

전자감시 토론문

한국노총 조직확大本부 김성호실장

2021. 12. 7

찰리 채플린의 영화 모던타임즈에서 포드시스템의 인간의 기계화를 비판했던 시기가 1930년대입니다.

사용자가 다이얼 조정만으로 노동강도를 높여 결국 노동자를 편집증이라는 정신질환으로 몰고 갔던 영화의 장면이 100여년이 지난 현시기에는 속도에 만족하지 않고 보다 미세한 노동 착취를 하기 위한 모습이 만연한다 볼 수 있습니다. 그 대표적인 도구가 전자장비를 이용한 노동감시로 볼 수 있습니다.

사용자와 노동조합 관계에서는 노동조합 활동을 감시하는 수단으로 사용되고 있으며

사용자와 노동자 관계에서는 개별 노동자의 업무량을 통제하고 작업 양태를 감시하는 수단으로 활용되고 있습니다.

노동조합 사무실 출입 구역에 갑자기 CCTV를 설치하거나 쟁의행위 발생 시기에 채증 목적으로 cctv 설치한 사례를 쉽게 찾아볼 수 있습니다.

개별 노동자를 대상으로 한 노동 감시는 CCTV를 비롯하여 사무직의 경우 컴퓨터 모니터링, MDM 설치를 통한 감시등이 대표적일 것입니다.

실제 몇 년전 노동조합을 적대시 하는 국내 반도체 대기업에서 노동조합을 설립하는 과정에서 MDM에 대한 불안감으로 별도의 휴대폰을 활용하여 소통하였던 경험이 있습니다. 통화내용 및 메신저를 감시하지 않는다고 회사는 공공연히 말하지만 이를 믿는 현장의 노동자는 많지 않았습다. 안하는 것이지 못하는 것이 아닐 것이며 이는 필요시 할 수 있다고 생각됩니다.

사용자는 감시와 측정은 구분해야 한다며 빅데이터를 기반으로 한 경영

의 효율성을 주장합니다.

하지만 동일한 정보에 대해 활용 목적에 따라 측정은 곧바로 감시가 될 수 있습니다.

소비자들이 출입하는 객장에 cctv를 활용하여 동선 및 체류시간, 선호 물품을 파악하여 경영 효율성을 증대시킨다고 하지만 동일 영상을 통해 근무중인 노동자의 감시도 병행이 가능합니다.

그러므로 노동 감시 장치에 대해서는 개인정보에 노출되는 노동조합 및 개별노동자에게 사전 동의가 반드시 있어야 할 것이며 그 동의 방식 또한 각 당사자가 동등한 관계에서 성립되는 일반 사법의 영역이 아닌 노동법 체계를 고려한 형태가 되어야 할 것입니다.

또한 동의 이후에도 이를 감독할 수 있도록 해당 정보에 대한 열람등 접근권한도 함께 인정되어야 할 것입니다.

노동조합이 있는 사업장에서는 제도의 미비점을 단체협약을 통해 조합원을 보호하는 장치를 마련하지만 노동조합 조직율과 단체협약 적용율이 거의 동일한 국내 사정을 고려할 때 미조직된 다수의 노동자를 위해 법 제도가 필요합니다. 현재 국회에 계류중인 전자 감시 관련 법개정을 통해 미약하지만 전자감시에 대한 법적 보호가 조속히 시행되어야 할 것입니다.