

일반적으로 약물 테스트는 고용 과정에서 좀더 광범위하게 허용됩니다. 예비 고용주는 지원자들에게 테스트가 선발과정의 일부임을 통보할 경우, 지원자들의 고용이 승인된 경우, 그리고 같은 보직에 지원하는 모든 지원자들에게 필수적으로 행해지는 경우 약물 테스트를 실시할 수 있습니다.

심리 테스트. 어떤 고용주는 지원자가 회사를 위해 적합한지를 결정하는데 도움이 되거나 혹은 지원자의 도덕적 기준에 대한 아이디어를 얻기 위해 심리 혹은 성격 테스트를 실시합니다. 테스트를 위한 질문은 일에 관련된(예로 종교, 성에 관련된 질문 등은 금지됨) 것만이 허용되며 차별의 소지가 있는 것들은 물어 볼 수 없습니다. 어떤 주에서는 이런 테스트를 제한합니다.

거짓말 탐지기 테스트. 연방법은 대부분의 일반 사설 고용주가 거짓말 탐지기 테스트를 요구하는 것을 특정 분야의 직종이나 고용주가 타당한 이유로 고용인의 절도나 횡령을 의심하는 경우 외에는 금지하고 있습니다.

건강 검진. 일반적으로 고용주는 여러분의 건강 상태가 해당 직업을 위해 적합한지를 확실히 하기 위해 건강 검진을 요구할 수 있지만 건강 검진이 같은 보직에 있는 모든 고용인에게 동일하게 요구되고 여러분의 고용이 승인된 후에야 가능합니다. (고용 승인은 건강 검진을 통과해야 한다는 조건이 붙을 수 있습니다.)

고용주는 현직 고용인이 일에 관련된 필수적인 책임을 완수하는데 육체적 혹은 정신적인 문제의 소지를 보이거나 직장 내에서 건강과 안전 문제가 발생했을 때 건강 검진을 요구할 수 있습니다.

연방법은 HIV 혹은 AIDS(에이즈)에 감염된 지원자들에게 고용 기회를 박탈하기 위한 목적으로 건강 검진을 요구하는 것을 금지합니다.

고용주는 여러분의 진료 기록을 요구할 수 없습니다. 그러나 여러분이 일과 관련된 편의를 위한 도움(예로 좀더 긴 휴식 시간이나 특수 제작된 책상 등)이 필요한 질병이나 상해를 가지고 있는 경우 여러분의 의사로부터 받은 진료 기록을 제출해야 할 수도 있습니다. 미국장애인법(The Americans with Disabilities, ADA)은 고용인의 의료 정보를 다른 개인 정보와 분리하도록 규정하고 있으며 수퍼바이저(감독자), 응급 의료 요원 그리고 정부의 ADA 감

사관들만이 진료 기록을 조회할 수 있는 권한이 있습니다.

해야 할 것과 하지 말아야 할 것

다음의 조언들은 여러분이 프라이버시를 보호하는데 도움을 줄 것이며 여러분의 직업을 잃지 않도록 하는데 도움이 될 수 있습니다.

- 여러분 고용주의 프라이버시 방침을 알고 계십시오.
- 여러분이 감시 받고 있다고 간주하십시오.
- 직장에서 여러분의 개인적인 이메일과 전화 통화를 절제하십시오.
- “개인”이라고 표시된 이메일이 개인 이메일로 취급된다고 생각하지 마십시오.
- 삭제한 이메일이나 음성 메일이 완전히 지워졌다고 생각하지 마십시오. 대부분의 경우 회사의 “백업”에 남아 있는 삭제된 메시지를 조회할 수 있습니다.
- 개인적인 통화는 여러분 자신의 휴대폰이나 업무용이 아닌 전화를 이용하십시오.
- 개인적인 인터넷 사용은 집에서 하십시오.
- 여러분의 고용주가 읽는 것을 원하지 않는 문서는 컴퓨터 하드 드라이브에 저장하지 마십시오.
- 여러분의 현재 혹은 미래의 고용주가 보는 것을 원하지 않는 내용을 개인 블로그나 소셜 네트워킹 사이트(예로 페이스북, 마이스페이스 등)에 올리지 마십시오. 어떤 법은 고용인의 합법적인 직장 밖에서의 행위에 대한 보복을 금지하고 있지만 보복성을 증명하기 힘들거나 불가능한 불이익을 당할 수 있습니다.
- 논란의 여지가 있거나 여러분의 고용주를 부정적으로 비출 수 있는 내용을 인터넷에 올릴 경우 실명을 사용하지 말고 익명을 사용하십시오.
- 고용주에게 여러분의 진료 기록을 기밀 사항으로 다뤄 줄 것을 희망한다고 상기시켜 주십시오.
- 여러분의 무료 연간 신용 보고서와 가능하다면 연간 신용 조회 보고서를 요청해서 문제가 되기 전에 정확하지 않은 내용이 있는지 확인하십시오.

도움과 정보

미국 노동부(U.S. Department of Labor). 이 정부 기관은 연방 고용법을 집행합니다. www.dol.gov

주 노동부(State Department of Labor). 여러분이 거주하는 주의 관련 고용법에 대한 정보가 필요한 경우 주 노동부에 연락하십시오. 관련 기관 검색: www.dol.gov/esa/contacts/state_of.htm

프라이버시 권리 정보 센터(Privacy Rights Clearinghouse, PRC). PRC는 신용 조회, 진료 기록 그리고 그 밖의 프라이버시 관련 문제들을 포함해 다양한 소비자 보호에 관련된 정보를 제공합니다. www.privacyrights.org

연방 통상 위원회(Federal Trade Commission). 공정 신용 보고법(the Fair Credit Reporting Act, FCRA)에 규정된 여러분의 권리에 대한 정보를 제공합니다. www.ftc.gov (Consumer Protection 탭을 클릭하세요); 877-382-4357(877-FTC-HELP)

Annual Credit Report.com. 여러분은 Equifax, Experian 그리고 TransUnion으로부터 12개월마다 한번에 한해 무료 신용 보고서를 주문할 수 있습니다. www.annualcreditreport.com; 877-322-8228

LexisNexis. 수백개의 고용 관련 신용 조회 업체 중 하나로 일년에 한번에 한해 무료 신용 조회 보고서를 주문할 수 있습니다. <https://personalreports.lexisnexis.com>; 866-312-8075

Workplace Fairness. 이 비영리 단체는 전국의 근로자들에게 정보와 도움을 제공하고 고용인 권리를 대변합니다. www.workplacefairness.org

전미 노동인권 협회(National Workrights Institute). 이 기관은 직장 내 인권의 법적 보호를 향상시키는 것을 목표로 합니다. 그들은 직장 내 불법 행위의 최초 목격자 증언을 환영합니다.

소비자 행동 (Consumer Action)

www.consumer-action.org

E-mail: info@consumer-action.org

이 출판물에 대해



Privacy Information A Consumer Action Project

이 출판물은 소비자 행동의 프라이버시 정보 프로젝트의 자금 지원으로 제작되었습니다. (www.privacy-information.org).

© Consumer Action 2011

프라이버시 정보

www.privacy-information.org

소비자 행동(Consumer Action) 프로젝트

직장 내 프라이버시

근무 중 여러분의 권리

대부분의 사람들은 개인적인 생활에서 어떤 수준의 프라이버시를 가지는데 익숙해져 있습니다. 여러분이 고용인으로써의 역할을 수행하고 있을 때 같은 수준의 프라이버시를 예상할 수 있습니까?

아마도 아닐 것입니다.

과학기술은 고용주가 고용인들이 일하는 동안 그들의 움직임의 대부분을 관찰하는 것을 가능하게 합니다. 고용주가 어떤 직원의 과거에 대해 알기를 원할 때 소비자 정보 수집 기관들은 신용과 신원 조회 보고서를 제공합니다. 그리고 광범위하게 사용되는 테스트 요건들은 약물 사용 여부로부터 근로 능력까지 모든 것을 조사합니다.

여러분의 개인 프라이버시와 직장을 보호하기 위해 고용주들이 언제 그리고 어떻게 여러분에 대한 정보를 관찰하고 수집하는 지를 알고 있어야 합니다. 모든 고용주들이 광범위한 감시를 하지는 않지만 고용인으로써의 여러분의 프라이버시 권리에 대해 아는 것은 중요합니다.

직장 내 감시

상당수의 고용주들이 고용인들의 움직임을 최소한 일부분 만이라도 감시합니다. 그들은 이런 행위를 업무 능력 평가, 회사 정보 보호, 그리고 소송으로부터 자신들을 보호하는 수단 등으로 정당화시킵니다.

고용주가 어떻게 고용인들을 감시하는 지는 회사의 크기와 재원 그리고 특정 고용인의 임무 등을 포함한 많은 요소에 의해 좌우됩니다. 예를 들어 고용주가 자료입력요원의 컴퓨터 사용내역과 보안요원의 물리적 위치를 감시할 수 있습니다.

다음은 고용주들이 정기적으로 감시하는 것들 중 일부입니다.

- **이메일.** 여러분의 고용주는 인스턴트 메시지(IM)를 포함한 회사 이메일 시스템을 통해 전해지는 모든 메시지를 읽을 권리가 있습니다. 어떤 고용주는 또한 이메일 어카운트가 회사 컴퓨터에서 사용될 때 웹사이트를 통해 사용하는 이메일 서비스(예로 Gmail과 Hotmail 같은)도 감시합니다.

- **전화 통화.** 연방법은 고용주가 업무관련 통화들을 감시하는 것을 허락합니다. (어떤 주에서는 고용주들이 고용인들의 전화 통화를 감시하고 있다는 것을 알리도록 규정하고 있습니다.) 고용주들은 또한 회

사의 음성 메일 시스템을 통해 전해지는 메세지들을 감시할 수 있습니다. 그리고 그들은 고용인들이 어떤 전화 번호로 전화를 걸고 얼마나 오래 통화했는 지를 추적할 수 있습니다.

- **컴퓨터 사용.** 고용주는 여러분이 업무용 컴퓨터의 키보드를 누르는 횟수(이것은 생산성을 평가하기 위함일 수 있습니다), 여러분이 컴퓨터에서 멀리 떨어져 보내는 시간, 그리고 여러분이 방문하는 웹사이트 등을 감시할 수도 있습니다. 고용주는 여러분의 업무용 컴퓨터의 하드 드라이브에 저장돼 있는 문서들의 내용을 볼 수 있는 권리가 있습니다.

- **위치.** 고용주는 여러분의 외근 위치 추적을 위해 무선전파 식별(radiofrequency identification, RFID)칩이 내장된 배지(명찰)를 달고 다닐 것을 요구할 수 있습니다. 회사의 GPS(global position system) 위치 추적 시스템은 회사 업무용 차량의 위치, 정지 횟수, 정지 시간 등을 감시할 수 있습니다. 보안, 도난 방지, 고용인 감시 등의 목적을 위해 회사 내에 감시 카메라가 종종 설치됩니다.

다음과 같은 경우 고용주에게는 고용인들을 감시할 권리가 없습니다:

- 고용주는 여러분이 감시 받는 것에 동의하지 않고 감시 받고 있다는 것을 모르는 경우 개인적인 전화 통화는 감시할 수 없습니다. 그러나 만약 여러분이 개인적인 용도로 사용하는 것이 금지된 회사 업무용 전화로 개인적인 통화를 할 경우 여러분의 통화 내용이 감시 받을 수 있는 위험이 따릅니다.

- 회사가 비용을 부담하는 휴대폰의 음성 메일과 문자 메세지는 고용주가 소유하거나 직접 비용을 지불하는 저장 시스템이 아닌 전화 회사에 의해 저장되기 때문에 감시 대상에서 제외될 가능성이 매우 높습니다.

- 노동조합이 금지하는 경우 고용주는 고용인들을 감시할 수 없습니다. 그리고 고용주가 직장 내외에서 노동조합의 활동을 감시하는 행위나 노동조합이 결성돼 있지 않더라도 노동 환경에 대해 논의하기 위해 모인 고용인들을 감시하는 것은 불법입니다.

- 일반적으로 고용주는 화장실이나 탈의실과 같이 고용인들이 합당한 이유로 프라이버시를 가지는 장소에는 감시 카메라를 사용할 수 없습니다.

- 사무실을 수색하는 것이 불법은 아니지만 고용주가

고용인이나 고용인의 소유물을 수색하기 위해서는 정당하고 구체적인 이유를 가지고 있어야 합니다.

- 공무원은 연방 헌법에 의거한 추가적인 보호를 받습니다. 주마다 다른 관련법을 가지고 있습니다. 연방정부의 법과 주정부의 법이 다를 경우 고용주는 고용인에게 더 유리한 법을 적용하도록 되어 있습니다.

- 비록 연방법이 규정하고 있지는 않지만 많은 고용주들이 감시나 수색이 행해지거나 행해질 수 있다는 것을 고용인들에게 통보합니다. 일반적으로 기업들은 자신들의 내부 방침을 지킬 것으로 예상됩니다. 예로 만약 여러분의 고용주가 개인적인 것으로 표시된 이메일은 감시하지 않는다고 말한다면 그것은 감시대상에서 제외됩니다. 그렇지만 고용주가 여러분이 감시와 수색의 대상이 아니라고 말했거나 암시했다 하더라도 여전히 여러분을 감시하고 수색할 수 있다고 간주하고 있는 것이 안전합니다. 또한 고용주가 어떤 형태의 불법 행위와 관련해 여러분을 조사할 경우 여러분은 보호 받지 못한다고 간주하십시오.

조회와 테스트

여러분의 업무상 활동을 감시하는 것에 추가로 어떤 고용주들은 고용에 앞서 여러분의 과거에 대해 알아 봅니다. 그들은 여러분이 고용되기 전 혹은 고용된 상태에서 테스트에 응할 것을 요구할 수 있으며 그 테스트의 결과는 여러분의 고용 여부나 승진에 영향을 미칠 수 있으며 여러분의 고용 상태의 유지 여부에도 영향을 줄 수 있습니다.

고용 과정 중에 행해지는 조회와 테스트가 진정으로 고용주가 지원자의 자격 검증과 업무 수행 능력을 예측하는 것에 도움을 줄 경우 이 조회와 테스트는 합법적인 것일 가능성이 높습니다. 여러분이 현직 고용인일 경우 여러분을 테스트 하려면 고용주는 업무와 관련된 정당한 이유를 제시해야 합니다.

다음은 가장 일반적인 형태의 조회와 테스트의 예들입니다:

- **신용 조회.** 많은 고용주들이 고지서를 성실히 납부하는 사람들이 또한 책임감 있는 직원이 될 가능성이 높을 것이라는 이유로 직원들의 신용 보고서를 조회합니다. 신용 조회는 또한 고용주들에게 여러분이 제출한 현재와 과거의 주소와 고용주들 등과 같

은 이력서 상의 정보를 확인할 수 있는 기회를 제공 합니다. 공정신용보고법(The Fair Credit Reporting Act, FCRA)은 고용주가 신용 보고서를 조회하기 전에 여러분이 서명한 허가서를 받도록 규정하고 있습니다.

만약 신용 보고서 상의 정보 때문에 여러분의 고용이나 승진이 거부됐다면 고용주는 신용 보고서의 복사본과 결정에 반박할 수 있는 여러분의 권리에 대한 정보를 제공해야 합니다. 연방법은 파산 경력이 있는 사람들을 차별하는 것을 금지합니다. (만약 여러분이 지난 7년에서 10년 내에 파산 신청을 했다 면 여러분의 신용 보고서에 파산 기록이 나타날 것입니다.)

- **신원 조회.** 신원 조회에 포함될 수 있는 정보를 규제하는 법은 주마다 다르지만 여러분이 어디에 거주하는 지에 따라 결혼 여부(21개 주에서 금지됨), 범죄 기록, 운전 기록, 그리고 친구, 이웃, 동료들로부터의 인터뷰 내용 등이 포함될 수 있습니다.

FCRA는 고용주가 “신원 조회 보고서”를 받아 보기 전에 여러분이 서명한 허가서를 받도록 규정하고 있습니다. 이 법은 또한 만약 보고서 상의 정보가 고용이나 승진 거부, 부서 이동이나 해고 등의 “불리한 작용”을 하는 것으로 결론 내려질 경우 고용주가 이 사실을 여러분에게 즉시 통보할 것을 규정하고 있습니다. 이런 경우 고용주는 보고서의 복사본과 결정에 반박할 수 있는 여러분의 권리에 대한 정보를 제공해야 합니다.

연방법이 고용주가 신원 조회 업체의 이름을 사전에 공개하도록 규정하고 있지 않기 때문에 (캘리포니아를 포함한 몇 개 주에서는 공개해야 함) 프라이버시 권리 정보센터(the Privacy Rights Clearinghouse, PRC)는 여러분 고용주로부터 신원 조회가 행해질 것이라는 통보를 받았을 때 신원 조회 업체의 이름을 물어 볼 것을 강력하게 제안하고 있습니다. 그리고 어떤 신원 조회 업체들은 자료를 보관하지 않으므로 그 업체에 연간 무료 자료 공개를 요청하십시오.

- **약물과 음주 테스트.** 약물 테스트 관련법은 주에 따라 광범위하게 차이가 있으며 어떤 주에서는 모든 직종에 걸쳐 약물 테스트가 허용되지만 다른 주들은 고용주가 타당한 이유로 어떤 고용인이 약물 복용에 의한 장애가 있다는 의심을 하는 경우를 제외하고는 약물과 음주 테스트를 금지하고 있습니다.