디지털 노동감시
실태조사 및 법제도 개선방안

진보네트워크센터, 재단법인 공공상생연대기금

제작 : 진보네트워크센터, 재단법인 공공상생연대기금
일시 : 2021. 7. 22.

연구 참여자 :

권석현(직장갑질 119 변호사)
김영선(노동권연구소 연구위원)
김태욱(민주노총법률원 변호사)
김하나(해우법률사무소 변호사)
오병일(진보네트워크센터 대표)
이미루(진보네트워크센터 활동가)
이상윤(한국노총 정책차장)
장여경(정보인권연구소 상임이사)

<목 차>

요약문 ····· i

제1장 서론 ····· 1

제1절 연구 배경 ····· 1

제2절 연구 내용 및 범위 ····· 5

제2장 주요 노동감시 사례 및 노동조합의 대응 현황 ····· 7

제1절 한국노총 ····· 7

제2절 민주노총 ····· 19

제3장 노동감시 실태조사 ····· 47

제1절 실태조사의 배경 및 목적 ····· 47

제2절 실태조사 개요 ····· 47

제3절 주요 조사 결과 ····· 51

제4절 소결 ····· 71

제4장 노동감시 관련 해외 법제 현황 ····· 74

제1절 유럽연합 ····· 74

제2절 국제기구 및 주요 국가별 실태 ····· 85

제5장 노동감시 관련 국내 법제 현황 및 개선방향 ····· 112

제1절 국내 법제 현황 ····· 112

제2절 법 제도개선 방향 ····· 126

제6장 신기술과 노동감시 ····· 138
제1절 플랫폼 노동과 감시 ····· 138
제2절 인공지능과 감시 ····· 155
제3절 최첨단 감시 주요 사례 ····· 165

제7장 결론 ····· 171

참고문헌 ····· 174

[부록] 디지털 노동감시가 노동자에게 미치는 영향 분석 조사 결과보고서 ····· 177

<표 차례>

표 3-1 디지털 노동감시가 노동자에게 미치는 영향 응답자 특성 ····· 49
표 3-2 직장에서 사용되고 있는 모든 디지털 전자기술 사용 여부 비교 ····· 52
표 3-3 디지털 전자기술이 근로자를 관찰·감독하는데 느끼는 불편함 정도 비교 58
표 3-4 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 기준 인지 여부 ····· 60
표 3-5 디지털 전자기술 도입 후 근무환경 관련 경험 여부 ····· 62
표 3-6 디지털 전자기술 활용으로 인한 인사상 불이익 경험 여부 ····· 63
표 3-7 디지털 전자기술을 이용한 시스템으로 인해 노동조합 활동에 영향을 미친 경험 여부 ····· 63
표 3-8 문제 상황을 해결하기 위한 방식 ····· 64
표 3-9 사업주가 디지털 전자기술을 통해 수집한 정보를 사용할 권리 ····· 65
표 3-10 근로자의 직장 및 근무현장에서 권리보호에 대한 인식 ····· 66
표 3-11 근로자 관리/감독 관련 규정에 포함될 사항에 대한 동의 여부 ····· 67
표 3-12 개인정보 침해 발생 시 처리 방법 ····· 70

표 4-1 호주 프라이버시 원칙(APP) ····· 95
표 4-2 근로자 모니터링 및 감시를 다루는 EU 관련 국가 법률 ····· 99

<그림 차례>

그림 2-1 CCTV를 활용해 노조위원장의 근무시간을 감시하는 사례 ····· 8
그림 2-2 학원 강의실 내부 영상 ····· 9
그림 2-3 노조와 합의 없이 CCTV를 설치한 사측 ····· 10
그림 3-1 직장에서 사용되고 있는 모든 디지털 전자기술 사용 여부 ····· 52
그림 3-2 직장에서 디지털 전자기술 설치 또는 운영 관련 고지 및 안내 여부 ···· 55
그림 3-3 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 설치 및 운영 필요성 동의 여부 56
그림 3-4 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 관련 사항 ····· 57
그림 3-5 디지털 전자기술이 근로자를 관찰·감독하는데 느끼는 불편함 정도 ···· 58
그림 3-6 자동화된 방식으로 업무 성과 평가 및 업무 배정 시스템 사용 여부 ···· 59
그림 3-7 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 공정성 ····· 60
그림 3-8 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 불편함 ····· 61
그림 3-9 재택근무 시 근로자 근태관리를 위해 사용되는 방법 ····· 62
그림 3-10 노무 관리를 위한 최소한의 개인정보만 수집하는지 여부 ····· 68
그림 3-11 근로자의 개인정보 처리방침 존재 여부 ····· 69
그림 3-12 수집되는 개인정보의 범위 및 처리 목적 관련 고지 여부 ····· 69
그림 3-13 개인정보 침해 여부 ····· 70

요 약 문

제1장 서론

제1절 연구 배경

정보통신기술의 고도화와 이에 따른 은밀하고, 민감한, 대량의 개인정보 처리는 정보주체의 개인정보 자기결정권과 프라이버시권을 위협하는 요인으로 작용할 수 있다. 소비자로서의 정보주체나 시민으로서의 정보주체 뿐만 아니라, 노동자로서의 정보주체의 정보인권에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 다시 말해 노동감시 역시 은밀하고 고도화되고 있다. 노동감시는 노동자 개인의 인권을 침해할 뿐만 아니라, 노동조합의 조직이나 활동을 위축시킬 수 있기 때문에, 노동조합 차원에서도 노동감시에 대응할 필요가 있다.

국내에서도 노동감시, 특히 디지털 노동감시에 대한 문제의식은 오래전부터 존재해왔다. 국가인권위원회는 2005년과 2013년에 사업장 전자감시에 대한 실태조사를 포함한 연구보고서를 발표하였다. 그 이후 시간도 오래됐거니와 신기술의 변화도 매우 빠른 현재의 상황에서 노동감시의 현황을 업데이트하고 변화하는 양상을 파악하기 위한 실태조사가 필요한 시점이다.

2011년에 '개인정보보호법'이 제정되면서 기업 내에서 노동자의 개인정보 처리 및 노동감시에 대한 기본적인 규율이 가능해졌다. 그럼에도 불구하고, 2011년 제정된 개인정보보호법이 실제 현장에서 노동감시를 규율하는데 큰 역할을 한 것은 아니다. 이들의 활동은 소비자의 개인정보나 공공기관이 보유하고 있는 시민의 개인정보에 초점이 맞춰져 있었고 기업 내 노동자의 개인정보 처리나 노동감시에는 큰 관심을 두지 않았다. 노사관계의 특수성을 반영하지 못하는 개인정보보호법의 한계도 존재한다.

본 연구는 신기술 발전의 변화를 주목하면서 노동감시 및 노동자 인식 실태를 조사하여 과거의 실태조사와 비교, 분석하고자 한다. 또한 그동안 변화한, 노동감시 관련 국내외 법제를 검토하고 이에 기반하여 노동감시를 규율하기 위한 국내 법제 개선 방안을 도출하고자 한다. 이와 더불어, 플랫폼 노동, 알고리즘을 통한 통제, 생체칩 등 신기술을 활용한 감시 등 노동감시의 새로운 경향에 대해서도 검토해보고자 한다.

제2절 연구 내용 및 범위

본 연구는 제2장에서 한국노총, 민주노총 등에서 발생한 주요 노동감시 사례를 정리하고, 노동조합이 단체협약을 통해 노동감시 문제에 대해 어떻게 대응해왔는지 검토하였다. 제3장에서는 노동감시 및 노동자 인식 실태조사 결과를 실었다. 외부 설문조사기관에 의뢰하여 온라인 설문조사로 진행하였으며, 1000여명의 응답을 받아 분석하였다. 제4장은 노동감시 관련 해외 법제 현황을 조사하였다. 국제기구인 국제노동기구(ILO)의 규범과 유럽연합의 노동감시 관련 규범 및 사례를 검토하였다. 유럽연합의 경우, 2018년에 GDPR이 시행되면서 규범이 통합되었기 때문에 노동감시와 관련된 각 국의 규범에도 많은 변화가 있었다. 프랑스, 독일, 호주의 법제 및 사례는 좀 더 집중적으로 검토하였다. 제5장은 노동감시 관련 국내 법제 현황을 개괄하고, 개인정보보호법 및 노동관계법 등 법제 개선의 방향을 제시하였다. 이를 토대로 향후에 구체적인 개정안을 작성하고 입법 운동을 전개해나갈 예정이다. 6장에서는 노동감시의 새로운 경향에 대해 다루었다. 다양한 형태로 확산하고 있는 플랫폼 노동이 어떠한 특성을 가지고 있으며, 특히 노동감시에 어떠한 함의를 가지고 있는지 검토하였고, 인공지능 기술과 알고리즘이 노동감시에 미치는 영향과 대응 방안을 마련했다. 마지막으로 재택근무에 따른 원격 감시 기술의 발전, 생체칩 이식 등 새롭게 도입되고 있는 감시 기술의 사례를 정리했다.

제2장 주요 노동감시 사례 및 노동조합의 대응 현황

제1절 한국노총

○○투자 노동조합 등 한국노총 산하 노동조합에서도 여러 노동감시 사례가 발생했는데 CCTV과 전자메일을 통한 감시사례가 대부분을 차지하고 있다. 한국노총은 현재 개인정보·인권보호에 대하여 규약과 강령에서 규정하고 있는 이외에, 규칙을 통해 내부정보통신망에서 관련 내용을 규정함으로써 내부 행동준칙의 근거규범으로 활용하고 있다. 디지털 노동감시에 대응한 임단협 지침 및 모범단체협약으로는 2020년 한국노총 공동임단투지침, 2019년 한국노총 제조연대(고무산업노련, 광산노련, 금속노련, 섬유·유통노련, 식품산업노련, 출판노련, 화학노련) 단체협약 해설집, 2020년 전국공공노동조합연맹(공공연맹) 단체협약 권장안 등이 있다. 2020년 한국노총 공동임단투지침은 디지털 기술을 활용한 사업장 전자감시의 지속·확대 경향과 노동 통제 사례를 설명하고 현장대응과제를 제시하고 있다.

제2절 민주노총

주로 발생하는 개인정보 침해 및 노동감시에 관한 문제들을 보면, 사업장 내 CCTV가 여전히 가장 빈번하게 발생하는 노동감시 문제이다. 그 외 PC 모니터링, 로그기록 열람, 개인 휴대폰 단말기에 업무용 어플 설치 요구, 위치정보 수집, 과도한 개인정보 및 개인신용정보 동의 요구 등의 사례가 발생하고 있다. 그러나 노동감시 문제는 쟁의행위 등과 같이 노사가 대립적인 관계에 들어가는 경우를 제외하고 평상시에는 주요 쟁점 사항이 되지 않는 경우가 많다. 단체협약을 통한 대응이 현실적인 방법인데, 민주노총 산하 노동조합들 중 모범단협에는 개인정보 보호와 노동자 감시 방지에 관한 조항을 두고 있는 경우들이 있으나, 실제 개별 사업장의 단체협약에 이것이 반영되는 경우는 매우 드물다. 몇몇 개별 단체협약에서 감시장비, 개인정보 보호, 사생활 보호 조항을 두고 있는 사례가 있는데, 모범단협안에 가깝게 개인정보보호와 노동감시 제한에 관한 조항을 두고 있는 경우도 있고, 환자의 개인정보보호에 관한 조항을 두는 등 업종별 특성까지 세밀하게 반영한 경우도 있지만, 이는 전체 사업장 수 등을 고려할 때 매우 예외적인 경우이다.

제3장 노동감시 실태조사

제1절 실태조사의 배경 및 목적

가장 최근의 실태조사가 시행된 지 8년이 지난 만큼, 이번 실태조사를 통해 그동안 노동 감시의 경향이 어떻게 변화했는지 살펴보고자 했다. 실태조사 분석 결과를 바탕으로 앞으로 노동 감시와 관련 개선해야 할 지점은 무엇인지 확인하고, 해당 지점을 해결하기 위해 제시할 법·제도적 개선방안의 타당성 및 합리성 등을 고려하기 위한 근거로 삼고자 한다.

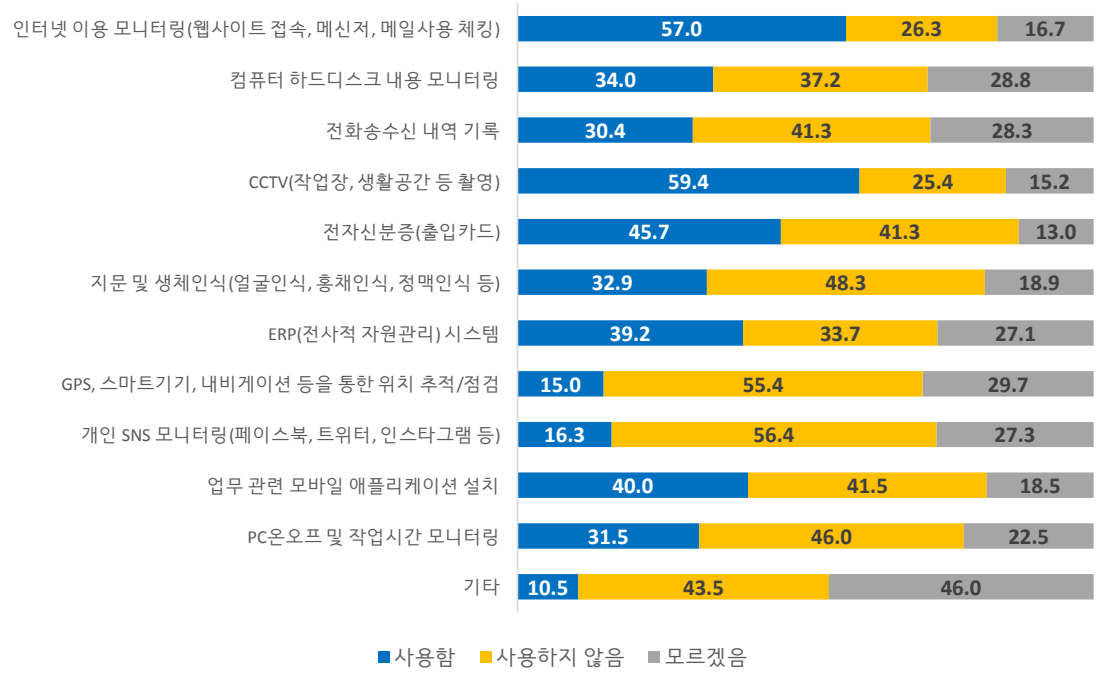
제2절 실태조사 개요

이번 실태조사의 표본오차는 95% 신뢰수준에서 ±3% 이다. 조사는 ㈜에스티리서치에서 진행하였으며, 전체 온라인 설문조사로 진행하였고, 구조화된 설문지(Structured Questionnaire) 방식을 활용하였다.

제3절 주요 조사 결과

1. 직장 내 디지털 전자기술 활용 실태

직장에서 사용되는 대표적인 전자기술 11가지를 대상으로 설문조사를 진행한 결과 CCTV(작업장, 생활공간 등 활용)이 699명(59.4%)로 가장 많이 사용되고 있었으며, 다음으로는 인터넷 이용 모니터링(웹사이트 접속, 메신저, 메일사용 체킹)이 671명(57%), 전자신분증(출입카드) 538명(45.7%) 순서로 활용되고 있다. 이 외에도 지문 및 생체인식(얼굴인식, 홍체인식, 정맥인식 등)의 활용이 387명(32.9%)로 나타나 적지 않은 수의 사업장이 이미 생체인식 기술을 활용한 전자기술을 도입하고 있는 것으로 보인다.



이를 지난 2013년 설문조사 결과와 비교하면 다음과 같다.

	2013년 설문	2021년 설문	
	사용함	사용함	모름
인터넷 이용 모니터링	46.9%	57%	16.7%
컴퓨터 하드디스크 내용 모니터링	33.0%	34.0%	28.8%
전화송수신 내역 기록	21.3%	30.4%	28.3%

CCTV	62.7%	59.4%	15.2%
전자신분증	39.1%	45.7%	13.0%
지문 및 생체인식	24.7%	32.9%	18.9%
ERP 시스템	49.4%	39.2%	27.1%
GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적·점검	14.7%	15%	29.7%
개인 SNS 모니터링	-	16.3%	27.3%
업무 관련 모바일 앱 설치	-	40.0%	18.5%
PC 온오프 및 작업시간 모니터링	-	31.5%	22.5%
기타	10.4%	10.5%	46.0%

2013년에 비해 현재 전반적으로 직장 내 전자기술 도입이 증가하였으며, 2021년 조사에서도 가장 많이 사용되고 있는 기술은 CCTV로 나타났다. 2013년과 달리 이번 조사에서는 개인 SNS 모니터링, 업무 관련 모바일 앱 설치, PC온오프 및 작업시간 모니터링 등 새롭게 도입되고 있는 전자기술을 설문 응답에 포함하였는데, 이미 상당히 도입되어 있음을 확인할 수 있다.

전반적으로 고지 없이 설치하는 비율이 20~30% 정도, 설치 후에 고지를 하는 비율이 15~25% 정도로 35~50% 정도 사업장에서 전자기기가 설치될 때 근로자에 대한 사전고지가 미흡한 것으로 드러났다. 또한 '설치전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함'의 응답 비율은 전반적으로 10% 내외를 나타났는데, 이는 <근로자참여 및 협력증진에 관한 법률>(이하 근로자참여법)이 거의 지켜지지 않고 있음을 보여준다.

직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 설치 및 운영 필요성에 동의하는 비율(동의한다 와 매우 동의한다)은 전자신분증(출입카드)가 49.4%로 가장 높았는데, 이는 근로자 역시 사내 보안이나 업무 효율성 등을 위해 필요하다고 인식하기 때문일 것이다. 반면, 동의하지 않는 비율(동의하지 않는다와 매우 동의하지 않는다)은 개인 SNS 모니터링(페이스북, 트위터, 인스타그램)이 55.2%로 가장 높게 나타났는데, 개인 SNS의 경우 개인의 사생활과 직접적으로 연결되기 때문이다.

디지털 전자기술이 근로자를 관찰·감독하는데 사용될 경우 개인이 느끼는 불편함이

나 스트레스의 정도에 대한 답변을 보면 개인 SNS모니터링(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)이 472명(40.2%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 인터넷 모니터링(웹사이트 접속, 메신저, 메일사용 체킹) 405명(34.4%). GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적·점검 395명(33.5%)순으로 나타났다. 설치 및 운영 필요성에 동의하지 못하는 만큼, 해당 전자기술에 의해 스트레스를 많이 받게 되며, SNS 모니터링에 대한 거부감이 가장 크다.

2. 직장 내 디지털 전자기술 도입에 따른 효과

디지털 전자기술 도입 후 근무환경이 어떻게 변화했는지를 묻는 질의에 대한 답변을 살펴보면, '직장 내에서 사적인 업무를 하는데 눈치가 보인다' 363명(30.8%)로 높았으며 '업무량이 증가하였다' 216명(18.4%), '회사나 상사에 대한 불만을 표현하기 힘들어졌다' 170명(14.4%) 순서로 나타났다. 이 외에도 '화장실 이용이나 휴식 등 근무시간에 대한 통제가 강화되었다'는 응답이 137명(11.6%)로 나타나 디지털 전자기술이 도입될 경우 근로자들에 대한 통제가 강화되는 측면이 있음이 드러났다.

구분	사례수	%
화장실 이용이나 휴식 등 근무시간에 대한 통제가 강화되었다	137	11.6
직장 내에서 사적인 업무를 하는데 눈치가 보인다	363	30.8
업무량이 증가하였다	216	18.4
회사나 상사에 대한 불만을 표현하기 힘들어졌다	170	14.4
해당하는 경험이 없다	571	48.5
전체	**1,457**	**123.8**

[Base: 전체, Unit: 명, 케이스 %]

디지털 전자기술이 근로자를 관리 감독함에 있어서 인사상의 평가에 활용되고 있음을 확인할 수 있었는데, 약 2~30% 정도가 크고 작은 불이익을 받았다는 것은 그 영향이 작지 않음을 보여준다. 또한 디지털 전자기술이 노동조합 활동에도 부정적인 영향을 미치고 있는데, 노동조합 활동에 있어서는 '일상 활동 모니터링이나 방해'가 가장 일반적인 형태인 것으로 볼 수 있다. 디지털 전자기술의 설치 및 운영과 관련하여 분쟁이 발생한 적이 있는지 혹은 분쟁을 목격한 적이 있는지에 대한 질문에 응답자의 13.1%(154명)은 분쟁을 경험하거나 목격한 적이 '있다'고 답했는데, 이는 디지털 전자기술 설치를 둘러싼 분쟁이 종종 발생한다는 것을 의미한다. 그러나 분쟁 발생시

공공기관에 문제제기를 요구한 경우는 합해서 22.7%로 대부분 내부에서 해결을 모색하고 있으며 공공기관의 역할은 크지 않다는 것을 알 수 있다.

3. 직장 내 디지털 전자기술 도입에 대한 근로자 인식조사

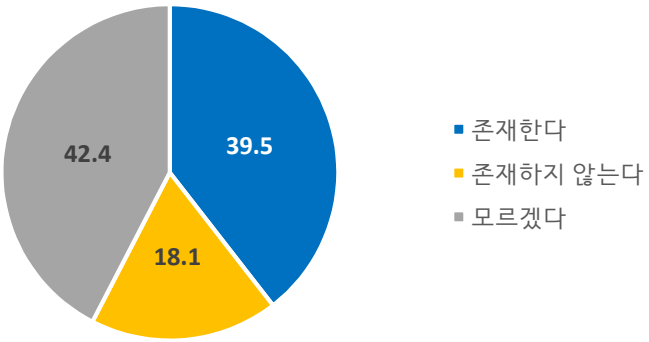
응답자들은 사업주가 사업장을 운영하기 위해 디지털 전자기술을 통해 수집한 정보를 인사관리, 시설안전, 기밀보호 등의 목적으로 사용할 권리를 대체적으로 인정하고 있다. 동시에 근로자가 직장 혹은 근무현장에서 사생활을 보호받을 권리를 어느정도 가지고 있다고 생각하느냐에 대한 질문에서도 긍정적인 답변('조금 있다'와 '매우 있다')이 58.5%로 높게 나타났으며, 자신이 감시당하고 있다는 사실을 알 권리에 대해서도 권리가 있다('조금 있다'와 '매우 있다')는 답변이 58.7%로 높게 나타났다. 또한, 근로자 개인의 권리의 중요성을 인식하고 있을 뿐 아니라, 이를 규제해야 할 정책의 필요성에도 공감하고 있다.

직장(혹은 근무현장)에서 디지털 전자기술을 사용하여 근로자를 관찰, 감독하는 경우 이를 규제하기 위한 규정을 마련할 때 포함되어야 할 사항, 예를 들어 "회사는 디지털 전자기술을 이용해 근로자를 모니터링하고 있다는 사실을 알려주어야 한다", "회사는 특정 디지털 전자기술을 도입해야 하는 이유에 대해 근로자에게 설명해주어야 한다" 등 대다수 항목에 대한 동의 수준이 매우 높았다.

4. 개인정보 보호 실태 및 개인정보 보호법

본 보고서에서는 직장 및 근무 현장에서의 개인정보보호 실태를 알아보기 위한 질문을 구성하였다. 노무 관리를 위한 최소한의 개인정보만 수집하는지를 살펴보면 '그렇다'가 540명(45.9%)으로 가장 많았지만, '모른다'는 응답도 41.4%로 높게 나타났다. 근로자의 개인정보 처리방침의 존재 여부에 대한 질의에도 '모르겠다'가 499명(42.4%)로 가장 많았다. 과반수의 직장이 근로자의 개인정보 처리방침이 존재하지 않는 것으로 추정되며, 이는 직장 내 근로자의 개인정보 보호에 대한 관심이 소비자에 비해 미약하다는 것을 의미한다.

회사에서 수집하는 개인정보의 범위 및 처리 목적에 대한 고지를 받은 적이 있느냐는 질문에도 '없다'가 426명(36.2%)으로 가장 많았다. 개인정보 침해 경험이 있는 경우가 154명(13.1%)으로 나타났는데, 이 중 개인정보 침해 발생 시 처리방법을 살펴보면 '개인적으로 주변 사람들에게 불만을 표시했다'가 70명(45.5%)으로 가장 많았다.



제4장 노동감시 관련 해외 법제 현황

제1절 유럽연합

최근 유럽이 노동자의 개인정보 처리 및 노동감시의 문제를 다루는 주요한 수단은 유럽연합의 개인정보보호에 대한 법규범이다. 많은 유럽 국가는 노동자 개인정보처리의 문제에 대하여 개인정보보호 관련 법률들과 노동관련 법률들을 함께 적용한다. 특히 노동조합 등 노동자대표와 협의할 문제는 노동관련 법률에서 주로 소관하고 있다. 개인정보 처리에 대한 일반 원칙과 규율은 개인정보보호 관련 법률에서 소관한다. 유럽연합 전체적으로 핵심적인 개인정보보호 법규범은 2016년 제정되어 2018년 5월부터 시행된 개인정보보호 일반규정(General Data Protection Regulation, 이하 'GDPR')이다.

1. 유럽 개인정보보호 법규범

노동자 개인정보 처리에 있어서 유럽연합의 접근 방식은 우선 일반 개인정보 처리에서 보장되는 원칙을 노동자 개인정보 처리에 대해서도 동일하게 보장하는 것이다. 회사가 노동자의 개인정보를 처리하려면 적법한 요건을 충족해야 한다. 즉, ①개인정보 처리에 대하여 정보주체인 노동자 본인의 사전 동의를 받았거나, ②노동자와 계약을 이행하는 경우이거나 계약 체결을 위하여 노동자의 요청에 따른 조치를 취하는 경우, ③법적 의무 준수를 위하여 필요한 경우 등이 그것이다.

유럽연합에서 노동자 개인정보 처리에 관하여 오랫동안 논란이 되어온 문제는 노동자의 회사에 대한 '동의'가 충분히 자유롭고 진정한 동의라고 볼수 있느냐는 것이었다. 유럽연합의 개인정보보호 당국 및 기본권청은 동의를 요구하는 회사와 동의를 제공하는 노동자 간에는 힘의 불균형으로 말미암아 동의가 자유롭게 제공되기 어려운

상황이기 때문에 회사가 노동자 동의를 근거로 현재나 미래의 노동자 개인정보를 처리하는 것이 문제적이라고 보았다. 고용 관계에서 비롯되는 종속성을 고려할 때, 정보주체인 노동자 개인이 불이익에 대한 두려움이나 실제적인 위협 없이 동의를 거부하는 것은 거의 불가능하다. 그렇다고 해서 노동자의 동의권 행사가 전적으로 불가능한 것은 아니다. 핵심은 노동자의 동의가 자유롭게 이루어져야 한다는 것이고 동의가 적법하기 위하여는 노동자가 동의 여부로 인하여 회사로부터 부정적인 영향을 전혀 받지 않아야 한다.

노동자의 민감정보 처리는 원칙적으로 금지된다. 회사가 특별한 범주의 노동자 민감정보를 예외적으로 적법하게 처리하기 위해서는 ①우선 정보주체인 개인 노동자의 명시적인 동의를 받아서 처리하는 방법이 있다. 그러나 앞서 살펴보았듯이 고용 관계에서 자유롭고 진정한 동의를 입증하는 것이 쉽지 않고 많은 유럽 국가들이 노동자 민감정보 처리를 법률로써 제한하고 있다. 대개의 유럽 국가들은 ②고용·사회보장법·사회보호법 분야에서 회사나 노동자의 의무를 이행하고 권리를 행사하기 위한 목적으로 노동자 민감정보 처리를 허용한다. 다만 이 경우에는 노동자의 권리와 이익을 보장하는 법률이나 단체협약에 의해 허용이 되어야 한다.

어떠한 근거에 의한 처리이건 회사가 노동자의 개인정보를 처리할 때는 개인정보보호원칙을 준수해야 한다. 노동자 개인정보에 대한 처리를 수반하는 업무 모니터링 장치의 도입 역시 이러한 원칙 하에서만 그 적법성이 인정된다. 모니터링의 목적을 구체적이고 명시적으로 제한하고 해당 목적에 필요최소한의 정보만을 수집하여야 하는 것이다. 더불어 노동자는 자신의 개인정보에 대하여 열람, 정정, 삭제, 반대, 처리 제한을 요청할 권리를 원칙적으로 보장받는다.

업무를 지속적으로 모니터링하려는 목적으로 노동자의 개인정보를 처리하는 경우 개인정보보호 영향평가가 의무화되어 있다. 유럽정보보호이사회는 노동자를 모니터링하는 것은 “취약한 정보주체”에 대한 “체계적 모니터링(systematic monitoring)”이므로 매우 위험성이 높은 개인정보 처리에 해당하고 원칙적으로 제한되지만 그럼에도 도입하는 경우에는 개인정보보호 영향평가를 받아야 한다고 보았다.

GDPR은 여기서 더 나아가 제88조에 “고용 환경에서의 개인정보처리”에 대한 특례조항을 두고 있다. 이 조항은 고용 관계의 특수성을 고려한 규정으로서, 유럽연합 각국이 법률이나 단체 협약으로 노동자 개인정보의 처리에 대해 특별히 규율할 수 있도록 하였다. 유럽연합 각국이 법률적으로 이러한 규정을 마련한 경우 유럽 집행위원회에 통지하여야 한다.

2. 유럽연합 GDPR의 노동감시 규율 사례

GDPR 시행 이후 개인정보보호 감독기관이 노동감시 사례에 대하여 조사하고 조치하는 사례들이 증가하고 있다. 특히 개인정보보호 감독기관들은 회사의 무차별적인 감시가 노동자의 개인정보권리를 중대하게 침해한 것으로 보고 높은 과태료를 부과하였다.

그리스 개인정보보호 감독기관은 2020년 1월 14일, GDPR을 준수하지 않고 노동자를 감시한 Allseas MARINE S.A. 회사에 대하여 시정조치를 명령하고 과태료를 부과하였다. 이 회사는 회사 규정에서 회사 컴퓨터에 대한 사적 목적 이용을 금지하고 회사 서버에서 노동자 이메일에 대한 검사를 실시하고 있었는데, 이에 대하여 노동자가 열람권을 행사하고 정보공개를 요청하였지만 응하지 않았다. 감독기관은 회사가 노동자 권리 행사 요청에 즉각 응하고 그 결과를 감독기관에 통보할 것을 명령하였다.

독일 함부르크 개인정보보호 감독기관은 2020년 10월 1일, H&M 서비스센터의 민감한 노동자 개인정보보호 침해 사건에 대하여 시정조치를 취하고 3,530만유로(약 478억원)의 과태료를 부과하였는데, 이 회사 서비스센터는 최소 2014년부터 일부 노동자들의 상세한 사생활을 기록하여 네트워크 드라이브에 보관해 왔다.

독일 니더작센주 개인정보보호 감독기관은 2020년 12월, 최소 2년 간 비디오 카메라로 노동자들을 감시한 노트북 판매업체 NBB사에 1,040만유로(약 140억원)의 과태료를 부과하였다. 회사는 범죄 예방과 조사, 창고 물품 흐름을 추적하기 위해 카메라가 설치되었다고 주장했지만, 감독기관은 카메라 감시보다 노동자 권리에 덜 침해적인 수단을 우선적으로 사용해야 했다고 보았다.

제2절 국제기구 및 주요 국가별 실태

1. 국제기구 : ILO 노동자의 개인정보 보호를 위한 행동강령

국제노동기구(ILO)는 노동자의 개인정보보호를 위해 ‘노동자의 개인정보 보호를 위한 행동강령’(1997)(이하 ‘행동강령’)을 발표했다. 행동강령은 어떠한 목적으로 누가, 어떤 정보를 활용하는지 결정할 수 있는 노동자들의 기본권을 보장하고 노동자들의 프라이버시를 보호하기 위해 노동자들의 개인정보보호가 필요하다고 밝혔다. 행동강령은 제5조 일반 원칙에서 총 13가지 원칙을 들고 있는데, 4항에서 수집된 개인정보는 노동자의 행동을 통제하기 위해 사용 되면 안된다는 것, 5항에서 자동 처리된 개인정보에만 의존하여 노동자에 대한 결정이 이뤄져선 안된다는 것, 6항에서 전자 감시로 수집된 개인정보에만 의존하여 직무 수행을 평가해선 안된다는 것, 10항에서 10

항에서 개인정보의 처리로 인해 고용이나 취업에서 불법적인 차별을 주어선 안된다는 것, 13항에서 노동자는 프라이버시권을 포기할 수 없다는 점 등을 규정하고 있다.

2. 주요 국가의 노동 감시 관련 법제

직장 내 노동 감시와 관련하여 근로자의 개인정보를 보호하기 위해 국가별로 상이한 규정을 두고 있다. 고용관계라고 할지라도 큰 틀에서는 개인정보보호법에 의한 규율을 받는다. 하지만 직장에서의 근로자 모니터링과 관련하여서는 각 국가별로 다양한 형식을 취하고 있다. 첫째, 근로자의 개인정보 수집 및 처리에 대한 별도의 규정 없이 개인정보보호법에 고용관계에서의 개인정보 수집 및 처리에 대한 규정을 두는 경우로 독일이 그 대표적인 예라고 할 수 있다. 둘째, 개인정보보호법이 큰 틀에서의 개인정보 수집 및 처리에 대해 규율하지만, 노동법에 별도의 규정을 마련하여 고용관계에서의 노동 감시와 개인정보 수집 및 처리에 대해 규율하고 있는 경우로 프랑스가 대표적이라고 할 수 있다. 마지막으로 개인정보보호법이나 노동법 외에 노동감시에 대한 특별법이 존재하는 곳으로 호주가 대표적이라고 할 수 있다.

가. 독일

독일은 지난 2018년 5월 28일 이전 BDSG를 대체하고 GDPR과 연계하기 위한 새로운 개인정보보호법을 제정했다. 새로 개정된 BDSG는 GDPR의 요건을 반영하여 일부 개정되기는 하였지만, 직원의 개인정보 처리 및 모니터링과 관련된 요건은 이전 법률과 거의 동일하며 공개적으로 접근할 수 있는 공간에서의 비디오 모니터링을 제외하고 작업장 내 모니터링에 대한 포괄적인 규정은 마련되어 있지 않다.

BDSG 제26조에서는 '직원의 개인정보는 채용 결정, 채용 후 고용계약의 이행 또는 종료, 법률, 단체 협약, 기타 고용자간 협약 등에 따라 근로자의 대리권 행사 또는 의무를 이행하기 위하여 필요한 경우 고용과 관련된 목적으로 처리될 수 있다'고 명시하고 있다.

고용주는 근로자들이 합리적으로 사생활을 보호받아야 할 공간, 예를 들어 탈의실, 화장실, 또는 기타 사적인 장소와 같은 곳에서는 모니터링을 피해야 한다.

BDSG는 필요에 따라 공공이 접근할 수 있는 영역에 대해서는 비디오 감시를 허용하며, 개인들의 정당한 이익이 모니터링에 대한 고용주의 이익보다 크지 않을 경우에 실행할 수 있다. 단, 이 경우에도 비디오 감시는 업무수행을 목적으로 해야 하며, 정확하게 정의된 목적을 위해 정당한 이익을 추구하는 방향으로만 활용 가능하다. 공공

이 접근 가능한 지역에 CCTV 감시가 발생하는 경우 고용주는 감시 구역을 명확히 나타내는 CCTV 감시에 대한 통지를 제공해야 한다(BDSG 제4조).

작업장 평의회(works councils)는 고용주가 근로자의 활동을 모니터링하기 위한 장치나 시스템을 사용하기 전에 공동으로 결정할 권한을 가진다(노동 헌법, 섹션 87(1) No.6). 이 경우 단체협약은 공동 결정 권한에 근거하여 근로자 모니터링에 대한 통제 권한을 가진다. 이 외에도 주목할 점은 독일 BDSG는 적용 대상 근로자의 범위를 매우 폭넓게 인정하고 있다.

나. 프랑스

프랑스의 경우 개인정보보호법을 통한 규제 외에도 노동법에 별도의 규정을 두어 고용관계에서의 개인정보처리 및 노동감시를 처리하고 있다.

프랑스 노동법전(Code du travail) L.1121-1조는 “누구도 수행할 직무의 성질에 비추어 또는 추구하는 목표와 비례하여 정당화될 수 없다면, 개인의 권리와 개인적 및 집단적 자유를 제한할 수 없다”고 명시하고 있다.

2018년 5월 GDPR이 시행되기 이전에는 개인정보 처리를 위해서는 고용주가 개인정보보호 당국에 의무적으로 사전 신고하는 형식이었다. 하지만 2018년 5월 25일 이후부터는 근로자의 개인정보를 처리하기 위해 더 이상 예전과 같은 시스템을 사용하지 않으며 고용주들은 반드시 근로자의 개인정보 처리와 관련된 기록을 남겨야 하며 감독기관이 요청할 때에는 반드시 해당 기록을 열람할 수 있도록 해 주어야 한다.

프랑스 노동법전 L2323-13은 새로운 기술이 도입되거나 근로자의 근무 조건에 영향을 미칠 가능성이 있는 경우 사전에 종업원 위원회(Work Committee)에 알리고 도입 및 실행에 대한 계획을 정기적으로 보고 받을 수 있도록 하고 있다. 또한 해당 위원회에서는 근로자의 행동을 통제할 수 있는 수단이나 기술의 도입에 관한 결정을 내리기 전에 노동 위원회에 사전에 알리고 조언을 구하도록 명시하고 있다.

프랑스에서 이메일과 인터넷 모니터링의 적법성 여부를 판단할 때에도 앞에서 언급한 L1121-1조, 즉 비례의 원칙이 적용된다. 다시 말해 이메일과 인터넷 모니터링은 회사의 이익과 일치하는 특정한 목적에 한해서만, 그리고 제한되는 근로자의 권리보다 우선할 경우에만 활용 가능하다.

CCTV 감시 또한 프랑스 노동법에 의해 엄격히 규제된다. CCTV 모니터링을 진행하기 위해선 ① 직원 대표와의 사전 협의가 필요하며 ② 해당 시스템과 관련된 직원에게 저장기간, 개인 정보 수신자 등의 정보를 개별적으로, 사전에 제공해야 하며 ③ 처리활동기록에 관련 활동을 등록해야 한다.

다. 호주

호주의 개인정보보호를 위한 입법체계는 연방정부와 주 정부로 나뉘어 각각 입법이 이루어지는 형태로 이원 구조를 가지고 있다. 호주 프라이버시 법(Privacy Act)은 1988년 제정된 연방법으로 연방 정부기관을 비롯하여 대부분의 민간기관 및 비영리 기관 등을 규제한다. 모니터링이나 감시를 시행하고자 하는 고용주들은 관할하는 해당 주의 주법을 따라야 하며, 각 주별로 노동감시와 관련된 법안들이 마련된 곳이 있다. 예를 들어 연방법 차원의 감시 기기법(Surveillance Device Act, 2004), 호주 수도 특별구의 직장 프라이버시법(Workplace Privacy Act, 2011), 빅토리아 주의 감시 기기법(Surveillance Device Act, 1999), 뉴사우스웨일즈의 직장 감시법(Workplace Surveillance Act, 2005), 사우스오스트레일리아주의 감시 기기법(Surveillance Devices Act, 2016)이 있다.

사우스오스트레일리아주의 감시 기기법은 2016년도에 제정된 법률로 사우스오스트레일리아주에 설치된 감시 기기들을 크게 세 가지로 나눠 규정하고 있으며 감시 기기별 설치 및 사용에 대한 내용을 규제하고 있다. 감시 기기법이 규율하는 감시 장치는 크게 네 가지 종류로 도청 장치(listening devices), 시각적 감시장치(optical surveillance devices), 추적 장치(tracking devices), 데이터 감시장치(data surveillance devices)가 있다.

수도 특별 자치주의 사업장 프라이버시법은 공지된 감시(Notified surveillance), 은밀한 감시(Covert surveillance), 금지된 감시(Prohibited surveillance)로 나누어 규율하고 있다. 공지된 감시의 경우 근로자에게 감시 사실을 서면으로 통지해야 한다. 고용주는 근로자가 불법적인 활동을 하고 있는지 알아볼 목적으로만 은밀한 감시를 수행할 수 있으며 이를 위해서는 서면으로 법원에 신청해야 한다. 작업 구역이 아닌 곳에서 감시를 실시하는 것은 엄격히 금지된다.

제5장 노동감시 관련 국내 법제 현황 및 개선방향

제1절 국내 법제 현황

1. 헌법(개인정보자기결정권)

헌법은 제17조에서 “모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.”라고

규정하고 있다. 근로자의 인격과 노동이 밀접한 관계라는 시각에서 본 사안을 근로자의 인격권 침해로 보는 견해도 있다. 인격권이란 헌법 제10조에서 도출되는 개별적 기본권으로 자신과 분리할 수 없는 인격적 이익을 누릴 수 있는 권리이다. 인간의 존엄과 가치, 행복추구권을 규정한 헌법 제10조 제1문에서 도출되는 일반적 인격권 및 헌법 제17조의 사생활의 비밀과 자유에 의하여 보장되는 개인정보자기결정권은 자신에 대한 정보가 언제 누구에게 어느 범위까지 알려지고 또 이용되도록 할 것인지를 그 정보 주체가 스스로 결정할 수 있는 권리이다(2005. 7. 21. 2003헌마282 등 참조),

2. 개인정보보호법

개인정보보호법은 현재 '개인정보보호'에 관한 일반법의 지위에서 개인정보침해와 관련하여 별도 특별법이 없는 한 가장 광범위하게 적용되고 있는 법률이다. 사용자가 근로자의 개인정보를 수집할 수 있는 법적 근거는 개인정보보호법 제15조에 있다. 개인정보보호법 제15조 제1항은 사용자인 개인정보처리자가 근로자의 개인정보를 수집하기 위해서는 동항 1호 내지 6호에 해당해야 하며 수집 목적의 범위 내에서 이용할 것을 규정하고 있다. 그런데 정보주체인 근로자의 지위가 개인정보처리자인 사용자보다 열위에 있기 때문에 근로자의 동의는 진정성을 담보할 수 없고, 위 동의가 절차적인 형식에 지나지 않는 경우가 많다. 제6호의 경우는 개인정보처리자의 정당한 이익의 범위가 어디까지인지 명확하지 않다는 문제가 있다. 본문의 '정당한 이익'과 단서상의 '상당한 관련성'과 '합리적 범위'를 노동법적 시각에서 업무밀접성과 비례성 원칙의 명문화를 통해 보완하여야 할 필요가 있다.

사용자가 보관하고 있는 근로자의 개인정보로 본래의 목적을 달성하였을 경우에는 개인정보보호법 제21조에 따라 지체없이 그 개인정보를 파기하여야 한다. 2015년 개정된 정부의 개인정보보호 가이드라인[인사 · 노무편]에서는 채용전형 - 고용유지 - 고용종료 단계별로 사용자가 입사지원자, 근로자와 퇴사자의 개인정보가 더 이상 필요하지 않을 경우 즉시 삭제할 것을 명시하고 있고, 파기 기간에 대해서는 5일을 권고하고 있다.

개인정보보호법 제23조는 개인정보처리자가 정보주체의 동의나 법령에서 특별한 규정 없이 민감한 개인정보를 처리하지 못하도록 규정하고 있다. 이에 따라 사용자는 근로자의 노동조합의 가입 여부, 근로자 혹은 건강진단기관으로부터 제출받은 근로자의 건강정보 중 업무와 관련이 없는 질병에 관한 정보는 근로자에게 별도의 동의를 받지 않는 한, 취급하여서는 안 된다.

노동감시와 관련하여 저렴한 설치비용으로 가장 많이 사용되는 CCTV가 종종 문제가 되는데, CCTV는 본래 범죄예방과 시설안전 및 화재예방을 위해 도입되었으나 기술이 발달한 현재에 이르러서는 노동감시의 주된 수단으로 사용되고 있다. CCTV에 대해 별도로 규제하는 법률이 존재하지는 않고 다만 개인정보보호법 제25조에서 영상정보처리기기의 설치 · 운영제한에 대해 규정하고 있다.

3. 위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률 (약칭: 위치정보법)

위치정보법은 개인의 위치정보에 대한 권리와 그에 대한 보호에 대해 규율한다. 개인정보보호법의 특별법적인 지위를 갖고 있다.

사용자가 근로자의 위치정보를 위치기반서비스사업자에게 제공받기 위해서는 사전에 근로자의 동의를 받아야 하고, 위치기반서비스 사업자는 매번 위치정보를 사용자에게 제공할 때마다 근로자에게 그 사실과 목적을 알려야 한다.

4. 통신비밀보호법

통신비밀보호법 제3조 제1항은 누구든지 우편물의 검열·전기통신의 감청 또는 공개되지 아니한 타인 간의 대화를 녹음 또는 청취하지 못한다고 정하고 있고, 이를 위반하여 타인 간의 대화를 녹음 또는 청취하거나 녹음·청취를 통해 알게 된 대화 내용을 공개·누설한 경우 1년 이상 10년 이하의 징역과 5년 이하의 자격정지에 처하는 것으로 정하고 있다.

이미 설치된 프로그램을 이용하여 개인용 컴퓨터의 인터넷 통신내용, 메신저 대화내용을 확인한 경우 위 조항이 적용되며, 실제 2005년 통진중학교와 통진종합고등학교 교장과 행정실장이 교사 컴퓨터에 설치된 '넷 오피스쿨'이라는 원격강의 프로그램을 이용하여 교사의 인터넷 통신내역 등을 감청해 교사 징계에 활동한 사실관계로 유죄가 확정되었다.

5. 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 (약칭: 정보통신망법)

사업장에 대한 전자적 감시를 통하여 수집된 정보가 회사의 정보통신망을 통하여 처리되고 있는 정보라고 한다면, 「정보통신망 이용촉진및 정보보호 등에 관한 법률(이하 '정보통신망법')」이 적용된다. 정보통신망법 제49조는 누구든지 정보통신망에 의하여 처리·보관 또는 전송되는 타인의 정보를 훼손하거나 타인의 비밀을 침해·도용 또는

누설하여서는 아니 된다고 정하고 있고, 위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금형에 처한다고 규정하고 있다. 사내 통신망에 저장된 이메일, 자료의 내용을 권한 없이 확인하고, 이를 제3자에게 누설한 경우 위 조항이 적용된다.

6. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 (약칭: 근로자참여법)

근로자참여법은 제20조는 현행 노동 관련 법률에서 '근로자 감시설비'를 규율하는 유일한 규정이다. 근로자참여법은 30인 이상 근로자를 사용하는 사업장에 노사협의회를 설치하여야 한다고 정하고 있고, 그 노사협의회의 협의 사항으로 '사업장 내 근로자 감시설비의 설치'를 정하고 있다.

그러나 근로자참여법 제20조 위반 시 벌칙이나 과태료 규정이 존재하지 않고, 협의회에서 의결된 사항을 이행하지 않는 경우에만 1천만 원 이하의 벌금에 처한다고 정하고 있다. 따라서 '사업장 내 근로자 감시설비 설치'를 협의 사항으로 정하지 않거나 협의하지 않는다고 하더라도 현실적으로 이러한 행위를 제재할 방법이 없다.

7. 근로기준법

근로기준법은 근로자의 사생활 보호와 관련하여, 제98조 제1항에서 '사용자는 가업 또는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다.' 라는 일반규정을 두고 있다. 그러나 이 규정은 위반 시 과태료나 벌금 처벌규정이 존재하지 않고, 사생활 보호의 장소적 요건을 '기숙사'로 한정하고 있어 사업장에서 전자기기 등을 이용하여 노동하는 모습을 감시하는 문제 상황을 규율하는 법규로 보기에 한계가 있다.

8. 노동조합 및 노동관계조정법(약칭 : 노동조합법)

노동조합법 상에서 근로자의 개인정보보호와 관련하여서는 개인정보처리에 관한 내용이 단체교섭의 대상이 되는지가 문제된다. 노동조합법 제29조 제1항은 단체교섭의 대상은 노동조합 또는 조합원을 위한 것임만을 규정하고 있을 뿐 구체적인 내용에 대해서는 명시하지 않고 있다. 다만 일반적으로 "개별근로자의 근로계약상의 지위를 정하는 협의의 근로조건사항과 노동조합에 관한 사항"을 단체교섭의 대상으로 삼고 있기 때문에, 근로자 개인정보의 개별성을 생각한다면 근로자의 개인정보처리에 관한 사항은 노동조합을 위한 것이 아니므로 근로조건에 해당할 경우에 단체교섭의 대상이

될 수 있다.

제2절 법 제도개선 방향

노동감시를 규율하는 취지의 현행 법제는 존재하지만, 적절하고 신속한 구제를 받았다는 사례는 찾아보기 어렵다. 이는 현행 개인정보보호법이 노사관계에서 제한적 의사결정을 할 수 있는 근로자 지위와 비교적 자유로운 의사결정을 할 수 있는 정보주체를 동일시하여 우월적 지위의 사용자가 근로자의 '동의'를 얻으면 감시행위를 할 수 있는 법체계 한계에 기인한다. '감시'가 '직장 내 괴롭힘', '부당노동행위'로 발전하지 않는 이상 노동관계 법령이 적용되지 않아 고용노동부의 감독·조사 권한이 미치지 않는 한계도 있다.

개인정보보호법상 노동감시 관련 진정·고소 사건 등을 처리할 권한은 개인정보보호위원회에 있고, 관련 분쟁을 중재하는 개인정보분쟁조정위원회, 개인정보침해신고센터 등에 있다. 그런데 위 각 기관은 개인정보 유출 등 개인정보침해 문제를 주되게 다루는 기관으로 노사관계에서 파생된 노동감시 문제를 사업자와 소비자 사이에 발생하는 개인정보 유출 등 분쟁과 동일하게 접근하는 측면이 있다.

이러한 한계를 극복하기 위하여 관련 법률 개정, 특별법 제정, 제도개선 세 가지 큰 틀에서 개선 방안을 검토해 본다.

1. 관련 법률 개정

가. 개인정보보호법 개정

현행 개인정보보호법이 노사관계의 종속성과 역학관계를 적절히 반영하지 못하는 근본적인 한계를 해결하기 위하여 개인정보보호법에 노동관계에 관한 별도의 장을 두는 안을 제안해볼 수 있다. 현행법 체계상 개인정보보호법이 개인정보보호에 관한 일반법 지위에 있으므로 이를 개정하여 노동관계 특례를 신설하는 것은 노동감시 문제를 근로자 개인정보침해의 문제로 바라보는 수범자의 접근을 더욱 용이하게 할 수 있고, 개인정보에 관한 관계부처의 전문성을 충분히 활용할 수 있다는 이점이 있다.

나. 근로기준법 개정

사업장 감시장비 설치를 근로조건으로 보아 근로기준법에 노동감시를 규율하는 규

정을 신설하는 방법도 생각해볼 수 있다. 노사관계에서 발생하는 분쟁은 노사관계의 테두리 안에서 사용자와 근로자가 권리·의무관계를 적절하게 조절하는 것이 원칙이라는 관점에서 바라보면, 노동감시의 문제는 단체협약·근로계약·취업규칙 등을 통하여 노사가 그 기준과 원칙을 확립하고 구체적인 내용을 결정할 수 있을 것이다 윤길준(2014), 정보통신기기에 의한 노동감시 금지를 위한 「근로기준법 개정안」의 주요내용, p.3

. 근로기준법에 노동감시 관련 규정을 신설하는 방법은 노동감시를 '노사관계'의 문제로 파악하는 수범자의 접근이 용이하다. 기존 노동관계 법령 위반 사실에 대한 감독·조사 등 업무를 수행하는 근로감독관 제도(근로기준법 제101조~제106조)를 활용하여 직접적인 근로감독, 시정명령 등 사안에 감독기관의 실질적인 개입이 이루어질 수 있고, 때에 따라 노동위원회법에 기초하여 설립·운영되는 노동위원회 제도를 활용할 수 있다는 점도 큰 이점이다.

다. 제·개정 내용

국가인권위원회는 2007. 11. 12. 노동감시를 '사업장 전자감시'의 개념으로 정의하며 노동부장관을 상대로 아래와 같이 관련 법령과 제도개선을 권고하였다. 권고안 제1항은 신설이 필요한 규정에 대한 것으로 사업장 전자감시의 허용범위, 전자감시의 도입과 운영, 수집된 정보보호 방법, 피해 발생시 구제방안을 아우르며 상당히 구체적으로 입법 내용을 제시하고 있다. 권고안 제2항은 제1항의 신설되는 규정과 기존 근로기준법 규정의 균형을 맞추기 위하여 근로기준법 총칙에 근로자의 인격과 사생활의 자유를 보호하는 내용의 규정을 신설하고, '전자장치에 의한 작업관찰·감시기술 도입'을 근로기준법 제93조의 근로조건으로 명시하라는 것이다.

권고안 제1항의 핵심적인 내용을 정리해보면 아래와 같다. 제1항은 아래 표와 같이, 노동감시가 절대적으로 허용되지 않는 범위와 예외적으로 허용되는 범위를 구분하여 규정하고, 정보 수집과정에서 목적 외 사용 및 제3자 제공을 금지하고 근로자의 접근권, 열람권, 정정 및 삭제권을 보장하며 보안조치 규정 마련을 권고하고 있다. 이는 개인정보보호법 시행 전에 작성된 것임에도 구성이 체계적이며, 전자감시 허용범위를 정한 이외에 절차상 권리보호장치, 수집된 정보보호와 피해에 대한 구제방안까지 실체적·절차적으로 권리보장의 측면에서 빈틈이 없다. 권고안에서 적시하고 있는 구체적인 사실관계는 실정에 맞게 일부 변경할 수 있겠지만, 항목의 체계와 구조는 법률 개정안의 이정표로 삼기 충분하다.

관련 법률 개정 필요성을 반영하여 2016년 진선미 의원 대표 발의 근로기준법 일

부개정법률안과 2017년 신창현 의원 대표 발의 근로기준법 일부개정법률안이 각 발의되기도 했지만 입법에 이르지는 못했다.

라. 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률 개정

현행법은 “감시설비의 설치”를 “협의사항”으로 규정하고 있고, 근로자의 협의 요구에 대해 사용자가 거부할 경우 이를 제재할 수단이 없다. 따라서 노사협의회 협의의 범위를 감시설비의 “설치, 운영 및 변경에 관한 사항”으로 협의 범위를 확대하고 이를 “의결사항”으로 하여 근로자들의 집단적인 의사가 반영될 수 있도록 법률을 개정할 필요가 있다. 현행법상 ‘사업장 내 근로자 감시설비의 설치’에 대한 협의 요구를 사용자가 거부할 경우 제재할 방법이 없는 점을 보완하기 위해 의결사항을 이행하지 않을 경우 최소한의 통제가 이루어질 수 있도록 위반행위를 처벌하는 벌칙 규정(제24조, 제30조 제2호)을 마련하여야 한다.

2. 특별법 제정

노동감시에 관한 별도의 특별법을 제정하는 것도 좋은 방법이다. 특별법은 일반법에 우선하여 적용되기 때문에 감시설비 또는 근로형태 등 문제 상황을 유형화하여 포괄적으로 규율할 수 있다는 이점이 크다. 호주는 일반법인 ‘연방 프라이버시 법(Privacy Act1988)’을 규정하면서 동시에 노동법의 특별법으로서 몇몇 주에서 관련 보호법을 제정하여 운영 양승엽(2015), 근로자의 개인정보보호에 관한 연구, 법학박사 학위논문, p.152
하고 있다(제3장 노동감시 해외법제 현황 중 호주 편에 자세히 기술되어 있다). 국내에서 특별법 제정에 대한 논의가 활발하게 이루어지지 않았으나, 노동감시 문제가 ‘개인정보보호’와 ‘노동관계’의 특징을 모두 가지며, 두 분야의 전문성을 모두 요한다는 점을 고려하면 가장 이상적인 안으로 평가할 수 있다.

3. 제도 개선

가. 개인정보보호위원회 감독 강화

개인정보보호위원회가 현행 개인정보보호법 위반 여지가 있음에도 노사관계 개인정보 문제에 감독 권한을 충분히 행사하지 않는 부분은 개선이 시급하다. 실태조사 결

과 개인정보처리자인 사용자와 정보주체인 근로자 관계에서 현행 개인정보보호법이 준수되지 않고 있었다. 이에 대해 감독기구인 개인정보보호위원회의 실태조사, 시정요구 등 적극적인 감독 권한 행사가 이루어져야 한다.

나. 고용노동부 관련 지침 마련

2017년 국가인권위원회는 “고용노동부장관에게 사업장 전자감시에 있어 「개인정보보호법」 등 개인정보보호 관련 법령이 충실히 준수될 수 있도록 「개인정보보호 가이드라인[인사ㆍ노무편]」에 사업장 전자감시의 주요 유형별 개인정보 처리의 요건ㆍ절차 및 근로자의 권리 보호 등에 관한 사항을 구체적으로 정할 것을 권고한다.”라고 결정하였는데, 이러한 권고가 현재까지 이행되지 않고 있다.

다. 기타 권리구제 절차 제도 정비

노동감시의 경우, 사용자가 개인정보 수집, 제3자 제공 및 목적 외 활용 과정에서 근로자에게 ‘실질적 동의권’을 보장하였는지 등 사용자와 근로자 간의 분쟁이라는 현실에 맞게 개인정보분쟁조정위원회에 별도의 업무처리지침이 마련될 필요성이 크다.

또한, 노동감시’ 행위와 ‘직장 내 괴롭힘’, ‘부당노동행위’ 등 문제가 일도양단으로 명확히 분리되지 않는 경우가 다반사이다. 따라서 최소한 노동감시 관련 문제에 대하여 근로감독관에 관련 문제를 처리할 권한을 부여하거나 의견을 제출할 수 있도록 제도를 마련하고 업무처리지침을 마련할 필요가 있다.

제6장 신기술과 노동감시

제1절 플랫폼 노동과 감시

1. 디지털 신기술과 새로운 노동

이전 시대까지 기술을 매개로 한 노동과정의 재편은 ‘작업장’이라는 시간과 공간을 전제했고, 작업장의 ‘집단’을 대상으로 한 것이었다. 그렇지만 4차 산업혁명으로 일컬어지는 신기술 시대에 기술을 매개로 한 노동의 재편은 작업장 안팎을 가리지 않고 개별 노동자에 실시간으로 관통하는 형태를 띈다.

인공지능.빅데이터.IoT.5G 등으로 표상되는 신기술 시대에 기술과 노동의 관계에 새

롭게 주목해야 하는 이유는 노동과정에의 신기술 배치가 노동을 극단적으로 유연화하고 있는데, 이는 이전과는 다른 '낯선' 효과를 발휘한다는 데 있다.

또한 디지털 신기술은 노동 관리.통제의 형태와 성질을 크게 변화시키고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 오늘날의 감시는 이전 형태의 감시와는 다른 특징을 보이는데, 감시 대상의 모든 것이 '실시간으로'+'데이터화'된다는 점이 그것이다.

이 글에서는 기술의 자본주의적 사용에 주목해 신기술에 따른 노동의 변화, 특히 플랫폼 노동의 성격을 상술하고, 플랫폼 노동에서 발견되는 새로운 감시의 특징들을 구체화하면서 이에 대한 대응을 마련하고자 한다.

2. 플랫폼 노동, 무엇이 새로운 것인가?

플랫폼 노동은 플랫폼 장치를 매개로 거래되는 일감을 수행하는 새로운 형태의 노동으로, 크게 지역 기반(local-based)의 호출 노동과 웹 기반(web-based)의 크라우드 워크로 분류되기도 한다. 플랫폼 자본은 주문 기록, 주행 기록, 평점, AI 자동배차 등을 조합한 플랫폼 장치를 활용해 새로운 방식의 추출을 확대해 나가는 것으로 볼 수 있다. 제 형태의 플랫폼은 외양을 달리한 착취의 새로운 기술 장치인 것이다.

호출 노동이나 크라우드 워크를 비롯해 AI면접 툴, 스케쥴링 프로그램, 업무용 앱, 렌털 솔루션, 자동결제 모듈, 웨어러블 디바이스, 인공지능 스피커 등 플랫폼 시대라 일컬을 만큼 플랫폼 장치를 통해 비용을 절감하고 데이터를 추출·활용할 수 있는 어디든 다양한 형태로 차용되고 있다.

3. 자유롭지만 연결된

플랫폼 노동과 연관된 여러 신조어는 필요할 때 바로, 쉬운 연결 또는 유연함, 독립적임, 도전감 또는 원할 때 할 수 있는, 누구나 쉽게 하는, 자유로운 시간 사용, 자율성, 또는 즉시성, 반응성을 성취한 세계를 그리고 있다. 이런 유토피아적 표현들은 부분적 진실을 재료로 특정한 사회질서로의 재구조화를 목표로 한다. 동시에 문제적 현실에 대한 책임 회피를 정당화하고 노동시간을 접점으로 한 노동-자본 관계를 비가시화하는 데까지 나아간다. 이는 그 관계에 얽혀있는 착취, 소외, 불평등을 은폐하는 효과를 발휘한다.

신기술 유토피아가 내세우는 독립적임 또는 자율적임은 대체 어떤 독립적임·자율적임을 말하는가? 그것들의 목표는 노동과정 상의 각종 위험에 대한 문제 제기의 화살을 자본에 향하지 않도록 정당화하고 콜 경쟁의 명령에만 따르도록 유도하는 데 있

다.

그러나 독립적임·자율적임의 의미는 여러 실태를 보아도 꽤 제한적이다. ‘일하고 싶지 않을 때는 일하지 않을 수 있다’는 의미는 사실상 피치 못하게 일을 할 수 없을 때 또는 정말 할 수 없을 때에만 거부할 수 있는 정도의 소극적 선택권에 불과하다.

또한, 기회·선택의 언어들은 ‘건별’ 보상을 합리화하고 임금 형태가 아닌 수수료 방식의 보상에 면죄부를 주는 효과를 발휘한다. 그러나 실질적으로는 형편없는 (그러면서 점차 형편없어지는) 일감들에 그친다.

또한 출퇴근 시간 및 휴게시간, 대기지역, 배송시간, 근무태도 등의 관리 감독이나 별점 평가 등은 일종의 규율 장치로 작동하고 있다.

4. 노동자 아닌 노동자

플랫폼은 기존 노동-자본 관계의 구체성과 물질성을 비가시화하는 장치로 노동의 지형을 새롭게 바꿔내고 있다. 플랫폼 자본은 노동-자본 관계의 기존 형태에 의존하지 않은 채로 노동자가 시공간적 ‘제약 없이’ 언제 어디서든 즉시적으로 가동될 수 있는 상태로 준비되길 요구한다. 여기서 착취는 노동강화의 전통적 형태인 기계의 속도 증가나 1인당 작업 기계수의 확대 같이 노동을 더 많이 짜내거나 갈아 넣거나 탈곡하는 것과는 다른 방식이다.

플랫폼 자본은 노동자를 탈노동자화한 상태로 파트너, 독립계약자, 커넥터, 크라우드 워커로 호명하고 다시 일감의 네트워크에 배치해 부분적인 노동력만을 취한다.

관계를 비가시화함으로써 자본은 골칫거리로 여겼던 임금투쟁, 시간투쟁, 고용안정 요구, 노조 활동을 할 권리 등 집합적인 형태의 투쟁을 무색하게 만들어 버릴 수 있게 됐다.

플랫폼 노동은 특정 업무를 연속적으로 또는 반복적으로 수행하는 형태의 노동이 아니라 불특정 일감을 단속적으로 수행하는 형태다. 물론 콜 캐치라는 낚시·사냥을 위해 들이는 기다림의 시간이나 채비 시간은 노동으로 계상되지 않는다.

5. 자율적이지만 예속된

플랫폼 노동의 특징은 노동과정 상의 모든 움직임(위치와 동선)이 실시간으로 데이터화된다는 점이다. 실시간 데이터화는 곧 노동자를 개별적으로 타켓팅하는 것이 훨씬 수월해졌다는 의미일 것이다. 닉 서르닉은 데이터화(데이터의 수집, 분석, 사용, 독점)를 플랫폼 자본주의의 핵심으로 꼽는다.

플랫폼의 감시 방식은 특정한 시공간(공장, 사무실)의 집단을 대상으로 한 감시와는 그 작동 방식이 다르다. 플랫폼의 감시는 시공간을 특정할 필요도 없고 감시 대상자 모두를 추적할 필요도 없이 감시 대상자의 미세한 움직임과 그 차이들도 개별화된 방식으로 24시간 종추적을 할 수 있는 방식이다. 심지어는 패턴 분석 알고리즘을 통해 미래의 동선이나 취향까지도 개인별 타켓팅이 가능하다. 이러한 알고리즘 감시(algorithm surveillance)는 감시 권력이 바라는 방식대로 플랫폼 노동자들의 행동을 유도하는 판옵티콘 효과를 발휘한다.

6. 극단적인 노동의 유연화와 알고리즘 노예

자본은 빅데이터 알고리즘을 통해 인력을 과소 또는 과잉으로 산출할 리스크를 제로화("No more understaffing or overstaffing. Just the right staffing")해 노동비용을 최적화할 수 있는 '적합한' 기술 양식을 확보한 것이라 말할 수 있다. 물론 여기서 '최적의' 인원 산출은 빅데이터 알고리즘에 따른 리스크 관리의 결과인 것이지, 현장 노동자들의 집합적인 이해와 요구를 반영한 것은 아니다. 또한 요소들의 인풋이 왜 그러한 아웃풋으로 나왔는지, 그 알고리즘의 설계를 노동자는 알 수 없다. 알고리즘이 산출한 인력의 '적정성'은 노동자에게 인력 부족의 고통으로 이어진다.

우리가 주목해야 할 문제의 지점은 영업 시간 내 느슨한 시간들을 모조리 제거해 불필요한 인력을 줄이고, 필요에 따라 실시간으로 조정하는 이와 같이 물류적으로 타당한 방식이 노동의 불안정성을 극단적으로 이끈다는 것이다.

유럽노동조합연구원(ETUI)이 내놓은 신기술에 대한 대응은 참조할 만하다. 유럽노동조합연구원은 빅데이터, 인공지능 등 신기술의 위험성을 지적하면서 데이터 감시에 따른 프라이버시 침해 방지를 포함해 신기술에 대한 문해력(AI literacy)을 높이기, 빅데이터의 오남용 방지, 알고리즘의 코드 공개 운동(투명성 제고), 알고리즘의 차별을 차단하기, 신기술의 배치에 따른 노동권의 침해를 구체화하기 등의 대안을 언급하고 있다.

제2절 인공지능과 감시

1. 인공지능이 노동감시에 미치는 영향

국제노동기구 ILO는 2018년 펴낸 <알고리즘과 협상하기: 자동화, 인공지능 및 노동권 보호> 보고서에서 인공지능으로 확장된 노동자 모니터링에 대하여 다음과 같이 검

토하였다. 노동감시는 산업사회 초기서부터 이루어져 왔지만, 정보기술의 경우 과거에는 상상할 수 없었던 범위까지 노동자 활동에 대한 모니터링과 감시를 수행한다. 특히 인공지능은 엄청난 양의 데이터를 분석하여 노동자의 생산성과 적합성을 자동으로 측정하고 예측할 수 있도록 한다. 과도한 모니터링 관행이 일상이 된다면 노동자의 스트레스를 유발할 뿐 아니라 안전을 위협하고 생산 효율성마저 저하시킬 것이다. 알고리즘과 인공지능이 중립적이고 편견으로부터 자유로운 것도 아니다. 인공지능 알고리즘의 투명성 부족과 비인간적이고 불안정한 업무 설계는 앞으로 더욱 악화될 수 있다.

고용과 노동 분야에서 인공지능의 감시, 평가 및 의사결정으로부터 노동자의 권리를 보호하기 위한 대책이 필요하다. 핵심은 앞서 ILO가 지적했듯이 인적 개입이 없는 '자동화된 의사결정'을 어디까지 허용할 것인지, 정보주체인 노동자에게 어떤 권리와 구제 절차를 보장하고, 노동권에 위협을 야기하는 인공지능을 국가적으로 어떻게 규제할 것인가의 문제로 요약된다.

2. 인공지능 규율

세계 여러나라는 여기서 더 나아가 인공지능 사용 환경에서 정보주체 노동자의 권리 및 노동권을 보호하기 위하여 새로운 법제도를 도입하였거나 추진하고 있다. 이러한 접근법은 크게 개인정보보호 관련 법률에 따른 규율, 인공지능 관련 법률에 따른 규율, 라이더나 채용 등 분야별 규제 법률로 나누어 살펴볼 수 있다.

가. 개인정보보호 관련 법률

2016년 제정된 유럽연합 개인정보보호 일반규정 GDPR은 인공지능 등 자동화된 평가 및 의사결정에 대하여 두 가지 경우로 나누어 규율하고 있다. 첫째, GDPR은 노동자의 업무성과 등을 자동으로 평가하는 이른바 '프로파일링'에 대하여 규정하고 이를 규율하고 있다. 둘째, GDPR은 여기서 더 나아가 인적 개입이 전혀 없는 완전 자동화 의사결정에 대하여 정보주체인 노동자가 그 대상이 되지 않을 권리를 규정하였다.

개인정보에 기반하여 노동자를 자동적으로 분석 및 예측하고 평가하는 프로파일링 처리는 적법하고, 공정하고, 투명한 방식으로 이루어져야 한다. 정보주체인 노동자는 회사가 처리하는 자신의 개인정보에 대한 프로파일링 유무와 그 로직 및 결과에 대하여 사전에 설명을 듣고 그에 대한 권리를 행사할 수 있다. 완전 자동화 의사결정에 사용되는 프로파일링은 원칙적으로 금지된다. 회사가 예외적으로 완전 자동화 의사결

정을 실시하는 경우 정보주체 노동자의 권리와 자유 및 정당한 이익을 보호하기 위한 보호 조치가 반드시 마련되어야 한다.

나. 인공지능 관련 법률

2021년 4월 21일 유럽 집행위원회는 “인공지능 법안”을 유럽의회에 발의하였다. 유럽연합은 이 인공지능 규제법에서 채용, 고용, 노무 관리 등의 분야에 사용되는 인공지능에 대하여 법적 의무 부과를 추진하고 있다. 법안은 플랫폼 노동을 비롯하여 채용 및 고용, 노무 관리에 사용되는 인공지능을 ‘고위험’으로 규정하였다. 고위험 인공지능 제품 및 서비스에는 시장에 출시되기 전에 엄격한 법적 의무가 부과된다.

다. 분야별 규제 법률

최근 세계 여러나라에서 라이더 플랫폼이나 인공지능 채용 등 분야별 인공지능을 규제하는 법제도가 도입되었거나 추진되고 있다. 스페인의 라이더법은 플랫폼 노동자의 근로조건, 고용과 해고 결정에 영향을 미칠 수 있는 업무 배치와 평가 관련 알고리즘을 노동자대표에게 공개하도록 하였다. 미국은 주나 시 차원에서 인공지능 면접 또는 채용 목적으로 사용되는 인공지능 기술을 규제하는 법을 시행 중이거나 발의하고 있다.

제3절 최첨단 감시 주요 사례

1. 원격근무와 노동감시

코로나19 팬데믹으로 재택근무가 활성화됨에 따라 재택근무 중인 근로자의 업무 평가 등을 위한 감시 장비 및 소프트웨어의 활용도 늘어났다.

마이크로소프트는 자사 프로그램을 통해 근로자들의 생산성을 측정할 수 있도록 하는 프로그램을 개발했다. 근로자들이 이메일을 누구에게 보내는지, 얼마나 자주 메일을 보내는지를 측정하고, 그룹 첫(Group Chat)에 얼마나 참여하는지 등을 측정해 생산성 점수를 매기는 것이다.

여러 감시 소프트웨어들은 근로자들이 어떤 글자를 입력하는지를 확인할 수 있고, 근무시간 동안 마우스 움직임을 탐지해 마우스 움직임이나 키보드 활용 등이 일정 시간 동안 없을 경우 관리자에게 알림을 보낸다. 몇몇 기업은 관리자들이 근로자의 화

면을 10분마다 캡쳐 할 수 있도록 하는 프로그램을 사용하고 있다.

2. 아마존(Amazon) 최첨단 노동감시

지난 2020년 아마존의 비밀 보고서가 누출됐다. 해당 보고서는 아마존의 Global Security Operations Center에서 작성된 것으로 아마존이 노동조합 뿐만 아니라 시민사회의 동태도 광범하게 감시했다는 증거가 담겨있었다. 아마존의 파트너 기업인 Netradyne은 배달 차량에 설치할 수 있는 감시 카메라를 개발하여 설치하였다. 배달 중 하품을 하거나 휴대폰에 눈이 가면 그 카메라가 운전자의 사진을 찍고 분석하여 보고한다. 아마존은 창고에서 일하는 근로자들을 대상으로도 여러 관리 및 감시 시스템을 활용하고 있다. 또한, 아마존은 물류센터의 운영효율을 높이기 위해 손목밴드형 웨어러블 기기를 도입했는데, 작업자의 손목 위치를 추적해서 작업자가 특정 물건을 제대로 된 위치에 두는지를 감지하는 기능을 담고 있으며, 또 다른 기능으로는 물건을 담은 상자를 제대로 찾았을 때 신호를 보내는 '촉각 피드백 시스템'을 담고 있다.

3, 생체 칩의 활용

최근 몇 년 간 근로자의 손에 생체 칩을 이식하는 기술이 쓰이기 시작했다. 미국 위스콘신의 Three Square Market이란 회사에서는 수십 명의 사람들이 자발적으로 생체 칩을 이식했다. 이들은 RFID 기능이 있는 해당 칩을 통해 회사 건물을 출입하는 것은 물론 사내 자판기를 이용하기도 한다. 미국의 여러 주(캘리포니아, 미주리, 노스다코타, 오클라호마, 위스콘신, 인디애나, 아이오와 등)에서는 생체 칩 이식에 대한 법적 대응을 진행하고 있다. 해당 법안들은 근로자 개인은 물론 사업 파트너에게까지도 생체 칩 이식을 강요할 수 없도록 하는 내용을 담고 있다.

제7장 결론

2021년 현재 디지털 노동감시에 대한 실태조사와 법제도 개선 과제에 대한 연구를 수행한 것은 여러가지 의미가 있다. 첫째, 2013년 이후 변화한 기술, 제도적 환경을 반영하여 디지털 노동감시에 대한 실태조사를 수행함으로써 현황을 업데이트하고 노동감시에 대한 관심을 환기할 수 있다. 둘째, 2018년 유럽연합 개인정보보호법인 GDPR의 시행에 따라 유럽 국가들의 노동자 개인정보 처리 및 노동감시와 관련된 법제 및 관행이 통일화된 바, 이에 대한 분석은 국내 법제 개선에도 많은 도움이 될

것이다. 셋째, 국내에서도 2020년 개인정보보호법 개정으로 독립성과 권한이 강화된 개인정보 감독기구로서의 통합 개인정보보호위원회가 설립된만큼, 개인정보보호위원회에 노동자 개인정보 보호를 위한 역할 강화를 촉구하는 계기가 될 수 있다. 넷째, 최근 몇 년동안 회자되고 있는, 인공지능 등 소위 4차 산업혁명 기술은 근로 조건에도 상당한 영향을 미칠 것으로 보이는 바, 이러한 기술적 발전이 노동감시에 어떠한 영향을 미칠 것인지 분석할 수 있는 계기가 되었다.

그러나 우리의 연구는 현단계의 과제를 확인했을 뿐 앞으로 이러한 과제를 해결하기 위해 해야할 일들이 많다. 향후 계속되어야 할 연구 및 활동의 과제를 다음과 같이 제안해보고자 한다.

우선, 노동자의 개인정보 보호와 과도한 노동감시를 규제하기 위한 개인정보보호위원회 및 고용노동부의 적극적인 역할을 촉구할 필요가 있다. 이들 기관은 디지털 노동감시에 대한 실태조사를 정기적으로 시행하고, 나아가 개인정보보호법의 준수에 대해 보호 실태를 점검하고 드러난 문제에 대해서는 시정조치를 요구할 필요가 있다.

또한, 2017년에 국가인권위원회가 고용노동부에 권고했던 「개인정보보호 가이드라인[인사·노무편]」의 개정을 추진하여 노동자의 개인정보 처리 및 노동감시에 대한 보다 구체적인 규율을 제시할 필요가 있다.

물론 고용주와 노동자 사이의 불평등한 권력관계와 특수한 맥락을 고려하여, 노동감시를 규율하는 법제가 마련될 필요가 있다. 감시기술의 도입시 노동조합과 협의하도록 의무화하고, 고용노동부 등 노동 감독기관의 개인정보 감독 권한을 보장하는 등 현행 법제의 공백을 극복할 수 있어야 할 것이다.

인공지능 채용 도구, 플랫폼 노동의 확장 등 인공지능이 생계와 노동권에 갈수록 중대한 영향을 미치고 있는 반면, 그 영향을 받는 당사자들에게는 알고리즘의 기준이 매우 불투명하고, 이들이 차별적인 대우를 받을 우려도 커지고 있다. 따라서 인공지능 등 신기술이 노동자 개인정보 및 노동 환경에 미치는 영향에 대응할 수 있는 법제 역시 마련되어야 한다.

이러한 모든 활동에 정보주체인 노동자, 그리고 노동조합의 적극적인 개입이 필수적이다.

제1장 서론

제1절 연구 배경

디지털 정보통신기술의 발전에 따라 개인정보의 수집 및 처리 방식도 변화하고 있다. 우리 삶의 일거수 일투족이 데이터화되면서 개인정보를 수집, 제공한다는 인식이 없이 개인정보 처리가 이루어지고 있다. 신용카드를 사용하면 내 구매 내역이, 교통카드를 통해 내 이동경로가 기록되고 공개된 거리를 돌아다닌 기록도 어딘가의 CCTV나 차량 블랙박스에 남아있을 수 있다. 인터넷을 활용한 모든 기록이 포털 서버와 내 컴퓨터 브라우저에 저장됨은 물론이다. 모든 사물을 데이터화하는 사물인터넷(IoT)이 확대되면서 이러한 경향은 더 심화되고 있다. 과거보다 민감한 개인정보 수집도 증가하였다. 금융, 의료 기록은 물론이고, 취향이나 일상의 라이프스타일에 대한 데이터까지 내밀한 개인정보 수집이 확대되고 있다. 또한 얼굴인식과 같은 생체인식 기술도 스마트폰 잠금해제에서부터 건물의 출입통제까지 우리 사회 곳곳에서 도입되고 있고, 범죄 단속이나 수사 목적의 얼굴인식 기술에 대한 논란이 불거지고 있다. 언제 어디서나 개인의 행적이 데이터화하면서 데이터의 양, 다양성, 속도가 급속도로 증가하고 있으며 이렇게 축적된 빅데이터를 분석하면 과거에는 알 수 없었던 개인과 사물의 내밀한 특성과 관계까지 정보 상품으로 가공되기도 한다. 이를 통해 인공지능은 지금까지 사람이 수행해왔던 인식, 분석, 판단의 능력까지 대체하고 미래를 예측하고 전망하는 일을 수행하고 있다.

정보통신기술의 고도화와 이에 따른 은밀하고, 민감한, 대량의 개인정보 처리는 정보주체의 개인정보 자기결정권과 프라이버시권을 위협하는 요인으로 작용할 수 있다. 소비자로서의 정보주체나 시민으로서의 정보주체 뿐만 아니라, 노동자로서의 정보주체의 정보인권에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 다시 말해 노동감시 역시 은밀하고 고도화되고 있다. 미국에서는 노동자의 신체에 마이크로칩을 삽입하는 사례가 증가하고 있는데, 이에 미시간주 하원에서는 노동자에게 생체 칩 이식을 강요하지 못하도록 하는 법안이 발의되기도 했다.[1] 미국뿐만 아니라 영국에서도 논란이 된 바 있으며, 에스토니아의 통신사 Tele2는 자원을 받아 일부 노동자의 피부에 칩을 이식했다. 최근 코로나19 팬데믹 유행에 따라 재택 근무가 늘어나면서 원격으로 근로자를 감시할 수 있는 프로그램도 증가하고 있는데, 키보드 입력을 체크하는 키로깅(key logging)이나 웹캠을 통한 감시 기능 등의 사례를 들 수 있다. GPS 및 움

1) FOX17, Microchips in the workplace: State lawmakers fight to protect the people, 2020.7.20.

직임 감지 기능을 갖고 있는 스마트시계나 스마트안경과 같은 웨어러블 기기도 도입되고 있다.(Eurofound, 2020).

채용에서부터, 의사결정 및 성과관리에 이르기까지 인공지능은 기업 업무 전반에 도입되고 있는데, 인공지능이 어떻게 설계되느냐에 따라 특정 부류의 노동자 차별이 정당화될 수도 있다. 아마존의 채용 알고리즘이 여성 지원자를 차별한 것으로 드러난 것이 대표적인 사례다.[2] AI면접이 증가하고 있는 상황을 감안하면, 한국의 경우도 예외는 아닐 것이다. 노동자에게 드러나지 않는 알고리즘에 의해 업무가 배치되거나 조직되며 노동에 대한 감시와 통제가 증가할 수도 있다. 국내에서도 이에 대한 문제가 인식되기 시작하고 있다. 일례로 라이더유니온은 배달의민족・요기요・쿠팡이츠 플랫폼 3사 AI 알고리즘 검증 실태조사 결과를 발표하면서 AI 배차 시스템에 따라 음식을 배달했더니 업무효율이 떨어지고 오히려 주행거리가 늘어나 노동강도가 높아졌다고 비판했다.[3]

기술 발전에 따른 새로운 감시 기술 혹은 기법들이 등장하고 있지만, 예전부터 도입되어왔던 감시장치들도 물론 여전히 활용되고 있다. 특히 CCTV는 지금도 가장 광범하게 활용되는 감시장치 중 하나다. 직장갑질119에 따르면 2020년 1월~6월 이메일 접수한 직장 내 괴롭힘 사례 700건 중 11.4%가 CCTV 감시에 해당했으며, 2017년 이후 접수된 CCTV 관련 피해만 100건이 넘는다고 한다. 이와 같은 CCTV 감시는 주로 폭언, 모욕, 괴롭힘, 임금체불, 야근강요 등 온갖 불법과 동시에 자행되었다.[4] 여기에 최근의 지능형 CCTV는 더 똑똑한 모습으로 정밀한 감시 기능을 탑재하고 있다.

정보통신기술의 발전과 보급 확대에 따라 노동감시는 계속 증가하고 있다. 2011년 보도자료에서 국가인권위원회는 CCTV 관련 진정・상담 경향을 분석한 결과 지난 5년간 관련 진정은 4배, 상담은 5배 정도 증가했고, 2010년의 경우 하루 평균 3.1건의 CCTV 관련 진정・상담이 접수되었다고 밝혔다.[5] 이후 2017년에는 <사업장 전자감시로부터 근로자 정보인권 보호를 위한 제도 개선 권고>를 결정하면서, 2010년 1월 1일부터, 2016년 7월 31일까지 “국가인권위원회에 접수된 사업장 전자감시 관련 진정과 민원 441건을 분석한 결과, 접수건수가 2011년에 33건에서 2012년 73건으로 급증한 이래 매년 70건 이상을 유지하다가 2015년에는 101건으로 증가하는 추세“라고 하였다.[6] 이러한 노동감시의 양적 증가와 함께 감시의 외양을 띠지 않는

2) UNI P&M(2021), ALGORITHMIC MANAGEMENT -A TRADE UNION GUIDE
3) 매일노동뉴스, “AI 배차대로 했더니 시간 더 걸리고 수입은 줄어”, 2021.6.30.
4) 한국일보, "자빠져 자네?" CCTV로 24시간 감시하는 사장님들, 2020.7.7.
5) 국가인권위원회 보도자료. 인권위,<CCTV 관련 진정·상담 경향>분석 착수. 2011.9.27.
6) 국가인권위원회 결정문. 사업장 전자감시로부터 근로자 정보인권 보호를 위한 제도 개선 권고. 2017.2.3.

새로운 형태의 노동감시 또한 늘어나는 시대다.

노동자에 대한 감시는 당연히 노동자의 프라이버시권과 노동권을 침해한다. 정당한 사유라 하더라도, 모니터링 그 자체는 일정한 스트레스를 유발할 수 있다. 직장갑질119가 제보받은 사례를 보면, 감시로 인한 스트레스로 공황장애를 겪거나 화장실을 제대로 가지 못해 방광염에 시달리는 피해 사례도 있었다. 국가인권위원회는 사업장 전자감시로 인하여 노동자가 입는 피해의 유형을 인격적 수치심과 모욕감, 개인 프라이버시 침해, 정신적 스트레스와 그로 인한 건강 악화, 노동조합의 위축 및 조합원 차별, 해고 및 징계 등 인사상 불이익 등으로 구분하기도 했다. 노동감시는 노동자 개인의 인권을 침해할 뿐만 아니라, 노동조합의 조직이나 활동을 위축시킬 수 있기 때문에, 노동조합 차원에서도 노동감시에 대응할 필요가 있다. 노동감시의 질적 전환이 이뤄지는 작금의 시대에 더욱 세밀하고 체계적인 대응 노력이 요구된다.

국내에서도 노동감시, 특히 디지털 노동감시에 대한 문제의식은 오래전부터 존재해왔다. 이미 2002년에 노동, 인권단체들이 함께 <노동자감시근절을위한연대모임>을 구성하고 이에 대응해왔으며, 2003년에는 처음으로 노동감시 실태조사를 시행한 바 있다. 당시 조사 결과 전체 사업장 중 89.9% 의 사업장에 이미 한 가지 이상의 노동감시가 진행 중이었으며, 전체 사업장 평균 2.5가지의 감시장비가 설치된 것으로 파악되었다.[7] 이어 국가인권위원회는 2005년과 2013년에 사업장 전자감시에 대한 실태조사를 포함한 연구보고서를 발표하였다.[8] 그 이후 시간도 오래됐거니와 신기술의 변화도 매우 빠른 현재의 상황에서 노동감시의 현황을 업데이트하고 변화하는 양상을 파악하기 위한 실태조사가 필요한 시점이다.

지난 20년동안 노동감시와 관련한 법제도 상당히 변화하였다. 무엇보다 2011년에 '개인정보보호법'이 제정되면서 기업 내에서 노동자의 개인정보 처리 및 노동감시에 대한 기본적인 규율이 가능해졌다. 여러 정보통신기술을 활용한 노동감시 역시 일종의 개인정보 처리에 해당하기 때문이다. 개인정보보호법 제정 이전에도 공공기관의 개인정보 처리를 규율하는 '공공기관의 개인정보보호에 관한 법률'과 정보통신망에서의 이용자 개인정보를 규율하는 '정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률', 신용정보 사업자 및 개인신용정보를 규율하는 '신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률'이 존재했지만, 사업장 내 노동자의 개인정보 처리나 노동감시를 규율하

7) 노동자감시근절을위한연대모임 보도자료, 노동감시 실태조사 결과 발표 및 노동감시 근절 대책 촉구, 2003.7.31.

8) 한국노동사회연구소(2005), 사업장감시시스템이 노동인권에 미치는 영향, 2005년도 국가인권위원회 인권상황실태조사 연구용역보고서, 2005.12.
한국법제연구원(2013), 정보통신기기에 의한 노동인권 침해 실태조사, 2013년도 국가인권위원회 인권상황실태조사 연구용역보고서, 2013.12.21.

는 법은 없었다. 개인정보보호법은 개인정보 처리를 규율하는 일반법으로서 기업에 대한 소비자 개인정보, 국가에 대한 시민의 개인정보를 비롯해서 고용주에 의한 노동자의 개인정보 처리까지 관할한다. 따라서 노동감시에 대한 규율과 피해자의 권리 구제 측면에서도 개인정보보호법 제정은 큰 의미가 있다.

그럼에도 불구하고, 2011년 제정된 개인정보보호법이 실제 현장에서 노동감시를 규율하는데 큰 역할을 한 것은 아니다. 2020년 개인정보보호법 개정 이전까지 개인정보보호법의 주무부처는 행정안전부였지만, 여전히 정보통신망에서의 개인정보 보호는 방송통신위원회가 맡고 있었으며 개인정보보호위원회는 주로 법이나 정책에 대한 심의를 담당했을 뿐, 실질적인 감독권한이 없었다. 이들의 활동은 소비자의 개인정보나 공공기관이 보유하고 있는 시민의 개인정보에 초점이 맞춰져 있었고 기업 내 노동자의 개인정보 처리나 노동감시에는 큰 관심을 두지 않았다. 2020년 1월 개인정보보호법 개정으로, 그 해 8월 5일 독립성과 권한이 강화된 통합 개인정보보호위원회가 출범한 만큼, 이 감독기구가 노동감시와 관련하여 제대로 역할을 할 수 있을지 지켜볼 필요가 있으며, 또한 역할을 하도록 촉구할 필요도 있다.

노사관계의 특수성을 반영하지 못하는 개인정보보호법의 한계도 존재한다. 국내에서 개인정보 수집은 정보주체의 '동의'에 의존해왔는데, 불평등한 권력관계가 전제된 노사관계 내에서 노동자의 동의가 진정으로 자유로운 동의가 되기는 힘들다. 또한 노사간의 분쟁에 대한 감독이나 노동자 권리 구제는 고용노동부나 노동위원회 등 노동 관련 부처에서 담당하는 것으로 인식되지만, 사실상 이들 기관이 개인정보 처리에 대해서는 감독 권한을 가지고 있지 않고 근로기준법 등에도 관련 조항이 없어 부당노동행위로 인정되지 않는 한 개입하기 힘들고, 실제로 이들 기관이 별다른 역할을 해오지 못했다. 유럽연합 등에서는 감시기술을 도입할 때 노동조합 등 노동자 대표와의 협의를 하도록 하는 등의 규범을 둔 것을 고려할 때 국내에서도 노동 관련 부처에서 적극적인 역할을 할 수 있도록 개선이 필요하다.

알고리즘이나 인공지능과 관련된 문제는 비단 노동감시만의 문제는 아니다. 유럽연합에서는 개인정보보호법에서 프로파일링 등 자동화된 의사결정에 대한 정보주체의 권리를 규정하고, <플랫폼과 사업자의 거래 관행 규정(P2B 규정)>[9]을 통해 플랫폼 사업자에게 알고리즘의 주요 매개변수를 공개하도록 하였으며, 2021년에 인공지능 규제법안을 제출하는 등 적극적인 움직임을 보이고 있는데, 이러한 규범들은 노동자의 개인정보 처리나 노동감시에도 적용될 것이다. 국내에서도 인공지능 등 신기술을 반영한 법 개정이 필요한 상황이다.

9) Regulation (EU) 2019/1150 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services (P2B Regulation)

본 연구는 신기술 발전의 변화를 주목하면서 노동감시 및 노동자 인식 실태를 조사하여 과거의 실태조사와 비교, 분석하고자 한다. 또한 그동안 변화한, 노동감시 관련 국내외 법제를 검토하고 이에 기반하여 노동감시를 규율하기 위한 국내 법제 개선 방안을 도출하고자 한다. 이와 더불어, 플랫폼 노동, 알고리즘을 통한 통제, 생체칩 등 신기술을 활용한 감시 등 노동감시의 새로운 경향에 대해서도 검토해보고자 한다.

제2절 연구 내용 및 범위

본 연구는 제2장에서 한국노총, 민주노총 등에서 발생한 주요 노동감시 사례를 정리하고, 노동조합이 단체협약을 통해 노동감시 문제에 대해 어떻게 대응해왔는지 검토하였다. 제3장에서는 노동감시 및 노동자 인식 실태조사 결과를 실었다. 외부 설문조사기관에 의뢰하여 온라인 설문조사로 진행하였으며, 1000여명의 응답을 받아 분석하였다. 제4장은 노동감시 관련 해외 법제 현황을 조사하였다. 국제기구인 국제노동기구(ILO)의 규범과 유럽연합의 노동감시 관련 규범 및 사례를 검토하였다. 유럽연합의 경우, 2018년에 GDPR이 시행되면서 규범이 통합되었기 때문에 노동감시와 관련된 각 국의 규범에도 많은 변화가 있었다. 프랑스, 독일, 호주의 법제 및 사례는 좀 더 집중적으로 검토하였다.

제5장은 노동감시 관련 국내 법제 현황을 개괄하고, 개인정보보호법 및 노동관계법 등 법제 개선의 방향을 제시하였다. 이를 토대로 향후에 구체적인 개정안을 작성하고 입법 운동을 전개해나갈 예정이다. 6장에서는 노동감시의 새로운 경향에 대해 다루었다. 다양한 형태로 확산하고 있는 플랫폼 노동이 어떠한 특성을 가지고 있으며, 특히 노동감시에 어떠한 함의를 가지고 있는지 검토하였고, 인공지능 기술과 알고리즘이 노동감시에 미치는 영향과 대응 방안을 마련했다. 마지막으로 재택근무에 따른 원격 감시 기술의 발전, 생체칩 이식 등 새롭게 도입되고 있는 감시 기술의 사례를 정리했다.

본 연구는 노동 및 정보인권 관련 단체의 활동가, 전문가들이 공동으로 수행하였으며, 각 장별로 집필을 분담하였다. 각 장의 집필을 담당한 필자는 아래와 같다.

제1장 서론 (오병일)

제2장 주요 노동감시 사례 및 노동조합의 대응 현황

제1절 한국노총 (이상윤)
제2절 민주노총 (김태욱)

제3장 노동감시 실태조사 (이미루)

제4장 노동감시 관련 해외 법제 현황
제1절 유럽연합 (장여경)
제2절 국제기구 및 주요 국가별 실태 (이미루)

제5장 노동감시 관련 국내 법제 현황 및 개선 방향
제1절 국내 법제 현황 (권석현)
제2절 법제도 개선 방향 (김하나)

제6장 신기술과 노동감시
제1절 플랫폼 노동과 감시 (김영선)
제2절 인공지능과 감시 (장여경)
제3절 최첨단 감시 주요 사례 (이미루)

7장 결론 (오병일)

제2장 주요 노동감시 사례 및 노동조합의 대응 현황

제1절 한국노총

1. 개요

한국노총은 현재 개인정보·인권보호에 대하여 규약과 강령에서 규정하고 있는 이외에, 규칙을 통해 내부정보통신망에서 관련 내용을 규정함으로써 내부 행동준칙의 근거규범으로 활용하고 있다.

한국노총 회원조합에서 역시 '단체협약 해설' 내지 '모범단체협약안'을 통해 산하조직에 개인정보·인권 및 감시장비 설치에 대해 노사합의로 정해놓을 것을 권장하고 있다. 노동감시 유형은 CCTV과 전자메일을 통한 감시사례가 대부분을 차지하고 있는 가운데, 특히, 회사의 일방적인 CCTV 도입에 대해 노동조합 차원에서 개인정보분쟁조정위원회에 조정요청, 한국인터넷진흥원(KISA) 개인정보침해신고센터에 개인정보보호법 위반신고, 행정안전부 및 국가인권위원회에 진정제기, 관할 경찰서·검찰청에 고소 및 고발과 더불어 각종 언론보도, 시민사회단체, 노동계와 연대 등을 통한 투쟁전개를 경고하여 대응한 사례가 눈에 띤다.

이와 같은 대응사례로 미루어 볼 때, 디지털 장비를 통한 사측의 노조감시활동에 대해 체계적인 대응이 어려운 것으로 판단된다. 즉, 조정신청, 신고, 고소·고발 등 원상회복 및 구제신청을 위한 절차가 '파편화'되어 있음을 알 수 있다.

한편, 한국노총은 2005년 부속연구기관인 '한국노총 중앙연구원'에서「전자·정보적 노동감시와 노동통제-노동자 저항으로서 반(反)감시운동의 가능성-」발표하며, 전자·정보기술에 의한 노동자 감시에 대한 인식을 제고하고, 노동자 저항의 한 형태의 '반(反)감시운동의 가능성'을 모색한 바 있다.

"반감시의 권리(The Right of Antisurveilance)"는 감시가 민주주의와 인권에 대한 근본적 위협이라는 문제의식에서 출발한다. 반감시권은 개인의 사생활이나 개인정보를 넘어 개인과 집단의 사상과 행동의 자유를 제한하는 모든 행위를 문제의 대상으로 삼아야 한다. 과거에는 개인의 사생활이나 개인정보의 보호가 문제되었지만 이제는 집단적인 행동과 생각에 대한 통제가 문제되고 있는 것이다. 따라서 집단적인 행동과 생각에 통제를 가하는 모든 행위를 감시로 보고 이에 대응할 수 있어야 하는 것이다.

이하에서는 디지털 장비를 통한 노동감시실태를 살펴본 후, 이에 대응한 노동조합의 대응사례에 대하여 검토한다.

2. 디지털 장비를 통한 노동·노조감시실태

가. ○○투자 노동조합

○ 노조위원장 자리배치를 지점장실 앞에 고의적으로 배치하여 CCTV(감시모니터)를 통해 근무시간 내내 상시녹화하고, 밀접 감시하는 사례

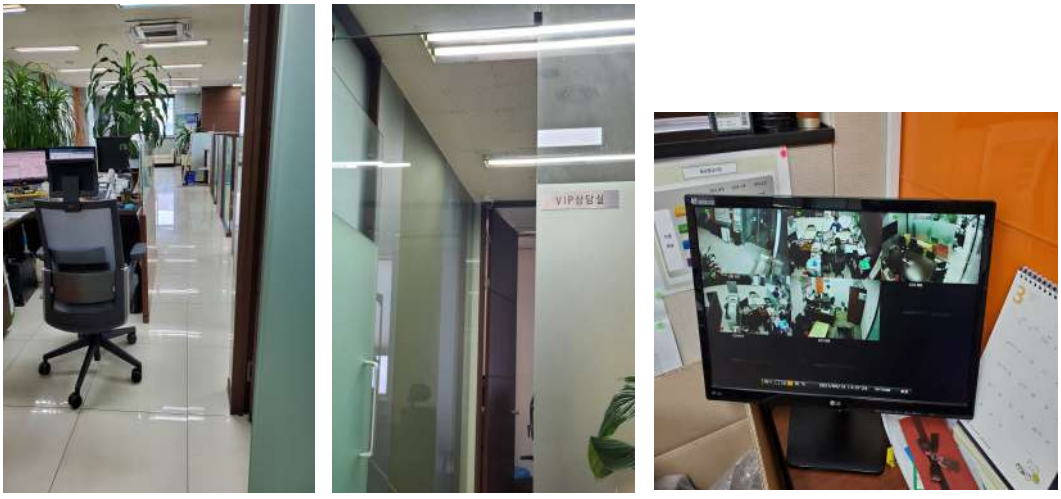


그림 2-1. CCTV를 활용해 노조위원장 근무시간을 감시하는 사례

나. ○○항 보안공사 노동조합

○ 2021.5.7. 부산항보안공사는 현장노동자에게「취약시간대 근무방법 조정시달」공문과 관련하여 감천동편부두 지구대 사무실내 CCTV를 이용한 초소배치인력 근무상태 상시 점검 및 사규에 명시되어 있지 않은 동초시간(밖에 서서 근무 1시간당 40분, 1일 6.7~10시간) 준수 여부 확인 등을 하달함.

○ 공사「지침 및 강령집」내「개인정보 보호를 위한 부산항만 경비·보안 CCTV 운영지침」제7조 제1항에 의거 CCTV에 의하여 개인영상정보를 수집하는 경우에는 그 설치목적과 다른 목적으로 영상정보처리기기를 임의로 조작하거나 다른 곳을 비춰서는 아니되는 것으로 규정, 관리되고 있음.

○ CCTV건과 관련된 요구사항이 이행되지 않을 경우, 개인정보분쟁조정위원회에 조정요청, 한국인터넷진흥원(KISA) 개인정보침해신고센터에 개인정보보호법 위반신고, 행정안전부 및 국가인권위원회에 진정제기, 관할 경찰서·검찰청에 고소 및 고발과 더불어 각종 언론보도, ○○역 시민사회단체, 노동계와 연대 등을 통한 투쟁전개 경고함.

○ 이후, 보안공사는 법을 잘 모르는 담당자의 실수라며, CCTV 감시문구를 지운 공문을 사흘 만에 다시 내려보낸 사례.

다. 전국○○방재 노동조합

○ 국가보안시설에서 근무중이던 자회사 노동자가 정해진 근무장소를 이탈해 열발자국 가량 떨어진 장소에서 휴식을 취하던중 순찰중이던 회사관계자에게 적발됨.

○ 이후 회사는 해당 노동자의 평소 근무태도를 확인하기 위해 CCTV를 되감기하여 근무지 이탈 여부를 확인한 후 징직 1개월 징계처분을 내림.

○ 이 과정에서 자회사는 원청회사에 CCTV 열람요청을 하면서 방호시설(탐조등) 작동여부를 확인할 목적이라고 했음에도 실제로 근무태도를 확인하였으며, CCTV 촬영에 대한 사전 고지나 개인정보제공 등에 대한 동의 등이 전혀 없었음.

○ 특히, 국가보안시설을 방호하는 특수경비직군에 CCTV로 근무자 근무태도를 감시하고 근태관리를 하는게 당연하다는 인식이 만연되어 있는 사례.

그림 2-2. 학원 강의실 내부 영상

라. 이○스 노동조합

○ 2020.8.21. jtbc 뉴스방송에 사용자가 운영하는 학원 강의실 내부영상이 방영되었는데, 주요내용은 당시 코로나19 방역지침을 어기고 있다는 취지였음.

○ 이에 사용자는 방영이후 여론이 악화되자 구체적 경위파악을 위해 2020.9.4.부터 전 직원면담을 진행하고 강의실 내부 CCTV를 확인함. 이 과정에서 조합원이 강의실 뒷문에서 강의실 내부를 휴대폰으로 촬영하는 모습이 담긴 CCTV 영상을 확보하였다고 주장함.

○ 이후 사용자는 회사의 업무상 명령 또는 허가 없는 강의실 내부 촬영 등을 사유로 징계위원회를 개최하여 해고처분을 의결하였고, 해당 노동자에게 통보함.

○ 이에 해당 노동자 및 노동조합에서 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 지방노동위원회에 제기하였고, 이중 부당해고 주장이 인용된 사례.

마. ○○공항공사 노동조합

○ 테러방지 목적의 공항내 CCTV를, 전임 사장이 노조원에게 폭행당한 것을 이유로 노조를 업무방해 혐의로 고소하는 소송자료(증거물)로 사용한 것이 감사결과

드러남.

○ 이 과정에서 1급 임원인 항공보안실장과 경비보안처장 등이 CCTV 녹화영상을 외부에 반출하는데 가담하여 인사위원회에서 중징계가 예상되는 사례.

※ 감사실은 "무단 반출에 관여한 직원들은 해당 영상이 지침에 명시된 절차를 준수하여 정상적으로 반출되지 않을 것임을 예상하고도 하급자에게 반출을 지시하여 이는 개인정보보호 규정 및 지침 위반"이라고 지적함.

바. ○○전자 노동조합

○ 임단협 투쟁기간중 정문앞 출·퇴근 피켓시위를 하고 있는 와중에 사측이 '경비인력 감축'을 이유로 노조와 어떠한 사전합의나 협의과정 없이 정문 경비실 지붕위에 CCTV를 설치함.

○ 노조 측은 CCTV가 설치된 위치로 볼 때, 노조활동을 감시하기 위한 목적이라고 판단한 사례.

그림 2-3. 노조와 합의 없이 CCTV를 설치한 사측

사. ○○맥주 노동조합

○ 다단계 하도급 형태를 취하고 있는 원·하청관계에서 본사가 사실상 하청 노동자들에게 본사 유통관리시스템을 통해 업무지시를 내리고 근태관리를 하는 등 하청업체의 채용과 인력관리에 직접적으로 개입하고 있는 상황에서 이를 악용한 사례임.

※ 하청 직원의 근무시간과 휴가사용 여부, 결근율을 파악한 후 본사에 주마다 보

고하여 업무평가에 반영함.

○ 즉, 이와 같은 원·하청간 실질적 지배관계를 이용하여 구조적 조합간부가 작성한 근로시간면제 사용일지와 실제 공장 출입기록을 비교한 후 조합간부가 근로시간면제한도를 초과해서 사용했다고 하면서 초과로 지급받은 임금에 대하여 반환을 청구한 사례.

아. ○○전자 노동조합

○ 노조설립후 조합이 전 직원에게 노조설립을 알리고, 기존 노조가 있는 타 회사의 복지현황을 담은 내용의 이메일을 발송함.

○ 이메일 발송 직후 회사 인사노무 관계자가 이메일 삭제를 요구하고 사규위반임을 경고함.

○ 노조가 이메일 자진 삭제를 거부하자 사측이 이메일 발신을 취소하고 이미 수신된 이메일까지 개개인 이메일 계정에서 일방적으로 삭제함.

○ 이에 노조는 "현재 사내 이메일은 회사 노동자들에게 노동조합의 존재와 활동내용 등을 알릴 수 있는 거의 유일한 소통창구"라고 주장하며, 이를 일방적으로 삭제하는 행위는 '알권리 침해' 및 '인격권 침해행위'가 될 수 있고, 일상적인 노조활동에 대한 탄압행위로서 '부당노동행위'에 해당할 수 있음을 경고하는 공문을 발송함.

자. ○○버스 노동조합

○ 회사가 차량내 CCTV를 토대로 신호를 위반한 사실이 있다며 조합원을 고발한 사례.

3. 디지털 노동감시에 대응한 임단협 지침 및 모범단체협약

가. 한국노총 공동임단투지침(2020)

1) 개요

한국노총은 매년초 현장의 정확한 노동상황과 실태를 파악하고 현장 조합원의 요구를 수렴·반영한 당해 임단협 지침을 발간하여 회원조합과 시·도지역본부에 배포하고 있다.

2020년 임단투지침에서는 특히 최근 디지털 전환의 기하급수적 발전에 따른 노동운동의 대응과 방향제시가 시급하다는 판단 하에,「Ⅷ. 디지털화·자동화 확산에 따

른 고용위협 및 비정형 노동확산 대응」이라는 표제 하에, 현장단위 노조의 대응방안으로서, ① 기술도입방안과 결정에 대한 노사공동위원회 운영 및 고용안정협약 체결, ② 교육훈련 강화, ③ 모든 구성원이 참여하는 신기술 위험성 평가 등 안전보건활동, ④ 기술적 감시에 대한 규제와 개인정보보호, ⑤ 제조업 스마트공장 도입에 대한 정보제공 및 전 조합원 설명회, 노사공동협의, 보상체계 마련 요구 등을 제시하였다.

동 지침은 '정보기술을 통한 노동통제' 관련 내용을 설명하고 대응방침을 안내하고 있는바, 주요내용은 이하에서 아래와 같다.

■ 디지털기술을 활용한 사업장 전자감시의 지속·확대

○ "사업장 전자감시"는 사업자가 사업장 내 작업상황이나 노동자의 행동을 모니터링 또는 감시할 목적으로 전자장비를 설치 · 운영하는 것을 뜻함.

※ 사업장 전자감시의 유형
- 폐쇄 회로 텔레비전(CCTV) 등 영상 정보 처리기기에 의한 감시
- 위치확인 시스템(Global Positioning System, GPS) 등에 의한 감시
- 지문·홍채·정맥 등 바이오(생체) 정보 처리기기에 의한 감시
- 업무용 사내 시스템(Enterprise Resources Planning, ERP)을 활용한 감시
- 네트워크 카메라, 스마트폰 앱을 통한 감시

○ 인권위에 접수된 사업장 전자감시 관련 진정과 민원이 2011년 33건에서 2015년 101건으로 급증 (사업장에서 작업 상황 및 노동자 행동을 모니터링 · 감시할 목적으로 전자장비를 설치 · 운영하면서 고지 · 동의 절차를 밟지 않거나 본래 설치목적과 다른 용도로 사용하는 등 관련 법률을 위반하는 사례 확인)

※ 인권위 접수 사업장 전자감시 관련 진정 및 민원 주요 내용
- 진정 및 민원 대상 사업장 : 사기업, 학교, 어린이집, 병원, 수용.보호시설, 지방자치단체, 소규모 개인사업장 순
- 전자감시 수단 : CCTV등 영상정보 처리기기, 지문인식 등 바이오정보 처리기기, GPS 등 위치정보 처리기기, 네트워크 카메라, 스마트폰 앱 등
- 사업장 전자감시로 인한 노동자의 피해 유형 : 인격적 수치심.모욕감, 개인 프라이버시 침해, 정신적 스트레스와 건강악화, 노동조합의 위축 및 조합원 차별, 해고.징계 등 인사상 불이익 등

※ 자료 : 국가인권위원회 홈페이지

○ 전자감시를 통한 노동통제 사례
- ▸ 공단의 노조지회장 CCTV를 통한 전자감시 및 경고장 통보
- ▸ CCTV를 통한 요양보호사 근태 감시
- ▸ 시 출입 청소차에 GPS를 장착한 후 관리자가 실시간 휴대폰으로 위치 확인 및 감시
- ▸ GPS 장차 휴대전화 배포 후 노동자의 동선 감시
- ▸ 스마트폰 앱을 이용한 제약회사의 위치정보 수집

▸ 블랙박스에 녹화된 영상과 음성녹음을 통한 근태관리
• 개인 근태 기록지 전산 입력을 통한 근로감시
※ C회사 콜센터노동자 : 휴식 · 휴게 · 이석하는 시간이 초 단위로 체크가 되는 실시간 전자감시시스템으로 관리. 통제

■ 전자감시 관련 제도개선 추진 경과

○ 2014년 진선미의원 사업장 감시 관련 「근로기준법 일부개정법률안」발의

▸ (내용) △노동자 감시를 위한 감시 설비 설치 · 운영 금지 △노동자 안전 및 시설 도난 방지 등 목적으로 사업장 내에 감시 설비를 설치 · 운영하는 경우, 감시설비의 유형, 감시 설비를 통하여 수집하는 정보 및 그 수집 · 이용 목적을 노동자에 통보 △감시 설비를 통하여 수집한 정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 제3자에게 제공 금지

○ 2014년 신창현의원 사업장 감시 관련 「근로기준법 일부개정법률안」발의

▸ (내용) △사용자가 사업장 내에 노동자를 모니터링하거나 감시할 목적으로 영상정보처리기기를 설치 · 운영하는 것을 금지 △범죄예방이나 시설안전, 화재예방을 목적으로 설치한 영상정보처리기기로부터 수집된 정보를 참고자료로 활용하여 노동자에 인사상의 불리한 처우를 할 수 없도록 함

○ 2017년 국가인권위 권고 및 고용노동부의 수용입장

▸ 2017년 2월 국가인권위원회는 고용노동부장관에게 "사용자가 전자감시를 통해 근로자의 개인정보를 수집 · 이용할 때 개인정보보호법을 철저히 준수하도록 지도 · 감독하고, 현행 가이드라인에 사업장 전자감시의 주요 유형별 개인정보 처리의 요건 및 절차, 권리 침해 시 구제방법 등에 관한 시항을 구체적으로 명시할 것"을 권고

▸ 고용노동부는 2017년 6월 "사업장 전자감시로부터 근로자 인권 보호를 위한 적극적 조치를 취하겠다"는 입장을 인권위에 회신하고, 관련 법에 근거해 '전자감시 장비의 설치 · 운영과 그에 따른 개인정보 수집 · 이용 시 사용자 준수사항', '근로자 권리 침해 시 구제절차와 개인정보보호 가이드라인' 반영 등 구체적인 계획 통보. 하지만 이후 뚜렷한 실행이 확인되지 않음.

■ 기술변화 관련 현장대응과제

○ 기술적 감시에 대한 규제와 개인정보보호

▸ 노동조합의 동의가 없는 작업장의 감시와 관찰 기능의 도입이 없도록 함.

▸ 개인 정보를 포함한 데이터 수집이 필요할 경우 기능과 활용 목적에 대해 해당 당사자에게 명확한 통지를 하도록 하고 모든 데이터 수집은 명시된 목적이외에 어떠한 용도로도 사용하지 않도록 운용되도록 함.

▸ 화장실이나 휴게시설/공간에서 업무이외의 개인적인 의사소통 과정은 감시나 관찰되어서는 안되며, 노동조합 내부와 노조 활동과 관련된 어떠한 내용도 감시나 관찰의 대상이 되어서는 안됨.

▸ 만일 필요에 따라 해당 당사자가 수집된 데이터나 분석된 자료를 요구할 경우 관련된 정보에 대하여 노동자가 충분히 납득하도록 어떠한 제약조건도 없이 문서화하거나 복사하여 즉시 제공하여 투명성과 공정성을 보장 받도록 함.

나. 한국노총 제조연대(고무산업노련, 광산노련, 금속노련, 섬유 · 유통노련, 식품산

업노련, 출판노련, 화학노련) 단체협약 해설집(2019)

1) 개요

한국노총 7개 회원조합으로 구성된 '제조연대'(고무산업노련, 광산노련, 금속노련, 섬유・유통노련, 식품산업노련, 출판노련, 화학노련)는 2019년 단체협약 해설집을 발간하여 산하조직에 '개인인권보호의무', '개인정보 보호', '감시장비 설치 금지' 등에 대한 단체협약 체결을 권장하고 이에 대한 세부해설을 안내하고 있다.

2) 인권보호의무 및 각서요구 금지

> 제165조(인권보호 의무) ① 회사는 조합원의 존엄과 가치를 훼손하거나 침해해서는 아니되며, 인권보호를 위해 적극 노력해야 한다.
> ② 회사는 노동조합이 인권 침해사항의 조사를 요구할 경우 즉시 조사에 착수해야 하며, 인권침해로 확인된 경우에는 지체없이 인권침해 행위의 중지, 원상회복 등의 필요한 조치를 취해야 한다.
> ③ 회사는 제2항에 따른 조사결과와 처리결과를 노조에 통보해야 한다.

조합원의 인간으로서의 존엄과 가치를 천명한 조항으로서 회사의 인권침해 금지와 인권보호를 위한 노력의무 원칙을 선언하는 내용이다. 인권침해의 문제를 개인의 문제로 치부할 것이 아니라 회사내 시스템의 부재, 노동운동 탄압의 문제로 파악하고 노조에서도 경각심을 가지고 인권침해에 대해 접근할 필요가 있음을 상기시키고 있다.

> 제166조(각서의 금지) ① 회사는 조합원에게 각서 및 이에 준하는 개별적 합의문서를 요구하거나 서명을 강요할 수 없다. 단 관련법상 필요성이 인정되는 경우 사전에 노조의 동의를 얻어 시행할 수 있다.
> ② 제1항을 위반한 각서 등은 무효로 간주하며 회사는 각서의 내용 또는 각서거부를 이유로 일체의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

현장에서 여러 가지 이유로 회사측이 각서를 요구하는 경우가 있으며 대부분 조합원에게 불리한 내용을 담고 있다. 따라서 단체협약으로 각서작성이나 강요를 금지하고 필요성이 인정되고 노조가 동의한 경우에 한해 시행하도록 할 필요가 있다. 이 절차를 거치지 아니한 경우에는 무효로 간주하고 불리한 처우를 하지 못하도록 하고 있다.

3) 개인정보의 보호

제168조(개인정보의 보호) ① 회사는 업무상 취득한 조합원의 모든 개인정보를 보호할 의무가 있으며, 해당 조합원의 동의없이 제3자에게 제공해서는 아니된다. 단, 단체교섭 등과 관련하여 필요한 정보는 예외로 한다. ② 회사는 조합원의 고용 및 인사운영과 직접적인 관련이 있는 개인정보만을 수집해야 하며, 그 목적과 내용, 수집방법, 보관기간과 방법, 담당부서와 담당자 등에 관해 노조와 사전에 합의해야 한다. ③ 회사는 조합원의 사상, 신념, 종교, 정당가입여부 등 사적 권리와 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집해서는 아니 된다. 이 경우 조합원은 개인정보 제공을 거부할 수 있으며, 회사는 이를 이유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다. ④ 회사는 조합원 또는 조합원으로부터 위임받은 노조가 개인정보와 관련된 자료의 열람 및 사본제출을 요구하는 경우 응해야 한다.

정보화 사회가 고도화됨에 따라 개인정보의 중요성이 나날이 증대하고 있으며 무분별한 개인정보 수집을 금지하고 그 관리에 있어서도 신중을 기할 필요가 있다. 회사의 개인정보 보호의무를 천명하고 제3자 제공 금지를 규정함. 노사간의 단체교섭 과정에서 조합원의 임금자료 제공이 문제가 될 수 있는데 단체협약으로 이 경우에는 예외로 규정하되 실제 교섭과정에서 불충분하다면 전체 조합원의 개별 동의서를 받은 후 임금자료를 제공받는다면 전혀 문제가 없다.

※ 개인정보보호법 및 고용노동부 개인정보 보호지침(훈령 제262호, 2018.12.5) 및 개인정보보호 가이드라인(인사노무편, 행정자치부・고용노동부) 참조

❍ 행정해석

▸ 노동위 결정례 : 정보보안담당자인 근로자가 권한 없이 직원들의 개인정보를 열람한 행위는 징계사유에 해당하고, 해고는 그 양정이 적정하다(중앙노동위원회 2018부해771, 2018.9.19.).

▸ 노동위 결정례 : 직무관련자로부터 금품을 수수하고, 개인정보를 업무목적 외로 불법 열람・유출한 근로자를 사규를 적용하여 파면처분한 것은 정당하다(중앙노동위원회 2009부해514, 2009.8.4.).

❍ 관련 법원판례

▸ 공법인 소속 직원으로서 직무관련자로부터 지속적으로 향응을 받고 보험 가입자의 개인정보를 무단으로 열람하고 제3자에게 유출한 행위를 이유로 한 해고는 정당하다(서울행정법원 2015.10.8.선고 2015구합3423 판결).

▸ 업무상 절차를 준수하지 않고 보안기관에 장기간 지속하여 개인정보를 무단으로 제공한 자를 징계해임처분한 것은 징계권자에게 맡겨진 재량권을 일탈・남용한 것이라고 할 수 없다(서울행정법원 2012.3.23. 선고 2011구합37787 판결).

4) CCTV 등 감시장비 설치 금지

제169조(감시장비 설치 금지) ① 회사는 정보통신, 음향, 영상기술 등을 이용하여 조합원의 이동, 작업과정 등을 기록·저장할 설비 및 소프트웨어(이하 감시장비)를 설치해서는 아니 된다. 단 노동안전, 화재, 도난 등 위험과 시설물 보호를 위해서는 설치할 수 있으며 이 경우 다음 각 호에 대해 노조와 사전에 합의해야 한다. 1. 설치목적과 사용기간 2. 설치방법, 장소와 기록내용 3. 장비의 종류와 기술내용 4. 담당부서와 담당자 ② 회사는 제1항의 절차를 거치지 아니한 감시장비와 사용기간이 만료된 장비는 즉시 철거해야 하며 그 결과를 노조에 통보해야 한다. ③ 회사는 화장실, 탈의실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시장비를 설치해서는 아니 된다. ④ 회사는 감시장비에 기록된 내용 중 조합원 본인 또는 노조와 관련된 내용에 대해 당사자의 요청이 있는 경우 열람을 허용해야 한다. ⑤ 회사는 감시장비를 통해 취득한 정보를 조합원의 인사고과 등의 자료로 사용해서는 아니되며 수사기관 등 외부에 제출하는 경우에는 노조의 동의를 받아야 한다.

몇 해 전 유명 프랜차이즈 커피전문점이 본사에서 CCTV를 이용해 매장직원의 근태를 확인하고 경고를 보낸 사건이 밝혀져 문제가 된 적이 있듯이 정보통신 기술의 발달로 인해 조합원 일거수 일투족을 감시하고자 하는 회사의 시도는 계속 증가하고 있다.

노동감시의 증가는 노동강도 강화로 이어질 뿐만 아니라 인권침해의 문제와도 직결되는 것이니만큼 최소한의 필요한 경우라도 노조와의 합의를 거쳐 설치하도록 단체협약으로 명시하여 개인정보와 인권문제에 적극적으로 대응하도록 안내하고 있다.

○ 관련 법원판례

▸ 이 사건 단체협약 제71조 제1항은 조합 또는 조합원을 감시할 목적으로 CCTV 등의 감시장비를 설치하는 행위를 전면적으로 금지하면서, 그 단서에서 노동안전, 도난 등 위험·사고방지를 위해 감시장비를 설치하는 경우에는 사전 합의를 거친 경우에 한하여 감시장비를 설치할 수 있도록 규정하고 있다. 피고가 위 규정을 위반하여 이 사건 CCTV를 설치한 행위는 원고 지부의 자유로운 활동이나 그 조합원

들의 인격권을 침해할 여지가 있고, 피고가 이 사건 CCTV를 조합원들을 감시하려는 목적이 아니라 방범 및 보안 목적으로 설치하는 경우에도 위 단체협약에서 정한 바에 따라 이 사건 CCTV를 설치하기 전에 미리 원고 지부와 합의를 하여야 한다. 그런데 피고는 이 사건 CCTV를 설치하면서 원고 지부와 아무런 사전 합의를 하지 않았다. 피고가 원고와 아무런 사전 합의 없이 이 사건 CCTV를 설치한 것은 이 사건 단체협약에 위배되므로, 피고는 이 사건 CCTV를 철거할 의무가 있다.(의정부지방법원 고양지원 2012.2.3 선고 2011가합3374 판결)

다. 전국공공노동조합연맹(공공연맹) 단체협약 권장안(2020)

1) 개요

공공부문 노동자를 조직대상으로 하는 공공연맹은 2020년 단체협약 권장안 개정판을 발간하고 산하조직에 배포하여 개인인권보호, 개인정보 보호, 감시금지 등에 대한 단체협약 체결을 권장하며 이에 대해 구체적으로 해설하고 있다.

2) 인권보호와 괴롭힘 금지, 개인정보의 보호

제136조(인권보호와 괴롭힘 금지) ① 회사는 노동자의 인권을 침해하거나 훼손해서는 안되며, 인권보호를 위해 적극 노력하여야 한다. ② 회사는 조합이 인권 침해사항의 조사와 시정을 요구할 경우 인권침해가 확인된 즉시 인권침해행위의 중지, 원상회복 등 필요한 조치를 해야 한다. ③ 회사는 조합의 요구로 조사한 인권침해 및 괴롭힘 사항에 대해서는 조사결과, 처리결과를 조합에 통보하여야 한다. ④ 회사는 직장내 괴롭힘 사건의 신고접수시 별도 노사합의서에 따라 피해자 보호 및 가해자 처벌을 위한 조치를 취해야 한다.

제141조(개인정보의 보호) ① 회사는 업무상 취득한 조합원의 모든 개인정보를 보호할 의무가 있으며 당해 조합원의 동의없이 제3자에게 개인정보를 제공할 수 없다.
② 회사는 조합원의 개인정보의 수집에 있어서 고용과 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 해야 하며 그 목적과 내용, 수집방법, 담당부서와 담당자에 대해 조합과 사전 합의해야 한다.
③ 회사는 사상, 신념, 종교, 정당의 가입 및 탈퇴, 건강 및 질병 등 조합원의 권리, 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하여서는 아니 된다.
④ 조합원은 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인 정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 회사는 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 아니 된다.
⑤ 회사는 조합원 또는 해당 조합원의 신청에 따른 조합이 개인정보의 열람 및 사본복사를 요구할 경우 이에 응해야 하며 비용을 부담한다.

최근 정보화 사회의 진입과 함께 개인정보 누출사고와 피해가 왕왕 문제가 되고 있다. 무분별한 개인정보 수집을 막고 개인정보를 보호하기 위한 법적 조치들이 마련되고 있다. 회사는 어떤 기관보다도 노동자들의 개인정보를 가장 많이 수집・관리하고 있음에도 불구하고 이에 대해 취업방해의 금지 외에는 별다른 법규나 규정이 없는 상황이다. 회사의 고의・과실에 의한 개인정보 관련 사고는 대체로 회사의 개인정보 관리 체계의 문제 때문에 발생하는 문제이므로 노동조합이 단체협약을 통해 조합원의 개인정보를 보호해야 할 필요가 있다.

3) 감시의 금지

제142조(감시의 금지) ① 회사는 정보통신・음향・영상기술 등을 이용하여 조합원의 이동, 작업과정을 기록 및 저장할 설비 및 소프트웨어(이하 감시장비)를 설치하여서는 아니 된다. 단, 안전, 도난 등 위험, 사고방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 다음 각 호에 대해 조합과 사전 합의하여야 하며 사용 중에는 조합원 및 조합에 그 사실을 통보하여야 한다.
1. 설치목적과 사용기간
2. 설치방법, 설치장소와 기록내용
3. 감시장비의 종류와 기술내용
4. 담당부서와 담당자
② 회사는 조합과 사전합의 없이 설치한 감시 장비가 법령 및 단체협약에 위배되는 경우 및 설치목적과 사용기간이 만료된 경우에는 감시 장비를 즉시 철거해야 하고 그 결과를 조합에 통보해야 한다.
③ 회사는 회장실, 탈의실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시 장비를 설치해서는 아니 된다.
④ 회사는 제1항의 감시 장비를 통해 얻은 정보를 조합원의 인사고과에 반영할 수 없다.

정보통신 기술의 발달로 인해 노동자의 일거수일투족을 감시하고자 하는 사용자의 시도도 계속 증가하고 있다. CCTV는 기본이고 외근 노동자의 동선과 업무내용 등을 확인하기 위한 기술적 장비의 도입도 증가하고 있다.

노동감시의 증가는 노동 강도의 강화로 이어지고 그 과정에서 인권침해 사례도 발생하고 있다. 화재예방 등 안전과 도난방지를 위한 최소한의 감시 외에는 감시 장비의 도입에 있어 조합의 적극적 대응이 필요하다.

❍ 관련 행정해석

▸ 회사의 위 원고들에 대한 CCTV 설치를 통한 감시와 통제 및 조합원들만의 별도 라인 배치 등을 통한 조합원들에 대한 차별 등의 수단과 방법, 그 기간, 그에 대한 조합원들의 이의 과정, 해고된 위 5명의 원고들의 구제신청 및 행정소송 과정 및 부당해고구제 이유 등 이 사건 변론에 나타난 제반 사정을 참작하면, 쟁의 행위 종료 후에 있었던 소외 회사의 일련의 행위들로 인하여 위 원고들이 받은 정신적 스트레스도 상당하였을 것으로 보이는바, 이와 같이 질병의 발생원인 중 일부가 업무수행과 직접적인 관계가 없는 노동쟁의 행위 중에 일어났더라도 노동쟁의 행위가 종료된 이후에 받은 업무상의 스트레스가 상당한 정도에 이르러 이 사건 상병의 발생 또는 악화에 상당한 정도로 기여하였다면, 이 사건 상병은 위 원고들의 업무와 상당인과관계가 있다고 함이 상당하다. (서울행정법원 2008.3.26. 선고 2005구단1619 판결)

▸ 이 사건 해고의 징계사유 중 주요 내용에 해당하는 운전 중 전화통화, 배차 시간 미준수, 안전운전업무 지시거부, 차량추돌사고 미보고, 정류장 무정차 통과 등의 사유는 참가인이 원고가 운전하는 차내에 설치된 CCTV를 수입금 보전 또는 사고원인 확인 같은 원래의 설치목적에서 벗어난 운전자의 근무태도를 감시하는데 악용함으로써 그 내용을 판독하여 징계사유로 삼은 것이고, 참가인이 다른 근로자들에 대하여는 CCTV를 판독하는 방법으로 징계사유를 찾아내거나 '운전 중 전화통화'를 징계사유로 삼아 징계한 적이 없는 점 등에 비추어 보면, 참가인이 원고를 해고한 것은 실제에 있어 이 사건 노조의 조직형태를 변경하려고 하는 원고의 정당한 조합활동을 혐오하고 이를 저지할 의도에서 행한 것으로 추인된다 할 것이어서 부당노동행위에 해당한다(대법원 2010.2.11. 선고 2009두8731 판결).

제2절 민주노총

1. 주로 발생하는 개인정보 침해 및 노동감시에 관한 문제들

가. CCTV

사업장 내 CCTV 문제는 여전히 가장 빈번하게 발생하는 노동감시 문제이다. 노동감시 및 부당노동행위 목적인 것으로 의심되는 CCTV의 촬영을 저지하는 과정(ex. CCTV를 천으로 가리는 등)에서 업무방해 등으로 고소당하는 경우도 발생하고, 촬영한 CCTV 영상을 징계 등 다른 목적으로 사용하는 경우도 발생한다.

1) 사업장 내 CCTV

사용자가 근로자 개인의 동의 없이 사업장 내부에 CCTV를 설치할 수 있는지에 대하여 다툼이 있다. 개인정보보호위원회는 "외부인의 출입이 통제되는 근로 공간은 원칙적으로 비공개 장소에 해당하므로 제25조는 적용되지 않으며, 그 외의 일반적 개인정보 보호원칙 적용을 받아야 한다. 따라서 근로자로부터 원칙적으로 동의를 받아야 하겠으나, 회사 자산의 도난 방지, 시설 안전의 목적으로 특정 장소에 CCTV를 설치하는 경우 등 개인정보 처리자의 정당한 이익 달성을 위하여 필요하고 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우(법 제15조 제1항 제6호)에는 근로자의 동의없이도 영상정보처리기기 설치・운영이 가능하다."고 하고 있다.

예외 규정은 제한적으로 해석해야 하는 점 등을 고려하면 원칙적으로 근로자의 동의가 필요하다고 보는 것이 타당하다. 특히 사업장 내 중에서도 사무실 내 CCTV의 경우는 사생활 침해 가능성이 더욱 크기 때문에 사업 장 내 다른 공간(ex.출입구, 엘리베이터, 복도)과 비교하여 근로자 개인의 동의를 받아야할 타당성이 더욱 크다. 행정자치부는 2016년 발간한 개인정보보호 법령 및 지침・고시 해설서에서 "도난 방지, 시설 안전 등을 위해서 회사 출입구(현관), 엘리베이터, 복도 등에 CCTV를 운영하는 것"에 대하여 "<u>사무실과 달리</u> 출입구, 엘리베이터, 복도 등은 근로자의 사생활 침해 가능성이 낮은 반면, 도난 방지, 시설 안전 등의 효과가 크므로 필요성도 있고, 정당성도 있다고 할 수 있다."고 하여 "사무실"과 그 외의 공간을 달리 취급할 여지가 있다고 본 것으로 보인다. 그러나, 2020년 개인정보보호위원회가 발간한 해설서에서는 "사무실과 달리" 부분이 삭제되어 사무실의 경우에도 사업장 내 다른 공간과 다르지 않다는 뉘앙스를 주고 있는데 개인정보보호위원회 입장이 더 후퇴된 것이 아닌지 우려된다.

사업장 내 주차장, 공터를 촬영하면서 조합활동을 감시하거나, 노조 사무실이 별도 건물에 있는 경우 노조사무실 입구 등이 촬영 범위에 포함되면서 문제가 발생한다. 이 경우 부당노동행위 해당 여부가 문제가 되는데, 고용노동부는 CCTV 설치가 부당노동행위에 해당하는지 여부에 대하여 ▲CCTV 설치 목적 내지 동기 ▲CCTV 설치장소.규모.방법 ▲설치장소와 설치목적.필요성의 부합성 ▲보호.관찰의 대상 및 그 방법 ▲녹화화면의 관리 등 운영실태 ▲CCTV 설치 전후의 노사관계 ▲조합활동에 미치는 영향 등 설치를 필요로 하는 현실적이고 상당한 이유가 있는지를 종합하여 판단한다고 밝힌 바 있다[10].

나아가 개인정보보호위원회는 "「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 '근참법')에서는 CCTV와 같은 근로자 감시 장비는 노사 양자의 협의사항으로 규정하고 있으므로, 근로 모니터링 목적의 CCTV 설치 범위 및 사생활 침해 방지 조치 등을 노사 협의로 정하여 설치・운영할 수 있다"고 하여 마치 근참법상 노사협의회의 협의만 거치면 개인정보 주체인 근로자들의 동의가 필수적이지 않은 것처럼 해석하고 있다[11]. 그러나 근참법상의 규정은 다른 법령에 의하여 충족해야 하는 요건과 별도로 추가로 충족해야 하는 요건이다. 따라서, 사업장 내부에 CCTV를 설치하는 경우, 근참법에 따라 노사협의회에서 협의만 거치면 되는 것으로 해석하는 것은 부당하다.

2) 목적 외 사용

개인정보보호법(이하 "법") 제15조 제1항 제6호 혹은 제25조 제1항에 의하여 설치된 CCTV를 이용하여 수집한 개인정보(영상녹화물)를 징계 등 목적 외로 사용하는 경우도 발생하고 있다. 개인정보 주체의 동의없이 설치된 CCTV 촬영(수집)의 적법성은 논외로 하더라도, 법 제15조 제1항, 제18조 제2항 혹은 법 제25조 제1항 자체가 한정적・제한적으로 규정되어 있는 점을 고려하면 CCTV 영상녹화물을 다른 목적으로 사용하는 것은 원칙적으로 위법하다고 할 것이다[12]. 한편, 사용자가 CCTV를 설치 목적과 달리 악용하여 수집한 증거를 가지고 조합활동을 저지할 의도로 노조

10) 최신 사례로 보는 부당노동행위-부당노동행위 사례 및 실무 (노동부 2009. 5.)
11) 개인정보보호위원회, 2020 개인정보보호 법령 및 지침·고시 해설서 185~186면
12) 다만, 개인정보주체의 동의없이 버스 차량 내부에 설치된 CCTV로 촬영된 운행 중 휴대전화 사용을 이유로 징계를 한 사안에서 하급심 법원은 법 제15조 제1항 제2호 및 근참법 제20조 제1항 제14호를 인용하며 개인정보를 불법적으로 수집했다고 보기도 어렵고, CCTV 촬영물을 징계의 근거자료를 사용한 것이 위법하다고 보기도 어렵다는 취지로 다소 포괄적으로 판시하였다.(수원고법 2021. 4. 8. 선고 2020나17579 판결). 그러나 이 사안은 노사협의회를 통하여 CCTV 설치하여 성실 의무 준수 여부를 확인하는 대신 성실수당을 별도로 지급해왔으며, 문제된 징계 사유는 운전 중 휴대전화 사용(도로교통법 위반으로 벌금형 대상)으로서 사용자는 이를 감독할 도로교통법상의 구체적인 의무가 있다는 점 등의 사정이 있었으므로 일반화 시키기는 어렵다고 보인다.

조합원을 해고한 경우, 이러한 해고는 부당노동행위에도 해당할 수 있다[13].

나. PC 모니터링, 로그기록 열람 등

내부 감사 등을 이유로 필요하다면서 동의를 강요하거나 혹은 동의없이 PC 모니터링을 하는 경우가 있다. 아예 입사시에 사전적 포괄적으로 동의서를 징구하기도 한다. 개인정보보호위원회는 "회사가 업무효율성 및 영업비밀 보호 등을 이유로 직원의 업무처리 내역 및 인터넷 접속 내역 등을 모니터링하는 시스템을 설치하는 것은 정보주체의 권리보다 명백히 우선한다고 보기 어려우므로, 노사 협의에 따라 처리하거나 직원에 대한 고지 또는 동의 절차를 거치는 것이 바람직하다."고 한 바 있다[14]. 이 경우 개인정보보호법 위반 문제 뿐 아니라 형법상 비밀침해죄가 문제되는 경우도 발생할 수 있다[15].

로그기록 열람의 경우도 감사업무 등 실제로 필요한 사유가 발생한 경우 혹은 법령상 의무의 이행을 위하여 구체적인 사정에 따라 동의없이도 로그기록을 열람하는 것이 불가능하지 않다(법 제15조 제1항 각호). 그러나 상당 수의 사용자들이 사전적, 포괄적 동의서를 징구하고 있는데 이는 최소 수집 원칙에 반한다. 사용자들이 징구하는 동의서에 포함된 열람 대상도 메일, 메신저, 팩스, 포털(로그인)등으로 광범위하고, 보관 및 열람 기간(통상 3년)도 과도하게 길다.

다. 개인 휴대폰 단말기에 업무용 어플 설치 요구

개인 휴대폰 단말기에 업무용 어플 설치를 요구하고, 해당 업무용 어플이 업무에 필요하다는 이유로 개인 휴대폰 단말기의 개인정보 일부를 수집하는 경우가 발생하기도 한다. 이러한 업무용 어플 설치를 거부하여 징계가 이루어진 사안에서 서울고등법원 2018. 6. 26. 선고 2017나2024180판결은 해당 징계가 무효라고 판단하였다. 판결 이유는 대략 ① 해당 어플이 개인 휴대폰의 개인정보에 접근 권한을 요구하는 것은 기본권인 개인정보자기결정권에 대한 제한에 해당한다는 점, ② 과학기술의 진보에 따라 기업의 근로감시활동이 전자장비와 결합, 확대됨에 따라 노동자의 인격권 내지 사생활 침해 우려가 고조되는 상황인 점, ③ 어플 이용자들이 본인의 정보가 어떻게 수집, 활용되는지 알 수 없는 상황을 고려해야 한다는 점, ④ 따라서

13) 대법원 2010. 2. 11. 선고 2009두8731 판결
14) 개인정보보호위원회, 2020 개인정보보호 법령 및 지침·고시 해설서 92면
15) 대법원 2009. 12. 24. 선고 2007도6243 판결

노동자는 가능한 한 개인정보자기결정권의 침해 방지를 위하여 업무수행과 관련하여 보호받아야 할 자신의 개인정보자기결정권을 존중해줄 것을 사용자에게 요구할 수 있다는 점을 명확히 판시하였다. ⑤ 결론적으로 해당 사건에서 존중되어야 하는 노동자의 개인정보자기결정권에 비해 사용자의 업무지시의 필요성이 더 크다고 볼 수 없으므로, 해당 노동자에 대한 징계는 그 사유가 부존재하여 위법, 무효라고 보았다.

라. 위치정보 수집

사업장 외에서 근무하는 근로자들의 경우 회사가 근태관리 등의 이유로(특수고용이나 플랫폼 노동자의 경우 비용 정산 등의 이유로) 위치정보 수집에 동의할 것을 요구한다. 해당 업무 수행에 필수적인 것이 아니라면 동의를 요구할 근거가 없다고 할 것이다. 또한 필수적인 경우에도 해당 시스템이 필요 범위를 벗어나 개인위치정보를 수집하지 않도록 조치가 필요하고, 해당 시스템을 통하여 개인 위치 정보가 어떻게 사용 관리되는지 등에 대한 충분한 설명 등이 필요하다[16].

마. 과도한 개인정보 및 개인신용정보 동의 요구

근로자들에 대하여 과도한 개인정보 혹은 개인신용정보(금융권)를 요구하고, 이를 거부하는 경우 업무용 프로그램 등의 사용을 제한하는 경우가 있다. 업무용 프로그램 사용을 제한하게 되면 결국 해당 근로자의 인사고과 등 실적에 악영향을 미치므로 동의를 거부하기 어렵게 된다. 이는 개인정보 최소 수집의 원칙(법 제16조 제1항)에 위반되고, 또 그 수집에 동의하지 않는다는 것을 이유로 업무용 프로그램 사용을 제한하면 법 제16조 제3항에도 위반되는 것이다.

2. 노동조합을 통한 대응

가. 개요

위 1항과 같이 여러 유형의 노동감시가 이루어지고 있으나, 노동감시 문제는 쟁의행위 등과 같이 노사가 대립적인 관계에 들어가는 경우를 제외하고 평상시에는 주요 쟁점 사항이 되지 않는 경우가 많다. 고용 안정, 전통적인 근로조건 등에 관한

16) 국가인권위 2010진정0040200 등 산불감시원 위치정보활용 사건 등 참조

사항에 비하여 관심 정도가 상대적으로 후순위이기 때문인 것으로 보인다.

단체협약을 통한 대응이 현실적인 방법인데, 민주노총 산하 노동조합들 중 모범단협에는 개인정보 보호와 노동자 감시 방지에 관한 조항을 두고 있는 경우들이 있으나, 실제 개별 사업장의 단체협약에 이것이 반영되는 경우는 매우 드물다. 이하에서 개략적으로 살펴본다.

나. 민주노총 산하 주요 산별노조의 모범단체협약안[17]의 내용

1) 전국공공운수사회서비스노동조합 (이하 공공운수노조로 약칭)

개인정보 수집 가능한 범위를 "고용과 직접 관련된 것"으로 제한하고 있고, 그 범위와 방법 등에 있어서도 "조합과 사전 합의"를 추가하였다.(제115조 제2항) 또한 개인정보 수집시 개인정보 주체로부터 직접 수집해야 한다는 원칙도 명기하였고(제115조 제3항), 조합활동에 관한 정보 수집 금지를 특별히 강조하고 있다(제115조 제5항). 개인정보의 관리 측면에서도 해당 근로자의 동의없이는 제3자 제공을 금하도록 하였으며(제116조 제2항), 근로자 개인이 사용자에게 개인정보의 수정・폐기를 요구하기 어려운 경우가 많은 현실을 고려하여 개인의 신청을 받아 조합이 수정・폐기 요구를 할 수 있도록 하였다(제116조 제4항) 사생활을 침해할 수 있는 개인정보 수집에 대하여 거부할 경우 이를 이유로 불이익 처우를 하는 것을 금지하고 있다(제115조 제1항, 제6항)

감시장비 설치와 그 기록물의 보관 등에 대하여 노동조합과의 사전 합의를 거치도록 하였으며(제117조 제1항 단서, 제118조 제1항), 일정한 경우 사용자의 감시 장비 철거 의무도 부과하고 있다(제 117조 제3항) 감시 장비에 의한 기록물을 인사고과나 징계의 근거로 사용할 수 없도록 정하였고(제117조 제2항), 담당 부서와 담당 직원을 제외한 어느 누구에게도 제공할 수 없도록 정하였다(제118조 제2항)

공공운수노조 모범단협안
제115조 [개인정보의 보호 및 수집] ① 회사는 업무상 취득한 직원의 모든 개인정보를 보호해야 하며 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며 회사는 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 안 된다. ② 회사는 직원의 개인정보의 수집에 있어서 고용과 직접적으로 관련된 것만

17) 모범단체협약"안"이므로 노동조합이 제시하는 모범적인 안이지 실제로 체결된 협약은 아니다.

을 대상으로 해야 하며 그 목적과 내용, 수집방법, 담당부서와 담당자에 대해 조합과 사전 합의해야 한다.

③ 회사는 개인정보를 수집할 경우 직원 본인으로부터 직접 취득해야 하며 개인정보를 제3자로부터 획득해야 할 필요가 있을 경우라 하더라도 해당 직원의 명시적인 동의 없이 취득해서는 아니 된다.

④ 회사는 사상, 신념, 종교, 정당의 가입 및 탈퇴, 건강 및 질병 등 조합원의 권리, 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하여서는 안 된다.

⑤ 회사는 조합원들의 조합활동이나 사내외 단체 활동 및 업무외 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 안 된다.

⑥ 조합원은 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 회사는 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 안 된다.

제116조 [개인정보의 관리 및 수정.폐기]

① 회사는 직원의 개인정보를 관리함에 있어 다음 각 호에 대해 조합과 사전 합의하여야 하며 직원들에게 고지하여야 한다.

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

② 회사는 직원의 개인정보를 해당 직원의 동의 없이 담당부서와 담당자를 제외한 회사 내외의 제3자에게 제공해서는 아니 된다.

③ 회사는 직원 또는 해당 조합원의 신청에 따라 조합이 개인정보의 열람 및 사본복사를 요구할 경우 이에 응해야 하며 비용을 부담한다.

④ 회사는 직원 또는 해당 조합원의 신청에 따라 조합이 다음 각 호의 경우에 대해 개인정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 이에 응해야 하며, 그 결과를 통보해 주어야 한다.

1. 조합과 합의 없이 수집, 관리되고 있는 개인정보
2. 사실과 다른 개인정보
3. 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보

⑤ 회사는 개인정보의 보관기간이 종료되었을 때는 폐기해야 하며, 해당 직원 및 조합에게 통보해주어야 한다. 단, 다음 각 호의 경우는 그렇지 아니한다.

1. 직원 또는 해당 조합원의 신청에 따라 조합이 개인 정보의 유지를 요구한 경우

2. 직원 또는 해당 조합원의 신청에 따라 조합이 개인 정보 유지에 명시적으로 동의하는 경우

3. 법률에 의해 개인 정보의 유지가 요구되는 기간

117조 [감시장비]

① 회사는 컴퓨터, 전화, 비디오카메라, 지문·홍체·정맥 등 생체인식기기, RFID 및 기타 정보통신.음향.영상기술을 이용하여 직원의 이동과 작업과정 등을 기록. 저장할 설비 및 소프트웨어(이하 감시장비)를 설치하여서는 안 된다. 단, 노동안전·도난 등 위험.사고방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 다음 각 호에 대해 조합과 사전합의하여야 하며, 사용 중에는 직원 및 조합에게 인지할 수 있는 조치를 취해야 한다.

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

② 회사는 감시장비에 의한 기록물의 내용을 인사고과에 반영하거나 징계의 근거자료로 사용해서는 안 된다.

③ 회사는 조합과 사전합의 없이 설치한 감시장비가 법령 및 단체협약에 위배되는 경우와 설치목적과 사용기간이 만료된 경우에는 감시장비를 즉시 철거해야 하고, 그 결과를 조합에 통보해야 한다.

④ 회사는 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시장비를 설치해서는 안 된다.

제118조 [기록물 관리 및 수정·폐기]

① 회사는 감시장비에 의한 기록물(이하 '기록물')에 대해서는 다음 각 호에 대해 사전에 조합과 합의해야 한다.

1. 보관기간
2. 처리 및 접근방법
3. 담당부서와 담당자

② 회사는 기록물을 담당부서와 담당자 외에는 어느 누구에게도 제공해서는 안 된다.

③ 회사는 감시장비에 의해 기록된 내용을 직원 또는 해당 조합원의 신청에 따라 조합이 열람을 요구할 경우 이에 따라야 한다.

④ 회사는 직원 또는 해당 조합원의 신청에 따라 조합이 다음 각 호의 경우에 대해 개인정보의 수정·폐기를 요구할 경우 이에 응해야 하며, 그 결과를 해당 직원과 조합에 통보해주어야 한다. 1. 조합과 합의없이 수집된 기록물 2. 사생활을 침해할 수 있는 기록물 3. 조작되었거나 사실과 다른 기록물

2) 전국금속노동조합 (이하 금속노조로 약칭)

금속노조 모범단협은 현재 아래와 같은 조합활동 감시에 관한 조항(제16조 제3항)과 개인의 건강정보에 관한 조항(제124조 제7항 단서)을 두고 있다. 금속노조는 2021년 개정판에서는 개인정보 보호와 노동감시에 관한 조항을 상당히 보강할 계획에 있다.

금속노조 모범단협안
제16조 [시설편의 제공] ③ 회사는 조합 및 조합원의 정보통신망을 이용한 조합활동을 감시 또는 방해해서는 안 된다. 제124조 [건강진단] ⑦ 회사는 검진기관의 검진의로 하여금 건강검진 결과에 대해 전 조합원이 알 수 있게 설명회를 개최토록 하고 비용은 회사가 전액 부담한다. 단, 개인정보의 보호를 위하여 설명회는 조합원 1:1 면담방식으로 진행한다.

3) 전국사무금융서비스노동조합 (이하 사무금융노조로 약칭)

금융권의 경우 광범위하게 개인정보 수집이 이루어지고 있어서, 최소한의 범위에서만 수집해야 한다는 원칙을 강조(제170조 제1항)하고 있고, 구체적인 최소 범위의 내용과 수집 방법 등에 대해서는 조합과 합의하도록 하였다(제170조 제2항). 제3자 제공은 반드시 근로자 개인의 명시적인 동의하에서만 가능하도록 하였고(제170조 제4항), 조합활동 및 사내외 단체활동에 대한 정보에 대해서는 근로자의 동의가 있더라도 수집할 수 없다록 하였다(제170조 제5항). 2020년 개정법을 반영하여 가명정보에 관한 조항도 추가(제170조 제6항)하였다.

감시장비 설치와 그 기록물의 보관 등에 대하여 노동조합과의 사전 합의를 거치

도록 하였으며(제172조 제2항, 제173조 제1항), 일정한 경우 사용자의 감시 장비 철거 의무도 부과하고 있다(제172조 제4항) 감시 장비에 의한 기록물을 인사고과나 징계의 근거로 사용할 수 없도록 정하였고(제172조 제3항), 담당 부서와 담당 직원을 제외한 어느 누구에게도 제공할 수 없도록 정하였다(제173조 제2항)

사무금융노조 모범단협안
제170조(개인정보 등의 보호 및 수집 제한) ① 회사는 고용 및 근로관계 유지에 필요한 최소한의 범위 외의 개인정보를 수집하여서는 안 된다. ② 제1항에서 정한 고용 및 근로관계 유지에 필요한 최소한의 범위, 그에 해당하는 개인정보의 종류, 수집 방법, 담당 부서와 담당자 등에 대해서는 개인정보 수집 이전에 조합과 합의하여야만 한다. ③ 제1항의 개인 정보를 수집함에 있어 회사는 노동자에게 수집 항목, 수집 및 이용 목적, 보관 및 이용 기간, 관리 방법, 거부할 수 있는 권리와 거부에 따라 발생할 수 있는 불편 사항을 명시하고 구체적으로 설명한 후 동의를 받아야 한다. ④ 제1항의 개인 정보는 개인정보 주체인 노동자로부터 직접 수집하여야 하며, 해당 노동자의 명시적인 동의 없이는 그 목적 범위 내라고 하더라도 제3자에게 제공할 수 없다. ⑤ 회사는 사상 · 신념, 정당의 가입 · 탈퇴, 정치적 견해, 조합활동 및 사내외 단체활동에 관한 정보, 성생활 등에 관한 정보, 그 밖에 정보주체의 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보는 직원의 동의가 있더라도 수집할 수 없다. ⑥ 제1항 및 제 5항의 개인 정보는 가명 정보의 형식으로도 수집할 수 없고, 노동자가 제1항 내지 제5항에 위반된 회사의 개인정보 수집에 불응하였다는 이유로 불이익한 처우를 해서는 안 된다. **제171조 (개인정보 주체의 권리 보장)** ① 회사는 노동자가 개인정보의 열람, 등사 및 교부를 요구할 경우 즉시 응하여야 한다. ② 회사는 수집된 개인 정보가 사실과 달라 노동자가 수정을 요청할 경우 그에 즉시 응하여야 한다. ③ 회사는 노동자가 제170조(개인정보 등의 보호 및 수집 제한)를 위반하여 수집된 개인정보에 대하여 폐기를 요구할 경우 즉시 이에 응해야 하며, 그 결과를 통보해주어야 한다. ④ 회사는 개인정보의 보관기간이 종료되었을 때는 즉시 폐기하여야 하며, 해

당 노동자에게 통보해야 한다. 다만, 해당 노동자가 명시적으로 동의한 경우에는 예외로 한다.

⑤ 본 조항에서 정한 조치에 소요되는 일체의 비용은 회사가 부담한다.

제172조 (감시장비)

① 회사는 컴퓨터, 전화, 영상정보처리기기, 지문·홍체·정맥 등 생체인식기기, RFID 및 기타 정보통신.음향.영상기술을 이용하여 노동자의 이동과 작업과정 등을 기록.저장할 설비 및 소프트웨어(이하 '감시장비'라 한다.)를 설치하여서는 안 된다.

② 안전·도난 등 위험.사고방지를 위하여 필요 최소한의 감시장비를 설치할 경우에는 다음 각 호에 대해 조합과 사전합의하여야 하며, 사용 중에는 노동자 및 조합이 이를 인지할 수 있도록 조치를 취해야 한다.

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

③ 회사는 감시장비에 의한 기록물의 내용을 인사고과에 반영하거나 징계의 근거자료로 사용해서는 안 된다.

④ 회사는 조합과 사전합의 없이 설치한 감시장비가 법령 및 단체협약에 위배되는 경우와 설치목적과 사용기간이 만료된 경우에는 감시장비를 즉시 철거해야 하고, 그 결과를 조합에 통보해야 한다.

⑤ 제2항에도 불구하고 회사는 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시장비를 설치해서는 안 된다.

제173조(기록물 관리 및 수정, 폐기)

① 회사는 제172조(감시장비) 제2항에 따라 설치된 감시장비에 의한 기록물(이하 '기록물')에 대해서는 다음 각 호에 대해 사전에 조합과 합의해야 한다.

1. 보관기간
2. 처리 및 접근방법
3. 담당부서와 담당자

② 회사는 기록물을 담당부서와 담당자 외에는 어느 누구에게도 제공해서는 안 된다.

③ 회사는 감시장비에 의해 기록된 내용을 직원 또는 해당 노동자의 신청에 따라 조합이 열람을 요구할 경우 즉시 응해야 한다.

④ 기록물 중 개인정보에 대해서는 제171조(개인정보 주체의 권리 보장)를 준용한다.

4) 전국대학노동조합 (이하 대학노조로 약칭)

개인정보 수집 가능한 범위를 “고용과 직접 관련된 것”으로 제한하고 있고, 그 범위와 방법 등 있어서도 “조합과 사전 합의”를 추가하였다.(제141조 제1항) 또한 개인정보 수집시 개인정보 주체로부터 직접 수집해야 한다는 원칙도 명기하였고(제141조 제2항), 조합활동에 관한 정보 수집 금지를 특별히 강조하고 있다(제141조 제4항). 개인정보의 관리 측면에서도 해당 근로자의 동의없이는 제3자 제공을 금하도록 하였으며(제143조 제2항), 근로자 개인이 사용자에게 개인정보의 수정・폐기를 요구하기 어려운 경우가 많은 현실을 고려하여 조합원 뿐 아니라 노동조합도 수정・폐기 요구를 할 수 있도록 하였다(제144조 제1항) 사생활을 침애할 수 있는 개인정보 수집에 대하여 거부할 경우 이를 이유로 불이익 처우를 하는 것을 금지하고 있다(제142조)

대학노조 모범단협안
제140조(개인정보의 보호) 대학은 업무상 취득한 조합원의 모든 개인정보 일체를 보호해야 한다. **제141조(개인정보의 수집)** ① 대학은 노동자의 개인정보의 수집에 있어서 고용과 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 해야 하며 그 목적과 내용, 수집방법, 담당부서와 담당자에 대해 조합과 사전합의해야 한다. ② 대학은 개인정보를 수집할 경우 조합원 본인으로부터 직접 취득해야 하며 개인정보를 제3자로부터 획득해야 할 필요가 있을 경우라 하더라도 해당조합원의 명시적인 동의 없이 취득해서는 아니 된다. ③ 대학은 사상, 신념, 종교 등 조합원의 권리, 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하여서는 아니 된다. ④ 대학은 조합원들의 조합활동이나 사내외 단체 활동 및 업무외 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 아니 된다. **제142조(개인정보 제공 거부권)**

조합원은 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 대학은 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 아니 된다.

제143조(개인정보의 관리 등)

① 대학은 조합원의 개인정보를 관리함에 있어 다음 각 호에 대해 조합과 사전합의 하여야 하며 조합원들에게 고지하여야 한다.

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

② 대학은 조합원의 개인정보를 해당 조합원의 동의 없이 담당부서와 담당자를 제외한 대학 내외의 제3자에게 제공해서는 안 된다.

③ 대학은 조합원과 대학 구성원(학생, 교수 등) 개인정보를 이용하여 조합활동에 대한 대학의 의견을 표명하거나 그 밖에 조합활활동에 개입하는 행위를 하여서는 안된다.

④ 대학은 조합 또는 해당 조합원이 개인 정보의 열람 및 사본복사를 요구할 경우 이에 응해야 하며 비용을 부담한다.

⑤ 대학은 개인정보 관리를 위해 별도의 규정을 마련하고 그 내용에 대해 조합과 사전협의하여야 한다.

제144조(개인정보의 수정과 폐기)

① 대학은 조합 또는 조합원이 다음 각 호의 경우에 대해 개인정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 이에 응해야 하며 그 결과를 통보해주어야 한다.

1. 조합과 합의 없이 수집, 관리되고 있는 개인정보
2. 사실과 다른 개인정보
3. 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보

② 대학은 보관기간이 종료되었을 때는 폐기해야 하며, 해당 조합원에게 통보해주어야 한다. 단, 다음 각 호의 경우는 그렇지 아니한다.

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

다. 개별 단체협약의 내용

1) 공공운수노조 산하 조직들의 개별 단체협약에 아래와 같은 조항들이 있다.

민주노총 문화체육관광부 교섭노조연대 단체협약 ☞ 감시장비에 관한 조항, 개인정보 보호에 관한 일반 조항, 사생활 보호 조항
제10조(시설편의 제공) ③ 문체부는 정보통신망, CCTV, ERP 등을 이용하여 조합 및 조합원의 조합활동을 감시 또는 방해하지 않는다. 제15조(개인정보 보호 및 제공거부권) ① 문체부는 업무상 취득한 조합원의 모든 개인정보를 보호할 의무를 가진다. ② 조합원은 고용과 직접적으로 관련되지 않거나, 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 제공 거부할 권리가 있으며, 문체부는 이를 이유로 불이익한 처우를 해서는 아니 된다. 제54조(사생활 보호) 문체부는 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시 장비를 설치해서는 안 된다. 단, 보안을 위하여 필요한 경우 노사 합의에 따라 감시 장비를 설치할 수 있다.

전국공공연구노조 통일연구원지부 단체협약 ☞ 개인정보 보호에 관한 일반 조항, 감시 장비에 관한 조항
제72조(개인정보의 관리) ① 사용자는 조합원의 개인정보를 관리함에 있어 다음 각 호에 대해 조합과 사전 합의하여야 하며 조합원들에게 고지하여야 한다. 1. 보관기관과 방법 2. 처리 및 폐기 방법 3. 담당부서와 담당자 ② 사용자는 조합원의 개인정보를 해당 조합원의 동의 없이 담당 부서와 담당자를 외한 회사내외의 제3자에게 제공해서는 아니 된다. ③ 사용자는 조합 또는 해당조합원이 장비에 의해 기록된 용을 포함하여 개인정보의 열람 및 사본 복사를 요구할 경우 이에 응해야 하며 비용을 부담한다 ④ 사용자는 개인정보 관리를 위해 별도의 규정을 마련하고 그 내용에 대해 교섭대표노동조합과 사전 협의하여야 한다

⑤보안 또는 출입 통제를 위해 설치된 장비에서 획득된 모든 자료는 보안 또는 출입통제 목적 외에 사용하여서는 아니 된다.

제73조(개인정보의 수정과 폐기) ① 사용자는 조합 또는 조합원이 다음 각 호의 1에 해당하는 자료에 대해 개인정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 이에 응해야 하며 그 결과를 통보해주어야 한다.

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

②사용자는 개인 정보에 대하여 보관 기간이 종료되었을 때는 폐기해야 하며, 해당 조합원에게 통보해주어야 한다. 단, 다음 각 호의 경우는 그렇지 아니한다.

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

제74조(감시 장비) ① 사용자는 조합 또는 조합원을 감시할 목적으로 컴퓨터, 전화, 비디오 카메라, 지문, 홍재, 정맥 등 생체인식기기 및 기타 정보통신•음향•영상기술을 이용하여 조합원의 이동, 작업과정을 기록저장할 설비 및 소프트웨어(이하 감시 장비)를 설치하여 서는 아니 된다. 단, 노동안전, 도난 등 위험•사고방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 다음 각 호에 대해 교섭대표노동조합과 사전 합의하여야 하며 사용 중에는 조합원에게 인지할 수 있는 조치를 취해야 한다.

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

② 사용자는 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시 장비를 설치해 조합원의 사생활을 침해해서는 아니 된다.

③ 사용자는 교섭대표노동조합과 사전합의 없이 설치한 감시 장비가 법령 및 단체협약에 위배되는 경우 및 설치목적이 소멸하거나 사용기간이 만료된 경우에는 감시장비를 즉시 절거해야 하고 그 결과를 조합에 통보해야 한다.

전국공공운수사회서비스노조 서울지역공공서비스지부 카이스트분회 공동단체

협약 ☞ 개인정보 보호와 감시 규제에 관한 별도의 장을 두고 있음. ☞ 개인정보보호에 관한 일반 조항, 감시 장비에 관한 조항
제10장 노동자 인권·개인정보 보호와 감시규제 제79조 (개인정보의 보호 및 수집) ① 사용자는 업무상 취득한 직원의 모든 개인정보를 보호해야 하고, 직원은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 사용자는 이를 이유로 불이익한 처우를 해서는 안 된다. ② 사용자는 직원의 개인정보 수집에 있어서 고용과 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 해야 하며 그 목적과 내용, 수집방법, 담당부서와 담당자에 대해 조합과 사전 합의해야 한다. ③ 사용자는 개인정보를 수집할 경우 직원 본인으로부터 직접 취득해야 하며, 개인정보를 제3자로부터 획득해야 할 필요가 있을 경우라 하더라도 해당 직원의 명시적인 동의 없이 취득해서는 안 된다. ④ 사용자는 사상, 신념, 종교, 정당의 가입 및 탈퇴, 노동자의 권리, 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하여서는 안 된다. ⑤ 사용자는 조합원들의 조합활동이나 사내외 단체 활동 및 업무외 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 안 된다. ⑥ 조합원은 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 사용자는 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 안 된다. 제80조 (개인정보의 관리 및 수정 · 폐기) ① 사용자는 직원의 개인정보를 관리함에 있어 다음 각 호에 대해 조합과 사전 합의하여야 하며 직원들에게 고지하여야 한다. 1. 보관기간과 방법 2. 처리 및 폐기 방법 3. 담당부서와 담당자 ② 사용자는 직원의 개인정보를 해당 직원의 동의 없이 담당부서와 담당자를 제외한 회사 내외의 제3자에게 제공해서는 아니 된다. ③ 사용자는 직원 또는 해당 조합원의 신청에 따라 조합이 개인정보의 열람 및 사본복사를 요구할 경우 이에 응해야 하며 비용을 부담한다. ④ 사용자는 직원 또는 해당 조합원의 신청에 따라 조합이 다음 각 호의 경우

에 대해 개인정보의 수정, 폐기를 요구할 경우 이에 응해야 하며, 그 결과를 통보해주어야 한다.

1. 조합과 합의 없이 수집, 관리되고 있는 개인정보
2. 사실과 다른 개인정보
3. 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보

⑤ 사용자는 개인정보의 보관기간이 종료되었을 때는 폐기해야 하며, 폐기사항은 공지해야 한다. 단, 다음 각 호의 경우는 그렇지 아니한다.

1. 직원 또는 해당 조합원의 신청에 따라 조합이 개인 정보의 유지를 요구한 경우
2. 직원 또는 해당 조합원의 신청에 따라 조합이 개인 정보 유지에 명시적으로 동의하는 경우
3. 법률에 의해 개인 정보의 유지가 요구되는 기간

제81조 (감시 장비) ① 사용자는 조합 또는 조합원을 감시할 목적으로 컴퓨터, 전화, 비디오카메라, 지문, 홍체, 정맥 등 생체인식기기 및 기타 정보통신ㆍ음향ㆍ영상기술을 이용하여 조합원의 이동, 작업과정을 기록ㆍ저장할 설비 및 소프트웨어(이하 감시 장비)를 설치하여서는 아니 된다. 단, 노동안전, 도난 등 위험ㆍ사고방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 다음 각 호에 대해 조합과 사전 합의하여야 하며 사용 중에는 조합원에게 인지할 수 있는 조치를 취해야 한다.

1. 설치 목적과 사용 기간
2. 설치방법, 설치장소와 기록 내용
3. 감시 장비의 종류와 기술 내용
4. 담당부서와 담당자

② 사용자는 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시 장비를 설치해 조합원의 사생활을 침해해서는 아니 된다.

③ 사용자는 조합과 사전합의 없이 설치한 감시 장비가 법령 및 단체협약에 위배되는 경우 및 설치목적이 소멸하거나 사용기간이 만료된 경우에는 감시 장비를 즉시 철거해야 하고 그 결과를 조합에 통보해야 한다.

1. 설치 목적과 사용 기간
2. 설치방법, 설치장소와 기록 내용
3. 감시 장비의 종류와 기술 내용
4. 담당부서와 담당자

② 사용자는 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수

있는 장소에 감시 장비를 설치해 조합원의 사생활을 침해해서는 아니 된다.

③ 사용자는 조합과 사전합의 없이 설치한 감시 장비가 법령 및 단체협약에 위배되는 경우 및 설치목적이 소멸하거나 사용기간이 만료된 경우에는 감시 장비를 즉시 철거해야 하고 그 결과를 조합에 통보해야 한다.

전국공공운수사회서비스노조 의료연대본부 제주지역지부 제주대학교병원분회 단체협약

☞ 환자의 개인정보 보호에 관한 조항, 조합원 개인 정보 보호에 관한 조항, 감시 장비에 관한 조항

제117조 환자의 정보 및 인권보호 및 침해금지

병원은 병원업무의 전산화, 정보화에 따른 환자의 개인정보를 보호 정보 유출을 방지하며 환자의 인권이 침해받지 않도록 한다.

① 환자의 개인정보(의료정보)를 연구자가 사용할 경우 연구자가 당사자의 동의를 받아야 한다. 또한 당사자의 동의를 얻었다고 해도 환자의 개인 식별이 가능한 정보는 삭제 후 사용한다.

② 환자 모든 기록에 대해 삭제, 은폐, 조작을 금지하며, 이미 수행된 진료 내역에 대해서는 수정 · 은폐할 수 없다.

③ 병원은 어떠한 경우에도 환자정보가 유출되지 않도록 해야 하며, 환자정보가 유출되지 않도록 보호장비를 마련할 의무를 갖는다.

④ 병원은 환자의 의료정보를 보호하기 위해 반드시 병원 직원으로 담당자를 선임한다.

제125조 조합원의 개인정보 보호 및 수집

병원은 업무상 취득한 조합원의 모든 개인정보를 보호해야 하며 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며 병원은 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 아니 된다.

제126조 감시장비

① 병원은 조합 또는 조합원을 감시할 목적으로 감시 장비를 설치하여서는 아니 된다.

② 병원은 CCTV 설치 시 위치 및 촬영 각도 등에 대해 조합에 사전 정보를 제공하여야 하며 적극적으로 협의한다.

③ 병원은 감시 장비에 의한 기록물의 내용을 인사고과에 반영해서는 아니 된다.

전국공공운수사회서비스노조 지역난방안전지부 단체협약

☞ 감시장비에 관한 조항, 개인정보 보호에 관한 일반 조항,

제15조 [시설편의 제공]

③ 회사는 조합 및 조합원의 정보통신망, CCTV, ERP, GPS 등을 이용하여 조합활동을 감시 또는 방해해서는 안된다.

제88조 [개인정보의 보호 및 수집]

① 회사는 업무상 취득한 직원의 모든 개인정보를 보호해야 하고, 직원은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 회사는 이를 이유로 불이익한 처우를 해서는 안 된다.

② 회사는 직원의 개인정보 수집에 있어서 고용과 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 한다.

③ 회사는 개인정보를 수집할 경우 직원 본인으로부터 직접 취득해야 하며, 개인정보를 제3자로부터 획득해야 할 필요가 있을 경우라 하더라도 해당 직원의 명시적인 동의 없이 취득해서는 안 된다.

④ 회사는 사상, 신념, 종교, 정당의 가입 및 탈퇴, 건강 및 질병 등 노동자의 권리, 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하여서는 안된다.

⑤ 회사는 조합원들의 조합활동이나 사내외 단체 활동 및 업무외 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 안 된다.

⑥ 조합원은 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 회사는 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 안 된다.

제89조 [개인정보의 관리 및 수정 · 폐기]

회사는 직원에게 개인정보 관리 및 수정, 폐기 등 발생시 전 사항을 개인에게 통보 확인 받는다.

제90조 [감시장비]

① 회사는 컴퓨터, 전화, 비디오카메라, LBS(GPS), 지문 등 생체인식기기, 기타

정보통신 · 음향 · 영상기술을 이용하여 직원의 이동과 작업과정 등을 기록 · 저장할 설비 및 소프트웨어(이하 감시장비)를 설치하여서는 아니된다. 단, 정보보안, 안전 및 도난 등의 방지를 위해 장비를 설치할 경우에는 다음 각 호에 대해 조합과 사전에 합의하여야 하며 사용 중에는 조합원 및 조합에게 인지할 수 있는 조치를 취해야 한다.

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

② 회사는 감시장비에 의한 기록물의 내용을 조합원의 근로조건 변경에 대한 근거자료로 활용 시 조합과 사전에 협의하여야 한다.

③ 회사는 조합과 사전합의 없이 설치한 감시장비가 법령 및 단체협약에 위배되는 경우와 설치목적과 사용기간이 만료된 경우에는 감시장비를 즉시 철거해야 하고, 그 결과를 조합에 통보해야 한다.

④ 회사는 휴게공간 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시장비를 설치해서는 안된다.

전국철도노조 단체협약

☞ 개인정보 보호와 감시 규제에 관한 별도의 장을 두고 있음.

☞ 개인정보 보호에 관한 일반 조항, 감시장비에 관한 조항

제12장 노동자 인권•개인정보 보호와 감시 규제

제143조【개인정보의 수집 및 보호】①공사는 직원의 개인정보 수집에 있어서 업무와 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 해야 하며, 개인정보보호법에 따른 수집절차를 준수하여 필요최소한의 개인정보만을 수집한다.

②공사는 업무상 취득한 직원의 모든 개인정보를 보호해야 하며 직원의 개인정보 수집 시 동의의 내용과 동의를 거부할 권리가 있다는 사실, 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용을 구체적으로 알리고 동의를 받아야 한다.

③공사는 개인정보를 수집할 경우 직원 본인으로부터 동의를 받아 직접 취득해야 한다. 단, 개인정보보호법 제17조1항, 제18조2항에 따라 개인정보를 제공받을 수 있다.

④공사는 사상•신념, 노동조합•정당의 가입•탈퇴, 정치적 견해, 건강, 성생활

등에 관한 정보, 그밖에 정보주체의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 개인정보로서 대통령령으로 정하는 정보(이하 “민감정보”라 한다)를 처리하여서는 아니 된다. 단, 민감정보 처리에 대한 별도 동의를 받거나 법령에서 민감정보의 처리를 요구 또는 허용하는 경우에는 처리할 수 있다.

제145조【개인정보의 관리 및 수정•폐기】①공사는 직원의 개인정보를 관리함에 있어 다음 각 호에 대해 직원들에게 공개하여야 한다.

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

②공사는 직원의 개인정보를 해당 직원의 동의 없이 담당부서와 담당자를 제외한 공사내외의 제3자에게 제공해서는 안 된다. 단, 개인정보보호법 제17조1항, 제18조2항의 경우에 한하여 제공할 수 있다.

③공사는 직원이 개인정보의 열람 및 사본복사를 요구할 경우 이에 응해야 한다.

④공사는 직원이 다음 각 호의 경우에 대해 개인정보의 정정, 삭제를 요구할 경우 이에 응해야 하며 그 결과를 통보해주어야 한다. 다른 법령에서 그 개인정보가 수집대상으로 명시되어 있는 경우에는 그 삭제를 요구할 수 없다.

1. 직원의 동의 및 법령근거 없이 수집, 관리되고 있는 개인정보
2. 업무를 목적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보

⑤공사는 보유기간이 경과되었을 때는 파기해야 한다. 단, 다른 법령에 따라 보존하여야 하는 경우는 해당 기간 동안 저장해야 한다.

제146조【감시장비 · 감시기록의 제한 및 사생활 보호】①공사는 영상정보처리기기, 지문, 홍채, 정맥 등 생체인식기기, RFID 및 기타 정보통신•음향•영상기술을 이용하여 노동안전, 도난 등 위험•사고방지, 화재예방 등을 위해 비공개된 장소에 보호장비를 설치할 수 있다. 단, 보호장비를 통해 개인정보를 수집•이용할 경우 직원(정보주체)의 동의를 받아야 하며, 영상정보처리기기의 경우 안내판 설치로 수집동의를 대신 할 수 있다.

②공사는 감시장비운영규정의 제•개정 시 조합과 협의하여야 한다.

③공사는 직원을 감시할 목적으로 감시장비를 설치하여서는 아니 되며, 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 영상정보처리기기를 설치하지 아니 한다.

④공사는 감시장비에 의한 기록물의 내용을 인사고과에 반영해서는 아니 되며, 조합이 감시장비 기록을 공개 요구 시 정당한 이유 없이 이를 거부하여서는 아니 된다.

⑤공사는 감시장비 설치 시 해당 장비 및 해당 감시구역에 감시장비 안내문을 게시하여야 한다.

한국전자통신연구원노조 단체협약

☞ 개인정보 보호에 관한 일반 조항, 감시장비에 관한 조항

제30조 (문서열람 및 자료제공) ① 조합은 제7조(단체교섭권)에 명시된 사항과 조합원의 근로환경 개선에 관련된 제반사항에 대하여 문서열람 및 자료제공을 요구할 수 있으며 연구원은 조합과 협의 한 기한내에 제공해야 한다.

② 연구원은 조합 및 조합원에 대한 개인정보를 임의로 유출할 수 없으며, 개인정보보호법에 따라 조합원의 개인정보보호를 위하여 노력한다.

제64조 (개인정보의 수정과 파기) ①연구원은 다음 각호에 해당하는 개인정보 자료에 대해 수정, 파기하여야 한다.

1. 사전에 조합원의 동의없이 연구원이 수집, 관리하고 있는 개인정보
2. 사실과 일치하지 않은 개인정보
3. 법령에 의하지 않고 수집된 개인정보

②연구원은 조합원의 개인정보의 사용 목적이 소멸되었을 경우 혹은 보존 기한이 종료되었을 경우 즉시 파기하여야 한다, 다만, 다른 법률 및 조합원이 유지를 요구할 때는 그러지 아니 한다,

③인원 및 차량 출입정보, CCTV기록 보존 기간은 노사가 협의하여 별도로 정한다.

제65조 (감시장비의 설치 금지) ①조합원의 사생활보호와 조합 활동의 자율성 보장을 위하여 연구원은 조합과 조합원을 감시할 수 있는 물리적 장비, 소프트웨어적인 도구 등을 설치, 운영하여서는 안된다. 다만 안전, 보안 등의 이유로 부득이 설치, 운영하고 관련 법령 등 근거를 조합과 조합원에게 충분히 설명하여야 하며, 조합과 협의한 후 설치, 운영 하여야 한다.

②부득이 감시 장비를 설치해야 할 때는 조합과 조합원을 감시의 대상으로 해서는 안되며, 외부의 위협으로부터 보호할 목적으로만 설치, 운영하여야 한다.

③감시를 금지해야할 설치 장소와 운영 시간은 조합과 조합원이 주로 활동하는 장소와 시간을 의미하며, 기타 조합 혹은 조합원이 금지를 요구하는 경우 그 범위를 협의하여 확대할 수 있다.

④부득이 감시 장비를 설치, 운영할 경우 그 범위를 최소화하여야 하며 다음 각호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 감시 목적과 효용이 소멸되었을 경우 감시 장비 및 감시 장비의 결과물을 즉시 철거, 삭제, 폐기하여야 한다.

2. 감시 목적과 효용이 변경 혹은 축소되었을 경우 지체없이 조합과 협의하여야 한다.

3. 감시 장비의 설치와 운영에 관한 사항을 주)[적으로 다양한 방법으로 조합원에게 공지하여 조합원이 감시 상황을 인식할 수 있도록 하여야 한다.

4. 본래 감시 목적과 다른 목적으로 감시 결과물을 활용, 유출할 수 없으며, 다른 목적으로 감시 결과물을 사용하고자 할 때는 조합원과 조합에 알리고 동의를 받아야 한다.

전국공공운수사회서비스노조 보육지부 서울지회 서울시청직장어린이집 단체협약

☞ CCTV 관련 조항

제5조 (CCTV 관련)

① 영유아보육법 관련 규정에 따라, 사업주는 영유아 안전과 어린이집 보안을 위한 목적으로만 CCTV를 운영 열람 할 수 있다

② 사업주는 조합원의 근태 관리 등 노동감시 수단으로 CCTV를 이용할 수 없다.

전국공공운수사회서비스노조 대구지역지부 달성군공무직지회 단체협약

☞ 지문인식기, CCTV 관련 조항

제53조(지문인식기, 영상정보처리기기 등)

①달성군은 지문인식기, CCTV 등을 출퇴근 관리 등 근태관리 이외의 목적으로 사용할 수 없다.

②「개인정보보호법」 제35조 제1항에 따라 조합원이 지문인식기 기록, CCTV 녹화 기록의 제공을 요구할 경우 달성군은 이를 즉시 제공해야 한다.

③지문인식기 등의 운영을 위한 개인정보의 수집, 보관, 위탁 등 이 조에서 정

하지 않은 사항은 「개인정보보호법」의 규정에 의한다.

2) 금속노조 산하 조직들의 개별 단체협약에 아래와 같은 조항들이 있다.

금속노조 기아자동차지부 **☞ 이메일, 인터넷 접속, 하드디스크, 공유파일 등의 제한, 전산보안 관련하여 개인별 모니터링 금지**
제43조 (인권 및 개인정보 보호) ① 회사는 조합원에 대하여 헌법에 보장된 개인의 인권과 인간의 존엄성을 존중하며, 인권침해 사항은 관련법에 따라 조치한다. ② 회사는 조합원을 대상으로 하는 서명 및 각서 작성이 필요 시 본 협약에 반하여서는 아니되며, 반하는 사항에 대해서는 사전 조합과 협의한다. ③ 회사는 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률 제42조에 의거 업무상 취득한 종업원의 개인 정보를 철저히 보호하고 일절 개인의 동의없이 타인 또는 타 단체에 이를 누설, 유출하지 아니한다. 단, 조합에 제공하던 자료는 예외로 한다. ④ 회사는 개인 이메일, 인터넷 접속내용, 하드디스크, 공유파일을 감시하지 않는다. 또한, 조합원에 대하여 부당하게 인권침해 및 사찰을 하지 않으며, 업무감사시 법적 허용 범위내에서 수행한다. ⑤ 회사는 전산보안 운영체계와 관련하여 개인별 모니터링을 실시하지 않는다.

금속노조 경주지부 ITW지회 **☞ 개인정보 보호에 관한 일반 조항, CCTV 설치시 사전 합의 조항**
제8조 [개인정보 보호] ① 회사는 조합원의 개인정보 사용을 본인의 동의 없이 사용 할 수 없다. ② 회사는 개인정보 보호를 위해 CCTV 설치 및 개인정보 수집 이용 등을 설치 혹은 운용 할 때 반드시 사전에 노사 합의한다. ③ 회사는 개인별 모니터링, 개인 사찰 등 개인의 사생활을 침해하는 어떠한 감시를 하지 않는다.

금속노조 전북지부 현대모비스호남물류지회 ☞ 개인정보보호에 관한 일반조항
제15조 [개인정보보호] 1. 회사는 조합원의 개인정보를 본인의 동의 없이 사용 하지 않는다. 2. 회사는 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률 제42조에 의거 업무상 취득한 조합원의 개인 정보를 철저히 보호하고 업무상 목적 외 유출하지 아니한다.

3) 사무금융노조 산하 조직들의 개별 단체협약에 아래와 같은 조항들이 있다.

사무금융노조 흥국화재해상보험지부 ☞ 개인정보보호에 관한 일반조항
제 43 조 (개인정보의 보호 및 수집) ① 회사는 업무상 취득한 조합원의 모든 개인정보를 보호해야 한다. ② 회사는 조합원의 개인정보 수집에 있어서 고용과 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 한다. ③ 회사는 개인정보를 수집할 경우 조합원 본인으로부터 직접 취득해야 하며, 개인정보를 제3자로부터 획득해야 할 필요가 있을 경우라 하더라도 해당 조합원의 명시적인 동의 없이 취득해서는 안 된다. ④ 회사는 사상, 신념, 종교, 정당의 가입 및 탈퇴, 건강 및 질병 등 노동자의 권리, 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하여서는 안 된다. ⑤ 회사는 조합원들의 조합활동이나 사내외 단체 활동 및 업무외 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 안 된다. ⑥ 조합원은 고용과 직접적으로 관련되지 않은 사생활을 침해할 수 있는 개인정보에 대해 거부할 권리가 있으며, 회사는 이를 이유로 불이익 처우를 해서는 안 된다.

사무금융노조 SK증권지부 ☞ 개인정보보호에 관한 일반조항
제 70 조 (인권 및 개인정보보호) 사용자는 조합원의 인권 및 개인정보호를 위해 다음 각 호의 원칙을 준수한다. ① 사용자는 조합원의 업무외 사생활의 비밀과 자유를 침해하지 아니한다. ② 사용자는 조합원의 업무외 사적인 통신의 비밀을 침해하지 아니한다. ③ 사용자는 업무상 취득한 조합원의 모든 개인정보를 보호하며 해당 직원의 동의 없이 이를 제3자에 제공하여서는 아니된다.

사무금융노조 IBK연금보험지부 ☞ 감시 제한에 관한 조항
제13조(회사시설 등의 이용) ③ 회사는 회사시설을 이용하여 조합 및 조합원의 조합활동을 감시 또는 방해해서는 안 된다.

사무금융노조 오렌지라이프생명보험지부 ☞ 감시 제한에 관한 조항
제13조【회사시설 등의 이용】 3. 회사는 회사시설을 이용하여 조합 및 조합원의 조합활동을 감시 또는 방해해서는 안 된다.

4) 전교조의 경우 시·도별 교육청과 개별 지부가 단체협약을 체결하는 방식으로 단체교섭이 진행되는데, 최근 서울지부가 체결한 단체협약에서 지문인식기 및 개인정보와 관련된 내용이 포함되었다.

전교조 서울지부 ☞ 지문인식기, 개인정보 보호에 관한 일반 조항
제32조【교권 침해 방지 및 교권 신장】 ② 교육청은 각급 학교에서 지문인식기를 운영하고자 할 때, 운영하기 전에 교사의 동의절차를 거치도록 하고, 동의하지 않는 교원에 대해서는 별도의 방법(카드, 수기장부 등)으로 운영할 수 있음을 안내하도록 지도한다. ③ 교육청은 교사의 개인정보보호를 위해 교사 업무용 안심번호를 운영할 수 있도록 적극 권장한다. 또한 각급 학교운영비에 안심번호 운영을 포함한 교육활

동 보호 사업비가 반영되도록 학교회계 예산편성 기본지침에 동 내용을 명기한다. **제17조【교원의 근무조건 향상】** ⑥ 교육청은 교원 및 학생의 개인정보를 「개인정보보호법」 등 관련 규정에서 정하는 경우를 제외하고는 보유 목적 외로 제3자에게 제공하지 않도록 지도한다.

5) 그 외 산별노조의 경우 ① 개인정보와 관련된 내용이 모범단협에도 없거나 ② 지극히 부진한 수준에서 다루고 있는 사례가 확인되었다. 가령 건설노조의 경우 주요 분과(타워, 토목 등)별로 사용자 연합회와 단체교섭을 진행하고 있어, 이른바 산별교섭에 가까운 형태의 단체교섭이 이뤄지는 경우도 존재하지만, 분과별 주요 단체협약안은 대부분 임금과 조합활동에 관한 내용으로 국한되었으며 개인정보와 관련된 내용은 단 1개 조항도 존재하지 않았다.

보건의료노조 역시 매년 산별교섭이 이뤄지고 있지만, 개인정보보호와 관련된 내용이 주요 산별 중앙협약에 포함된 사례는 없었던 것으로 보인다. 다만 보건의료노조의 산별중앙협약의 경우 통상의 단체협약 형태로 체결되지는 않고, 주요 현안에 관한 노사합의의 형태에 가까운 실정이었기에 일정한 한계가 존재했을 지점도 보인다.

서비스연맹 및 노조도 모범단협에도 개인정보 보호와 노동감시에 관한 조항은 없는 것으로 보인다.

라. 소결

1) 민주노총 산하 주요 산별노조 중 일부는 “모범단체협약안”을 통해 개인정보보호와 노동감시를 예방하기 위한 단체협약안을 마련하고 있다. 그 내용을 보면 대체로 개인정보보호법 중 제3조(개인정보 보호원칙), 제4조(정보주체의 권리), 제15조(개인정보의 수집・이용), 제16조(개인정보의 수집 제한), 제17조(개인정보의 제공), 제18조(개인정보의 목적 외 이용・제공 제한), 제22조(동의를 받는 방법), 제23조(민감정보의 처리 제한), 제25조(영상정보처리기기의 설치 · 운영 제한)에 관해 법령이 규정한 내용을 구체화하고 법령상의 기준보다 개인정보 보호를 강화하는 내용이 담겨있다. 특히 ① 개인정보의 수집・이용・관리 등에 있어서 노동조합과의 집단적 합의 절차를 마련한 조항 ② 근로관계에 있어서 개인정보 제공 거부에 대한 불이익

취급 금지를 명시한 조항 등은 의미가 있다고 할 것이다. 사회·경제적으로 열위에 있는 개별 근로자의 개인정보에 관한 동의 권한을 실질적으로 보호하기 위해서는 노동조합이 개인정보의 수집부터 폐기에 이르기까지 전 과정에서 사용자와 사전적으로 협의·합의할 필요가 존재하기 때문이다.

2) 그러나 실제 개별 단체협약을 보면 모범단협안에 가깝게 개인정보보호와 노동감시 제한에 관한 조항을 두고 있는 경우도 있고, 환자의 개인정보보호에 관한 조항을 두는 등 업종별 특성까지 세밀하게 반영한 경우도 있지만, 이는 전체 사업장 수 등을 고려할 때 매우 예외적인 경우이다. 실제 단체협약의 대부분에서 개인정보보호와 노동감시 제한에 관한 조항은 매우 미비하다고 볼 수 밖에 없다. 앞으로 노동조합 내에서도 개인정보 보호와 노동감시 제한에 대하여 더 많은 관심을 가져야 할 것이다.

제3장 노동감시 실태조사

제1절 실태조사의 배경 및 목적

2000년 이후 노동감시에 대한 유의미한 실태조사는 총 3차례 진행됐다. 2003년 시민사회단체 주도로 이루어진 <노동자감시 근절을 위한 연대모임>의 설문조사[18]와 국가인권위원회 용역으로 진행됐던 2005년 「사업장 감시시스템이 노동인권에 미치는 영향」[19], 2013년 「정보통신기기에 의한 노동인권 침해 실태조사」[20] 연구보고서가 있다.

가장 최근의 실태조사가 시행된 지 8년이 지난 만큼, 이번 실태조사를 통해 그동안 노동감시의 경향이 어떻게 변화했는지 살펴보고자 했다. 이와 함께 본 보고서에서는 기존의 보고서들과 달리 신기술의 도입이 노동감시에 얼마나 새롭게 등장하고 있는지를 파악하고, 현장에서의 노동감시 현황을 파악하여 근로자들이 노동감시에 대해 어떻게 반응하고 느끼고 있는지를 파악하고자 했다. 또한 2018년 유럽의 개인정보보호법인 GDPR이 시행된 이후 유럽의 노동감시 규범도 변화하였고 국내에서도 2011년 개인정보보호법 제정 이후 2020년 1월 개정에 따라 통합 개인정보보호위원회가 설립되어 개인정보보호법제가 노동감시의 규율에 미치는 영향이 커진 만큼, 근로자의 개인정보보호 인식에 대한 설문조사도 함께 진행하였다. 이를 위해 2021.5.12.~2021.5.27.까지 총 16일간 온라인 설문조사를 진행하였고 총 1,177명의 근로자들이 본 설문에 응답하였다.

실태조사 분석 결과를 바탕으로 앞으로 노동감시와 관련 개선해야 할 지점은 무엇인지 확인하고, 해당 지점을 해결하기 위해 제시할 법·제도적 개선방안의 타당성 및 합리성 등을 고려하기 위한 근거로 삼고자 한다.

제2절 실태조사 개요

1. 조사 설계

디지털 노동감시가 근로자에게 미치는 영향을 알아보기 위해 정규직 근로자, 비정규직 근로자, 특수고용형태의 근로자, 플랫폼 근로자로 분류하여 각 근로 유형별

18) [노동감시/기자회견] 노동감시 실태조사 결과 발표 및 노동감시 근절 대책 촉구, https://act.jinbo.net/wp/2938/ (2021.6.14.일 접속)
19) 국가인권위원회(2005), 사업장 감시시스템이 노동인권에 미치는 영향
20) 국가인권위원회(2013), 정보통신기기에 의한 노동인권 침해 실태조사

노동감시 유형을 파악할 수 있도록 설계하였다. 또한 지역과 상관없이 현재 근로를 하고 있는 사람이라면 누구나 설문에 참여할 수 있도록 하였으며, 자신의 근로 지역과 성별, 직업, 업종, 최종학력, 근속 연수, 직장의 종업원 수를 선택할 수 있도록 설계하였다. 이번 실태조사의 표본오차는 95% 신뢰수준에서 ±3% 이다. 조사는 ㈜에스티리서치에서 진행하였으며, 전체 온라인 설문조사로 진행하였고, 구조화된 설문지(Structured Questionnaire) 방식을 활용하였다.

2. 조사내용

조사내용은 크게 네 가지로 ① 직장 내 디지털 전자기술 활용 실태, ② 직장 내 디지털 전자기술 도입에 따른 효과, ③ 직장 내 디지털 전자기술 도입에 대한 근로자 인식조사, ④ 개인정보 보호 실태 및 개인정보보호법으로 나누어 진행하였다.

직장 내 디지털 전자기술 활용 실태를 파악하기 위해 각 근무현장에서 어떤 종류의 디지털 전자기술이 활용되는지를 묻고 각 기술의 필요성 및 사용 동의 여부에 대한 질문을 구성하였다. 직장 내 디지털 전자기술 도입에 따른 효과를 알아보기 위해 전자기술의 도입으로 인해 업무 환경 혹은 업무 강도 등에 변화가 있었는지를 질문하였다. 직장 내 디지털 전자기술 도입에 대한 근로자 인식조사를 위해 각각의 기술에 대한 규제 및 관련 정책의 필요성 여부 및 기술의 도입 및 활용과 관련하여 근로자의 알권리는 얼마나 있다고 느끼는지를 중심으로 질문하였다. 마지막으로 개인정보 보호 실태 및 개인정보보호법에서는 근로자의 개인정보가 잘 지켜지고 있다고 생각하는지, 불필요한 정보 수집은 없었는지 등을 묻고 개인정보보호법에 대한 근로자들의 인식은 어떠한지, 분쟁이 생겼을 시 어떻게 처리하였는지에 대한 질문을 구성하였다.

3. 응답자 구성

총 1,177명의 응답자 중에 정규직 근로자는 774명(65.8%), 임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자 327명(27.8%), 특수고용형태의 노동자 57명(4.8%), 플랫폼 노동자 19명(1.6%)로 집계 되었다. 성별은 여성이 835명(70.9%), 남성이 320명(27.2%), 공개하지 않음이 22명(1.9%)로 남녀의 비율이 인구통계학적 표본과 맞지 않는 점이 다소 아쉬운 점이라 할 수 있다. 응답자중 대다수가 20~30대 였으며 사업장은 주로 서울(31.6%), 경기(25.9%)로 나타났다. 설문의 질의가 많고 복잡하기 때문에 전화 설문은 현실적으로 가능하지 않기 때문에 온라인 설문조사로 진행할 수 밖에 없는 한계가

있다. 그러나 고용형태[21] 및 노동조합 가입비율[22]은 우리 사회의 통상적인 분포와 대체적으로 유사하여 설문조사의 신뢰성에 큰 문제는 없을 것으로 보인다. 디지털 노동감시가 노동자에게 미치는 영향의 응답자 특성은 다음 <표 3-1>과 같다.

표 3-1 디지털 노동감시가 노동자에게 미치는 영향 응답자 특성

구분		사례수	%
고용형태	정규직 근로자	774	65.8
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	27.8
	특수고용형태의 근로자	57	4.8
	플랫폼 근로자	19	1.6
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0
직업	고위임직원 및 관리자	22	1.9
	전문가	191	16.2
	생산/기술직	105	8.9
	사무직	452	38.4
	서비스직	238	20.2
	판매직	53	4.5
	농업, 임업, 어업	2	0.2
	단순 노무직	45	3.8
	기타	69	5.9
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.6
	제조업	129	11.0
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	2.0
	건설업	51	4.3
	도매 및 소매업	79	6.7
	운수 및 창고업	35	3.0
	숙박 및 음식점업	74	6.3
	정보통신업	93	7.9
	금융 및 보험업	53	4.5
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	5.4

21) e-나라지표에 따르면, 2020년 기준 정규직 근로자 63.7%, 비정규직 36.3%(특수고용, 플랫폼 근로자 등 포함)이다. https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2477
특수고용직의 경우 정확한 통계가 없으나 2018년 기준 통계청이 발표한 특수고용직 노동자는 약 50만명(약 2.49%), 고용부 및 노동연 조사는 약 221만명(2018년 임금근로자 대비 약 11.02%)이라고 한다. https://www.hankookilbo.com/News/Read/201903221718052199 또한 한국고용정보원에서 조사한 바에 따르면 2018년 현재 우리나라의 플랫폼 노동자는 전체 취업자의 약 2% 정도이다. http://pcpp.go.kr/images/webzine/202003/s61.html#ds-sup-li-1

22) 2019년 노동조합 조직률은 12.5%이다.
https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1511

	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	7.1
	교육 서비스업	151	12.8
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	14.4
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	6.0
	협회 및 단체	13	1.1
	기타	83	7.1
성별	여성	835	70.9
	남성	320	27.2
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	1.9
연령	20대	488	41.5
	30대	432	36.7
	40대	196	16.7
	50대	47	4.0
	60대 이상	14	1.2
거주 지역	서울	372	31.6
	경기	305	25.9
	그 외 지역	500	42.5
최종 학력	고졸 이하	164	13.9
	전문대졸	246	20.9
	대학교졸	680	57.8
	대학원졸 이상	87	7.4
근속 년수	1년 미만	103	8.8
	1년 이상 3년 미만	449	38.1
	3년 이상 5년 미만	206	17.5
	5년 이상 10년 미만	226	19.2
	10년 이상	193	16.4
종업 원수	5인 미만	176	15.0
	5인 이상 30인 미만	368	31.3
	30인 이상 300인 미만	377	32.0
	300인 이상 1,000인 미만	120	10.2
	1,000인 이상	136	11.6
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	5.3
	별로 신뢰하지 않는다	194	16.5
	모르겠다	476	40.4
	신뢰하고 있는 편이다	383	32.5
	매우 신뢰하고 있다	62	5.3
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	64.3
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	23.7
	노동조합에 가입해 있다	141	12.0
전체		**1,177**	**100.0**

[Base: 전체, Unit: 명, %]

제3절 주요 조사 결과

1. 직장 내 디지털 전자기술 활용 실태

직장에서 사용되는 대표적인 전자기술 11가지를 대상으로 설문조사를 진행한 결과 CCTV(작업장, 생활공간 등 활용)이 699명(59.4%)로 가장 많이 사용되고 있었으며, 다음으로는 인터넷 이용 모니터링(웹사이트 접속, 메신저, 메일사용 체킹)이 671명(57%), 전자신분증(출입카드) 538명(45.7%) 순서로 활용되고 있다. 이 외에도 지문 및 생체인식(얼굴인식, 홍체인식, 정맥인식 등)의 활용이 387명(32.9%)로 나타나 적지 않은 수의 사업장이 이미 생체인식 기술을 활용한 전자기술을 도입하고 있는 것으로 보인다. 이는 <그림 3-1> 직장에서 사용되고 있는 모든 디지털 전자기술 사용 여부에서 확인할 수 있다. 기타에 응답한 사람들의 경우 컴퓨터, 지문인식, 출퇴근, ERP, 앱, 노트북, PC, CCTV, 스마트폰, 메신저 등을 제시했는데, 지정된 설문 응답과 겹치는 경우도 많이 있었지만, 직장 내 다양한 전자기술 도입이 이루어지고 있음을 보여주고 있다.

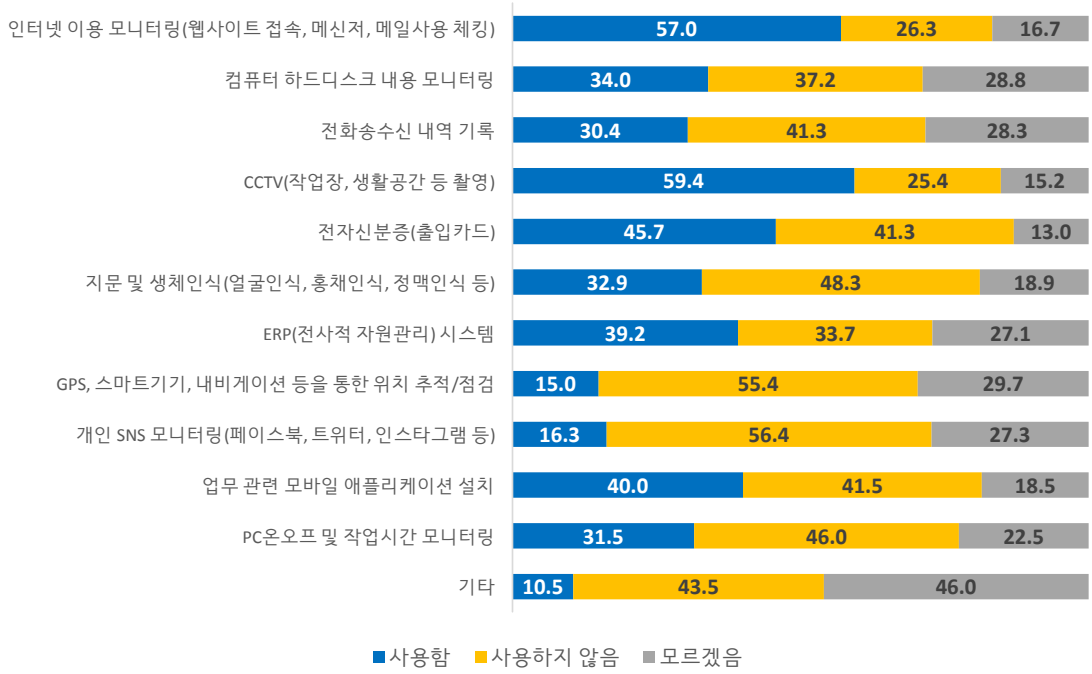


그림 3-1 직장에서 사용되고 있는 모든 디지털 전자기술 사용 여부

이를 지난 2013년 설문조사 결과와 비교하면 다음과 같다.

표 3-2 직장에서 사용되고 있는 모든 디지털 전자기술 사용 여부 비교

	2013년 설문	2021년 설문	
	사용함	사용함	모름
인터넷 이용 모니터링	46.9%	57%	16.7%
컴퓨터 하드디스크 내용 모니터링	33.0%	34.0%	28.8%
전화송수신 내역 기록	21.3%	30.4%	28.3%
CCTV	62.7%	59.4%	15.2%
전자신분증	39.1%	45.7%	13.0%
지문 및 생체인식	24.7%	32.9%	18.9%
ERP 시스템	49.4%	39.2%	27.1%

GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적·점검	14.7%	15%	29.7%
개인 SNS 모니터링	-	16.3%	27.3%
업무 관련 모바일 앱 설치	-	40.0%	18.5%
PC 온오프 및 작업시간 모니터링	-	31.5%	22.5%
기타	10.4%	10.5%	46.0%

<표 3-2>에서 볼 수 있듯이 2013년에 비해 현재 전반적으로 직장 내 전자기술 도입이 증가하였다. 특히 2013년 조사의 답변에는 '모름' 항목이 없었다. 2021년 조사에서는 '모름' 답변을 추가하였는데, 근로자들이 해당 기술의 도입 여부에 대해 확실히 인지하지 못할 수 있기 때문이다. 응답자가 '사용하지 않음'이라는 선택지가 있음에도 불구하고 '모름'을 선택한 것은 도입되었다는 것을 확인하지는 못했지만 여러 정황상 도입되었을 가능성이 있기 때문일 것이다. CCTV나 전자신분증 등 근로자가 가시적으로 인지할 수 있는 기술의 경우에는 '모름' 응답이 적었지만, HDD 모니터링, 위치 추적 등 원격에서 이루어지는 감시나 ERP와 같이 전문적이거나 감시 자체를 목적으로 하지 않는 경우 모름 응답 비율이 높다는 것을 확인할 수 있다. 따라서 '모름' 응답의 일부는 해당 기술을 사용하고 있는 경우일 수 있음을 고려하면, 2013년에 비해 전자기술의 채택 비율이 '사용함' 응답 비율보다 더 높아질 수 있다는 점을 인식할 필요가 있다.

2013년과 마찬가지로 2021년 조사에서도 가장 많이 사용되고 있는 기술은 CCTV로 나타났다. 즉, 여전히 CCTV가 가장 보편적인 직장 내 모니터링 기술로 활용되고 있는 것이다. 지문 및 생체인식이 24.7%에서 32.9%로 증가하는 것은 출퇴근 기록 등을 지문 등 생체정보로 관리하는 곳이 늘어났을 가능성을 내포하고 있다. 2013년과 달리 이번 조사에서는 개인 SNS 모니터링, 업무 관련 모바일 앱 설치, PC온오프 및 작업시간 모니터링 등 새롭게 도입되고 있는 전자기술을 설문 응답에 포함하였는데, 이미 상당히 도입되어 있음을 확인할 수 있다. PC온오프 제도의 경우 주 52시간 근무제가 도입됨에 따라 규정된 근무시간을 준수하기 위한 방편으로 도입하는 곳도 있다.

응답자 특성별로 디지털 전자기술의 활용이 다음과 같이 다르게 나타난다는 점도

알 수 있다. 인터넷 이용 모니터링 기술의 경우 관리자(72.7%) 및 사무직(61.3) 비율이 상대적으로 높았고, 업종별로는 정보통신업, 금융보험업, 전문과학기술서비스업, 공공행정, 교육서비스업 등에서 높았다. 하드디스크 모니터링은 정보통신업, 금융보험업, 행정업무 등에서, 전화송수신 내역 기록은 금융보험업, 협회 및 단체, 행정업무 등에서 높았다. 직업적 특성을 고려했을 때 대체로 예상 가능한 결과들이다. CCTV의 경우 서비스직이나 판매직에서 높았고, 업종별로는 보건 및 사회복지서비스, 숙박 및 음식점업에서 높았다. 특이한 점은 다른 전자기술의 경우 대체적으로 종업원 수가 많은 사업자일수록 도입 비율이 높게 나타났는데, CCTV의 경우 300인 이상 1,000인 미만 사업장에서 가장 많이 나왔고 5인 이상 사업장에서 종업원 수와 무관하게 거의 도입 비율이 비슷하였다. 아마도 가장 저렴하게 도입할 수 있는 보편적인 모니터링 기술이기 때문인 것으로 보인다. 지문 및 생체인식의 경우 전반적으로 CCTV보다 도입 비율이 높지는 않지만, 30인 이상 300인 미만 사업장에서 가장 도입 비율이 높았다. GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적 기술의 경우 플랫폼 근로자의 도입 비율이 42.1%로 평균(15%)보다 압도적으로 높았는데, 라이더 등 플랫폼 근로자의 특성을 고려하면 자연스러운 결과다. 업종별로는 '전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리', 운수 및 창고업, 금융 및 보험업 등 대체적으로 사업장 밖에서 근무하는 경우가 많은 업종에서 높게 나왔다. 개인 SNS 모니터링의 경우 고위임직원 및 관리자의 비율이 31.8%로 평균(16.3)보다 높게 나왔는데, 이는 모니터링의 대상이 아닌 활용하는 입장에서 도입 여부를 답한 것으로 보인다. 전반적으로 성별, 연령, 지역별로 특기할 만한 점은 나타나지 않았다.

직장에서 디지털 전자기술 설치 또는 운영 관련 고지 및 안내 여부를 보면 '아무 말 없었음'에 대한 응답이 가장 높았던 기술은 CCTV(작업장, 생활공간 등 촬영), GPS 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적・점검이다. 컴퓨터 하드디스크 모니터링, 전화송수신 내역 기록, 전자신분증(출입카드), 지문 및 생체인식(얼굴인식, 홍채인식, 정맥인식 등), ERP(전사적 자원관리) 시스템, 업무 관련 모바일 애플리케이션 설치, PC온오프 및 작업시간 모니터링, 기타에서 설치여부와 함께 '설치 장소 및 활용방안에 대해 알려줌'에 응답한 비율이 가장 높게 나타났다. 그 이유는 CCTV 등과 달리 근로자들이 기기를 직접 작동해야 하기 때문인 것으로 보인다. 전반적으로 고지 없이 설치하는 비율이 20~30% 정도, 설치 후에 고지를 하는 비율이 15~25% 정도로 35~50% 정도 사업장에서 전자기기가 설치될 때 근로자에 대한 사전고지가 미흡한 것으로 드러났다. 또한 '설치전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함'의 응답 비율은 전반적으로 10% 내외를 나타났는데, 이는 <근로자

참여 및 협력증진에 관한 법률>(이하 근로자참여법)이 거의 지켜지지 않고 있음을 보여준다. 근로자참여법에 의하면 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장을 제외하고는 노사협의회를 설치하고(근로자참여법 제4조 1항), "사업장 내 근로자 감시 설비의 설치"에 관해서는 협의회에서 협의하도록 정하고 있다(근로자참여법 제20조1항). 디지털 전자기술 설치 또는 운영 관련 고지 및 안내 여부에 대한 상세한 내용은 <그림 3-2>에서 확인할 수 있다.

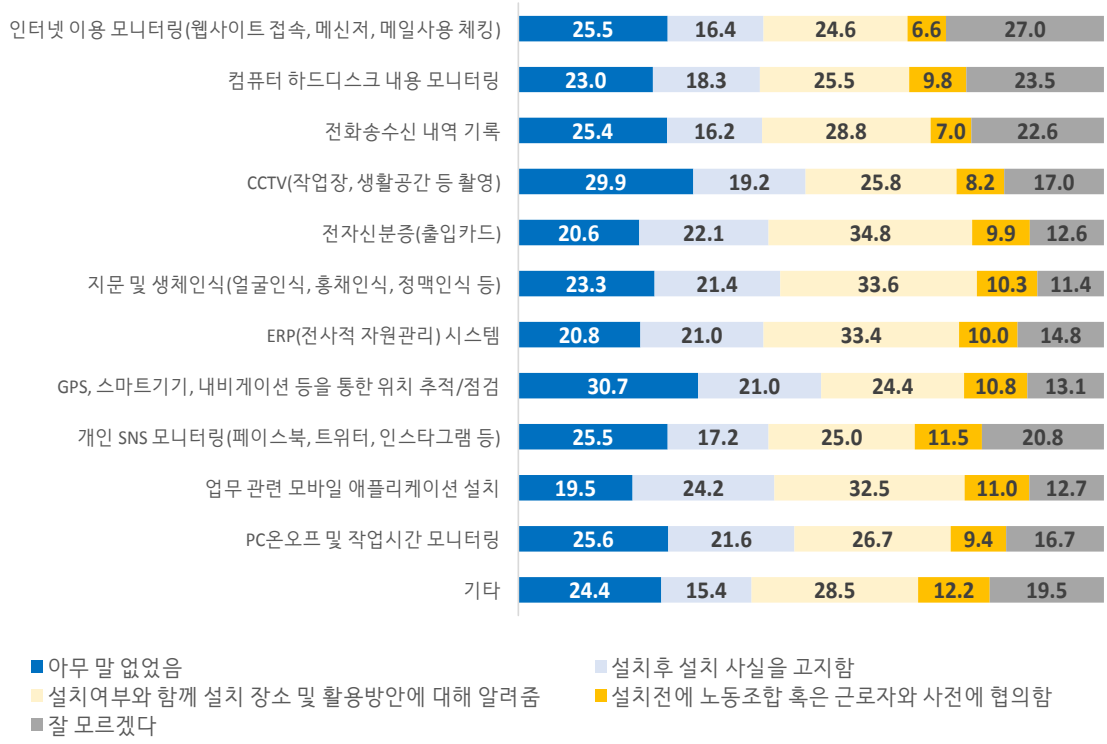


그림 3-2 직장에서 디지털 전자기술 설치 또는 운영 관련 고지 및 안내 여부

직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 설치 및 운영 필요성에 동의하는 비율(동의한다 와 매우 동의한다)은 전자신분증(출입카드)가 49.4%로 가장 높았으며 ERP(전사적 자원관리) 시스템이 38.9%, 지문 및 생체인식(얼굴인식, 홍채인식, 정맥인식 등)이 38.4%, CCTV가 35.5%로 동의 비율이 높게 나타났다. 동의하지 않는 비율(동의하지 않는다와 매우 동의하지 않는다)은 개인 SNS모니터링(페이스북, 트위터, 인스타그램)이 55.2%로 가장 높게 나타났으며, GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적・점검이 44.1%, 전화송수신 내역 기록이 36.9%로 높게 나타났다. 특히 개인 SNS의 경우 개인의 사생활과 직접적으로 연결될 뿐만 아니라 업무와 상관없이 SNS를 활용하는 사람들이 늘어남에 따라 이에 대한 불편함이 더 높은 것으로 보인다. 전자신분증이나 ERP에 대한 동의 정도가 높은 이유는 근로자 역시 사내 보

안이나 업무 효율성 등을 위해 필요하다고 인식하기 때문일 것이다. 또한, 민감할 것이라고 예상했던 생체인식 기술에 대한 동의 수준이 높게 나타났는데 이는 전자신분증과 마찬가지로 생체인식 기술이 주로 출퇴근 기록이나 출입통제 등에 활용되고 있는 점, 스마트폰 생체인식을 통해 생체인식에 대한 심리적 거부감이 낮아진 점 등이 원인일 것으로 추정된다. 또한, 당연한 얘기지만 고위 임직원일수록, 직장 내 상호 신뢰가 높을수록 디지털 전자기술 도입에 대한 동의 수준이 높게 나타났다. 이와 관련한 결과는 <그림 3-3>에서 보다 자세히 볼 수 있다.

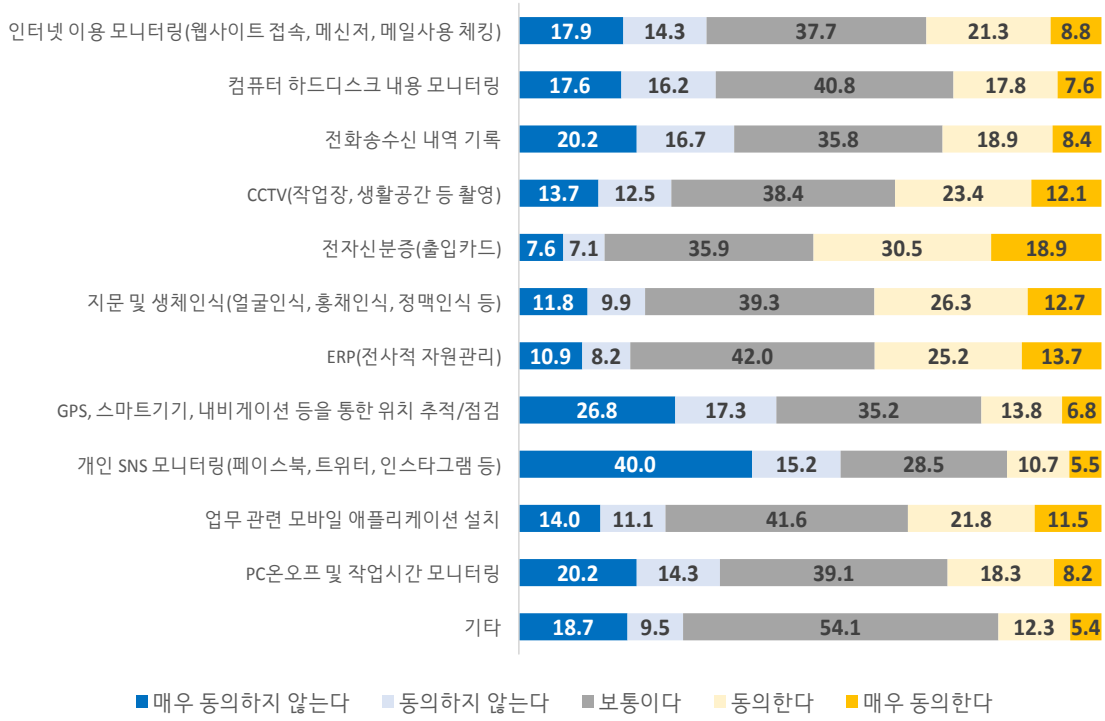


그림 3-3 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 설치 및 운영 필요성 동의 여부

직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술의 구체적인 목적을 알고 있는지, 어떤 정보가 수집되는지에 대해 얼마나 알고 있는지, 수집된 정보가 회사 내에서 어떻게 활용되고 있는지 인식하고 있는지 여부에 대해서도 질문했다. 해당 질문의 응답으로 약 35%~43.9%의 응답자들이 이와 관련되어 잘 모르고 있는 것으로 나타나 상대적으로 알고 있는 사람(잘 알고 있다 및 매우 잘 알고 있다)보다 많은 것으로 나타났다. 근로자들이 회사 내에 도입된 디지털 전자기술의 목적, 수집되는 정보 등에 대해 잘 알고 있지 못하다는 현실은, 앞서 살펴본 바와 같이 '디지털 전자기술 설치 또는 운영 관련 고지 및 안내'가 사전에 제대로 이루어지고 있지 않은 것과 연결된다. 이와 관련된 사항은 <그림 3-4>에 나타나 있다.

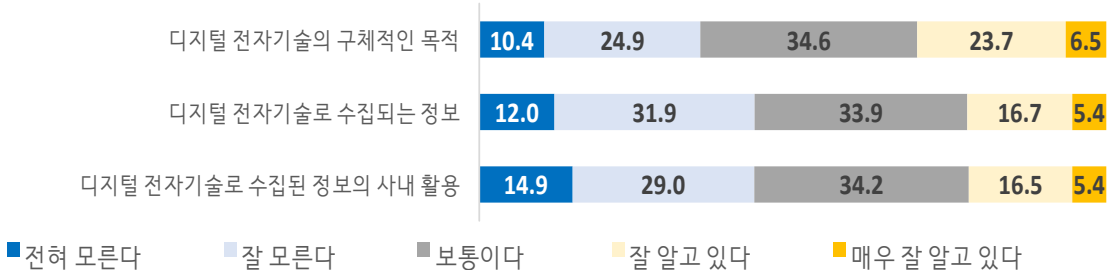


그림 3-4 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 관련 사항

디지털 전자기술이 근로자를 관찰·감독하는데 사용될 경우 개인이 느끼는 불편함이나 스트레스의 정도에 대한 답변을 보면 개인 SNS모니터링(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)이 472명(40.2%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 인터넷 모니터링(웹사이트 접속, 메신저, 메일사용 체킹) 405명(34.4%). GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적·점검 395명(33.5%)순으로 나타났다. 상대적으로 불편함이 적은 전자기술로는 전자신분증(출입카드)이 487명(41.4%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 지문 및 생체인식이 473명(40.2%), ERP 시스템 445명(37.8%)의 순으로 나타났다. 여기서의 답변 비율은 앞서 살펴본 '직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 설치 및 운영 필요성에 동의하는 비율'과 유사하게 나타남을 알 수 있다. 당연한 얘기지만, 설치 및 운영 필요성에 동의하지 못하는 만큼, 해당 전자기술에 의해 스트레스를 많이 받게 되며, SNS 모니터링에 대한 거부감이 가장 크다는 것을 알 수 있다. 이와 관련한 내용은 <그림 3-5>를 통해 확인할 수 있다.

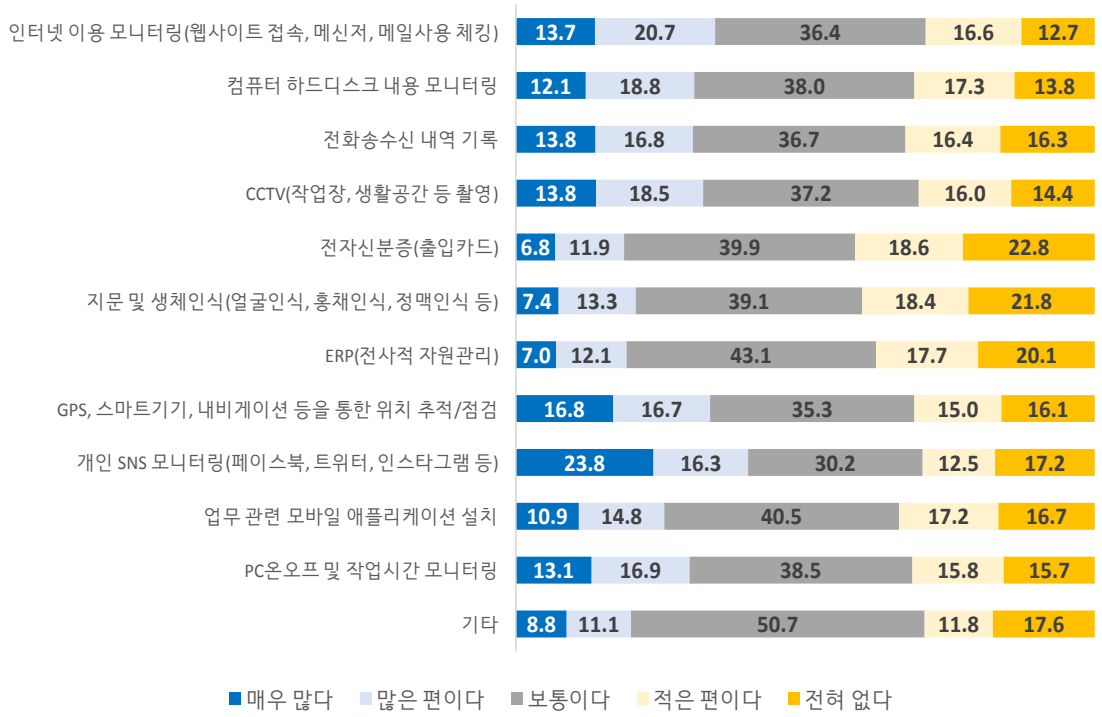


그림 3-5 디지털 전자기술이 근로자를 관찰·감독하는데 느끼는 불편함 정도

이는 지난 2013년 설문 조사와 비교해 볼 수 있는데, 당시 설문의 질문은 “정보통신 기술이 노동자/사원을 관찰, 감독하는데 사용될 경우 귀하의 사생활 침해를 받는다고 생각하시는 정도는 어떠하신지”를 물었다. 당시 응답 중 ‘(사생활 침해가)큰 편이다’와 ‘매우 크다’라고 응답한 사람의 합을 본 설문의 ‘(불편함 및 스트레스가) 매우 많다’와 ‘많은 편이다’의 합과 비교해 볼 수 있다.

표 3-3 디지털 전자기술이 근로자를 관찰·감독하는데 느끼는 불편함 정도 비교

	2013년 설문 결과	2021년 설문 결과
인터넷 이용 모니터링	42.4%	34.4%
컴퓨터 하드디스크 모니터링	51.0%	30.9%
전화 송수신 내역 기록	62.0%	30.6%
CCTV	49.4%	32.3%
전자신분증	-	18.7%
지문 및 생체인식	28.0%	20.7%
ERP(전사적 지원관리)	22.3%	19.1%

GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적·점검	62.3%	33.5%
개인 SNS 모니터링	-	40.1%
업무 관련 모바일 앱 설치	-	25.7%
PC 온오프 및 작업시간 모니터링	-	30.0%
기타	-	19.8%
출/퇴실시 전신 검색	34.4%	-

두 설문의 질문이 똑같진 않기 때문에 조심스러운 판단이기는 하지만, 특정 전자기술의 도입이 개인에게 얼마나 부담으로 다가오는가에 대한 응답이라는 맥락으로 이해하자면, 오히려 시간이 지남에 따라 기술에 대한 부정적인 인식이 줄어들었음을 볼 수 있다. 이는 다양한 전자기술이 일상이 된 현실에서 기술에 대한 부정적인 인식도 줄어들었다고 해석할 수 있다. 그럼에도 불구하고 개인 SNS 모니터링은 개인의 사생활과 직접적으로 연결되는 부분인 만큼 해당 부분에 대한 부정적인 응답이 다른 기술에 대한 부정적인 응답보다 비율이 높은 것을 확인할 수 있다.

최근 자동화된 방식으로 업무 성과를 평가하거나 그에 따른 업무 배정 시스템(별점 점수, 알고리즘에 따른 자동 배차 등)을 사용하는 비율이 늘고 있다. 이에 따라 자동화된 방식으로 업무 성과 평가 및 업무 배정 시스템의 사용 여부를 확인하였는데, 사용하고 있는 경우가 259명(22.0%), 사용하고 있지 않다는 576명(48.9%), 모르겠다가 342명(29.1%)로 나타났다.

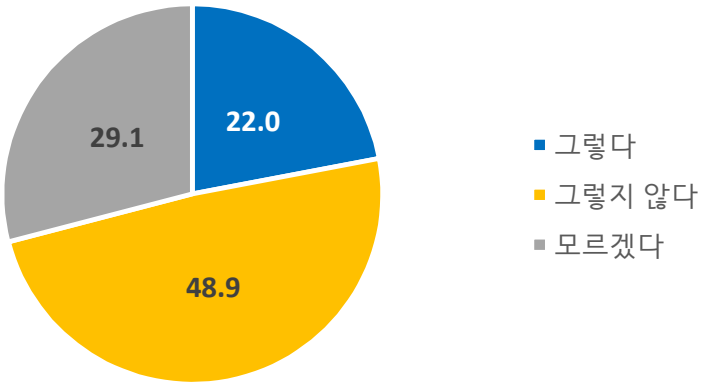


그림 3-6 자동화된 방식으로 업무 성과 평가 및 업무 배정 시스템 사용 여부

사용하고 있다고 응답한 사람들 중 정규직은 169명(21.8%), 비정규직 73명(22.3%), 특수고용 형태의 근로자 10명(17.5%), 플랫폼 근로자 7명(36.8%)로 플랫폼 근로자들이 알고리즘에 의한 업무 성과 평가 및 업무 배정 시스템을 사용하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

자동화된 업무 성과 평가 및 업무 배정 시스템을 사용한다고 대답한 사람들 중 절반에 가까운 46%의 사람들은 자동화된 평가 시스템의 평가 기준을 모르고 있다고 답했다. 다만, 플랫폼 근로자의 경우 잘 알고 있다는 비율이 28.6%로 평균(18.1%)보다 높게 나타났다.

표 3-4 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 기준 인지 여부

구분	사례수	%
거의 모른다	36	13.9
잘 모른다	82	31.7
보통이다	91	35.1
잘 알고 있다	47	18.1
매우 잘 알고 있다	3	1.2
전체	259	100.0

[Base: 그렇다를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

자동화된 방식으로 평가 및 업무 배정 시스템 사용 여부에 '그렇다'를 선택한 응답자를 대상으로 공정성 정도를 살펴보면 '보통이다'가 139명(53.7%)로 가장 많았으며, 다음으로는 공정하다 59명(22.7%), 공정하지 않다 61명(23.6%)으로 나타났다. 자동화된 방식의 평가 및 업무 배정 시스템의 공정성 여부에 대해 판단하기에는 아직 이른 시점인 것으로 보인다.

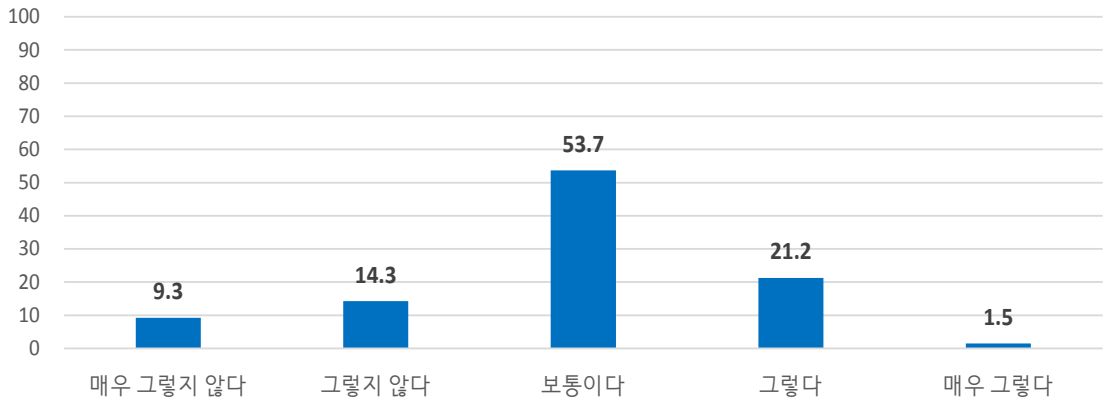


그림 3-7 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 공정성

자동화된 방식으로 평가 및 업무 배정 시스템 사용 여부에 그렇다고 선택한 응답자를 대상으로 자동화된 방식의 평가 또는 업무 배정 시스템의 활용이 불편함이나 스트레스를 주는가에 대한 정도를 살펴보면 '보통이다'가 118명(45.6%)으로 가장 많았으며, 불편하지 않다(전혀 불편하지 않다 및 별로 불편하지 않다)가 82명(31.6%), 불편하다(조금 불편하다 및 매우 불편하다) 59명(22.7%)로 나타났다. 불편하다와 불편하지 않다가 거의 비슷하지만 불편하지 않은 비율이 상대적으로 더 높은 것을 볼 수 있다. 이는 자동화된 시스템이 도입된 지 얼마 되지 않았고, 자동화된 알고리즘 즉 신기술에 대한 긍정적인 평가도 함께 있다고 해석할 수 있다.

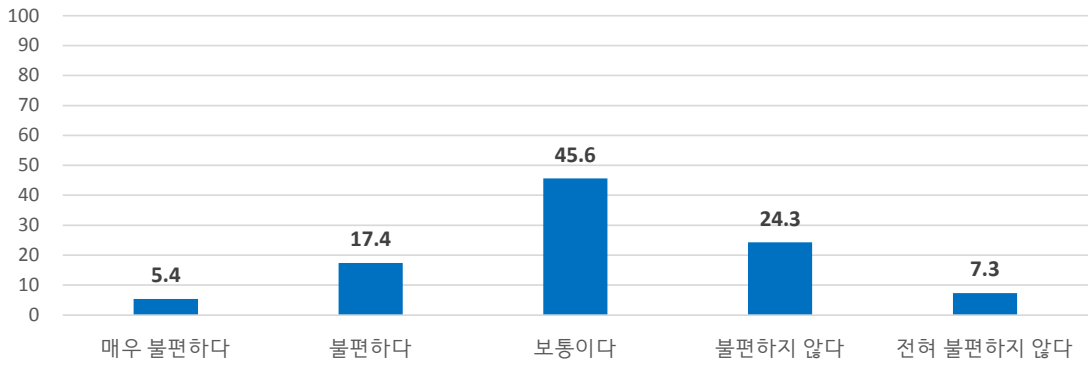


그림 3-8 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 불편함

최근 코로나19로 인해 재택근무를 시행 하는 직장이 많아졌다. 이에 재택근무를 할 경우 직장 내(혹은 근무현장)에서 근로자의 근태를 관리하기 위해 사용되는 방법을 살펴보면 '재택근무를 하지 않는다'가 642명(54.5%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '특정 전자적 시스템을 이용해 근무 여부 모니터링' 202명(17.2%), '정기적인(매일 혹은 하루에 수 차례) 업무보고 요구' 178명(15.1%), '수시로 연락해서 업무지시' 144명(12.2%) 순으로 나타났다. 이 중 재택근무를 하지 않는다는 응답률이 높은 것은 외국과는 달리 락다운(Lock-down)이 없었기 때문인 것으로 추측된다.

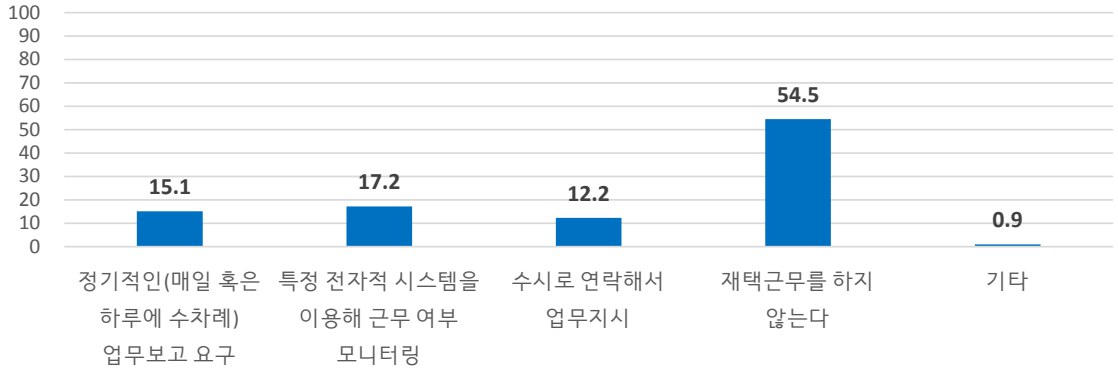


그림 3-9 재택근무 시 근로자 근태관리를 위해 사용되는 방법

2. 직장 내 디지털 전자기술 도입에 따른 효과

직장 내 디지털 전자기술의 도입으로 근로자들의 일상에도 변화가 있었다. 이번 장에서는 직장 내 디지털 전자기술이 관리 감독을 목적으로 도입될 때 근로자들의 근무환경과 관련하여 겪는 일상의 변화에 대한 설문을 진행했다.

디지털 전자기술 도입 후 근무환경이 어떻게 변화했는지를 묻는 질의에 대한 답변을 살펴보면, '직장 내에서 사적인 업무를 하는데 눈치가 보인다' 363명(30.8%)로 높았으며 '업무량이 증가하였다' 216명(18.4%), '회사나 상사에 대한 불만을 표현하기 힘들어졌다' 170명(14.4%) 순서로 나타났다. 이 외에도 '화장실 이용이나 휴식 등 근무시간에 대한 통제가 강화되었다'는 응답이 137명(11.6%)로 나타나 디지털 전자기술이 도입될 경우 근로자들에 대한 통제가 강화되는 측면이 있음이 드러났다.

표 3-5 디지털 전자기술 도입 후 근무환경 관련 경험 여부

구분	사례수	%
화장실 이용이나 휴식 등 근무시간에 대한 통제가 강화되었다	137	11.6
직장 내에서 사적인 업무를 하는데 눈치가 보인다	363	30.8
업무량이 증가하였다	216	18.4
회사나 상사에 대한 불만을 표현하기 힘들어졌다	170	14.4
해당하는 경험이 없다	571	48.5
전체	**1,457**	**123.8**

[Base: 전체, Unit: 명, 케이스 %]

직장 혹은 근무현장에서 관리 감독의 목적으로 디지털 전자기술이 활용됨에 따라 응답자의 26.2%(중복응답 포함)의 사람들이 인사상의 불이익을 당한 적이 있다고 답했으며(<표 3-6> 참조), 노동조합 설립 및 조합 활동을 방해하는데 디지털 전자기술이 활용된 적이 있다는 응답도 11.2%(중복응답 포함)에 달했다(<표 3-7> 참조). 이를 통해 디지털 전자기술이 근로자를 관리 감독함에 있어서 인사상의 평가에 활용되고 있음을 알 수 있는데, 약 2~30% 정도가 크고 작은 불이익을 받았다는 것은 그 영향이 작지 않음을 보여준다. 또한 디지털 전자기술이 노동조합 활동에도 부정적인 영향을 미치고 있는데, 노동조합 활동에 있어서는 '일상 활동 모니터링이나 방해'가 가장 일반적인 형태인 것으로 볼 수 있다. 디지털 전자기술이 비단 근로자 개인의 권리에 영향을 미치는 것을 넘어 노동조합의 조직이나 활동에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 노동조합이 이에 대해 적극 대응할 필요성이 제기된다.

표 3-6 디지털 전자기술 활용으로 인한 인사상 불이익 경험 여부

구분	사례수	%
업무 과정에서 지적 혹은 경고를 받은 적이 있다	204	17.3
견책이나 감봉 등 경징계를 받은 바 있다	64	5.4
정직 등 중징계를 받은 바 있다	38	3.2
승진에 있어서 차별을 받은 바 있다	57	4.8
해고를 당했다	12	1.0
해당하는 경험이 없다	869	73.8
전체	**1,244**	**105.7**

[Base: 전체, Unit: 명, 케이스 %]

표 3-7 디지털 전자기술을 이용한 시스템으로 인해 노동조합 활동에 영향을 미친 경험 여부

구분	사례수	%
노동조합 설립이나 참여를 방해받은 적이 있다	43	3.7
노동조합 일상활동 모니터링이나 방해에 사용된 적이 있다	77	6.5
노동조합의 집회나 파업 감시에 사용된 적이 있다	37	3.1
해당하는 경험이 없다	1,045	88.8
전체	**1,202**	**102.1**

[Base: 전체, Unit: 명, 케이스 %]

디지털 전자기술의 도입으로 노동조합 활동에 영향을 받았다고 응답한 사람들의 고용형태를 보면 정규직 88명(중복응답 포함, 전체 정규직 응답자 중 9.9%), 비정규직 47명(중복응답 포함, 전체 비정규직 응답자 중11.3%), 특수고용형태 12명(중복응답 포함, 전체 특수고용형태 응답자 중 19.3%), 플랫폼 근로자 10명(중복응답 포함, 전체 플랫폼 근로자 중 36.8%)로 모든 고용형태에 영향을 미치지만 그 중에서도 플랫폼 노동자의 경우 디지털 전자기술로 인해 크게 노동조합 활동에 방해를 받은 경험이 있음을 나타낸다.

디지털 전자기술의 설치 및 운영과 관련하여 분쟁이 발생한 적이 있는지 혹은 분쟁을 목격한 적이 있는지에 대한 질문에 응답자의 13.1%(154명)은 분쟁을 경험하거나 목격한 적이 '있다'고 답했으며, 86.9%(1,023명)은 경험한 적이 없다고 응답했다. 13.1%라는 수치는 작아 보이지만, 질의가 분쟁발생 여부라는 것을 고려할 때 디지털 전자기술 설치를 둘러싼 분쟁이 종종 발생한다는 것을 의미한다.

문제 상황을 경험했던 사람들 중 70.1%의 사람들이 회사에 문제제기를 하거나 노동조합 등을 통한 문제해결에 나서는 등 적극적으로 분쟁 상황을 해결하고자 하였다. 이는 <표 3-8>에서 보다 자세히 다루고 있다. 공공기관에 문제제기를 요구한 경우는 합해서 22.7%로 대부분 내부에서 해결을 모색하고 있으며 공공기관의 역할은 크지 않다는 것을 알 수 있다.

문제 상황에 대한 적극적인 문제 제기 이후 해당 문제 상황이 해결 되었는지를 묻는 질문에서는 46.%(72명)이 문제 상황이 해결 되었다고 응답했으며, 53.2%(82명)의 사람들이 문제 상황이 해결되지 않았다고 응답했다.

표 3-8 문제 상황을 해결하기 위한 방식

구분	사례수	%
회사에서 근로자의 문제제기를 수용하였다	41	26.6
회사와 노동조합 혹은 노사협의회 등의 협상을 진행했다	29	18.8
개인정보침해신고센터나 개인정보분쟁조정위원회에 신고했다	19	12.3
노동부에 진정/고소고발 및 노동위원회 구제신청 등 노동관계기관에 법적조치 요구	16	10.4
시민단체 등에 도움을 요청했다	3	1.9
아무런 노력도 하지 않았다	44	28.6
기타	2	1.3
전체	**154**	**100.0**

[Base: 전체, Unit: 명, %]

3. 직장 내 디지털 전자기술 도입에 대한 근로자 인식조사

직장 내 디지털 전자기술 도입에 대한 근로자들의 인식을 조사했다. 사업주가 사업장을 운영하기 위해 디지털 전자기술을 활용할 수 있다는데 동의하는 정도는 물론, 근무현장에서 사생활을 보호받을 권리, 근로자의 알권리, 디지털 전자기술 도입을 규제하기 위한 장치의 필요 여부 등 관련 인식 조사를 진행했다.

응답자들은 사업주가 사업장을 운영하기 위해 디지털 전자기술을 통해 수집한 정보를 인사관리, 시설안전, 기밀보호 등의 목적으로 사용할 권리를 대체적으로 인정하고 있는 것으로 보인다. <표 3-8>에서 볼 수 있듯이 '보통이다'가 477명(40.5%)로 가장 높았고, '조금 있다' 341명(29%), '매우 있다' 98명(8.3%)로 '전혀 없다'와 '별로 없다'의 22.1%보다 상대적으로 높은 것을 볼 수 있다.

표 3-9 사업주가 디지털 전자기술을 통해 수집한 정보를 사용할 권리

구분	사례수	%
전혀 없다	110	9.3
별로 없다	151	12.8
보통이다	477	40.5
조금 있다	341	29.0
매우 있다	98	8.3
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

응답자들은 근로자가 직장 혹은 근무현장에서 사생활을 보호받을 권리를 어느정도 가지고 있다고 생각하느냐에 대한 질문에서도 긍정적인 답변('조금 있다'와 '매우 있다')이 58.5%로 높게 나타났으며, 자신이 감시당하고 있다는 사실을 알 권리에 대해서도 권리가 있다('조금 있다'와 '매우 있다')는 답변이 58.7%로 높게 나타났다. 특히 회사 혹은 근무현장에 디지털 전자감시 기술이 도입될 때 근로자를 관리·감독하는 것을 규제하기 위한 제도적 장치가 필요하다는 응답에도 45.6%('조금 있다'와 '매우 있다')가 긍정적인 답변을 했다. 이는 근로자 개인의 권리의 중요성을 인식하고 있을 뿐 아니라, 이를 규제해야 할 정책의 필요성에도 공감하고 있는 것으로 볼 수 있다.

표 3-10 근로자의 직장 및 근무현장에서 권리보호에 대한 인식

[Base: 전체, Unit: %]

구분	전혀 없다	별로 없다	보통 이다	조금 있다	매우 있다
근로자가 사생활을 보호받을 권리	3.6	6.3	31.6	19.5	39.0
근로자가 자신이 감시당하고 있다는 것을 알 권리	3.7	7.2	30.4	19.0	39.7
디지털 전자기술 도입을 통해 근로자를 관리·감독하는 것을 규제할 제도적 장치의 필요성	5.0	9.5	39.8	24.2	21.4

<표 3-11>은 직장(혹은 근무현장)에서 디지털 전자기술을 사용하여 근로자를 관찰, 감독하는 경우 이를 규제하기 위한 규정을 마련할 때 포함되어야 할 사항에 대한 동의 여부에 대한 응답을 정리한 것이다. 근로자들은 모든 항목에 대해 '그런 편이다'와 '매우 그렇다'를 선택하여 위와 같은 규정이 포함되어야 한다는데 적극적으로 동의하고 있는 것으로 나타났다. 이는 직장에 디지털 전자기기를 활용한 관리 및 감독이 시행될 경우 전자기술의 도입 시기는 물론 기기의 설치 및 운영, 이후 관련된 자료 접근권까지 명시할 것을 요구하는 것이다. 앞서 <표 3-10>에서 나타난 근로자의 권리를 보장하는 것이 중요하다는 의식과 함께, 전자기술 도입의 각 단계에 대한 세부적인 규정도 매우 중요하게 생각하고 있음을 나타낸다.

표 3-11 근로자 관리/감독 관련 규정에 포함될 사항에 대한 동의 여부

[Base: 전체, Unit: %]

구분	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
회사는 디지털 전자기술을 이용해 근로자를 모니터링하고 있다는 사실을 알려주어야 한다	2.8	4.0	24.9	22.7	45.6
회사는 특정 디지털 전자기술을 도입해야 하는 이유에 대해 근로자에게 설명해주어야 한다	2.1	3.4	26.5	22.8	45.2
새로운 디지털 전자기술의 도입이나 설치에 대해 근로자의 동의를 구해야 한다	2.3	4.8	25.2	22.8	44.9
근로자는 도입 또는 설치된 디지털 전자기술의 방법을 선택할 수 있어야 한다	2.5	3.6	28.9	24.8	40.3
회사는 디지털 전자기술의 종류, 방법, 시기, 기간에 대해 설명해야 한다	2.7	3.7	24.6	25.1	43.8
근로자는 디지털 전자기술 기록의 결과에 접근할 수 있어야 한다	2.4	3.7	29.7	27.0	37.2
업무와 관련되지 않은 장소에서의 전자감시가 있어서는 안된다	2.2	4.0	25.7	19.4	48.7
업무와 관련되지 않은 근로자의 정보에 대한 수집은 제한되어야 한다	2.5	3.0	25.5	20.0	49.0
부적절한 감시 자료나 자료의 해석에 대해 이의를 제기할 수 있는 절차나 규정이 필요하다	2.5	3.1	25.1	21.3	47.9
근로자의 동의를 받지 않고 개인정보를 유출하는 것을 방지해야 한다	2.3	3.7	24.4	16.5	53.2
새로운 기술의 도입 및 이행과정 전반에 걸쳐 근로자에게 투명하게 공개되어야 한다	2.5	2.6	24.7	20.2	50.0

4. 개인정보 보호 실태 및 개인정보보호법

고용주는 근로 계약의 이행 및 근로자 감독을 위해 근로자의 개인정보를 수집한다. 2011년에 제정된 개인정보보호법은 개인정보에 관한 일반법으로 근로자의 개인정보 처리에도 적용된다. 2011년 제정 이후 개인정보보호법은 여러 번 개정되었는데, 2020년 1월 개정에서는 신산업 육성을 위한 데이터 활용을 촉진하기 위한 목적의 개정 외에 개인정보 감독기구로서 개인정보보호위원회의 독립성과 권한이 강화되었다. 그러나 아직 우리 사회에서는 공공기관에 의한 국민의 개인정보 처리 및 기업에 의한 소비자 개인정보 처리에 비해, 근로자의 개인정보 처리 문제는 별다른 주목을 받지 못했다. 기존에 개인정보 감독을 담당했던 행정안전부도 그렇고, 2020년에 새롭게 재구성된 개인정보보호위원회도 근로자 개인정보의 보호에 관한 관심이 미흡했다. 이에 본 보고서에서는 직장 및 근무 현장에서의 개인정보보호 실태를 알아보기 위한 질문을 구성하였다.

노무 관리를 위한 최소한의 개인정보만 수집하는지를 살펴보면 '그렇다'가 540명(45.9%)으로 가장 많았으며 그다음으로는 '모르겠다' 487명(41.4%), '아니다' 150명(12.7%) 순으로 나타났다.

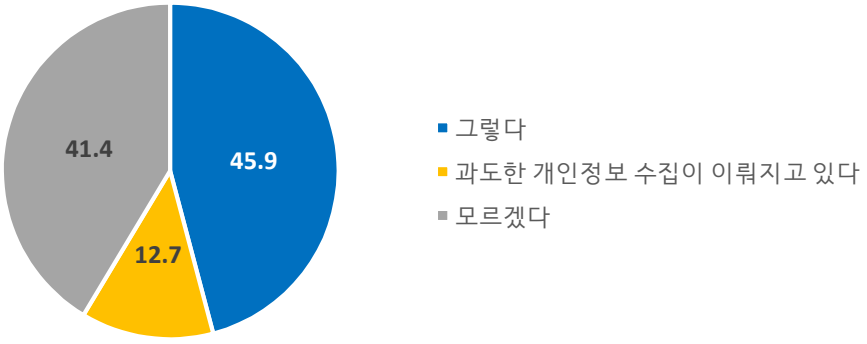


그림 3-10 노무 관리를 위한 최소한의 개인정보만 수집하는지 여부

조사 결과에서 알 수 있듯이 '모른다'는 응답이 41.4%로 높게 나타났는데, 이는 근로자의 입장에서는 어디까지가 개인정보인지, 그것이 목적을 위한 최소한의 정보 수집인지 정확히 알기 어려웠기 때문일 수 있다.

대부분의 회사들이 고객을 대상으로 한 개인정보 처리방침은 따로 존재하지만, 내부 근로자를 위한 개인정보 처리방침이 별도로 존재하는지는 알 수 없다. 근로자의 개인정보 처리방침 존재 여부를 살펴보면 '모르겠다'가 499명(42.4%)로 가장 많았으며, '존재한다' 465명(39.5%), '존재하지 않는다' 213명(18.1%)으로 나타났다. '존

재한다'는 비율이 39.5%인 반면 '모르겠다'와 '존재하지 않는다'가 60.5%로 나타난 것에 비춰보면 과반수의 직장이 근로자의 개인정보 처리방침이 없을 것으로 추측할 수 있다. 즉, 직장 내 근로자의 개인정보 보호에 대한 관심이 소비자에 비해 미약하다는 것이다.

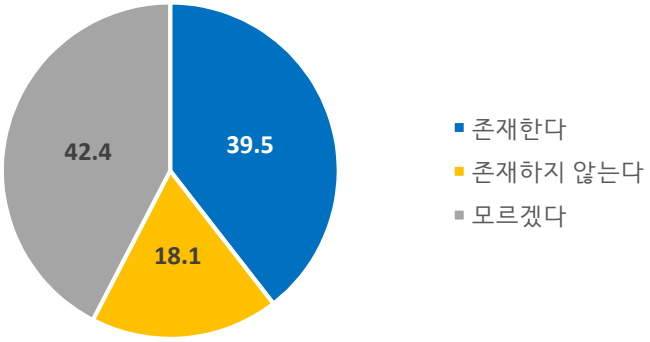


그림 3-11 근로자의 개인정보 처리방침 존재 여부

이와 관련하여 회사에서 수집하는 개인정보의 범위 및 처리 목적에 대한 고지를 받은 적이 있느냐는 질문에는 '없다'가 426명(36.2%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '모르겠다' 381명(32.4%), '있다' 379명(31.4%)순서로 나타났다, 이는 대부분의 근로자들이 개인정보 수집 범위 및 처리 목적에 대한 고지를 받은 적이 없다고 해석할 수 있다.

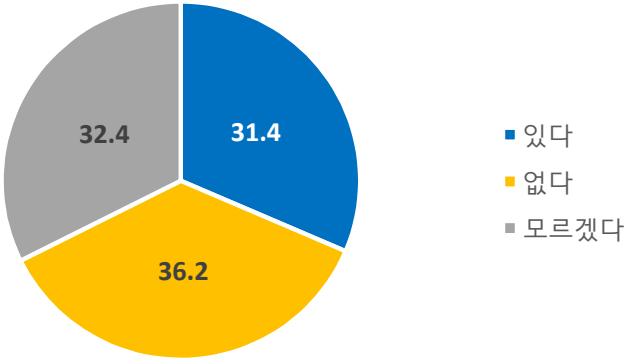


그림 3-12 수집되는 개인정보의 범위 및 처리 목적 관련 고지 여부

개인정보 침해 여부를 살펴보면 '있다'가 154명(13.1%), '없다'가 1,023명(86.9%)으로 나타났다. 이는 2013년 설문조사 결과('침해 경험이 있다' 13.6%, '침해 경험이 없다' 86.4%)와 비슷한 비율로 나타났다.

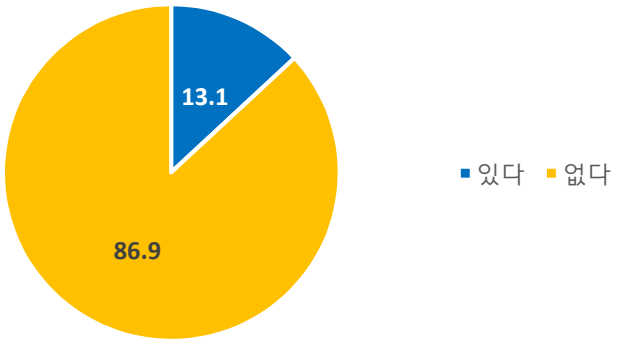


그림 3-13 개인정보 침해 여부

개인정보 침해 여부에 '있다'를 선택한 응답자를 대상으로 개인정보 침해 발생 시 처리방법을 살펴보면 '개인적으로 주변 사람들에게 불만을 표시했다'가 70명(45.5%)으로 가장 많았으며, '아무런 대응도 하지 않았다' 50명(32.5%), '회사(사업장 또는 고용주)에게 직접 이의를 제기했다' 19명(12.3%) 순으로 나타났다.

표 3-12 개인정보 침해 발생 시 처리 방법

구분	사례수	%
아무런 대응도 하지 않았다	50	32.5
개인적으로 주변 사람들에게 불만을 표시했다	70	45.5
회사(사업장 또는 고용주)에게 직접 이의를 제기했다	19	12.3
사내 노동조합에 회부시켜 안건으로 삼도록 했다	12	7.8
기관(공공 또는 민간)에 신고했다	1	0.6
기타	2	1.3
전체	**154**	**100.0**

[Base: 있다를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

2013년 조사결과에서도 개인정보를 침해당한 적이 있는 근로자들의 38.9%는 개인적으로 주변 사람들(회사 동료, 가족 등)에게 불만을 표시했다고 나타났으며 아무런 대응도 하지 않은 경우도 29.5%로 나타났다. 회사에 직접 이의를 제기하거나, 사내 노동조합에 회부안건으로 삼거나, 사외 기관(공공 또는 민간)에 신고한 경우는 28.4%였다. 2021년 조사에서는 적극적으로 대처한 경우는 총 20.7%로 2013년 조사결과에 비해 오히려 비율이 낮아졌음을 볼 수 있다.

제4절 소결

설문조사를 통해 디지털 전자기술의 도입으로 인해 근무 환경이 어떻게 변화하였는지, 근로자들의 인식은 어떻게 변화하였는지, 개인정보보호와 관련된 인식은 어떠한지를 볼 수 있었다.

첫째, 근로자 관리·감독을 위한 전자기술 도입이 증가하였다. 근로자의 근무 관리 및 감시를 위해 다양한 기술들이 도입되고 있는데, 전반적으로 2013년 당시에 비해 전자기술의 도입이 증가하고 있다. 기존에 주로 활용해 왔던 기술들(인터넷 모니터링, 하드디스크 모니터링, 전화 송수신 내역 기록, CCTV 등) 또한 지속적으로 쓰이고 있으며, 개인 SNS모니터링, 업무관련 모바일 애플리케이션 설치, PC 온오프 및 작업시간 모니터링 같이 신기술이 도입되어 활용되는 것도 확인할 수 있었다. 하지만 여전히 CCTV를 활용한 관리 감독이 가장 일반적인 것으로 나타났다.

둘째, 디지털 전자기기 기술 도입에 대한 거부감은 지난 연구에 비해 상대적으로 낮아진 것으로 나타났다. 이는 일상 속 대부분의 시간 동안 전자기기를 활용하고 있을뿐더러 우리 사회 곳곳에서 전자기술이 일반적으로 활용되기 때문으로 보인다. 하지만 대부분의 근로자들은 여전히 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술이 어떤 목적으로 도입되는지, 수집된 개인정보가 어떻게 활용되고 있는지를 인지하는 비율은 여전히 낮은 것으로 나타났다.

셋째, 수집되는 개인정보가 근로자의 사생활에 가까울수록 정보수집에 거부감을 느끼는 경우가 많았다. 여러 디지털 전자기술 중에서도 가장 거부감이 심한 디지털 전자기술로는 개인 SNS 모니터링, 인터넷 이용 모니터링, GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적으로 나타났다. 이는 다른 기술들에 비해 상대적으로 개인의 사생활과 직접적으로 연결되는 정보라는 점에서 직장 밖 사생활과 연결될 수 있는 기술에 대해서는 거부감을 드러내는 것으로 해석할 수 있다.

넷째, 새롭게 도입되고 있는 자동화 시스템에 대해 평가하기에는 아직 이른 시점인 것으로 보인다. 최근 자동화된 방식으로 업무 성과를 평가하고 그에 따른 업무 배정 시스템을 활용하는 사람은 응답자의 총 22%로 나타났으며 그 중 절반에 가까운 사람인 46%의 사람들은 자동화된 평가 시스템의 평가 기준은 모른다고 응답했다. 자동화된 방식을 사용하는 근무 현장에서의 근로자들 중 22.7%가 공정하다고 생각하고 있으며 대다수의 사람인 53.7%의 사람들은 보통이라고 응답했다. 이렇게 자동화된 시스템을 활용하는 것에 대한 불편함을 느끼는 정도에 대해서도 보통이다

가 45.6%로 가장 높았으며 불편하지 않다가 31.6%, 불편하다가 22.7%로 나타났다. 이는 새롭게 도입된 신기술인 만큼 아직 해당 기술의 문제점이나 호불호 등 관련 인식이 충분히 성숙될 시간이 부족했음으로 이해할 수 있으며, 신기술에 대한 기대 및 신뢰도 작용하는 것으로 보인다.

다섯째, 직장 내 디지털 전자기술의 도입이 증가할수록 근로자의 근무환경에 부정적인 영향을 미칠 수 있음이 드러났다. 직장 내 디지털 전자기술 도입에 따른 효과를 살펴보면 전자기술이 도입됨에 따라 근로자들에 대한 근무 통제가 강화되는 효과가 있었고, 근로자들이 인사상 불이익을 경험하고, 노동조합 활동에도 부정적인 영향을 미치고 있음이 드러났다.

여섯째, 근로자들은 경우에 따라 디지털 전자기술의 도입 필요성도 인정하였지만, 근로자의 권리 역시 보장받아야 한다고 인식하고 있다. 즉, 필요한 최소한의 범위에서, 근로자의 권리를 보호하는 방식으로 전자기술이 도입될 필요가 있다. 직장 내 전자기술 도입에 대한 근로자의 인식조사를 보면 근로자들은 사업주가 사업장을 운영하기 위해 디지털 전자기술을 통해 수집한 정보를 인사관리, 시설 안전, 기밀 보호 등의 목적으로 사용할 권리를 대부분 인정하고 있다. 응답자들의 응답 비율을 보면 보통이다가 40.5%로 가장 높았으며, '권리가 있다'라고 응답한 비율도 37.3%로 상대적으로 높은 비율을 보였다. 이와 동시에 근로자가 직장 및 근무 현장에서 권리를 보호받아야 한다는 인식도 매우 높게 나타났다. 근로자가 사생활을 보호받을 권리, 감시당하고 있음을 알권리, 근로자를 관리·감독하는 것을 규제할 장치의 필요성에 대해서도 평균 54.2%에 달했다. 이는 이러한 전자기술의 도입을 무조건 반대하는 것은 아니지만 근로자의 프라이버시와 알권리를 보장하는 방식으로 도입되어야 한다고 볼 수 있다.

일곱째, 이러한 근로자들의 요구에도 불구하고, 실제 사업장에서 개인정보가 어떻게 수집, 처리되는지에 대해 근로자들에게 제대로 고지되지 못하고 있는 것으로 보인다. 직장 및 근무현장에서 최소한의 개인정보만을 수집하는지를 묻는 질문에 대해 대부분의 응답자들이 모른다(41.4%)라고 응답한 것이다. 또한 회사에서 수집하는 개인정보의 범위 및 처리 목적에 대한 고지를 받은 적이 있느냐는 질문에도 없다가 31.4%로 가장 높았으며, 모르겠다는 대답이 32.4%에 달해 63.8%에 달하는 응답자들이 개인정보 수집 및 처리에 대한 고지를 받지 못했을 가능성이 높은 것으로 나타났다.

마지막으로, 대부분의 근로자들이 개인정보 침해를 당했을 때 문제해결 및 대응에 소극적인 것으로 나타났다. 개인정보 침해 상황이나 분쟁이 발생했을 때 대부분의 근로자들은 아무런 대응도 하지 않거나(32.5%), 개인적으로 주변 사람들에게 불

만을 표시(45.5%)하는 것으로 나타났다. 그 중에서도 기관(공공 또는 민간)에 신고한 근로자는 단 한 명으로 개인정보보호위원회에 신고한 것으로 나타났다.

설문조사 결과에서 나타나듯이 직장 내 디지털 전자기술의 도입이 2013년 조사에서보다 확연히 증가하였음을 알 수 있으며, 이것이 근로자의 근무환경에도 부정적인 영향을 미친다는 것이 확인되었다. 하지만 직장 및 근무현장에서 최소한의 개인정보가 수집되는지는 알 수 없고 이에 대한 고지도 제대로 이뤄지지 않고 있는 것으로 파악할 수 있다. 심지어 개인정보 침해가 발생한 경우에도 대부분의 근로자들은 적극적으로 문제를 해결하기 위한 방안을 모색하기 보다는 아무 대응을 하지 않거나 주변에게 불만을 토로하는 등 소극적 대응에 그치는 것을 볼 수 있다.

제4장 노동감시 관련 해외 법제 현황

제1절 유럽연합

회사는 채용, 급여, 업무, 건강, 안전 관리 등 다양한 목적으로 노동자의 개인정보를 처리할 수 있다. 때로는 업무에 대한 정당한 모니터링이 필요할 수도 있다. 유럽은 이러한 개인정보 처리가 모두 적법한 근거를 가지고 정보주체인 노동자에게 투명하고 공정하게 이루어져야 한다는 원칙하에 법률로써 규율하고 있으며, 과도한 노동자 모니터링은 기본권을 침해하는 불법적인 노동감시로 보고 원칙적으로 금지한다.

유럽평의회의 경우에는 노동감시 문제에 대하여 사생활의 권리문제로 규율해 왔다. 예를 들어 유럽인권재판소는 2017년 9월 5일, 근무시간 중 회사 인터넷을 사적인 용도로 사용한 것이 사내 규정 위반이라며 회사가 노동자를 해고한 사건에서, 노동자의 사생활에 대한 권리가 부당하게 침해되었다고 결정하였다(ECtHR, Bărbulescu v. Romania [GC], No. 61496/08, 5 September 2017, para. 121). 이 사건에서 회사는 노동자의 통신 기록을 모니터링 및 기록하였고, 노동자가 사적인 메시지를 통신한 사실을 확인하였다. 그러나 인권재판소는 회사에서 노동자의 사적인 생활을 제로로 줄이는 것은 불가능하다고 지적하며, 국가는 회사가 노동자의 통신을 모니터링할 때 노동자의 권리 침해를 방지하는 적절하고 충분한 보호 장치를 마련하여야 한다고 판시하였다. 이러한 보호 장치로는 비례성의 보장과 오남용 방지 절차 마련이 필수적이고, 회사가 노동자를 모니터링하는 정도, 노동자 사생활의 침해 정도, 노동자에 대한 조치 결과 및 적절한 구제 수단 제공 여부도 고려되어야 한다.

최근 유럽이 노동자의 개인정보 처리 및 노동감시의 문제를 다루는 주요한 수단은 유럽연합의 개인정보보호에 대한 법규범이다. 많은 유럽 국가는 노동자 개인정보처리의 문제에 대하여 개인정보보호 관련 법률들과 노동관련 법률들을 함께 적용한다. 특히 노동조합 등 노동자대표와 협의할 문제는 노동관련 법률에서 주로 소관하고 있다. 개인정보 처리에 대한 일반 원칙과 규율은 개인정보보호 관련 법률에서 소관한다.

유럽연합 전체적으로 핵심적인 개인정보보호 법규범은 2016년 제정되어 2018년 5월부터 시행된 개인정보보호 일반규정(General Data Protection Regulation, 이하 'GDPR')이다. 이 규정은 유럽연합 역내에 직접 효력을 발휘하는 법률이다. GDPR의 모태는 1995년 제정된 유럽연합 개인정보보호 지침(이른바 'Directive 95/46/EC')인

데, 이 지침은 유럽 최초의 개인정보보호 법규범으로서 개인정보 처리 원칙을 정립하고 약 20년에 걸쳐 해석례를 쌓아 왔기에, 오늘날 고용 환경 등에 GDPR을 적용하고 해석하는 기반이 되고 있다. 유럽연합 개인정보보호 법규범들은 유럽연합 역외 국가들에 대해서도 그 개인정보보호 수준에 대한 적정성 평가를 시행하면서 국제적인 규범으로 자리 잡고 있다. 2021년 현재 한국 정부도 한국 개인정보보호법에 대한 적정성 평가를 추진 중이다.

1. 유럽 개인정보보호 법규범

노동자 개인정보 처리에 있어서 유럽연합의 접근 방식은 우선 일반 개인정보 처리에서 보장되는 원칙을 노동자 개인정보 처리에 대해서도 동일하게 보장하는 것이다. 이때 노동자의 업무수행에 대한 관리자의 평가도 해당 정보의 주체인 노동자의 개인정보이다[23]. 예를 들어 “이 직원은 자신의 업무에 전념하고 있지 않다”라거나 “이 직원은 지난 6개월 동안 5주 동안 결근했다”처럼 명확한 사실이 아니라 관리자의 개인적인 의견 일부 또는 전체를 반영하는 정보 역시 해당 노동자의 개인정보라는 것이다.

우선 회사가 노동자의 개인정보를 처리하려면 적법한 요건을 충족해야 한다. 즉, ①개인정보 처리에 대하여 정보주체인 노동자 본인의 사전 동의를 받았거나, ②노동자와 계약을 이행하는 경우이거나 계약 체결을 위하여 노동자의 요청에 따른 조치를 취하는 경우, ③법적 의무 준수를 위하여 필요한 경우 등이 그것이다. ④사람의 생명이 위급한 경우나 ⑤공익적이거나 공적인 업무수행에 필요한 경우에도 노동자의 개인정보 처리가 가능하다. ⑥회사나 제3자의 정당한 이익 목적을 위해 개인정보 처리가 필요한 경우에도 회사는 노동자의 개인정보를 처리할 수 있다. 회사의 노동자 개인정보 처리가 이 각각의 적법한 요건에 해당하는지를 파악하기 위해서는 좀더 자세한 상황을 살펴볼 필요가 있다.

유럽연합에서 노동자 개인정보 처리에 관하여 오랫동안 논란이 되어온 문제는 노동자의 회사에 대한 ‘동의’가 충분히 자유롭고 진정한 동의라고 볼수 있느냐는 것이었다. 유럽 개인정보보호 법규범에서 적법한 ‘동의’란 자유롭게 제공되어야 하며, 그에 대한 입증 책임은 회사에 있다. 정보주체인 노동자가 진정으로 동의하지 않았거나, 자유로운 선택으로 동의하지 않았거나, 아무런 피해 없이 동의를 거절하거나 철회할 수 없는 경우 해당 동의는 자유롭게 제공된 것으로 간주되지 않는다. 정보

23) European Union Agency for Fundamental Rights(FRA)(2018). Handbook on European data protection law: 2018 edition(2018. 5. 25). 86p. 이하 GDPR에 대한 해석은 이 문서를 주로 참고함

주체와 개인정보처리자 간에 명백한 불균형이 존재하는 경우 역시 동의가 적법하지 않다.

유럽연합의 개인정보보호 당국 및 기본권청[24]은 동의를 요구하는 회사와 동의를 제공하는 노동자 간에는 힘의 불균형으로 말미암아 동의가 자유롭게 제공되기 어려운 상황이기 때문에 회사가 노동자 동의를 근거로 현재나 미래의 노동자 개인정보를 처리하는 것이 문제적이라고 보았다. 고용 관계에서 비롯되는 종속성을 고려할 때, 정보주체인 노동자 개인이 불이익에 대한 두려움이나 실제적인 위협 없이 동의를 거부하는 것은 거의 불가능하다. 직장 내 카메라 등 모니터링 시스템을 구동하거나 노동자에 대한 평가를 작성하기 위하여 회사가 동의를 요청할 때 노동자 개인이 아무런 압박감 없이 자유롭게 대응하는 것이 가능하지 않다는 것이다. 따라서 유럽연합은 직장에서 이루어지는 개인정보 처리에 대한 법적 근거로 노동자의 동의를 제시하는 것이 대체로 부적절하다고 보았다. 그렇다고 해서 노동자의 동의권 행사가 전적으로 불가능한 것은 아니다. 핵심은 노동자의 동의가 자유롭게 이루어져야 한다는 것이고 동의가 적법하기 위하여는 노동자가 동의 여부로 인하여 회사로부터 부정적인 영향을 전혀 받지 않아야 한다. 예를 들어 회사의 영상 제작을 위하여 사무실에서 일시적인 촬영을 시작하면서 사무실에서 일하는 노동자들에게 촬영 동의를 구하는 경우가 있을 수 있다. 이때 촬영을 원치 않은 노동자에게 불이익한 대우가 발생하지 않으며, 원할 경우 대체 업무 공간을 일시적으로 제공받을 수 있어야 한다. 설령 노동자가 동의하더라도 민감정보처럼 각국 국내법에서 특별히 그 처리를 금지하는 경우 이를 처리하는 것은 불법이다. 즉, 동의에 기반하여 노동자의 개인정보를 처리하려면 개인정보보호법은 물론 노동관련 법률을 전체적으로 고려하여야 한다. 이처럼 유럽에서 노동자 개인의 동의는 회사가 마지막으로 선택하는 까다로운 요건이기 때문에 동의는 서면으로 제공해야 하며, 회사는 노동자에게 개인정보 처리와 관련한 사항을 사전에 상세하게 설명할 필요가 있다.

회사에서 이루어지는 노동자 개인정보 처리의 대부분은 급여 지급을 위하여 급여정보 및 은행계좌 정보 등을 처리하는 경우처럼 근로계약의 이행을 위한 경우이다. 이때 처리하는 정보와 계약 이행의 목적 간에는 직접적이고 객관적인 연관관계가 있어야 하며, 해당 목적에 필요 최소한의 개인정보만을 처리하여야 한다. 만약 계약의 이행에 필요하지 않은 개인정보가 있는데 이를 노동자의 동의를 받아 처리한다면 이 동의는 자유롭게 제공된 것으로 보지 않는다.

회사가 사회보장 또는 납세 목적으로 노동자 개인정보를 처리하는 경우는 법적

24) European Union Agency for Fundamental Rights(FRA)(2018). 앞의 문서. 171p; Guidelines on Consent under Regulation 2016/679 (wp259rev.01), as last Revised and Adopted on 10 April 2018. 7p.

의무 준수를 위한 경우로서 적법한 것이다.

한편, 회사는 정당한 이익에 기반하여 CCTV 등으로 노동자의 개인정보를 처리할 수 있지만 정보주체의 권리와 이익이 이보다 우선하는 경우에는 회사의 정당한 이익이라는 사유가 인정되지 않는다. 기본적으로 법률에 따른 업무를 수행하는 공공기관의 경우에는 이 사유에 의한 개인정보 처리가 인정되지 않으며, 정보주체가 만 18세 이하인 경우에도 이 근거는 인정되지 않는다. 과도한 위치추적이나 노동자를 감시하는 것은 정당한 목적을 벗어난다. 예를 들어 회사가 CCTV나 블랙박스 등으로 녹화된 모든 시간대 노동자의 영상과 음성을 상시적으로 모니터링하는 것은 정당한 목적으로 인정되지 않는다. 업무 모니터링의 정당한 이익을 보장하는 한 가지 방법은 단체협약으로 규정하고 사전에 합의하는 것이다.

노동자의 민감정보 처리는 원칙적으로 금지된다. 이때 민감정보는 인종 또는 민족, 정치적 견해, 종교적 또는 철학적 신념, 노동조합의 가입여부를 나타내는 개인정보의 처리와 유전 정보, 생체인식정보, 건강상태에 대한 정보, 성생활 또는 성적 지향에 관한 정보이다. 노동조합 가입여부 정보는 단결권 등 노동권 행사에 중대한 영향을 미칠 수 있으며, 인종 또는 민족적 기원이나 정치적 또는 종교적 신념에 대한 정보, 건강 상태에 대한 정보, 성적 지향에 대한 정보 등은 노동자에 대한 차별적 대우로 이어질 수 있다는 점에서 매우 민감하다. 최근에는 얼굴인식정보 등 사람을 원격으로 식별하고 추적할 수 있는 생체인식정보의 처리에 대한 경각심이 높아지고 있다. GDPR 시행 이후 개정된 프랑스 개인정보보호법의 경우 생체인식정보를 이용한 접근통제장치는 개인정보 감독기관인 CNIL의 이른바 '모델 규제'를 따르도록 하였다[25]. 예를 들어 회사는 비밀번호 등 여러 대안 중에 생체인식장치를 선택해야 하는 보안 사유 등에 대하여 설명하고 문서화하여야 한다.

회사가 특별한 범주의 노동자 민감정보를 예외적으로 적법하게 처리하기 위해서는 ①우선 정보주체인 개인 노동자의 명시적인 동의를 받아서 처리하는 방법이 있다. 그러나 앞서 살펴보았듯이 고용 관계에서 자유롭고 진정한 동의를 입증하는 것이 쉽지 않고 많은 유럽 국가들이 노동자 민감정보 처리를 법률로써 제한하고 있다. 대개의 유럽 국가들은 ②고용・사회보장법・사회보호법 분야에서 회사나 노동자의 의무를 이행하고 권리를 행사하기 위한 목적으로 노동자 민감정보 처리를 허용한다. 다만 이 경우에는 노동자의 권리와 이익을 보장하는 법률이나 단체협약에 의해 허용이 되어야 한다. 그밖에 ③재난 상황 등에서 사람의 필수적 이익을 보호하기 위한 처리나, ④노동조합 등의 정당한 활동을 위한 처리나, ⑤정보주체가 명백

25) Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 9p.

히 일반에 공개한 개인정보를 처리하는 경우 민감정보의 예외적인 처리가 가능하다. 또한 ⑥법적 청구 및 소송을 위한 처리나, ⑦상당한 공익을 위해 법률에 따라 처리하는 경우도 가능하다. ⑧예방의학 또는 직업의학 목적으로, 노동자의 직업능력 평가, 건강 진단, 보건의료・사회복지・치료 서비스의 제공, 보건의료・사회복지 시스템 및 서비스의 관리를 위한 목적으로도 민감정보의 처리가 가능하다. ⑨법률에 따른 공중보건 목적으로 처리할 수도 있다.

어떠한 근거에 의한 처리이건 회사가 노동자의 개인정보를 처리할 때는 적법하고, 공정하며, 투명하게 처리하여야 한다(적법성, 공정성, 투명성). 또한 구체적이고 명시적이며 적법한 목적을 위해 수집되어야 하고(목적 제한), 해당 목적에 비추어 적절하고, 타당하며, 필요한 정도로만 제한되어야 한다(데이터 최소화). 한편 개인정보는 정확하고 최신의 것이어야 하며(정확성), 목적 달성에 필요한 기간 동안만 보관되어야 한다. 개인정보처리자인 회사는 노동자의 개인정보와 그 처리를 안전하게 관리하여야 하며, 처리 원칙을 준수할 책임이 있다. 이러한 개인정보 처리 원칙에 따라 회사는 노동자 및 노동조합 등 노동자대표에게 개인정보처리에 대하여 충분한 설명을 제공하여야 한다. 처리목적 등에 변동사항이 있을 때도 설명하여야 한다. 노동자는 회사가 자신의 개인정보를 처리하는 목적을 명확하게 이해할 수 있어야 하고, 개인정보 제공이나 보관 기간은 물론 개인정보 처리에 대한 자신의 권리도 알 수 있어야 한다.

노동자 개인정보에 대한 처리를 수반하는 업무 모니터링 장치의 도입 역시 이러한 원칙 하에서만 그 적법성이 인정된다. 모니터링의 목적을 구체적이고 명시적으로 제한하고 해당 목적에 필요최소한의 정보만을 수집하여야 하는 것이다. 모든 노동자의 모든 온라인 활동을 모니터링하는 것은 원칙에 위반된다. 회사가 통신 보안 등을 위하여 회사 인터넷을 모니터링하는 경우에는 법률에 따라 통신비밀이 보장되는 내용에 대한 모니터링을 원칙적으로 제외하여야 하고 노동자에게 모니터링 범위 등에 대하여 상세하게 공개하는 한편, 노동자가 사적인 통신이 가능한 비모니터링 대체수단을 선택할 수 있도록 보장하는 것이 바람직하다. 범죄 수사 등으로 법률이 예외적으로 허용하지 않는 한 비밀 감시는 일반적으로 불법적이다[26].

한편, 회사가 정보주체가 아닌 다른 출처로부터 개인정보를 수집할 때는 그 개인정보의 주체인 노동자로부터 직접 수집하는 것이 원칙이다. 그러나 다른 출처로부터 노동자 개인정보를 수집하는 등 처리할 때에는 그 사실과 해당 처리의 목적 및 법적 근거, 해당 개인정보의 범위 등을 노동자에게 그 입수 후 최소 한 달 이내에

26) Opinion 2/2017 on data processing at work Adopted on 8 June 2017. p13. 이하 노동자 모니터링에 대한 GDPR 적용 사례는 이 문서를 주로 참고함.

알려야 한다. 이때 다른 출처가 해당 노동자의 개인정보를 수집 및 보관하고 있는 데에는 동의 등 적법한 근거를 역시 갖추고 있어야 한다.

더불어 노동자는 자신의 개인정보에 대하여 열람, 정정, 삭제, 반대, 처리 제한을 요청할 권리를 원칙적으로 보장받는다. 특히 회사가 정당한 이익을 이유로 개인정보를 처리한 경우 회사의 정당한 목적이 더 우선되지 않는 한 노동자가 반대권을 행사할 수 있도록 보장하여야 한다. 회사 업무를 위하여 업무용 차량이나 개인 모바일기기에 대하여 위치를 추적한다면, 적법한 근무시간 내에서만 필요최소한으로 이루어져야 하는 것은 물론, 노동자가 선택적으로 위치추적 기능을 끄는 것도 가능하여야 한다. CCTV 환경처럼 개별 노동자의 반대권을 보장하기 어렵다면 노동자대표와 협의하는 것이 바람직하며, 이와 같은 내용이 노동관련 법률이나 단체협약에 규정되어 있다면 반드시 협의를 거쳐야 한다.

업무를 지속적으로 모니터링하려는 목적으로 노동자의 개인정보를 처리하는 경우 개인정보보호 영향평가가 의무화되어 있다. 유럽정보보호이사회는 노동자를 모니터링하는 것은 “취약한 정보주체”에 대한 “체계적 모니터링(systematic monitoring)”이므로 매우 위험성이 높은 개인정보 처리에 해당하고 원칙적으로 제한되지만 그럼에도 도입하는 경우에는 개인정보보호 영향평가를 받아야 한다고 보았다[27]. 이러한 모니터링에는 회사 컴퓨터나 회사 인터넷에 대한 모니터링, CCTV 모니터링, 영업용 차량이나 휴대장치를 통하여 노동자의 외부 업무수행과 관련한 정보를 수집하는 경우 등을 들 수 있다. 특히 노동자의 업무수행에 대해 평가 또는 점수화하려는 목적으로 개인정보를 처리하는 경우, 해당 처리가 노동자와 회사 간의 권력 불균형을 증가시키는 경우, 노동자가 자신의 개인정보 처리에 쉽게 동의하거나 반대하는 것이 불가능하거나 권리 행사가 불가능한 경우 개인정보보호 영향평가의 대상이 된다.

GDPR은 여기서 더 나아가 제88조에 “고용 환경에서의 개인정보처리”에 대한 특례 조항을 두고 있다. 이 조항은 고용 관계의 특수성을 고려한 규정으로서, 유럽연합 각국이 법률이나 단체 협약으로 노동자 개인정보의 처리에 대해 특별히 규율할 수 있도록 하였다. 이러한 특별한 규정은 채용 목적, 고용 계약의 이행 목적(법률 또는 단체협약이 정한 의무 이행 포함), 업무의 관리・계획・조직 목적, 직장에서 평등・다양성 보장 목적, 직장에서 건강・안전 보장 목적, 회사 또는 고객의 재산

27) Guidelines on the Data Protection Impact Assessment (DPIA) and determining whether processing is "likely to result in a high risk" for the purposes of Regulation 2016/679, as last revised and adopted on 4th October 2017; Opinion 2/2018 on the draft list of the competent supervisory authority of Belgium regarding the processing operations subject to the requirement of a data protection impact assessment (Article 35.4 GDPR) Adopted on 25th September 2018.

보호 목적, 개인 또는 단체 기반으로 고용 관련 권리를 행사하고 수혜를 받기 위한 목적, 그리고 고용 관계 해소 목적으로 개인정보를 처리할 때 노동자의 권리와 자유를 보장하기 위하여 좀더 구체적인 규칙을 정할 수 있다. 이 규정들은 특히 노동자 개인정보 처리의 투명성, 기업 집단 내에서의 개인정보 전달, 업무 모니터링 시스템과 관련하여, 정보주체인 노동자의 존엄성과 정당한 이익, 기본권을 보호하기 위하여 적합하고 구체적인 조치를 포함하여야 한다.

이러한 특별한 규정에 기반하여 회사는 산업안전 관련 의무를 준수하기 위한 목적으로 근무기록 등 노동자 개인정보를 처리할 수 있고, 국가기관은 근로조건에 관한 법률 준수를 감독하기 위해서 노동자 개인정보에 대하여 접근할 수 있다. 오스트리아 고용법은 회사가 노동자대표와 사전에 합의하지 않고 인간의 존엄성을 저해하는 모니터링 시스템을 도입하는 것을 금지한다. 독일 직장협의회법은 직장협의회가 노동자 모니터링 장비의 사용에 반대할 수 있도록 보장하였다. 회사의 불법적이거나 부적절한 활동에 대하여 노동자가 내부적으로 고발하는 경우에는 관련 법률에 의하여 보호된다.

유럽연합 각국이 법률적으로 이러한 규정을 마련한 경우 유럽 집행위원회에 통지하여야 하는데, 2021년 6월 현재 관련 규정을 마련하였다고 통지한 국가로는 오스트리아, 불가리아, 키프로스, 체코, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 독일, 헝가리, 아일랜드, 이탈리아, 리투아니아, 룩셈부르크, 폴란드, 루마니아, 슬로바키아 등이다[28]. 이들 국가에서 고용 또는 개인정보 보호 관련 국내 법률로 노동자의 개인정보처리에 대하여 규정하고 있는 내용은 유럽연합 개인정보 보호 일반법인 GDPR과 함께 적용된다.

한편, 유럽평의회는 회원국에 대하여 느슨하게 적용되는 규범인 고용 정보 권고(Employment Data Recommendation)를 1989년 제정하여 노동자 개인정보 처리의 원칙을 선언한 바 있다. 이 권고는 GDPR 제정에 즈음한 2015년 개정되어 좀더 구체적인 내용이 추가되었다. 예를 들어 회사가 노동자 모니터링 시스템을 도입할 때에는 투명성을 보장하고 노동자대표와 협의할 것을 권고하였다. 또 회사가 노동자의 인터넷 사용을 감시하는 대신 필터 등 덜 침해적인 수단을 사용할 것도 권고하였다. 고용 목적으로 수집되는 개인정보는 개인 노동자로부터 직접 제공받아야 하며, 채용을 위해 수집되는 개인정보는 지원자의 적합성과 잠재성을 평가하는 데 필요한 정보로 국한되어야 한다. 이 권고는 노동자의 업무성과 또는 잠재력과 관련된 판단 자료에 대해서도 언급하였다. 판단 자료는 공정하고 정직한 평가에 근거해야 하며,

---

28) https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu/eu-countries-gdpr-specific-notifications_en 중 88(3)조에 따른 통지 참조.

그 수립 과정이 모욕적이어서는 안 된다. 노동자대표는 노동자의 이익을 대표하기 위하여 필요한 경우 또는 단체협약에 명시된 의무를 이행하거나 감독하기 위하여 필요한 경우에 노동자의 개인정보를 제공받아 이용할 수 있다.

2. 유럽연합 GDPR의 노동감시 규율 사례

GDPR 시행 이후 개인정보보호 감독기관이 노동감시 사례에 대하여 조사하고 조치하는 사례들이 증가하고 있다. 특히 개인정보보호 감독기관들은 회사의 무차별적인 감시가 노동자의 개인정보권리를 중대하게 침해한 것으로 보고 높은 과태료를 부과하였다.

그리스 개인정보보호 감독기관은 2020년 1월 14일, GDPR을 준수하지 않고 노동자를 감시한 Allseas MARINE S.A. 회사에 대하여 시정조치를 명령하고 과태료를 부과하였다고 밝혔다[29]. 이 회사는 회사 규정에서 회사 컴퓨터에 대한 사적 목적 이용을 금지하고 회사 서버에서 노동자 이메일에 대한 검사를 실시하고 있었는데, 이에 대하여 노동자가 열람권을 행사하고 정보공개를 요청하였지만 응하지 않았다. 감독기관은 회사가 노동자 권리 행사 요청에 즉각 응하고 그 결과를 감독기관에 통보할 것을 명령하였다. 더불어 감독기관은 회사의 CCTV 감시가 적법성, 공정성, 투명성 원칙을 비롯한 GDPR 규정을 위반하여 불법적으로 설치 및 운영되었다는 사실을 확인하였다. 감독기관은 CCTV 감시에 대하여 효과적이고 비례적이며 억지력을 갖춘 적정한 과태료로서 15,000유로(약 2천만원)를 부과하였다.

독일 함부르크 개인정보보호 감독기관은 2020년 10월 1일, H&M 서비스센터의 민감한 노동자 개인정보보호 침해 사건에 대하여 시정조치를 취하고 3,530만유로(약 478억원)의 과태료를 부과하였는데, 이는 GDPR 실시 이후 유럽에서 단일 회사에 부과한 벌금액 중 두 번째로 큰 규모였다[30]. 뉘른베르크에 소재한 이 회사 서비스센터는 최소 2014년부터 일부 노동자들의 상세한 사생활을 기록하여 네트워크 드라이브에 보관해 왔다. 관리자들은 노동자의 휴가, 병가 등 결근 후 소위 '웰컴백 면담'을 실시하거나 개인적인 대화 등을 통해 알게 된 가족 문제, 종교 신념, 질병 증

29) Investigation regarding access to and inspection by the employer of an employee's emails on a company server, illegal installation and operation of a closed-circuit video-surveillance system and infringement of the right of access. https://edpb.europa.eu/news/national-news/2020/investigation-regarding-access-and-inspection-employer-employees-emails_en.

30) Press Release: 35.3 Million Euro Fine for Data Protection Violations in H&M's Service Center. https://edpb.europa.eu/news/national-news/2020/hamburg-commissioner-fines-hm-353-million-euro-data-protection-violations_en; H&M, 독일서 직원 개인정보 불법 수집 478억원 벌금. https://www.fashionn.com/board/read_new.php?table=1025&number=34649.

상이나 진단 결과 등을 기록하고 열람해 왔다. 이 기록들은 개인별 업무성과에 대한 평가로 이어지고 고용에 관한 사항을 조치하고 의사결정을 내리는 데에도 반영되었다. 개인정보보호 감독기관은 언론 보도를 통해 이 사건을 인지한 후, 먼저 이 회사에 네트워크 드라이브의 내용을 '동결(frozen)'하도록 명령한 뒤 제출을 요구하였다. 이후 기관은 제출된 데이터 기록 약 60 기가바이트를 분석하였고 증인 조사를 통해 문서화된 관행을 사실로 확인하였다. 감독기관은 이 사건이 노동자 인권에 대한 중대한 침해라고 판단하였다. 감독기관은 회사에 개인정보 처리자로서 책임을 다할 것을 요구하였고 회사는 감독기관의 의견에 따라 피해 노동자들에게 사과하고 상당한 보상금을 지급하였다. 또 감독기관은 회사가 개인정보보호 조정관(data protection coordinator)의 임명, 개인정보보호 실태에 대한 월례 정기점검, 내부 고발자 보호 증진 및 정보주체의 열람권 보장 조치 등 추가적인 개인정보보호 조치를 취하도록 하였다.

독일 니더작센주 개인정보보호 감독기관은 2020년 12월, 최소 2년 간 비디오 카메라로 노동자들을 감시한 노트북 판매업체 NBB사에 1,040만유로(약 140억원)의 과태료를 부과하였다고 밝혔다[31]. 감독기관의 조사 결과 이 회사는 법적인 정당성 없이 최소한 2년 동안 노동자를 감시하기 위해 카메라 감시를 실시해온 것으로 드러났다. 불법 카메라가 녹화한 공간에는 작업공간, 영업층, 창고, 직원 휴게실 등이 포함되어 있었다. 회사는 범죄 예방과 조사, 창고 물품 흐름을 추적하기 위해 카메라가 설치되었다고 주장했지만, 감독기관은 카메라 감시보다 노동자 권리에 덜 침해적인 수단을 우선적으로 사용해야 했다고 보았다. 회사는 대상이나 기간을 제한하지 않고 광범위하게 노동자를 감시하였으며 그 녹화 파일을 필요 이상의 장기간에 해당하는 60일간 보관하였다. 감독기관은 모든 이들의 모든 행동을 관찰하고 분석할 수 있는 카메라 감시는 노동자들의 행동을 제약하는 압력으로 작용한다고 보았다. 일부 카메라의 경우에는 매장 고객들도 감시하였다.

헝가리 개인정보보호 감독기관은 2021년 3월 25일, 한 요양시설 CCTV 모니터링이 GDPR 위반이라고 결정하였다[32]. 시설은 CCTV 모니터링이 기관내 도난, 다툼, 수납, 학대, 뇌물 등으로부터 시설과 노동자를 보호하기 위한 목적이라고 주장하였으며, 노동자에 대해서는 정당한 이익에 기반하여, 방문자 등 다른 사람에 대해서는 동의에 기반하여 모니터링이 이루어졌다고 설명하였다. 그러나 감독기관은 시설이 주장한 사유는 CCTV 설치 운영이 필수적이라는 근거가 되지 못하며, 덜침해적인

31) State Commissioner for Data Protection in Lower Saxony imposes € 10.4 million fine against notebooksbilliger.de. https://edpb.europa.eu/news/national-news/2021/state-commissioner-data-protection-lower-saxony-imposes-eu-104-million-fine_en.

32) https://gdprhub.eu/index.php?title=NAIH_(Hungary)_-_NAIH-3748-1/2021.

수단이 없을 경우에만 CCTV 모니터링이 허용된다고 보았다. CCTV로 노동자의 업무 수행과 시설 거주자의 생활을 포괄적으로 감시한 것은 불법이라는 것이다.

이탈리아 개인정보보호 감독기관은 2021년 5월, 노동자의 인터넷 접속을 무차별적으로 모니터링한 볼자노시에 84,000유로(약 1억1천4백만원)의 과태료를 부과하였다[33]. 시가 사용하는 인터넷 접속기록시스템은 노동자의 인터넷 사이트 방문 기록을 시간대별로 장기간 보관하였고 이를 대규모로, 지속적이고 무차별적으로 모니터링, 추적, 필터링할 수 있었다.

룩셈부르크 개인정보보호 감독기관은 2021년 6월 11일, CCTV 감시에서 데이터 최소화 원칙을 준수하지 않았고 정보주체에게 정보를 제공하지 않은 회사에 7,600유로(약 1천만원)의 과태료를 부과했다. 감독기관은 현장 조사를 통해 카메라가 그곳에서 일하는 노동자들의 작업 공간을 지속적으로 감시하고 있다는 사실을 직접 확인하였다[34].

한편, 노동자가 회사에서 업무용으로 사용하는 이메일은 업무 내용과 사적인 내용이 혼재되어 있을 수 있다. 개인정보보호 감독기관들은 회사가 이러한 업무 메일을 직접 사용할 때 해당 계정을 사용해 온 노동자에게 그 사실을 통지하고 개인적인 내용을 삭제하거나 사용을 반대할 권리가 있다고 보았다. 노르웨이 개인정보보호 감독기관은 2021년 1월 18일, 법적 근거나 통지 없이 전직 직원의 이메일 계정 및 내용을 삭제하지 않고 이를 자동으로 전달받아 사용하면서 해당 직원의 반대 의견을 무시한 회사에 대하여 19,600유로(약 2천6백만원)의 과태료를 부과했다[35]. 또 2021년 6월 7일에는 업무용 이메일 계정을 넘겨받아 사용하면서 정보주체 노동자에게 고지하거나 개인적인 내용을 삭제할 기회를 부여하지 않고 반대 의견도 무시한 회사에 대하여 14,700유로(약 2천만원)의 과태료를 부과하였다[36].

개인정보보호 감독기관들은 GPS 등 위치정보에 대한 결정에서는 노동자들에 대한 사전 설명과 최소수집보관을 강조하고 있다. 덴마크 개인정보보호 감독기관은 2020년 8월 7일, 노동자에게 GPS 감시와 CCTV 감시에 대하여 충분한 정보를 제공하지 않은 회사가 GDPR을 위반했다고 발표하였다[37]. 룩셈부르크 개인정보보호 감독기관 역시 2021년 4월 8일, 노동자의 위치정보를 수집하면서 정보주체 노동자에게 충분한 정보를 제공하지 않고 필요 이상의 기간 동안 보관한 회사에 대하여

---

33) https://gdprhub.eu/index.php?title=Garante_per_la_protezione_dei_dati_personali_(Italy)_-_9669974.
34) https://gdprhub.eu/index.php?title=CNPD_(Luxembourg)_-_21FR/2021.
35) https://gdprhub.eu/index.php?title=Datatilsynet_-_20/02162
36) https://gdprhub.eu/index.php?title=Datatilsynet_(Norway)_-_DT-20/02274
37) https://gdprhub.eu/index.php?title=Datatilsynet_-_2019-41-0043.

2,800유로(약4백만원)의 과태료를 부과하였다[38].

법원에서는 GDPR을 위반한 위치추적에 대하여 손해배상을 인정하였다. 오스트리아 대법원은 2020년 1월 22일, 회사가 노동조합 협약이나 노동자의 동의 없이 회사 차량에 GPS 위치 확인 시스템을 설치하고 근무시간과 휴식시간의 위치를 모니터링한 사건에서 해당 노동자의 비물질적 손해에 대하여 총 2,400유로(약 3백만원)의 손해배상액을 인정하였다. 해당 회사는 최소 휴식시간만이라도 GPS 위치추적을 중단해 달라는 노동자의 요청에 응하지 않았다[39].

민감정보에 해당하는 지문, 얼굴 등 노동자 생체인식 정보에 대하여 개인정보보호 감독기관들은 특히 엄격한 기준 준수를 요구하고 있다. 네덜란드 개인정보보호 감독기관은 2020년 4월 30일, 출근 등록을 위해 노동자에게 지문인식을 요구한 회사에게 725,000유로(약 9억8천만원)의 과태료를 부과하였다[40]. 회사는 지문인식에 대하여 노동자의 동의를 얻었다고 주장하였으나, 감독기관은 고용 관계에서는 동의가 유효하지 않다고 보았다. 또 출근 확인 목적으로 민감정보인 생체인식정보를 수집하고 처리하는 것은 필요성과 비례성을 넘어선 것으로서, 출근 확인을 위해 덜 침해적인 수단이 강구되어야 한다고 지적하였다. 리투아니아 개인정보보호 감독기관 역시 2021년 6월 21일, 고객과 노동자의 동의를 이유로 지문인식정보를 수집한 스포츠클럽에 대하여 5,700유로(약8백만원)의 과태료를 부과하였다[41].

생체인식정보에 대한 이러한 해석은 법원에서도 유지되고 있다. 네덜란드 암스테르담 지방법원은 2020년 8월 12일, 신발매장 Manfield이 현금수납 시스템에 로그인할 때 노동자들에게 지문인식을 요구하는 것이 필요한 목적에 비하여 과도한 수단이라고 판결하였다[42].

독일에서는 GDPR을 위반한 노동자 개인정보 침해에 대하여 회사를 상대로 한 민사소송이 조금씩 증가하고 있다고 한다[43]. 뤼벡 지방노동법원은 2020년 6월 20일 회사가 노동자 사진을 불법적으로 공개한 사건에 대하여 1천유로(약130만원)의 손해배상을 판결하였다(Lübeck Labor Court, 20 June 2020, case no.1 Ca 538/19). 쾰른

---

38) https://gdprhub.eu/index.php?title=CNPD_(Luxembourg)_-_D%C3%A9lib%C3%A9ration_n%C2%B0_11FR/2021.

39) https://gdprhub.eu/index.php?title=OGH_-_9_ObA_120/19s.

40) https://dataprivacymanager.net/725000e-gdpr-fine-by-dutch-dpa-for-collecting-employees-fingerprints/

41) https://gdprhub.eu/index.php?title=ADA_(Lithuania)_-_UAB_VS_FITNESS.

42) https://gdprhub.eu/index.php?title=Rb._Amsterdam_-_7728204_CV_VERZ_19-9686.

43) https://www.lw.com/thoughtLeadership/GDPR-Violations-in-Germany-Civil-Damages-Actions-on-the-Rise

주노동법원은 2020년 9월 14일, 회사가 근로계약이 만료된 노동자의 이력을 포함한 PDF 파일을 웹사이트에 계속 게시한 사건에 대하여 300유로(약40만원)의 손해배상을 판결했다(Cologne Regional Labor Court, 14 September 2020, case no. 2 Sa 358/20). 이때 법원은 손해배상 액수의 경우 해당 위반의 책임 정도, 잠재적 및 실제적 결과, 관할 개인정보보호 감독기관이 이미 제재한 사건인지 여부에 따라 달라진다고 설시하였다.

제2절 국제기구 및 주요 국가별 실태

1. 국제기구 : ILO 노동자의 개인정보 보호를 위한 행동강령[44)]

국제노동기구(International Labour Organization, ILO)는 노동 의제를 중심으로 하는 유엔의 전문기구이다. 해당 기구는 자유롭고 평등하며 안전하게 인간의 존엄성을 유지할 수 있는 노동을 보장하는 것을 목표로 한다. ILO는 해당 목표에 따라 노동과 관련된 많은 문서를 발행했다. 그중에서 노동자의 개인정보보호를 위해 '노동자의 개인정보 보호를 위한 행동강령'(1997)(이하 '행동강령')을 발표했다. 행동강령은 협약이나 권고와는 달리 법적 효력을 가지진 않으나, 입법, 정책 형성, 협의, 직장 내규 등을 만드는데 참조할 것을 권고하고 있다.

ILO의 '노동자의 개인정보 보호를 위한 행동강령'은 어떠한 목적으로 누가, 어떤 정보를 활용하는지 결정할 수 있는 노동자들의 기본권을 보장하고 노동자들의 프라이버시를 보호하기 위해 노동자들의 개인정보보호가 필요하다고 밝혔다. 행동강령은 노동자 개인의 개인정보에 접근할 수 있어야 하며, 확보된 개인정보와 개인정보의 처리 과정에 대해 고지받을 권리를 명시하고 있음은 물론 개인정보의 정정 및 삭제 권리, 이의신청 및 구제받을 권리를 명시하고 있다.

행동강령은 개인의 권리 외에도 개인정보의 수집, 보관, 이동 등 개인정보 처리에 대한 원칙도 포함하고 있으며, 이와 함께 지켜져야 할 일반적인 원칙, 집단적 권리 등도 포함하고 있다. 행동강령은 일반 원칙(제5조)으로 다음과 같은 총 13가지 원칙을 들고 있다.

- 제5조 1항 개인정보는 적법하고 공정하게, 고용과 직접 관련된 이유로만 처리되어야 한다는 '개인정보처리의 정당성'

44) ILO (1997), Code of Practice of Protection of Workers' Personal Data, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf (2020.6.8. 접속)

- 제5조 2항 수집 당시의 목적으로만 개인정보를 처리해야 한다는 '목적 외 이용금지'
- 제5조 3항 '목적 외 처리'의 경우 원래 목적과 모순된 목적으로 사용하지 않아야 하며 전후관계의 변화로 인해 생길 오해를 방지하기 위한 대책을 마련해야 하며
- 제5조 4항 수집된 개인정보는 노동자의 행동을 통제하기 위해 사용 되면 안되고,
- 제5조 5항 자동 처리된 개인정보에만 의존하여 노동자에 대한 결정이 이뤄져선 안되며,
- 제5조 6항 전자 감시로 수집된 개인정보에만 의존하여 직무 수행을 평가해선 안되고,
- 제5조 7항 고용주는 정보 처리 업무에 대해 정기적으로 점검해야 하며,
- 제5조 8항 노동자는 정보 수집 및 그와 관련된 규칙과 노동자의 권리에 대해 통지 받아야 함.
- 제5조 9항 정보 처리자는 해당 원칙에 따른 역할을 이해하기 위해 정기적으로 훈련을 받아야 하고,
- 제5조 10항 개인정보의 처리로 인해 고용이나 취업에서 불법적인 차별을 주어선 안되며,
- 제5조 11항 개인정보를 보호하고 노동자의 프라이버시권에 대한 정책을 개발해야 하며,
- 제5조 12항 개인정보에 접근할 수 있는 모든 사람은 비밀 유지 의무를 지켜야 하고,
- 제5조 13항 노동자는 프라이버시권을 포기할 수 없다.

개인정보의 수집(제6조)과 관련해서도 모든 정보는 반드시 노동자 개인에게서 획득되어야 하며(제6조 1항), 만일 제3자로부터 획득하는 경우 노동자가 반드시 사전에 이를 통보받고 명시적인 동의 의사를 전달할 수 있어야 한다(제6조 2항)고 명시하고 있다. 제6조 5항에서는 노동자 개인의 (a) 성생활 (b) 정치적·종교적 성향 또는 그 외의 믿음·신앙 (c) 전과에 대한 기록을 수집할 수 없다고 명시하고 있다. 이 외에도 유전자 검사(제6조 12항)나 약물검사(제6조 13항)는 법적으로 명확히 인정된 경우 혹은 국제법 표준에 따라서만 이루어질 수 있고, 노동자의 의료정보(제6조 7항) 역시 의료상의 기밀과 작업 현장의 건강과 안전에 대한 일반 원칙에 따라 예외적으로 필요한 경우가 아니면 수집할 수 없도록 규정하고 있어 노동자의 민감

정보를 고용주가 함부로 수집하지 못하도록 명시해 두었다.

ILO의 행동강령에서 눈여겨봐야 할 것은 고용주가 필요에 의해 노동자의 개인정보를 수집하더라도 노동자의 프라이버시를 존중해야 하며 노동자 자신이 개인정보의 정보주체로서 개인정보자기결정권을 행사할 권한을 가진다는 것이다. 노동자는 프라이버시권을 포기할 수 없으며(제6조 13항), 노동자 개인의 개인정보 처리와 관련하여 수집 목적과 처리과정은 물론 이와 관련된 규정도 지속해서 통지받을 권한이 있다(제5조 8항). 이에 더해 제11조 개인의 권리에서는 개인정보 처리와 관련해서 정기적으로 처리 과정을 고지 받을 권리를 명시하고 있으며 개인의 정보 접근권 및 개인의 알권리, 삭제, 수정 요청 권한 등도 명시하고 있다.

우리나라 개인정보보호법에도 개인정보의 수집, 처리, 제3자 제공 등에 관련된 여러 원칙이 존재하지만, ILO 행동강령의 경우 고용관계라는 특수한 관계에서 비롯될 수 있는 문제를 짚어주고 있다. 특히, 노동자에 대한 대량의 개인정보를 수집하고, 감시 장치를 통해 수집된 정보를 활용하여 노동자를 통제할 확률이 높은 만큼 수집된 개인정보를 노동자의 행동을 통제하기 위한 방식으로 사용할 수 없도록(제5조 4항)하고, 자동 처리된 개인정보에만 의존하여 노동자에 관한 결정을 내려선 안되며(제5조 5항), 감시를 통해 수집된 개인정보에만 의존하여 직무 수행을 평가해서는 안 된다(제5조 6항)고 명시하고 있다. 또한, 노동감시와 관련한 규율도 국내 법에 참조할 만하다. 행동강령은 “근로자를 감시할 경우에는 사전에 감시의 이유와 시간, 방법, 사용되는 기술, 그리고 수집되는 정보에 대해 통보를 하여야 하며, 사용자는 근로자의 사생활 침해를 최소화”하도록 하고 있으며, 다만, “(a)국내법에 따르는 경우, (b)범죄행위나 심각한 비행에 대한 합리적인 의심이 있을 때에는 비밀스런 감시가 가능”하고, “지속적인 감시는 직업상의 보건과 안전, 그리고 재산권 보호를 위해서만 허용된다(제6조 14항)”고 규정하고 있다.[45]

2. 주요 국가의 노동감시 관련 법제

대다수 국가는 개인정보보호법을 통해 노동자들의 정보 수집 및 처리를 규제한다. 어느 국가든 개인정보 수집 및 처리에 관한 각 국가의 개인정보보호법을 따르게 되어있어 각 사업장에서도 이를 준수하며 노동자의 개인정보 수집 및 처리에 있어서도 개인정보보호법이 가장 우선적으로 적용되는 것을 볼 수 있다. 예를 들어 EU의 GDPR의 경우 근로자 모니터링에 대해 명확히 언급하고 있지는 않지만, 프라이버시와 정보보호에 관한 사항들을 언급하고 있고 이것이 근로자 모니터링에도 적

45) 양승엽(2019), 근로자 개인정보보호에 관한 비교법 연구. 가천법학 12(3), pp.37~74.

용될 수 있다. 이 외에도 정부나 개인정보보호 감독기관 등 공공기관에서 근로자 감시 및 감독에 대한 특별 지침을 발표하는 경우도 있으며, 법으로 노동자 대표기관(노동조합 혹은 노동자협의회 등)과 협의할 것을 명시한 국가들도 있다. 이번 장에서는 해외 주요 국가들의 사례를 통해 각국은 근로자 감시 및 감독에 어떻게 대응하고 대처하고 있는지를 살피고자 한다. 노동감시 관련 유럽연합 각 국의 법률과 특징에 대해서는 <표 4-2>에 정리하였다.

직장 내 노동감시와 관련하여 근로자의 개인정보를 보호하기 위해 국가별로 상이한 규정을 두고 있다. 앞서도 언급했듯이 고용관계라고 할지라도 큰 틀에서는 개인정보보호법에 의한 규율을 받는다. 하지만 직장에서의 근로자 모니터링과 관련하여서는 각 국가별로 다양한 형식을 취하고 있다. 첫째, 근로자의 개인정보 수집 및 처리에 대한 별도의 규정 없이 개인정보보호법에 고용관계에서의 개인정보 수집 및 처리에 대한 규정을 두는 경우로 독일이 그 대표적인 예라고 할 수 있다. 둘째, 개인정보보호법이 큰 틀에서의 개인정보 수집 및 처리에 대해 규율하지만, 노동법에 별도의 규정을 마련하여 고용관계에서의 노동감시와 개인정보 수집 및 처리에 대해 규율하고 있는 경우로 프랑스가 대표적이라고 할 수 있다. 마지막으로 개인정보보호법이나 노동법 외에 노동감시에 대한 특별법이 존재하는 곳으로 호주가 대표적이라고 할 수 있다.

가. 독일

독일의 경우 고용주가 작업장 내에서 근로자를 모니터링하고자 할 경우 고려해야 할 여러 법규가 존재한다. EU GDPR은 물론이고, 연방 개인정보보호법(Federal Data Protection Act, (Bundesdatenschutzgesetz) (BDSG))[46], 독일 헌법, 형법(The German Criminal Code), 독일 통신법(The Geman Telecommunications Act), 독일 텔레미디어법(The German Telemedia Act) 등이 있다. 이 외에도 개인정보보호 감독기관에서 발행한 가이드라인을 참고할 수 있도록 하고 있다. 해당 가이드라인은 법적 구속력은 없지만, 현행법에 대한 해석과 적용 범위 등을 기술하고 있다.

독일은 지난 2018년 5월 28일 이전 BDSG를 대체하고 GDPR과 연계하기 위한 새로운 개인정보보호법을 제정했다. 새로 개정된 BDSG는 GDPR의 요건을 반영하여 일부 개정되기는 하였지만, 직원의 개인정보 처리 및 모니터링과 관련된 요건은 이전 법률과 거의 동일[47]하며 공개적으로 접근할 수 있는 공간에서의 비디오 모니터

46) 독일 법무부의 영어법령 사이트에서 영어 법률에 접근할 수 있음 (https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bdsg/) (2021.6.25. 최종 접속)
47) Holger Lutz and Simone Rieken (Bach), Baker McKenzie, with Practical Law Data Privacy

링을 제외하고 작업장 내 모니터링에 대한 포괄적인 규정은 마련되어 있지 않다. 근로자와 고용주의 고용계약에 관한 정보보호 규칙은 BDSG의 기존 규칙과 대체적으로 일치한다.[48]

BDSG 제26조(Section 26)에서 고용 관련 목적 개인정보 처리에 대한 내용을 다루고는 있지만, 고용주의 근로자 모니터링에 대해 명시적으로 허용하거나 금지하는 등의 조항을 마련하고 있지는 않다. BDSG 제26조에서는 '직원의 개인정보는 채용 결정, 채용 후 고용계약의 이행 또는 종료, 법률, 단체 협약, 기타 고용자간 협약 등에 따라 근로자의 대리권 행사 또는 의무를 이행하기 위하여 필요한 경우 고용과 관련된 목적으로 처리될 수 있다'고 명시하고 있다. 다만 직원의 개인정보를 범죄 확인 목적으로 처리하고자 할 경우에는 정보주체가 재직 중 범죄를 저질렀다고 믿을 수 있는 문서화된 사유가 있어야 하며, 그와 관련된 개인정보 처리가 범죄수사에 필수적이며, 해당 정보를 처리하지 않는 경우의 정보주체의 정당한 이익보다 더 과도해서는 안되고, 처리의 종류나 범위가 해당 사유보다 과도해서는 안된다고 밝히고 있다.[49]

고용주는 근로자들이 합리적으로 사생활을 보호받아야 할 공간, 예를 들어 탈의실, 화장실, 또는 기타 사적인 장소와 같은 곳에서는 모니터링을 피해야 한다. 또한 고용주들은 GDPR, BDSG 및 기타 법률을 준수하기 위해 각 사례별로 모니터링 수준을 평가하고 정당화해야 한다. 고용주가 근로자 모니터링에 대한 법적 제한을 준수하지 않을 경우 해당 모니터링은 개인정보보호법을 위반한 것이 되어 추후 소송에서 불법 모니터링 자료로 간주, 이를 활용하지 못할 수도 있다. 일례로 지난 2017년 7월 27일 독일 연방노동법원은 회사 컴퓨터를 활용하여 근로자가 범죄를 저지르고 있다는 문서화된 의혹 없이 키로거(keylogger)와 스크린샷 촬영을 통해 근로자를 감시한 것은 불법이며 이를 근거로 한 해고는 부당하다는 결정을 내렸다(판결 2

Advisor (2019), Employee monitoring (Germany), Practical Law https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/people/lutz-holger/ar_germany_employeemonitoring_2019.pdf (2021.7.20. 최종접속)

48) Meritas (2018), European & Middle East Guide to Monitoring Employees in the Workplace. http://www.fklaw.hu/Meritas%20Europe%20&%20Middle%20East%20Guide%20to%20Monitoring%20Employees%20in%20the%20Work%20Place%202019.pdf (2021.7.6. 최종 접속)

49) Section 26 Data processing for employment-related purposes

(1) Personal data of employees may be processed for employment-related purposes where necessary for hiring decisions or, after hiring, for carrying out or terminating the employment contract or to exercise or satisfy rights and obligations of employees' representation laid down by law or by collective agreements or other agreements between the employer and staff council. Employees' personal data may be processed to detect crimes only if there is a documented reason to believe the data subject has committed a crime while employed, the processing of such data is necessary to investigate the crime and is not outweighed by the data subject's legitimate interest in not processing the data, and in particular the type and extent are not disproportionate to the reason.

AZR 681/16).[50] BDSG 32조에 따라 정보의 수집, 처리 및 활용이 정당화되지 않았고, 근로자가 범죄를 저질렀을 가능성이 있다는 명확한 근거를 제시하지 못했기 때문에 감시가 불균형적이었다는 것이다.[51]

통신 시스템을 사적 목적으로 활용하도록 허락하지 않는 한 대체로 근로자 모니터링에 있어 근로자의 동의가 요구되지는 않는다. 독일 개인정보보호위원회는 자발적 동의가 이뤄지기 위해선 근로자들의 자유로운 동의가 기반이 되어야 한다고 보고 있는데, 고용관계에선 불균형적인 권력관계가 구성되고 이 경우 동의는 근로자의 자발적인 동의라고 보기 어렵다는 판단에서다.[52] 그럼에도 불구하고 동의에 기초한 모니터링을 위해서 고용주는 ① 모니터링의 범위와 목적, 동의를 거부했을 때의 결과 등을 알려야하며 ② 유효한 동의를 얻기 위한 관련 법적 요구 사항의 준수 여부를 확인하고 ③ 근로자에게 동의를 취소할 권리가 있음을 알리고 그 결과에 대해 알려주어야 하며 ④ 근로자가 동의했음을 증명할 수 있는 방법으로 동의를 얻어야 한다. 대체로 회사기기를 사적인 목적으로 활용할 수 없도록 하고 있지만, 회사기기 및 통신 시스템을 사적인 목적으로도 활용할 수 있도록 하는 경우에는 근로자의 동의를 얻어 모니터링할 수 있도록 하고 있다.

BDSG는 필요에 따라 공공이 접근할 수 있는 영역에 대해서는 비디오 감시를 허용하며, 개인들의 정당한 이익이 모니터링에 대한 고용주의 이익보다 크지 않을 경우에 실행할 수 있다. 단, 이 경우에도 비디오 감시는 업무수행을 목적으로 해야 하며, 정확하게 정의된 목적을 위해 정당한 이익을 추구하는 방향으로만 활용 가능하다. 고용주는 화장실, 탈의실을 비롯한 사적인 장소와 같이 직원들이 사생활에 대한 합리적인 기대를 가지고 있는 지역에는 CCTV를 설치할 수 없다. 이렇게 사적인 장소에 CCTV를 설치할 경우 독일 형법(201a(1)항)에 위배될 수 있다. 고용주들은 명시된 감시 목적을 충족시키기 위한 장소에만 카메라를 설치해야 한다. 예를 들어, 침입자로부터 시설을 보호하기 위한 목적으로 카메라를 설치할 경우 각 출입구에 카메라를 설치할 수는 있지만 이를 위해 시설 전체에 카메라를 설치할 필요는 없다.[53]

공공이 접근 가능한 지역에 CCTV 감시가 발생하는 경우 고용주는 감시 구역을

50) https://www.boannews.com/media/view.asp?idx=56128&page=53&kind=1 (2021.7.20. 최종접속)

51) https://www.globalcompliancenews.com/2017/08/18/german-federal-labor-court-keylogger-20170818/ (2021.6.25. 최종 접속)

52) Holger Lutz and Simone Rieken (Bach), Baker McKenzie, with Practical Law Data Privacy Advisor (2019), Employee monitoring (Germany), Practical Law (https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/people/lutz-holger/ar_germany_employeemonitoring_2019.pdf) (2021.6.30. 최종 접속)

53) Ibid, 6p

명확히 나타내는 CCTV 감시에 대한 통지를 제공해야 한다(BDSG 제4조). 고용주는 가능한 한 빨리 개인에게 보안 감시에 관한 사항을 알릴 수 있는 장소에 표지판을 설치해야 한다. 해당 표지판은 ① 조직이 사내에 카메라를 설치하고 사용하고 있으며 개인의 특정 이미지를 캡쳐할 수 있음을 명확하고 이해할 수 있는 문구로 포함해야 하며 ② 개인이 자신의 이미지에 대해 궁금한 점이 있거나 접근하고자 할 경우 연락할 수 있는 정보처리자의 이름과 연락처 정보를 포함해야 하고 ③ 처리 목적 및 법적 근거를 명시해야 하며 ④ 추구하고자 하는 정당한 이익을 명시하고 ⑤ 보관 기간 및 보관 기준을 포함한 저장기간을 명시해야 한다.

업무 외 시간에 근로자를 감시하는 것은 근로시간 중에 근로자를 감시하는 것보다 더 큰 사생활 침해를 포함하므로 고용주는 근로자의 사생활과 그들의 정당한 이익의 균형을 신중하게 고려해야 한다. 사실상 고용주는 근로자의 업무 외 시간 행위에 대해 감시할 정당한 이유가 없다. 하지만 예외적으로 업무 외 시간에 대한 근로자의 감시가 정당화되는 경우도 있다. 예를 들어 근로자가 '장애 휴가'와 같은 병가를 냈을 때 고용주가 해당 근로자가 정직하지 않다는 합리적 의심을 할 수 있는 경우, 고용주는 합리적인 방식으로 모니터링을 할 수 있을 것이다. 예컨대, 근로자가 공공장소에 있을 경우 해당 근로자의 사진을 찍거나 비디오 모니터링을 할 수 있다. 하지만 이 경우에도 근로자가 집에 있는 동안 창문이나 문을 통해서 감시하는 것은 합리적인 방식으로 인정되기 힘들 것이다. 또는 고용주가 직원에게 회사 차량을 제공하면서 개인적인 사용을 허가하지는 않을 경우 고용주는 예외적으로 근무시간 외에 GPS 추적을 사용하여 직원이 사적으로 공용 차량을 사용하지 못하도록 할 수 있다.[54]

작업장 평의회(works councils)는 고용주가 근로자의 활동을 모니터링하기 위한 장치나 시스템을 사용하기 전에 공동으로 결정할 권한을 가진다(노동 헌법, 섹션 87(1) No.6). 이 경우 단체협약은 공동 결정 권한에 근거하여 근로자 모니터링에 대한 통제 권한을 가진다. 공동 결정권의 주요 목적은 근로자들에 특정 사업의 의사결정에 대해 발언권을 제공하는 것이다. 근로자들은 작업장 평의회에서 그들을 대표할 개인을 선출하며 공동 결정권은 기기 또는 시스템의 주요 목적이 근로자 모니터링이 아닌 경우에도 적용되며 해당 권리는 모니터링 활동의 모든 변경에도 적용된다.[55]

이 외에도 주목할 점은 독일 BDSG는 적용 대상 근로자의 범위를 매우 폭넓게 인정하고 있다는 점이다. BDSG 제26조 8항에서는 일반적인 고용 근로자는 물론 임시

54) Ibid, 8p
55) Ibid, 8p

근로자, 직업 훈련 목적으로 고용된 사람, 직장 생활에 참여할 수 있는 복리후생 참여자(직업 적성 또는 직무 시험 등 회생 중인 사람), 장애인을 위한 공인 작업장에 고용된 사람, 「청소년자원봉사법」, 「연방자원봉사법」에 따라 일하는 자원봉사자, 재택근무자 및 그에 준하는 사람, 연방 공무원, 연방 판사 및 군인, 대체 민간업무 종사자를 포함 입사지원자 및 입사 종료자까지 직원으로 간주하고 이 법의 적용을 받을 수 있도록 한다.

나. 프랑스

근로자 모니터링 및 감시와 관련하여 프랑스의 경우 민법, 노동법 및 프랑스 개인정보보호법의 규제를 받는다. 1970년 제정된 프랑스 민법 제9조는 모든 사람은 사생활을 존중받을 권리가 있음을 명시하고 있다.[56] 이는 근로자도 포함하는 것으로 근로자의 프라이버시권도 함께 인정해 왔다.[57] 이는 프랑스 민법뿐만 아니라 프랑스 노동법 또는 프랑스 개인정보보호법과 같은 국내 법률과 유럽인권협약(European Convention on Human Rights, ECHR) 또는 GDPR(General Data Protection Regulation)과 같은 유럽 법률에 의해서도 보장되는 기본권이다. 프랑스의 경우 개인정보보호법을 통한 규제 외에도 노동법에 별도의 규정을 두어 고용관계에서의 개인정보처리 및 노동감시를 처리하고 있다.

프랑스 노동법전(Code du travail) L.1121-1조는 “누구도 수행할 직무의 성질에 비추어 또는 추구하는 목표와 비례하여 정당화될 수 없다면, 개인의 권리와 개인적 및 집단적 자유를 제한할 수 없다”[58]고 명시하고 있다. 해당 조항은 근로자들의 권리와 자유를 수호하는 수호자 역할을 한다. 이는 고용계약이 이행되는 기간에도 적용되어 근로자의 개인정보 및 프라이버시를 보호하며 이러한 보호는 입법부와 사법부는 물론 개인정보보호 감독기관인 CNIL(Commission Nationale de’ Informatique de Liberte)에 의해 보장된다. 프랑스 노동법전L1221-8조 제3항과 L1222-3조 제3항은 채용이나 평가를 위해서 사용되는 기술들이 목적에 적절할 것을 명시하고 있다.[59] 프랑스 노동법 L.1222-2조 제2항에서는 고용주가 근로자에게 요구할 수 있는 개인정보는 “능력을 평가하는데 있어 직접적이고 필수적인 연관성”이 있어야 한다고 명시하고 있다.[60]

---

56) Civil Code, 1 July 2013, *Article 9 Everyone has the right to respect for his private life.*
57) 이은우 외 3인(2002), 정보화에 따른 프라이버시권 침해법령 조사 연구, 국가인권위원회
58) Article L1121-1. Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.
59) 양승엽(2019), 근로자 개인정보보호에 관한 비교법 연구. 가천법학 12(3), pp.60~61.

2018년 5월 GDPR이 시행되기 이전에는 개인정보 처리를 위해서는 고용주가 개인정보보호 당국에 의무적으로 사전 신고하는 형식이었다. 하지만 2018년 5월 25일 이후부터는 근로자의 개인정보를 처리하기 위해 더 이상 예전과 같은 시스템을 사용하지 않으며 고용주들은 반드시 근로자의 개인정보 처리와 관련된 기록을 남겨야 하며 감독기관이 요청할 때에는 반드시 해당 기록을 열람할 수 있도록 해 주어야 한다.

프랑스 노동법전 L2323-13은 새로운 기술이 도입되거나 근로자의 근무 조건에 영향을 미칠 가능성이 있는 경우 사전에 종업원 위원회(Work Committee)에 알리고 도입 및 실행에 대한 계획을 정기적으로 보고 받을 수 있도록 하고 있다. 또한 해당 위원회에서는 근로자의 행동을 통제할 수 있는 수단이나 기술의 도입에 관한 결정을 내리기 전에 노동 위원회에 사전에 알리고 조언을 구하도록 명시하고 있다.[61]

미국에 위치한 글로벌 로펌 연합체인 Meritas는 지난 2018년 “직장 내 근로자 모니터링을 위한 유럽 및 중동의 가이드”라는 보고서를 발간했다. 이에 근거하면 감시기술을 크게 3가지로 나눌 수 있는데, 이메일과 인터넷 모니터링, CCTV 감시, GPS 위치추적이다.[62]

프랑스에서 이메일과 인터넷 모니터링의 적법성 여부를 판단할 때에도 앞에서 언급한 L1121-1조, 즉 비례의 원칙이 적용된다. 다시 말해 이메일과 인터넷 모니터링은 회사의 이익과 일치하는 특정한 목적에 한해서만, 그리고 제한되는 근로자의 권리보다 우선할 경우에만 활용 가능하다. 예를 들어 회사 컴퓨터의 네트워크 안전을 위한 목적이나 사내에서 업무를 목적으로 활용하는 기기를 사적인 목적으로 활용하는 등 남용을 막기 위한 경우이다. 그렇다고 하더라도, 법원이 불법으로 판정한 사례들도 있었는데, 예를 들어 ‘키로거’를 사용하는 경우 혹은 근로자가 주고받은 모든 이메일의 사본을 받은 경우 등이다. 또한 직원의 이메일을 특정 컴퓨터(회사에서 제공하는 컴퓨터)로 송수신 할 때에만 이메일에 접근이 가능하며 직원이 이를 사적으로 활용하는 경우 고용주는 먼저 직원의 허락을 구하거나 정식으로 요청한 후에 이메일이나 파일에 접근할 수 있다. 직원을 모니터링하는 기술을 구현하는 것은 프랑스 노동법에 의해 엄격히 규제되며 이는 ① 직원 대표자와의 사전 협의는 물론 ② 해당 시스템의 관련 직원에게 개별적으로, 사전에 정보를 제공해야 함을 포함한다.

---

60) Ibid

61) Sandrine Mathon and Jean-Paul Macker (2002), Cyber-surveillance in the workplace, CNIL.

62) Meritas (2018), European & Middle East Guide to Monitoring Employees in the Workplace. http://www.fklaw.hu/Meritas%20Europe%20&%20Middle%20East%20Guide%20to%20Monitoring%20Employees%20in%20the%20Work%20Place%202019.pdf (2021.7.6. 최종 접속)

CCTV 감시 또한 프랑스 노동법에 의해 엄격히 규제된다. CCTV 모니터링을 진행하기 위해선 ① 직원 대표와의 사전 협의가 필요하며 ② 해당 시스템과 관련된 직원에게 저장기간, 개인 정보 수신자 등의 정보를 개별적으로, 사전에 제공해야 하며 ③ 처리활동기록에 관련 활동을 등록해야 한다. 특히 CCTV는 불편해하는 직원들이 매우 많을 수 있기에 CNIL에 의해 엄격하게 관리된다. 비디오 모니터링 시스템은 회사의 재산 또는 개인을 보호하기 위한 목적으로만 설치될 수 있다. 물품의 도난을 방지하기 위해 창고에 CCTV를 설치할 순 있지만, 직원들의 활동이나 휴식 공간, 화장실을 촬영할 순 없다. 촬영된 비디오는 고용주가 일정 시간 동안만 보존할 수 있으며 이와 관련한 처리 작업을 기록해두어야 한다.

GPS 추적은 CNIL이 규정한 다음과 같은 경우에만 허용될 수 있다. ① 법적 또는 규제적 의무를 준수하기 위해 ② 차량 사용과 직접 관련된 개인, 상품 또는 서비스에 대한 추적, 정당화, 요금부과 ③ 회사가 책임을 지는 직원, 물품 또는 차량의 안전을 위한 경우 ④ 분산된 장소에서 수행되어야 하는 서비스를 보다 효율적으로 할당하기 위한 경우 ⑤ 작업 시간 감독을 위해 다른 방법이 없는 경우 ⑥ 고용주가 정의한 차량 사용 규칙 준수 여부를 점검하기 위한 경우. 그 목적이 합법적이고 정당한 경우라고 해도 근로자의 권리를 보호하기 위해 기기에서 수집된 정보는 특정 정보(이름, 성, 내부 번호, 차량 번호, 장치의 위치 데이터, 이동 이력, 차량 속도, 주행거리, 사용 시간)로 제한된다. 근로자는 반드시 해당 장치에 등록된 개인정보에 관해 사전에 인지하고 있어야 한다. 그럼에도 불구하고 GPS를 활용할 수 없는 경우도 있다. ① 직원의 근무 시간을 감독할 다른 방법이 있는 경우 ② 위치를 파악하려고 하는 직원이 직원 대표자 중 한 사람인 경우 ③ 속도 제한 준수를 점검하기 위한 경우 ④ 출장 중 근무 중이 아닌 직원에 대한 경우 ⑤ 근무 시간 외에 데이터를 수집하는 경우가 그것이다. GPS 기기의 경우 근로자가 사생활을 보호하기 위해 근무 시간 외에 시스템을 비활성화 할 수 있어야 하며, 특정 권한이 부여된 사람만이 로그인 등을 통해 데이터에 접근할 수 있도록 해야한다. GPS 추적 장치와 관련된 사항들 역시 처리 작업 기록에 등록되어야 한다.

다. 호주

호주의 개인정보보호를 위한 입법체계는 연방정부와 주 정부로 나뉘어 각각 입법이 이루어지는 형태로 이원 구조를 가지고 있다. 호주 프라이버시 법(Privacy Act)은 1988년 제정된 연방법으로 연방 정부기관을 비롯하여 대부분의 민간기관 및 비영리기관 등을 규제한다. 이 외에도 각 주별로 프라이버시법 혹은 개인정보보호법을 시

행하고 있다. 호주 연방법인 프라이버시 법은 직장 내 감시에 대한 특정한 사항을 담고 있진 않다. 하지만 모니터링이나 감시를 시행하고자 하는 고용주들은 관할하는 해당 주의 주법을 따라야 하며, 각 주별로 노동감시와 관련된 법안들이 마련된 곳이 있다. 예를 들어 연방법 차원의 감시 기기법(Surveillance Device Act, 2004), 호주 수도 특별구의 직장 프라이버시법(Workplace Privacy Act, 2011), 빅토리아 주의 감시 기기법(Surveillance Device Act, 1999), 뉴사우스웨일즈의 직장 감시법(Workplace Surveillance Act, 2005), 사우스오스트레일리아주의 감시 기기법(Surveillance Devices Act, 2016)이 있다.

제정 당시 호주 프라이버시 법은 호주 연방정부가 취급하는 개인정보를 보호하는 것이 주요 목적이었다. 이후 몇 차례의 법 개정을 통해 대상 범위를 확대해 왔으며, 개인정보보호를 강화하기 위한 새로운 규정을 도입했다. 2014년에는 호주 프라이버시 원칙(APP, Australia Privacy Principle)을 수립하여 민간과 공공을 아우를 수 있게 됐다(자세한 내용은 표 4-1[63] 참조). 이에 따라 각 민간단체(organization)나 정부기관(agency)이 감시 장치를 통해 개인정보를 수집하는 경우 호주 프라이버시 원칙은 물론 관련된 여러 법률을 따르도록 하고 있다. 호주 프라이버시 원칙은 총 다섯 개 영역, 13개 원칙으로 이루어져 있다.

표 4-1 호주 프라이버시 원칙(APP)

구분	호주 프라이버시 원칙(APP)
(1영역) 개인정보 프라이버시 고려 - Consideration of personal information privacy -	1원칙: 공개적이고 투명한 개인정보 관리 2원칙: 익명성 및 가명성
(2영역) 개인정보 수집 - Collection of personal information -	3원칙: 요청된(solicited) 개인정보의 수집 4원칙: 요청되지 않은 개인정보의 처리 5원칙: 개인정보 수집에 대한 통지
(3영역) 개인정보 취급 - Dealing with personal information -	6원칙: 개인정보 이용 또는 제공 7원칙: 직접 마케팅 8원칙: 개인정보의 국외이전 9원칙: 정부 관련 식별자의 채택, 이

63) 개인정보보호위원회, 개인정보보호 국제협력센터 https://www.privacy.go.kr/pic/nation_australia.do (2021.7.7. 최종 접속)

	용 또는 제공
(4영역) 개인정보의 무결성 - Integrity of personal information -	10원칙: 개인정보의 품질 11원칙: 개인정보의 보안
(5영역) 개인정보의 접근, 정정 - Access to, and correction of personal information -	12원칙: 개인정보 열람 13원칙: 개인정보의 정정

앞서도 언급했듯이 호주의 법체계는 연방법과 각 주법으로 나뉘어 있다. 각 주에서 제정한 법 중 사우스오스트레일리아주의 감시 기기법(Surveillance Devices Act, 2016)과 수도 특별 자치주(Australia Capital Territory, ACT)의 사업장 프라이버시법(Workplace Privacy Act, 2011)을 살펴보도록 한다. 감시 기기법은 2016년도에 제정된 법률로 사우스오스트레일리아주에 설치된 감시 기기들을 크게 세 가지로 나눠 규정하고 있으며 감시 기기별 설치 및 사용에 대한 내용을 규제하고 있다.[64] 사업장 프라이버시법은 감시의 종류를 공지된 감시, 비밀 감시, 금지된 감시로 나눠 규정하고 있으며 지난 2021년 6월에 개정된 법률의 효력이 발생하기 시작했다.[65]

감시 기기법이 규율하는 감시 장치는 크게 네 가지 종류로 도청 장치(listening devices), 시각적 감시장치(optical surveillance devices), 추적 장치(tracking devices), 데이터 감시장치(data surveillance devices)가 있다. 도청 장치는 타인의 사적 대화 혹은 사적인 장소에서 이루어지는 대화를 엿듣거나 녹음할 수 있는 장치를 의미하며, 시각적 감시장치의 대표적인 예로는 CCTV를 들 수 있다. 추적 장치는 개인이나 자동차, 물건 등의 지리적 위치를 파악할 수 있는 장치를 의미하며 데이터 감시 장치는 정보의 투입이나 산출 등에 접근, 추적, 관리, 기록할 수 있는 장치나 프로그램을 의미한다.

감시 기기법 제4조 1항은 개인은 본인이 당사자인 대화는 물론 본인이 당사자가 아닌 대화를 엿듣거나, 녹음, 모니터, 청취하기 위해 도청 장치를 고의로 설치, 사용 또는 유지보수를 해서는 안된다고 원칙적으로 정하고 있지만 참가자 모두가 명백한 동의 의사를 밝혔거나 특정인의 법적 이익을 보호하기 위해 필수적으로 필요한 경우 활용할 수 있도록 하고 있다(섹션 4(2)(a)(i)). 이 외에도 해당 법에 의해 허가를 받은 경우 혹은 관련법에 의해 허가를 받은 경우에도 활용할 수 있으며, 은밀한 감

64) South Australia, Surveillance Device Act 2016 https://www.legislation.sa.gov.au/LZ/C/A/SURVEILLANCE%20DEVICES%20ACT%202016/CURRENT/2016.2.AUTH.PDF (2021.7.20. 최종 접속)
65) Workplace Privacy Act 2011

시의 경우 범죄 수사를 위한 목적으로 권한을 부여받은 경우에 가능하다.

시각적 감시장치(예를 들어 CCTV)를 개인의 사적활동에 대해 명백한 동의 없이 설치하거나 촬영, 유지하는 것은 위법이다. 사적 활동이란 활동의 당사자들을 제외하고는 타인에게 노출되기 원치 않는 활동을 의미하며 이런 활동이 주로 발생하는 장소는 화장실, 탈의실, 샤워 시설 등을 예로 들 수 있다. 특정 부지의 입구는 물론 차량에도 개인의 명백한 동의 없이는 시각적 감시장치를 설치하거나 운영할 수 없다. 하지만 사적 활동에 대한 촬영이나 관찰이 공적 이익에 더욱 도움이 되는 상황이라면 시각적 감시장치를 설치 및 운영할 수 있다. 하지만 쇼핑 센터 같은 공공 장소에서는 시각적 감시장치 사용이 가능하며 관련 법에 조항이 있어서 이에 대한 허가를 먼저 취득하는 경우, 범죄 수사를 위한 경우 등 법에 명시된 경우엔 이용이 가능하다.

GPS와 같은 추적 장치는 개인의 명백한 동의 없이는 설치, 사용 및 유지를 할 수 없다. 이는 데이터 감시 장치도 마찬가지이다. 다만 공공의 복지를 위한 법 혹은 관련 법에의해 허가를 취득한 경우에는 활용할 수 있다. 위와 같은 사항을 어겼을 시, 기업 등 법인의 경우 7만 5천 달러에 해당하는 벌금을 물 수 있으며 개인의 경우 1만 5천 달러 혹은 3년 이하의 징역에 처할 수 있다.

수도 특별 자치주의 사업장 프라이버시법은 공지된 감시(Notified surveillance), 은밀한 감시(Covert surveillance), 금지된 감시(Prohibited surveillance)로 나누어 규율하고 있다.

공지된 감시의 경우 근로자에게 감시 사실을 서면으로 통지해야 하며(제13조 1항), 일반적으로 근로자들이 근무하는 장소가 아닐 경우엔 그러지 않아도 된다(제13조 2항). 통지의 경우 감시 시작 14일 전에 해야 하며 근로자들이 동의하는 경우에는 14일보다 짧아도 가능하다. 감시를 통지할 때에는 반드시 ① 감시 기기의 종류 ② 어떻게 감시가 이루어지는지 ③ 누가 감시의 대상이 되는지 ④ 언제 감시가 시작되는지 ⑤ 감시가 지속적인 것인지 일시적인 것인지 ⑥ 감시가 어떤 조건에서 연장될 수 있는지 ⑦ 고용주가 감시 기록을 사용하고 공개할 수 있는 목적은 무엇인지 ⑧ 감시 수행에 대해 근로자가 고용주와 협의할 수 있음을 명시해야 한다(제13조 4항). 이 외에도 영상 감시, 데이터 감시, 추적 장치 등을 활용할 경우에는 각 감시 형태에 부합하는 추가 조건을 만족시켜야만 한다.

은밀한 감시는 고용주가 근로자에게 별다른 통지 없이 이루어지는 감시를 의미한다. 고용주는 근로자가 불법적인 활동을 하고 있는지 알아볼 목적으로만 은밀한 감시를 수행할 수 있으며 이를 위해서는 서면으로 법원에 신청해야 한다(제26조 1항).

이를 위해서는 고용주가 특정 근로자가 불법 활동에 관여했다고 의심하는 근거는 물론, 특정 근로자(혹은 단체)의 이름, 감시의 대상이 되는 시설, 장소, 컴퓨터, 차량 등에 대한 설명, 은밀한 감시의 기간 등 규정에 언급된 사항들에 대한 세부적인 내용이 필요하다(제26조 2항). 은밀한 감시는 30일 이상 진행할 수 없으며(제30조) 불법 행위에 대한 수사가 이루어지지 않는 한 은밀한 감시를 통해 확보된 자료들은 3개월 안에 삭제하거나 파기해야 한다(제31조 4항).

작업 구역이 아닌 곳에서 감시를 실시하는 것은 엄격히 금지된다(제41조 1항). '금지된 비작업 구역'(prohibited non-work area)은 화장실, 탈의실, 샤워실 또는 기타 목욕 시설, 수유실 및 육아시설, 기도실, 간이 병동, 응급실 등 법에 의해 규정된 작업장 외 지역을 의미한다(제41조 2항). 뿐만 아니라 작업장에 있지 않은 근로자를 감시하는 것 역시 위법 행위가 된다(제42조 1항). 다만 예외적으로 시각 장치가 아닌 컴퓨터 입출력 신호만을 기록하는 장치를 통해, 근로자가 고용주가 제공한 장비 또는 자원을 사용하는지 확인하거나 추적 장치를 사용하여 위치 추적을 하는 것은 허용된다(제42조의 2항). 하지만 위치추적으로 얻은 정보를 활용하거나 공개할 목적으로는 사용할 수 없다(제43조).

표 4-2 근로자 모니터링 및 감시를 다루는 EU 관련 국가 법률[66)]

국가	관련 법규	각 국가별 특색	근로자 모니터링의 제한
오스트리아	오스트리아 노동법(Austrian Labour Constitution) 및 오스트리아 개인정보보호법(Austrian Data Protection Act)	기계적 통제, 감시 기술을 이용한 통제, 및 타인으로 인한 통제에 대해 매우 광범위하게 정의하고 있음. 만일 고용주가 인간의 존엄성에 영향을 미칠 수 있는 근로자 감시를 도입하고자 한다면 근로자협의회의 공동 의결 및 참여가 필수적이다.	컴퓨터의 콘텐츠(예, 회사 이메일)에 접근 및 일시적인 검사와 GPS 추적은 공동 의결의 대상이 된다. 성과 관리를 위한 비디오 관리는 금지된다.
벨기에	유럽인권협약 제8조와 벨기에 헌법 22조는 근로자의 사생활권을 주장하고 있다. 단체협약은 특정 형태의 모니터링을 규제한다(예: 1998년 6월 16일 단체협약 68호, 인터넷과 이메일의 전자감시에 관한 단체협약 81호)	합법성, 정당성, 비례성의 원칙이 적용된다.	전자통신 감시는 단체협약 81호에 명시된 목적을 위해서만 허용된다. 직장 내 카메라 감시는 단체협약 68호에 명시된 목표에 한해서만 허용된다. GPS 추적은 정당해야 한다. 직원들은 모니터링이 진행되는 것, 목적 및 기간에 대해 사전에 알아야 한다.
불가리아	불가리아 개인정보보호법 및 불가리아 헌법	근로자 감시의 범위, 의무 및 이행 방법을 명확히 하기 위한 요건을 규	데이터 처리와 관련된 특별 규정은 작업장에서 비디오 감시 모니터

66) Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

	또한 특정 상황에서 비디오 감시를 규제하는 특정 법률이 존재함	정하기 위해 일반적인 GDPR 규칙에 대한 추가 조항이 있다.	링 시스템을 도입하려는 고용주에게 적용된다. 이러한 모니터링을 진행하기 위해선 반드시 법적 근거가 있어야 한다. 하지만 비디오 모니터링의 경우 특정 상황(예, 은행 및 연소 공장)에서는 비디오 모니터링이 필수적이다. 이메일 감시에 대한 일반적인 헌법적 금지 조항이 있으며 GPS 추적 시스템은 특정 경우에 합법적 목적을 위해서만 허용된다.
크로아티아	노동법, 산업안전법, 국가시행법(GDPR 이행법) 및 부문별법(동영상 감시 의무화와 관련)	비디오와 전화 감시에 관한 법률에서 강조하고 있다. 직장 내 신기술 도입이나 변경 시에는 근로자협의회나 노동조합 대표의 참여가 의무이다. 모니터링이 지속될 경우 노동자협의회 또는 노동조합 대표의 동의가 필요하다. 지속적이지 않아도 사전에 동의가 필요하지만 부정적인 의견에 대한 구속력은 없다.	탈의실, 화장실 또는 기타 지정된 휴게실에는 감시 장치를 설치할 수 없다. 은밀한 비디오 감시 및 전화 감시는 허용되지 않는다.

키프로스	2018년 개인정보 처리와 관련한 자연인 보호 및 자유로운 데이터 이동을 위한 법률(법 125(I)/2018) 개인정보보호 위원회는 작업장에서 비디오 모니터링 및 생체 모니터링 시스템에 관한 지침을 발표함.	직원 모니터링 시스템은 추구하는 목표에 비례해야 한다. 작업장의 전자 감시 시스템은 합법적인 목적으로만 설치할 수 있다.	모니터링 목적으로 생체 측정법을 사용하는 것은 일반적으로 금지된다. 지문이나 기타 생체데이터를 사용하는 기록 시스템은 직원의 출근 혹은 근무 시간을 모니터링하는 목적으로만으로도 허용되지 않는다. 은밀한 감시는 불법이다. 직원의 개인 이메일 및 개인 전화 통화 내용에 대한 접근이 금지된다.
체코	민법(법 89/2012), 노동법(법 262/2006년), 체코 개인 정보 보호법(법101/2011)	체코 데이터보호 법에는 고용주가 근로자에게 제공한 동의와 관련하여 특별한 규칙이나 제한이 규정되어 있지 않다. 이 법은 근로자 개인 정보의 특별한 범주를 인정하진 않는다. 일반적인 동의 규정은 근로자의 개인정보에 적용된다. 근로자는 고용주가 사용하는 구체적인 모니터링 방법에 대해 적절한 정보를 제공받아야 한다.	근로자감시법은 고용주가 정당한 이행사유를 가지고 있는 경우에만 합법적이라고 볼 수 있다.
덴마크	형사법, 개인정보법, 텔레비전 감시법(비디오 감시용) 및 단체 협약	근로자에 대한 감시는 근로자를 불쾌하게 하거나 해를 끼치거나 인	데이터 보호 규정 및 단체 협상 합의는 근로자 모니터링에 대한 제

		간의 존엄성과 기본권을 침해하지 않는 한 허용된다. 근로자는 작업장에서 (모니터링 기술이) 시행되기 전에 모니터링 및 관리 조치에 대한 정보를 받아야 한다.	한을 개괄적으로 설명하고 있다. 비디오 모니터링은 어느 정도까지는 허용되고 있으며 일반적으로 근로자의 대한 합리적이고 적절한 대우의 조건을 침해하는 것으로 간주된다.
에스토니아	고용계약법 및 개인정보보호법	고용주의 감시권과 관련된 자세한 지침은 없지만, 에스토니아 정보 보호검사관이 지침을 발행했다. 고용계약법은 고용주가 근로자의 사생활을 존중하고 근로자의 기본권을 침해하지 않는 방식으로 직무 수행을 검증할 의무가 있다고 일반적으로 규정하고 있다.	감시 장비(예, 카메라)의 사용은 개인과 재산을 보호하기 위한 목적으로만 허용되지만, 이를 위한 사용은 최소여야 하며 가능한 한 근로자에게 영향을 미치지 않아야 한다.
핀란드	직장생활의 프라이버시 보호에 관한 법률, 사업 내 협력에 관한 법률, 정부부처 및 기관의 협력에 관한 법률, 자치단체 내 협력에 관한 법률 및 개인정보보호법(Tietosojalaki 1050:2018)	고용주는 법에 따라 직원들에게 모니터링 방법에 대해 알리고 협력 협상에서 모니터링 규칙에 동의해야 한다. 고용주는 고용관계에 직접 필요한 개인 정보만 처리할 수 있어, 근로자에게 제공되는 정보의 정도에 관계	특정 법적 근거에 따른 근거가 없는 한근로자의 전자 메일 통신 감시는 불법이다. 비디오 감시 사용에 엄격한 조건이 적용된다. 작업장에서 특정 근로자를 감시할 목적으로는 사용이 허용되지 않는다.

		없이 감시활동의 범위를 제한할 수 있다.	GPS 추적에 의한 모니터링은 근무시간에만 허용된다. CCTV 모니터링과 GPS 추적을 위한 협력 협상이 필요하다.
프랑스	프랑스 민법, 노동법 및 프랑스 개인정보보호법	투명성 또는 충성성, 비례성 및 관련성의 원칙을 엄격히 준수해야 한다.	비디오 감시, GPS 추적, 생체 시스템의 활용을 위해서는 특정 요건이 준수 되어야 한다.
독일	독일 개인정보보호법, 작업 헌법 및 독일 텔레미디어 법	근로자들의 사생활을 보호하기 위한 엄격한 경계가 있다. 근로자 모니터링의 도입과 이용은 작업심의회의 승인을 받아야 한다.	인터넷 사용 및/또는 이메일에 대한 완전한 감시는 범죄 행위나 심각한 과실이 구체적으로 의심되는 경우에만 허용된다.
그리스	법률 4624/2019, 지침 No. 115/2001, 그리스 헌법(제9a조)	그리스 관할권은 직원 감시의 유형을 구분하지 않는다. 통제 및 모니터링은 근로자들을 통제하기 위해 혹은 그들의 작업장과 작업 전체를 통제하기 위해 특정 컴퓨터, 감시 회로, 음성 녹음, 비디오 녹화 및 근로자들의 통신이나 행동을 모니터링할 수 있는 방법의 활용을 의미한다. 작업장에서의 모니터링은 특정 조	그리스 정보 보호 기관에서 발행한 지침에 자세히 제시되어 있다. 이메일과 인터넷 사용의 감시는 예외적인 상황에서 그리고 고용주의 정당한 이익을 방어하기 위해 필요한 경우에만 허용된다. 직업 활동의 성격에 의해 정당화되지 않는 한, 비디오 감시는 직원을 감시하는데 사용되어선 안 된다. GPS 추적은 비즈니스 최적화를 위

		건 하에서만 허용된다.	해 구현될 수 있으나, 직원의 개인정보를 침해해선 안 된다.
헝가리	헝가리 노동법 및 헝가리 GDPR 이행법	근로자를 감시하는 법적 근거는 대부분의 경우 고용주가 정당한 이해관계를 가지고 있을 때이다. 고용주는 근로자의 권리와 자유에 대한 정당한 이익의 무게를 재며 균형적인 테스트를 실시해야 한다.	은밀한 감시는 불법이며, CCTV 사용은 정당해야 하고, 인터넷 사용 및 이메일의 감시는 제한의 대상이 되며, 생체 인식 시스템은 예외적인 경우에만 허용되고, GPS 추적은 근무시간 이외의 직원들의 행방을 파악하는데 사용하는 것은 허용되지 않는다.
아일랜드	개인정보보호법 2018	모든 근로자에 대한 모니터링은 반드시 고용주의 정당한 이익을 보호하기 위해 비례적이고 필요한 것이어야 하지만 직원의 권리와 자유에 대한 편견은 없어야 한다.	
이탈리아	노동법(이탈리아법 300/1970년 제4조)은 2015년 노동개혁(2015년 9월 14일 입법법령 제151조)과 개인정보보호법(법령 196/2003년 개정)에 의해 개정됨	원격 제어 장치는 조직 및 생산 요구, 작업 안전 및 기업 자산 보호와 같은 합법적인 목적과 특정 이유로만 사용할 수 있다. 이들의 사용은 특정 단체 협약 또는 관리 허가에 의해 보장되어야 하며 정보보호법을	설치된 기기에 의해 원격으로 수행되는 작업활동에 대한 감시는 예외 없이 금지된다. 판례와 행정관행은 모니터링 형태에 따라 구체적인 한계를 도입했다.

		준수해야 한다.	
라트비아	개인정보처리법(2018년 6월 21일 제정)	근로자의 권리와 고용주의 이익 사이의 정당성과 비례성의 원칙을 적용해야 한다. 비디오 감시 및 기타 형태의 모니터링 기술을 설치할 때 직원의 개인정보보호에 대한 권리를 고려해야 한다.	비디오 모니터링과 오디오 녹음은 분명한 이유가 있어야 한다. 비디오 보안 감시 시스템은 매우 구체적인 경우에만 근로자의 성과를 모니터링 하는데 사용될 수 있다.
리투아니아	노동법 제27조 XII-2603은 근로자의 사생활 및 개인정보에 대해 규정하고 있으며 법 XIII-1426 개정 법률 I-1374는 개인정보의 법적 보호를 규정하고 있다.	원칙적으로 고용주는 사업장에서 근로자의 성과를 감시할 수 있는 통제 수단을 사용할 권리가 있지만, 이 권리가 회사 내부 규정에서 명확하게 확립하고 정당화 될 경우에만 성립된다. 고용주는 근로자 모니터링에 대한 내부 규정을 직원들에게 알려야 한다(서명 또는 기타 증명 방법)	
룩셈부르크	국가 개인 정보 보호 위원회 조직 및 정보 보호에 관한 2018년 8월 1일 노동 규정(L261-1조) 및 법률	감시에 대한 법적 정의는 없다. 고용주는 법이 정한 여러 조건을 준수한다면 어떤 목적으로든 감시를 수행할 수 있다.	

		고용주는 관련 근로자와 그 대리인에게 사전 정보를 제공해야 한다. 처리의 적합성 및 적법성이 의심될 경우 해당 근로자는 국가정보보호위원회에 항고할 권리가 있다.	
몰타	몰타 법률(Cap 440) 및 그 하위 법률의 개인정보보호법 및 정보 및 개인정보 보호 위원회 사무국에서 발행한 지침	직장 내 직원 감시 및 모니터링에 대한 구체적인 규정은 없다. 기존 법률에 규정된 데이터 보호 규칙 및 원칙이 적용된다. 따라서 모니터링은 적절하고 관련성이 있고 과도하지 않으며 가능한 최소 방해 방법으로 구현될 경우 허용된다. 모니터링의 불리한 결과는 고용주 및/또는 다른 사람에게 이익이 되는 것으로 정당화되어야 한다. 일반적으로 모니터링에 대한 명시적인 동의가 요구되진 않지만, 고용주는 다음과 같은 사항을 근로자에게 알려야 한다. (1) 모니터링이 진행되고 있다는 것	생체인식 시스템을 구현하기 전에 생체측정기 사용이 필요한지 확인하기 위해 개인정보영향평가를 수행해야 한다.

		(2) 모니터링의 목적과 근로자의 개인정보가 어떻게 사용되는지 (3) 개인정보를 제공받는 사람은 누구인지 (4) 근로자의 특정한 행동이 징계로 이어질 수 있는지	
네덜란드	일반개인정보보호법	근로자 모니터링 및/또는 감시에 대한 정의는 따로 정해진 것은 없다. 직원의 동의는 개인 정보를 처리할 수 있는 유효한 근거로 간주되지 않는다. 직원 모니터링이 금지되는 것은 아니지만, 고용주는 근로자의 사생활을 고려해야 한다. 근로자 모니터링은 GDPR의 조건을 충족하는 경우 허용된다. 이러한 조건들은 고용주의 정당한 이익이 근로자의 프라이버시, 감시의 입증된 필요성, 근로자의 사전 동의 및 작업위원회의 허가를 능가하는 것과 관련이 있다.	근로자에 대한 은밀한 감시는 특정 조건에서만 허용 가능하다. 행동패턴을 만들기 위한 비디오 모니터링 및 감시(얼굴 인식 기술 사용 포함)는 일반적으로 허용되지 않는다. GPS 추적은 근로자의 안전을 보장하거나 도난을 방지하는 등 특정 조건에서만 직원의 은밀한 감시가 허용될 때만 허용된다.
폴란드	노동 및 민법, 개인정보보호법	모니터링은 작업장에서만 가능함	이메일 감시는 직원의 통신비밀

		(근로자에 대한 모니터링은 제외) 노동 법규 조항은 명시적으로 이메일 모니터링, 비디오 모니터링과 관련되어 있지만 '다른 형태의 모니터링'에도 적용된다. 고용주는 단체협약이나 내부 규정에 모니터링의 범위, 방법, 목적을 규정해야 한다.	및 기타 인격권을 침해할 수 없다. 개인 전자 메일의 모니터링은 금지된다. 비디오 모니터링은 특정 상황에서, 그것이 정당할 때에만 허용된다.
포르투갈	노동법(2009년 2월 12일 법률 7/2009년) 및 포르투갈 개인정보보호법(법 58/2019년 8월 8일)	근로자는 사생활에 대한 권리를 갖는다는 일반적인 원칙이 적용된다. 원격 감시 시스템은 근로자, 고객 및 재산을 보호하기 위한 목적으로만 사용할 수 있으며 근로자의 전문적인 성과를 제어하기 위한 용도로는 사용할 수 없다. 고용주는 회사 장비 및 데이터 처리의 이용 약관 및 제한 사항을 근로자들에게 통지해야 한다.	전자 메일, 인터넷 및/또는 생체인식 장치의 사용을 통한 직원 활동 감시는 허용되지 않는다. 고용주는 개인정보를 처리하는 것이 법적 또는 경제적 이득을 가져다 줄 경우 종업원의 동의에 근거하여 개인정보를 처리하는 것을 금지한다.
루마니아	노동강령(법률 53/2003), 규제(EU) 이행 조치에 관한 법률 법 190/2018, 개인정보처리에 대한 국가모니터링	법률 190/2018은 일련의 누적 조건이 충족될 경우 근로자 모니터링을 허용할 수 있도록 하고 있다. 이러한	현재 시행 중인 법에 따르면, 고용주는 직장에서 근로자를 모니터링할 권리가 없다.

	기관의 의사결정 99/2018	조건은 (1) 고용주가 추구하는 이익이 정당하며, 이는 온전히 정당화 되어야 하고 근로자의 이익 또는 권리와 자유에 우선되어야 한다. (2) 근로자에게 예비 정보를 주어야 하며 (3) 모니터링 시스템을 도입하기 전 노동조합 또는 직원 대표와의 협의가 있어야 하고 (4) 덜 간섭적인 방법의 다른 형식이나 모니터링 방법이 없고, (5) 보관 기간에 처리 목적에 비례하되 30일 이내일 것	그러나 수십 명의 직원이 근무하는 개방된 공간, 산업 홀 또는 슈퍼마켓에서 작업을 수행하는 경우 보안상의 이유로 보안 감시 카메라를 설치할 수 있다. 하지만 이 경우 눈에 보여야 하고, 근로자들은 카메라의 존재에 대해 알아야 한다.
슬로바키아	노동강령(311/2011년 법률), 개인정보보호법(18/2018년 법률), 특정법 개정안	고용주가 모니터링 체계를 구현하는 경우, 고용주는 근로자의 대리인과 함께 통제 범위, 구현 방법 및 기간에 대해 상의해야 한다. 근로자의 대리인이 없는 경우 고용주는 법 규정에 따라 자율적으로 진행한다.	고용주는 특정 특징과 관련된 특별한 이유를 제외하고는 근로자를 모니터링하고, 전화 통화 기록을 보관하고, 사전 통지 없이 이메일을 확인함으로써 직장 내 근로자의 프라이버시를 침해해서는 안 된다.
슬로베니아	고용관계법, 개인정보보호법, 개인정보위원회 및 전자통신법	고용주는 반드시 근로자의 프라이버시를 보호하고 존중해야만 한다. 근로자 모니터링이 허용되긴 하지만 고용주는 직원들에게 사전에 서면으	‘작업 공간’에 대한 비디오 감시는 살마 또는 재산 보호, 고용주의 영업 비밀 보호 또는 다른 방법으로는 달성할 수 없는 합법적인 목적으로만

		로 모니터링의 실행과 모니터링 방법에 대해 알려야 한다. 객관적인 증거로 모니터링을 정당화할 수 없다면 직원의 동의가 필요하다.	허용된다. 전화 통화 녹음 및 청취는 명시적으로 규제되지 않지만 일반적으로 허용되지 않는다. 고용주는 근로자의 고용 관계를 관리하는 데 직접적으로 필요한 개인 정보만 처리할 수 있다.
스페인	스페인 디지털 권리법(개인정보보호 및 디지털 권리 보장에 대한 기본법 3/2018)	새로운 개념의 '디지털 권리'가 스페인 법학에 도입되었다.	
스웨덴	카메라 감시법, 고용법(직장 내 공동결정법(1976:580) 및 개인정보보호법(2018:218)	작업장에서의 근로자 감시 및 모니터링에 대한 특정한 규정은 없다.	CCTV의 도움을 받아 근로자를 감시하는 것은 이에 대한 납득할 만한 이유가 있을 때만 허용된다. 사업장에 카메라 감시 시스템을 설치하고자 하는 고용주는 근로자 대표들과 협상할 의무가 있다. 이는 고용법 제11조~14조에 규정되어 있다.
노르웨이	근로환경법, 근로시간, 고용보호법(9장) 및 개인정보보호법(GDPR의 국가시행)	작업장 모니터링은 작업 환경법에 규정되어 있지만 용어 자체는 법적으로 정의되어 있지 않다.	근로자 모니터링은 근로자의 프라이버시권에 의해 제한된다. 고용주는 반드시 합법적이고 지속

	사회적 파트너인 노르웨이 노동조합 연맹(LO)과 노르웨이 기업 연합(NHO) 사이에는 기업의 통제 조치에 대한 추가 계약을 포함한 '기본적 합의'가 있다.	그럼에도 불구하고 의회에 제출된 결의안 초안을 포함 입법 기관들은 출근기록부, 접근 통제, 성능 모니터링, 품질 관리, 약물 테스트, 의료 테스트, 가방이나 사물함의 검사, 카메라 감시, 전자 센서 및 이메일 감시를 포함 특정 기술을 언급하고 있다.	적인 증명을 해야만 하며, 그 조치는 비례적이어야 한다. 근로자들은 통지를 받아야만 하고 그 조치에 대해 상점 관리자와 상의해야 한다.
영국	1998년 인권법, 1998년 데이터 보호법, 고용 관행 데이터 보호 강령, 수사권 규제법 2000년, 전기통신규정 2000년	대부분의 근로자 모니터링 형태는 개인 정보 처리를 수반하므로 이러한 모니터링 활동은 정보보호원칙 및 규칙을 준수해야 한다.	고용 관행 데이터 보호 강령에 따르면 은밀한 감시는 원칙적으로 금지되며 범죄 행위나 심각한 배임 혐의가 있는 경우에만 허용된다.

제5장 노동감시 관련 국내 법제 현황 및 개선방향

제1절 국내 법제 현황

1. 헌법(개인정보자기결정권)

가. 사생활의 비밀과 자유

헌법은 제17조에서 “모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.”라고 규정하고 있다. 여기서 ‘사생활의 비밀’이란 사생활과 관련된 사사로운 자신만의 영역이 본인의 의사에 반해서 타인에게 알려지지 않도록 할 수 있는 권리이고, ‘사생활의 자유’란 사생활을 자유롭게 형성해 나가고 그 설계 및 내용에 대해서 외부로부터의 간섭을 받지 아니할 권리를 말한다.

사생활의 자유의 구체적인 내용으로 헌법재판소는 ① 개인의 내밀한 내용의 비밀을 유지할 권리, ② 개인이 자신의 사생활의 불가침을 보장받을 수 있는 권리, ③ 개인의 내심 영역이나 성적 영역과 같은 내밀한 영역에 대한 보호, 그리고 ④ 인격적인 감정 세계 존중의 권리와 정신적인 내면생활이 침해받지 아니할 권리 등을 언급하고 있다(2003. 10. 30. 2002헌마518 참조).

특히 두 번째 ‘개인이 자신의 사생활의 불가침을 보장받을 수 있는 권리’에서 사생활의 불가침이란 사생활과 관련된 사사로운 자신만의 영역이 본인의 의사에 반해서 타인에게 알려지지 않도록 할 수 있는 것을 말한다. 사생활을 침해하는 수단으로서 도청, 비밀촬영, 비밀녹음, CCTV 등에 의한 감시 등은 전자노동감시의 대표적인 행위로써 사생활 비밀과 자유 침해행위로서 문제 된다.[67]

나. 인격권

사용자의 근로자 개인정보침해를 사생활의 비밀과 자유의 침해로 보는 견해는 양자를 일반적인 사인과 사인의 관계로 파악한 것이다. 한편, 근로자의 인격과 노동이 밀접한 관계라는 시각에서 본 사안을 근로자의 인격권 침해로 보는 견해도 있다. 인격권이란 헌법 제10조에서 도출되는 개별적 기본권으로 자신과 분리할 수 없는 인격적 이익을 누릴 수 있는 권리이다. 개인정보와 관련하여서 대법원은 개인정보자기결정권은 “헌법 제10조 제1문에서 도출되는 일반적 인격권 및 헌법 제17조의

67) 양승엽(2015), 근로자의 개인정보보호에 관한 연구, 서울대학교 대학원 박사논문, p.25.

사생활의 비밀과 자유에 의하여 보장"된다고 판단하였다(대법원 2014. 7. 24. 선고 2012다49933 판결 참조). 즉, 개인정보에 대한 권리의 근거를 사생활의 비밀과 자유인 동시에 일반적 인격권에 두고 있다.[68]

다. 개인정보자기결정권

인간의 존엄과 가치, 행복추구권을 규정한 헌법 제10조 제1문에서 도출되는 일반적 인격권 및 헌법 제17조의 사생활의 비밀과 자유에 의하여 보장되는 개인정보자기결정권은 자신에 대한 정보가 언제 누구에게 어느 범위까지 알려지고 또 이용되도록 할 것인지를 그 정보 주체가 스스로 결정할 수 있는 권리이다(2005. 7. 21. 2003헌마282 등 참조), 즉 자신에 관한 정보의 공개와 유통을 스스로 결정하고 통제할 수 있는 권리를 말한다. 사생활의 비밀과 자유의 불가침이 공권력 또는 제3자에 대한 소극적 · 방어적 성격의 권리라면, 개인정보자기결정권은 청구권적 성격이 강한 능동적 · 적극적 권리이다.

개인정보자기결정권의 보호 대상이 되는 개인정보는 개인의 신체, 신념, 사회적 지위, 신분 등과 같이 개인의 인격 주체성을 특징짓는 사항으로써 그 개인의 동일성을 식별할 수 있게 하는 일체의 정보라고 할 수 있고, 반드시 개인의 내밀한 영역이나 사사의 영역에 속하는 정보에 국한되지 않고 공적 생활에서 형성되었거나 이미 공개된 개인정보까지 포함한다(2005. 5. 26. 99헌마513).

이와 같은 개인정보자기결정권을 통해 개인정보의 열람 청구권과 정정 · 삭제청구권, 처리금지청구권 등이 도출된다.

2. 개인정보보호법

개인정보보호법은 현재 '개인정보보호'에 관한 일반법의 지위에서 개인정보침해와 관련하여 별도 특별법이 없는 한 가장 광범위하게 적용되고 있는 법률이다. 개인정보보호법 제3조(개인정보보호 원칙) 제1항에서는 개인정보를 목적에 필요한 범위에서 최소한으로 수집할 것을 규정하여 최소수집의 원칙을 명시하고 있고, 동조 제2항에서는 개인정보를 목적 외의 용도로 활용하지 말 것을 규정하고 있다. 그리고 동조 제5항에서는 열람 청구권 등 정보 주체의 권리를 보장할 것을 규정하고 있고, 동조 제7항에서는 익명처리가 가능할 경우 익명으로 처리할 것을 규정하여 익명권을 명시하고 있다.

68) 양승엽(2015), 위 논문, pp. 29-30.

사용자가 근로자의 개인정보를 수집할 수 있는 법적 근거는 개인정보보호법 제15조[69]에 있다. 개인정보보호법 제15조 제1항은 사용자인 개인정보처리자가 근로자의 개인정보를 수집하기 위해서는 동항 1호 내지 6호에 해당해야 하며 수집 목적의 범위 내에서 이용할 것을 규정하고 있다.

제2호와 제3호는 근로관계에 있어서는 사용자가 근로기준법 등의 법령상 의무 준수를 위하여 예를 들어 근로자 명부, 임금대장 등을 작성(근로기준법 제41조, 제48조 등)하기 위해 근로자 개인정보를 수집 · 이용할 경우 근로자의 동의 없이 근로자의 개인정보를 수집 · 이용할 수 있다는 것이다. 이 경우 고유식별정보의 처리는 원칙적으로 금지되나, 소득세법에 따른 연말정산 등과 같이 법령상 의무준수를 위하여 불가피한 경우 근로자 및 근로자의 가족 등의 동의 없이 개인정보를 수집 · 이용할 수 있다.

제4호는 근로계약의 체결 · 이행을 위해 반드시 필요한 근로자 정보의 수집하는 경우에 적용된다. 예를 들어 본인확인을 위해 필요한 최소한의 개인정보(주소, 연락처, 성명)나 가족에 대한 복리후생 제공을 위하여 가족 개인정보를 수집 · 이용하는 경우에 근로자 및 근로자의 가족 등의 동의 없이 개인정보를 수집 · 이용할 수 있다.

문제는 제1호와 제6호인데, 먼저 제1호는 정보주체인 근로자의 동의만 받는다면 사용자는 근로자의 일반 개인정보는 물론 개인정보보호법 제23조와 제24조 제1항에 의해 민감한 개인정보와 주민등록번호를 제외한 고유식별정보까지 처리할 수 있다. 그러나 정보주체인 근로자의 지위가 개인정보처리자인 사용자보다 열위에 있기 때문에 근로자의 동의는 진정성을 담보할 수 없고, 위 동의가 절차적인 형식에 지나지 않는 경우가 많다. 자신의 개인정보처리에 동의를 하지 않으면 해고되어 생계를 유지할 수 없거나 징계 또는 승진 탈락 등 인사상의 불이익을 받을 것이 염려되는 상황에서 근로자에게 동의를 하지 말라고 요구하는 것 자체가 현실성이 떨어지기

---

69) 개인정보보호법 제15조(개인정보의 수집ㆍ이용)

① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.

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.

때문이다[70]. 따라서 사용자와 근로자 사이의 관계에 있어서의 근로자의 동의 요건은 사용자와 근로자 사이의 힘의 불균형을 시정 하는 방법으로 보완되어야 할 필요가 있다.

제6호는 '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.'고 정하고 있는데 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익의 범위가 어디까지인지 명확하지 않다는 문제가 있다. 단서에서 사용자의 정당한 이익과 상당한 관련성이 있어야 한다는 제한을 두고 있지만 또 사용자의 정당한 이익과 상당한 관련성을 갖추기 위한 요건과 그 범위를 정해야 하는 문제가 있다. 이 부분도 본문의 '정당한 이익'과 단서 상의 '상당한 관련성'과 '합리적 범위'를 노동법적 시각에서 업무밀접성과 비례성 원칙의 명문화를 통해 보완하여야 할 필요가 있다.[71]

위와 같이 적법하게 수집한 개인정보의 경우에도 그 이용에 있어서의 제한이 존재한다. 개인정보보호법 제18조[72] 제1항은 같은 법 제15조 제1항에 따른 범위를 초과하여 개인정보를 이용해서는 안 된다고 정하고 있다. 이에 따라 원칙적으로 사용자는 개인정보를 수집한 본래 목적 외의 용도로 사용하여서는 안 된다. 다만 제18조 제2항에서 정보주체의 별도의 동의를 받거나(1호), 동의를 받지 않더라도 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우(2호), 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체,

---

70) 양승엽(2015), 위 논문, p. 47.

71) 양승엽(2015), 위 논문, pp. 52-53.

72) 개인정보보호법 제18조(개인정보의 목적 외 이용·제공 제한)

① 개인정보처리자는 개인정보를 제15조제1항 및 제39조의3제1항 및 제2항에 따른 범위를 초과하여 이용하거나 제17조제1항 및 제3항에 따른 범위를 초과하여 제3자에게 제공하여서는 아니 된다. <개정 2020. 2. 4.>

② 제1항에도 불구하고 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정보주체 또는 제3자의 이익을 부당하게 침해할 우려가 있을 때를 제외하고는 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공할 수 있다. 다만, 이용자(「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제4호에 해당하는 자를 말한다. 이하 같다)의 개인정보를 처리하는 정보통신서비스 제공자(「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제3호에 해당하는 자를 말한다. 이하 같다)의 경우 제1호·제2호의 경우로 한정하고, 제5호부터 제9호까지의 경우는 공공기관의 경우로 한정한다. <개정 2020. 2. 4.>

1. 정보주체로부터 별도의 동의를 받은 경우
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. 삭제 <2020. 2. 4.>
5. 개인정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 이를 제3자에게 제공하지 아니하면 다른 법률에서 정하는 소관 업무를 수행할 수 없는 경우로서 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

재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우(제3호)에는 수집목적의 범위 외로 개인정보를 이용할 수 있다.

사용자가 보관하고 있는 근로자의 개인정보로 본래의 목적을 달성하였을 경우에는 개인정보보호법 제21조[73]에 따라 지체없이 그 개인정보를 파기하여야 한다. 2015년 개정된 정부의 개인정보보호 가이드라인[인사 · 노무편]에서는 채용전형 - 고용유지 - 고용종료 단계별로 사용자가 입사지원자, 근로자와 퇴사자의 개인정보가 더 이상 필요하지 않을 경우 즉시 삭제할 것을 명시하고 있고, 파기 기간에 대해서는 5일을 권고하고 있다.

만약 개인정보를 삭제하여야 하였음에도 삭제하지 않았을 경우에는 같은 법 제75조(과태료) 제2항 제4호에 따라 3천만 원 이하의 과태료에 처하게 되고, 삭제하지 않음으로 인해 근로자 등에게 손해가 발생하였을 경우 사용자는 민사상의 손해배상 책임을 지게 된다.

근로계약이 종료된 때에는 사용자는 물론 퇴직자의 개인정보를 즉시 삭제하여야 하나, 근로자의 경력증명에 관한 개인정보는 근로기준법 제39조 제1항[74]에 따라 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 대해 증명서를 청구하면 사용자는 해당 사항에 대한 증명서를 발급하여야 한다. 근로기준법 시행령 제19조[75]에서는 위 사용증명서를 청구할 수 있는 기한을 퇴직 후 3년 이내로 정하고 있으므로 사용자는 3년 동안 해당 기록을 보관하여야 할 의무가 있다. 근로자가 퇴직한 지 3년이 경과하였다면, 근로자의 동의가 없는 한 사용자는 해당 개인정보를 즉시 파기하여야 할 것이다.

---

73) 개인정보보호법 제21조(개인정보의 파기)
① 개인정보처리자는 보유기간의 경과, 개인정보의 처리 목적 달성 등 그 개인정보가 불필요하게 되었을 때에는 지체 없이 그 개인정보를 파기하여야 한다. 다만, 다른 법령에 따라 보존하여야 하는 경우에는 그러하지 아니하다.
② 개인정보처리자가 제1항에 따라 개인정보를 파기할 때에는 복구 또는 재생되지 아니하도록 조치하여야 한다.
③ 개인정보처리자가 제1항 단서에 따라 개인정보를 파기하지 아니하고 보존하여야 하는 경우에는 해당 개인정보 또는 개인정보파일을 다른 개인정보와 분리하여서 저장·관리하여야 한다.
④ 개인정보의 파기방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

74) 근로기준법 제39조(사용증명서)
① 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.
② 제1항의 증명서에는 근로자가 요구한 사항만을 적어야 한다.

75) 근로기준법 시행령 제19조(사용증명서의 청구) 법 제39조제1항에 따라 사용증명서를 청구할 수 있는 자는 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로 하되, 청구할 수 있는 기한은 퇴직 후 3년 이내로 한다.

근로기준법은 사용자의 근로자의 개인정보에 대한 누설에 대해서도 아무런 규정을 두지 않고 있기 때문에 사용자가 근로자의 개인정보를 누설한 경우에는 개인정보보호법 제71조 제5호에 따라 같은 법 제59조[76] 제2호를 위반하여 업무상 알게 된 개인정보를 누설하거나 권한 없이 다른 사람이 이용하도록 제공한 경우에 해당한다고 보아 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처하게 된다.

개인정보보호법 제59조 제2호는 개인정보를 처리하거나 처리하였던 자 모두에게 적용되므로 근로자파견에 있어서 파견사업주와 사용사업주가 근로자의 개인정보를 누설하였을 경우에도 위 규정이 적용된다. 다만 위 경우에 사용자는 근로자에게 종속성을 매개로 한 고도의 보호 의무가 있기 때문에 추후 별도의 처벌규정을 만들어야 할 것으로 보인다.[77]

개인정보보호법 제23조는 개인정보처리자가 정보주체의 동의나 법령에서 특별한 규정 없이 민감한 개인정보를 처리하지 못하도록 규정하고 있다. 이에 따라 사용자는 근로자의 노동조합의 가입 여부, 근로자 혹은 건강진단기관으로부터 제출받은 근로자의 건강정보 중 업무와 관련이 없는 질병에 관한 정보는 근로자에게 별도의 동의를 받지 않는 한, 취급하여서는 안 된다.

개인정보보호법에서 개인정보처리자에 해당하는 사용자는 개인정보보호법 제30조 제1항[78]에 따라 근로자의 개인정보 처리방침을 정하여 근로자에게 공개하여야 한다. 위 개인정보 처리방침에는 개인정보의 처리 목적(1호), 개인정보의 처리 및 보유

---

76) 제59조(금지행위) 개인정보를 처리하거나 처리하였던 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.
1. 거짓이나 그 밖의 부정한 수단이나 방법으로 개인정보를 취득하거나 처리에 관한 동의를 받는 행위
2. 업무상 알게 된 개인정보를 누설하거나 권한 없이 다른 사람이 이용하도록 제공하는 행위
3. 정당한 권한 없이 또는 허용된 권한을 초과하여 다른 사람의 개인정보를 훼손, 멸실, 변경, 위조 또는 유출하는 행위

77) 양승엽(2015), 위 논문, p. 146.

78) 개인정보보호법 제30조(개인정보 처리방침의 수립 및 공개)
① 개인정보처리자는 다음 각 호의 사항이 포함된 개인정보의 처리 방침(이하 "개인정보 처리방침"이라 한다)을 정하여야 한다. 이 경우 공공기관은 제32조에 따라 등록대상이 되는 개인정보파일에 대하여 개인정보 처리방침을 정한다. <개정 2016. 3. 29., 2020. 2. 4.>
1. 개인정보의 처리 목적
2. 개인정보의 처리 및 보유 기간
3. 개인정보의 제3자 제공에 관한 사항(해당되는 경우에만 정한다)
3의2. 개인정보의 파기절차 및 파기방법(제21조제1항 단서에 따라 개인정보를 보존하여야 하는 경우에는 그 보존근거와 보존하는 개인정보 항목을 포함한다)
4. 개인정보처리의 위탁에 관한 사항(해당되는 경우에만 정한다)
5. 정보주체와 법정대리인의 권리·의무 및 그 행사방법에 관한 사항
6. 제31조에 따른 개인정보 보호책임자의 성명 또는 개인정보 보호업무 및 관련 고충사항을 처리하는 부서의 명칭과 전화번호 등 연락처
7. 인터넷 접속정보파일 등 개인정보를 자동으로 수집하는 장치의 설치·운영 및 그 거부에 관한 사항(해당하는 경우에만 정한다)
8. 그 밖에 개인정보의 처리에 관하여 대통령령으로 정한 사항

기간(2호), 개인정보의 제3자 제공에 관한 사항(3호), 개인정보의 파기절차 및 파기방법(4호) 등을 포함하여야 한다.

노동감시와 관련하여 저렴한 설치비용으로 가장 많이 사용되는 CCTV가 종종 문제가 되는데, CCTV는 본래 범죄예방과 시설안전 및 화재예방을 위해 도입되었으나 기술이 발달한 현재에 이르러서는 노동감시의 주된 수단으로 사용되고 있다. CCTV에 대해 별도로 규제하는 법률이 존재하지는 않고 다만 개인정보보호법 제25조에서 영상정보처리기기의 설치 · 운영제한에 대해 규정하고 있다.

개인정보보호법 제25조 제1항[79]은 제1호 내지 제5호의 요건에 해당하지 않는다면 '공개된 장소'에 정보처리기기를 설치 · 운영할 수 없다고 규정하고 있다. 따라서 제25조 제1항은 공개된 장소에만 적용되고, 비공개된 장소에는 제15조 제1항이 적용된다. 공개된 장소인지 여부는 판례의 경향 등으로 보았을 때 일반인이 자유롭게 출입할 수 있는지 여부에 따라 판단하여야 한다.

CCTV설치에 있어서도 영상정보처리기기운영자인 사용자는 같은 법 제25조 제4항[80]에 따라 정보주체인 근로자가 쉽게 인식할 수 있도록 설치 목적 및 장소, 촬영범위 및 시간, 관리책임자 성명 및 연락처 등이 포함된 안내판을 설치하는 등 필요한 조치를 하여야 한다. 또한 같은 조 제5항[81]에 따라 영상정보처리기기운영자인 사용자는 CCTV의 설치 목적과 다른 목적으로 영상정보처리기기를 임의로 조작하거나 다른 곳을 비춰서는 아니 되며, 녹음기능은 사용할 수 없다.

---

79) 개인정보보호법 제25조(영상정보처리기기의 설치·운영 제한)
① 누구든지 다음 각 호의 경우를 제외하고는 공개된 장소에 영상정보처리기기를 설치·운영하여서는 아니 된다.
1. 법령에서 구체적으로 허용하고 있는 경우
2. 범죄의 예방 및 수사를 위하여 필요한 경우
3. 시설안전 및 화재 예방을 위하여 필요한 경우
4. 교통단속을 위하여 필요한 경우
5. 교통정보의 수집·분석 및 제공을 위하여 필요한 경우

80) 개인정보보호법 제25조(영상정보처리기기의 설치·운영 제한)
④ 제1항 각 호에 따라 영상정보처리기기를 설치·운영하는 자(이하 "영상정보처리기기운영자"라 한다)는 정보주체가 쉽게 인식할 수 있도록 다음 각 호의 사항이 포함된 안내판을 설치하는 등 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 「군사기지 및 군사시설 보호법」 제2조제2호에 따른 군사시설, 「통합방위법」 제2조제13호에 따른 국가중요시설, 그 밖에 대통령령으로 정하는 시설에 대하여는 그러하지 아니하다. <개정 2016. 3. 29.>
1. 설치 목적 및 장소
2. 촬영 범위 및 시간
3. 관리책임자 성명 및 연락처
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

81) 개인정보보호법 제25조(영상정보처리기기의 설치·운영 제한)
⑤ 영상정보처리기기운영자는 영상정보처리기기의 설치 목적과 다른 목적으로 영상정보처리기기를 임의로 조작하거나 다른 곳을 비춰서는 아니 되며, 녹음기능은 사용할 수 없다.

3. 위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률 (약칭: 위치정보법)

개인정보보호법은 정보 주체의 개인정보에 대한 권리와 그에 대한 보호에 대해 규율하는 것과 달리 위치정보법은 개인의 위치정보에 대한 권리와 그에 대한 보호에 대해 규율한다. 위치정보란 “이동성이 있는 물건 또는 개인이 특정한 시간에 존재하였거나 존재하였던 장소에 관한 정보로서 전기통신사업법 제2조 제2호 및 제3호에 따른 전기통신설비 및 전기통신회선설비를 이용하여 수집된 것(위치정보법 제2조 제1호)”이고 개인 위치정보는 특정 개인의 위치정보(위치정보만으로는 특정 개인의 위치를 알 수 없는 경우에도 다른 정보와 용이하게 결합하여 특정 개인의 위치를 알 수 있는 것을 포함한다)를 말한다(위치정보법 제2조 제2호). 개인정보보호법 제6조(다른 법률과의 관계)는 개인정보보호에 관하여는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우는 해당 법률을 따르도록 하고 있으므로 위치정보법은 개인정보보호법의 특별법적인 지위를 갖고 있다.

위치정보법 제18조는 위치정보사업자가 개인위치정보를 수집하고자 하는 경우에는 원칙적으로 개인 위치정보 주체의 동의를 받아야 한다고 규정하고 있고 제19조 제2항에는 위치기반서비스사업자는 개인위치정보를 이용하여 제3자에게 제공하는 경우 개인위치정보주체의 동의를 받아야 한다고 규정하고 있다. 사용자는 여기서의 제3자에 해당한다. 또한, 제19조 제3항은 위치기반서비스사업자가 개인위치정보를 개인위치정보주체가 지정하는 제3자에게 제공하는 경우에는 매회 개인위치정보주체에게 제공받는 자, 제공일시 및 제공목적을 즉시 통보하여야 한다고 정하고 있다. 따라서 사용자가 근로자의 위치정보를 위치기반서비스사업자에게 제공받기 위해서는 사전에 근로자의 동의를 받아야 하고, 위치기반서비스 사업자는 매번 위치정보를 사용자에게 제공할 때마다 근로자에게 그 사실과 목적을 알려야 한다.

같은 법 제23조에서는 위치정보사업자등은 개인위치정보의 수집, 이용 또는 제공 목적을 달성한 때에는 같은 법 제16조 제2항에 따라 기록·보존하여야 하는 위치정보 수집·이용·제공 사실 확인자료 외에 개인위치정보는 즉시 파기하여야 한다고 정하고 있다. 또한, 개인위치정보주체인 근로자는 위치정보법 제24조(개인위치정보주체의 권리 등)를 근거로 위치정보처리에 대한 동의를 언제든지 철회할 수 있으며(제1항) 그 수집·이용과 제공에 대한 일시적인 중지를 요구할 수 있다(제2항). 그리고 개인위치정보 자료에 대한 열람 또는 고지를 청구할 수 있다(제3항).

위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률 **제18조(개인위치정보의 수집)**

①위치정보사업자가 개인위치정보를 수집하고자 하는 경우에는 미리 다음 각호의 내용을 이용약관에 명시한 후 개인위치정보주체의 동의를 얻어야 한다. <개정 2018. 4. 17., 2020. 6. 9.>

1. 위치정보사업자의 상호, 주소, 전화번호 그 밖의 연락처
2. 개인위치정보주체 및 법정대리인(제25조 제1항에 따라 법정대리인의 동의를 얻어야 하는 경우로 한정한다)의 권리와 그 행사방법
3. 위치정보사업자가 위치기반서비스사업자에게 제공하고자 하는 서비스의 내용
4. 위치정보 수집사실 확인자료의 보유근거 및 보유기간
5. 그 밖에 개인위치정보의 보호를 위하여 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

②개인위치정보주체는 제1항에 따른 동의를 하는 경우 개인위치정보의 수집의 범위 및 이용약관의 내용 중 일부에 대하여 동의를 유보할 수 있다. <개정 2020. 6. 9.>

③위치정보사업자가 개인위치정보를 수집하는 경우에는 수집목적을 달성하기 위하여 필요한 최소한의 정보를 수집하여야 한다.

제19조(개인위치정보의 이용 또는 제공)

①위치기반서비스사업자가 개인위치정보를 이용하여 서비스를 제공하고자 하는 경우에는 미리 다음 각호의 내용을 이용약관에 명시한 후 개인위치정보주체의 동의를 얻어야 한다. <개정 2018. 4. 17., 2020. 6. 9.>

1. 위치기반서비스사업자의 상호, 주소, 전화번호 그 밖의 연락처
2. 개인위치정보주체 및 법정대리인(제25조 제1항에 따라 법정대리인의 동의를 얻어야 하는 경우로 한정한다)의 권리와 그 행사방법
3. 위치기반서비스사업자가 제공하고자 하는 위치기반서비스의 내용
4. 위치정보 이용ㆍ제공사실 확인자료의 보유근거 및 보유기간
5. 그 밖에 개인위치정보의 보호를 위하여 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

②위치기반서비스사업자가 개인위치정보를 개인위치정보주체가 지정하는 제3자에게 제공하는 서비스를 하고자 하는 경우에는 제1항 각호의 내용을 이용약관에 명시한 후 제공받는 자 및 제공목적을 개인위치정보주체에게 고지하고 동의를 얻어야 한다.

③제2항에 따라 위치기반서비스사업자가 개인위치정보를 개인위치정보주체가 지정하는 제3자에게 제공하는 경우에는 매회 개인위치정보주체에게 제공받는 자, 제공일시 및 제공목적을 즉시 통보하여야 한다. <개정 2020. 6. 9.>

④위치기반서비스사업자는 제3항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 바에 따라 개인위치정보주체의 동의를 받은 경우에는 최대 30일의 범위에서 대통령령으로 정하는 횟수 또는 기간 등의 기준에 따라 모아서 통보할 수 있다. <신설 2015. 2. 3.>

⑤개인위치정보주체는 제1항 · 제2항 및 제4항에 따른 동의를 하는 경우 개인위치정보의 이용 · 제공목적, 제공받는 자의 범위 및 위치기반서비스의 일부와 개인위치정보주체에 대한 통보방법에 대하여 동의를 유보할 수 있다. <개정 2015. 2. 3.>

제23조(개인위치정보의 파기 등)

위치정보사업자등은 개인위치정보의 수집, 이용 또는 제공목적을 달성한 때에는 제16조 제2항에 따라 기록 · 보존하여야 하는 위치정보 수집 · 이용 · 제공사실 확인자료 외의 개인위치정보는 즉시 파기하여야 한다. <개정 2020. 6. 9.>

제24조(개인위치정보주체의 권리 등)

①개인위치정보주체는 위치정보사업자등에 대하여 언제든지 제18조 제1항 및 제19조 제1항 · 제2항 · 제4항에 따른 동의의 전부 또는 일부를 철회할 수 있다. <개정 2015. 2. 3.>

②개인위치정보주체는 위치정보사업자등에 대하여 언제든지 개인위치정보의 수집, 이용 또는 제공의 일시적인 중지를 요구할 수 있다. 이 경우 위치정보사업자등은 요구를 거절하여서는 아니되며, 이를 위한 기술적 수단을 갖추어야 한다.

③개인위치정보주체는 위치정보사업자등에 대하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자료 등의 열람 또는 고지를 요구할 수 있고, 해당 자료 등에 오류가 있는 경우에는 그 정정을 요구할 수 있다. 이 경우 위치정보사업자등은 정당한 사유없이 요구를 거절하여서는 아니된다. <개정 2015. 2. 3.>

1. 본인에 대한 위치정보 수집 · 이용 · 제공사실 확인자료
2. 본인의 개인위치정보가 이 법 또는 다른 법률의 규정에 의하여 제3자에게 제공된 이유 및 내용

④위치정보사업자등은 개인위치정보주체가 제1항에 따라 동의의 전부 또는 일부

를 철회한 경우에는 지체없이 수집된 개인위치정보 및 위치정보 수집 · 이용 · 제공사실 확인자료(동의의 일부를 철회하는 경우에는 철회하는 부분의 개인위치정보 및 위치정보 이용 · 제공사실 확인자료로 한정한다)를 파기하여야 한다. <개정 2018. 4. 17., 2020. 6. 9.>

위치정보법 위반 여부가 문제가 된 가장 대표적인 사건은, 산림청이 산불 발생 시 진화의 효율성을 위해 '산불 상황 관제 시스템'을 도입하여 실제 이동하며 산불 감시 및 예방 활동을 하는 산불감시원에 대해서 위치정보법 제18조에 따라 위치조회에 대한 동의서를 수령한 후 산불감시원들에게 위치조회 단말기를 지급한 건이다. 위치 기반서비스사업자는 산불감시원에게 지급된 단말기의 위치를 이동통신사의 통신망을 통해 확인하여 '산불 상황 관제 시스템을 운용하였다. 이에 산림청 및 각 시행기관은 위치기반서비스업자가 운용하는 '산불 상황 관제 시스템에 접속하여 산불감시원의 위치를 파악하였다.

이에 대해 국가인권위원회는 산림청이 산불감시 요원에게 위치조회 단말기를 착용하도록 한 것은 법령상의 동의를 받았고 산불 예방과 신속한 산불 진화라는 공익적 목적에 부합하기 때문에 인권침해라고 단정하기 어렵지만, 위치정보를 누구에게 제공하여 어떤 방식으로 사용되는지, 그리고 개인 위치정보가 보호되는 방식과 산불감시원에게 법적으로 보장되는 권한 등에 대해서 충분히 설명하지 않았다는 점과 위치 정보사업자 및 위치기반서비스 사업자에게 산불감시원의 개인 위치정보가 남용되지 않도록 구체적인 보호조치를 하지 않았다는 점을 들어 헌법 제10조 및 제17조에 기반을 둔 개인정보자기결정권을 침해한 것으로 판단하였다[82].

4. 통신비밀보호법

통신비밀보호법 제3조 제1항은 누구든지 우편물의 검열·전기통신의 감청 또는 공개되지 아니한 타인 간의 대화를 녹음 또는 청취하지 못한다고 정하고 있고, 이를 위반하여 타인 간의 대화를 녹음 또는 청취하거나 녹음·청취를 통해 알게 된 대화 내용을 공개·누설한 경우 1년 이상 10년 이하의 징역과 5년 이하의 자격정지에 처하는 것으로 정하고 있다.

82) 양승엽(2015), 위 논문, pp. 116-117.

통신비밀보호법 **제3조(통신 및 대화비밀의 보호)** ① 누구든지 이 법과 형사소송법 또는 군사법원법의 규정에 의하지 아니하고는 우편물의 검열 · 전기통신의 감청 또는 통신사실확인자료의 제공을 하거나 공개되지 아니한 타인 간의 대화를 녹음 또는 청취하지 못한다. 다만, 다음 각호의 경우에는 당해 법률이 정하는 바에 의한다. (이하 생략) **제16조(벌칙)** ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이상 10년 이하의 징역과 5년 이하의 자격정지에 처한다. 1. 제3조의 규정에 위반하여 우편물의 검열 또는 전기통신의 감청을 하거나 공개되지 아니한 타인 간의 대화를 **녹음 또는 청취한 자** 2. 제1호에 따라 알게 된 통신 또는 대화의 내용을 **공개하거나 누설한 자** (이하 생략)

이미 설치된 프로그램을 이용하여 개인용 컴퓨터의 인터넷 통신내용, 메신저 대화 내용을 확인한 경우 위 조항이 적용되며, 실제 2005년 통진중학교와 통진종합고등학교 교장과 행정실장이 교사 컴퓨터에 설치된 '넷 오피스쿨'이라는 원격강의 프로그램을 이용하여 교사의 인터넷 통신내역 등을 감청해 교사 징계에 활동한 사실관계로 유죄가 확정되었다.

통신비밀보호법상 '감청'이란 대상이 되는 전기통신의 송·수신과 동시에 이루어지는 경우만을 의미하고, 이미 수신이 완료된 전기통신의 내용을 지득하는 등의 행위는 포함되지 않는다(대법원 2012. 10. 25., 선고, 2012도4644, 판결 참조). 즉, 통신비밀보호법은 실시간 감청행위에 적용되고 이미 처리·보관된 타인의 대화를 규율에 대한 정보 훼손, 비밀 침해·도용행위는 이하 살펴볼 정보통신망법이 적용된다.

5. 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 (약칭: 정보통신망법)

사업장에 대한 전자적 감시를 통하여 수집된 정보가 회사의 정보통신망을 통하여 처리되고 있는 정보라고 한다면,「정보통신망 이용촉진및 정보보호 등에 관한 법률(이하 '정보통신망법')」이 적용된다. 정보통신망법 제49조는 누구든지 정보통신망에 의하여 처리·보관 또는 전송되는 타인의 정보를 훼손하거나 타인의 비밀을 침해·도용 또는 누설하여서는 아니 된다고 정하고 있고, 위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금형에 처한다고 규정하고 있다.

정보통신망법

제48조(정보통신망 침해행위 등의 금지) ① 누구든지 정당한 접근권한 없이 또는 허용된 접근권한을 넘어 정보통신망에 침입하여서는 아니 된다.

제71조(벌칙)
① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2016. 3. 22., 2018. 12. 24.>
(이상 삭제된 조항)
9. 제48조제1항을 위반하여 정보통신망에 침입한 자
10. 제48조제3항을 위반하여 정보통신망에 장애가 발생하게 한 자
11. 제49조를 위반하여 타인의 정보를 훼손하거나 타인의 비밀을 침해·도용 또는 누설한 자

사내 통신망에 저장된 이메일, 자료의 내용을 권한 없이 확인하고, 이를 제3자에게 누설한 경우 위 조항이 적용된다. 2013년경 이마트가 소속직원들의 이메일 주소를 통해 한국노총과 민주노총 가입 여부를 확인한 노조 사찰 문건이 확인되었는데[83], 한국노총과 민주노총 홈페이지의 아이디/비밀번호 찾기 서비스에 직원들의 이메일과 주민번호를 입력해 조회하는 방식으로 정보통신망에 침입하는 행위는 정보통신망법 제48조 제1항 위반으로 처벌 대상에 해당한다.

6. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 (약칭: 근로자참여법)

근로자참여법은 제20조는 현행 노동 관련 법률에서 '근로자 감시설비'를 규율하는 유일한 규정이다. 근로자참여법은 30인 이상 근로자를 사용하는 사업장에 노사협의회를 설치하여야 한다고 정하고 있고, 그 노사협의회의 협의 사항으로 '사업장 내 근로자 감시설비의 설치'를 정하고 있다.

근로자참여법
제20조(협의 사항)
① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.
1. ~ 12. (생략)
14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
15. ~17. (생략)
② 협의회는 제1항 각 호의 사항에 대하여 제15조의 정족수에 따라 의결할 수 있다.

83) http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0001825236

그러나 근로자참여법 제20조 위반 시 벌칙이나 과태료 규정이 존재하지 않고, 협의회에서 의결된 사항을 이행하지 않는 경우에만 1천만 원 이하의 벌금에 처한다고 정하고 있다. 따라서 '사업장 내 근로자 감시설비 설치'를 협의 사항으로 정하지 않거나 협의하지 않는다고 하더라도 현실적으로 이러한 행위를 제재할 방법이 없다.

7. 근로기준법

근로기준법은 근로자의 사생활 보호와 관련하여, 제98조 제1항에서 '사용자는 가업 또는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다.'라는 일반규정을 두고 있다. 그러나 이 규정은 위반 시 과태료나 벌금 처벌규정이 존재하지 않고, 사생활 보호의 장소적 요건을 '기숙사'로 한정하고 있어 사업장에서 전자기기 등을 이용하여 노동하는 모습을 감시하는 문제 상황을 규율하는 법규로 보기에 한계가 있다.

8. 노동조합 및 노동관계조정법(약칭 : 노동조합법)

노동조합법 상에서 근로자의 개인정보보호와 관련하여서는 개인정보처리에 관한 내용이 단체교섭의 대상이 되는지가 문제된다. 노동조합법 제29조 제1항[84]은 단체교섭의 대상은 노동조합 또는 조합원을 위한 것임만을 규정하고 있을 뿐 구체적인 내용에 대해서는 명시하지 않고 있다. 다만 일반적으로 "개별근로자의 근로계약상의 지위를 정하는 협의의 근로조건사항과 노동조합에 관한 사항"을 단체교섭의 대상으로 삼고 있기 때문에, 근로자 개인정보의 개별성을 생각한다면 근로자의 개인정보처리에 관한 사항은 노동조합을 위한 것이 아니므로 근로조건에 해당할 경우에 단체교섭의 대상이 될 수 있다. 근로자가 업무를 수행함에 있어 근로조건에 영향을 미치는 것들이 있으면 그것 또한 근로조건이라 할 것이므로[85] 개인정보에 관한 사항은 근로조건에 해당하고, 노동조합은 근로자들을 대리하여 사용자와 근로자의 개인정보처리에 관한 사항을 교섭할 수 있다. 다만 이 경우 노동조합이 근로자의 개인정보에 접근함에 있어서도 개인정보보호법 제15조(개인정보의 수집 · 이용) 및 제23조(민감정보의 처리 제한) 등의 요건에 따라 근로자의 개별적인 동의 등을 받아

84) 노동조합법 제29조(교섭 및 체결권한)
① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

85) 양승엽(2015), 위 논문, pp. 129~130.

야 하고, 노동조합이 근로자의 개인정보를 누설하였을 경우에도 개인정보보호법 제71조 제5호의 벌칙을 받는다.

제2절 법 제도개선 방향

사업장 등에 타인을 감시할 수 있는 설비를 설치하여 근로자 등을 감시하는 행위(이하 '노동감시')로 기본권 침해를 호소하는 신고 건수는 매년 증가하고 있고 침해의 유형도 다양해지고 있다. 이를 규율하는 취지의 현행 법제는 존재하지만, 적절하고 신속한 구제를 받았다는 사례는 찾아보기 어렵다. 이는 현행 개인정보보호법이 노사관계에서 제한적 의사결정을 할 수 있는 근로자 지위와 비교적 자유로운 의사결정을 할 수 있는 정보주체를 동일시하여 우월적 지위의 사용자가 근로자의 '동의'를 얻으면 감시행위를 할 수 있는 법체계 한계에 기인한다. '감시'가 '직장 내 괴롭힘', '부당노동행위'로 발전하지 않는 이상 노동관계 법령이 적용되지 않아 고용노동부의 감독·조사 권한이 미치지 않는 한계도 있다.

개인정보보호법상 노동감시 관련 진정·고소 사건 등을 처리할 권한은 개인정보보호위원회에 있고, 관련 분쟁을 중재하는 개인정보분쟁조정위원회, 개인정보침해신고센터 등에 있다. 그런데 위 각 기관은 개인정보 유출 등 개인정보침해 문제를 주되게 다루는 기관으로 노사관계에서 파생된 노동감시 문제를 사업자와 소비자 사이에 발생하는 개인정보 유출 등 분쟁과 동일하게 접근하는 측면이 있다. 더욱이 대량의 개인정보 유출 등 침해 관련 업무를 주되게 수행하고 있어 소규모 사업장에서 주되게 발생하는 노동감시의 문제해결에 큰 비중을 두지 않는 것이 실상이다. 따라서 이러한 한계를 극복하기 위하여 관련 법률 개정, 특별법 제정, 제도개선 세 가지 큰 틀에서 개선 방안을 검토해 본다.

1. 관련 법률 개정

가. 개인정보보호법 개정

사업장 노동감시 문제의 본질은 노사관계에 대한 것이면서 동시에 근로자 개인정보보호에 대한 것이며, 관련 법률은 노사관계를 규율하는 '근로기준법'과 개인정보보호에 관한 '개인정보보호법'이다. 개인정보보호법은 개인정보의 처리 및 보호에 관한 사항을 정한 일반법의 지위에 있다. 개인정보보호법은 개인정보보호에 관련 사무를 독립적으로 수행하기 위하여 국무총리실 산하에 개인정보보호위원회를 두도

록 정하고 있고(제7조~제7조의14), 개인정보에 관한 분쟁의 조정을 위하여 '개인정보분쟁조정위원회'를 설치하도록 규정하고 있으며(제40조~제50조), 개인정보보호위원회 또는 중앙행정기관의 장의 권한 일부를 한국인터넷진흥원 등에 위임 또는 위탁하여 처리하도록 정하고 있다(제68조, 시행령 제62조).

개인정보보호법 체계상 '근로자'는 '정보주체'에 해당하고, 사업장 등에서 발생하는 '노동감시' 행위는 '개인정보 수집행위'로만 평가된다. 그러므로 앞서 간략히 언급한 것과 같이, 개인정보보호법 제15조(개인정보의 수집・이용)에 규정한 개별 동의를 얻은 경우 광범위한 노동감시가 용인되는 구조이다. 유럽연합의 개인정보보호법 지위에 있는 GDPR[86]에서 '자유로운(free/freely given) 동의'를 유효 요건으로 하고, 「GDPR이 규정하는 동의에 관한 가이드라인[87]」에서 '노사관계에서 근로자의 동의가 자유롭게 제공되기 어려우므로 사용자와 근로자 간의 관계로 인해 직장에서의 대부분의 데이터 처리에 대한 법적 근거는 피고용인의 동의가 될 수 없고 되어서도 안 된다[제6조(1a)]'라고 해석한 것과 매우 상반된 내용이다(제4장 제1절에서 자세히 설명하고 있다).

이처럼 현행 개인정보보호법이 노사관계의 종속성과 역학관계를 적절히 반영하지 못하는 근본적인 한계를 해결하기 위하여 개인정보보호법에 노동관계에 관한 별도의 장을 두는 안을 제안해볼 수 있다. 현행법 체계상 개인정보보호법이 개인정보보호에 관한 일반법 지위에 있으므로 이를 개정하여 노동관계 특례를 신설하는 것은 노동감시 문제를 근로자 개인정보침해의 문제로 바라보는 수범자의 접근을 더욱 용이하게 할 수 있고, 개인정보에 관한 관계부처의 전문성을 충분히 활용할 수 있다는 이점이 있다.

나. 근로기준법 개정

근로조건은 근로계약의 당사자 혹은 노조가 근로조건에 대하여 합의한 사항 및 근로자에 대한 기타의 대우 등을 의미하는 것으로[88] 근로기준법 제17조[89]와 동법 시행령 제8조[90]에 따라 근로기준법 제93조[91] 제1호부터 제13호에서 정한 사항을 일

86) General Data Protection Regulation
87) Guidelines on Consent under Regulation 2016/679 (wp259rev.01), 2017.
88) 대법원 1992. 6. 23., 선고, 91다19210, 판결
89) 제17조(근로조건의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.
1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

반적인 근로조건이다. 사업장 감시장비 설치에 관한 문제는 근로기준법 제93조 제13호 '그밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항'으로 볼 수 있고, 원칙적으로 '근로자에 대한 기타의 대우 등'에 관한 부분에 포섭되는 개념으로서 근로조건으로 볼 수 있다.

사업장 감시장비 설치를 근로조건으로 보아 근로기준법에 노동감시를 규율하는 규정을 신설하는 방법도 생각해볼 수 있다. 노사관계에서 발생하는 분쟁은 노사관계의 테두리 안에서 사용자와 근로자가 권리・의무관계를 적절하게 조절하는 것이 원칙이라는 관점에서 바라보면, 노동감시의 문제는 단체협약・근로계약・취업규칙 등을 통하여 노사가 그 기준과 원칙을 확립하고 구체적인 내용을 결정할 수 있을 것이다[92]. 근로기준법에 노동감시 관련 규정을 신설하는 방법은 노동감시를 '노사관계'의 문제로 파악하는 수범자의 접근이 용이하다. 기존 노동관계 법령 위반 사실에 대한 감독・조사 등 업무를 수행하는 근로감독관 제도(근로기준법 제101조~제106조)를 활용하여 직접적인 근로감독, 시정명령 등 사안에 감독기관의 실질적인 개입이 이루어질 수 있고, 때에 따라 노동위원회법에 기초하여 설립・운영되는 노동위원회 제도를 활용할 수 있다는 점도 큰 이점이다.

다. 제・개정 내용

1) 국가인권위원회 권고안

---

90) 제8조(명시하여야 할 근로조건) 법 제17조 제1항 제5호에서 "대통령령으로 정하는 근로조건"이란 다음 각 호의 사항을 말한다.
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 사항

91) 제93조(취업규칙의 작성・신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.
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
9의2. 근로자의 성별・연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

92) 윤길준(2014), 정보통신기기에 의한 노동감시 금지를 위한「근로기준법 개정안」의 주요내용, p.3

국가인권위원회는 2007. 11. 12. 노동감시를 '사업장 전자감시'의 개념으로 정의하며 노동부장관을 상대로 아래와 같이 관련 법령과 제도개선을 권고하였다. 권고안 제1항은 신설이 필요한 규정에 대한 것으로 사업장 전자감시의 허용범위, 전자감시의 도입과 운영, 수집된 정보보호 방법, 피해 발생시 구제방안을 아우르며 상당히 구체적으로 입법 내용을 제시하고 있다. 권고안 제2항은 제1항의 신설되는 규정과 기존 근로기준법 규정의 균형을 맞추기 위하여 근로기준법 총칙에 근로자의 인격과 사생활의 자유를 보호하는 내용의 규정을 신설하고, '전자장치에 의한 작업관찰·감시기술 도입'을 근로기준법 제93조의 근로조건으로 명시하라는 것이다. 대부분 권고 내용이 법률 제·개정에 대한 것인데, 이는 노동감시 문제를 개선하는 과정에서 법률 제·개정이 필요하다는 점을 방증한다.

국가인권위원회는 노동부장관에게 사업장 전자감시로부터 근로자의 인권을 보호하기 위하여 관련 법령.제도 개선을 아래와 같이 권고한다.

1. 근로관계로 제약되는 사업장의 특성과 근로자의 권리침해 가능성을 고려할때, 사업장의 전자감시로 인한 피해를 효율적으로 예방하고 구제하기 위해서는 현행 법령의 보완을 통해서는 한계가 있다고 판단되므로 사업장 단위에서 전자감시를 적극적으로 규제할 수 있는 별도의 법률을 마련하고 동 법률에는 다음과 같은 내용을 포함하여야 한다.

가. 사업장에서 전자감시의 명확한 허용범위를 규정하되,

1) 전자감시가 허용될 수 없는 장소로서, 사업장내에서의 개인적 공간이나 복지 공간, 근로계약상 사용자의 지휘.감독을 벗어난 공간 등에 대한 감시를 금지할 것,

2) 전자감시로 수집될 수 없는 정보의 내용으로서, 근로자의 사상, 건강과 질병, 사업장내외의 집단 활동, 업무와 관련성이 없는 사항 등에 대한 감시를 금지할 것,

3) 전자감시가 허용될 수 없는 목적 또는 이용범위로서, 감시가 근로자에 대한 평가수단으로만 사용되는 것을 금지할 것,

4) 전자감시의 사용형태와 요건을 제한하여, 지속적이거나 일방적 또는 은밀한 감시는 그 객관적인 필요성이 입증되어야 하며, 범죄 또는 근로자의 심각한 안전사고 예방 등 제한된 요건에서만 실시할 것을 규정하여야 하고,

나. 전자감시의 도입과 운영에서 근로자의 최소한의 권리보호 장치로서,

1) 사용자가 전자감시 이외에는 다른 방법을 찾을 수 없다는 불가피성을 사전에 객관적인 방법으로 제시하도록 할 것,

2) 사용자는 전자감시 장비의 설치내역, 감시정보의 보관사항, 감시종류.기간.방법 등 세부내용을 전자감시를 도입하기 전에 일정기간을 정하여 그 기간 내에 공개하도록 할 것,

3) 이러한 공개사항에 대해 근로자들의 참여와 평가가 동 법률상 권리로서 보장될 수 있도록 할 것,

4) 전자감시를 새롭게 도입하거나 기존의 전자감시 설비를 확대할 경우 근로자의 사전 동의를 받도록 하되, 사용자의 충분한 사전 설명과 교육이 있어야 할 것 등을 규정하여야 하며,

다. 전자감시로 수집된 근로자 정보의 보호를 위하여

1) 사용자는 전자감시를 통해 근로자 정보를 수집하는 목적을 구체적이고 명확히 해야 하

고 이러한 목적 외에는 사용.유통.가공과 제3자에 대한 제공을 금지할 것,
2) 전자감시로 수집된 정보 중 근로자가 자기 정보에 관하여는 접근과 열람이 가능하도록 해야 하며 잘못되거나 불완전한 정보에 대해서는 정정과 삭제를 요구할 수 있도록 할 것,
3) 사용자는 감시목적의 범위 내에서 전자감시로 수집된 정보의 정확성과 최신성을 항상 유지하도록 할 것,
4) 사용자는 전자감시로 수집된 근로자 정보의 분실, 파손, 이에 대한 불법적인 접근, 수정, 사용, 유포 등에 대한 확실한 보안조치를 마련할 것,
5) 그 밖에 유엔(UN)과 국제노동기구(ILO)를 비롯하여 그간 국제사회에서 제시해온 개인정보보호의 준칙들에 충분히 부합될 수 있도록 전자감시를 통한 근로자 정보의 무제한 축적, 근로자 정보의 남용을 금지할 것 등을 규정하여야 하며,
라. 사용자의 전자감시 오.남용으로 인한 피해에 대한 적절한 구제방안도 같이 규정하되,
1) 불법적인 전자감시의 사용자 및 관련자에 대한 엄격한 처벌규정을 두며,
2) 전자감시로 피해를 당한 근로자의 권리구제 방법과 절차를 구체적으로 규정 하도록 하고,
3) 전자감시로 축적된 전자화된 근로자 정보의 특성을 고려할 때 그 피해는 지속적이면서도 확장가능성이 크다는 점에서 독립된 보호기구에 의한 시정 명령 등과 같은 신속하며 효율적인 구제방안도 규정하여야 한다.

2. 갈수록 정교해지는 각종 전자감시를 활용한 사용자의 근로자에 대한 관찰과 감시가 개별 사업장에서 일반화되어감에 따라, 근로자의 상대적인 지위는 더욱 취약해지고 있다고 판단되므로 이러한 사업장 환경의 중요한 변화를 반영하여 근로관계를 규율하는 관련 법률에 근로자의 본질적 권리에 대한 보장과 사용자의 전자감시 활용 등에 대한 절차적 통제를 제도화할 수 있도록,
가. 「근로기준법」을 개정하여 제1장 총칙에 '사용자는 근로관계에서 근로자의 인격과 사생활의 자유를 보호하여야 한다'는 내용의 명시적 규정을 추가하거나 신설하며,
나. 동법 제93조 취업규칙의 기재사항에 '전자장치에 의한 작업관찰 . 감시기술을 도입할 경우에 관련된 사항'을 규정하여야 한다.

3. 전자감시에서 근로자 권리보호를 위한 입법적 방안과 함께 사업장별 또는 산업별 규제를 효과적으로 수행하기 위한 정책적 조치로서,
가. 근로관계에 관련된 현행 법령들에 근거하여 사용자의 전자감시에 의한 근로자의 중대한 권리침해나 근로자 집단에 대한 부당한 개입, 차별 등에 대하여 사업장 수준의 근로감독을 강화하도록 하며,
나. 사용자는 물론 근로자도 각종 전자감시에 따른 문제점을 충분히 인식하고 사업장 수준에서의 보호조치를 할 수 있도록 전자감시에 대한 근로자 권리 보호를 위한 세부 준칙 또는 지침을 마련해야 하고, 이를 통해 전자감시에 대한 적절한 통제가 이루어질 수 있도록 적극적 조치를 해야 한다.

국가인권위원회가 '노동부장관'을 특정하여 위 내용을 권고한 것은 당시 개인정보보호법이 제정(개인정보보호법은 2011. 3. 29. 제정, 2011. 9. 30. 시행되었다)되지 않아 유일한 주무 부처가 '노동부장관'이었기 때문이다. 개인정보보호법 시행으로 노

동감시 관련 기관을 고용노동부와 개인정보보호위원회로 볼 수 있는 상황이므로 근로기준법과 개인정보보호법 개정 가능성을 열어두고 위 권고안의 내용을 톺아볼 필요가 있다.

권고안 제1항의 핵심적인 내용을 정리해보면 아래와 같다. 제1항은 아래 표와 같이, 노동감시가 절대적으로 허용되지 않는 범위와 예외적으로 허용되는 범위를 구분하여 규정하고, 정보 수집과정에서 목적 외 사용 및 제3자 제공을 금지하고 근로자의 접근권, 열람권, 정정 및 삭제권을 보장하며 보안조치 규정 마련을 권고하고 있다. 이는 개인정보보호법 시행 전에 작성된 것임에도 구성이 체계적이며, 전자감시 허용범위를 정한 이외에 절차상 권리보호장치, 수집된 정보보호와 피해에 대한 구제방안까지 실체적·절차적으로 권리보장의 측면에서 빈틈이 없다. 권고안에서 적시하고 있는 구체적인 사실관계는 실정에 맞게 일부 변경할 수 있겠지만, 항목의 체계와 구조는 법률 개정안의 이정표로 삼기 충분하다.

	항목	구체적인 내용
제1항	가. 전자감시 허용범위	1) 전자감시가 허용될 수 없는 장소에 관한 규정
		2) 전자감시로 수집할 수 없는 정보에 관한 규정
		3) 전자감시가 허용될 수 없는 목적 또는 이용범위에 관한 규정
		4) 전자감시의 사용형태와 요건 제한 규정
	나. 절차상 근로자 권리보호 장치	1) 전자감시의 불가피성을 객관적인 방법으로 제시하는 내용의 규정
		2) 도입 전 전자감시 세부내용 공개 규정
		3) 공개내용에 대하여 근로자들의 참여와 평가 보장 규정
		4) 장치 신설, 설비 확대의 경우 근로자 사전 동의, 사전 설명 및 교육 규정
	다. 수집된 정보 보호	1) 수집 목적 명시, 목적 외 사용·유통·가공 및 제3자 제공 금지 규정
		2) 근로자의 접근권, 열람권, 정정 및 삭제권 보장 규정
		3) 목적 범위에서 수집된 정보의 정확성과 최신성 유지 규정
		4) 정보의 분실, 파손, 이에 대한 불법적인 접근, 수정, 사용, 유포 등에 대한 확실한 보안조치 규정
		5) 정보의 무제한 축적, 근로자 정보의 남용 금지 등 국제사회 규범에 부합하는 규정
	라. 피해 구제방안	1) 엄격한 처벌규정
		2) 권리구제 방법과 절차 규정
		3) 독립 보호기구에 의한 시정명령 등 신속하고 효율적인 구제방안 관련 규정

2) 발의된 개정안

관련 법률 개정 필요성을 반영하여 2016년 진선미 의원 대표 발의 근로기준법 일

부개정법률안과 2017년 신창현 의원 대표 발의 근로기준법 일부개정법률안이 각 발의되었다. 진선미 의원 대표발의안은 '노동감시 수단의 전자적 감시설비 설치'를 제한하는 내용이고, 신창현 의원 대표발의안은 '근로자의 업무실태, 작업상황 등을 감시할 목적으로 영상정보처리기기를 설치·운영하는 것을 제한'하는 내용이다. 두 개정안은 근로기준법 개정안으로 주된 내용이 금지조항과 위반시 처벌규정에 대한 것으로 앞서 살펴본 국가인권위원회 권고내용을 온전히 담아내지 못하였다는 한계가 있다. 하지만 근로자 개인정보보호의 측면에서 노동감시를 규율하려는 노력과 시도를 하였다는 점에 의의가 있다. 발의된 안이 입법에 이르지 못하였고, 현재까지 관련 규정은 존재하지 않는 실정을 감안하면, 정부와 국회를 상대로 강력한 입법 촉구 운동이 필요한 상황이다.

진선미 의원 대표발의안	신창현 의원 대표발의안
근로기준법 일부개정법률안	**근로기준법 일부개정법률안**
근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다. 제11장 및 제12장을 각각 제12장 및 제13장으로 하고, 제11장(제100조의2)을 다음과 같이 신설한다. 제11장 근로자의 사생활 보호 제100조의2(감시 설비의 설치·운영 등) ① 사용자는 사업장 내에서 근로자의 노동감시 수단으로 전자적 감시 설비를 설치하여서는 아니 된다. ② 사용자는 근로자 안전사고 예방, 사업장 시설의 도난 방지 및 영업비밀보호 등을 목적으로 사업장 내에 감시 설비를 설치·운영하려는 경우 감시 설비의 유형과 감시 설비를 통하여 수집하는 정보 및 그 수집·이용 목적을 대통령령으로 정하는 방법에 따라 근로자에게 알리고 설치 여부 및 설치 방법 등에 대하여 근로자의 의견을 수렴하여야 한다. ③ 사용자는 제2항에 따라 설치한 감시 설비를 통하여 수집한 정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 제3자에게 제공하여서는 아니 된다. 다만, 다른 법률에 특별	근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다. 제105조의2를 다음과 같이 신설한다. 제105조의2(사업장 내 영상정보처리기기의 설치·운영의 제한) ① 사용자는 사업장 내에 근로자의 업무실태, 작업상황 등을 감시할 목적으로 「개인정보보호법」 제2조제7호에 따른 영상정보처리기기(이하 "영상정보처리기기"라 한다)를 설치·운영하여서는 아니 된다. ② 사용자는 범죄예방 및 시설안전, 화재예방을 목적으로 사업장 내 영상정보처리기기를 설치·운영하는 경우라도 이를 통해 수집된 정보를 근거로 근로자에게 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 제110조 각 호 외의 부분 중 "1천만원"을 "2천만원"으로 한다. 제110조에 제3호를 다음과 같이 신설한다. 3. 제105조의2를 위반하여 영상정보처리기기를 설치·운영한 자 또는 수집된 정보를 근거로 근로자에게 인사상 불리한 처우를 한 자

한 규정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다. 제107조 중 “제23조 제2항 또는 제40조를”을 “제23조제2항, 제40조 또는 제100조의2제3항을”로 한다. 제116조제2항을 제6항으로 하고, 같은 조 제1항을 제2항으로 하며, 같은 조에 제1항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제2항(종전의 제1항)제3호를 제4호로 하며, 같은 항에 제3호를 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제6항(종전의 제2항) 중 “제1항”을 “제1항 및 제2항”으로 한다. ① 제100조의2제1항을 위반하여 근로자의 노동감시 수단으로 전자적 감시 설비를 설치한 자에게는 5천만원 이하의 과태료를 부과한다. 3. 제100조의2제2항을 위반하여 근로자에게 알리지 아니하거나 근로자의 의견을 수렴하지 아니한 자 부 칙 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.	부 칙 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

라. 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률 개정

1) 제안 배경

근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’)은 2007년 개정[93]을 통해 “사업장 내 근로자 감시설비의 설치”를 명문화하였다(제20조 제1항 제14호). 근참법은 ‘전자감시’를 규정하고 있는 유일한 규정이다. 근참법은 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 노사협의회 설치를 의무화하고 있는데, 노사협의회가 형식적으로 운영되고 있다는 비판에도 불구하고 노조 가입률이 매우 낮은 대한민국의 현실을 고려하면, 그 중요성을 부인할 수 없다. ‘사업장 내 근로자 감시설비의 설치’ 관련 규정이 이미 존재하므로 이를 일부 개정하는 것은 앞서 살펴본 법률을 개

93) 법률 제8295호, 2007. 1. 26. 일부개정, 2007. 7. 1. 시행

정하는 안(案)보다 저항이 적을 수 있다.

2) 개정안 내용

현행법은 “감시설비의 설치”를 “협의사항”으로 규정하고 있고, 근로자의 협의 요구에 대해 사용자가 거부할 경우 이를 제재할 수단이 없다. 따라서 노사협의회 협의의 범위를 감시설비의 “설치, 운영 및 변경에 관한 사항”으로 협의 범위를 확대하고 이를 “의결사항”으로 하여 근로자들의 집단적인 의사가 반영될 수 있도록 법률을 개정할 필요가 있다. 현행법상 ‘사업장 내 근로자 감시설비의 설치’에 대한 협의 요구를 사용자가 거부할 경우 제재할 방법이 없는 점을 보완하기 위해 의결사항을 이행하지 않을 경우 최소한의 통제가 이루어질 수 있도록 위반행위를 처벌하는 벌칙 규정(제24조, 제30조 제2호)을 마련하여야 한다.

2. 특별법 제정

노동감시에 관한 별도의 특별법을 제정하는 것도 좋은 방법이다. 특별법은 일반법에 우선하여 적용되기 때문에 감시설비 또는 근로형태 등 문제 상황을 유형화하여 포괄적으로 규율할 수 있다는 이점이 크다. 호주는 일반법인 ‘연방 프라이버시법(Privacy Act1988)’을 규정하면서 동시에 노동법의 특별법으로서 몇몇 주에서 관련 보호법을 제정하여 운영[94]하고 있다(제3장 노동감시 해외법제 현황 중 호주 편에 자세히 기술되어 있다). 국내에서 특별법 제정에 대한 논의가 활발하게 이루어지지 않았으나, 노동감시 문제가 ‘개인정보보호’와 ‘노동관계’의 특징을 모두 가지며, 두 분야의 전문성을 모두 요한다는 점을 고려하면 가장 이상적인 안으로 평가할 수 있다.

3. 제도 개선

가. 개인정보보호위원회 감독 강화

개인정보보호법 체계는 양당사자가 불평등한 관계라는 노사관계 특수성을 제대로 반영하지 못하고 있다. 이러한 한계에도 불구하고 현행법상 노동감시 문제는 근로자 개인정보 보호의 문제로서 개인정보보호위원회에 감독 권한이 있고, 2020년 개

94) 양승엽(2015), 근로자의 개인정보보호에 관한 연구, 법학박사 학위논문, p.152

인정보보호법 개정으로 개인정보 감독기구로서 개인정보보호위원회의 독립성과 권한이 강화되었다. 개인정보보호위원회가 기업과 소비자, 정부와 시민 간의 개인정보 처리 문제뿐만 아니라, 노사 간의 개인정보 처리 문제를 다른 관점에서 접근·처리할 수 있도록 제도적 보완을 촉구할 필요가 있다. 특히 개인정보보호위원회가 현행 개인정보보호법 위반 여지가 있음에도 노사관계 개인정보 문제에 감독 권한을 충분히 행사하지 않는 부분은 개선이 시급하다.

실태조사 결과, 사용자가 노무관리를 위한 최소한의 개인정보를 수집하는지에 대하여 '모르겠다' 487명(41.4%)으로 개인정보 수집 항목에 대한 고지를 제대로 받지 못한 것으로 파악되고, 근로자의 개인정보 처리방침이 존재하는지를 묻는 설문에서도 '모르겠다'라고 답한 응답자(499명, 42.4%)와 '존재하지 않는다'라고 답변한 응답자(213명, 18.1%)의 비율이 전체 응답자의 60.5%에 달한다. 나아가 회사에서 수집하는 개인정보의 범위 및 처리 목적에 대한 고지를 받은 적이 있느냐는 질문에는 '없다'가 426명(36.2%), '모르겠다'가 381명(32.4%)으로 응답자의 약 70%가 노사관계에서 개인정보 수집에 관한 고지를 정확히 받지 않은 것으로 평가할 수 있다. 이러한 조사결과는 개인정보처리자인 사용자와 정보주체인 근로자 관계에서 현행 개인정보보호법이 준수되지 않고 있는 현실을 반영하고 있다. 이는 시급한 개선이 필요한 부분이며, 감독기구인 개인정보보호위원회의 실태조사, 시정요구 등 적극적인 감독 권한 행사가 이루어져야 한다.

나. 고용노동부 관련 지침 마련

국가인권위원회 2007년 권고안 제3항은 사업장별 또는 산업별 규제를 효과적으로 수행하기 위한 정책적 조치로 노동감시에 의한 권리침해 등에 대한 근로감독을 강화하고, 근로자 권리 보호를 위한 세부준칙 또는 지침을 마련하여 적절한 통제가 이루어질 수 있도록 조치하라는 내용의 정책 개선 권고를 하였다.

> 국가인권위원회는 노동부장관에게 사업장 전자감시로부터 근로자의 인권을 보호하기 위하여 관련 법령.제도 개선을 아래와 같이 권고한다.
>
> (제1항, 제2항 생략)
>
> 3. 전자감시에서 근로자 권리보호를 위한 입법적 방안과 함께 사업장별 또는 산업별 규제를 효과적으로 수행하기 위한 정책적 조치로서,
> 가. 근로관계에 관련된 현행 법령들에 근거하여 사용자의 전자감시에 의한 근로자의 중대한 권리침해나 근로자 집단에 대한 부당한 개입, 차별 등에 대하여 사업장 수준의 근로감독

을 강화하도록 하며,
나. 사용자는 물론 근로자도 각종 전자감시에 따른 문제점을 충분히 인식하고 사업장 수준에서의 보호조치를 할 수 있도록 전자감시에 대한 근로자 권리 보호를 위한 세부 준칙 또는 지침을 마련해야 하고, 이를 통해 전자감시에 대한 적절한 통제가 이루어질 수 있도록 적극적 조치를 해야 한다.

하지만 고용노동부가 2012년과 2015년 각 제·개정한 「개인정보보호 가이드라인[인사·노무편]」에는 위 권고내용이 충분히 담기지 못하였고, 가이드라인 제정에 관한 개선 이외에 다른 부분 권고가 이행되지 않은 채 10년의 시간이 지났다. 2017년 국가인권위원회는 재차 "고용노동부장관에게 사업장 전자감시에 있어 「개인정보보호법」 등 개인정보보호 관련 법령이 충실히 준수될 수 있도록 「개인정보보호 가이드라인[인사·노무편]」에 사업장 전자감시의 주요 유형별 개인정보 처리의 요건·절차 및 근로자의 권리 보호 등에 관한 사항을 구체적으로 정할 것을 권고한다."라고 결정하였다.

2011년 개인정보보호법이 시행되었고 법률상 개인정보보호위원회와 개인정보분쟁조정위원회 등에 관련 업무 처리 권한을 부여하고 있어, 고용노동부가 '개인정보보호법'이나 '개인정보' 관련 분쟁을 처리할 권한이 없는 것이 현실이다. 따라서 현실적으로 위 권고를 수용하여 침해 유형별로 상세한 지침을 마련하고 이에 대한 근로감독을 수행하는 데 한계가 존재할 수밖에 없다. 그럼에도 고용노동부가 가이드라인 마련 이외에 근로기준법 개정과 여타의 정책적 조치를 전혀 이행하지 않은 부분은 심각한 문제이며, 반드시 관련 제도개선이 필요하다.

다. 기타 권리구제 절차 제도 정비

1) 개인정보분쟁조정위원회 등의 별도 지침 마련 필요성

개인정보보호 사건은 개인정보보호법 제40조 이하에 근거하여 설치된 개인정보분쟁조정위원회에서 개인정보에 관한 분쟁의 조정, 제도개선 및 손해배상 권고 업무를 담당하고 있고, 개인정보보호법 제62조 이하에 근거하여 한국인터넷진흥원에 위임된 개인정보 처리와 관련한 신고의 접수·상담, 사실의 조사·확인 및 관계자의 의견 청취 및 행정처분 및 수사 의뢰를 수행하고 있다.

하지만 개인정보분쟁조정위원회는 분쟁을 원만히 해결하는 것이 목적인 기관으로 가해자에게 제재를 가하는 방식의 사건 처리가 이루어지기 어렵고, 개인정보침해 신고센터는 온라인 사업자와 소비자간 개인정보침해 분쟁에 전문성이 있어 노동감

시 사례가 절차적, 실체적으로 개인정보 유출 사건과 달리 취급되기 어려운 구조이다. 노사관계는 고용노동부 관할로 인지하는 것이 일반적인 인식임에 반해 위 위원회와 기관에 대한 대중의 인지도는 매우 낮다는 점도 간과할 수 없다.

따라서 노동감시의 경우, 사용자가 개인정보 수집, 제3자 제공 및 목적 외 활용 과정에서 근로자에게 '실질적 동의권'을 보장하였는지 등 사용자와 근로자 간의 분쟁이라는 현실에 맞게 별도의 업무처리지침이 마련될 필요성이 크다.

2) 노동관계 법령상 조직 개입 필요성

현행법 체계상 노동감시는 그 문제가 별도의 직장 내 괴롭힘, 부당노동행위로 귀결되지 않는 이상 개인정보보호법에 근거한 개인정보보호위원회, 개인정보분쟁조정위원회 등에 조사·처리 권한이 있다. 그런데 '노동감시' 행위와 '직장 내 괴롭힘', '부당노동행위' 등 문제가 일도양단으로 명확히 분리되지 않는 경우가 다반사이다. '직장 내 괴롭힘', '부당노동행위'에 대한 혐의가 불명확하다 하더라도 '노동감시' 행위에 대한 평가가 별도로 이루어질 필요가 있음에도 이 문제에 관한 판단을 고용노동청 등에서 하지 못하고, 반대로 '노동감시'가 '부당노동행위', '직장 내 괴롭힘' 행위로 이어짐에도 전문성과 업무 권한의 한계로 인하여 이에 관한 판단이 제대로 이루어지지 못하는 실정이다.

이처럼 반복적으로 지적되는 근본적인 한계를 개선하기 위해서는 최소한 노동감시 관련 문제에 대하여 근로감독관에 관련 문제를 처리할 권한을 부여하거나 의견을 제출할 수 있도록 제도를 마련하고 업무처리지침을 마련할 필요가 있다.

제6장 신기술과 노동감시

제1절 플랫폼 노동과 감시[95)]

1. 디지털 신기술과 새로운 노동

신기술의 힘이 이렇게 크게 다가올 때도 없지 않을까 싶다. 인공지능을 비롯해 사물인터넷, 빅데이터, 클라우드, 증강현실, 생체인식, 5G 등의 요소 기술은 빠르게 진화하고 있고, 하루가 멀다하고 소개되는 알파고, 왓슨, 아마존고, 웨이모, 슈팅스타, 페퍼, 로스, 스피트 팩토리, 로보어드바이저, 소피아, 톈왕, 스마트홈, 스마트시티, 자율주행, 원격진료 등의 기술적 형상들은 새로운 상상과 현실을 우리 앞에 구체화하고 있다.

디지털 신기술이 펼쳐 보이는 미래 전망은 새로운 변화들이 '모두에게 보편적인 이익'이라고 설파한다. 기술 진보의 결과로 '가처분시간의 확보', '고된 노동으로부터의 해방', '더 안전한 환경', '더 인간적인 노동 세계'가 조만간 도래할 것이라고 전망한다. 언제 어디서나 원하는 만큼 자유롭게 일할 수 있다는 점도 자주 강조되는 바다. '디지털 노마드'라는 신조어가 대표적이다. 시간의 절감, 비용 제로, 업무 효율, 생산 과정의 최적화, 소비자 편의, 건강 관리, 범죄 예방 등의 기능적 유용성을 담아낸 장밋빛 언어들이 신기술 도입의 정당성을 더욱 빠르게 확보해 나가고 있다. 신기술이 내세우는 '스마트화'는 일하는 방식은 물론 일상생활, 사회체계, 심지어 심성의 구조까지 모든 것을 새롭게 조직하는 핵심 특징으로 언급된다. 특히, 코로나19를 지나면서 급부상한 '언택트' 기술은 위기 돌파의 한 방법으로 또는 대전환을 위한 수단으로 또는 '안전한' 미래를 담보하는 방식으로 더욱 하이라이트되고 있다.

노동 관점에서 기술과 노동의 관계를 전망해 본다면, 지금의 신기술 시대는 어떻게 그려질까? 사실 기술과 노동의 관계에 대한 논의는 오래된 주제다. 언제나 사회정치적 논쟁의 대상이 되어 왔다. 특히 초기산업자본주의 이후 기술이 노동에 미친 영향에 대한 논의는 단골로 등장하는 뜨거운 감자였다. 그렇지만 증기 기술 시대든, 전기 기술 시대든, 컴퓨터 . 인터넷 기술 시대든 그 이전 시대까지 기술을 매개로 한 노동과정의 재편은 '작업장'이라는 시간과 공간을 전제했고, 작업장의 '집단'을 대상으로 한 것이었다. 그렇지만 4차 산업혁명으로 일컬어지는 신기술 시대에

95) 본 장은 "디지털 신기술과 노동의 차별 및 감시, 부품화"(『사회통합연구』 1권 1호, 113~141)와 "플랫폼 자본주의 시대의 노동자상"(『도시연구』 18호: 117~146)을 수정 편집한 것이다.

기술을 매개로 한 노동의 재편은 작업장 안팎을 가리지 않고 개별 노동자에 실시간으로 관통하는 형태를 띈다.

인공지능.빅데이터.IoT.5G 등으로 표상되는 신기술 시대에 기술과 노동의 관계에 새롭게 주목해야 하는 이유는 노동과정에의 신기술 배치가 노동을 극단적으로 유연화하고 있는데, 이는 이전과는 다른 '낯선' 효과를 발휘한다는 데 있다. 노동과정의 방식이나 노동관계의 형식을 바꾸어 놓을 뿐만 아니라, 시간.공간의 감각까지 새롭게 바꿔내고 있기 때문이다. 문제는 자본이 신기술을 배치해 물류적으로 타당한 최적의 생산방식을 구사하는데, 이것이 노동의 불안정성과 노동자의 인권침해와 직결되고 있다는 점이다.

또한 디지털 신기술은 노동 관리.통제의 형태와 성질을 크게 변화시키고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 오늘날의 감시는 이전 형태의 감시와는 다른 특징을 보이는데, 감시 대상의 모든 것이 '실시간으로'+'데이터화'된다는 점이 그것이다.

이 글에서는 기술의 자본주의적 사용에 주목해 신기술에 따른 노동의 변화, 특히 플랫폼 노동의 성격을 상술하고, 플랫폼 노동에서 발견되는 새로운 감시의 특징들을 구체화하면서 이에 대한 대응을 마련하고자 한다. 이는 인공지능.빅데이터.IoT.5G 기술들이 혁신이란 이름으로 전면에 내세워지고, '언택트'란 새로운 기준점 아래 안전을 담보하는 방법으로 제시되는 등 노동과정에의 신기술 배치가 두드러지는 한국적 맥락에서 동시에 노동권이 취약한 한국적 현실에서 더욱 고민해야 하는 문제들이다.

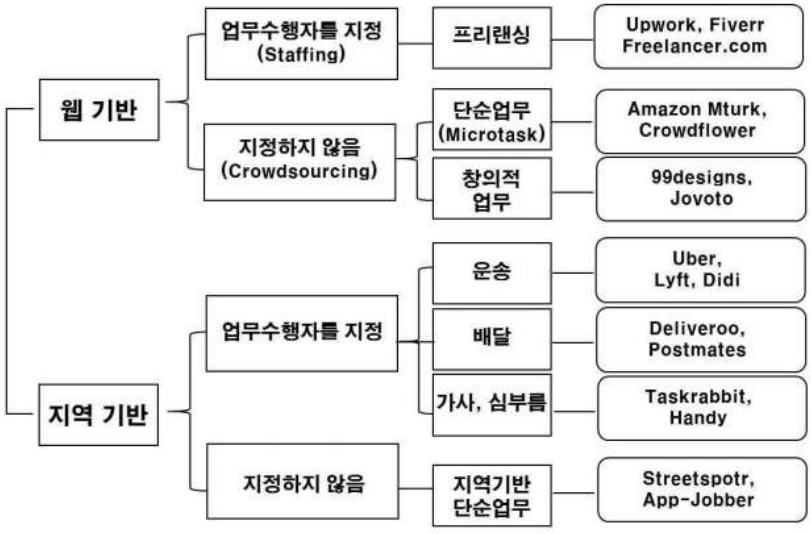
신기술의 자본주의적 사용이 사회적 차별의 강화나 새로운 감시의 도래, 극단화된 노동의 유연화와 어떻게 연결되는지 구체화하는 작업은 『로지스틱스』의 저자 데보라 코웬의 제언처럼, 효율적인 것, 편리한 것, 합리적인 것, 객관적이고 투명한 것으로 제시되는 신기술에 잠재된 위험성을 드러내기 위한 작업이다. 이러한 작업이 단순히 유토피아적 전망에 대한 반대에 그치는 것도 아니며, 디스토피아적 우려를 들춰내 비관적 시나리오를 덧대려는 것도 아니다. 기술이 본질적으로 착취와 지배에 기여한다고 보는 것도 아니다. 기술 비관론은 기술결정론에 기댄 낙관주의만큼이나 오류일 것이다. 요약하면 이 글은 기술적인 것의 정치성을 구체화해 투쟁의 궤적 내부에 위치시키고, 기술의 자본주의적 사용을 넘어서 기술의 공공성을 제고하기 위한 작업이다(코웬 2017, 17).

2. 플랫폼 노동, 무엇이 새로운 것인가?

우선, 플랫폼은 승객이 기차나 버스, 택시 등의 교통수단에 타고 내리기 쉽게

만들어 놓은 시설물을 뜻한다. 주체(승객과 사람)와 객체(교통수단과 사물이나 자원) 또는 객체와 객체 또는 주체와 주체를 연결시키는 디지털 매개 장치다. 여기서 데이터와 AI 알고리즘은 플랫폼 장치의 효율을 극대화하기 위해 활용되는 재료 또는 프로그램, 요소기술인 것이다. 이를테면 배달앱은 생산자, 소비자, 배달노동자 간의 상품·일감을 매개하는 플랫폼이다. 플랫폼 노동은 플랫폼 장치를 매개로 거래되는 일감을 수행하는 새로운 형태의 노동으로, 크게 지역 기반(local-based)의 호출 노동과 웹 기반(web-based)의 크라우드 워크로 분류되기도 한다(Schmidt, 2017; ILO, 2018; Eurofound, 2019).[96] 플랫폼 자본은 주문 기록, 주행 기록, 평점, AI 자동배차 등을 조합한 플랫폼 장치를 활용해 새로운 방식의 추출을 확대해 나가는 것으로 볼 수 있다. 제 형태의 플랫폼은 외양을 달리한 착취의 새로운 기술 장치인 것이다.

[표 6-1] ILO의 플랫폼 노동 분류



출처: Schmidt(2017), ILO(2018), Eurofound(2019)

물론 플랫폼 장치가 배달, 퀵, 대리 등의 호출형 노동이나 데이터 레이블링, 콘텐츠 조정, 토픽 트렌딩 등의 크라우드 워크, 마이크로 워크에만 활용되는 건 아니다. 사람과 사물, 사물과 사물, 이곳과 저곳, 생산자와 소비자, 일감과 일감 등 주체·객체를 빠르게 연결해 비용 절감 효과, 매개 효과를 낼 수 있는 데라면 어디에

96) 대통령 직속 일자리위원회 16차 회의(2020. 7. 22.)에서 플랫폼 노동의 규모와 실태를 파악할 수 있는 통계 조사의 조작적 정의를 처음으로 마련했다. 아직은 개념도 규모도 정확하지 않은 상태다. 전체 규모를 추정한 자료는 고용정보원(2019)을 참조할 수 있는데, 플랫폼 노동을 '지난 한 달 (또는 일 년) 동안 디지털 플랫폼(웹/앱)의 중개를 통해서 고객에게 단기적 유급 노동을 제공하고 소득을 얻는 고용 형태'로 정의하고 취업자의 약 1.7%(46만 9천 명)에서 약 2%(53만 8천 명)로 추산하고 있다. 그 규모가 크지 않다고 볼 수 있지만, 고용 형태에 미치는 영향력이나 사회적 파급력을 감안할 때 미래 노동의 지배적인 형태로 인식하고 고민해야 할 것이다.

나 쓰이는 중이다.[97] 이에 대해서는 플랫폼을 폭넓게 정의하고 있는 『플랫폼 자본주의』의 저자 닉 서르닉(Nick Srnicek)을 참조할 수 있다.

서르닉은 플랫폼을 ㈀ 우버, 에어비앤비, 카카오택시, 배달의민족 같이 온라인을 통해 서비스 상품을 중개하는 '린(lean)' 플랫폼, ㈁ GE나 지멘스 같이 자사 제조부품에 사물인터넷・센서장치를 활용해 생산 과정 전반을 최적화하는 '산업(industry)' 플랫폼, ㈂ 일명 구독경제라고 불리는데 넷플릭스, 캐딜락, 코웨이 같이 큐레이팅 알고리즘을 통해 최적의 콘텐츠나 제품을 추천・구독 또는 렌트하게 하는 방식의 '제품(product)' 플랫폼, ㈃ 구글이나 페이스북, 네이버같이 무료 서비스를 통해 데이터를 추출하는 '광고(advertising)' 플랫폼, ㈄ 클라우드, 툴, 애플리케이션을 통해 이용자의 데이터를 저장・추출하는 '클라우드(cloud)' 플랫폼으로 유형화한다. 통상 플랫폼 노동으로 언급되는 호출 노동이나 크라우드 워크는 린 플랫폼으로 분류할 수 있다(Srnicek 2016, 49-88). 서르닉의 유형 분류에 따른다면, 플랫폼은 통상적으로 이야기되는 플랫폼 노동에 제한되지 않고 상품의 생산, 유통, 소비 과정 전반에 차용해 사회 질서를 재구조화하고 있기에 향후 노동 전반의 플랫폼화(platformization)에 대해서도 조명을 해야하지 않을까 싶다.

호출 노동이나 크라우드 워크를 비롯해 AI면접 툴, 스케쥴링 프로그램, 업무용 앱, 렌털 솔루션, 자동결제 모듈, 웨어러블 디바이스, 인공지능 스피커 등 플랫폼 시대라 일컬을 만큼 플랫폼 장치를 통해 비용을 절감하고 데이터를 추출・활용할 수 있는 어디든 다양한 형태로 차용되고 있다.[98] 그 어느 때보다 세계의 판도를 뒤바꿀 게임 체인저인 것처럼 내용과 형식 모든 면에서 플랫폼은 뉴노멀로 자리잡는 모양새다. 심지어는 일감을 수행하는 사람의 모습은 축소되고 가려진 채 사물들의 네트워크가 현실을 직조하는 핵심 원리로 그려지기도 한다. 우리가 듣고 말하고 보고 느끼는 방식까지 재구조화하면서! 이런 가운데 유토피아적 전망과 다양한 이름의 기술 합리성을 앞세운 플랫폼 장치의 자본주의적 사용이 그 어느 때보다 설득의 힘을 발휘하고 있고 플랫폼 자본은 그 지배력을 확대해가는 형국이다. 코로나19라는 전대미문의 상황조건 속에서 플랫폼 자본은 한편으로는 위기 돌파의 한 방법으로 다른 한편으로는 '더 안전한' 미래를 담보할 수 있는 수단으로 '디지털 뉴딜', '언택트', '비대면' 등의 기술주의 담론을 설파하고 있다.

---

97) 그럼에도 여기서는 플랫폼 효과에 대한 논의를 호출형 노동을 중심으로 다뤘다. 생산방식의 변화(포드주의, 포스트포드주의)라는 맥락에서 제조업, 더 구체적으로는 자동차 업계에 미친 플랫폼 효과(탈숙련화?, 기계의 인간 대체?, 중간 과정의 축소? 등)에 대해 검토하고 호출형 노동에 미친 플랫폼 효과와 비교 분석하는 작업이 뒤따라야 할 것이다(금속노조 노동연구원 2019).

98) SNS 업무 지시, AI면접, 스케쥴링 프로그램, 업무용 앱 등 플랫폼 장치가 매개하면서 빚어지는 여러 차원의 문제적 지점들에 대해서는 김영선(2017, 74-102; 2020, 113-141)을 참조한다. 특히 인간의 행동 모두를 데이터로 추출(렝더링)해 이윤 창출의 재료로 삼는 새로운 자본주의의 방식과 메커니즘을 탁월하게 그려내는 쇼샤나 주보프의 『감시 자본주의 시대』(2020)를 참조할 수 있다.

3. 자유롭지만 연결된

플랫폼 노동과 연관된 근사한 신조어들이 빠르게 증식하고 있다. 이를테면, 4차 산업혁명을 비롯해 공유경제, 관심경제, 구독경제, 긱 이코노미, 주문형·맞춤형 서비스, 샛별배송, 로켓배송, 독립계약자, 디지털노동, 자유노동, 긱워크, 포트폴리오워크, 노마드, 아마존 플렉서, 우버이츠 파트너, 쿠팡이츠 쿠리어, 쿠팡 플렉서, 플렉서 어시스턴트, 배민 커넥터, 모바일 서포터, 배달 파트너, 앱 알바 등 다양하다.[99] 여러 신조어는 필요할 때 바로, 쉬운 연결 또는 유연함, 독립적임, 도전감 또는 원할 때 할 수 있는, 누구나 쉽게 하는, 자유로운 시간 사용, 자율성, 또는 즉시성, 반응성을 성취한 세계를 그리고 있다. 이런 유토피아적 표현들은 부분적 진실을 재료로 특정한 사회질서로의 재구조화를 목표로 한다. 동시에 문제적 현실에 대한 책임 회피를 정당화하고 노동시간을 접점으로 한 노동-자본 관계를 비가시화하는 데까지 나아간다. 이는 그 관계에 얽혀있는 착취, 소외, 불평등을 은폐하는 효과를 발휘한다.

㈀ 쿠팡 플렉스 광고: “아이가 학교 간 시간 틈틈이 일할 수 있어요”
쿠팡이츠 배달파트너 광고: “걸으니까 운동도 되고 걸은 만큼 용돈도 벌 수 있으니까요 ... 정말 몇 백미터 안 걷고 쏠쏠하게 용돈도 버실 수 있습니다”

㈁ 배민 커넥트 광고: “하고 싶은 일이 생길 때 한두 시간 가볍게”, “내가 원할 때 달리고 싶은 만큼만”, “나의 라이프스타일에 맞춰 날짜와 시간을 자유롭게 선택할 수 있어요. 하루 1시간도 가능해요”, “내가 정하는 자유로운 스케줄: 나의 라이프스타일에 맞추어 근무 날짜와 시간을 자유롭게 선택·변경할 수 있어요.”, “근무 지역 내 어디서든: 근처에 다른 볼일이나 일정이 있어도 부담 없이 일할 수 있어요”, “일한 만큼 돌아오는 수입: 내가 일한 만큼 늘어나는 금액을 보여 보람을 느낄 수 있어요”

㈂ 카카오 대리 광고: “원하는 시간에 부담 없이 일하세요”

㈃ 타다 드라이버 광고: “타다의 가장 큰 강점은 시간을 자유롭게 선택해서 일 할 수 있는 것이니까요.”, “원하는 시간에 일하는 사람들의 라이프스타일 플랫폼”

㈄ 마켓컬리 광고: “산지에서 문 앞까지 빠르고 신선하게”

---

99) 『프레카리아트』에서 가이 스탠딩(Guy Standing)은 프레카리아트 경향을 감추는 ‘직함 뻥튀기’ 사례들을 언급한다. 방문 고객 코디네이터, 전자 문서 전공자, 매체 배포 담당 이사(소식지 배달원), 재활용 담당 이사(쓰레기통 비우는 사람), 위생 컨설턴트(공중화장실 청소부), 표면 기술자(여성 청소부) 등 이런 화려한 직함들은 프레카리아트화의 구조적 문제들을 은폐한다(가이 스탠딩 2014, 44). 『플랫폼 자본주의』의 저자 닉 서르닉 또한 새로운 용어들의 거대한 증식을 2000년대 후반 특정한 역사적 상황 조건 속에서 이름만 달리해 등장한 자본 축적 장치에 불과하다고 비판한다(Nick Srnicek 2016, 37).

마켓컬리 샛별배송기사 광고: “나 혼자 편하게 새벽배송”

㈅ 아마존 무인매장 광고: “Just Walk Out”

아마존 플렉스 광고: “Be your own boss: deliver when you want, as much as you want”

신기술 유토피아가 내세우는 독립적임 또는 자율적임은 대체 어떤 독립적임・자율적임을 말하는가? 이는 물리적 차원에서는 언제든 원할 때 연결되어 있되 노동-자본 관계와 같은 사회적인 것으로부터는 ‘독립된’, ‘자유로운’ 상태를 상정한다. ‘네가 원할 때’, 독립적임, 자유로운 시간 사용 등의 판타지에 대한 반복 강조는 ㈀ 플랫폼 노동으로의 유입을 유도하는 모집 광고(‘언제든 원할 때 자유롭게’, ‘나 혼자 편하게’) 본래의 기능적 목적(광대한 시간들을 언제든 값싸게 즉시적으로 가동할 수 있도록 하는 플랫폼 저수지의 창출)을 달성하려는 것뿐만 아니라 ㈁ 노동시간으로 맺어진 노동-자본 관계를 비가시화하고 노동과정 상의 제반 문제들을 개별 노동자가 전담토록 하는 꽤 설득적인 언어로 작용한다. 그것들의 목표는 노동과정 상의 각종 위험에 대한 문제 제기의 화살을 자본에 향하지 않도록 정당화하고 콜 경쟁의 명령에만 따르도록 유도하는 데 있다. 플랫폼 자본은 문제적 현실들에 대한 책임 회피에 나름 성공한 듯하다. ‘지워버리고 싶고 불편하다’고 여겨온 관계를 착취 관계가 아닌 그럴듯한 모양새로 탈바꿈해 착취하고 있으니 말이다.

독립적임・자율적임의 의미는 여러 실태를 보아도 꽤 제한적이다. 꽤 많은 조사에서 플랫폼 노동자들은 ‘일하고 싶지 않을 때는 일하지 않을 수 있다’, ‘일하는 시간이 자유로워서’라는 항목에 높게 응답하고 있다. 시간 선택에 대한 자유도가 높은 것으로 보이기는 한다. 하지만, ‘호출에 응하지 않을 시 불이익’을 받을 수 있다는 응답이 과반 이상을 넘는다. 이는 ‘일하고 싶지 않을 때는 일하지 않을 수 있다’는 의미는 사실상 피치 못하게 일을 할 수 없을 때 또는 정말 할 수 없을 때에만 거부할 수 있는 정도의 소극적 선택권에 불과함을 말해준다(장귀연 외 2019, 66-101; 김성혁 외 2019, 144).

또한 플랫폼을 통한 일감들은 새로운 기회와 선택의 대상으로 묘사(‘일한 만큼 돌아오는 수입’, ‘하루 47만원’)되곤 한다. 이런 기회・선택의 언어들은 ‘건별’ 보상을 합리화하고 임금 형태가 아닌 수수료 방식의 보상에 면죄부를 주는 효과를 발휘한다. 성과급을 자본주의 생산양식에 가장 잘 어울리는 보상 형태라고 말한 혹자의 비판이 플랫폼 노동에서 완벽하게 구현되고 있지 않나 싶다. 작금의 일자리 프레임은 이런 ‘기회’와 ‘선택’ 논리를 더욱 강화한다. 헬조선으로 표상되듯 얼어붙은 노동시장에서 플랫폼의 새로운 일감들(과 그에 따른 건별 소득)은 새로운 기회, ‘이거라

도', 감사함과 기특함이라는 매력으로 여겨진다. 그렇지만 건별 보상을 합리화하는 언어들은 일감 수행 과정에서 발생 가능한 모든 상황을 '독립' 계약자로서 스스로 책임지고 감수할 것을 요구한다. 플랫폼의 여러 판타지들이 착취를 무감각하게 하는 동시에 '새로운 기회'·'독립적임'의 신화를 강화하는 양상이다.

물론 기술 차원에서 또는 형식적으로는 '원할 때 일하고 싶은 만큼 일할 수 있는 가능성'을 열고 일감과 그 기회를 늘렸다는 그 선전만큼 혁신적이라고 볼 수 있겠지만, 실질적으로는 형편없는 (그러면서 점차 형편없어지는) 일감들에 그친다. 국가인권위원회(2019)나 서비스연맹(2019) 등의 여러 조사에서 반복되는바, 소득(각종 비용을 제외한 소득)은 최저임금에도 못 미치는 경우가 다반사다.

쿠팡 플렉서 누적 인원 30만 명이란 기록적인 수치가 말해주듯, 일감 경쟁이 치열해졌고 이로 인한 수수료 하락으로 플랫폼 노동자는 소득 감소의 직격탄을 맞고 있다.[100] 벌이가 좋다 하더라도 언제까지 이 일을 할 수 있을지에 대한 불안감을 떨칠 수 없다. 치열한 경쟁으로 인한 소득 감소와 맞물리면서 빈곤에 취약해질 가능성이 높아졌다. 여타 시간 (사용의) 질도 떨어진다(여가시간의 파편화). 계급의 생애주기 관점에서 보아도 플랫폼 노동은 (누군가에게는 이런저런 이유에서 디딤돌일 수 있겠지만) 많은 사람에게는 더 낮고 더 예측할 수 없는 소득에 맴돌게 한다. 상향으로의 사회적 이동 가능성도 현저히 떨어진다. '기회'나 '가능성'보다는 제 차원의 불평등 심화와 연결될 여지가 다분하다는 것이다(스펜스·타이슨 2017, 216-256; 가이 스탠딩 2014, 39). 불평등을 거리(distance)로 번역해 보면, 거리가 멀수록 불평등은 커지는데(세넷 2009, 70), 노동-자본 관계의 비가시화는 계약직, 파견직, 외주 노동의 관계적 거리와도 질적으로 다른 거리일 것이다. 작금의 플랫폼 노동은 노동-자본 관계의 관계성이 존재하지 않는 것으로 통용되고 있기 때문이다.

또한 출퇴근 시간 및 휴게시간, 대기지역, 배송시간, 근무태도 등의 관리 감독이나 별점 평가 등은 일종의 규율 장치로 작동하고 있다. 업무의 지휘감독이나 근무시간과 장소에의 구속 등 또한 여러 차례 보고되는 바, 플랫폼 노동을 독립적인·자율적인 독립계약자 형태로 포장하는 건 신기술(플랫폼)을 앞세워 착취적 관계를 무감각하게 하는 자본의 담론에 불과하다. '일하고 싶을 때 일할 수 있다'라는 프로파간다는 열악해 질대로 열악해진 노동시장의 맥락에서 일자리 프레임과 함께 더욱 힘을 발휘하고 있고, 노동과정 상의 각종 위험을 은폐하면서 '안 좋은' 노동만 확대하고 있는 꼴이다.

플랫폼이 설파하는 유연함은 유연 생산방식 하에서의 유연함과는 또 다르다는

100) 주간경향. "크라우드 워커의 시대가 온다?." 2017. 6. 20; 매일노동뉴스. "쿠팡 급성장의 이면, 정규직 쿠팡맨은 행복할까." 2019. 12. 23.

점도 지적되어야 할 것이다. 후자가 '고용된' 노동자로서 작업시간 중 여러 상황에 대한 대처 능력을 강조하고 낭비시간의 최소화를 목표로 했다면, 전자는 사업자 형식의 파트너, 플렉서, 커넥터로서 고용관계에 '의존적이지 않으면서' 일감을 수행하는 그런 유연함을 강조한 것이다. 즉시적 가동성과 가깝다.[101] 후자가 포드주의 위기 이후 위기 돌파를 위한 혁신적인 방법으로 등장하긴 했어도 노동의 전반적인 과정은 여전히 컨베이어 벨트(I자형 대신 U자형)의 시공간성에 배태되어(embedded) 있다. 그에 반해, 전자는 시공간적 구속성을 전제하지 않는, 절차도 간소화된, 노동력의 즉시적 가동이라는 점에서 전례가 없는 것이다. 고용관계에는 의존적이지 않음을 전제하면서 플랫폼을 통한 일감 수행이 언제 어디서나 즉시적으로 가동될 수 있는 것 자체를 새로운 가능성으로 채색한다.

이러한 플랫폼 장치를 매개한 노동력의 즉시적 가동성은 '내가 필요한 바로 그때', '필요할 때 바로바로' 같은 욕구를 충족하려는 소비자의 이해(온디맨드, 즉시적 소비)와 맞닿는 지점이다. 이에 플랫폼 자본은 "세상에 없던 '신선함'을 문 앞까지 가져다 줄 수 있다"며 소비자의 욕구를 완전 충족시킬 수 있다는 판타지를 구현하기 위해 샛별배송, 로켓배송, 번쩍배송 같이 즉시성을 담보하는 서비스 상품을 출시한다[102]. 여기에 신선함을 즉시적으로 소비하려는 소비자의 시선에 플랫폼 노동은 편의를 구현하는 한 요소로 대상화될 뿐이다. 이런 즉시성에 대한 소비 욕구는 남는 시간(spare time)이 적은, (그래서) 시간 비용이 높은, (그래서) 시간-집약적인(time-intensive) 또는 상품-집약적인(commodity-intensive) 생활패턴이 두드러지는 한국적 맥락에서 더욱 강렬하게 나타나는 것은 아닌가 싶다.

4. 노동자 아닌 노동자

자본은 그간 노동에 배태되어 있던 '관계' 다시 말해, 노동시간을 접점으로 한 노동과 자본의 사회적 관계, 이 관계는 일터와 노동시간을 전제한 것인데 이를 비가시화하는 방식으로 플랫폼 기술을 활용하는 중이다. 플랫폼은 기존 노동-자본 관계의 구체성과 물질성을 비가시화하는 장치로 노동의 지형을 새롭게 바꿔내고 있다. 관계의 기존 사회적인 형태를 극단적으로 유연화한 기술적 재편이라고 말할 수 있다. 자본이 이윤을 극대화하는 방법으로 작업장 안밖에서 거리의 마찰력이나 밤/낮, 활동/비활동, on/off, 방송시간/화면조정 같은 주기적・순차적・반복적 리듬 같은

101) 박수민. 2021. 「플랫폼 배달 경제를 뒷받침하는 즉시성의 문화와 그림자 노동」. 『경제와사회』 130: 208-236을 참조하였다.

102) 소비 편의뿐만 아니라, 환자 ・ 아이 ・ 반려동물 ・ 귀중품 보호, 건강 관리, 범죄 예방, 재미나 오락, 또는 국민 편익 등 다양한 욕구를 자극하는 기술주의 언어들은 기능적 필요를 앞세워 신상품들을 어느새 '없으면 안 될' 그 무엇, '더 안전한' 그 무엇으로 만들어가고 있다.

시공간의 장애물을 제거해 왔듯이, 플랫폼 자본은 노동-자본 관계의 기존 형태에 의존하지 않은 채로 노동자가 시공간적 '제약 없이' 언제 어디서든 즉시적으로 가동될 수 있는 상태로 준비되길 요구한다. 여기서 착취는 노동강화의 전통적 형태인 기계의 속도 증가나 1인당 작업 기계수의 확대 같이 노동을 더 많이 짜내거나 갈아넣거나 탈곡하는 것과는 다른 방식이다.

그 관계를 지우려는 자본의 움직임을 어떻게 확인할 수 있는가? 몇 개의 광고와 설명 문구를 보아도 자본이 귀찮고 불편해하고 장애물로 여기는 것들이 무엇인지를 간단히 확인할 수 있다. 이러한 표현들은 앞선 플랫폼 업체의 광고에서 보인 미사여구와 같은 내용의 다른 화법일 뿐이다. 플랫폼 기술 그 자체의 유용한 기능으로 해석할 수 있겠지만, 플랫폼 장치를 활용한 자본이 목표하는 바이기도 하다.

㈀ 인용 하나: ① "배달 직원의 사고 위험 부담에서 해방돼 심리적으로 해방", ② "배달 직원의 잦은 지각, 무단결근, 기타 속썩임에 신경쓸 필요 없이 운영", ③ "사고 발생시에도 추가 비용 없이 업주의 업무에만 전념할 수 있음", ④ "부족한 배달 직원 모집 압박감에서 해방" (배달 앱 홍보 문구 가운데)

㈁ 인용 둘: "플랫폼으로 이제 노동자를 언제든 사용하고 버릴 수 있게 됐다".

㈂ 인용 셋: "인터넷이 있기 전만 해도, 10분간은 당신을 위해 앉아서 일하다가 그다음 10분간은 다시 해고될 수 있는 사람을 찾기란 정말로 힘들었을 것이다. 그러나 인터넷 기술이 등장함으로써 당신은 이제, 눈곱만큼의 돈을 지불하고도 필요 없을 때에는 언제든 해고할 수 있는 사람을 찾을 수 있게 됐다." (ClowdFlower의 CEO Lukas Biewald)(볼프강 도이블러・토마스 클레베 2016, 33-34)

㈃ 인용 넷: "이제 우리는 원하는 사람을, 원하는 때에, 원하는 방식으로 고용할 수 있다. 그들은 우리에게 소속된 노동자가 아니기 때문에, 고용과정에서 발생하는 성가신 일이나 규정에서 자유로울 수 있다." (MBA & Company의 CEO Daniel Callaghan)(클라우스 슈밥 2016, 82)

㈄ 인용 다섯: "지워버리고 싶습니다. 당신을 불편하게 했던 것들 ... 유비쿼터스는 지우개다" (삼성SDS 광고 문구 가운데)

호출 노동이든 크라우드 워크든 그 이름도 다양하지만 이(노동-자본 관계의 물질성 비가시화, 노동의 시공간성 해체, 노동과정 상의 문제적 현실들에 대한 책임회피)는 플랫폼 노동의 유형을 불문하고 발견되는 공통적인 특징이자 플랫폼화되는 노동의 핵심이라 할 수 있다. 플랫폼 자본은 노동자를 탈노동자화한 상태로 파트너, 독립계약자, 커넥터, 크라우드 워커로 호명하고 다시 일감의 네트워크에 배치해 부

분적인 노동력만을 취한다. '일하고 싶을 때 일할 수 있다'라는 욕구들을 선호나 선택으로 포장하고 '독립계약자'로 불러들여 플랫폼 네크워크로의 배치를 정당화한다. 플랫폼은 노동의 극단적인 유연화로 부분 시간만을 자본의 궤도로 연결해 가동하는 일종의 디지털 황금사슬에 불과하며, 노동에 대한 자본의 지배력을 강화하는 장치로 볼 수 있다.

관계를 비가시화함으로써 자본은 골칫거리로 여겼던 임금투쟁, 시간투쟁, 고용안정 요구, 노조 활동을 할 권리 등 집합적인 형태의 투쟁을 무색하게 만들어 버릴 수 있게 됐다. 사회적 권리와 집합적 투쟁의 접점을 없앤 것이다. 노무관리 부담도 완전히 털어버리고 조직을 더욱 경량화할 수 있게 됐다. 노동의 권리를 무력화하는 동시에 사용자의 책임 회피를 정당화하는 기술적 장치로서 '플랫폼'이 근사한 이름을 띄고 동원하고 있는 모양새다.

신자유주의적 세계화 이후 변화된 노동 세계의 특징 가운데 하나로 경력(career)이 사라지고 일자리들(jobs)로 대체된다는 울리히 벡(1997, 226-241)의 논의와 노동의 불안정성을 포착해 프레카리아트(precarious+proletariat)라고 규정했던 가이 스탠딩(2014, 23)의 논의를 참조한다면, 지금 플랫폼 시대에는 일자리들마저 아예 '고용관계를 전제하지 않는' 일감들(gigs, calls, hits)로 빠르게 대체되는 형국이라고 진단할 수 있다. 이렇게 플랫폼에 매개된 채 일감 수행을 위해 가동되는 노동자를 플랫타리아트(platform+proletariat)라고 칭할 수 있을 것이다. 사회과학적 개념이라기보다는 징후를 읽기 위해 동원한 조어다. 플랫타리아트는 노동-자본 관계, 생산과정, 노동과정, 착취-포섭의 방식, 감시・통제, 노동의 투쟁, 소비양식, 생활양식 등 모든 차원에서 새로운 지형(열악한 조건은 물론 착취의 변형된 양식)에 놓인 형성 중인 계급이다. 랏자라또의 표현을 빌리면, 플랫타리아트는 플랫폼자본주의가 발명한 새로운 계급인 것이다.

가이 스탠딩은 프레카리아트가 (산업사회의 시간적 덩어리로서의 노동, 고정된 일터, 축적되는 과정으로서의 경력, 예측 가능한 봉급, 서사적 삶과 비교해) 모든 차원에서 '유연화된' 상태에 놓여 있어 불안정하다고 분석한다.[103] 주요 특징으로 경력에 보탬에 안되는 일자리, 수당 수급권이 없는 채 한시적인 소득에만 의존할 수밖에 없음, 불확실한 생존 방식에 처함, 만성적 불안과 스트레스, 고립감을 들 수 있다.[104] 이와 비교한다면, 플랫타리아트는 고용 형태, 직무, 임금, 직업훈련, 안전보

103) 가이 스탠딩은 프레카리아트를 임시 노동자(casual laborer), 프리터(freeter), 파트타이머, 프로젝트 노동자, 하청 노동자, 미니잡 노동자, 인턴과 유사하면서도 다르게 정의하는데, 이에 대한 구분은 '프레카리아트의 변종들'을 참조한다(가이 스탠딩 2014, 36-42).

104) 리처드 세넷(2009, 4-11)은 『뉴캐피털리즘』에서 새로운 유연성의 세계에서는 복합적인 만성 불안이 인간성(character)의 침식, 시간 감각의 붕괴, 신뢰의 상실, 일-생활의 붕괴, 부초처럼 정처 없이 표류하는 삶, 미래 서사 불가능, 퇴출의 공포를 유발한다고 지적한다.

건, 사회보장, 미래 예측 등이 모조리 '붕괴된' 상태, 사회적인 것의 '밖', 법제도의 '사각지대'에 놓인 '일감 집시(gig gypsy)'의 특징을 띤다(Schor 2017).

플랫타리아트는 업무를 수행하기 위해 앱상에 뜨는 일감들을 캐치(call catch)하는 행위를 해야 비로소 일을 시작하고 일감을 처리 후 대가를 받을 수 있다. 물론 그 대가는 임금 형태가 아닌 일체의 것이 제거된 수수료뿐이다. 콜 캐치에 들여야 하는 많은 대기시간, 준비시간은 보상을 받지 못하는 그림자 노동(shadow labor)으로 처리될 뿐이다. 이는 '(노동시간) 척도 외부에' 놓여 있어 무료 노동(free labor)으로 취급되고 있는 동시에 대부분 콜 캐치를 위해 들일 수밖에 없는 일이란 점에서 부자유 노동(unfree labor)이다.

플랫폼 노동은 특정 업무를 연속적으로 또는 반복적으로 수행하는 형태의 노동이 아니라 불특정 일감을 단속적으로 수행하는 형태다. 물론 콜 캐치라는 낚시・사냥을 위해 들이는 기다림의 시간이나 채비 시간은 노동으로 계상되지 않는다. 이렇게 플랫폼 노동의 여러 특징 가운데 콜을 캐치(또는 히트 또는 클릭)하는 행위를 특징으로 꼽아 '적건(JIC: just-in-call)' 방식의 노동이라 이름 지을 수 있다.

여기서 콜 캐치는 컨베이어 벨트 라인 선상에서 '지속적이고 연속적인' 주의를 요구했던 산업시대의 주의력과 달리 사냥꾼의 주의력, 즉시적이고 반응적인 능력을 요한다. 이는 인터넷 시대의 접속 행위와도 또 다른 주의력이다. 배달업계에서 주문콜을 먼저 받기 위해 경쟁하는 상황을 일컫는 '전투콜'이란 은어처럼, 전장의 사냥꾼과 같이 '달려갈' 태세를 갖춰야 그나마 '꿀콜'을 캐치할 수 있다. 사회학자 지그문트 바우만은 이런 시대에는 개인들의 생존을 위한 사투만이 있을 뿐인 '사냥꾼의 시대'라고 규정했다(바우만 2009). 플랫폼 노동자의 콜 캐치를 낚시의 '챔질'에 비유한 『대리사회』의 저자 김민섭은 어종과 날씨에 따라 물고기를 채는 타이밍을 신경 써야 하는 것처럼, 콜을 캐치하려는 눈빛과 자세는 웹툰이나 SNS의 그것과는 결이 다르다고 설명한다.

> 11시가 되고, 벤치에서 일어나 망원유수지를 향해 걸었다. 드문드문 밤낚시 하는 사람들이 있었는데 사실 대리운전도 그와 비슷하다. 침묵하던 핸드폰이 어느 순간 밝아지며 출발지와 목적지를 밝혀주면, 이것이 어느 정도 크기의 고기인지를 판단해야 한다. 피라미인지, 붕어인지, 아니면 너무 커서 내 낚싯대로는 감당할 수 없을 테니 보내주어야 할지, 짧은 시간 내에 계산을 끝내야 한다. 그리고 낚시에는 '챔질'이라는 게 필요해서 찌가 움직일 때 언제 낚싯대를 채주느냐가 무척 중요하다. 너무 일찍 채도, 너무 늦게 채도, 고기가 도망간다. 대리운전도 수락 버튼을 언제 누르느냐에 따라 손님과의 연결이 결정된다. 버튼 누르는 것이 늦으면 손님은 이미 다른 대

리기사에게 가고 만다. 한강변에 몇 대씩 낚싯대를 펴둔 이들을 보면서, 나도 오늘 한강에서 낚시를 한 기분이 되었다. ... 대리운전을 시작하고 나니 나와 닮은 이들이 눈에 들어오는 것이었다. 누구나 핸드폰을 들여다보는 그 밤의 거리에서, 그들은 조금 더 간절하게 그런 행동을 했다. 웹툰을 본다거나, 페이스북을 한다거나, 음악을 듣는다거나, 하는 사람들과는 다르다. 생존, 노동을 위한 눈빛은 그 밤의 거리에서도 확연히 구분이 된다(김민섭 2017, 63).

고객의 선택을 받기 위해 끊임없이 자신의 무언가를 '전시'해야 하는 크라우드 워커도 마찬가지다. 콜 캐치는 호출형 플랫폼 노동자에게 두드러지는 행위로 나타나지만, 호출 노동이나 크라우드 워커에게만 제한되는 특징은 아니다. 보험, 기술교육 지원, 설치, 방문, 영업 업무를 하는 기존 노동자 또한 콜 캐치와 유사한 프로세스를 거친다.

5. 자율적이지만 예속된

플랫폼 노동의 특징은 노동과정 상의 모든 움직임(위치와 동선)이 실시간으로 데이터화된다는 점이다. 실시간 데이터화는 곧 노동자를 개별적으로 타켓팅하는 것이 훨씬 수월해졌다는 의미일 것이다. 이런 양상을 두드러지게 확인할 수 있는 지점이 호출형 노동이다. 물론 이런 특징이 호출형 플랫폼 노동에만 해당되는 건 아니다. 플랫폼 장치로 연결된 주체・객체의 모든 움직임을 실시간 데이터로 추출할 수 있다는 점은 플랫폼화(platformization)의 주요 특징이다. 데이터 감시(data surveillance)의 문제는 스마트폰을 포함해 디지털 기술 장치를 갖고 일하는 모든 노동자에 해당할 수 있다는 이야기다. 최근 사례로 주차관리 노동자들의 위치정보가 노출된 사건에서도 확인할 수 있다.[105)]

닉 서르닉은 데이터화(데이터의 수집, 분석, 사용, 독점)를 플랫폼 자본주의의 핵심으로 꼽는다. 길지만 인용해 보자. "오늘날 데이터 수집은 인지, 기록, 분석이

105) 매일노동뉴스. ""왜 한 곳에 오래 있어?" 관리자가 노동자 위치 실시간 확인." 2020. 1. 5.
신기술 시대에 감시와 관련한 새로운 용어들이 등장하고 있다. 디지털 감시(digital surveillance), 전자 감시(electronic surveillance), 데이터 감시(data surveillance), 알고리즘 감시(algorithm surveillance), 친밀한 감시(intimate surveillance), 자기 감시(self surveillance), 리퀴드 감시(liquid surveillance), 알고리즘적 통치성(algorithmic governmentality), 생명권력(biopower), 기계적 예속(machinic enslasvement) 등. <감시 자본주의 시대>(쇼샤나 주보프), <싸이버타리아트>(어슐러 휴즈), <개인의 죽음>(렉 휘태커), <친애하는 빅브라더>(지그문트 바우만・데이비드 라이언), <감시사회로의 유혹>(데이비드 라이언), <블랙박스 사회>(프랭크 파스콸레), <자동화된 불평등>(버지니아 유뱅크스), <대량살상수학무기>(캐시 오닐), <자동화 사회>(베르나르 스티글러), <구글은 어떻게 여성을 차별하는가>(사피야 우모자 노블) 등의 책은 새로운 형태의 감시가 노동과정 상의 다양한 문제들을 어떻게 은폐하는지, 노동-자본 관계의 착취성을 어떻게 무감하게 만드는지, 노동인권을 어떻게 침해하는지, 사회적 차별을 어떻게 강화하는지를 살펴보는데 도움이 된다.

가능한 거대한 인프라에 의존한다. 데이터는 기름과 같이, 추출, 정제, 사용되는 물질이다. 신기술로 데이터를 기록하는 일이 아주 값싸졌고 쉬워졌다. 구글맵, 자율주행차, 좋아요, 시리, 빅스비 등을 통해 추출된 방대한 데이터는 생산 과정을 최적화하고 소비자 선호를 큐레이팅하고 노동자를 감시·통제하고 아웃소싱하고 새로운 상품과 서비스를 위한 정보를 제공하고 낮은 마진의 상품을 높은 마진의 서비스로 변환시킨다. 지금 이 시대, 데이터는 수익을 최대화하는 핵심 자원이다. 빅데이터를 활용한 새로운 비즈니스 모델은 매우 강력한 기업 형태를 띠는데, 그것은 바로 플랫폼이다"(Srnicek 2016, 40-42).

규율 권력의 행사가 가능하기 위해서는 규율의 대상자는 가시화되어야 하는데, 데이터 추출 장치인 플랫폼은 높은 수준의 가시성을 보증하는 21세기 버전이다. 노동-자본 관계를 비가시화하면서 동시에 노동과정 상의 주객체 모두를 가시적으로 대상화, 즉 데이터화하는 그런 장치가 플랫폼인 것이다. '보지 않으면서' 동시에 직접적인 감독 없이도 감시통제를 보증하는 그래서 감시의 시선을 플랫폼 노동자의 모든 품행(conduct)에 개별적으로 투사할 수 있는 그런 장치.

플랫폼의 감시 방식은 특정한 시공간(공장, 사무실)의 집단을 대상으로 한 감시와는 그 작동 방식이 다르다. 후자는 감시를 위한 관리 비용은 물론 정보 가공 상의 왜곡 등 비효율이 발생할 수밖에 없는 방식이다. 그런데 플랫폼의 감시는 시공간을 특정할 필요도 없고 감시 대상자 모두를 추적할 필요도 없이 감시 대상자의 미세한 움직임과 그 차이들도 개별화된 방식으로 24시간 종추적을 할 수 있는 방식이다. 일종의 전자발찌(electronic tagging처럼 말이다. 추적과 평가의 시간 격차도 발생하지 않는다. 감시 대상의 전 과정을 실시간으로 맵핑(지도화, 시각화)할 수 있다. 감시의 목적도 후자가 훈육 목적의 길들이기를 전제로 한 것이라면, 전자는 데이터 추출을 목적으로 그 흐름을 파악한다는 것이란 점에서 그 결이 다르다. 물론 이런 데이터의 추출이 현실에서는 주차관리 노동자 사례 같이 노동자(의 위치와 동선)를 종추적하는 식으로 전용되는 경우가 적지 않다.

심지어는 패턴 분석 알고리즘을 통해 미래의 동선이나 취향까지도 개인별 타켓팅이 가능하다. 운전 패턴에 따른 타이어 마모 알림, 주문 패턴에 기초한 상품 홍보, 시청 이력에 따른 영화 추천, 서핑 기록을 활용해 '사용자의 마음을 읽어내는' 맞춤형 표적 광고 제공처럼 말이다. 접속 시간과 빈도, 건수 이력, 고객 대응 결과, 이동 경로 및 속도, 상하차 시간 등 플랫폼 노동자의 모든 활동 상태를 실시간으로 데이터화하고 평점에 따른 등급을 자동으로 조정하기도 하는데, 이러한 별점 평점은 때론 인센티브의 형태로 때론 관리·통제의 방식으로 활용된다.[106] 플랫폼 노동

106) 일례로 타다는 파견업체에 '별점 평균 4.5 이하인 드라이버는 계약 해지하라'는 해고 기준을

이 외견상 자율적인 노동으로 보일지라도 일감 처리 과정이 '실시간 체크, 데이터화'된다는 점은 노동자들을 더 높은 시간 압박 상태에 노출시켜 실질적으로는 비자율적이고 심지어는 예속적인 상태로 내몬다. 소비자의 시선 또한 감시 대상의 가시성을 높이는 자원으로 동원할 수 있다는 점에서 감시 효과를 배가할 수 있다.[107]

이러한 알고리즘 감시(algorithm surveillance)는 감시 권력이 바라는 방식대로 플랫폼 노동자들의 행동을 유도하는 판옵티콘 효과를 발휘한다(Galič, Timan, and Koops 2017, 9-37). 감시 대상자를 예속 상태로 놓으려면 대상자 자신이 계속 보여지고 있고 언제나 보여지게 될 것이라는 사실에 있는데, 플랫폼 장치야말로 이상적인 판옵티콘이 갖는 감시의 본질을 구현하고 있는지도 모른다. 플랫폼이 시스템 체계상 감시통제의 실질성을 함축하고 있는 셈인데, 플랫폼 노동을 독립적임・자율적임으로만 보는 것은 오독이다.

한편, 플랫폼 노동자는 노동과정의 어디까지가 모니터・기록・평가되는지, 이렇게 수집된 데이터가 어떤 연산 작용을 거치는지, 인공지능 알고리즘이 어떻게 짜여져 그러한 출력값으로 나오는지를 알 수 없다. 『블랙박스 사회』의 저자 프랭크 파스콸레(Frank Pasquale)는 별점 평점 등이 '비밀스러운 알고리즘에 의해 작동(2016, 10-19)'하기 때문에 그 과정이 블랙박스와 같다고 진단하면서, 플랫폼 노동자의 독립적임은 사실상 알고리즘의 차별적 코드화, 데이터의 오남용 등 정보 착취에 매우 취약하다고 지적한다. 다시 말해, 빅데이터, 인공지능 등을 버무린 플랫폼 장치는 노동-자본의 착취 관계를 비가시화하는 동시에 감시 대상자의 가시성을 보증해 기술의 자본주의적 사용을 극대화하는 장치 그 이상・이하도 아니라는 것이다. 관계 전선에 얽혀있는 착취와 소외의 문제를 은폐하면서 감시・통제를 수월하게 하는 그런 장치.

노동 유연화 가운데 정규직의 비정규직화가 20세기 후반기에 두드러진 형태였다면, 지금의 노동 유연화는 플랫폼 기술을 매개로 한 노동-자본 관계의 비가시화(노동자성의 제거, 개인사업자화, 자기고용노동자화, 프리랜서화)라고 요약할 수 있

공식・비공식적으로 전달하기도 했다(경향신문, 2019. 11. 4.). 물론 플랫폼 노동자가 근로자성을 판단하는 제 차원의 종속성 기준에 전부 들어맞지 않는다고 하더라도, 몇 가지 차원에서 보고되는 종속성의 양상을 보면 꽤 문제적인 경우(일거수일투족 감시, 장시간 노동, 엄격한 근태관리, 실적치에 대한 압박, 노동과정 상의 사고에 대한 부담 등)가 많다.

107) 쿠팡 이츠를 통해 음식을 주문하면, 배달노동자의 이동 동선을 주문자의 폰으로도 확인할 수 있다. 배달노동자가 언제 어디에서 출발했는지, 이동 중 신호정지선에 걸려있는지, 아파트 단지의 어느 출구로 들어오는지, 공터를 지나치는지 아니면 우회하는지, 목적지를 찾지 못해 다른 동으로 지나치는지, 현관 앞에 도착했는지 등을 앱 상 지도로 체크할 수 있다. 이동 속도를 보고 자동차인지 도보인지 이동수단도 가늠할 수 있다. 이런 소비자의 시선은 야릇하게도 플랫폼 업체의 감시의 시선과 맞아떨어지는 건 아닌가 싶다. 물론 감시할 목적으로 스마트폰을 체크한 건 아니더라도, 배달노동자가 길을 잘못 들어섰거나 헤매는 화면을 본 후라면 행여 늦은 사유에 대한 별점 평가에 영향을 미칠 수도 있기 때문이다. 소비자의 시선이 통제의 외양을 띄는 건 아니지만, 별점 평점을 통해 언제든 플랫폼 기업의 감시통제로 연결될 수 있는 지점이다.

다. 신기술을 매개로 한 극단적인 노동 유연화가 4차산업혁명, 공유경제, 독립계약자, 노마드, 자유로운 시간 사용 등의 장밋빛 언어로 채색되면서 노동의 권리는 물론 사회적 권리마저 무력화하고 사용자의 책임 회피를 정당화하는 형국이다. 노동의 탈노동자화는 정규직의 비정규직화라는 20세기 버전의 유연화보다 더 빠르게 또한 더 광범위하게 또한 더 파괴적인 효과를 낳으면서 전개될 것이다. 플랫폼은 비용의 절감 효과뿐만 아니라 그간 자본이 불편한 것들이라고 여겼던 것들을 일거에 삭제한 채로 노동을 더욱 쉽게 부릴 수 있는, 자본 지배력을 높이는 장치이기 때문이다.

6. 극단적인 노동의 유연화와 알고리즘 노예

언어는 비춰볼 수 있고 들여다볼 수도 있는 일종의 렌즈다. 클로징과 오프닝을 합성한 클로프닝(clopening=closing+opening)은 빅데이터 알고리즘 기술이 파고든 서비스업계의 변화된 풍경을 엿볼 수 있는 신조어다. 클로프닝은 종업원이 밤늦게까지 일하다 매장 문을 닫고 퇴근한 뒤 몇 시간 후 다시 새벽에 출근해 매장 문을 열어야 하는 상황을 가리킨다.

클로프닝과 관련한 애로사항으로 통근 거리가 꽤 되는 노동자의 경우, 아예 매장에서 자야 하기도 한다. 주요 문제로는 수면 부족이 언급된다. 또한 클로프닝을 담당하는 노동자의 60% 이상이 7시간도 채 되지 않는 휴식시간에 힘들어 한다는 응답은 최적의 인력을 산출하는 알고리즘이 노동의 고충과 어떻게 연결되는지를 가늠케 한다. '11시간 미만의 휴식시간'이라고 응답한 노동자가 90%에 육박하는 등 최소의 휴식권(유럽연합 지침은 최소 11시간 동안 휴식을 취할 수 있도록 규정)(한국노동안전보건연구소, 2018) 조차 보장받지 못하는 문제들이 보고된다(The Center for Popular Democracy, 2015: 11).[108] 아래 인용은 온콜스케쥴링 프로그램으로 잘게 쪼개지는 스타벅스 노동자들의 휴식권을 조명한 기사 제목이다.

. 교대제 간 휴식시간, 7시간도 채 안 되는 경우가 60% 이상
. 크로노스 시프트 스케쥴링 프로그램, 스타벅스 노동자를 갈아 넣다
. 파트타임의 삶, 시간이 더 쪼그라들다
. 더욱 뒤섞이는 바리스타 노동자들의 시간

빅데이터 알고리즘 기술이 노동자들의 파편화된 시간과 어떻게 연관된다는 것

108) 참고로 UCLA Labor Center에 따르면, 판매노동자의 44% 정도가 클로프닝을 경험했고, 그 가운데 61%는 10시간 미만의 휴식시간도 갖지 못했다(UCLA Labor Center 2018, 37).

인가? 신조어 클로프닝은 스타벅스가 인력 산출을 최적화하기 위해 스케줄링 프로그램 크로노스를 활용하면서부터 생겨났다.[109] 교대제를 짜는 이전의 방식에서는 물량이나 수요, 피크타임, 고객의 방문 패턴, 인원 수, 각각의 근무일정 정도의 요소들을 고려하는데 그쳤을 것이다. 또한 인사관리 담당자가 요소들을 분석해 예측한 인력을 현장에 투입하기까지는 어느 정도 시간적 간격이 발생할 수밖에 없었다. 요소들을 아무리 잘 고려해도 인력의 과소 산출(understaffing)이나 과잉 투입(overstaffing)에 따른 서비스 질 하락이나 과다 비용 문제를 피하기는 어려웠다.

빅데이터 알고리즘을 활용한 스케줄링 프로그램은 영업 패턴, 날씨, 보행 패턴, 교통량, 트윗 양, 실시간 검색어, 고객 패턴, 고객 평가 등의 여러 요소와 빅데이터를 투입해 교대제 인력을 산출한다. 이를테면 미세먼지가 심각해 보행량이 줄 것으로 예측되는 날이면 일기 예보를 반영한 인력을 산출해 투입하는 것이다. 실시간 검색이나 트윗 양도 수요 변화를 예측하는 인공지능의 원료로 쓰여진다. 트윗 양을 분석해 연말 프로모션 때 작년보다 고객이 얼마나 증감할지를 예측할 수도 있다. 스포츠 경기 가운데 라이벌전이 열기는 경우에도 마찬가지다.

자본은 빅데이터 알고리즘을 통해 인력을 과소 또는 과잉으로 산출할 리스크를 제로화("No more understaffing or overstaffing. Just the right staffing")해 노동비용을 최적화할 수 있는 '적합한' 기술 양식을 확보한 것이라 말할 수 있다. 물론 여기서 '최적의' 인원 산출은 빅데이터 알고리즘에 따른 리스크 관리의 결과인 것이지, 현장 노동자들의 집합적인 이해와 요구를 반영한 것은 아니다. 또한 요소들의 인풋이 왜 그러한 아웃풋으로 나왔는지, 그 알고리즘의 설계를 노동자는 알 수 없다. 알고리즘이 산출한 인력의 '적정성'은 노동자에게 인력 부족의 고통으로 이어진다. 한 스타벅스 노동자는 스타벅스가 '적정'을 가장한 채 최소한의 교대 인력(skeleton shift)을 사용하기에 언제나 인원 부족에 시달린다고 호소한다. 통보도 일주일 전, 심지어 하루 전, 몇 시간 전인 경우도 다반사다. 호출에 응하지 않을 경우, 패널티가 주어지기 때문에 거부하기도 쉽지 않다. 업무도 시간 단위로 쪼개서 할당하고, 필요할 때 사용하는 방식으로 노동을 사용한다. 그래서 이 같은 스케쥴링 프로그램 앞에 온콜(on call)이란 표현이 덧붙여 사용되는 이유다(The Center for Popular Democracy 2015, 11).

우리가 주목해야 할 문제의 지점은 영업 시간 내 느슨한 시간들을 모조리 제거해 불필요한 인력을 줄이고, 필요에 따라 실시간으로 조정하는 이와 같이 물류적으

109) Kronos 같은 관련 프로그램들로 Dayforce, ADP workforce, Xero, Gusto, Zenefits, Epicor, Namely, PeopleSoft, AccountEdge, Justworks 등이 언급된다. 이 모두가 크로노스와 같이 보행 패턴, 교통량, 트윗 양 등의 거대 데이터를 활용해 교대제를 짜는 것은 아니지만, 핵심은 과소·과잉의 인력을 최소화하는 혁신 수단이라고 광고된다는데 있다.

로 타당한 방식이 노동의 불안정성을 극단적으로 이끈다는 것이다. 삶의 불안정성도 덩달아 높아졌다. 노동자의 스트레스도 이만저만이 아니다. 노동자들은 빅데이터 알고리즘이 통보하는 스케줄에의 종속성도 높아졌다. 『균열 일터』의 저자 데이비드 와일이 말하는 '쪼개질 대로 쪼개진 노동'의 현재 버전인 셈이다. 이런 문제에 처한 노동자를 캐시 오닐은 '알고리즘의 노예'라고 지적한다(와일 2015, 32; 오닐 2017, 208).

온콜스케쥴링 프로그램(on call scheduling program)은 스타벅스를 비롯해 맥도날드, 월마트, UPS, DHL 등 서비스, 물류, 유통, 운송 업종으로 빠르게 확산되고 있다.[110] 캐시 오닐은 시간, 비용, 재고를 절감하기 위한 적기생산방식이 특정 업종에 제한되지 않고 빅데이터 알고리즘을 매개로 서비스 업종을 비롯해 여러 부문으로 확대되고 있음을 지적하면서 'JIT 경제(just-in-time)의 확장'이라고 진단한다. 데보라 코웬의 '적시 일자리의 세계'란 표현도 유사한 문제 제기다.

빅데이터 인공지능 시대 이전까지 증기, 전기, 컴퓨터 . 인터넷 기술을 매개로 한 자본의 시간 기획은 작업장 내에서 식사시간이나 휴식시간을 포함한 일명 '낭비시간'들을 쥐어짜 느슨한(sparse) 시간을 더욱 조밀한(dense) 시간으로 재편하는 방식을 취했다. 다시 말해 노동시간 내의 빈틈 제거였다. 마르크스는 작업장 내의 느슨한 시간들을 생산과정에 편입시키는 방식에 대해 '분 뜯어내기', '분 도둑', '식사시간 깎아먹기' 같이 현장 노동자들의 언어를 빌어와 비판했다. 작업장 내 여유 시간, 느슨한 시간 등의 빈틈을 제거하기 위해 장착했던 관리 기술들, 이를 상징적으로 이미지화한 <모던타임즈>의 자동급식기가 산업시대의 '낭비 제거' 방식이라면, 크로노스 같은 온콜스케쥴링 프로그램은 낭비・비효율이라고 여겨지는 모든 것들을 완전히 제거해 오로지 필요에 따라 실시간으로 노동력을 취하는 방식인 것이다.

제도 조치를 통한 유연화가 20세기의 방식이라면 21세기의 유연화 화법은 빅데이터 알고리즘 같은 신기술의 배치를 통해 그 목적을 달성해 나가는 모양이다. 인공지능 알고리즘 기술이 비용・편익을 계산하는 새로운 수단으로 활용되고 있는데, 이는 단순히 비용・편익의 계산에 머무르지 않는다. 심지어 자본이 골칫거리로 여겨왔던 것들을 제거・통제할 수 있는 혁신적인 기술 수단으로 동원되기도 한다.

마지막으로 유럽노동조합연구원(ETUI)이 내놓은 신기술에 대한 대응은 참조할

110) 쿠팡은 물류 혁신을 제고하기 위해 데이터 기반 노선 분류 시스템인 '쿠파고(cupago)'를 일찍부터 도입했다. 어느 인터뷰이는 쿠팡맨은 '컴퓨터가 다 짜주는' 노선으로 배송을 나가야 한다고 말한다. 그런데 노선이 매일 매일 바뀌다시피하고 노선 통보도 몇 시간 전에 이뤄지는 경우도 많아 쿠팡맨은 사고 위험에 더욱 노출될 수밖에 없다. 노선이 하루하루 다 다르고 랜덤으로 투입되다 보니 한 쿠팡맨은 "경비원들이 (했던 말을 또 해야 하니까, 쿠팡맨을) 진짜 싫어해요"라고 털어 놓는다. 배달의민족 또한 인공지능 추천배차 시스템을 도입하고 있다. 날씨와 수요에 따라 필요 인력을 산출하고 단가를 산정한다. 배달원의 동선을 고려해 라이더를 자동 배정하고 동선까지 추천한다.

만하다. 유럽노동조합연구원은 빅데이터, 인공지능 등 신기술의 위험성을 지적하면서 데이터 감시에 따른 프라이버시 침해 방지를 포함해 신기술에 대한 문해력(AI literacy)을 높이기, 빅데이터의 오남용 방지, 알고리즘의 코드 공개 운동(투명성 제고), 알고리즘의 차별을 차단하기, 신기술의 배치에 따른 노동권의 침해를 구체화하기 등의 대안을 언급하고 있다.[111]

신기술의 판옵티콘적 시선은 매우 빠르게 변모하고 있고, 변모하는 감시 양상 하나 하나 대응하기는 매우 어렵다. 불가능한 문제설정일지도 모른다. 더 중요한 것은 보다 신뢰할 만한 기술 설계를 위한 노동자.시민의 참여와 개입임을 놓치지 말아야 한다. 일종의 상황적 지식에 기반해 감시 기술에 대한 민주적 개입이 요청된다. 빅데이터 알고리즘의 자동화된 의사결정들이 우리의 노동과 삶을 쉬이 감시 통제하는 지금의 맥락에서, 각종 신기술이 어떻게 작동하는지부터 자동화된 결정들이 어떻게 감시 통제와 연결되는지까지 그 설계 과정 전반을 노동자.시민의 연대가 명확하게 이해하고 참여하는 것이 기술적인 것(기술의 자본주의적 사용)의 정치성을 투쟁의 궤적 내부로 위치시킬 수 있는 방법일 것이다. 감시 통제를 더욱 보이지 않게 하고 때로는 부드럽고 근사한 모양으로 투사하는 자본주의적 신기술 장치들을 가시화하는 투쟁들이 더욱 요구된다. 노동의 감시 통제를 더욱 비가시화하려는 자본주의적 장치들을 가시화하는 투쟁들이 더욱 요구되는 시대다. 『역사의 시작』의 저자 맛시모 데 안젤리스의 말을 빌자면, 자본의 비가시화 장치들을 가시화하는 투쟁이 대안적인 실천을 구성하는 기본 전제조건이다.[112]

제2절 인공지능과 감시

1. 인공지능이 노동감시에 미치는 영향

국제노동기구 ILO는 2018년 펴낸 <알고리즘과 협상하기: 자동화, 인공지능 및 노동권 보호> 보고서에서 인공지능으로 확장된 노동자 모니터링에 대하여 다음과 같이 검토하였다[113].

노동감시는 산업사회 초기서부터 이루어져 왔지만, 정보기술의 경우 과거에는 상상할 수 없었던 범위까지 노동자 활동에 대한 모니터링과 감시를 수행한다. 웨어러

111) ETUI. 2018. "Artificial Intelligence: A game changer for the world of work." *Foresight Brief* 1.
112) 데 안젤리스, 맛시모. 2019. 『역사의 시작: 가치 투쟁과 전지구적 자본』. 권범철 역. 갈무리. 138쪽.
113) ILO(2018). Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection. 3장 참조.

블 장비와 CCTV, 온오프 활동을 기록하는 수많은 장치와 프로그램들이 시시각각으로 노동자의 위치를 비롯하여 많은 데이터를 수집하고 원격으로 처리한다. 특히 인공지능은 엄청난 양의 데이터를 분석하여 노동자의 생산성과 적합성을 자동으로 측정하고 예측할 수 있도록 한다. 일과 생활의 경계가 모호해지고 온라인으로 상호 연결된 최근에는 더욱 사적이고 침해적인 모니터링이 발생할 수 있다. SNS처럼 매우 개인적이고 비정형적인 데이터 역시 분석대상이 되어 채용이나 고용 유지 여부를 결정하는데 사용되기도 하고 노동자의 상태와 노동자 간 상호관계를 파악하는 기반이 되기도 한다.

정보기술과 인공지능을 이용한 모니터링은 객관적인 지표로 생산성을 향상시키며 위험성을 평가하고 안전성을 증진시키는 데 도움이 될 수도 있다. 그러나 과도한 모니터링 관행이 일상이 된다면 노동자의 스트레스를 유발할 뿐 아니라 안전을 위협하고 생산 효율성마저 저하시킬 것이다. 알고리즘과 인공지능이 중립적이고 편견으로부터 자유로운 것도 아니다. 프로그래머 역시 인간으로서 편향을 가지고 있으며 성과주의에 편중된 설계로 프로그래머의 기대와 다른 역량을 포기하거나 처벌하는 결과를 낳을 수도 있다. 인공지능 학습 데이터는 조작되기 쉽고 편향적일 수 있으며, 개인의 편견과 선호를 반영하거나 오류를 포함할 수 있다. 인공지능은 오히려 회사에서 차별적이고 잘못된 관행을 강화시킬 수 있는 것이다. 가장 큰 문제는 이러한 알고리즘 관리 시스템의 작동 방식이 투명하지 않다는 것이다. 플랫폼 노동자가 자신이 이해하지 못하는 알고리즘의 기준에 못 미치는 성과를 이유로 선택에서 배제되고 사실상 "해고"되는 일이 발생하기도 한다. 인공지능 알고리즘의 투명성 부족과 비인간적이고 불안정한 업무 설계는 앞으로 더욱 악화될 수 있다.

인공지능과 관련하여 이런 논의를 거친 ILO는 2019년 <일의 미래 보고서>에서 "일에 영향을 미치는 최종 선택이 알고리즘이 아니라 사람에 의해서 이뤄지도록 보장하는 '인간주도' 접근법을 지지한다"고 선언하였다. 더불어 노동자의 존엄성 보호를 위해 센서, 웨어러블 기기 및 기타 모니터링 기기를 통해 이루어지는 알고리즘 관리, 감시, 통제를 규제할 것을 촉구하였다[114].

최근 우리나라도 고용과 노동 분야에서 인공지능 도입이 늘고 있다. 특히 채용 절차에 인공지능을 사용하는 사례가 빠른 속도로 증가하고 있다[115]. 2019년 한국경제연구원 조사에 따르면 인공지능을 활용한 채용을 이미 진행하고 있는 기업이 11.4%, 계획이 있는 기업이 10.7%였다[116]. 공공기관의 경우 2020년 최소 20여 곳 이

114) ILO(2019). Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work.
115) 오정미(2021). 공정성, 투명성, 책임성 제고를 위한 인공지능 법제 방향. 토론회 <인공지능의 공정성, 투명성, 책임성 보장을 위한 법제 정비 방안>(2021. 2. 17) ; 김민(2021). 인공지능 채용 도구의 공정성과 투명성. 같은 토론회 자료 참조.
116) 대기업 채용"줄인다"34%"늘린다"18%. 한국경제연구원 보도자료(2019. 9. 16).

상이 채용 절차에 인공지능을 도입하였다. 회사는 인공지능이 많은 서류와 지원자를 효과적이고 빠르게 처리하고 객관적이고 공정한 선택에 도움이 될 것이라고 기대하지만, 구직자들에게는 인공지능 채용의 불투명성이 부담으로 작용하고 있다. 2021년 한 설문조사에 따르면 구직자 64.4%가 인공지능 채용에 부담을 느끼고 있었으며 인공지능 채용에 대비하기 위해 월 평균 7만 5000원을 지출하고 있는 것으로 나타났다[117]. 무엇보다 예비 노동자들은 '무엇을 준비해야 할지 몰라서(58.6%), '관련 정보 자체가 부족해서(53.4%)', '평가 기준이 모호해서(36%)' 등 그 불투명성으로 인한 부담을 크게 느끼고 있었다. 인공지능의 불투명성은 기술 윤리적 문제를 넘어 예측가능성과 안전성을 위협하고 피해자들에 대한 권리 구제 및 감독기구의 규제를 어렵게 하여 이 기술에 대한 사회적 신뢰와 수용성을 약화시킬 우려가 있다.

국회 국정감사 자료[118]에 따르면 공공기관 인공지능의 면접 평가와 사람 면접관의 평가가 판이하게 달랐던 것으로 드러나 인공지능 평가의 유의미성에 대한 의구심을 낳았다[119]. 그럼에도 여러 공공기관이 인공지능 데이터셋이나 알고리즘에 대하여 책임성 있는 검증 없이 불투명한 민간 기업 인공지능 채용 제품에 의존하고 있었으며, 민간 인공지능 제품이 불합격으로 결정한 사례에 대해서 해당 공공기관이 그 사유를 파악하지 못하고 있었다. 이 민간 인공지능 채용도구의 경우 고성과자 데이터를 학습하였고 면접 대상자의 매력도와 호감도 등을 평가하고 있었다. 그러나 이 인공지능 서류심사가 학력, 성별, 지역 등에 따라 지원자를 차별하지 않았는지, 인공지능 면접이 지원자의 외모, 사투리 등 발음, 표정 등에 대한 부정확하고 부당한 평가를 낳지는 않았는지 검증되거나 알려진 바가 전혀 없다[120]. 미국 아마존에서 도입했던 인공지능 채용 도구는 남성 기술자 채용을 선호하는 빅테크 회사의 경험을 학습하고 여성 지원자를 차별한 것으로 드러나 논란이 일었다[121]. 이처럼 편향적인 과거 데이터에서 학습하는 인공지능 기술은 현재의 불평등과 차별을 항구화할 위험성이 있다.

따라서 고용과 노동 분야에서 인공지능의 감시, 평가 및 의사결정으로부터 노동자의 권리를 보호하기 위한 대책이 필요하다. 핵심은 앞서 ILO가 지적했듯이 인적 개입이 없는 '자동화된 의사결정'을 어디까지 허용할 것인지, 정보주체인 노동자에게 어떤 권리와 구제 절차를 보장하고, 노동권에 위협을 야기하는 인공지능을 국가

117) 구직자 10명 중 6명, AI 채용 부담스러워!. 사람인 보도자료(2021. 1. 4).
118) 청년 앞길 막는 AI면접...AI 윤리기준 투명성·공정성 필요. 정필모 의원 예산심사(2020. 11. 5).
119) 인공지능 면접 A와 B 등급이 사람 면접에서 하위 2등과 1등을 차지하거나, 사람 면접관이 1등과 2등으로 평가한 합격자는 인공지능에게 B등급을 받았음
120) AI 면접관이 말했다 "너 인성 문제 있어?". 한겨레21 제1335호(2020. 10. 23).
121) "아마존, '여성차별' 논란 인공지능 채용 프로그램 폐기", BBC(2018. 10. 11); 'AI 채용'은 남성을 선호해?…성차별 논란에 '자체 폐기', 중앙일보(2018. 10. 12).

적으로 어떻게 규제할 것인가의 문제로 요약된다.

2. 인공지능 규율

인공지능에 대한 법제도적 규율에 있어 우선은 기존의 노동 관련 법률이나 차별금지 관련 법률을 인공지능에 대하여 적용하려는 노력들이 다각도로 이루어지고 있다.

2020년 12월 21일 공공운수노조 국가공무직지부가 얼굴인식기를 이용한 근태관리에 대하여 국가인권위원회에 진정을 제기했다[122]. 미화・시설관리 노동자들만 출근・퇴근・외출 시 얼굴인식기를 이용하도록 요구받는 것이 차별이라는 취지이다. 2017년에도 비슷한 일이 있었다. 광주광역시에서 도로를 청소하는 가로청소노동자들에게만 얼굴인식으로 출퇴근을 확인하려고 한 것이다[123]. 광주 광산구청은 청소노동자들에 대한 복무 신뢰도가 깨져 얼굴인식이 불가피하다는 이유를 들었고, 광주 남구청은 청소노동자들이 새벽 5시30분에 출근해 출근 도장을 찍는 데 시간이 많이 걸린다는 이유를 들었다. 그러나 청소노동자에게만 얼굴인식을 적용하는 데 대해 차별과 인권침해 논란이 일었고, 결국 당시 광주 지방자치단체들은 이 정책을 철회하였다.

2021년 12월 31일 이탈리아 볼로냐 법원은 배달 플랫폼의 고용 차별을 인정하고 피해 노동자들에게 손해를 배상하도록 하였다. 법원은 배달 플랫폼 딜리버루가 질병이나 파업 참여 등 노동법이 인정하는 정당한 업무거부 사유를 고려하지 않은 채 배달 노동자가 근무일에 배달 업무를 하지 않았다는 이유만으로 평점을 낮게 부과하고 일감 배당 등에서 불이익을 준 행위가 노동법상 차별금지 위반에 해당한다고 보았다. 이에 법원은 딜리버루에 배달 노동자 1인당 5만유로(약 6600만원)의 손해배상금을 지급하라고 판결하였다[124].

세계 여러나라는 여기서 더 나아가 인공지능 사용 환경에서 정보주체 노동자의 권리 및 노동권을 보호하기 위하여 새로운 법제도를 도입하였거나 추진하고 있다. 이러한 접근법은 크게 개인정보보호 관련 법률에 따른 규율, 인공지능 관련 법률에 따른 규율, 라이더나 채용 등 분야별 규제 법률로 나누어 살펴볼 수 있다.

가. 개인정보보호 관련 법률

---

122) 정부청사 공무직 “안면인식 이용한 근태관리는 차별”. 매일노동뉴스(2020. 12. 22).
123) 청소노동자만 출퇴근 ‘얼굴인식’…광주 광산구 ‘노동감시’ 논란(경향신문 2017. 11. 22); 광주 광산구, 청소노동자 ‘얼굴인식기’ 도입 철회(한겨레 2017. 12. 1).
124) 배달기사 평점 매기던 ‘AI 사장님’, 법원 경고장 받았다. 한겨레(2021. 1. 6).

2016년 제정된 유럽연합 개인정보보호 일반규정 GDPR은 인공지능 등 자동화된 평가 및 의사결정에 대하여 두 가지 경우로 나누어 규율하고 있다. 첫째, GDPR은 노동자의 업무성과 등을 자동으로 평가하는 이른바 '프로파일링'에 대하여 규정하고 이를 규율하고 있다. 둘째, GDPR은 여기서 더 나아가 인적 개입이 전혀 없는 완전 자동화 의사결정에 대하여 정보주체인 노동자가 그 대상이 되지 않을 권리를 규정하였다.

우선 '프로파일링'이란 자연인에 관련한 개인적인 특정 측면을 평가하기 위하여, 특히 자연인의 업무 성과, 경제적 상황, 건강, 개인적 선호, 관심사, 신뢰도, 행태, 위치 또는 이동에 관한 측면을 분석하거나 예측하기 위하여, 개인정보를 사용하여 이루어지는 모든 형태의 자동화된 개인정보의 처리를 말한다[125]. 일반적인 프로파일링은 개인정보 처리방식의 일종으로서 개인정보 처리에 관한 일반 원칙을 모두 적용받는다. 다만 프로파일링은 정보주체의 개인정보를 직접 처리하기도 하지만 때로는 정보주체에 대한 점수 부과나 집단 분류 등 평가, 분석, 예측을 사용하기 때문에 기존의 개인정보 처리와 구분되는 별도의 개념으로 정의된다.

유럽연합 <GDPR 2016/679의 목적을 위한 자동화된 의사결정 및 프로파일링에 대한 가이드라인>은 프로파일링이 효율성을 증대시키고 자원을 절약하는 혜택이 있는 반면에, 개인이 프로파일링의 대상이 되고 있는지 모르거나 정확히 무엇이 관여되어 있는지 이해하지 못할 수 있다는 점에서 불투명하다고 지적하였다. 또한 프로파일링은 개인을 특정 범주에 한정시켜 선택을 제한하고 기존의 고정관념과 사회적 차별을 항구화할 우려도 있다.

따라서 개인정보에 기반하여 노동자를 자동적으로 분석 및 예측하고 평가하는 프로파일링 처리는 적법하고, 공정하고, 투명한 방식으로 이루어져야 한다. 회사는 프로파일링 처리 역시 일반적인 개인정보 처리와 마찬가지로 추가처리 및 목적을 제한하고, 해당 목적으로 수집하는 데이터를 최소화해야 하며, 정확성의 원칙, 보관기간 제한의 원칙을 준수하여야 한다. 또 일반적인 개인정보 처리와 마찬가지로 프로파일링 역시 그 처리를 위한 적법한 근거를 충족하여야 하는데, 이는 정보주체의 동의, 계약 이행의 필요, 법적 의무 준수의 필요, 중대한 이익의 보호에 필요, 공익 또는 공적 권한 행사에 따른 업무 이행의 필요, 회사 또는 제3자의 정당한 이익의 필요를 말한다. 노동자의 노동조합 가입여부, 인종 또는 민족적 기원이나 정치적 또는 종교적 신념, 건강 상태에 대한 정보, 성적 지향에 대한 정보 등 노동자의 민감정보가 관련된 프로파일링은 정보주체 노동자의 명시적 동의를 획득하였거나, 고용

125) GDPR 제4조(4).

이나 사회보장 관련 법률상 의무와 권리를 이행하기 위한 목적 등 예외적인 사유에만 허용된다.

정보주체인 노동자는 회사가 처리하는 자신의 개인정보에 대한 프로파일링 유무와 그 로직 및 결과에 대하여 사전에 설명을 듣고 그에 대한 권리를 행사할 수 있다. 노동자는 회사가 자신의 프로필을 생성하는 데 사용했던 입력 개인정보 및 프로필 자체 또는 자신에게 적용된 집단이나 점수 등 출력정보에 대하여 열람하고, 정정 및 삭제하거나 처리를 제한할 권리를 원칙적으로 보장받는다. 만약 회사가 정당한 이익으로 프로파일링을 수행하는 등 특정 상황에 해당한다면 이에 대해 거부할 권리도 갖는다. 프로파일링이 체계적이고 광범위한 개인 평가를 수행하고 이에 근거한 의사결정이 법적 또는 중대한 영향을 미치는 경우 회사는 개인정보보호 영향평가를 의무적으로 실시하여야 한다. 회사는 영향평가 결과 드러난 위험성을 해소하는 보호 조치를 확실히 취하여야 한다. 이 보호 조치에는 프로파일링 처리에 대하여 정보주체 노동자가 본인의 의견을 피력할 권리 및 결과에 이의를 제기할 권리 등을 보장하는 것이 포함된다.

둘째, 완전 자동화 의사결정에 사용되는 프로파일링은 원칙적으로 금지된다. GDPR은 ①정보주체에게 법적 효력을 초래하거나 이와 유사하게 본인에게 중대한 영향을 미치는 의사결정이고 ②자동화로 처리되는 의사결정을 ③오로지 자동화된 처리 방식에만 의존하여 이루어지는 경우를 일반적으로 금지하였으며, 이때의 금지는 정보주체의 능동적인 반대를 요하지 않는다. 이때 '유사하게 중대한 영향'의 경우란, 법적 권리나 의무에 변화가 없더라도 '인적 개입 없이 이루어지는 전자채용' 등 개인의 상황, 행동 또는 선택에 중대하게 영향을 미치거나, 정보주체에 지속적이거나 영구적인 영향을 미치는 경우, 또는 개인이 배제되거나 차별을 받게 되는 경우를 포함한다. 또 완전 자동화된 처리가 아니기 위해서는 의사결정에 대한 인적 감독이 형식적이 아니라 유의미하게 이루어져야 하며, 의사결정을 바꿀 수 있는 권한과 능력을 가진 사람이 개입하여야 하고, 분석 단계에서는 관련된 모든 데이터를 사람이 검토하여야 한다.

다만 계약의 체결 또는 이행을 위해 필요한 경우, 법률이 허용하는 경우, 정보주체의 명시적인 동의에 근거한 경우는 예외적으로 완전 자동화 의사결정이 허용된다. 특히 근로 계약 등 계약의 체결 또는 이행의 사유로 완전 자동화 의사결정을 실시하기 위하여는 자동화가 목적 달성에 필요최소한 처리여야 하고, 동일한 목표를 달성할 수 있는 덜 침해적인 수단이 있는 경우는 해당하지 않는다[126]. 완전 자동

126) ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY(2017), "Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation", 2016/679, 23p.

화 의사결정이 민감정보에 근거하여 이루어질 수 있는 경우로는 정보주체의 명시적인 동의에 의하거나, 법률에 기반한 상당한 공익상의 이유로 처리가 필요하며 정보주체를 보호 조치가 존재하는 경우 뿐이다.

회사가 예외적으로 완전 자동화 의사결정을 실시하는 경우 정보주체 노동자의 권리와 자유 및 정당한 이익을 보호하기 위한 보호 조치가 반드시 마련되어야 한다. 이때의 보호 조치는 프로파일링 및 완전 자동화 의사결정 유무, 관련된 로직에 관한 구체적이고 유의미한 정보, 처리의 중대성과 이로 인해 발생할 수 있는 결과 등을 노동자에게 사전적으로 설명하고, 그에 대하여 노동자가 인적 개입을 요구할 권리, 본인의 의견을 피력할 권리, 결정에 대한 설명을 들을 권리 및 결정에 이의를 제기할 권리 등을 보장하는 것을 포함한다. 더불어 회사는 처리한 데이터셋에서 편견이 있는지 확인하고, 이를 해결할 수 있는 방법을 개발해야 한다. 또 알고리즘을 검사하고 자동화 의사결정의 정확성과 관련성을 주기적으로 검토하여 그 개선에 반영하여야 한다.

네덜란드에서는 플랫폼 노동자들이 GDPR 규정들을 토대로 완전 자동화 의사결정에 대한 권리를 인정받았다[127]. 2021년 3월 네덜란드 암스테르담 지방법원은 차량공유 플랫폼 올라와 우버에 대하여 노동자들이 열람을 요구한 개인정보를 각각 공개하라고 판결하였다. 이 사건에서 노동자들은 알고리즘으로 자동화된 관리통제의 수준이 고용 관계에 중요한 영향을 미친다고 지적하면서, 정보주체 노동자들은 이처럼 중대한 영향을 미치는 완전 자동화 의사결정의 기반이 되는 “알고리즘 로직과 관련한 유의미한 정보”에 접근할 수 있어야 한다고 주장하였다. 법원은 올라 사건에서 운전자의 소득 프로필, 부정 행위 감지 시스템, 주행 할당 시스템 등 다양한 알고리즘과 자동화된 의사결정 절차를 검토하였고, 올라의 자동화된 ‘벌점 및 공제 시스템’이 법적 효력과 유사하게 본인에게 중대한 영향을 미치는 완전 자동화 의사결정이라고 결론을 내렸다. 이에 법원은 올라에 대하여 주행 업무에 대한 익명 평점, ‘부정행위 위험 점수’를 생성하는 데 사용된 개인정보, 업무 할당에 영향을 미치는 소득 프로필을 생성하는 데 사용된 정보를 노동자에게 공개하라고 판결하였다. 또 우버에 대하여는 부정행위를 이유로 노동자를 차단하는 데 사용된 개인정보와, 주행 업무의 평균 평점이 아닌 각각의 익명 평점을 노동자에게 공개하라고 판결하였다. 다만 법원은 우버의 경우 노동자에게 중대한 영향을 미치는 완전 자동화 의사결정은 아니었다고 판단하였다.

2021년 6월 10일에는 이탈리아 개인정보보호 감독기관이 배달 플랫폼인 푸디뉴가

127) Dutch court rulings break new ground on gig worker data rights. Financial Times(2021. 3. 13); The Ola & Uber judgments: for the first time a court recognises a GDPR right to an explanation for algorithmic decision-making. EU Law Analysis(2021. 4. 28).

라이더에게 차별적인 알고리즘을 사용한 데 대하여 260,000유로(약3억5천만원)의 과태료를 부과했다. 푸디뉴가 라이더들에게 평점 제도가 어떻게 작용하는지 투명한 정보를 제공하지 않았다는 것이다. 이 평점 제도는 라이더의 배정을 박탈하는 차별적 조치로 이어지는 것으로 나타났다[128].

우리나라에서도 배달 플랫폼이 거절을 많이 하는 라이더에게 일주일 접속금지 등 불이익한 결정을 내려 문제가 되고 있다[129]. 이러한 상황에서 개인정보보호위원회는 2021년 3월 개인정보보호법 개정 입법예고안에서 '자동화 의사결정에 대한 배제등의 권리'에 대한 조항을 신설하였다. 이 조항은 회사가 근로 계약 등 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요하여 수집·이용하는 개인정보의 처리에만 의존하여 정보주체에게 생명·신체·정신·재산에 중대한 영향을 미치는 의사결정을 하는 경우, 정보주체가 그에 대한 이의제기와 설명 등을 요구할 수 있도록 하였다(안 제37조의2)[130]. 그러나 입법예고안은 기본적으로 완전 자동화 의사결정을 가능케 하였다는 점에서 이를 예외적으로 허용한 GDPR과 다른 접근법을 취하고 있고, 노동자에 대하여 분석 및 예측하고 평가하는 프로파일링에 대해서 명시적 규정을 두고 있지 않다는 한계가 있다. 특히 노동자가 특별히 요구하지 않아도 사전에 자신에 대한 프로파일링 여부는 물론 자동화 의사결정의 로직 및 그 결과에 대한 정보를 통지받고 자신의 의견을 피력하거나 인적 개입을 요구할 수 있는 권리를 보장하고 있지 않다. 이러한 점에서 이 개정안은 회사가 노동자에 대하여 자동적으로 분석 및 예측하고 평가하는 프로파일링 및 자동화된 의사결정을 내릴 때 노동자가 자신의 권리를 행사할 수 있도록 보장하기에 미흡하다.

나. 인공지능 관련 법률

2021년 4월 21일 유럽 집행위원회는 "인공지능 법안"을 유럽의회에 발의하였다[131]. 유럽연합은 이 인공지능 규제법에서 채용, 고용, 노무 관리 등의 분야에 사용되는 인공지능에 대하여 법적 의무 부과를 추진하고 있다.

법안은 플랫폼 노동을 비롯하여 채용 및 고용, 노무 관리에 사용되는 인공지능을 '고위험'으로 규정하였다. 특히 인력 채용 및 선발, 승진 및 해고 결정, 근로 관

---

128) https://gdprhub.eu/index.php?title=Garante_per_la_protezione_dei_dati_personali_(Italy)_-_9675440.

129) 박정훈(2021). 우리는 데이터가 아니다. 경향신문(2021. 6. 15).

130) 개인정보보호법 일부개정법률(안) 입법예고 (개인정보보호위원회 공고 제2021-1호)

131) Proposal for a Regulation laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act)".

련 계약 관계로 종사하는 사람에 대한 업무 할당, 모니터링 또는 평가에 사용되는 인공지능 시스템은 고위험으로 분류된다. 이러한 시스템이 사람들의 장래 직업 전망과 생계에 현저한 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 플랫폼을 통해서 서비스를 제공하는 사람들과 직원들은 인공지능 시스템의 사용자(user)가 아니라 '근로 관련 계약 관계'로 포섭된다. 채용 절차 전체에 걸쳐서 그리고 근로 관련 계약 관계에서 이루어지는 평가, 승진 또는 고용 유지에 있어서, 인공지능 시스템은 여성, 특정 연령 집단, 장애인, 특정 인종 또는 민족적 출신, 특정 성적 지향을 가진 사람들에 대한 차별을 항구화할 위험이 있다. 이러한 사람들의 업무 수행과 행동을 모니터링하는 데 사용되는 인공지능 시스템은 개인정보 보호에 대한 권리에도 영향을 미칠 수 있다(전문 36).

고위험 인공지능 제품 및 서비스에는 시장에 출시되기 전에 엄격한 법적 의무가 부과된다. 위험성과 차별적 결과를 완화하고 최소화하기 위하여 사용 데이터셋의 품질을 보장하여야 하고, 기술 문서 및 기록을 보관 및 문서화하여 인공지능 결과물을 추적하고 감독 기관에 필요한 정보를 제공할 수 있어야 하며, 사용자에게 명확하고 적절한 정보를 제공하여 투명성을 보장하여야 하고, 위험성을 최소화하기 위해 적절한 인적 감독 조치를 마련하여야 하며, 높은 수준의 견고성·정확성·보안성을 보장하여야 한다. 특히 얼굴인식 등 모든 원격 생체인식 시스템은 고위험으로 간주된다.

인공지능과 관련한 이러한 규제 법률은 노동 분야에서 사용되는 인공지능에 대하여 그 도입 전부터 사전적인 규제 역할을 수행할 것으로 기대되고 있다. 특히 설계와 개발 시점에서부터 설명가능성을 보장하여 인공지능의 대상이 된 당사자의 권리를 구제하고 감독 당국이 개입할 수 있는 환경을 조성하였다.

우리나라에는 노동 분야에서 인공지능의 사용을 명시적으로 규제하는 법률이 아직 마련되어 있지 않다. 인공지능 채용 도구, 플랫폼 노동의 확장 등 인공지능이 생계와 노동권에 갈수록 중대한 영향을 미치고 있는 반면, 그 영향을 받는 당사자들에게는 알고리즘의 기준이 매우 불투명하고, 이들이 차별적인 대우를 받을 우려도 커지고 있다. 그럼에도 인공지능의 설명가능성 부족을 이유로 피해자들에 대한 권리구제와 감독 당국의 개입이 쉽지 않다는 점을 생각해 보았을 때, 인공지능의 위험성과 감시를 규제하는 법률이 시급히 마련될 필요가 있다.

다. 분야별 규제 법률

최근 세계 여러나라에서 라이더 플랫폼이나 인공지능 채용 등 분야별 인공지능을

규제하는 법제도가 도입되었거나 추진되고 있다.

스페인은 2021년 5월 12일 이른바 '라이더법'(디지털 플랫폼 유통에 종사하는 개인의 고용 상태에 관한 법률)을 시행하고 플랫폼 노동자의 근로조건, 고용과 해고 결정에 영향을 미칠 수 있는 업무 배치와 평가 관련 알고리즘을 노동자대표에게 공개하도록 하였다[132].

미국은 주나 시 차원에서 인공지능 면접 또는 채용 목적으로 사용되는 인공지능 기술을 규제하는 법을 시행 중이거나 발의하고 있다[133]. 일리노이 주는 2019년 인공지능 영상면접법(Artificial Intelligence Video Interview Act)을 제정하고 2020년 1월 1일부터 시행 중이다. 이 법은 채용 면접 과정에서 인공지능의 사용을 규제하는 첫 번째 주법으로, 영상 면접을 녹화하고 인공지능 기술을 이용하여 지원자의 직무적합성을 분석하려는 사용자에게 의무를 부과하였다. 이러한 의무로는 △면접 전 인공지능 기술이 면접 평가에 사용될 수 있음을 구직자에게 통지할 의무 △인공지능이 어떻게 작동하고 구직자를 평가하는 데 사용되는 일반적인 유형의 특징이 무엇인지 구직자에게 설명하고 공개할 의무 △인공지능 기술로 평가받는 것에 대해 구직자로부터 사전 동의를 받을 의무 △직무적합성을 판단하기 위해 필수적인 전문지식이나 기술이 있는 자 외에는 면접 영상의 공유를 제한할 의무 △지원자가 자신의 면접 영상 삭제를 요청한 경우 회사는 모든 사본을 30일 이내에 파기하고 공유받은 제3자에게도 파기를 지시할 의무 등이 규정되었다.

메릴랜드 주는 2020년 5월 8일 지원자의 동의 없이는 채용 면접에서 얼굴인식기술의 사용을 금지하는 법(Labor and Employment - Use of Facial Recognition Services - Prohibition)을 제정하였다. 이 법은 회사가 채용 지원자의 얼굴을 인식하는 면접을 실시할 경우 지원자의 성명, 면접일을 명시하고 서면 동의를 받도록 하였다[134].

한편 캘리포니아 주 Lena Gonzalez 의원은 2020년 2월 20일 경쟁 채용에서 인재형평법안(the Talent Equity for Competitive Hiring (TECH) Act)을 발의하였다. 법안은 얼굴인식을 비롯하여 채용절차에 사용되는 광범위한 평가 기술에 대해 차별 우려를 해소하기 위한 기준을 제시하였다. 이 기준은 △사용 전 검사에서 성별, 인종 또는 민족성에 부정적인 영향을 미치지 않는 것으로 확인되어야 함 △사용 결과의 연례 검토에서 부정적인 영향을 나타내지 않아야 함 △배치 후 검토에서 부정적인

132) 스페인, "배달라이더는 근로자…플랫폼 기업, 알고리즘 공개해야". 노동법률(2021. 5. 13); Spain passes landmark law to protect 'gig' delivery workers. Daily Sabah(2021. 5. 11).

133) 권오성(2021). 인공지능의 노동법상 쟁점 : 채용면접을 중심으로. 2021년도 한국노동법학회 하계학술대회 <팬더믹상황에서의 노동법의 대응>(2021. 7. 2.). 제1발표문; 김민(2021). 앞의 글.

134) New Maryland Law Requires Applicant Consent Prior to Using Facial Recognition Technology in Job Interviews. National Law Review(2020. 7. 9).

영향이 나타날 경우 사용을 중단하여야 한다는 것이다.

미국 뉴욕시 의회 Cumbo 의원 등은 2020년 2월 27일 채용과정에서 자동화된 의사결정 도구 판매를 규제하는 법안(A Local Law to amend the administrative code of the city of New York, in relation to the sale of automated employment decision tools Sale of automated employment decision tools)을 발의하였다. 법안은 다양한 알고리즘 방법론을 사용하여 채용 후보를 결정하거나 그와 비슷한 결정을 내리는 시스템을 정의하며, 이를 개발하고 판매하는 자가 준수하여야 할 요건을 규정하였다. 이는 △나이, 인종, 신념, 피부색, 국적, 성별, 장애, 성적 지향, 시민권 상태 등 뉴욕 시 차별금지 조항과 같은 지역 고용법을 준수하고 있는지 점검하기 위한 편향성 감사를 수행할 것 △매년 편향성 감사를 진행하며, 그 감사 결과를 구매자 회사에 제공할 것 △지원자에게는 (i)이 법에서 감사를 요구하는 자동화된 채용 결정 도구가 지원자 평가에 사용되었다는 사실을 통지할 것 (ii)해당 도구가 평가에 활용하는 지원자의 특성과 자격을 공개할 것 등이다. 이러한 요건을 준수하지 않는 자동화된 고용 결정 도구는 뉴욕 시에서 판매하거나 판매하는 것이 금지된다. 최초 위반 시 500달러의 벌금이, 2회 이상 위반 시 최대 1500달러의 벌금이 부과된다.

제3절 최첨단 감시 주요 사례

1. 원격근무와 노동감시

지난 2020년 1월 세계보건기구는 코로나바이러스감염증-19(이하 '코로나19')가 전 세계적으로 유행하고 있음을 인식하고 국제적 공중보건 비상사태를 선언하였고 3월에는 펜데믹, 즉 세계적 범유행 단계로 격상시켰다. 이후 우리 일상에서도 많은 변화가 나타났다. 전 세계적으로 모두가 마스크를 착용하고, 사회적 거리두기를 시행했으며 많은 국가들이 봉쇄령(Lock-down)을 실시했다. 우리나라는 봉쇄령까지 내려지진 않았지만, 재택근무를 권장하고 되도록 타인간의 접촉을 줄여줄 것을 요청했다. 이에 따라 전 세계적으로 재택근무가 일상이 되었고, 학생들도 집에서 온라인으로 수업을 듣는 일이 많아졌다. 재택근무가 활성화됨에 따라 재택근무 중인 근로자의 업무 평가 등을 위한 감시 장비 및 소프트웨어의 활용도 늘어났다.

마이크로소프트는 자사 프로그램을 통해 근로자들의 생산성을 측정할 수 있도록 하는 프로그램을 개발했다. 근로자들이 이메일을 누구에게 보내는지, 얼마나 자주 메일을 보내는지를 측정하고, 그룹 쳇(Group Chat)에 얼마나 참여하는지 등을 측정해 생산성 점수를 매기는 것이다. 이를 통해 다른 회사와의 생산성을 비교해 볼 수

있도록 하는 기능도 탑재했다. 해당 기능은 근로자 개인의 프라이버시를 과도하게 침해하는 것은 물론 심각한 노동감시를 야기할 수 있다는 이유로 비판을 받았다. 사회적 비판이 심해지자 마이크로소프는 해당 프로그램이 야기할 수 있는 프라이버시 침해 가능성에 대해 사과했고, '프라이버시는 인권'이라는 점에 동의한다고 응답했다. 그리고 개인의 프라이버시를 침해하지 않기 위해 생산성 점수에서 각 근로자의 이름을 제거하겠다고 밝혔지만 해당 시스템을 철회하진 않았다.[135]

코로나19로 인한 재택근무가 장기화되자 기업들은 근로자들의 '생산성'을 높인다는 이유로 각종 소프트웨어를 설치할 것을 요구하기 시작했다. 특정 소프트웨어를 활용하여 직원들이 컴퓨터를 사용하는 동안 어떤 활동을 하는지 전부 감시되기 시작한 것이다. 여러 감시 소프트웨어들은 근로자들이 어떤 글자를 입력하는지를 확인할 수 있고, 근무시간 동안 마우스 움직임을 탐지해 마우스 움직임이나 키보드 활용 등이 일정 시간 동안 없을 경우 관리자에게 알림을 보낸다. 물론 이런 형태의 노동감시가 코로나19 이전에도 존재했던 것이 사실이다. 하지만 코로나19의 발발이 이런 현상을 가속화 시켰다.

워싱턴포스트지에 따르면 몇몇 기업은 관리자들이 근로자의 화면을 10분마다 캡쳐 할 수 있도록 하는 프로그램을 사용하고 있다고 밝혔다. InteerGuard라는 시스템은 근로자들의 이메일, 인스턴트 메시지, 키 스트로크를 녹화하는 것은 물론 근로자의 화면을 5초마다 캡처 할 수 있도록 하는 프로그램을 지원하고 있다.[136] 이 외에도 항상 웹캠 및 오디오 시스템을 켜 두도록 하여 언제든 근로자 개인에게 말을 걸 수 있도록 지원하는 시스템을 제공하는 회사도 있다.

영국 TUC(Trades Union Congress)의 2020년 보고서[137]에 따르면 팬데믹의 시작 이후 7명 중에 한 명은 근로자 감독을 위한 기술이 더 증가했다고 보고했다(15%). 영국의 근로자 3000명 이상을 조사한 해당 보고서에서는 37%의 사람들이 그들의 의사소통이 녹화되고 있다고 보고 했으며, 13%의 사람들이 컴퓨터가 감시되고 있다고 응답했다. 해당 연구에 응답한 근로자들은 근무시간은 물론 쉬는 시간까지 감시받고 있으며, 10분에 한 번씩 근로자의 모니터를 스크리닝 하는 등 관리 감독이 심

---

135) The Guardian, Microsoft apologises for feature criticised as workplace surveillance, 2020.12.2.
https://www.theguardian.com/technology/2020/dec/02/microsoft-apologises-productivity-score-critics-derided-workplace-surveillance (2021.7.15. 최종 접속)

136) The Washington Post, Managers turn to surveillance software, always-on webcams to ensure employees are (really) working from home, 2020.4.30.
https://www.washingtonpost.com/technology/2020/04/30/work-from-home-surveillance/ (2021.7.15. 최종 접속)

137) TUC (2020), Technology Managing People. The Worker Experience. https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2020-11/Technology_Managing_People_Report_2020_AW_Optimised.pdf (2021.7.15. 최종 접속)

화되었다고 이야기했다. 그만큼 팬데믹으로 인한 노동감시가 심화된 것이다.

팬데믹이 시작된 이후 일부 기업들은 근로자들의 건강정보도 수집하기 시작했다. 간단한 질문에 '예/아니오'만 체크할 수 있는 어플을 제공하거나, 매일 근로자의 건강 상태를 보고하도록 하는 기업들도 늘어나고 있다. 이 과정에서 직원들의 동의를 얻지 않는 경우도 많았으며, 관련 애플리케이션을 활용할 경우 직원들에게 인센티브를 제공하는 등의 방법을 활용하는 경우도 있었다.[138]

2. 아마존(Amazon) 최첨단 노동감시

지난 2020년 아마존의 비밀 보고서가 누출됐다. 해당 보고서는 아마존의 Global Security Operations Center에서 작성된 것으로 아마존이 노동조합 뿐만 아니라 시민사회의 동태도 광범하게 감시했다는 증거가 담겨있었다. 아마존은 근로자들의 노동조합 조직 활동, 회의, 행위 등을 감시해 왔으며 아마존과 관련된 모든 시위와 쟁위 행위에 대해서도 지속적으로 감시하고 보고해왔다. 또한 적외선 열지도를 활용해 팀원 정서와 다양성 점수 등 대량의 데이터를 활용해 점포들 중 어느 곳이 노조 가입 확률이 높은지를 파악하는 데 활용하기도 했다. 뿐만 아니라 노동자의 소셜미디어도 감시해 온 것으로 밝혀졌으며, 노조 활동에 영향을 줄 수 있는 기타 시민단체 활동도 지속적으로 감시해 온 것으로 드러났다.[139]

아마존의 파트너 기업인 Netradyne은 배달 차량에 설치할 수 있는 감시 카메라를 개발하여 설치하였다. 총 네 대의 카메라가 설치되는데 세 대는 자동차 외부에 설치되고 한 대는 차량 내부에 설치된다. 해당 카메라가 위험을 감지해 운전자에게 위험 사인을 준다고 하지만, 해당 카메라로 수집된 정보가 자동으로 아마존에 제공되고 있다. 배달 중 하품을 하거나 휴대폰에 눈이 가면 그 카메라가 운전자의 사진을 찍고 분석하여 보고한다. 아마존은 해당 시스템이 운전자의 나쁜 습관을 줄이고 사고 위험을 줄일 수 있으며, 운전자가 운전하지 않는 동안은 카메라를 끌 수 있도록 하고 있다곤 하지만, 여전히 근로자의 프라이버시 침해에 영향을 미칠 수 있다.[140] 이에 더해 멘토(Mentor)라는 애플리케이션을 설치하도록 강요하는데 이를 통

138) EFF, Workplace Surveillance in Times of Corona, 2020.9.10.
https://www.eff.org/ko/deeplinks/2020/09/workplace-surveillance-times-corona (2021.7.15. 최종 접속)

139) Vice, Secret Amazon Reports Expose the Company's Surveillance of Labor and Environmental Groups, 2020.11.24.
https://www.vice.com/en/article/5dp3yn/amazon-leaked-reports-expose-spying-warehouse-workers-labor-union-environmental-groups-social-movements (2021.7.15. 최종 접속)

140)Interestinf Engineering, Employy Surveillance Is Rising to New Dystopia Heights, 2021.1.19.
https://interestingengineering.com/amazon-employee-surveillance-dystopian-heights

해 운전자들의 운전 기록을 추적하는 것은 물론 휴대폰 사용 시간과 위치도 확인한다. 이렇게 수집된 자료는 실적 평가에 반영된다. 이 외에도 아마존 플렉스(Amazon Flex)라는 애플리케이션 설치를 의무화 했다. 해당 앱은 인공지능 카메라와 연동되며 운전자들이 '수집된 정보 제3자 공유 동의'를 해야만 일을 할 수 있도록 해 사실상 설치를 강요한 것이다.

아마존은 창고에서 일하는 근로자들을 대상으로도 여러 관리 및 감시 시스템을 활용하고 있다. 아마존의 time off task(TOT) 시스템은 근로자들의 생산성을 평가하는 시스템으로 일정 시간 동안 정해진 만큼의 일을 하지 못하는 경우, 그리고 그게 지속될 경우 결국 해고되는 관리 시스템이다. 해당 시스템으로 인해 수 많은 근로자들이 아마존에서 해고당하거나 재교육을 받는 과정을 거쳐야 했다.[141] 이로 인해 근로자들은 화장실을 가거나 중간에 쉬는 시간을 가지는 것도 어려웠고, 나중에 밝혀진 바에 따르면 화장실 갈 시간을 아끼기 위해 빈 통을 들고 다니며 화장실을 대신했다고 밝히기도 했다. 고강도 노동이 이어지자 자살을 시도하는 근로자들이 나오기도 했다.[142]

지난 2018년 아마존은 물류센터의 운영효율을 높이기 위해 손목밴드형 웨어러블 기기에 대한 특허를 등록했다. 해당 손목밴드는 작업자의 손목 위치를 추적해서 작업자가 특정 물건을 제대로 된 위치에 두는지를 감지하는 기능을 담고 있으며, 또 다른 기능으로는 물건을 담은 상자를 제대로 찾았을 때 신호를 보내는 '촉각 피드백 시스템'을 담고 있다.[143] 아마존은 해당 손목밴드가 근로자들의 효율을 높이고 물류창고 직원들의 일을 좀 더 수월하게 해 줄 것이라고 밝혔지만, 근로자 감시 도구로 활용될 가능성이 매우 높다. 아마존은 이를 근로자들이 휴식시간 동안에는 활성화하지 않겠다고 했지만, 실제 아마존에서 근무했던 직원들은 자신들이 '로봇'이 된 것 같았다며 화장실에 갈 시간도 없었다고 인터뷰하기도 했다.[144]

3, 생체 칩의 활용

(2021.7.15. 최종 접속)

141)Engadget, Amazon adjusts its 'Time off Task' metric and drug testing policy, 2021.6.2. https://www.engadget.com/amazon-warehouse-policies-020626313.html (2021.7.15. 최종 접속)

142) 머니투데이, '빈병에 소변' 아마존 물류직원... 1200명에게 화장실 두 개, 2019.3.12. https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2019031209280234589 (2021.7.15. 최종 접속)

143) ZDNetKorea, 아마존, 직원 활동 추적하는 손목밴드 특허 등록, 2018.2.2. https://zdnet.co.kr/view/?no=20180202083518 (2021.7.15. 최종 접속)

144) CNBC, If workers slack off, the wristband will know (And Amazon has a patent for it), 2018.2.2. https://www.cnbc.com/2018/02/02/amazon-holds-patents-for-wristbands-that-track-workers.html (2021.7.15. 최종 접속)

직장에서 생체인식을 활용한 출퇴근 관리를 하는 것은 우리에게 익숙한 장면이다. 휴대폰에서도 지문이나 안면인식을 통해 데이터를 통제한다. 공항 출입국심사대에서는 이미 안면인식 기술이 익숙한 풍경이 되었다. 생체 인식 기술은 더 이상 낯선 기술이 아니다. 이에 더해 최근 몇 년 간 근로자의 손에 생체 칩을 이식하는 기술이 쓰이기 시작했다. 미국 위스콘신의 Three Square Market이란 회사에서는 수십 명의 사람들이 자발적으로 생체 칩을 이식했다. 이들은 RFID 기능이 있는 해당 칩을 통해 회사 건물을 출입하는 것은 물론 사내 자판기를 이용하기도 한다.[145]

생체 칩은 쌀 알 크기로 엄지와 검지 사이 손에 이식되는데, 아직은 사내 건물에 출입하고 자전거를 빌리거나 티켓을 끊는 등 간단한 인식을 위해 활용되고는 있지만, 해당 기술이 보다 광범위하게 쓰이고 인식된 칩이 근로자의 건강정보나 유전정보 등을 수집할 수 있는 기술이 탑재될 경우 개인의 민감한 정보를 회사가 무작위로 수집할 수 있게 되고, 칩을 근거로 개인의 위치추적도 가능해 질 수 있다. 특히나 특정 근로자가 이에 대해 거부감을 드러낸다할 지라도 고용주와 근로자라는 권력차로 인해 이를 거부하기가 힘들어진다.[146]

현재 미국에서 생체 칩은 FDA(Food and Drug Administration)의 승인을 얻어 의료목적으로 활용할 수 있도록 하고 있으며[147], 여러 회사들에서도 효율성과 편리함을 이유로 근로자들에게 생체 칩을 이식하려는 움직임이 활발해지고 있다. 국내에서도 관련 연구가 활발히 이뤄지고 있다. 국내 연구진은 '포도당'을 활용해 마이크로칩을 대체할 수 있는 '저항스위칭메모리'를 개발하여 생체 칩이 신체에 장기간 이식되어 있을 경우 발생할 수 있는 부작용을 줄일 수 있도록 하는 기술을 개발했다. 해당 연구진은 포도당을 활용한 생체 칩이 '인체에 무해'하면서도 '고성능 메모리'라는 특성을 모두 만족할 수 있다고 말했다. 이와 같은 기술을 '다양한 헬스케어 전자기기'에 활용할 수 있다고 강조하기도 했다.[148] 하지만 생체 칩은 상대적으로 해킹의 위험이 높으며[149] 고용주들에 의해 오남용될 소지도 높다.

---

145) MIT Technology Review, This Company embeds microchips in its employees, and they love it, 2018.8.17.
https://www.technologyreview.com/2018/08/17/140994/this-company-embeds-microchips-in-its-employees-and-they-love-it/ (2021.7.16. 최종 접속)

146) The Guardian, The rise of microchipping: are we ready for technology to ger under the skin? 2019.11.8.
https://www.theguardian.com/technology/2019/nov/08/the-rise-of-microchipping-are-we-ready-for-technology-to-get-under-the-skin (2021.7.16. 최종 접속)

147) Outsourcing, FDA clears PFID chip for humans, 2004.10.17.
https://www.outsourcing-pharma.com/Article/2004/10/18/FDA-clears-RFID-chip-for-humans (2021.7.16. 최종 접속)

148) The Science Times, 완전 분해되는 마이크로칩 이식 가능, 2018.5.29.
https://www.sciencetimes.co.kr/news/%EC%99%84%EC%A0%84-%EB%B6%84%ED%95%B4%EB%90%98%EB%8A%94-%EB%A7%88%EC%9D%B4%ED%81%AC%EB%A1%9C%EC%B9%A9-%EC%9D%B4%EC%8B%9D-%EA%B0%80%EB%8A%A5/ (2021.7.16. 최종 접속)

미국의 여러 주(캘리포니아, 미주리, 노스다코타, 오클라호마, 위스콘신, 인디애나, 아이오와 등)에서는 생체 칩 이식에 대한 법적 대응을 진행하고 있다. 해당 법안들은 근로자 개인은 물론 사업 파트너에게 까지도 생체 칩 이식을 강요할 수 없도록 하는 내용을 담고 있다. 인디애나 주의 경우 지난 2020년 생체 칩 이식을 거부했다는 이유로 근로자를 해고할 수 없도록 하는 법안을 통과한데 이어 2021년에는 법의 적용 범위를 공공부문으로 확대하기로 결정했다.[150]

149) Wired, The RFID Hacking Underground, 2006.5.1.
https://www.wired.com/2006/05/rfid-2/ (2021.7.16. 최종 접속)
150) News 16 Now, Microchip bill once again on mind of Indiana law makers, 2021.2.5.
https://www.wndu.com/2021/02/04/microchip-bill-once-again-on-mind-of-indiana-lawmakers / (2021.7.16. 최종 접속)

제7장 결론

2013년 이후 오랜만에 이루어진 디지털 노동감시에 대한 실태조사를 통해 노동자 감시, 감독을 위한 디지털 전자기술의 도입이 증가하고 있음을 확인할 수 있었다. CCTV는 그 성능을 높여가며 여전히 가장 보편적으로 활용되고 있는 감시 기술로 자리잡고 있으며, SNS 모니터링, 모바일 애플리케이션 설치, PC 온오프 및 작업시간 모니터링과 같은 새로운 기술도 널리 활용되고 있었다. 이에 더하여 아직 보편적으로 활용되고 있는 것은 아니지만, 제6장 제3절에서 다루고 있는 바와 같이, 생체칩 이식, 웨어러블 기기 등 고도화된 감시 기술이 도입되고 있었다.

때로 이러한 감시 기술은 고용주의 정당한 목적을 위해 도입될 수도 있다. 문제는 디지털 전자기술 도입 과정에서 그 도입 목적, 수집되는 개인정보의 범위, 보관기간, 정보주체의 권리 등에 대해 제대로된 고지가 이루어지고 있지 않다는 점이다. 실태조사 결과를 보면, 상당수의 노동자들이 어떤 전자기술이 도입되고 있는지, 그러한 전자기술이 어떻게 활용되는지 잘 인지하지 못하고 있음을 확인할 수 있다. 또한 한국의 법제와 관행은 독일, 프랑스 등 유럽국가들과 달리 감시기술의 도입 과정에서 노동조합 등 노동자 대표와의 협의도 의무화하고 있지 않다.

2011년 제정된 개인정보보호법은 개인정보 처리를 규율하는 일반법이었기 때문에, 그동안 부재했던 노동자 개인정보 보호를 위한 법적 근거를 마련했다는 의미가 있었지만, 실제로 개인정보보호법이 노동자의 개인정보 보호나 부당한 노동감시를 통제하는 방패로서의 역할을 제대로 수행한 것은 아니었다. 그동안 개인정보보호법의 주무부처인 행정안전부나 2020년 감독권한을 이월받은 개인정보보호위원회는 소비자, 시민으로서의 정보주체의 권리에 초점을 맞추었을 뿐, 노동자 개인정보 보호에 대한 관심은 미흡했다. 고용노동부 역시 노동자 개인정보 처리에 대한 감독 권한이 부재하다는 이유로 노동감시 문제에 소극적으로 대응하였다. 실태조사를 통해서도 알 수 있듯이, 사업장 내에서 디지털 전자기술이나 개인정보 처리를 둘러싼 갈등이 발생했을 때 이들 공공기관을 통해 해결하기 보다는 기업 내부나 노동조합 등을 통해 자체적으로 처리하는 경우가 많았다. 오히려 지금까지는 국가인권위원회가 디지털 노동감시의 실태 조사, 법제 개선, 피해 구제에 가장 큰 역할을 해왔다고 할 수 있다.

2021년 현재 디지털 노동감시에 대한 실태조사와 법제도 개선 과제에 대한 연구를 수행한 것은 여러가지 의미가 있다. 첫째, 2013년 이후 변화한 기술, 제도적 환경을 반영하여 디지털 노동감시에 대한 실태조사를 수행함으로써 현황을 업데이트

하고 노동감시에 대한 관심을 환기할 수 있다. 둘째, 2018년 유럽연합 개인정보보호법인 GDPR의 시행에 따라 유럽 국가들의 노동자 개인정보 처리 및 노동감시와 관련된 법제 및 관행이 통일화된 바, 이에 대한 분석은 국내 법제 개선에도 많은 도움이 될 것이다. 셋째, 국내에서도 2020년 개인정보보호법 개정으로 독립성과 권한이 강화된 개인정보 감독기구로서의 통합 개인정보보호위원회가 설립된만큼, 개인정보보호위원회에 노동자 개인정보 보호를 위한 역할 강화를 촉구하는 계기가 될 수 있다. 넷째, 최근 몇 년동안 회자되고 있는, 인공지능 등 소위 4차 산업혁명 기술은 근로 조건에도 상당한 영향을 미칠 것으로 보이는 바, 이러한 기술적 발전이 노동감시에 어떠한 영향을 미칠 것인지 분석할 수 있는 계기가 되었다.

그러나 우리의 연구는 현단계의 과제를 확인했을 뿐 앞으로 이러한 과제를 해결하기 위해 해야할 일들이 많다. 향후 계속되어야 할 연구 및 활동의 과제를 다음과 같이 제안해보고자 한다.

우선, 노동자의 개인정보 보호와 과도한 노동감시를 규제하기 위한 개인정보보호위원회 및 고용노동부의 적극적인 역할을 촉구할 필요가 있다. 지금까지 노동감시에 대한 실태조사 및 법제 개선 권고는 국가인권위원회가 주도해왔다. 국가인권위원회가 향후에도 나름의 역할을 해줄 것을 기대하지만, 개인정보보호 감독기관으로서 전문적인 역할을 부여받은 개인정보보호위원회가 이제 보다 주도적인 역할을 수행할 필요가 있다. 물론 노사관계에 관련된 사안인만큼 고용노동부 역시 소극적인 태도를 버려야 한다.

이들 기관은 이러한 디지털 노동감시에 대한 실태조사를 정기적으로 시행할 필요가 있다. 특히 권한이 있는 공공기관이 개인정보처리자, 즉 고용주를 상대로 직접 실태조사를 수행한다면, 지금까지 '설문조사'에 의존해야만 했던 한계를 극복하고 보다 객관적이고 정밀한 조사를 수행할 수 있을 것이다. 물론 노동자 인식에 대한 설문조사는 여전히 필요하지만, 객관적인 실태는 설문 응답자인 노동자 개인이 파악하기 힘들 수 있기 때문이다.

나아가 단순한 조사에 그치는 것이 아니라, 개인정보보호위원회는 고용노동부와 합동으로 개인정보보호법의 준수에 대해 보호 실태를 점검하고 드러난 문제에 대해서는 시정조치를 요구할 필요가 있다. 개인정보보호법은 개인정보보호위원회에 개인정보처리자에 대해 자료제출을 요구하고 사업장에 출입하여 검사할 수 있는 권한(제63조), 개인정보 침해행위를 중지하고 처리를 일시적으로 정지하도록 시정조치를 명할 수 있는 권한(제64조), 불법행위에 대해 고발하거나 징계를 권고할 수 있는 권한(제65조), 이러한 처리의 결과를 공표할 권한(제66조) 등을 부여하고 있다. 지금까

지 소홀했던 노사 관계에서의 개인정보 처리에 이러한 권한을 적극 활용해야 한다.

또한, 2017년에 국가인권위원회가 고용노동부에 권고했던 「개인정보보호 가이드라인[인사·노무편]」의 개정을 추진하여 노동자의 개인정보 처리 및 노동감시에 대한 보다 구체적인 규율을 제시할 필요가 있다. 현행 개인정보보호법은 개인정보 처리 일반을 다루고 있을 뿐, 이러한 원칙이 사업장이라는 특수한 공간 내에서 어떻게 적용되는지 별도로 규정하고 있지 않기 때문이다. 참고로 유럽연합의 경우 2017년에 29조 작업반에서 <직장에서의 개인정보 처리에 대한 의견서>를 작성하여 여러 사례에서 개인정보 보호규정이 어떻게 적용되는지 구체적으로 제시한 바 있다.

물론 고용주와 노동자 사이의 불평등한 권력관계와 특수한 맥락을 고려하여, 노동감시를 규율하는 법제가 마련될 필요가 있다. 앞서 제5장 제2절에서 살펴본 바와 같이, 이는 개인정보보호법의 개정이 될 수도 있고, 근로기준법 등 노동 관련 법의 개정이 될 수도 있으며, 특별법 제정이 될 수도 있다. 혹은 이들이 조합된 형태가 될 수도 있다. 다만, 감시기술의 도입시 노동조합과 협의하도록 의무화하고, 고용노동부 등 노동 감독기관의 개인정보 감독 권한을 보장하는 등 현행 법제의 공백을 극복할 수 있어야 할 것이다.

인공지능 채용 도구, 플랫폼 노동의 확장 등 인공지능이 생계와 노동권에 갈수록 중대한 영향을 미치고 있는 반면, 그 영향을 받는 당사자들에게는 알고리즘의 기준이 매우 불투명하고, 이들이 차별적인 대우를 받을 우려도 커지고 있다. 따라서 인공지능 등 신기술이 노동자 개인정보 및 노동 환경에 미치는 영향에 대응할 수 있는 법제 역시 마련되어야 한다. 프로파일링을 포함한 정보주체에 중대한 영향을 미치는 개인정보의 자동화된 의사결정을 규율할 수 있도록 개인정보보호법이 개정되고, 채용 및 노동자 평가 과정 등을 규율할 수 있어야 한다. 노동 환경이나 노동 과정에 부정적 영향을 미칠 수 있는 알고리즘을 규제할 수 있도록 인공지능 관련 법제도 마련될 필요가 있다. 인공지능에 대한 규율 자체에 대한 논의가 아직 시작단계인만큼, 노동자에게 미치는 부정적 영향이 배제되지 않도록 지금부터 개입할 필요가 있다.

이러한 모든 활동에 정보주체인 노동자, 그리고 노동조합의 적극적인 개입이 필수적이다. 지금까지 노동운동 내에서 일부 노동감시 이슈에 대한 개별적인 대응은 있었지만 노동조합 차원의 체계적이고 지속적인 대응은 부족했다. 양대노총 역시 모범 단협안에서 노동감시와 개인정보 보호에 관한 내용을 일부 포함하고는 있지만, 실제 단협에 반영된 경우는 예외적인 경우에 불과하다. 그러나 앞서 언급한 법제 개선이 이루어지기 위해서는 노동운동 주체의 참여가 없이는 불가능할 것이다.

참 고 문 헌

가이 스탠딩(Guy Standing). 2014. 『프레카리아트: 새로운 위험한 계급』. 김태호 역. 박종철출판사.

개인정보보호위원회, 2020 개인정보보호 법령 및 지침・고시 해설서

권오성. 2021. 인공지능의 노동법상 쟁점 : 채용면접을 중심으로. 2021년도 한국노동법학회 하계학술대회 <팬더믹상황에서의 노동법의 대응>(2021. 7. 2.). 제1발표문

김민. 2021. 인공지능 채용 도구의 공정성과 투명성. 토론회 <인공지능의 공정성, 투명성, 책임성 보장을 위한 법제 정비 방안>(2021. 2. 17)

김민섭. 2017. 「밤의 도시를 걷는 (투명한) 노동자들」. 걷고 싶은 도시 91: 60-64.

김성혁 외. 2019. 「플랫폼노동 보호와 조직화 방안」. 전국서비스산업노동조합연맹.

김영선. 2017. 「플랫폼 노동, 새로운 위험사회를 알리는 징후」. 문화/과학 92: 74-102.

김영선. 2020. 「디지털 신기술과 노동의 차별 및 감시, 부품화」. 사회통합연구 1(1): 113-141.

데 안젤리스, 맛시모(de Angelis, Massimo). 2019. 『역사의 시작: 가치 투쟁과 전지구적 자본』. 권범철 역. 갈무리.

바우만, 지그문트(Bauman, Zygmunt). 2009. 『액체 근대』. 이일수 역. 강.

박수민. 2021. 「플랫폼 배달 경제를 뒷받침하는 즉시성의 문화와 그림자 노동」. 경제와사회 130: 208-236.

벡, 울리히(Beck, Ulrich). 1997. 『위험사회』. 홍성태 역. 서울: 새물결.

스펜스, 마이클・로라 타이슨(Spence, Michael, Laura D. Tyson). 2017. “기술이 부와 소득의 불평등에 미치는 영향.” 유엔제이 역. 『애프터 피케티: <21세기 자본> 이후 3년』. 율리시스.

양승엽. 2015, 근로자의 개인정보보호에 관한 연구, 서울대학교 대학원 박사논문,

양승엽. 2019, 근로자 개인정보보호에 관한 비교법 연구. 가천법학 12(3),

오닐, 캐시(O’Neil, Cathy). 2017. 『대량살상수학무기』. 김정혜 역. 흐름출판.

오정미. 2021. 공정성, 투명성, 책임성 제고를 위한 인공지능 법제 방향. 토론회 <인공지능의 공정성, 투명성, 책임성 보장을 위한 법제 정비 방안>(2021. 2. 17)

와일, 데이비드(Weil, David). 2015. 『균열 일터』. 송연수 역. 황소자리

이은우 외 3인. 2002, 정보화에 따른 프라이버시권 침해법령 조사 연구, 국가인권위원회

장귀연 외. 2019. 「플랫폼노동 종사자 인권상황 실태조사」. 국가인권위원회.

주보프, 쇼샤나(Zuboff, Shoshana). 2020. 『감시 자본주의 시대』. 김보영 역, 문학사상.

코웬, 데보라(Cowen, Deborah). 2017. 『로지스틱스』. 권범철 역. 갈무리.

한국노동사회연구소(2005), 사업장감시시스템이 노동인권에 미치는 영향, 2005년도 국가인권위원회 인권상황실태조사 연구용역보고서, 2005.12.

한국노동안전보건연구소. 2018. "운전노동자 노동시간, '특별히' 더 짧아야 한다." 오마이뉴스. 2018. 1. 2.

한국법제연구원. 2013, 정보통신기기에 의한 노동인권 침해 실태조사, 2013년도 국가인권위원회 인권상황실태조사 연구용역보고서, 2013.12.21.

ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY. 2017, Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation, 2016/679,

ETUI. 2018. Artificial Intelligence: A game changer for the world of work. Foresight Brief 1.

Eurofound. 2019. Platform workers in Europe. Eurofound.

Eurofound. 2020, Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Union Agency for Fundamental Rights(FRA)(2018). Handbook on European data protection law: 2018 edition(2018. 5. 25).

European Union Agency for Fundamental Rights(FRA)(2018). 앞의 문서. 171p; Guidelines on Consent under Regulation 2016/679 (wp259rev.01), as last Revised and Adopted on 10 April 2018.

Galič, Maša., Tjerk Timan, and Bert-Jaap Koops. 2017. Bentham, Deleuze and Beyond: An overview of surveillance theories from the panopticon to participation. Philosophy & Technology 30: 9-37.

Holger Lutz and Simone Rieken (Bach), Baker McKenzie, with Practical Law Data Privacy Advisor. 2019, Employee monitoring (Germany), Practical Law

ILO. 1997, Code of Practice of Protection of Workers' Personal Data,

ILO. 2018. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. 2018. 9.

ILO. 2018. Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection.

ILO. 2019. Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work.

Meritas. 2018, European & Middle East Guide to Monitoring Employees in the Workplace.

Schmidt, Florian Alexander. 2017. "Digital labour markets in the platform economy." Friedrich-Ebert-Stiftung. 2017. 1.

Schor, Juliet B., and Attwood-Charles, William. 2017. "The sharing economy: Labor, inequality and sociability on for-profit platforms." Sociology Compass August 17: 1-22(Under review).

Srnicek, Nick. 2016. Platform Capitalism. Polity Press.

The Center for Popular Democracy. 2015. The Grind: Striving for Scheduling Fairness at Starbuks.

TUC. 2020, Technology Managing People. The Worker Experience.

UCLA Labor Center. 2018. Hour Crisis.

UNI P&M. 2021, ALGORITHMIC MANAGEMENT -A TRADE UNION GUIDE

CONTENTS

I 조 사 개 요

1. 조사개요 178
2. 조사방법 178
3. 분석방법 179
4. 응답자 특성 180

II 분 석 결 과

1. 직장 내 디지털 전자기술 활용 실태 183
2. 직장 내 디지털 전자기술 도입에 따른 효과 200
3. 직장 내 디지털 전자기술 도입에 대한 근로자 인식조사 206
4. 개인정보 보호실태 및 개인정보보호법 213

III 통 계 표

1. 통계표 225

IV

1. 설문지 410

1. 조사개요

본 조사는 직장 내 디지털 노동감시 기술 도입 실태 파악과 디지털 전자기술이 노동자에게 미치는 영향을 분석하기 위해 실시함

2. 조사방법

가. 조사방법

가) 조사기간 : 2021.05.12 ~ 2021.05.27 (16일간)
나) 조사방법 : 온라인 설문조사
다) 자료수집도구 : 구조화된 설문지(Structured Questionnaire)
라) 조사대상 : 근로자 1,177명

나. 조사내용

응답자 기본사항	
(1) 고용형태 (2) 직업 (3) 업종 (4) 성별 (5) 연령 (6) 거주지역	(7) 최종학력 (8) 근속년수 (9) 종업원 수 (10) 상호신뢰도 (11) 노동조합 여부
조사내용	
(12) 직장 내 디지털 전자기술 활용 실태 (13) 직장 내 디지털 전자기술 도입에 따른 효과 (14) 직장 내 디지털 전자기술 도입에 대한 근로자 인식 조사 (15) 개인정보 보호실태 및 개인정보보호법	

3. 분석방법

○ 수집된 자료(Raw data)는 Editing, Coding, Data Cleaning 과정을 거쳐 SPSS(Statistical Packaging for the Social Sciences) Program으로 자료처리

Editing	⇨	Coding/Punching	⇨	Data Cleaning	⇨	Data Processing
기록상의 오류 및 누락 검증		설문내용의 부호화 및 리코딩		입력 자료의 오류 검색		SPSS Program

○ 첫째, 연구 대상자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위하여 빈도 분석(Frequency)을 실시함

○ 둘째, 응답자 특성에 따른 설문 문항의 응답 차이를 비교 분석하기 위해 교차 분석(Chi-square test)을 실시함

○ 셋째, 주관식 문항과 기타 의견의 핵심단어를 시각적으로 돋보이게 해주는 작업인 워드클라우드(Word Cloud)를 실시함

4. 응답자 특성

디지털 노동감시가 노동자에게 미치는 영향의 응답자 특성은 다음 <표1>과 같이 나타남.

표1 응답자 특성

구분		사례수	%
고용형태	정규직 근로자	774	65.8
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	27.8
	특수고용형태의 근로자	57	4.8
	플랫폼 근로자	19	1.6
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0
직업	고위임직원 및 관리자	22	1.9
	전문가	191	16.2
	생산/기술직	105	8.9
	사무직	452	38.4
	서비스직	238	20.2
	판매직	53	4.5
	농업, 임업, 어업	2	0.2
	단순 노무직	45	3.8
	기타	69	5.9
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.6
	제조업	129	11.0
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	2.0
	건설업	51	4.3
	도매 및 소매업	79	6.7
	운수 및 창고업	35	3.0
	숙박 및 음식점업	74	6.3
	정보통신업	93	7.9
	금융 및 보험업	53	4.5
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	5.4
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	7.1
	교육 서비스업	151	12.8
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	14.4
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	6.0
	협회 및 단체	13	1.1
	기타	83	7.1
성별	여성	835	70.9
	남성	320	27.2
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	1.9

연령	20대	488	41.5
	30대	432	36.7
	40대	196	16.7
	50대	47	4.0
	60대 이상	14	1.2
거주지역	서울	372	31.6
	경기	305	25.9
	그 외 지역	500	42.5
최종학력	고졸 이하	164	13.9
	전문대졸	246	20.9
	대학교졸	680	57.8
	대학원졸 이상	87	7.4
근속년수	1년 미만	103	8.8
	1년 이상 3년 미만	449	38.1
	3년 이상 5년 미만	206	17.5
	5년 이상 10년 미만	226	19.2
	10년 이상	193	16.4
종업원수	5인 미만	176	15.0
	5인 이상 30인 미만	368	31.3
	30인 이상 300인 미만	377	32.0
	300인 이상 1,000인 미만	120	10.2
	1,000인 이상	136	11.6
상호신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	5.3
	별로 신뢰하지 않는다	194	16.5
	모르겠다	476	40.4
	신뢰하고 있는 편이다	383	32.5
	매우 신뢰하고 있다	62	5.3
노동조합 여부	노동조합이 없다	757	64.3
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	23.7
	노동조합에 가입해 있다	141	12.0
전체		**1,177**	**100.0**

[Base: 전체, Unit: 명, %]

1. 직장 내 디지털 전자기술 활용 실태

1-1. 직장에서 사용되고 있는 모든 디지털 전자기술 사용 여부

○ 직장에서 사용되고 있는 모든 디지털 전자기술 사용 여부를 살펴보면 'CCTV(작업장, 생활공간 등 촬용)'가 699명(59.4%)으로 가장 많이 사용되고 있었으며, 다음으로는 '인터넷 이용 모니터링(웹사이트 접속, 메신저, 메일사용 체킹)' 671명(57.0%), '전자신분증(출입카드)' 538명(45.7%) 순으로 나타남

그림2-1 직장에서 사용되고 있는 모든 디지털 전자기술 사용 여부

[Base: 전체, Unit: %]

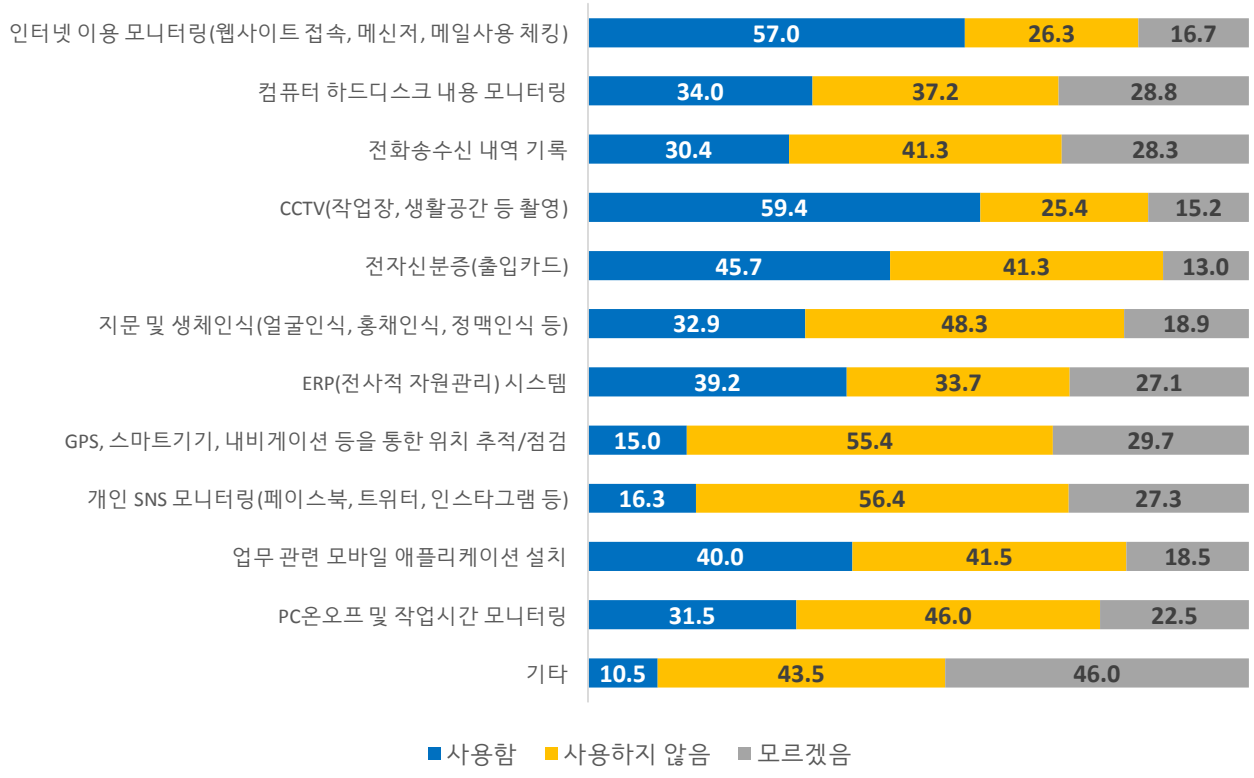


표2-1 직장에서 사용되고 있는 모든 디지털 전자기술 사용 여부

구분	사용함		사용하지 않음		모르겠음	
	사례수	%	사례수	%	사례수	%
인터넷 이용 모니터링	671	57.0	309	26.3	197	16.7
컴퓨터 하드디스크 내용 모니터링	400	34.0	438	37.2	339	28.8
전화송수신 내역 기록	358	30.4	486	41.3	333	28.3
CCTV	699	59.4	299	25.4	179	15.2
전자신분증	538	45.7	486	41.3	153	13.0
지문 및 생체인식	387	32.9	568	48.3	222	18.9
ERP 시스템	461	39.2	397	33.7	319	27.1
GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검	176	15.0	652	55.4	349	29.7
개인 SNS 모니터링	192	16.3	664	56.4	321	27.3
업무 관련 모바일 애플리케이션 설치	471	40.0	488	41.5	218	18.5
PC온오프 및 작업시간 모니터링	371	31.5	541	46.0	265	22.5
기타	124	10.5	512	43.5	541	46.0
전체	-	**34.3**	-	**41.3**	-	**24.3**

[Base: 전체, Unit: %]

그림2-1-1 직장에서 사용되고 있는 기타 디지털 전자기술

워드클라우드	주요 키워드	사례수	%
	컴퓨터	6	4.7
	지문인식	6	4.7
	출퇴근	4	3.1
	ERP	4	3.1
	앱	3	2.4
	노트북	3	2.4
	PC	3	2.4
	CCTV	3	2.4
	인터넷	2	1.6
	아이패드	2	1.6
	스마트폰	2	1.6
	메신저	2	1.6
	관리	2	1.6
	기타	85	66.9
	전체	**127**	**100.0**

[Base: 전체, Unit: 명, %]

1-2. 직장에서 디지털 전자기술 설치 또는 운영 관련 고지 및 안내 여부

○ 직장에서 디지털 전자기술 설치 또는 운영 관련 고지 및 안내 여부를 살펴보면 ‘CCTV(작업장, 생활공간 등 촬영)’, ‘GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검’, ‘개인 SNS 모니터링(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)’에서 ‘아무말 없었음’에 응답한 비율이 가장 높게 나타남

○ ‘컴퓨터 하드디스크 내용 모니터링’, ‘전화송수신 내역 기록’, ‘전자신분증(출입카드)’, ‘지문 및 생체인식(얼굴인식, 홍채인식, 정맥인식 등)’, ‘ERP(전사적 자원관리) 시스템’, ‘업무 관련 모바일 애플리케이션 설치’, ‘PC온오프 및 작업시간 모니터링’, ‘기타’에서 ‘설치여부와 함께 설치 장소 및 활용방안에 대해 알려줌’에 응답한 비율이 가장 높게 나타남

○ ‘인터넷 이용 모니터링(웹사이트 접속, 메신저, 메일사용 체킹)’에서 ‘잘 모르겠다’에 응답한 비율이 가장 높게 나타남

그림2-2 직장에서 디지털 전자기술 설치 또는 운영 관련 고지 및 안내 여부

[Base: 전체, Unit: %]

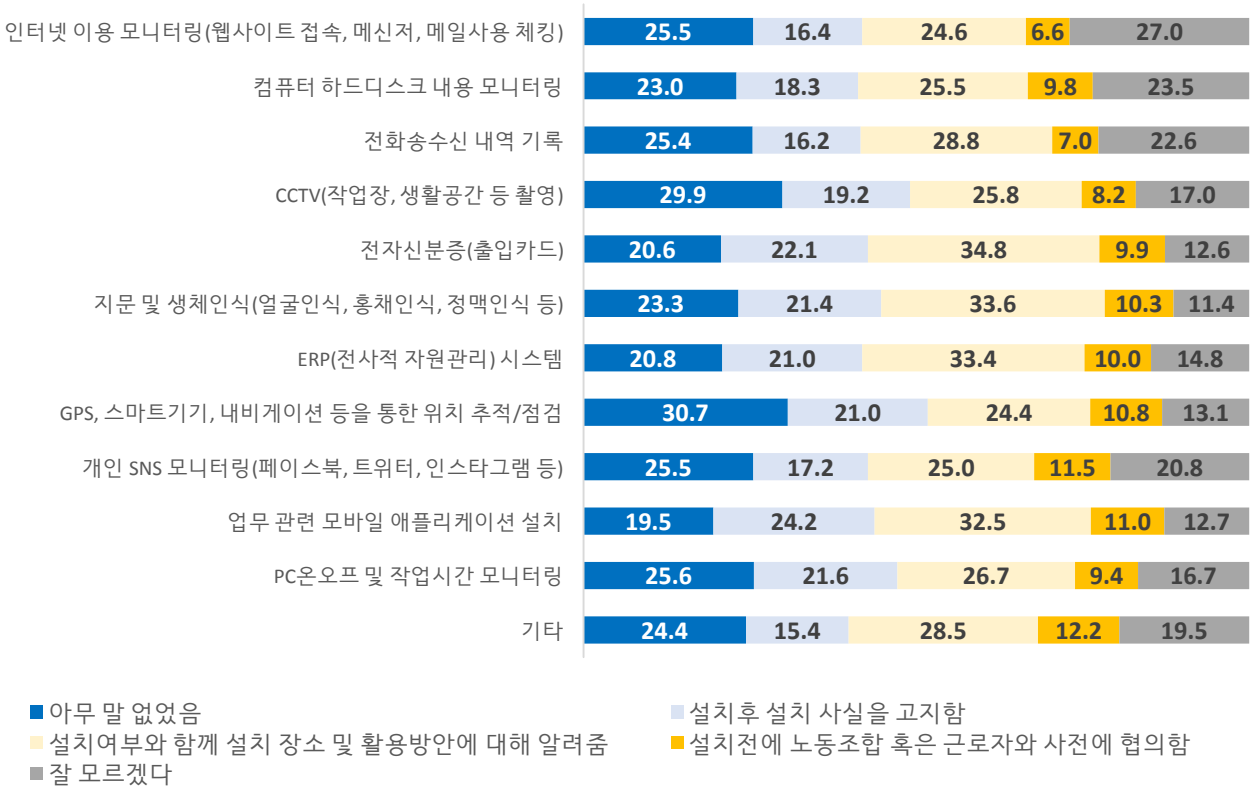


표2-2 직장에서 디지털 전자기술 설치 또는 운영 관련 고지 및 안내 여부

구분	①		②		③		④		⑤	
	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%
인터넷 이용 모니터링	171	25.5	110	16.4	165	24.6	44	6.6	181	27.0
컴퓨터 하드디스크 내용 모니터링	92	23.0	73	18.3	102	25.5	39	9.8	94	23.5
전화송수신 내역 기록	91	25.4	58	16.2	103	28.8	25	7.0	81	22.6
CCTV	209	29.9	134	19.2	180	25.8	57	8.2	119	17.0
전자신분증	111	20.6	119	22.1	187	34.8	53	9.9	68	12.6
지문 및 생체인식	90	23.3	83	21.4	130	33.6	40	10.3	44	11.4
ERP 시스템	96	20.8	97	21.0	154	33.4	46	10.0	68	14.8
GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검	54	30.7	37	21.0	43	24.4	19	10.8	23	13.1
개인 SNS 모니터링	49	25.5	33	17.2	48	25.0	22	11.5	40	20.8
업무 관련 모바일 애플리케이션 설치	92	19.5	114	24.2	153	32.5	52	11.0	60	12.7
PC온오프 및 작업시간 모니터링	95	25.6	80	21.6	99	26.7	35	9.4	62	16.7
기타	30	24.4	19	15.4	35	28.5	15	12.2	24	19.5
전체	-	24.5	-	19.5	-	28.6	-	9.7	-	17.6

① 아무 말 없었음, ② 설치 후 설치사실을 고지함, ③ 설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌, ④ 설치 전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함, ⑤ 잘 모르겠다 [Base: 전체, Unit: %]

1-3. 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 설치 및 운영 필요성 동의 여부

○ 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 설치 및 운영 필요성에 동의하는 비율(동의한다+매우 동의한다)을 살펴보면 '전자신분증(출입카드)'이 582명(49.4%)으로 가장 높게 나타남

○ 동의하지 않는 비율(동의하지 않는다+매우 동의하지 않는다)을 살펴보면 '개인 SNS 모니터링(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)'이 650명(55.2%)으로 가장 높게 나타났으며, 'GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검' 520명(44.1%), '전화송수신 내역 기록' 435명(36.9%) 순으로 나타남

그림2-3 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 설치 및 운영 필요성 동의 여부

[Base: 전체, Unit: %]

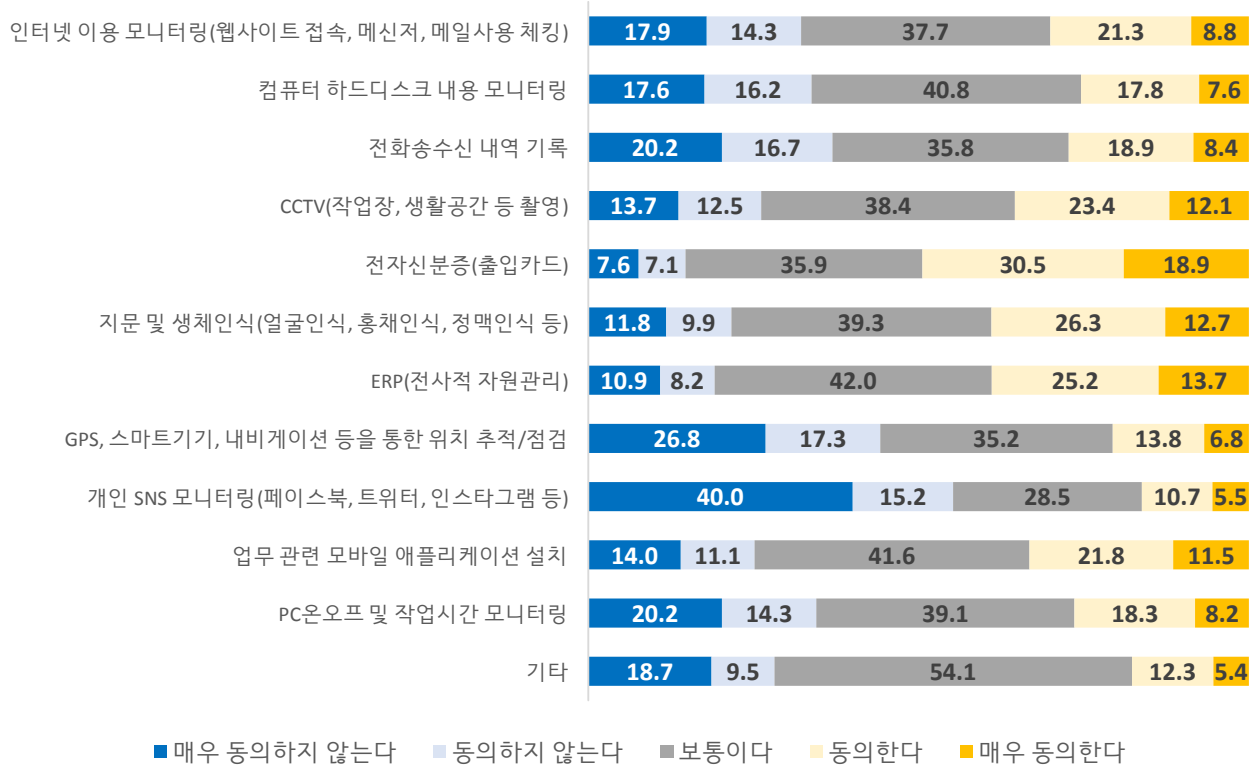


표2-3 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 설치 및 운영 필요성 동의 여부

구분	매우 동의하지 않는다		동의하지 않는다		보통이다		동의한다		매우 동의한다	
	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%
인터넷 이용 모니터링	211	17.9	168	14.3	444	37.7	251	21.3	103	8.8
컴퓨터 하드디스크 내용 모니터링	207	17.6	191	16.2	480	40.8	210	17.8	89	7.6
전화송수신 내역 기록	238	20.2	197	16.7	421	35.8	222	18.9	99	8.4
CCTV	161	13.7	147	12.5	452	38.4	275	23.4	142	12.1
전자신분증	90	7.6	83	7.1	422	35.9	359	30.5	223	18.9
지문 및 생체인식	139	11.8	116	9.9	463	39.3	310	26.3	149	12.7
ERP 시스템	128	10.9	97	8.2	494	42.0	297	25.2	161	13.7
GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검	316	26.8	204	17.3	414	35.2	163	13.8	80	6.8
개인 SNS 모니터링	471	40.0	179	15.2	336	28.5	126	10.7	65	5.5
업무 관련 모바일 애플리케이션 설치	165	14.0	131	11.1	490	41.6	256	21.8	135	11.5
PC온오프 및 작업시간 모니터링	238	20.2	168	14.3	460	39.1	215	18.3	96	8.2
기타	218	18.7	111	9.5	632	54.1	144	12.3	63	5.4
전체	-	18.3	-	12.7	-	39.0	-	20.0	-	10.0

[Base: 전체, Unit: %]

1-4. 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 관련 사항

○ 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 관련 사항 인지 비율(잘 알고 있다+매우 잘 알고 있다)을 살펴보면 '디지털 전자기술의 구체적인 목적'이 355명(30.2%)으로 가장 높게 나타났으며, 비인지 비율(전혀 모른다+잘 모른다)을 살펴보면 '디지털 전자기술로 수집되는 정보'가 517명(43.9%)으로 가장 높게 나타남

그림2-4 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 관련 사항

[Base: 전체, Unit: %]

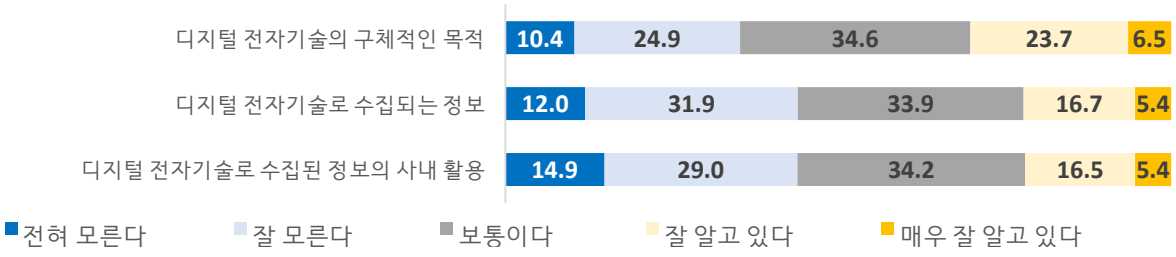


표2-4 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술 관련 사항

구분	전혀 모른다		잘 모른다		보통이다		잘 알고 있다		매우 잘 알고 있다	
	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%
귀하의 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술의 구체적인 목적을 알고 계십니까?	122	10.4	293	24.9	407	34.6	279	23.7	76	6.5
귀하는 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술로 어떤 정보가 수집되고 있는지 알고 계십니까?	141	12.0	376	31.9	399	33.9	197	16.7	64	5.4
귀하는 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술로 수집된 정보가 회사 내에서 어떻게 활용되고 있는지 알고 계십니까?	175	14.9	341	29.0	403	34.2	194	16.5	64	5.4
전체	-	12.4	-	28.6	-	34.2	-	19.0	-	5.8

[Base: 전체, Unit: %]

1-5. 디지털 전자기술이 근로자를 관찰/감독하는데 느끼는 불편함 정도

○ 디지털 전자기술이 근로자를 관찰/감독하는데 느끼는 불편함(매우 많다+많은편이다) 비율을 살펴보면 '개인 SNS 모니터링(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)'이 472명(40.2%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 '인터넷 이용 모니터링(웹사이트 접속, 메신저, 메일사용 체킹)' 405명(34.4%), 'GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검' 395명(33.5%) 순으로 나타남

○ 불편함을 느끼지 않는(전혀없다+적은편이다) 비율을 살펴보면 '전자신분증(출입카드)'이 487명(41.4%)으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 '지문 및 생체인식' 473명(40.2%), 'ERP시스템' 445명(37.8%) 순으로 나타남

그림2-5 디지털 전자기술이 근로자를 관찰/감독하는데 느끼는 불편함 정도

[Base: 전체, Unit: %]

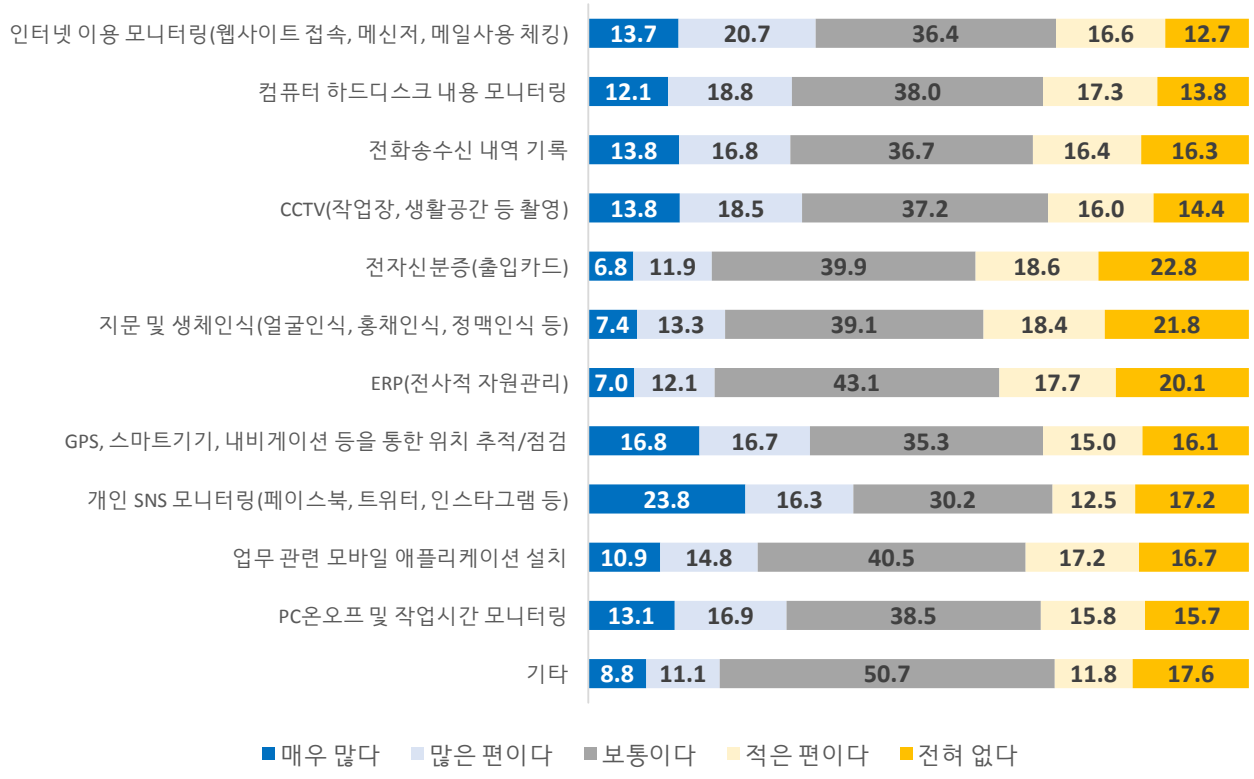


표2-5 디지털 전자기술이 근로자를 관찰/감독하는데 느끼는 불편함 정도

구분	매우 많다		많은 편이다		보통이다		적은 편이다		전혀 없다	
	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%
인터넷 이용 모니터링	161	13.7	244	20.7	428	36.4	195	16.6	149	12.7
컴퓨터 하드디스크 내용 모니터링	142	12.1	221	18.8	447	38.0	204	17.3	163	13.8
전화송수신 내역 기록	162	13.8	198	16.8	432	36.7	193	16.4	192	16.3
CCTV	163	13.8	218	18.5	438	37.2	188	16.0	170	14.4
전자신분증	80	6.8	140	11.9	470	39.9	219	18.6	268	22.8
지문 및 생체인식	87	7.4	157	13.3	460	39.1	216	18.4	257	21.8
ERP 시스템	82	7.0	143	12.1	507	43.1	208	17.7	237	20.1
GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검	198	16.8	197	16.7	415	35.3	177	15.0	190	16.1
개인 SNS 모니터링	280	23.8	192	16.3	355	30.2	147	12.5	203	17.2
업무 관련 모바일 애플리케이션 설치	128	10.9	174	14.8	477	40.5	202	17.2	196	16.7
PC온오프 및 작업시간 모니터링	154	13.1	199	16.9	453	38.5	186	15.8	185	15.7
기타	103	8.8	130	11.1	592	50.7	138	11.8	205	17.6
전체	-	12.3	-	15.7	-	38.8	-	16.1	-	17.1

[Base: 전체, Unit: %]

1-6. 자동화된 방식으로 업무 성과 평가 및 업무 배정 시스템 사용 여부

○ 자동화된 방식으로 업무 성과 평가 및 업무 배정 시스템 사용 여부를 살펴보면 '그렇지 않다'가 576명(48.9%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '모르겠다' 342명(29.1%), '그렇다' 259명(22.0%) 순으로 나타남

그림2-6 자동화된 방식으로 업무 성과 평가 및 업무 배정 시스템 사용 여부

[Base: 전체, Unit: %]

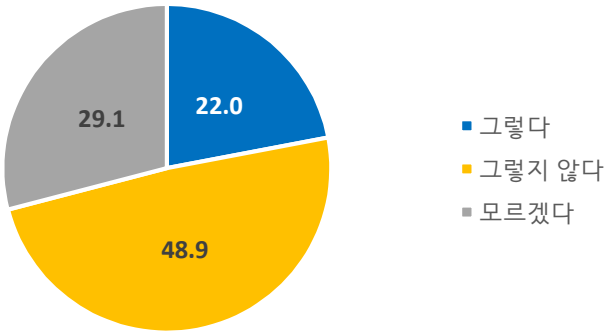


표2-6 자동화된 방식으로 업무 성과 평가 및 업무 배정 시스템 사용 여부

구분	사례수	%
그렇다	259	22.0
그렇지 않다	576	48.9
모르겠다	342	29.1
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

1-7. 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 기준 인지 여부

○ 자동화된 방식으로 평가 및 업무 배정 시스템 사용 여부에 '그렇다'를 선택한 응답자를 대상으로 기준 인지 여부를 살펴보면 '보통이다'가 91명(35.1%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '잘 모른다' 82명(31.7%), '잘 알고 있다' 47명(18.1%) 순으로 나타남

그림2-7 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 기준 인지 여부

[Base: 그렇다를 선택한 응답자, Unit: %]

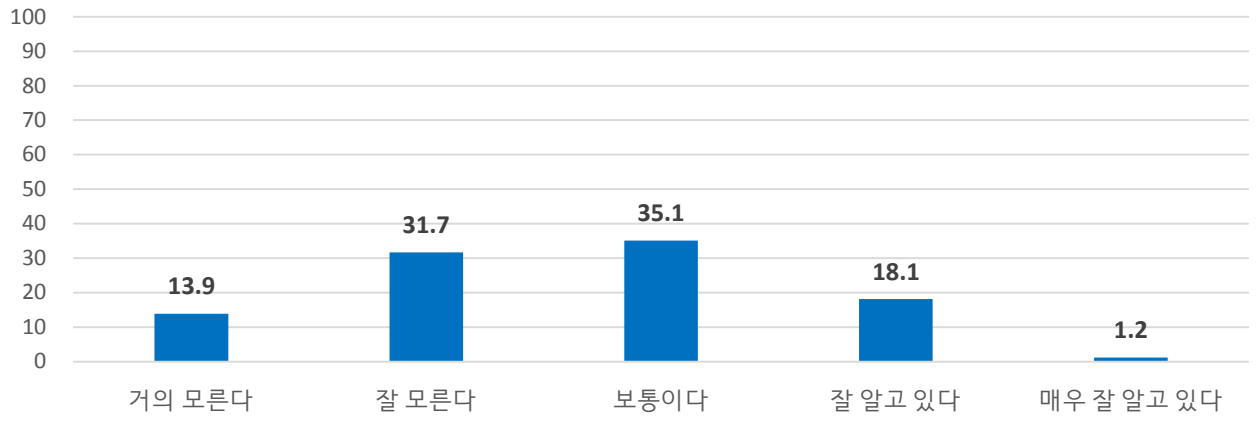


표2-7 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 기준 인지 여부

구분	사례수	%
거의 모른다	36	13.9
잘 모른다	82	31.7
보통이다	91	35.1
잘 알고 있다	47	18.1
매우 잘 알고 있다	3	1.2
전체	259	100.0

[Base: 그렇다를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

1-8. 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 공정성

○ 자동화된 방식으로 평가 및 업무 배정 시스템 사용 여부에 '그렇다'를 선택한 응답자를 대상으로 공정성 정도를 살펴보면 '보통이다'가 139명(53.7%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '그렇다' 55명(21.2%), '그렇지 않다' 37명(14.3%) 순으로 나타남

그림2-8 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 공정성

[Base: 그렇다를 선택한 응답자, Unit: %]

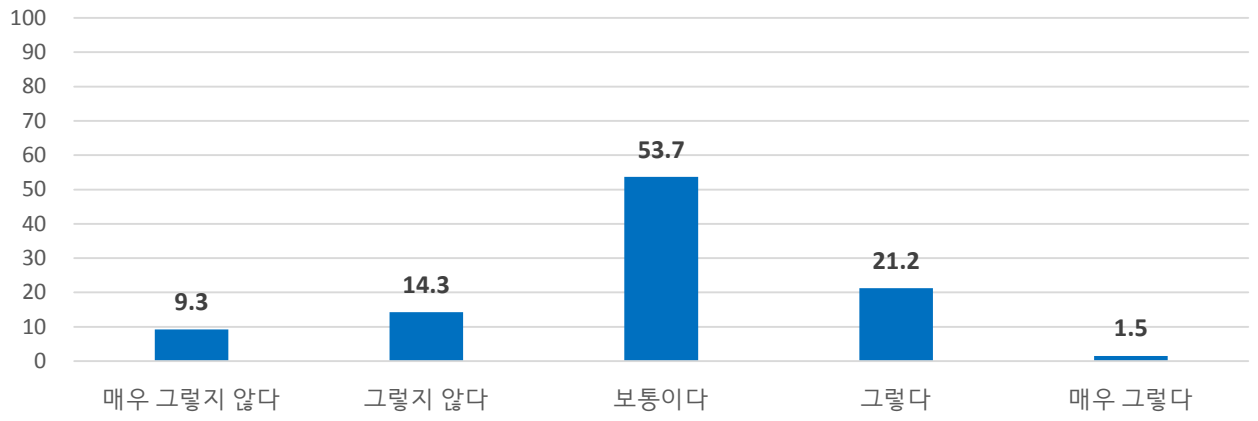


표2-8 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 공정성

구분	사례수	%
매우 그렇지 않다	24	9.3
그렇지 않다	37	14.3
보통이다	139	53.7
그렇다	55	21.2
매우 그렇다	4	1.5
전체	259	100.0

[Base: 그렇다를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

1-9. 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 불편함

○ 자동화된 방식으로 평가 및 업무 배정 시스템 사용 여부에 '그렇다'를 선택한 응답자를 대상으로 불편함 정도를 살펴보면 '보통이다'가 118명(45.6%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '불편하지 않다' 63명(24.3%), '불편하다' 45명(17.4%) 순으로 나타남

그림2-9 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 불편함

[Base: 그렇다를 선택한 응답자, Unit: %]

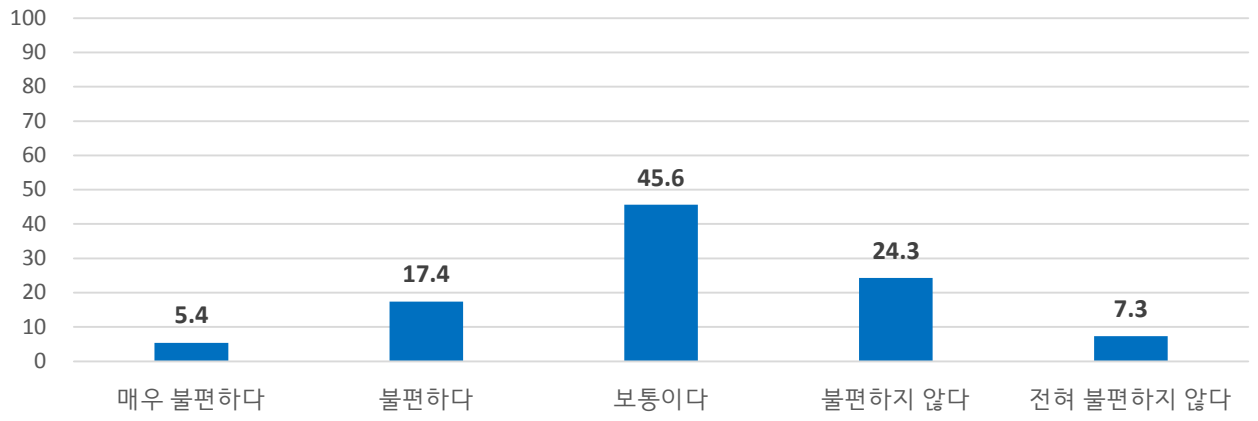


표2-9 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 불편함

구분	사례수	%
매우 불편하다	14	5.4
불편하다	45	17.4
보통이다	118	45.6
불편하지 않다	63	24.3
전혀 불편하지 않다	19	7.3
전체	259	100.0

[Base: 그렇다를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

1-10. 퇴근 이후 및 휴일에 회사 관련 업무 경험 여부

○ 퇴근 이후 및 휴일에 회사 관련 업무 경험 여부를 살펴보면 '있다'가 552명(46.9%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '없다' 545명(46.3%), '정해진 근무시간이 존재하지 않는다' 80명(6.8%) 순으로 나타남

그림2-10 퇴근 이후 및 휴일에 회사 관련 업무 경험 여부

[Base: 전체, Unit: %]

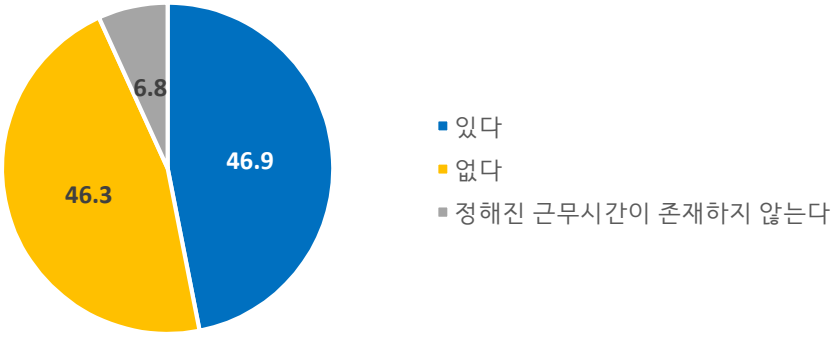


표2-10 퇴근 이후 및 휴일에 회사 관련 업무 경험 여부

구분	사례수	%
있다	552	46.9
없다	545	46.3
정해진 근무시간이 존재하지 않는다	80	6.8
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

1-11. 근무시간이 아닌 때 휴대전화 및 이메일 등을 통한 업무지시 여부

○ 근무시간이 아닌 때 휴대전화 및 이메일 등을 통한 업무지시 여부를 살펴보면 '있다'가 618명(52.5%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '없다' 489명(41.5%), '해당사항 없음' 70명(5.9%) 순으로 나타남

그림2-11 근무시간이 아닌 때 휴대전화 및 이메일 등을 통한 업무지시 여부

[Base: 전체, Unit: %]

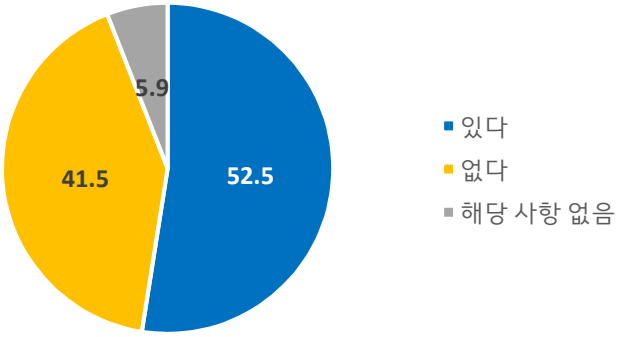


표2-11 근무시간이 아닌 때 휴대전화 및 이메일 등을 통한 업무지시 여부

구분	사례수	%
있다	618	52.5
없다	489	41.5
해당사항 없음	70	5.9
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

1-12. 재택근무 시 근로자 근태관리를 위해 사용되는 방법

○ 재택근무 시 근로자 근태관리를 위해 사용되는 방법을 살펴보면 '재택근무를 하지 않는다'가 642명(54.5%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '특정 전자적 시스템을 이용해 근무 여부 모니터링' 202명(17.2%), '정기적인(매일 혹은 하루에 수차례) 업무보고 요구' 178명(15.1%), '수시로 연락해서 업무지시' 144명(12.2%) 순으로 나타남

○ 기타 의견으로는 '근무내역 관리부 작성', '자율', '주기적 화상회의', '출퇴근 시간에 업무보고', '하지 않음' 등이 나타남

그림2-12 재택근무 시 근로자 근태관리를 위해 사용되는 방법

[Base: 전체, Unit: %]

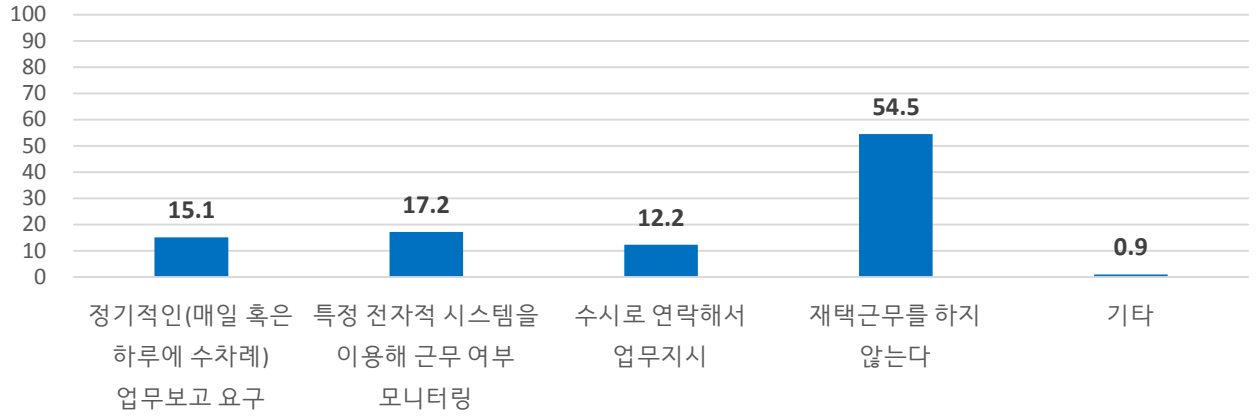


표2-12 재택근무 시 근로자 근태관리를 위해 사용되는 방법

구분	사례수	%
정기적인(매일 혹은 하루에 수차례) 업무보고 요구	178	15.1
특정 전자적 시스템을 이용해 근무 여부 모니터링	202	17.2
수시로 연락해서 업무지시	144	12.2
재택근무를 하지 않는다	642	54.5
기타	11	0.9
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

2. 직장 내 디지털 전자기술 도입에 따른 효과

2-1. 디지털 전자기술 도입 후 근무환경 관련 경험 여부

○ 디지털 전자기술 도입 후 근무환경 관련 경험 여부를 살펴보면 '해당하는 경험이 없다'가 571명(48.5%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '직장 내에서 사적인 업무를 하는데 눈치가 보인다' 363명(30.8%), '업무량이 증가하였다' 216명(18.4%) 순으로 나타남

그림2-13 디지털 전자기술 도입 후 근무환경 관련 경험 여부

[Base: 전체, Unit: 케이스 %]

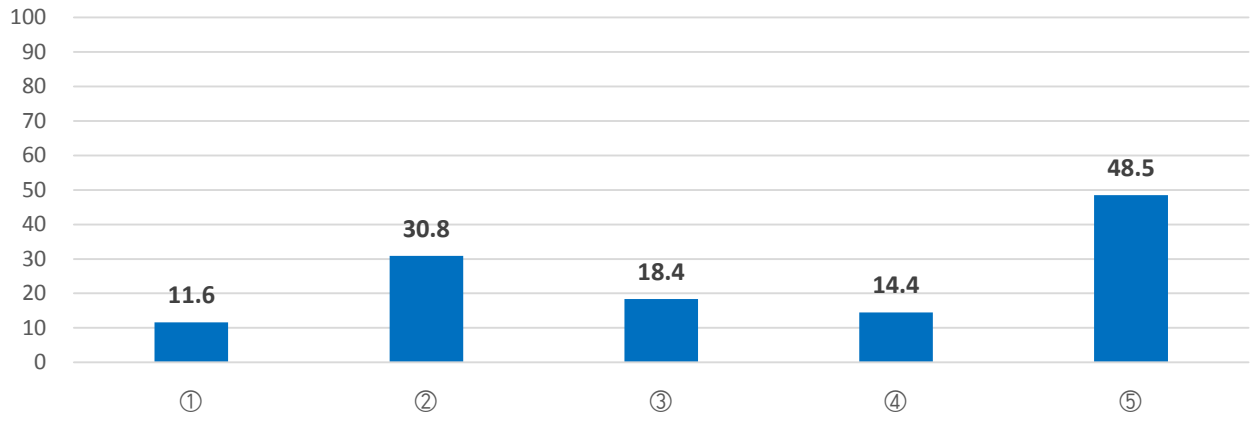


표2-13 디지털 전자기술 도입 후 근무환경 관련 경험 여부

구분	사례수	%
화장실 이용이나 휴식 등 근무시간에 대한 통제가 강화되었다	137	11.6
직장 내에서 사적인 업무를 하는데 눈치가 보인다	363	30.8
업무량이 증가하였다	216	18.4
회사나 상사에 대한 불만을 표현하기 힘들어졌다	170	14.4
해당하는 경험이 없다	571	48.5
전체	1,457	123.8

[Base: 전체, Unit: 명, 케이스 %]

2-2. 디지털 전자기술 활용으로 인한 인사상 불이익 경험 여부

○ 디지털 전자기술 활용으로 인한 인사상 불이익 경험 여부를 살펴보면 '해당하는 경험이 없다'가 869명(73.8%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '업무 과정이나 지적 혹은 경고를 받은 적이 있다' 204명(17.3%), '견책이나 감봉 등 경징계를 받은 바 있다' 64명(5.4%), '승진에 있어서 차별을 받은 바 있다' 57명(4.8%) 순으로 나타남

그림2-1 4 디지털 전자기술 활용으로 인한 인사상 불이익 경험 여부

[Base: 전체, Unit: 케이스 %]

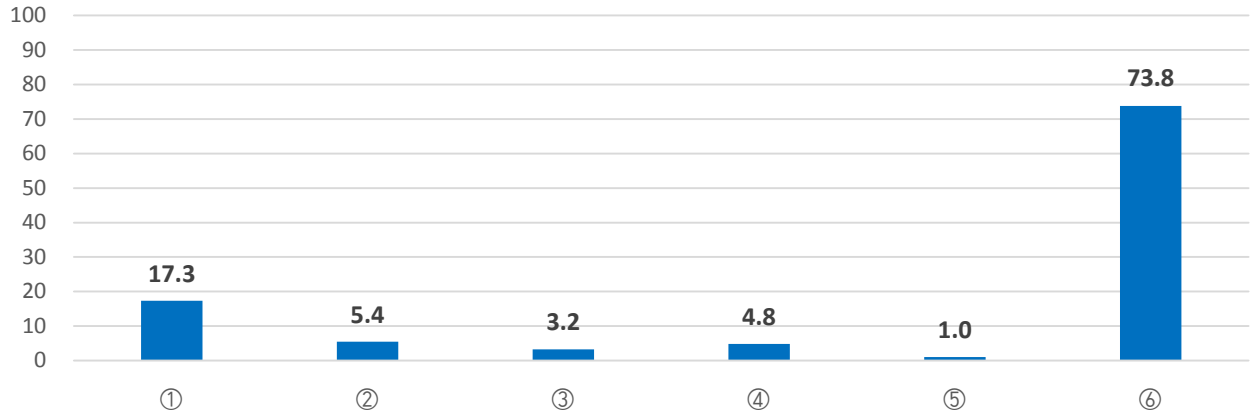


표2-1 4 디지털 전자기술 활용으로 인한 인사상 불이익 경험 여부

구분	사례수	%
업무 과정에서 지적 혹은 경고를 받은 적이 있다	204	17.3
견책이나 감봉 등 경징계를 받은 바 있다	64	5.4
정직 등 중징계를 받은 바 있다	38	3.2
승진에 있어서 차별을 받은 바 있다	57	4.8
해고를 당했다	12	1.0
해당하는 경험이 없다	869	73.8
전체	1,244	105.7

[Base: 전체, Unit: 명, 케이스 %]

2-3. 디지털 전자기술을 이용한 시스템으로 인한 경험 여부

○ 디지털 전자기술을 이용한 시스템으로 인한 경험 여부를 살펴보면 '해당하는 경험이 없다'가 1,045명(88.8%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '노동조합 일상활동 모니터링이나 방해에 사용된 적이 있다' 77명(6.5%), '노동조합 설립이나 참여를 방해받은 적이 있다' 43명(3.7%) 순으로 나타남

그림2-15 디지털 전자기술을 이용한 시스템으로 인한 경험 여부

[Base: 전체, Unit: 케이스 %]

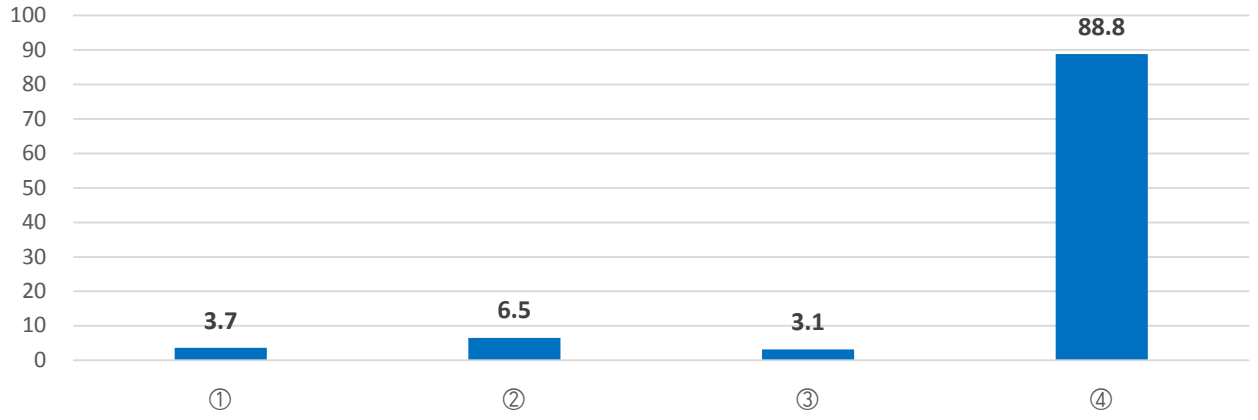


표2-15 디지털 전자기술을 이용한 시스템으로 인한 경험 여부

구분	사례수	%
노동조합 설립이나 참여를 방해받은 적이 있다	43	3.7
노동조합 일상활동 모니터링이나 방해에 사용된 적이 있다	77	6.5
노동조합의 집회나 파업 감시에 사용된 적이 있다	37	3.1
해당하는 경험이 없다	1,045	88.8
전체	1,202	102.1

[Base: 전체, Unit: 명, 케이스 %]

2-4. 디지털 전자기술 설치 및 운영 관련 분쟁 발생/경험 여부

○ 디지털 전자기술 설치 및 운영 관련 분쟁 발생/경험 여부를 살펴보면 '없다'가 1,023명(86.9%)으로 '있다' 154명(13.1%)보다 많은 것으로 나타남

그림2-16 디지털 전자기술 설치 및 운영 관련 분쟁 발생/경험 여부

[Base: 전체, Unit: %]

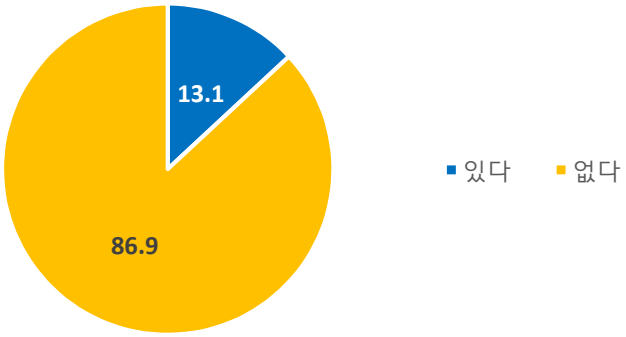


표2-16 디지털 전자기술 설치 및 운영 관련 분쟁 발생/경험 여부

구분	사례수	%
있다	154	13.1
없다	1,023	86.9
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

2-5. 문제 상황을 해결하기 위한 방식

○ 디지털 전자기술 설치 및 운영관련 분쟁 발생/경험 여부에 '그렇다'를 선택한 응답자를 대상으로 문제 상황을 해결하기 위한 방식을 살펴보면 '아무런 노력도 하지 않았다'가 44명(28.6%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '회사에서 근로자의 문제제기를 수용하였다' 41명(26.6%), '회사와 노동조합 혹은 노사협의회 등의 협상을 진행했다' 29명(18.8%) 순으로 나타남

○ 기타 의견으로는 '내부처리', '회사에 문제 제기를 했으나 묵살됨'이 나타남

그림2-17 문제 상황을 해결하기 위한 방식

[Base: 있다를 선택한 응답자, Unit: %]

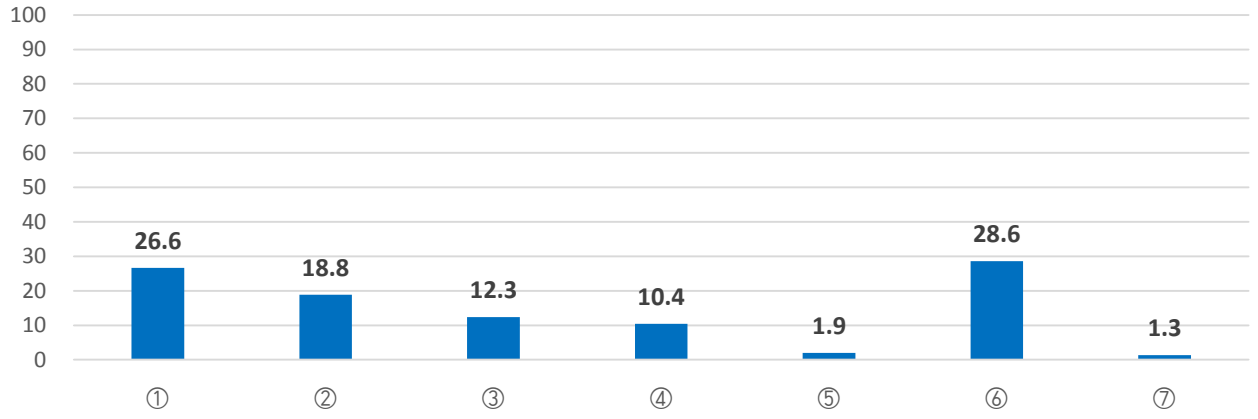


표2-17 문제 상황을 해결하기 위한 방식

구분	사례수	%
회사에서 근로자의 문제제기를 수용하였다	41	26.6
회사와 노동조합 혹은 노사협의회 등의 협상을 진행했다	29	18.8
개인정보침해신고센터나 개인정보분쟁조정위원회에 신고했다	19	12.3
노동부에 진정/고소고발 및 노동위원회 구제신청 등 노동관계기관에 법적조치 요구	16	10.4
시민단체 등에 도움을 요청했다	3	1.9
아무런 노력도 하지 않았다	44	28.6
기타	2	1.3
전체	154	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

2-6. 문제 제기 후 효과적인 문제 상황 해결 여부

○ 디지털 전자기술 설치 및 운영관련 분쟁 발생/경험 여부에 '그렇다'를 선택한 응답자를 대상으로 문제 제기 후 효과적인 문제 상황 해결 여부를 살펴보면 '아니다'가 82명(%)으로 '그렇다' 72명(46.8%)보다 많은 것으로 나타남

그림2-18 문제 제기 후 효과적인 문제 상황 해결 여부

[Base: 있다를 선택한 응답자, Unit: %]

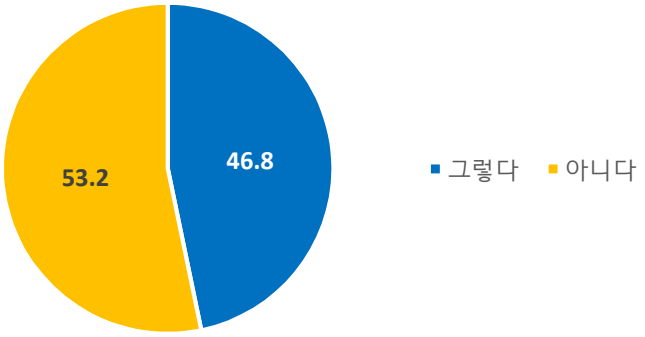


표2-18 문제 제기 후 효과적인 문제 상황 해결 여부

구분	사례수	%
그렇다	72	46.8
아니다	82	53.2
전체	154	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

3. 직장 내 디지털 전자기술 도입에 대한 근로자 인식조사

3-1. 사업주가 디지털 전자기술을 통해 수집한 정보를 사용할 권리

○ 직장 내 디지털 전자기술 도입에 대한 근로자 인식조사를 살펴보면 '보통이다'가 477명(40.5%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '조금 있다' 341명(29.0%), '별로 없다' 151명(12.8%) 순으로 나타남

그림2-19 사업주가 디지털 전자기술을 통해 수집한 정보를 사용할 권리

[Base: 전체, Unit: %]

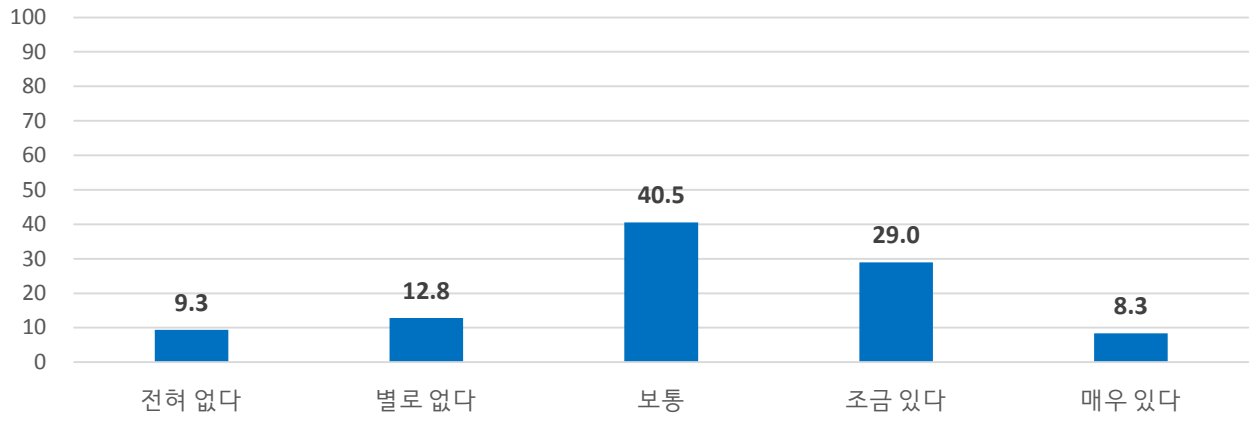


표2-19 사업주가 디지털 전자기술을 통해 수집한 정보를 사용할 권리

구분	사례수	%
전혀 없다	110	9.3
별로 없다	151	12.8
보통이다	477	40.5
조금 있다	341	29.0
매우 있다	98	8.3
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

3-2. 근로자가 직장 및 근무현장에서 사생활 보호받을 권리

○ 근로자가 직장 및 근무현장에서 사생활 보호받을 권리를 살펴보면 '매우 있다'가 459명(39.0%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '보통이다' 372명(31.6%), '조금 있다' 230명(19.5%) 순으로 나타남

그림2-20 근로자가 직장 및 근무현장에서 사생활 보호받을 권리

[Base: 전체, Unit: %]

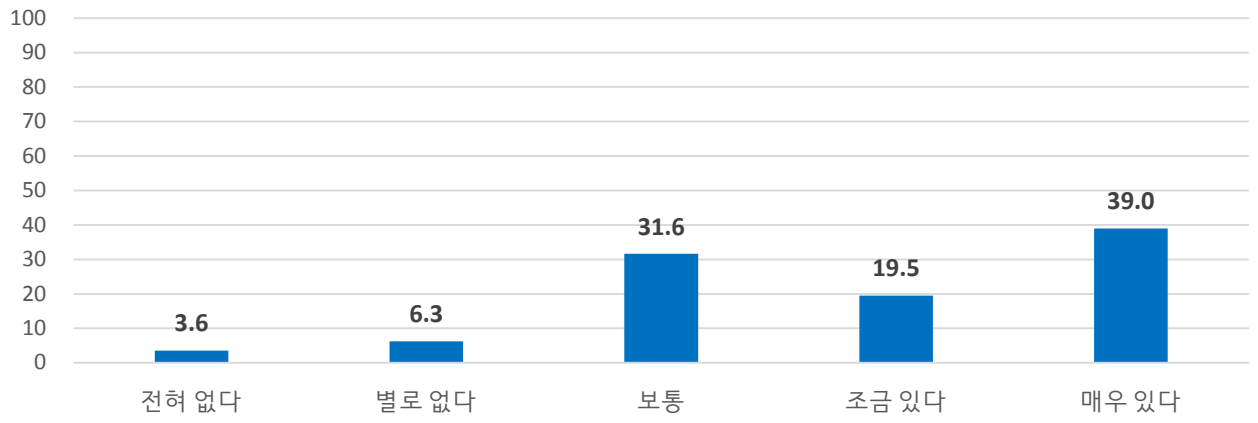


표2-20 근로자가 직장 및 근무현장에서 사생활 보호받을 권리

구분	사례수	%
전혀 없다	42	3.6
별로 없다	74	6.3
보통이다	372	31.6
조금 있다	230	19.5
매우 있다	459	39.0
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

3-3. 근로자가 감시당하고 있다는 사실을 알 권리

○ 근로자가 감시당하고 있다는 사실을 알 권리를 살펴보면 '매우 있다'가 467명(39.7%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '보통이다' 358명(30.4%), '조금 있다' 224명(19.0%) 순으로 나타남

그림2-21 근로자가 감시당하고 있다는 사실을 알 권리

[Base: 전체, Unit: %]

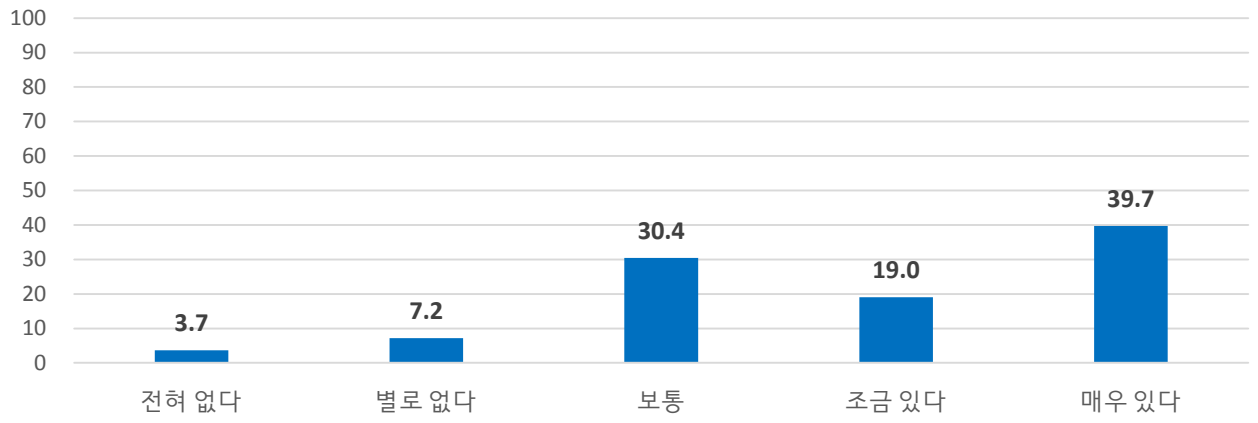


표2-21 근로자가 감시당하고 있다는 사실을 알 권리

구분	사례수	%
전혀 없다	43	3.7
별로 없다	85	7.2
보통이다	358	30.4
조금 있다	224	19.0
매우 있다	467	39.7
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

3-4. 근로자 관리/감독 규제를 위한 제도적 장치 필요 여부

○ 근로자 관리/감독 규제를 위한 제도적 장치 필요 여부를 살펴보면 '보통이다'가 469명(39.8%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '조금 있다' 285명(24.2%), '매우 있다' 252명(21.4%) 순으로 나타남

그림2-22 근로자 관리/감독 규제를 위한 제도적 장치 필요 여부

[Base: 전체, Unit: %]

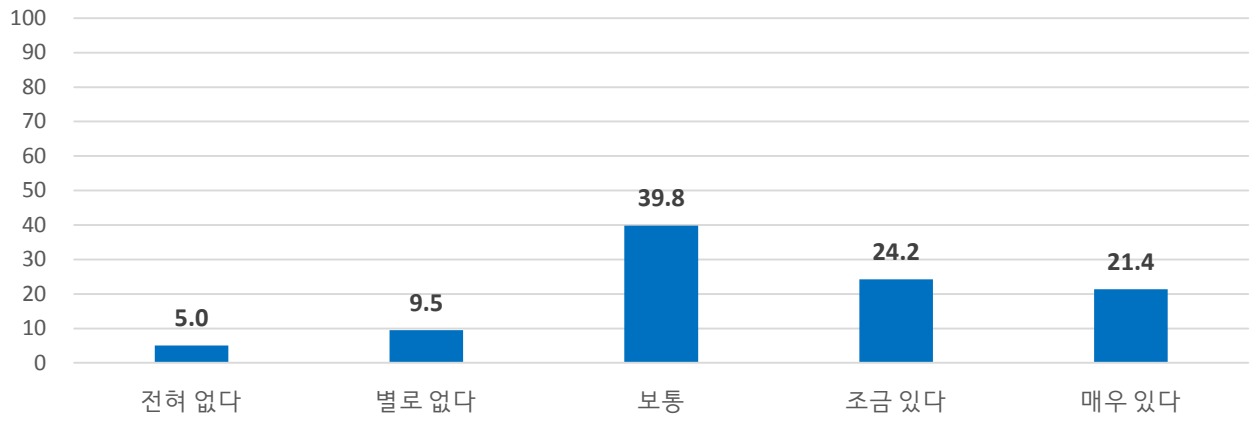


표2-22 근로자 관리/감독 규제를 위한 제도적 장치 필요 여부

구분	사례수	%
전혀 없다	59	5.0
별로 없다	112	9.5
보통이다	469	39.8
조금 있다	285	24.2
매우 있다	252	21.4
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

3-5. 근로자 관리/감독 규제를 위한 제도 및 규정의 필요 수준

○ 근로자 관리/감독 규제를 위한 제도 및 규정의 필요 수준(매우 필요하다+조금 필요하다)을 살펴보면 '단체협약 등 노사간 합의문'이 616명(52.3%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '회사 내의 업무규정' 588명(49.9%), '정부차원의 법안' 583명(49.5%) 순으로 나타남

그림2-23 근로자 관리/감동 규제를 위한 제도 및 규정의 필요 수준

[Base: 전체, Unit: %]

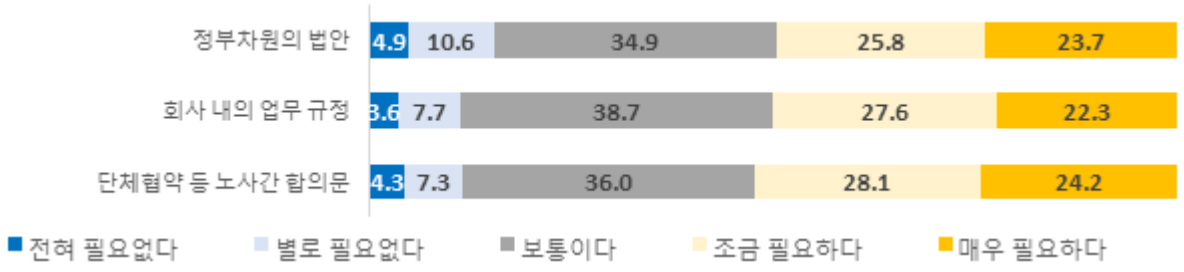


표2-23 근로자 관리/감동 규제를 위한 제도 및 규정의 필요 수준

구분	전혀 필요 없다		별로 필요 없다		보통이다		조금 필요하다		매우 필요하다	
	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%
정부차원의 법안	58	4.9	125	10.6	411	34.9	304	25.8	279	23.7
회사 내의 업무 규정	42	3.6	91	7.7	456	38.7	325	27.6	263	22.3
단체협약 등 노사간 합의문	51	4.3	86	7.3	424	36.0	331	28.1	285	24.2
전체	-	4.3	-	8.6	-	36.6	-	27.2	-	23.4

[Base: 전체, Unit: %]

3-6. 근로자 관리/감독 관련 규정에 포함될 사항 동의 여부

○ 근로자 관리/감독 관련 규정에 포함될 사항 동의 비율(매우 그렇다+그런 편이다)을 살펴보면 '새로운 기술의 도입 및 이행과정 전반에 걸쳐 근로자에게 투명하게 공개되어야 한다'가 826명(70.2%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '근로자의 동의를 받지 않고 개인정보를 유출하는 것을 방지해야 한다' 820명(69.7%), '부적절한 감시 자료나 자료의 해석에 대해 이의를 제기할 수 있는 절차나 규정이 필요하다' 815명(69.2%) 순으로 나타남

그림2-24 근로자 관리/감독 관련 규정에 포함될 사항 동의 여부

[Base: 전체, Unit: %]

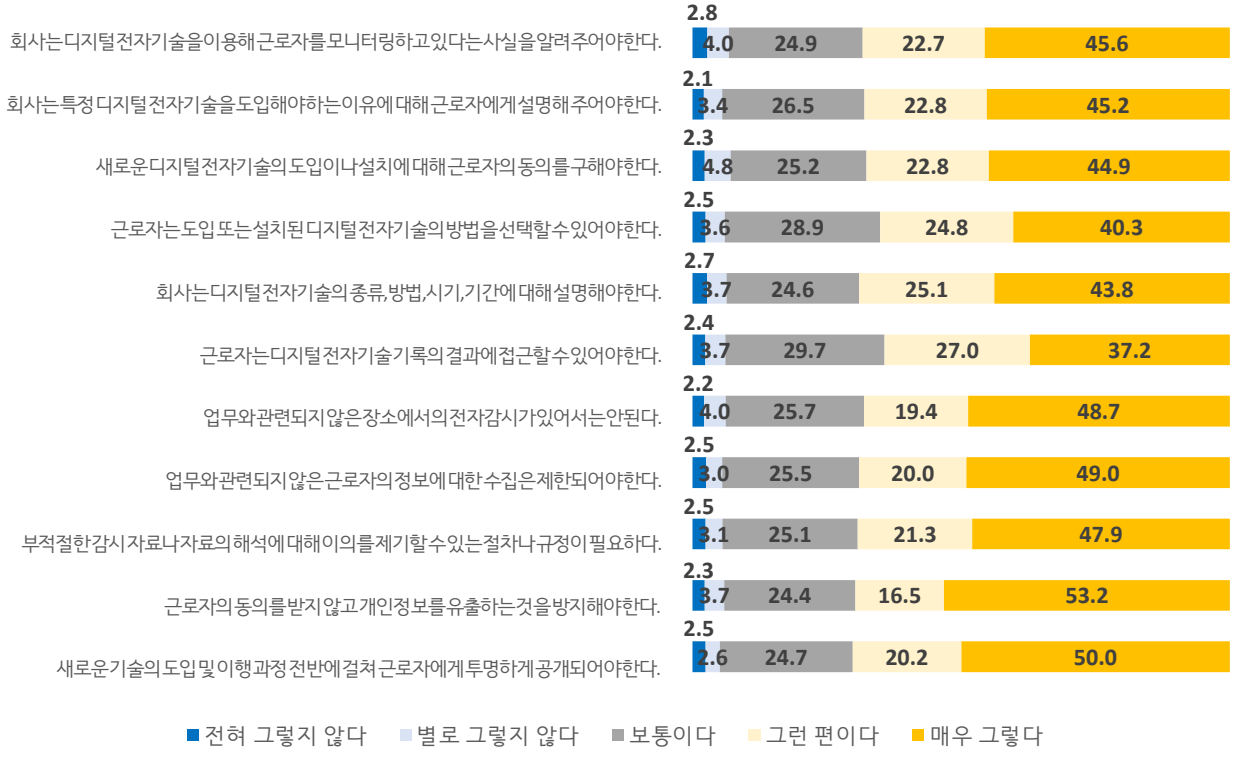


표2-24 근로자 관리/감독 관련 규정에 포함될 사항 동의 여부

구분	전혀 그렇지 않다		별로 그렇지 않다		보통이다		그런 편이다		매우 그렇다	
	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%	사례수	%
회사는 디지털 전자기술을 이용해 근로자를 모니터링하고 있다는 사실을 알려주어야 한다	33	2.8	47	4.0	293	24.9	267	22.7	537	45.6
회사는 특정 디지털 전자기술을 도입해야 하는 이유에 대해 근로자에게 설명해주어야 한다	25	2.1	40	3.4	312	26.5	268	22.8	532	45.2
새로운 디지털 전자기술의 도입이나 설치에 대해 근로자의 동의를 구해야 한다	27	2.3	57	4.8	297	25.2	268	22.8	528	44.9
근로자는 도입 또는 설치된 디지털 전자기술의 방법을 선택할 수 있어야 한다	29	2.5	42	3.6	340	28.9	292	24.8	474	40.3
회사는 디지털 전자기술의 종류, 방법, 시기, 기간에 대해 설명해야 한다	32	2.7	43	3.7	290	24.6	296	25.1	516	43.8
근로자는 디지털 전자기술 기록의 결과에 접근할 수 있어야 한다	28	2.4	44	3.7	349	29.7	318	27.0	438	37.2
업무와 관련되지 않은 장소에서의 전자감시가 있어서는 안된다	26	2.2	47	4.0	303	25.7	228	19.4	573	48.7
업무와 관련되지 않은 근로자의 정보에 대한 수집은 제한되어야 한다	30	2.5	35	3.0	300	25.5	235	20.0	577	49.0
부적절한 감시 자료나 자료의 해석에 대해 이의를 제기할 수 있는 절차나 규정이 필요하다	29	2.5	37	3.1	296	25.1	251	21.3	564	47.9
근로자의 동의를 받지 않고 개인정보를 유출하는 것을 방지해야 한다	27	2.3	43	3.7	287	24.4	194	16.5	626	53.2
새로운 기술의 도입 및 이행과정 전반에 걸쳐 근로자에게 투명하게 공개되어야 한다	29	2.5	31	2.6	291	24.7	238	20.2	588	50.0
전체	-	2.4	-	3.6	-	25.9	-	22.1	-	46.0

[Base: 전체, Unit: %]

4. 개인정보 보호실태 및 개인정보보호법

4-1. 노무 관리를 위한 최소한의 개인정보만 수집 여부

○ 노무 관리를 위한 최소한의 개인정보만 수집하는지 여부를 살펴보면 '그렇다'가 540명(45.9%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '모르겠다' 487명(41.4%), '아니다' 150명(12.7%) 순으로 나타남

그림2-25 노무 관리를 위한 최소한의 개인정보만 수집 여부

[Base: 전체, Unit: %]

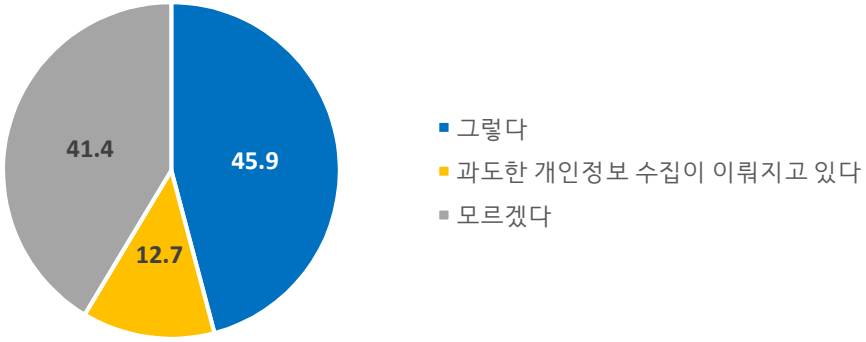


표2-25 노무 관리를 위한 최소한의 개인정보만 수집 여부

구분	사례수	%
그렇다	540	45.9
아니다	150	12.7
모르겠다	487	41.4
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

4-2. 불필요한 개인정보의 수집 요구 여부

○ 불필요한 개인정보의 수집 요구 여부를 살펴보면 '아니다'가 726명(61.7%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '모르겠다' 295명(25.1%), '그렇다' 156명(13.3%) 순으로 나타남

그림2-26 불필요한 개인정보의 수집 요구 여부

[Base: 전체, Unit: %]

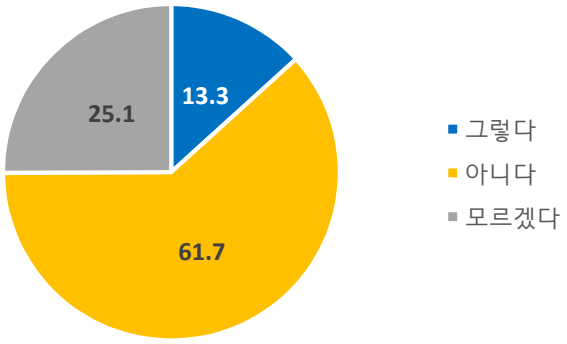


표2-26 불필요한 개인정보의 수집 요구 여부

구분	사례수	%
그렇다	156	13.3
아니다	726	61.7
모르겠다	295	25.1
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

4-3. 근로자의 개인정보 처리방침 존재 여부

○ 근로자의 개인정보 처리방침 존재 여부를 살펴보면 '모르겠다'가 499명(42.4%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '존재한다' 465명(39.5%), '존재하지 않는다' 213명(18.1%) 순으로 나타남

그림2-27 근로자의 개인정보 처리방침 존재 여부

[Base: 전체, Unit: %]

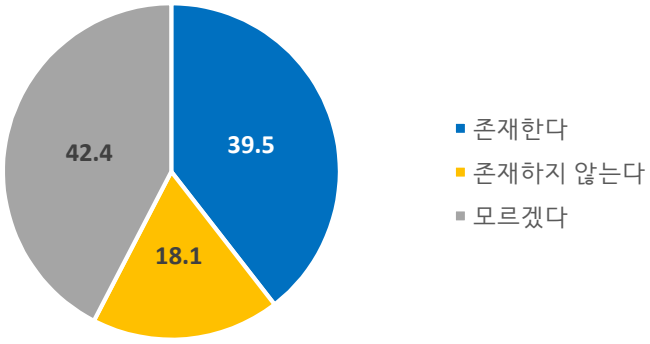


표2-27 근로자의 개인정보 처리방침 존재 여부

구분	사례수	%
존재한다	465	39.5
존재하지 않는다	213	18.1
모르겠다	499	42.4
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

4-4. 수집되는 개인정보의 범위 및 처리 목적 관련 고지 여부

○ 수집되는 개인정보의 범위 및 처리 목적 관련 고지 여부를 살펴보면 '없다'가 426명(36.2%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '모르겠다' 381명(32.4%), '있다' 370명(31.4%) 순으로 나타남

그림2-28 수집되는 개인정보의 범위 및 처리 목적 관련 고지 여부

[Base: 전체, Unit: %]

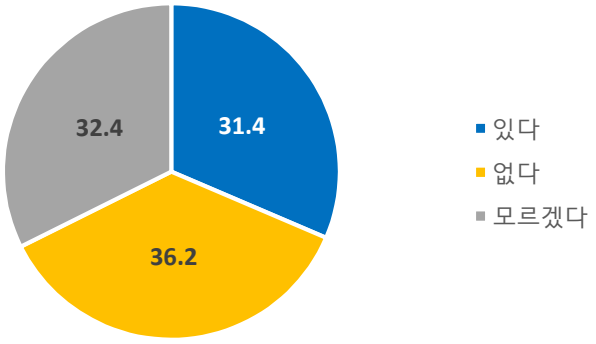


표2-28 수집되는 개인정보의 범위 및 처리 목적 관련 고지 여부

구분	사례수	%
있다	370	31.4
없다	426	36.2
모르겠다	381	32.4
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

4-5. 근로자의 개인정보 관련 적절한 보안조치 여부

○ 근로자의 개인정보 관련 적절한 보안조치 여부를 살펴보면 '모르겠다'가 524명(44.5%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '그렇다' 408명(34.7%), '아니다' 245명(20.8%) 순으로 나타남

그림2-29 근로자의 개인정보 관련 적절한 보안조치 여부

[Base: 전체, Unit: %]

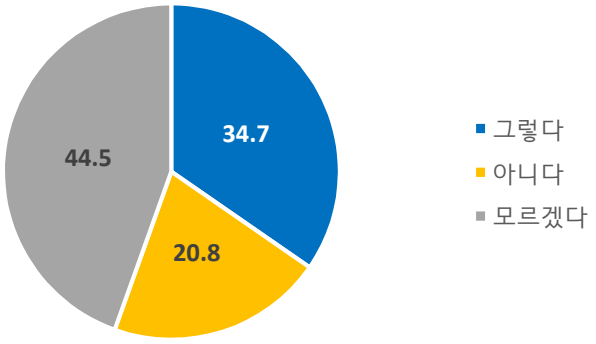


표2-29 근로자의 개인정보 관련 적절한 보안조치 여부

구분	사례수	%
그렇다	408	34.7
아니다	245	20.8
모르겠다	524	44.5
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

4-6. 비밀 유지 보안각서 작성 여부

○ 비밀 유지 보안각서 작성 여부를 살펴보면 '없다'가 643명(54.6%)으로 '있다' 534명(45.4%)보다 많은 것으로 나타남

그림2-30 비밀 유지 보안각서 작성 여부

[Base: 전체, Unit: %]

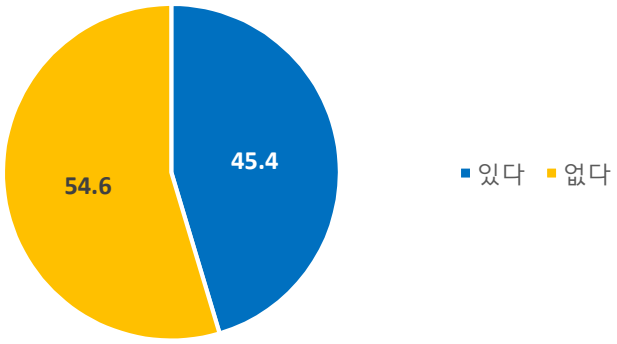


표2-30 비밀 유지 보안각서 작성 여부

구분	사례수	%
있다	534	45.4
없다	643	54.6
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

4-7. 각서 내용 중 과도한 개인정보 수집을 요구하는 문항 여부

○ 비밀 유지 보안각서 작성 여부에 '있다'를 선택한 응답자를 대상으로 각서 내용 중 과도한 개인정보 수집을 요구하는 문항 여부를 살펴보면 '없다'가 384명(71.9%)으로 '있다' 150명(28.1%)보다 많은 것으로 나타남

그림2-31 각서 내용 중 과도한 개인정보 수집을 요구하는 문항 여부

[Base: 있다를 선택한 응답자, Unit: %]

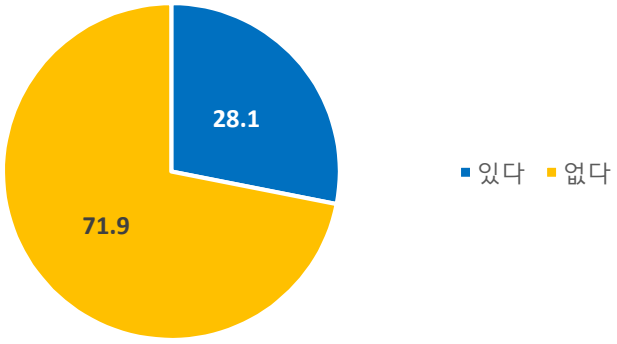


표2-31 각서 내용 중 과도한 개인정보 수집을 요구하는 문항 여부

구분	사례수	%
있다	150	28.1
없다	384	71.9
전체	534	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

4-8. 개인정보 침해 여부

○ 개인정보 침해 여부를 살펴보면 '없다'가 1,023명(86.9%)으로 '있다' 154명(13.1%)보다 많은 것으로 나타남

그림2-32 개인정보 침해 여부

[Base: 전체, Unit: %]

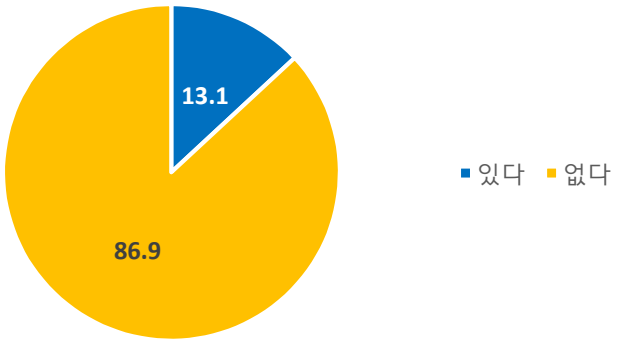


표2-32 개인정보 침해 여부

구분	사례수	%
있다	154	13.1
없다	1,023	86.9
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

4-9. 개인정보 침해 발생 시 처리방법

○ 개인정보 침해 여부에 '있다'를 선택한 응답자를 대상으로 개인정보 침해 발생 시 처리방법을 살펴보면 '개인적으로 주변 사람들에게 불만을 표시했다'가 70명(45.5%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '아무런 대응도 하지 않았다' 50명(32.5%), '회사(사업장 또는 고용주)에게 직접 이의를 제기했다' 19명(12.3%) 순으로 나타남

○ 기타 의견으로는 '개인정보 유출로 고소', '이메일 해킹'이 나타남

그림2-33 개인정보 침해 발생 시 처리방법

[Base: 있다를 선택한 응답자, Unit: %]

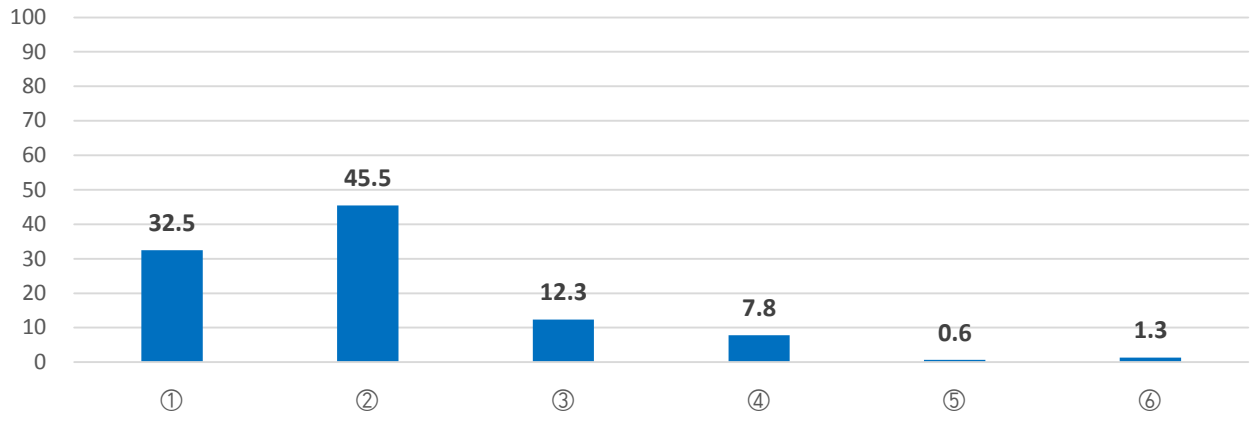


표2-33 개인정보 침해 발생 시 처리방법

구분	사례수	%
아무런 대응도 하지 않았다	50	32.5
개인적으로 주변 사람들에게 불만을 표시했다	70	45.5
회사(사업장 또는 고용주)에게 직접 이의를 제기했다	19	12.3
사내 노동조합에 회부시켜 안건으로 삼도록 했다	12	7.8
기관(공공 또는 민간)에 신고했다	1	0.6
기타	2	1.3
전체	154	100.0

[Base: 있다를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

4-10. 문제해결을 위해 신고한 기관

○ 개인정보 침해 발생시 처리방법에 '기관(공공 또는 민간)에 신고했다'를 선택한 응답자를 대상으로 문제해결을 위해 신고한 기관을 살펴보면 '개인정보보호위원회'가 1명(100.0%)으로 나타남

그림2-34 문제해결을 위해 신고한 기관

[Base: ⑤를 선택한 응답자, Unit: %]

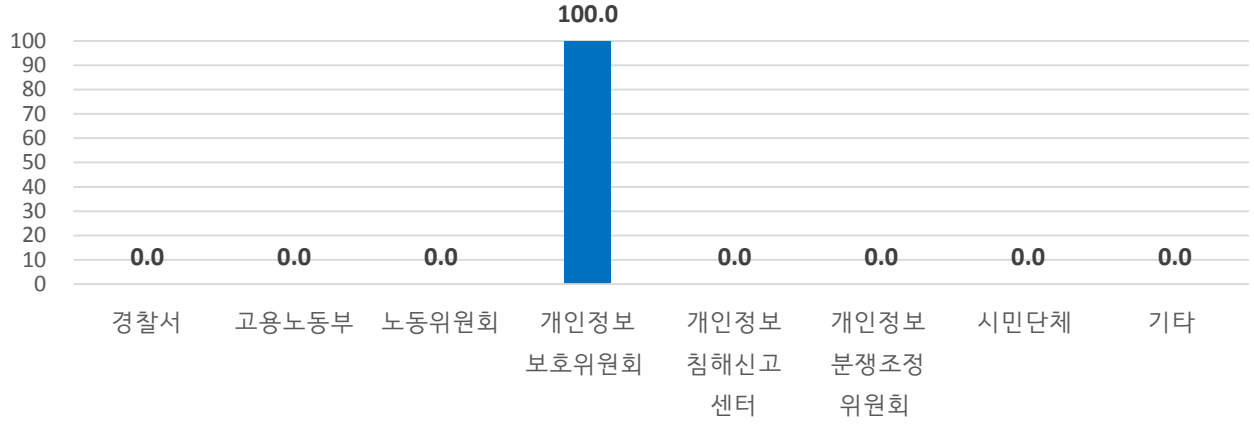


표2-34 문제해결을 위해 신고한 기관

구분	사례수	%
경찰서	0	0.0
고용노동부	0	0.0
노동위원회	0	0.0
개인정보보호위원회	1	100.0
개인정보침해신고센터	0	0.0
개인정보분쟁조정위원회	0	0.0
시민단체	0	0.0
기타	0	0.0
전체	1	100.0

[Base: ⑤를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

4-11. 개인정보보호법 제정으로 개인정보 보호 정도

○ 개인정보보호법 제정으로 개인정보 보호 정도를 살펴보면 '보통이다'가 548명(46.6%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 '보호되고 있다' 286명(24.3%), '별로 안되고 있다' 193명(16.4%) 순으로 나타남

그림2-35 개인정보보호법 제정으로 개인정보 보호 정도

[Base: 전체, Unit: %]

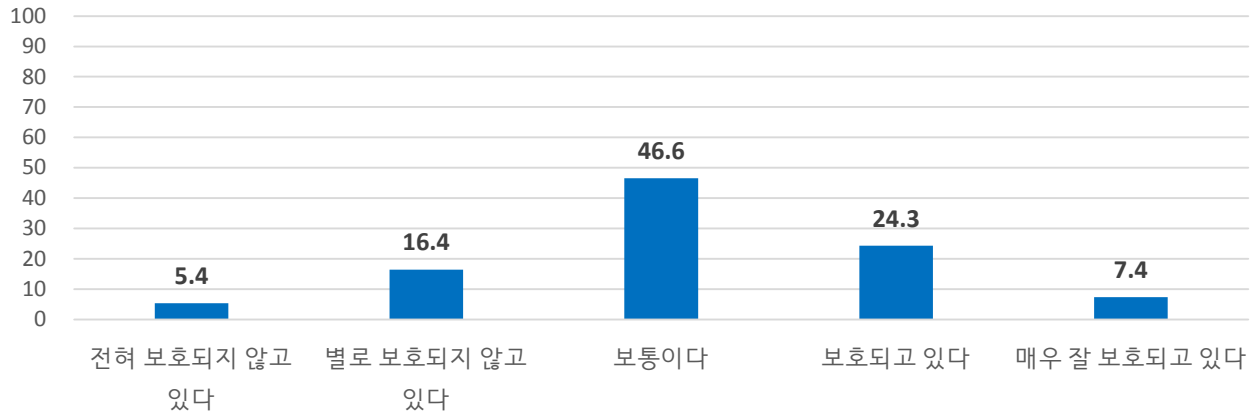


표2-35 개인정보보호법 제정으로 개인정보 보호 정도

구분	사례수	%
전혀 안되고 있다	63	5.4
별로 안되고 있다	193	16.4
보통이다	548	46.6
잘되고 있다	286	24.3
매우 잘되고 있다	87	7.4
전체	1,177	100.0

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-1 인터넷 이용 모니터링 사용 여부

구분		N	사용함	사용하지 않음	모르겠음	$X^2(p)$*
전체		1,177	57.0	26.3	16.7	
고용형태	정규직 근로자	774	60.9	24.8	14.3	18.309 (.006)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	48.9	29.1	22.0	
	특수고용형태의 근로자	57	49.1	33.3	17.5	
	플랫폼 근로자	19	63.2	15.8	21.1	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	72.7	9.1	18.2	45.931 (.000)
	전문가	191	56.5	26.2	17.3	
	생산/기술직	105	44.8	32.4	22.9	
	사무직	452	61.3	24.6	14.2	
	서비스직	238	59.2	24.8	16.0	
	판매직	53	45.3	41.5	13.2	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	24.4	42.2	33.3	
	기타	69	66.7	17.4	15.9	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	57.1	14.3	28.6	44.528 (.043)
	제조업	129	51.2	32.6	16.3	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	43.5	39.1	17.4	
	건설업	51	43.1	31.4	25.5	
	도매 및 소매업	79	53.2	36.7	10.1	
	운수 및 창고업	35	45.7	34.3	20.0	
	숙박 및 음식점업	74	43.2	28.4	28.4	
	정보통신업	93	66.7	24.7	8.6	
	금융 및 보험업	53	64.2	20.8	15.1	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	63.5	25.4	11.1	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	63.9	16.9	19.3	
	교육 서비스업	151	64.2	20.5	15.2	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	57.4	23.1	19.5	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	57.7	23.9	18.3	
	협회 및 단체	13	53.8	30.8	15.4	
	기타	83	57.8	28.9	13.3	
성별	여성	835	58.6	23.2	18.2	16.769 (.002)
	남성	320	54.1	32.8	13.1	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	40.9	45.5	13.6	

연령	20대	488	56.1	24.8	19.1	11.449 (.178)
	30대	432	58.6	26.9	14.6	
	40대	196	52.0	29.6	18.4	
	50대	47	72.3	19.1	8.5	
	60대 이상	14	57.1	35.7	7.1	
거주 지역	서울	372	57.8	26.6	15.6	3.359 (.500)
	경기	305	58.7	26.9	14.4	
	그 외 지역	500	55.4	25.6	19.0	
최종 학력	고졸 이하	164	53.0	28.0	18.9	10.051 (.123)
	전문대졸	246	51.2	32.5	16.3	
	대학교졸	680	59.1	24.4	16.5	
	대학원졸 이상	87	64.4	19.5	16.1	
근속 년수	1년 미만	103	46.6	28.2	25.2	17.559 (.025)
	1년 이상 3년 미만	449	55.2	26.7	18.0	
	3년 이상 5년 미만	206	54.4	31.1	14.6	
	5년 이상 10년 미만	226	59.7	24.3	15.9	
	10년 이상	193	66.3	21.2	12.4	
종업 원수	5인 미만	176	44.9	39.8	15.3	64.174 (.000)
	5인 이상 30인 미만	368	50.5	31.3	18.2	
	30인 이상 300인 미만	377	56.2	24.7	19.1	
	300인 이상 1,000인 미만	120	75.0	11.7	13.3	
	1,000인 이상	136	76.5	12.5	11.0	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	56.5	25.8	17.7	2.295 (.971)
	별로 신뢰하지 않는다	194	56.7	28.9	14.4	
	모르겠다	476	57.4	24.8	17.9	
	신뢰하고 있는 편이다	383	56.9	26.4	16.7	
	매우 신뢰하고 있다	62	56.5	29.0	14.5	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	53.6	30.3	16.1	24.369 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	59.5	22.9	17.6	
	노동조합에 가입해 있다	141	70.2	11.3	18.4	

* p<0.05이면 응답자 특성별 응답 차이가 통계적으로 유의함 [Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-2 컴퓨터 하드디스크 모니터링 사용 여부

구분		N	사용함	사용하지 않음	모르겠음	$X^2(p)$
전체		1,177	34.0	37.2	28.8	
고용형태	정규직 근로자	774	37.3	34.9	27.8	16.485 (.011)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	28.4	39.4	32.1	
	특수고용형태의 근로자	57	21.1	54.4	24.6	
	플랫폼 근로자	19	31.6	42.1	26.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	27.3	45.5	27.3	33.630 (.006)
	전문가	191	29.8	37.7	32.5	
	생산/기술직	105	26.7	42.9	30.5	
	사무직	452	41.8	33.2	25.0	
	서비스직	238	29.8	37.4	32.8	
	판매직	53	18.9	54.7	26.4	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	22.2	42.2	35.6	
	기타	69	40.6	34.8	24.6	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	57.1	28.6	14.3	69.062 (.000)
	제조업	129	27.9	47.3	24.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	26.1	39.1	34.8	
	건설업	51	31.4	37.3	31.4	
	도매 및 소매업	79	31.6	51.9	16.5	
	운수 및 창고업	35	14.3	51.4	34.3	
	숙박 및 음식점업	74	18.9	41.9	39.2	
	정보통신업	93	48.4	30.1	21.5	
	금융 및 보험업	53	43.4	18.9	37.7	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	38.1	44.4	17.5	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	44.6	24.1	31.3	
	교육 서비스업	151	29.1	43.0	27.8	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	35.5	30.2	34.3	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	38.0	35.2	26.8	
	협회 및 단체	13	30.8	46.2	23.1	
	기타	83	36.1	28.9	34.9	
성별	여성	835	34.1	34.7	31.1	13.338 (.010)
	남성	320	34.7	43.1	22.2	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	18.2	45.5	36.4	

연령	20대	488	30.3	35.0	34.6	26.111 (.001)
	30대	432	38.4	36.6	25.0	
	40대	196	29.1	46.4	24.5	
	50대	47	44.7	29.8	25.5	
	60대 이상	14	57.1	28.6	14.3	
거주 지역	서울	372	36.3	36.0	27.7	3.739 (.442)
	경기	305	35.7	37.7	26.6	
	그 외 지역	500	31.2	37.8	31.0	
최종 학력	고졸 이하	164	29.9	39.6	30.5	6.143 (.407)
	전문대졸	246	29.3	39.8	30.9	
	대학교졸	680	36.6	36.0	27.4	
	대학원졸 이상	87	34.5	34.5	31.0	
근속 년수	1년 미만	103	28.2	35.9	35.9	15.803 (.045)
	1년 이상 3년 미만	449	31.0	37.0	32.1	
	3년 이상 5년 미만	206	31.1	40.8	28.2	
	5년 이상 10년 미만	226	39.8	35.0	25.2	
	10년 이상	193	40.4	37.3	22.3	
종업 원수	5인 미만	176	21.0	59.1	19.9	84.022 (.000)
	5인 이상 30인 미만	368	27.7	41.8	30.4	
	30인 이상 300인 미만	377	35.0	32.1	32.9	
	300인 이상 1,000인 미만	120	50.0	26.7	23.3	
	1,000인 이상	136	50.7	19.9	29.4	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	35.5	33.9	30.6	2.754 (.949)
	별로 신뢰하지 않는다	194	31.4	41.8	26.8	
	모르겠다	476	34.9	35.7	29.4	
	신뢰하고 있는 편이다	383	34.2	36.8	29.0	
	매우 신뢰하고 있다	62	32.3	40.3	27.4	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	29.3	43.3	27.3	39.051 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	40.1	28.7	31.2	
	노동조합에 가입해 있다	141	46.8	21.3	31.9	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-3 전화송수신 내역 기록 사용 여부

구분		N	사용함	사용하지 않음	모르겠음	$X^2(p)$
전체		1,177	30.4	41.3	28.3	
고용형태	정규직 근로자	774	33.3	39.9	26.7	14.626 (.023)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	25.7	41.3	33.0	
	특수고용형태의 근로자	57	21.1	56.1	22.8	
	플랫폼 근로자	19	21.1	52.6	26.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	31.8	50.0	18.2	33.445 (.006)
	전문가	191	25.1	45.0	29.8	
	생산/기술직	105	21.0	42.9	36.2	
	사무직	452	35.8	38.3	25.9	
	서비스직	238	34.0	35.7	30.3	
	판매직	53	20.8	54.7	24.5	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	11.1	57.8	31.1	
	기타	69	30.4	44.9	24.6	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	42.9	42.9	14.3	69.287 (.000)
	제조업	129	21.7	49.6	28.7	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	26.1	39.1	34.8	
	건설업	51	31.4	39.2	29.4	
	도매 및 소매업	79	13.9	63.3	22.8	
	운수 및 창고업	35	25.7	48.6	25.7	
	숙박 및 음식점업	74	24.3	40.5	35.1	
	정보통신업	93	30.1	45.2	24.7	
	금융 및 보험업	53	56.6	20.8	22.6	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	30.2	44.4	25.4	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	43.4	25.3	31.3	
	교육 서비스업	151	29.1	44.4	26.5	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	34.9	32.5	32.5	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	26.8	46.5	26.8	
	협회 및 단체	13	61.5	15.4	23.1	
	기타	83	28.9	41.0	30.1	
성별	여성	835	32.0	38.8	29.2	9.360 (.053)
	남성	320	27.5	46.9	25.6	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	13.6	54.5	31.8	

연령	20대	488	30.3	38.1	31.6	14.190 (.077)
	30대	432	31.7	42.1	26.2	
	40대	196	25.5	46.4	28.1	
	50대	47	38.3	38.3	23.4	
	60대 이상	14	35.7	64.3	0.0	
거주 지역	서울	372	33.1	39.0	28.0	6.906 (.141)
	경기	305	25.6	42.0	32.5	
	그 외 지역	500	31.4	42.6	26.0	
최종 학력	고졸 이하	164	29.9	37.8	32.3	4.184 (.652)
	전문대졸	246	29.7	45.1	25.2	
	대학교졸	680	30.4	40.6	29.0	
	대학원졸 이상	87	33.3	42.5	24.1	
근속 년수	1년 미만	103	25.2	35.9	38.8	12.972 (.113)
	1년 이상 3년 미만	449	30.1	41.9	28.1	
	3년 이상 5년 미만	206	26.2	43.2	30.6	
	5년 이상 10년 미만	226	35.0	42.9	22.1	
	10년 이상	193	33.2	38.9	28.0	
종업 원수	5인 미만	176	21.6	58.0	20.5	44.830 (.000)
	5인 이상 30인 미만	368	28.3	45.4	26.4	
	30인 이상 300인 미만	377	31.3	39.0	29.7	
	300인 이상 1,000인 미만	120	36.7	30.0	33.3	
	1,000인 이상	136	39.7	25.0	35.3	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	22.6	43.5	33.9	5.580 (.694)
	별로 신뢰하지 않는다	194	29.4	40.7	29.9	
	모르겠다	476	32.1	39.7	28.2	
	신뢰하고 있는 편이다	383	31.3	42.0	26.6	
	매우 신뢰하고 있다	62	22.6	48.4	29.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	27.6	46.4	26.0	29.833 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	31.2	34.8	34.1	
	노동조합에 가입해 있다	141	44.0	27.0	29.1	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-4 CCTV 사용 여부

구분		N	사용함	사용하지 않음	모르겠음	$X^2(p)$
전체		1,177	59.4	25.4	15.2	
고용형태	정규직 근로자	774	61.0	25.1	14.0	21.208 (.002)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	60.9	22.9	16.2	
	특수고용형태의 근로자	57	42.1	35.1	22.8	
	플랫폼 근로자	19	21.1	52.6	26.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	45.5	40.9	13.6	33.103 (.007)
	전문가	191	60.2	25.1	14.7	
	생산/기술직	105	56.2	30.5	13.3	
	사무직	452	53.5	28.1	18.4	
	서비스직	238	72.3	16.4	11.3	
	판매직	53	62.3	30.2	7.5	
	농업, 임업, 어업	2	100.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	53.3	28.9	17.8	
	기타	69	60.9	21.7	17.4	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	71.4	28.6	0.0	53.591 (.005)
	제조업	129	56.6	32.6	10.9	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	47.8	34.8	17.4	
	건설업	51	62.7	25.5	11.8	
	도매 및 소매업	79	49.4	36.7	13.9	
	운수 및 창고업	35	42.9	37.1	20.0	
	숙박 및 음식점업	74	71.6	13.5	14.9	
	정보통신업	93	48.4	30.1	21.5	
	금융 및 보험업	53	60.4	24.5	15.1	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	68.3	15.9	15.9	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	56.6	21.7	21.7	
	교육 서비스업	151	58.9	27.2	13.9	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	72.2	16.6	11.2	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	57.7	25.4	16.9	
	협회 및 단체	13	38.5	53.8	7.7	
	기타	83	56.6	22.9	20.5	
성별	여성	835	62.0	22.8	15.2	11.379 (.023)
	남성	320	52.8	31.9	15.3	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	54.5	31.8	13.6	

연령	20대	488	60.2	21.1	18.6	39.538 (.000)
	30대	432	64.4	23.1	12.5	
	40대	196	44.9	40.3	14.8	
	50대	47	61.7	27.7	10.6	
	60대 이상	14	71.4	28.6	0.0	
거주 지역	서울	372	57.0	27.2	15.9	3.530 (.473)
	경기	305	57.4	25.9	16.7	
	그 외 지역	500	62.4	23.8	13.8	
최종 학력	고졸 이하	164	61.0	26.2	12.8	5.931 (.431)
	전문대졸	246	57.3	30.1	12.6	
	대학교졸	680	59.7	23.7	16.6	
	대학원졸 이상	87	59.8	24.1	16.1	
근속 년수	1년 미만	103	59.2	22.3	18.4	14.634 (.067)
	1년 이상 3년 미만	449	58.4	23.8	17.8	
	3년 이상 5년 미만	206	55.8	29.1	15.0	
	5년 이상 10년 미만	226	64.6	21.7	13.7	
	10년 이상	193	59.6	31.1	9.3	
종업 원수	5인 미만	176	47.2	38.1	14.8	21.954 (.005)
	5인 이상 30인 미만	368	60.1	24.7	15.2	
	30인 이상 300인 미만	377	61.8	23.9	14.3	
	300인 이상 1,000인 미만	120	65.8	20.0	14.2	
	1,000인 이상	136	61.0	19.9	19.1	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	58.1	21.0	21.0	5.683 (.683)
	별로 신뢰하지 않는다	194	58.2	28.4	13.4	
	모르겠다	476	58.2	25.8	16.0	
	신뢰하고 있는 편이다	383	62.4	23.2	14.4	
	매우 신뢰하고 있다	62	54.8	30.6	14.5	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	58.7	26.7	14.7	5.107 (.277)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	57.7	25.1	17.2	
	노동조합에 가입해 있다	141	66.7	19.1	14.2	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-5 전자신분증 사용 여부

구분		N	사용함	사용하지 않음	모르겠음	$X^2(p)$
전체		1,177	45.7	41.3	13.0	
고용형태	정규직 근로자	774	49.5	39.9	10.6	25.610 (.000)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	41.3	41.6	17.1	
	특수고용형태의 근로자	57	24.6	57.9	17.5	
	플랫폼 근로자	19	31.6	42.1	26.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	50.0	27.3	22.7	41.723 (.000)
	전문가	191	45.0	39.3	15.7	
	생산/기술직	105	49.5	40.0	10.5	
	사무직	452	52.9	38.3	8.8	
	서비스직	238	39.5	44.5	16.0	
	판매직	53	24.5	60.4	15.1	
	농업, 임업, 어업	2	100.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	26.7	53.3	20.0	
	기타	69	42.0	40.6	17.4	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	57.1	42.9	0.0	68.101(.000)
	제조업	129	45.7	42.6	11.6	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	65.2	26.1	8.7	
	건설업	51	41.2	47.1	11.8	
	도매 및 소매업	79	41.8	48.1	10.1	
	운수 및 창고업	35	34.3	45.7	20.0	
	숙박 및 음식점업	74	31.1	48.6	20.3	
	정보통신업	93	67.7	25.8	6.5	
	금융 및 보험업	53	54.7	34.0	11.3	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	63.5	31.7	4.8	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	48.2	39.8	12.0	
	교육 서비스업	151	31.8	51.7	16.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	43.8	44.4	11.8	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	39.4	40.8	19.7	
	협회 및 단체	13	30.8	46.2	23.1	
	기타	83	54.2	30.1	15.7	
성별	여성	835	46.1	41.3	12.6	1.454 (.835)
	남성	320	45.0	40.6	14.4	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	40.9	50.0	9.1	

연령	20대	488	42.2	42.2	15.6	13.395 (.099)
	30대	432	50.9	39.6	9.5	
	40대	196	41.8	43.4	14.8	
	50대	47	46.8	42.6	10.6	
	60대 이상	14	57.1	28.6	14.3	
거주 지역	서울	372	51.3	37.1	11.6	10.966 (.027)
	경기	305	47.5	40.3	12.1	
	그 외 지역	500	40.4	45.0	14.6	
최종 학력	고졸 이하	164	34.1	48.8	17.1	23.489 (.001)
	전문대졸	246	39.4	47.2	13.4	
	대학교졸	680	49.0	39.0	12.1	
	대학원졸 이상	87	59.8	28.7	11.5	
근속 년수	1년 미만	103	32.0	48.5	19.4	30.687 (.000)
	1년 이상 3년 미만	449	42.3	42.3	15.4	
	3년 이상 5년 미만	206	44.2	47.1	8.7	
	5년 이상 10년 미만	226	55.8	31.4	12.8	
	10년 이상	193	50.8	40.4	8.8	
종업 원수	5인 미만	176	21.0	61.4	17.6	151.190 (.000)
	5인 이상 30인 미만	368	32.6	51.9	15.5	
	30인 이상 300인 미만	377	51.7	36.9	11.4	
	300인 이상 1,000인 미만	120	75.0	17.5	7.5	
	1,000인 이상	136	70.6	19.9	9.6	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	43.5	38.7	17.7	17.645 (.024)
	별로 신뢰하지 않는다	194	52.1	33.5	14.4	
	모르겠다	476	45.6	42.2	12.2	
	신뢰하고 있는 편이다	383	42.0	46.7	11.2	
	매우 신뢰하고 있다	62	51.6	27.4	21.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	39.1	47.7	13.2	44.711 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	54.5	31.9	13.6	
	노동조합에 가입해 있다	141	63.8	25.5	10.6	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-6 지문 및 생체인식 사용 여부

구분		N	사용함	사용하지 않음	모르겠음	$X^2(p)$
전체		1,177	32.9	48.3	18.9	
고용형태	정규직 근로자	774	37.2	46.6	16.1	24.251 (.000)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	25.4	50.8	23.9	
	특수고용형태의 근로자	57	22.8	54.4	22.8	
	플랫폼 근로자	19	15.8	52.6	31.6	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	36.4	45.5	18.2	26.607 (.046)
	전문가	191	30.9	49.2	19.9	
	생산/기술직	105	41.9	40.0	18.1	
	사무직	452	37.8	45.6	16.6	
	서비스직	238	28.2	51.3	20.6	
	판매직	53	18.9	62.3	18.9	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	13.3	60.0	26.7	
	기타	69	30.4	47.8	21.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	42.9	57.1	0.0	71.324 (.000)
	제조업	129	29.5	48.8	21.7	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	43.5	34.8	21.7	
	건설업	51	25.5	58.8	15.7	
	도매 및 소매업	79	29.1	57.0	13.9	
	운수 및 창고업	35	20.0	60.0	20.0	
	숙박 및 음식점업	74	14.9	59.5	25.7	
	정보통신업	93	45.2	36.6	18.3	
	금융 및 보험업	53	30.2	50.9	18.9	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	41.3	46.0	12.7	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	50.6	26.5	22.9	
	교육 서비스업	151	24.5	57.6	17.9	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	34.3	52.1	13.6	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	35.2	35.2	29.6	
	협회 및 단체	13	38.5	61.5	0.0	
	기타	83	37.3	39.8	22.9	
성별	여성	835	31.5	49.2	19.3	3.218 (.522)
	남성	320	36.6	45.3	18.1	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	31.8	54.5	13.6	

연령	20대	488	30.1	48.2	21.7	9.085 (.335)
	30대	432	35.0	48.4	16.7	
	40대	196	35.2	46.4	18.4	
	50대	47	36.2	48.9	14.9	
	60대 이상	14	21.4	71.4	7.1	
거주 지역	서울	372	34.1	48.7	17.2	1.699 (.791)
	경기	305	32.1	46.9	21.0	
	그 외 지역	500	32.4	48.8	18.8	
최종 학력	고졸 이하	164	18.9	55.5	25.6	23.580 (.001)
	전문대졸	246	30.5	51.6	17.9	
	대학교졸	680	37.2	44.7	18.1	
	대학원졸 이상	87	32.2	52.9	14.9	
근속 년수	1년 미만	103	31.1	44.7	24.3	9.301 (.318)
	1년 이상 3년 미만	449	29.4	49.7	20.9	
	3년 이상 5년 미만	206	33.5	49.5	17.0	
	5년 이상 10년 미만	226	35.8	46.9	17.3	
	10년 이상	193	37.8	47.2	15.0	
종업 원수	5인 미만	176	13.1	67.0	19.9	61.771 (.000)
	5인 이상 30인 미만	368	28.5	51.6	19.8	
	30인 이상 300인 미만	377	43.8	40.6	15.6	
	300인 이상 1,000인 미만	120	36.7	42.5	20.8	
	1,000인 이상	136	36.8	41.2	22.1	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	32.3	45.2	22.6	9.810 (.279)
	별로 신뢰하지 않는다	194	40.7	43.8	15.5	
	모르겠다	476	32.4	49.2	18.5	
	신뢰하고 있는 편이다	383	29.5	50.9	19.6	
	매우 신뢰하고 있다	62	33.9	41.9	24.2	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	31.0	51.7	17.3	10.958 (.027)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	36.2	40.9	22.9	
	노동조합에 가입해 있다	141	36.2	44.7	19.1	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-7 ERP 시스템 사용 여부

구분		N	사용함	사용하지 않음	모르겠음	$X^2(p)$
전체		1,177	39.2	33.7	27.1	
고용형태	정규직 근로자	774	43.0	31.1	25.8	17.498 (.008)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	33.0	37.3	29.7	
	특수고용형태의 근로자	57	29.8	43.9	26.3	
	플랫폼 근로자	19	15.8	47.4	36.8	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	36.4	45.5	18.2	38.588 (.001)
	전문가	191	33.0	35.6	31.4	
	생산/기술직	105	41.0	33.3	25.7	
	사무직	452	48.5	28.1	23.5	
	서비스직	238	34.0	35.3	30.7	
	판매직	53	34.0	43.4	22.6	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	22.2	46.7	31.1	
	기타	69	26.1	42.0	31.9	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	42.9	42.9	14.3	55.782 (.003)
	제조업	129	38.8	36.4	24.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	39.1	34.8	26.1	
	건설업	51	39.2	39.2	21.6	
	도매 및 소매업	79	38.0	40.5	21.5	
	운수 및 창고업	35	31.4	40.0	28.6	
	숙박 및 음식점업	74	31.1	40.5	28.4	
	정보통신업	93	59.1	22.6	18.3	
	금융 및 보험업	53	45.3	17.0	37.7	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	57.1	25.4	17.5	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	42.2	26.5	31.3	
	교육 서비스업	151	29.8	37.8	32.5	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	29.6	37.3	33.1	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	39.4	32.4	28.2	
	협회 및 단체	13	38.5	46.2	15.4	
	기타	83	44.6	31.3	24.1	
성별	여성	835	37.6	32.1	30.3	18.041 (.001)
	남성	320	43.4	36.6	20.0	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	36.4	54.6	9.1	

연령	20대	488	35.0	31.4	33.6	20.949 (.007)
	30대	432	43.1	34.3	22.7	
	40대	196	39.3	36.7	24.0	
	50대	47	42.6	38.3	19.2	
	60대 이상	14	50.0	42.9	7.1	
거주 지역	서울	372	42.5	32.3	25.3	2.647 (.619)
	경기	305	37.4	35.1	27.5	
	그 외 지역	500	37.8	34.0	28.2	
최종 학력	고졸 이하	164	32.3	36.0	31.7	10.804 (.095)
	전문대졸	246	35.0	38.2	26.8	
	대학교졸	680	41.2	31.9	26.9	
	대학원졸 이상	87	48.3	31.0	20.7	
근속 년수	1년 미만	103	22.3	33.0	44.7	31.727 (.000)
	1년 이상 3년 미만	449	37.4	34.7	27.8	
	3년 이상 5년 미만	206	39.3	35.0	25.7	
	5년 이상 10년 미만	226	42.9	30.1	27.0	
	10년 이상	193	47.7	34.7	17.6	
종업 원수	5인 미만	176	16.5	60.2	23.3	150.867 (.000)
	5인 이상 30인 미만	368	28.8	42.1	29.1	
	30인 이상 300인 미만	377	45.6	27.1	27.3	
	300인 이상 1,000인 미만	120	64.2	13.3	22.5	
	1,000인 이상	136	56.6	13.2	30.2	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	37.1	40.3	22.6	6.401 (.602)
	별로 신뢰하지 않는다	194	41.8	35.1	23.2	
	모르겠다	476	40.6	32.8	26.7	
	신뢰하고 있는 편이다	383	36.6	32.6	30.8	
	매우 신뢰하고 있다	62	38.7	37.1	24.2	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	34.1	39.2	26.7	39.561 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	44.1	26.5	29.4	
	노동조합에 가입해 있다	141	56.7	18.4	24.8	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-8 GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검 사용 여부

구분		N	사용함	사용하지 않음	모르겠음	$X^2(p)$
전체		1,177	15.0	55.4	29.7	
고용형태	정규직 근로자	774	15.0	56.1	28.9	15.221 (.019)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	13.5	53.2	33.3	
	특수고용형태의 근로자	57	14.0	63.2	22.8	
	플랫폼 근로자	19	42.1	42.1	15.8	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	36.4	54.5	9.1	25.283 (.065)
	전문가	191	13.1	51.3	35.6	
	생산/기술직	105	21.9	51.4	26.7	
	사무직	452	13.5	57.1	29.4	
	서비스직	238	15.1	55.0	29.8	
	판매직	53	17.0	67.9	15.1	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	50.0	50.0	
	단순 노무직	45	11.1	55.6	33.3	
	기타	69	13.0	53.6	33.3	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	57.1	28.6	36.150 (.203)
	제조업	129	13.2	62.0	24.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	30.4	47.8	21.7	
	건설업	51	17.6	54.9	27.5	
	도매 및 소매업	79	15.2	67.1	17.7	
	운수 및 창고업	35	20.0	51.4	28.6	
	숙박 및 음식점업	74	13.5	56.8	29.7	
	정보통신업	93	11.8	54.8	33.3	
	금융 및 보험업	53	20.8	49.1	30.2	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	17.5	55.6	27.0	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	20.5	43.4	36.1	
	교육 서비스업	151	12.6	58.9	28.5	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	8.3	56.8	34.9	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	18.3	46.5	35.2	
	협회 및 단체	13	7.7	76.9	15.4	
	기타	83	19.3	48.2	32.5	
성별	여성	835	13.1	54.6	32.3	15.475 (.0040)
	남성	320	19.7	56.6	23.8	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	18.2	68.2	13.6	

연령	20대	488	14.8	52.5	32.8	11.770 (.162)
	30대	432	13.0	58.6	28.5	
	40대	196	17.3	55.1	27.6	
	50대	47	21.3	55.3	23.4	
	60대 이상	14	28.6	64.3	7.1	
거주 지역	서울	372	14.8	57.8	27.4	3.464 (.483)
	경기	305	12.8	55.4	31.8	
	그 외 지역	500	16.4	53.6	30.0	
최종 학력	고졸 이하	164	13.4	54.9	31.7	2.915 (.819)
	전문대졸	246	14.6	58.1	27.2	
	대학교졸	680	15.0	54.4	30.6	
	대학원졸 이상	87	18.4	56.3	25.3	
근속 년수	1년 미만	103	6.8	52.4	40.8	16.108 (.041)
	1년 이상 3년 미만	449	15.1	54.6	30.3	
	3년 이상 5년 미만	206	13.1	55.3	31.6	
	5년 이상 10년 미만	226	15.9	58.8	25.2	
	10년 이상	193	19.7	54.9	25.4	
종업 원수	5인 미만	176	10.8	69.3	19.9	26.996 (.001)
	5인 이상 30인 미만	368	13.3	58.4	28.3	
	30인 이상 300인 미만	377	16.2	52.8	31.0	
	300인 이상 1,000인 미만	120	18.3	45.0	36.7	
	1,000인 이상	136	18.4	45.6	36.0	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	14.5	53.2	32.3	4.713 (.788)
	별로 신뢰하지 않는다	194	15.5	57.7	26.8	
	모르겠다	476	14.7	52.5	32.8	
	신뢰하고 있는 편이다	383	14.9	57.7	27.4	
	매우 신뢰하고 있다	62	16.1	58.1	25.8	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	11.5	60.6	27.9	31.002 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	20.1	47.7	32.3	
	노동조합에 가입해 있다	141	23.4	42.6	34.0	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-9 개인 SNS 모니터링 사용 여부

구분		N	사용함	사용하지 않음	모르겠음	$X^2(p)$
전체		1,177	16.3	56.4	27.3	
고용형태	정규직 근로자	774	16.4	58.0	25.6	5.826 (.443)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	15.6	52.3	32.1	
	특수고용형태의 근로자	57	17.5	57.9	24.6	
	플랫폼 근로자	19	21.1	57.9	21.1	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	31.8	50.0	18.2	16.022 (.451)
	전문가	191	15.2	58.1	26.7	
	생산/기술직	105	16.2	59.0	24.8	
	사무직	452	13.7	57.7	28.5	
	서비스직	238	21.0	51.3	27.7	
	판매직	53	17.0	66.0	17.0	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	50.0	50.0	
	단순 노무직	45	13.3	55.6	31.1	
	기타	69	17.4	52.2	30.4	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	85.7	14.3	33.521 (.300)
	제조업	129	14.7	58.9	26.4	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	30.4	56.5	13.0	
	건설업	51	9.8	64.7	25.5	
	도매 및 소매업	79	15.2	69.6	15.2	
	운수 및 창고업	35	8.6	57.1	34.3	
	숙박 및 음식점업	74	18.9	48.6	32.4	
	정보통신업	93	8.6	63.4	28.0	
	금융 및 보험업	53	22.6	47.2	30.2	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	15.9	57.1	27.0	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	18.1	51.8	30.1	
	교육 서비스업	151	16.6	55.6	27.8	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	16.6	55.0	28.4	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	22.5	52.1	25.4	
	협회 및 단체	13	15.4	69.2	15.4	
	기타	83	19.3	47.0	33.7	
성별	여성	835	15.3	56.2	28.5	7.397 (.116)
	남성	320	19.1	55.6	25.3	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	13.6	77.3	9.1	

연령	20대	488	16.6	54.1	29.3	15.497 (.050)
	30대	432	15.3	57.9	26.9	
	40대	196	13.3	60.7	26.0	
	50대	47	31.9	46.8	21.3	
	60대 이상	14	28.6	64.3	7.1	
거주 지역	서울	372	17.2	55.6	27.2	1.964 (.742)
	경기	305	13.8	58.4	27.9	
	그 외 지역	500	17.2	55.8	27.0	
최종 학력	고졸 이하	164	19.5	53.7	26.8	4.448 (.616)
	전문대졸	246	17.1	58.9	24.0	
	대학교졸	680	15.4	55.6	29.0	
	대학원졸 이상	87	14.9	60.9	24.1	
근속 년수	1년 미만	103	8.7	57.3	34.0	12.981 (.113)
	1년 이상 3년 미만	449	18.5	53.0	28.5	
	3년 이상 5년 미만	206	14.6	60.7	24.8	
	5년 이상 10년 미만	226	14.2	61.1	24.8	
	10년 이상	193	19.7	53.9	26.4	
종업 원수	5인 미만	176	17.6	65.9	16.5	22.700 (.004)
	5인 이상 30인 미만	368	17.9	56.5	25.5	
	30인 이상 300인 미만	377	13.5	57.3	29.2	
	300인 이상 1,000인 미만	120	15.0	48.3	36.7	
	1,000인 이상	136	19.1	48.5	32.4	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	16.1	43.5	40.3	9.630 (.292)
	별로 신뢰하지 않는다	194	12.4	59.8	27.8	
	모르겠다	476	17.2	55.3	27.5	
	신뢰하고 있는 편이다	383	17.0	58.2	24.8	
	매우 신뢰하고 있다	62	17.7	56.5	25.8	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	14.3	60.9	24.8	22.430 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	17.2	50.5	32.3	
	노동조합에 가입해 있다	141	25.5	44.0	30.5	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-10 업무 관련 모바일 애플리케이션 설치 사용 여부

구분		N	사용함	사용하지 않음	모르겠음	$X^2(p)$
전체		1,177	40.0	41.5	18.5	
고용형태	정규직 근로자	774	42.0	42.2	15.8	11.973 (.063)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	36.4	39.8	23.9	
	특수고용형태의 근로자	57	35.1	40.4	24.6	
	플랫폼 근로자	19	36.8	42.1	21.1	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	40.9	40.9	18.2	15.001 (.525)
	전문가	191	38.2	41.4	20.4	
	생산/기술직	105	34.3	45.7	20.0	
	사무직	452	42.5	41.8	15.7	
	서비스직	238	43.7	37.4	18.9	
	판매직	53	35.8	47.2	17.0	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	50.0	50.0	
	단순 노무직	45	24.4	48.9	26.7	
	기타	69	39.1	37.7	23.2	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	71.4	14.3	69.025 (.000)
	제조업	129	29.5	51.2	19.4	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	34.8	56.5	8.7	
	건설업	51	21.6	56.9	21.6	
	도매 및 소매업	79	41.8	44.3	13.9	
	운수 및 창고업	35	34.3	51.4	14.3	
	숙박 및 음식점업	74	37.8	43.2	18.9	
	정보통신업	93	61.3	24.7	14.0	
	금융 및 보험업	53	47.2	34.0	18.9	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	52.4	34.9	12.7	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	36.1	37.3	26.5	
	교육 서비스업	151	46.4	37.1	16.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	31.4	47.9	20.7	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	45.1	29.6	25.4	
	협회 및 단체	13	7.7	61.5	30.8	
	기타	83	47.0	36.1	16.9	
성별	여성	835	41.4	39.2	19.4	9.777 (.044)
	남성	320	36.9	45.9	17.2	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	31.8	63.6	4.5	

연령	20대	488	40.6	40.2	19.3	6.564 (.584)
	30대	432	40.0	43.5	16.4	
	40대	196	35.7	41.8	22.4	
	50대	47	48.9	36.2	14.9	
	60대 이상	14	50.0	35.7	14.3	
거주 지역	서울	372	42.7	39.0	18.3	3.680 (.451)
	경기	305	41.6	40.0	18.4	
	그 외 지역	500	37.0	44.2	18.8	
최종 학력	고졸 이하	164	29.9	45.7	24.4	18.341 (.005)
	전문대졸	246	35.4	47.6	17.1	
	대학교졸	680	42.9	38.7	18.4	
	대학원졸 이상	87	49.4	37.9	12.6	
근속 년수	1년 미만	103	36.9	40.8	22.3	10.154 (.254)
	1년 이상 3년 미만	449	36.3	43.2	20.5	
	3년 이상 5년 미만	206	42.2	44.2	13.6	
	5년 이상 10년 미만	226	43.8	37.2	19.0	
	10년 이상	193	43.5	39.9	16.6	
종업 원수	5인 미만	176	31.3	50.6	18.2	50.783 (.000)
	5인 이상 30인 미만	368	33.7	48.6	17.7	
	30인 이상 300인 미만	377	39.5	41.1	19.4	
	300인 이상 1,000인 미만	120	50.0	30.0	20.0	
	1,000인 이상	136	61.0	21.3	17.6	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	43.5	35.5	21.0	3.432 (.904)
	별로 신뢰하지 않는다	194	40.2	44.8	14.9	
	모르겠다	476	39.1	41.6	19.3	
	신뢰하고 있는 편이다	383	40.5	41.0	18.5	
	매우 신뢰하고 있다	62	40.3	38.7	21.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	35.8	46.1	18.1	27.628 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	44.4	33.0	22.6	
	노동조합에 가입해 있다	141	53.9	33.3	12.8	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-11 PC온오프 및 작업시간 모니터링 사용 여부

구분		N	사용함	사용하지 않음	모르겠음	$X^2(p)$
전체		1,177	31.5	46.0	22.5	
고용형태	정규직 근로자	774	32.9	45.7	21.3	6.140 (.408)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	29.4	46.2	24.5	
	특수고용형태의 근로자	57	21.1	50.9	28.1	
	플랫폼 근로자	19	42.1	36.8	21.1	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	27.3	45.5	27.3	23.756 (.095)
	전문가	191	25.1	46.6	28.3	
	생산/기술직	105	34.3	47.6	18.1	
	사무직	452	35.2	45.4	19.5	
	서비스직	238	34.9	44.1	21.0	
	판매직	53	24.5	54.7	20.8	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	50.0	50.0	
	단순 노무직	45	17.8	53.3	28.9	
	기타	69	26.1	40.6	33.3	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	57.1	28.6	14.3	71.150 (.000)
	제조업	129	27.1	51.9	20.9	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	47.8	39.1	13.0	
	건설업	51	27.5	47.1	25.5	
	도매 및 소매업	79	24.1	63.3	12.7	
	운수 및 창고업	35	11.4	60.0	28.6	
	숙박 및 음식점업	74	28.4	43.2	28.4	
	정보통신업	93	36.6	47.3	16.1	
	금융 및 보험업	53	62.3	18.9	18.9	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	44.4	41.3	14.3	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	38.6	34.9	26.5	
	교육 서비스업	151	24.5	51.7	23.8	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	28.4	45.6	26.0	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	31.0	40.8	28.2	
	협회 및 단체	13	15.4	61.5	23.1	
	기타	83	32.5	42.2	25.3	
성별	여성	835	31.5	44.8	23.7	6.319 (.177)
	남성	320	32.8	47.8	19.4	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	13.6	63.6	22.7	

연령	20대	488	32.0	44.5	23.6	10.515 (.231)
	30대	432	32.4	46.5	21.1	
	40대	196	25.0	50.0	25.0	
	50대	47	38.3	44.7	17.0	
	60대 이상	14	57.1	28.6	14.3	
거주 지역	서울	372	33.1	45.4	21.5	0.721 (.949)
	경기	305	30.8	45.9	23.3	
	그 외 지역	500	30.8	46.4	22.8	
최종 학력	고졸 이하	164	33.5	40.9	25.6	8.749 (.188)
	전문대졸	246	25.6	49.6	24.8	
	대학교졸	680	32.2	46.3	21.5	
	대학원졸 이상	87	39.1	42.5	18.4	
근속 년수	1년 미만	103	28.2	40.8	31.1	15.627 (.048)
	1년 이상 3년 미만	449	31.0	43.2	25.8	
	3년 이상 5년 미만	206	28.6	51.9	19.4	
	5년 이상 10년 미만	226	36.3	45.6	18.1	
	10년 이상	193	32.1	49.2	18.7	
종업 원수	5인 미만	176	19.3	61.4	19.3	58.944 (.000)
	5인 이상 30인 미만	368	26.9	49.2	23.9	
	30인 이상 300인 미만	377	31.6	46.7	21.8	
	300인 이상 1,000인 미만	120	40.8	31.7	27.5	
	1,000인 이상	136	51.5	27.9	20.6	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	33.9	38.7	27.4	4.447 (.815)
	별로 신뢰하지 않는다	194	30.4	50.0	19.6	
	모르겠다	476	32.8	45.8	21.4	
	신뢰하고 있는 편이다	383	30.0	45.7	24.3	
	매우 신뢰하고 있다	62	32.3	43.5	24.2	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	26.3	52.2	21.5	38.066 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	39.4	35.8	24.7	
	노동조합에 가입해 있다	141	44.0	32.6	23.4	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-12 기타 사용 여부

구분		N	사용함	사용하지 않음	모르겠음	$X^2(p)$
전체		1,177	10.5	43.5	46.0	
고용형태	정규직 근로자	774	11.4	44.8	43.8	7.619 (.267)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	8.0	40.4	51.7	
	특수고용형태의 근로자	57	14.0	43.9	42.1	
	플랫폼 근로자	19	10.5	42.1	47.4	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	13.6	59.1	27.3	12.840 (.684)
	전문가	191	8.4	46.1	45.5	
	생산/기술직	105	13.3	46.7	40.0	
	사무직	452	11.1	43.4	45.6	
	서비스직	238	10.1	42.0	47.9	
	판매직	53	11.3	39.6	49.1	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	50.0	50.0	
	단순 노무직	45	15.6	42.2	42.2	
	기타	69	5.8	36.2	58.0	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	57.1	28.6	35.870 (.212)
	제조업	129	11.6	45.7	42.6	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	13.0	39.1	47.8	
	건설업	51	9.8	51.0	39.2	
	도매 및 소매업	79	8.9	55.7	35.4	
	운수 및 창고업	35	5.7	62.9	31.4	
	숙박 및 음식점업	74	12.2	36.5	51.4	
	정보통신업	93	14.0	36.6	49.5	
	금융 및 보험업	53	15.1	34.0	50.9	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	17.5	42.9	39.7	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	12.0	30.1	57.8	
	교육 서비스업	151	6.0	47.7	46.4	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	8.9	45.0	46.2	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	9.9	40.8	49.3	
	협회 및 단체	13	15.4	53.8	30.8	
	기타	83	8.4	39.8	51.8	
성별	여성	835	9.5	40.6	49.9	21.571(.000)
	남성	320	13.4	49.4	37.2	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	9.1	68.2	22.7	

연령	20대	488	10.2	39.1	50.6	19.541 (.012)
	30대	432	12.5	43.5	44.0	
	40대	196	6.6	52.0	41.3	
	50대	47	14.9	44.7	40.4	
	60대 이상	14	0.0	71.4	28.6	
거주 지역	서울	372	12.1	45.2	42.7	3.700 (.448)
	경기	305	8.5	43.3	48.2	
	그 외 지역	500	10.6	42.4	47.0	
최종 학력	고졸 이하	164	9.8	41.5	48.8	9.623 (.141)
	전문대졸	246	8.9	50.8	40.2	
	대학교졸	680	11.3	40.6	48.1	
	대학원졸 이상	87	10.3	49.4	40.2	
근속 년수	1년 미만	103	4.9	37.9	57.3	12.960 (.113)
	1년 이상 3년 미만	449	10.9	41.4	47.7	
	3년 이상 5년 미만	206	8.7	48.1	43.2	
	5년 이상 10년 미만	226	13.3	42.9	43.8	
	10년 이상	193	11.4	47.2	41.5	
종업 원수	5인 미만	176	6.3	57.4	36.4	37.693 (.000)
	5인 이상 30인 미만	368	8.7	45.4	45.9	
	30인 이상 300인 미만	377	10.6	44.3	45.1	
	300인 이상 1,000인 미만	120	15.0	30.0	55.0	
	1,000인 이상	136	16.9	30.1	52.9	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	19.4	33.9	46.8	8.512 (.385)
	별로 신뢰하지 않는다	194	12.9	43.3	43.8	
	모르겠다	476	9.5	44.7	45.8	
	신뢰하고 있는 편이다	383	9.4	43.9	46.7	
	매우 신뢰하고 있다	62	9.7	41.9	48.4	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	7.9	47.8	44.3	31.613 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	12.5	38.7	48.7	
	노동조합에 가입해 있다	141	20.6	29.8	49.6	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-13 인터넷 이용 모니터링 설치 및 운영 고지/안내 여부

구분		N	①	②	③	④	⑤	$X^2(p)$
전체		671	25.5	16.4	24.6	6.6	27.0	
고용형태	정규직 근로자	471	25.5	18.5	24.6	7.2	24.2	24.372 (.018)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	160	23.8	11.9	22.5	5.6	36.3	
	특수고용형태의 근로자	28	42.9	14.3	25.0	3.6	14.3	
	플랫폼 근로자	12	8.3	0.0	50.0	0.0	41.7	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	16	31.3	6.3	25.0	25.0	12.5	40.299 (.149)
	전문가	108	23.1	17.6	25.9	3.7	29.6	
	생산/기술직	47	29.8	19.1	27.7	6.4	17.0	
	사무직	277	20.6	18.4	23.5	9.4	28.2	
	서비스직	141	30.5	12.8	25.5	2.1	29.1	
	판매직	24	29.2	8.3	29.2	0.0	33.3	
	농업, 임업, 어업	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	11	27.3	27.3	18.2	9.1	18.2	
	기타	46	37.0	15.2	19.6	6.5	21.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	4	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	51.677 (.769)
	제조업	66	31.8	19.7	24.2	4.5	19.7	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	10	20.0	20.0	40.0	20.0	0.0	
	건설업	22	31.8	18.2	22.7	4.5	22.7	
	도매 및 소매업	42	38.1	19.0	14.3	4.8	23.8	
	운수 및 창고업	16	37.5	18.8	31.3	0.0	12.5	
	숙박 및 음식점업	32	21.9	12.5	21.9	3.1	40.6	
	정보통신업	62	27.4	8.1	24.2	12.9	27.4	
	금융 및 보험업	34	26.5	20.6	26.5	5.9	20.6	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	40	22.5	15.0	30.0	10.0	22.5	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	53	13.2	20.8	18.9	7.5	39.6	
	교육 서비스업	97	22.7	16.5	28.9	6.2	25.8	
	보건업 및 사회복지 서비스업	97	26.8	15.5	24.7	5.2	27.8	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	41	17.1	17.1	29.3	9.8	26.8	
	협회 및 단체	7	42.9	14.3	14.3	0.0	28.6	
	기타	48	25.0	12.5	20.8	4.2	37.5	
성별	여성	489	24.9	16.2	22.7	5.5	30.7	18.964 (.015)
	남성	173	26.0	16.8	30.6	9.8	16.8	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	9	44.4	22.2	11.1	0.0	22.2	

연령	20대	274	21.2	14.2	25.5	5.5	33.6	24.270 (.084)
	30대	253	26.5	19.8	22.9	5.9	24.9	
	40대	102	33.3	12.7	26.5	8.8	18.6	
	50대	34	23.5	20.6	23.5	11.8	20.6	
	60대 이상	8	50.0	12.5	25.0	12.5	0.0	
거주 지역	서울	215	27.0	16.3	23.3	8.4	25.1	8.817 (.358)
	경기	179	28.5	16.2	20.1	4.5	30.7	
	그 외 지역	277	22.4	16.6	28.5	6.5	26.0	
최종 학력	고졸 이하	87	36.8	12.6	21.8	3.4	25.3	21.325 (.046)
	전문대졸	126	31.0	11.9	29.4	6.3	21.4	
	대학교졸	402	20.4	18.2	24.1	7.5	29.9	
	대학원졸 이상	56	32.1	19.6	21.4	5.4	21.4	
근속 년수	1년 미만	48	20.8	12.5	22.9	2.1	41.7	24.215 (.085)
	1년 이상 3년 미만	248	23.4	16.5	23.8	5.6	30.6	
	3년 이상 5년 미만	112	24.1	14.3	19.6	10.7	31.3	
	5년 이상 10년 미만	135	25.9	18.5	30.4	5.9	19.3	
	10년 이상	128	32.0	17.2	25.0	7.0	18.8	
종업 원수	5인 미만	79	44.3	7.6	19.0	5.1	24.1	37.636 (.002)
	5인 이상 30인 미만	186	21.0	15.1	29.6	4.8	29.6	
	30인 이상 300인 미만	212	25.5	21.7	21.2	5.2	26.4	
	300인 이상 1,000인 미만	90	20.0	21.1	27.8	7.8	23.3	
	1,000인 이상	104	24.0	10.6	24.0	12.5	28.8	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	35	40.0	17.1	20.0	2.9	20.0	37.877 (.002)
	별로 신뢰하지 않는다	110	33.6	20.9	16.4	3.6	25.5	
	모르겠다	273	22.3	17.2	26.7	3.3	30.4	
	신뢰하고 있는 편이다	218	23.9	14.7	25.7	11.0	24.8	
	매우 신뢰하고 있다	35	20.0	5.7	31.4	17.1	25.7	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	406	28.1	14.8	23.2	4.9	29.1	13.977 (.082)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	166	22.3	18.1	25.3	7.8	26.5	
	노동조합에 가입해 있다	99	20.2	20.2	29.3	11.1	19.2	

① 아무 말 없었음, ② 설치 후 설치 사실을 고지함, ③ 설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌, ④ 설치 전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함, ⑤. 잘 모르겠다

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-14 컴퓨터 하드디스크 내용 모니터링 설치 및 운영 고지/안내 여부

구분		N	①	②	③	④	⑤	$X^2(p)$
전체		400	23.0	18.3	25.5	9.8	23.5	
고용형태	정규직 근로자	289	24.2	19.4	26.0	8.7	21.8	15.588 (.211)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	93	19.4	15.1	23.7	11.8	30.1	
	특수고용형태의 근로자	12	33.3	16.7	8.3	25.0	16.7	
	플랫폼 근로자	6	0.0	16.7	66.7	0.0	16.7	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	6	16.7	0.0	16.7	50.0	16.7	36.319 (.274)
	전문가	57	17.5	21.1	26.3	10.5	24.6	
	생산/기술직	28	21.4	17.9	25.0	10.7	25.0	
	사무직	189	20.1	16.9	27.0	11.1	24.9	
	서비스직	71	29.6	19.7	21.1	4.2	25.4	
	판매직	10	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	
	농업, 임업, 어업	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	10	30.0	40.0	10.0	10.0	10.0	
	기타	28	25.0	14.3	32.1	7.1	21.4	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	4	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	70.220 (.172)
	제조업	36	33.3	22.2	22.2	0.0	22.2	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	6	16.7	0.0	33.3	50.0	0.0	
	건설업	16	31.3	31.3	12.5	6.3	18.8	
	도매 및 소매업	25	40.0	24.0	16.0	8.0	12.0	
	운수 및 창고업	5	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	
	숙박 및 음식점업	14	21.4	21.4	14.3	7.1	35.7	
	정보통신업	45	17.8	13.3	26.7	15.6	26.7	
	금융 및 보험업	23	30.4	21.7	21.7	13.0	13.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	24	12.5	25.0	37.5	16.7	8.3	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	37	13.5	16.2	16.2	10.8	43.2	
	교육 서비스업	44	18.2	11.4	34.1	4.5	31.8	
	보건업 및 사회복지 서비스업	60	23.3	15.0	30.0	10.0	21.7	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	27	11.1	25.9	22.2	14.8	25.9	
	협회 및 단체	4	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	
	기타	30	30.0	13.3	30.0	6.7	20.0	
성별	여성	285	23.5	17.5	23.2	8.8	27.0	17.507 (.025)
	남성	111	22.5	18.0	31.5	12.6	15.3	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	4	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	

연령	20대	148	17.6	15.5	29.1	10.1	27.7	16.420 (.424)
	30대	166	23.5	22.3	23.5	7.8	22.9	
	40대	57	29.8	17.5	22.8	10.5	19.3	
	50대	21	28.6	9.5	23.8	19.0	19.0	
	60대 이상	8	50.0	12.5	25.0	12.5	0.0	
거주 지역	서울	135	26.7	16.3	25.9	9.6	21.5	8.035 (.430)
	경기	109	26.6	14.7	24.8	7.3	26.6	
	그 외 지역	156	17.3	22.4	25.6	11.5	23.1	
최종 학력	고졸 이하	49	26.5	22.4	24.5	6.1	20.4	22.342 (.034)
	전문대졸	72	36.1	18.1	25.0	11.1	9.7	
	대학교졸	249	18.5	16.5	25.3	10.4	29.3	
	대학원졸 이상	30	23.3	26.7	30.0	6.7	13.3	
근속 년수	1년 미만	29	20.7	10.3	20.7	10.3	37.9	12.370 (.718)
	1년 이상 3년 미만	139	21.6	19.4	25.2	8.6	25.2	
	3년 이상 5년 미만	64	21.9	15.6	20.3	15.6	26.6	
	5년 이상 10년 미만	90	26.7	20.0	30.0	7.8	15.6	
	10년 이상	78	23.1	19.2	26.9	9.0	21.8	
종업 원수	5인 미만	37	40.5	13.5	16.2	13.5	16.2	27.476 (.036)
	5인 이상 30인 미만	102	21.6	14.7	30.4	6.9	26.5	
	30인 이상 300인 미만	132	25.8	19.7	26.5	8.3	19.7	
	300인 이상 1,000인 미만	60	15.0	31.7	21.7	11.7	20.0	
	1,000인 이상	69	17.4	11.6	24.6	13.0	33.3	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	22	50.0	4.5	18.2	4.5	22.7	21.895 (.147)
	별로 신뢰하지 않는다	61	24.6	21.3	21.3	9.8	23.0	
	모르겠다	166	19.3	21.1	29.5	7.2	22.9	
	신뢰하고 있는 편이다	131	23.7	16.8	23.7	11.5	24.4	
	매우 신뢰하고 있다	20	15.0	10.0	25.0	25.0	25.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	222	24.3	16.2	26.1	6.8	26.6	8.565 (.380)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	112	21.4	19.6	25.9	13.4	19.6	
	노동조합에 가입해 있다	66	21.2	22.7	22.7	13.6	19.7	

① 아무 말 없었음, ② 설치 후 설치 사실을 고지함, ③ 설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌, ④ 설치 전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함, ⑤. 잘 모르겠다

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-15 전화송수신 내역 기록 설치 및 운영 고지/안내 여부

구분		N	①	②	③	④	⑤	$X^2(p)$
전체		358	25.4	16.2	28.8	7.0	22.6	
고용형태	정규직 근로자	258	27.1	17.4	28.3	7.0	20.2	10.616 (.562)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	84	20.2	13.1	31.0	7.1	28.6	
	특수고용형태의 근로자	12	33.3	16.7	16.7	0.0	33.3	
	플랫폼 근로자	4	0.0	0.0	50.0	25.0	25.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	7	28.6	0.0	42.9	14.3	14.3	20.353 (.945)
	전문가	48	20.8	18.8	29.2	2.1	29.2	
	생산/기술직	22	31.8	13.6	31.8	4.5	18.2	
	사무직	162	25.3	17.3	27.2	9.3	21.0	
	서비스직	81	28.4	17.3	27.2	3.7	23.5	
	판매직	11	36.4	9.1	27.3	0.0	27.3	
	농업, 임업, 어업	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	5	20.0	20.0	40.0	20.0	0.0	
	기타	21	14.3	9.5	33.3	14.3	28.6	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	56.976 (.587)
	제조업	28	39.3	17.9	25.0	3.6	14.3	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	6	0.0	33.3	50.0	16.7	0.0	
	건설업	16	37.5	12.5	12.5	6.3	31.3	
	도매 및 소매업	11	45.5	18.2	27.3	0.0	9.1	
	운수 및 창고업	9	55.6	22.2	11.1	0.0	11.1	
	숙박 및 음식점업	18	11.1	11.1	27.8	0.0	50.0	
	정보통신업	28	21.4	14.3	28.6	10.7	25.0	
	금융 및 보험업	30	23.3	23.3	36.7	6.7	10.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	19	31.6	15.8	42.1	5.3	5.3	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	36	16.7	16.7	16.7	13.9	36.1	
	교육 서비스업	44	20.5	13.6	34.1	4.5	27.3	
	보건업 및 사회복지 서비스업	59	22.0	15.3	32.2	6.8	23.7	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	19	15.8	15.8	31.6	10.5	26.3	
	협회 및 단체	8	37.5	25.0	25.0	0.0	12.5	
	기타	24	33.3	8.3	25.0	12.5	20.8	
성별	여성	267	24.7	16.9	28.1	6.0	24.3	10.834 (.211)
	남성	88	28.4	14.8	28.4	10.2	18.2	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	

연령	20대	148	18.2	14.2	33.8	10.1	23.6	21.602 (.157)
	30대	137	29.2	20.4	24.1	4.4	21.9	
	40대	50	32.0	12.0	34.0	2.0	20.0	
	50대	18	33.3	11.1	11.1	16.7	27.8	
	60대 이상	5	40.0	20.0	20.0	0.0	20.0	
거주 지역	서울	123	30.9	13.8	26.8	8.9	19.5	8.296 (.405)
	경기	78	29.5	17.9	25.6	5.1	21.8	
	그 외 지역	157	19.1	17.2	31.8	6.4	25.5	
최종 학력	고졸 이하	49	22.4	16.3	26.5	8.2	26.5	9.335 (.674)
	전문대졸	73	30.1	12.3	37.0	8.2	12.3	
	대학교졸	207	24.2	16.9	27.1	6.3	25.6	
	대학원졸 이상	29	27.6	20.7	24.1	6.9	20.7	
근속 년수	1년 미만	26	15.4	7.7	38.5	0.0	38.5	14.925 (.530)
	1년 이상 3년 미만	135	22.2	20.0	25.9	9.6	22.2	
	3년 이상 5년 미만	54	27.8	13.0	29.6	9.3	20.4	
	5년 이상 10년 미만	79	27.8	16.5	30.4	3.8	21.5	
	10년 이상	64	31.3	14.1	28.1	6.3	20.3	
종업 원수	5인 미만	38	31.6	13.2	34.2	2.6	18.4	16.596 (.412)
	5인 이상 30인 미만	104	21.2	17.3	31.7	5.8	24.0	
	30인 이상 300인 미만	118	26.3	18.6	28.0	7.6	19.5	
	300인 이상 1,000인 미만	44	25.0	20.5	31.8	4.5	18.2	
	1,000인 이상	54	27.8	7.4	18.5	13.0	33.3	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	14	35.7	14.3	21.4	14.3	14.3	17.906 (.329)
	별로 신뢰하지 않는다	57	22.8	19.3	24.6	8.8	24.6	
	모르겠다	153	26.1	15.7	32.7	2.0	23.5	
	신뢰하고 있는 편이다	120	25.0	15.0	26.7	10.0	23.3	
	매우 신뢰하고 있다	14	21.4	21.4	28.6	21.4	7.1	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	209	26.3	14.4	30.6	4.8	23.9	6.903 (.547)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	87	21.8	20.7	26.4	9.2	21.8	
	노동조합에 가입해 있다	62	27.4	16.1	25.8	11.3	19.4	

① 아무 말 없었음, ② 설치 후 설치 사실을 고지함, ③ 설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌, ④ 설치 전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함, ⑤. 잘 모르겠다

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-16 CCTV 설치 및 운영 고지/안내 여부

구분		N	①	②	③	④	⑤	$X^2(p)$
전체		699	29.9	19.2	25.8	8.2	17.0	
고용형태	정규직 근로자	472	28.0	19.3	28.6	7.6	16.5	18.292 (.107)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	199	34.2	18.6	18.1	10.6	18.6	
	특수고용형태의 근로자	24	37.5	20.8	25.0	0.0	16.7	
	플랫폼 근로자	4	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	10	20.0	10.0	30.0	20.0	20.0	26.381 (.747)
	전문가	115	28.7	17.4	28.7	6.1	19.1	
	생산/기술직	59	23.7	22.0	32.2	8.5	13.6	
	사무직	242	26.9	18.2	28.5	9.5	16.9	
	서비스직	172	33.7	21.5	20.9	6.4	17.4	
	판매직	33	45.5	12.1	18.2	3.0	21.2	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	24	33.3	29.2	8.3	16.7	12.5	
	기타	42	31.0	19.0	26.2	9.5	14.3	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	5	40.0	20.0	20.0	0.0	20.0	75.661 (.084)
	제조업	73	35.6	19.2	27.4	5.5	12.3	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	11	9.1	9.1	63.6	0.0	18.2	
	건설업	32	31.3	34.4	9.4	12.5	12.5	
	도매 및 소매업	39	28.2	20.5	15.4	15.4	20.5	
	운수 및 창고업	15	33.3	20.0	26.7	6.7	13.3	
	숙박 및 음식점업	53	32.1	20.8	18.9	0.0	28.3	
	정보통신업	45	26.7	15.6	26.7	11.1	20.0	
	금융 및 보험업	32	40.6	12.5	21.9	12.5	12.5	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	43	14.0	16.3	53.5	11.6	4.7	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	47	29.8	21.3	17.0	12.8	19.1	
	교육 서비스업	89	29.2	19.1	29.2	4.5	18.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	122	29.5	16.4	26.2	10.7	17.2	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	41	29.3	19.5	26.8	9.8	14.6	
	협회 및 단체	5	0.0	40.0	40.0	0.0	20.0	
	기타	47	38.3	21.3	17.0	2.1	21.3	
성별	여성	518	31.9	18.7	24.1	7.1	18.1	10.878 (.209)
	남성	169	24.3	21.3	30.2	11.2	13.0	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	12	25.0	8.3	33.3	8.3	25.0	

연령	20대	294	28.6	18.7	23.1	8.2	21.4	18.041 (.322)
	30대	278	30.9	20.5	27.0	6.1	15.5	
	40대	88	27.3	18.2	28.4	12.5	13.6	
	50대	29	37.9	17.2	31.0	13.8	0.0	
	60대 이상	10	40.0	10.0	30.0	10.0	10.0	
거주 지역	서울	212	33.5	17.5	26.4	7.1	15.6	7.104 (.525)
	경기	175	31.4	18.9	24.6	5.7	19.4	
	그 외 지역	312	26.6	20.5	26.0	10.3	16.7	
최종 학력	고졸 이하	100	32.0	14.0	23.0	9.0	22.0	13.620 (.326)
	전문대졸	141	32.6	17.0	24.8	7.1	18.4	
	대학교졸	406	28.1	19.7	27.3	8.1	16.7	
	대학원졸 이상	52	32.7	30.8	21.2	9.6	5.8	
근속 년수	1년 미만	61	32.8	8.2	18.0	6.6	34.4	42.681 (.000)
	1년 이상 3년 미만	262	31.3	22.9	19.1	7.3	19.5	
	3년 이상 5년 미만	115	25.2	20.9	26.1	12.2	15.7	
	5년 이상 10년 미만	146	31.5	17.8	32.2	6.2	12.3	
	10년 이상	115	27.8	16.5	36.5	9.6	9.6	
종업 원수	5인 미만	83	37.3	15.7	24.1	6.0	16.9	35.129 (.004)
	5인 이상 30인 미만	221	31.7	16.7	25.8	6.8	19.0	
	30인 이상 300인 미만	233	29.2	25.8	25.3	6.9	12.9	
	300인 이상 1,000인 미만	79	27.8	21.5	29.1	7.6	13.9	
	1,000인 이상	83	21.7	8.4	25.3	18.1	26.5	
상호 신뢰 도	전혀 신뢰하지 않는다	36	52.8	19.4	13.9	2.8	11.1	41.958 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	113	39.8	15.9	24.8	5.3	14.2	
	모르겠다	277	27.4	24.5	24.5	6.1	17.3	
	신뢰하고 있는 편이다	239	26.8	15.1	28.5	10.5	19.2	
	매우 신뢰하고 있다	34	14.7	14.7	32.4	23.5	14.7	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	444	32.4	19.8	24.3	5.0	18.5	21.564 (.006)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	161	26.1	16.8	28.6	13.0	15.5	
	노동조합에 가입해 있다	94	24.5	20.2	27.7	14.9	12.8	

① 아무 말 없었음, ② 설치 후 설치 사실을 고지함, ③ 설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌, ④ 설치 전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함, ⑤. 잘 모르겠다

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-17 전자신분증 설치 및 운영 고지/안내 여부

구분		N	①	②	③	④	⑤	$X^2(p)$
전체		538	20.6	22.1	34.8	9.9	12.6	
고용형태	정규직 근로자	383	19.6	23.2	33.4	10.4	13.3	19.801 (.071)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	135	25.2	19.3	33.3	9.6	12.6	
	특수고용형태의 근로자	14	14.3	28.6	57.1	0.0	0.0	
	플랫폼 근로자	6	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	11	0.0	18.2	45.5	27.3	9.1	36.181 (.280)
	전문가	86	22.1	22.1	43.0	1.2	11.6	
	생산/기술직	52	13.5	21.2	40.4	7.7	17.3	
	사무직	239	18.4	24.3	31.8	13.0	12.6	
	서비스직	94	26.6	20.2	29.8	8.5	14.9	
	판매직	13	38.5	7.7	46.2	7.7	0.0	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	12	33.3	33.3	25.0	8.3	0.0	
	기타	29	20.7	17.2	34.5	13.8	13.8	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	4	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	52.356 (.748)
	제조업	59	15.3	28.8	37.3	5.1	13.6	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	15	0.0	26.7	53.3	6.7	13.3	
	건설업	21	23.8	28.6	38.1	0.0	9.5	
	도매 및 소매업	33	21.2	33.3	24.2	18.2	3.0	
	운수 및 창고업	12	41.7	16.7	25.0	8.3	8.3	
	숙박 및 음식점업	23	34.8	13.0	39.1	4.3	8.7	
	정보통신업	63	20.6	17.5	34.9	15.9	11.1	
	금융 및 보험업	29	20.7	27.6	31.0	13.8	6.9	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	40	17.5	15.0	45.0	10.0	12.5	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	40	15.0	22.5	27.5	7.5	27.5	
	교육 서비스업	48	20.8	22.9	37.5	8.3	10.4	
	보건업 및 사회복지 서비스업	74	18.9	23.0	33.8	9.5	14.9	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	28	17.9	25.0	28.6	10.7	17.9	
	협회 및 단체	4	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	
	기타	45	28.9	11.1	33.3	13.3	13.3	
성별	여성	385	20.3	23.9	34.0	8.8	13.0	15.392 (.052)
	남성	144	22.2	18.8	36.1	13.2	9.7	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	9	11.1	0.0	44.4	0.0	44.4	

연령	20대	206	21.8	15.5	36.4	10.2	16.0	22.950 (.115)
	30대	220	16.4	28.2	35.0	8.2	12.3	
	40대	82	24.4	22.0	34.1	11.0	8.5	
	50대	22	31.8	18.2	27.3	18.2	4.5	
	60대 이상	8	37.5	37.5	12.5	12.5	0.0	
거주 지역	서울	191	21.5	22.5	36.6	9.4	9.9	9.719 (.285)
	경기	145	25.5	20.7	29.7	7.6	16.6	
	그 외 지역	202	16.3	22.8	36.6	11.9	12.4	
최종 학력	고졸 이하	56	28.6	23.2	23.2	7.1	17.9	24.457 (.018)
	전문대졸	97	29.9	17.5	32.0	10.3	10.3	
	대학교졸	333	16.8	20.7	38.4	10.5	13.5	
	대학원졸 이상	52	19.2	38.5	28.8	7.7	5.8	
근속 년수	1년 미만	33	18.2	6.1	36.4	12.1	27.3	29.159 (.023)
	1년 이상 3년 미만	190	22.6	22.6	31.6	7.9	15.3	
	3년 이상 5년 미만	91	13.2	29.7	30.8	16.5	9.9	
	5년 이상 10년 미만	126	25.4	19.8	38.1	6.3	10.3	
	10년 이상	98	18.4	22.4	39.8	11.2	8.2	
종업 원수	5인 미만	37	21.6	18.9	35.1	13.5	10.8	26.147 (.052)
	5인 이상 30인 미만	120	25.0	25.0	32.5	6.7	10.8	
	30인 이상 300인 미만	195	20.0	23.6	37.9	8.7	9.7	
	300인 이상 1,000인 미만	90	24.4	24.4	32.2	7.8	11.1	
	1,000인 이상	96	12.5	14.6	33.3	16.7	22.9	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	27	29.6	18.5	25.9	3.7	22.2	33.004 (.007)
	별로 신뢰하지 않는다	101	16.8	28.7	36.6	7.9	9.9	
	모르겠다	217	18.4	22.6	39.2	6.5	13.4	
	신뢰하고 있는 편이다	161	23.0	20.5	29.8	13.0	13.7	
	매우 신뢰하고 있다	32	28.1	9.4	31.3	28.1	3.1	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	296	21.6	25.0	33.4	6.4	13.5	13.296 (.102)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	152	20.4	19.1	34.2	13.2	13.2	
	노동조합에 가입해 있다	90	17.8	17.8	40.0	15.6	8.9	

① 아무 말 없었음, ② 설치 후 설치 사실을 고지함, ③ 설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌, ④ 설치 전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함, ⑤. 잘 모르겠다

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-18 지문 및 생체인식 설치 및 운영 고지/안내 여부

구분		N	①	②	③	④	⑤	$X^2(p)$
전체		387	23.3	21.4	33.6	10.3	11.4	
고용형태	정규직 근로자	288	22.2	20.8	34.7	10.4	11.8	9.251 (.681)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	83	26.5	21.7	30.1	10.8	10.8	
	특수고용형태의 근로자	13	30.8	38.5	23.1	0.0	7.7	
	플랫폼 근로자	3	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	8	12.5	0.0	0.0	62.5	25.0	47.622 (.037)
	전문가	59	25.4	23.7	35.6	5.1	10.2	
	생산/기술직	44	22.7	22.7	36.4	6.8	11.4	
	사무직	171	23.4	21.1	35.1	11.1	9.4	
	서비스직	67	20.9	22.4	29.9	7.5	19.4	
	판매직	10	20.0	10.0	60.0	10.0	0.0	
	농업, 임업, 어업	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	6	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0	
	기타	21	23.8	23.8	23.8	19.0	9.5	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	53.518 (.710)
	제조업	38	31.6	18.4	36.8	5.3	7.9	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	10	20.0	20.0	30.0	10.0	20.0	
	건설업	13	38.5	23.1	23.1	0.0	15.4	
	도매 및 소매업	23	17.4	30.4	34.8	13.0	4.3	
	운수 및 창고업	7	14.3	28.6	42.9	14.3	0.0	
	숙박 및 음식점업	11	18.2	36.4	18.2	0.0	27.3	
	정보통신업	42	21.4	23.8	35.7	14.3	4.8	
	금융 및 보험업	16	18.8	12.5	31.3	18.8	18.8	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	26	19.2	15.4	61.5	0.0	3.8	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	42	23.8	21.4	23.8	11.9	19.0	
	교육 서비스업	37	18.9	27.0	35.1	8.1	10.8	
	보건업 및 사회복지 서비스업	58	17.2	17.2	36.2	17.2	12.1	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	25	24.0	32.0	20.0	8.0	16.0	
	협회 및 단체	5	40.0	0.0	60.0	0.0	0.0	
	기타	31	35.5	16.1	25.8	9.7	12.9	
성별	여성	263	22.4	22.4	34.2	8.7	12.2	5.800 (.670)
	남성	117	23.9	19.7	32.5	14.5	9.4	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	7	42.9	14.3	28.6	0.0	14.3	

연령	20대	147	18.4	19.0	40.1	7.5	15.0	29.541 (.021)
	30대	151	23.2	24.5	32.5	9.3	10.6	
	40대	69	26.1	21.7	27.5	15.9	8.7	
	50대	17	41.2	17.6	17.6	23.5	0.0	
	60대 이상	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
거주 지역	서울	127	23.6	24.4	33.9	8.7	9.4	8.624 (.375)
	경기	98	27.6	17.3	31.6	7.1	16.3	
	그 외 지역	162	20.4	21.6	34.6	13.6	9.9	
최종 학력	고졸 이하	31	38.7	25.8	19.4	3.2	12.9	19.231 (.083)
	전문대졸	75	34.7	17.3	32.0	10.7	5.3	
	대학교졸	253	18.2	21.3	36.4	11.1	13.0	
	대학원졸 이상	28	21.4	28.6	28.6	10.7	10.7	
근속 년수	1년 미만	32	25.0	21.9	28.1	15.6	9.4	12.706 (.694)
	1년 이상 3년 미만	132	21.2	23.5	34.1	6.8	14.4	
	3년 이상 5년 미만	69	18.8	23.2	31.9	15.9	10.1	
	5년 이상 10년 미만	81	28.4	19.8	33.3	6.2	12.3	
	10년 이상	73	24.7	17.8	37.0	13.7	6.8	
종업 원수	5인 미만	23	39.1	13.0	26.1	17.4	4.3	44.577 (.000)
	5인 이상 30인 미만	105	26.7	24.8	30.5	4.8	13.3	
	30인 이상 300인 미만	165	18.8	21.8	42.4	10.9	6.1	
	300인 이상 1,000인 미만	44	34.1	25.0	20.5	4.5	15.9	
	1,000인 이상	50	14.0	14.0	26.0	22.0	24.0	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	20	35.0	15.0	25.0	5.0	20.0	20.713 (.190)
	별로 신뢰하지 않는다	79	20.3	19.0	36.7	13.9	10.1	
	모르겠다	154	23.4	26.0	32.5	5.2	13.0	
	신뢰하고 있는 편이다	113	21.2	19.5	35.4	13.3	10.6	
	매우 신뢰하고 있다	21	33.3	14.3	28.6	23.8	0.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	235	24.7	20.4	36.2	8.1	10.6	7.411 (.493)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	101	19.8	24.8	31.7	11.9	11.9	
	노동조합에 가입해 있다	51	23.5	19.6	25.5	17.6	13.7	

① 아무 말 없었음, ② 설치 후 설치 사실을 고지함, ③ 설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌, ④ 설치 전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함, ⑤. 잘 모르겠다

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-19 ERP 시스템 설치 및 운영 고지/안내 여부

구분		N	①	②	③	④	⑤	$X^2(p)$
전체		461	20.8	21.0	33.4	10.0	14.8	
고용형태	정규직 근로자	333	21.0	22.8	34.8	9.6	11.7	17.353 (.137)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	108	19.4	15.7	29.6	12.0	23.1	
	특수고용형태의 근로자	17	29.4	11.8	29.4	5.9	23.5	
	플랫폼 근로자	3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	8	12.5	25.0	12.5	37.5	12.5	41.852 (.114)
	전문가	63	22.2	25.4	39.7	1.6	11.1	
	생산/기술직	43	16.3	20.9	30.2	7.0	25.6	
	사무직	219	17.4	21.0	36.1	12.3	13.2	
	서비스직	81	23.5	21.0	30.9	8.6	16.0	
	판매직	18	50.0	5.6	27.8	5.6	11.1	
	농업, 임업, 어업	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	10	20.0	40.0	20.0	10.0	10.0	
	기타	18	33.3	11.1	16.7	16.7	22.2	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	48.049 (.867)
	제조업	50	18.0	24.0	42.0	2.0	14.0	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	9	11.1	22.2	33.3	11.1	22.2	
	건설업	20	25.0	35.0	25.0	5.0	10.0	
	도매 및 소매업	30	23.3	16.7	36.7	13.3	10.0	
	운수 및 창고업	11	36.4	18.2	27.3	9.1	9.1	
	숙박 및 음식점업	23	26.1	26.1	26.1	8.7	13.0	
	정보통신업	55	20.0	21.8	25.5	20.0	12.7	
	금융 및 보험업	24	20.8	16.7	33.3	12.5	16.7	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	36	13.9	25.0	41.7	13.9	5.6	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	35	22.9	25.7	25.7	5.7	20.0	
	교육 서비스업	45	24.4	13.3	46.7	4.4	11.1	
	보건업 및 사회복지 서비스업	50	24.0	22.0	24.0	12.0	18.0	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	28	7.1	17.9	39.3	10.7	25.0	
	협회 및 단체	5	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	
	기타	37	21.6	13.5	32.4	8.1	24.3	
성별	여성	314	20.7	20.1	34.4	8.9	15.9	5.388 (.715)
	남성	139	21.6	23.0	30.9	12.9	11.5	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	8	12.5	25.0	37.5	0.0	25.0	

연령	20대	171	18.7	14.0	36.3	10.5	20.5	31.770 (.011)
	30대	186	18.8	27.4	32.8	9.1	11.8	
	40대	77	23.4	23.4	35.1	9.1	9.1	
	50대	20	30.0	20.0	15.0	15.0	20.0	
	60대 이상	7	71.4	0.0	14.3	14.3	0.0	
거주 지역	서울	158	22.8	19.6	36.7	8.9	12.0	7.010 (.536)
	경기	114	25.4	20.2	28.9	8.8	16.7	
	그 외 지역	189	16.4	22.8	33.3	11.6	15.9	
최종 학력	고졸 이하	53	20.8	22.6	32.1	9.4	15.1	13.922 (.306)
	전문대졸	86	24.4	17.4	36.0	10.5	11.6	
	대학교졸	280	19.6	19.6	32.5	10.7	17.5	
	대학원졸 이상	42	21.4	35.7	35.7	4.8	2.4	
근속 년수	1년 미만	23	17.4	8.7	34.8	17.4	21.7	22.603 (.125)
	1년 이상 3년 미만	168	19.6	20.8	32.7	7.7	19.0	
	3년 이상 5년 미만	81	18.5	19.8	27.2	17.3	17.3	
	5년 이상 10년 미만	97	26.8	23.7	37.1	5.2	7.2	
	10년 이상	92	19.6	22.8	35.9	10.9	10.9	
종업 원수	5인 미만	29	20.7	10.3	44.8	13.8	10.3	22.211 (.136)
	5인 이상 30인 미만	106	17.0	24.5	33.0	6.6	18.9	
	30인 이상 300인 미만	172	23.3	19.2	36.6	9.3	11.6	
	300인 이상 1,000인 미만	77	26.0	26.0	29.9	7.8	10.4	
	1,000인 이상	77	15.6	19.5	26.0	16.9	22.1	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	23	30.4	21.7	30.4	8.7	8.7	28.006 (.032)
	별로 신뢰하지 않는다	81	21.0	19.8	32.1	9.9	17.3	
	모르겠다	193	16.1	29.5	34.2	6.7	13.5	
	신뢰하고 있는 편이다	140	24.3	13.6	32.9	12.9	16.4	
	매우 신뢰하고 있다	24	29.2	0.0	37.5	20.8	12.5	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	258	19.8	22.1	35.3	8.1	14.7	3.646 (.888)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	123	22.8	19.5	30.9	11.4	15.4	
	노동조합에 가입해 있다	80	21.3	20.0	31.3	13.8	13.8	

① 아무 말 없었음, ② 설치 후 설치 사실을 고지함, ③ 설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌, ④ 설치 전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함, ⑤. 잘 모르겠다

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-20 GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검 설치 및 운영 고지/안내 여부

구분		N	①	②	③	④	⑤	$X^2(p)$
전체		176	30.7	21.0	24.4	10.8	13.1	
고용형태	정규직 근로자	116	35.3	19.0	25.9	7.8	12.1	10.385 (.582)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	44	22.7	22.7	20.5	18.2	15.9	
	특수고용형태의 근로자	8	25.0	37.5	25.0	0.0	12.5	
	플랫폼 근로자	8	12.5	25.0	25.0	25.0	12.5	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	8	12.5	12.5	50.0	12.5	12.5	27.644 (.483)
	전문가	25	48.0	16.0	24.0	12.0	0.0	
	생산/기술직	23	34.8	13.0	26.1	17.4	8.7	
	사무직	61	26.2	21.3	27.9	9.8	14.8	
	서비스직	36	27.8	25.0	16.7	5.6	25.0	
	판매직	9	44.4	22.2	22.2	11.1	0.0	
	농업, 임업, 어업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	5	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	
	기타	9	22.2	33.3	0.0	22.2	22.2	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	63.077 (.368)
	제조업	17	35.3	17.6	35.3	5.9	5.9	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	7	14.3	28.6	42.9	14.3	0.0	
	건설업	9	33.3	11.1	33.3	11.1	11.1	
	도매 및 소매업	12	41.7	41.7	8.3	8.3	0.0	
	운수 및 창고업	7	28.6	14.3	42.9	0.0	14.3	
	숙박 및 음식점업	10	30.0	30.0	0.0	0.0	40.0	
	정보통신업	11	36.4	0.0	27.3	27.3	9.1	
	금융 및 보험업	11	27.3	0.0	18.2	18.2	36.4	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	11	36.4	9.1	45.5	9.1	0.0	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	17	11.8	29.4	35.3	5.9	17.6	
	교육 서비스업	19	31.6	10.5	26.3	10.5	21.1	
	보건업 및 사회복지 서비스업	14	50.0	21.4	7.1	14.3	7.1	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	13	7.7	46.2	15.4	15.4	15.4	
	협회 및 단체	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	기타	16	31.3	31.3	18.8	12.5	6.3	
성별	여성	109	27.5	23.9	22.0	10.1	16.5	8.645 (.373)
	남성	63	36.5	14.3	28.6	12.7	7.9	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	4	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	

연령	20대	72	23.6	20.8	25.0	16.7	13.9	16.168 (.441)
	30대	56	32.1	19.6	25.0	5.4	17.9	
	40대	34	32.4	26.5	29.4	5.9	5.9	
	50대	10	60.0	10.0	10.0	10.0	10.0	
	60대 이상	4	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	
거주 지역	서울	55	38.2	23.6	23.6	9.1	5.5	10.970 (.203)
	경기	39	33.3	23.1	23.1	2.6	17.9	
	그 외 지역	82	24.4	18.3	25.6	15.9	15.9	
최종 학력	고졸 이하	22	36.4	18.2	22.7	4.5	18.2	4.768 (.965)
	전문대졸	36	30.6	19.4	27.8	11.1	11.1	
	대학교졸	102	28.4	20.6	25.5	12.7	12.7	
	대학원졸 이상	16	37.5	31.3	12.5	6.3	12.5	
근속 년수	1년 미만	7	28.6	28.6	0.0	28.6	14.3	14.640 (.551)
	1년 이상 3년 미만	68	27.9	22.1	23.5	10.3	16.2	
	3년 이상 5년 미만	27	18.5	18.5	25.9	18.5	18.5	
	5년 이상 10년 미만	36	38.9	22.2	19.4	8.3	11.1	
	10년 이상	38	36.8	18.4	34.2	5.3	5.3	
종업 원수	5인 미만	19	31.6	42.1	10.5	5.3	10.5	22.587 (.125)
	5인 이상 30인 미만	49	28.6	18.4	26.5	4.1	22.4	
	30인 이상 300인 미만	61	32.8	24.6	21.3	14.8	6.6	
	300인 이상 1,000인 미만	22	36.4	13.6	31.8	13.6	4.5	
	1,000인 이상	25	24.0	8.0	32.0	16.0	20.0	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	9	44.4	11.1	11.1	22.2	11.1	17.858 (.332)
	별로 신뢰하지 않는다	30	40.0	20.0	26.7	3.3	10.0	
	모르겠다	70	24.3	30.0	27.1	7.1	11.4	
	신뢰하고 있는 편이다	57	31.6	12.3	21.1	15.8	19.3	
	매우 신뢰하고 있다	10	30.0	20.0	30.0	20.0	0.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	87	34.5	20.7	24.1	5.7	14.9	6.935 (.544)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	56	26.8	23.2	21.4	17.9	10.7	
	노동조합에 가입해 있다	33	27.3	18.2	30.3	12.1	12.1	

① 아무 말 없었음, ② 설치 후 설치 사실을 고지함, ③ 설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌, ④ 설치 전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함, ⑤. 잘 모르겠다

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-20 개인 SNS 모니터링 설치 및 운영 고지/안내 여부

구분		N	①	②	③	④	⑤	$X^2(p)$
전체		192	25.5	17.2	25.0	11.5	20.8	
고용형태	정규직 근로자	127	26.0	17.3	26.0	9.4	21.3	16.718 (.161)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	51	23.5	13.7	21.6	17.6	23.5	
	특수고용형태의 근로자	10	40.0	40.0	10.0	0.0	10.0	
	플랫폼 근로자	4	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	7	14.3	14.3	42.9	14.3	14.3	30.492 (.340)
	전문가	29	20.7	13.8	20.7	17.2	27.6	
	생산/기술직	17	35.3	5.9	23.5	23.5	11.8	
	사무직	62	25.8	19.4	24.2	12.9	17.7	
	서비스직	50	20.0	18.0	30.0	2.0	30.0	
	판매직	9	66.7	11.1	0.0	11.1	11.1	
	농업, 임업, 어업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	6	16.7	33.3	50.0	0.0	0.0	
	기타	12	25.0	25.0	16.7	16.7	16.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	55.883 (.479)
	제조업	19	47.4	10.5	15.8	5.3	21.1	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	7	0.0	14.3	42.9	28.6	14.3	
	건설업	5	40.0	0.0	20.0	20.0	20.0	
	도매 및 소매업	12	41.7	25.0	25.0	8.3	0.0	
	운수 및 창고업	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	
	숙박 및 음식점업	14	14.3	21.4	21.4	0.0	42.9	
	정보통신업	8	0.0	0.0	62.5	25.0	12.5	
	금융 및 보험업	12	33.3	25.0	8.3	8.3	25.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	10	10.0	30.0	30.0	30.0	0.0	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	15	26.7	26.7	20.0	13.3	13.3	
	교육 서비스업	25	32.0	16.0	16.0	8.0	28.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	28	17.9	14.3	35.7	10.7	21.4	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	16	12.5	6.3	37.5	12.5	31.3	
	협회 및 단체	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	
	기타	16	31.3	18.8	12.5	12.5	25.0	
성별	여성	128	24.2	18.0	25.0	10.2	22.7	7.082 (.528)
	남성	61	27.9	16.4	26.2	14.8	14.8	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	3	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	

연령	20대	81	19.8	13.6	27.2	13.6	25.9	13.968 (.601)
	30대	66	30.3	19.7	27.3	7.6	15.2	
	40대	26	34.6	15.4	19.2	7.7	23.1	
	50대	15	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	
	60대 이상	4	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	
거주 지역	서울	64	28.1	14.1	28.1	14.1	15.6	12.007 (.151)
	경기	42	35.7	7.1	19.0	11.9	26.2	
	그 외 지역	86	18.6	24.4	25.6	9.3	22.1	
최종 학력	고졸 이하	32	28.1	18.8	25.0	6.3	21.9	7.913 (.792)
	전문대졸	42	23.8	11.9	31.0	19.0	14.3	
	대학교졸	105	23.8	18.1	23.8	10.5	23.8	
	대학원졸 이상	13	38.5	23.1	15.4	7.7	15.4	
근속 년수	1년 미만	9	22.2	11.1	11.1	11.1	44.4	12.386 (.717)
	1년 이상 3년 미만	83	25.3	19.3	26.5	10.8	18.1	
	3년 이상 5년 미만	30	20.0	10.0	23.3	23.3	23.3	
	5년 이상 10년 미만	32	21.9	21.9	28.1	9.4	18.8	
	10년 이상	38	34.2	15.8	23.7	5.3	21.1	
종업 원수	5인 미만	31	25.8	16.1	32.3	3.2	22.6	27.082 (.041)
	5인 이상 30인 미만	66	24.2	18.2	25.8	9.1	22.7	
	30인 이상 300인 미만	51	29.4	29.4	21.6	13.7	5.9	
	300인 이상 1,000인 미만	18	33.3	0.0	16.7	16.7	33.3	
	1,000인 이상	26	15.4	3.8	26.9	19.2	34.6	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	10	40.0	10.0	30.0	0.0	20.0	24.293 (.083)
	별로 신뢰하지 않는다	24	25.0	25.0	29.2	16.7	4.2	
	모르겠다	82	26.8	14.6	29.3	6.1	23.2	
	신뢰하고 있는 편이다	65	20.0	21.5	15.4	15.4	27.7	
	매우 신뢰하고 있다	11	36.4	0.0	36.4	27.3	0.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	108	31.5	11.1	28.7	7.4	21.3	19.776 (.011)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	48	14.6	33.3	20.8	14.6	16.7	
	노동조합에 가입해 있다	36	22.2	13.9	19.4	19.4	25.0	

① 아무 말 없었음, ② 설치 후 설치 사실을 고지함, ③ 설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌, ④ 설치 전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함, ⑤. 잘 모르겠다

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-21 업무 관련 모바일 애플리케이션 설치 및 운영 고지/안내 여부

구분		N	①	②	③	④	⑤	$X^2(p)$
전체		471	19.5	24.2	32.5	11.0	12.7	
고용형태	정규직 근로자	325	19.7	25.5	32.9	10.2	11.7	8.394 (.754)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	119	20.2	19.3	31.9	11.8	16.8	
	특수고용형태의 근로자	20	15.0	35.0	30.0	15.0	5.0	
	플랫폼 근로자	7	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	9	22.2	0.0	33.3	44.4	0.0	29.244 (.400)
	전문가	73	21.9	27.4	34.2	5.5	11.0	
	생산/기술직	36	25.0	25.0	19.4	13.9	16.7	
	사무직	192	18.8	23.4	34.4	10.9	12.5	
	서비스직	104	15.4	27.9	32.7	9.6	14.4	
	판매직	19	21.1	10.5	47.4	10.5	10.5	
	농업, 임업, 어업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	11	27.3	27.3	36.4	9.1	0.0	
	기타	27	22.2	22.2	18.5	18.5	18.5	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	47.522 (.878)
	제조업	38	23.7	23.7	31.6	7.9	13.2	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	8	25.0	37.5	25.0	12.5	0.0	
	건설업	11	45.5	18.2	36.4	0.0	0.0	
	도매 및 소매업	33	18.2	36.4	27.3	12.1	6.1	
	운수 및 창고업	12	25.0	8.3	41.7	0.0	25.0	
	숙박 및 음식점업	28	17.9	7.1	50.0	10.7	14.3	
	정보통신업	57	21.1	21.1	31.6	12.3	14.0	
	금융 및 보험업	25	16.0	32.0	32.0	12.0	8.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	33	6.1	30.3	39.4	15.2	9.1	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	30	20.0	26.7	33.3	10.0	10.0	
	교육 서비스업	70	18.6	24.3	34.3	10.0	12.9	
	보건업 및 사회복지 서비스업	53	15.1	24.5	28.3	15.1	17.0	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	32	12.5	21.9	37.5	9.4	18.8	
	협회 및 단체	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
	기타	39	30.8	23.1	17.9	12.8	15.4	
성별	여성	346	18.2	25.1	32.4	10.1	14.2	8.745 (.364)
	남성	118	23.7	21.2	33.1	14.4	7.6	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	7	14.3	28.6	28.6	0.0	28.6	

연령	20대	198	18.2	21.2	35.4	10.6	14.6	17.742 (.339)
	30대	173	17.9	29.5	30.6	9.2	12.7	
	40대	70	24.3	24.3	31.4	14.3	5.7	
	50대	23	21.7	13.0	30.4	13.0	21.7	
	60대 이상	7	42.9	14.3	14.3	28.6	0.0	
거주 지역	서울	159	21.4	23.9	32.1	10.1	12.6	5.531 (.700)
	경기	127	23.6	21.3	31.5	9.4	14.2	
	그 외 지역	185	15.1	26.5	33.5	13.0	11.9	
최종 학력	고졸 이하	49	24.5	18.4	34.7	6.1	16.3	13.853 (.310)
	전문대졸	87	28.7	17.2	29.9	11.5	12.6	
	대학교졸	292	15.4	26.4	33.6	12.0	12.7	
	대학원졸 이상	43	23.3	30.2	27.9	9.3	9.3	
근속 년수	1년 미만	38	21.1	21.1	39.5	7.9	10.5	11.849 (.754)
	1년 이상 3년 미만	163	19.6	25.2	34.4	8.0	12.9	
	3년 이상 5년 미만	87	14.9	19.5	32.2	14.9	18.4	
	5년 이상 10년 미만	99	21.2	23.2	31.3	12.1	12.1	
	10년 이상	84	21.4	29.8	27.4	13.1	8.3	
종업 원수	5인 미만	55	29.1	16.4	29.1	16.4	9.1	21.889 (.147)
	5인 이상 30인 미만	124	17.7	27.4	34.7	7.3	12.9	
	30인 이상 300인 미만	149	19.5	24.2	34.9	10.1	11.4	
	300인 이상 1,000인 미만	60	16.7	31.7	35.0	10.0	6.7	
	1,000인 이상	83	18.1	19.3	25.3	15.7	21.7	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	27	33.3	25.9	18.5	3.7	18.5	35.440 (.003)
	별로 신뢰하지 않는다	78	16.7	34.6	25.6	11.5	11.5	
	모르겠다	186	19.9	26.3	36.0	4.8	12.9	
	신뢰하고 있는 편이다	155	18.7	19.4	32.3	17.4	12.3	
	매우 신뢰하고 있다	25	16.0	4.0	44.0	24.0	12.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	271	21.0	25.1	33.6	8.1	12.2	7.250 (.510)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	124	18.5	22.6	30.6	13.7	14.5	
	노동조합에 가입해 있다	76	15.8	23.7	31.6	17.1	11.8	

① 아무 말 없었음, ② 설치 후 설치 사실을 고지함, ③ 설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌, ④ 설치 전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함, ⑤. 잘 모르겠다

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-22 PC온오프 및 작업시간 모니터링 설치 및 운영 고지/안내 여부

구분		N	①	②	③	④	⑤	$X^2(p)$
전체		371	25.6	21.6	26.7	9.4	16.7	
고용형태	정규직 근로자	255	26.7	22.4	25.9	9.4	15.7	14.205 (.288)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	96	22.9	17.7	27.1	10.4	21.9	
	특수고용형태의 근로자	12	41.7	33.3	16.7	8.3	0.0	
	플랫폼 근로자	8	0.0	25.0	62.5	0.0	12.5	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	6	16.7	0.0	50.0	16.7	16.7	24.899 (.633)
	전문가	48	33.3	20.8	22.9	6.3	16.7	
	생산/기술직	36	27.8	11.1	36.1	13.9	11.1	
	사무직	159	21.4	22.6	28.3	11.9	15.7	
	서비스직	83	22.9	27.7	24.1	4.8	20.5	
	판매직	13	46.2	23.1	7.7	0.0	23.1	
	농업, 임업, 어업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	8	25.0	12.5	37.5	12.5	12.5	
	기타	18	38.9	16.7	16.7	11.1	16.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	4	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0	43.123 (.951)
	제조업	35	28.6	20.0	25.7	11.4	14.3	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	11	18.2	18.2	45.5	0.0	18.2	
	건설업	14	35.7	7.1	28.6	7.1	21.4	
	도매 및 소매업	19	36.8	15.8	26.3	5.3	15.8	
	운수 및 창고업	4	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	
	숙박 및 음식점업	21	28.6	23.8	23.8	4.8	19.0	
	정보통신업	34	23.5	20.6	23.5	11.8	20.6	
	금융 및 보험업	33	27.3	21.2	24.2	15.2	12.1	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	28	32.1	7.1	42.9	14.3	3.6	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	32	15.6	34.4	21.9	3.1	25.0	
	교육 서비스업	37	24.3	21.6	27.0	10.8	16.2	
	보건업 및 사회복지 서비스업	48	18.8	29.2	27.1	12.5	12.5	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	22	18.2	13.6	31.8	9.1	27.3	
	협회 및 단체	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	
	기타	27	37.0	18.5	18.5	7.4	18.5	
성별	여성	263	25.1	22.1	25.5	7.6	19.8	11.317 (.184)
	남성	105	26.7	21.0	29.5	14.3	8.6	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	3	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	

연령	20대	156	21.2	16.0	32.7	9.6	20.5	30.828 (.014)
	30대	140	24.3	25.7	25.0	8.6	16.4	
	40대	49	30.6	28.6	22.4	10.2	8.2	
	50대	18	38.9	27.8	11.1	5.6	16.7	
	60대 이상	8	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	
거주 지역	서울	123	29.3	21.1	26.8	10.6	12.2	7.856 (.448)
	경기	94	28.7	23.4	21.3	6.4	20.2	
	그 외 지역	154	20.8	20.8	29.9	10.4	18.2	
최종 학력	고졸 이하	55	23.6	21.8	23.6	7.3	23.6	18.461 (.102)
	전문대졸	63	36.5	20.6	30.2	7.9	4.8	
	대학교졸	219	22.4	20.5	27.4	9.6	20.1	
	대학원졸 이상	34	29.4	29.4	20.6	14.7	5.9	
근속 년수	1년 미만	29	31.0	6.9	31.0	0.0	31.0	24.984 (.070)
	1년 이상 3년 미만	139	25.2	21.6	25.9	9.4	18.0	
	3년 이상 5년 미만	59	18.6	23.7	22.0	15.3	20.3	
	5년 이상 10년 미만	82	28.0	22.0	35.4	4.9	9.8	
	10년 이상	62	27.4	25.8	19.4	14.5	12.9	
종업 원수	5인 미만	34	35.3	17.6	20.6	8.8	17.6	20.441 (.201)
	5인 이상 30인 미만	99	25.3	18.2	31.3	4.0	21.2	
	30인 이상 300인 미만	119	29.4	24.4	25.2	10.9	10.1	
	300인 이상 1,000인 미만	49	20.4	28.6	28.6	8.2	14.3	
	1,000인 이상	70	18.6	18.6	24.3	15.7	22.9	
상호 신뢰 도	전혀 신뢰하지 않는다	21	42.9	14.3	14.3	9.5	19.0	14.215 (.583)
	별로 신뢰하지 않는다	59	23.7	30.5	23.7	11.9	10.2	
	모르겠다	156	22.4	20.5	30.1	7.7	19.2	
	신뢰하고 있는 편이다	115	27.8	20.9	26.1	8.7	16.5	
	매우 신뢰하고 있다	20	25.0	15.0	25.0	20.0	15.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	199	27.6	19.6	28.6	6.5	17.6	7.906 (.443)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	110	26.4	23.6	22.7	11.8	15.5	
	노동조합에 가입해 있다	62	17.7	24.2	27.4	14.5	16.1	

① 아무 말 없었음, ② 설치 후 설치 사실을 고지함, ③ 설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌, ④ 설치 전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함, ⑤. 잘 모르겠다

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-23 기타 설치 및 운영 고지/안내 여부

구분		N	①	②	③	④	⑤	$X^2(p)$
전체		123	24.4	15.4	28.5	12.2	19.5	
고용형태	정규직 근로자	88	27.3	14.8	27.3	11.4	19.3	9.217 (.684)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	25	12.0	20.0	32.0	16.0	20.0	
	특수고용형태의 근로자	8	37.5	12.5	12.5	12.5	25.0	
	플랫폼 근로자	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	62.610 (.000)
	전문가	16	31.3	6.3	43.8	0.0	18.8	
	생산/기술직	14	35.7	0.0	50.0	7.1	7.1	
	사무직	49	20.4	14.3	26.5	16.3	22.4	
	서비스직	24	12.5	25.0	25.0	8.3	29.2	
	판매직	6	83.3	0.0	0.0	0.0	16.7	
	농업, 임업, 어업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	7	14.3	57.1	28.6	0.0	0.0	
	기타	4	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	58.886 (.516)
	제조업	14	14.3	14.3	50.0	7.1	14.3	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	3	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	
	건설업	5	60.0	0.0	20.0	0.0	20.0	
	도매 및 소매업	7	28.6	42.9	0.0	14.3	14.3	
	운수 및 창고업	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	
	숙박 및 음식점업	9	22.2	11.1	22.2	11.1	33.3	
	정보통신업	13	30.8	0.0	23.1	23.1	23.1	
	금융 및 보험업	8	37.5	0.0	25.0	37.5	0.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	11	27.3	9.1	27.3	18.2	18.2	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	10	10.0	40.0	40.0	0.0	10.0	
	교육 서비스업	9	11.1	22.2	22.2	11.1	33.3	
	보건업 및 사회복지 서비스업	15	26.7	6.7	33.3	13.3	20.0	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	7	0.0	28.6	28.6	0.0	42.9	
	협회 및 단체	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	
	기타	7	42.9	0.0	14.3	14.3	28.6	
성별	여성	79	27.8	13.9	27.8	6.3	24.1	12.462 (.132)
	남성	42	19.0	19.0	28.6	21.4	11.9	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	

연령	20대	50	24.0	14.0	32.0	12.0	18.0	13.283 (.349)
	30대	54	24.1	16.7	25.9	9.3	24.1	
	40대	13	38.5	0.0	30.8	23.1	7.7	
	50대	6	0.0	50.0	16.7	16.7	16.7	
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
거주 지역	서울	45	24.4	20.0	26.7	11.1	17.8	9.270 (.320)
	경기	26	38.5	11.5	19.2	3.8	26.9	
	그 외 지역	52	17.3	13.5	34.6	17.3	17.3	
최종 학력	고졸 이하	16	25.0	12.5	31.3	18.8	12.5	7.746 (.805)
	전문대졸	22	36.4	18.2	31.8	4.5	9.1	
	대학교졸	77	20.8	15.6	27.3	11.7	24.7	
	대학원졸 이상	8	25.0	12.5	25.0	25.0	12.5	
근속 년수	1년 미만	5	20.0	40.0	20.0	0.0	20.0	14.446 (.566)
	1년 이상 3년 미만	49	24.5	14.3	30.6	12.2	18.4	
	3년 이상 5년 미만	18	27.8	16.7	5.6	11.1	38.9	
	5년 이상 10년 미만	30	26.7	13.3	40.0	13.3	6.7	
	10년 이상	21	19.0	14.3	28.6	14.3	23.8	
종업 원수	5인 미만	11	36.4	18.2	18.2	9.1	18.2	11.610 (.770)
	5인 이상 30인 미만	32	28.1	15.6	25.0	9.4	21.9	
	30인 이상 300인 미만	40	22.5	17.5	32.5	12.5	15.0	
	300인 이상 1,000인 미만	17	23.5	23.5	29.4	0.0	23.5	
	1,000인 이상	23	17.4	4.3	30.4	26.1	21.7	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	12	41.7	16.7	8.3	8.3	25.0	17.455 (.357)
	별로 신뢰하지 않는다	25	28.0	20.0	28.0	8.0	16.0	
	모르겠다	45	15.6	11.1	33.3	11.1	28.9	
	신뢰하고 있는 편이다	35	22.9	17.1	34.3	14.3	11.4	
	매우 신뢰하고 있다	6	50.0	16.7	0.0	33.3	0.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	60	30.0	11.7	26.7	6.7	25.0	11.377 (.181)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	35	22.9	11.4	34.3	17.1	14.3	
	노동조합에 가입해 있다	28	14.3	28.6	25.0	17.9	14.3	

① 아무 말 없었음, ② 설치 후 설치 사실을 고지함, ③ 설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌, ④ 설치 전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함, ⑤. 잘 모르겠다

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-24 인터넷 이용 모니터링 설치 및 운영 필요성 동의 여부

구분		N	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다	$X^2(p)$
전체		1,177	17.9	14.3	37.7	21.3	8.8	
고용형태	정규직 근로자	774	19.1	14.7	36.4	21.3	8.4	10.136 (.604)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	16.5	13.5	40.4	19.6	10.1	
	특수고용형태의 근로자	57	12.3	10.5	38.6	29.8	8.8	
	플랫폼 근로자	19	10.5	21.1	42.1	26.3	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	13.6	9.1	31.8	36.4	9.1	44.726 (.067)
	전문가	191	20.4	14.7	36.1	18.3	10.5	
	생산/기술직	105	21.0	9.5	35.2	25.7	8.6	
	사무직	452	22.1	17.0	33.2	20.8	6.9	
	서비스직	238	10.9	13.4	42.0	22.3	11.3	
	판매직	53	7.5	15.1	49.1	20.8	7.5	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	13.3	11.1	48.9	20.0	6.7	
	기타	69	14.5	8.7	47.8	18.8	10.1	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	0.0	28.6	28.6	28.6	91.895 (.005)
	제조업	129	27.1	11.6	29.5	27.1	4.7	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	13.0	8.7	43.5	26.1	8.7	
	건설업	51	19.6	17.6	41.2	11.8	9.8	
	도매 및 소매업	79	8.9	20.3	44.3	20.3	6.3	
	운수 및 창고업	35	25.7	8.6	34.3	28.6	2.9	
	숙박 및 음식점업	74	12.2	17.6	35.1	28.4	6.8	
	정보통신업	93	17.2	18.3	33.3	18.3	12.9	
	금융 및 보험업	53	18.9	11.3	37.7	18.9	13.2	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	20.6	12.7	42.9	19.0	4.8	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	20.5	15.7	31.3	18.1	14.5	
	교육 서비스업	151	18.5	11.9	29.1	30.5	9.9	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	18.3	14.8	41.4	21.3	4.1	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	11.3	11.3	53.5	11.3	12.7	
	협회 및 단체	13	38.5	15.4	23.1	15.4	7.7	
	기타	83	10.8	15.7	49.4	10.8	13.3	
성별	여성	835	17.5	16.5	36.3	21.9	7.8	19.929 (.011)
	남성	320	18.1	8.4	41.9	20.0	11.6	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	31.8	13.6	31.8	18.2	4.5	

연령	20대	488	17.4	11.5	36.9	23.2	11.1	25.723 (.058)
	30대	432	17.8	17.1	41.0	18.3	5.8	
	40대	196	19.4	14.8	31.1	26.0	8.7	
	50대	47	17.0	17.0	44.7	10.6	10.6	
	60대 이상	14	21.4	7.1	35.7	21.4	14.3	
거주 지역	서울	372	21.5	17.2	34.1	18.0	9.1	21.306 (.006)
	경기	305	21.0	11.5	38.7	19.7	9.2	
	그 외 지역	500	13.4	13.8	39.8	24.8	8.2	
최종 학력	고졸 이하	164	13.4	11.6	50.6	15.9	8.5	26.536 (.009)
	전문대졸	246	17.9	10.6	42.3	21.1	8.1	
	대학교졸	680	18.8	15.6	34.7	22.2	8.7	
	대학원졸 이상	87	19.5	19.5	24.1	25.3	11.5	
근속 년수	1년 미만	103	12.6	15.5	39.8	23.3	8.7	9.487 (.892)
	1년 이상 3년 미만	449	18.0	12.5	39.2	21.6	8.7	
	3년 이상 5년 미만	206	18.4	13.6	36.4	24.3	7.3	
	5년 이상 10년 미만	226	17.7	15.9	36.7	18.6	11.1	
	10년 이상	193	20.2	16.6	35.8	19.7	7.8	
종업 원수	5인 미만	176	15.9	12.5	46.6	20.5	4.5	22.212 (.136)
	5인 이상 30인 미만	368	16.0	15.5	38.3	21.7	8.4	
	30인 이상 300인 미만	377	22.3	13.3	35.8	19.9	8.8	
	300인 이상 1,000인 미만	120	12.5	14.2	35.8	25.0	12.5	
	1,000인 이상	136	18.4	16.2	31.6	22.1	11.8	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	21.0	21.0	32.3	19.4	6.5	38.088 (.001)
	별로 신뢰하지 않는다	194	20.6	16.0	38.1	18.0	7.2	
	모르겠다	476	17.2	14.1	42.9	20.0	5.9	
	신뢰하고 있는 편이다	383	17.0	13.1	33.2	25.6	11.2	
	매우 신뢰하고 있다	62	17.7	11.3	30.6	17.7	22.6	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	17.3	16.4	39.1	20.5	6.7	19.972 (.010)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	18.6	10.8	36.2	21.5	12.9	
	노동조합에 가입해 있다	141	19.9	9.9	33.3	25.5	11.3	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-25 컴퓨터 하드디스크 내용 설치 및 운영 필요성 동의 여부

구분		N	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다	$X^2(p)$
전체		1,177	17.6	16.2	40.8	17.8	7.6	
고용형태	정규직 근로자	774	18.3	16.5	39.1	18.5	7.5	17.146 (.144)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	16.8	15.6	43.7	14.7	9.2	
	특수고용형태의 근로자	57	15.8	19.3	42.1	21.1	1.8	
	플랫폼 근로자	19	5.3	5.3	52.6	36.8	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	13.6	31.8	18.2	22.7	13.6	48.057 (.034)
	전문가	191	21.5	15.2	38.7	16.8	7.9	
	생산/기술직	105	21.0	14.3	39.0	21.9	3.8	
	사무직	452	20.8	17.9	35.6	18.4	7.3	
	서비스직	238	12.2	13.4	48.3	18.5	7.6	
	판매직	53	5.7	22.6	49.1	13.2	9.4	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	11.1	13.3	53.3	11.1	11.1	
	기타	69	13.0	13.0	50.7	14.5	8.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	14.3	14.3	28.6	28.6	101.329 (.001)
	제조업	129	24.8	10.1	45.0	15.5	4.7	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	13.0	26.1	43.5	17.4	0.0	
	건설업	51	19.6	19.6	39.2	13.7	7.8	
	도매 및 소매업	79	7.6	24.1	44.3	15.2	8.9	
	운수 및 창고업	35	25.7	20.0	34.3	17.1	2.9	
	숙박 및 음식점업	74	13.5	8.1	44.6	24.3	9.5	
	정보통신업	93	19.4	18.3	31.2	23.7	7.5	
	금융 및 보험업	53	17.0	11.3	39.6	20.8	11.3	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	17.5	17.5	41.3	19.0	4.8	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	21.7	16.9	33.7	13.3	14.5	
	교육 서비스업	151	19.2	19.2	29.8	23.2	8.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	19.5	16.0	40.2	21.9	2.4	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	9.9	16.9	59.2	4.2	9.9	
	협회 및 단체	13	30.8	15.4	38.5	15.4	0.0	
	기타	83	8.4	13.3	56.6	9.6	12.0	
성별	여성	835	16.8	16.6	41.0	18.2	7.4	4.238 (.835)
	남성	320	19.1	14.7	40.9	17.2	8.1	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	27.3	22.7	31.8	13.6	4.5	

연령	20대	488	17.4	13.5	41.4	19.5	8.2	20.288 (.208)
	30대	432	16.7	18.3	43.1	15.5	6.5	
	40대	196	20.9	16.8	35.2	19.9	7.1	
	50대	47	14.9	25.5	40.4	10.6	8.5	
	60대 이상	14	14.3	7.1	28.6	28.6	21.4	
거주 지역	서울	372	19.4	19.6	37.4	17.5	6.2	14.930 (.061)
	경기	305	20.7	16.1	38.4	17.4	7.5	
	그 외 지역	500	14.4	13.8	44.8	18.4	8.6	
최종 학력	고졸 이하	164	13.4	12.8	51.8	14.6	7.3	14.753 (.255)
	전문대졸	246	15.9	15.9	42.3	18.3	7.7	
	대학교졸	680	19.0	16.9	38.8	18.1	7.2	
	대학원졸 이상	87	19.5	18.4	31.0	20.7	10.3	
근속 년수	1년 미만	103	15.5	14.6	41.7	21.4	6.8	13.509 (.635)
	1년 이상 3년 미만	449	17.1	15.8	41.9	18.5	6.7	
	3년 이상 5년 미만	206	18.0	14.1	43.7	16.5	7.8	
	5년 이상 10년 미만	226	15.0	20.4	38.1	15.9	10.6	
	10년 이상	193	22.3	15.5	37.8	18.1	6.2	
종업 원수	5인 미만	176	17.0	14.8	46.0	15.9	6.3	19.550 (.241)
	5인 이상 30인 미만	368	15.8	17.1	43.5	17.4	6.3	
	30인 이상 300인 미만	377	21.0	16.4	38.2	17.8	6.6	
	300인 이상 1,000인 미만	120	12.5	15.0	36.7	21.7	14.2	
	1,000인 이상	136	18.4	16.2	37.5	18.4	9.6	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	22.6	21.0	32.3	17.7	6.5	39.459 (.001)
	별로 신뢰하지 않는다	194	20.6	19.1	38.1	14.9	7.2	
	모르겠다	476	17.2	16.0	46.6	15.5	4.6	
	신뢰하고 있는 편이다	383	15.4	14.9	37.6	22.5	9.7	
	매우 신뢰하고 있다	62	19.4	12.9	32.3	16.1	19.4	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	17.0	18.4	41.5	16.6	6.5	17.366 (.027)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	19.0	13.3	40.9	16.8	10.0	
	노동조합에 가입해 있다	141	17.7	10.6	36.9	26.2	8.5	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-26 전화송수신 내역 기록 설치 및 운영 필요성 동의 여부

구분		N	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다	$X^2(p)$
전체		1,177	20.2	16.7	35.8	18.9	8.4	
고용형태	정규직 근로자	774	20.3	17.8	34.5	19.0	8.4	7.963 (.788)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	19.9	15.0	38.2	17.4	9.5	
	특수고용형태의 근로자	57	22.8	12.3	35.1	24.6	5.3	
	플랫폼 근로자	19	15.8	15.8	47.4	21.1	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	13.6	27.3	22.7	27.3	9.1	31.905 (.471)
	전문가	191	22.0	16.2	35.1	18.3	8.4	
	생산/기술직	105	27.6	13.3	32.4	17.1	9.5	
	사무직	452	21.7	17.3	33.8	21.0	6.2	
	서비스직	238	15.1	17.2	38.2	18.9	10.5	
	판매직	53	11.3	22.6	37.7	18.9	9.4	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	20.0	11.1	48.9	11.1	8.9	
	기타	69	20.3	14.5	40.6	11.6	13.0	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	0.0	28.6	42.9	14.3	61.409 (.425)
	제조업	129	28.7	15.5	29.5	17.8	8.5	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	13.0	21.7	43.5	17.4	4.3	
	건설업	51	27.5	17.6	35.3	13.7	5.9	
	도매 및 소매업	79	13.9	19.0	40.5	20.3	6.3	
	운수 및 창고업	35	28.6	11.4	34.3	20.0	5.7	
	숙박 및 음식점업	74	17.6	14.9	37.8	20.3	9.5	
	정보통신업	93	23.7	21.5	30.1	18.3	6.5	
	금융 및 보험업	53	17.0	7.5	34.0	30.2	11.3	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	19.0	23.8	30.2	20.6	6.3	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	22.9	10.8	31.3	21.7	13.3	
	교육 서비스업	151	18.5	20.5	33.8	18.5	8.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	19.5	16.0	38.5	19.5	6.5	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	19.7	14.1	38.0	16.9	11.3	
	협회 및 단체	13	38.5	15.4	38.5	7.7	0.0	
	기타	83	8.4	18.1	50.6	10.8	12.0	
성별	여성	835	19.6	16.6	36.2	19.5	8.0	4.841 (.774)
	남성	320	21.3	16.3	35.3	17.5	9.7	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	27.3	27.3	27.3	13.6	4.5	

연령	20대	488	18.2	16.4	36.1	18.9	10.5	17.695 (.342)
	30대	432	19.9	17.8	36.6	19.2	6.5	
	40대	196	25.5	13.3	34.7	19.4	7.1	
	50대	47	21.3	25.5	29.8	10.6	12.8	
	60대 이상	14	21.4	14.3	35.7	28.6	0.0	
거주 지역	서울	372	20.7	19.9	33.1	16.9	9.4	10.894 (.208)
	경기	305	22.6	16.4	34.4	20.3	6.2	
	그 외 지역	500	18.4	14.6	38.6	19.4	9.0	
최종 학력	고졸 이하	164	19.5	12.8	43.9	14.6	9.1	17.516 (.131)
	전문대졸	246	19.1	13.8	38.6	17.9	10.6	
	대학교졸	680	20.6	18.7	34.0	19.3	7.5	
	대학원졸 이상	87	21.8	17.2	26.4	26.4	8.0	
근속 년수	1년 미만	103	18.4	16.5	38.8	19.4	6.8	11.073 (.805)
	1년 이상 3년 미만	449	18.3	16.5	36.7	19.6	8.9	
	3년 이상 5년 미만	206	22.3	15.0	35.0	19.9	7.8	
	5년 이상 10년 미만	226	17.3	18.1	36.3	19.5	8.8	
	10년 이상	193	26.9	17.6	32.1	15.0	8.3	
종업 원수	5인 미만	176	20.5	15.9	39.8	17.6	6.3	13.011 (.672)
	5인 이상 30인 미만	368	17.4	16.6	39.9	17.1	9.0	
	30인 이상 300인 미만	377	22.5	17.8	32.1	20.2	7.4	
	300인 이상 1,000인 미만	120	19.2	16.7	31.7	22.5	10.0	
	1,000인 이상	136	22.1	15.4	33.1	18.4	11.0	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	21.0	19.4	33.9	16.1	9.7	30.958 (.014)
	별로 신뢰하지 않는다	194	24.2	19.1	31.4	19.1	6.2	
	모르겠다	476	19.5	15.3	42.2	17.2	5.7	
	신뢰하고 있는 편이다	383	18.5	17.0	31.1	21.9	11.5	
	매우 신뢰하고 있다	62	22.6	16.1	30.6	14.5	16.1	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	20.5	18.9	36.7	16.6	7.3	16.898 (.031)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	19.7	14.0	33.3	21.9	11.1	
	노동조합에 가입해 있다	141	19.9	10.6	35.5	24.8	9.2	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-27 CCTV 설치 및 운영 필요성 동의 여부

구분		N	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다	$X^2(p)$
전체		1,177	13.7	12.5	38.4	23.4	12.1	
고용형태	정규직 근로자	774	14.7	13.6	37.6	22.6	11.5	14.100 (.294)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	11.3	9.5	41.6	23.2	14.4	
	특수고용형태의 근로자	57	14.0	14.0	29.8	35.1	7.0	
	플랫폼 근로자	19	10.5	15.8	42.1	21.1	10.5	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	13.6	22.7	31.8	18.2	13.6	26.953 (.720)
	전문가	191	15.2	15.2	35.6	22.0	12.0	
	생산/기술직	105	13.3	13.3	33.3	28.6	11.4	
	사무직	452	16.2	13.1	36.7	23.5	10.6	
	서비스직	238	12.2	10.5	39.9	22.7	14.7	
	판매직	53	9.4	5.7	47.2	24.5	13.2	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	6.7	8.9	48.9	20.0	15.6	
	기타	69	7.2	11.6	46.4	24.6	10.1	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	14.3	57.1	0.0	28.6	78.980 (.051)
	제조업	129	12.4	14.0	38.0	26.4	9.3	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	17.4	39.1	21.7	17.4	
	건설업	51	13.7	11.8	45.1	13.7	15.7	
	도매 및 소매업	79	8.9	13.9	43.0	25.3	8.9	
	운수 및 창고업	35	20.0	22.9	22.9	22.9	11.4	
	숙박 및 음식점업	74	10.8	10.8	39.2	24.3	14.9	
	정보통신업	93	19.4	11.8	31.2	24.7	12.9	
	금융 및 보험업	53	15.1	7.5	37.7	22.6	17.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	17.5	12.7	36.5	25.4	7.9	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	13.3	6.0	41.0	15.7	24.1	
	교육 서비스업	151	9.9	13.2	35.1	34.4	7.3	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	12.4	16.0	37.9	24.3	9.5	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	15.5	11.3	47.9	14.1	11.3	
	협회 및 단체	13	38.5	15.4	38.5	7.7	0.0	
	기타	83	18.1	7.2	41.0	18.1	15.7	
성별	여성	835	13.8	12.0	38.3	24.9	11.0	9.392 (.310)
	남성	320	13.1	14.1	38.4	20.3	14.1	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	18.2	9.1	40.9	9.1	22.7	

연령	20대	488	13.1	11.7	37.3	24.8	13.1	17.635 (.346)
	30대	432	14.6	12.5	38.9	21.5	12.5	
	40대	196	13.3	16.3	40.8	23.5	6.1	
	50대	47	10.6	8.5	36.2	23.4	21.3	
	60대 이상	14	21.4	0.0	35.7	28.6	14.3	
거주 지역	서울	372	17.2	13.2	37.1	21.5	11.0	15.973 (.043)
	경기	305	14.8	11.8	42.3	19.3	11.8	
	그 외 지역	500	10.4	12.4	37.0	27.2	13.0	
최종 학력	고졸 이하	164	11.6	10.4	47.6	15.9	14.6	20.943 (.051)
	전문대졸	246	15.0	9.8	39.8	22.4	13.0	
	대학교졸	680	14.1	13.4	36.9	25.0	10.6	
	대학원졸 이상	87	10.3	17.2	28.7	27.6	16.1	
근속 년수	1년 미만	103	13.6	10.7	42.7	25.2	7.8	18.098 (.318)
	1년 이상 3년 미만	449	11.8	14.7	37.6	22.9	12.9	
	3년 이상 5년 미만	206	18.4	8.3	37.4	25.7	10.2	
	5년 이상 10년 미만	226	13.7	10.6	37.6	22.6	15.5	
	10년 이상	193	13.0	15.0	39.9	21.8	10.4	
종업 원수	5인 미만	176	18.2	10.2	40.3	22.2	9.1	16.738 (.403)
	5인 이상 30인 미만	368	12.2	14.4	41.6	20.4	11.4	
	30인 이상 300인 미만	377	12.2	12.5	36.9	26.5	11.9	
	300인 이상 1,000인 미만	120	14.2	12.5	31.7	26.7	15.0	
	1,000인 이상	136	15.4	10.3	37.5	21.3	15.4	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	24.2	17.7	38.7	12.9	6.5	52.586 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	13.9	17.5	39.7	18.6	10.3	
	모르겠다	476	13.0	11.3	44.3	21.2	10.1	
	신뢰하고 있는 편이다	383	12.0	10.4	32.4	30.8	14.4	
	매우 신뢰하고 있다	62	17.7	12.9	25.8	19.4	24.2	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	14.0	13.2	40.0	22.5	10.3	14.024 (.081)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	11.5	12.5	33.7	27.2	15.1	
	노동조합에 가입해 있다	141	16.3	8.5	39.0	20.6	15.6	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-27 전자신분증 설치 및 운영 필요성 동의 여부

구분		N	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다	$X^2(p)$
전체		1,177	7.6	7.1	35.9	30.5	18.9	
고용형태	정규직 근로자	774	7.8	7.8	34.6	30.7	19.1	18.727 (.095)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	6.4	5.8	40.7	27.2	19.9	
	특수고용형태의 근로자	57	12.3	7.0	21.1	45.6	14.0	
	플랫폼 근로자	19	10.5	0.0	47.4	31.6	10.5	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	4.5	13.6	18.2	36.4	27.3	28.756 (.632)
	전문가	191	8.9	7.3	38.2	28.3	17.3	
	생산/기술직	105	10.5	10.5	32.4	28.6	18.1	
	사무직	452	7.3	7.3	32.5	33.0	19.9	
	서비스직	238	6.3	6.7	38.2	30.3	18.5	
	판매직	53	3.8	7.5	39.6	30.2	18.9	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	13.3	0.0	48.9	20.0	17.8	
	기타	69	7.2	2.9	40.6	30.4	18.8	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	42.9	28.6	28.6	67.316 (.241)
	제조업	129	10.9	6.2	34.9	27.1	20.9	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	8.7	39.1	26.1	21.7	
	건설업	51	7.8	9.8	37.3	29.4	15.7	
	도매 및 소매업	79	3.8	6.3	38.0	35.4	16.5	
	운수 및 창고업	35	14.3	8.6	31.4	31.4	14.3	
	숙박 및 음식점업	74	4.1	5.4	36.5	36.5	17.6	
	정보통신업	93	8.6	6.5	31.2	26.9	26.9	
	금융 및 보험업	53	5.7	1.9	32.1	28.3	32.1	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	9.5	6.3	34.9	36.5	12.7	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	7.2	8.4	32.5	24.1	27.7	
	교육 서비스업	151	6.0	11.3	29.8	39.7	13.2	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	5.9	6.5	41.4	32.0	14.2	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	7.0	11.3	45.1	21.1	15.5	
	협회 및 단체	13	15.4	0.0	30.8	38.5	15.4	
	기타	83	13.3	2.4	38.6	21.7	24.1	
성별	여성	835	6.3	7.7	34.9	32.8	18.3	21.468 (.006)
	남성	320	11.6	5.6	38.1	25.3	19.4	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	4.5	40.9	18.2	36.4	

연령	20대	488	6.8	6.1	37.1	29.5	20.5	17.719 (.341)
	30대	432	6.9	6.7	38.0	30.3	18.1	
	40대	196	10.7	10.2	30.6	33.7	14.8	
	50대	47	8.5	6.4	31.9	29.8	23.4	
	60대 이상	14	14.3	7.1	14.3	28.6	35.7	
거주 지역	서울	372	10.8	7.8	30.4	32.0	19.1	19.495 (.012)
	경기	305	9.2	6.2	35.7	28.9	20.0	
	그 외 지역	500	4.4	7.0	40.0	30.4	18.2	
최종 학력	고졸 이하	164	7.9	6.7	47.6	22.0	15.9	19.744 (.072)
	전문대졸	246	8.9	6.9	36.6	29.7	17.9	
	대학교졸	680	6.8	7.1	34.3	32.5	19.4	
	대학원졸 이상	87	10.3	8.0	24.1	33.3	24.1	
근속 년수	1년 미만	103	8.7	6.8	38.8	29.1	16.5	11.578 (.772)
	1년 이상 3년 미만	449	8.2	6.9	36.1	29.4	19.4	
	3년 이상 5년 미만	206	3.9	6.3	39.3	35.0	15.5	
	5년 이상 10년 미만	226	8.0	7.1	33.6	29.6	21.7	
	10년 이상	193	9.3	8.3	32.6	30.1	19.7	
종업 원수	5인 미만	176	9.7	6.8	42.0	29.0	12.5	24.084 (.088)
	5인 이상 30인 미만	368	7.1	9.2	36.1	32.1	15.5	
	30인 이상 300인 미만	377	6.6	5.6	36.1	30.2	21.5	
	300인 이상 1,000인 미만	120	8.3	5.8	27.5	34.2	24.2	
	1,000인 이상	136	8.8	6.6	33.8	25.7	25.0	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	11.3	4.8	32.3	33.9	17.7	26.215 (.051)
	별로 신뢰하지 않는다	194	7.7	8.2	35.1	32.0	17.0	
	모르겠다	476	8.6	7.1	40.5	28.2	15.5	
	신뢰하고 있는 편이다	383	5.5	6.8	31.3	33.9	22.5	
	매우 신뢰하고 있다	62	9.7	6.5	33.9	19.4	30.6	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	7.7	7.5	37.4	30.1	17.3	8.991 (.343)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	6.1	7.2	33.0	31.9	21.9	
	노동조합에 가입해 있다	141	10.6	4.3	33.3	29.8	22.0	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-28 지문 및 생체인식 설치 및 운영 필요성 동의 여부

구분		N	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다	$X^2(p)$
전체		1,177	11.8	9.9	39.3	26.3	12.7	
고용형태	정규직 근로자	774	12.7	9.8	37.7	27.6	12.1	21.953 (.038)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	8.6	9.5	45.3	22.6	14.1	
	특수고용형태의 근로자	57	15.8	7.0	29.8	33.3	14.0	
	플랫폼 근로자	19	21.1	26.3	31.6	15.8	5.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	4.5	18.2	31.8	31.8	13.6	35.774 (.296)
	전문가	191	16.2	11.0	34.0	26.2	12.6	
	생산/기술직	105	14.3	7.6	38.1	26.7	13.3	
	사무직	452	12.8	10.8	35.8	28.8	11.7	
	서비스직	238	9.2	6.7	47.5	23.9	12.6	
	판매직	53	5.7	9.4	43.4	30.2	11.3	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	8.9	15.6	48.9	13.3	13.3	
	기타	69	7.2	8.7	42.0	23.2	18.8	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	42.9	28.6	28.6	66.235 (.271)
	제조업	129	14.7	8.5	38.0	27.9	10.9	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	8.7	13.0	43.5	13.0	21.7	
	건설업	51	9.8	7.8	45.1	21.6	15.7	
	도매 및 소매업	79	8.9	10.1	35.4	36.7	8.9	
	운수 및 창고업	35	20.0	14.3	34.3	25.7	5.7	
	숙박 및 음식점업	74	10.8	9.5	44.6	24.3	10.8	
	정보통신업	93	14.0	9.7	36.6	28.0	11.8	
	금융 및 보험업	53	11.3	7.5	30.2	37.7	13.2	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	14.3	11.1	33.3	30.2	11.1	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	6.0	12.0	32.5	24.1	25.3	
	교육 서비스업	151	10.6	11.9	37.7	27.8	11.9	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	8.3	11.2	44.4	27.2	8.9	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	14.1	7.0	47.9	16.9	14.1	
	협회 및 단체	13	38.5	7.7	38.5	7.7	7.7	
	기타	83	15.7	6.0	43.4	19.3	15.7	
성별	여성	835	11.6	10.1	40.0	26.7	11.6	6.107 (.635)
	남성	320	12.2	9.1	37.8	25.0	15.9	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	13.6	13.6	36.4	31.8	4.5	

연령	20대	488	10.7	8.0	41.0	25.6	14.8	17.929 (.328)
	30대	432	12.3	10.6	38.4	27.5	11.1	
	40대	196	13.8	13.3	38.3	25.5	9.2	
	50대	47	8.5	8.5	42.6	25.5	14.9	
	60대 이상	14	21.4	7.1	14.3	28.6	28.6	
거주 지역	서울	372	17.2	10.2	33.1	27.7	11.8	23.086 (.003)
	경기	305	11.5	8.2	42.0	24.6	13.8	
	그 외 지역	500	8.0	10.6	42.4	26.4	12.6	
최종 학력	고졸 이하	164	8.5	7.3	53.7	17.1	13.4	34.656 (.001)
	전문대졸	246	12.2	9.3	40.7	23.6	14.2	
	대학교졸	680	11.8	9.9	36.8	30.3	11.3	
	대학원졸 이상	87	17.2	16.1	28.7	20.7	17.2	
근속 년수	1년 미만	103	11.7	8.7	45.6	22.3	11.7	12.466 (.711)
	1년 이상 3년 미만	449	9.6	8.9	41.9	26.3	13.4	
	3년 이상 5년 미만	206	12.6	8.7	39.8	26.7	12.1	
	5년 이상 10년 미만	226	12.8	11.9	34.5	26.5	14.2	
	10년 이상	193	15.0	11.4	35.2	28.0	10.4	
종업 원수	5인 미만	176	14.8	9.7	45.5	21.0	9.1	19.671 (.235)
	5인 이상 30인 미만	368	10.1	10.1	42.1	26.9	10.9	
	30인 이상 300인 미만	377	11.4	8.8	37.9	28.4	13.5	
	300인 이상 1,000인 미만	120	14.2	10.8	28.3	29.2	17.5	
	1,000인 이상	136	11.8	11.8	37.5	23.5	15.4	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	21.0	14.5	30.6	25.8	8.1	45.493 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	12.9	10.3	36.6	30.4	9.8	
	모르겠다	476	12.2	10.3	45.0	23.3	9.2	
	신뢰하고 있는 편이다	383	9.1	8.9	36.8	28.7	16.4	
	매우 신뢰하고 있다	62	12.9	6.5	29.0	22.6	29.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	12.3	10.6	41.1	25.6	10.4	14.511 (.069)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	9.3	8.2	36.6	28.3	17.6	
	노동조합에 가입해 있다	141	14.2	9.2	35.5	26.2	14.9	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-29 ERP 시스템 설치 및 운영 필요성 동의 여부

구분		N	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다	$X^2(p)$
전체		1,177	10.9	8.2	42.0	25.2	13.7	
고용형태	정규직 근로자	774	11.2	8.9	40.3	24.8	14.7	10.382 (.583)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	9.8	6.7	45.6	24.8	13.1	
	특수고용형태의 근로자	57	12.3	8.8	40.4	33.3	5.3	
	플랫폼 근로자	19	10.5	5.3	52.6	26.3	5.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	4.5	13.6	18.2	31.8	31.8	44.292 (.073)
	전문가	191	14.7	7.3	46.1	19.4	12.6	
	생산/기술직	105	12.4	10.5	36.2	28.6	12.4	
	사무직	452	10.6	8.6	36.9	28.3	15.5	
	서비스직	238	10.5	5.9	49.6	22.7	11.3	
	판매직	53	5.7	13.2	35.8	28.3	17.0	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	13.3	6.7	51.1	17.8	11.1	
	기타	69	5.8	8.7	50.7	26.1	8.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	42.9	28.6	28.6	85.546 (.017)
	제조업	129	9.3	10.1	37.2	25.6	17.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	13.0	0.0	47.8	30.4	8.7	
	건설업	51	11.8	11.8	41.2	23.5	11.8	
	도매 및 소매업	79	5.1	12.7	43.0	24.1	15.2	
	운수 및 창고업	35	14.3	5.7	34.3	37.1	8.6	
	숙박 및 음식점업	74	12.2	4.1	43.2	28.4	12.2	
	정보통신업	93	9.7	4.3	33.3	31.2	21.5	
	금융 및 보험업	53	9.4	1.9	37.7	34.0	17.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	12.7	3.2	38.1	34.9	11.1	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	12.0	4.8	41.0	20.5	21.7	
	교육 서비스업	151	13.9	12.6	35.1	26.5	11.9	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	10.1	11.2	53.8	19.5	5.3	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	11.3	11.3	53.5	11.3	12.7	
	협회 및 단체	13	15.4	7.7	30.8	46.2	0.0	
	기타	83	10.8	6.0	45.8	20.5	16.9	
성별	여성	835	10.8	8.0	42.4	25.5	13.3	4.041 (.853)
	남성	320	11.3	8.1	41.6	24.7	14.4	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	9.1	18.2	31.8	22.7	18.2	

연령	20대	488	9.6	7.8	44.5	24.4	13.7	20.820 (.186)
	30대	432	10.9	7.9	41.9	24.8	14.6	
	40대	196	12.2	10.7	37.2	29.6	10.2	
	50대	47	12.8	8.5	44.7	14.9	19.1	
	60대 이상	14	28.6	0.0	14.3	42.9	14.3	
거주 지역	서울	372	13.4	8.9	39.0	25.0	13.7	11.266 (.187)
	경기	305	11.8	6.9	41.6	23.3	16.4	
	그 외 지역	500	8.4	8.6	44.4	26.6	12.0	
최종 학력	고졸 이하	164	12.8	6.7	52.4	15.2	12.8	22.180 (.036)
	전문대졸	246	11.0	8.1	41.5	27.2	12.2	
	대학교졸	680	9.7	9.1	40.6	26.9	13.7	
	대학원졸 이상	87	16.1	4.6	34.5	25.3	19.5	
근속 년수	1년 미만	103	8.7	10.7	44.7	26.2	9.7	10.189 (.857)
	1년 이상 3년 미만	449	9.6	8.2	43.2	25.8	13.1	
	3년 이상 5년 미만	206	10.2	8.7	42.2	25.7	13.1	
	5년 이상 10년 미만	226	11.5	7.1	40.3	23.9	17.3	
	10년 이상	193	15.0	7.8	39.4	24.4	13.5	
종업 원수	5인 미만	176	14.8	10.8	44.9	21.0	8.5	34.899 (.004)
	5인 이상 30인 미만	368	9.2	9.8	46.2	25.3	9.5	
	30인 이상 300인 미만	377	11.1	6.9	40.3	26.8	14.9	
	300인 이상 1,000인 미만	120	10.8	5.8	33.3	26.7	23.3	
	1,000인 이상	136	9.6	6.6	39.0	25.0	19.9	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	19.4	12.9	41.9	16.1	9.7	38.597 (.001)
	별로 신뢰하지 않는다	194	11.9	9.8	41.8	23.7	12.9	
	모르겠다	476	10.7	8.0	46.6	22.9	11.8	
	신뢰하고 있는 편이다	383	9.4	7.6	36.6	31.9	14.6	
	매우 신뢰하고 있다	62	9.7	4.8	40.3	16.1	29.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	11.2	9.1	43.1	23.9	12.7	6.195 (.625)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	10.8	6.5	39.4	27.6	15.8	
	노동조합에 가입해 있다	141	9.2	7.1	41.1	27.7	14.9	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-30 GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검 설치 및 운영 필요성 동의 여부

구분		N	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다	$X^2(p)$
전체		1,177	26.8	17.3	35.2	13.8	6.8	
고용형태	정규직 근로자	774	28.4	18.3	34.2	12.5	6.5	16.310 (.177)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	23.5	16.2	37.6	14.4	8.3	
	특수고용형태의 근로자	57	24.6	12.3	35.1	22.8	5.3	
	플랫폼 근로자	19	26.3	10.5	31.6	31.6	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	18.2	27.3	27.3	13.6	13.6	41.847 (.114)
	전문가	191	31.4	17.8	33.0	13.6	4.2	
	생산/기술직	105	22.9	19.0	32.4	13.3	12.4	
	사무직	452	30.3	19.0	31.4	14.2	5.1	
	서비스직	238	25.6	13.4	39.1	14.3	7.6	
	판매직	53	11.3	22.6	43.4	15.1	7.5	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	17.8	11.1	44.4	13.3	13.3	
	기타	69	21.7	13.0	46.4	11.6	7.2	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	0.0	57.1	14.3	14.3	68.828 (.203)
	제조업	129	26.4	21.7	35.7	8.5	7.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	8.7	17.4	39.1	26.1	8.7	
	건설업	51	23.5	13.7	47.1	5.9	9.8	
	도매 및 소매업	79	22.8	11.4	35.4	22.8	7.6	
	운수 및 창고업	35	28.6	14.3	28.6	17.1	11.4	
	숙박 및 음식점업	74	20.3	18.9	36.5	14.9	9.5	
	정보통신업	93	30.1	22.6	30.1	12.9	4.3	
	금융 및 보험업	53	30.2	9.4	34.0	18.9	7.5	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	31.7	14.3	36.5	14.3	3.2	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	28.9	19.3	26.5	14.5	10.8	
	교육 서비스업	151	31.8	14.6	31.8	17.2	4.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	26.6	21.9	35.5	13.6	2.4	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	31.0	14.1	40.8	8.5	5.6	
	협회 및 단체	13	38.5	23.1	38.5	0.0	0.0	
	기타	83	19.3	16.9	39.8	10.8	13.3	
성별	여성	835	26.6	18.3	35.4	13.7	6.0	8.856 (.355)
	남성	320	26.3	15.0	35.3	14.7	8.8	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	45.5	13.6	22.7	9.1	9.1	

연령	20대	488	26.0	15.6	36.7	13.7	8.0	14.177 (.585)
	30대	432	29.6	18.8	33.8	12.3	5.6	
	40대	196	25.5	17.3	34.7	16.3	6.1	
	50대	47	17.0	25.5	34.0	14.9	8.5	
	60대 이상	14	21.4	7.1	35.7	28.6	7.1	
거주 지역	서울	372	32.0	18.8	30.1	12.9	6.2	16.895 (.031)
	경기	305	28.5	15.1	37.4	13.8	5.2	
	그 외 지역	500	22.0	17.6	37.6	14.6	8.2	
최종 학력	고졸 이하	164	19.5	13.4	48.8	10.4	7.9	36.025 (.000)
	전문대졸	246	22.4	15.4	41.9	12.6	7.7	
	대학교졸	680	29.4	18.8	31.2	14.3	6.3	
	대학원졸 이상	87	33.3	18.4	21.8	20.7	5.7	
근속 년수	1년 미만	103	27.2	13.6	40.8	14.6	3.9	17.651 (.345)
	1년 이상 3년 미만	449	24.7	17.8	33.9	15.6	8.0	
	3년 이상 5년 미만	206	29.1	17.0	37.9	8.7	7.3	
	5년 이상 10년 미만	226	31.0	16.8	30.1	14.6	7.5	
	10년 이상	193	24.4	19.2	38.3	14.0	4.1	
종업 원수	5인 미만	176	25.6	13.1	42.0	14.2	5.1	20.839 (.185)
	5인 이상 30인 미만	368	24.5	19.6	37.8	11.7	6.5	
	30인 이상 300인 미만	377	32.1	15.4	30.8	14.9	6.9	
	300인 이상 1,000인 미만	120	21.7	20.8	32.5	17.5	7.5	
	1,000인 이상	136	25.0	19.1	33.8	13.2	8.8	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	41.9	8.1	27.4	17.7	4.8	34.080 (.005)
	별로 신뢰하지 않는다	194	29.4	23.2	29.9	13.4	4.1	
	모르겠다	476	25.6	17.9	39.1	11.6	5.9	
	신뢰하고 있는 편이다	383	24.5	16.7	33.9	16.2	8.6	
	매우 신뢰하고 있다	62	27.4	8.1	37.1	14.5	12.9	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	28.3	19.3	35.0	11.6	5.8	18.676 (.017)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	23.7	14.3	34.1	18.6	9.3	
	노동조합에 가입해 있다	141	25.5	12.8	38.3	16.3	7.1	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-31 개인 SNS 모니터링 설치 및 운영 필요성 동의 여부

구분		N	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다	$X^2(p)$
전체		1,177	40.0	15.2	28.5	10.7	5.5	
고용형태	정규직 근로자	774	42.4	15.8	26.7	9.8	5.3	25.596 (.012)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	36.1	14.4	31.2	11.6	6.7	
	특수고용형태의 근로자	57	42.1	7.0	29.8	17.5	3.5	
	플랫폼 근로자	19	5.3	31.6	52.6	10.5	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	18.2	27.3	27.3	13.6	13.6	54.208 (.008)
	전문가	191	44.5	12.6	28.3	11.0	3.7	
	생산/기술직	105	35.2	18.1	24.8	10.5	11.4	
	사무직	452	46.5	15.9	23.2	10.4	4.0	
	서비스직	238	35.7	13.4	33.2	12.2	5.5	
	판매직	53	22.6	18.9	43.4	9.4	5.7	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	24.4	13.3	44.4	6.7	11.1	
	기타	69	37.7	14.5	31.9	10.1	5.8	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	42.9	0.0	42.9	0.0	14.3	73.982 (.106)
	제조업	129	40.3	17.1	20.2	14.7	7.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	21.7	34.8	30.4	4.3	8.7	
	건설업	51	39.2	15.7	37.3	3.9	3.9	
	도매 및 소매업	79	31.6	16.5	35.4	12.7	3.8	
	운수 및 창고업	35	37.1	8.6	31.4	11.4	11.4	
	숙박 및 음식점업	74	28.4	20.3	36.5	9.5	5.4	
	정보통신업	93	48.4	18.3	18.3	8.6	6.5	
	금융 및 보험업	53	39.6	7.5	28.3	17.0	7.5	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	54.0	9.5	22.2	12.7	1.6	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	44.6	9.6	26.5	8.4	10.8	
	교육 서비스업	151	43.7	16.6	25.8	9.9	4.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	40.2	14.2	32.0	11.2	2.4	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	33.8	16.9	35.2	11.3	2.8	
	협회 및 단체	13	61.5	15.4	15.4	7.7	0.0	
	기타	83	34.9	14.5	32.5	9.6	8.4	
성별	여성	835	41.9	15.1	29.1	10.4	3.5	29.878 (.000)
	남성	320	34.4	16.3	27.8	10.9	10.6	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	50.0	4.5	18.2	18.2	9.1	

연령	20대	488	41.2	11.7	30.7	11.5	4.9	22.670 (.123)
	30대	432	41.2	16.9	27.8	8.8	5.3	
	40대	196	38.3	18.4	26.5	10.2	6.6	
	50대	47	25.5	21.3	23.4	19.1	10.6	
	60대 이상	14	35.7	21.4	21.4	21.4	0.0	
거주 지역	서울	372	44.4	17.2	23.4	8.9	6.2	19.460(.013)
	경기	305	43.9	12.1	28.5	11.5	3.9	
	그 외 지역	500	34.4	15.6	32.4	11.6	6.0	
최종 학력	고졸 이하	164	26.8	11.6	44.5	9.8	7.3	42.271 (.000)
	전문대졸	246	35.0	15.9	32.9	10.2	6.1	
	대학교졸	680	44.0	15.9	24.7	10.7	4.7	
	대학원졸 이상	87	48.3	14.9	16.1	13.8	6.9	
근속 년수	1년 미만	103	36.9	19.4	32.0	8.7	2.9	10.253 (.853)
	1년 이상 3년 미만	449	39.2	14.3	28.5	12.0	6.0	
	3년 이상 5년 미만	206	40.8	12.6	30.6	11.2	4.9	
	5년 이상 10년 미만	226	43.8	17.3	24.8	8.8	5.3	
	10년 이상	193	38.3	15.5	29.0	10.4	6.7	
종업 원수	5인 미만	176	31.8	16.5	39.8	9.7	2.3	39.492 (.001)
	5인 이상 30인 미만	368	37.0	16.3	29.6	11.7	5.4	
	30인 이상 300인 미만	377	48.3	11.9	24.1	10.3	5.3	
	300인 이상 1,000인 미만	120	39.2	17.5	20.8	15.0	7.5	
	1,000인 이상	136	36.8	17.6	30.1	6.6	8.8	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	50.0	12.9	25.8	4.8	6.5	25.768 (.057)
	별로 신뢰하지 않는다	194	46.4	17.0	22.7	11.3	2.6	
	모르겠다	476	36.8	15.5	33.2	9.2	5.3	
	신뢰하고 있는 편이다	383	39.2	14.9	26.4	13.3	6.3	
	매우 신뢰하고 있다	62	40.3	11.3	27.4	9.7	11.3	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	41.3	15.3	29.7	9.2	4.4	16.558 (.035)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	38.4	16.8	23.3	14.0	7.5	
	노동조합에 가입해 있다	141	36.2	11.3	32.6	12.1	7.8	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-32 업무 관련 모바일 애플리케이션 설치 및 운영 필요성 동의 여부

구분		N	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다	$X^2(p)$
전체		1,177	14.0	11.1	41.6	21.8	11.5	
고용형태	정규직 근로자	774	15.2	11.5	41.1	20.7	11.5	16.550 (.167)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	12.2	10.7	43.1	21.1	12.8	
	특수고용형태의 근로자	57	8.8	7.0	38.6	38.6	7.0	
	플랫폼 근로자	19	10.5	15.8	47.4	26.3	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	9.1	9.1	40.9	27.3	13.6	36.380 (.272)
	전문가	191	17.8	8.9	40.8	20.9	11.5	
	생산/기술직	105	18.1	11.4	42.9	17.1	10.5	
	사무직	452	16.4	11.9	37.2	23.0	11.5	
	서비스직	238	10.5	11.3	47.1	20.6	10.5	
	판매직	53	3.8	13.2	45.3	30.2	7.5	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	13.3	6.7	53.3	11.1	15.6	
	기타	69	4.3	13.0	40.6	26.1	15.9	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	71.4	0.0	28.6	108.061 (.000)
	제조업	129	19.4	13.2	39.5	20.9	7.0	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	8.7	4.3	60.9	13.0	13.0	
	건설업	51	15.7	19.6	33.3	13.7	17.6	
	도매 및 소매업	79	6.3	13.9	46.8	21.5	11.4	
	운수 및 창고업	35	25.7	5.7	25.7	31.4	11.4	
	숙박 및 음식점업	74	9.5	9.5	40.5	27.0	13.5	
	정보통신업	93	15.1	11.8	33.3	22.6	17.2	
	금융 및 보험업	53	17.0	5.7	35.8	30.2	11.3	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	12.7	9.5	46.0	22.2	9.5	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	16.9	10.8	39.8	16.9	15.7	
	교육 서비스업	151	11.9	12.6	36.4	28.5	10.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	15.4	11.2	43.8	25.4	4.1	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	11.3	15.5	52.1	7.0	14.1	
	협회 및 단체	13	53.8	7.7	38.5	0.0	0.0	
	기타	83	6.0	4.8	53.0	18.1	18.1	
성별	여성	835	12.9	11.0	42.2	23.2	10.7	9.520 (.300)
	남성	320	16.9	11.3	40.6	18.4	12.8	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	13.6	13.6	36.4	13.6	22.7	

연령	20대	488	11.5	11.7	41.4	23.0	12.5	14.511 (.561)
	30대	432	15.5	12.7	40.5	20.6	10.6	
	40대	196	16.8	7.1	43.4	22.4	10.2	
	50대	47	14.9	8.5	51.1	14.9	10.6	
	60대 이상	14	14.3	7.1	28.6	28.6	21.4	
거주 지역	서울	372	16.9	11.3	37.1	23.4	11.3	9.684 (.288)
	경기	305	14.4	10.2	42.6	22.6	10.2	
	그 외 지역	500	11.6	11.6	44.4	20.0	12.4	
최종 학력	고졸 이하	164	13.4	7.9	53.7	14.0	11.0	27.535 (.006)
	전문대졸	246	14.6	6.9	45.9	21.5	11.0	
	대학교졸	680	13.7	13.8	37.9	23.2	11.3	
	대학원졸 이상	87	16.1	8.0	35.6	25.3	14.9	
근속 년수	1년 미만	103	15.5	10.7	43.7	21.4	8.7	13.273 (.653)
	1년 이상 3년 미만	449	11.8	12.5	39.6	23.4	12.7	
	3년 이상 5년 미만	206	13.1	13.1	44.2	20.4	9.2	
	5년 이상 10년 미만	226	15.9	7.5	41.2	22.1	13.3	
	10년 이상	193	17.1	10.4	43.0	19.2	10.4	
종업 원수	5인 미만	176	15.3	8.5	48.9	19.3	8.0	21.440 (.162)
	5인 이상 30인 미만	368	11.7	12.2	43.8	21.7	10.6	
	30인 이상 300인 미만	377	16.2	10.9	40.6	21.5	10.9	
	300인 이상 1,000인 미만	120	13.3	11.7	33.3	28.3	13.3	
	1,000인 이상	136	13.2	11.8	36.8	19.9	18.4	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	24.2	9.7	43.5	12.9	9.7	43.332 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	17.5	15.5	38.1	21.6	7.2	
	모르겠다	476	14.7	12.2	44.5	19.5	9.0	
	신뢰하고 있는 편이다	383	10.2	8.4	40.7	25.6	15.1	
	매우 신뢰하고 있다	62	11.3	8.1	33.9	24.2	22.6	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	13.2	12.3	42.9	21.7	9.9	10.354 (.241)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	14.7	10.0	39.4	21.1	14.7	
	노동조합에 가입해 있다	141	17.0	7.1	39.0	23.4	13.5	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-33 PC온오프 및 작업시간 모니터링 설치 및 운영 필요성 동의 여부

구분		N	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다	$X^2(p)$
전체		1,177	20.2	14.3	39.1	18.3	8.2	
고용형태	정규직 근로자	774	21.4	14.9	36.6	18.5	8.7	12.862 (.379)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	18.3	13.8	44.3	15.9	7.6	
	특수고용형태의 근로자	57	17.5	12.3	40.4	24.6	5.3	
	플랫폼 근로자	19	10.5	5.3	47.4	31.6	5.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	9.1	31.8	22.7	22.7	13.6	44.250 (.073)
	전문가	191	24.6	14.1	35.6	17.8	7.9	
	생산/기술직	105	21.0	16.2	38.1	14.3	10.5	
	사무직	452	23.9	14.6	34.5	19.5	7.5	
	서비스직	238	16.0	11.8	45.4	18.5	8.4	
	판매직	53	11.3	11.3	58.5	15.1	3.8	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	11.1	11.1	51.1	13.3	13.3	
	기타	69	14.5	15.9	40.6	21.7	7.2	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	14.3	57.1	14.3	14.3	73.403 (.115)
	제조업	129	27.9	13.2	29.5	20.2	9.3	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	13.0	52.2	17.4	13.0	
	건설업	51	15.7	21.6	31.4	21.6	9.8	
	도매 및 소매업	79	16.5	12.7	46.8	19.0	5.1	
	운수 및 창고업	35	22.9	11.4	37.1	20.0	8.6	
	숙박 및 음식점업	74	17.6	14.9	47.3	13.5	6.8	
	정보통신업	93	22.6	14.0	40.9	14.0	8.6	
	금융 및 보험업	53	15.1	3.8	41.5	24.5	15.1	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	25.4	11.1	39.7	17.5	6.3	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	20.5	13.3	32.5	20.5	13.3	
	교육 서비스업	151	21.9	17.2	36.4	19.9	4.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	21.9	13.0	39.1	21.9	4.1	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	18.3	22.5	38.0	14.1	7.0	
	협회 및 단체	13	38.5	23.1	23.1	15.4	0.0	
	기타	83	10.8	13.3	50.6	9.6	15.7	
성별	여성	835	21.0	14.3	39.6	18.7	6.5	16.043 (.042)
	남성	320	17.5	14.1	37.8	18.1	12.5	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	31.8	18.2	36.4	4.5	9.1	

연령	20대	488	20.5	11.9	38.5	19.7	9.4	20.978 (.179)
	30대	432	19.7	17.4	39.1	16.2	7.6	
	40대	196	22.4	12.8	39.8	19.4	5.6	
	50대	47	14.9	19.1	42.6	10.6	12.8	
	60대 이상	14	14.3	7.1	35.7	42.9	0.0	
거주 지역	서울	372	22.8	15.1	33.6	18.5	9.9	11.679 (.166)
	경기	305	20.0	14.1	40.3	20.0	5.6	
	그 외 지역	500	18.4	13.8	42.4	17.0	8.4	
최종 학력	고졸 이하	164	15.9	11.0	51.2	12.2	9.8	40.584 (.000)
	전문대졸	246	19.1	8.9	48.0	17.9	6.1	
	대학교졸	680	21.9	16.9	34.0	19.6	7.6	
	대학원졸 이상	87	18.4	14.9	31.0	20.7	14.9	
근속 년수	1년 미만	103	18.4	13.6	46.6	16.5	4.9	9.408 (.896)
	1년 이상 3년 미만	449	18.0	14.5	38.5	18.9	10.0	
	3년 이상 5년 미만	206	22.3	13.6	37.9	19.4	6.8	
	5년 이상 10년 미만	226	21.2	15.0	37.2	18.6	8.0	
	10년 이상	193	22.8	14.0	39.9	16.1	7.3	
종업 원수	5인 미만	176	22.7	14.2	43.8	14.2	5.1	24.739 (.075)
	5인 이상 30인 미만	368	18.2	14.7	42.9	17.1	7.1	
	30인 이상 300인 미만	377	22.5	12.7	38.2	18.8	7.7	
	300인 이상 1,000인 미만	120	17.5	17.5	27.5	24.2	13.3	
	1,000인 이상	136	18.4	14.7	35.3	19.9	11.8	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	29.0	9.7	41.9	16.1	3.2	29.759 (.019)
	별로 신뢰하지 않는다	194	26.3	17.5	30.4	17.0	8.8	
	모르겠다	476	20.2	13.7	43.3	16.6	6.3	
	신뢰하고 있는 편이다	383	15.9	14.4	38.6	21.1	9.9	
	매우 신뢰하고 있다	62	19.4	12.9	33.9	19.4	14.5	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	21.4	14.5	41.9	15.9	6.3	25.889 (.001)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	19.0	14.3	33.0	24.0	9.7	
	노동조합에 가입해 있다	141	16.3	12.8	36.2	19.9	14.9	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-34 기타 설치 및 운영 필요성 동의 여부

구분		N	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다	$X^2(p)$
전체		1,168	24.4	15.4	28.5	12.2	19.5	
고용형태	정규직 근로자	769	19.8	10.8	52.3	12.0	5.2	12.135 (.669)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	323	16.4	6.5	58.2	12.4	6.5	
	특수고용형태의 근로자	57	17.5	8.8	54.4	15.8	3.5	
	플랫폼 근로자	19	15.8	10.5	57.9	15.8	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	18.2	13.6	40.9	13.6	13.6	39.225 (.178)
	전문가	188	22.9	7.4	54.3	12.8	2.7	
	생산/기술직	105	16.2	12.4	52.4	10.5	8.6	
	사무직	448	21.7	10.5	51.6	12.5	3.8	
	서비스직	237	13.1	6.3	59.5	13.9	7.2	
	판매직	53	13.2	13.2	60.4	9.4	3.8	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	11.1	8.9	55.6	11.1	13.3	
	기타	68	19.1	11.8	52.9	10.3	5.9	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	0.0	71.4	0.0	14.3	86.810 (.166)
	제조업	126	22.2	11.1	49.2	12.7	4.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	17.4	60.9	8.7	8.7	
	건설업	51	17.6	17.6	49.0	9.8	5.9	
	도매 및 소매업	78	16.7	10.3	55.1	12.8	5.1	
	운수 및 창고업	35	22.9	5.7	48.6	20.0	2.9	
	숙박 및 음식점업	74	10.8	8.1	56.8	17.6	6.8	
	정보통신업	92	20.7	5.4	57.6	10.9	5.4	
	금융 및 보험업	53	17.0	1.9	60.4	11.3	9.4	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	22.2	3.2	55.6	15.9	3.2	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	82	15.9	15.9	47.6	9.8	11.0	
	교육 서비스업	150	22.0	10.7	49.3	15.3	2.7	
	보건업 및 사회복지 서비스업	167	18.0	8.4	57.5	14.4	1.8	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	23.9	11.3	56.3	5.6	2.8	
	협회 및 단체	13	30.8	23.1	46.2	0.0	0.0	
	기타	83	13.3	7.2	59.0	7.2	13.3	
성별	여성	829	18.7	9.0	55.7	12.5	4.0	16.910 (.076)
	남성	317	18.9	10.1	49.5	12.3	9.1	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	13.6	18.2	59.1	4.5	4.5	

연령	20대	487	17.5	7.2	56.1	13.1	6.2	43.768 (.002)
	30대	429	18.9	10.7	54.1	11.7	4.7	
	40대	194	22.7	12.4	48.5	12.9	3.6	
	50대	44	13.6	13.6	52.3	6.8	13.6	
	60대 이상	14	14.3	0.0	71.4	14.3	0.0	
거주 지역	서울	371	22.4	9.2	50.9	11.9	5.7	19.180 (.038)
	경기	304	20.7	7.2	55.9	12.5	3.6	
	그 외 지역	493	14.6	11.2	55.4	12.6	6.3	
최종 학력	고졸 이하	163	14.1	7.4	63.8	8.0	6.7	13.036 (.600)
	전문대졸	245	18.4	8.2	55.5	13.1	4.9	
	대학교졸	674	19.4	10.5	51.9	12.9	5.2	
	대학원졸 이상	86	22.1	9.3	48.8	14.0	5.8	
근속 년수	1년 미만	102	22.5	8.8	52.0	15.7	1.0	27.277 (.128)
	1년 이상 3년 미만	447	15.2	8.1	57.7	13.0	6.0	
	3년 이상 5년 미만	204	26.0	8.3	48.5	11.8	5.4	
	5년 이상 10년 미만	225	17.3	9.8	54.2	12.4	6.2	
	10년 이상	190	18.4	14.2	52.6	9.5	5.3	
종업 원수	5인 미만	175	20.0	7.4	60.0	8.6	4.0	28.097 (.107)
	5인 이상 30인 미만	366	16.1	11.5	54.9	12.8	4.6	
	30인 이상 300인 미만	373	23.1	7.8	50.1	14.2	4.8	
	300인 이상 1,000인 미만	118	14.4	11.9	50.0	14.4	9.3	
	1,000인 이상	136	15.4	9.6	58.8	8.8	7.4	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	35.5	4.8	45.2	9.7	4.8	35.550 (.017)
	별로 신뢰하지 않는다	192	21.4	11.5	52.6	9.4	5.2	
	모르겠다	474	17.9	10.5	55.7	11.2	4.6	
	신뢰하고 있는 편이다	380	15.5	7.9	55.0	16.1	5.5	
	매우 신뢰하고 있다	60	18.3	10.0	50.0	10.0	11.7	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	754	19.9	9.7	55.3	10.9	4.2	21.370 (.019)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	275	17.5	8.0	53.8	14.9	5.8	
	노동조합에 가입해 있다	139	14.4	11.5	48.2	15.1	10.8	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-35 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술의 목적 인지 여부

구분		N	전혀 모른다	잘 모른다	보통이다	잘 알고 있다	매우 잘 알고 있다	$X^2(p)$
전체		1,177	10.4	24.9	34.6	23.7	6.5	
고용형태	정규직 근로자	774	9.7	24.9	34.6	24.7	6.1	17.421 (.134)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	11.3	25.1	35.2	20.5	8.0	
	특수고용형태의 근로자	57	15.8	28.1	21.1	29.8	5.3	
	플랫폼 근로자	19	5.3	10.5	63.2	21.1	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	4.5	18.2	40.9	22.7	13.6	20.425 (.943)
	전문가	191	8.4	28.8	33.0	25.1	4.7	
	생산/기술직	105	11.4	19.0	35.2	28.6	5.7	
	사무직	452	8.8	26.5	34.7	23.7	6.2	
	서비스직	238	13.0	22.7	33.2	23.5	7.6	
	판매직	53	9.4	22.6	37.7	24.5	5.7	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	13.3	22.2	40.0	15.6	8.9	
	기타	69	15.9	24.6	33.3	18.8	7.2	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	28.6	57.1	14.3	0.0	60.235 (.467)
	제조업	129	17.1	18.6	28.7	27.1	8.5	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	0.0	30.4	34.8	26.1	8.7	
	건설업	51	11.8	13.7	43.1	27.5	3.9	
	도매 및 소매업	79	8.9	25.3	35.4	25.3	5.1	
	운수 및 창고업	35	8.6	20.0	22.9	40.0	8.6	
	숙박 및 음식점업	74	8.1	25.7	43.2	16.2	6.8	
	정보통신업	93	8.6	21.5	39.8	19.4	10.8	
	금융 및 보험업	53	9.4	32.1	32.1	15.1	11.3	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	4.8	30.2	36.5	22.2	6.3	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	8.4	25.3	31.3	27.7	7.2	
	교육 서비스업	151	9.3	27.8	32.5	25.8	4.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	8.9	30.2	35.5	23.1	2.4	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	16.9	21.1	35.2	19.7	7.0	
	협회 및 단체	13	15.4	23.1	38.5	23.1	0.0	
	기타	83	14.5	22.9	31.3	22.9	8.4	
성별	여성	835	9.8	27.3	35.4	22.5	4.9	24.707 (.002)
	남성	320	12.5	18.4	32.5	26.6	10.0	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	27.3	31.8	27.3	13.6	

연령	20대	488	9.4	22.5	34.4	25.4	8.2	23.636 (.098)
	30대	432	10.4	29.9	34.5	19.9	5.3	
	40대	196	11.2	23.0	36.2	24.5	5.1	
	50대	47	14.9	17.0	25.5	36.2	6.4	
	60대 이상	14	14.3	7.1	50.0	28.6	0.0	
거주 지역	서울	372	9.7	27.4	34.1	23.1	5.6	5.829 (.666)
	경기	305	11.1	26.2	35.4	21.3	5.9	
	그 외 지역	500	10.4	22.2	34.4	25.6	7.4	
최종 학력	고졸 이하	164	13.4	23.8	37.8	18.3	6.7	17.145 (.144)
	전문대졸	246	13.4	20.3	37.4	21.5	7.3	
	대학교졸	680	8.8	26.6	32.4	26.3	5.9	
	대학원졸 이상	87	8.0	26.4	37.9	19.5	8.0	
근속 년수	1년 미만	103	10.7	26.2	39.8	17.5	5.8	16.839 (.396)
	1년 이상 3년 미만	449	11.4	24.9	33.9	22.3	7.6	
	3년 이상 5년 미만	206	9.7	30.1	26.7	27.7	5.8	
	5년 이상 10년 미만	226	8.4	21.7	39.8	24.8	5.3	
	10년 이상	193	10.9	22.3	35.8	24.9	6.2	
종업 원수	5인 미만	176	14.8	23.3	38.6	17.0	6.3	24.199 (.085)
	5인 이상 30인 미만	368	6.8	25.3	35.1	26.4	6.5	
	30인 이상 300인 미만	377	13.3	24.1	31.3	26.0	5.3	
	300인 이상 1,000인 미만	120	10.0	24.2	36.7	21.7	7.5	
	1,000인 이상	136	6.6	28.7	35.3	20.6	8.8	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	22.6	27.4	30.6	14.5	4.8	79.447 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	12.9	30.9	28.9	24.2	3.1	
	모르겠다	476	9.2	26.9	38.9	21.6	3.4	
	신뢰하고 있는 편이다	383	8.4	20.6	33.4	28.2	9.4	
	매우 신뢰하고 있다	62	11.3	14.5	30.6	19.4	24.2	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	10.8	27.3	35.1	20.9	5.8	18.445 (.018)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	10.8	18.3	34.4	29.7	6.8	
	노동조합에 가입해 있다	141	7.1	24.8	31.9	27.0	9.2	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-36 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술로 수집되는 정보 인지 여부

구분		N	전혀 모른다	잘 모른다	보통이다	잘 알고 있다	매우 잘 알고 있다	$X^2(p)$
전체		1,177	12.0	31.9	33.9	16.7	5.4	
고용형태	정규직 근로자	774	11.4	32.7	34.0	16.7	5.3	15.358 (.222)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	12.5	30.9	33.6	16.8	6.1	
	특수고용형태의 근로자	57	21.1	33.3	24.6	17.5	3.5	
	플랫폼 근로자	19	0.0	15.8	63.2	15.8	5.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	0.0	27.3	36.4	13.6	22.7	29.875 (.574)
	전문가	191	12.6	28.8	35.6	18.8	4.2	
	생산/기술직	105	9.5	31.4	40.0	14.3	4.8	
	사무직	452	10.8	35.4	32.3	16.6	4.9	
	서비스직	238	13.9	29.4	33.2	17.2	6.3	
	판매직	53	11.3	34.0	32.1	18.9	3.8	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	15.6	28.9	40.0	11.1	4.4	
	기타	69	17.4	29.0	29.0	17.4	7.2	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	28.6	57.1	14.3	0.0	59.258 (.503)
	제조업	129	17.1	28.7	29.5	17.1	7.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	0.0	21.7	52.2	13.0	13.0	
	건설업	51	15.7	19.6	35.3	27.5	2.0	
	도매 및 소매업	79	8.9	31.6	38.0	16.5	5.1	
	운수 및 창고업	35	8.6	28.6	42.9	17.1	2.9	
	숙박 및 음식점업	74	10.8	28.4	41.9	13.5	5.4	
	정보통신업	93	8.6	38.7	30.1	12.9	9.7	
	금융 및 보험업	53	11.3	37.7	26.4	15.1	9.4	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	11.1	38.1	30.2	14.3	6.3	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	8.4	32.5	36.1	18.1	4.8	
	교육 서비스업	151	11.9	33.1	33.8	18.5	2.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	11.2	34.3	34.3	18.3	1.8	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	18.3	29.6	31.0	15.5	5.6	
	협회 및 단체	13	15.4	23.1	53.8	7.7	0.0	
	기타	83	15.7	32.5	26.5	15.7	9.6	
성별	여성	835	11.9	33.7	34.4	15.6	4.6	12.167 (.144)
	남성	320	11.9	27.2	33.8	19.7	7.5	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	18.2	36.4	18.2	18.2	9.1	

연령	20대	488	11.1	30.1	34.2	18.4	6.1	14.185 (.585)
	30대	432	13.2	35.6	31.0	15.0	5.1	
	40대	196	11.2	29.6	38.8	16.3	4.1	
	50대	47	14.9	29.8	29.8	17.0	8.5	
	60대 이상	14	7.1	21.4	57.1	14.3	0.0	
거주 지역	서울	372	9.9	34.9	32.3	17.7	5.1	14.385 (.072)
	경기	305	15.4	35.1	30.5	14.4	4.6	
	그 외 지역	500	11.4	27.8	37.2	17.4	6.2	
최종 학력	고졸 이하	164	12.2	22.0	43.9	14.6	7.3	22.990(.028)
	전문대졸	246	13.8	28.5	33.3	19.5	4.9	
	대학교졸	680	10.6	36.0	31.9	16.5	5.0	
	대학원졸 이상	87	17.2	28.7	32.2	14.9	6.9	
근속 년수	1년 미만	103	10.7	34.0	35.0	16.5	3.9	11.069 (.805)
	1년 이상 3년 미만	449	13.4	33.2	31.2	15.8	6.5	
	3년 이상 5년 미만	206	12.1	31.6	31.6	19.9	4.9	
	5년 이상 10년 미만	226	9.7	28.3	39.4	16.4	6.2	
	10년 이상	193	11.9	32.6	35.8	16.1	3.6	
종업 원수	5인 미만	176	14.8	29.0	35.8	14.8	5.7	21.743(.152)
	5인 이상 30인 미만	368	7.6	32.6	36.1	18.2	5.4	
	30인 이상 300인 미만	377	15.9	30.8	31.0	16.7	5.6	
	300인 이상 1,000인 미만	120	15.0	30.8	31.7	16.7	5.8	
	1,000인 이상	136	6.6	38.2	35.3	15.4	4.4	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	27.4	27.4	32.3	8.1	4.8	50.471 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	16.0	36.1	27.8	18.0	2.1	
	모르겠다	476	10.7	32.8	37.6	14.7	4.2	
	신뢰하고 있는 편이다	383	9.4	29.2	33.4	20.6	7.3	
	매우 신뢰하고 있다	62	9.7	33.9	29.0	12.9	14.5	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	12.9	35.0	33.4	13.6	5.0	25.799(.001)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	11.8	24.4	34.8	23.7	5.4	
	노동조합에 가입해 있다	141	7.1	30.5	34.8	19.9	7.8	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-37 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술로 수집된 정보의 활용 인지 여부

구분		N	전혀 모른다	잘 모른다	보통이다	잘 알고 있다	매우 잘 알고 있다	$X^2(p)$
전체		1,177	14.9	29.0	34.2	16.5	5.4	
고용형태	정규직 근로자	774	14.7	28.6	34.1	17.6	5.0	10.587 (.565)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	14.7	30.0	34.6	14.7	6.1	
	특수고용형태의 근로자	57	22.8	29.8	28.1	12.3	7.0	
	플랫폼 근로자	19	0.0	26.3	52.6	15.8	5.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	4.5	22.7	40.9	18.2	13.6	15.545 (.994)
	전문가	191	13.1	27.2	36.1	18.8	4.7	
	생산/기술직	105	14.3	29.5	34.3	18.1	3.8	
	사무직	452	15.9	29.6	34.1	15.5	4.9	
	서비스직	238	14.3	29.0	32.4	17.2	7.1	
	판매직	53	15.1	30.2	34.0	18.9	1.9	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	17.8	28.9	31.1	13.3	8.9	
	기타	69	17.4	29.0	36.2	11.6	5.8	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	14.3	71.4	14.3	0.0	72.176 (.135)
	제조업	129	19.4	21.7	31.0	21.7	6.2	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	17.4	52.2	13.0	13.0	
	건설업	51	21.6	9.8	35.3	29.4	3.9	
	도매 및 소매업	79	12.7	31.6	29.1	24.1	2.5	
	운수 및 창고업	35	14.3	34.3	31.4	11.4	8.6	
	숙박 및 음식점업	74	12.2	35.1	35.1	13.5	4.1	
	정보통신업	93	11.8	30.1	36.6	14.0	7.5	
	금융 및 보험업	53	15.1	39.6	24.5	11.3	9.4	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	14.3	34.9	28.6	15.9	6.3	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	14.5	30.1	38.6	10.8	6.0	
	교육 서비스업	151	13.2	29.8	37.1	15.2	4.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	11.8	30.2	40.2	14.8	3.0	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	21.1	28.2	22.5	22.5	5.6	
	협회 및 단체	13	23.1	15.4	53.8	7.7	0.0	
	기타	83	19.3	31.3	28.9	13.3	7.2	
성별	여성	835	14.4	30.9	34.1	15.8	4.8	10.262 (.247)
	남성	320	15.6	24.1	35.6	17.8	6.9	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	22.7	27.3	18.2	22.7	9.1	

연령	20대	488	12.9	26.2	36.5	17.6	6.8	16.156 (.442)
	30대	432	16.9	33.3	30.3	14.8	4.6	
	40대	196	15.3	25.5	38.3	16.3	4.6	
	50대	47	14.9	31.9	29.8	19.1	4.3	
	60대 이상	14	14.3	28.6	35.7	21.4	0.0	
거주 지역	서울	372	14.5	31.7	31.5	17.5	4.8	12.970 (.113)
	경기	305	18.7	28.9	34.4	14.4	3.6	
	그 외 지역	500	12.8	27.0	36.2	17.0	7.0	
최종 학력	고졸 이하	164	13.4	23.2	40.2	16.5	6.7	19.596 (.075)
	전문대졸	246	15.9	24.8	38.2	15.0	6.1	
	대학교졸	680	13.8	32.4	32.5	16.3	5.0	
	대학원졸 이상	87	23.0	25.3	25.3	21.8	4.6	
근속 년수	1년 미만	103	10.7	36.9	32.0	14.6	5.8	17.102 (.379)
	1년 이상 3년 미만	449	15.4	30.5	34.1	13.6	6.5	
	3년 이상 5년 미만	206	14.1	29.1	33.0	18.4	5.3	
	5년 이상 10년 미만	226	14.6	22.1	38.5	19.9	4.9	
	10년 이상	193	17.1	29.0	32.1	18.1	3.6	
종업 원수	5인 미만	176	15.3	30.1	38.1	9.7	6.8	27.867 (.033)
	5인 이상 30인 미만	368	10.6	30.7	32.6	19.8	6.3	
	30인 이상 300인 미만	377	19.1	27.6	31.8	17.2	4.2	
	300인 이상 1,000인 미만	120	18.3	23.3	40.0	12.5	5.8	
	1,000인 이상	136	11.0	31.6	35.3	17.6	4.4	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	29.0	29.0	25.8	11.3	4.8	58.867 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	19.6	32.5	27.3	18.0	2.6	
	모르겠다	476	14.3	28.8	41.0	12.0	4.0	
	신뢰하고 있는 편이다	383	11.0	28.2	31.9	21.7	7.3	
	매우 신뢰하고 있다	62	14.5	24.2	27.4	19.4	14.5	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	15.1	32.2	33.6	14.4	4.8	18.391 (.018)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	15.8	22.2	35.1	21.1	5.7	
	노동조합에 가입해 있다	141	12.1	24.8	36.2	18.4	8.5	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-38 인터넷 이용 모니터링 불편함 정도

구분		N	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	전혀 없다	$X^2(p)$
전체		1,177	12.7	16.6	36.4	20.7	13.7	
고용형태	정규직 근로자	774	11.9	15.8	34.0	22.4	16.0	24.058 (.020)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	14.7	17.4	41.3	18.3	8.3	
	특수고용형태의 근로자	57	14.0	22.8	35.1	12.3	15.8	
	플랫폼 근로자	19	5.3	15.8	52.6	21.1	5.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	13.6	22.7	40.9	18.2	4.5	49.358 (.026)
	전문가	191	9.9	23.6	33.5	19.4	13.6	
	생산/기술직	105	13.3	14.3	35.2	23.8	13.3	
	사무직	452	11.3	13.7	34.5	25.0	15.5	
	서비스직	238	15.1	16.4	34.9	18.1	15.5	
	판매직	53	15.1	13.2	49.1	15.1	7.5	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	15.6	11.1	60.0	8.9	4.4	
	기타	69	15.9	24.6	36.2	14.5	8.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	14.3	42.9	14.3	28.6	63.835 (.343)
	제조업	129	10.1	13.2	34.9	24.0	17.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	21.7	13.0	34.8	30.4	0.0	
	건설업	51	15.7	13.7	43.1	17.6	9.8	
	도매 및 소매업	79	7.6	20.3	39.2	20.3	12.7	
	운수 및 창고업	35	11.4	17.1	34.3	14.3	22.9	
	숙박 및 음식점업	74	16.2	14.9	40.5	17.6	10.8	
	정보통신업	93	15.1	9.7	31.2	30.1	14.0	
	금융 및 보험업	53	13.2	20.8	34.0	20.8	11.3	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	9.5	17.5	38.1	27.0	7.9	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	8.4	10.8	41.0	25.3	14.5	
	교육 서비스업	151	9.3	20.5	31.8	21.9	16.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	16.0	20.1	35.5	18.3	10.1	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	11.3	18.3	38.0	9.9	22.5	
	협회 및 단체	13	23.1	30.8	23.1	15.4	7.7	
	기타	83	18.1	14.5	41.0	14.5	12.0	
성별	여성	835	12.7	16.9	36.2	20.6	13.7	1.467 (.993)
	남성	320	12.8	15.9	37.2	20.6	13.4	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	9.1	13.6	31.8	27.3	18.2	

연령	20대	488	13.5	14.8	38.5	21.1	12.1	13.763 (.616)
	30대	432	10.9	19.4	35.0	21.1	13.7	
	40대	196	14.3	13.8	34.2	19.4	18.4	
	50대	47	12.8	19.1	40.4	17.0	10.6	
	60대 이상	14	14.3	21.4	21.4	28.6	14.3	
거주 지역	서울	372	12.6	17.2	35.8	19.4	15.1	7.100 (.526)
	경기	305	15.7	17.7	34.4	20.0	12.1	
	그 외 지역	500	10.8	15.4	38.0	22.2	13.6	
최종 학력	고졸 이하	164	18.3	14.6	44.5	14.6	7.9	26.100 (.010)
	전문대졸	246	15.0	17.9	34.6	19.1	13.4	
	대학교졸	680	10.9	15.7	35.3	23.4	14.7	
	대학원졸 이상	87	9.2	23.0	34.5	16.1	17.2	
근속 년수	1년 미만	103	15.5	19.4	40.8	14.6	9.7	14.598 (.554)
	1년 이상 3년 미만	449	12.5	15.8	38.1	20.5	13.1	
	3년 이상 5년 미만	206	11.2	16.5	36.4	23.3	12.6	
	5년 이상 10년 미만	226	13.3	15.9	33.6	24.3	12.8	
	10년 이상	193	12.4	17.6	33.2	17.6	19.2	
종업 원수	5인 미만	176	15.9	19.3	38.1	11.9	14.8	34.874 (.004)
	5인 이상 30인 미만	368	14.1	17.4	36.1	21.2	11.1	
	30인 이상 300인 미만	377	11.4	11.1	36.6	23.1	17.8	
	300인 이상 1,000인 미만	120	10.8	22.5	35.8	24.2	6.7	
	1,000인 이상	136	9.6	20.6	34.6	21.3	14.0	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	6.5	11.3	35.5	16.1	30.6	71.869 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	11.3	14.4	29.4	32.0	12.9	
	모르겠다	476	10.1	16.2	42.0	21.0	10.7	
	신뢰하고 있는 편이다	383	15.4	17.0	36.0	15.7	15.9	
	매우 신뢰하고 있다	62	25.8	29.0	17.7	19.4	8.1	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	13.7	16.6	36.2	19.3	14.1	6.680 (.572)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	9.7	16.1	38.4	22.2	13.6	
	노동조합에 가입해 있다	141	12.8	17.0	33.3	25.5	11.3	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-39 컴퓨터 하드디스크 내용 모니터링 불편함 정도

구분		N	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	전혀 없다	$X^2(p)$
전체		1,177	13.8	17.3	38.0	18.8	12.1	
고용형태	정규직 근로자	774	13.0	17.2	37.1	18.7	14.0	20.102 (.065)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	15.9	18.7	39.8	18.3	7.3	
	특수고용형태의 근로자	57	17.5	17.5	33.3	19.3	12.3	
	플랫폼 근로자	19	0.0	0.0	57.9	26.3	15.8	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	18.2	13.6	31.8	27.3	9.1	35.204 (.319)
	전문가	191	13.6	19.4	36.6	17.3	13.1	
	생산/기술직	105	8.6	17.1	40.0	21.0	13.3	
	사무직	452	12.6	17.0	36.1	21.0	13.3	
	서비스직	238	15.5	18.1	36.6	16.8	13.0	
	판매직	53	17.0	18.9	37.7	20.8	5.7	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	15.6	6.7	62.2	13.3	2.2	
	기타	69	20.3	18.8	42.0	11.6	7.2	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	28.6	28.6	14.3	28.6	79.787 (.045)
	제조업	129	10.9	12.4	38.8	20.9	17.1	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	13.0	17.4	43.5	17.4	8.7	
	건설업	51	15.7	9.8	56.9	7.8	9.8	
	도매 및 소매업	79	11.4	21.5	35.4	17.7	13.9	
	운수 및 창고업	35	17.1	22.9	31.4	14.3	14.3	
	숙박 및 음식점업	74	21.6	10.8	41.9	16.2	9.5	
	정보통신업	93	17.2	10.8	36.6	23.7	11.8	
	금융 및 보험업	53	9.4	32.1	30.2	18.9	9.4	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	9.5	17.5	39.7	25.4	7.9	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	8.4	15.7	34.9	26.5	14.5	
	교육 서비스업	151	11.9	19.9	31.1	20.5	16.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	17.2	20.1	38.5	17.8	6.5	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	8.5	12.7	45.1	16.9	16.9	
	협회 및 단체	13	15.4	38.5	30.8	15.4	0.0	
	기타	83	21.7	18.1	41.0	10.8	8.4	
성별	여성	835	15.0	17.7	38.3	17.1	11.9	8.656 (.372)
	남성	320	11.3	16.6	37.2	22.2	12.8	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	9.1	13.6	36.4	31.8	9.1	

연령	20대	488	15.6	17.2	38.3	19.5	9.4	20.641 (.193)
	30대	432	11.1	20.8	37.3	18.1	12.7	
	40대	196	14.8	11.7	37.2	19.4	16.8	
	50대	47	17.0	8.5	44.7	17.0	12.8	
	60대 이상	14	14.3	21.4	35.7	14.3	14.3	
거주 지역	서울	372	14.2	15.9	38.4	18.8	12.6	10.781 (.214)
	경기	305	18.4	18.4	34.8	18.0	10.5	
	그 외 지역	500	10.8	17.8	39.6	19.2	12.6	
최종 학력	고졸 이하	164	18.3	15.9	43.3	16.5	6.1	25.659 (.012)
	전문대졸	246	18.3	15.9	36.2	18.7	11.0	
	대학교졸	680	11.6	18.5	37.4	19.9	12.6	
	대학원졸 이상	87	10.3	14.9	37.9	14.9	21.8	
근속 년수	1년 미만	103	16.5	23.3	40.8	11.7	7.8	23.136 (.110)
	1년 이상 3년 미만	449	13.6	18.7	40.1	17.8	9.8	
	3년 이상 5년 미만	206	12.6	17.0	35.4	22.8	12.1	
	5년 이상 10년 미만	226	13.7	13.7	36.3	22.6	13.7	
	10년 이상	193	14.5	15.5	36.3	16.1	17.6	
종업 원수	5인 미만	176	15.9	19.3	37.5	15.3	11.9	25.572 (.060)
	5인 이상 30인 미만	368	14.7	18.2	38.9	18.2	10.1	
	30인 이상 300인 미만	377	13.0	12.7	39.0	18.8	16.4	
	300인 이상 1,000인 미만	120	14.2	22.5	34.2	24.2	5.0	
	1,000인 이상	136	11.0	20.6	36.8	19.9	11.8	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	9.7	11.3	38.7	19.4	21.0	31.911 (.010)
	별로 신뢰하지 않는다	194	11.9	16.5	33.5	25.8	12.4	
	모르겠다	476	11.3	17.0	41.8	18.1	11.8	
	신뢰하고 있는 편이다	383	17.0	17.8	37.3	16.4	11.5	
	매우 신뢰하고 있다	62	24.2	25.8	25.8	16.1	8.1	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	15.5	17.2	38.4	16.5	12.4	16.445 (.036)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	8.6	16.1	38.7	24.4	12.2	
	노동조합에 가입해 있다	141	15.6	20.6	34.0	19.9	9.9	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-40 전화송수신 내역 기록 불편함 정도

구분		N	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	전혀 없다	$X^2(p)$
전체		1,177	16.3	16.4	36.7	16.8	13.8	
고용형태	정규직 근로자	774	15.4	15.2	37.0	17.4	15.0	11.890 (.455)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	18.3	18.3	37.3	14.7	11.3	
	특수고용형태의 근로자	57	21.1	21.1	26.3	19.3	12.3	
	플랫폼 근로자	19	5.3	15.8	47.4	21.1	10.5	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	9.1	31.8	31.8	18.2	9.1	42.315 (.105)
	전문가	191	16.2	21.5	33.5	14.7	14.1	
	생산/기술직	105	9.5	16.2	39.0	16.2	19.0	
	사무직	452	17.0	14.8	36.5	18.1	13.5	
	서비스직	238	16.4	16.0	36.6	16.0	15.1	
	판매직	53	18.9	9.4	39.6	26.4	5.7	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	15.6	6.7	57.8	6.7	13.3	
	기타	69	23.2	21.7	29.0	17.4	8.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6	61.139 (.435)
	제조업	129	14.7	12.4	39.5	14.7	18.6	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	17.4	26.1	21.7	17.4	17.4	
	건설업	51	15.7	13.7	37.3	19.6	13.7	
	도매 및 소매업	79	12.7	17.7	34.2	20.3	15.2	
	운수 및 창고업	35	17.1	8.6	28.6	28.6	17.1	
	숙박 및 음식점업	74	18.9	20.3	35.1	12.2	13.5	
	정보통신업	93	17.2	18.3	29.0	21.5	14.0	
	금융 및 보험업	53	15.1	30.2	32.1	13.2	9.4	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	14.3	15.9	39.7	22.2	7.9	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	15.7	10.8	41.0	19.3	13.3	
	교육 서비스업	151	13.2	19.2	31.8	20.5	15.2	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	17.8	17.2	38.5	16.0	10.7	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	14.1	14.1	46.5	9.9	15.5	
	협회 및 단체	13	23.1	30.8	38.5	0.0	7.7	
	기타	83	25.3	8.4	45.8	8.4	12.0	
성별	여성	835	16.9	16.6	36.9	16.6	12.9	4.925 (.766)
	남성	320	15.0	15.3	37.2	17.2	15.3	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	13.6	22.7	22.7	18.2	22.7	

연령	20대	488	17.2	17.2	37.5	16.4	11.7	17.010 (.385)
	30대	432	15.7	15.5	38.2	18.1	12.5	
	40대	196	15.8	15.8	32.1	15.3	20.9	
	50대	47	12.8	14.9	40.4	17.0	14.9	
	60대 이상	14	21.4	28.6	14.3	14.3	21.4	
거주 지역	서울	372	17.5	14.2	39.0	15.9	13.4	10.095 (.258)
	경기	305	19.3	17.4	36.1	16.1	11.1	
	그 외 지역	500	13.6	17.4	35.4	18.0	15.6	
최종 학력	고졸 이하	164	17.7	15.9	40.2	17.1	9.1	12.886 (.377)
	전문대졸	246	19.1	16.7	35.4	14.2	14.6	
	대학교졸	680	15.6	15.9	36.3	18.4	13.8	
	대학원졸 이상	87	11.5	20.7	36.8	11.5	19.5	
근속 년수	1년 미만	103	21.4	21.4	36.9	8.7	11.7	20.479(.199)
	1년 이상 3년 미만	449	16.7	16.0	38.5	16.5	12.2	
	3년 이상 5년 미만	206	16.0	18.4	34.5	19.9	11.2	
	5년 이상 10년 미만	226	14.6	13.7	36.7	19.9	15.0	
	10년 이상	193	15.0	15.5	34.7	15.0	19.7	
종업 원수	5인 미만	176	17.0	15.9	36.4	15.3	15.3	13.166 (.661)
	5인 이상 30인 미만	368	16.6	19.8	35.6	15.8	12.2	
	30인 이상 300인 미만	377	16.4	13.3	37.1	17.2	15.9	
	300인 이상 1,000인 미만	120	13.3	18.3	35.8	22.5	10.0	
	1,000인 이상	136	16.9	14.7	39.7	15.4	13.2	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	17.7	9.7	33.9	16.1	22.6	27.846 (.033)
	별로 신뢰하지 않는다	194	13.9	18.6	34.0	21.1	12.4	
	모르겠다	476	13.9	16.6	42.4	14.3	12.8	
	신뢰하고 있는 편이다	383	19.1	15.7	32.9	17.2	15.1	
	매우 신뢰하고 있다	62	24.2	19.4	27.4	21.0	8.1	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	17.8	16.1	35.9	16.1	14.0	5.996 (.648)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	12.5	17.6	36.9	18.6	14.3	
	노동조합에 가입해 있다	141	15.6	15.6	40.4	17.0	11.3	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-41 CCTV 불편함 정도

구분		N	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	전혀 없다	$X^2(p)$
전체		1,177	14.4	16.0	37.2	18.5	13.8	
고용형태	정규직 근로자	774	14.1	15.8	36.2	18.7	15.2	12.222 (.428)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	15.0	15.9	40.7	17.4	11.0	
	특수고용형태의 근로자	57	21.1	19.3	28.1	19.3	12.3	
	플랫폼 근로자	19	0.0	15.8	47.4	26.3	10.5	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	13.6	22.7	31.8	22.7	9.1	29.490 (.594)
	전문가	191	15.2	15.7	35.6	18.8	14.7	
	생산/기술직	105	6.7	17.1	45.7	15.2	15.2	
	사무직	452	16.2	14.4	37.2	17.7	14.6	
	서비스직	238	12.6	18.5	33.6	20.6	14.7	
	판매직	53	13.2	13.2	35.8	26.4	11.3	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	15.6	8.9	53.3	15.6	6.7	
	기타	69	20.3	21.7	33.3	14.5	10.1	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	42.9	42.9	14.3	67.811 (.228)
	제조업	129	10.9	11.6	46.5	18.6	12.4	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	21.7	21.7	43.5	4.3	8.7	
	건설업	51	11.8	13.7	39.2	19.6	15.7	
	도매 및 소매업	79	11.4	17.7	31.6	24.1	15.2	
	운수 및 창고업	35	17.1	11.4	37.1	22.9	11.4	
	숙박 및 음식점업	74	5.4	20.3	36.5	24.3	13.5	
	정보통신업	93	21.5	12.9	38.7	15.1	11.8	
	금융 및 보험업	53	24.5	22.6	30.2	13.2	9.4	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	14.3	15.9	41.3	22.2	6.3	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	13.3	13.3	37.3	20.5	15.7	
	교육 서비스업	151	10.6	19.2	34.4	19.9	15.9	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	14.2	17.8	34.3	20.1	13.6	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	15.5	14.1	38.0	8.5	23.9	
	협회 및 단체	13	23.1	30.8	23.1	23.1	0.0	
	기타	83	22.9	12.0	37.3	12.0	15.7	
성별	여성	835	15.2	15.4	36.3	18.4	14.6	9.438 (.307)
	남성	320	12.5	17.2	40.6	17.5	12.2	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	13.6	18.2	22.7	36.4	9.1	

연령	20대	488	13.9	14.1	39.5	18.0	14.3	11.450 (.781)
	30대	432	15.7	17.4	35.0	19.2	12.7	
	40대	196	12.8	17.9	34.7	19.9	14.8	
	50대	47	14.9	12.8	46.8	14.9	10.6	
	60대 이상	14	14.3	21.4	28.6	7.1	28.6	
거주 지역	서울	372	15.9	15.1	35.8	18.5	14.8	5.716 (.679)
	경기	305	16.4	17.7	36.4	17.0	12.5	
	그 외 지역	500	12.2	15.6	38.8	19.4	14.0	
최종 학력	고졸 이하	164	13.4	14.0	45.7	14.6	12.2	11.171 (.514)
	전문대졸	246	16.7	15.9	36.2	16.3	15.0	
	대학교졸	680	13.8	15.9	36.0	20.6	13.7	
	대학원졸 이상	87	14.9	20.7	33.3	16.1	14.9	
근속 년수	1년 미만	103	15.5	17.5	42.7	12.6	11.7	20.194 (.212)
	1년 이상 3년 미만	449	14.5	16.3	39.4	16.3	13.6	
	3년 이상 5년 미만	206	14.6	10.2	35.4	24.8	15.0	
	5년 이상 10년 미만	226	13.7	16.8	33.2	22.6	13.7	
	10년 이상	193	14.5	19.7	35.8	15.5	14.5	
종업 원수	5인 미만	176	14.2	17.6	31.8	17.6	18.8	17.679 (.343)
	5인 이상 30인 미만	368	13.9	14.7	37.0	22.0	12.5	
	30인 이상 300인 미만	377	14.9	13.8	40.6	16.4	14.3	
	300인 이상 1,000인 미만	120	15.0	17.5	35.0	20.8	11.7	
	1,000인 이상	136	14.7	22.1	37.5	14.0	11.8	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	9.7	12.9	37.1	14.5	25.8	44.726 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	13.9	13.9	33.5	24.7	13.9	
	모르겠다	476	12.8	16.2	42.9	16.8	11.3	
	신뢰하고 있는 편이다	383	14.9	15.7	34.5	19.6	15.4	
	매우 신뢰하고 있다	62	30.6	25.8	22.6	9.7	11.3	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	14.9	15.2	37.3	18.5	14.1	5.694 (.681)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	11.8	17.2	39.8	17.2	14.0	
	노동조합에 가입해 있다	141	17.0	17.7	31.9	21.3	12.1	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-42 전자신분증 불편함 정도

구분		N	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	전혀 없다	$X^2(p)$
전체		1,177	22.8	18.6	39.9	11.9	6.8	
고용형태	정규직 근로자	774	21.4	18.1	40.3	12.5	7.6	12.316 (.421)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	25.7	20.5	39.4	9.8	4.6	
	특수고용형태의 근로자	57	26.3	17.5	31.6	15.8	8.8	
	플랫폼 근로자	19	15.8	10.5	57.9	10.5	5.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	22.7	18.2	31.8	18.2	9.1	46.506 (.047)
	전문가	191	18.3	20.4	37.7	15.7	7.9	
	생산/기술직	105	16.2	12.4	52.4	8.6	10.5	
	사무직	452	26.1	18.4	38.1	11.9	5.5	
	서비스직	238	21.8	23.5	37.8	8.8	8.0	
	판매직	53	24.5	15.1	43.4	13.2	3.8	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	17.8	4.4	62.2	8.9	6.7	
	기타	69	29.0	20.3	31.9	14.5	4.3	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	71.4	14.3	14.3	73.378 (.115)
	제조업	129	24.0	11.6	41.9	13.2	9.3	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	17.4	17.4	39.1	17.4	8.7	
	건설업	51	15.7	15.7	56.9	7.8	3.9	
	도매 및 소매업	79	19.0	21.5	44.3	8.9	6.3	
	운수 및 창고업	35	22.9	5.7	42.9	20.0	8.6	
	숙박 및 음식점업	74	25.7	20.3	41.9	5.4	6.8	
	정보통신업	93	29.0	21.5	38.7	7.5	3.2	
	금융 및 보험업	53	30.2	20.8	32.1	13.2	3.8	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	17.5	19.0	44.4	15.9	3.2	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	24.1	9.6	36.1	21.7	8.4	
	교육 서비스업	151	22.5	22.5	33.8	13.9	7.3	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	21.3	23.7	38.5	11.8	4.7	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	16.9	19.7	40.8	11.3	11.3	
	협회 및 단체	13	23.1	38.5	23.1	15.4	0.0	
	기타	83	28.9	16.9	39.8	3.6	10.8	
성별	여성	835	24.2	19.4	39.0	10.9	6.5	8.981 (.344)
	남성	320	19.7	16.6	42.5	13.8	7.5	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	13.6	18.2	36.4	22.7	9.1	

연령	20대	488	24.8	18.0	40.4	11.1	5.7	15.351(.499)
	30대	432	21.1	20.1	41.0	11.3	6.5	
	40대	196	20.9	16.8	38.3	14.3	9.7	
	50대	47	29.8	17.0	36.2	10.6	6.4	
	60대 이상	14	7.1	21.4	28.6	28.6	14.3	
거주 지역	서울	372	22.6	21.2	36.3	12.6	7.3	14.578(.068)
	경기	305	25.6	20.3	40.7	7.9	5.6	
	그 외 지역	500	21.2	15.6	42.2	13.8	7.2	
최종 학력	고졸 이하	164	22.0	12.2	51.8	6.7	7.3	24.696(.016)
	전문대졸	246	25.6	16.7	38.6	11.0	8.1	
	대학교졸	680	22.4	20.0	38.8	12.9	5.9	
	대학원졸 이상	87	19.5	25.3	29.9	16.1	9.2	
근속 년수	1년 미만	103	27.2	20.4	42.7	5.8	3.9	24.482(.079)
	1년 이상 3년 미만	449	24.3	19.4	40.3	9.6	6.5	
	3년 이상 5년 미만	206	24.8	13.6	41.7	15.5	4.4	
	5년 이상 10년 미만	226	19.5	19.5	37.2	15.0	8.8	
	10년 이상	193	18.7	20.2	38.9	13.0	9.3	
종업 원수	5인 미만	176	28.4	20.5	37.5	6.3	7.4	21.314(.167)
	5인 이상 30인 미만	368	21.5	19.0	41.3	11.7	6.5	
	30인 이상 300인 미만	377	20.7	16.7	44.0	11.7	6.9	
	300인 이상 1,000인 미만	120	21.7	22.5	30.8	18.3	6.7	
	1,000인 이상	136	25.7	16.9	36.0	14.7	6.6	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	16.1	17.7	48.4	8.1	9.7	30.138(.017)
	별로 신뢰하지 않는다	194	22.7	13.9	39.7	17.0	6.7	
	모르겠다	476	22.1	18.1	43.7	10.5	5.7	
	신뢰하고 있는 편이다	383	22.5	20.9	36.0	12.0	8.6	
	매우 신뢰하고 있다	62	37.1	24.2	27.4	9.7	1.6	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	24.4	19.2	40.4	9.6	6.3	16.348(.038)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	17.2	19.0	40.1	15.8	7.9	
	노동조합에 가입해 있다	141	24.8	14.9	36.9	16.3	7.1	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-43 지문 및 생체인식 불편함 정도

구분		N	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	전혀 없다	$X^2(p)$
전체		1,177	21.8	18.4	39.1	13.3	7.4	
고용형태	정규직 근로자	774	21.2	18.0	38.2	14.1	8.5	14.091 (.295)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	22.9	20.5	40.1	11.9	4.6	
	특수고용형태의 근로자	57	28.1	15.8	40.4	8.8	7.0	
	플랫폼 근로자	19	10.5	5.3	52.6	21.1	10.5	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	18.2	22.7	40.9	13.6	4.5	29.784 (.579)
	전문가	191	19.4	21.5	32.5	16.8	9.9	
	생산/기술직	105	21.0	19.0	44.8	9.5	5.7	
	사무직	452	23.5	16.4	38.9	13.7	7.5	
	서비스직	238	20.2	18.1	40.8	12.2	8.8	
	판매직	53	24.5	18.9	37.7	15.1	3.8	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	15.6	13.3	55.6	8.9	6.7	
	기타	69	29.0	24.6	33.3	11.6	1.4	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	57.1	28.6	14.3	59.101 (.509)
	제조업	129	21.7	14.7	41.1	12.4	10.1	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	26.1	21.7	43.5	8.7	0.0	
	건설업	51	19.6	11.8	47.1	15.7	5.9	
	도매 및 소매업	79	16.5	26.6	32.9	15.2	8.9	
	운수 및 창고업	35	22.9	8.6	40.0	22.9	5.7	
	숙박 및 음식점업	74	23.0	18.9	36.5	12.2	9.5	
	정보통신업	93	26.9	21.5	34.4	11.8	5.4	
	금융 및 보험업	53	18.9	28.3	39.6	9.4	3.8	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	15.9	27.0	38.1	14.3	4.8	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	18.1	7.2	43.4	20.5	10.8	
	교육 서비스업	151	22.5	17.9	37.1	16.6	6.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	23.1	21.9	39.1	9.5	6.5	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	19.7	15.5	45.1	11.3	8.5	
	협회 및 단체	13	23.1	15.4	30.8	23.1	7.7	
	기타	83	30.1	15.7	37.3	7.2	9.6	
성별	여성	835	23.7	18.0	38.9	12.1	7.3	11.545 (.173)
	남성	320	17.2	18.8	40.6	15.9	7.5	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	18.2	27.3	22.7	22.7	9.1	

연령	20대	488	23.4	17.8	39.3	12.7	6.8	14.824 (.538)
	30대	432	21.1	20.6	37.5	14.1	6.7	
	40대	196	19.9	15.3	42.3	12.2	10.2	
	50대	47	27.7	14.9	38.3	12.8	6.4	
	60대 이상	14	0.0	21.4	35.7	28.6	14.3	
거주 지역	서울	372	21.8	19.6	36.3	14.8	7.5	7.247 (.510)
	경기	305	24.3	19.0	40.3	10.5	5.9	
	그 외 지역	500	20.4	17.0	40.4	14.0	8.2	
최종 학력	고졸 이하	164	22.0	12.8	49.4	9.1	6.7	22.491 (.032)
	전문대졸	246	23.6	17.1	39.8	10.6	8.9	
	대학교졸	680	21.8	19.6	37.2	15.1	6.3	
	대학원졸 이상	87	17.2	23.0	32.2	14.9	12.6	
근속 년수	1년 미만	103	23.3	26.2	38.8	7.8	3.9	21.603 (.156)
	1년 이상 3년 미만	449	22.7	18.9	39.6	12.5	6.2	
	3년 이상 5년 미만	206	22.3	15.5	36.9	18.4	6.8	
	5년 이상 10년 미만	226	19.9	16.8	40.7	14.6	8.0	
	10년 이상	193	20.7	17.6	38.3	11.4	11.9	
종업 원수	5인 미만	176	25.6	18.2	38.6	8.0	9.7	18.001 (.324)
	5인 이상 30인 미만	368	21.2	20.4	38.0	14.1	6.3	
	30인 이상 300인 미만	377	19.1	16.7	42.7	13.8	7.7	
	300인 이상 1,000인 미만	120	26.7	20.0	30.8	17.5	5.0	
	1,000인 이상	136	22.1	16.2	39.7	13.2	8.8	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	17.7	16.1	43.5	8.1	14.5	32.107 (.010)
	별로 신뢰하지 않는다	194	20.1	19.1	36.6	17.0	7.2	
	모르겠다	476	20.4	17.9	43.7	13.0	5.0	
	신뢰하고 있는 편이다	383	22.7	18.5	36.3	12.5	9.9	
	매우 신뢰하고 있다	62	37.1	21.0	24.2	14.5	3.2	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	23.2	19.3	39.2	11.8	6.5	16.437 (.037)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	16.1	18.3	38.7	16.5	10.4	
	노동조합에 가입해 있다	141	25.5	13.5	39.0	15.6	6.4	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-44 ERP 시스템 불편함 정도

구분		N	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	전혀 없다	$X^2(p)$
전체		1,177	20.1	17.7	43.1	12.1	7.0	
고용형태	정규직 근로자	774	20.4	16.8	42.1	13.0	7.6	14.940 (.245)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	19.9	20.2	45.0	9.5	5.5	
	특수고용형태의 근로자	57	22.8	15.8	45.6	8.8	7.0	
	플랫폼 근로자	19	5.3	15.8	42.1	31.6	5.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	9.1	27.3	36.4	22.7	4.5	45.012 (.063)
	전문가	191	20.4	20.9	32.5	16.8	9.4	
	생산/기술직	105	13.3	18.1	54.3	9.5	4.8	
	사무직	452	22.3	16.4	42.5	12.8	6.0	
	서비스직	238	19.3	18.1	45.0	8.0	9.7	
	판매직	53	22.6	15.1	43.4	15.1	3.8	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	17.8	6.7	55.6	13.3	6.7	
	기타	69	21.7	21.7	46.4	5.8	4.3	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	42.9	42.9	14.3	69.781 (.182)
	제조업	129	14.7	17.1	48.1	13.2	7.0	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	17.4	17.4	56.5	8.7	0.0	
	건설업	51	17.6	15.7	45.1	13.7	7.8	
	도매 및 소매업	79	13.9	19.0	44.3	15.2	7.6	
	운수 및 창고업	35	17.1	14.3	40.0	25.7	2.9	
	숙박 및 음식점업	74	20.3	16.2	47.3	6.8	9.5	
	정보통신업	93	26.9	16.1	37.6	15.1	4.3	
	금융 및 보험업	53	15.1	30.2	45.3	5.7	3.8	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	20.6	17.5	49.2	9.5	3.2	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	22.9	14.5	38.6	15.7	8.4	
	교육 서비스업	151	18.5	18.5	38.4	13.2	11.3	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	21.3	23.7	38.5	11.2	5.3	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	19.7	14.1	47.9	8.5	9.9	
	협회 및 단체	13	23.1	23.1	46.2	7.7	0.0	
	기타	83	32.5	8.4	44.6	7.2	7.2	
성별	여성	835	21.8	18.0	43.0	10.7	6.6	13.320 (.101)
	남성	320	15.9	17.2	43.8	15.0	8.1	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	18.2	13.6	36.4	27.3	4.5	

연령	20대	488	22.1	16.0	44.1	11.9	5.9	16.142 (.443)
	30대	432	19.0	19.0	43.8	12.0	6.3	
	40대	196	16.8	18.4	40.8	13.8	10.2	
	50대	47	27.7	17.0	40.4	6.4	8.5	
	60대 이상	14	7.1	28.6	28.6	21.4	14.3	
거주 지역	서울	372	22.0	18.8	41.7	11.3	6.2	12.908 (.115)
	경기	305	23.0	17.4	44.9	8.9	5.9	
	그 외 지역	500	17.0	17.0	43.0	14.8	8.2	
최종 학력	고졸 이하	164	20.7	12.2	49.4	10.4	7.3	20.373 (.060)
	전문대졸	246	19.1	19.1	43.9	10.2	7.7	
	대학교졸	680	21.0	17.6	42.6	12.9	5.7	
	대학원졸 이상	87	14.9	24.1	32.2	14.9	13.8	
근속 년수	1년 미만	103	25.2	23.3	46.6	1.9	2.9	27.434 (.037)
	1년 이상 3년 미만	449	20.0	17.6	45.4	10.9	6.0	
	3년 이상 5년 미만	206	19.9	15.5	42.2	16.5	5.8	
	5년 이상 10년 미만	226	19.5	17.7	39.4	14.6	8.8	
	10년 이상	193	18.7	17.1	40.9	13.0	10.4	
종업 원수	5인 미만	176	22.7	16.5	42.6	9.7	8.5	19.995 (.220)
	5인 이상 30인 미만	368	19.3	17.1	45.9	11.7	6.0	
	30인 이상 300인 미만	377	18.6	16.2	46.2	10.9	8.2	
	300인 이상 1,000인 미만	120	22.5	20.0	33.3	19.2	5.0	
	1,000인 이상	136	21.3	22.8	36.0	14.0	5.9	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	12.9	21.0	45.2	4.8	16.1	35.030(.004)
	별로 신뢰하지 않는다	194	20.6	21.6	40.2	11.9	5.7	
	모르겠다	476	17.9	16.2	47.7	12.4	5.9	
	신뢰하고 있는 편이다	383	21.9	15.9	41.8	12.5	7.8	
	매우 신뢰하고 있다	62	32.3	24.2	22.6	16.1	4.8	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	21.5	16.6	45.0	10.2	6.6	15.172(.056)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	15.4	19.7	41.2	16.1	7.5	
	노동조합에 가입해 있다	141	22.0	19.1	36.2	14.9	7.8	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-45 GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검 불편함 정도

구분		N	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	전혀 없다	$X^2(p)$
전체		1,177	16.1	15.0	35.3	16.7	16.8	
고용형태	정규직 근로자	774	15.2	15.5	32.7	17.2	19.4	29.376 (.003)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	17.7	14.7	41.0	15.3	11.3	
	특수고용형태의 근로자	57	24.6	14.0	28.1	15.8	17.5	
	플랫폼 근로자	19	0.0	5.3	63.2	26.3	5.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	22.7	13.6	31.8	18.2	13.6	50.019 (.022)
	전문가	191	16.8	17.8	32.5	16.8	16.2	
	생산/기술직	105	9.5	18.1	41.0	13.3	18.1	
	사무직	452	15.5	14.4	29.9	20.4	19.9	
	서비스직	238	15.5	13.9	39.9	16.0	14.7	
	판매직	53	18.9	13.2	37.7	20.8	9.4	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	15.6	11.1	60.0	4.4	8.9	
	기타	69	27.5	15.9	36.2	5.8	14.5	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	57.1	14.3	28.6	47.849 (.871)
	제조업	129	12.4	14.0	38.0	17.8	17.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	26.1	17.4	26.1	21.7	8.7	
	건설업	51	15.7	15.7	41.2	13.7	13.7	
	도매 및 소매업	79	12.7	20.3	31.6	19.0	16.5	
	운수 및 창고업	35	17.1	8.6	40.0	14.3	20.0	
	숙박 및 음식점업	74	14.9	16.2	41.9	16.2	10.8	
	정보통신업	93	15.1	14.0	28.0	19.4	23.7	
	금융 및 보험업	53	15.1	18.9	35.8	17.0	13.2	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	12.7	14.3	41.3	17.5	14.3	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	14.5	13.3	33.7	18.1	20.5	
	교육 서비스업	151	14.6	11.9	32.5	17.2	23.8	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	20.1	18.9	30.8	18.3	11.8	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	16.9	12.7	39.4	14.1	16.9	
	협회 및 단체	13	23.1	23.1	30.8	15.4	7.7	
	기타	83	24.1	13.3	39.8	8.4	14.5	
성별	여성	835	17.5	13.9	36.6	16.0	15.9	19.420 (.013)
	남성	320	13.1	18.4	32.8	16.9	18.8	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	9.1	9.1	18.2	40.9	22.7	

연령	20대	488	17.4	13.9	37.7	15.6	15.4	23.013 (.113)
	30대	432	15.3	16.4	34.0	18.3	16.0	
	40대	196	14.8	14.8	29.6	18.4	22.4	
	50대	47	21.3	8.5	46.8	8.5	14.9	
	60대 이상	14	0.0	35.7	28.6	14.3	21.4	
거주 지역	서울	372	18.0	14.5	30.1	19.6	17.7	10.714 (.218)
	경기	305	16.4	16.7	38.0	13.8	15.1	
	그 외 지역	500	14.6	14.4	37.4	16.4	17.2	
최종 학력	고졸 이하	164	18.3	16.5	45.7	9.8	9.8	34.219 (.001)
	전문대졸	246	16.3	15.4	40.2	14.6	13.4	
	대학교졸	680	16.0	13.8	31.5	19.7	19.0	
	대학원졸 이상	87	12.6	20.7	31.0	12.6	23.0	
근속 년수	1년 미만	103	18.4	15.5	41.7	11.7	12.6	22.079 (.141)
	1년 이상 3년 미만	449	15.4	15.8	38.8	14.5	15.6	
	3년 이상 5년 미만	206	16.5	11.2	37.4	19.9	15.0	
	5년 이상 10년 미만	226	16.8	14.2	29.2	19.0	20.8	
	10년 이상	193	15.5	18.1	28.5	18.7	19.2	
종업 원수	5인 미만	176	17.0	19.3	32.4	15.9	15.3	28.785 (.025)
	5인 이상 30인 미만	368	16.3	14.7	38.0	17.1	13.9	
	30인 이상 300인 미만	377	14.3	11.7	36.3	15.6	22.0	
	300인 이상 1,000인 미만	120	20.8	11.7	37.5	16.7	13.3	
	1,000인 이상	136	15.4	22.8	26.5	19.9	15.4	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	14.5	12.9	35.5	11.3	25.8	24.735 (.075)
	별로 신뢰하지 않는다	194	13.4	14.9	31.4	20.6	19.6	
	모르겠다	476	14.5	15.3	38.7	17.4	14.1	
	신뢰하고 있는 편이다	383	18.5	13.6	34.7	15.4	17.8	
	매우 신뢰하고 있다	62	24.2	24.2	24.2	12.9	14.5	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	17.0	14.9	36.3	14.7	17.0	11.309 (.185)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	12.2	15.4	34.8	20.1	17.6	
	노동조합에 가입해 있다	141	19.1	14.9	30.5	21.3	14.2	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-46 개인 SNS 모니터링 불편함 정도

구분		N	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	전혀 없다	$X^2(p)$
전체		1,177	17.2	12.5	30.2	16.3	23.8	
고용형태	정규직 근로자	774	16.0	12.1	28.6	16.7	26.6	20.241 (.063)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	19.6	12.2	34.9	14.7	18.7	
	특수고용형태의 근로자	57	22.8	15.8	22.8	17.5	21.1	
	플랫폼 근로자	19	10.5	21.1	36.8	26.3	5.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	22.7	22.7	22.7	18.2	13.6	51.520 (.016)
	전문가	191	17.3	16.2	26.7	17.8	22.0	
	생산/기술직	105	12.4	8.6	36.2	17.1	25.7	
	사무직	452	15.9	9.7	29.4	15.9	29.0	
	서비스직	238	16.0	15.5	30.3	16.8	21.4	
	판매직	53	28.3	11.3	22.6	24.5	13.2	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	20.0	8.9	48.9	13.3	8.9	
	기타	69	26.1	15.9	30.4	7.2	20.3	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	14.3	28.6	28.6	28.6	69.323 (.192)
	제조업	129	14.0	10.1	35.7	17.8	22.5	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	21.7	17.4	26.1	13.0	21.7	
	건설업	51	19.6	5.9	37.3	19.6	17.6	
	도매 및 소매업	79	19.0	13.9	22.8	20.3	24.1	
	운수 및 창고업	35	14.3	2.9	40.0	17.1	25.7	
	숙박 및 음식점업	74	18.9	18.9	29.7	18.9	13.5	
	정보통신업	93	17.2	7.5	21.5	17.2	36.6	
	금융 및 보험업	53	17.0	24.5	30.2	7.5	20.8	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	12.7	11.1	33.3	23.8	19.0	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	13.3	8.4	30.1	20.5	27.7	
	교육 서비스업	151	14.6	13.9	26.5	13.9	31.1	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	20.1	14.2	30.8	15.4	19.5	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	19.7	14.1	33.8	9.9	22.5	
	협회 및 단체	13	15.4	30.8	38.5	7.7	7.7	
	기타	83	24.1	8.4	30.1	13.3	24.1	
성별	여성	835	18.4	11.6	29.6	16.2	24.2	6.480 (.594)
	남성	320	14.4	14.4	32.2	16.9	22.2	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	13.6	18.2	22.7	13.6	31.8	

연령	20대	488	18.6	10.7	33.0	16.4	21.3	13.322 (.649)
	30대	432	16.0	14.1	27.8	16.2	25.9	
	40대	196	17.9	12.2	27.6	16.8	25.5	
	50대	47	14.9	12.8	36.2	14.9	21.3	
	60대 이상	14	7.1	28.6	21.4	14.3	28.6	
거주 지역	서울	372	16.7	11.8	29.6	15.6	26.3	10.114 (.257)
	경기	305	22.0	13.4	29.5	15.1	20.0	
	그 외 지역	500	14.8	12.4	31.0	17.6	24.2	
최종 학력	고졸 이하	164	20.7	13.4	42.7	11.0	12.2	43.639 (.000)
	전문대졸	246	19.5	13.0	30.1	15.4	22.0	
	대학교졸	680	16.3	10.7	27.4	18.7	26.9	
	대학원졸 이상	87	11.5	23.0	28.7	10.3	26.4	
근속 년수	1년 미만	103	21.4	16.5	32.0	13.6	16.5	19.955 (.222)
	1년 이상 3년 미만	449	15.8	13.4	32.5	14.0	24.3	
	3년 이상 5년 미만	206	18.0	10.2	31.1	20.9	19.9	
	5년 이상 10년 미만	226	18.1	9.3	26.5	18.1	27.9	
	10년 이상	193	16.6	14.5	26.9	16.1	25.9	
종업 원수	5인 미만	176	19.3	15.9	28.4	15.9	20.5	21.441 (.162)
	5인 이상 30인 미만	368	17.7	12.2	31.0	17.9	21.2	
	30인 이상 300인 미만	377	15.6	9.0	31.8	14.1	29.4	
	300인 이상 1,000인 미만	120	20.8	13.3	26.7	17.5	21.7	
	1,000인 이상	136	14.7	17.6	28.7	17.6	21.3	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	12.9	12.9	33.9	11.3	29.0	24.546(.078)
	별로 신뢰하지 않는다	194	13.4	12.9	25.8	20.6	27.3	
	모르겠다	476	16.6	12.2	34.9	15.5	20.8	
	신뢰하고 있는 편이다	383	19.3	11.5	27.7	16.2	25.3	
	매우 신뢰하고 있다	62	25.8	19.4	19.4	14.5	21.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	18.8	12.3	28.8	16.1	24.0	9.316 (.316)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	11.8	12.5	34.8	17.2	23.7	
	노동조합에 가입해 있다	141	19.9	13.5	28.4	15.6	22.7	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-47 업무 관련 모바일 애플리케이션 설치 불편함 정도

구분		N	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	전혀 없다	$X^2(p)$
전체		1,177	16.7	17.2	40.5	14.8	10.9	
고용형태	정규직 근로자	774	15.8	16.9	39.8	15.9	11.6	20.869 (.052)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	18.7	19.0	41.9	11.3	9.2	
	특수고용형태의 근로자	57	22.8	14.0	38.6	12.3	12.3	
	플랫폼 근로자	19	0.0	5.3	52.6	36.8	5.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	18.2	13.6	31.8	27.3	9.1	24.963 (.808)
	전문가	191	16.8	16.2	42.9	13.6	10.5	
	생산/기술직	105	12.4	20.0	45.7	13.3	8.6	
	사무직	452	17.3	17.7	37.4	15.3	12.4	
	서비스직	238	15.5	16.8	41.6	14.3	11.8	
	판매직	53	15.1	18.9	37.7	24.5	3.8	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	17.8	11.1	53.3	8.9	8.9	
	기타	69	23.2	17.4	39.1	10.1	10.1	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	28.6	28.6	28.6	14.3	66.721 (.257)
	제조업	129	14.7	15.5	42.6	16.3	10.9	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	13.0	13.0	52.2	17.4	4.3	
	건설업	51	17.6	19.6	33.3	17.6	11.8	
	도매 및 소매업	79	11.4	15.2	43.0	19.0	11.4	
	운수 및 창고업	35	17.1	14.3	31.4	17.1	20.0	
	숙박 및 음식점업	74	21.6	14.9	41.9	13.5	8.1	
	정보통신업	93	17.2	17.2	44.1	11.8	9.7	
	금융 및 보험업	53	13.2	26.4	39.6	9.4	11.3	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	9.5	27.0	44.4	9.5	9.5	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	16.9	8.4	34.9	26.5	13.3	
	교육 서비스업	151	15.9	17.2	35.1	15.9	15.9	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	20.7	22.5	39.6	10.1	7.1	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	15.5	7.0	47.9	16.9	12.7	
	협회 및 단체	13	15.4	30.8	46.2	7.7	0.0	
	기타	83	22.9	14.5	43.4	10.8	8.4	
성별	여성	835	18.0	17.2	39.5	14.1	11.1	9.892 (.273)
	남성	320	13.8	17.2	43.8	15.3	10.0	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	9.1	13.6	31.8	31.8	13.6	

연령	20대	488	18.6	17.2	41.6	13.3	9.2	18.448 (.298)
	30대	432	14.6	17.6	38.7	17.4	11.8	
	40대	196	16.8	14.8	40.8	14.3	13.3	
	50대	47	19.1	17.0	48.9	6.4	8.5	
	60대 이상	14	0.0	35.7	28.6	21.4	14.3	
거주 지역	서울	372	15.9	15.9	42.7	14.2	11.3	7.974 (.436)
	경기	305	18.0	18.4	42.6	13.1	7.9	
	그 외 지역	500	16.4	17.4	37.6	16.2	12.4	
최종 학력	고졸 이하	164	19.5	16.5	46.3	11.0	6.7	14.296 (.282)
	전문대졸	246	19.5	17.5	38.2	13.8	11.0	
	대학교졸	680	15.6	16.3	40.1	16.2	11.8	
	대학원졸 이상	87	11.5	24.1	39.1	13.8	11.5	
근속 년수	1년 미만	103	18.4	23.3	39.8	9.7	8.7	21.652 (.155)
	1년 이상 3년 미만	449	17.4	17.8	43.4	12.0	9.4	
	3년 이상 5년 미만	206	14.6	15.0	39.8	20.4	10.2	
	5년 이상 10년 미만	226	16.4	15.0	35.8	18.6	14.2	
	10년 이상	193	16.6	17.1	40.4	13.5	12.4	
종업 원수	5인 미만	176	17.0	18.2	39.8	15.3	9.7	12.445 (.713)
	5인 이상 30인 미만	368	17.1	17.7	40.8	14.4	10.1	
	30인 이상 300인 미만	377	15.1	14.1	43.8	13.5	13.5	
	300인 이상 1,000인 미만	120	17.5	20.8	35.0	18.3	8.3	
	1,000인 이상	136	18.4	19.9	36.8	15.4	9.6	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	8.1	12.9	33.9	17.7	27.4	42.257 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	14.4	17.5	39.2	17.5	11.3	
	모르겠다	476	13.7	16.4	45.8	13.9	10.3	
	신뢰하고 있는 편이다	383	21.4	18.0	37.1	13.8	9.7	
	매우 신뢰하고 있다	62	25.8	21.0	32.3	16.1	4.8	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	17.8	16.6	41.6	13.5	10.4	10.747 (.216)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	12.2	17.2	41.2	16.8	12.5	
	노동조합에 가입해 있다	141	19.1	19.9	33.3	17.7	9.9	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-48 PC온오프 및 작업시간 모니터링 불편함 정도

구분		N	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	전혀 없다	$X^2(p)$
전체		1,177	15.7	15.8	38.5	16.9	13.1	
고용형태	정규직 근로자	774	15.8	15.4	36.4	17.8	14.6	14.617 (.263)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	15.6	15.9	44.0	14.4	10.1	
	특수고용형태의 근로자	57	19.3	21.1	31.6	15.8	12.3	
	플랫폼 근로자	19	5.3	15.8	47.4	26.3	5.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	22.7	22.7	36.4	9.1	9.1	37.524 (.231)
	전문가	191	15.7	17.8	33.0	20.9	12.6	
	생산/기술직	105	12.4	14.3	39.0	21.9	12.4	
	사무직	452	15.3	16.2	35.6	18.6	14.4	
	서비스직	238	15.5	15.1	42.9	11.8	14.7	
	판매직	53	15.1	17.0	39.6	20.8	7.5	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	17.8	6.7	57.8	13.3	4.4	
	기타	69	21.7	15.9	43.5	5.8	13.0	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3	52.903 (.730)
	제조업	129	14.7	14.0	36.4	20.2	14.7	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	17.4	17.4	39.1	21.7	4.3	
	건설업	51	15.7	13.7	41.2	17.6	11.8	
	도매 및 소매업	79	12.7	17.7	40.5	12.7	16.5	
	운수 및 창고업	35	17.1	8.6	34.3	25.7	14.3	
	숙박 및 음식점업	74	16.2	13.5	47.3	10.8	12.2	
	정보통신업	93	18.3	18.3	36.6	11.8	15.1	
	금융 및 보험업	53	15.1	24.5	34.0	13.2	13.2	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	11.1	19.0	41.3	19.0	9.5	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	9.6	15.7	37.3	20.5	16.9	
	교육 서비스업	151	13.2	16.6	33.1	19.9	17.2	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	19.5	15.4	36.1	21.3	7.7	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	14.1	8.5	47.9	14.1	15.5	
	협회 및 단체	13	23.1	23.1	46.2	7.7	0.0	
	기타	83	22.9	16.9	42.2	7.2	10.8	
성별	여성	835	16.2	15.9	38.9	15.4	13.5	10.750 (.216)
	남성	320	15.0	15.3	38.4	20.3	10.9	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	9.1	18.2	22.7	22.7	27.3	

연령	20대	488	17.6	15.6	38.9	16.4	11.5	21.652(.155)
	30대	432	13.9	16.7	39.4	17.1	13.0	
	40대	196	15.3	12.2	35.7	18.9	17.9	
	50대	47	19.1	17.0	42.6	12.8	8.5	
	60대 이상	14	0.0	42.9	21.4	14.3	21.4	
거주 지역	서울	372	16.4	15.1	37.4	19.6	11.6	17.139(.029)
	경기	305	18.4	16.4	43.0	12.1	10.2	
	그 외 지역	500	13.6	16.0	36.6	17.8	16.0	
최종 학력	고졸 이하	164	17.7	15.2	50.0	8.5	8.5	23.582(.023)
	전문대졸	246	15.9	15.9	35.0	20.3	13.0	
	대학교졸	680	15.9	15.3	37.6	17.1	14.1	
	대학원졸 이상	87	10.3	20.7	33.3	21.8	13.8	
근속 년수	1년 미만	103	16.5	18.4	44.7	11.7	8.7	25.369(.064)
	1년 이상 3년 미만	449	15.4	16.7	41.4	15.1	11.4	
	3년 이상 5년 미만	206	16.0	12.1	37.4	23.8	10.7	
	5년 이상 10년 미만	226	16.8	14.6	34.1	18.1	16.4	
	10년 이상	193	14.5	17.6	34.7	15.0	18.1	
종업 원수	5인 미만	176	17.0	15.9	38.1	14.2	14.8	21.565(.158)
	5인 이상 30인 미만	368	14.1	16.0	42.9	14.9	12.0	
	30인 이상 300인 미만	377	16.2	13.5	37.9	17.0	15.4	
	300인 이상 1,000인 미만	120	16.7	22.5	26.7	24.2	10.0	
	1,000인 이상	136	16.2	15.4	39.0	19.1	10.3	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	11.3	11.3	35.5	17.7	24.2	28.994(.024)
	별로 신뢰하지 않는다	194	15.5	15.5	32.0	23.2	13.9	
	모르겠다	476	13.7	17.0	43.1	14.9	11.3	
	신뢰하고 있는 편이다	383	17.5	14.6	37.3	16.7	13.8	
	매우 신뢰하고 있다	62	25.8	19.4	33.9	12.9	8.1	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	16.4	14.5	39.8	16.1	13.2	11.314(.185)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	11.5	17.6	37.6	19.4	14.0	
	노동조합에 가입해 있다	141	20.6	19.1	33.3	16.3	10.6	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-49 기타 불편함 정도

구분		N	매우 많다	많은 편이다	보통이다	적은 편이다	전혀 없다	$X^2(p)$
전체		1,168	0.8	17.4	11.7	50.3	11.0	
고용형태	정규직 근로자	769	16.5	11.4	49.8	12.0	10.3	22.850 (.087)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	324	19.4	12.0	54.0	9.0	5.6	
	특수고용형태의 근로자	56	25.0	17.9	41.1	7.1	8.9	
	플랫폼 근로자	19	5.3	5.3	57.9	26.3	5.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	18.2	13.6	40.9	18.2	9.1	30.450 (.545)
	전문가	189	17.5	12.2	51.3	12.7	6.3	
	생산/기술직	104	11.5	12.5	51.9	12.5	11.5	
	사무직	448	17.2	10.0	50.4	12.1	10.3	
	서비스직	237	16.0	14.8	51.1	8.9	9.3	
	판매직	53	24.5	9.4	52.8	9.4	3.8	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	17.8	8.9	57.8	11.1	4.4	
	기타	68	29.4	14.7	44.1	4.4	7.4	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	0.0	42.9	42.9	0.0	79.695 (.334)
	제조업	126	14.3	7.9	51.6	15.1	11.1	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	21.7	8.7	52.2	17.4	0.0	
	건설업	51	15.7	9.8	49.0	15.7	9.8	
	도매 및 소매업	77	14.3	14.3	51.9	9.1	10.4	
	운수 및 창고업	35	17.1	14.3	42.9	17.1	8.6	
	숙박 및 음식점업	74	13.5	16.2	54.1	6.8	9.5	
	정보통신업	93	19.4	4.3	55.9	6.5	14.0	
	금융 및 보험업	53	22.6	20.8	45.3	3.8	7.5	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	14.3	14.3	54.0	14.3	3.2	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	82	14.6	13.4	45.1	14.6	12.2	
	교육 서비스업	150	16.7	13.3	45.3	13.3	11.3	
	보건업 및 사회복지 서비스업	168	19.6	11.9	57.1	6.0	5.4	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	16.9	9.9	50.7	14.1	8.5	
	협회 및 단체	13	23.1	23.1	46.2	7.7	0.0	
	기타	82	26.8	9.8	47.6	9.8	6.1	
성별	여성	829	18.7	11.6	52.1	9.0	8.6	16.062 (.098)
	남성	317	15.1	12.6	46.7	16.1	9.5	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	9.1	9.1	54.5	18.2	9.1	

연령	20대	487	18.7	11.5	51.5	10.3	8.0	41.764 (.003)
	30대	428	17.5	11.9	51.4	11.4	7.7	
	40대	195	16.4	11.8	45.1	13.3	13.3	
	50대	44	15.9	6.8	59.1	9.1	9.1	
	60대 이상	14	0.0	35.7	50.0	7.1	7.1	
거주 지역	서울	370	20.3	8.9	50.8	13.0	7.0	22.965 (.011)
	경기	305	18.7	11.8	53.4	9.2	6.9	
	그 외 지역	493	14.8	14.0	48.9	11.0	11.4	
최종 학력	고졸 이하	163	19.6	9.8	57.1	7.4	6.1	16.506(.349)
	전문대졸	244	19.3	14.3	48.0	10.2	8.2	
	대학교졸	676	17.2	11.1	50.3	11.7	9.8	
	대학원졸 이상	85	11.8	14.1	49.4	16.5	8.2	
근속 년수	1년 미만	102	19.6	16.7	49.0	7.8	6.9	33.975 (.026)
	1년 이상 3년 미만	448	17.6	12.3	53.8	9.4	6.9	
	3년 이상 5년 미만	202	17.8	9.4	48.0	15.3	9.4	
	5년 이상 10년 미만	226	17.7	8.8	52.7	12.8	8.0	
	10년 이상	190	15.8	14.2	44.7	10.5	14.7	
종업 원수	5인 미만	175	18.9	13.7	52.0	6.9	8.6	13.290 (.865)
	5인 이상 30인 미만	366	17.2	12.0	51.1	11.5	8.2	
	30인 이상 300인 미만	372	17.5	9.4	51.1	11.8	10.2	
	300인 이상 1,000인 미만	119	17.6	12.6	49.6	14.3	5.9	
	1,000인 이상	136	16.9	14.7	47.8	11.0	9.6	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	16.1	9.7	48.4	11.3	14.5	34.039 (.026)
	별로 신뢰하지 않는다	192	14.6	10.4	47.4	17.7	9.9	
	모르겠다	471	15.9	11.9	52.9	10.0	9.3	
	신뢰하고 있는 편이다	382	20.4	10.7	52.4	9.4	7.1	
	매우 신뢰하고 있다	61	23.0	24.6	36.1	9.8	6.6	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	753	18.1	11.4	51.5	10.1	8.9	8.033 (.626)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	276	14.5	12.0	51.1	13.8	8.7	
	노동조합에 가입해 있다	139	20.9	13.7	45.3	11.5	8.6	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-50 자동화된 방식으로 업무 성과 평가 및 업무 배정 시스템 사용 여부

구분		N	그렇다	그렇지 않다	모르겠다	$X^2(p)$
전체		1,177	22.0	48.9	29.1	
고용형태	정규직 근로자	774	21.8	51.6	26.6	12.928 (.044)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	22.3	42.8	34.9	
	특수고용형태의 근로자	57	17.5	49.1	33.3	
	플랫폼 근로자	19	36.8	47.4	15.8	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	36.4	54.5	9.1	23.918 (.091)
	전문가	191	26.2	48.2	25.7	
	생산/기술직	105	20.0	40.0	40.0	
	사무직	452	19.5	51.8	28.8	
	서비스직	238	25.6	45.0	29.4	
	판매직	53	22.6	54.7	22.6	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	100.0	0.0	
	단순 노무직	45	20.0	46.7	33.3	
	기타	69	14.5	53.6	31.9	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	57.1	28.6	39.831 (.108)
	제조업	129	21.7	51.9	26.4	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	17.4	30.4	52.2	
	건설업	51	15.7	51.0	33.3	
	도매 및 소매업	79	16.5	55.7	27.8	
	운수 및 창고업	35	31.4	42.9	25.7	
	숙박 및 음식점업	74	25.7	40.5	33.8	
	정보통신업	93	22.6	53.8	23.7	
	금융 및 보험업	53	39.6	37.7	22.6	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	25.4	52.4	22.2	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	16.9	41.0	42.2	
	교육 서비스업	151	22.5	45.7	31.8	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	21.3	50.3	28.4	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	19.7	59.2	21.1	
	협회 및 단체	13	15.4	69.2	15.4	
	기타	83	20.5	49.4	30.1	
성별	여성	835	21.2	49.1	29.7	8.026 (.091)
	남성	320	25.0	49.1	25.9	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	9.1	40.9	50.0	

연령	20대	488	22.1	44.3	33.6	20.116 (.010)
	30대	432	21.1	51.2	27.8	
	40대	196	21.4	56.6	21.9	
	50대	47	31.9	51.1	17.0	
	60대 이상	14	21.4	28.6	50.0	
거주 지역	서울	372	22.6	53.8	23.7	9.798 (.044)
	경기	305	19.3	48.5	32.1	
	그 외 지역	500	23.2	45.6	31.2	
최종 학력	고졸 이하	164	20.7	45.7	33.5	8.313 (.216)
	전문대졸	246	23.6	44.3	32.1	
	대학교졸	680	21.3	50.6	28.1	
	대학원졸 이상	87	25.3	55.2	19.5	
근속 년수	1년 미만	103	15.5	39.8	44.7	24.122 (.002)
	1년 이상 3년 미만	449	20.3	47.7	32.1	
	3년 이상 5년 미만	206	22.3	51.5	26.2	
	5년 이상 10년 미만	226	23.0	52.2	24.8	
	10년 이상	193	28.0	50.3	21.8	
종업 원수	5인 미만	176	13.1	57.4	29.5	24.196 (.002)
	5인 이상 30인 미만	368	20.7	52.2	27.2	
	30인 이상 300인 미만	377	22.0	48.5	29.4	
	300인 이상 1,000인 미만	120	28.3	41.7	30.0	
	1,000인 이상	136	31.6	36.8	31.6	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	27.4	50.0	22.6	18.470 (.018)
	별로 신뢰하지 않는다	194	18.0	55.7	26.3	
	모르겠다	476	19.3	46.2	34.5	
	신뢰하고 있는 편이다	383	26.1	49.3	24.5	
	매우 신뢰하고 있다	62	24.2	45.2	30.6	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	17.7	53.2	29.1	25.950 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	30.1	41.2	28.7	
	노동조합에 가입해 있다	141	29.1	41.1	29.8	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-51 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 기준 인지 여부

구분		N	거의 모른다	잘 모른다	보통이다	잘 알고 있다	매우 잘 알고 있다	$X^2(p)$
전체		259	13.9	31.7	35.1	18.1	1.2	
고용형태	정규직 근로자	169	14.8	29.0	37.9	17.2	1.2	12.818 (.382)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	73	12.3	38.4	28.8	20.5	0.0	
	특수고용형태의 근로자	10	10.0	40.0	30.0	10.0	10.0	
	플랫폼 근로자	7	14.3	14.3	42.9	28.6	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	8	12.5	0.0	75.0	12.5	0.0	33.385 (.222)
	전문가	50	10.0	32.0	38.0	20.0	0.0	
	생산/기술직	21	9.5	33.3	42.9	9.5	4.8	
	사무직	88	10.2	33.0	38.6	18.2	0.0	
	서비스직	61	19.7	34.4	19.7	24.6	1.6	
	판매직	12	25.0	25.0	41.7	8.3	0.0	
	농업, 임업, 어업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	9	22.2	33.3	44.4	0.0	0.0	
	기타	10	20.0	30.0	20.0	20.0	10.0	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	76.690 (.072)
	제조업	28	25.0	28.6	35.7	7.1	3.6	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	4	0.0	50.0	0.0	25.0	25.0	
	건설업	8	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	
	도매 및 소매업	13	23.1	38.5	23.1	15.4	0.0	
	운수 및 창고업	11	9.1	45.5	36.4	9.1	0.0	
	숙박 및 음식점업	19	0.0	31.6	52.6	15.8	0.0	
	정보통신업	21	9.5	28.6	33.3	28.6	0.0	
	금융 및 보험업	21	23.8	23.8	23.8	28.6	0.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	16	0.0	18.8	50.0	31.3	0.0	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	14	7.1	21.4	42.9	28.6	0.0	
	교육 서비스업	34	14.7	26.5	32.4	26.5	0.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	36	16.7	41.7	33.3	8.3	0.0	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	14	21.4	42.9	21.4	14.3	0.0	
	협회 및 단체	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
	기타	17	17.6	29.4	35.3	11.8	5.9	
성별	여성	177	14.1	36.7	27.7	20.9	0.6	19.949 (.011)
	남성	80	12.5	21.3	51.3	12.5	2.5	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	

연령	20대	108	11.1	35.2	35.2	18.5	0.0	10.253 (.853)
	30대	91	15.4	33.0	34.1	15.4	2.2	
	40대	42	14.3	23.8	38.1	21.4	2.4	
	50대	15	20.0	26.7	26.7	26.7	0.0	
	60대 이상	3	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	
거주 지역	서울	84	16.7	31.0	32.1	20.2	0.0	9.557 (.298)
	경기	59	8.5	28.8	47.5	15.3	0.0	
	그 외 지역	116	14.7	33.6	31.0	18.1	2.6	
최종 학력	고졸 이하	34	14.7	35.3	41.2	8.8	0.0	11.823 (.460)
	전문대졸	58	20.7	32.8	31.0	13.8	1.7	
	대학교졸	145	12.4	32.4	33.1	20.7	1.4	
	대학원졸 이상	22	4.5	18.2	50.0	27.3	0.0	
근속 년수	1년 미만	16	25.0	50.0	6.3	18.8	0.0	16.964 (.388)
	1년 이상 3년 미만	91	14.3	33.0	33.0	19.8	0.0	
	3년 이상 5년 미만	46	13.0	32.6	37.0	13.0	4.3	
	5년 이상 10년 미만	52	9.6	25.0	42.3	21.2	1.9	
	10년 이상	54	14.8	29.6	38.9	16.7	0.0	
종업 원수	5인 미만	23	13.0	34.8	43.5	8.7	0.0	11.299 (.791)
	5인 이상 30인 미만	76	15.8	35.5	35.5	11.8	1.3	
	30인 이상 300인 미만	83	12.0	28.9	30.1	27.7	1.2	
	300인 이상 1,000인 미만	34	11.8	29.4	38.2	20.6	0.0	
	1,000인 이상	43	16.3	30.2	37.2	14.0	2.3	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	17	41.2	47.1	5.9	5.9	0.0	42.108 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	35	20.0	45.7	20.0	14.3	0.0	
	모르겠다	92	16.3	23.9	43.5	14.1	2.2	
	신뢰하고 있는 편이다	100	5.0	33.0	37.0	25.0	0.0	
	매우 신뢰하고 있다	15	13.3	20.0	40.0	20.0	6.7	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	134	19.4	35.8	32.1	11.9	0.7	23.305 (.003)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	84	9.5	26.2	35.7	28.6	0.0	
	노동조합에 가입해 있다	41	4.9	29.3	43.9	17.1	4.9	

[Base: 그렇다를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

표3-52 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 공정성

구분		N	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	$X^2(p)$
전체		259	9.3	14.3	53.7	21.2	1.5	
고용형태	정규직 근로자	169	10.7	16.0	54.4	17.8	1.2	9.404 (.668)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	73	8.2	9.6	49.3	30.1	2.7	
	특수고용형태의 근로자	10	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0	
	플랫폼 근로자	7	0.0	14.3	71.4	14.3	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	8	12.5	12.5	50.0	25.0	0.0	21.918 (.785)
	전문가	50	10.0	14.0	54.0	22.0	0.0	
	생산/기술직	21	9.5	23.8	57.1	4.8	4.8	
	사무직	88	11.4	6.8	56.8	23.9	1.1	
	서비스직	61	8.2	18.0	49.2	23.0	1.6	
	판매직	12	0.0	25.0	58.3	16.7	0.0	
	농업, 임업, 어업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	9	11.1	22.2	55.6	11.1	0.0	
	기타	10	0.0	20.0	40.0	30.0	10.0	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	85.902 (.016)
	제조업	28	25.0	10.7	50.0	10.7	3.6	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	4	0.0	25.0	50.0	0.0	25.0	
	건설업	8	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	
	도매 및 소매업	13	0.0	15.4	38.5	46.2	0.0	
	운수 및 창고업	11	9.1	18.2	72.7	0.0	0.0	
	숙박 및 음식점업	19	5.3	5.3	36.8	47.4	5.3	
	정보통신업	21	4.8	14.3	61.9	19.0	0.0	
	금융 및 보험업	21	9.5	14.3	57.1	19.0	0.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	16	0.0	12.5	75.0	12.5	0.0	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	14	21.4	0.0	57.1	21.4	0.0	
	교육 서비스업	34	11.8	11.8	58.8	17.6	0.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	36	5.6	22.2	44.4	27.8	0.0	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	14	7.1	42.9	21.4	28.6	0.0	
	협회 및 단체	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	기타	17	11.8	0.0	64.7	17.6	5.9	
성별	여성	177	8.5	16.4	48.0	26.6	0.6	23.959 (.002)
	남성	80	10.0	8.8	67.5	10.0	3.8	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	

연령	20대	108	8.3	10.2	50.9	28.7	1.9	18.852 (.276)
	30대	91	8.8	20.9	53.8	15.4	1.1	
	40대	42	7.1	14.3	61.9	16.7	0.0	
	50대	15	20.0	6.7	53.3	13.3	6.7	
	60대 이상	3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	
거주 지역	서울	84	10.7	15.5	51.2	20.2	2.4	3.359 (.910)
	경기	59	10.2	10.2	59.3	20.3	0.0	
	그 외 지역	116	7.8	15.5	52.6	22.4	1.7	
최종 학력	고졸 이하	34	14.7	17.6	44.1	20.6	2.9	14.850 (.250)
	전문대졸	58	12.1	13.8	60.3	10.3	3.4	
	대학교졸	145	6.9	13.8	55.2	24.1	0.0	
	대학원졸 이상	22	9.1	13.6	40.9	31.8	4.5	
근속 년수	1년 미만	16	18.8	12.5	50.0	18.8	0.0	22.000 (.143)
	1년 이상 3년 미만	91	5.5	11.0	50.5	30.8	2.2	
	3년 이상 5년 미만	46	10.9	8.7	65.2	13.0	2.2	
	5년 이상 10년 미만	52	7.7	25.0	44.2	23.1	0.0	
	10년 이상	54	13.0	14.8	59.3	11.1	1.9	
종업 원수	5인 미만	23	13.0	21.7	34.8	30.4	0.0	18.795 (.279)
	5인 이상 30인 미만	76	3.9	11.8	57.9	26.3	0.0	
	30인 이상 300인 미만	83	10.8	10.8	60.2	15.7	2.4	
	300인 이상 1,000인 미만	34	14.7	20.6	35.3	26.5	2.9	
	1,000인 이상	43	9.3	16.3	58.1	14.0	2.3	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	17	29.4	41.2	23.5	5.9	0.0	49.807 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	35	14.3	22.9	54.3	8.6	0.0	
	모르겠다	92	6.5	12.0	65.2	16.3	0.0	
	신뢰하고 있는 편이다	100	6.0	11.0	51.0	29.0	3.0	
	매우 신뢰하고 있다	15	13.3	0.0	33.3	46.7	6.7	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	134	7.5	14.2	61.2	17.2	0.0	19.114 (.014)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	84	9.5	15.5	45.2	28.6	1.2	
	노동조합에 가입해 있다	41	14.6	12.2	46.3	19.5	7.3	

[Base: 그렇다를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

표3-53 자동화된 방식 평가 및 업무 배정 시스템의 불편함

구분		N	매우 불편하다	불편하다	보통이다	조금 불편하다	전혀 불편하지 않다	$X^2(p)$
전체		259	7.3	24.3	45.6	17.4	5.4	
고용형태	정규직 근로자	169	7.1	22.5	46.7	16.6	7.1	9.577 (.653)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	73	9.6	30.1	38.4	19.2	2.7	
	특수고용형태의 근로자	10	0.0	20.0	70.0	10.0	0.0	
	플랫폼 근로자	7	0.0	14.3	57.1	28.6	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	8	25.0	12.5	37.5	25.0	0.0	28.931 (.416)
	전문가	50	4.0	22.0	46.0	20.0	8.0	
	생산/기술직	21	14.3	4.8	47.6	23.8	9.5	
	사무직	88	3.4	30.7	45.5	13.6	6.8	
	서비스직	61	9.8	27.9	42.6	18.0	1.6	
	판매직	12	0.0	16.7	50.0	33.3	0.0	
	농업, 임업, 어업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	9	11.1	22.2	66.7	0.0	0.0	
	기타	10	20.0	20.0	40.0	10.0	10.0	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	66.711 (.257)
	제조업	28	10.7	17.9	42.9	17.9	10.7	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	4	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0	
	건설업	8	0.0	12.5	87.5	0.0	0.0	
	도매 및 소매업	13	0.0	23.1	53.8	23.1	0.0	
	운수 및 창고업	11	0.0	9.1	54.5	27.3	9.1	
	숙박 및 음식점업	19	21.1	21.1	31.6	21.1	5.3	
	정보통신업	21	0.0	23.8	47.6	23.8	4.8	
	금융 및 보험업	21	9.5	52.4	14.3	14.3	9.5	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	16	0.0	18.8	50.0	31.3	0.0	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	14	7.1	28.6	57.1	7.1	0.0	
	교육 서비스업	34	5.9	32.4	44.1	8.8	8.8	
	보건업 및 사회복지 서비스업	36	5.6	25.0	41.7	25.0	2.8	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	14	0.0	7.1	64.3	14.3	14.3	
	협회 및 단체	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	기타	17	23.5	29.4	35.3	11.8	0.0	
성별	여성	177	7.3	26.0	43.5	18.1	5.1	7.313 (.503)
	남성	80	6.3	21.3	50.0	16.3	6.3	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	

연령	20대	108	9.3	24.1	45.4	17.6	3.7	10.449 (.842)
	30대	91	5.5	26.4	47.3	14.3	6.6	
	40대	42	2.4	23.8	42.9	23.8	7.1	
	50대	15	13.3	20.0	46.7	13.3	6.7	
	60대 이상	3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	
거주 지역	서울	84	8.3	16.7	51.2	19.0	4.8	8.172 (.417)
	경기	59	8.5	22.0	50.8	15.3	3.4	
	그 외 지역	116	6.0	31.0	38.8	17.2	6.9	
최종 학력	고졸 이하	34	14.7	32.4	41.2	8.8	2.9	15.002 (.241)
	전문대졸	58	10.3	19.0	46.6	19.0	5.2	
	대학교졸	145	3.4	26.9	44.8	19.3	5.5	
	대학원졸 이상	22	13.6	9.1	54.5	13.6	9.1	
근속 년수	1년 미만	16	12.5	43.8	31.3	12.5	0.0	19.209 (.258)
	1년 이상 3년 미만	91	11.0	27.5	45.1	13.2	3.3	
	3년 이상 5년 미만	46	6.5	19.6	45.7	19.6	8.7	
	5년 이상 10년 미만	52	5.8	13.5	51.9	25.0	3.8	
	10년 이상	54	1.9	27.8	44.4	16.7	9.3	
종업 원수	5인 미만	23	13.0	21.7	39.1	26.1	0.0	18.377 (.302)
	5인 이상 30인 미만	76	6.6	23.7	53.9	14.5	1.3	
	30인 이상 300인 미만	83	7.2	22.9	45.8	15.7	8.4	
	300인 이상 1,000인 미만	34	11.8	17.6	35.3	23.5	11.8	
	1,000인 이상	43	2.3	34.9	41.9	16.3	4.7	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	17	0.0	11.8	47.1	17.6	23.5	24.120 (.087)
	별로 신뢰하지 않는다	35	5.7	20.0	42.9	25.7	5.7	
	모르겠다	92	5.4	20.7	54.3	15.2	4.3	
	신뢰하고 있는 편이다	100	10.0	29.0	40.0	17.0	4.0	
	매우 신뢰하고 있다	15	13.3	40.0	33.3	13.3	0.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	134	3.7	21.6	53.7	17.2	3.7	14.455 (.071)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	84	10.7	28.6	38.1	17.9	4.8	
	노동조합에 가입해 있다	41	12.2	24.4	34.1	17.1	12.2	

[Base: 그렇다를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

표3-54 퇴근 이후 및 휴일에 회사 관련 업무 경험 여부

구분		N	있다	없다	정해진 근무시간이 존재하지 않는다	$X^2(p)$
전체		1,177	46.9	46.3	6.8	
고용형태	정규직 근로자	774	50.5	44.7	4.8	46.779 (.000)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	38.5	53.2	8.3	
	특수고용형태의 근로자	57	49.1	33.3	17.5	
	플랫폼 근로자	19	36.8	31.6	31.6	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	40.9	54.5	4.5	54.059 (.000)
	전문가	191	50.8	43.5	5.8	
	생산/기술직	105	41.0	49.5	9.5	
	사무직	452	55.8	40.7	3.5	
	서비스직	238	36.6	54.2	9.2	
	판매직	53	37.7	52.8	9.4	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	50.0	50.0	
	단순 노무직	45	24.4	60.0	15.6	
	기타	69	47.8	42.0	10.1	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	57.1	28.6	14.3	68.910 (.000)
	제조업	129	48.1	44.2	7.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	34.8	52.2	13.0	
	건설업	51	37.3	47.1	15.7	
	도매 및 소매업	79	45.6	44.3	10.1	
	운수 및 창고업	35	51.4	37.1	11.4	
	숙박 및 음식점업	74	27.0	66.2	6.8	
	정보통신업	93	55.9	39.8	4.3	
	금융 및 보험업	53	43.4	54.7	1.9	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	52.4	44.4	3.2	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	60.2	37.3	2.4	
	교육 서비스업	151	61.6	32.5	6.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	37.9	57.4	4.7	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	49.3	40.8	9.9	
	협회 및 단체	13	38.5	53.8	7.7	
	기타	83	36.1	55.4	8.4	
성별	여성	835	46.6	47.3	6.1	3.922 (.417)
	남성	320	47.5	44.4	8.1	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	50.0	36.4	13.6	

연령	20대	488	40.4	51.0	8.6	22.506 (.004)
	30대	432	52.3	41.9	5.8	
	40대	196	51.5	43.4	5.1	
	50대	47	38.3	57.4	4.3	
	60대 이상	14	71.4	21.4	7.1	
거주 지역	서울	372	52.4	43.5	4.0	11.312 (.023)
	경기	305	46.2	46.2	7.5	
	그 외 지역	500	43.2	48.4	8.4	
최종 학력	고졸 이하	164	32.3	51.8	15.9	46.914 (.000)
	전문대졸	246	40.2	53.3	6.5	
	대학교졸	680	51.0	43.7	5.3	
	대학원졸 이상	87	60.9	36.8	2.3	
근속 년수	1년 미만	103	37.9	58.3	3.9	38.453(.000)
	1년 이상 3년 미만	449	39.4	52.3	8.2	
	3년 이상 5년 미만	206	49.5	43.2	7.3	
	5년 이상 10년 미만	226	53.5	37.6	8.8	
	10년 이상	193	58.5	39.4	2.1	
종업 원수	5인 미만	176	42.6	46.6	10.8	14.139 (.078)
	5인 이상 30인 미만	368	42.1	50.5	7.3	
	30인 이상 300인 미만	377	50.7	44.3	5.0	
	300인 이상 1,000인 미만	120	48.3	45.0	6.7	
	1,000인 이상	136	53.7	41.2	5.1	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	58.1	33.9	8.1	18.695 (.017)
	별로 신뢰하지 않는다	194	50.0	47.9	2.1	
	모르겠다	476	45.0	45.4	9.7	
	신뢰하고 있는 편이다	383	46.5	47.8	5.7	
	매우 신뢰하고 있다	62	43.5	51.6	4.8	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	44.5	48.6	6.9	6.540 (.162)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	52.7	41.6	5.7	
	노동조합에 가입해 있다	141	48.2	43.3	8.5	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-55 근무시간이 아닌 때 휴대전화 및 이메일 등을 통한 업무지시 여부

구분		N	있다	없다	해당사항 없음	$X^2(p)$
전체		1,177	52.5	41.5	5.9	
고용형태	정규직 근로자	774	56.3	39.7	4.0	28.094 (.000)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	43.1	47.7	9.2	
	특수고용형태의 근로자	57	54.4	35.1	10.5	
	플랫폼 근로자	19	52.6	31.6	15.8	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	50.0	40.9	9.1	38.368 (.001)
	전문가	191	51.3	46.1	2.6	
	생산/기술직	105	48.6	43.8	7.6	
	사무직	452	58.8	37.2	4.0	
	서비스직	238	46.6	45.0	8.4	
	판매직	53	47.2	47.2	5.7	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	100.0	0.0	
	단순 노무직	45	33.3	51.1	15.6	
	기타	69	59.4	30.4	10.1	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	57.1	42.9	0.0	56.119 (.003)
	제조업	129	51.9	42.6	5.4	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	52.2	39.1	8.7	
	건설업	51	51.0	31.4	17.6	
	도매 및 소매업	79	54.4	41.8	3.8	
	운수 및 창고업	35	57.1	31.4	11.4	
	숙박 및 음식점업	74	52.7	39.2	8.1	
	정보통신업	93	60.2	36.6	3.2	
	금융 및 보험업	53	37.7	58.5	3.8	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	65.1	34.9	0.0	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	53.0	41.0	6.0	
	교육 서비스업	151	61.6	35.8	2.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	40.8	53.3	5.9	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	56.3	35.2	8.5	
	협회 및 단체	13	53.8	30.8	15.4	
	기타	83	44.6	47.0	8.4	
성별	여성	835	53.2	41.6	5.3	9.190 (.057)
	남성	320	50.3	42.8	6.9	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	59.1	22.7	18.2	

연령	20대	488	49.6	43.2	7.2	6.333 (.610)
	30대	432	54.6	40.3	5.1	
	40대	196	56.1	39.8	4.1	
	50대	47	46.8	44.7	8.5	
	60대 이상	14	57.1	35.7	7.1	
거주 지역	서울	372	57.5	38.4	4.0	13.348 (.010)
	경기	305	55.7	38.4	5.9	
	그 외 지역	500	46.8	45.8	7.4	
최종 학력	고졸 이하	164	42.7	44.5	12.8	34.542 (.000)
	전문대졸	246	43.5	50.4	6.1	
	대학교졸	680	56.9	38.7	4.4	
	대학원졸 이상	87	62.1	33.3	4.6	
근속 년수	1년 미만	103	33.0	58.3	8.7	35.497 (.000)
	1년 이상 3년 미만	449	49.9	42.1	8.0	
	3년 이상 5년 미만	206	52.9	42.2	4.9	
	5년 이상 10년 미만	226	60.2	34.1	5.8	
	10년 이상	193	59.6	39.4	1.0	
종업 원수	5인 미만	176	49.4	41.5	9.1	9.079 (.336)
	5인 이상 30인 미만	368	49.7	43.5	6.8	
	30인 이상 300인 미만	377	54.1	41.1	4.8	
	300인 이상 1,000인 미만	120	60.0	35.8	4.2	
	1,000인 이상	136	52.9	42.6	4.4	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	66.1	27.4	6.5	25.848 (.001)
	별로 신뢰하지 않는다	194	53.1	43.3	3.6	
	모르겠다	476	54.4	37.6	8.0	
	신뢰하고 있는 편이다	383	49.9	44.6	5.5	
	매우 신뢰하고 있다	62	38.7	61.3	0.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	52.6	42.0	5.4	1.224 (.874)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	52.3	40.5	7.2	
	노동조합에 가입해 있다	141	52.5	41.1	6.4	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-56 재택근무 시 근로자 근태관리를 위해 사용되는 방법

구분		N	①	②	③	④	⑤	$X^2(p)$
전체		1,177	15.1	17.2	12.2	54.5	0.9	
고용형태	정규직 근로자	774	18.1	16.7	11.2	53.0	1.0	34.631 (.001)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	8.9	16.2	13.1	61.5	0.3	
	특수고용형태의 근로자	57	8.8	24.6	19.3	43.9	3.5	
	플랫폼 근로자	19	21.1	31.6	15.8	31.6	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	22.7	18.2	13.6	45.5	0.0	64.097 (.001)
	전문가	191	20.4	18.8	11.5	49.2	0.0	
	생산/기술직	105	13.3	15.2	14.3	57.1	0.0	
	사무직	452	17.7	21.2	12.4	46.7	2.0	
	서비스직	238	11.3	11.8	12.2	64.7	0.0	
	판매직	53	11.3	13.2	9.4	64.2	1.9	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	4.4	17.8	20.0	57.8	0.0	
	기타	69	5.8	10.1	7.2	75.4	1.4	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	42.9	14.3	0.0	42.9	0.0	96.295 (.002)
	제조업	129	17.1	15.5	10.9	56.6	0.0	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	17.4	17.4	21.7	43.5	0.0	
	건설업	51	11.8	15.7	15.7	56.9	0.0	
	도매 및 소매업	79	16.5	15.2	13.9	54.4	0.0	
	운수 및 창고업	35	11.4	25.7	11.4	51.4	0.0	
	숙박 및 음식점업	74	13.5	12.2	10.8	63.5	0.0	
	정보통신업	93	20.4	29.0	12.9	34.4	3.2	
	금융 및 보험업	53	13.2	26.4	7.5	50.9	1.9	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	12.7	25.4	17.5	42.9	1.6	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	15.7	26.5	12.0	45.8	0.0	
	교육 서비스업	151	18.5	15.9	17.9	46.4	1.3	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	9.5	10.7	9.5	69.2	1.2	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	16.9	15.5	8.5	59.2	0.0	
	협회 및 단체	13	0.0	0.0	15.4	84.6	0.0	
	기타	83	15.7	8.4	7.2	66.3	2.4	
성별	여성	835	15.6	14.3	11.3	58.0	1.0	31.721 (.000)
	남성	320	13.1	25.3	15.3	45.3	0.9	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	27.3	9.1	4.5	59.1	0.0	

연령	20대	488	14.5	15.0	9.4	60.2	0.8	25.114 (.068)
	30대	432	15.3	19.7	14.4	49.8	0.9	
	40대	196	14.8	18.4	14.3	51.5	1.0	
	50대	47	17.0	10.6	12.8	59.6	0.0	
	60대 이상	14	28.6	21.4	14.3	28.6	7.1	
거주 지역	서울	372	20.7	18.0	12.1	48.1	1.1	17.196 (.028)
	경기	305	14.1	16.1	13.1	55.7	1.0	
	그 외 지역	500	11.6	17.2	11.8	58.6	0.8	
최종 학력	고졸 이하	164	9.1	7.3	15.2	68.3	0.0	54.927 (.000)
	전문대졸	246	13.0	20.3	9.3	56.9	0.4	
	대학교졸	680	16.5	16.2	13.1	52.9	1.3	
	대학원졸 이상	87	21.8	34.5	8.0	34.5	1.1	
근속 년수	1년 미만	103	11.7	11.7	9.7	65.0	1.9	24.979 (.070)
	1년 이상 3년 미만	449	12.2	15.8	10.7	60.4	0.9	
	3년 이상 5년 미만	206	18.0	18.0	14.6	49.0	0.5	
	5년 이상 10년 미만	226	16.8	20.4	13.3	49.1	0.4	
	10년 이상	193	18.7	18.7	13.5	47.7	1.6	
종업 원수	5인 미만	176	12.5	8.0	16.5	62.5	0.6	65.432 (.000)
	5인 이상 30인 미만	368	11.7	12.2	13.9	62.0	0.3	
	30인 이상 300인 미만	377	18.6	20.2	11.4	48.5	1.3	
	300인 이상 1,000인 미만	120	16.7	23.3	6.7	53.3	0.0	
	1,000인 이상	136	16.9	28.7	9.6	41.9	2.9	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	21.0	12.9	8.1	58.1	0.0	24.577 (.078)
	별로 신뢰하지 않는다	194	12.9	21.6	17.5	47.4	0.5	
	모르겠다	476	13.0	16.4	13.9	55.7	1.1	
	신뢰하고 있는 편이다	383	17.2	15.9	9.4	56.4	1.0	
	매우 신뢰하고 있다	62	19.4	21.0	4.8	53.2	1.6	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	13.2	12.3	13.2	60.4	0.9	50.537 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	19.4	26.5	10.4	43.0	0.7	
	노동조합에 가입해 있다	141	17.0	24.8	10.6	46.1	1.4	

① 정기적인(매일 혹은 하루에 수차례) 업무보고 요구, ② 특정 전자적 시스템을 이용해 근무 여부 모니터링, ③ 수시로 연락해서 업무지시, ④ 재택근무를 하지 않는다, ⑤ 기타 [Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-57 디지털 전자기술 도입 후 근무환경 관련 경험 여부

구분		N	①	②	③	④	⑤
전체		1,457	11.6	30.8	18.4	14.4	48.5
고용형태	정규직 근로자	975	12.8	30.9	18.7	14.6	49.0
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	394	10.1	32.4	14.7	15.3	48.0
	특수고용형태의 근로자	65	7.0	19.3	26.3	8.8	52.6
	플랫폼 근로자	23	5.3	36.8	42.1	10.5	26.3
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직업	고위임직원 및 관리자	27	13.6	31.8	27.3	9.1	40.9
	전문가	240	9.9	30.9	25.7	15.7	43.5
	생산/기술직	137	12.4	27.6	27.6	14.3	48.6
	사무직	562	12.2	35.6	16.2	13.1	47.3
	서비스직	290	13.9	27.3	13.4	17.6	49.6
	판매직	60	11.3	26.4	15.1	11.3	49.1
	농업, 임업, 어업	3	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	단순 노무직	56	8.9	24.4	22.2	20.0	48.9
	기타	82	4.3	23.2	13.0	10.1	68.1
업종	농업, 임업, 어업, 광업	10	14.3	57.1	28.6	28.6	14.3
	제조업	165	13.2	36.4	24.0	11.6	42.6
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	27	4.3	30.4	21.7	17.4	43.5
	건설업	60	9.8	29.4	11.8	11.8	54.9
	도매 및 소매업	91	8.9	29.1	13.9	12.7	50.6
	운수 및 창고업	43	20.0	22.9	25.7	14.3	40.0
	숙박 및 음식점업	94	16.2	32.4	9.5	18.9	50.0
	정보통신업	119	16.1	34.4	19.4	7.5	50.5
	금융 및 보험업	63	15.1	32.1	15.1	13.2	43.4
	전문, 과학 및 기술 서비스업	85	12.7	44.4	25.4	15.9	36.5
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	102	10.8	31.3	15.7	15.7	49.4
	교육 서비스업	189	10.6	34.4	19.9	16.6	43.7
	보건업 및 사회복지 서비스업	202	8.3	27.8	16.0	13.6	53.8
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	93	14.1	21.1	23.9	23.9	47.9
	협회 및 단체	13	7.7	0.0	7.7	0.0	84.6
	기타	101	7.2	21.7	18.1	14.5	60.2
성별	여성	1,037	11.5	30.7	16.8	14.6	50.7
	남성	396	12.2	31.6	22.8	14.1	43.1
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	24	9.1	27.3	13.6	13.6	45.5

연령	20대	598	11.1	28.9	16.8	13.5	52.3
	30대	548	13.2	32.2	19.4	16.0	46.1
	40대	240	10.7	34.2	20.4	14.3	42.9
	50대	54	10.6	27.7	12.8	8.5	55.3
	60대 이상	17	0.0	21.4	28.6	21.4	50.0
거주 지역	서울	467	12.9	32.0	19.6	13.7	47.3
	경기	386	10.8	32.5	16.4	16.7	50.2
	그 외 지역	604	11.2	29.0	18.6	13.6	48.4
최종 학력	고졸 이하	189	11.0	18.3	14.6	14.0	57.3
	전문대졸	308	12.6	28.9	20.7	13.4	49.6
	대학교졸	846	11.5	33.7	17.1	15.0	47.2
	대학원졸 이상	114	11.5	37.9	28.7	13.8	39.1
근속 년수	1년 미만	125	8.7	21.4	14.6	13.6	63.1
	1년 이상 3년 미만	533	9.1	27.4	15.1	13.4	53.7
	3년 이상 5년 미만	267	16.5	30.6	19.9	16.5	46.1
	5년 이상 10년 미만	285	12.8	34.1	23.0	15.5	40.7
	10년 이상	247	12.4	40.4	20.7	14.0	40.4
종업 원수	5인 미만	213	10.2	22.2	15.9	17.0	55.7
	5인 이상 30인 미만	449	9.5	29.1	16.8	16.0	50.5
	30인 이상 300인 미만	478	13.0	34.7	20.7	13.3	45.1
	300인 이상 1,000인 미만	153	15.0	34.2	21.7	10.8	45.8
	1,000인 이상	164	12.5	33.1	16.2	13.2	45.6
상호 신뢰 도	전혀 신뢰하지 않는다	106	25.8	50.0	29.0	37.1	29.0
	별로 신뢰하지 않는다	252	17.0	32.5	22.2	19.1	39.2
	모르겠다	596	11.8	33.6	18.7	14.1	47.1
	신뢰하고 있는 편이다	436	7.8	26.1	15.4	10.2	54.3
	매우 신뢰하고 있다	67	3.2	14.5	11.3	6.5	72.6
노동 조합 여부	노동조합이 없다	947	11.6	30.8	14.3	15.5	53.0
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	348	13.6	31.5	25.8	15.4	38.4
	노동조합에 가입해 있다	162	7.8	29.8	25.5	7.1	44.7

[Base: 전체, Unit: 명, 케이스 %]

① 화장실 이용이나 휴식 등 근무시간에 대한 통제가 강화되었다, ② 직장 내에서 사적인 업무를 하는데 눈치가 보인다, ③ 업무량이 증가하였다, ④ 회사나 상사에 대한 불만을 표현하기 힘들어졌다, ⑤ 해당하는 경험이 없다

표3-58 디지털 전자기술 활용으로 인한 인사상 불이익 경험 여부

구분		N	①	②	③	④	⑤	⑥
전체		1,244	17.3	5.4	3.2	4.8	1.0	73.8
고용형태	정규직 근로자	815	17.1	4.7	2.8	4.5	0.6	75.6
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	349	16.5	6.7	2.8	4.9	1.8	74.0
	특수고용형태의 근로자	59	21.1	7.0	7.0	3.5	0.0	64.9
	플랫폼 근로자	21	31.6	10.5	15.8	21.1	5.3	26.3
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직업	고위임직원 및 관리자	28	22.7	27.3	9.1	9.1	0.0	59.1
	전문가	202	16.8	5.2	5.2	4.7	1.0	72.8
	생산/기술직	119	20.0	9.5	2.9	13.3	1.9	65.7
	사무직	467	15.3	3.5	2.4	2.7	0.4	79.0
	서비스직	249	18.5	5.9	2.5	5.9	0.4	71.4
	판매직	53	24.5	1.9	3.8	7.5	0.0	62.3
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	단순 노무직	53	24.4	13.3	6.7	2.2	6.7	64.4
	기타	71	13.0	1.4	1.4	1.4	2.9	82.6
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	71.4
	제조업	145	22.5	10.1	4.7	10.1	1.6	63.6
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	24	4.3	13.0	0.0	8.7	0.0	78.3
	건설업	54	17.6	7.8	2.0	3.9	2.0	72.5
	도매 및 소매업	83	19.0	6.3	2.5	5.1	0.0	72.2
	운수 및 창고업	37	25.7	8.6	5.7	0.0	2.9	62.9
	숙박 및 음식점업	77	23.0	2.7	5.4	4.1	0.0	68.9
	정보통신업	99	11.8	5.4	3.2	5.4	1.1	79.6
	금융 및 보험업	54	15.1	3.8	3.8	3.8	0.0	75.5
	전문, 과학 및 기술 서비스업	67	27.0	3.2	3.2	7.9	1.6	63.5
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	86	7.2	4.8	2.4	3.6	1.2	84.3
	교육 서비스업	158	15.2	3.3	6.0	4.0	0.0	76.2
	보건업 및 사회복지 서비스업	171	14.8	3.6	0.0	2.4	0.6	79.9
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	80	22.5	11.3	2.8	5.6	2.8	67.6
	협회 및 단체	13	23.1	0.0	0.0	7.7	0.0	69.2
	기타	89	16.9	2.4	2.4	3.6	2.4	79.5
성별	여성	872	16.6	4.2	2.6	3.5	0.8	76.6
	남성	350	18.8	8.8	5.0	8.1	1.6	67.2
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	22.7	4.5	0.0	9.1	0.0	63.6

연령	20대	520	15.0	5.3	4.7	4.1	1.6	75.8
	30대	454	19.7	4.9	2.3	5.6	0.7	72.0
	40대	208	16.3	6.6	2.0	4.6	0.5	76.0
	50대	48	23.4	8.5	2.1	6.4	0.0	61.7
	60대 이상	14	21.4	0.0	0.0	7.1	0.0	71.4
거주 지역	서울	392	17.7	4.0	3.8	5.9	0.8	73.1
	경기	319	18.7	5.9	2.6	3.0	0.7	73.8
	그 외 지역	533	16.2	6.2	3.2	5.2	1.4	74.4
최종 학력	고졸 이하	176	19.5	7.9	2.4	4.9	1.8	70.7
	전문대졸	261	19.1	6.5	2.0	5.3	1.6	71.5
	대학교졸	716	16.5	5.0	3.5	4.4	0.7	75.1
	대학원졸 이상	91	14.9	1.1	5.7	6.9	0.0	75.9
근속 년수	1년 미만	111	18.4	6.8	1.9	3.9	1.9	74.8
	1년 이상 3년 미만	471	15.8	4.9	2.9	3.1	0.9	77.3
	3년 이상 5년 미만	220	18.9	5.3	5.3	4.9	2.4	69.9
	5년 이상 10년 미만	238	19.9	5.3	2.7	6.6	0.4	70.4
	10년 이상	204	15.5	6.2	3.1	7.3	0.0	73.6
종업 원수	5인 미만	184	17.0	6.8	2.3	1.7	1.1	75.6
	5인 이상 30인 미만	391	20.1	4.6	3.5	4.1	0.8	73.1
	30인 이상 300인 미만	400	17.2	6.1	3.7	7.2	0.8	71.1
	300인 이상 1,000인 미만	129	21.7	6.7	1.7	4.2	2.5	70.8
	1,000인 이상	140	6.6	2.9	3.7	5.1	0.7	83.8
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	73	27.4	6.5	9.7	14.5	3.2	56.5
	별로 신뢰하지 않는다	210	22.7	10.3	4.6	7.7	0.5	62.4
	모르겠다	503	16.6	5.7	3.2	5.0	1.1	74.2
	신뢰하고 있는 편이다	393	15.7	2.3	1.6	2.1	1.0	79.9
	매우 신뢰하고 있다	65	6.5	6.5	3.2	1.6	0.0	87.1
노동 조합 여부	노동조합이 없다	801	18.5	4.6	2.9	3.3	1.2	75.3
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	297	16.1	7.2	3.9	9.0	0.7	69.5
	노동조합에 가입해 있다	146	13.5	6.4	3.5	5.0	0.7	74.5

① 업무 과정에서 지적 혹은 경고를 받은 적이 있다, ② 견책이나 감봉 등 경징계를 받은 바 있다,
③ 정직 등 중징계를 받은 바 있다, ④ 승진에 있어서 차별을 받은 바 있다, ⑤ 해고를 당했다,
⑥ 해당하는 경험이 없다

[Base: 전체, Unit: 명, 케이스 %]

표3-59 디지털 전자기술을 이용한 시스템으로 인한 경험 여부

구분		N	①	②	③	④
전체		1,202	3.7	6.5	3.1	88.8
고용형태	정규직 근로자	785	3.5	5.4	2.5	90.1
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	337	4.0	7.6	2.8	88.7
	특수고용형태의 근로자	58	5.3	10.5	5.3	80.7
	플랫폼 근로자	22	0.0	21.1	31.6	63.2
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0
직업	고위임직원 및 관리자	22	13.6	9.1	9.1	68.2
	전문가	198	3.1	7.9	5.2	87.4
	생산/기술직	110	9.5	9.5	5.7	80.0
	사무직	459	2.7	6.4	2.0	90.5
	서비스직	243	2.1	7.6	2.9	89.5
	판매직	53	5.7	1.9	1.9	90.6
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	0.0	100.0
	단순 노무직	46	6.7	4.4	4.4	86.7
	기타	69	1.4	0.0	0.0	98.6
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	0.0	100.0
	제조업	133	7.0	9.3	4.7	82.2
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	26	8.7	17.4	13.0	73.9
	건설업	52	5.9	3.9	5.9	86.3
	도매 및 소매업	84	5.1	10.1	3.8	87.3
	운수 및 창고업	36	11.4	8.6	2.9	80.0
	숙박 및 음식점업	75	5.4	4.1	1.4	90.5
	정보통신업	96	3.2	5.4	5.4	89.2
	금융 및 보험업	54	5.7	7.5	1.9	86.8
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	3.2	11.1	3.2	82.5
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	85	2.4	7.2	2.4	90.4
	교육 서비스업	152	1.3	6.0	3.3	90.1
	보건업 및 사회복지 서비스업	170	1.2	4.1	1.2	94.1
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	72	1.4	7.0	2.8	90.1
	협회 및 단체	13	7.7	0.0	0.0	92.3
	기타	84	1.2	2.4	1.2	96.4
성별	여성	846	2.2	5.5	2.3	91.4
	남성	333	6.6	9.4	5.6	82.5
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	23	18.2	4.5	0.0	81.8

연령	20대	497	3.1	6.6	2.3	90.0
	30대	444	4.4	6.7	3.7	88.0
	40대	199	3.6	5.6	4.6	87.8
	50대	48	4.3	10.6	2.1	85.1
	60대 이상	14	0.0	0.0	0.0	100.0
거주 지역	서울	380	3.8	7.0	3.8	87.6
	경기	309	2.3	5.2	1.6	92.1
	그 외 지역	513	4.4	7.0	3.6	87.6
최종 학력	고졸 이하	166	3.7	5.5	1.2	90.9
	전문대졸	250	4.9	6.5	2.0	88.2
	대학교졸	697	3.1	6.9	3.8	88.7
	대학원졸 이상	89	4.6	5.7	4.6	87.4
근속 년수	1년 미만	108	2.9	5.8	2.9	93.2
	1년 이상 3년 미만	457	3.3	5.1	1.8	91.5
	3년 이상 5년 미만	210	3.4	8.3	4.4	85.9
	5년 이상 10년 미만	232	4.0	8.8	4.9	85.0
	10년 이상	195	4.7	5.7	3.1	87.6
종업 원수	5인 미만	180	4.0	5.1	0.6	92.6
	5인 이상 30인 미만	373	3.0	6.0	2.7	89.7
	30인 이상 300인 미만	388	4.0	8.2	4.0	86.7
	300인 이상 1,000인 미만	124	5.0	9.2	5.8	83.3
	1,000인 이상	137	2.9	2.9	2.9	91.9
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	64	8.1	9.7	4.8	80.6
	별로 신뢰하지 않는다	203	6.7	11.9	5.7	80.4
	모르겠다	485	2.3	5.9	2.9	90.8
	신뢰하고 있는 편이다	387	3.7	4.2	2.1	91.1
	매우 신뢰하고 있다	63	0.0	6.5	1.6	93.5
노동 조합 여부	노동조합이 없다	768	2.4	5.2	1.6	92.3
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	287	5.4	9.0	6.1	82.4
	노동조합에 가입해 있다	147	7.1	9.2	5.7	82.3

[Base: 전체, Unit: 명, 케이스 %]

① 노동조합 설립이나 참여를 방해받은 적이 있다, ② 노동조합 일상활동 모니터링이나 방해에 사용된 적이 있다, ③ 노동조합의 집회나 파업 감시에 사용된 적이 있다, ④ 해당하는 경험이 없다

표3-60 디지털 전자기술 설치 및 운영 관련 분쟁 발생/경험 여부

구분		N	있다	없다	$X^2(p)$
전체		1,177	13.1	86.9	
고용형태	정규직 근로자	774	13.2	86.8	9.286 (.026)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	10.7	89.3	
	특수고용형태의 근로자	57	19.3	80.7	
	플랫폼 근로자	19	31.6	68.4	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	27.3	72.7	15.265 (.054)
	전문가	191	14.7	85.3	
	생산/기술직	105	21.9	78.1	
	사무직	452	10.8	89.2	
	서비스직	238	13.0	87.0	
	판매직	53	11.3	88.7	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	100.0	
	단순 노무직	45	11.1	88.9	
	기타	69	8.7	91.3	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	85.7	27.001 (.029)
	제조업	129	18.6	81.4	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	30.4	69.6	
	건설업	51	3.9	96.1	
	도매 및 소매업	79	10.1	89.9	
	운수 및 창고업	35	22.9	77.1	
	숙박 및 음식점업	74	9.5	90.5	
	정보통신업	93	15.1	84.9	
	금융 및 보험업	53	15.1	84.9	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	14.3	85.7	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	8.4	91.6	
	교육 서비스업	151	17.9	82.1	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	9.5	90.5	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	11.3	88.7	
	협회 및 단체	13	7.7	92.3	
	기타	83	8.4	91.6	
성별	여성	835	10.5	89.5	17.032 (.000)
	남성	320	19.7	80.3	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	13.6	86.4	

연령	20대	488	9.8	90.2	9.741 (.045)
	30대	432	14.4	85.6	
	40대	196	16.3	83.7	
	50대	47	21.3	78.7	
	60대 이상	14	14.3	85.7	
거주 지역	서울	372	15.3	84.7	3.932 (.140)
	경기	305	10.2	89.8	
	그 외 지역	500	13.2	86.8	
최종 학력	고졸 이하	164	9.8	90.2	2.502 (.475)
	전문대졸	246	12.2	87.8	
	대학교졸	680	14.0	86.0	
	대학원졸 이상	87	14.9	85.1	
근속 년수	1년 미만	103	5.8	94.2	18.817 (.001)
	1년 이상 3년 미만	449	9.8	90.2	
	3년 이상 5년 미만	206	14.1	85.9	
	5년 이상 10년 미만	226	19.5	80.5	
	10년 이상	193	16.1	83.9	
종업 원수	5인 미만	176	10.8	89.2	3.962 (.411)
	5인 이상 30인 미만	368	11.1	88.9	
	30인 이상 300인 미만	377	14.9	85.1	
	300인 이상 1,000인 미만	120	15.8	84.2	
	1,000인 이상	136	14.0	86.0	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	25.8	74.2	16.582 (.002)
	별로 신뢰하지 않는다	194	18.0	82.0	
	모르겠다	476	11.8	88.2	
	신뢰하고 있는 편이다	383	10.2	89.8	
	매우 신뢰하고 있다	62	12.9	87.1	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	9.9	90.1	19.029 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	18.3	81.7	
	노동조합에 가입해 있다	141	19.9	80.1	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-61 문제 상황을 해결하기 위한 방식

구분		N	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	X^2(p
전체		154	26.6	18.8	12.3	10.4	1.9	28.6	1.3	
고용형태	정규직 근로자	102	28.4	17.6	9.8	7.8	2.0	32.4	2.0	18.571 (.419)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	35	25.7	17.1	22.9	14.3	0.0	20.0	0.0	
	특수고용형태의 근로자	11	9.1	36.4	9.1	9.1	9.1	27.3	0.0	
	플랫폼 근로자	6	33.3	16.7	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	6	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	42.358 (.456)
	전문가	28	17.9	10.7	10.7	7.1	3.6	46.4	3.6	
	생산/기술직	23	21.7	13.0	21.7	21.7	0.0	17.4	4.3	
	사무직	49	28.6	22.4	10.2	12.2	0.0	26.5	0.0	
	서비스직	31	32.3	25.8	16.1	6.5	3.2	16.1	0.0	
	판매직	6	50.0	0.0	16.7	0.0	0.0	33.3	0.0	
	농업, 임업, 어업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	5	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0	40.0	0.0	
	기타	6	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	75.691 (.860)
	제조업	24	25.0	12.5	20.8	8.3	4.2	25.0	4.2	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	7	14.3	0.0	28.6	14.3	0.0	42.9	0.0	
	건설업	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	도매 및 소매업	8	62.5	0.0	0.0	12.5	0.0	25.0	0.0	
	운수 및 창고업	8	0.0	25.0	12.5	37.5	12.5	12.5	0.0	
	숙박 및 음식점업	7	28.6	0.0	0.0	14.3	14.3	42.9	0.0	
	정보통신업	14	28.6	35.7	7.1	21.4	0.0	7.1	0.0	
	금융 및 보험업	8	37.5	12.5	12.5	0.0	0.0	37.5	0.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	9	22.2	33.3	11.1	11.1	0.0	22.2	0.0	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	7	14.3	28.6	14.3	14.3	0.0	28.6	0.0	
	교육 서비스업	27	25.9	18.5	14.8	3.7	0.0	37.0	0.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	16	25.0	12.5	6.3	12.5	0.0	43.8	0.0	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	8	37.5	37.5	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	
	협회 및 단체	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	기타	7	14.3	28.6	14.3	0.0	0.0	28.6	14.3	
성별	여성	88	25.0	17.0	12.5	11.4	0.0	33.0	1.1	9.747 (.638)
	남성	63	27.0	22.2	12.7	9.5	4.8	22.2	1.6	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	

연령	20대	48	31.3	18.8	18.8	8.3	4.2	18.8	0.0	33.524 (.093)
	30대	62	19.4	19.4	6.5	17.7	0.0	35.5	1.6	
	40대	32	25.0	18.8	12.5	3.1	0.0	37.5	3.1	
	50대	10	60.0	20.0	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	
	60대 이상	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	
거주 지역	서울	57	28.1	19.3	14.0	12.3	5.3	19.3	1.8	17.210 (.142)
	경기	31	29.0	12.9	0.0	12.9	0.0	45.2	0.0	
	그 외 지역	66	24.2	21.2	16.7	7.6	0.0	28.8	1.5	
최종 학력	고졸 이하	16	43.8	0.0	25.0	6.3	6.3	18.8	0.0	38.809 (.003)
	전문대졸	30	30.0	16.7	30.0	6.7	3.3	10.0	3.3	
	대학교졸	95	24.2	24.2	4.2	10.5	0.0	35.8	1.1	
	대학원졸 이상	13	15.4	7.7	15.4	23.1	7.7	30.8	0.0	
근속 년수	1년 미만	6	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0	33.3	0.0	23.104 (.514)
	1년 이상 3년 미만	44	31.8	20.5	11.4	4.5	4.5	27.3	0.0	
	3년 이상 5년 미만	29	24.1	17.2	13.8	17.2	0.0	20.7	6.9	
	5년 이상 10년 미만	44	22.7	22.7	13.6	15.9	0.0	25.0	0.0	
	10년 이상	31	29.0	12.9	9.7	3.2	3.2	41.9	0.0	
종업 원수	5인 미만	19	36.8	10.5	5.3	0.0	5.3	42.1	0.0	26.512 (.328)
	5인 이상 30인 미만	41	39.0	17.1	9.8	12.2	2.4	17.1	2.4	
	30인 이상 300인 미만	56	21.4	17.9	17.9	8.9	1.8	30.4	1.8	
	300인 이상 1,000인 미만	19	10.5	15.8	10.5	26.3	0.0	36.8	0.0	
	1,000인 이상	19	21.1	36.8	10.5	5.3	0.0	26.3	0.0	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	16	31.3	12.5	0.0	0.0	0.0	50.0	6.3	35.580 (.060)
	별로 신뢰하지 않는다	35	17.1	14.3	25.7	17.1	0.0	25.7	0.0	
	모르겠다	56	28.6	21.4	10.7	14.3	0.0	23.2	1.8	
	신뢰하고 있는 편이다	39	33.3	17.9	10.3	5.1	5.1	28.2	0.0	
	매우 신뢰하고 있다	8	12.5	37.5	0.0	0.0	12.5	37.5	0.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	75	30.7	4.0	12.0	10.7	0.0	40.0	2.7	39.796 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	51	29.4	25.5	15.7	9.8	2.0	17.6	0.0	
	노동조합에 가입해 있다	28	10.7	46.4	7.1	10.7	7.1	17.9	0.0	

[Base: 있다를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

① 회사에서 근로자의 문제제기를 수용하였다, ② 회사와 노동조합 혹은 노사협의회 등의 협상을 진행했다, ③ 개인정보침해신고센터나 개인정보분쟁조정위원회에 신고했다, ④ 노동부에 진정/고소고발 및 노동위원회 구제신청 등 노동관계기관에 법적조치 요구, ⑤ 시민단체 등에 도움을 요청했다, ⑥ 아무런 노력도 하지 않았다, ⑦ 기타

표3-62 문제 제기 후 효과적인 문제 상황 해결 여부

구분		N	그렇다	아니다	$X^2(p)$
전체		154	46.8	53.2	
고용형태	정규직 근로자	102	48.0	52.0	3.034 (.386)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	35	51.4	48.6	
	특수고용형태의 근로자	11	36.4	63.6	
	플랫폼 근로자	6	16.7	83.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	6	66.7	33.3	12.199 (.094)
	전문가	28	32.1	67.9	
	생산/기술직	23	26.1	73.9	
	사무직	49	53.1	46.9	
	서비스직	31	61.3	38.7	
	판매직	6	66.7	33.3	
	농업, 임업, 어업	0	0.0	0.0	
	단순 노무직	5	40.0	60.0	
	기타	6	33.3	66.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	1	0.0	100.0	16.652 (.340)
	제조업	24	29.2	70.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	7	14.3	85.7	
	건설업	2	100.0	0.0	
	도매 및 소매업	8	62.5	37.5	
	운수 및 창고업	8	62.5	37.5	
	숙박 및 음식점업	7	57.1	42.9	
	정보통신업	14	50.0	50.0	
	금융 및 보험업	8	62.5	37.5	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	9	66.7	33.3	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	7	42.9	57.1	
	교육 서비스업	27	37.0	63.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	16	56.3	43.8	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	8	37.5	62.5	
	협회 및 단체	1	100.0	0.0	
	기타	7	57.1	42.9	
성별	여성	88	47.7	52.3	0.264 (.876)
	남성	63	46.0	54.0	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	3	33.3	66.7	

연령	20대	48	54.2	45.8	7.639 (.106)
	30대	62	40.3	59.7	
	40대	32	37.5	62.5	
	50대	10	80.0	20.0	
	60대 이상	2	50.0	50.0	
거주 지역	서울	57	64.9	35.1	12.255 (.002)
	경기	31	32.3	67.7	
	그 외 지역	66	37.9	62.1	
최종 학력	고졸 이하	16	56.3	43.8	1.707 (.635)
	전문대졸	30	53.3	46.7	
	대학교졸	95	44.2	55.8	
	대학원졸 이상	13	38.5	61.5	
근속 년수	1년 미만	6	16.7	83.3	4.067 (.397)
	1년 이상 3년 미만	44	54.5	45.5	
	3년 이상 5년 미만	29	41.4	58.6	
	5년 이상 10년 미만	44	50.0	50.0	
	10년 이상	31	41.9	58.1	
종업 원수	5인 미만	19	31.6	68.4	2.909 (.573)
	5인 이상 30인 미만	41	53.7	46.3	
	30인 이상 300인 미만	56	44.6	55.4	
	300인 이상 1,000인 미만	19	47.4	52.6	
	1,000인 이상	19	52.6	47.4	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	16	25.0	75.0	8.010 (.091)
	별로 신뢰하지 않는다	35	34.3	65.7	
	모르겠다	56	57.1	42.9	
	신뢰하고 있는 편이다	39	51.3	48.7	
	매우 신뢰하고 있다	8	50.0	50.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	75	36.0	64.0	6.791 (.034)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	51	56.9	43.1	
	노동조합에 가입해 있다	28	57.1	42.9	

[Base: 있다를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

표3-63 사업주가 디지털 전자기술을 통해 수집한 정보를 사용할 권리

구분		N	전혀 없다	별로 없다	보통이다	조금 있다	매우 있다	$X^2(p)$
전체		1,177	9.3	12.8	40.5	29.0	8.3	
고용형태	정규직 근로자	774	8.3	13.2	41.6	28.8	8.1	16.256 (.180)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	9.2	12.2	40.1	30.0	8.6	
	특수고용형태의 근로자	57	21.1	12.3	35.1	22.8	8.8	
	플랫폼 근로자	19	21.1	10.5	21.1	36.8	10.5	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	13.6	13.6	31.8	31.8	9.1	42.813 (.096)
	전문가	191	11.5	16.2	37.2	24.6	10.5	
	생산/기술직	105	5.7	9.5	46.7	28.6	9.5	
	사무직	452	7.5	13.1	41.6	31.6	6.2	
	서비스직	238	10.1	10.5	37.0	31.9	10.5	
	판매직	53	9.4	11.3	49.1	22.6	7.5	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	45	17.8	17.8	42.2	15.6	6.7	
	기타	69	11.6	10.1	42.0	27.5	8.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	28.6	42.9	14.3	14.3	41.437 (.968)
	제조업	129	10.1	14.0	39.5	29.5	7.0	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	8.7	43.5	26.1	17.4	
	건설업	51	5.9	13.7	54.9	19.6	5.9	
	도매 및 소매업	79	8.9	6.3	39.2	32.9	12.7	
	운수 및 창고업	35	14.3	11.4	34.3	28.6	11.4	
	숙박 및 음식점업	74	10.8	10.8	40.5	31.1	6.8	
	정보통신업	93	7.5	12.9	39.8	31.2	8.6	
	금융 및 보험업	53	9.4	13.2	39.6	32.1	5.7	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	7.9	11.1	52.4	25.4	3.2	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	8.4	15.7	36.1	30.1	9.6	
	교육 서비스업	151	9.9	15.2	35.1	33.1	6.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	7.7	11.2	42.6	29.6	8.9	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	9.9	11.3	40.8	25.4	12.7	
	협회 및 단체	13	23.1	7.7	38.5	30.8	0.0	
	기타	83	13.3	18.1	38.6	21.7	8.4	
성별	여성	835	9.6	12.7	41.1	29.9	6.7	14.646 (.066)
	남성	320	9.1	13.4	39.7	25.3	12.5	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	4.5	9.1	31.8	45.5	9.1	

연령	20대	488	10.0	10.7	38.9	32.0	8.4	16.575 (.414)
	30대	432	7.6	14.6	42.1	28.0	7.6	
	40대	196	10.7	13.3	41.3	25.5	9.2	
	50대	47	14.9	14.9	38.3	25.5	6.4	
	60대 이상	14	0.0	21.4	42.9	14.3	21.4	
거주 지역	서울	372	9.7	15.1	38.4	26.9	9.9	7.476 (.486)
	경기	305	10.2	11.5	43.3	28.9	6.2	
	그 외 지역	500	8.6	12.0	40.4	30.6	8.4	
최종 학력	고졸 이하	164	13.4	8.5	45.7	23.8	8.5	22.326 (.034)
	전문대졸	246	9.3	13.4	40.7	25.6	11.0	
	대학교졸	680	8.7	12.5	39.4	32.2	7.2	
	대학원졸 이상	87	6.9	21.8	39.1	23.0	9.2	
근속 년수	1년 미만	103	8.7	14.6	43.7	23.3	9.7	18.240(.310)
	1년 이상 3년 미만	449	10.5	10.0	41.0	30.5	8.0	
	3년 이상 5년 미만	206	9.2	15.5	38.8	27.7	8.7	
	5년 이상 10년 미만	226	6.6	11.1	38.9	34.5	8.8	
	10년 이상	193	10.4	17.6	41.5	23.3	7.3	
종업 원수	5인 미만	176	12.5	15.9	37.5	26.1	8.0	19.960 (.222)
	5인 이상 30인 미만	368	7.9	11.7	42.7	30.2	7.6	
	30인 이상 300인 미만	377	10.3	13.8	37.9	30.2	7.7	
	300인 이상 1,000인 미만	120	10.8	7.5	48.3	21.7	11.7	
	1,000인 이상	136	5.1	14.0	39.0	32.4	9.6	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	17.7	12.9	37.1	24.2	8.1	33.453 (.006)
	별로 신뢰하지 않는다	194	11.3	13.4	38.7	30.4	6.2	
	모르겠다	476	8.0	13.2	45.6	26.3	6.9	
	신뢰하고 있는 편이다	383	7.6	12.5	37.6	32.9	9.4	
	매우 신뢰하고 있다	62	16.1	9.7	29.0	25.8	19.4	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	9.8	13.6	40.4	29.2	7.0	7.680 (.465)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	9.3	11.1	39.1	29.0	11.5	
	노동조합에 가입해 있다	141	7.1	12.1	44.0	27.7	9.2	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-64 근로자가 직장 및 근무현장에서 사생활 보호받을 권리

구분		N	전혀 없다	별로 없다	보통이다	조금 있다	매우 있다	$X^2(p)$
전체		1,177	3.6	6.3	31.6	19.5	39.0	
고용형태	정규직 근로자	774	2.7	5.3	31.1	20.2	40.7	22.262 (.035)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	4.3	8.0	32.7	19.9	35.2	
	특수고용형태의 근로자	57	10.5	8.8	26.3	10.5	43.9	
	플랫폼 근로자	19	5.3	10.5	47.4	15.8	21.1	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	0.0	4.5	31.8	27.3	36.4	45.435 (.058)
	전문가	191	3.1	7.9	33.0	17.8	38.2	
	생산/기술직	105	2.9	8.6	39.0	16.2	33.3	
	사무직	452	2.4	5.1	29.2	22.3	40.9	
	서비스직	238	3.8	5.0	31.1	20.6	39.5	
	판매직	53	3.8	9.4	22.6	20.8	43.4	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	11.1	15.6	40.0	8.9	24.4	
	기타	69	8.7	2.9	34.8	11.6	42.0	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	57.1	14.3	28.6	65.702 (.286)
	제조업	129	3.9	10.1	27.9	23.3	34.9	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	4.3	39.1	39.1	13.0	
	건설업	51	3.9	11.8	52.9	7.8	23.5	
	도매 및 소매업	79	3.8	8.9	30.4	20.3	36.7	
	운수 및 창고업	35	0.0	5.7	25.7	25.7	42.9	
	숙박 및 음식점업	74	5.4	6.8	33.8	17.6	36.5	
	정보통신업	93	2.2	3.2	33.3	19.4	41.9	
	금융 및 보험업	53	7.5	3.8	28.3	20.8	39.6	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	3.2	6.3	28.6	23.8	38.1	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	2.4	4.8	28.9	15.7	48.2	
	교육 서비스업	151	2.0	7.3	29.1	19.2	42.4	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	3.6	5.3	26.6	24.9	39.6	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	4.2	2.8	33.8	18.3	40.8	
	협회 및 단체	13	7.7	7.7	30.8	7.7	46.2	
	기타	83	4.8	4.8	39.8	7.2	43.4	
성별	여성	835	3.4	5.6	29.9	19.2	41.9	13.855 (.086)
	남성	320	4.1	7.8	36.6	20.6	30.9	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	4.5	9.1	22.7	18.2	45.5	

연령	20대	488	3.9	6.8	30.5	19.9	38.9	11.351 (.787)
	30대	432	2.3	6.9	32.2	20.1	38.4	
	40대	196	5.1	4.1	31.6	19.4	39.8	
	50대	47	6.4	6.4	31.9	14.9	40.4	
	60대 이상	14	0.0	0.0	50.0	7.1	42.9	
거주 지역	서울	372	3.0	4.8	26.9	25.8	39.5	19.026 (.015)
	경기	305	3.6	6.9	35.4	14.4	39.7	
	그 외 지역	500	4.0	7.0	32.8	18.0	38.2	
최종 학력	고졸 이하	164	5.5	4.9	44.5	15.2	29.9	34.173 (.001)
	전문대졸	246	5.3	9.8	28.9	19.1	37.0	
	대학교졸	680	2.2	5.7	29.0	20.9	42.2	
	대학원졸 이상	87	5.7	3.4	35.6	18.4	36.8	
근속 년수	1년 미만	103	1.9	6.8	33.0	14.6	43.7	21.737 (.152)
	1년 이상 3년 미만	449	5.8	6.2	29.2	21.8	37.0	
	3년 이상 5년 미만	206	1.9	7.8	35.4	19.4	35.4	
	5년 이상 10년 미만	226	1.8	5.3	29.2	18.6	45.1	
	10년 이상	193	3.1	5.7	35.2	18.1	37.8	
종업 원수	5인 미만	176	6.3	7.4	35.2	13.1	38.1	19.601 (.239)
	5인 이상 30인 미만	368	3.0	6.5	30.7	20.4	39.4	
	30인 이상 300인 미만	377	2.9	6.6	30.2	18.8	41.4	
	300인 이상 1,000인 미만	120	5.8	5.0	28.3	23.3	37.5	
	1,000인 이상	136	1.5	4.4	36.0	24.3	33.8	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	4.8	6.5	29.0	16.1	43.5	27.466 (.037)
	별로 신뢰하지 않는다	194	3.1	10.3	28.9	21.1	36.6	
	모르겠다	476	3.2	5.9	37.4	18.3	35.3	
	신뢰하고 있는 편이다	383	3.4	5.0	26.9	21.9	42.8	
	매우 신뢰하고 있다	62	8.1	4.8	27.4	12.9	46.8	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	4.2	5.5	30.3	19.3	40.7	8.004 (.433)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	2.9	7.9	34.1	19.7	35.5	
	노동조합에 가입해 있다	141	1.4	7.1	34.0	20.6	36.9	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-65 근로자가 감시당하고 있다는 사실을 알 권리

구분		N	전혀 없다	별로 없다	보통이다	조금 있다	매우 있다	$X^2(p)$
전체		1,177	3.7	7.2	30.4	19.0	39.7	
고용형태	정규직 근로자	774	3.0	6.5	30.5	18.5	41.6	17.968 (.117)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	4.0	8.6	30.9	20.5	36.1	
	특수고용형태의 근로자	57	10.5	7.0	22.8	19.3	40.4	
	플랫폼 근로자	19	5.3	15.8	42.1	15.8	21.1	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	0.0	4.5	36.4	27.3	31.8	35.470 (.308)
	전문가	191	3.1	9.9	30.9	15.2	40.8	
	생산/기술직	105	1.9	10.5	38.1	18.1	31.4	
	사무직	452	2.9	5.5	27.9	22.1	41.6	
	서비스직	238	5.0	5.9	30.3	19.3	39.5	
	판매직	53	3.8	11.3	26.4	17.0	41.5	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	6.7	13.3	37.8	15.6	26.7	
	기타	69	7.2	4.3	30.4	11.6	46.4	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	57.1	0.0	42.9	67.370 (.240)
	제조업	129	4.7	8.5	35.7	19.4	31.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	0.0	13.0	26.1	43.5	17.4	
	건설업	51	2.0	13.7	41.2	17.6	25.5	
	도매 및 소매업	79	2.5	5.1	27.8	20.3	44.3	
	운수 및 창고업	35	2.9	0.0	31.4	17.1	48.6	
	숙박 및 음식점업	74	5.4	6.8	28.4	27.0	32.4	
	정보통신업	93	2.2	6.5	28.0	15.1	48.4	
	금융 및 보험업	53	5.7	5.7	32.1	11.3	45.3	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	3.2	9.5	34.9	14.3	38.1	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	3.6	12.0	25.3	14.5	44.6	
	교육 서비스업	151	2.6	6.6	26.5	15.9	48.3	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	4.1	6.5	27.2	23.1	39.1	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	4.2	2.8	32.4	23.9	36.6	
	협회 및 단체	13	15.4	0.0	23.1	15.4	46.2	
	기타	83	3.6	8.4	34.9	18.1	34.9	
성별	여성	835	3.4	6.8	28.5	18.8	42.5	13.394 (.099)
	남성	320	4.4	8.4	35.9	19.4	31.9	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	4.5	4.5	22.7	22.7	45.5	

연령	20대	488	4.1	6.4	29.1	20.3	40.2	13.612 (.628)
	30대	432	2.3	9.3	31.3	18.1	39.1	
	40대	196	5.1	4.6	30.6	19.4	40.3	
	50대	47	6.4	6.4	34.0	17.0	36.2	
	60대 이상	14	0.0	14.3	35.7	7.1	42.9	
거주 지역	서울	372	3.5	6.2	27.4	19.9	43.0	4.840 (.774)
	경기	305	3.6	8.2	32.1	17.4	38.7	
	그 외 지역	500	3.8	7.4	31.6	19.4	37.8	
최종 학력	고졸 이하	164	4.9	6.1	42.7	15.2	31.1	45.695 (.000)
	전문대졸	246	6.1	12.2	28.0	21.5	32.1	
	대학교졸	680	2.4	6.0	27.5	20.0	44.1	
	대학원졸 이상	87	4.6	4.6	36.8	11.5	42.5	
근속 년수	1년 미만	103	2.9	2.9	32.0	20.4	41.7	19.574 (.240)
	1년 이상 3년 미만	449	5.3	7.1	29.0	18.7	39.9	
	3년 이상 5년 미만	206	2.4	9.7	34.5	19.9	33.5	
	5년 이상 10년 미만	226	2.2	6.6	25.7	20.4	45.1	
	10년 이상	193	3.1	7.8	34.2	16.6	38.3	
종업 원수	5인 미만	176	5.1	6.8	31.8	17.6	38.6	12.387 (.717)
	5인 이상 30인 미만	368	4.1	7.1	29.9	20.7	38.3	
	30인 이상 300인 미만	377	2.9	6.6	29.4	18.8	42.2	
	300인 이상 1,000인 미만	120	5.8	8.3	29.2	21.7	35.0	
	1,000인 이상	136	0.7	8.8	33.8	14.7	41.9	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	6.5	6.5	27.4	12.9	46.8	34.320 (.005)
	별로 신뢰하지 않는다	194	3.6	11.9	22.7	18.6	43.3	
	모르겠다	476	2.7	7.8	35.5	18.7	35.3	
	신뢰하고 있는 편이다	383	3.4	5.0	29.2	21.1	41.3	
	매우 신뢰하고 있다	62	9.7	3.2	25.8	16.1	45.2	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	4.2	6.2	30.0	18.5	41.1	10.306 (3244)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	2.5	10.4	31.2	21.1	34.8	
	노동조합에 가입해 있다	141	2.8	6.4	31.2	17.7	41.8	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-66 근로자 관리/감독 규제를 위한 제도적 장치 필요 여부

구분		N	전혀 없다	별로 없다	보통이다	조금 있다	매우 있다	$X^2(p)$
전체		1,177	5.0	9.5	39.8	24.2	21.4	
고용형태	정규직 근로자	774	4.1	10.2	38.8	24.2	22.7	17.213 (.142)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	5.5	8.9	41.0	25.7	19.0	
	특수고용형태의 근로자	57	12.3	7.0	42.1	17.5	21.1	
	플랫폼 근로자	19	10.5	0.0	57.9	21.1	10.5	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	4.5	0.0	31.8	50.0	13.6	39.430 (.172)
	전문가	191	4.7	12.6	40.3	20.9	21.5	
	생산/기술직	105	4.8	8.6	49.5	17.1	20.0	
	사무직	452	3.8	9.5	37.6	26.1	23.0	
	서비스직	238	6.3	7.6	36.6	29.0	20.6	
	판매직	53	5.7	13.2	41.5	20.8	18.9	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	11.1	13.3	44.4	17.8	13.3	
	기타	69	5.8	7.2	47.8	13.0	26.1	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	57.1	42.9	0.0	69.628 (.185)
	제조업	129	7.0	9.3	38.0	28.7	17.1	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	0.0	8.7	39.1	39.1	13.0	
	건설업	51	2.0	9.8	58.8	17.6	11.8	
	도매 및 소매업	79	5.1	10.1	35.4	22.8	26.6	
	운수 및 창고업	35	2.9	5.7	40.0	20.0	31.4	
	숙박 및 음식점업	74	5.4	5.4	48.6	27.0	13.5	
	정보통신업	93	5.4	12.9	35.5	22.6	23.7	
	금융 및 보험업	53	5.7	20.8	28.3	28.3	17.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	3.2	3.2	46.0	23.8	23.8	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	2.4	12.0	33.7	19.3	32.5	
	교육 서비스업	151	6.0	7.9	31.8	28.5	25.8	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	4.7	11.2	39.6	24.9	19.5	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	5.6	8.5	49.3	16.9	19.7	
	협회 및 단체	13	15.4	0.0	46.2	23.1	15.4	
	기타	83	6.0	8.4	45.8	18.1	21.7	
성별	여성	835	4.6	9.6	40.5	24.4	21.0	3.242 (.918)
	남성	320	6.3	9.4	38.4	24.1	21.9	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	4.5	9.1	36.4	18.2	31.8	

연령	20대	488	4.3	9.2	42.4	24.6	19.5	18.425 (.300)
	30대	432	4.4	10.6	40.7	23.4	20.8	
	40대	196	7.1	8.2	33.7	24.5	26.5	
	50대	47	10.6	4.3	31.9	27.7	25.5	
	60대 이상	14	0.0	21.4	35.7	21.4	21.4	
거주 지역	서울	372	3.8	9.4	37.6	25.8	23.4	4.295 (.830)
	경기	305	5.2	10.2	41.0	23.0	20.7	
	그 외 지역	500	5.8	9.2	40.8	23.8	20.4	
최종 학력	고졸 이하	164	7.9	6.7	43.3	23.8	18.3	15.373 (.222)
	전문대졸	246	6.9	9.8	42.7	23.6	17.1	
	대학교졸	680	3.7	10.1	38.2	24.9	23.1	
	대학원졸 이상	87	4.6	9.2	37.9	21.8	26.4	
근속 년수	1년 미만	103	1.0	10.7	46.6	20.4	21.4	20.417 (.202)
	1년 이상 3년 미만	449	7.1	10.5	39.0	24.9	18.5	
	3년 이상 5년 미만	206	3.4	9.7	42.2	25.7	18.9	
	5년 이상 10년 미만	226	3.5	8.0	39.4	23.9	25.2	
	10년 이상	193	5.7	8.3	36.3	23.3	26.4	
종업 원수	5인 미만	176	9.1	9.1	39.8	24.4	17.6	25.314 (.064)
	5인 이상 30인 미만	368	4.9	7.6	43.8	24.7	19.0	
	30인 이상 300인 미만	377	4.5	10.6	36.9	24.1	23.9	
	300인 이상 1,000인 미만	120	5.8	6.7	40.8	25.0	21.7	
	1,000인 이상	136	0.7	14.7	36.8	22.1	25.7	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	6.5	19.4	24.2	17.7	32.3	46.430 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	6.2	12.4	38.1	22.2	21.1	
	모르겠다	476	4.6	7.4	46.8	21.2	20.0	
	신뢰하고 있는 편이다	383	3.7	8.4	35.5	30.8	21.7	
	매우 신뢰하고 있다	62	11.3	14.5	33.9	19.4	21.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	6.5	8.5	39.5	24.7	20.9	16.187 (.040)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	2.2	13.3	40.9	22.9	20.8	
	노동조합에 가입해 있다	141	2.8	7.8	39.7	24.1	25.5	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-67 정부차원의 법안 필요 수준

구분		N	전혀 필요없다	별로 필요없다	보통이다	필요한 편이다	매우 필요하다	$X^2(p)$
전체		1,177	4.9	10.6	34.9	25.8	23.7	
고용형태	정규직 근로자	774	5.2	9.3	34.6	25.5	25.5	12.591 (.399)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	4.3	12.5	36.7	27.5	19.0	
	특수고용형태의 근로자	57	5.3	15.8	29.8	19.3	29.8	
	플랫폼 근로자	19	5.3	15.8	31.6	31.6	15.8	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	4.5	13.6	22.7	27.3	31.8	25.954 (.766)
	전문가	191	3.1	12.0	37.7	22.0	25.1	
	생산/기술직	105	3.8	11.4	41.0	23.8	20.0	
	사무직	452	5.3	10.2	32.3	27.2	25.0	
	서비스직	238	4.2	10.1	35.3	28.2	22.3	
	판매직	53	1.9	17.0	34.0	26.4	20.8	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	13.3	4.4	40.0	22.2	20.0	
	기타	69	8.7	8.7	34.8	23.2	24.6	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	28.6	42.9	28.6	65.060 (.305)
	제조업	129	8.5	10.9	31.0	27.1	22.5	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	8.7	39.1	30.4	17.4	
	건설업	51	5.9	5.9	49.0	27.5	11.8	
	도매 및 소매업	79	2.5	15.2	34.2	22.8	25.3	
	운수 및 창고업	35	2.9	2.9	25.7	34.3	34.3	
	숙박 및 음식점업	74	2.7	9.5	41.9	32.4	13.5	
	정보통신업	93	4.3	5.4	44.1	20.4	25.8	
	금융 및 보험업	53	5.7	7.5	39.6	24.5	22.6	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	4.8	11.1	30.2	23.8	30.2	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	2.4	3.6	39.8	24.1	30.1	
	교육 서비스업	151	4.0	15.2	25.8	27.8	27.2	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	4.1	14.2	31.4	29.0	21.3	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	7.0	14.1	39.4	18.3	21.1	
	협회 및 단체	13	15.4	7.7	30.8	23.1	23.1	
	기타	83	7.2	10.8	36.1	20.5	25.3	
성별	여성	835	4.4	11.3	35.4	26.6	22.3	11.519 (.174)
	남성	320	6.6	9.1	34.7	23.1	26.6	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	9.1	18.2	36.4	36.4	

연령	20대	488	4.3	12.1	36.5	26.4	20.7	23.389 (.104)
	30대	432	4.4	10.2	37.3	25.2	22.9	
	40대	196	7.1	9.7	27.0	24.5	31.6	
	50대	47	4.3	4.3	31.9	34.0	25.5	
	60대 이상	14	14.3	7.1	28.6	14.3	35.7	
거주 지역	서울	372	4.8	10.8	33.1	26.1	25.3	2.257 (.972)
	경기	305	4.6	11.8	34.8	25.2	23.6	
	그 외 지역	500	5.2	9.8	36.4	26.0	22.6	
최종 학력	고졸 이하	164	5.5	10.4	42.7	23.8	17.7	16.597 (.165)
	전문대졸	246	6.9	13.0	36.2	24.0	19.9	
	대학교졸	680	4.1	10.0	33.4	26.8	25.7	
	대학원졸 이상	87	4.6	9.2	28.7	27.6	29.9	
근속 년수	1년 미만	103	3.9	13.6	35.9	27.2	19.4	23.152 (.110)
	1년 이상 3년 미만	449	6.5	11.4	36.3	24.5	21.4	
	3년 이상 5년 미만	206	2.9	11.7	38.8	27.7	18.9	
	5년 이상 10년 미만	226	3.1	8.0	31.9	27.4	29.6	
	10년 이상	193	6.2	9.3	30.6	24.4	29.5	
종업 원수	5인 미만	176	6.8	15.3	37.5	15.9	24.4	32.644 (.008)
	5인 이상 30인 미만	368	4.9	11.1	35.9	28.5	19.6	
	30인 이상 300인 미만	377	5.0	10.1	32.1	27.3	25.5	
	300인 이상 1,000인 미만	120	6.7	7.5	33.3	31.7	20.8	
	1,000인 이상	136	0.7	7.4	38.2	22.1	31.6	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	9.7	8.1	33.9	16.1	32.3	33.793 (.006)
	별로 신뢰하지 않는다	194	6.7	12.9	30.4	29.9	20.1	
	모르겠다	476	3.8	10.1	40.1	23.3	22.7	
	신뢰하고 있는 편이다	383	4.2	11.2	31.9	29.8	23.0	
	매우 신뢰하고 있다	62	8.1	6.5	29.0	17.7	38.7	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	5.3	10.8	35.4	24.0	24.4	9.779 (.281)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	5.0	10.8	34.8	30.5	19.0	
	노동조합에 가입해 있다	141	2.8	9.2	32.6	26.2	29.1	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-68 회사 내의 업무 규정 필요 수준

구분		N	전혀 필요없다	별로 필요없다	보통이다	필요한 편이다	매우 필요하다	$X^2(p)$
전체		1,177	3.6	7.7	38.7	27.6	22.3	
고용형태	정규직 근로자	774	3.6	7.5	38.5	26.4	24.0	11.759 (.465)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	3.4	7.6	40.1	30.3	18.7	
	특수고용형태의 근로자	57	3.5	12.3	28.1	31.6	24.6	
	플랫폼 근로자	19	5.3	5.3	57.9	21.1	10.5	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	9.1	9.1	31.8	31.8	18.2	40.696 (.139)
	전문가	191	1.6	8.4	42.9	24.1	23.0	
	생산/기술직	105	1.9	14.3	44.8	23.8	15.2	
	사무직	452	3.3	7.1	35.0	30.8	23.9	
	서비스직	238	3.4	6.7	39.5	26.1	24.4	
	판매직	53	1.9	9.4	34.0	30.2	24.5	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	8.9	2.2	46.7	24.4	17.8	
	기타	69	10.1	5.8	40.6	26.1	17.4	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	42.9	28.6	28.6	91.179 (.006)
	제조업	129	6.2	14.0	35.7	26.4	17.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	0.0	4.3	56.5	30.4	8.7	
	건설업	51	3.9	5.9	51.0	31.4	7.8	
	도매 및 소매업	79	2.5	10.1	36.7	26.6	24.1	
	운수 및 창고업	35	0.0	8.6	34.3	31.4	25.7	
	숙박 및 음식점업	74	4.1	1.4	50.0	32.4	12.2	
	정보통신업	93	3.2	3.2	41.9	24.7	26.9	
	금융 및 보험업	53	3.8	13.2	35.8	18.9	28.3	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	1.6	1.6	31.7	41.3	23.8	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	2.4	4.8	33.7	28.9	30.1	
	교육 서비스업	151	3.3	6.6	31.8	29.8	28.5	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	2.4	10.7	39.6	28.4	18.9	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	2.8	7.0	47.9	21.1	21.1	
	협회 및 단체	13	23.1	0.0	23.1	30.8	23.1	
	기타	83	6.0	10.8	38.6	18.1	26.5	
성별	여성	835	3.2	7.8	38.7	28.6	21.7	6.157 (.630)
	남성	320	4.7	7.8	38.8	25.6	23.1	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	4.5	40.9	18.2	36.4	

연령	20대	488	3.5	7.4	40.8	29.5	18.9	19.393 (.249)
	30대	432	2.8	7.9	40.0	26.9	22.5	
	40대	196	5.1	9.7	31.6	24.5	29.1	
	50대	47	4.3	2.1	40.4	27.7	25.5	
	60대 이상	14	7.1	7.1	21.4	28.6	35.7	
거주 지역	서울	372	3.2	7.3	37.9	29.0	22.6	2.899 (.941)
	경기	305	3.6	7.5	36.7	29.5	22.6	
	그 외 지역	500	3.8	8.2	40.6	25.4	22.0	
최종 학력	고졸 이하	164	6.7	4.3	48.8	25.0	15.2	39.349(.000)
	전문대졸	246	4.1	11.0	44.3	24.4	16.3	
	대학교졸	680	2.6	7.6	35.0	29.9	24.9	
	대학원졸 이상	87	3.4	5.7	33.3	24.1	33.3	
근속 년수	1년 미만	103	1.9	5.8	48.5	22.3	21.4	29.814(.019)
	1년 이상 3년 미만	449	5.1	8.7	39.2	28.5	18.5	
	3년 이상 5년 미만	206	2.4	7.8	42.7	28.2	18.9	
	5년 이상 10년 미만	226	1.8	5.3	35.4	30.1	27.4	
	10년 이상	193	4.1	9.3	32.1	24.9	29.5	
종업 원수	5인 미만	176	5.7	9.7	40.3	20.5	23.9	22.891(.117)
	5인 이상 30인 미만	368	3.8	6.5	42.1	29.9	17.7	
	30인 이상 300인 미만	377	3.4	8.5	36.9	27.1	24.1	
	300인 이상 1,000인 미만	120	3.3	4.2	36.7	32.5	23.3	
	1,000인 이상	136	0.7	9.6	34.6	27.9	27.2	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	11.3	8.1	32.3	24.2	24.2	36.763(.002)
	별로 신뢰하지 않는다	194	4.6	12.4	34.0	28.9	20.1	
	모르겠다	476	2.5	6.7	43.7	24.6	22.5	
	신뢰하고 있는 편이다	383	2.9	6.8	36.6	32.6	21.1	
	매우 신뢰하고 있다	62	4.8	6.5	35.5	19.4	33.9	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	4.2	7.4	40.3	25.0	23.1	12.228 (.141)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	2.5	9.0	37.6	30.8	20.1	
	노동조합에 가입해 있다	141	2.1	7.1	32.6	35.5	22.7	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-69 단체협약 등 노사간 합의문 필요 수준

구분		N	전혀 필요없다	별로 필요없다	보통이다	필요한 편이다	매우 필요하다	$X^2(p)$
전체		1,177	4.3	7.3	36.0	28.1	24.2	
고용형태	정규직 근로자	774	4.3	6.5	35.1	27.9	26.2	9.747 (.638)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	4.6	8.6	38.5	28.1	20.2	
	특수고용형태의 근로자	57	3.5	10.5	29.8	33.3	22.8	
	플랫폼 근로자	19	5.3	10.5	47.4	21.1	15.8	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	9.1	9.1	31.8	31.8	18.2	36.859 (.254)
	전문가	191	2.6	9.4	39.8	24.1	24.1	
	생산/기술직	105	1.9	11.4	42.9	23.8	20.0	
	사무직	452	4.0	5.5	33.8	29.2	27.4	
	서비스직	238	3.8	7.1	37.0	28.6	23.5	
	판매직	53	5.7	11.3	26.4	32.1	24.5	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	
	단순 노무직	45	13.3	6.7	33.3	26.7	20.0	
	기타	69	8.7	4.3	36.2	33.3	17.4	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	28.6	28.6	42.9	79.004 (.051)
	제조업	129	6.2	7.8	36.4	27.1	22.5	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	0.0	21.7	39.1	17.4	21.7	
	건설업	51	3.9	0.0	54.9	27.5	13.7	
	도매 및 소매업	79	3.8	13.9	32.9	29.1	20.3	
	운수 및 창고업	35	5.7	5.7	22.9	31.4	34.3	
	숙박 및 음식점업	74	2.7	9.5	43.2	29.7	14.9	
	정보통신업	93	2.2	5.4	38.7	30.1	23.7	
	금융 및 보험업	53	3.8	5.7	30.2	26.4	34.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	1.6	6.3	31.7	38.1	22.2	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	1.2	4.8	37.3	26.5	30.1	
	교육 서비스업	151	3.3	7.3	29.1	28.5	31.8	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	4.7	7.7	34.9	31.4	21.3	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	7.0	7.0	46.5	19.7	19.7	
	협회 및 단체	13	23.1	0.0	23.1	30.8	23.1	
	기타	83	8.4	7.2	36.1	21.7	26.5	
성별	여성	835	3.8	7.1	35.9	29.0	24.2	6.335 (.610)
	남성	320	5.9	7.8	36.9	25.9	23.4	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	9.1	27.3	27.3	36.4	

연령	20대	488	4.3	7.2	39.8	28.5	20.3	22.359 (.132)
	30대	432	3.7	8.1	36.3	27.5	24.3	
	40대	196	5.1	6.6	28.6	27.0	32.7	
	50대	47	4.3	4.3	29.8	36.2	25.5	
	60대 이상	14	14.3	7.1	21.4	21.4	35.7	
거주 지역	서울	372	4.0	6.2	35.5	29.3	25.0	1.683 (.989)
	경기	305	4.6	7.5	35.7	28.2	23.9	
	그 외 지역	500	4.4	8.0	36.6	27.2	23.8	
최종 학력	고졸 이하	164	7.3	6.7	45.7	22.0	18.3	28.056 (.005)
	전문대졸	246	5.7	9.8	36.2	29.7	18.7	
	대학교졸	680	3.1	6.5	33.7	29.9	26.9	
	대학원졸 이상	87	4.6	8.0	35.6	21.8	29.9	
근속 년수	1년 미만	103	4.9	7.8	42.7	23.3	21.4	20.653 (.192)
	1년 이상 3년 미만	449	5.6	8.2	37.6	26.9	21.6	
	3년 이상 5년 미만	206	3.4	5.8	38.3	31.6	20.9	
	5년 이상 10년 미만	226	2.2	7.1	33.6	29.6	27.4	
	10년 이상	193	4.7	6.7	29.0	28.0	31.6	
종업 원수	5인 미만	176	6.8	9.7	37.5	21.6	24.4	18.059 (.320)
	5인 이상 30인 미만	368	4.9	6.3	38.3	29.6	20.9	
	30인 이상 300인 미만	377	4.0	8.0	34.0	28.6	25.5	
	300인 이상 1,000인 미만	120	4.2	7.5	30.8	30.0	27.5	
	1,000인 이상	136	0.7	5.1	38.2	29.4	26.5	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	9.7	8.1	35.5	22.6	24.2	35.384 (.004)
	별로 신뢰하지 않는다	194	5.2	10.3	29.4	34.5	20.6	
	모르겠다	476	3.2	6.7	41.2	23.9	25.0	
	신뢰하고 있는 편이다	383	4.2	6.8	34.5	32.1	22.5	
	매우 신뢰하고 있다	62	6.5	4.8	27.4	21.0	40.3	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	5.2	6.7	36.3	28.5	23.2	7.481 (.486)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	3.2	9.3	35.8	27.2	24.4	
	노동조합에 가입해 있다	141	2.1	6.4	34.8	27.7	29.1	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-70 디지털 전자기술을 이용한 근로자 모니터링 사실 고지 여부

구분		N	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	$X^2(p)$
전체		1,177	2.8	4.0	24.9	22.7	45.6	
고용형태	정규직 근로자	774	2.5	3.5	24.0	21.8	48.2	21.922 (.038)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	3.4	4.3	26.6	25.1	40.7	
	특수고용형태의 근로자	57	3.5	3.5	26.3	21.1	45.6	
	플랫폼 근로자	19	5.3	21.1	26.3	21.1	26.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	4.5	9.1	27.3	27.3	31.8	37.197(.242)
	전문가	191	2.6	5.8	26.2	23.0	42.4	
	생산/기술직	105	2.9	4.8	32.4	21.0	39.0	
	사무직	452	2.0	3.5	21.7	23.2	49.6	
	서비스직	238	2.1	3.4	26.1	23.1	45.4	
	판매직	53	1.9	3.8	18.9	32.1	43.4	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	8.9	4.4	31.1	22.2	33.3	
	기타	69	7.2	1.4	26.1	11.6	53.6	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	28.6	14.3	57.1	68.177 (.219)
	제조업	129	4.7	5.4	27.9	24.8	37.2	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	4.3	21.7	39.1	30.4	
	건설업	51	2.0	5.9	35.3	31.4	25.5	
	도매 및 소매업	79	1.3	5.1	20.3	24.1	49.4	
	운수 및 창고업	35	2.9	0.0	22.9	20.0	54.3	
	숙박 및 음식점업	74	2.7	6.8	29.7	24.3	36.5	
	정보통신업	93	1.1	3.2	28.0	17.2	50.5	
	금융 및 보험업	53	3.8	1.9	26.4	32.1	35.8	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	1.6	6.3	22.2	22.2	47.6	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	1.2	1.2	24.1	18.1	55.4	
	교육 서비스업	151	2.6	3.3	21.2	18.5	54.3	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	2.4	5.3	20.1	27.8	44.4	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	2.8	1.4	35.2	18.3	42.3	
	협회 및 단체	13	15.4	7.7	15.4	7.7	53.8	
	기타	83	4.8	2.4	22.9	16.9	53.0	
성별	여성	835	2.4	3.4	23.8	21.9	48.5	16.601 (.035)
	남성	320	4.1	5.6	28.1	25.0	37.2	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	4.5	18.2	18.2	59.1	

연령	20대	488	3.3	3.5	26.0	23.6	43.6	18.208 (.312)
	30대	432	1.9	5.3	25.9	19.7	47.2	
	40대	196	2.6	3.1	22.4	24.5	47.4	
	50대	47	6.4	0.0	19.1	29.8	44.7	
	60대 이상	14	7.1	7.1	7.1	35.7	42.9	
거주 지역	서울	372	3.0	3.5	23.4	20.4	49.7	10.156 (.254)
	경기	305	2.3	4.3	25.6	19.7	48.2	
	그 외 지역	500	3.0	4.2	25.6	26.2	41.0	
최종 학력	고졸 이하	164	4.3	4.3	34.1	22.6	34.8	28.735(.004)
	전문대졸	246	4.9	4.1	25.6	26.4	39.0	
	대학교졸	680	1.6	3.7	22.8	21.8	50.1	
	대학원졸 이상	87	3.4	5.7	21.8	19.5	49.4	
근속 년수	1년 미만	103	1.0	3.9	30.1	19.4	45.6	13.248 (.655)
	1년 이상 3년 미만	449	3.8	4.2	23.6	23.6	44.8	
	3년 이상 5년 미만	206	1.9	5.3	26.7	24.8	41.3	
	5년 이상 10년 미만	226	2.2	4.4	23.0	20.4	50.0	
	10년 이상	193	3.1	1.6	25.4	22.8	47.2	
종업 원수	5인 미만	176	5.1	4.5	27.3	18.2	44.9	29.514 (.021)
	5인 이상 30인 미만	368	2.4	4.9	22.8	28.8	41.0	
	30인 이상 300인 미만	377	2.4	3.2	26.3	18.6	49.6	
	300인 이상 1,000인 미만	120	4.2	2.5	20.0	29.2	44.2	
	1,000인 이상	136	0.7	4.4	27.9	17.6	49.3	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	4.8	3.2	24.2	19.4	48.4	20.384 (.203)
	별로 신뢰하지 않는다	194	4.1	4.1	21.1	21.6	49.0	
	모르겠다	476	1.5	4.4	29.2	21.2	43.7	
	신뢰하고 있는 편이다	383	2.9	3.4	23.2	25.6	44.9	
	매우 신뢰하고 있다	62	6.5	4.8	14.5	22.6	51.6	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	2.8	4.2	24.0	21.3	47.7	6.656 (.574)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	2.5	2.9	27.6	25.4	41.6	
	노동조합에 가입해 있다	141	3.5	5.0	24.1	24.8	42.6	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-71 특정 디지털 전자기술을 도입해야하는 이유 근로자에게 설명 여부

구분		N	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	$X^2(p)$
전체		1,177	2.1	3.4	26.5	22.8	45.2	
고용형태	정규직 근로자	774	1.7	2.7	26.4	22.1	47.2	16.687 (.162)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	2.8	5.2	28.4	22.0	41.6	
	특수고용형태의 근로자	57	3.5	1.8	17.5	31.6	45.6	
	플랫폼 근로자	19	5.3	5.3	26.3	36.8	26.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	0.0	4.5	31.8	31.8	31.8	58.562(.003)
	전문가	191	1.0	2.1	26.7	27.7	42.4	
	생산/기술직	105	1.9	10.5	31.4	18.1	38.1	
	사무직	452	1.5	3.1	24.6	21.0	49.8	
	서비스직	238	1.7	3.4	27.7	24.4	42.9	
	판매직	53	1.9	0.0	26.4	26.4	45.3	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	8.9	4.4	33.3	17.8	35.6	
	기타	69	7.2	0.0	20.3	20.3	52.2	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	28.6	14.3	57.1	69.549 (.187)
	제조업	129	3.1	7.0	31.8	20.2	38.0	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	4.3	30.4	26.1	34.8	
	건설업	51	2.0	5.9	45.1	23.5	23.5	
	도매 및 소매업	79	1.3	2.5	21.5	26.6	48.1	
	운수 및 창고업	35	0.0	0.0	31.4	11.4	57.1	
	숙박 및 음식점업	74	2.7	5.4	33.8	24.3	33.8	
	정보통신업	93	1.1	3.2	25.8	21.5	48.4	
	금융 및 보험업	53	3.8	3.8	26.4	24.5	41.5	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	3.2	3.2	27.0	19.0	47.6	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	1.2	2.4	21.7	19.3	55.4	
	교육 서비스업	151	0.7	2.6	20.5	24.5	51.7	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	1.8	1.8	25.4	27.2	43.8	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	1.4	1.4	26.8	28.2	42.3	
	협회 및 단체	13	7.7	15.4	0.0	15.4	61.5	
	기타	83	4.8	2.4	24.1	16.9	51.8	
성별	여성	835	1.9	2.5	24.2	23.0	48.4	22.844 (.004)
	남성	320	2.8	5.6	32.5	22.8	36.3	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	4.5	27.3	13.6	54.5	

연령	20대	488	2.0	4.1	28.5	23.4	42.0	15.408 (.495)
	30대	432	1.4	3.2	26.4	22.7	46.3	
	40대	196	3.1	2.0	24.5	19.9	50.5	
	50대	47	4.3	2.1	17.0	31.9	44.7	
	60대 이상	14	7.1	7.1	21.4	14.3	50.0	
거주 지역	서울	372	2.4	2.7	24.2	21.2	49.5	9.739 (.284)
	경기	305	2.3	3.3	26.6	20.3	47.5	
	그 외 지역	500	1.8	4.0	28.2	25.4	40.6	
최종 학력	고졸 이하	164	4.3	3.0	39.6	20.7	32.3	44.099 (.000)
	전문대졸	246	3.3	6.1	29.3	20.7	40.7	
	대학교졸	680	1.0	2.8	22.8	23.5	49.9	
	대학원졸 이상	87	3.4	1.1	23.0	26.4	46.0	
근속 년수	1년 미만	103	0.0	1.9	30.1	21.4	46.6	21.352 (.165)
	1년 이상 3년 미만	449	3.3	4.7	26.7	23.4	41.9	
	3년 이상 5년 미만	206	1.0	3.9	25.7	26.2	43.2	
	5년 이상 10년 미만	226	0.9	2.7	24.8	19.5	52.2	
	10년 이상	193	3.1	1.6	26.9	22.3	46.1	
종업 원수	5인 미만	176	4.5	1.7	26.1	21.0	46.6	30.982(.014)
	5인 이상 30인 미만	368	2.2	3.5	25.8	29.3	39.1	
	30인 이상 300인 미만	377	1.1	4.2	28.1	18.3	48.3	
	300인 이상 1,000인 미만	120	3.3	2.5	21.7	25.8	46.7	
	1,000인 이상	136	0.7	3.7	28.7	16.9	50.0	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	4.8	4.8	21.0	21.0	48.4	10.164 (.858)
	별로 신뢰하지 않는다	194	2.6	2.6	26.3	23.7	44.8	
	모르겠다	476	1.5	4.0	28.8	22.1	43.7	
	신뢰하고 있는 편이다	383	2.1	2.9	26.1	22.7	46.2	
	매우 신뢰하고 있다	62	3.2	3.2	17.7	27.4	48.4	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	2.5	2.9	25.5	22.2	46.9	5.896 (.659)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	1.4	4.7	28.3	24.0	41.6	
	노동조합에 가입해 있다	141	1.4	3.5	28.4	23.4	43.3	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-72 새로운 디지털 전자기술의 도입 및 설치 관련 근로자 동의 여부

구분		N	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	$X^2(p)$
전체		1,177	2.3	4.8	25.2	22.8	44.9	
고용형태	정규직 근로자	774	2.2	4.4	24.2	22.2	47.0	12.653 (.395)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	2.1	5.2	27.8	23.2	41.6	
	특수고용형태의 근로자	57	3.5	7.0	19.3	29.8	40.4	
	플랫폼 근로자	19	5.3	10.5	42.1	15.8	26.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	0.0	9.1	36.4	22.7	31.8	48.600 (.030)
	전문가	191	1.6	6.8	26.2	21.5	44.0	
	생산/기술직	105	1.9	10.5	31.4	20.0	36.2	
	사무직	452	2.0	2.4	23.2	23.0	49.3	
	서비스직	238	1.7	4.6	27.3	22.7	43.7	
	판매직	53	1.9	5.7	17.0	34.0	41.5	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	6.7	8.9	24.4	28.9	31.1	
	기타	69	7.2	2.9	21.7	17.4	50.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	28.6	14.3	57.1	73.326 (.116)
	제조업	129	3.1	8.5	30.2	22.5	35.7	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	0.0	13.0	26.1	26.1	34.8	
	건설업	51	0.0	2.0	39.2	33.3	25.5	
	도매 및 소매업	79	1.3	6.3	19.0	21.5	51.9	
	운수 및 창고업	35	2.9	2.9	25.7	17.1	51.4	
	숙박 및 음식점업	74	1.4	5.4	28.4	29.7	35.1	
	정보통신업	93	2.2	2.2	26.9	24.7	44.1	
	금융 및 보험업	53	3.8	1.9	28.3	24.5	41.5	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	1.6	7.9	20.6	23.8	46.0	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	1.2	2.4	24.1	16.9	55.4	
	교육 서비스업	151	0.7	7.9	19.9	20.5	51.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	3.0	3.0	23.7	23.7	46.7	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	2.8	2.8	26.8	26.8	40.8	
	협회 및 단체	13	15.4	0.0	7.7	23.1	53.8	
	기타	83	4.8	3.6	26.5	14.5	50.6	
성별	여성	835	1.9	3.7	22.9	23.1	48.4	28.817 (.000)
	남성	320	3.4	8.1	30.9	22.2	35.3	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	0.0	31.8	18.2	50.0	

연령	20대	488	2.5	5.7	25.6	25.2	41.0	19.777 (.230)
	30대	432	1.6	3.9	27.3	22.0	45.1	
	40대	196	2.6	4.6	21.9	19.4	51.5	
	50대	47	4.3	2.1	21.3	17.0	55.3	
	60대 이상	14	7.1	14.3	7.1	28.6	42.9	
거주 지역	서울	372	2.4	4.6	22.6	21.5	48.9	5.608 (.691)
	경기	305	2.0	4.3	24.9	24.3	44.6	
	그 외 지역	500	2.4	5.4	27.4	22.8	42.0	
최종 학력	고졸 이하	164	3.7	6.7	37.2	20.1	32.3	38.485 (.000)
	전문대졸	246	4.5	5.7	25.2	22.8	41.9	
	대학교졸	680	0.9	4.1	22.2	23.8	49.0	
	대학원졸 이상	87	4.6	4.6	26.4	19.5	44.8	
근속 년수	1년 미만	103	0.0	6.8	33.0	19.4	40.8	15.882 (.461)
	1년 이상 3년 미만	449	3.6	5.1	25.2	23.8	42.3	
	3년 이상 5년 미만	206	1.9	4.9	24.8	23.3	45.1	
	5년 이상 10년 미만	226	0.9	4.4	23.9	20.8	50.0	
	10년 이상	193	2.6	3.6	23.3	23.8	46.6	
종업 원수	5인 미만	176	5.7	4.5	26.1	20.5	43.2	32.811(.008)
	5인 이상 30인 미만	368	1.6	6.0	22.6	28.3	41.6	
	30인 이상 300인 미만	377	1.6	4.2	26.8	20.4	46.9	
	300인 이상 1,000인 미만	120	3.3	3.3	21.7	27.5	44.2	
	1,000인 이상	136	0.7	5.1	30.1	13.2	50.7	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	4.8	4.8	19.4	21.0	50.0	13.805 (.613)
	별로 신뢰하지 않는다	194	2.1	4.1	26.8	20.6	46.4	
	모르겠다	476	2.1	4.8	29.0	21.0	43.1	
	신뢰하고 있는 편이다	383	2.1	5.0	21.4	26.6	44.9	
	매우 신뢰하고 있다	62	3.2	6.5	21.0	21.0	48.4	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	2.8	4.1	24.3	22.6	46.2	10.001(.265)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	0.7	7.2	26.2	23.7	42.3	
	노동조합에 가입해 있다	141	2.8	4.3	28.4	22.0	42.6	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-73 도입 및 설치된 디지털 전자기술의 방법 선택 여부

구분		N	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	$X^2(p)$
전체		1,177	2.5	3.6	28.9	24.8	40.3	
고용형태	정규직 근로자	774	2.1	3.4	28.6	23.6	42.4	14.623 (.263)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	3.1	3.7	30.0	26.9	36.4	
	특수고용형태의 근로자	57	3.5	3.5	21.1	31.6	40.4	
	플랫폼 근로자	19	5.3	10.5	47.4	15.8	21.1	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	0.0	18.2	27.3	22.7	31.8	47.300(.040)
	전문가	191	2.1	3.7	29.3	24.1	40.8	
	생산/기술직	105	2.9	6.7	36.2	23.8	30.5	
	사무직	452	2.0	2.4	28.1	24.3	43.1	
	서비스직	238	1.3	3.4	28.6	29.0	37.8	
	판매직	53	3.8	5.7	26.4	28.3	35.8	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	6.7	4.4	31.1	20.0	37.8	
	기타	69	7.2	0.0	23.2	18.8	50.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	42.9	0.0	57.1	78.548 (.054)
	제조업	129	3.9	6.2	33.3	24.8	31.8	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	8.7	21.7	34.8	30.4	
	건설업	51	0.0	3.9	41.2	29.4	25.5	
	도매 및 소매업	79	1.3	6.3	26.6	29.1	36.7	
	운수 및 창고업	35	0.0	2.9	31.4	11.4	54.3	
	숙박 및 음식점업	74	2.7	5.4	29.7	33.8	28.4	
	정보통신업	93	1.1	2.2	32.3	24.7	39.8	
	금융 및 보험업	53	5.7	0.0	37.7	24.5	32.1	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	1.6	4.8	30.2	19.0	44.4	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	1.2	1.2	27.7	19.3	50.6	
	교육 서비스업	151	1.3	4.0	22.5	25.2	47.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	2.4	3.0	24.9	28.4	41.4	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	2.8	2.8	23.9	31.0	39.4	
	협회 및 단체	13	15.4	0.0	38.5	7.7	38.5	
	기타	83	4.8	1.2	28.9	14.5	50.6	
성별	여성	835	2.2	2.5	26.7	25.5	43.1	23.276 (.003)
	남성	320	3.4	5.9	34.4	23.4	32.8	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	9.1	31.8	18.2	40.9	

연령	20대	488	2.3	4.1	30.3	25.6	37.7	12.691 (.695)
	30대	432	2.3	3.2	29.9	23.8	40.7	
	40대	196	2.6	2.6	24.5	25.0	45.4	
	50대	47	4.3	4.3	19.1	29.8	42.6	
	60대 이상	14	7.1	7.1	42.9	7.1	35.7	
거주 지역	서울	372	2.7	4.0	26.6	23.1	43.5	4.035 (.854)
	경기	305	2.3	3.3	29.5	24.6	40.3	
	그 외 지역	500	2.4	3.4	30.2	26.2	37.8	
최종 학력	고졸 이하	164	3.7	4.9	40.9	20.7	29.9	30.880 (.002)
	전문대졸	246	4.1	4.1	30.1	23.6	38.2	
	대학교졸	680	1.3	3.1	25.3	26.8	43.5	
	대학원졸 이상	87	4.6	3.4	31.0	20.7	40.2	
근속 년수	1년 미만	103	0.0	1.9	34.0	23.3	40.8	20.717 (.190)
	1년 이상 3년 미만	449	4.2	4.0	30.1	24.3	37.4	
	3년 이상 5년 미만	206	0.5	4.9	28.2	26.7	39.8	
	5년 이상 10년 미만	226	1.3	3.1	28.3	23.5	43.8	
	10년 이상	193	3.1	2.6	24.9	26.4	43.0	
종업 원수	5인 미만	176	5.7	2.8	28.4	22.7	40.3	34.526 (.005)
	5인 이상 30인 미만	368	1.6	4.9	27.2	31.5	34.8	
	30인 이상 300인 미만	377	1.6	3.2	29.7	19.9	45.6	
	300인 이상 1,000인 미만	120	3.3	2.5	27.5	30.0	36.7	
	1,000인 이상	136	2.2	2.9	33.1	18.4	43.4	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	4.8	3.2	22.6	21.0	48.4	13.035 (.670)
	별로 신뢰하지 않는다	194	2.6	4.1	27.3	24.7	41.2	
	모르겠다	476	2.1	3.8	32.1	23.7	38.2	
	신뢰하고 있는 편이다	383	2.3	2.6	28.5	26.4	40.2	
	매우 신뢰하고 있다	62	3.2	6.5	17.7	27.4	45.2	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	3.0	3.7	27.9	24.0	41.3	6.236 (.621)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	1.1	3.2	31.5	27.2	36.9	
	노동조합에 가입해 있다	141	2.1	3.5	29.1	24.1	41.1	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-74 디지털 전자기술의 종류, 방법, 시기, 기간에 대한 설명 여부

구분		N	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	$X^2(p)$
전체		1,177	2.7	3.7	24.6	25.1	43.8	
고용형태	정규직 근로자	774	2.5	3.1	24.5	24.3	45.6	8.027 (.783)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	3.1	4.9	24.8	26.9	40.4	
	특수고용형태의 근로자	57	3.5	3.5	21.1	26.3	45.6	
	플랫폼 근로자	19	5.3	5.3	36.8	26.3	26.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	0.0	22.7	27.3	18.2	31.8	55.467 (.006)
	전문가	191	1.6	6.3	25.1	24.6	42.4	
	생산/기술직	105	2.9	3.8	33.3	23.8	36.2	
	사무직	452	2.4	2.4	22.1	26.3	46.7	
	서비스직	238	2.5	2.9	25.6	26.1	42.9	
	판매직	53	1.9	1.9	20.8	30.2	45.3	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	6.7	4.4	26.7	28.9	33.3	
	기타	69	7.2	1.4	23.2	14.5	53.6	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	28.6	14.3	57.1	63.101 (.367)
	제조업	129	3.9	4.7	28.7	23.3	39.5	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	0.0	39.1	26.1	30.4	
	건설업	51	0.0	9.8	35.3	27.5	27.5	
	도매 및 소매업	79	2.5	3.8	16.5	30.4	46.8	
	운수 및 창고업	35	2.9	2.9	20.0	22.9	51.4	
	숙박 및 음식점업	74	1.4	8.1	27.0	32.4	31.1	
	정보통신업	93	1.1	5.4	26.9	21.5	45.2	
	금융 및 보험업	53	5.7	1.9	24.5	26.4	41.5	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	3.2	1.6	28.6	20.6	46.0	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	2.4	1.2	21.7	22.9	51.8	
	교육 서비스업	151	2.0	3.3	19.2	26.5	49.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	2.4	3.0	23.7	27.8	43.2	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	1.4	2.8	23.9	29.6	42.3	
	협회 및 단체	13	15.4	0.0	15.4	23.1	46.2	
	기타	83	4.8	2.4	26.5	14.5	51.8	
성별	여성	835	2.4	2.8	22.3	26.0	46.6	26.367 (.001)
	남성	320	3.8	6.3	30.9	23.4	35.6	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	0.0	22.7	18.2	59.1	

연령	20대	488	3.1	3.1	26.8	26.6	40.4	15.387 (.496)
	30대	432	2.1	4.2	24.8	24.1	44.9	
	40대	196	2.0	4.6	19.4	25.0	49.0	
	50대	47	6.4	0.0	23.4	23.4	46.8	
	60대 이상	14	7.1	7.1	21.4	14.3	50.0	
거주 지역	서울	372	3.2	3.5	21.5	24.5	47.3	5.951 (.653)
	경기	305	2.3	3.3	26.2	23.6	44.6	
	그 외 지역	500	2.6	4.0	26.0	26.6	40.8	
최종 학력	고졸 이하	164	4.3	4.3	39.6	20.7	31.1	47.529(.000)
	전문대졸	246	5.3	5.3	26.0	24.0	39.4	
	대학교졸	680	1.3	3.1	20.6	26.8	48.2	
	대학원졸 이상	87	3.4	2.3	24.1	24.1	46.0	
근속 년수	1년 미만	103	0.0	4.9	27.2	20.4	47.6	20.579 (.195)
	1년 이상 3년 미만	449	4.5	3.1	26.7	24.1	41.6	
	3년 이상 5년 미만	206	2.4	3.9	22.3	29.6	41.7	
	5년 이상 10년 미만	226	0.9	4.9	20.8	26.5	46.9	
	10년 이상	193	2.6	2.6	25.4	23.8	45.6	
종업 원수	5인 미만	176	5.7	5.7	22.2	21.6	44.9	25.864 (.056)
	5인 이상 30인 미만	368	2.2	3.5	25.8	29.1	39.4	
	30인 이상 300인 미만	377	1.6	3.2	24.1	24.1	46.9	
	300인 이상 1,000인 미만	120	4.2	2.5	20.8	30.8	41.7	
	1,000인 이상	136	2.2	3.7	29.4	16.9	47.8	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	4.8	4.8	19.4	21.0	50.0	12.869 (.682)
	별로 신뢰하지 않는다	194	3.6	5.2	20.1	24.2	46.9	
	모르겠다	476	1.9	3.8	27.5	24.6	42.2	
	신뢰하고 있는 편이다	383	2.9	2.6	25.1	26.9	42.6	
	매우 신뢰하고 있다	62	3.2	3.2	19.4	25.8	48.4	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	3.3	3.4	22.7	24.0	46.5	12.255 (.140)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	1.4	4.3	28.3	28.7	37.3	
	노동조합에 가입해 있다	141	2.1	3.5	27.7	24.1	42.6	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-75 디지털 전자기술 기록 결과에 근로자의 접근 여부

구분		N	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	$X^2(p)$
전체		1,177	2.4	3.7	29.7	27.0	37.2	
고용형태	정규직 근로자	774	1.9	3.6	27.6	27.5	39.3	14.023 (.299)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	3.1	3.7	34.9	26.3	32.1	
	특수고용형태의 근로자	57	3.5	3.5	24.6	28.1	40.4	
	플랫폼 근로자	19	5.3	10.5	36.8	15.8	31.6	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	0.0	22.7	22.7	22.7	31.8	49.856 (.023)
	전문가	191	1.6	4.2	29.8	26.2	38.2	
	생산/기술직	105	3.8	3.8	36.2	26.7	29.5	
	사무직	452	1.8	3.1	27.4	29.6	38.1	
	서비스직	238	2.1	3.4	31.5	25.6	37.4	
	판매직	53	1.9	3.8	24.5	34.0	35.8	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	4.4	4.4	42.2	17.8	31.1	
	기타	69	7.2	1.4	24.6	20.3	46.4	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	28.6	28.6	42.9	74.227 (.102)
	제조업	129	3.9	3.9	36.4	26.4	29.5	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	13.0	26.1	34.8	21.7	
	건설업	51	0.0	5.9	47.1	23.5	23.5	
	도매 및 소매업	79	1.3	2.5	30.4	30.4	35.4	
	운수 및 창고업	35	0.0	5.7	14.3	25.7	54.3	
	숙박 및 음식점업	74	2.7	4.1	32.4	33.8	27.0	
	정보통신업	93	1.1	4.3	33.3	26.9	34.4	
	금융 및 보험업	53	5.7	1.9	32.1	24.5	35.8	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	1.6	3.2	28.6	23.8	42.9	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	1.2	4.8	25.3	22.9	45.8	
	교육 서비스업	151	2.0	2.6	24.5	27.8	43.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	1.8	2.4	29.0	31.4	35.5	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	1.4	2.8	25.4	29.6	40.8	
	협회 및 단체	13	15.4	15.4	15.4	23.1	30.8	
	기타	83	4.8	3.6	28.9	15.7	47.0	
성별	여성	835	2.2	3.0	27.2	28.4	39.3	24.142 (.002)
	남성	320	3.1	5.3	35.9	25.0	30.6	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	9.1	31.8	4.5	54.5	

연령	20대	488	2.5	3.7	30.1	29.9	33.8	19.951 (.222)
	30대	432	1.9	4.2	31.3	24.3	38.4	
	40대	196	2.0	2.6	27.6	27.6	40.3	
	50대	47	6.4	2.1	21.3	23.4	46.8	
	60대 이상	14	7.1	14.3	21.4	14.3	42.9	
거주 지역	서울	372	2.4	2.7	26.3	26.6	41.9	8.280 (.407)
	경기	305	2.0	3.6	30.2	28.5	35.7	
	그 외 지역	500	2.6	4.6	31.8	26.4	34.6	
최종 학력	고졸 이하	164	3.7	4.9	42.1	25.6	23.8	32.300 (.001)
	전문대졸	246	4.5	3.7	29.3	26.4	36.2	
	대학교졸	680	1.2	3.5	26.9	28.1	40.3	
	대학원졸 이상	87	3.4	3.4	28.7	23.0	41.4	
근속 년수	1년 미만	103	1.0	5.8	34.0	25.2	34.0	18.593 (.290)
	1년 이상 3년 미만	449	4.0	4.5	29.6	26.9	35.0	
	3년 이상 5년 미만	206	1.0	3.4	31.1	28.6	35.9	
	5년 이상 10년 미만	226	0.9	3.1	29.2	24.8	42.0	
	10년 이상	193	2.6	2.1	26.4	29.0	39.9	
종업 원수	5인 미만	176	5.1	8.5	27.3	23.3	35.8	36.323 (.003)
	5인 이상 30인 미만	368	1.4	3.8	29.3	32.1	33.4	
	30인 이상 300인 미만	377	1.6	3.2	29.2	24.9	41.1	
	300인 이상 1,000인 미만	120	4.2	0.8	29.2	28.3	37.5	
	1,000인 이상	136	2.2	1.5	35.3	22.8	38.2	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	3.2	4.8	25.8	21.0	45.2	20.268 (.208)
	별로 신뢰하지 않는다	194	3.1	2.6	26.8	27.8	39.7	
	모르겠다	476	1.5	4.0	32.4	24.6	37.6	
	신뢰하고 있는 편이다	383	2.9	3.1	29.8	31.3	32.9	
	매우 신뢰하고 있다	62	3.2	8.1	21.0	22.6	45.2	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	2.9	4.1	28.0	26.9	38.0	8.260 (.409)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	1.1	3.6	32.3	29.0	34.1	
	노동조합에 가입해 있다	141	2.1	2.1	33.3	23.4	39.0	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-76 업무와 관련되지 않은 장소에서의 전자감시가 있어서는 안된다

구분		N	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	$X^2(p)$
전체		1,177	2.2	4.0	25.7	19.4	48.7	
고용형태	정규직 근로자	774	2.1	3.4	24.0	20.4	50.1	34.454 (.001)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	2.1	4.0	29.1	16.8	48.0	
	특수고용형태의 근로자	57	3.5	5.3	28.1	22.8	40.4	
	플랫폼 근로자	19	5.3	26.3	31.6	10.5	26.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	4.5	9.1	27.3	31.8	27.3	45.213 (.061)
	전문가	191	1.6	5.8	25.7	20.4	46.6	
	생산/기술직	105	1.0	6.7	36.2	16.2	40.0	
	사무직	452	2.2	2.7	21.9	20.1	53.1	
	서비스직	238	1.3	3.8	26.1	18.5	50.4	
	판매직	53	1.9	5.7	22.6	24.5	45.3	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	4.4	4.4	42.2	13.3	35.6	
	기타	69	7.2	1.4	24.6	15.9	50.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	28.6	28.6	42.9	70.193 (.173)
	제조업	129	2.3	5.4	30.2	19.4	42.6	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	0.0	8.7	21.7	30.4	39.1	
	건설업	51	2.0	0.0	47.1	23.5	27.5	
	도매 및 소매업	79	1.3	7.6	26.6	17.7	46.8	
	운수 및 창고업	35	2.9	2.9	25.7	14.3	54.3	
	숙박 및 음식점업	74	1.4	6.8	27.0	17.6	47.3	
	정보통신업	93	2.2	5.4	21.5	16.1	54.8	
	금융 및 보험업	53	3.8	0.0	28.3	18.9	49.1	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	3.2	3.2	27.0	19.0	47.6	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	1.2	3.6	22.9	13.3	59.0	
	교육 서비스업	151	1.3	4.0	17.2	23.2	54.3	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	1.8	2.4	23.7	24.3	47.9	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	1.4	4.2	29.6	22.5	42.3	
	협회 및 단체	13	15.4	7.7	15.4	7.7	53.8	
	기타	83	4.8	2.4	27.7	10.8	54.2	
성별	여성	835	1.9	2.9	24.2	19.6	51.4	22.006 (.005)
	남성	320	3.1	6.9	29.1	19.7	41.3	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	4.5	36.4	4.5	54.5	

연령	20대	488	1.8	4.1	28.1	18.6	47.3	10.716 (.827)
	30대	432	2.1	4.2	25.7	19.4	48.6	
	40대	196	2.6	3.6	22.4	18.4	53.1	
	50대	47	4.3	2.1	19.1	27.7	46.8	
	60대 이상	14	7.1	7.1	14.3	28.6	42.9	
거주 지역	서울	372	3.0	4.0	22.6	18.3	52.2	7.049 (.531)
	경기	305	2.0	4.3	24.6	20.0	49.2	
	그 외 지역	500	1.8	3.8	28.8	19.8	45.8	
최종 학력	고졸 이하	164	3.0	3.0	37.8	19.5	36.6	33.450 (.001)
	전문대졸	246	4.1	4.5	29.3	17.9	44.3	
	대학교졸	680	1.2	3.8	22.4	19.6	53.1	
	대학원졸 이상	87	3.4	5.7	19.5	21.8	49.4	
근속 년수	1년 미만	103	0.0	4.9	29.1	13.6	52.4	16.775(.400)
	1년 이상 3년 미만	449	3.3	3.8	26.1	18.0	48.8	
	3년 이상 5년 미만	206	2.4	4.9	27.7	22.8	42.2	
	5년 이상 10년 미만	226	0.9	4.4	23.9	19.0	51.8	
	10년 이상	193	2.1	2.6	23.3	22.3	49.7	
종업 원수	5인 미만	176	4.5	3.4	26.7	14.8	50.6	21.048(.177)
	5인 이상 30인 미만	368	2.2	5.2	25.3	23.1	44.3	
	30인 이상 300인 미만	377	1.1	3.7	24.4	18.8	52.0	
	300인 이상 1,000인 미만	120	3.3	2.5	26.7	22.5	45.0	
	1,000인 이상	136	1.5	3.7	28.7	14.0	52.2	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	3.2	4.8	17.7	16.1	58.1	13.761(.617)
	별로 신뢰하지 않는다	194	2.1	4.1	23.2	19.1	51.5	
	모르겠다	476	1.5	4.0	30.0	19.5	45.0	
	신뢰하고 있는 편이다	383	2.9	3.7	24.3	19.6	49.6	
	매우 신뢰하고 있다	62	3.2	4.8	17.7	21.0	53.2	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	2.8	3.6	23.8	18.9	51.0	11.070 (.198)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	1.1	5.4	30.1	19.7	43.7	
	노동조합에 가입해 있다	141	1.4	3.5	27.7	21.3	46.1	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-77 업무와 관련되지 않은 근로자 정보 수집 제한 여부

구분		N	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	$X^2(p)$
전체		1,177	2.5	3.0	25.5	20.0	49.0	
고용형태	정규직 근로자	774	2.1	2.8	24.7	19.1	51.3	29.895 (.003)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	3.4	2.8	27.5	21.4	45.0	
	특수고용형태의 근로자	57	3.5	0.0	26.3	24.6	45.6	
	플랫폼 근로자	19	5.3	21.1	21.1	15.8	36.8	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	9.1	4.5	27.3	27.3	31.8	46.432 (.048)
	전문가	191	2.6	3.1	27.2	18.3	48.7	
	생산/기술직	105	2.9	5.7	32.4	17.1	41.9	
	사무직	452	1.8	2.9	23.2	18.1	54.0	
	서비스직	238	1.3	2.5	23.1	27.7	45.4	
	판매직	53	1.9	3.8	26.4	18.9	49.1	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	단순 노무직	45	6.7	2.2	35.6	20.0	35.6	
	기타	69	7.2	0.0	26.1	13.0	53.6	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	14.3	28.6	57.1	78.723 (.053)
	제조업	129	4.7	3.9	33.3	14.0	44.2	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	4.3	17.4	39.1	34.8	
	건설업	51	2.0	3.9	41.2	27.5	25.5	
	도매 및 소매업	79	1.3	3.8	26.6	17.7	50.6	
	운수 및 창고업	35	0.0	0.0	28.6	14.3	57.1	
	숙박 및 음식점업	74	2.7	4.1	21.6	32.4	39.2	
	정보통신업	93	3.2	2.2	24.7	17.2	52.7	
	금융 및 보험업	53	5.7	0.0	24.5	24.5	45.3	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	1.6	6.3	25.4	15.9	50.8	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	1.2	2.4	21.7	12.0	62.7	
	교육 서비스업	151	1.3	4.0	20.5	20.5	53.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	1.8	1.8	23.1	23.1	50.3	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	1.4	0.0	25.4	25.4	47.9	
	협회 및 단체	13	7.7	15.4	30.8	7.7	38.5	
	기타	83	4.8	2.4	26.5	13.3	53.0	
성별	여성	835	2.4	2.9	23.0	20.1	51.6	14.054 (.080)
	남성	320	3.1	3.4	31.6	20.0	41.9	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	0.0	31.8	13.6	54.5	

연령	20대	488	2.5	3.3	26.0	23.0	45.3	14.443 (.566)
	30대	432	2.1	3.0	26.6	17.4	50.9	
	40대	196	3.1	2.0	23.5	17.9	53.6	
	50대	47	4.3	2.1	17.0	25.5	51.1	
	60대 이상	14	7.1	7.1	28.6	7.1	50.0	
거주 지역	서울	372	3.2	3.5	20.7	18.0	54.6	12.723 (.122)
	경기	305	3.0	2.3	27.2	19.7	47.9	
	그 외 지역	500	1.8	3.0	28.0	21.6	45.6	
최종 학력	고졸 이하	164	5.5	4.3	35.4	20.7	34.1	40.536 (.000)
	전문대졸	246	4.5	2.8	27.6	21.1	43.9	
	대학교졸	680	1.0	2.9	22.4	20.0	53.7	
	대학원졸 이상	87	3.4	1.1	25.3	14.9	55.2	
근속 년수	1년 미만	103	0.0	3.9	30.1	16.5	49.5	19.994 (.220)
	1년 이상 3년 미만	449	4.2	2.9	24.9	20.9	47.0	
	3년 이상 5년 미만	206	1.5	3.9	28.6	22.3	43.7	
	5년 이상 10년 미만	226	1.8	3.1	22.6	17.3	55.3	
	10년 이상	193	2.1	1.6	24.4	20.2	51.8	
종업 원수	5인 미만	176	5.1	3.4	23.3	16.5	51.7	23.894 (.092)
	5인 이상 30인 미만	368	2.2	3.3	25.8	25.5	43.2	
	30인 이상 300인 미만	377	1.6	2.7	26.3	17.2	52.3	
	300인 이상 1,000인 미만	120	3.3	3.3	22.5	23.3	47.5	
	1,000인 이상	136	2.2	2.2	27.9	14.0	53.7	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	6.5	6.5	19.4	14.5	53.2	20.165(.213)
	별로 신뢰하지 않는다	194	3.1	3.6	24.2	18.0	51.0	
	모르겠다	476	1.5	2.9	28.8	21.4	45.4	
	신뢰하고 있는 편이다	383	2.9	2.1	24.5	20.1	50.4	
	매우 신뢰하고 있다	62	3.2	3.2	16.1	19.4	58.1	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	2.6	3.0	23.8	19.7	50.9	5.441 (.710)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	2.9	2.5	29.0	20.8	44.8	
	노동조합에 가입해 있다	141	1.4	3.5	27.7	19.9	47.5	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-78 부적절한 감시 자료 및 해석 관련 이의 제기할 수 있는 절차/규정의 필요 여부

구분		N	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	$X^2(p)$
전체		1,177	2.5	3.1	25.1	21.3	47.9	
고용형태	정규직 근로자	774	2.2	3.0	23.8	22.2	48.8	9.972 (.618)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	2.8	3.1	29.4	19.0	45.9	
	특수고용형태의 근로자	57	3.5	5.3	19.3	19.3	52.6	
	플랫폼 근로자	19	5.3	5.3	26.3	31.6	31.6	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	4.5	9.1	27.3	22.7	36.4	36.790(.257)
	전문가	191	1.6	4.7	26.2	22.0	45.5	
	생산/기술직	105	2.9	5.7	29.5	21.0	41.0	
	사무직	452	1.8	2.0	23.2	19.7	53.3	
	서비스직	238	2.1	2.5	26.1	22.7	46.6	
	판매직	53	1.9	3.8	18.9	30.2	45.3	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	단순 노무직	45	6.7	4.4	33.3	22.2	33.3	
	기타	69	7.2	1.4	24.6	18.8	47.8	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	14.3	28.6	57.1	63.884 (.342)
	제조업	129	3.9	4.7	25.6	23.3	42.6	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	0.0	13.0	17.4	34.8	34.8	
	건설업	51	0.0	2.0	45.1	23.5	29.4	
	도매 및 소매업	79	2.5	3.8	20.3	22.8	50.6	
	운수 및 창고업	35	2.9	2.9	22.9	20.0	51.4	
	숙박 및 음식점업	74	2.7	2.7	31.1	24.3	39.2	
	정보통신업	93	2.2	3.2	26.9	17.2	50.5	
	금융 및 보험업	53	3.8	1.9	30.2	18.9	45.3	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	1.6	1.6	27.0	14.3	55.6	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	1.2	3.6	22.9	13.3	59.0	
	교육 서비스업	151	2.0	2.6	19.2	20.5	55.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	1.8	3.0	24.9	24.9	45.6	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	1.4	4.2	23.9	26.8	43.7	
	협회 및 단체	13	15.4	0.0	15.4	15.4	53.8	
	기타	83	4.8	1.2	25.3	19.3	49.4	
성별	여성	835	2.0	2.5	24.1	20.6	50.8	17.551 (.025)
	남성	320	3.8	5.0	27.5	23.8	40.0	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	0.0	31.8	13.6	54.5	

연령	20대	488	2.3	2.5	28.5	22.7	44.1	18.923 (.273)
	30대	432	2.3	4.4	24.3	19.4	49.5	
	40대	196	2.0	2.0	20.9	21.4	53.6	
	50대	47	6.4	2.1	17.0	25.5	48.9	
	60대 이상	14	7.1	7.1	21.4	14.3	50.0	
거주 지역	서울	372	3.0	3.0	20.7	19.6	53.8	11.248 (.188)
	경기	305	2.6	3.3	25.2	21.3	47.5	
	그 외 지역	500	2.0	3.2	28.4	22.6	43.8	
최종 학력	고졸 이하	164	4.3	3.7	37.2	20.1	34.8	40.660 (.000)
	전문대졸	246	4.5	4.9	26.4	22.8	41.5	
	대학교졸	680	1.2	2.6	22.1	21.6	52.5	
	대학원졸 이상	87	3.4	1.1	23.0	17.2	55.2	
근속 년수	1년 미만	103	1.0	1.9	32.0	18.4	46.6	21.187(.171)
	1년 이상 3년 미만	449	3.8	4.0	25.4	20.9	45.9	
	3년 이상 5년 미만	206	1.5	2.9	26.7	26.7	42.2	
	5년 이상 10년 미만	226	1.3	3.5	21.2	19.5	54.4	
	10년 이상	193	2.6	1.6	23.8	20.2	51.8	
종업 원수	5인 미만	176	5.1	3.4	25.6	17.0	48.9	25.428(.063)
	5인 이상 30인 미만	368	2.2	3.3	23.6	28.0	42.9	
	30인 이상 300인 미만	377	1.3	2.9	25.5	19.4	50.9	
	300인 이상 1,000인 미만	120	4.2	2.5	25.8	20.0	47.5	
	1,000인 이상	136	1.5	3.7	27.2	15.4	52.2	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	4.8	4.8	17.7	16.1	56.5	15.285(.504)
	별로 신뢰하지 않는다	194	3.1	2.1	23.2	21.1	50.5	
	모르겠다	476	1.7	3.4	28.6	22.3	44.1	
	신뢰하고 있는 편이다	383	2.6	3.7	23.5	21.1	49.1	
	매우 신뢰하고 있다	62	3.2	0.0	22.6	21.0	53.2	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	2.8	3.3	23.9	19.6	50.5	9.609 (.294)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	1.8	2.9	29.0	23.7	42.7	
	노동조합에 가입해 있다	141	2.1	2.8	24.1	26.2	44.7	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-79 근로자의 동의받지 않은 개인정보 유출 방지 여부

구분		N	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	$X^2(p)$
전체		1,177	2.3	3.7	24.4	16.5	53.2	
고용형태	정규직 근로자	774	2.1	3.2	23.4	16.1	55.2	17.368 (.136)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	2.4	4.6	26.6	16.5	49.8	
	특수고용형태의 근로자	57	3.5	1.8	17.5	22.8	54.4	
	플랫폼 근로자	19	5.3	10.5	47.4	10.5	26.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	4.5	4.5	31.8	27.3	31.8	40.796 (.137)
	전문가	191	1.6	6.3	26.2	16.8	49.2	
	생산/기술직	105	2.9	4.8	26.7	18.1	47.6	
	사무직	452	1.5	3.8	20.8	15.3	58.6	
	서비스직	238	1.7	1.7	27.3	18.1	51.3	
	판매직	53	1.9	1.9	24.5	17.0	54.7	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	단순 노무직	45	6.7	4.4	35.6	13.3	40.0	
	기타	69	7.2	1.4	20.3	14.5	56.5	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	14.3	14.3	71.4	47.697 (.875)
	제조업	129	3.9	3.1	25.6	19.4	48.1	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	4.3	4.3	21.7	21.7	47.8	
	건설업	51	0.0	5.9	41.2	17.6	35.3	
	도매 및 소매업	79	1.3	3.8	29.1	12.7	53.2	
	운수 및 창고업	35	0.0	0.0	28.6	14.3	57.1	
	숙박 및 음식점업	74	1.4	2.7	27.0	25.7	43.2	
	정보통신업	93	3.2	3.2	22.6	14.0	57.0	
	금융 및 보험업	53	1.9	3.8	22.6	17.0	54.7	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	1.6	6.3	23.8	11.1	57.1	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	1.2	4.8	21.7	10.8	61.4	
	교육 서비스업	151	2.0	3.3	19.2	16.6	58.9	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	2.4	3.0	23.7	18.9	52.1	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	1.4	2.8	28.2	19.7	47.9	
	협회 및 단체	13	7.7	7.7	7.7	15.4	61.5	
	기타	83	4.8	4.8	21.7	10.8	57.8	
성별	여성	835	2.2	3.4	22.3	16.0	56.2	13.866 (.085)
	남성	320	2.8	4.7	29.4	17.8	45.3	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	0.0	31.8	13.6	54.5	

연령	20대	488	2.0	3.9	25.6	18.6	49.8	21.943 (.145)
	30대	432	2.1	3.7	25.5	14.8	53.9	
	40대	196	2.0	3.1	22.4	14.3	58.2	
	50대	47	6.4	0.0	12.8	21.3	59.6	
	60대 이상	14	7.1	14.3	14.3	7.1	57.1	
거주 지역	서울	372	3.0	3.8	21.2	14.8	57.3	7.223 (.513)
	경기	305	2.3	3.3	24.6	16.4	53.4	
	그 외 지역	500	1.8	3.8	26.6	17.8	50.0	
최종 학력	고졸 이하	164	4.3	1.8	32.9	20.7	40.2	40.669 (.000)
	전문대졸	246	4.5	6.1	27.2	14.6	47.6	
	대학교졸	680	0.9	3.2	21.5	16.5	57.9	
	대학원졸 이상	87	3.4	3.4	23.0	13.8	56.3	
근속 년수	1년 미만	103	1.0	4.9	30.1	9.7	54.4	19.565 (.240)
	1년 이상 3년 미만	449	3.3	4.0	23.6	18.9	50.1	
	3년 이상 5년 미만	206	1.0	4.4	29.1	15.5	50.0	
	5년 이상 10년 미만	226	1.8	2.2	21.7	15.9	58.4	
	10년 이상	193	2.6	3.1	21.2	16.1	57.0	
종업 원수	5인 미만	176	5.1	1.1	26.1	14.8	52.8	43.516 (.000)
	5인 이상 30인 미만	368	1.9	3.5	25.0	21.2	48.4	
	30인 이상 300인 미만	377	1.1	4.8	23.3	13.0	57.8	
	300인 이상 1,000인 미만	120	4.2	1.7	20.0	25.0	49.2	
	1,000인 이상	136	1.5	5.9	27.2	8.1	57.4	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	4.8	4.8	17.7	12.9	59.7	14.656(.550)
	별로 신뢰하지 않는다	194	2.1	3.1	24.2	13.4	57.2	
	모르겠다	476	1.9	4.2	26.3	18.7	48.9	
	신뢰하고 있는 편이다	383	2.3	3.1	24.3	16.7	53.5	
	매우 신뢰하고 있다	62	3.2	3.2	17.7	11.3	64.5	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	2.6	3.0	22.9	15.3	56.1	14.305 (.074)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	1.8	5.4	28.0	20.1	44.8	
	노동조합에 가입해 있다	141	1.4	3.5	25.5	15.6	53.9	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-80 근로자에게 새로운 기술 도입 및 이행과정의 투명한 공개 여부

구분		N	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	$X^2(p)$
전체		1,177	2.5	2.6	24.7	20.2	50.0	
고용형태	정규직 근로자	774	2.2	2.6	23.9	19.8	51.6	10.525 (.570)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	2.8	2.1	27.2	21.1	46.8	
	특수고용형태의 근로자	57	3.5	3.5	19.3	22.8	50.9	
	플랫폼 근로자	19	5.3	10.5	31.6	15.8	36.8	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	4.5	22.7	13.6	27.3	31.8	68.216 (.000)
	전문가	191	1.0	2.6	27.2	17.8	51.3	
	생산/기술직	105	4.8	1.0	29.5	22.9	41.9	
	사무직	452	2.0	2.4	21.7	19.9	54.0	
	서비스직	238	1.3	2.5	26.1	21.0	49.2	
	판매직	53	1.9	0.0	26.4	20.8	50.9	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	단순 노무직	45	6.7	4.4	31.1	22.2	35.6	
	기타	69	7.2	1.4	24.6	18.8	47.8	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	0.0	14.3	14.3	71.4	64.127 (.334)
	제조업	129	4.7	3.9	27.1	23.3	41.1	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	8.7	0.0	8.7	39.1	43.5	
	건설업	51	0.0	2.0	41.2	27.5	29.4	
	도매 및 소매업	79	1.3	1.3	29.1	16.5	51.9	
	운수 및 창고업	35	2.9	2.9	25.7	17.1	51.4	
	숙박 및 음식점업	74	1.4	4.1	31.1	21.6	41.9	
	정보통신업	93	3.2	2.2	22.6	17.2	54.8	
	금융 및 보험업	53	3.8	0.0	22.6	20.8	52.8	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	1.6	3.2	28.6	15.9	50.8	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	2.4	4.8	22.9	10.8	59.0	
	교육 서비스업	151	0.7	2.0	18.5	22.5	56.3	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	1.8	1.8	23.7	21.3	51.5	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	1.4	4.2	25.4	23.9	45.1	
	협회 및 단체	13	7.7	7.7	7.7	23.1	53.8	
	기타	83	4.8	2.4	24.1	15.7	53.0	
성별	여성	835	2.0	2.0	24.6	17.8	53.5	27.465 (.001)
	남성	320	3.8	4.4	24.4	26.9	40.6	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	0.0	0.0	36.4	13.6	50.0	

연령	20대	488	2.7	2.9	26.2	22.7	45.5	17.773 (.337)
	30대	432	2.1	2.3	26.2	16.2	53.2	
	40대	196	2.0	2.6	20.9	21.4	53.1	
	50대	47	4.3	2.1	17.0	25.5	51.1	
	60대 이상	14	7.1	7.1	7.1	21.4	57.1	
거주 지역	서울	372	2.7	2.4	21.8	18.8	54.3	6.197 (.625)
	경기	305	2.6	2.3	24.6	20.3	50.2	
	그 외 지역	500	2.2	3.0	27.0	21.2	46.6	
최종 학력	고졸 이하	164	4.3	4.3	35.4	18.3	37.8	29.717 (.003)
	전문대졸	246	4.1	2.8	25.6	21.1	46.3	
	대학교졸	680	1.3	2.4	22.1	20.0	54.3	
	대학원졸 이상	87	3.4	1.1	23.0	23.0	49.4	
근속 년수	1년 미만	103	1.0	1.9	30.1	15.5	51.5	22.138 (.139)
	1년 이상 3년 미만	449	3.8	2.2	27.8	19.4	46.8	
	3년 이상 5년 미만	206	1.5	2.9	24.8	24.8	46.1	
	5년 이상 10년 미만	226	1.8	4.0	19.0	19.0	56.2	
	10년 이상	193	2.1	2.1	21.2	21.2	53.4	
종업 원수	5인 미만	176	4.5	5.1	27.8	11.9	50.6	29.393 (.021)
	5인 이상 30인 미만	368	1.9	2.7	23.9	25.5	45.9	
	30인 이상 300인 미만	377	1.6	1.6	23.9	20.7	52.3	
	300인 이상 1,000인 미만	120	3.3	3.3	22.5	21.7	49.2	
	1,000인 이상	136	2.9	1.5	27.2	14.0	54.4	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	4.8	3.2	21.0	16.1	54.8	12.412 (.715)
	별로 신뢰하지 않는다	194	2.1	3.1	21.6	21.1	52.1	
	모르겠다	476	1.7	2.7	27.7	20.6	47.3	
	신뢰하고 있는 편이다	383	2.9	2.1	24.3	20.6	50.1	
	매우 신뢰하고 있다	62	4.8	3.2	17.7	16.1	58.1	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	2.8	2.8	23.1	19.3	52.0	7.834 (.450)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	1.8	2.5	27.6	23.7	44.4	
	노동조합에 가입해 있다	141	2.1	2.1	27.7	18.4	49.6	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-81 노무 관리를 위한 최소한의 개인정보만 수집 여부

구분		N	그렇다	아니다	모르겠다	$X^2(p)$
전체		1,177	45.9	12.7	41.4	
고용형태	정규직 근로자	774	45.3	12.5	42.1	35.468 (.000)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	48.9	9.5	41.6	
	특수고용형태의 근로자	57	45.6	21.1	33.3	
	플랫폼 근로자	19	15.8	52.6	31.6	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	54.5	27.3	18.2	24.631 (.077)
	전문가	191	37.7	18.3	44.0	
	생산/기술직	105	43.8	13.3	42.9	
	사무직	452	49.8	9.7	40.5	
	서비스직	238	45.4	13.0	41.6	
	판매직	53	50.9	9.4	39.6	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	50.0	50.0	
	단순 노무직	45	40.0	11.1	48.9	
	기타	69	46.4	13.0	40.6	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	28.6	57.1	32.029 (.366)
	제조업	129	51.2	16.3	32.6	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	47.8	21.7	30.4	
	건설업	51	43.1	19.6	37.3	
	도매 및 소매업	79	58.2	10.1	31.6	
	운수 및 창고업	35	40.0	17.1	42.9	
	숙박 및 음식점업	74	47.3	10.8	41.9	
	정보통신업	93	48.4	9.7	41.9	
	금융 및 보험업	53	43.4	13.2	43.4	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	49.2	9.5	41.3	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	38.6	14.5	47.0	
	교육 서비스업	151	45.0	13.2	41.7	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	46.7	10.7	42.6	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	32.4	15.5	52.1	
	협회 및 단체	13	61.5	0.0	38.5	
	기타	83	43.4	8.4	48.2	
성별	여성	835	46.5	11.1	42.4	10.952 (.027)
	남성	320	45.3	17.2	37.5	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	31.8	9.1	59.1	

연령	20대	488	45.9	12.3	41.8	9.146 (.330)
	30대	432	44.0	12.5	43.5	
	40대	196	48.5	15.8	35.7	
	50대	47	57.4	6.4	36.2	
	60대 이상	14	28.6	14.3	57.1	
거주 지역	서울	372	47.0	14.2	38.7	3.169 (.530)
	경기	305	44.6	10.8	44.6	
	그 외 지역	500	45.8	12.8	41.4	
최종 학력	고졸 이하	164	48.8	9.1	42.1	5.798 (.466)
	전문대졸	246	47.2	13.8	39.0	
	대학교졸	680	45.6	12.5	41.9	
	대학원졸 이상	87	39.1	18.4	42.5	
근속 년수	1년 미만	103	47.6	11.7	40.8	9.602 (.294)
	1년 이상 3년 미만	449	45.9	10.0	44.1	
	3년 이상 5년 미만	206	41.3	17.5	41.3	
	5년 이상 10년 미만	226	46.9	13.7	39.4	
	10년 이상	193	48.7	13.5	37.8	
종업 원수	5인 미만	176	49.4	14.2	36.4	10.779 (.215)
	5인 이상 30인 미만	368	51.1	10.9	38.0	
	30인 이상 300인 미만	377	41.4	13.8	44.8	
	300인 이상 1,000인 미만	120	40.8	14.2	45.0	
	1,000인 이상	136	44.1	11.8	44.1	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	19.4	22.6	58.1	69.963 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	35.1	22.2	42.8	
	모르겠다	476	42.9	12.0	45.2	
	신뢰하고 있는 편이다	383	55.9	7.8	36.3	
	매우 신뢰하고 있다	62	67.7	9.7	22.6	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	46.2	11.8	42.0	2.338 (.674)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	44.1	14.7	41.2	
	노동조합에 가입해 있다	141	47.5	14.2	38.3	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-82 불필요한 개인정보의 수집 요구 여부

구분		N	그렇다	아니다	모르겠다	$X^2(p)$
전체		1,177	13.3	61.7	25.1	
고용형태	정규직 근로자	774	12.3	62.4	25.3	6.661 (.353)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	13.8	60.2	26.0	
	특수고용형태의 근로자	57	21.1	57.9	21.1	
	플랫폼 근로자	19	21.1	68.4	10.5	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	18.2	77.3	4.5	23.665 (.097)
	전문가	191	15.7	59.7	24.6	
	생산/기술직	105	17.1	53.3	29.5	
	사무직	452	11.9	65.3	22.8	
	서비스직	238	12.6	58.0	29.4	
	판매직	53	17.0	66.0	17.0	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	50.0	50.0	
	단순 노무직	45	6.7	53.3	40.0	
	기타	69	11.6	66.7	21.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	42.9	57.1	45.288 (.036)
	제조업	129	20.2	57.4	22.5	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	8.7	65.2	26.1	
	건설업	51	19.6	43.1	37.3	
	도매 및 소매업	79	11.4	77.2	11.4	
	운수 및 창고업	35	14.3	51.4	34.3	
	숙박 및 음식점업	74	10.8	58.1	31.1	
	정보통신업	93	9.7	69.9	20.4	
	금융 및 보험업	53	9.4	64.2	26.4	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	12.7	58.7	28.6	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	14.5	55.4	30.1	
	교육 서비스업	151	14.6	64.2	21.2	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	11.2	67.5	21.3	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	14.1	64.8	21.1	
	협회 및 단체	13	15.4	46.2	38.5	
	기타	83	10.8	54.2	34.9	
성별	여성	835	12.3	63.5	24.2	8.561 (.073)
	남성	320	15.0	58.8	26.3	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	22.7	36.4	40.9	

연령	20대	488	13.1	59.8	27.0	4.616 (.798)
	30대	432	12.3	62.7	25.0	
	40대	196	14.8	63.3	21.9	
	50대	47	17.0	66.0	17.0	
	60대 이상	14	14.3	57.1	28.6	
거주 지역	서울	372	14.0	65.1	21.0	6.073 (.194)
	경기	305	11.8	59.3	28.9	
	그 외 지역	500	13.6	60.6	25.8	
최종 학력	고졸 이하	164	14.6	56.1	29.3	6.539 (.366)
	전문대졸	246	15.9	58.9	25.2	
	대학교졸	680	11.8	64.4	23.8	
	대학원졸 이상	87	14.9	58.6	26.4	
근속 년수	1년 미만	103	9.7	62.1	28.2	11.185 (.191)
	1년 이상 3년 미만	449	11.8	61.9	26.3	
	3년 이상 5년 미만	206	16.0	59.2	24.8	
	5년 이상 10년 미만	226	18.1	60.6	21.2	
	10년 이상	193	9.8	64.8	25.4	
종업 원수	5인 미만	176	10.2	68.8	21.0	12.416 (.134)
	5인 이상 30인 미만	368	11.7	65.2	23.1	
	30인 이상 300인 미만	377	15.6	58.1	26.3	
	300인 이상 1,000인 미만	120	16.7	54.2	29.2	
	1,000인 이상	136	11.8	59.6	28.7	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	14.5	50.0	35.5	26.002 (.001)
	별로 신뢰하지 않는다	194	17.0	53.6	29.4	
	모르겠다	476	12.8	59.2	27.9	
	신뢰하고 있는 편이다	383	12.3	68.1	19.6	
	매우 신뢰하고 있다	62	9.7	77.4	12.9	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	10.0	64.6	25.4	20.446(.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	20.1	56.3	23.7	
	노동조합에 가입해 있다	141	17.0	56.7	26.2	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-83 근로자의 개인정보 처리방침 존재 여부

구분		N	존재한다	존재하지 않는다	모르겠다	$X^2(p)$
전체		1,177	39.5	18.1	42.4	
고용형태	정규직 근로자	774	41.3	17.2	41.5	10.086 (.121)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	34.9	18.7	46.5	
	특수고용형태의 근로자	57	43.9	21.1	35.1	
	플랫폼 근로자	19	31.6	36.8	31.6	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	45.5	27.3	27.3	33.162 (.007)
	전문가	191	31.4	18.3	50.3	
	생산/기술직	105	40.0	24.8	35.2	
	사무직	452	46.9	15.3	37.8	
	서비스직	238	37.8	17.6	44.5	
	판매직	53	32.1	20.8	47.2	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	50.0	50.0	
	단순 노무직	45	24.4	26.7	48.9	
	기타	69	33.3	15.9	50.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	14.3	42.9	42.9	57.671 (.002)
	제조업	129	37.2	23.3	39.5	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	47.8	21.7	30.4	
	건설업	51	35.3	27.5	37.3	
	도매 및 소매업	79	36.7	32.9	30.4	
	운수 및 창고업	35	37.1	20.0	42.9	
	숙박 및 음식점업	74	33.8	12.2	54.1	
	정보통신업	93	44.1	16.1	39.8	
	금융 및 보험업	53	45.3	17.0	37.7	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	47.6	17.5	34.9	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	51.8	4.8	43.4	
	교육 서비스업	151	46.4	17.9	35.8	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	33.1	13.6	53.3	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	33.8	21.1	45.1	
	협회 및 단체	13	30.8	15.4	53.8	
	기타	83	33.7	15.7	50.6	
성별	여성	835	39.9	17.1	43.0	9.045 (.060)
	남성	320	40.0	20.9	39.1	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	18.2	13.6	68.2	

연령	20대	488	35.5	15.6	49.0	19.856 (.011)
	30대	432	42.4	18.3	39.4	
	40대	196	43.4	21.4	35.2	
	50대	47	42.6	27.7	29.8	
	60대 이상	14	28.6	21.4	50.0	
거주 지역	서울	372	41.4	19.6	39.0	8.199 (.085)
	경기	305	39.3	13.4	47.2	
	그 외 지역	500	38.2	19.8	42.0	
최종 학력	고졸 이하	164	28.7	23.2	48.2	22.752 (.001)
	전문대졸	246	35.4	22.0	42.7	
	대학교졸	680	41.6	16.3	42.1	
	대학원졸 이상	87	55.2	11.5	33.3	
근속 년수	1년 미만	103	27.2	16.5	56.3	22.403 (.004)
	1년 이상 3년 미만	449	35.9	17.8	46.3	
	3년 이상 5년 미만	206	43.2	18.9	37.9	
	5년 이상 10년 미만	226	46.9	15.5	37.6	
	10년 이상	193	42.0	21.8	36.3	
종업 원수	5인 미만	176	18.8	31.8	49.4	67.632 (.000)
	5인 이상 30인 미만	368	37.2	19.3	43.5	
	30인 이상 300인 미만	377	41.9	16.4	41.6	
	300인 이상 1,000인 미만	120	50.8	9.2	40.0	
	1,000인 이상	136	55.9	9.6	34.6	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	24.2	27.4	48.4	37.798 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	30.4	28.9	40.7	
	모르겠다	476	38.9	15.8	45.4	
	신뢰하고 있는 편이다	383	45.2	14.4	40.5	
	매우 신뢰하고 있다	62	53.2	16.1	30.6	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	33.2	20.9	46.0	40.817 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	48.0	15.1	36.9	
	노동조합에 가입해 있다	141	56.7	9.2	34.0	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-84 수집되는 개인정보의 범위 및 처리 목적 관련 고지 여부

구분		N	있다	없다	모르겠다	$X^2(p)$
전체		1,177	31.4	36.2	32.4	
고용형태	정규직 근로자	774	32.2	36.0	31.8	7.928 (.243)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	29.1	35.2	35.8	
	특수고용형태의 근로자	57	33.3	47.4	19.3	
	플랫폼 근로자	19	36.8	26.3	36.8	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	40.9	54.5	4.5	32.804 (.008)
	전문가	191	29.8	33.0	37.2	
	생산/기술직	105	26.7	41.9	31.4	
	사무직	452	36.1	36.3	27.7	
	서비스직	238	30.7	32.4	37.0	
	판매직	53	24.5	45.3	30.2	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	100.0	
	단순 노무직	45	17.8	44.4	37.8	
	기타	69	27.5	31.9	40.6	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	42.9	57.1	46.781 (.026)
	제조업	129	29.5	39.5	31.0	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	30.4	43.5	26.1	
	건설업	51	21.6	39.2	39.2	
	도매 및 소매업	79	20.3	48.1	31.6	
	운수 및 창고업	35	28.6	45.7	25.7	
	숙박 및 음식점업	74	33.8	28.4	37.8	
	정보통신업	93	35.5	30.1	34.4	
	금융 및 보험업	53	49.1	32.1	18.9	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	34.9	41.3	23.8	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	38.6	30.1	31.3	
	교육 서비스업	151	37.1	39.1	23.8	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	32.0	32.5	35.5	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	23.9	31.0	45.1	
	협회 및 단체	13	23.1	30.8	46.2	
	기타	83	24.1	37.3	38.6	
성별	여성	835	31.3	35.7	33.1	4.793 (.309)
	남성	320	33.1	37.2	29.7	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	13.6	40.9	45.5	

연령	20대	488	29.1	31.8	39.1	21.951 (.005)
	30대	432	32.9	38.2	28.9	
	40대	196	32.1	41.3	26.5	
	50대	47	42.6	38.3	19.1	
	60대 이상	14	21.4	50.0	28.6	
거주 지역	서울	372	32.5	36.8	30.6	0.977 (.913)
	경기	305	31.8	35.1	33.1	
	그 외 지역	500	30.4	36.4	33.2	
최종 학력	고졸 이하	164	22.0	37.8	40.2	13.408 (.037)
	전문대졸	246	30.1	39.0	30.9	
	대학교졸	680	34.0	35.7	30.3	
	대학원졸 이상	87	33.3	28.7	37.9	
근속 년수	1년 미만	103	21.4	33.0	45.6	19.311(.013)
	1년 이상 3년 미만	449	28.3	37.2	34.5	
	3년 이상 5년 미만	206	36.9	34.5	28.6	
	5년 이상 10년 미만	226	33.2	35.4	31.4	
	10년 이상	193	36.3	38.3	25.4	
종업 원수	5인 미만	176	15.9	54.0	30.1	53.752(.000)
	5인 이상 30인 미만	368	30.2	35.9	34.0	
	30인 이상 300인 미만	377	31.0	36.1	32.9	
	300인 이상 1,000인 미만	120	43.3	26.7	30.0	
	1,000인 이상	136	45.6	22.8	31.6	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	19.4	46.8	33.9	38.364(.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	22.7	47.9	29.4	
	모르겠다	476	30.3	31.9	37.8	
	신뢰하고 있는 편이다	383	36.6	35.5	27.9	
	매우 신뢰하고 있다	62	48.4	25.8	25.8	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	25.9	41.3	32.8	36.811(.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	40.9	28.0	31.2	
	노동조합에 가입해 있다	141	42.6	24.8	32.6	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-85 근로자의 개인정보 관련 적절한 보안조치 여부

구분		N	그렇다	아니다	모르겠다	$X^2(p)$
전체		1,177	34.7	20.8	44.5	
고용형태	정규직 근로자	774	35.7	20.4	43.9	1.654 (.949)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	32.4	21.1	46.5	
	특수고용형태의 근로자	57	33.3	24.6	42.1	
	플랫폼 근로자	19	36.8	21.1	42.1	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	50.0	31.8	18.2	20.458 (.200)
	전문가	191	30.9	20.4	48.7	
	생산/기술직	105	38.1	21.0	41.0	
	사무직	452	38.1	20.4	41.6	
	서비스직	238	33.2	20.6	46.2	
	판매직	53	37.7	18.9	43.4	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	50.0	50.0	
	단순 노무직	45	22.2	26.7	51.1	
	기타	69	24.6	18.8	56.5	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	57.1	42.9	36.534 (.191)
	제조업	129	35.7	24.0	40.3	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	34.8	26.1	39.1	
	건설업	51	23.5	31.4	45.1	
	도매 및 소매업	79	31.6	21.5	46.8	
	운수 및 창고업	35	25.7	20.0	54.3	
	숙박 및 음식점업	74	36.5	20.3	43.2	
	정보통신업	93	43.0	15.1	41.9	
	금융 및 보험업	53	49.1	17.0	34.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	39.7	20.6	39.7	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	41.0	20.5	38.6	
	교육 서비스업	151	33.1	21.2	45.7	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	37.3	18.9	43.8	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	22.5	22.5	54.9	
	협회 및 단체	13	30.8	23.1	46.2	
	기타	83	27.7	15.7	56.6	
성별	여성	835	33.2	19.5	47.3	21.136 (.000)
	남성	320	40.6	23.4	35.9	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	4.5	31.8	63.6	

연령	20대	488	33.4	18.0	48.6	13.025 (.111)
	30대	432	34.5	22.9	42.6	
	40대	196	35.2	21.4	43.4	
	50대	47	48.9	23.4	27.7	
	60대 이상	14	28.6	35.7	35.7	
거주 지역	서울	372	36.6	19.6	43.8	3.489 (.480)
	경기	305	33.8	18.7	47.5	
	그 외 지역	500	33.8	23.0	43.2	
최종 학력	고졸 이하	164	33.5	19.5	47.0	3.193 (.784)
	전문대졸	246	34.1	20.3	45.5	
	대학교졸	680	34.6	22.1	43.4	
	대학원졸 이상	87	39.1	14.9	46.0	
근속 년수	1년 미만	103	29.1	16.5	54.4	7.110 (.525)
	1년 이상 3년 미만	449	34.3	21.2	44.5	
	3년 이상 5년 미만	206	32.5	21.8	45.6	
	5년 이상 10년 미만	226	35.8	20.8	43.4	
	10년 이상	193	39.4	21.2	39.4	
종업 원수	5인 미만	176	22.7	31.8	45.5	40.274 (.000)
	5인 이상 30인 미만	368	37.0	19.0	44.0	
	30인 이상 300인 미만	377	30.5	22.8	46.7	
	300인 이상 1,000인 미만	120	42.5	12.5	45.0	
	1,000인 이상	136	48.5	13.2	38.2	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	12.9	35.5	51.6	82.408 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	20.6	34.5	44.8	
	모르겠다	476	32.1	20.0	47.9	
	신뢰하고 있는 편이다	383	44.6	14.9	40.5	
	매우 신뢰하고 있다	62	58.1	6.5	35.5	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	29.2	21.9	48.9	32.286 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	43.4	21.5	35.1	
	노동조합에 가입해 있다	141	46.8	13.5	39.7	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-86 비밀 유지 보안각서 작성 여부

구분		N	있다	없다	$X^2(p)$
전체		1,177	45.4	54.6	
고용형태	정규직 근로자	774	50.4	49.6	24.255 (.000)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	37.0	63.0	
	특수고용형태의 근로자	57	31.6	68.4	
	플랫폼 근로자	19	26.3	73.7	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	50.0	50.0	56.408 (.000)
	전문가	191	36.6	63.4	
	생산/기술직	105	48.6	51.4	
	사무직	452	57.7	42.3	
	서비스직	238	36.6	63.4	
	판매직	53	30.2	69.8	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	50.0	
	단순 노무직	45	24.4	75.6	
	기타	69	37.7	62.3	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	42.9	57.1	66.399 (.000)
	제조업	129	52.7	47.3	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	56.5	43.5	
	건설업	51	35.3	64.7	
	도매 및 소매업	79	38.0	62.0	
	운수 및 창고업	35	42.9	57.1	
	숙박 및 음식점업	74	29.7	70.3	
	정보통신업	93	68.8	31.2	
	금융 및 보험업	53	60.4	39.6	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	55.6	44.4	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	57.8	42.2	
	교육 서비스업	151	44.4	55.6	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	35.5	64.5	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	28.2	71.8	
	협회 및 단체	13	23.1	76.9	
	기타	83	43.4	56.6	
성별	여성	835	43.2	56.8	7.209 (.027)
	남성	320	51.6	48.4	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	36.4	63.6	

연령	20대	488	39.3	60.7	14.847 (.005)
	30대	432	50.5	49.5	
	40대	196	49.5	50.5	
	50대	47	48.9	51.1	
	60대 이상	14	28.6	71.4	
거주 지역	서울	372	48.9	51.1	3.231 (.199)
	경기	305	45.2	54.8	
	그 외 지역	500	42.8	57.2	
최종 학력	고졸 이하	164	29.3	70.7	23.037 (.000)
	전문대졸	246	43.5	56.5	
	대학교졸	680	49.0	51.0	
	대학원졸 이상	87	52.9	47.1	
근속 년수	1년 미만	103	35.9	64.1	26.381 (.000)
	1년 이상 3년 미만	449	38.1	61.9	
	3년 이상 5년 미만	206	49.0	51.0	
	5년 이상 10년 미만	226	52.7	47.3	
	10년 이상	193	54.9	45.1	
종업 원수	5인 미만	176	24.4	75.6	92.034 (.000)
	5인 이상 30인 미만	368	34.5	65.5	
	30인 이상 300인 미만	377	53.8	46.2	
	300인 이상 1,000인 미만	120	60.0	40.0	
	1,000인 이상	136	65.4	34.6	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	45.2	54.8	1.748 (.782)
	별로 신뢰하지 않는다	194	45.4	54.6	
	모르겠다	476	47.5	52.5	
	신뢰하고 있는 편이다	383	43.1	56.9	
	매우 신뢰하고 있다	62	43.5	56.5	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	40.7	59.3	20.386 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	51.6	48.4	
	노동조합에 가입해 있다	141	58.2	41.8	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-87 각서 내용 중 과도한 개인정보 수집을 요구하는 문항 여부

구분		N	있다	없다	$X^2(p)$
전체		534	28.1	71.9	
고용형태	정규직 근로자	390	26.2	73.8	17.802 (.000)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	121	28.1	71.9	
	특수고용형태의 근로자	18	50.0	50.0	
	플랫폼 근로자	5	100.0	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	11	27.3	72.7	20.934 (.007)
	전문가	70	31.4	68.6	
	생산/기술직	51	35.3	64.7	
	사무직	261	22.2	77.8	
	서비스직	87	36.8	63.2	
	판매직	16	50.0	50.0	
	농업, 임업, 어업	1	0.0	100.0	
	단순 노무직	11	54.5	45.5	
	기타	26	11.5	88.5	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	3	33.3	66.7	14.465 (.491)
	제조업	68	25.0	75.0	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	13	53.8	46.2	
	건설업	18	44.4	55.6	
	도매 및 소매업	30	30.0	70.0	
	운수 및 창고업	15	33.3	66.7	
	숙박 및 음식점업	22	31.8	68.2	
	정보통신업	64	21.9	78.1	
	금융 및 보험업	32	37.5	62.5	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	35	31.4	68.6	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	48	25.0	75.0	
	교육 서비스업	67	32.8	67.2	
	보건업 및 사회복지 서비스업	60	20.0	80.0	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	20	20.0	80.0	
	협회 및 단체	3	33.3	66.7	
	기타	36	22.2	77.8	
성별	여성	361	26.0	74.0	9.867 (.007)
	남성	165	30.3	69.7	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	8	75.0	25.0	

연령	20대	192	22.9	77.1	7.120 (.130)
	30대	218	33.0	67.0	
	40대	97	24.7	75.3	
	50대	23	39.1	60.9	
	60대 이상	4	25.0	75.0	
거주 지역	서울	182	26.4	73.6	5.170 (.075)
	경기	138	22.5	77.5	
	그 외 지역	214	33.2	66.8	
최종 학력	고졸 이하	48	31.3	68.8	0.459 (.928)
	전문대졸	107	28.0	72.0	
	대학교졸	333	27.3	72.7	
	대학원졸 이상	46	30.4	69.6	
근속 년수	1년 미만	37	13.5	86.5	11.901 (.018)
	1년 이상 3년 미만	171	24.0	76.0	
	3년 이상 5년 미만	101	31.7	68.3	
	5년 이상 10년 미만	119	37.8	62.2	
	10년 이상	106	25.5	74.5	
종업 원수	5인 미만	43	32.6	67.4	3.488 (.480)
	5인 이상 30인 미만	127	30.7	69.3	
	30인 이상 300인 미만	203	27.1	72.9	
	300인 이상 1,000인 미만	72	31.9	68.1	
	1,000인 이상	89	21.3	78.7	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	28	39.3	60.7	7.983 (.092)
	별로 신뢰하지 않는다	88	35.2	64.8	
	모르겠다	226	28.8	71.2	
	신뢰하고 있는 편이다	165	23.6	76.4	
	매우 신뢰하고 있다	27	14.8	85.2	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	308	26.3	73.7	1.548 (.461)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	144	31.9	68.1	
	노동조합에 가입해 있다	82	28.0	72.0	

[Base: 있다를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

표3-88 개인정보 침해 여부

구분		N	있다	없다	$X^2(p)$
전체		1,177	13.1	86.9	
고용형태	정규직 근로자	774	13.6	86.4	12.530 (.006)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	10.1	89.9	
	특수고용형태의 근로자	57	15.8	84.2	
	플랫폼 근로자	19	36.8	63.2	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	27.3	72.7	22.202 (.005)
	전문가	191	19.9	80.1	
	생산/기술직	105	14.3	85.7	
	사무직	452	10.2	89.8	
	서비스직	238	13.0	87.0	
	판매직	53	17.0	83.0	
	농업, 임업, 어업	2	50.0	50.0	
	단순 노무직	45	8.9	91.1	
	기타	69	5.8	94.2	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	57.1	42.9	32.296 (.006)
	제조업	129	17.1	82.9	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	8.7	91.3	
	건설업	51	13.7	86.3	
	도매 및 소매업	79	11.4	88.6	
	운수 및 창고업	35	14.3	85.7	
	숙박 및 음식점업	74	10.8	89.2	
	정보통신업	93	11.8	88.2	
	금융 및 보험업	53	9.4	90.6	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	14.3	85.7	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	9.6	90.4	
	교육 서비스업	151	19.9	80.1	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	5.9	94.1	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	18.3	81.7	
	협회 및 단체	13	15.4	84.6	
	기타	83	10.8	89.2	
성별	여성	835	11.9	88.1	8.929 (.012)
	남성	320	15.0	85.0	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	31.8	68.2	

연령	20대	488	10.5	89.5	8.600 (.072)
	30대	432	16.7	83.3	
	40대	196	11.2	88.8	
	50대	47	14.9	85.1	
	60대 이상	14	14.3	85.7	
거주 지역	서울	372	15.6	84.4	6.261 (.044)
	경기	305	9.2	90.8	
	그 외 지역	500	13.6	86.4	
최종 학력	고졸 이하	164	9.8	90.2	5.622 (.131)
	전문대졸	246	11.4	88.6	
	대학교졸	680	13.7	86.3	
	대학원졸 이상	87	19.5	80.5	
근속 년수	1년 미만	103	6.8	93.2	15.955 (.003)
	1년 이상 3년 미만	449	10.2	89.8	
	3년 이상 5년 미만	206	15.5	84.5	
	5년 이상 10년 미만	226	19.5	80.5	
	10년 이상	193	13.0	87.0	
종업 원수	5인 미만	176	11.9	88.1	2.911 (.573)
	5인 이상 30인 미만	368	11.4	88.6	
	30인 이상 300인 미만	377	15.4	84.6	
	300인 이상 1,000인 미만	120	13.3	86.7	
	1,000인 이상	136	12.5	87.5	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	19.4	80.6	5.515 (.238)
	별로 신뢰하지 않는다	194	14.9	85.1	
	모르겠다	476	13.9	86.1	
	신뢰하고 있는 편이다	383	10.4	89.6	
	매우 신뢰하고 있다	62	11.3	88.7	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	9.9	90.1	19.988 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	20.1	79.9	
	노동조합에 가입해 있다	141	16.3	83.7	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

표3-89 개인정보 침해 발생 시 처리방법

구분		N	①	②	③	④	⑤	⑥	$X^2(p)$
전체		154	32.5	45.5	12.3	7.8	0.6	1.3	
고용형태	정규직 근로자	105	36.2	42.9	12.4	7.6	0.0	1.0	10.581 (.782)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	33	24.2	48.5	12.1	9.1	3.0	3.0	
	특수고용형태의 근로자	9	33.3	44.4	22.2	0.0	0.0	0.0	
	플랫폼 근로자	7	14.3	71.4	0.0	14.3	0.0	0.0	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	6	16.7	16.7	50.0	16.7	0.0	0.0	55.134 (.056)
	전문가	38	28.9	55.3	7.9	7.9	0.0	0.0	
	생산/기술직	15	40.0	40.0	0.0	6.7	6.7	6.7	
	사무직	46	32.6	39.1	17.4	10.9	0.0	0.0	
	서비스직	31	32.3	48.4	16.1	3.2	0.0	0.0	
	판매직	9	44.4	55.6	0.0	0.0	0.0	0.0	
	농업, 임업, 어업	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	단순 노무직	4	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	
	기타	4	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	89.523 (.121)
	제조업	22	36.4	36.4	9.1	13.6	4.5	0.0	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	
	건설업	7	28.6	42.9	14.3	14.3	0.0	0.0	
	도매 및 소매업	9	44.4	55.6	0.0	0.0	0.0	0.0	
	운수 및 창고업	5	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	
	숙박 및 음식점업	8	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	
	정보통신업	11	36.4	45.5	18.2	0.0	0.0	0.0	
	금융 및 보험업	5	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	9	11.1	55.6	22.2	11.1	0.0	0.0	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	8	50.0	37.5	12.5	0.0	0.0	0.0	
	교육 서비스업	30	30.0	50.0	10.0	10.0	0.0	0.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	10	10.0	50.0	30.0	10.0	0.0	0.0	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	13	23.1	61.5	15.4	0.0	0.0	0.0	
	협회 및 단체	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	기타	9	33.3	44.4	11.1	0.0	0.0	11.1	
성별	여성	99	31.3	52.5	9.1	5.1	1.0	1.0	12.049 (.282)
	남성	48	35.4	29.2	18.8	14.6	0.0	2.1	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	7	28.6	57.1	14.3	0.0	0.0	0.0	

연령	20대	51	39.2	33.3	15.7	11.8	0.0	0.0	17.300 (.633)
	30대	72	27.8	55.6	9.7	4.2	1.4	1.4	
	40대	22	22.7	50.0	13.6	9.1	0.0	4.5	
	50대	7	42.9	28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	
	60대 이상	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
거주 지역	서울	58	29.3	41.4	17.2	12.1	0.0	0.0	10.204 (.423)
	경기	28	39.3	53.6	3.6	3.6	0.0	0.0	
	그 외 지역	68	32.4	45.6	11.8	5.9	1.5	2.9	
최종 학력	고졸 이하	16	43.8	25.0	18.8	12.5	0.0	0.0	15.685 (.403)
	전문대졸	28	39.3	39.3	7.1	10.7	3.6	0.0	
	대학교졸	93	31.2	50.5	11.8	5.4	0.0	1.1	
	대학원졸 이상	17	17.6	47.1	17.6	11.8	0.0	5.9	
근속 년수	1년 미만	7	14.3	28.6	57.1	0.0	0.0	0.0	25.832 (171)
	1년 이상 3년 미만	46	43.5	37.0	10.9	4.3	2.2	2.2	
	3년 이상 5년 미만	32	31.3	50.0	6.3	12.5	0.0	0.0	
	5년 이상 10년 미만	44	31.8	50.0	9.1	9.1	0.0	0.0	
	10년 이상	25	20.0	52.0	16.0	8.0	0.0	4.0	
종업 원수	5인 미만	21	47.6	33.3	14.3	4.8	0.0	0.0	15.489 (.748)
	5인 이상 30인 미만	42	21.4	47.6	14.3	11.9	2.4	2.4	
	30인 이상 300인 미만	58	32.8	48.3	10.3	6.9	0.0	1.7	
	300인 이상 1,000인 미만	16	43.8	43.8	0.0	12.5	0.0	0.0	
	1,000인 이상	17	29.4	47.1	23.5	0.0	0.0	0.0	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	12	41.7	50.0	8.3	0.0	0.0	0.0	32.817 (.035)
	별로 신뢰하지 않는다	29	10.3	62.1	20.7	6.9	0.0	0.0	
	모르겠다	66	36.4	42.4	9.1	7.6	1.5	3.0	
	신뢰하고 있는 편이다	40	37.5	45.0	5.0	12.5	0.0	0.0	
	매우 신뢰하고 있다	7	42.9	0.0	57.1	0.0	0.0	0.0	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	75	33.3	46.7	10.7	8.0	1.3	0.0	9.680 (.469)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	56	35.7	46.4	12.5	3.6	0.0	1.8	
	노동조합에 가입해 있다	23	21.7	39.1	17.4	17.4	0.0	4.3	

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 기관(공공 또는 민간)에 신고했다, ⑥ 기타

[Base: 있다를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

표3-90 문제해결을 위해 신고한 기관

구분		N	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
전체		1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고용형태	정규직 근로자	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	특수고용형태의 근로자	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	플랫폼 근로자	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직업	고위임직원 및 관리자	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	전문가	0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	생산/기술직	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	사무직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	서비스직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	판매직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	농업, 임업, 어업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	단순 노무직	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
업종	농업, 임업, 어업, 광업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	제조업	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	건설업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	도매 및 소매업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	운수 및 창고업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	숙박 및 음식점업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	정보통신업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	금융 및 보험업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	전문, 과학 및 기술 서비스업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	교육 서비스업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	보건업 및 사회복지 서비스업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	협회 및 단체	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
성별	여성	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	남성	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

연령	20대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	40대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	50대	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	60대 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
거주 지역	서울	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	경기	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	그 외 지역	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
최종 학력	고졸 이하	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	전문대졸	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	대학교졸	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	대학원졸 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
근속 년수	1년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1년 이상 3년 미만	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	3년 이상 5년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5년 이상 10년 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	10년 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
종업 원수	5인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	5인 이상 30인 미만	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30인 이상 300인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	300인 이상 1,000인 미만	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	1,000인 이상	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	별로 신뢰하지 않는다	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	모르겠다	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	신뢰하고 있는 편이다	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	매우 신뢰하고 있다	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
노동 조합 여부	노동조합이 없다	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	노동조합에 가입해 있다	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

[Base: 기관(공공 또는 민간)에 신고했다를 선택한 응답자, Unit: 명, %]

① 경찰서, ② 고용노동부, ③ 노동위원회, ④ 개인정보보호위원회, ⑤ 개인정보침해신고센터, ⑥ 개인정보분쟁조정위원회, ⑦ 시민단체, ⑧기타

표3-91 개인정보보호법 제정으로 개인정보 보호 정도

구분		N	전혀 안되고 있다	별로 안되고 있다	보통이다	잘되고 있다	매우 잘되고 있다	$X^2(p)$
전체		1,177	5.4	16.4	46.6	24.3	7.4	
고용형태	정규직 근로자	774	4.9	18.1	46.4	22.4	8.3	17.821 (.121)
	임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자	327	6.1	11.6	48.6	28.4	5.2	
	특수고용형태의 근로자	57	7.0	15.8	42.1	26.3	8.8	
	플랫폼 근로자	19	5.3	31.6	31.6	26.3	5.3	
	자영업자/주부/학생/무직 등	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	고위임직원 및 관리자	22	13.6	18.2	22.7	36.4	9.1	34.894 (.332)
	전문가	191	6.3	16.2	52.9	17.3	7.3	
	생산/기술직	105	6.7	13.3	47.6	24.8	7.6	
	사무직	452	3.5	17.5	45.6	25.4	8.0	
	서비스직	238	5.5	19.3	42.4	26.9	5.9	
	판매직	53	7.5	13.2	45.3	26.4	7.5	
	농업, 임업, 어업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	
	단순 노무직	45	4.4	6.7	60.0	24.4	4.4	
	기타	69	8.7	13.0	47.8	21.7	8.7	
업종	농업, 임업, 어업, 광업	7	0.0	14.3	42.9	28.6	14.3	76.088 (.079)
	제조업	129	5.4	20.2	49.6	20.2	4.7	
	전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리	23	8.7	13.0	39.1	30.4	8.7	
	건설업	51	11.8	17.6	41.2	19.6	9.8	
	도매 및 소매업	79	8.9	19.0	39.2	26.6	6.3	
	운수 및 창고업	35	0.0	14.3	62.9	20.0	2.9	
	숙박 및 음식점업	74	9.5	14.9	50.0	24.3	1.4	
	정보통신업	93	3.2	14.0	48.4	21.5	12.9	
	금융 및 보험업	53	1.9	5.7	45.3	35.8	11.3	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	63	7.9	12.7	52.4	17.5	9.5	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	83	4.8	15.7	39.8	25.3	14.5	
	교육 서비스업	151	5.3	23.8	37.1	28.5	5.3	
	보건업 및 사회복지 서비스업	169	3.0	10.1	53.8	26.0	7.1	
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	5.6	18.3	50.7	21.1	4.2	
	협회 및 단체	13	15.4	23.1	38.5	23.1	0.0	
	기타	83	2.4	20.5	45.8	22.9	8.4	
성별	여성	835	4.7	18.2	47.9	22.9	6.3	21.926 (.005)
	남성	320	6.6	11.3	44.4	27.5	10.3	
	그 외 혹은 밝히고 싶지 않음	22	13.6	22.7	27.3	31.8	4.5	

연령	20대	488	5.5	14.5	46.7	25.0	8.2	13.865 (.609)
	30대	432	5.6	19.7	46.5	22.0	6.3	
	40대	196	5.1	14.8	48.0	24.5	7.7	
	50대	47	4.3	10.6	38.3	36.2	10.6	
	60대 이상	14	0.0	21.4	50.0	28.6	0.0	
거주 지역	서울	372	4.6	16.9	49.5	21.8	7.3	5.433 (.710)
	경기	305	4.6	15.7	47.2	24.3	8.2	
	그 외 지역	500	6.4	16.4	44.0	26.2	7.0	
최종 학력	고졸 이하	164	4.3	9.1	53.7	23.2	9.8	21.036 (.050)
	전문대졸	246	6.1	15.0	45.9	25.6	7.3	
	대학교졸	680	5.0	18.8	44.9	25.1	6.2	
	대학원졸 이상	87	8.0	14.9	48.3	16.1	12.6	
근속 년수	1년 미만	103	4.9	10.7	54.4	22.3	7.8	34.286 (.005)
	1년 이상 3년 미만	449	4.5	18.5	46.5	23.2	7.3	
	3년 이상 5년 미만	206	7.8	10.7	48.5	28.6	4.4	
	5년 이상 10년 미만	226	3.5	24.3	39.8	23.5	8.8	
	10년 이상	193	7.3	11.4	48.2	24.4	8.8	
종업 원수	5인 미만	176	10.8	15.9	48.9	20.5	4.0	29.165 (.023)
	5인 이상 30인 미만	368	4.6	16.3	45.1	25.5	8.4	
	30인 이상 300인 미만	377	4.2	19.1	45.9	24.9	5.8	
	300인 이상 1,000인 미만	120	6.7	14.2	44.2	25.8	9.2	
	1,000인 이상	136	2.2	11.8	51.5	22.8	11.8	
상호 신뢰도	전혀 신뢰하지 않는다	62	12.9	22.6	51.6	8.1	4.8	151.210 (.000)
	별로 신뢰하지 않는다	194	9.3	27.8	39.2	21.1	2.6	
	모르겠다	476	4.0	15.8	54.8	21.2	4.2	
	신뢰하고 있는 편이다	383	3.9	12.3	41.3	32.6	9.9	
	매우 신뢰하고 있다	62	4.8	4.8	33.9	22.6	33.9	
노동 조합 여부	노동조합이 없다	757	6.1	18.9	48.0	21.4	5.7	28.024 (.000)
	노동조합이 있지만 가입하지 않았다	279	4.7	11.5	43.4	30.5	10.0	
	노동조합에 가입해 있다	141	2.8	12.8	45.4	27.7	11.3	

[Base: 전체, Unit: 명, %]

IV

부록

1. 설문지 241

=통계처리를 위한 질문=

1. 귀하께서는 현재 어떤 고용형태로 일하고 계십니까?
   1. 정규직 근로자
   2. 임시, 일용, 시간제 등 비정규직 근로자
   3. 특수고용형태의 근로자(보험설계사, 건설기계 운전원, 학습지교사, 골프장 캐디, 택배기사 등)
   4. 인터넷이나 모바일 앱을 통해 일감을 얻어 근무하는 플랫폼 근로자(승객운송, 라이더, 가사/돌봄서비스 등)
   5. 자영업자/주부/학생/무직 등 → 조사중단

2. 귀하의 직업은 다음 중 무엇입니까?
   1. 고위임직원 및 관리자
   2. 전문가
   3. 생산/기술직
   4. 사무직
   5. 서비스직
   6. 판매직
   7. 농업, 임업, 어업
   8. 단순 노무직
   9. 기타

3. 귀하의 업종은 다음 중 무엇입니까?
   1. 농업, 임업, 어업, 광업
   2. 제조업
   3. 전기, 가스, 수도, 하수 및 폐기물 처리
   4. 건설업
   5. 도매 및 소매업
   6. 운수 및 창고업
   7. 숙박 및 음식점업
   8. 정보통신업
   9. 금융 및 보험업
   10. 전문, 과학 및 기술 서비스업
   11. 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정
   12. 교육 서비스업
   13. 보건업 및 사회복지 서비스업
   14. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
   15. 협회 및 단체
   16. 기타

4. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?
   1. 여성
   2. 남성
   3. 그 외 혹은 밝히고 싶지 않음

5. 귀하의 나이는 어떻게 되십니까?
( )

6. 귀하의 거주지역은 어떻게 되십니까?
   1. 서울
   2. 인천
   3. 부산
   4. 대구
   5. 광주
   6. 울산
   7. 경기
   8. 강원
   9. 충북
   10. 충남
   11. 경북
   12. 경남
   13. 전북
   14. 전남
   15. 제주도
   16. 세종

7. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?
   1. 고졸 이하
   2. 전문대졸
   3. 대학교졸
   4. 대학원졸 이상

8. 귀하의 현재 직장 혹은 현재 하고 있는 업무의 근속 년수는 어떻게 되십니까?
   ( ) 년

9. 귀하께서 현재 다니고 계시는 직장의 종업원 수는 얼마나 되나요?
   1. 5인 미만
   2. 5인 이상 30인 미만
   3. 30인 이상 300인 미만
   4. 300인 이상 1000인 미만
   5. 1000인 이상

10. 귀하가 일하고 있는 직장 혹은 근무현장의 경영진과 근로자의 상호신뢰는 어떠합니까?
   1. 거의 신뢰하지 않는다
   2. 별로 신뢰하지 않는다
   3. 모르겠다
   4. 신뢰하고 있는 편이다
   5. 매우 신뢰하고 있다

11. 귀하의 직장 혹은 근무현장에는 노동조합이 있습니까?
   1. 노동조합이 없다
   2. 노동조합이 있지만 가입하지 않았다
   3. 노동조합에 가입해 있다

=직장 내 디지털 전자기술 활용 실태=

12. 다음은 직장(고정된 직장이 없는 경우에는 근무 현장)에서 이용되는 디지털 전자기술 종류를 나열한 것입니다. 귀하의 직장에서 사용되고 있는 모든 디지털 전자기술의 사용여부를 표시하여 주시기 바랍니다.

	사용 여부		
	사용함	사용하지 않음	모르겠음
인터넷 이용 모니터링(웹사이트 접속, 메신저, 메일사용 체킹)			
컴퓨터 하드디스크 내용 모니터링			
전화송수신 내역 기록			
CCTV(작업장, 생활공간 등 촬영)			
전자신분증(출입카드)			
지문 및 생체인식(얼굴인식, 홍채인식, 정맥인식 등)			
ERP(전사적 자원관리) 시스템			
GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검			
개인 SNS 모니터링(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)			
업무 관련 모바일 애플리케이션 설치			
PC온오프 및 작업시간 모니터링			
기타 → 12-1 문항으로			

12-1. (기타를 선택한 경우) 그렇다면, 사용되고 있는 디지털 전자기술 무엇입니까? (주관식)

13. 직장(혹은 근무현장)에서 디지털 전자기술의 설치 또는 운영에 대하여 귀하께서는 이와 관련해 경영자 또는 노동조합으로부터 고지나 안내를 받은 적이 있습니까? **(질문12에서 답변 한 기술에만 응답하도록 해 주세요)**

	사용 여부				
	아무 말 없었음	설치후 설치 사실을 고지함	설치여부와 함께 설치장소 및 활용방안에 대해 알려줌	설치전에 노동조합 혹은 근로자와 사전에 협의함	잘 모르겠다
인터넷 이용 모니터링(웹사이트 접속, 메신저, 메일사용 체킹)					
컴퓨터 하드디스크 내용 모니터링					
전화송수신 내역 기록					
CCTV(작업장, 생활공간 등 촬영)					
전자신분증(출입카드)					
지문 및 생체인식(얼굴인식, 홍채인식, 정맥인식 등)					
ERP(전사적 자원관리)					
GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검					
개인 SNS 모니터링(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)					
업무 관련 모바일 애플리케이션 설치					
PC온오프 및 작업시간 모니터링					
기타					

14. 귀하께서는 직장(혹은 근무현장)에서 사용되고 있는 디지털 전자기술에 대해여 그 설치 및 운영의 필요성에 대해 얼마나 동의하십니까?

	사용 여부				
	매우 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다
인터넷 이용 모니터링(웹사이트 접속, 메신저, 메일사용 체킹)					
컴퓨터 하드디스크 내용 모니터링					
전화송수신 내역 기록					
CCTV(작업장, 생활공간 등 촬영)					
전자신분증(출입카드)					
지문 및 생체인식(얼굴인식, 홍채인식, 정맥인식 등)					
ERP(전사적 자원관리)					

GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검					
개인 SNS 모니터링(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)					
업무 관련 모바일 애플리케이션 설치					
PC온오프 및 작업시간 모니터링					
기타					

15. 다음은 귀하의 직장(혹은 근무현장)에서 사용되고 있는 디지털 전자기술과 관련한 사항입니다. 각 항목에 답해 주세요.

	전혀 모른다	잘 모른다	보통이다	잘 알고 있다	매우 잘 알고 있다
귀하의 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술의 구체적인 목적을 알고 계십니까?					
귀하는 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술로 어떤 정보가 수집되고 있는지 알고계십니까?					
귀하는 직장에서 사용되고 있는 디지털 전자기술로 수집된 정보가 회사 내에서 어떻게 활용되고 있는지 알고 계십니까?					

16. 다음과 같은 디지털 전자기술이 직장(혹은 근무현장) 내에서 근로자를 관찰, 감독하는데 사용될 경우 귀하가 느끼는 불편함이나 스트레스의 정도에 대해 답변해 주세요.

	사용 여부				
	전혀 없다	적은 편이다	보통이다	많은 편이다	매우 많다
인터넷 이용 모니터링(웹사이트 접속, 메신저, 메일사용 체킹)					
컴퓨터 하드디스크 내용 모니터링					
전화송수신 내역 기록					
CCTV(작업장, 생활공간 등 촬영)					
전자신분증(출입카드)					
지문 및 생체인식(얼굴인식, 홍채인식, 정맥인식 등)					
ERP(전사적 자원관리)					
GPS, 스마트기기, 내비게이션 등을 통한 위치 추적/점검					
개인 SNS 모니터링(페이스북, 트위터, 인스타그램 등)					
업무 관련 모바일 애플리케이션 설치					
PC온오프 및 작업시간 모니터링					
기타					

17. 귀하의 직장 혹은 근무현장에서 자동화된 방식으로 업무 성과를 평가하거나 그에 따른 업무 배정 시스템(별점 점수, 알고리즘에 따른 자동배차 등)을 사용하고 계십니까?
1. 그렇다 → 18번 질문으로
2. 그렇지 않다 → 21번 질문으로
3. 모르겠다 → 21번 질문으로 ->

18. 귀하는 자동화된 방식의 평가 또는 업무 배정 시스템이 어떤 기준에 따라 평가 또는 배정하는지 알고 계십니까?
1. 거의 모른다
2. 잘 모른다
3. 보통이다
4. 잘 알고 있다
5. 매우 잘 알고 있다

19. 귀하는 자동화된 방식의 평가 또는 업무 배정 시스템이 공정하게 작동하고 있다고 생각하십니까?
1. 매우 그렇지 않다
2. 그렇지 않다
3. 보통이다
4. 그렇다
5. 매우 그렇다

20. 귀하는 자동화된 방식의 평가 또는 업무 배정 시스템의 활용에 의해 어느 정도 불편함이나 스트레스를 느끼고 계십니까?
1. 전혀 불편하지 않다
2. 조금 불편하다
3. 보통이다
4. 불편하다
5. 매우 불편하다

21. 스마트기기, 인터넷 등 디지털 전자기술의 발달로 인해 회사 내에서 뿐 아니라 외부, 집 등에서도 업무가 가능한데요. 귀하께서는 퇴근 이후 또는 휴일에 회사 관련 업무를 하신 적이 있으십니까?
1. 있다
2. 없다
3. 정해진 근무 시간이 존재하지 않는다

22. 휴일 또는 퇴근 이후 등 근무 시간이 아닌 때에 휴대전화(스마트기기) 또는 이메일 등을 통해 업무관련 지시를 받거나 전달한 경험이 있으십니까?
1. 있다
2. 없다

3. 해당 사항없음

23. 최근 코로나19 유행에 따라 재택근무를 하는 경우가 증가하고 있습니다. 재택근무를 할 경우 직장 내(혹은 근무현장)에서 근로자의 근태를 관리하기 위해 어떤 방법을 사용하십니까?
1. 정기적인(매일 혹은 하루에 수차례) 업무보고 요구
2. 특정 전자적 시스템을 이용해 근무 여부 모니터링
3. 수시로 연락해서 업무지시
4. 재택근무를 하지 않는다
5. 기타( )

=직장 내 디지털 전자기술 도입에 따른 효과=

24. 귀하께서는 직장 혹은 근무현장에서 관리 감독의 목적으로 디지털 전자기술을 도입한 이후, 근무 환경과 관련하여 다음과 같은 경험을 하신 적이 있으십니까? 해당하는 경험을 모두 골라주세요. (중복응답)
1. 화장실 이용이나 휴식 등 근무시간에 대한 통제가 강화되었다.
2. 직장 내에서 사적인 업무를 하는데 눈치가 보인다.
3. 업무량이 증가하였다.
4. 회사나 상사에 대한 불만을 표현하기 힘들어졌다.
5. 해당하는 경험이 없다

25. 귀하께서는 직장 혹은 근무현장에서 관리 감독의 목적으로 디지털 전자기술의 활용으로 인해서, 이와 관련하여 다음과 같은 인사상의 불이익을 경험한 적이 있으십니까? (중복응답)
1. 업무 과정에서 지적 혹은 경고를 받은 적이 있다
2. 견책이나 감봉 등 경징계를 받은 바 있다.
3. 정직 등 중징계를 받은 바 있다.
4. 승진에 있어서 차별을 받은 바 있다.
5. 해고를 당했다
5. 해당하는 경험이 없다

26. 귀하께서는 직장 혹은 근무현장에서 디지털 전자기술을 이용한 시스템으로 인해 다음과 같은 일을 겪으신 적이 있으십니까? 해당하는 경험을 모두 골라주세요. (중복응답)
1. 노동조합 설립이나 참여를 방해 받은 적이 있다.
2. 노동조합 일상 활동 모니터링이나 방해에 사용된 적이 있다.
3. 노동조합의 집회나 파업 감시에 사용된 적이 있다.
4. 해당하는 경험이 없다

27. 귀하께서는 직장 혹은 근무현장에서 디지털 전자기술의 설치 및 운영과 관련하여 분쟁이 발생한 것을 보시거나 직접 경험한 적이 있으십니까?

1. 있다 → 28번 문항으로
2. 없다 → 30번 문항으로

28. 문제 상황을 해결하기 위해 어떤 방식을 택하셨습니까?
1. 회사에서 근로자의 문제제기를 수용하였다.
2. 회사와 노동조합 혹은 노사협의회 등의 협상을 진행했다.
3. 개인정보 침해신고센터나 개인정보 분쟁조정위원회에 신고했다.
4. 노동부에 진정, 고소고발, 및 노동위원회 구제신청 등 노동관계기관에 법적 조치 요구
5. 시민단체 등에 도움을 요청했다.
6. 아무런 노력도 하지 않았다.
7. 기타 ( )

29. 앞선 문제 제기 이후 해당 문제 상황의 해결이 효과적으로 이뤄졌습니까?
1. 그렇다
2. 아니다

=직장 내 디지털 전자기술 도입에 대한 근로자 인식조사=

30. 귀하께서는 사업주가 사업장을 운영하기 위해 디지털 전자기술을 통해 수집한 정보를 인사관리, 시설안전, 기밀보호 등의 목적으로 사용할 권리를 어느정도 가지고 있다고 생각하십니까?

전혀 없다	별로 없다	보통	조금 있다	매우 있다
←----------→				
①	②	③	④	⑤

31. 귀하께서는 근로자가 직장 혹은 근무현장에서 사생활을 보호받을 권리를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?

전혀 없다	별로 없다	보통	조금 있다	매우 있다
←----------→				
①	②	③	④	⑤

32. 귀하께서는 근로자가 자신이 감시당하고 있다는 사실을 알 권리를 어느 정도 가지고 있다고 생각하십니까?

전혀 없다	별로 없다	보통	조금 있다	매우 있다
←---------- ---------- ----------→				
①	②	③	④	⑤

33. 귀하께서는 회사가 혹은 근무현장에서 디지털 전자기술의 도입을 통해 근로자를 관리, 감독하는 것을 규제하기 위한 제도적 장치가 필요하다고 보십니까?

전혀 없다	별로 없다	보통	조금 있다	매우 있다
←----------→				
①	②	③	④	⑤

34. 귀하는 회사가 혹은 근무현장에서 디지털 전자기술을 통해 근로자를 관리, 감독하는 것을 규제하는 제도나 규정이 다음의 각 수준에서 얼마나 필요하다고 보십니까?

항 목	응답				
	전혀 필요하지 않다	별로 필요하지 않다	보통이다	필요한 편이다	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

35. 다음은 직장(혹은 근무현장) 내에서 디지털 전자기술을 사용하여 근로자를 관찰, 감독하는 것과 관련하여 규정이 마련될 경우 포함될 수 있는 사항입니다. 귀하는 각각의 항목에 얼마나 동의하십니까?

항목	응답				
	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다
1. 회사는 디지털 전자기술을 이용해 근로자를 모니터링하고 있다는 사실을 알려주어야 한다.	1	2	3	4	5
2. 회사는 특정 디지털 전자기술을 도입해야 하는 이유에 대해 근로자에게 설명해 주어야 한다.	1	2	3	4	5
3. 새로운 디지털 전자기술의 도입이나 설치에 대해 근로자의 동의를 구해야 한다.	1	2	3	4	5
4. 근로자는 도입 또는 설치된 디지털 전자기술의 방법을 선택할 수 있어야 한다.	1	2	3	4	5
5. 회사는 디지털 전자기술의 종류, 방법, 시기, 기간에 대해 설명해야 한다.	1	2	3	4	5
6. 근로자는 디지털 전자기술 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 근로자의 정보에 대한 수집은 제한되어야 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. 근로자의 동의를 받지 않고 개인정보를 유출하는 것을 방지해야 한다.	1	2	3	4	5
11. 새로운 기술의 도입 및 이행 과정 전반에 걸쳐 근로자에게 투명하게 공개되어야 한다.	1	2	3	4	5

=개인정보 보호실태 및 개인정보보호법=

36. 귀하가 재직 중이거나 노무를 제공하고 있는 회사는 노무 관리를 위한 최소한의 개인정보만을 수집하고 있습니까?
    1. 그렇다.
    2. 아니다.
    3. 모르겠다.

37. 귀하가 재직 중이거나 노무를 제공하고 있는 회사는 (성적 지향, 정당가입 여부 등) 불필요한 개인정보의 수집을 요구한 적이 있습니까?
    1. 그렇다
    2. 아니다
    3. 모르겠다

38. 귀하가 재직 중이거나 노무를 제공하고 있는 회사에 근로자의 개인정보 처리방침이 존재합니까?
    1. 존재한다
    2. 존재하지 않는다
    3. 모르겠다

39. 귀하가 재직 중이거나 노무를 제공하고 있는 회사에서 수집되는 개인정보의 범위 및 처리 목적에 대한 고지를 받으신 적이 있습니까?
    1. 있다
    2. 없다
    3. 모르겠다

40. 귀하가 재직 중이거나 노무를 제공하고 있는 회사는 수집된 근로자의 개인정보에 대해 적절한 보안조치를 취하고 있다고 생각하십니까?
    1. 그렇다
    2. 아니다
    3. 모르겠다

41. 귀하께서는 입사 혹은 노무를 제공하기 전후 비밀 유지 보안각서를 작성하신 적이 있으십

니까?
1. 있다 → 문항 42번
2. 없다 → 문항 43번

42. 해당 각서의 내용 중에 부당하거나 혹은 과도한 개인정보의 수집을 요구하는 문항이 있었습니까?
1. 있다
2. 없다

43. 귀하께서는 직장 혹은 근무현장에 의해 개인정보를 수집 목적 외로 제3자에게 제공하거나 유출하는 등 개인정보를 침해당하신 적이 있으십니까?
1. 있다 → 문항 44번
2. 없다 → 문항 46번

44. 그렇다면 개인정보 침해 발생 시 어떻게 처리하셨습니까?
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. 기관(공공 또는 민간)에 신고했다. → 문항 45번
6. 기타 ( )

45. 귀하께서 문제 해결을 위해 신고한 기관은 어디입니까?
1. 경찰서
2. 고용노동부
3. 노동위원회
4. 개인정보보호위원회
5. 개인정보침해신고센터
6. 개인정보분쟁조정위원회
7. 시민단체
8. 기타 ( )

46. 귀하께서는 '개인정보보호법'의 제정으로 인해. 직장 혹은 근무현장에서 개인정보가 얼마나 보호되고 있다고 생각하십니까?

전혀 안되고 있다	별로 안되고 있다	보통이다	잘되고 있다	매우 잘되고 있다
←----------→				
①	②	③	④	⑤