	3.01	
400만원 이상	(166)	7.8	12.7	20.5	42.8	28.9	7.8	36.7	100.0	3.16	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	14.1	18.8	32.9	50.7	12.8	3.7	16.4	100.0	2.73	F=28.572 df=2 p<0.01
30-299인	(223)	6.7	14.3	21.1	42.6	29.1	7.2	36.3	100.0	3.16	
300-1,000인	(179)	5.0	11.2	16.2	35.2	34.6	14.0	48.6	100.0	3.41	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	5.3	9.5	14.7	38.9	34.7	11.6	46.3	100.0	3.38	F=11.952 df=1 p<0.01
비경험자	(605)	10.1	16.4	26.4	45.0	21.8	6.8	28.6	100.0	2.99	
노조가입여부											
가입	(105)	3.8	13.3	17.1	41.0	31.4	10.5	41.9	100.0	3.31	F=15.644 df=2 p<0.01
비가입	(227)	5.7	10.1	15.9	46.7	29.1	8.4	37.4	100.0	3.24	
사내 노조 없음	(368)	13.3	19.3	32.6	43.5	17.9	6.0	23.9	100.0	2.84	

[표 10-1] 회사에서 사용되는 정보통신 기술

[문10] 인터넷 이용 모니터링 (웹사이트 접속, 메신저, 메일 사용 제한) - 다음은 회사에서 많이 이용하는 정보통신 기술의 종류를 나열한 것입니다. 귀하의 직장에서 사용되고 있는 모든 종류에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

					(단위 : %)
	사례수 (명)	사용안함	사용함	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	53.1	46.9	100.0	
성별					
남	(498)	53.6	46.4	100.0	N.S
녀	(202)	52.0	48.0	100.0	
연령					
15-29세	(81)	59.3	40.7	100.0	N.S
30-39세	(278)	52.2	47.8	100.0	
40-49세	(223)	53.4	46.6	100.0	
50-59세	(118)	50.8	49.2	100.0	
고용상태					$\chi^2=18.171$
정규직	(503)	48.1	51.9	100.0	df=1
비정규직	(197)	66.0	34.0	100.0	p<0.01
직종					
관리자	(83)	47.0	53.0	100.0	$\chi^2=33.652$
전문직	(61)	42.6	57.4	100.0	
사무직	(170)	45.3	54.7	100.0	
서비스/판매	(155)	53.5	46.5	100.0	
기능직	(151)	54.3	45.7	100.0	
단순노무직	(80)	81.3	18.8	100.0	
직종2					$\chi^2=14.344$
화이트칼라	(314)	45.2	54.8	100.0	df=1
블루칼라	(386)	59.6	40.4	100.0	p<0.01
월소득					$\chi^2=27.839$
199만원 이하	(210)	66.7	33.3	100.0	df=2
200-400 만원	(324)	51.2	48.8	100.0	p<0.01
400만원 이상	(166)	39.8	60.2	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=89.724$
29인 이하	(298)	72.1	27.9	100.0	df=2
30-299인	(223)	47.5	52.5	100.0	p<0.01
300-1,000인	(179)	28.5	71.5	100.0	
개인정보 침해 경험					$\chi^2=14.954$
침해 경험자	(95)	34.7	65.3	100.0	df=1
비경험자	(605)	56.0	44.0	100.0	p<0.01
노조가입여부					$\chi^2=65.953$
가입	(105)	28.6	71.4	100.0	df=2
비가입	(227)	41.9	58.1	100.0	p<0.01
사내 노조 없음	(368)	67.1	32.9	100.0	

[표 10-2] 회사에서 사용되는 정보통신 기술

[문10] 컴퓨터 하드 디스크 내용 모니터링 - 다음은 회사에서 많이 이용하는 정보통신 기술의 종류를 나열한 것입니다. 귀하의 직장에서 사용되고 있는 모든 종류에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

(단위 : %)					
	사례수 (명)	사용안함	사용함	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	67.0	33.0	100.0	
성별					
남	(498)	68.1	31.9	100.0	N.S
녀	(202)	64.4	35.6	100.0	
연령					
15-29세	(81)	67.9	32.1	100.0	N.S
30-39세	(278)	65.5	34.5	100.0	
40-49세	(223)	68.2	31.8	100.0	
50-59세	(118)	67.8	32.2	100.0	
고용상태					$\chi^2=14.104$
정규직	(503)	62.8	37.2	100.0	df=1
비정규직	(197)	77.7	22.3	100.0	p<0.01
직종					
관리자	(83)	56.6	43.4	100.0	$\chi^2=27.069$
전문직	(61)	62.3	37.7	100.0	
사무직	(170)	59.4	40.6	100.0	
서비스/판매	(155)	70.3	29.7	100.0	
기능직	(151)	68.2	31.8	100.0	
단순노무직	(80)	88.8	11.3	100.0	p<0.01
직종2					$\chi^2=15.526$
화이트칼라	(314)	59.2	40.8	100.0	df=1
블루칼라	(386)	73.3	26.7	100.0	p<0.01
월소득					$\chi^2=25.827$
199만원 이하	(210)	74.8	25.2	100.0	df=2
200-400 만원	(324)	70.1	29.9	100.0	p<0.01
400만원 이상	(166)	51.2	48.8	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=36.028$
29인 이하	(298)	78.2	21.8	100.0	df=2
30-299인	(223)	64.1	35.9	100.0	p<0.01
300-1,000인	(179)	52.0	48.0	100.0	
개인정보 침해 경험					$\chi^2=17.160$
침해 경험자	(95)	48.4	51.6	100.0	df=1
비경험자	(605)	69.9	30.1	100.0	p<0.01
노조가입여부					$\chi^2=30.413$
가입	(105)	52.4	47.6	100.0	df=2
비가입	(227)	59.0	41.0	100.0	p<0.01
사내 노조 없음	(368)	76.1	23.9	100.0	

[표 10-3] 회사에서 사용되는 정보통신 기술

[문10] 전화 송수신 내역 기록 - 다음은 회사에서 많이 이용하는 정보통신 기술의 종류를 나열한 것입니다. 귀하의 직장에서 사용되고 있는 모든 종류에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

(단위 : %)					
	사례수 (명)	사용안함	사용함	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	78.7	21.3	100.0	
성별					
남	(498)	80.5	19.5	100.0	N.S
녀	(202)	74.3	25.7	100.0	
연령					
15-29세	(81)	74.1	25.9	100.0	N.S
30-39세	(278)	80.6	19.4	100.0	
40-49세	(223)	79.4	20.6	100.0	
50-59세	(118)	76.3	23.7	100.0	
고용상태					
정규직	(503)	77.5	22.5	100.0	N.S
비정규직	(197)	81.7	18.3	100.0	
직종					
관리자	(83)	77.1	22.9	100.0	N.S
전문직	(61)	73.8	26.2	100.0	
사무직	(170)	75.9	24.1	100.0	
서비스/판매	(155)	79.4	20.6	100.0	
기능직	(151)	82.8	17.2	100.0	
단순노무직	(80)	81.3	18.8	100.0	
직종2					
화이트칼라	(314)	75.8	24.2	100.0	N.S
블루칼라	(386)	81.1	18.9	100.0	
월소득					
199만원 이하	(210)	82.9	17.1	100.0	N.S
200-400 만원	(324)	77.2	22.8	100.0	
400만원 이상	(166)	76.5	23.5	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=9.436$
29인 이하	(298)	84.2	15.8	100.0	df=2
30-299인	(223)	74.9	25.1	100.0	p<0.01
300-1,000인	(179)	74.3	25.7	100.0	
개인정보 침해 경험					$\chi^2=31.384$
침해 경험자	(95)	56.8	43.2	100.0	df=1
비경험자	(605)	82.1	17.9	100.0	p<0.01
노조가입여부					$\chi^2=8.041$
가입	(105)	74.3	25.7	100.0	df=2
비가입	(227)	74.0	26.0	100.0	p<0.05
사내 노조 없음	(368)	82.9	17.1	100.0	

[표 10-4] 회사에서 사용되는 정보통신 기술

[문10] CCTV(사무실, 작업장, 생활공간 등) - 다음은 회사에서 많이 이용하는 정보통신 기술의 종류를 나열한 것입니다. 귀하의 직장에서 사용되고 있는 모든 종류에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

(단위 : %)					
	사례수 (명)	사용함	사용안함	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	62.7	37.3	100.0	
성별					
남	(498)	64.9	35.1	100.0	N.S
녀	(202)	57.4	42.6	100.0	
연령					
15-29세	(81)	55.6	44.4	100.0	N.S
30-39세	(278)	67.3	32.7	100.0	
40-49세	(223)	61.4	38.6	100.0	
50-59세	(118)	59.3	40.7	100.0	
고용상태					
정규직	(503)	63.6	36.4	100.0	N.S
비정규직	(197)	60.4	39.6	100.0	
직종					
관리자	(83)	61.4	38.6	100.0	N.S
전문직	(61)	68.9	31.1	100.0	
사무직	(170)	60.6	39.4	100.0	
서비스/판매	(155)	60.6	39.4	100.0	
기능직	(151)	68.2	31.8	100.0	
단순노무직	(80)	57.5	42.5	100.0	
직종2					
화이트칼라	(314)	62.4	37.6	100.0	N.S
블루칼라	(386)	63.0	37.0	100.0	
월소득					
199만원 이하	(210)	56.7	43.3	100.0	N.S
200-400 만원	(324)	65.1	34.9	100.0	
400만원 이상	(166)	65.7	34.3	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=15.484$
29인 이하	(298)	54.4	45.6	100.0	df=2
30-299인	(223)	69.1	30.9	100.0	p<0.01
300-1,000인	(179)	68.7	31.3	100.0	
개인정보 침해 경험					$\chi^2=15.808$
침해 경험자	(95)	81.1	18.9	100.0	df=1
비경험자	(605)	59.8	40.2	100.0	p<0.01
노조가입여부					$\chi^2=10.737$
가입	(105)	70.5	29.5	100.0	df=2
비가입	(227)	68.3	31.7	100.0	p<0.01
사내 노조 없음	(368)	57.1	42.9	100.0	

[표 10-5] 회사에서 사용되는 정보통신 기술

[문10] 전신 검색 - 다음은 회사에서 많이 이용하는 정보통신 기술의 종류를 나열한 것입니다.
 귀하의 직장에서 사용되고 있는 모든 종류에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

(단위 : %)					
	사례수 (명)	사용안함	사용함	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	75.7	24.3	100.0	
성별					$\chi^2=19.114$
남	(498)	76.7	23.3	100.0	df=1
녀	(202)	73.3	26.7	100.0	p<0.01
연령					$\chi^2=15.378$
15-29세	(81)	70.4	29.6	100.0	df=3
30-39세	(278)	72.7	27.3	100.0	p<0.01
40-49세	(223)	80.3	19.7	100.0	
50-59세	(118)	78.0	22.0	100.0	
고용상태					N.S
정규직	(503)	74.2	25.8	100.0	
비정규직	(197)	79.7	20.3	100.0	
직종					N.S
관리자	(83)	74.7	25.3	100.0	
전문직	(61)	62.3	37.7	100.0	
사무직	(170)	74.7	25.3	100.0	
서비스/판매	(155)	73.5	26.5	100.0	
기능직	(151)	76.2	23.8	100.0	
단순노무직	(80)	92.5	7.5	100.0	
직종2					N.S
화이트칼라	(314)	72.3	27.7	100.0	
블루칼라	(386)	78.5	21.5	100.0	
월소득					N.S
199만원 이하	(210)	81.0	19.0	100.0	
200-400 만원	(324)	77.5	22.5	100.0	
400만원 이상	(166)	65.7	34.3	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=10.631$
29인 이하	(298)	87.2	12.8	100.0	df=2
30-299인	(223)	66.4	33.6	100.0	p<0.01
300-1,000인	(179)	68.2	31.8	100.0	
개인정보 침해 경험					$\chi^2=10.902$
침해 경험자	(95)	61.1	38.9	100.0	df=1
비경험자	(605)	78.0	22.0	100.0	p<0.01
노조가입여부					$\chi^2=14.906$
가입	(105)	64.8	35.2	100.0	df=2
비가입	(227)	69.2	30.8	100.0	p<0.01
사내 노조 없음	(368)	82.9	17.1	100.0	

[표 10-6] 회사에서 사용되는 정보통신 기술

[문10] 전자신분증(출입카드, RFID) 사용 - 다음은 회사에서 많이 이용하는 정보통신 기술의 종류를 나열한 것입니다. 귀하의 직장에서 사용되고 있는 모든 종류에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

(단위 : %)					
	사례수 (명)	사용안함	사용함	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	60.9	39.1	100.0	
성별					$\chi^2=4.989$
남	(498)	58.2	41.8	100.0	df=1
녀	(202)	67.3	32.7	100.0	p<0.05
연령					N.S
15-29세	(81)	64.2	35.8	100.0	
30-39세	(278)	56.5	43.5	100.0	
40-49세	(223)	63.2	36.8	100.0	
50-59세	(118)	64.4	35.6	100.0	
고용상태					$\chi^2=18.700$
정규직	(503)	55.9	44.1	100.0	df=1
비정규직	(197)	73.6	26.4	100.0	p<0.01
직종					$\chi^2=64.409$
관리자	(83)	43.4	56.6	100.0	df=5
전문직	(61)	52.5	47.5	100.0	p<0.01
사무직	(170)	54.1	45.9	100.0	
서비스/판매	(155)	77.4	22.6	100.0	
기능직	(151)	50.3	49.7	100.0	
단순노무직	(80)	87.5	12.5	100.0	
직종2					$\chi^2=23.437$
화이트칼라	(314)	51.0	49.0	100.0	df=1
블루칼라	(386)	68.9	31.1	100.0	p<0.01
월소득					$\chi^2=29.574$
199만원 이하	(210)	73.3	26.7	100.0	df=2
200-400 만원	(324)	60.5	39.5	100.0	p<0.01
400만원 이상	(166)	45.8	54.2	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=81.217$
29인 이하	(298)	79.5	20.5	100.0	df=2
30-299인	(223)	52.0	48.0	100.0	p<0.01
300-1,000인	(179)	40.8	59.2	100.0	
개인정보 침해 경험					$\chi^2=5.979$
침해 경험자	(95)	49.5	50.5	100.0	df=1
비경험자	(605)	62.6	37.4	100.0	p<0.05
노조가입여부					$\chi^2=23.250$
가입	(105)	50.5	49.5	100.0	df=2
비가입	(227)	52.0	48.0	100.0	p<0.01
사내 노조 없음	(368)	69.3	30.7	100.0	

[표 10-7] 회사에서 사용되는 정보통신 기술

[문10] 지문 및 생체인식을 활용한 출입 통제 - 다음은 회사에서 많이 이용하는 정보통신 기술의 종류를 나열한 것입니다. 귀하의 직장에서 사용되고 있는 모든 종류에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

(단위 : %)					
	사례수 (명)	사용안함	사용함	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	75.3	24.7	100.0	
성별					
남	(498)	73.5	26.5	100.0	N.S
녀	(202)	79.7	20.3	100.0	
연령					
15-29세	(81)	69.1	30.9	100.0	$\chi^2=12.887$ df=3 p<0.01
30-39세	(278)	69.8	30.2	100.0	
40-49세	(223)	82.1	17.9	100.0	
50-59세	(118)	79.7	20.3	100.0	
고용상태					
정규직	(503)	71.0	29.0	100.0	$\chi^2=17.857$ df=1 p<0.01
비정규직	(197)	86.3	13.7	100.0	
직종					
관리자	(83)	74.7	25.3	100.0	$\chi^2=39.486$ df=5 p<0.01
전문직	(61)	75.4	24.6	100.0	
사무직	(170)	61.2	38.8	100.0	
서비스/판매	(155)	83.9	16.1	100.0	
기능직	(151)	72.8	27.2	100.0	
단순노무직	(80)	93.8	6.3	100.0	
직종2					
화이트칼라	(314)	67.5	32.5	100.0	$\chi^2=18.476$ df=1 p<0.01
블루칼라	(386)	81.6	18.4	100.0	
월소득					
199만원 이하	(210)	84.3	15.7	100.0	$\chi^2=13.069$ df=2 p<0.01
200-400만원	(324)	71.3	28.7	100.0	
400만원 이상	(166)	71.7	28.3	100.0	
직장내 종업원수					
29인 이하	(298)	87.6	12.4	100.0	$\chi^2=49.410$ df=2 p<0.01
30-299인	(223)	61.0	39.0	100.0	
300-1,000인	(179)	72.6	27.4	100.0	
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(95)	68.4	31.6	100.0	N.S
비경험자	(605)	76.4	23.6	100.0	
노조가입여부					
가입	(105)	76.2	23.8	100.0	$\chi^2=10.522$ df=2 p<0.01
비가입	(227)	67.8	32.2	100.0	
사내 노조 없음	(368)	79.6	20.4	100.0	

[표 10-8] 회사에서 사용되는 정보통신 기술

[문10] 업무용 사내 시스템(ERP) - 다음은 회사에서 많이 이용하는 정보통신 기술의 종류를 나열한 것입니다. 귀하의 직장에서 사용되고 있는 모든 종류에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

(단위 : %)					
	사례수 (명)	사용안함	사용함	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	50.6	49.4	100.0	
성별					
남	(498)	50.4	49.6	100.0	N.S
녀	(202)	51.0	49.0	100.0	
연령					
15-29세	(81)	46.9	53.1	100.0	N.S
30-39세	(278)	46.4	53.6	100.0	
40-49세	(223)	55.6	44.4	100.0	
50-59세	(118)	53.4	46.6	100.0	
고용상태					$\chi^2=33.392$
정규직	(503)	43.7	56.3	100.0	df=1
비정규직	(197)	68.0	32.0	100.0	p<0.01
직종					
관리자	(83)	41.0	59.0	100.0	$\chi^2=61.575$ df=5 p<0.01
전문직	(61)	54.1	45.9	100.0	
사무직	(170)	34.7	65.3	100.0	
서비스/판매 기능직	(155) (151)	52.9 51.0	47.1 49.0	100.0 100.0	
단순노무직	(80)	86.3	13.8	100.0	
직종2					$\chi^2=24.848$
화이트칼라	(314)	40.1	59.9	100.0	df=1
블루칼라	(386)	59.1	40.9	100.0	p<0.01
월소득					$\chi^2=50.073$
199만원 이하	(210)	69.0	31.0	100.0	df=2
200-400 만원	(324)	47.5	52.5	100.0	p<0.01
400만원 이상	(166)	33.1	66.9	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=161.864$
29인 이하	(298)	77.2	22.8	100.0	df=2
30-299인	(223)	39.5	60.5	100.0	p<0.01
300-1,000인	(179)	20.1	79.9	100.0	
개인정보 침해 경험					$\chi^2=19.573$
침해 경험자	(95)	29.5	70.5	100.0	df=1
비경험자	(605)	53.9	46.1	100.0	p<0.01
노조가입여부					$\chi^2=58.051$
가입	(105)	28.6	71.4	100.0	df=2
비가입	(227)	39.2	60.8	100.0	p<0.01
사내 노조 없음	(368)	63.9	36.1	100.0	

[표 10-9] 회사에서 사용되는 정보통신 기술

[문10] GPS, 스마트기기, 네비게이션 등을 통한 위치 추적/점검 - 다음은 회사에서 많이 이용하는 정보통신 기술의 종류를 나열한 것입니다. 귀하의 직장에서 사용되고 있는 모든 종류에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

					(단위 : %)
	사례수 (명)	사용안함	사용함	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	85.3	14.7	100.0	
성별					
남	(498)	85.7	14.3	100.0	N.S
녀	(202)	84.2	15.8	100.0	
연령					
15-29세	(81)	90.1	9.9	100.0	N.S
30-39세	(278)	84.2	15.8	100.0	
40-49세	(223)	84.8	15.2	100.0	
50-59세	(118)	85.6	14.4	100.0	
고용상태					$\chi^2=4.547$
정규직	(503)	83.5	16.5	100.0	df=1
비정규직	(197)	89.8	10.2	100.0	p<0.05
직종					
관리자	(83)	83.1	16.9	100.0	N.S
전문직	(61)	78.7	21.3	100.0	
사무직	(170)	84.7	15.3	100.0	
서비스/판매	(155)	83.9	16.1	100.0	
기능직	(151)	87.4	12.6	100.0	
단순노무직	(80)	92.5	7.5	100.0	
직종2					
화이트칼라	(314)	83.1	16.9	100.0	N.S
블루칼라	(386)	87.0	13.0	100.0	
월소득					$\chi^2=6.537$
199만원 이하	(210)	89.5	10.5	100.0	df=5
200-400 만원	(324)	85.2	14.8	100.0	p<0.05
400만원 이상	(166)	80.1	19.9	100.0	
직장내 종업원수					
29인 이하	(298)	88.9	11.1	100.0	N.S
30-299인	(223)	82.5	17.5	100.0	
300-1,000인	(179)	82.7	17.3	100.0	
개인정보 침해 경험					$\chi^2=7.899$
침해 경험자	(95)	75.8	24.2	100.0	df=1
비경험자	(605)	86.8	13.2	100.0	p<0.01
노조가입여부					$\chi^2=19.061$
가입	(105)	77.1	22.9	100.0	df=2
비가입	(227)	80.2	19.8	100.0	p<0.01
사내 노조 없음	(368)	90.8	9.2	100.0	

[표 10-10] 회사에서 사용되는 정보통신 기술

[문10] 기타 - 다음은 회사에서 많이 이용하는 정보통신 기술의 종류를 나열한 것입니다. 귀하의 직장에서 사용되고 있는 모든 종류에 대해 응답하여 주시기 바랍니다.

(단위 : %)					
	사례수 (명)	사용안함	사용함	계	통계량
▣ 전체 ▣	(675)	89.2	10.8	100.0	
성별					
남	(480)	89.2	10.8	100.0	N.S
녀	(195)	89.2	10.8	100.0	
연령					
15-29세	(79)	88.6	11.4	100.0	N.S
30-39세	(270)	88.5	11.5	100.0	
40-49세	(217)	90.8	9.2	100.0	
50-59세	(109)	88.1	11.9	100.0	
고용상태					
정규직	(483)	89.0	11.0	100.0	N.S
비정규직	(192)	89.6	10.4	100.0	
직종					
관리자	(78)	88.5	11.5	100.0	N.S
전문직	(57)	86.0	14.0	100.0	
사무직	(164)	89.0	11.0	100.0	
서비스/판매	(148)	86.5	13.5	100.0	
기능직	(148)	91.2	8.8	100.0	
단순노무직	(80)	93.8	6.3	100.0	
직종2					
화이트칼라	(299)	88.3	11.7	100.0	N.S
블루칼라	(376)	89.9	10.1	100.0	
월소득					
199만원 이하	(204)	90.7	9.3	100.0	N.S
200-400 만원	(314)	89.5	10.5	100.0	
400만원 이상	(157)	86.6	13.4	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=12.985$
29인 이하	(288)	94.1	5.9	100.0	df=2
30-299인	(214)	86.4	13.6	100.0	p<0.01
300-1,000인	(173)	84.4	15.6	100.0	
개인정보 침해 경험					$\chi^2=17.864$
침해 경험자	(88)	76.1	23.9	100.0	df=1
비경험자	(587)	91.1	8.9	100.0	p<0.01
노조가입여부					$\chi^2=19.375$
가입	(102)	82.4	17.6	100.0	df=2
비가입	(216)	84.3	15.7	100.0	p<0.01
사내 노조 없음	(357)	94.1	5.9	100.0	

[표 10-11] 회사에서 사용되는 정보통신 기술

[문10] 그렇다면, 기타로 사용되고 있는 정보통신 기술은 무엇입니까?

	사례수 (명)	모름/ 무응답	인터넷 이용 모니 터링	휴대폰 스마트 기기	출입 기록	컴퓨터 하드 디스크 내용 모니 터링	전화 송수신 내역 기록	전자 신분증 (출입 카드, RFID) 사용	문서보	기타	무전기
□ 전체 □	(73)	24.7	15.1	13.7	8.2	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	4.1
성별											
남	(52)	23.1	17.3	15.4	7.7	5.8	5.8	7.7	3.8	3.8	1.9
녀	(21)	28.6	9.5	9.5	9.5	4.8	4.8	0.0	9.5	9.5	9.5
연령											
15-29세	(9)	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0
30-39세	(31)	29.0	16.1	9.7	6.5	3.2	3.2	3.2	6.5	3.2	6.5
40-49세	(20)	25.0	20.0	15.0	10.0	10.0	10.0	10.0	5.0	5.0	0.0
50-59세	(13)	23.1	7.7	23.1	7.7	0.0	7.7	0.0	0.0	7.7	7.7
고용상태											
정규직	(53)	22.6	13.2	11.3	9.4	3.8	1.9	5.7	7.5	7.5	3.8
비정규직	(20)	30.0	20.0	20.0	5.0	10.0	15.0	5.0	0.0	0.0	5.0
직종											
관리자	(9)	0.0	11.1	22.2	33.3	0.0	11.1	0.0	11.1	11.1	0.0
전문직	(8)	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
사무직	(18)	38.9	5.6	5.6	0.0	0.0	0.0	5.6	16.7	5.6	5.6
서비스/판매	(20)	35.0	20.0	5.0	5.0	15.0	5.0	5.0	0.0	0.0	5.0
기능직	(13)	0.0	23.1	30.8	0.0	0.0	0.0	15.4	0.0	0.0	7.7
단순노무직	(5)	40.0	40.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직종2											
화이트칼라	(35)	25.7	5.7	14.3	14.3	0.0	2.9	2.9	11.4	11.4	2.9
블루칼라	(38)	23.7	23.7	13.2	2.6	10.5	7.9	7.9	0.0	0.0	5.3
월소득											
199만원 이하	(19)	26.3	21.1	5.3	5.3	15.8	10.5	5.3	5.3	5.3	5.3
200-400 만원	(33)	21.2	15.2	21.2	6.1	0.0	3.0	9.1	0.0	6.1	6.1
400만원 이상	(21)	28.6	9.5	9.5	14.3	4.8	4.8	0.0	14.3	4.8	0.0
직장내 종업원수											
29인 이하	(17)	17.6	11.8	23.5	0.0	5.9	0.0	11.8	0.0	11.8	11.8
30-299인	(29)	44.8	13.8	6.9	3.4	0.0	3.4	0.0	6.9	6.9	3.4
300-1,000인	(27)	7.4	18.5	14.8	18.5	11.1	11.1	7.4	7.4	0.0	0.0
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(21)	33.3	14.3	4.8	4.8	9.5	14.3	0.0	4.8	9.5	0.0
비경험자	(52)	21.2	15.4	17.3	9.6	3.8	1.9	7.7	5.8	3.8	5.8
노조가입여부											
가입	(18)	27.8	22.2	5.6	0.0	0.0	5.6	5.6	11.1	5.6	5.6
비가입	(34)	26.5	11.8	11.8	11.8	5.9	5.9	5.9	2.9	5.9	0.0
사내 노조 없음	(21)	19.0	14.3	23.8	9.5	9.5	4.8	4.8	4.8	4.8	9.5

[계속]

[표 10-12] 회사에서 사용되는 정보통신 기술

[문10] 그렇다면, 기타로 사용되고 있는 정보통신 기술은 무엇입니까?

	사례수 (명)	감시시스템 운영	차량 운행/ 블랙박스	CCTV (사무실 작업장, 생활공간 등)	지문 및 생체 인식을 활용한 출입 통제	GPS, 스마트 기기, 네비게 이션 등을 통한 위치추적/감시
▣ 전체 ▣	(73)	4.1	2.7	1.4	1.4	1.4
성별						
남	(52)	3.8	3.8	1.9	1.9	1.9
녀	(21)	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0
연령						
15-29세	(9)	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1
30-39세	(31)	6.5	0.0	3.2	3.2	0.0
40-49세	(20)	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0
50-59세	(13)	0.0	15.4	0.0	0.0	0.0
고용상태						
정규직	(53)	5.7	3.8	1.9	1.9	1.9
비정규직	(20)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직종						
관리자	(9)	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0
전문직	(8)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
사무직	(18)	0.0	0.0	5.6	5.6	5.6
서비스/판매	(20)	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0
기능직	(13)	15.4	7.7	0.0	0.0	0.0
단순노무직	(5)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직종2						
화이트칼라	(35)	2.9	0.0	2.9	2.9	2.9
블루칼라	(38)	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0
월소득						
199만원 이하	(19)	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3
200-400 만원	(33)	6.1	3.0	0.0	3.0	0.0
400만원 이상	(21)	4.8	4.8	4.8	0.0	0.0
직장내 종업원수						
29인 이하	(17)	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0
30-299인	(29)	6.9	0.0	0.0	0.0	3.4
300-1,000인	(27)	3.7	3.7	3.7	3.7	0.0
개인정보 침해 경험						
침해 경험자	(21)	9.5	0.0	0.0	0.0	4.8
비경험자	(52)	1.9	3.8	1.9	1.9	0.0
노조가입여부						
가입	(18)	5.6	5.6	0.0	0.0	0.0
비가입	(34)	5.9	0.0	2.9	2.9	0.0
사내 노조 없음	(21)	0.0	4.8	0.0	0.0	4.8

[표 11-1] 인터넷 이용 모니터링 고지 여부

[문11-1] 직장에서 정보통신 기술을 설치 또는 운영하는 것에 대하여 경영자 또는 노동조합으로부터 고지나 안내를 받은 적이 있습니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	아무 말 없이 도입했음	설치 후 설치했다는 사실만 알려줌	설치여부와 함께 설치장소 및 활용 방안에 대해 알려줌	계	통계량
▣ 전체 ▣	(328)	22.0	34.5	43.6	100.0	
성별						
남	(231)	22.9	36.4	40.7	100.0	N.S
녀	(97)	19.6	29.9	50.5	100.0	
연령						
15-29세	(33)	21.2	30.3	48.5	100.0	N.S
30-39세	(133)	18.0	36.1	45.9	100.0	
40-49세	(104)	21.2	36.5	42.3	100.0	
50-59세	(58)	32.8	29.3	37.9	100.0	
고용상태						
정규직	(261)	21.5	33.0	45.6	100.0	N.S
비정규직	(67)	23.9	40.3	35.8	100.0	
직종						
관리자	(44)	20.5	43.2	36.4	100.0	N.S
전문직	(35)	14.3	42.9	42.9	100.0	
사무직	(93)	20.4	30.1	49.5	100.0	
서비스/판매	(72)	19.4	30.6	50.0	100.0	
기능직	(69)	34.8	31.9	33.3	100.0	
단순노무직	(15)	6.7	46.7	46.7	100.0	
직종2						
화이트칼라	(172)	19.2	36.0	44.8	100.0	N.S
블루칼라	(156)	25.0	32.7	42.3	100.0	
월소득						
199만원 이하	(70)	22.9	28.6	48.6	100.0	N.S
200-400 만원	(158)	22.8	32.3	44.9	100.0	
400만원 이상	(100)	20.0	42.0	38.0	100.0	
직장내 종업원수						
29인 이하	(83)	21.7	39.8	38.6	100.0	N.S
30-299인	(117)	17.1	43.6	39.3	100.0	
300-1,000인	(128)	26.6	22.7	50.8	100.0	
개인정보 침해 경험						
침해 경험자	(62)	29.0	40.3	30.6	100.0	F=5.089 df=1 p<0.05
비경험자	(266)	20.3	33.1	46.6	100.0	
노조가입여부						
가입	(75)	21.3	26.7	52.0	100.0	N.S
비가입	(132)	18.2	39.4	42.4	100.0	
사내 노조 없음	(121)	26.4	33.9	39.7	100.0	

[표 11-2] 컴퓨터 하드 디스크 내용 모니터링 고지 여부

[문11-2] 직장에서 정보통신 기술을 설치 또는 운영하는 것에 대하여 경영자 또는 노동조합으로부터 고지나 안내를 받은 적이 있습니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	아무 말 없이 도입했음	설치 후 설치 했다는 사실만 알려줌	설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌	계	통계량
▣ 전체 ▣	(231)	22.9	40.3	36.8	100.0	
성별						
남	(159)	21.4	42.8	35.8	100.0	N.S
녀	(72)	26.4	34.7	38.9	100.0	
연령						
15-29세	(26)	15.4	46.2	38.5	100.0	
30-39세	(96)	21.9	42.7	35.4	100.0	N.S
40-49세	(71)	23.9	35.2	40.8	100.0	
50-59세	(38)	28.9	39.5	31.6	100.0	
고용상태						
정규직	(187)	23.0	39.6	37.4	100.0	N.S
비정규직	(44)	22.7	43.2	34.1	100.0	
직종						
관리자	(36)	27.8	33.3	38.9	100.0	
전문직	(23)	21.7	52.2	26.1	100.0	
사무직	(69)	18.8	40.6	40.6	100.0	N.S
서비스/판매	(46)	19.6	39.1	41.3	100.0	
기능직	(48)	29.2	41.7	29.2	100.0	
단순노무직	(9)	22.2	33.3	44.4	100.0	
직종2						
화이트칼라	(128)	21.9	40.6	37.5	100.0	N.S
블루칼라	(103)	24.3	39.8	35.9	100.0	
월소득						
199만원 이하	(53)	24.5	34.0	41.5	100.0	N.S
200-400 만원	(97)	18.6	43.3	38.1	100.0	
400만원 이상	(81)	27.2	40.7	32.1	100.0	
직장내 종업원수						
29인 이하	(65)	23.1	40.0	36.9	100.0	N.S
30-299인	(80)	22.5	50.0	27.5	100.0	
300-1,000인	(86)	23.3	31.4	45.3	100.0	
개인정보 침해 경험						
침해 경험자	(49)	22.4	36.7	40.8	100.0	N.S
비경험자	(182)	23.1	41.2	35.7	100.0	
노조가입여부						
가입	(50)	30.0	38.0	32.0	100.0	N.S
비가입	(93)	21.5	39.8	38.7	100.0	
사내 노조 없음	(88)	20.5	42.0	37.5	100.0	

[표 11-3] 전화 송수신 내역 기록 고지 여부

[문11-3] 직장에서 정보통신 기술을 설치 또는 운영하는 것에 대하여 경영자 또는 노동조합으로부터 고지나 안내를 받은 적이 있습니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	아무 말 없이 도입했음	설치 후 설치 했다는 사실만 알려줌	설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌	계	통계량
▣ 전체 ▣	(149)	32.9	46.3	20.8	100.0	
성별						
남	(97)	35.1	47.4	17.5	100.0	N.S
녀	(52)	28.8	44.2	26.9	100.0	
연령						
15-29세	(21)	33.3	38.1	28.6	100.0	N.S
30-39세	(54)	31.5	48.1	20.4	100.0	
40-49세	(46)	32.6	47.8	19.6	100.0	
50-59세	(28)	35.7	46.4	17.9	100.0	
고용상태						
정규직	(113)	32.7	45.1	22.1	100.0	N.S
비정규직	(36)	33.3	50.0	16.7	100.0	
직종						
관리자	(19)	42.1	31.6	26.3	100.0	N.S
전문직	(16)	43.8	43.8	12.5	100.0	
사무직	(41)	29.3	43.9	26.8	100.0	
서비스/판매	(32)	28.1	56.3	15.6	100.0	
기능직	(26)	34.6	53.8	11.5	100.0	
단순노무직	(15)	26.7	40.0	33.3	100.0	
직종2						
화이트칼라	(76)	35.5	40.8	23.7	100.0	N.S
블루칼라	(73)	30.1	52.1	17.8	100.0	
월소득						
199만원 이하	(36)	38.9	38.9	22.2	100.0	F=3.102
200-400 만원	(74)	24.3	50.0	25.7	100.0	df=2
400만원 이상	(39)	43.6	46.2	10.3	100.0	p<0.05
직장내 종업원수						
29인 이하	(47)	14.9	59.6	25.5	100.0	F=4.366
30-299인	(56)	37.5	39.3	23.2	100.0	df=2
300-1,000인	(46)	45.7	41.3	13.0	100.0	p<0.05
개인정보 침해 경험						
침해 경험자	(41)	39.0	36.6	24.4	100.0	N.S
비경험자	(108)	30.6	50.0	19.4	100.0	
노조가입여부						
가입	(27)	29.6	48.1	22.2	100.0	N.S
비가입	(59)	35.6	47.5	16.9	100.0	
사내 노조 없음	(63)	31.7	44.4	23.8	100.0	

[표 11-4] CCTV 고지 여부

[문11-4] 직장에서 정보통신 기술을 설치 또는 운영하는 것에 대하여 경영자 또는 노동조합으로부터 고지나 안내를 받은 적이 있습니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	아무 말 없이 도입했음	설치 후 설치 했다는 사실만 알려줌	설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌	계	통계량
▣ 전체 ▣	(439)	21.2	41.7	37.1	100.0	
성별						
남	(323)	21.1	39.6	39.3	100.0	N.S
녀	(116)	21.6	47.4	31.0	100.0	
연령						
15-29세	(45)	28.9	44.4	26.7	100.0	N.S
30-39세	(187)	21.4	41.2	37.4	100.0	
40-49세	(137)	17.5	44.5	38.0	100.0	
50-59세	(70)	22.9	35.7	41.4	100.0	
고용상태						
정규직	(320)	18.8	40.6	40.6	100.0	F=7.536 df=1 p<0.01
비정규직	(119)	27.7	44.5	27.7	100.0	
직종						
관리자	(51)	11.8	41.2	47.1	100.0	N.S
전문직	(42)	16.7	54.8	28.6	100.0	
사무직	(103)	16.5	43.7	39.8	100.0	
서비스/판매	(94)	22.3	45.7	31.9	100.0	
기능직	(103)	29.1	35.0	35.9	100.0	
단순노무직	(46)	26.1	32.6	41.3	100.0	
직종2						
화이트칼라	(196)	15.3	45.4	39.3	100.0	F=4.118 df=1 p<0.05
블루칼라	(243)	25.9	38.7	35.4	100.0	
월소득						
199만원 이하	(119)	26.9	38.7	34.5	100.0	N.S
200-400 만원	(211)	21.3	43.1	35.5	100.0	
400만원 이상	(109)	14.7	42.2	43.1	100.0	
직장내 종업원수						
29인 이하	(162)	22.8	39.5	37.7	100.0	N.S
30-299인	(154)	22.1	44.8	33.1	100.0	
300-1,000인	(123)	17.9	40.7	41.5	100.0	
개인정보 침해 경험						
침해 경험자	(77)	24.7	40.3	35.1	100.0	N.S
비경험자	(362)	20.4	42.0	37.6	100.0	
노조가입여부						
가입	(74)	16.2	37.8	45.9	100.0	F=7.312 df=2 p<0.01
비가입	(155)	14.2	43.2	42.6	100.0	
사내 노조 없음	(210)	28.1	41.9	30.0	100.0	

[표 11-5] 전신검색 고지 여부

[문11-5] 직장에서 정보통신 기술을 설치 또는 운영하는 것에 대하여 경영자 또는 노동조합으로부터 고지나 안내를 받은 적이 있습니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	아무 말 없이 도입했음	설치 후 설치 했다는 사실만 알려줌	설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌	계	통계량
▣ 전체 ▣	(170)	15.3	38.2	46.5	100.0	
성별						
남	(116)	12.1	43.1	44.8	100.0	N.S
녀	(54)	22.2	27.8	50.0	100.0	
연령						
15-29세	(24)	12.5	29.2	58.3	100.0	
30-39세	(76)	13.2	39.5	47.4	100.0	N.S
40-49세	(44)	15.9	40.9	43.2	100.0	
50-59세	(26)	23.1	38.5	38.5	100.0	
고용상태						
정규직	(130)	13.8	33.8	52.3	100.0	N.S
비정규직	(40)	20.0	52.5	27.5	100.0	
직종						
관리자	(21)	23.8	33.3	42.9	100.0	
전문직	(23)	13.0	34.8	52.2	100.0	
사무직	(43)	11.6	44.2	44.2	100.0	N.S
서비스/판매	(41)	17.1	36.6	46.3	100.0	
기능직	(36)	16.7	36.1	47.2	100.0	
단순노무직	(6)	0.0	50.0	50.0	100.0	
직종2						
화이트칼라	(87)	14.9	39.1	46.0	100.0	N.S
블루칼라	(83)	15.7	37.3	47.0	100.0	
월소득						
199만원 이하	(40)	17.5	30.0	52.5	100.0	
200-400 만원	(73)	15.1	35.6	49.3	100.0	N.S
400만원 이상	(57)	14.0	47.4	38.6	100.0	
직장내 종업원수						
29인 이하	(38)	18.4	39.5	42.1	100.0	N.S
30-299인	(75)	9.3	45.3	45.3	100.0	
300-1,000인	(57)	21.1	28.1	50.9	100.0	
개인정보 침해 경험						
침해 경험자	(37)	13.5	43.2	43.2	100.0	N.S
비경험자	(133)	15.8	36.8	47.4	100.0	
노조가입여부						
가입	(37)	13.5	32.4	54.1	100.0	N.S
비가입	(70)	12.9	44.3	42.9	100.0	
사내 노조 없음	(63)	19.0	34.9	46.0	100.0	

[표 11-6] 전자신분증(출입카드, RFID) 고지 여부

[문11-6] 직장에서 정보통신 기술을 설치 또는 운영하는 것에 대하여 경영자 또는 노동조합으로부터 고지나 안내를 받은 적이 있습니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	아무 말 없이 도입했음	설치 후 설치 했다는 사실만 알려줌	설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌	계	통계량
▣ 전체 ▣	(274)	12.4	29.6	58.0	100.0	
성별						F=8.187 df=1 p<0.01
남	(208)	9.6	28.4	62.0	100.0	
녀	(66)	21.2	33.3	45.5	100.0	
연령						N.S
15-29세	(29)	20.7	24.1	55.2	100.0	
30-39세	(121)	9.1	33.9	57.0	100.0	
40-49세	(82)	15.9	28.0	56.1	100.0	
50-59세	(42)	9.5	23.8	66.7	100.0	
고용상태						N.S
정규직	(222)	11.3	29.3	59.5	100.0	
비정규직	(52)	17.3	30.8	51.9	100.0	
직종						N.S
관리자	(47)	10.6	21.3	68.1	100.0	
전문직	(29)	10.3	31.0	58.6	100.0	
사무직	(78)	12.8	34.6	52.6	100.0	
서비스/판매	(35)	22.9	22.9	54.3	100.0	
기능직	(75)	10.7	30.7	58.7	100.0	
단순노무직	(10)	0.0	40.0	60.0	100.0	
직종2						N.S
화이트칼라	(154)	11.7	29.9	58.4	100.0	
블루칼라	(120)	13.3	29.2	57.5	100.0	
월소득						N.S
199만원 이하	(56)	10.7	23.2	66.1	100.0	
200-400 만원	(128)	15.6	32.0	52.3	100.0	
400만원 이상	(90)	8.9	30.0	61.1	100.0	
직장내 종업원수						N.S
29인 이하	(61)	14.8	21.3	63.9	100.0	
30-299인	(107)	14.0	38.3	47.7	100.0	
300-1,000인	(106)	9.4	25.5	65.1	100.0	
개인정보 침해 경험						N.S
침해 경험자	(48)	12.5	41.7	45.8	100.0	
비경험자	(226)	12.4	27.0	60.6	100.0	
노조가입여부						N.S
가입	(52)	7.7	34.6	57.7	100.0	
비가입	(109)	12.8	36.7	50.5	100.0	
사내 노조 없음	(113)	14.2	20.4	65.5	100.0	

[표 11-7] 지문 및 생체인식을 활용한 출입 통제 고지 여부

[문11-7] 직장에서 정보통신 기술을 설치 또는 운영하는 것에 대하여 경영자 또는 노동조합으로부터 고지나 안내를 받은 적이 있습니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	아무 말 없이 도입했음	설치 후 설치 했다는 사실만 알려줌	설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌	계	통계량
▣ 전체 ▣	(173)	15.0	26.6	58.4	100.0	
성별						
남	(132)	12.1	28.8	59.1	100.0	N.S
녀	(41)	24.4	19.5	56.1	100.0	
연령						
15-29세	(25)	24.0	28.0	48.0	100.0	
30-39세	(84)	16.7	32.1	51.2	100.0	N.S
40-49세	(40)	15.0	15.0	70.0	100.0	
50-59세	(24)	0.0	25.0	75.0	100.0	
고용상태						
정규직	(146)	13.7	26.7	59.6	100.0	N.S
비정규직	(27)	22.2	25.9	51.9	100.0	
직종						
관리자	(21)	9.5	23.8	66.7	100.0	
전문직	(15)	20.0	33.3	46.7	100.0	
사무직	(66)	15.2	24.2	60.6	100.0	N.S
서비스/판매	(25)	20.0	28.0	52.0	100.0	
기능직	(41)	14.6	26.8	58.5	100.0	
단순노무직	(5)	0.0	40.0	60.0	100.0	
직종2						
화이트칼라	(102)	14.7	25.5	59.8	100.0	N.S
블루칼라	(71)	15.5	28.2	56.3	100.0	
월소득						
199만원 이하	(33)	15.2	18.2	66.7	100.0	
200-400 만원	(93)	18.3	24.7	57.0	100.0	N.S
400만원 이상	(47)	8.5	36.2	55.3	100.0	
직장내 종업원수						
29인 이하	(37)	24.3	18.9	56.8	100.0	N.S
30-299인	(87)	11.5	32.2	56.3	100.0	
300-1,000인	(49)	14.3	22.4	63.3	100.0	
개인정보 침해 경험						
침해 경험자	(30)	20.0	33.3	46.7	100.0	N.S
비경험자	(143)	14.0	25.2	60.8	100.0	
노조가입여부						
가입	(25)	12.0	32.0	56.0	100.0	N.S
비가입	(73)	12.3	28.8	58.9	100.0	
사내 노조 없음	(75)	18.7	22.7	58.7	100.0	

[표 11-8] 업무용 사내시스템(ERP) 고지 여부

[문11-8] 직장에서 정보통신 기술을 설치 또는 운영하는 것에 대하여 경영자 또는 노동조합으로부터 고지나 안내를 받은 적이 있습니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	아무 말 없이 도입했음	설치 후 설치 했다는 사실만 알려줌	설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌	계	통계량
■ 전체 ■	(346)	16.8	26.6	56.6	100.0	
성별						
남	(247)	17.0	25.9	57.1	100.0	N.S
녀	(99)	16.2	28.3	55.6	100.0	
연령						
15-29세	(43)	23.3	25.6	51.2	100.0	
30-39세	(149)	11.4	30.2	58.4	100.0	N.S
40-49세	(99)	21.2	25.3	53.5	100.0	
50-59세	(55)	18.2	20.0	61.8	100.0	
고용상태						
정규직	(283)	15.2	26.5	58.3	100.0	N.S
비정규직	(63)	23.8	27.0	49.2	100.0	
직종						
관리자	(49)	12.2	12.2	75.5	100.0	
전문직	(28)	25.0	32.1	42.9	100.0	
사무직	(111)	14.4	26.1	59.5	100.0	N.S
서비스/판매	(73)	19.2	26.0	54.8	100.0	
기능직	(74)	16.2	35.1	48.6	100.0	
단순노무직	(11)	27.3	27.3	45.5	100.0	
직종2						
화이트칼라	(188)	15.4	23.4	61.2	100.0	N.S
블루칼라	(158)	18.4	30.4	51.3	100.0	
월소득						
199만원 이하	(65)	13.8	27.7	58.5	100.0	N.S
200-400 만원	(170)	18.2	22.4	59.4	100.0	
400만원 이상	(111)	16.2	32.4	51.4	100.0	
직장내 종업원수						
29인 이하	(68)	17.6	25.0	57.4	100.0	N.S
30-299인	(135)	18.5	30.4	51.1	100.0	
300-1,000인	(143)	14.7	23.8	61.5	100.0	
개인정보 침해 경험						
침해 경험자	(67)	20.9	34.3	44.8	100.0	N.S
비경험자	(279)	15.8	24.7	59.5	100.0	
노조가입여부						
가입	(75)	10.7	32.0	57.3	100.0	N.S
비가입	(138)	14.5	28.3	57.2	100.0	
사내 노조 없음	(133)	22.6	21.8	55.6	100.0	

[표 11-9] GPS, 스마트기기, 네비게이션 등을 통한 위치추적/점검 고지 여부

[문11-9] 직장에서 정보통신 기술을 설치 또는 운영하는 것에 대하여 경영자 또는 노동조합으로부터 고지나 안내를 받은 적이 있습니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	아무 말 없이 도입했음	설치 후 설치 했다는 사실만 알려줌	설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌	계	통계량
▣ 전체 ▣	(103)	26.2	38.8	35.0	100.0	
성별						
남	(71)	21.1	40.8	38.0	100.0	N.S
녀	(32)	37.5	34.4	28.1	100.0	
연령						
15-29세	(8)	25.0	37.5	37.5	100.0	
30-39세	(44)	15.9	54.5	29.5	100.0	N.S
40-49세	(34)	38.2	29.4	32.4	100.0	
50-59세	(17)	29.4	17.6	52.9	100.0	
고용상태						
정규직	(83)	24.1	38.6	37.3	100.0	N.S
비정규직	(20)	35.0	40.0	25.0	100.0	
직종						
관리자	(14)	35.7	35.7	28.6	100.0	
전문직	(13)	7.7	61.5	30.8	100.0	
사무직	(26)	19.2	34.6	46.2	100.0	N.S
서비스/판매	(25)	40.0	40.0	20.0	100.0	
기능직	(19)	31.6	26.3	42.1	100.0	
단순노무직	(6)	0.0	50.0	50.0	100.0	
직종2						
화이트칼라	(53)	20.8	41.5	37.7	100.0	N.S
블루칼라	(50)	32.0	36.0	32.0	100.0	
월소득						
199만원 이하	(22)	45.5	27.3	27.3	100.0	N.S
200-400 만원	(48)	18.8	41.7	39.6	100.0	
400만원 이상	(33)	24.2	42.4	33.3	100.0	
직장내 종업원수						
29인 이하	(33)	27.3	42.4	30.3	100.0	N.S
30-299인	(39)	15.4	48.7	35.9	100.0	
300-1,000인	(31)	38.7	22.6	38.7	100.0	
개인정보 침해 경험						
침해 경험자	(23)	21.7	47.8	30.4	100.0	N.S
비경험자	(80)	27.5	36.3	36.3	100.0	
노조가입여부						
가입	(24)	16.7	45.8	37.5	100.0	N.S
비가입	(45)	20.0	44.4	35.6	100.0	
사내 노조 없음	(34)	41.2	26.5	32.4	100.0	

[표 11-10] 기타 고지 여부

[문11-11] 직장에서 정보통신 기술을 설치 또는 운영하는 것에 대하여 경영자 또는 노동조합으로부터 고지나 안내를 받은 적이 있습니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	아무 말 없이 도입했음	설치 후 설치 했다는 사실만 알려줌	설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌	계	통계량
▣ 전체 ▣	(73)	24.7	43.8	31.5	100.0	
성별						
남	(52)	26.9	44.2	28.8	100.0	N.S
녀	(21)	19.0	42.9	38.1	100.0	
연령						
15-29세	(9)	0.0	66.7	33.3	100.0	N.S
30-39세	(31)	29.0	35.5	35.5	100.0	
40-49세	(20)	30.0	50.0	20.0	100.0	
50-59세	(13)	23.1	38.5	38.5	100.0	
고용상태						F=6.754
정규직	(53)	17.0	47.2	35.8	100.0	df=1
비정규직	(20)	45.0	35.0	20.0	100.0	p<0.01
직종						
관리자	(9)	22.2	44.4	33.3	100.0	N.S
전문직	(8)	12.5	75.0	12.5	100.0	
사무직	(18)	5.6	50.0	44.4	100.0	
서비스/판매	(20)	35.0	30.0	35.0	100.0	
기능직	(13)	30.8	38.5	30.8	100.0	
단순노무직	(5)	60.0	40.0	0.0	100.0	
직종2						
화이트칼라	(35)	11.4	54.3	34.3	100.0	N.S
블루칼라	(38)	36.8	34.2	28.9	100.0	
월소득						
199만원 이하	(19)	31.6	36.8	31.6	100.0	N.S
200-400 만원	(33)	21.2	45.5	33.3	100.0	
400만원 이상	(21)	23.8	47.6	28.6	100.0	
직장내 종업원수						
29인 이하	(17)	29.4	41.2	29.4	100.0	N.S
30-299인	(29)	17.2	62.1	20.7	100.0	
300-1,000인	(27)	29.6	25.9	44.4	100.0	
개인정보 침해 경험						F=9.415
침해 경험자	(21)	38.1	57.1	4.8	100.0	df=1
비경험자	(52)	19.2	38.5	42.3	100.0	p<0.01
노조가입여부						
가입	(18)	16.7	55.6	27.8	100.0	N.S
비가입	(34)	29.4	44.1	26.5	100.0	
사내 노조 없음	(21)	23.8	33.3	42.9	100.0	

[표 12-1] 직장내 정보통신 기술에 관해 아는 정도

[문12] 귀하의 직장에서 사용되고 있는 정보통신기술의 구체적인 목적을 알고 계십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	모름/ 무응답	거의 모른다	잘 모른다	①②	보통 이다	잘 아는 판다	매우 잘 알고 있다	④⑤	계	평균	통계량
☐ 전체 ☐	(700)	0.4	5.9	21.0	26.9	40.9	27.9	4.0	31.9	100.0	3.02	
성별												
남	(498)	0.2	6.6	18.1	24.7	42.4	27.9	4.8	32.7	100.0	3.06	N.S
녀	(202)	1.0	4.0	28.2	32.2	37.1	27.7	2.0	29.7	100.0	2.93	
연령												
15-29세	(81)	0.0	12.3	29.6	42.0	29.6	23.5	4.9	28.4	100.0	2.79	N.S
30-39세	(278)	0.4	5.4	21.2	26.6	41.4	29.9	1.8	31.7	100.0	3.00	
40-49세	(223)	0.4	4.9	19.7	24.7	43.9	26.0	4.9	30.9	100.0	3.05	
50-59세	(118)	0.8	4.2	16.9	21.2	41.5	29.7	6.8	36.4	100.0	3.15	
고용상태												
정규직	(503)	0.0	4.4	17.9	22.3	42.3	31.4	4.0	35.4	100.0	3.13	F=23.621 df=1 p<0.01
비정규직	(197)	1.5	9.6	28.9	38.6	37.1	18.8	4.1	22.8	100.0	2.74	
직종												
관리자	(83)	0.0	1.2	12.0	13.3	32.5	43.4	10.8	54.2	100.0	3.51	F=8.603 df=5 p<0.01
전문직	(61)	0.0	1.6	21.3	23.0	42.6	32.8	1.6	34.4	100.0	3.11	
사무직	(170)	0.0	4.1	18.8	22.9	41.8	31.8	3.5	35.3	100.0	3.12	
서비스/판매	(155)	0.0	2.6	26.5	29.0	45.8	21.9	3.2	25.2	100.0	2.97	
기능직	(151)	0.0	9.3	20.5	29.8	47.7	21.2	1.3	22.5	100.0	2.85	
단순노무직	(80)	3.8	17.5	25.0	42.5	23.8	23.8	6.3	30.0	100.0	2.65	
직종												
화이트칼라	(314)	0.0	2.9	17.5	20.4	39.5	35.0	5.1	40.1	100.0	3.22	F=25.873 df=1 p<0.01
블루칼라	(386)	0.8	8.3	23.8	32.1	42.0	22.0	3.1	25.1	100.0	2.85	
월소득												
199만원 이하	(210)	1.4	8.1	25.2	33.3	39.0	23.3	2.9	26.2	100.0	2.83	F=6.617 df=2 p<0.01
200-400 만원	(324)	0.0	5.9	19.1	25.0	42.9	27.8	4.3	32.1	100.0	3.06	
400만원 이상	(166)	0.0	3.0	19.3	22.3	39.2	33.7	4.8	38.6	100.0	3.18	
직장내 종업원수												
29인 이하	(298)	1.0	6.4	23.8	30.2	40.9	22.5	5.4	27.9	100.0	2.94	F=5.316 df=2 p<0.01
30-299인	(223)	0.0	6.7	21.5	28.3	41.3	29.1	1.3	30.5	100.0	2.97	
300-1,000인	(179)	0.0	3.9	15.6	19.6	40.2	35.2	5.0	40.2	100.0	3.22	
개인정보 침해 경험												
침해 경험자	(95)	0.0	3.2	20.0	23.2	37.9	31.6	7.4	38.9	100.0	3.20	F=3.939 df=1 p<0.05
비경험자	(605)	0.5	6.3	21.2	27.4	41.3	27.3	3.5	30.7	100.0	2.99	
노조가입여부												
가입	(105)	0.0	2.9	21.0	23.8	30.5	41.0	4.8	45.7	100.0	3.24	F=6.480 df=2 p<0.01
비가입	(227)	0.0	3.1	18.5	21.6	47.6	26.4	4.4	30.8	100.0	3.11	
사내 노조 없음	(368)	0.8	8.4	22.6	31.0	39.7	25.0	3.5	28.5	100.0	2.90	

[표 12-2] 직장내 정보통신 기술에 관해 아는 정도

[문12] 귀하는 직장에서 사용되고 있는 정보통신 기술로 어떤 정보가 수집되고 있는지 알고 계십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	모름 무응답	거의 모른다	잘 모른다	①+②	보통 이다	잘 아는 판다	매우 잘 알고 있다	④+⑤	계	평균	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	0.4	8.9	28.7	37.6	38.7	20.4	2.9	23.3	100.0	2.78	
성별												
남	(498)	0.2	9.6	25.9	35.5	39.0	22.1	3.2	25.3	100.0	2.83	N.S
녀	(202)	1.0	6.9	35.6	42.6	38.1	16.3	2.0	18.3	100.0	2.68	
연령												
15-29세	(81)	0.0	17.3	35.8	53.1	22.2	21.0	3.7	24.7	100.0	2.58	N.S
30-39세	(278)	0.4	8.6	29.1	37.8	41.4	19.4	1.1	20.5	100.0	2.74	
40-49세	(223)	0.4	7.2	26.9	34.1	41.3	20.2	4.0	24.2	100.0	2.86	
50-59세	(118)	0.8	6.8	26.3	33.1	39.0	22.9	4.2	27.1	100.0	2.89	
고용상태												F=17.852
정규직	(503)	0.0	7.6	25.6	33.2	40.2	24.5	2.2	26.6	100.0	2.88	df=1
비정규직	(197)	1.5	12.2	36.5	48.7	35.0	10.2	4.6	14.7	100.0	2.54	p<0.01
직종												
관리자	(83)	0.0	3.6	16.9	20.5	31.3	41.0	7.2	48.2	100.0	3.31	F=8.891
전문직	(61)	0.0	4.9	27.9	32.8	41.0	26.2	0.0	26.2	100.0	2.89	
사무직	(170)	0.0	5.3	30.6	35.9	41.2	20.6	2.4	22.9	100.0	2.84	df=5
서비스/판매	(155)	0.0	5.8	33.5	39.4	41.9	15.5	3.2	18.7	100.0	2.77	p<0.01
기능직	(151)	0.0	14.6	26.5	41.1	43.7	15.2	0.0	15.2	100.0	2.60	
단순노무직	(80)	3.8	20.0	32.5	52.5	23.8	13.8	6.3	20.0	100.0	2.43	
직종2												F=22.273
화이트칼라	(314)	0.0	4.8	26.4	31.2	38.5	27.1	3.2	30.3	100.0	2.97	df=1
블루칼라	(386)	0.8	12.2	30.6	42.7	38.9	15.0	2.6	17.6	100.0	2.63	p<0.01
월소득												F=7.960
199만원 이하	(210)	1.4	11.4	33.8	45.2	36.2	13.3	3.8	17.1	100.0	2.60	df=2
200-400 만원	(324)	0.0	8.0	29.3	37.3	40.4	19.8	2.5	22.2	100.0	2.79	p<0.01
400만원 이상	(166)	0.0	7.2	21.1	28.3	38.6	30.7	2.4	33.1	100.0	3.00	
직장내 종업원수												
29인 이하	(298)	1.0	9.1	32.9	41.9	35.6	16.4	5.0	21.5	100.0	2.72	N.S
30-299인	(223)	0.0	9.4	26.0	35.4	42.6	21.5	0.4	22.0	100.0	2.78	
300-1,000인	(179)	0.0	7.8	25.1	33.0	39.1	25.7	2.2	27.9	100.0	2.89	
개인정보 침해 경험												
침해 경험자	(95)	0.0	11.6	22.1	33.7	37.9	23.2	5.3	28.4	100.0	2.88	N.S
비경험자	(605)	0.5	8.4	29.8	38.2	38.8	20.0	2.5	22.5	100.0	2.77	
노조가입여부												F=4.315
가입	(105)	0.0	6.7	23.8	30.5	42.9	24.8	1.9	26.7	100.0	2.91	df=2
비가입	(227)	0.0	5.7	27.3	33.0	42.7	20.7	3.5	24.2	100.0	2.89	p<0.05
사내 노조 없음	(368)	0.8	11.4	31.0	42.4	35.1	19.0	2.7	21.7	100.0	2.68	

[표 12-3] 직장내 정보통신 기술에 관해 아는 정도

[문12] 귀하는 직장에서 사용되고 있는 정보통신 기술로 수집된 정보가 회사 내에서 어떻게 활용되고 있는지 알고 계십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	모름 무응답	거의 모른다	잘 모른다	①+②	보통 이다	잘 아는 판다	매우 잘 알고 있다	④+⑤	계	평균	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	0.4	9.9	33.1	43.0	34.0	19.1	3.4	22.6	100.0	2.72	
성별												
남	(498)	0.2	10.8	31.9	42.8	32.9	20.3	3.8	24.1	100.0	2.74	N.S
녀	(202)	1.0	7.4	36.1	43.6	36.6	16.3	2.5	18.8	100.0	2.67	
연령												
15-29세	(81)	0.0	14.8	38.3	53.1	22.2	22.2	2.5	24.7	100.0	2.59	N.S
30-39세	(278)	0.4	10.8	32.4	43.2	37.1	16.5	2.9	19.4	100.0	2.67	
40-49세	(223)	0.4	9.0	30.5	39.5	35.4	20.2	4.5	24.7	100.0	2.79	
50-59세	(118)	0.8	5.9	36.4	42.4	32.2	21.2	3.4	24.6	100.0	2.77	
고용상태												
정규직	(503)	0.0	8.0	31.4	39.4	35.4	22.1	3.2	25.2	100.0	2.81	F=15.396
비정규직	(197)	1.5	14.7	37.6	52.3	30.5	11.7	4.1	15.7	100.0	2.48	df=1 p<0.01
직종												
관리자	(83)	0.0	2.4	20.5	22.9	28.9	39.8	8.4	48.2	100.0	3.31	F=8.119 df=5 p<0.01
전문직	(61)	0.0	9.8	29.5	39.3	37.7	21.3	1.6	23.0	100.0	2.75	
사무직	(170)	0.0	7.6	38.8	46.5	35.9	14.7	2.9	17.6	100.0	2.66	
서비스/판매 기능직	(155)	0.0	5.8	36.8	42.6	38.7	14.8	3.9	18.7	100.0	2.74	
단순노무직	(80)	3.8	18.8	28.8	47.5	26.3	17.5	5.0	22.5	100.0	2.50	
직종2												
화이트칼라	(314)	0.0	6.7	32.2	38.9	34.4	22.6	4.1	26.8	100.0	2.85	F=10.350
블루칼라	(386)	0.8	12.4	33.9	46.4	33.7	16.3	2.8	19.2	100.0	2.61	df=1 p<0.01
월소득												
199만원 이하	(210)	1.4	11.4	32.9	44.3	36.7	14.8	2.9	17.6	100.0	2.60	F=4.914
200-400 만원	(324)	0.0	10.2	35.5	45.7	32.7	18.5	3.1	21.6	100.0	2.69	df=2
400만원 이상	(166)	0.0	7.2	28.9	36.1	33.1	25.9	4.8	30.7	100.0	2.92	p<0.01
직장내 종업원수												
29인 이하	(298)	1.0	10.1	32.9	43.0	34.6	17.1	4.4	21.5	100.0	2.70	N.S
30-299인	(223)	0.0	11.2	33.2	44.4	34.1	19.7	1.8	21.5	100.0	2.68	
300-1,000인	(179)	0.0	7.8	33.5	41.3	33.0	21.8	3.9	25.7	100.0	2.80	
개인정보 침해 경험												
침해 경험자	(95)	0.0	10.5	29.5	40.0	29.5	22.1	8.4	30.5	100.0	2.88	N.S
비경험자	(605)	0.5	9.8	33.7	43.5	34.7	18.7	2.6	21.3	100.0	2.69	
노조가입여부												
가입	(105)	0.0	6.7	37.1	43.8	27.6	22.9	5.7	28.6	100.0	2.84	F=6.491
비가입	(227)	0.0	7.0	28.2	35.2	39.2	21.6	4.0	25.6	100.0	2.87	df=2
사내 노조 없음	(368)	0.8	12.5	35.1	47.6	32.6	16.6	2.4	19.0	100.0	2.59	p<0.01

[표 13] 회사 운영상 필요하다고 생각되는 정보통신 기술

[문13] 귀하께서 회사에서 경영 및 운영상의 관리를 목적으로 필요하다고 생각되는 전자 시스템은 무엇인가요? 모두 선택하여 주시기 바랍니다.

(단위 : %)

	사례수 (명)	CCTV (사무실, 작업장, 생활 공간 등)	업무용 사내 시스템 (ERP)	전자 신분증 (출입 카드, RFID) 사용	인터넷 이용 제한 (웹사 이트 접속, 메신저, 메일 사용 제한)	전신 검색	지문및 생체 인식을 활용한 출입 통제	컴퓨터 하드 디스크 내용 모니 터링	전화 송수신 내역 기록	GPS, 스마트 기기, 네비 게이션 등을 통한 위치 추적/ 점검	기타	모름/ 무응답
■ 전체 ■	(700)	52.0	51.3	50.1	35.6	25.6	23.6	21.7	12.1	9.6	5.1	0.3
성별												
남	(498)	53.8	51.2	50.6	37.6	25.9	26.7	21.5	12.7	9.8	3.4	0.4
녀	(202)	47.5	51.5	49.0	30.7	24.8	15.8	22.3	10.9	8.9	9.4	0.0
연령												
15-29세	(81)	48.1	50.6	44.4	24.7	21.0	24.7	16.0	9.9	0.0	4.9	1.2
30-39세	(278)	52.2	48.6	54.7	34.9	29.5	26.3	21.2	9.0	9.0	4.7	0.0
40-49세	(223)	49.3	51.6	49.3	36.8	22.9	21.1	22.9	12.6	11.7	6.7	0.0
50-59세	(118)	59.3	57.6	44.9	42.4	24.6	21.2	24.6	20.3	13.6	3.4	0.8
고용상태												
정규직	(503)	50.1	55.9	52.7	38.2	27.6	26.2	25.0	11.7	9.5	4.8	0.0
비정규직	(197)	56.9	39.6	43.7	28.9	20.3	16.8	13.2	13.2	9.6	6.1	1.0
직종												
관리자	(83)	48.2	74.7	59.0	41.0	34.9	25.3	27.7	9.6	10.8	0.0	0.0
전문직	(61)	57.4	32.8	50.8	45.9	36.1	31.1	26.2	16.4	13.1	3.3	0.0
사무직	(170)	48.8	65.3	55.3	38.2	25.3	26.5	26.5	13.5	8.2	5.3	0.0
서비스/판매	(155)	52.3	47.1	42.6	33.5	26.5	21.3	16.1	7.7	9.7	9.0	0.0
기능직	(151)	47.7	54.3	60.3	35.8	25.2	25.2	21.2	11.9	9.3	4.6	0.0
단순노무직	(80)	66.3	13.8	25.0	20.0	7.5	11.3	13.8	17.5	8.8	5.0	2.5
직종2												
화이트칼라	(314)	50.3	61.5	55.4	40.4	29.9	27.1	26.8	13.1	9.9	3.5	0.0
블루칼라	(386)	53.4	43.0	45.9	31.6	22.0	20.7	17.6	11.4	9.3	6.5	0.5
월소득												
199만원 이하	(210)	54.3	33.8	41.4	26.2	20.0	15.2	17.6	10.5	6.7	12.9	0.5
200-400 만원	(324)	50.0	57.7	50.3	33.6	22.5	25.9	19.4	11.4	8.6	1.9	0.3
400만원 이상	(166)	53.0	60.8	60.8	51.2	38.6	29.5	31.3	15.7	15.1	1.8	0.0
직장내 종업원수												
29인 이하	(298)	53.7	37.9	38.9	23.5	19.5	13.8	16.1	8.7	7.7	8.1	0.7
30-299인	(223)	48.9	53.4	52.0	39.5	29.6	31.8	25.6	14.3	12.1	3.1	0.0
300-1,000인	(179)	53.1	70.9	66.5	50.8	30.7	29.6	26.3	15.1	9.5	2.8	0.0
개인정보 침해 경험												
침해 경험자	(95)	56.8	57.9	53.7	36.8	28.4	25.3	23.2	16.8	11.6	4.2	0.0
비경험자	(605)	51.2	50.2	49.6	35.4	25.1	23.3	21.5	11.4	9.3	5.3	0.3
노조가입여부												
가입	(105)	43.8	65.7	57.1	43.8	33.3	23.8	32.4	21.0	14.3	4.8	0.0
비가입	(227)	52.9	55.1	53.7	43.2	30.4	27.8	25.1	11.5	10.6	2.2	0.0
사내 노조 없음	(368)	53.8	44.8	45.9	28.5	20.4	20.9	16.6	10.1	7.6	7.1	0.5

[표 14-1] 정보통신 기술별 사생활 침해 정도

[문14] 인터넷 이용 제한(웹사이트 접속, 메신저, 메일 사용 제한) - 귀하께서는 다음 정보통신 기술이 노동자/사원을 관찰, 감독하는데 사용될 경우 귀하의 사생활 침해를 받는다고 생각하시는 정도는 어떠하신지 답해주십시오.

(단위 : %)

	사례수 (명)	거의 없음	약간 있음	①+②	보통임	큰 편	매우 큼	④+⑤	계	평균	통계량
□ 전체 □	(700)	9.1	12.4	21.6	36.0	30.9	11.6	42.4	100.0	3.23	
성별											
남	(498)	9.0	11.6	20.7	35.9	31.9	11.4	43.4	100.0	3.25	N.S
녀	(202)	9.4	14.4	23.8	36.1	28.2	11.9	40.1	100.0	3.19	
연령											
15-29세	(81)	16.0	9.9	25.9	35.8	27.2	11.1	38.3	100.0	3.07	
30-39세	(278)	7.6	11.9	19.4	33.1	34.9	12.6	47.5	100.0	3.33	N.S
40-49세	(223)	10.8	12.6	23.3	40.4	24.7	11.7	36.3	100.0	3.14	
50-59세	(118)	5.1	15.3	20.3	34.7	35.6	9.3	44.9	100.0	3.29	
고용상태											
정규직	(503)	8.0	13.5	21.5	36.0	31.4	11.1	42.5	100.0	3.24	N.S
비정규직	(197)	12.2	9.6	21.8	36.0	29.4	12.7	42.1	100.0	3.21	
직종											
관리자	(83)	7.2	14.5	21.7	33.7	32.5	12.0	44.6	100.0	3.28	
전문직	(61)	3.3	9.8	13.1	34.4	36.1	16.4	52.5	100.0	3.52	F=5.096
사무직	(170)	7.6	14.1	21.8	33.5	32.4	12.4	44.7	100.0	3.28	df=5
서비스/판매	(155)	9.0	11.6	20.6	39.4	31.0	9.0	40.0	100.0	3.19	p<0.01
기능직	(151)	4.6	11.3	15.9	40.4	31.1	12.6	43.7	100.0	3.36	
단순노무직	(80)	27.5	12.5	40.0	30.0	21.3	8.8	30.0	100.0	2.71	
직종2											F=4.002
화이트칼라	(314)	6.7	13.4	20.1	33.8	33.1	13.1	46.2	100.0	3.32	df=1
블루칼라	(386)	11.1	11.7	22.8	37.8	29.0	10.4	39.4	100.0	3.16	p<0.05
월소득											
199만원 이하	(210)	10.5	12.9	23.3	34.3	29.0	13.3	42.4	100.0	3.22	N.S
200-400 만원	(324)	10.2	11.1	21.3	36.4	30.2	12.0	42.3	100.0	3.23	
400만원 이상	(166)	5.4	14.5	19.9	37.3	34.3	8.4	42.8	100.0	3.26	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	13.8	8.7	22.5	38.3	28.9	10.4	39.3	100.0	3.13	N.S
30-299인	(223)	5.4	13.9	19.3	35.0	32.3	13.5	45.7	100.0	3.35	
300-1,000인	(179)	6.1	16.8	22.9	33.5	32.4	11.2	43.6	100.0	3.26	
개인정보 침해 경험											F=9.726
침해 경험자	(95)	6.3	10.5	16.8	29.5	28.4	25.3	53.7	100.0	3.56	df=1
비경험자	(605)	9.6	12.7	22.3	37.0	31.2	9.4	40.7	100.0	3.18	p<0.01
노조가입여부											
가입	(105)	3.8	19.0	22.9	30.5	34.3	12.4	46.7	100.0	3.32	N.S
비가입	(227)	7.9	13.2	21.1	40.1	27.3	11.5	38.8	100.0	3.21	
사내 노조 없음	(368)	11.4	10.1	21.5	35.1	32.1	11.4	43.5	100.0	3.22	

[표 14-2] 정보통신 기술별 사생활 침해 정도

[문14] 컴퓨터 하드 디스크 내용 모니터링 - 귀하께서는 다음 정보통신 기술이 노동자/사원을 관찰, 감독하는데 사용될 경우 귀하의 사생활 침해를 받는다고 생각하시는 정도는 어떠하신지 답해주십시오.

(단위 : %)

	사례수 (명)	거의 없음	약간 있음	①+②	보통임	큰 편	매우 큼	④+⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	9.4	9.7	19.1	29.9	33.1	17.9	51.0	100.0	3.40	
성별											
남	(498)	9.6	8.4	18.1	29.7	32.5	19.7	52.2	100.0	3.44	N.S
녀	(202)	8.9	12.9	21.8	30.2	34.7	13.4	48.0	100.0	3.31	
연령											
15-29세	(81)	13.6	13.6	27.2	24.7	24.7	23.5	48.1	100.0	3.31	N.S
30-39세	(278)	6.5	10.8	17.3	32.7	33.1	16.9	50.0	100.0	3.43	
40-49세	(223)	11.7	7.6	19.3	30.5	32.7	17.5	50.2	100.0	3.37	
50-59세	(118)	9.3	8.5	17.8	25.4	39.8	16.9	56.8	100.0	3.47	
고용상태											
정규직	(503)	8.2	10.3	18.5	30.4	33.0	18.1	51.1	100.0	3.43	N.S
비정규직	(197)	12.7	8.1	20.8	28.4	33.5	17.3	50.8	100.0	3.35	
직종											
관리자	(83)	7.2	8.4	15.7	30.1	37.3	16.9	54.2	100.0	3.48	F=6.737 df=5 p<0.01
전문직	(61)	8.2	9.8	18.0	26.2	31.1	24.6	55.7	100.0	3.54	
사무직	(170)	7.1	9.4	16.5	30.6	33.5	19.4	52.9	100.0	3.49	
서비스/판매	(155)	8.4	12.3	20.6	32.9	32.9	13.5	46.5	100.0	3.31	
기능직	(151)	4.0	9.9	13.9	27.2	36.4	22.5	58.9	100.0	3.64	
단순노무직	(80)	30.0	6.3	36.3	30.0	23.8	10.0	33.8	100.0	2.78	
직종2											
화이트칼라	(314)	7.3	9.2	16.6	29.6	34.1	19.7	53.8	100.0	3.50	N.S
블루칼라	(386)	11.1	10.1	21.2	30.1	32.4	16.3	48.7	100.0	3.33	
월소득											
199만원 이하	(210)	11.4	9.5	21.0	33.3	28.6	17.1	45.7	100.0	3.30	N.S
200-400 만원	(324)	9.3	11.4	20.7	27.2	32.7	19.4	52.2	100.0	3.42	
400만원 이상	(166)	7.2	6.6	13.9	30.7	39.8	15.7	55.4	100.0	3.50	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	12.8	9.7	22.5	33.2	29.5	14.8	44.3	100.0	3.24	F=5.249 df=2 p<0.01
30-299인	(223)	6.7	10.3	17.0	27.8	35.0	20.2	55.2	100.0	3.52	
300-1,000인	(179)	7.3	8.9	16.2	26.8	36.9	20.1	57.0	100.0	3.54	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	8.4	14.7	23.2	22.1	27.4	27.4	54.7	100.0	3.51	N.S
비경험자	(605)	9.6	8.9	18.5	31.1	34.0	16.4	50.4	100.0	3.39	
노조가입여부											
가입	(105)	6.7	10.5	17.1	23.8	35.2	23.8	59.0	100.0	3.59	N.S
비가입	(227)	9.3	11.5	20.7	30.0	34.4	15.0	49.3	100.0	3.34	
사내 노조 없음	(368)	10.3	8.4	18.8	31.5	31.8	17.9	49.7	100.0	3.39	

[표 14-3] 정보통신 기술별 사생활 침해 정도

[문14] 전화 송수신 내역 기록 - 귀하께서는 다음 정보통신 기술이 노동자/사원을 관찰, 감독하는데 사용될 경우 귀하의 사생활 침해를 받는다고 생각하시는 정도는 어떠하신지 답해주십시오.

(단위 : %)

	사례수 (명)	거의 없음	약간 있음	①+②	보통임	큰 편	매우 큼	④+⑤	계	평균	통계량
□ 전체 □	(700)	8.9	7.6	16.4	21.6	34.7	27.3	62.0	100.0	3.64	
성별											
남	(498)	8.8	7.2	16.1	19.9	34.5	29.5	64.1	100.0	3.69	N.S
녀	(202)	8.9	8.4	17.3	25.7	35.1	21.8	56.9	100.0	3.52	
연령											
15-29세	(81)	11.1	9.9	21.0	21.0	29.6	28.4	58.0	100.0	3.54	
30-39세	(278)	7.2	7.6	14.7	19.4	36.0	29.9	65.8	100.0	3.74	N.S
40-49세	(223)	9.9	7.2	17.0	25.1	37.2	20.6	57.8	100.0	3.52	
50-59세	(118)	9.3	6.8	16.1	20.3	30.5	33.1	63.6	100.0	3.71	
고용상태											
정규직	(503)	8.7	7.2	15.9	22.9	33.6	27.6	61.2	100.0	3.64	N.S
비정규직	(197)	9.1	8.6	17.8	18.3	37.6	26.4	64.0	100.0	3.63	
직종											
관리자	(83)	8.4	6.0	14.5	18.1	32.5	34.9	67.5	100.0	3.80	
전문직	(61)	4.9	3.3	8.2	24.6	34.4	32.8	67.2	100.0	3.87	F=2.414
사무직	(170)	7.1	8.8	15.9	24.7	36.5	22.9	59.4	100.0	3.59	df=5
서비스/판매	(155)	10.3	8.4	18.7	20.0	31.6	29.7	61.3	100.0	3.62	p<0.05
기능직	(151)	5.3	7.9	13.2	22.5	37.1	27.2	64.2	100.0	3.73	
단순노무직	(80)	20.0	7.5	27.5	17.5	35.0	20.0	55.0	100.0	3.28	
직종2											
화이트칼라	(314)	7.0	7.0	14.0	22.9	35.0	28.0	63.1	100.0	3.70	N.S
블루칼라	(386)	10.4	8.0	18.4	20.5	34.5	26.7	61.1	100.0	3.59	
월소득											
199만원 이하	(210)	8.1	8.6	16.7	23.3	32.9	27.1	60.0	100.0	3.62	N.S
200-400 만원	(324)	9.6	7.7	17.3	20.1	36.4	26.2	62.7	100.0	3.62	
400만원 이상	(166)	8.4	6.0	14.5	22.3	33.7	29.5	63.3	100.0	3.70	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	11.1	9.1	20.1	21.5	35.6	22.8	58.4	100.0	3.50	F=3.588
30-299인	(223)	6.3	7.6	13.9	24.2	31.4	30.5	61.9	100.0	3.72	df=2
300-1,000인	(179)	8.4	5.0	13.4	18.4	37.4	30.7	68.2	100.0	3.77	p<0.05
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	7.4	7.4	14.7	23.2	30.5	31.6	62.1	100.0	3.72	N.S
비경험자	(605)	9.1	7.6	16.7	21.3	35.4	26.6	62.0	100.0	3.63	
노조가입여부											
가입	(105)	5.7	6.7	12.4	17.1	40.0	30.5	70.5	100.0	3.83	N.S
비가입	(227)	8.8	7.9	16.7	23.8	33.0	26.4	59.5	100.0	3.60	
사내 노조 없음	(368)	9.8	7.6	17.4	21.5	34.2	26.9	61.1	100.0	3.61	

[표 14-4] 정보통신 기술별 사생활 침해 정도

[문14] CCTV(사무실, 작업장, 생활공간 등) - 귀하께서는 다음 정보통신 기술이 노동자/사원을 관찰, 감독하는데 사용될 경우 귀하의 사생활 침해를 받는다고 생각하시는 정도는 어떠하신지 답해주십시오.

(단위 : %)

	사례수 (명)	거의 없음	약간 있음	①+②	보통임	큰 편	매우 큼	④+⑤	계	평균	통계량
□ 전체 □	(700)	4.1	12.0	16.1	34.4	31.7	17.7	49.4	100.0	3.47	
성별											
남	(498)	4.4	11.4	15.9	33.9	32.5	17.7	50.2	100.0	3.48	N.S
녀	(202)	3.5	13.4	16.8	35.6	29.7	17.8	47.5	100.0	3.45	
연령											
15-29세	(81)	3.7	21.0	24.7	32.1	24.7	18.5	43.2	100.0	3.33	
30-39세	(278)	3.6	10.1	13.7	37.8	28.4	20.1	48.6	100.0	3.51	N.S
40-49세	(223)	4.9	9.4	14.3	35.9	34.1	15.7	49.8	100.0	3.46	
50-59세	(118)	4.2	15.3	19.5	25.4	39.8	15.3	55.1	100.0	3.47	
고용상태											
정규직	(503)	3.2	13.1	16.3	33.4	32.8	17.5	50.3	100.0	3.48	N.S
비정규직	(197)	6.6	9.1	15.7	37.1	28.9	18.3	47.2	100.0	3.43	
직종											
관리자	(83)	0.0	13.3	13.3	36.1	36.1	14.5	50.6	100.0	3.52	
전문직	(61)	4.9	9.8	14.8	41.0	32.8	11.5	44.3	100.0	3.36	
사무직	(170)	4.7	12.4	17.1	31.2	30.6	21.2	51.8	100.0	3.51	N.S
서비스/판매	(155)	5.2	9.7	14.8	40.0	27.7	17.4	45.2	100.0	3.43	
기능직	(151)	2.0	13.2	15.2	28.5	37.1	19.2	56.3	100.0	3.58	
단순노무직	(80)	8.8	13.8	22.5	35.0	26.3	16.3	42.5	100.0	3.28	
직종2											
화이트칼라	(314)	3.5	12.1	15.6	34.4	32.5	17.5	50.0	100.0	3.48	N.S
블루칼라	(386)	4.7	11.9	16.6	34.5	31.1	17.9	49.0	100.0	3.46	
월소득											
199만원 이하	(210)	3.8	13.3	17.1	33.8	29.5	19.5	49.0	100.0	3.48	N.S
200-400 만원	(324)	4.9	10.5	15.4	35.8	30.6	18.2	48.8	100.0	3.47	
400만원 이상	(166)	3.0	13.3	16.3	32.5	36.7	14.5	51.2	100.0	3.46	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	4.7	12.1	16.8	34.6	32.6	16.1	48.7	100.0	3.43	N.S
30-299인	(223)	3.6	11.2	14.8	38.6	29.6	17.0	46.6	100.0	3.45	
300-1,000인	(179)	3.9	12.8	16.8	29.1	33.0	21.2	54.2	100.0	3.55	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	4.2	12.6	16.8	33.7	30.5	18.9	49.5	100.0	3.47	N.S
비경험자	(605)	4.1	11.9	16.0	34.5	31.9	17.5	49.4	100.0	3.47	
노조가입여부											
가입	(105)	6.7	14.3	21.0	28.6	32.4	18.1	50.5	100.0	3.41	N.S
비가입	(227)	4.0	12.3	16.3	37.0	30.4	16.3	46.7	100.0	3.43	
사내 노조 없음	(368)	3.5	11.1	14.7	34.5	32.3	18.5	50.8	100.0	3.51	

[표 14-5] 정보통신 기술별 사생활 침해 정도

[문14] 전신 검색 - 귀하께서는 다음 정보통신 기술이 노동자/사원을 관찰, 감독하는데 사용될 경우 귀하의 사생활 침해를 받는다고 생각하시는 정도는 어떠하신지 답해주십시오.

(단위 : %)

	사례수 (명)	거의 없음	약간 있음	①+②	보통임	큰 편	매우 큼	④+⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	18.6	11.1	29.7	35.9	25.1	9.3	34.4	100.0	2.95	
성별											
남	(498)	18.5	10.8	29.3	34.5	26.3	9.8	36.1	100.0	2.98	N.S
녀	(202)	18.8	11.9	30.7	39.1	22.3	7.9	30.2	100.0	2.89	
연령											
15-29세	(81)	25.9	13.6	39.5	35.8	14.8	9.9	24.7	100.0	2.69	
30-39세	(278)	14.0	14.0	28.1	39.9	22.7	9.4	32.0	100.0	2.99	N.S
40-49세	(223)	19.7	7.6	27.4	33.2	28.7	10.8	39.5	100.0	3.03	
50-59세	(118)	22.0	9.3	31.4	31.4	31.4	5.9	37.3	100.0	2.90	
고용상태											
정규직	(503)	17.7	12.3	30.0	33.2	26.6	10.1	36.8	100.0	2.99	N.S
비정규직	(197)	20.8	8.1	28.9	42.6	21.3	7.1	28.4	100.0	2.86	
직종											
관리자	(83)	18.1	9.6	27.7	39.8	27.7	4.8	32.5	100.0	2.92	
전문직	(61)	18.0	9.8	27.9	24.6	32.8	14.8	47.5	100.0	3.16	F=4.128
사무직	(170)	16.5	10.0	26.5	32.4	27.6	13.5	41.2	100.0	3.12	df=5
서비스/판매	(155)	18.7	13.5	32.3	43.9	17.4	6.5	23.9	100.0	2.79	p<0.01
기능직	(151)	13.9	11.3	25.2	38.4	25.8	10.6	36.4	100.0	3.08	
단순노무직	(80)	32.5	11.3	43.8	27.5	25.0	3.8	28.8	100.0	2.56	
직종2											F=6.450
화이트칼라	(314)	17.2	9.9	27.1	32.8	28.7	11.5	40.1	100.0	3.07	df=1
블루칼라	(386)	19.7	12.2	31.9	38.3	22.3	7.5	29.8	100.0	2.86	p<0.05
월소득											
199만원 이하	(210)	20.5	11.9	32.4	37.1	23.3	7.1	30.5	100.0	2.85	N.S
200-400 만원	(324)	18.5	12.0	30.6	34.3	24.4	10.8	35.2	100.0	2.97	
400만원 이상	(166)	16.3	8.4	24.7	37.3	28.9	9.0	38.0	100.0	3.06	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	19.1	12.4	31.5	36.6	23.8	8.1	31.9	100.0	2.89	N.S
30-299인	(223)	18.4	10.8	29.1	36.8	26.5	7.6	34.1	100.0	2.94	
300-1,000인	(179)	17.9	9.5	27.4	33.5	25.7	13.4	39.1	100.0	3.07	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	22.1	10.5	32.6	25.3	27.4	14.7	42.1	100.0	3.02	N.S
비경험자	(605)	18.0	11.2	29.3	37.5	24.8	8.4	33.2	100.0	2.94	
노조가입여부											
가입	(105)	16.2	10.5	26.7	34.3	25.7	13.3	39.0	100.0	3.10	N.S
비가입	(227)	18.9	11.9	30.8	37.9	22.5	8.8	31.3	100.0	2.90	
사내 노조 없음	(368)	19.0	10.9	29.9	35.1	26.6	8.4	35.1	100.0	2.95	

[표 14-6] 정보통신 기술별 사생활 침해 정도

[문14] 전자신분증(출입카드, RFID) 사용 - 귀하께서는 다음 정보통신 기술이 노동자/사원을 관찰, 감독하는데 사용될 경우 귀하의 사생활 침해를 받는다고 생각하시는 정도는 어떠하신지 답해주십시오.

(단위 : %)

	사례수 (명)	거의 없음	약간 있음	①+②	보통임	큰 편	매우 큼	④+⑤	계	평균	통계량
□ 전체 □	(700)	20.0	15.1	35.1	48.1	13.4	3.3	16.7	100.0	2.65	
성별											
남	(498)	18.7	14.3	32.9	49.4	14.3	3.4	17.7	100.0	2.69	N.S
녀	(202)	23.3	17.3	40.6	45.0	11.4	3.0	14.4	100.0	2.53	
연령											
15-29세	(81)	24.7	28.4	53.1	40.7	3.7	2.5	6.2	100.0	2.31	F=3.318 df=3 p<0.05
30-39세	(278)	20.5	11.9	32.4	51.1	12.9	3.6	16.5	100.0	2.67	
40-49세	(223)	19.3	13.5	32.7	48.4	14.8	4.0	18.8	100.0	2.71	
50-59세	(118)	16.9	16.9	33.9	45.8	18.6	1.7	20.3	100.0	2.71	
고용상태											
정규직	(503)	20.5	12.7	33.2	49.1	14.1	3.6	17.7	100.0	2.68	N.S
비정규직	(197)	18.8	21.3	40.1	45.7	11.7	2.5	14.2	100.0	2.58	
직종											
관리자	(83)	19.3	13.3	32.5	55.4	10.8	1.2	12.0	100.0	2.61	N.S
전문직	(61)	21.3	9.8	31.1	41.0	23.0	4.9	27.9	100.0	2.80	
사무직	(170)	19.4	17.1	36.5	47.6	12.9	2.9	15.9	100.0	2.63	
서비스/판매	(155)	21.3	16.8	38.1	44.5	14.8	2.6	17.4	100.0	2.61	
기능직	(151)	14.6	15.2	29.8	53.0	12.6	4.6	17.2	100.0	2.77	
단순노무직	(80)	28.8	13.8	42.5	45.0	8.8	3.8	12.5	100.0	2.45	
직종²											
화이트칼라	(314)	19.7	14.6	34.4	48.4	14.3	2.9	17.2	100.0	2.66	N.S
블루칼라	(386)	20.2	15.5	35.8	47.9	12.7	3.6	16.3	100.0	2.64	
월소득											
199만원 이하	(210)	19.0	18.1	37.1	48.1	10.5	4.3	14.8	100.0	2.63	N.S
200-400 만원	(324)	22.8	14.5	37.3	47.2	12.7	2.8	15.4	100.0	2.58	
400만원 이상	(166)	15.7	12.7	28.3	50.0	18.7	3.0	21.7	100.0	2.81	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	20.5	17.1	37.6	49.0	11.1	2.3	13.4	100.0	2.58	N.S
30-299인	(223)	17.0	14.8	31.8	50.2	13.9	4.0	17.9	100.0	2.73	
300-1,000인	(179)	22.9	12.3	35.2	44.1	16.8	3.9	20.7	100.0	2.66	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	23.2	18.9	42.1	30.5	21.1	6.3	27.4	100.0	2.68	N.S
비경험자	(605)	19.5	14.5	34.0	50.9	12.2	2.8	15.0	100.0	2.64	
노조가입여부											
가입	(105)	20.0	14.3	34.3	46.7	17.1	1.9	19.0	100.0	2.67	N.S
비가입	(227)	21.6	14.5	36.1	47.6	13.7	2.6	16.3	100.0	2.61	
사내 노조 없음	(368)	19.0	15.8	34.8	48.9	12.2	4.1	16.3	100.0	2.67	

[표 14-7] 정보통신 기술별 사생활 침해 정도

[문14] 지문 및 생체인식을 활용한 출입 통제 - 귀하께서는 다음 정보통신 기술이 노동자/사원을 관찰, 감독하는데 사용될 경우 귀하의 사생활 침해를 받는다고 생각하시는 정도는 어떠하신지 답해주시시오.

(단위 : %)

	사례수 (명)	거의 없음	약간 있음	①+②	보통임	큰 편	매우 큼	④+⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	19.6	10.1	29.7	42.3	17.1	10.9	28.0	100.0	2.90	
성별											
남	(498)	18.9	10.4	29.3	41.6	17.5	11.6	29.1	100.0	2.93	N.S
녀	(202)	21.3	9.4	30.7	44.1	16.3	8.9	25.2	100.0	2.82	
연령											
15-29세	(81)	32.1	14.8	46.9	38.3	7.4	7.4	14.8	100.0	2.43	F=5.315
30-39세	(278)	15.1	9.4	24.5	46.4	16.9	12.2	29.1	100.0	3.02	df=3
40-49세	(223)	22.0	9.4	31.4	40.8	16.6	11.2	27.8	100.0	2.86	p<0.01
50-59세	(118)	16.9	10.2	27.1	38.1	25.4	9.3	34.7	100.0	3.00	
고용상태											
정규직	(503)	18.9	10.3	29.2	41.7	17.7	11.3	29.0	100.0	2.92	N.S
비정규직	(197)	21.3	9.6	31.0	43.7	15.7	9.6	25.4	100.0	2.83	
직종											
관리자	(83)	21.7	7.2	28.9	45.8	16.9	8.4	25.3	100.0	2.83	
전문직	(61)	13.1	8.2	21.3	41.0	14.8	23.0	37.7	100.0	3.26	F=4.565
사무직	(170)	15.9	9.4	25.3	44.1	19.4	11.2	30.6	100.0	3.01	df=5
서비스/판매	(155)	23.9	8.4	32.3	43.9	13.5	10.3	23.9	100.0	2.78	p<0.01
기능직	(151)	14.6	13.2	27.8	39.1	21.2	11.9	33.1	100.0	3.03	
단순노무직	(80)	31.3	13.8	45.0	38.8	13.8	2.5	16.3	100.0	2.43	
직종2											F=5.011
화이트칼라	(314)	16.9	8.6	25.5	43.9	17.8	12.7	30.6	100.0	3.01	df=1
블루칼라	(386)	21.8	11.4	33.2	40.9	16.6	9.3	25.9	100.0	2.80	p<0.05
월소득											
199만원 이하	(210)	19.5	11.4	31.0	44.8	16.2	8.1	24.3	100.0	2.82	N.S
200-400 만원	(324)	21.9	9.9	31.8	40.1	15.7	12.3	28.1	100.0	2.87	
400만원 이상	(166)	15.1	9.0	24.1	43.4	21.1	11.4	32.5	100.0	3.05	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	21.1	9.4	30.5	42.6	18.1	8.7	26.8	100.0	2.84	N.S
30-299인	(223)	16.1	11.7	27.8	45.3	17.9	9.0	26.9	100.0	2.92	
300-1,000인	(179)	21.2	9.5	30.7	38.0	14.5	16.8	31.3	100.0	2.96	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	22.1	10.5	32.6	32.6	16.8	17.9	34.7	100.0	2.98	N.S
비경험자	(605)	19.2	10.1	29.3	43.8	17.2	9.8	26.9	100.0	2.88	
노조가입여부											
가입	(105)	18.1	8.6	26.7	39.0	20.0	14.3	34.3	100.0	3.04	N.S
비가입	(227)	19.4	11.0	30.4	43.2	17.2	9.3	26.4	100.0	2.86	
사내 노조 없음	(368)	20.1	10.1	30.2	42.7	16.3	10.9	27.2	100.0	2.88	

[표 14-8] 정보통신 기술별 사생활 침해 정도

[문14] 업무용 사내 시스템(ERP) - 귀하께서는 다음 정보통신 기술이 노동자/사원을 관찰, 감독하는데 사용될 경우 귀하의 사생활 침해를 받는다고 생각하시는 정도는 어떠하신지 답해주시시오.

(단위 : %)

	사례수 (명)	거의 없음	약간 있음	①×②	보통임	큰 편	매우큼	④×⑤	계	평균	통계량
□ 전체 □	(700)	17.7	10.1	27.9	49.9	18.6	3.7	22.3	100.0	2.80	
성별											
남	(498)	18.1	9.8	27.9	48.8	18.9	4.4	23.3	100.0	2.82	N.S
녀	(202)	16.8	10.9	27.7	52.5	17.8	2.0	19.8	100.0	2.77	
연령											
15-29세	(81)	28.4	14.8	43.2	42.0	12.3	2.5	14.8	100.0	2.46	F=4.519
30-39세	(278)	18.0	8.6	26.6	52.5	18.3	2.5	20.9	100.0	2.79	df=3
40-49세	(223)	17.0	8.5	25.6	52.0	17.5	4.9	22.4	100.0	2.85	p<0.01
50-59세	(118)	11.0	13.6	24.6	44.9	25.4	5.1	30.5	100.0	3.00	
고용상태											
정규직	(503)	18.9	10.3	29.2	48.1	18.9	3.8	22.7	100.0	2.78	N.S
비정규직	(197)	14.7	9.6	24.4	54.3	17.8	3.6	21.3	100.0	2.86	
직종											
관리자	(83)	18.1	12.0	30.1	54.2	14.5	1.2	15.7	100.0	2.69	
전문직	(61)	11.5	11.5	23.0	49.2	18.0	9.8	27.9	100.0	3.03	
사무직	(170)	18.8	8.8	27.6	48.8	21.2	2.4	23.5	100.0	2.79	N.S
서비스/판매	(155)	16.8	14.8	31.6	50.3	15.5	2.6	18.1	100.0	2.72	
기능직	(151)	14.6	6.6	21.2	53.6	20.5	4.6	25.2	100.0	2.94	
단순노무직	(80)	27.5	7.5	35.0	40.0	20.0	5.0	25.0	100.0	2.68	
직종2											
화이트칼라	(314)	17.2	10.2	27.4	50.3	18.8	3.5	22.3	100.0	2.81	N.S
블루칼라	(386)	18.1	10.1	28.2	49.5	18.4	3.9	22.3	100.0	2.80	
월소득											
199만원 이하	(210)	15.7	9.5	25.2	51.4	19.5	3.8	23.3	100.0	2.86	F=3.842
200-400 만원	(324)	21.3	10.5	31.8	48.8	16.7	2.8	19.4	100.0	2.69	df=2
400만원 이상	(166)	13.3	10.2	23.5	50.0	21.1	5.4	26.5	100.0	2.95	p<0.05
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	16.1	10.1	26.2	52.0	19.5	2.3	21.8	100.0	2.82	N.S
30-299인	(223)	17.5	9.9	27.4	47.5	20.6	4.5	25.1	100.0	2.85	
300-1,000인	(179)	20.7	10.6	31.3	49.2	14.5	5.0	19.6	100.0	2.73	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	13.7	15.8	29.5	41.1	18.9	10.5	29.5	100.0	2.97	N.S
비경험자	(605)	18.3	9.3	27.6	51.2	18.5	2.6	21.2	100.0	2.78	
노조가입여부											
가입	(105)	17.1	8.6	25.7	50.5	21.9	1.9	23.8	100.0	2.83	N.S
비가입	(227)	17.2	9.7	26.9	52.9	15.9	4.4	20.3	100.0	2.81	
사내 노조 없음	(368)	18.2	10.9	29.1	47.8	19.3	3.8	23.1	100.0	2.80	

[표 14-9] 정보통신 기술별 사생활 침해 정도

[문14] GPS, 스마트기기, 네비게이션 등을 통한 위치 추적/점검 - 귀하께서는 다음 정보통신 기술이 노동자/사원을 관찰, 감독하는데 사용될 경우 귀하의 사생활 침해를 받는다고 생각하시는 정도는 어떠하신지 답해주십시오.

(단위 : %)

	사례수 (명)	거의 없음	약간 있음	①+②	보통임	큰 편	매우 큼	④+⑤	계	평균	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	10.1	6.3	16.4	21.3	31.4	30.9	62.3	100.0	3.67	
성별											
남	(498)	10.2	5.4	15.7	20.9	31.7	31.7	63.5	100.0	3.69	N.S
녀	(202)	9.9	8.4	18.3	22.3	30.7	28.7	59.4	100.0	3.60	
연령											
15-29세	(81)	11.1	7.4	18.5	22.2	19.8	39.5	59.3	100.0	3.69	
30-39세	(278)	7.9	5.4	13.3	21.9	29.9	34.9	64.7	100.0	3.78	N.S
40-49세	(223)	11.2	7.2	18.4	20.6	34.1	26.9	61.0	100.0	3.58	
50-59세	(118)	12.7	5.9	18.6	20.3	38.1	22.9	61.0	100.0	3.53	
고용상태											
정규직	(503)	9.9	6.0	15.9	21.1	30.6	32.4	63.0	100.0	3.70	N.S
비정규직	(197)	10.7	7.1	17.8	21.8	33.5	26.9	60.4	100.0	3.59	
직종											
관리자	(83)	6.0	4.8	10.8	20.5	32.5	36.1	68.7	100.0	3.88	
전문직	(61)	6.6	6.6	13.1	18.0	39.3	29.5	68.9	100.0	3.79	F=4.437
사무직	(170)	6.5	7.6	14.1	18.2	30.6	37.1	67.6	100.0	3.84	df=5
서비스/판매	(155)	13.5	5.2	18.7	24.5	29.7	27.1	56.8	100.0	3.52	p<0.01
기능직	(151)	8.6	5.3	13.9	23.2	31.1	31.8	62.9	100.0	3.72	
단순노무직	(80)	21.3	8.8	30.0	21.3	30.0	18.8	48.8	100.0	3.16	
직종2											
화이트칼라	(314)	6.4	6.7	13.1	18.8	32.8	35.4	68.2	100.0	3.84	F=11.232
블루칼라	(386)	13.2	6.0	19.2	23.3	30.3	27.2	57.5	100.0	3.52	df=1
월소득											
199만원 이하	(210)	12.9	6.7	19.5	22.9	31.9	25.7	57.6	100.0	3.51	N.S
200-400 만원	(324)	9.3	5.9	15.1	21.6	31.5	31.8	63.3	100.0	3.71	
400만원 이상	(166)	8.4	6.6	15.1	18.7	30.7	35.5	66.3	100.0	3.78	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	10.7	6.7	17.4	22.8	31.5	28.2	59.7	100.0	3.60	N.S
30-299인	(223)	9.0	6.3	15.2	23.8	34.1	26.9	61.0	100.0	3.64	
300-1,000인	(179)	10.6	5.6	16.2	15.6	27.9	40.2	68.2	100.0	3.82	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	13.7	7.4	21.1	17.9	24.2	36.8	61.1	100.0	3.63	N.S
비경험자	(605)	9.6	6.1	15.7	21.8	32.6	29.9	62.5	100.0	3.67	
노조가입여부											
가입	(105)	11.4	5.7	17.1	21.9	26.7	34.3	61.0	100.0	3.67	N.S
비가입	(227)	10.1	6.2	16.3	20.7	33.0	30.0	63.0	100.0	3.67	
사내 노조 없음	(368)	9.8	6.5	16.3	21.5	31.8	30.4	62.2	100.0	3.67	

[표 15-1] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-1] 생산성이 향상된다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
□ 전체 □	(700)	4.7	20.7	25.4	48.9	23.6	2.1	25.7	100.0	2.98	
성별											
남	(498)	5.2	19.7	24.9	48.0	24.7	2.4	27.1	100.0	2.99	N.S
녀	(202)	3.5	23.3	26.7	51.0	20.8	1.5	22.3	100.0	2.94	
연령											
15-29세	(81)	4.9	27.2	32.1	44.4	21.0	2.5	23.5	100.0	2.89	N.S
30-39세	(278)	4.3	20.1	24.5	48.9	24.8	1.8	26.6	100.0	3.00	
40-49세	(223)	5.4	19.7	25.1	52.5	18.8	3.6	22.4	100.0	2.96	
50-59세	(118)	4.2	19.5	23.7	44.9	31.4	0.0	31.4	100.0	3.03	
고용상태											
정규직	(503)	4.0	20.1	24.1	50.9	23.1	2.0	25.0	100.0	2.99	N.S
비정규직	(197)	6.6	22.3	28.9	43.7	24.9	2.5	27.4	100.0	2.94	
직종											
관리자	(83)	4.8	16.9	21.7	42.2	34.9	1.2	36.1	100.0	3.11	N.S
전문직	(61)	4.9	26.2	31.1	41.0	27.9	0.0	27.9	100.0	2.92	
사무직	(170)	2.9	18.8	21.8	54.7	21.2	2.4	23.5	100.0	3.01	
서비스/판매	(155)	5.8	20.0	25.8	49.7	21.9	2.6	24.5	100.0	2.95	
기능직	(151)	6.6	23.8	30.5	49.7	17.9	2.0	19.9	100.0	2.85	
단순노무직	(80)	2.5	20.0	22.5	46.3	27.5	3.8	31.3	100.0	3.10	
직종2											
화이트칼라	(314)	3.8	19.7	23.6	48.7	26.1	1.6	27.7	100.0	3.02	N.S
블루칼라	(386)	5.4	21.5	26.9	49.0	21.5	2.6	24.1	100.0	2.94	
월소득											
199만원 이하	(210)	5.2	21.4	26.7	51.0	21.0	1.4	22.4	100.0	2.92	N.S
200-400만원	(324)	4.9	19.8	24.7	52.2	21.6	1.5	23.1	100.0	2.95	
400만원 이상	(166)	3.6	21.7	25.3	39.8	30.7	4.2	34.9	100.0	3.10	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	5.0	20.1	25.2	51.0	22.5	1.3	23.8	100.0	2.95	N.S
30-299인	(223)	4.5	19.7	24.2	50.2	22.9	2.7	25.6	100.0	3.00	
300-1,000인	(179)	4.5	22.9	27.4	43.6	26.3	2.8	29.1	100.0	3.00	
개인정보 침해 경험											F=8.001
침해 경험자	(95)	10.5	31.6	42.1	36.8	18.9	2.1	21.1	100.0	2.71	df=1
비경험자	(605)	3.8	19.0	22.8	50.7	24.3	2.1	26.4	100.0	3.02	p<0.01
노조가입여부											
가입	(105)	4.8	21.0	25.7	46.7	21.9	5.7	27.6	100.0	3.03	N.S
비가입	(227)	4.0	17.6	21.6	49.3	27.3	1.8	29.1	100.0	3.05	
사내 노조 없음	(368)	5.2	22.6	27.7	49.2	21.7	1.4	23.1	100.0	2.92	

[표 15-2] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-2] 인사상의 불이익이 발생한다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통 이다	그런 관다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	2.4	16.1	18.6	45.4	30.4	5.6	36.0	100.0	3.21	
성별											
남	(498)	2.8	15.9	18.7	43.6	31.9	5.8	37.8	100.0	3.22	N.S
녀	(202)	1.5	16.8	18.3	50.0	26.7	5.0	31.7	100.0	3.17	
연령											
15-29세	(81)	4.9	21.0	25.9	46.9	18.5	8.6	27.2	100.0	3.05	N.S
30-39세	(278)	1.8	15.1	16.9	45.7	33.1	4.3	37.4	100.0	3.23	
40-49세	(223)	1.8	17.9	19.7	46.2	27.8	6.3	34.1	100.0	3.19	
50-59세	(118)	3.4	11.9	15.3	42.4	37.3	5.1	42.4	100.0	3.29	
고용상태											
정규직	(503)	2.2	15.7	17.9	46.5	30.8	4.8	35.6	100.0	3.20	N.S
비정규직	(197)	3.0	17.3	20.3	42.6	29.4	7.6	37.1	100.0	3.21	
직종											
관리자	(83)	4.8	20.5	25.3	43.4	27.7	3.6	31.3	100.0	3.05	N.S
전문직	(61)	1.6	11.5	13.1	47.5	31.1	8.2	39.3	100.0	3.33	
사무직	(170)	1.2	16.5	17.6	45.3	33.5	3.5	37.1	100.0	3.22	
서비스/판매	(155)	1.9	14.2	16.1	49.7	26.5	7.7	34.2	100.0	3.24	
기능직	(151)	2.6	11.3	13.9	47.0	33.8	5.3	39.1	100.0	3.28	
단순노무직	(80)	3.8	27.5	31.3	35.0	27.5	6.3	33.8	100.0	3.05	
직종2											
화이트칼라	(314)	2.2	16.6	18.8	45.2	31.5	4.5	36.0	100.0	3.19	N.S
블루칼라	(386)	2.6	15.8	18.4	45.6	29.5	6.5	36.0	100.0	3.22	
월소득											
199만원 이하	(210)	1.9	14.8	16.7	49.0	25.2	9.0	34.3	100.0	3.25	N.S
200-400 만원	(324)	2.5	17.6	20.1	43.5	32.7	3.7	36.4	100.0	3.18	
400만원 이상	(166)	3.0	15.1	18.1	44.6	32.5	4.8	37.3	100.0	3.21	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	2.7	15.1	17.8	48.7	27.2	6.4	33.6	100.0	3.19	N.S
30-299인	(223)	1.3	16.6	17.9	48.0	28.3	5.8	34.1	100.0	3.21	
300-1,000인	(179)	3.4	17.3	20.7	36.9	38.5	3.9	42.5	100.0	3.22	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	3.2	9.5	12.6	34.7	36.8	15.8	52.6	100.0	3.53	F=5.679 df=1 p<0.05
비경험자	(605)	2.3	17.2	19.5	47.1	29.4	4.0	33.4	100.0	3.16	
노조가입여부											
가입	(105)	4.8	12.4	17.1	35.2	42.9	4.8	47.6	100.0	3.30	N.S
비가입	(227)	1.3	16.3	17.6	47.1	32.2	3.1	35.2	100.0	3.19	
사내 노조 없음	(368)	2.4	17.1	19.6	47.3	25.8	7.3	33.2	100.0	3.18	

[표 15-3] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-3] 회사의 보안성이 향상된다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
□ 전체 □	(700)	1.3	8.6	9.9	30.4	48.9	10.9	59.7	100.0	3.59	
성별											
남	(498)	1.6	8.0	9.6	29.5	47.8	13.1	60.8	100.0	3.63	N.S
녀	(202)	0.5	9.9	10.4	32.7	51.5	5.4	56.9	100.0	3.51	
연령											
15-29세	(81)	0.0	12.3	12.3	35.8	45.7	6.2	51.9	100.0	3.46	N.S
30-39세	(278)	1.8	6.8	8.6	33.1	49.6	8.6	58.3	100.0	3.56	
40-49세	(223)	1.3	11.2	12.6	26.5	47.1	13.9	61.0	100.0	3.61	
50-59세	(118)	0.8	5.1	5.9	28.0	52.5	13.6	66.1	100.0	3.73	
고용상태											
정규직	(503)	1.4	8.0	9.3	30.2	50.1	10.3	60.4	100.0	3.60	N.S
비정규직	(197)	1.0	10.2	11.2	31.0	45.7	12.2	57.9	100.0	3.58	
직종											
관리자	(83)	0.0	6.0	6.0	25.3	54.2	14.5	68.7	100.0	3.77	N.S
전문직	(61)	4.9	3.3	8.2	36.1	52.5	3.3	55.7	100.0	3.46	
사무직	(170)	1.2	7.1	8.2	28.8	52.4	10.6	62.9	100.0	3.64	
서비스/판매	(155)	0.6	8.4	9.0	38.7	41.9	10.3	52.3	100.0	3.53	
기능직	(151)	1.3	11.3	12.6	31.1	48.3	7.9	56.3	100.0	3.50	
단순노무직	(80)	1.3	13.8	15.0	17.5	47.5	20.0	67.5	100.0	3.71	
직종2											
화이트칼라	(314)	1.6	6.1	7.6	29.3	52.9	10.2	63.1	100.0	3.64	N.S
블루칼라	(386)	1.0	10.6	11.7	31.3	45.6	11.4	57.0	100.0	3.56	
월소득											
199만원 이하	(210)	1.0	11.4	12.4	30.5	46.7	10.5	57.1	100.0	3.54	N.S
200-400 만원	(324)	1.2	7.7	9.0	31.8	50.3	9.0	59.3	100.0	3.58	
400만원 이상	(166)	1.8	6.6	8.4	27.7	48.8	15.1	63.9	100.0	3.69	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	1.0	9.7	10.7	31.2	47.7	10.4	58.1	100.0	3.57	N.S
30-299인	(223)	1.3	7.6	9.0	32.3	48.4	10.3	58.7	100.0	3.59	
300-1,000인	(179)	1.7	7.8	9.5	26.8	51.4	12.3	63.7	100.0	3.65	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	1.1	16.8	17.9	33.7	41.1	7.4	48.4	100.0	3.37	F=5.839 df=1 p<0.05
비경험자	(605)	1.3	7.3	8.6	29.9	50.1	11.4	61.5	100.0	3.63	
노조가입여부											
가입	(105)	2.9	5.7	8.6	28.6	49.5	13.3	62.9	100.0	3.65	N.S
비가입	(227)	0.9	7.9	8.8	28.6	51.1	11.5	62.6	100.0	3.64	
사내 노조 없음	(368)	1.1	9.8	10.9	32.1	47.3	9.8	57.1	100.0	3.55	

[표 15-4] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-4] 노동통제가 강화된다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
☐ 전체 ☐	(700)	1.1	12.3	13.4	32.9	42.4	11.3	53.7	100.0	3.50	
성별											
남	(498)	1.2	12.7	13.9	31.3	42.6	12.2	54.8	100.0	3.52	N.S
녀	(202)	1.0	11.4	12.4	36.6	42.1	8.9	51.0	100.0	3.47	
연령											
15-29세	(81)	2.5	14.8	17.3	34.6	37.0	11.1	48.1	100.0	3.40	N.S
30-39세	(278)	1.1	14.0	15.1	32.4	42.4	10.1	52.5	100.0	3.46	
40-49세	(223)	0.4	11.7	12.1	35.9	39.5	12.6	52.0	100.0	3.52	
50-59세	(118)	1.7	7.6	9.3	27.1	51.7	11.9	63.6	100.0	3.64	
고용상태											
정규직	(503)	1.2	11.9	13.1	34.4	42.3	10.1	52.5	100.0	3.48	N.S
비정규직	(197)	1.0	13.2	14.2	28.9	42.6	14.2	56.9	100.0	3.56	
직종											
관리자	(83)	2.4	13.3	15.7	33.7	42.2	8.4	50.6	100.0	3.41	N.S
전문직	(61)	0.0	8.2	8.2	31.1	42.6	18.0	60.7	100.0	3.70	
사무직	(170)	0.6	11.8	12.4	30.0	48.2	9.4	57.6	100.0	3.54	
서비스/판매	(155)	0.6	10.3	11.0	40.6	40.6	7.7	48.4	100.0	3.45	
기능직	(151)	0.7	12.6	13.2	29.1	43.7	13.9	57.6	100.0	3.58	
단순노무직	(80)	3.8	18.8	22.5	31.3	31.3	15.0	46.3	100.0	3.35	
직종2											
화이트칼라	(314)	1.0	11.5	12.4	31.2	45.5	10.8	56.4	100.0	3.54	N.S
블루칼라	(386)	1.3	13.0	14.2	34.2	39.9	11.7	51.6	100.0	3.48	
월소득											
199만원 이하	(210)	1.4	11.0	12.4	37.1	38.6	11.9	50.5	100.0	3.49	N.S
200-400 만원	(324)	0.9	13.0	13.9	32.1	43.8	10.2	54.0	100.0	3.49	
400만원 이상	(166)	1.2	12.7	13.9	28.9	44.6	12.7	57.2	100.0	3.55	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	1.7	11.7	13.4	37.9	39.6	9.1	48.7	100.0	3.43	N.S
30-299인	(223)	0.4	11.7	12.1	33.2	42.2	12.6	54.7	100.0	3.55	
300-1,000인	(179)	1.1	14.0	15.1	24.0	47.5	13.4	60.9	100.0	3.58	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	1.1	13.7	14.7	21.1	42.1	22.1	64.2	100.0	3.71	F=9.819 df=1 p<0.01
비경험자	(605)	1.2	12.1	13.2	34.7	42.5	9.6	52.1	100.0	3.47	
노조가입여부											
가입	(105)	1.0	15.2	16.2	21.9	47.6	14.3	61.9	100.0	3.59	N.S
비가입	(227)	1.3	13.7	15.0	32.6	43.2	9.3	52.4	100.0	3.45	
사내 노조 없음	(368)	1.1	10.6	11.7	36.1	40.5	11.7	52.2	100.0	3.51	

[표 15-5] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-5] 업무효율성이 향상된다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	3.1	18.0	21.1	48.9	27.3	2.7	30.0	100.0	3.08	
성별											
남	(498)	3.2	18.1	21.3	48.2	27.3	3.2	30.5	100.0	3.09	N.S
녀	(202)	3.0	17.8	20.8	50.5	27.2	1.5	28.7	100.0	3.06	
연령											
15-29세	(81)	4.9	18.5	23.5	48.1	25.9	2.5	28.4	100.0	3.02	
30-39세	(278)	3.2	19.8	23.0	47.8	26.6	2.5	29.1	100.0	3.05	N.S
40-49세	(223)	2.2	17.9	20.2	49.8	26.5	3.6	30.0	100.0	3.11	
50-59세	(118)	3.4	13.6	16.9	50.0	31.4	1.7	33.1	100.0	3.14	
고용상태											
정규직	(503)	2.2	19.3	21.5	48.9	27.4	2.2	29.6	100.0	3.08	N.S
비정규직	(197)	5.6	14.7	20.3	48.7	26.9	4.1	31.0	100.0	3.09	
직종											
관리자	(83)	4.8	14.5	19.3	45.8	32.5	2.4	34.9	100.0	3.13	
전문직	(61)	4.9	16.4	21.3	45.9	32.8	0.0	32.8	100.0	3.07	
사무직	(170)	4.1	15.9	20.0	48.2	28.8	2.9	31.8	100.0	3.11	N.S
서비스/판매	(155)	1.3	21.9	23.2	46.5	29.0	1.3	30.3	100.0	3.07	
기능직	(151)	3.3	19.9	23.2	49.7	25.2	2.0	27.2	100.0	3.03	
단순노무직	(80)	1.3	16.3	17.5	58.8	15.0	8.8	23.8	100.0	3.14	
직종2											
화이트칼라	(314)	4.5	15.6	20.1	47.1	30.6	2.2	32.8	100.0	3.11	N.S
블루칼라	(386)	2.1	19.9	22.0	50.3	24.6	3.1	27.7	100.0	3.07	
월소득											
199만원 이하	(210)	2.9	18.1	21.0	53.3	23.3	2.4	25.7	100.0	3.04	N.S
200-400 만원	(324)	3.1	17.6	20.7	50.9	26.2	2.2	28.4	100.0	3.07	
400만원 이상	(166)	3.6	18.7	22.3	39.2	34.3	4.2	38.6	100.0	3.17	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	4.0	18.1	22.1	50.0	26.2	1.7	27.9	100.0	3.03	N.S
30-299인	(223)	4.0	16.1	20.2	48.4	27.4	4.0	31.4	100.0	3.11	
300-1,000인	(179)	0.6	20.1	20.7	47.5	29.1	2.8	31.8	100.0	3.13	
개인정보 침해 경험											F=5.839
침해 경험자	(95)	4.2	28.4	32.6	44.2	20.0	3.2	23.2	100.0	2.89	df=1
비경험자	(605)	3.0	16.4	19.3	49.6	28.4	2.6	31.1	100.0	3.11	p<0.05
노조가입여부											
가입	(105)	1.9	21.0	22.9	47.6	25.7	3.8	29.5	100.0	3.09	N.S
비가입	(227)	3.1	16.7	19.8	45.4	31.7	3.1	34.8	100.0	3.15	
사내 노조 없음	(368)	3.5	17.9	21.5	51.4	25.0	2.2	27.2	100.0	3.04	

[표 15-6] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-6] 개인의 사생활이 침해된다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
□ 전체 □	(700)	1.3	7.7	9.0	27.0	44.6	19.4	64.0	100.0	3.73	
성별											
남	(498)	1.8	7.8	9.6	25.9	43.8	20.7	64.5	100.0	3.74	N.S
녀	(202)	0.0	7.4	7.4	29.7	46.5	16.3	62.9	100.0	3.72	
연령											
15-29세	(81)	0.0	13.6	13.6	27.2	42.0	17.3	59.3	100.0	3.63	
30-39세	(278)	1.8	7.6	9.4	28.1	45.3	17.3	62.6	100.0	3.69	N.S
40-49세	(223)	1.3	7.2	8.5	29.1	41.7	20.6	62.3	100.0	3.73	
50-59세	(118)	0.8	5.1	5.9	20.3	50.0	23.7	73.7	100.0	3.91	
고용상태											
정규직	(503)	1.0	7.2	8.2	27.6	45.7	18.5	64.2	100.0	3.74	N.S
비정규직	(197)	2.0	9.1	11.2	25.4	41.6	21.8	63.5	100.0	3.72	
직종											
관리자	(83)	0.0	7.2	7.2	33.7	41.0	18.1	59.0	100.0	3.70	
전문직	(61)	0.0	6.6	6.6	21.3	49.2	23.0	72.1	100.0	3.89	
사무직	(170)	1.8	10.6	12.4	24.1	45.9	17.6	63.5	100.0	3.67	N.S
서비스/판매	(155)	0.0	5.8	5.8	31.6	42.6	20.0	62.6	100.0	3.77	
기능직	(151)	2.0	5.3	7.3	25.2	48.3	19.2	67.5	100.0	3.77	
단순노무직	(80)	3.8	11.3	15.0	25.0	38.8	21.3	60.0	100.0	3.63	
직종2											
화이트칼라	(314)	1.0	8.9	9.9	26.1	45.2	18.8	64.0	100.0	3.72	N.S
블루칼라	(386)	1.6	6.7	8.3	27.7	44.0	19.9	64.0	100.0	3.74	
월소득											
199만원 이하	(210)	0.5	7.6	8.1	26.2	45.7	20.0	65.7	100.0	3.77	N.S
200-400 만원	(324)	2.2	8.3	10.5	27.2	45.4	17.0	62.3	100.0	3.67	
400만원 이상	(166)	0.6	6.6	7.2	27.7	41.6	23.5	65.1	100.0	3.81	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	2.0	7.0	9.1	26.5	47.0	17.4	64.4	100.0	3.71	N.S
30-299인	(223)	0.4	8.5	9.0	29.6	40.8	20.6	61.4	100.0	3.73	
300-1,000인	(179)	1.1	7.8	8.9	24.6	45.3	21.2	66.5	100.0	3.78	
개인정보 침해 경험											F=9.819
침해 경험자	(95)	1.1	5.3	6.3	20.0	40.0	33.7	73.7	100.0	4.00	df=1
비경험자	(605)	1.3	8.1	9.4	28.1	45.3	17.2	62.5	100.0	3.69	p<0.01
노조가입여부											
가입	(105)	1.9	7.6	9.5	19.0	49.5	21.9	71.4	100.0	3.82	N.S
비가입	(227)	0.9	7.0	7.9	29.1	48.5	14.5	63.0	100.0	3.69	
사내 노조 없음	(368)	1.4	8.2	9.5	28.0	40.8	21.7	62.5	100.0	3.73	

[표 15-7] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-7] 회사의 관리비용이 절감된다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	3.6	19.1	22.7	42.6	31.4	3.3	34.7	100.0	3.12	
성별											
남	(498)	3.4	19.9	23.3	39.8	32.9	4.0	36.9	100.0	3.14	N.S
녀	(202)	4.0	17.3	21.3	49.5	27.7	1.5	29.2	100.0	3.05	
연령											
15-29세	(81)	9.9	21.0	30.9	43.2	23.5	2.5	25.9	100.0	2.88	F=2.725 df=3 p<0.05
30-39세	(278)	1.4	19.4	20.9	43.5	32.0	3.6	35.6	100.0	3.17	
40-49세	(223)	3.6	20.6	24.2	40.8	32.3	2.7	35.0	100.0	3.10	
50-59세	(118)	4.2	14.4	18.6	43.2	33.9	4.2	38.1	100.0	3.19	
고용상태											
정규직	(503)	3.6	19.1	22.7	45.1	29.2	3.0	32.2	100.0	3.09	N.S
비정규직	(197)	3.6	19.3	22.8	36.0	37.1	4.1	41.1	100.0	3.19	
직종											
관리자	(83)	2.4	18.1	20.5	51.8	25.3	2.4	27.7	100.0	3.07	N.S
전문직	(61)	1.6	19.7	21.3	34.4	41.0	3.3	44.3	100.0	3.25	
사무직	(170)	4.1	24.1	28.2	40.6	28.2	2.9	31.2	100.0	3.02	
서비스/판매	(155)	4.5	11.0	15.5	56.1	23.9	4.5	28.4	100.0	3.13	
기능직	(151)	4.6	19.9	24.5	34.4	39.1	2.0	41.1	100.0	3.14	
단순노무직	(80)	1.3	23.8	25.0	32.5	37.5	5.0	42.5	100.0	3.21	
직종2											
화이트칼라	(314)	3.2	21.7	24.8	42.4	29.9	2.9	32.8	100.0	3.08	N.S
블루칼라	(386)	3.9	17.1	21.0	42.7	32.6	3.6	36.3	100.0	3.15	
월소득											
199만원 이하	(210)	3.3	21.9	25.2	41.4	29.0	4.3	33.3	100.0	3.09	N.S
200-400 만원	(324)	4.3	18.5	22.8	41.7	33.3	2.2	35.5	100.0	3.10	
400만원 이상	(166)	2.4	16.9	19.3	45.8	30.7	4.2	34.9	100.0	3.17	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	3.4	16.8	20.1	45.0	31.5	3.4	34.9	100.0	3.15	N.S
30-299인	(223)	2.7	22.0	24.7	43.0	28.3	4.0	32.3	100.0	3.09	
300-1,000인	(179)	5.0	19.6	24.6	38.0	35.2	2.2	37.4	100.0	3.10	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	5.3	25.3	30.5	33.7	28.4	7.4	35.8	100.0	3.07	N.S
비경험자	(605)	3.3	18.2	21.5	44.0	31.9	2.6	34.5	100.0	3.12	
노조가입여부											
가입	(105)	3.8	17.1	21.0	31.4	42.9	4.8	47.6	100.0	3.28	F=4.489 df=2 p<0.05
비가입	(227)	2.6	16.7	19.4	43.6	33.0	4.0	37.0	100.0	3.19	
사내 노조 없음	(368)	4.1	21.2	25.3	45.1	27.2	2.4	29.6	100.0	3.03	

[표 15-8] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-8] 안전향상, 산업재해 예방에 도움이 된다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
□ 전체 □	(700)	2.6	16.3	18.9	44.4	33.0	3.7	36.7	100.0	3.19	
성별											
남	(498)	3.2	17.7	20.9	41.8	33.7	3.6	37.3	100.0	3.17	N.S
녀	(202)	1.0	12.9	13.9	51.0	31.2	4.0	35.1	100.0	3.24	
연령											
15-29세	(81)	0.0	18.5	18.5	42.0	35.8	3.7	39.5	100.0	3.25	
30-39세	(278)	2.2	17.6	19.8	45.0	30.9	4.3	35.3	100.0	3.18	N.S
40-49세	(223)	3.1	14.8	17.9	48.0	30.5	3.6	34.1	100.0	3.17	
50-59세	(118)	4.2	14.4	18.6	38.1	40.7	2.5	43.2	100.0	3.23	
고용상태											
정규직	(503)	2.8	15.7	18.5	45.1	32.8	3.6	36.4	100.0	3.19	N.S
비정규직	(197)	2.0	17.8	19.8	42.6	33.5	4.1	37.6	100.0	3.20	
직종											
관리자	(83)	1.2	12.0	13.3	48.2	36.1	2.4	38.6	100.0	3.27	
전문직	(61)	0.0	13.1	13.1	39.3	42.6	4.9	47.5	100.0	3.39	
사무직	(170)	3.5	12.9	16.5	48.2	30.6	4.7	35.3	100.0	3.20	N.S
서비스/판매	(155)	2.6	16.8	19.4	45.2	33.5	1.9	35.5	100.0	3.15	
기능직	(151)	4.6	20.5	25.2	47.0	26.5	1.3	27.8	100.0	2.99	
단순노무직	(80)	0.0	21.3	21.3	30.0	38.8	10.0	48.8	100.0	3.38	
직종2											
화이트칼라	(314)	2.2	12.7	15.0	46.5	34.4	4.1	38.5	100.0	3.25	N.S
블루칼라	(386)	2.8	19.2	22.0	42.7	31.9	3.4	35.2	100.0	3.14	
월소득											
199만원 이하	(210)	1.4	19.0	20.5	42.9	32.4	4.3	36.7	100.0	3.19	N.S
200-400 만원	(324)	2.5	16.7	19.1	46.9	30.6	3.4	34.0	100.0	3.16	
400만원 이상	(166)	4.2	12.0	16.3	41.6	38.6	3.6	42.2	100.0	3.25	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	1.7	16.4	18.1	46.0	32.9	3.0	35.9	100.0	3.19	N.S
30-299인	(223)	3.6	16.1	19.7	42.6	34.5	3.1	37.7	100.0	3.17	
300-1,000인	(179)	2.8	16.2	19.0	44.1	31.3	5.6	36.9	100.0	3.21	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	6.3	20.0	26.3	40.0	26.3	7.4	33.7	100.0	3.08	N.S
비경험자	(605)	2.0	15.7	17.7	45.1	34.0	3.1	37.2	100.0	3.21	
노조가입여부											
가입	(105)	3.8	20.0	23.8	40.0	30.5	5.7	36.2	100.0	3.14	N.S
비가입	(227)	1.3	14.1	15.4	43.6	36.1	4.8	41.0	100.0	3.29	
사내 노조 없음	(368)	3.0	16.6	19.6	46.2	31.8	2.4	34.2	100.0	3.14	

[표 15-9] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-9] 노사간 불신이 증대된다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	2.7	14.6	17.3	42.9	31.4	8.4	39.9	100.0	3.28	
성별											
남	(498)	2.6	13.9	16.5	42.6	31.7	9.2	41.0	100.0	3.31	N.S
녀	(202)	3.0	16.3	19.3	43.6	30.7	6.4	37.1	100.0	3.21	
연령											
15-29세	(81)	4.9	22.2	27.2	37.0	30.9	4.9	35.8	100.0	3.09	F=2.646 df=3 p<0.05
30-39세	(278)	2.5	14.7	17.3	45.3	28.8	8.6	37.4	100.0	3.26	
40-49세	(223)	1.3	15.7	17.0	43.9	30.5	8.5	39.0	100.0	3.29	
50-59세	(118)	4.2	6.8	11.0	39.0	39.8	10.2	50.0	100.0	3.45	
고용상태											
정규직	(503)	2.4	13.3	15.7	46.5	29.0	8.7	37.8	100.0	3.28	N.S
비정규직	(197)	3.6	17.8	21.3	33.5	37.6	7.6	45.2	100.0	3.28	
직종											
관리자	(83)	3.6	13.3	16.9	47.0	28.9	7.2	36.1	100.0	3.23	N.S
전문직	(61)	6.6	9.8	16.4	37.7	37.7	8.2	45.9	100.0	3.31	
사무직	(170)	2.9	15.9	18.8	43.5	30.0	7.6	37.6	100.0	3.24	
서비스/판매	(155)	1.9	14.2	16.1	46.5	30.3	7.1	37.4	100.0	3.26	
기능직	(151)	1.3	11.3	12.6	42.4	35.8	9.3	45.0	100.0	3.40	
단순노무직	(80)	2.5	23.8	26.3	35.0	26.3	12.5	38.8	100.0	3.23	
직종2											
화이트칼라	(314)	3.8	14.0	17.8	43.3	31.2	7.6	38.9	100.0	3.25	N.S
블루칼라	(386)	1.8	15.0	16.8	42.5	31.6	9.1	40.7	100.0	3.31	
월소득											
199만원 이하	(210)	2.9	14.3	17.1	42.9	30.0	10.0	40.0	100.0	3.30	N.S
200-400 만원	(324)	2.8	16.0	18.8	40.4	33.6	7.1	40.7	100.0	3.26	
400만원 이상	(166)	2.4	12.0	14.5	47.6	28.9	9.0	38.0	100.0	3.30	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	2.3	15.4	17.8	43.0	33.2	6.0	39.3	100.0	3.25	N.S
30-299인	(223)	1.8	13.9	15.7	43.9	29.1	11.2	40.4	100.0	3.34	
300-1,000인	(179)	4.5	14.0	18.4	41.3	31.3	8.9	40.2	100.0	3.26	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	6.3	11.6	17.9	35.8	31.6	14.7	46.3	100.0	3.37	N.S
비경험자	(605)	2.1	15.0	17.2	44.0	31.4	7.4	38.8	100.0	3.27	
노조가입여부											
가입	(105)	4.8	11.4	16.2	43.8	30.5	9.5	40.0	100.0	3.29	N.S
비가입	(227)	3.1	14.1	17.2	45.4	31.3	6.2	37.4	100.0	3.23	
사내 노조 없음	(368)	1.9	15.8	17.7	41.0	31.8	9.5	41.3	100.0	3.31	

[표 15-10] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-10] 인사평가가 합리화 된다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	3.6	27.3	30.9	49.0	18.4	1.7	20.1	100.0	2.87	
성별											
남	(498)	3.8	26.3	30.1	48.6	19.3	2.0	21.3	100.0	2.89	N.S
녀	(202)	3.0	29.7	32.7	50.0	16.3	1.0	17.3	100.0	2.83	
연령											
15-29세	(81)	3.7	34.6	38.3	46.9	13.6	1.2	14.8	100.0	2.74	
30-39세	(278)	2.5	28.8	31.3	46.0	21.2	1.4	22.7	100.0	2.90	N.S
40-49세	(223)	4.0	26.5	30.5	52.5	15.7	1.3	17.0	100.0	2.84	
50-59세	(118)	5.1	20.3	25.4	50.8	20.3	3.4	23.7	100.0	2.97	
고용상태											
정규직	(503)	3.2	28.2	31.4	47.9	19.3	1.4	20.7	100.0	2.87	N.S
비정규직	(197)	4.6	24.9	29.4	51.8	16.2	2.5	18.8	100.0	2.87	
직종											
관리자	(83)	1.2	28.9	30.1	50.6	19.3	0.0	19.3	100.0	2.88	
전문직	(61)	1.6	26.2	27.9	49.2	18.0	4.9	23.0	100.0	2.98	
사무직	(170)	5.3	26.5	31.8	43.5	23.5	1.2	24.7	100.0	2.89	N.S
서비스/판매	(155)	2.6	26.5	29.0	53.5	16.1	1.3	17.4	100.0	2.87	
기능직	(151)	4.0	25.8	29.8	52.3	17.2	0.7	17.9	100.0	2.85	
단순노무직	(80)	5.0	32.5	37.5	43.8	13.8	5.0	18.8	100.0	2.81	
직종2											
화이트칼라	(314)	3.5	27.1	30.6	46.5	21.3	1.6	22.9	100.0	2.90	N.S
블루칼라	(386)	3.6	27.5	31.1	51.0	16.1	1.8	17.9	100.0	2.85	
월소득											
199만원 이하	(210)	3.3	26.7	30.0	52.4	15.7	1.9	17.6	100.0	2.86	
200-400 만원	(324)	4.6	28.7	33.3	46.3	18.5	1.9	20.4	100.0	2.84	N.S
400만원 이상	(166)	1.8	25.3	27.1	50.0	21.7	1.2	22.9	100.0	2.95	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	3.0	23.5	26.5	50.7	20.5	2.3	22.8	100.0	2.96	N.S
30-299인	(223)	3.1	29.6	32.7	49.3	16.6	1.3	17.9	100.0	2.83	
300-1,000인	(179)	5.0	30.7	35.8	45.8	17.3	1.1	18.4	100.0	2.79	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	6.3	33.7	40.0	42.1	12.6	5.3	17.9	100.0	2.77	N.S
비경험자	(605)	3.1	26.3	29.4	50.1	19.3	1.2	20.5	100.0	2.89	
노조가입여부											F=5.238
가입	(105)	3.8	38.1	41.9	38.1	18.1	1.9	20.0	100.0	2.76	df=2
비가입	(227)	1.3	24.2	25.6	49.8	21.1	3.5	24.7	100.0	3.01	p<0.01
사내 노조 없음	(368)	4.9	26.1	31.0	51.6	16.8	0.5	17.4	100.0	2.82	

[표 15-11] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-11] 건강악화를 가져온다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	5.3	25.6	30.9	48.4	17.9	2.9	20.7	100.0	2.87	
성별											
남	(498)	5.4	25.9	31.3	48.0	18.1	2.6	20.7	100.0	2.87	N.S
녀	(202)	5.0	24.8	29.7	49.5	17.3	3.5	20.8	100.0	2.90	
연령											
15-29세	(81)	7.4	30.9	38.3	42.0	19.8	0.0	19.8	100.0	2.74	
30-39세	(278)	6.1	28.1	34.2	45.7	17.6	2.5	20.1	100.0	2.82	N.S
40-49세	(223)	4.5	23.8	28.3	51.1	17.0	3.6	20.6	100.0	2.91	
50-59세	(118)	3.4	19.5	22.9	54.2	18.6	4.2	22.9	100.0	3.01	
고용상태											
정규직	(503)	4.6	24.7	29.2	49.1	18.5	3.2	21.7	100.0	2.91	N.S
비정규직	(197)	7.1	27.9	35.0	46.7	16.2	2.0	18.3	100.0	2.78	
직종											
관리자	(83)	7.2	20.5	27.7	55.4	16.9	0.0	16.9	100.0	2.82	
전문직	(61)	3.3	18.0	21.3	52.5	21.3	4.9	26.2	100.0	3.07	F=3.095
사무직	(170)	3.5	25.3	28.8	47.6	21.2	2.4	23.5	100.0	2.94	df=5
서비스/판매	(155)	4.5	19.4	23.9	57.4	16.1	2.6	18.7	100.0	2.93	p<0.01
기능직	(151)	5.3	27.8	33.1	44.4	19.9	2.6	22.5	100.0	2.87	
단순노무직	(80)	10.0	45.0	55.0	30.0	8.8	6.3	15.0	100.0	2.56	
직종2											
화이트칼라	(314)	4.5	22.6	27.1	50.6	20.1	2.2	22.3	100.0	2.93	N.S
블루칼라	(386)	6.0	28.0	33.9	46.6	16.1	3.4	19.4	100.0	2.83	
월소득											
199만원 이하	(210)	4.3	27.1	31.4	49.5	14.3	4.8	19.0	100.0	2.88	N.S
200-400 만원	(324)	6.5	26.2	32.7	48.5	17.9	0.9	18.8	100.0	2.81	
400만원 이상	(166)	4.2	22.3	26.5	47.0	22.3	4.2	26.5	100.0	3.00	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	6.4	27.9	34.2	49.3	13.4	3.0	16.4	100.0	2.79	N.S
30-299인	(223)	4.9	23.8	28.7	46.6	21.1	3.6	24.7	100.0	2.95	
300-1,000인	(179)	3.9	24.0	27.9	49.2	21.2	1.7	22.9	100.0	2.93	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	6.3	23.2	29.5	41.1	24.2	5.3	29.5	100.0	2.99	N.S
비경험자	(605)	5.1	26.0	31.1	49.6	16.9	2.5	19.3	100.0	2.86	
노조가입여부											
가입	(105)	3.8	25.7	29.5	47.6	20.0	2.9	22.9	100.0	2.92	N.S
비가입	(227)	7.0	19.4	26.4	49.8	21.1	2.6	23.8	100.0	2.93	
사내 노조 없음	(368)	4.6	29.3	34.0	47.8	15.2	3.0	18.2	100.0	2.83	

[표 15-12] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-12] 노동조합 활동이 저해된다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	4.7	17.3	22.0	49.0	23.1	5.9	29.0	100.0	3.08	
성별											
남	(498)	5.0	17.7	22.7	47.6	23.1	6.6	29.7	100.0	3.09	N.S
녀	(202)	4.0	16.3	20.3	52.5	23.3	4.0	27.2	100.0	3.07	
연령											
15-29세	(81)	8.6	17.3	25.9	55.6	14.8	3.7	18.5	100.0	2.88	
30-39세	(278)	4.0	19.1	23.0	47.8	23.7	5.4	29.1	100.0	3.08	N.S
40-49세	(223)	4.0	16.6	20.6	50.7	22.0	6.7	28.7	100.0	3.11	
50-59세	(118)	5.1	14.4	19.5	44.1	29.7	6.8	36.4	100.0	3.19	
고용상태											
정규직	(503)	4.2	16.9	21.1	51.9	22.1	5.0	27.0	100.0	3.07	N.S
비정규직	(197)	6.1	18.3	24.4	41.6	25.9	8.1	34.0	100.0	3.12	
직종											
관리자	(83)	8.4	18.1	26.5	49.4	22.9	1.2	24.1	100.0	2.90	
전문직	(61)	4.9	11.5	16.4	45.9	26.2	11.5	37.7	100.0	3.28	
사무직	(170)	3.5	15.9	19.4	53.5	22.4	4.7	27.1	100.0	3.09	N.S
서비스/판매	(155)	3.9	16.1	20.0	52.9	21.3	5.8	27.1	100.0	3.09	
기능직	(151)	3.3	15.9	19.2	51.0	23.8	6.0	29.8	100.0	3.13	
단순노무직	(80)	7.5	28.8	36.3	30.0	25.0	8.8	33.8	100.0	2.99	
직종2											
화이트칼라	(314)	5.1	15.6	20.7	51.0	23.2	5.1	28.3	100.0	3.08	N.S
블루칼라	(386)	4.4	18.7	23.1	47.4	23.1	6.5	29.5	100.0	3.09	
월소득											
199만원 이하	(210)	3.3	16.2	19.5	51.9	21.9	6.7	28.6	100.0	3.12	N.S
200-400 만원	(324)	4.6	17.9	22.5	49.7	23.1	4.6	27.8	100.0	3.05	
400만원 이상	(166)	6.6	17.5	24.1	44.0	24.7	7.2	31.9	100.0	3.08	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	5.0	17.4	22.5	51.7	21.1	4.7	25.8	100.0	3.03	N.S
30-299인	(223)	3.6	17.5	21.1	50.7	21.5	6.7	28.3	100.0	3.10	
300-1,000인	(179)	5.6	16.8	22.3	42.5	28.5	6.7	35.2	100.0	3.14	
개인정보 침해 경험											F=6.131
침해 경험자	(95)	6.3	15.8	22.1	35.8	26.3	15.8	42.1	100.0	3.29	df=1
비경험자	(605)	4.5	17.5	22.0	51.1	22.6	4.3	26.9	100.0	3.05	p<0.05
노조가입여부											
가입	(105)	6.7	20.0	26.7	35.2	32.4	5.7	38.1	100.0	3.10	N.S
비가입	(227)	5.3	15.9	21.1	50.2	23.8	4.8	28.6	100.0	3.07	
사내 노조 없음	(368)	3.8	17.4	21.2	52.2	20.1	6.5	26.6	100.0	3.08	

[표 15-13] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-13] 중간 관리자가 줄어든다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①*②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④*⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	3.3	20.0	23.3	46.7	27.9	2.1	30.0	100.0	3.06	
성별											
남	(498)	3.6	19.7	23.3	46.2	28.7	1.8	30.5	100.0	3.05	N.S
녀	(202)	2.5	20.8	23.3	48.0	25.7	3.0	28.7	100.0	3.06	
연령											
15-29세	(81)	4.9	19.8	24.7	48.1	23.5	3.7	27.2	100.0	3.01	N.S
30-39세	(278)	2.5	20.9	23.4	44.6	29.5	2.5	32.0	100.0	3.09	
40-49세	(223)	3.6	21.1	24.7	48.0	25.6	1.8	27.4	100.0	3.01	
50-59세	(118)	3.4	16.1	19.5	48.3	31.4	0.8	32.2	100.0	3.10	
고용상태											
정규직	(503)	3.2	20.9	24.1	47.9	26.2	1.8	28.0	100.0	3.03	N.S
비정규직	(197)	3.6	17.8	21.3	43.7	32.0	3.0	35.0	100.0	3.13	
직종											
관리자	(83)	2.4	27.7	30.1	50.6	18.1	1.2	19.3	100.0	2.88	F=2.304 df=5 p<0.05
전문직	(61)	3.3	13.1	16.4	39.3	37.7	6.6	44.3	100.0	3.31	
사무직	(170)	2.9	24.1	27.1	45.9	25.9	1.2	27.1	100.0	2.98	
서비스/판매	(155)	3.2	17.4	20.6	51.0	25.8	2.6	28.4	100.0	3.07	
기능직	(151)	2.6	19.9	22.5	44.4	32.5	0.7	33.1	100.0	3.09	
단순노무직	(80)	6.3	13.8	20.0	46.3	30.0	3.8	33.8	100.0	3.11	
직종2											
화이트칼라	(314)	2.9	22.9	25.8	45.9	26.1	2.2	28.3	100.0	3.02	N.S
블루칼라	(386)	3.6	17.6	21.2	47.4	29.3	2.1	31.3	100.0	3.09	
월소득											
199만원 이하	(210)	3.8	18.6	22.4	48.6	25.7	3.3	29.0	100.0	3.06	N.S
200-400 만원	(324)	4.0	19.8	23.8	44.8	30.2	1.2	31.5	100.0	3.05	
400만원 이상	(166)	1.2	22.3	23.5	48.2	25.9	2.4	28.3	100.0	3.06	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	2.3	17.4	19.8	49.3	28.5	2.3	30.9	100.0	3.11	N.S
30-299인	(223)	3.6	19.3	22.9	47.5	26.9	2.7	29.6	100.0	3.06	
300-1,000인	(179)	4.5	25.1	29.6	41.3	27.9	1.1	29.1	100.0	2.96	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	4.2	24.2	28.4	41.1	24.2	6.3	30.5	100.0	3.04	N.S
비경험자	(605)	3.1	19.3	22.5	47.6	28.4	1.5	29.9	100.0	3.06	
노조가입여부											
가입	(105)	5.7	25.7	31.4	38.1	29.5	1.0	30.5	100.0	2.94	N.S
비가입	(227)	2.2	20.3	22.5	44.5	30.4	2.6	33.0	100.0	3.11	
사내 노조 없음	(368)	3.3	18.2	21.5	50.5	25.8	2.2	28.0	100.0	3.05	

[표 15-14] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-14] 작업량이 증가한다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①②	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다	④⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	1.7	20.3	22.0	46.6	27.0	4.4	31.4	100.0	3.12	
성별											
남	(498)	2.0	20.1	22.1	46.4	27.1	4.4	31.5	100.0	3.12	N.S
녀	(202)	1.0	20.8	21.8	47.0	26.7	4.5	31.2	100.0	3.13	
연령											
15-29세	(81)	1.2	23.5	24.7	42.0	27.2	6.2	33.3	100.0	3.14	N.S
30-39세	(278)	1.4	20.1	21.6	43.5	30.2	4.7	34.9	100.0	3.17	
40-49세	(223)	1.8	22.0	23.8	48.9	22.4	4.9	27.4	100.0	3.07	
50-59세	(118)	2.5	15.3	17.8	52.5	28.0	1.7	29.7	100.0	3.11	
고용상태											
정규직	(503)	1.8	19.3	21.1	49.1	25.6	4.2	29.8	100.0	3.11	N.S
비정규직	(197)	1.5	22.8	24.4	40.1	30.5	5.1	35.5	100.0	3.15	
직종											
관리자	(83)	6.0	18.1	24.1	47.0	26.5	2.4	28.9	100.0	3.01	F=3.082 df=5 p<0.01
전문직	(61)	0.0	13.1	13.1	52.5	29.5	4.9	34.4	100.0	3.26	
사무직	(170)	0.6	18.8	19.4	37.6	35.3	7.6	42.9	100.0	3.31	
서비스/판매	(155)	1.3	20.0	21.3	55.5	21.9	1.3	23.2	100.0	3.02	
기능직	(151)	2.0	20.5	22.5	49.0	25.2	3.3	28.5	100.0	3.07	
단순노무직	(80)	1.3	31.3	32.5	38.8	21.3	7.5	28.8	100.0	3.03	
직종2											F=7.886 df=1 p<0.01
화이트칼라	(314)	1.9	17.5	19.4	43.0	31.8	5.7	37.6	100.0	3.22	
블루칼라	(386)	1.6	22.5	24.1	49.5	23.1	3.4	26.4	100.0	3.04	
월소득											
199만원 이하	(210)	1.0	20.5	21.4	49.0	25.2	4.3	29.5	100.0	3.11	N.S
200-400 만원	(324)	1.5	21.0	22.5	45.1	28.1	4.3	32.4	100.0	3.13	
400만원 이상	(166)	3.0	18.7	21.7	46.4	27.1	4.8	31.9	100.0	3.12	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	2.3	20.1	22.5	50.3	23.8	3.4	27.2	100.0	3.06	N.S
30-299인	(223)	1.3	21.5	22.9	43.9	27.8	5.4	33.2	100.0	3.14	
300-1,000인	(179)	1.1	19.0	20.1	43.6	31.3	5.0	36.3	100.0	3.20	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	1.1	20.0	21.1	40.0	28.4	10.5	38.9	100.0	3.27	N.S
비경험자	(605)	1.8	20.3	22.1	47.6	26.8	3.5	30.2	100.0	3.10	
노조가입여부											
가입	(105)	2.9	11.4	14.3	42.9	39.0	3.8	42.9	100.0	3.30	N.S
비가입	(227)	2.2	22.5	24.7	46.7	24.7	4.0	28.6	100.0	3.06	
사내 노조 없음	(368)	1.1	21.5	22.6	47.6	25.0	4.9	29.9	100.0	3.11	

[표 15-15] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-15] 동료간 경쟁이 심화된다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①×②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④×⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	2.4	19.3	21.7	44.3	28.6	5.4	34.0	100.0	3.15	
성별											
남	(498)	3.0	18.1	21.1	43.2	30.3	5.4	35.7	100.0	3.17	N.S
녀	(202)	1.0	22.3	23.3	47.0	24.3	5.4	29.7	100.0	3.11	
연령											
15-29세	(81)	4.9	29.6	34.6	43.2	16.0	6.2	22.2	100.0	2.89	F=3.784
30-39세	(278)	1.8	19.1	20.9	42.8	30.9	5.4	36.3	100.0	3.19	df=3
40-49세	(223)	3.1	17.9	21.1	46.6	27.8	4.5	32.3	100.0	3.13	p<0.05
50-59세	(118)	0.8	15.3	16.1	44.1	33.1	6.8	39.8	100.0	3.30	
고용상태											
정규직	(503)	1.8	18.7	20.5	45.9	28.0	5.6	33.6	100.0	3.17	N.S
비정규직	(197)	4.1	20.8	24.9	40.1	29.9	5.1	35.0	100.0	3.11	
직종											
관리자	(83)	2.4	18.1	20.5	45.8	31.3	2.4	33.7	100.0	3.13	F=2.509
전문직	(61)	0.0	11.5	11.5	47.5	31.1	9.8	41.0	100.0	3.39	df=5
사무직	(170)	1.2	19.4	20.6	49.4	24.7	5.3	30.0	100.0	3.14	p<0.05
서비스/판매	(155)	2.6	17.4	20.0	41.9	31.0	7.1	38.1	100.0	3.23	
기능직	(151)	3.3	19.2	22.5	41.1	32.5	4.0	36.4	100.0	3.15	
단순노무직	(80)	5.0	30.0	35.0	40.0	20.0	5.0	25.0	100.0	2.90	
직종2											
화이트칼라	(314)	1.3	17.5	18.8	48.1	27.7	5.4	33.1	100.0	3.18	N.S
블루칼라	(386)	3.4	20.7	24.1	41.2	29.3	5.4	34.7	100.0	3.13	
월소득											
199만원 이하	(210)	3.3	18.6	21.9	45.2	25.7	7.1	32.9	100.0	3.15	N.S
200-400 만원	(324)	2.2	22.8	25.0	43.5	27.2	4.3	31.5	100.0	3.09	
400만원 이상	(166)	1.8	13.3	15.1	44.6	34.9	5.4	40.4	100.0	3.29	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	2.0	19.1	21.1	47.0	26.8	5.0	31.9	100.0	3.14	F=5.890
30-299인	(223)	3.1	22.0	25.1	48.4	21.5	4.9	26.5	100.0	3.03	df=2
300-1,000인	(179)	2.2	16.2	18.4	34.6	40.2	6.7	46.9	100.0	3.33	p<0.01
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	3.2	13.7	16.8	38.9	28.4	15.8	44.2	100.0	3.40	F=8.810
비경험자	(605)	2.3	20.2	22.5	45.1	28.6	3.8	32.4	100.0	3.11	df=1
노조가입여부											
가입	(105)	1.9	16.2	18.1	34.3	39.0	8.6	47.6	100.0	3.36	F=3.969
비가입	(227)	2.6	15.4	18.1	49.3	28.6	4.0	32.6	100.0	3.16	df=2
사내 노조 없음	(368)	2.4	22.6	25.0	44.0	25.5	5.4	31.0	100.0	3.09	p<0.05

[표 15-16] 정보통신 기술 사용에 따른 효과

[문15-16] 인원이 줄어든다 - 다음은 정보통신 기술을 통한 전자시스템 사용으로 인한 효과입니다. 각각의 효과에 대해 귀하는 어떻게 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①*②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④*⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	2.9	21.0	23.9	42.4	29.1	4.6	33.7	100.0	3.12	
성별											
남	(498)	2.8	20.5	23.3	41.4	29.7	5.6	35.3	100.0	3.15	N.S
녀	(202)	3.0	22.3	25.2	45.0	27.7	2.0	29.7	100.0	3.03	
연령											
15-29세	(81)	6.2	32.1	38.3	34.6	25.9	1.2	27.2	100.0	2.84	F=3.994 df=3 p<0.01
30-39세	(278)	1.8	20.1	21.9	43.9	29.1	5.0	34.2	100.0	3.15	
40-49세	(223)	2.7	20.2	22.9	47.1	25.6	4.5	30.0	100.0	3.09	
50-59세	(118)	3.4	16.9	20.3	35.6	38.1	5.9	44.1	100.0	3.26	
고용상태											
정규직	(503)	2.6	21.5	24.1	43.9	27.0	5.0	32.0	100.0	3.10	N.S
비정규직	(197)	3.6	19.8	23.4	38.6	34.5	3.6	38.1	100.0	3.15	
직종											
관리자	(83)	4.8	21.7	26.5	47.0	26.5	0.0	26.5	100.0	2.95	N.S
전문직	(61)	1.6	14.8	16.4	41.0	36.1	6.6	42.6	100.0	3.31	
사무직	(170)	3.5	22.9	26.5	42.4	27.1	4.1	31.2	100.0	3.05	
서비스/판매	(155)	0.6	15.5	16.1	49.0	29.7	5.2	34.8	100.0	3.23	
기능직	(151)	4.0	22.5	26.5	37.1	33.1	3.3	36.4	100.0	3.09	
단순노무직	(80)	2.5	28.8	31.3	36.3	22.5	10.0	32.5	100.0	3.09	
직종2											
화이트칼라	(314)	3.5	21.0	24.5	43.3	28.7	3.5	32.2	100.0	3.08	N.S
블루칼라	(386)	2.3	21.0	23.3	41.7	29.5	5.4	35.0	100.0	3.15	
월소득											
199만원 이하	(210)	1.9	18.6	20.5	43.8	31.4	4.3	35.7	100.0	3.18	N.S
200-400 만원	(324)	3.1	24.4	27.5	40.7	26.9	4.9	31.8	100.0	3.06	
400만원 이상	(166)	3.6	17.5	21.1	44.0	30.7	4.2	34.9	100.0	3.14	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	2.3	19.8	22.1	44.3	29.5	4.0	33.6	100.0	3.13	N.S
30-299인	(223)	2.2	22.9	25.1	43.0	27.4	4.5	31.8	100.0	3.09	
300-1,000인	(179)	4.5	20.7	25.1	38.5	30.7	5.6	36.3	100.0	3.12	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	3.2	25.3	28.4	30.5	33.7	7.4	41.1	100.0	3.17	N.S
비경험자	(605)	2.8	20.3	23.1	44.3	28.4	4.1	32.6	100.0	3.11	
노조가입여부											
가입	(105)	5.7	20.0	25.7	33.3	33.3	7.6	41.0	100.0	3.17	N.S
비가입	(227)	3.5	19.8	23.3	41.9	29.5	5.3	34.8	100.0	3.13	
사내 노조 없음	(368)	1.6	22.0	23.6	45.4	27.7	3.3	31.0	100.0	3.09	

[표 16] 정보통신 기술로 인한 불이익 경험

[문16] 귀하께서는 회사의 정보통신 기술을 이용한 전자시스템으로 인해 다음과 같은 일을 겪으신 적이 있으십니까? 해당되는 경험을 모두 골라주세요.

(단위 : %)					
	사례수 (명)	인사상의 불이익이 발생한다.	노동통제가 강화된다.	노동조합 활동이 저해된다.	해당되는 경험이 없다.
▣ 전체 ▣	(700)	10.6	19.3	7.3	71.7
성별					
남	(498)	11.8	20.3	7.6	69.9
녀	(202)	7.4	16.8	6.4	76.2
연령					
15-29세	(81)	4.9	16.0	2.5	81.5
30-39세	(278)	11.2	20.9	9.0	66.9
40-49세	(223)	11.2	18.4	7.2	73.1
50-59세	(118)	11.9	19.5	6.8	73.7
고용상태					
정규직	(503)	10.1	19.7	7.4	71.2
비정규직	(197)	11.7	18.3	7.1	73.1
직종					
관리자	(83)	7.2	16.9	6.0	77.1
전문직	(61)	9.8	21.3	11.5	63.9
사무직	(170)	11.2	20.6	5.9	70.6
서비스/판매 기능직	(155)	11.6	16.1	6.5	75.5
단순노무직	(151)	13.9	24.5	9.9	64.9
(80)	(80)	5.0	13.8	5.0	80.0
직종2					
화이트칼라	(314)	9.9	19.7	7.0	71.0
블루칼라	(386)	11.1	18.9	7.5	72.3
월소득					
199만원 이하	(210)	10.0	15.7	4.8	76.2
200-400 만원	(324)	9.9	19.1	5.9	72.8
400만원 이상	(166)	12.7	24.1	13.3	63.9
직장내 종업원수					
29인 이하	(298)	8.1	13.8	5.4	78.5
30-299인	(223)	11.2	22.9	8.5	66.4
300-1,000인	(179)	14.0	24.0	8.9	67.0
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(95)	30.5	38.9	20.0	41.1
비경험자	(605)	7.4	16.2	5.3	76.5
노조가입여부					
가입	(105)	14.3	31.4	16.2	55.2
비가입	(227)	11.0	24.2	8.4	64.8
사내 노조 없음	(368)	9.2	12.8	4.1	80.7

[표 17] 사업주의 근로자 감시권

[문17] 귀하께서는 사업주가 사업장을 운영하기 위해 근로자를 감시할 권리를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	1 관리가 전혀 없다.	2	①+②	3 보통 이다.	4	5 매우 큰 관리를 갖는다	④+⑤	계	평균	통계량
□ 전체 □	(700)	5.4	13.3	18.7	49.7	29.9	1.7	31.6	100.0	3.09	
성별											
남	(498)	6.6	13.1	19.7	48.2	30.5	1.6	32.1	100.0	3.07	N.S
녀	(202)	2.5	13.9	16.3	53.5	28.2	2.0	30.2	100.0	3.13	
연령											
15-29세	(81)	1.2	16.0	17.3	49.4	32.1	1.2	33.3	100.0	3.16	N.S
30-39세	(278)	3.2	12.6	15.8	49.3	33.5	1.4	34.9	100.0	3.17	
40-49세	(223)	7.2	13.9	21.1	51.1	25.1	2.7	27.8	100.0	3.02	
50-59세	(118)	10.2	11.9	22.0	48.3	28.8	0.8	29.7	100.0	2.98	
고용상태											
정규직	(503)	5.4	12.7	18.1	49.9	30.0	2.0	32.0	100.0	3.11	N.S
비정규직	(197)	5.6	14.7	20.3	49.2	29.4	1.0	30.5	100.0	3.06	
직종											
관리자	(83)	3.6	7.2	10.8	55.4	32.5	1.2	33.7	100.0	3.20	F=3.108 df=5 p<0.01
전문직	(61)	8.2	14.8	23.0	45.9	31.1	0.0	31.1	100.0	3.00	
사무직	(170)	1.8	9.4	11.2	54.7	31.8	2.4	34.1	100.0	3.24	
서비스/판매 기능직	(155)	5.2	15.5	20.6	50.3	27.1	1.9	29.0	100.0	3.05	
단순노무직	(80)	7.5	13.8	21.3	37.5	37.5	3.8	41.3	100.0	3.16	
직종2											
화이트칼라	(314)	3.5	9.9	13.4	53.2	31.8	1.6	33.4	100.0	3.18	F=6.564 df=1 p<0.05
블루칼라	(386)	7.0	16.1	23.1	46.9	28.2	1.8	30.1	100.0	3.02	
월소득											
199만원 이하	(210)	4.3	13.3	17.6	49.5	31.0	1.9	32.9	100.0	3.13	N.S
200-400 만원	(324)	5.6	13.3	18.8	50.9	28.4	1.9	30.2	100.0	3.08	
400만원 이상	(166)	6.6	13.3	19.9	47.6	31.3	1.2	32.5	100.0	3.07	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	5.7	14.1	19.8	50.7	27.9	1.7	29.5	100.0	3.06	N.S
30-299인	(223)	5.4	13.5	18.8	50.2	28.7	2.2	30.9	100.0	3.09	
300-1,000인	(179)	5.0	11.7	16.8	47.5	34.6	1.1	35.8	100.0	3.15	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	5.3	14.7	20.0	51.6	25.3	3.2	28.4	100.0	3.06	N.S
비경험자	(605)	5.5	13.1	18.5	49.4	30.6	1.5	32.1	100.0	3.10	
노조가입여부											
가입	(105)	9.5	13.3	22.9	48.6	25.7	2.9	28.6	100.0	2.99	F=3.383 df=2 p<0.05
비가입	(227)	3.5	9.3	12.8	52.0	33.5	1.8	35.2	100.0	3.21	
사내 노조 없음	(368)	5.4	15.8	21.2	48.6	28.8	1.4	30.2	100.0	3.05	

[표 18] 근로자의 사생활 보호권

[문18] 귀하께서는 근로자가 사업장 내에서 사생활을 보호받을 권리를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	1 권리가 전혀 없다	2	①+②	3 보통 이다.	4	5 매우 큰 권리를 갖는다	④+⑤	계	평균	통계량
☐ 전체 ☐	(700)	0.4	3.4	3.9	28.0	48.7	19.4	68.1	100.0	3.83	
성별											
남	(498)	0.4	3.0	3.4	27.3	48.2	21.1	69.3	100.0	3.87	N.S
녀	(202)	0.5	4.5	5.0	29.7	50.0	15.3	65.3	100.0	3.75	
연령											
15-29세	(81)	0.0	3.7	3.7	27.2	53.1	16.0	69.1	100.0	3.81	N.S
30-39세	(278)	0.0	3.6	3.6	29.9	48.2	18.3	66.5	100.0	3.81	
40-49세	(223)	0.9	2.7	3.6	26.0	47.5	22.9	70.4	100.0	3.89	
50-59세	(118)	0.8	4.2	5.1	28.0	49.2	17.8	66.9	100.0	3.79	
고용상태											
정규직	(503)	0.2	2.8	3.0	28.6	49.5	18.9	68.4	100.0	3.84	N.S
비정규직	(197)	1.0	5.1	6.1	26.4	46.7	20.8	67.5	100.0	3.81	
직종											
관리자	(83)	0.0	3.6	3.6	25.3	54.2	16.9	71.1	100.0	3.84	N.S
전문직	(61)	0.0	0.0	0.0	27.9	49.2	23.0	72.1	100.0	3.95	
사무직	(170)	0.0	2.4	2.4	26.5	54.1	17.1	71.2	100.0	3.86	
서비스/판매	(155)	1.3	5.2	6.5	32.3	40.6	20.6	61.3	100.0	3.74	
기능직	(151)	0.0	4.0	4.0	29.1	48.3	18.5	66.9	100.0	3.81	
단순노무직	(80)	1.3	3.8	5.0	23.8	47.5	23.8	71.3	100.0	3.89	
직종2											
화이트칼라	(314)	0.0	2.2	2.2	26.4	53.2	18.2	71.3	100.0	3.87	N.S
블루칼라	(386)	0.8	4.4	5.2	29.3	45.1	20.5	65.5	100.0	3.80	
월소득											
199만원 이하	(210)	0.0	4.8	4.8	26.2	48.1	21.0	69.0	100.0	3.85	N.S
200-400 만원	(324)	0.6	2.2	2.8	27.8	51.5	17.9	69.4	100.0	3.84	
400만원 이상	(166)	0.6	4.2	4.8	30.7	44.0	20.5	64.5	100.0	3.80	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	0.7	2.7	3.4	28.5	46.6	21.5	68.1	100.0	3.86	N.S
30-299인	(223)	0.4	4.0	4.5	30.0	49.8	15.7	65.5	100.0	3.76	
300-1,000인	(179)	0.0	3.9	3.9	24.6	50.8	20.7	71.5	100.0	3.88	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	1.1	6.3	7.4	30.5	42.1	20.0	62.1	100.0	3.74	N.S
비경험자	(605)	0.3	3.0	3.3	27.6	49.8	19.3	69.1	100.0	3.85	
노조가입여부											
가입	(105)	0.0	4.8	4.8	19.0	53.3	22.9	76.2	100.0	3.94	N.S
비가입	(227)	0.0	3.1	3.1	32.6	49.8	14.5	64.3	100.0	3.76	
사내 노조 없음	(368)	0.8	3.3	4.1	27.7	46.7	21.5	68.2	100.0	3.85	

[표 19] 사업주의 근로자 감시권과 근로자의 사생활 보호권이 충돌 경험 유무

[문19] 귀하께서는 사업주의 근로자 감시권과 근로자의 사생활 보호권이 충돌했던 경험이 있으십니까?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	있다	없다	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	17.3	82.7	100.0	
성별					$\chi^2=3.870$
남	(498)	19.1	80.9	100.0	df=1
녀	(202)	12.9	87.1	100.0	p<0.05
연령					
15-29세	(81)	11.1	88.9	100.0	N.S
30-39세	(278)	18.0	82.0	100.0	
40-49세	(223)	18.4	81.6	100.0	
50-59세	(118)	17.8	82.2	100.0	
고용상태					
정규직	(503)	18.5	81.5	100.0	N.S
비정규직	(197)	14.2	85.8	100.0	
직종					
관리자	(83)	16.9	83.1	100.0	$\chi^2=13.814$
전문직	(61)	26.2	73.8	100.0	
사무직	(170)	21.2	78.8	100.0	
서비스/판매	(155)	16.1	83.9	100.0	
기능직	(151)	17.2	82.8	100.0	
단순노무직	(80)	5.0	95.0	100.0	
직종2					
화이트칼라	(314)	21.0	79.0	100.0	$\chi^2=5.551$
블루칼라	(386)	14.2	85.8	100.0	df=1
월소득					
199만원 이하	(210)	13.8	86.2	100.0	$\chi^2=7.507$
200-400 만원	(324)	16.0	84.0	100.0	df=2
400만원 이상	(166)	24.1	75.9	100.0	p<0.05
직장내 종업원수					
29인 이하	(298)	11.1	88.9	100.0	$\chi^2=14.237$
30-299인	(223)	21.1	78.9	100.0	df=2
300-1,000인	(179)	22.9	77.1	100.0	p<0.01
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(95)	43.2	56.8	100.0	$\chi^2=51.459$
비경험자	(605)	13.2	86.8	100.0	df=1
노조가입여부					
가입	(105)	23.8	76.2	100.0	$\chi^2=6.387$
비가입	(227)	19.4	80.6	100.0	df=2
사내 노조 없음	(368)	14.1	85.9	100.0	p<0.05

[표 20-1] 사업주의 근로자 감시권과 근로자의 사생활 보호권이 충돌했던 경험

[문20] 있으시면 어떤 상황이었는지 자세히 적어주세요.

	사례수 (명)	CCTV 설치/ 감시	컴퓨터 및 인터넷 사용 감시/ 규제	기타	모름/ 무응답	근무 시간및 근태 문제	사업장 내에서의 행동계약 (사적인 통화 등)	업무 시간의 연락/ 업무 지시	전화 통화 녹취/ 감시	개인 사물함 물품 검사	지문 인식
▣ 전체 ▣	(121)	18.2	13.2	13.2	13.2	12.4	9.1	8.3	3.3	3.3	2.5
성별											
남	(95)	14.7	13.7	14.7	15.8	15.8	9.5	5.3	1.1	4.2	3.2
녀	(26)	30.8	11.5	7.7	3.8	0.0	7.7	19.2	11.5	0.0	0.0
연령											
15-29세	(9)	11.1	33.3	0.0	0.0	0.0	11.1	33.3	0.0	0.0	0.0
30-39세	(50)	14.0	16.0	12.0	12.0	14.0	8.0	6.0	2.0	4.0	4.0
40-49세	(41)	24.4	4.9	14.6	9.8	17.1	14.6	9.8	4.9	0.0	0.0
50-59세	(21)	19.0	14.3	19.0	28.6	4.8	0.0	0.0	4.8	9.5	4.8
고용상태											
정규직	(93)	17.2	14.0	10.8	14.0	14.0	11.8	7.5	3.2	1.1	2.2
비정규직	(28)	21.4	10.7	21.4	10.7	7.1	0.0	10.7	3.6	10.7	3.6
직종											
관리자	(14)	7.1	28.6	0.0	28.6	7.1	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0
전문직	(16)	25.0	12.5	18.8	18.8	12.5	0.0	6.3	0.0	0.0	6.3
사무직	(36)	13.9	11.1	13.9	2.8	8.3	16.7	5.6	2.8	5.6	5.6
서비스/판매	(25)	16.0	12.0	16.0	16.0	8.0	8.0	12.0	4.0	4.0	0.0
기능직	(26)	26.9	11.5	11.5	15.4	26.9	3.8	3.8	0.0	0.0	0.0
단순노무직	(4)	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0
직종2											
화이트칼라	(66)	15.2	15.2	12.1	12.1	9.1	12.1	7.6	4.5	3.0	4.5
블루칼라	(55)	21.8	10.9	14.5	14.5	16.4	5.5	9.1	1.8	3.6	0.0
월소득											
199만원 이하	(29)	31.0	6.9	6.9	6.9	17.2	3.4	17.2	6.9	0.0	0.0
200-400 만원	(52)	17.3	17.3	17.3	9.6	15.4	7.7	3.8	1.9	3.8	3.8
400만원 이상	(40)	10.0	12.5	12.5	22.5	5.0	15.0	7.5	2.5	5.0	2.5
직장내 종업원수											
29인 이하	(33)	36.4	3.0	12.1	3.0	12.1	12.1	12.1	9.1	0.0	3.0
30-299인	(47)	8.5	12.8	17.0	21.3	14.9	12.8	6.4	2.1	2.1	2.1
300-1,000인	(41)	14.6	22.0	9.8	12.2	9.8	2.4	7.3	0.0	7.3	2.4
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(41)	14.6	7.3	14.6	17.1	14.6	9.8	9.8	4.9	4.9	2.4
비경험자	(80)	20.0	16.3	12.5	11.3	11.3	8.8	7.5	2.5	2.5	2.5
노조가입여부											
가입	(25)	12.0	20.0	12.0	20.0	12.0	4.0	0.0	4.0	8.0	0.0
비가입	(44)	13.6	15.9	13.6	18.2	11.4	6.8	11.4	2.3	0.0	4.5
사내 노조 없음	(52)	25.0	7.7	13.5	5.8	13.5	13.5	9.6	3.8	3.8	1.9

[계속]

[표 20-2] 사업주의 근로자 감시권과 근로자의 사생활 보호권이 충돌했던 경험

[문20] 있으시면 어떤 상황이었는지 자세히 적어주세요.

	사례수 (명)	회사의 보안 강화	메신저 감시	상사/직장동료의 사생활에 대한 궁금증/터치	스마트기기와 출입증 연계
▣ 전체 ▣	(121)	2.5	1.7	1.7	0.8
성별					
남	(95)	2.1	1.1	0.0	1.1
녀	(26)	3.8	3.8	7.7	0.0
연령					
15-29세	(9)	0.0	11.1	11.1	0.0
30-39세	(50)	6.0	2.0	2.0	2.0
40-49세	(41)	0.0	0.0	0.0	0.0
50-59세	(21)	0.0	0.0	0.0	0.0
고용상태					
정규직	(93)	3.2	1.1	2.2	1.1
비정규직	(28)	0.0	3.6	0.0	0.0
직종					
관리자	(14)	0.0	0.0	0.0	0.0
전문직	(16)	0.0	0.0	0.0	6.3
사무직	(36)	8.3	2.8	2.8	0.0
서비스/판매	(25)	0.0	4.0	4.0	0.0
기능직	(26)	0.0	0.0	0.0	0.0
단순노무직	(4)	0.0	0.0	0.0	0.0
직종2					
화이트칼라	(66)	4.5	1.5	1.5	1.5
블루칼라	(55)	0.0	1.8	1.8	0.0
월소득					
199만원 이하	(29)	0.0	3.4	3.4	0.0
200-400 만원	(52)	1.9	1.9	0.0	0.0
400만원 이상	(40)	5.0	0.0	2.5	2.5
직장내 종업원수					
29인 이하	(33)	0.0	3.0	3.0	0.0
30-299인	(47)	2.1	0.0	0.0	0.0
300-1,000인	(41)	4.9	2.4	2.4	2.4
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(41)	2.4	2.4	0.0	0.0
비경험자	(80)	2.5	1.3	2.5	1.3
노조가입여부					
가입	(25)	8.0	0.0	0.0	4.0
비가입	(44)	0.0	0.0	2.3	0.0
사내 노조 없음	(52)	1.9	3.8	1.9	0.0

[표 21] 사업주의 영업 비밀 보장 권리

[문21] 귀하께서는 사업주가 영업상의 비밀을 보장받을 권리를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	1 권리가 전혀 없다.	2	①+②	3 보통 이다.	4	5 매우 큰 권리를 갖는다.	④+⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	0.4	2.6	3.0	29.6	50.7	16.7	67.4	100.0	3.81	
성별											
남	(498)	0.4	2.2	2.6	28.5	53.2	15.7	68.9	100.0	3.82	N.S
녀	(202)	0.5	3.5	4.0	32.2	44.6	19.3	63.9	100.0	3.79	
연령											
15-29세	(81)	1.2	2.5	3.7	29.6	46.9	19.8	66.7	100.0	3.81	
30-39세	(278)	0.4	1.4	1.8	32.4	50.7	15.1	65.8	100.0	3.79	N.S
40-49세	(223)	0.4	4.5	4.9	29.6	48.4	17.0	65.5	100.0	3.77	
50-59세	(118)	0.0	1.7	1.7	22.9	57.6	17.8	75.4	100.0	3.92	
고용상태											
정규직	(503)	0.4	2.2	2.6	30.6	50.5	16.3	66.8	100.0	3.80	N.S
비정규직	(197)	0.5	3.6	4.1	26.9	51.3	17.8	69.0	100.0	3.82	
직종											
관리자	(83)	0.0	0.0	0.0	19.3	57.8	22.9	80.7	100.0	4.04	
전문직	(61)	0.0	1.6	1.6	26.2	52.5	19.7	72.1	100.0	3.90	F=3.099
사무직	(170)	0.0	2.9	2.9	28.8	50.0	18.2	68.2	100.0	3.84	df=5
서비스/판매	(155)	1.3	2.6	3.9	34.8	44.5	16.8	61.3	100.0	3.73	p<0.01
기능직	(151)	0.7	4.0	4.6	32.5	53.0	9.9	62.9	100.0	3.68	
단순노무직	(80)	0.0	2.5	2.5	28.8	51.3	17.5	68.8	100.0	3.84	
직종2											F=8.986
화이트칼라	(314)	0.0	1.9	1.9	25.8	52.5	19.7	72.3	100.0	3.90	df=1
블루칼라	(386)	0.8	3.1	3.9	32.6	49.2	14.2	63.5	100.0	3.73	p<0.01
월소득											
199만원 이하	(210)	0.5	2.4	2.9	31.9	51.0	14.3	65.2	100.0	3.76	N.S
200-400 만원	(324)	0.0	2.8	2.8	29.9	50.6	16.7	67.3	100.0	3.81	
400만원 이상	(166)	1.2	2.4	3.6	25.9	50.6	19.9	70.5	100.0	3.86	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	0.0	2.0	2.0	31.5	50.0	16.4	66.4	100.0	3.81	N.S
30-299인	(223)	0.9	2.7	3.6	28.3	53.4	14.8	68.2	100.0	3.78	
300-1,000인	(179)	0.6	3.4	3.9	27.9	48.6	19.6	68.2	100.0	3.83	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	1.1	5.3	6.3	33.7	42.1	17.9	60.0	100.0	3.71	N.S
비경험자	(605)	0.3	2.1	2.5	28.9	52.1	16.5	68.6	100.0	3.82	
노조가입여부											
가입	(105)	1.0	2.9	3.8	24.8	61.9	9.5	71.4	100.0	3.76	N.S
비가입	(227)	0.4	2.2	2.6	31.3	48.9	17.2	66.1	100.0	3.80	
사내 노조 없음	(368)	0.3	2.7	3.0	29.9	48.6	18.5	67.1	100.0	3.82	

[표 22] 근로자의 감시 사실에 대한 알권리

[문22] 귀하께서는 근로자가 자신이 감시당하고 있다는 사실을 알 권리를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	1 권리가 전혀 없다.	2	①+②	3 보통 이다.	4	5 매우 큰 권리를 갖는다.	④+⑤	계	평균	통계량
□ 전체 □	(700)	0.1	2.1	2.3	21.9	41.3	34.6	75.9	100.0	4.08	
성별											
남	(498)	0.0	2.4	2.4	21.7	42.6	33.3	75.9	100.0	4.07	N.S
녀	(202)	0.5	1.5	2.0	22.3	38.1	37.6	75.7	100.0	4.11	
연령											
15-29세	(81)	1.2	0.0	1.2	17.3	43.2	38.3	81.5	100.0	4.17	
30-39세	(278)	0.0	2.9	2.9	24.1	37.1	36.0	73.0	100.0	4.06	N.S
40-49세	(223)	0.0	2.7	2.7	21.5	43.9	31.8	75.8	100.0	4.05	
50-59세	(118)	0.0	0.8	0.8	20.3	44.9	33.9	78.8	100.0	4.12	
고용상태											
정규직	(503)	0.2	1.8	2.0	22.7	41.7	33.6	75.3	100.0	4.07	N.S
비정규직	(197)	0.0	3.0	3.0	19.8	40.1	37.1	77.2	100.0	4.11	
직종											
관리자	(83)	0.0	0.0	0.0	28.9	42.2	28.9	71.1	100.0	4.00	
전문직	(61)	0.0	1.6	1.6	21.3	32.8	44.3	77.0	100.0	4.20	
사무직	(170)	0.0	2.4	2.4	18.8	40.6	38.2	78.8	100.0	4.15	N.S
서비스/판매	(155)	0.6	1.3	1.9	25.8	40.6	31.6	72.3	100.0	4.01	
기능직	(151)	0.0	4.0	4.0	19.9	41.1	35.1	76.2	100.0	4.07	
단순노무직	(80)	0.0	2.5	2.5	17.5	50.0	30.0	80.0	100.0	4.08	
직종2											
화이트칼라	(314)	0.0	1.6	1.6	22.0	39.5	36.9	76.4	100.0	4.12	N.S
블루칼라	(386)	0.3	2.6	2.8	21.8	42.7	32.6	75.4	100.0	4.05	
월소득											
199만원 이하	(210)	0.5	2.4	2.9	18.6	42.9	35.7	78.6	100.0	4.11	N.S
200-400 만원	(324)	0.0	1.5	1.5	22.8	39.8	35.8	75.6	100.0	4.10	
400만원 이상	(166)	0.0	3.0	3.0	24.1	42.2	30.7	72.9	100.0	4.01	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	0.3	1.0	1.3	20.1	45.0	33.6	78.5	100.0	4.10	N.S
30-299인	(223)	0.0	3.1	3.1	27.4	37.7	31.8	69.5	100.0	3.98	
300-1,000인	(179)	0.0	2.8	2.8	17.9	39.7	39.7	79.3	100.0	4.16	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	0.0	1.1	1.1	23.2	37.9	37.9	75.8	100.0	4.13	N.S
비경험자	(605)	0.2	2.3	2.5	21.7	41.8	34.0	75.9	100.0	4.07	
노조가입여부											F=3.167
가입	(105)	0.0	7.6	7.6	13.3	38.1	41.0	79.0	100.0	4.12	df=2
비가입	(227)	0.0	1.3	1.3	27.8	43.6	27.3	70.9	100.0	3.97	p<0.05
사내 노조 없음	(368)	0.3	1.1	1.4	20.7	40.8	37.2	78.0	100.0	4.14	

[표 23] 사업주의 영업 비밀 보장권과 근로자의 알권리 충돌 경험 유무

[문23] 귀하께서는 사업주의 영업비밀 보장권과 근로자의 감시 사실에 대한 알권리가 충돌했던 경험이 있으십니까?

(단위 : %)

		사례수 (명)	있다	없다	계
■ 전체 ■		(700)	4.3	95.7	100.0
성별	남	(498)	4.4	95.6	100.0
	녀	(202)	4.0	96.0	100.0
연령	15-29세	(81)	1.2	98.8	100.0
	30-39세	(278)	5.8	94.2	100.0
	40-49세	(223)	4.0	96.0	100.0
	50-59세	(118)	3.4	96.6	100.0
고용상태	정규직	(503)	5.4	94.6	100.0
	비정규직	(197)	1.5	98.5	100.0
직종	관리자	(83)	7.2	92.8	100.0
	전문직	(61)	6.6	93.4	100.0
	사무직	(170)	2.9	97.1	100.0
	서비스/판매	(155)	5.8	94.2	100.0
	기능직	(151)	3.3	96.7	100.0
	단순노무직	(80)	1.3	98.8	100.0
직종2	화이트칼라	(314)	4.8	95.2	100.0
	블루칼라	(386)	3.9	96.1	100.0
월소득	199만원 이하	(210)	2.9	97.1	100.0
	200-400 만원	(324)	4.3	95.7	100.0
	400만원 이상	(166)	6.0	94.0	100.0
직장내 종업원수	29인 이하	(298)	3.7	96.3	100.0
	30-299인	(223)	5.8	94.2	100.0
	300-1,000인	(179)	3.4	96.6	100.0
개인정보 침해 경험	침해 경험자	(95)	13.7	86.3	100.0
	비경험자	(605)	2.8	97.2	100.0
노조가입여부	가입	(105)	9.5	90.5	100.0
	비가입	(227)	3.5	96.5	100.0
	사내 노조 없음	(368)	3.3	96.7	100.0

[표 24] 사업주의 영업 비밀 보장권과 근로자의 알권리가 충돌했던 경험

[문24] 있으시면 어떤 상황이었는지 자세히 적어주세요.

(단위 : %)

	사례수 (명)	모름/ 무응답	업무 감시	기타	전화통화 내역확인	타부서 견제	이메일 공개/ 검열	개인정보 사이트 가입강요	급여정보 공개거부
□ 전체 □	(30)	26.7	23.3	20.0	10.0	6.7	6.7	3.3	3.3
성별									
남	(22)	22.7	27.3	18.2	9.1	9.1	4.5	4.5	4.5
녀	(8)	37.5	12.5	25.0	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0
연령									
15-29세	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30-39세	(16)	31.3	12.5	18.8	6.3	12.5	6.3	6.3	6.3
40-49세	(9)	22.2	33.3	22.2	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0
50-59세	(4)	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
고용상태									
정규직	(27)	29.6	22.2	18.5	7.4	7.4	7.4	3.7	3.7
비정규직	(3)	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
직종									
관리자	(6)	50.0	16.7	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
전문직	(4)	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
사무직	(5)	20.0	40.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0
서비스/판매	(9)	33.3	22.2	22.2	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0
기능직	(5)	0.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0
단순노무직	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직종2									
화이트칼라	(15)	33.3	26.7	20.0	6.7	6.7	6.7	0.0	0.0
블루칼라	(15)	20.0	20.0	20.0	13.3	6.7	6.7	6.7	6.7
월소득									
199만원 이하	(6)	16.7	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0
200-400 만원	(14)	21.4	14.3	21.4	14.3	14.3	7.1	0.0	7.1
400만원 이상	(10)	40.0	30.0	20.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0
직장내 종업원수									
29인 이하	(11)	9.1	36.4	9.1	18.2	9.1	9.1	9.1	0.0
30-299인	(13)	46.2	15.4	30.8	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7
300-1,000인	(6)	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0
개인정보 침해 경험									
침해 경험자	(13)	46.2	30.8	15.4	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0
비경험자	(17)	11.8	17.6	23.5	11.8	11.8	11.8	5.9	5.9
노조가입여부									
가입	(10)	40.0	20.0	10.0	10.0	20.0	0.0	0.0	0.0
비가입	(8)	25.0	37.5	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0
사내 노조 없음	(12)	16.7	16.7	25.0	16.7	0.0	8.3	8.3	8.3

[표 25] 보안각서 작성 경험

[문25] 귀하께서는 회사와 관련된 사항을 비밀로 유지하겠다는 보안각서를 작성하신 경험이 있으십니까?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	있다	없다	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	50.9	49.1	100.0	
성별					
남	(498)	52.4	47.6	100.0	N.S
녀	(202)	47.0	53.0	100.0	
연령					
15-29세	(81)	45.7	54.3	100.0	N.S
30-39세	(278)	55.4	44.6	100.0	
40-49세	(223)	49.8	50.2	100.0	
50-59세	(118)	45.8	54.2	100.0	
고용상태					$\chi^2=10.407$
정규직	(503)	54.7	45.3	100.0	df=1
비정규직	(197)	41.1	58.9	100.0	p<0.01
직종					
관리자	(83)	71.1	28.9	100.0	$\chi^2=37.303$
전문직	(61)	47.5	52.5	100.0	
사무직	(170)	58.8	41.2	100.0	
서비스/판매	(155)	45.8	54.2	100.0	
기능직	(151)	49.7	50.3	100.0	
단순노무직	(80)	27.5	72.5	100.0	
직종2					$\chi^2=18.518$
화이트칼라	(314)	59.9	40.1	100.0	df=1
블루칼라	(386)	43.5	56.5	100.0	p<0.01
월소득					$\chi^2=23.811$
199만원 이하	(210)	37.1	62.9	100.0	df=2
200-400 만원	(324)	54.9	45.1	100.0	p<0.01
400만원 이상	(166)	60.2	39.8	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=65.411$
29인 이하	(298)	33.6	66.4	100.0	df=2
30-299인	(223)	59.6	40.4	100.0	p<0.01
300-1,000인	(179)	68.7	31.3	100.0	
개인정보 침해 경험					$\chi^2=5.564$
침해 경험자	(95)	62.1	37.9	100.0	df=1
비경험자	(605)	49.1	50.9	100.0	p<0.05
노조가입여부					$\chi^2=5.997$
가입	(105)	55.2	44.8	100.0	df=2
비가입	(227)	55.9	44.1	100.0	p<0.05
사내 노조 없음	(368)	46.5	53.5	100.0	

[표 26] 보안각서 작성시, 부당한 내용 포함 유무

[문26] 보안각서의 내용 중 부당하다고 생각되는 내용이 있으셨습니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	있다	없다	자세히 읽지 않아서 잘 모르겠다	계	통계량
▣ 전체 ▣	(356)	21.3	48.6	30.1	100.0	
성별						$\chi^2=8.915$ df= p<0.05
남	(261)	24.5	49.0	26.4	100.0	
녀	(95)	12.6	47.4	40.0	100.0	
연령						N.S
15-29세	(37)	10.8	54.1	35.1	100.0	
30-39세	(154)	20.1	46.1	33.8	100.0	
40-49세	(111)	25.2	44.1	30.6	100.0	
50-59세	(54)	24.1	61.1	14.8	100.0	
고용상태						$\chi^2=8.260$ df=2 p<0.05
정규직	(275)	19.6	52.7	27.6	100.0	
비정규직	(81)	27.2	34.6	38.3	100.0	
직종						$\chi^2=18.391$ df=10 p<0.05
관리자	(59)	16.9	64.4	18.6	100.0	
전문직	(29)	31.0	34.5	34.5	100.0	
사무직	(100)	20.0	51.0	29.0	100.0	
서비스/판매	(71)	22.5	49.3	28.2	100.0	
기능직	(75)	18.7	37.3	44.0	100.0	
단순노무직	(22)	31.8	50.0	18.2	100.0	
직종2						N.S
화이트칼라	(188)	20.7	52.7	26.6	100.0	
블루칼라	(168)	22.0	44.0	33.9	100.0	
월소득						N.S
199만원 이하	(78)	17.9	46.2	35.9	100.0	
200-400 만원	(178)	19.7	48.9	31.5	100.0	
400만원 이상	(100)	27.0	50.0	23.0	100.0	
직장내 종업원수						N.S
29인 이하	(100)	18.0	44.0	38.0	100.0	
30-299인	(133)	24.8	48.9	26.3	100.0	
300-1,000인	(123)	20.3	52.0	27.6	100.0	
개인정보 침해 경험						$\chi^2=39.297$ df=2 p<0.01
침해 경험자	(59)	50.8	22.0	27.1	100.0	
비경험자	(297)	15.5	53.9	30.6	100.0	
노조가입여부						N.S
가입	(58)	31.0	41.4	27.6	100.0	
비가입	(127)	19.7	55.9	24.4	100.0	
사내 노조 없음	(171)	19.3	45.6	35.1	100.0	

[표 27] 노동자 관찰을 위한 제도적 장치의 필요성

[문27] 귀하께서는 회사가 정보통신 기술을 통하여 노동자를 관찰 또는 감시하는 것을 규제하기 위한 제도적 장치가 필요하다고 보십니까?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	그렇다	아니다	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	60.3	39.7	100.0	
성별					
남	(498)	58.4	41.6	100.0	N.S
녀	(202)	64.9	35.1	100.0	
연령					
15-29세	(81)	59.3	40.7	100.0	N.S
30-39세	(278)	66.2	33.8	100.0	
40-49세	(223)	55.6	44.4	100.0	
50-59세	(118)	55.9	44.1	100.0	
고용상태					
정규직	(503)	61.4	38.6	100.0	N.S
비정규직	(197)	57.4	42.6	100.0	
직종					
관리자	(83)	65.1	34.9	100.0	N.S
전문직	(61)	62.3	37.7	100.0	
사무직	(170)	62.4	37.6	100.0	
서비스/판매	(155)	63.2	36.8	100.0	
기능직	(151)	55.6	44.4	100.0	
단순노무직	(80)	52.5	47.5	100.0	
직종2					
화이트칼라	(314)	63.1	36.9	100.0	N.S
블루칼라	(386)	58.0	42.0	100.0	
월소득					
199만원 이하	(210)	58.1	41.9	100.0	N.S
200-400 만원	(324)	63.0	37.0	100.0	
400만원 이상	(166)	57.8	42.2	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=7.068$
29인 이하	(298)	54.7	45.3	100.0	df=2
30-299인	(223)	63.2	36.8	100.0	p<0.05
300-1,000인	(179)	65.9	34.1	100.0	
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(95)	67.4	32.6	100.0	N.S
비경험자	(605)	59.2	40.8	100.0	
노조가입여부					
가입	(105)	59.0	41.0	100.0	N.S
비가입	(227)	63.9	36.1	100.0	
사내 노조 없음	(368)	58.4	41.6	100.0	

[표 28-1] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 제도의 필요성

[문28-1] 정부차원의 법안 - 귀하는 회사가 정보통신 기술을 통하여 노동자를 관찰 또는 감시하는 것을 규제하는 제도나 규정이 다음의 각 수준에서 얼마나 필요하다고 보십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	2.1	11.1	13.3	34.9	41.4	10.4	51.9	100.0	3.47	
성별											
남	(498)	2.6	12.2	14.9	31.9	41.4	11.8	53.2	100.0	3.48	N.S
녀	(202)	1.0	8.4	9.4	42.1	41.6	6.9	48.5	100.0	3.45	
연령											
15-29세	(81)	1.2	12.3	13.6	42.0	34.6	9.9	44.4	100.0	3.40	
30-39세	(278)	1.1	10.1	11.2	37.4	41.7	9.7	51.4	100.0	3.49	N.S
40-49세	(223)	2.7	12.6	15.2	30.9	43.5	10.3	53.8	100.0	3.46	
50-59세	(118)	4.2	10.2	14.4	31.4	41.5	12.7	54.2	100.0	3.48	
고용상태											
정규직	(503)	2.4	11.1	13.5	35.6	41.6	9.3	50.9	100.0	3.44	N.S
비정규직	(197)	1.5	11.2	12.7	33.0	41.1	13.2	54.3	100.0	3.53	
직종											
관리자	(83)	3.6	9.6	13.3	37.3	39.8	9.6	49.4	100.0	3.42	
전문직	(61)	1.6	6.6	8.2	31.1	45.9	14.8	60.7	100.0	3.66	
사무직	(170)	1.2	10.0	11.2	31.8	45.9	11.2	57.1	100.0	3.56	N.S
서비스/판매	(155)	0.6	9.0	9.7	39.4	41.3	9.7	51.0	100.0	3.50	
기능직	(151)	3.3	14.6	17.9	35.8	39.1	7.3	46.4	100.0	3.32	
단순노무직	(80)	3.8	16.3	20.0	31.3	35.0	13.8	48.8	100.0	3.39	
직종2											
화이트칼라	(314)	1.9	9.2	11.1	33.1	44.3	11.5	55.7	100.0	3.54	N.S
블루칼라	(386)	2.3	12.7	15.0	36.3	39.1	9.6	48.7	100.0	3.41	
월소득											
199만원 이하	(210)	1.4	13.3	14.8	37.6	38.1	9.5	47.6	100.0	3.41	N.S
200-400 만원	(324)	1.5	11.1	12.7	32.7	44.8	9.9	54.6	100.0	3.50	
400만원 이상	(166)	4.2	8.4	12.7	35.5	39.2	12.7	51.8	100.0	3.48	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	2.7	12.1	14.8	38.6	38.3	8.4	46.6	100.0	3.38	F=3.507
30-299인	(223)	1.3	12.6	13.9	31.8	44.4	9.9	54.3	100.0	3.49	df=2
300-1,000인	(179)	2.2	7.8	10.1	32.4	43.0	14.5	57.5	100.0	3.60	p<0.05
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	2.1	15.8	17.9	23.2	43.2	15.8	58.9	100.0	3.55	N.S
비경험자	(605)	2.1	10.4	12.6	36.7	41.2	9.6	50.7	100.0	3.46	
노조가입여부											
가입	(105)	5.7	13.3	19.0	28.6	39.0	13.3	52.4	100.0	3.41	N.S
비가입	(227)	0.9	7.9	8.8	40.5	41.9	8.8	50.7	100.0	3.50	
사내 노조 없음	(368)	1.9	12.5	14.4	33.2	41.8	10.6	52.4	100.0	3.47	

[표 28-2] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 제도의 필요성

[문28-2] 회사 내의 업무 규정 - 귀하는 회사가 정보통신 기술을 통하여 노동자를 관찰 또는 감시하는 것을 규제하는 제도나 규정이 다음의 각 수준에서 얼마나 필요하다고 보십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①*②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④*⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	1.1	6.6	7.7	31.7	49.7	10.9	60.6	100.0	3.63	
성별											
남	(498)	1.6	7.2	8.8	31.3	48.6	11.2	59.8	100.0	3.61	N.S
녀	(202)	0.0	5.0	5.0	32.7	52.5	9.9	62.4	100.0	3.67	
연령											
15-29세	(81)	1.2	4.9	6.2	34.6	50.6	8.6	59.3	100.0	3.60	
30-39세	(278)	0.0	6.1	6.1	32.4	50.7	10.8	61.5	100.0	3.66	N.S
40-49세	(223)	2.2	8.1	10.3	32.7	46.2	10.8	57.0	100.0	3.55	
50-59세	(118)	1.7	5.9	7.6	26.3	53.4	12.7	66.1	100.0	3.69	
고용상태											
정규직	(503)	1.2	6.6	7.8	32.4	48.7	11.1	59.8	100.0	3.62	N.S
비정규직	(197)	1.0	6.6	7.6	29.9	52.3	10.2	62.4	100.0	3.64	
직종											
관리자	(83)	3.6	7.2	10.8	20.5	59.0	9.6	68.7	100.0	3.64	
전문직	(61)	3.3	3.3	6.6	27.9	54.1	11.5	65.6	100.0	3.67	F=3.988
사무직	(170)	0.0	3.5	3.5	32.9	48.2	15.3	63.5	100.0	3.75	df=5
서비스/판매	(155)	0.0	3.2	3.2	34.2	48.4	14.2	62.6	100.0	3.74	p<0.01
기능직	(151)	1.3	11.9	13.2	35.1	46.4	5.3	51.7	100.0	3.42	
단순노무직	(80)	1.3	11.3	12.5	32.5	48.8	6.3	55.0	100.0	3.48	
직종2											F=5.809
화이트칼라	(314)	1.6	4.5	6.1	28.7	52.2	13.1	65.3	100.0	3.71	df=1
블루칼라	(386)	0.8	8.3	9.1	34.2	47.7	9.1	56.7	100.0	3.56	p<0.05
월소득											
199만원 이하	(210)	0.5	8.6	9.0	33.3	48.6	9.0	57.6	100.0	3.57	N.S
200-400 만원	(324)	0.6	5.9	6.5	33.6	48.8	11.1	59.9	100.0	3.64	
400만원 이상	(166)	3.0	5.4	8.4	25.9	53.0	12.7	65.7	100.0	3.67	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	1.0	6.4	7.4	33.2	47.7	11.7	59.4	100.0	3.63	N.S
30-299인	(223)	1.3	8.1	9.4	32.3	50.2	8.1	58.3	100.0	3.56	
300-1,000인	(179)	1.1	5.0	6.1	28.5	52.5	12.8	65.4	100.0	3.71	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	2.1	5.3	7.4	25.3	55.8	11.6	67.4	100.0	3.69	N.S
비경험자	(605)	1.0	6.8	7.8	32.7	48.8	10.7	59.5	100.0	3.61	
노조가입여부											
가입	(105)	2.9	8.6	11.4	29.5	45.7	13.3	59.0	100.0	3.58	N.S
비가입	(227)	0.4	3.5	4.0	31.7	55.5	8.8	64.3	100.0	3.69	
사내 노조 없음	(368)	1.1	7.9	9.0	32.3	47.3	11.4	58.7	100.0	3.60	

[표 28-3] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 제도의 필요성

[문28-3] 단체협약 등 노사간 합의문 - 귀하는 회사가 정보통신 기술을 통하여 노동자를 관찰 또는 감시하는 것을 규제하는 제도나 규정이 다음의 각 수준에서 얼마나 필요하다고 보십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
■ 전체 ■	(700)	1.0	6.1	7.1	33.6	46.3	13.0	59.3	100.0	3.64	
성별											
남	(498)	1.2	7.0	8.2	33.5	44.4	13.9	58.2	100.0	3.63	N.S
녀	(202)	0.5	4.0	4.5	33.7	51.0	10.9	61.9	100.0	3.68	
연령											
15-29세	(81)	0.0	9.9	9.9	38.3	40.7	11.1	51.9	100.0	3.53	N.S
30-39세	(278)	0.4	6.1	6.5	33.5	45.7	14.4	60.1	100.0	3.68	
40-49세	(223)	1.8	4.0	5.8	35.0	46.6	12.6	59.2	100.0	3.64	
50-59세	(118)	1.7	7.6	9.3	28.0	50.8	11.9	62.7	100.0	3.64	
고용상태											
정규직	(503)	1.2	5.6	6.8	34.4	46.3	12.5	58.8	100.0	3.63	N.S
비정규직	(197)	0.5	7.6	8.1	31.5	46.2	14.2	60.4	100.0	3.66	
직종											
관리자	(83)	3.6	0.0	3.6	34.9	50.6	10.8	61.4	100.0	3.65	F=3.298 df=5 p<0.05
전문직	(61)	1.6	3.3	4.9	29.5	57.4	8.2	65.6	100.0	3.67	
사무직	(170)	0.0	2.9	2.9	35.9	43.5	17.6	61.2	100.0	3.76	
서비스/판매	(155)	0.0	4.5	4.5	36.1	43.9	15.5	59.4	100.0	3.70	
기능직	(151)	1.3	12.6	13.9	29.1	46.4	10.6	57.0	100.0	3.52	
단순노무직	(80)	1.3	12.5	13.8	33.8	43.8	8.8	52.5	100.0	3.46	
직종2											F=4.396 df=1 p<0.05
화이트칼라	(314)	1.3	2.2	3.5	34.4	48.1	14.0	62.1	100.0	3.71	
블루칼라	(386)	0.8	9.3	10.1	32.9	44.8	12.2	57.0	100.0	3.58	
월소득											
199만원 이하	(210)	0.5	7.6	8.1	36.2	42.9	12.9	55.7	100.0	3.60	N.S
200-400 만원	(324)	0.6	6.8	7.4	31.5	49.4	11.7	61.1	100.0	3.65	
400만원 이상	(166)	2.4	3.0	5.4	34.3	44.6	15.7	60.2	100.0	3.68	
직장내 종업원수											F=4.762 df=2 p<0.01
29인 이하	(298)	0.7	7.7	8.4	36.2	45.3	10.1	55.4	100.0	3.56	
30-299인	(223)	2.2	4.9	7.2	32.7	48.9	11.2	60.1	100.0	3.62	
300-1,000인	(179)	0.0	5.0	5.0	30.2	44.7	20.1	64.8	100.0	3.80	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	1.1	6.3	7.4	29.5	43.2	20.0	63.2	100.0	3.75	N.S
비경험자	(605)	1.0	6.1	7.1	34.2	46.8	11.9	58.7	100.0	3.62	
노조가입여부											
가입	(105)	1.9	7.6	9.5	29.5	41.0	20.0	61.0	100.0	3.70	N.S
비가입	(227)	0.0	3.5	3.5	40.1	46.7	9.7	56.4	100.0	3.63	
사내 노조 없음	(368)	1.4	7.3	8.7	30.7	47.6	13.0	60.6	100.0	3.64	

[표 29-1] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정시 포함될 수 있는 사항

[문29-1] 회사는 정보통신기술을 이용해 노동자를 감시하고 있다는 사실을 알려주어야 한다 - 다음은 회사 내에서 정보통신 기술을 사용하여 노동자를 관찰, 감시하는 것과 관련하여 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 사항입니다. 귀하는 각각의 항목에 얼마나 동의하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	0.3	1.9	2.1	16.0	40.0	41.9	81.9	100.0	4.21	
성별											
남	(498)	0.4	2.4	2.8	15.9	41.0	40.4	81.3	100.0	4.18	N.S
녀	(202)	0.0	0.5	0.5	16.3	37.6	45.5	83.2	100.0	4.28	
연령											
15-29세	(81)	1.2	1.2	2.5	22.2	34.6	40.7	75.3	100.0	4.12	N.S
30-39세	(278)	0.4	2.2	2.5	16.9	36.7	43.9	80.6	100.0	4.22	
40-49세	(223)	0.0	1.8	1.8	14.8	41.3	42.2	83.4	100.0	4.24	
50-59세	(118)	0.0	1.7	1.7	11.9	49.2	37.3	86.4	100.0	4.22	
고용상태											
정규직	(503)	0.0	1.6	1.6	16.3	40.2	41.9	82.1	100.0	4.22	N.S
비정규직	(197)	1.0	2.5	3.6	15.2	39.6	41.6	81.2	100.0	4.18	
직종											
관리자	(83)	0.0	3.6	3.6	9.6	53.0	33.7	86.7	100.0	4.17	F=2.467 df=5 p<0.05
전문직	(61)	0.0	0.0	0.0	23.0	31.1	45.9	77.0	100.0	4.23	
사무직	(170)	0.0	0.6	0.6	15.3	37.6	46.5	84.1	100.0	4.30	
서비스/판매	(155)	0.6	1.3	1.9	19.4	36.8	41.9	78.7	100.0	4.18	
기능직	(151)	0.0	2.0	2.0	12.6	39.1	46.4	85.4	100.0	4.30	
단순노무직	(80)	1.3	5.0	6.3	18.8	46.3	28.8	75.0	100.0	3.96	
직종2											
화이트칼라	(314)	0.0	1.3	1.3	15.3	40.4	43.0	83.4	100.0	4.25	N.S
블루칼라	(386)	0.5	2.3	2.8	16.6	39.6	40.9	80.6	100.0	4.18	
월소득											
199만원 이하	(210)	0.5	1.4	1.9	14.8	42.4	41.0	83.3	100.0	4.22	N.S
200-400 만원	(324)	0.3	2.2	2.5	19.1	34.6	43.8	78.4	100.0	4.19	
400만원 이상	(166)	0.0	1.8	1.8	11.4	47.6	39.2	86.7	100.0	4.24	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	0.7	2.7	3.4	16.1	43.3	37.2	80.5	100.0	4.14	F=5.220 df=2 p<0.01
30-299인	(223)	0.0	1.8	1.8	20.2	35.9	42.2	78.0	100.0	4.18	
300-1,000인	(179)	0.0	0.6	0.6	10.6	39.7	49.2	88.8	100.0	4.37	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	1.1	2.1	3.2	17.9	28.4	50.5	78.9	100.0	4.25	N.S
비경험자	(605)	0.2	1.8	2.0	15.7	41.8	40.5	82.3	100.0	4.21	
노조가입여부											
가입	(105)	0.0	1.9	1.9	8.6	39.0	50.5	89.5	100.0	4.38	F=3.669 df=2 p<0.05
비가입	(227)	0.9	2.2	3.1	18.1	41.0	37.9	78.9	100.0	4.13	
사내 노조 없음	(368)	0.0	1.6	1.6	16.8	39.7	41.8	81.5	100.0	4.22	

[표 29-2] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정시 포함될 수 있는 사항

[문29-2] 회사는 특정 정보통신 기술을 도입해야 하는 이유에 대해 노동자에게 설명해 주어야 한다 - 다음은 회사 내에서 정보통신 기술을 사용하여 노동자를 관찰, 감시하는 것과 관련하여 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 사항입니다. 귀하는 각각의 항목에 얼마나 동의하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
☐ 전체 ☐	(700)	0.1	3.0	3.1	16.1	47.6	33.1	80.7	100.0	4.11	
성별											
남	(498)	0.0	3.0	3.0	16.5	48.4	32.1	80.5	100.0	4.10	N.S
녀	(202)	0.5	3.0	3.5	15.3	45.5	35.6	81.2	100.0	4.13	
연령											
15-29세	(81)	1.2	4.9	6.2	21.0	38.3	34.6	72.8	100.0	4.00	N.S
30-39세	(278)	0.0	2.9	2.9	16.5	45.3	35.3	80.6	100.0	4.13	
40-49세	(223)	0.0	3.1	3.1	13.9	49.8	33.2	83.0	100.0	4.13	
50-59세	(118)	0.0	1.7	1.7	16.1	55.1	27.1	82.2	100.0	4.08	
60세 이상	(70)	0.0	1.4	1.4	14.3	59.3	24.3	83.7	100.0	4.05	
고용상태											
정규직	(503)	0.2	2.6	2.8	15.9	47.3	34.0	81.3	100.0	4.12	N.S
비정규직	(197)	0.0	4.1	4.1	16.8	48.2	31.0	79.2	100.0	4.06	
직종											
관리자	(83)	0.0	6.0	6.0	12.0	55.4	26.5	81.9	100.0	4.02	F=2.604 df=5 p<0.05
전문직	(61)	0.0	0.0	0.0	16.4	50.8	32.8	83.6	100.0	4.16	
사무직	(170)	0.0	0.6	0.6	14.7	46.5	38.2	84.7	100.0	4.22	
서비스/판매	(155)	0.6	3.9	4.5	18.7	43.2	33.5	76.8	100.0	4.05	
기능직	(151)	0.0	1.3	1.3	14.6	50.3	33.8	84.1	100.0	4.17	
단순노무직	(80)	0.0	8.8	8.8	21.3	42.5	27.5	70.0	100.0	3.89	
직종2											
화이트칼라	(314)	0.0	1.9	1.9	14.3	49.7	34.1	83.8	100.0	4.16	N.S
블루칼라	(386)	0.3	3.9	4.1	17.6	45.9	32.4	78.2	100.0	4.06	
월소득											
199만원 이하	(210)	0.5	3.8	4.3	17.6	45.2	32.9	78.1	100.0	4.06	N.S
200-400 만원	(324)	0.0	3.4	3.4	17.6	44.1	34.9	79.0	100.0	4.10	
400만원 이상	(166)	0.0	1.2	1.2	11.4	57.2	30.1	87.3	100.0	4.16	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	0.0	4.0	4.0	14.8	48.7	32.6	81.2	100.0	4.10	N.S
30-299인	(223)	0.0	3.6	3.6	19.3	45.3	31.8	77.1	100.0	4.05	
300-1,000인	(179)	0.6	0.6	1.1	14.5	48.6	35.8	84.4	100.0	4.18	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	0.0	5.3	5.3	12.6	46.3	35.8	82.1	100.0	4.13	N.S
비경험자	(605)	0.2	2.6	2.8	16.7	47.8	32.7	80.5	100.0	4.10	
노조가입여부											
가입	(105)	0.0	1.0	1.0	11.4	45.7	41.9	87.6	100.0	4.29	F=3.958 df=2 p<0.05
비가입	(227)	0.4	3.1	3.5	19.8	46.7	30.0	76.7	100.0	4.03	
사내 노조 없음	(368)	0.0	3.5	3.5	15.2	48.6	32.6	81.3	100.0	4.10	

[표 29-3] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정시 포함될 수 있는 사항

[문29-3] 새로운 시스템의 도입이나 설치에 대해 노동자의 동의를 구해야 한다 - 다음은 회사 내에서 정보통신 기술을 사용하여 노동자를 관찰, 감시하는 것과 관련하여 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 사항입니다. 귀하는 각각의 항목에 얼마나 동의하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	별로 그렇지 않다	①+②	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	5.3	5.3	21.6	43.7	29.4	73.1	100.0	3.97	
성별										
남	(498)	5.8	5.8	21.5	44.4	28.3	72.7	100.0	3.95	N.S
녀	(202)	4.0	4.0	21.8	42.1	32.2	74.3	100.0	4.02	
연령										
15-29세	(81)	4.9	4.9	29.6	38.3	27.2	65.4	100.0	3.88	N.S
30-39세	(278)	5.4	5.4	22.3	42.4	29.9	72.3	100.0	3.97	
40-49세	(223)	4.0	4.0	19.3	43.9	32.7	76.7	100.0	4.05	
50-59세	(118)	7.6	7.6	18.6	50.0	23.7	73.7	100.0	3.90	
고용상태										
정규직	(503)	5.2	5.2	20.5	45.7	28.6	74.4	100.0	3.98	N.S
비정규직	(197)	5.6	5.6	24.4	38.6	31.5	70.1	100.0	3.96	
직종										
관리자	(83)	12.0	12.0	21.7	45.8	20.5	66.3	100.0	3.75	F=3.499 df=5 p<0.01
전문직	(61)	1.6	1.6	24.6	37.7	36.1	73.8	100.0	4.08	
사무직	(170)	2.9	2.9	21.8	44.1	31.2	75.3	100.0	4.04	
서비스/판매	(155)	3.9	3.9	18.7	43.2	34.2	77.4	100.0	4.08	
기능직	(151)	5.3	5.3	17.9	47.7	29.1	76.8	100.0	4.01	
단순노무직	(80)	8.8	8.8	31.3	38.8	21.3	60.0	100.0	3.73	
직종2										
화이트칼라	(314)	5.1	5.1	22.3	43.3	29.3	72.6	100.0	3.97	N.S
블루칼라	(386)	5.4	5.4	21.0	44.0	29.5	73.6	100.0	3.98	
월소득										
199만원 이하	(210)	6.7	6.7	21.4	43.3	28.6	71.9	100.0	3.94	N.S
200-400 만원	(324)	4.3	4.3	21.0	43.2	31.5	74.7	100.0	4.02	
400만원 이상	(166)	5.4	5.4	22.9	45.2	26.5	71.7	100.0	3.93	
직장내 종업원수										
29인 이하	(298)	6.4	6.4	22.1	44.6	26.8	71.5	100.0	3.92	N.S
30-299인	(223)	5.8	5.8	23.3	40.4	30.5	70.9	100.0	3.96	
300-1,000인	(179)	2.8	2.8	18.4	46.4	32.4	78.8	100.0	4.08	
개인정보 침해 경험										
침해 경험자	(95)	4.2	4.2	15.8	46.3	33.7	80.0	100.0	4.09	N.S
비경험자	(605)	5.5	5.5	22.5	43.3	28.8	72.1	100.0	3.95	
노조가입여부										
가입	(105)	2.9	2.9	11.4	49.5	36.2	85.7	100.0	4.19	F=4.221 df=2 p<0.05
비가입	(227)	6.2	6.2	22.5	45.4	26.0	71.4	100.0	3.91	
사내 노조 없음	(368)	5.4	5.4	23.9	41.0	29.6	70.7	100.0	3.95	

[표 29-4] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정시 포함될 수 있는 사항

[문29-4] 노동자는 도입 또는 설치된 정보통신기술의 방법을 선택할 수 있어야 한다 - 다음은 회사 내에서 정보통신 기술을 사용하여 노동자를 관찰, 감시하는 것과 관련하여 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 사항입니다. 귀하는 각각의 항목에 얼마나 동의하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	0.3	6.0	6.3	30.6	44.6	18.6	63.1	100.0	3.75	
성별											
남	(498)	0.2	6.0	6.2	31.7	44.0	18.1	62.0	100.0	3.74	N.S
녀	(202)	0.5	5.9	6.4	27.7	46.0	19.8	65.8	100.0	3.79	
연령											
15-29세	(81)	0.0	6.2	6.2	39.5	34.6	19.8	54.3	100.0	3.68	N.S
30-39세	(278)	0.7	5.8	6.5	32.7	44.6	16.2	60.8	100.0	3.70	
40-49세	(223)	0.0	4.9	4.9	27.8	44.8	22.4	67.3	100.0	3.85	
50-59세	(118)	0.0	8.5	8.5	24.6	50.8	16.1	66.9	100.0	3.75	
고용상태											
정규직	(503)	0.2	5.4	5.6	31.2	45.3	17.9	63.2	100.0	3.75	N.S
비정규직	(197)	0.5	7.6	8.1	28.9	42.6	20.3	62.9	100.0	3.75	
직종											
관리자	(83)	1.2	12.0	13.3	32.5	39.8	14.5	54.2	100.0	3.54	N.S
전문직	(61)	1.6	3.3	4.9	26.2	45.9	23.0	68.9	100.0	3.85	
사무직	(170)	0.0	4.7	4.7	28.2	47.6	19.4	67.1	100.0	3.82	
서비스/판매	(155)	0.0	5.2	5.2	29.7	46.5	18.7	65.2	100.0	3.79	
기능직	(151)	0.0	4.6	4.6	31.8	43.0	20.5	63.6	100.0	3.79	
단순노무직	(80)	0.0	8.8	8.8	36.3	41.3	13.8	55.0	100.0	3.60	
직종2											
화이트칼라	(314)	0.6	6.4	7.0	29.0	45.2	18.8	64.0	100.0	3.75	N.S
블루칼라	(386)	0.0	5.7	5.7	31.9	44.0	18.4	62.4	100.0	3.75	
월소득											
199만원 이하	(210)	0.0	4.8	4.8	33.8	41.0	20.5	61.4	100.0	3.77	N.S
200-400 만원	(324)	0.6	6.2	6.8	29.9	45.1	18.2	63.3	100.0	3.74	
400만원 이상	(166)	0.0	7.2	7.2	27.7	48.2	16.9	65.1	100.0	3.75	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	0.7	5.7	6.4	29.2	47.7	16.8	64.4	100.0	3.74	N.S
30-299인	(223)	0.0	6.3	6.3	30.9	43.9	18.8	62.8	100.0	3.75	
300-1,000인	(179)	0.0	6.1	6.1	32.4	40.2	21.2	61.5	100.0	3.77	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	0.0	10.5	10.5	21.1	47.4	21.1	68.4	100.0	3.79	N.S
비경험자	(605)	0.3	5.3	5.6	32.1	44.1	18.2	62.3	100.0	3.75	
노조가입여부											
가입	(105)	0.0	1.9	1.9	22.9	50.5	24.8	75.2	100.0	3.98	F=4.782 df=2 p<0.01
비가입	(227)	0.0	7.9	7.9	31.7	43.2	17.2	60.4	100.0	3.70	
사내 노조 없음	(368)	0.5	6.0	6.5	32.1	43.8	17.7	61.4	100.0	3.72	

[표 29-5] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정시 포함될 수 있는 사항

[문29-5] 회사는 전자 감시의 종류, 방법, 시기, 기간에 대해 설명해야 한다 - 다음은 회사 내에서 정보통신 기술을 사용하여 노동자를 관찰, 감시하는 것과 관련하여 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 사항입니다. 귀하는 각각의 항목에 얼마나 동의하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	별로 그렇지 않다	①+②	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
□ 전체 □	(700)	2.9	2.9	16.7	43.3	37.1	80.4	100.0	4.15	
성별										
남	(498)	3.0	3.0	16.5	44.0	36.5	80.5	100.0	4.14	N.S
녀	(202)	2.5	2.5	17.3	41.6	38.6	80.2	100.0	4.16	
연령										
15-29세	(81)	2.5	2.5	22.2	40.7	34.6	75.3	100.0	4.07	N.S
30-39세	(278)	3.6	3.6	19.4	41.4	35.6	77.0	100.0	4.09	
40-49세	(223)	2.2	2.2	13.9	44.4	39.5	83.9	100.0	4.21	
50-59세	(118)	2.5	2.5	11.9	47.5	38.1	85.6	100.0	4.21	
고용상태										
정규직	(503)	2.2	2.2	16.7	43.3	37.8	81.1	100.0	4.17	N.S
비정규직	(197)	4.6	4.6	16.8	43.1	35.5	78.7	100.0	4.10	
직종										
관리자	(83)	1.2	1.2	13.3	49.4	36.1	85.5	100.0	4.20	N.S
전문직	(61)	0.0	0.0	19.7	39.3	41.0	80.3	100.0	4.21	
사무직	(170)	2.9	2.9	12.9	44.1	40.0	84.1	100.0	4.21	
서비스/판매	(155)	1.3	1.3	23.2	38.1	37.4	75.5	100.0	4.12	
기능직	(151)	3.3	3.3	15.2	41.7	39.7	81.5	100.0	4.18	
단순노무직	(80)	8.8	8.8	16.3	51.3	23.8	75.0	100.0	3.90	
직종2										
화이트칼라	(314)	1.9	1.9	14.3	44.6	39.2	83.8	100.0	4.21	N.S
블루칼라	(386)	3.6	3.6	18.7	42.2	35.5	77.7	100.0	4.10	
월소득										
199만원 이하	(210)	2.9	2.9	20.5	43.8	32.9	76.7	100.0	4.07	N.S
200-400 만원	(324)	4.0	4.0	16.0	40.4	39.5	79.9	100.0	4.15	
400만원 이상	(166)	0.6	0.6	13.3	48.2	38.0	86.1	100.0	4.23	
직장내 종업원수										
29인 이하	(298)	4.0	4.0	17.1	44.0	34.9	78.9	100.0	4.10	F=3.089 df=2 p<0.05
30-299인	(223)	2.7	2.7	19.7	41.3	36.3	77.6	100.0	4.11	
300-1,000인	(179)	1.1	1.1	12.3	44.7	41.9	86.6	100.0	4.27	
개인정보 침해 경험										
침해 경험자	(95)	3.2	3.2	14.7	38.9	43.2	82.1	100.0	4.22	N.S
비경험자	(605)	2.8	2.8	17.0	44.0	36.2	80.2	100.0	4.14	
노조가입여부										
가입	(105)	1.0	1.0	12.4	39.0	47.6	86.7	100.0	4.33	F=3.411 df=2 p<0.05
비가입	(227)	2.2	2.2	18.5	44.9	34.4	79.3	100.0	4.11	
사내 노조 없음	(368)	3.8	3.8	16.8	43.5	35.9	79.3	100.0	4.11	

[표 29-6] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정시 포함될 수 있는 사항

[문29-6] 노동자는 전자 감시 기록의 결과에 접근할 수 있어야 한다 - 다음은 회사 내에서 정보통신 기술을 사용하여 노동자를 관찰, 감시하는 것과 관련하여 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 사항입니다. 귀하는 각각의 항목에 얼마나 동의하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
☐ 전체 ☐	(700)	0.4	6.7	7.1	28.9	43.4	20.6	64.0	100.0	3.77	
성별											
남	(498)	0.6	6.8	7.4	29.7	43.0	19.9	62.9	100.0	3.75	N.S
녀	(202)	0.0	6.4	6.4	26.7	44.6	22.3	66.8	100.0	3.83	
연령											
15-29세	(81)	1.2	6.2	7.4	29.6	45.7	17.3	63.0	100.0	3.72	N.S
30-39세	(278)	0.7	8.3	9.0	28.4	40.3	22.3	62.6	100.0	3.75	
40-49세	(223)	0.0	5.8	5.8	30.5	42.6	21.1	63.7	100.0	3.79	
50-59세	(118)	0.0	5.1	5.1	26.3	50.8	17.8	68.6	100.0	3.81	
고용상태											
정규직	(503)	0.2	6.0	6.2	30.2	42.5	21.1	63.6	100.0	3.78	N.S
비정규직	(197)	1.0	8.6	9.6	25.4	45.7	19.3	65.0	100.0	3.74	
직종											
관리자	(83)	0.0	7.2	7.2	31.3	43.4	18.1	61.4	100.0	3.72	F=3.131 df=5 p<0.01
전문직	(61)	0.0	1.6	1.6	29.5	44.3	24.6	68.9	100.0	3.92	
사무직	(170)	0.0	4.1	4.1	31.2	41.2	23.5	64.7	100.0	3.84	
서비스/판매	(155)	0.0	7.7	7.7	29.7	42.6	20.0	62.6	100.0	3.75	
기능직	(151)	1.3	6.0	7.3	22.5	47.0	23.2	70.2	100.0	3.85	
단순노무직	(80)	1.3	15.0	16.3	31.3	42.5	10.0	52.5	100.0	3.45	
직종2											
화이트칼라	(314)	0.0	4.5	4.5	30.9	42.4	22.3	64.6	100.0	3.82	N.S
블루칼라	(386)	0.8	8.5	9.3	27.2	44.3	19.2	63.5	100.0	3.73	
월소득											
199만원 이하	(210)	0.5	6.2	6.7	29.5	45.2	18.6	63.8	100.0	3.75	N.S
200-400 만원	(324)	0.6	9.3	9.9	26.9	41.7	21.6	63.3	100.0	3.74	
400만원 이상	(166)	0.0	2.4	2.4	31.9	44.6	21.1	65.7	100.0	3.84	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	0.3	8.4	8.7	27.5	43.3	20.5	63.8	100.0	3.75	N.S
30-299인	(223)	0.4	5.4	5.8	30.5	48.0	15.7	63.7	100.0	3.73	
300-1,000인	(179)	0.6	5.6	6.1	29.1	38.0	26.8	64.8	100.0	3.85	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	1.1	5.3	6.3	23.2	40.0	30.5	70.5	100.0	3.94	F=4.100 df=1 p<0.05
비경험자	(605)	0.3	6.9	7.3	29.8	44.0	19.0	63.0	100.0	3.74	
노조가입여부											
가입	(105)	1.0	5.7	6.7	22.9	41.9	28.6	70.5	100.0	3.91	N.S
비가입	(227)	0.4	5.7	6.2	31.3	43.2	19.4	62.6	100.0	3.75	
사내 노조 없음	(368)	0.3	7.6	7.9	29.1	44.0	19.0	63.0	100.0	3.74	

[표 29-7] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정시 포함될 수 있는 사항

[문29-7] 업무와 관련되지 않은 장소에서의 전자감시가 있어서는 안된다 - 다음은 회사 내에서 정보통신 기술을 사용하여 노동자를 관찰, 감시하는 것과 관련하여 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 사항입니다. 귀하는 각각의 항목에 얼마나 동의하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	0.1	3.4	3.6	18.0	26.9	51.6	78.4	100.0	4.26	
성별											
남	(498)	0.2	3.4	3.6	18.1	27.5	50.8	78.3	100.0	4.25	N.S
녀	(202)	0.0	3.5	3.5	17.8	25.2	53.5	78.7	100.0	4.29	
연령											
15-29세	(81)	0.0	3.7	3.7	21.0	24.7	50.6	75.3	100.0	4.22	N.S
30-39세	(278)	0.0	4.7	4.7	18.7	26.6	50.0	76.6	100.0	4.22	
40-49세	(223)	0.4	2.2	2.7	17.9	23.3	56.1	79.4	100.0	4.32	
50-59세	(118)	0.0	2.5	2.5	14.4	35.6	47.5	83.1	100.0	4.28	
고용상태											
정규직	(503)	0.2	2.6	2.8	18.9	27.6	50.7	78.3	100.0	4.26	N.S
비정규직	(197)	0.0	5.6	5.6	15.7	24.9	53.8	78.7	100.0	4.27	
직종											
관리자	(83)	1.2	1.2	2.4	15.7	36.1	45.8	81.9	100.0	4.24	F=2.723 df=5 p<0.05
전문직	(61)	0.0	0.0	0.0	18.0	29.5	52.5	82.0	100.0	4.34	
사무직	(170)	0.0	2.9	2.9	17.1	26.5	53.5	80.0	100.0	4.31	
서비스/판매	(155)	0.0	5.2	5.2	23.2	26.5	45.2	71.6	100.0	4.12	
기능직	(151)	0.0	1.3	1.3	15.9	21.2	61.6	82.8	100.0	4.43	
단순노무직	(80)	0.0	10.0	10.0	16.3	27.5	46.3	73.8	100.0	4.10	
직종2											
화이트칼라	(314)	0.3	1.9	2.2	16.9	29.6	51.3	80.9	100.0	4.30	N.S
블루칼라	(386)	0.0	4.7	4.7	18.9	24.6	51.8	76.4	100.0	4.24	
월소득											
199만원 이하	(210)	0.0	3.8	3.8	19.5	27.6	49.0	76.7	100.0	4.22	N.S
200-400 만원	(324)	0.3	3.4	3.7	18.5	25.0	52.8	77.8	100.0	4.27	
400만원 이상	(166)	0.0	3.0	3.0	15.1	29.5	52.4	81.9	100.0	4.31	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	0.3	4.4	4.7	18.1	28.5	48.7	77.2	100.0	4.21	N.S
30-299인	(223)	0.0	3.1	3.1	20.2	25.1	51.6	76.7	100.0	4.25	
300-1,000인	(179)	0.0	2.2	2.2	15.1	26.3	56.4	82.7	100.0	4.37	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	0.0	4.2	4.2	16.8	24.2	54.7	78.9	100.0	4.29	N.S
비경험자	(605)	0.2	3.3	3.5	18.2	27.3	51.1	78.3	100.0	4.26	
노조가입여부											
가입	(105)	0.0	1.9	1.9	13.3	23.8	61.0	84.8	100.0	4.44	F=3.314 df=2 p<0.05
비가입	(227)	0.0	3.5	3.5	22.0	28.2	46.3	74.4	100.0	4.17	
사내 노조 없음	(368)	0.3	3.8	4.1	16.8	26.9	52.2	79.1	100.0	4.27	

[표 29-8] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정시 포함될 수 있는 사항

[문29-8] 업무와 관련되지 않은 노동자의 정보에 대한 수집은 제한해야 한다 - 다음은 회사 내에서 정보통신 기술을 사용하여 노동자를 관찰, 감시하는 것과 관련하여 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 사항입니다. 귀하는 각각의 항목에 얼마나 동의하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
☐ 전체 ☐	(700)	0.6	2.6	3.1	16.4	34.6	45.9	80.4	100.0	4.23	
성별											
남	(498)	0.8	2.6	3.4	16.5	36.1	44.0	80.1	100.0	4.20	N.S
녀	(202)	0.0	2.5	2.5	16.3	30.7	50.5	81.2	100.0	4.29	
연령											
15-29세	(81)	0.0	4.9	4.9	22.2	32.1	40.7	72.8	100.0	4.09	
30-39세	(278)	0.7	1.8	2.5	18.3	33.5	45.7	79.1	100.0	4.22	N.S
40-49세	(223)	0.4	2.2	2.7	15.2	35.4	46.6	82.1	100.0	4.26	
50-59세	(118)	0.8	3.4	4.2	10.2	37.3	48.3	85.6	100.0	4.29	
고용상태											
정규직	(503)	0.6	2.4	3.0	16.5	34.8	45.7	80.5	100.0	4.23	N.S
비정규직	(197)	0.5	3.0	3.6	16.2	34.0	46.2	80.2	100.0	4.22	
직종											
관리자	(83)	2.4	4.8	7.2	8.4	42.2	42.2	84.3	100.0	4.17	
전문직	(61)	0.0	1.6	1.6	18.0	32.8	47.5	80.3	100.0	4.26	N.S
사무직	(170)	0.0	0.6	0.6	15.9	35.9	47.6	83.5	100.0	4.31	
서비스/판매	(155)	0.0	3.2	3.2	21.3	29.7	45.8	75.5	100.0	4.18	
기능직	(151)	0.7	0.7	1.3	13.9	37.1	47.7	84.8	100.0	4.30	
단순노무직	(80)	1.3	7.5	8.8	20.0	30.0	41.3	71.3	100.0	4.03	
직종2											
화이트칼라	(314)	0.6	1.9	2.5	14.3	36.9	46.2	83.1	100.0	4.26	N.S
블루칼라	(386)	0.5	3.1	3.6	18.1	32.6	45.6	78.2	100.0	4.20	
월소득											
199만원 이하	(210)	0.0	2.9	2.9	18.6	31.0	47.6	78.6	100.0	4.23	N.S
200-400 만원	(324)	0.6	2.5	3.1	17.0	34.3	45.7	79.9	100.0	4.22	
400만원 이상	(166)	1.2	2.4	3.6	12.7	39.8	44.0	83.7	100.0	4.23	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	0.7	3.4	4.0	17.4	32.9	45.6	78.5	100.0	4.19	N.S
30-299인	(223)	0.4	2.7	3.1	16.1	38.6	42.2	80.7	100.0	4.19	
300-1,000인	(179)	0.6	1.1	1.7	15.1	32.4	50.8	83.2	100.0	4.32	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	0.0	3.2	3.2	14.7	30.5	51.6	82.1	100.0	4.31	N.S
비경험자	(605)	0.7	2.5	3.1	16.7	35.2	45.0	80.2	100.0	4.21	
노조가입여부											
가입	(105)	1.0	1.0	1.9	11.4	33.3	53.3	86.7	100.0	4.37	N.S
비가입	(227)	0.0	3.5	3.5	18.9	31.7	45.8	77.5	100.0	4.20	
사내 노조 없음	(368)	0.8	2.4	3.3	16.3	36.7	43.8	80.4	100.0	4.20	

[표 29-9] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정시 포함될 수 있는 사항

[문29-9] 부적절한 감시 자료나 자료의 해석에 대해 이의를 제기할 수 있는 절차나 규정이 필요하다 - 다음은 회사 내에서 정보통신 기술을 사용하여 노동자를 관찰, 감시하는 것과 관련하여 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 사항입니다. 귀하는 각각의 항목에 얼마나 동의하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통 이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
☐ 전체 ☐	(700)	0.1	3.7	3.9	16.1	44.7	35.3	80.0	100.0	4.11	
성별											
남	(498)	0.2	4.0	4.2	15.1	46.8	33.9	80.7	100.0	4.10	N.S
녀	(202)	0.0	3.0	3.0	18.8	39.6	38.6	78.2	100.0	4.14	
연령											
15-29세	(81)	0.0	4.9	4.9	22.2	39.5	33.3	72.8	100.0	4.01	
30-39세	(278)	0.4	4.3	4.7	18.3	44.2	32.7	77.0	100.0	4.05	N.S
40-49세	(223)	0.0	3.1	3.1	13.0	44.4	39.5	83.9	100.0	4.20	
50-59세	(118)	0.0	2.5	2.5	12.7	50.0	34.7	84.7	100.0	4.17	
고용상태											
정규직	(503)	0.0	2.6	2.6	16.5	46.1	34.8	80.9	100.0	4.13	N.S
비정규직	(197)	0.5	6.6	7.1	15.2	41.1	36.5	77.7	100.0	4.07	
직종											
관리자	(83)	0.0	6.0	6.0	6.0	53.0	34.9	88.0	100.0	4.17	
전문직	(61)	0.0	1.6	1.6	14.8	41.0	42.6	83.6	100.0	4.25	F=4.099
사무직	(170)	0.0	1.8	1.8	14.7	44.7	38.8	83.5	100.0	4.21	df=5
서비스/판매	(155)	0.0	1.9	1.9	23.2	41.3	33.5	74.8	100.0	4.06	p<0.01
기능직	(151)	0.0	3.3	3.3	15.2	43.7	37.7	81.5	100.0	4.16	
단순노무직	(80)	1.3	11.3	12.5	18.8	47.5	21.3	68.8	100.0	3.76	
직종2											F=7.159
화이트칼라	(314)	0.0	2.9	2.9	12.4	46.2	38.5	84.7	100.0	4.20	df=1
블루칼라	(386)	0.3	4.4	4.7	19.2	43.5	32.6	76.2	100.0	4.04	p<0.01
월소득											
199만원 이하	(210)	0.0	3.3	3.3	19.0	42.4	35.2	77.6	100.0	4.10	N.S
200-400 만원	(324)	0.3	4.6	4.9	17.6	40.7	36.7	77.5	100.0	4.09	
400만원 이상	(166)	0.0	2.4	2.4	9.6	55.4	32.5	88.0	100.0	4.18	
직장내 종업원수											F=5.427
29인 이하	(298)	0.3	4.0	4.4	19.8	44.0	31.9	75.8	100.0	4.03	df=2
30-299인	(223)	0.0	5.4	5.4	15.2	44.4	35.0	79.4	100.0	4.09	p<0.01
300-1,000인	(179)	0.0	1.1	1.1	11.2	46.4	41.3	87.7	100.0	4.28	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	1.1	7.4	8.4	11.6	38.9	41.1	80.0	100.0	4.12	N.S
비경험자	(605)	0.0	3.1	3.1	16.9	45.6	34.4	80.0	100.0	4.11	
노조가입여부											F=4.386
가입	(105)	0.0	1.0	1.0	11.4	41.9	45.7	87.6	100.0	4.32	df=2
비가입	(227)	0.4	4.0	4.4	16.3	48.9	30.4	79.3	100.0	4.05	p<0.05
사내 노조 없음	(368)	0.0	4.3	4.3	17.4	42.9	35.3	78.3	100.0	4.09	

[표 29-10] 정보통신 기술을 통한 노동자 관찰 규정시 포함될 수 있는 사항

[문29-10] 노동자의 동의를 받지 않고 개인정보를 유출하는 것을 방지해야 한다 - 다음은 회사 내에서 정보통신 기술을 사용하여 노동자를 관찰, 감시하는 것과 관련하여 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 사항입니다. 귀하는 각각의 항목에 얼마나 동의하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	①+②	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	④+⑤	계	평균	통계량
☐ 전체 ☐	(700)	0.4	3.6	4.0	12.7	32.4	50.9	83.3	100.0	4.30	
성별											
남	(498)	0.4	3.2	3.6	13.3	34.1	49.0	83.1	100.0	4.28	N.S
녀	(202)	0.5	4.5	5.0	11.4	28.2	55.4	83.7	100.0	4.34	
연령											
15-29세	(81)	0.0	4.9	4.9	16.0	29.6	49.4	79.0	100.0	4.23	
30-39세	(278)	1.1	4.7	5.8	14.4	30.9	48.9	79.9	100.0	4.22	N.S
40-49세	(223)	0.0	2.2	2.2	13.0	33.6	51.1	84.8	100.0	4.34	
50-59세	(118)	0.0	2.5	2.5	5.9	35.6	55.9	91.5	100.0	4.45	
고용상태											
정규직	(503)	0.4	3.0	3.4	12.9	33.0	50.7	83.7	100.0	4.31	N.S
비정규직	(197)	0.5	5.1	5.6	12.2	31.0	51.3	82.2	100.0	4.27	
직종											
관리자	(83)	1.2	3.6	4.8	3.6	36.1	55.4	91.6	100.0	4.41	
전문직	(61)	0.0	0.0	0.0	14.8	31.1	54.1	85.2	100.0	4.39	F=2.302
사무직	(170)	0.0	2.9	2.9	11.2	34.7	51.2	85.9	100.0	4.34	df=5
서비스/판매	(155)	0.0	4.5	4.5	16.8	31.0	47.7	78.7	100.0	4.22	p<0.05
기능직	(151)	0.7	1.3	2.0	13.9	29.8	54.3	84.1	100.0	4.36	
단순노무직	(80)	1.3	10.0	11.3	13.8	32.5	42.5	75.0	100.0	4.05	
직종2											F=4.094
화이트칼라	(314)	0.3	2.5	2.9	9.9	34.4	52.9	87.3	100.0	4.37	df=1
블루칼라	(386)	0.5	4.4	4.9	15.0	30.8	49.2	80.1	100.0	4.24	p<0.05
월소득											
199만원 이하	(210)	0.0	5.2	5.2	12.4	31.9	50.5	82.4	100.0	4.28	N.S
200-400 만원	(324)	0.9	3.7	4.6	15.1	30.9	49.4	80.2	100.0	4.24	
400만원 이상	(166)	0.0	1.2	1.2	8.4	36.1	54.2	90.4	100.0	4.43	
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	0.3	5.0	5.4	13.1	31.2	50.3	81.5	100.0	4.26	N.S
30-299인	(223)	0.4	3.1	3.6	14.8	32.3	49.3	81.6	100.0	4.27	
300-1,000인	(179)	0.6	1.7	2.2	9.5	34.6	53.6	88.3	100.0	4.39	
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	1.1	5.3	6.3	11.6	30.5	51.6	82.1	100.0	4.26	N.S
비경험자	(605)	0.3	3.3	3.6	12.9	32.7	50.7	83.5	100.0	4.30	
노조가입여부											
가입	(105)	0.0	1.9	1.9	8.6	32.4	57.1	89.5	100.0	4.45	N.S
비가입	(227)	0.9	3.1	4.0	15.9	34.8	45.4	80.2	100.0	4.21	
사내 노조 없음	(368)	0.3	4.3	4.6	12.0	31.0	52.4	83.4	100.0	4.31	

[표 30] 직장내 경영진과 노동자의 신뢰 정도

[문30] 귀하가 일하고 있는 직장의 경영진과 노동자의 상호 신뢰는 어떠합니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	1 전혀 신뢰 하지 않는다.	2	①+②	3 보통 이다.	4	5 매우 신뢰 한다.	④+⑤	계	평균	통계량
☐ 전체 ☐	(700)	2.6	7.7	10.3	50.6	33.0	6.1	39.1	100.0	3.32	
성별											
남	(498)	2.8	8.2	11.0	49.2	34.1	5.6	39.8	100.0	3.32	N.S
녀	(202)	2.0	6.4	8.4	54.0	30.2	7.4	37.6	100.0	3.35	
연령											
15-29세	(81)	3.7	8.6	12.3	40.7	39.5	7.4	46.9	100.0	3.38	N.S
30-39세	(278)	1.8	10.1	11.9	51.1	31.3	5.8	37.1	100.0	3.29	
40-49세	(223)	2.2	4.9	7.2	57.8	28.3	6.7	35.0	100.0	3.32	
50-59세	(118)	4.2	6.8	11.0	42.4	41.5	5.1	46.6	100.0	3.36	
고용상태											
정규직	(503)	2.6	7.4	9.9	48.7	34.4	7.0	41.4	100.0	3.36	N.S
비정규직	(197)	2.5	8.6	11.2	55.3	29.4	4.1	33.5	100.0	3.24	
직종											
관리자	(83)	1.2	0.0	1.2	48.2	43.4	7.2	50.6	100.0	3.55	F=4.423 df=5 p<0.01
전문직	(61)	1.6	4.9	6.6	45.9	41.0	6.6	47.5	100.0	3.46	
사무직	(170)	2.4	5.9	8.2	50.0	33.5	8.2	41.8	100.0	3.39	
서비스/판매	(155)	3.9	7.1	11.0	58.7	26.5	3.9	30.3	100.0	3.19	
기능직	(151)	2.6	18.5	21.2	45.7	27.2	6.0	33.1	100.0	3.15	
단순노무직	(80)	2.5	2.5	5.0	51.3	38.8	5.0	43.8	100.0	3.41	
직종2											F=13.855 df=1 p<0.01
화이트칼라	(314)	1.9	4.1	6.1	48.7	37.6	7.6	45.2	100.0	3.45	
블루칼라	(386)	3.1	10.6	13.7	52.1	29.3	4.9	34.2	100.0	3.22	
월소득											
199만원 이하	(210)	3.3	9.5	12.9	48.6	32.4	6.2	38.6	100.0	3.29	N.S
200-400 만원	(324)	1.9	8.0	9.9	52.8	30.6	6.8	37.3	100.0	3.32	
400만원 이상	(166)	3.0	4.8	7.8	48.8	38.6	4.8	43.4	100.0	3.37	
직장내 종업원수											F=6.683 df=2 p<0.01
29인 이하	(298)	1.3	4.0	5.4	53.0	31.9	9.7	41.6	100.0	3.45	
30-299인	(223)	3.1	12.1	15.2	49.3	33.2	2.2	35.4	100.0	3.19	
300-1,000인	(179)	3.9	8.4	12.3	48.0	34.6	5.0	39.7	100.0	3.28	
개인정보 침해 경험											F=8.177 df=1 p<0.01
침해 경험자	(95)	10.5	5.3	15.8	52.6	26.3	5.3	31.6	100.0	3.11	
비경험자	(605)	1.3	8.1	9.4	50.2	34.0	6.3	40.3	100.0	3.36	
노조가입여부											
가입	(105)	2.9	14.3	17.1	43.8	36.2	2.9	39.0	100.0	3.22	N.S
비가입	(227)	1.3	4.8	6.2	55.9	33.0	4.8	37.9	100.0	3.35	
사내 노조 없음	(368)	3.3	7.6	10.9	49.2	32.1	7.9	39.9	100.0	3.34	

[표 31] 노동자 관찰 관련 하고 싶은 말

[문31] 귀하께서 생각하고 계시는 회사내 직원(노동자)의 관찰과 감시 등과 관련하여 하고 싶은 말씀이 있으시면 구체적으로 말씀해 주시기 바랍니다.

(단위 : %)

	사례수 (명)	모름/ 무응답	감시에 대해 부정 적임/ 인권 침해임	상호 신뢰/ 대화 하는 문제가 되어야 함	감시 및 인권 침해의 적정 선을 자야 함	감시 사실에 대한 고지/ 동의를 필요함	감시는 업무 구역에 서만/ 최소한 으로 해야 함	현재 회사가 자율적 이라 해당 인원/ 경험 없음	작당한 감시는 긍정 적임	기타	기준에 대한 관련 법/ 제도가 필요함	감시용 CCIV는 인권 침해임	감시 여부 보다는 업무에 더 신경 쓰는 편이 효율 적임
□ 전체 □	(700)	33.1	13.3	11.3	11.3	9.6	4.7	4.4	4.3	3.1	2.6	1.4	1.1
성별													
남	(498)	31.7	14.7	12.0	11.8	9.2	4.6	3.8	4.2	3.6	2.4	1.2	1.0
녀	(202)	36.6	9.9	9.4	9.9	10.4	5.0	5.9	4.5	2.0	3.0	2.0	1.5
연령													
15-29세	(81)	42.0	9.9	3.7	13.6	11.1	2.5	6.2	2.5	1.2	3.7	3.7	0.0
30-39세	(278)	28.1	12.9	11.5	11.9	10.4	4.7	4.7	4.7	4.7	2.9	1.8	2.2
40-49세	(223)	35.9	13.5	14.3	10.3	9.4	4.0	3.6	4.0	1.8	1.8	0.9	0.9
50-59세	(118)	33.9	16.1	10.2	10.2	6.8	7.6	4.2	5.1	3.4	2.5	0.0	0.0
고용상태													
정규직	(503)	30.0	13.9	13.3	12.7	8.9	4.4	4.0	4.4	3.6	2.6	1.0	1.6
비정규직	(197)	41.1	11.7	6.1	7.6	11.2	5.6	5.6	4.1	2.0	2.5	2.5	0.0
직종													
관리자	(83)	33.7	8.4	15.7	9.6	6.0	6.0	3.6	9.6	2.4	3.6	0.0	1.2
전문직	(61)	29.5	18.0	13.1	11.5	6.6	9.8	3.3	1.6	0.0	4.9	3.3	0.0
사무직	(170)	25.9	15.3	16.5	11.8	12.4	2.9	2.4	4.7	4.7	1.2	1.2	1.8
서비스/판매	(155)	26.5	9.0	11.0	12.3	11.6	5.8	9.0	3.9	1.9	3.9	3.2	1.9
기능직	(151)	29.8	18.5	7.9	11.9	11.3	4.6	4.6	3.3	4.6	2.0	0.7	0.7
단순노무직	(80)	70.0	8.8	1.3	8.8	2.5	1.3	1.3	2.5	2.5	1.3	0.0	0.0
직종2													
화이트칼라	(314)	28.7	14.0	15.6	11.1	9.6	5.1	2.9	5.4	3.2	2.5	1.3	1.3
블루칼라	(386)	36.8	12.7	7.8	11.4	9.6	4.4	5.7	3.4	3.1	2.6	1.6	1.0
월소득													
199만원 이하	(210)	35.7	10.5	11.9	13.3	8.6	4.3	4.8	3.8	1.4	1.4	2.4	1.9
200-400 만원	(324)	31.8	13.6	12.0	9.0	10.8	4.0	5.2	4.6	4.3	2.8	1.5	0.3
400만원 이상	(166)	32.5	16.3	9.0	13.3	8.4	6.6	2.4	4.2	3.0	3.6	0.0	1.8
직장내 종업원수													
29인 이하	(298)	37.6	9.4	11.7	10.1	9.7	5.7	4.0	2.7	3.0	2.3	2.0	1.7
30-299인	(223)	28.3	17.0	13.5	13.5	6.7	3.1	5.4	5.8	4.0	1.3	0.9	0.4
300-1,000인	(179)	31.8	15.1	7.8	10.6	12.8	5.0	3.9	5.0	2.2	4.5	1.1	1.1
개인정보 침해 경험													
침해 경험자	(95)	25.3	15.8	8.4	15.8	10.5	8.4	2.1	4.2	4.2	3.2	1.1	1.1
비경험자	(605)	34.4	12.9	11.7	10.6	9.4	4.1	4.8	4.3	3.0	2.5	1.5	1.2
노조가입여부													
가입	(105)	30.5	21.0	8.6	12.4	9.5	5.7	2.9	2.9	3.8	2.9	1.0	0.0
비가입	(227)	32.6	12.8	11.0	10.6	9.7	4.8	4.8	4.0	4.4	1.8	1.8	1.8
사내 노조 없음	(368)	34.2	11.4	12.2	11.4	9.5	4.3	4.6	4.9	2.2	3.0	1.4	1.1

[표 32] 개인정보 침해 경험

[문32] 귀하께서는 회사(또는 사업장)에 의해 개인정보를 침해당하신 적이 있으십니까?

		(단위 : %)				
		사례수 (명)	있다	없다	계	통계량
▣ 전체 ▣		(700)	13.6	86.4	100.0	
성별	남	(498)	12.7	87.3	100.0	N.S
	녀	(202)	15.8	84.2	100.0	
연령	15-29세	(81)	14.8	85.2	100.0	N.S
	30-39세	(278)	12.6	87.4	100.0	
	40-49세	(223)	14.8	85.2	100.0	
	50-59세	(118)	12.7	87.3	100.0	
고용상태	정규직	(503)	12.9	87.1	100.0	N.S
	비정규직	(197)	15.2	84.8	100.0	
직종	관리자	(83)	10.8	89.2	100.0	N.S
	전문직	(61)	23.0	77.0	100.0	
	사무직	(170)	13.5	86.5	100.0	
	서비스/판매	(155)	16.8	83.2	100.0	
	기능직	(151)	9.3	90.7	100.0	
	단순노무직	(80)	11.3	88.8	100.0	
직종2	화이트칼라	(314)	14.6	85.4	100.0	N.S
	블루칼라	(386)	12.7	87.3	100.0	
월소득	199만원 이하	(210)	15.2	84.8	100.0	N.S
	200-400 만원	(324)	12.0	88.0	100.0	
	400만원 이상	(166)	14.5	85.5	100.0	
직장내 종업원수	29인 이하	(298)	13.1	86.9	100.0	N.S
	30-299인	(223)	14.8	85.2	100.0	
	300-1,000인	(179)	12.8	87.2	100.0	
개인정보 침해 경험	침해 경험자	(95)	100.0	0.0	100.0	$\chi^2=700.000$ df=1 p<0.01
	비경험자	(605)	0.0	100.0	100.0	
노조가입여부	가입	(105)	18.1	81.9	100.0	$\chi^2=7.079$ df=2 p<0.05
	비가입	(227)	16.7	83.3	100.0	
	사내 노조 없음	(368)	10.3	89.7	100.0	

[표 33] 개인정보 침해 발생시 해결 방법

[문33] 그렇다면, 개인정보 침해 발생시 어떻게 해결하셨습니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	개적으로 주변 사람들 (회사 동료, 가족 등)에게 불만을 표시했다.	아무런 대응도 하지 않았다.	회사 (사업장, 또는 고용주)에게 직접 의견을 제기했다.	사내 노동 조합에 회부시켜 안전으로 삼도록 했다.	사외 기관 (공공 또는 민간)에 신고했다.	기타	계	통계량
□ 전체 □	(95)	38.9	29.5	17.9	6.3	4.2	3.2	100.0	
성별									
남	(63)	34.9	30.2	17.5	7.9	6.3	3.2	100.0	N.S
녀	(32)	46.9	28.1	18.8	3.1	0.0	3.1	100.0	
연령									
15-29세	(12)	58.3	25.0	8.3	0.0	0.0	8.3	100.0	N.S
30-39세	(35)	40.0	31.4	20.0	2.9	2.9	2.9	100.0	
40-49세	(33)	33.3	30.3	27.3	9.1	0.0	0.0	100.0	
50-59세	(15)	33.3	26.7	0.0	13.3	20.0	6.7	100.0	
고용상태									
정규직	(65)	40.0	29.2	20.0	7.7	1.5	1.5	100.0	N.S
비정규직	(30)	36.7	30.0	13.3	3.3	10.0	6.7	100.0	
직종									
관리자	(9)	22.2	0.0	44.4	22.2	11.1	0.0	100.0	N.S
전문직	(14)	28.6	50.0	14.3	7.1	0.0	0.0	100.0	
사무직	(23)	56.5	21.7	8.7	4.3	4.3	4.3	100.0	
서비스/판매	(26)	38.5	26.9	19.2	3.8	3.8	7.7	100.0	
기능직	(14)	42.9	35.7	14.3	7.1	0.0	0.0	100.0	
단순노무직	(9)	22.2	44.4	22.2	0.0	11.1	0.0	100.0	
직종2									
화이트칼라	(46)	41.3	26.1	17.4	8.7	4.3	2.2	100.0	N.S
블루칼라	(49)	36.7	32.7	18.4	4.1	4.1	4.1	100.0	
월소득									$\chi^2=12.6$ 14 df=2 p<0.01
199만원 이하	(32)	53.1	21.9	15.6	3.1	0.0	6.3	100.0	
200-400 만원	(39)	23.1	35.9	25.6	2.6	10.3	2.6	100.0	
400만원 이상	(24)	45.8	29.2	8.3	16.7	0.0	0.0	100.0	
직장내 종업원수									
29인 이하	(39)	38.5	28.2	25.6	0.0	2.6	5.1	100.0	N.S
30-299인	(33)	33.3	30.3	15.2	12.1	9.1	0.0	100.0	
300-1,000인	(23)	47.8	30.4	8.7	8.7	0.0	4.3	100.0	
개인정보 침해 경험									N.S
침해 경험자	(95)	38.9	29.5	17.9	6.3	4.2	3.2	100.0	
노조가입여부									
가입	(19)	42.1	21.1	15.8	15.8	5.3	0.0	100.0	N.S
비가입	(38)	36.8	28.9	21.1	7.9	5.3	0.0	100.0	
사내 노조 없음	(38)	39.5	34.2	15.8	0.0	2.6	7.9	100.0	

[표 34] 개인정보 침해 신고센터 인지 여부

[문34] 귀하께서는 개인정보 침해 신고센터가 운영되고 있다는 사실을 알고 계셨습니까?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	알고 있었다	모르고 있었다	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	29.4	70.6	100.0	
성별					$\chi^2=14.006$
남	(498)	33.5	66.5	100.0	df=1
녀	(202)	19.3	80.7	100.0	p<0.01
연령					$\chi^2=11.005$
15-29세	(81)	23.5	76.5	100.0	df=3
30-39세	(278)	24.8	75.2	100.0	p<0.05
40-49세	(223)	31.8	68.2	100.0	
50-59세	(118)	39.8	60.2	100.0	
고용상태					N.S
정규직	(503)	30.8	69.2	100.0	
비정규직	(197)	25.9	74.1	100.0	
직종					$\chi^2=19.472$
관리자	(83)	47.0	53.0	100.0	df=5
전문직	(61)	27.9	72.1	100.0	p<0.01
사무직	(170)	25.9	74.1	100.0	
서비스/판매	(155)	21.9	78.1	100.0	
기능직	(151)	28.5	71.5	100.0	
단순노무직	(80)	36.3	63.8	100.0	
직종2					N.S
화이트칼라	(314)	31.8	68.2	100.0	
블루칼라	(386)	27.5	72.5	100.0	
월소득					$\chi^2=12.614$
199만원 이하	(210)	22.4	77.6	100.0	df=2
200-400 만원	(324)	29.0	71.0	100.0	p<0.01
400만원 이상	(166)	39.2	60.8	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=7.500$
29인 이하	(298)	26.2	73.8	100.0	df=2
30-299인	(223)	27.4	72.6	100.0	p<0.05
300-1,000인	(179)	37.4	62.6	100.0	
개인정보 침해 경험					N.S
침해 경험자	(95)	28.4	71.6	100.0	
비경험자	(605)	29.6	70.4	100.0	
노조가입여부					$\chi^2=15.907$
가입	(105)	40.0	60.0	100.0	df=2
비가입	(227)	34.8	65.2	100.0	p<0.01
사내 노조 없음	(368)	23.1	76.9	100.0	

[표 35] 개인정보의 자기결정권 인지여부

[문35] 귀하께서는 개인 정보에 대한 ‘자기결정권’에 대해 알고 계십니까?

		(단위 : %)				
		사례수 (명)	알고 있다	모른다	계	통계량
▣ 전체 ▣		(700)	27.1	72.9	100.0	
성별	남	(498)	27.9	72.1	100.0	N.S
	녀	(202)	25.2	74.8	100.0	
연령	15-29세	(81)	25.9	74.1	100.0	N.S
	30-39세	(278)	25.9	74.1	100.0	
	40-49세	(223)	26.0	74.0	100.0	
	50-59세	(118)	33.1	66.9	100.0	
고용상태	정규직	(503)	29.8	70.2	100.0	$\chi^2=6.483$ df=1 p<0.05
	비정규직	(197)	20.3	79.7	100.0	
직종	관리자	(83)	41.0	59.0	100.0	$\chi^2=20.840$ df=5 p<0.01
	전문직	(61)	39.3	60.7	100.0	
	사무직	(170)	30.0	70.0	100.0	
	서비스/판매	(155)	21.9	78.1	100.0	
	기능직	(151)	20.5	79.5	100.0	
	단순노무직	(80)	20.0	80.0	100.0	
직종2	화이트칼라	(314)	34.7	65.3	100.0	$\chi^2=16.503$ df=1 p<0.01
	블루칼라	(386)	21.0	79.0	100.0	
월소득	199만원 이하	(210)	21.9	78.1	100.0	$\chi^2=8.076$ df=2 p<0.05
	200-400 만원	(324)	26.5	73.5	100.0	
	400만원 이상	(166)	34.9	65.1	100.0	
직장내 종업원수	29인 이하	(298)	23.5	76.5	100.0	N.S
	30-299인	(223)	28.3	71.7	100.0	
	300-1,000인	(179)	31.8	68.2	100.0	
개인정보 침해 경험	침해 경험자	(95)	29.5	70.5	100.0	N.S
	비경험자	(605)	26.8	73.2	100.0	
노조가입여부	가입	(105)	35.2	64.8	100.0	$\chi^2=15.287$ df=2 p<0.01
	비가입	(227)	33.5	66.5	100.0	
	사내 노조 없음	(368)	20.9	79.1	100.0	

[표 36-1] 개인정보법 주요 내용 인지 여부

[문36-1] 개인정보 보호법이 제정, 시행되고 있다. - 아래는 개인정보와 관련법에 대한 주요 내용입니다. 귀하께서는 이러한 내용에 대해 알고 계셨나요?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	알고 있다	모른다	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	61.6	38.4	100.0	
성별					$\chi^2=4.503$
남	(498)	64.1	35.9	100.0	df=1
녀	(202)	55.4	44.6	100.0	p<0.05
연령					N.S
15-29세	(81)	60.5	39.5	100.0	
30-39세	(278)	59.7	40.3	100.0	
40-49세	(223)	61.4	38.6	100.0	
50-59세	(118)	66.9	33.1	100.0	
고용상태					$\chi^2=6.102$
정규직	(503)	64.4	35.6	100.0	df=1
비정규직	(197)	54.3	45.7	100.0	p<0.05
직종					$\chi^2=28.268$
관리자	(83)	79.5	20.5	100.0	df=5
전문직	(61)	60.7	39.3	100.0	p<0.01
사무직	(170)	69.4	30.6	100.0	
서비스/판매	(155)	55.5	44.5	100.0	
기능직	(151)	49.0	51.0	100.0	
단순노무직	(80)	62.5	37.5	100.0	
직종2					$\chi^2=18.682$
화이트칼라	(314)	70.4	29.6	100.0	df=1
블루칼라	(386)	54.4	45.6	100.0	p<0.01
월소득					$\chi^2=14.908$
199만원 이하	(210)	51.9	48.1	100.0	df=2
200-400 만원	(324)	63.0	37.0	100.0	p<0.01
400만원 이상	(166)	71.1	28.9	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=11.660$
29인 이하	(298)	56.7	43.3	100.0	df=2
30-299인	(223)	59.6	40.4	100.0	p<0.01
300-1,000인	(179)	72.1	27.9	100.0	
개인정보 침해 경험					N.S
침해 경험자	(95)	62.1	37.9	100.0	
비경험자	(605)	61.5	38.5	100.0	
노조가입여부					$\chi^2=13.514$
가입	(105)	69.5	30.5	100.0	df=2
비가입	(227)	68.3	31.7	100.0	p<0.01
사내 노조 없음	(368)	55.2	44.8	100.0	

[표 36-2] 개인정보법 주요 내용 인지 여부

[문36-2] 개인정보가 유출되었음을 알게 되었을 때에는 지체없이 피해자에게 그 내용과 경위, 대응 및 구제 조치 등을 알려야 한다. - 아래는 개인정보와 관련법에 대한 주요 내용입니다.

귀하께서는 이러한 내용에 대해 알고 계셨나요?

					(단위 : %)
	사례수 (명)	알고 있다	모른다	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	50.0	50.0	100.0	
성별					
남	(498)	52.0	48.0	100.0	N.S
녀	(202)	45.0	55.0	100.0	
연령					
15-29세	(81)	46.9	53.1	100.0	N.S
30-39세	(278)	49.3	50.7	100.0	
40-49세	(223)	47.5	52.5	100.0	
50-59세	(118)	58.5	41.5	100.0	
고용상태					
정규직	(503)	51.9	48.1	100.0	N.S
비정규직	(197)	45.2	54.8	100.0	
직종					
관리자	(83)	72.3	27.7	100.0	$\chi^2=20.010$ df=5 p<0.01
전문직	(61)	47.5	52.5	100.0	
사무직	(170)	47.1	52.9	100.0	
서비스/판매	(155)	45.8	54.2	100.0	
기능직	(151)	45.0	55.0	100.0	
단순노무직	(80)	52.5	47.5	100.0	
직종2					
화이트칼라	(314)	53.8	46.2	100.0	N.S
블루칼라	(386)	46.9	53.1	100.0	
월소득					
199만원 이하	(210)	45.7	54.3	100.0	$\chi^2=10.350$ df=2 p<0.01
200-400 만원	(324)	47.2	52.8	100.0	
400만원 이상	(166)	60.8	39.2	100.0	
직장내 종업원수					
29인 이하	(298)	45.3	54.7	100.0	$\chi^2=8.040$ df=2 p<0.05
30-299인	(223)	49.3	50.7	100.0	
300-1,000인	(179)	58.7	41.3	100.0	
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(95)	48.4	51.6	100.0	N.S
비경험자	(605)	50.2	49.8	100.0	
노조가입여부					
가입	(105)	59.0	41.0	100.0	$\chi^2=16.758$ df=2 p<0.01
비가입	(227)	57.7	42.3	100.0	
사내 노조 없음	(368)	42.7	57.3	100.0	

[표 36-3] 개인정보법 주요 내용 인지 여부

[문36-3] 정보주체는 자신의 개인정보에 대한 열람을 해당 개인정보처리자에게 요구할 수 있다. -
아래는 개인정보와 관련법에 대한 주요 내용입니다. 귀하께서는 이러한 내용에 대해 알고 계셨나요?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	알고 있다	모른다	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	40.3	59.7	100.0	
성별					
남	(498)	42.2	57.8	100.0	N.S
녀	(202)	35.6	64.4	100.0	
연령					
15-29세	(81)	30.9	69.1	100.0	$\chi^2=8.658$ df=3 p<0.05
30-39세	(278)	39.2	60.8	100.0	
40-49세	(223)	39.5	60.5	100.0	
50-59세	(118)	50.8	49.2	100.0	
고용상태					
정규직	(503)	44.5	55.5	100.0	$\chi^2=13.401$ df=1 p<0.01
비정규직	(197)	29.4	70.6	100.0	
직종					
관리자	(83)	62.7	37.3	100.0	$\chi^2=25.914$ df=5 p<0.01
전문직	(61)	39.3	60.7	100.0	
사무직	(170)	44.7	55.3	100.0	
서비스/판매	(155)	34.2	65.8	100.0	
기능직	(151)	34.4	65.6	100.0	
단순노무직	(80)	31.3	68.8	100.0	
직종2					
화이트칼라	(314)	48.4	51.6	100.0	$\chi^2=15.615$ df=1 p<0.01
블루칼라	(386)	33.7	66.3	100.0	
월소득					
199만원 이하	(210)	29.0	71.0	100.0	$\chi^2=25.604$ df=2 p<0.01
200-400 만원	(324)	40.1	59.9	100.0	
400만원 이상	(166)	54.8	45.2	100.0	
직장내 종업원수					
29인 이하	(298)	31.2	68.8	100.0	$\chi^2=25.798$ df=2 p<0.01
30-299인	(223)	40.8	59.2	100.0	
300-1,000인	(179)	54.7	45.3	100.0	
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(95)	42.1	57.9	100.0	N.S
비경험자	(605)	40.0	60.0	100.0	
노조가입여부					
가입	(105)	52.4	47.6	100.0	$\chi^2=34.869$ df=2 p<0.01
비가입	(227)	51.5	48.5	100.0	
사내 노조 없음	(368)	29.9	70.1	100.0	

[표 36-4] 개인정보법 주요 내용 인지 여부

[문36-4] 자신의 개인정보를 열람한 정보주체는 자신의 개인정보를 정정, 삭제 요구를 할 수 있다. (단, 그 개인정보가 수집대상으로 명시되어 있는 경우 삭제 불가) - 아래는 개인정보와 관련법에 대한 주요 내용입니다. 귀하께서는 이러한 내용에 대해 알고 계셨나요?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	알고 있다	모른다	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	41.6	58.4	100.0	
성별					
남	(498)	43.2	56.8	100.0	N.S
녀	(202)	37.6	62.4	100.0	
연령					
15-29세	(81)	37.0	63.0	100.0	N.S
30-39세	(278)	41.4	58.6	100.0	
40-49세	(223)	39.9	60.1	100.0	
50-59세	(118)	48.3	51.7	100.0	
고용상태					$\chi^2=4.837$
정규직	(503)	44.1	55.9	100.0	df=1
비정규직	(197)	35.0	65.0	100.0	p<0.05
직종					
관리자	(83)	67.5	32.5	100.0	$\chi^2=38.333$
전문직	(61)	52.5	47.5	100.0	
사무직	(170)	42.4	57.6	100.0	
서비스/판매	(155)	39.4	60.6	100.0	
기능직	(151)	30.5	69.5	100.0	
단순노무직	(80)	30.0	70.0	100.0	
직종2					$\chi^2=20.644$
화이트칼라	(314)	51.0	49.0	100.0	df=1
블루칼라	(386)	33.9	66.1	100.0	p<0.01
월소득					$\chi^2=21.281$
199만원 이하	(210)	31.9	68.1	100.0	df=2
200-400만원	(324)	40.7	59.3	100.0	p<0.01
400만원 이상	(166)	55.4	44.6	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=18.511$
29인 이하	(298)	34.9	65.1	100.0	df=2
30-299인	(223)	39.9	60.1	100.0	p<0.01
300-1,000인	(179)	54.7	45.3	100.0	
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(95)	43.2	56.8	100.0	N.S
비경험자	(605)	41.3	58.7	100.0	
노조가입여부					$\chi^2=37.398$
가입	(105)	45.7	54.3	100.0	df=2
비가입	(227)	56.4	43.6	100.0	p<0.01
사내 노조 없음	(368)	31.3	68.8	100.0	

[표 36-5] 개인정보법 주요 내용 인지 여부

[문36-5] 정보주체는 자신의 개인정보 처리의 정지를 요구할 수 있다. - 아래는 개인정보와 관련법에 대한 주요 내용입니다. 귀하께서는 이러한 내용에 대해 알고 계셨나요?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	알고 있다	모른다	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	42.0	58.0	100.0	
성별					$\chi^2=6.291$
남	(498)	45.0	55.0	100.0	df=1
녀	(202)	34.7	65.3	100.0	p<0.05
연령					$\chi^2=9.516$
15-29세	(81)	27.2	72.8	100.0	df=3
30-39세	(278)	43.5	56.5	100.0	p<0.05
40-49세	(223)	42.2	57.8	100.0	
50-59세	(118)	48.3	51.7	100.0	
고용상태					$\chi^2=12.474$
정규직	(503)	46.1	53.9	100.0	df=1
비정규직	(197)	31.5	68.5	100.0	p<0.01
직종					$\chi^2=29.974$
관리자	(83)	62.7	37.3	100.0	df=5
전문직	(61)	47.5	52.5	100.0	p<0.01
사무직	(170)	47.1	52.9	100.0	
서비스/판매	(155)	38.1	61.9	100.0	
기능직	(151)	35.8	64.2	100.0	
단순노무직	(80)	25.0	75.0	100.0	
직종2					$\chi^2=20.104$
화이트칼라	(314)	51.3	48.7	100.0	df=1
블루칼라	(386)	34.5	65.5	100.0	p<0.01
월소득					$\chi^2=23.807$
199만원 이하	(210)	30.0	70.0	100.0	df=2
200-400 만원	(324)	43.2	56.8	100.0	p<0.01
400만원 이상	(166)	54.8	45.2	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=18.161$
29인 이하	(298)	34.9	65.1	100.0	df=2
30-299인	(223)	41.3	58.7	100.0	p<0.01
300-1,000인	(179)	54.7	45.3	100.0	
개인정보 침해 경험					N.S
침해 경험자	(95)	41.1	58.9	100.0	
비경험자	(605)	42.1	57.9	100.0	
노조가입여부					$\chi^2=30.056$
가입	(105)	50.5	49.5	100.0	df=2
비가입	(227)	53.7	46.3	100.0	p<0.01
사내 노조 없음	(368)	32.3	67.7	100.0	

[표 36-6] 개인정보법 주요 내용 인지 여부

[문36-6] 정보주체는 자신의 개인정보 열람, 삭제, 정정 등의 요구를 문서 등 대통령령으로 정하는 방법에 따라 대리인에게 할 수 있다. - 아래는 개인정보와 관련법에 대한 주요 내용입니다. 귀하께서는 이러한 내용에 대해 알고 계셨나요?

(단위 : %)					
	사례수 (명)	알고 있다	모른다	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	26.1	73.9	100.0	
성별					
남	(498)	27.3	72.7	100.0	N.S
녀	(202)	23.3	76.7	100.0	
연령					
15-29세	(81)	22.2	77.8	100.0	N.S
30-39세	(278)	27.7	72.3	100.0	
40-49세	(223)	25.1	74.9	100.0	
50-59세	(118)	27.1	72.9	100.0	
고용상태					$\chi^2=7.694$ df=1 p<0.01
정규직	(503)	29.0	71.0	100.0	
비정규직	(197)	18.8	81.2	100.0	
직종					$\chi^2=13.356$ df=5 p<0.05
관리자	(83)	38.6	61.4	100.0	
전문직	(61)	26.2	73.8	100.0	
사무직	(170)	28.8	71.2	100.0	
서비스/판매	(155)	27.1	72.9	100.0	
기능직	(151)	19.2	80.8	100.0	
단순노무직	(80)	18.8	81.3	100.0	
직종2					$\chi^2=6.651$ df=1 p<0.01
화이트칼라	(314)	30.9	69.1	100.0	
블루칼라	(386)	22.3	77.7	100.0	
월소득					$\chi^2=11.350$ df=2 p<0.01
199만원 이하	(210)	22.4	77.6	100.0	
200-400 만원	(324)	23.5	76.5	100.0	
400만원 이상	(166)	36.1	63.9	100.0	
직장내 종업원수					
29인 이하	(298)	22.8	77.2	100.0	N.S
30-299인	(223)	26.0	74.0	100.0	
300-1,000인	(179)	31.8	68.2	100.0	
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(95)	29.5	70.5	100.0	N.S
비경험자	(605)	25.6	74.4	100.0	
노조가입여부					$\chi^2=24.427$ df=2 p<0.01
가입	(105)	31.4	68.6	100.0	
비가입	(227)	36.1	63.9	100.0	
사내 노조 없음	(368)	18.5	81.5	100.0	

[표 36-7] 개인정보법 주요 내용 인지 여부

[문36-7] 정보주체는 개인정보처리자가 이 법을 위반한 행위로 손해를 입으면 손해배상을 청구할 수 있다. - 아래는 개인정보와 관련법에 대한 주요 내용입니다. 귀하께서는 이러한 내용에 대해 알고 계셨나요?

					(단위 : %)
	사례수 (명)	알고 있다	모른다	계	통계량
▣ 전체 ▣	(700)	50.4	49.6	100.0	
성별					
남	(498)	51.2	48.8	100.0	N.S
녀	(202)	48.5	51.5	100.0	
연령					
15-29세	(81)	45.7	54.3	100.0	N.S
30-39세	(278)	50.4	49.6	100.0	
40-49세	(223)	48.9	51.1	100.0	
50-59세	(118)	56.8	43.2	100.0	
고용상태					$\chi^2=7.549$
정규직	(503)	53.7	46.3	100.0	df=1
비정규직	(197)	42.1	57.9	100.0	p<0.01
직종					
관리자	(83)	63.9	36.1	100.0	$\chi^2=18.369$
전문직	(61)	62.3	37.7	100.0	
사무직	(170)	49.4	50.6	100.0	
서비스/판매	(155)	53.5	46.5	100.0	
기능직	(151)	42.4	57.6	100.0	
단순노무직	(80)	38.8	61.3	100.0	
직종2					$\chi^2=6.408$
화이트칼라	(314)	55.7	44.3	100.0	df=1
블루칼라	(386)	46.1	53.9	100.0	p<0.05
월소득					$\chi^2=18.489$
199만원 이하	(210)	41.0	59.0	100.0	df=2
200-400 만원	(324)	50.0	50.0	100.0	p<0.01
400만원 이상	(166)	63.3	36.7	100.0	
직장내 종업원수					$\chi^2=13.273$
29인 이하	(298)	45.3	54.7	100.0	df=2
30-299인	(223)	48.0	52.0	100.0	p<0.01
300-1,000인	(179)	62.0	38.0	100.0	
개인정보 침해 경험					
침해 경험자	(95)	52.6	47.4	100.0	N.S
비경험자	(605)	50.1	49.9	100.0	
노조가입여부					$\chi^2=16.196$
가입	(105)	58.1	41.9	100.0	df=2
비가입	(227)	58.6	41.4	100.0	p<0.01
사내 노조 없음	(368)	43.2	56.8	100.0	

[표 37] 개인정보 보호 정도

[문37] 귀하께서는 ‘개인정보 보호법’의 제정으로 인해, 귀하의 개인 정보가 얼마나 보호되고 있다고 생각하십니까?

(단위 : %)

	사례수 (명)	1 전혀 보고 되지 않다.	2	①+②	3 보통 이다.	4	5 매우 잘 보호 되고 있다.	④+⑤	계	평균	통계량
□ 전체 □	(700)	7.7	22.3	30.0	55.6	13.4	1.0	14.4	100.0	2.78	
성별											
남	(498)	7.6	19.3	26.9	58.2	13.7	1.2	14.9	100.0	2.82	N.S
녀	(202)	7.9	29.7	37.6	49.0	12.9	0.5	13.4	100.0	2.68	
연령											
15-29세	(81)	13.6	27.2	40.7	45.7	11.1	2.5	13.6	100.0	2.62	N.S
30-39세	(278)	7.2	22.7	29.9	57.2	12.2	0.7	12.9	100.0	2.77	
40-49세	(223)	6.3	19.7	26.0	58.3	14.8	0.9	15.7	100.0	2.84	
50-59세	(118)	7.6	22.9	30.5	53.4	15.3	0.8	16.1	100.0	2.79	
고용상태											F=9.863
정규직	(503)	7.0	19.7	26.6	57.1	15.3	1.0	16.3	100.0	2.84	df=1
비정규직	(197)	9.6	28.9	38.6	51.8	8.6	1.0	9.6	100.0	2.62	p<0.01
직종											
관리자	(83)	6.0	19.3	25.3	57.8	16.9	0.0	16.9	100.0	2.86	N.S
전문직	(61)	6.6	18.0	24.6	49.2	23.0	3.3	26.2	100.0	2.98	
사무직	(170)	8.2	25.3	33.5	50.6	14.7	1.2	15.9	100.0	2.75	
서비스/판매	(155)	7.7	23.2	31.0	54.8	14.2	0.0	14.2	100.0	2.75	
기능직	(151)	6.0	20.5	26.5	64.2	8.6	0.7	9.3	100.0	2.77	
단순노무직	(80)	12.5	23.8	36.3	53.8	7.5	2.5	10.0	100.0	2.64	
직종2											
화이트칼라	(314)	7.3	22.3	29.6	52.2	16.9	1.3	18.2	100.0	2.82	N.S
블루칼라	(386)	8.0	22.3	30.3	58.3	10.6	0.8	11.4	100.0	2.74	
월소득											F=3.490
199만원 이하	(210)	9.0	28.6	37.6	49.5	11.4	1.4	12.9	100.0	2.68	df=2
200-400 만원	(324)	6.8	21.9	28.7	58.3	12.3	0.6	13.0	100.0	2.78	p<0.05
400만원 이상	(166)	7.8	15.1	22.9	57.8	18.1	1.2	19.3	100.0	2.90	
직장내 종업원수											F=4.198
29인 이하	(298)	8.4	25.5	33.9	53.7	10.7	1.7	12.4	100.0	2.72	df=2
30-299인	(223)	7.6	22.4	30.0	59.2	10.3	0.4	10.8	100.0	2.74	p<0.05
300-1,000인	(179)	6.7	16.8	23.5	54.2	21.8	0.6	22.3	100.0	2.93	
개인정보 침해 경험											F=7.355
침해 경험자	(95)	14.7	27.4	42.1	46.3	9.5	2.1	11.6	100.0	2.57	df=1
비경험자	(605)	6.6	21.5	28.1	57.0	14.0	0.8	14.9	100.0	2.81	p<0.01
노조가입여부											F=8.220
가입	(105)	6.7	23.8	30.5	48.6	20.0	1.0	21.0	100.0	2.85	df=2
비가입	(227)	4.8	18.1	22.9	57.7	18.1	1.3	19.4	100.0	2.93	p<0.01
사내 노조 없음	(368)	9.8	24.5	34.2	56.3	8.7	0.8	9.5	100.0	2.66	

[표 38-1] 개인정보 보호 관련 개선사항

[문38] 귀하께서 생각하고 계시는 ‘개인정보보호’와 관련된 개선의견 및 필요사항 등이 있으시면, 기입하여 주시기 바랍니다.

	사례수 (명)	모름/ 무응답	개인 정보는 반드시 보호 받아야 함	개인 정보 보호 법에 대한 홍보및 교육이 필요함	개인 정보 유출시 처벌 강화	입사/ 사이트 가입시 개인 정보 수집 관행이 없어져야 함	기타	제도적 으로 철저한 관리, 감독이 필요함	개인 정보 제공을 동의한 곳에서만 사용 되고 공유를 해선 안 됨	아이핀 같은 대체 시스템이 잘어투어 져야 함	개인 정보를 다루는 업체의 의식 개선이 필요
■ 전체 ■	(700)	40.1	10.6	9.1	7.3	6.6	4.6	4.4	4.3	3.3	2.0
성별											
남	(498)	39.2	10.8	8.6	7.4	7.2	4.8	4.8	3.8	3.6	2.4
녀	(202)	42.6	9.9	10.4	6.9	5.0	4.0	3.5	5.4	2.5	1.0
연령											
15-29세	(81)	45.7	6.2	14.8	7.4	3.7	2.5	1.2	4.9	3.7	0.0
30-39세	(278)	36.0	12.2	9.7	7.2	6.8	3.6	5.0	5.4	4.7	2.9
40-49세	(223)	45.3	11.2	8.5	6.3	6.3	3.6	4.9	3.6	1.8	1.3
50-59세	(118)	36.4	8.5	5.1	9.3	8.5	10.2	4.2	2.5	2.5	2.5
고용상태											
정규직	(503)	39.6	11.5	8.7	7.0	7.0	5.0	4.6	4.2	3.0	2.2
비정규직	(197)	41.6	8.1	10.2	8.1	5.6	3.6	4.1	4.6	4.1	1.5
직종											
관리자	(83)	41.0	9.6	6.0	4.8	12.0	6.0	7.2	2.4	2.4	1.2
전문직	(61)	36.1	9.8	14.8	3.3	9.8	9.8	1.6	4.9	1.6	3.3
사무직	(170)	34.1	11.2	13.5	10.0	5.9	4.1	4.1	4.1	4.1	2.9
서비스/판매	(155)	33.5	11.0	9.0	7.7	5.8	4.5	5.8	5.8	3.2	2.6
기능직	(151)	40.4	13.2	6.0	6.0	6.6	3.3	4.6	4.6	4.0	1.3
단순노무직	(80)	67.5	5.0	5.0	8.8	1.3	2.5	1.3	2.5	2.5	0.0
직종2											
화이트칼라	(314)	36.3	10.5	11.8	7.3	8.3	5.7	4.5	3.8	3.2	2.5
블루칼라	(386)	43.3	10.6	7.0	7.3	5.2	3.6	4.4	4.7	3.4	1.6
월소득											
199만원 이하	(210)	38.1	13.3	10.0	8.6	3.8	4.3	2.9	5.7	3.3	1.4
200-400 만원	(324)	41.4	9.9	9.3	5.9	7.4	4.6	5.2	3.4	4.3	1.5
400만원 이상	(166)	40.4	8.4	7.8	8.4	8.4	4.8	4.8	4.2	1.2	3.6
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	43.3	11.1	8.4	8.4	4.0	3.4	5.0	4.4	2.0	1.3
30-299인	(223)	35.4	9.4	10.3	6.3	7.2	5.4	4.5	4.9	4.9	2.7
300-1,000인	(179)	40.8	11.2	8.9	6.7	10.1	5.6	3.4	3.4	3.4	2.2
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	34.7	11.6	6.3	10.5	8.4	9.5	4.2	3.2	5.3	3.2
비경험자	(605)	41.0	10.4	9.6	6.8	6.3	3.8	4.5	4.5	3.0	1.8
노조가입여부											
가입	(105)	41.0	17.1	6.7	4.8	6.7	2.9	2.9	2.9	3.8	2.9
비가입	(227)	40.5	10.1	7.9	5.3	8.4	6.6	7.5	3.1	2.6	0.9
사내 노조 없음	(368)	39.7	9.0	10.6	9.2	5.4	3.8	3.0	5.4	3.5	2.4

[계속]

[표 38-2] 개인정보 보호 관련 개선사항

[문38] 귀하께서 생각하고 계시는 ‘개인정보보호’와 관련된 개선의견 및 필요사항 등이 있으시면, 기입하여 주시기 바랍니다.

	사례수 (명)	개인 정보 유출시 피해자 에게 당장 그 사실을 알려야 함	개인 정보 수집을 최소화 해야함	개인 정보 제공 당사자가 자신의 정보 활용처를 알아야 함	개인 정보가 유출돼 연락/ 스팸이 많이 오고 있음. 정부의 대응이	개인 정보 보호에 대한 현실적 대안/ 노력이 필요함	개인 정보에 대한 노사 간의 협약이 필요함	개인 정보 유출 피해자 에게 보상을 해줘야 함	스스로 챙겨서 개인 정보를 보호 해야 함	원한 다면 본인의 개인 정보를 파기할 수 있어야	현재 개인 정보가 충분히 보호 되고 있음
■ 전체 ■	(700)	1.6	1.6	1.4	1.4	0.9	0.9	0.7	0.3	0.3	0.3
성별											
남	(498)	1.2	1.8	1.4	1.0	0.6	1.2	0.2	0.4	0.2	0.2
녀	(202)	2.5	1.0	1.5	2.5	1.5	0.0	2.0	0.0	0.5	0.5
연령											
15-29세	(81)	1.2	0.0	0.0	3.7	1.2	1.2	1.2	0.0	1.2	1.2
30-39세	(278)	2.2	1.8	1.8	1.1	0.7	0.7	1.4	0.4	0.0	0.0
40-49세	(223)	0.9	1.8	1.3	1.3	0.9	0.0	0.0	0.0	0.4	0.4
50-59세	(118)	1.7	1.7	1.7	0.8	0.8	2.5	0.0	0.8	0.0	0.0
고용상태											
정규직	(503)	1.2	1.6	1.8	1.2	0.8	0.8	0.8	0.4	0.4	0.4
비정규직	(197)	2.5	1.5	0.5	2.0	1.0	1.0	0.5	0.0	0.0	0.0
직종											
관리자	(83)	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0
전문직	(61)	1.6	1.6	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0
사무직	(170)	3.5	0.0	1.8	0.6	1.8	0.0	1.8	0.0	0.6	0.6
서비스/판매	(155)	0.0	3.2	1.9	2.6	1.3	0.6	1.3	0.0	0.6	0.0
기능직	(151)	0.7	2.6	2.0	2.6	0.0	1.3	0.0	1.3	0.0	0.7
단순노무직	(80)	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0
직종2											
화이트칼라	(314)	2.5	0.6	1.3	0.6	1.3	0.6	1.0	0.0	0.3	0.3
블루칼라	(386)	0.8	2.3	1.6	2.1	0.5	1.0	0.5	0.5	0.3	0.3
월소득											
199만원 이하	(210)	1.9	0.0	1.4	1.9	1.4	1.0	0.5	0.0	0.5	0.5
200-400 만원	(324)	2.2	2.2	1.5	1.2	0.3	0.0	1.2	0.6	0.0	0.3
400만원 이상	(166)	0.0	2.4	1.2	1.2	1.2	2.4	0.0	0.0	0.6	0.0
직장내 종업원수											
29인 이하	(298)	2.0	1.3	2.3	1.3	0.3	1.0	1.3	0.3	0.3	0.7
30-299인	(223)	1.8	2.2	0.0	1.3	2.2	0.9	0.4	0.4	0.0	0.0
300-1,000인	(179)	0.6	1.1	1.7	1.7	0.0	0.6	0.0	0.0	0.6	0.0
개인정보 침해 경험											
침해 경험자	(95)	1.1	1.1	0.0	1.1	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0
비경험자	(605)	1.7	1.7	1.7	1.5	1.0	1.0	0.7	0.3	0.3	0.3
노조가입여부											
가입	(105)	0.0	2.9	1.0	2.9	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
비가입	(227)	3.1	1.3	2.2	0.0	0.9	0.0	0.4	0.4	0.4	0.0
사내 노조 없음	(368)	1.1	1.4	1.1	1.9	0.8	1.4	1.1	0.3	0.3	0.5

정보통신기기에 의한 노동인권 침해 실태조사

| 인쇄일 | 2013년 12월 21일
| 발행일 | 2013년 12월 21일
| 발행처 | 국가인권위원회
| 주 소 | 100-842 서울시 중구 무교동길 41 금세기빌딩
<http://www.humanrights.go.kr>
| 문의전화 | 인권정책과 (02)2125-9853
| F A X | (02)2125-0918
| E-mail | cyber152@humanrights.go.kr
| 제작 | 한국컴퓨터인쇄 (02)2267-8956

ISBN : 978-89-6114-313-4 93320 비매품