

## 직장 내 AI 도입 관련 근로자 보호

-효율성 위한 AI 도입 前 근로자 보호 방안 검토할 필요 있어 -

AI의 전방위적 도입을 통해서 효율성 증대를 이룬다 하여도, 그에 따른 여러 부작용도 고려해야만 합니다. AI와 관련해서는 종래 영업비밀 보안·저작권 등 이슈가 주로 논의되었지만 최근 근로자 보호와 관련된 문제도 불거지고 있습니다. 대표적인 것으로 AI의 결정과 직장 내 근로자 존엄성 문제, 차별과 편견 문제, 근로자의 노동3권에 대한 문제가 있습니다. 직장 내 AI도입은 전세계적 흐름인 만큼, 이를 철저히 살피고 대비하는 것이 리스크를 최소화하는 길입니다.

1. 배경
2. 주요 내용
3. 시사점

### 1. 배경

AI기술의 발전은 날이 갈수록 빨라져 가고 있고, 업무의 효율성 증대를 위해 근무지 내 AI 도입이 적극적으로 논의되는 추세입니다. 최근 한국경영자총협회가 [국내 주요기업 100개사를 대상으로 설문](#)한 결과, 회사 차원에서 AI를 도입했다는 기업이 38%였고 아직 도입하지 않은 기업들 중 29%도 향후 도입할 계획이라고 밝혔습니다.

이렇듯 기업들의 AI도입은 늘어나고 있지만, 그 부작용에 대한 우려도 제기되고 있습니다. 그 중 하나가 근로자 보호 이슈입니다. 고용주인 기업들이 AI의 판단을 의사결정의 근거로 삼는다면 이에 피해를 입을 근로자가 있을 수 있기 때문입니다. 이를 대비하여 이미 주요국가에서는 대응책을 마련하고 있습니다. 예를 들어, 미국 백악관은 2024. 5. 16. AI를 도입하는 기업들을 대상으로 근로자를 보호하기 위한 직장 내 지침을 행정명령으로 발표하였습니다. 해당 행정명령은 근로자가 AI시스템에 대해 정보를 얻고 의견을 제시할 수 있도록 하였고, 고용주는 자신이 이용하는 AI에 대해 투명하게 공개하도록 하였습니다. 나아가, AI시스템이 근로자의 단결권·임금 및 근로 시간에 관한 권리·차별받지 아니할 권리 등을 침해하거나 약화해서는 아니된다고 명시하고 있습니다.

이처럼 근무지에서 고용주가 AI를 이용하게 됨에 따라 근로자 보호 관련 법적 쟁점이 화두가 되고 있습니다.

### 2. 법적 문제와 대응

#### 가. AI에 의한 결정과 근로자의 직장 내 존엄성

AI를 단순한 보조도구로 이용하는 것을 넘어 이를 직장 내 중요한 결정을 내리는데 활용하여 특정 개인이 영향을 받는다면 근로자의 직장 내 존엄성을 해칠 수 있습니다. 예를 들어, 채용과정에서 AI가 구직자의 실력을 평가하여 채용을 결정한다든가, 근로자의 업무 배분·진급과 승진 등을 AI가 결정하는 일이 바로 그것입니다.

이것은 특히 인간의 개입이 전혀 없거나, 있다하더라도 실질적이지 않은, 완전히 자동화된 AI 결정을 통해서 판단이 이루어지는 경우에 문제가 됩니다. 근로자의 인생에 있어 중대한 사항을 기계가 결정하는 것은 해당 개인이 동의한 것이 아닌 이상, 그 근로자를 사람 간 교류에서 배제하여 직장에서의 존엄성을 깎아내리는 일이기 때문입니다.

이런 문제점은 이전부터 법적 규제가 활발히 이루어진 상태입니다. EU의 일반 개인정보 보호규정인 GDPR에서는 제22조에서 정보주체는 본인에게 중대한 영향을 미치는 완전히 자동화된 결정의 적용을 받지 아니할 권리를 가진다고 분명하게 명시하고 있습니다. 최근 통과된 EU AI Act의 경우에도 고용에 이용되는 AI를 고위험 AI시스템으로 보고 영향평가 등을 받을 의무를 부과하고 있습니다.

국내에서는 개인정보 보호법 제37조의2가 2023년 9월 신설·시행되었습니다. 해당 조항은 완전히 자동화된 시스템으로 개인정보를 처리하여 이루어지는 결정에 대한 정보주체의 권리를 규정하고 있습니다. 이에 의하면, 완전히 자동화된 결정이 정보주체의 권리 또는 의무에 중대한 영향을 미치는 경우 정보주체는 그 결정을 거부할 수 있고, 중대한 영향을 미치지 않는다 하더라도 결정에 대한 설명 등을 요구할 수 있습니다. 그렇다면, 예를 들어 근로자의 승진 여부를 고용주가 AI로만 결정한다면 근로자는 이러한 AI에 의한 결정을 거부할 수 있을 것으로 보입니다.

## 나. 차별과 편견 문제

AI가 학습 시에 활용하는 데이터는 결국 인간이 만든 것이므로, 여러 편견과 차별요소 등이 그대로 학습될 수 있습니다. 이런 차별적 요소를 학습한 AI를 기업이 도입한다면, 기업의 의사결정에 차별과 편견이 개입될 수 있습니다. 예를 들어, 구인을 할 때 특정 학력 및 성별에만 가점을 부여하는 문제가 발생할 수 있습니다.

AI를 근로자 채용 또는 근무자 생산성 평가 등에 적극적으로 활용하는 미국 기업들에 대해서는 이미 여러 차례 미국 정부에서 경고한 바 있습니다. 미 법무부는 2022년 5월 근로자 채용 또는 관리 분야에서 AI 기술을 이용하는 것이 장애인에 대한 차별로 이어질 가능성이 높다고 주의하라는 지침을 발표한 바 있고, 미국 뉴욕 시에서는 AI의 인종·성차별 가능성을 차단하고자 NYC 144 법률을 2023년 7월 발효시켰습니다. 이에 따르면, 고용주가 뉴욕 시에 거주하는 구직자에 대해 AI 챗봇 면접 툴, 이력서 검토 소프트웨어 등을 이용하는 경우 해당 도구의 인종·성차별 가능성을 제3의 기관에서 매년 검사 받은 뒤 그 결과를 공개하여야 합니다.

국내에서는 아직 AI의 차별을 막기 위한 노력이 크게 화제가 되지 않고 있으나 점점 기업들이 AI 이용을 늘려가면서 해당 문제가 거론될 것으로 보입니다.

## 다. 노동3권 관련

AI를 이용하게 되면 그 시스템의 복잡다기성 때문에 근로자와 고용주 간 정보 비대칭 등을 발생시킬 가능성이 있으며, 이는 곧 근로자의 노동3권 행사를 어렵게 만들 우려가 있습니다. 예를 들어, AI를 이용한 자동화는 고용주의 근로자들에 대한 감시를 더욱 용이하게 해줄 가능성이 있습니다.

이러한 문제점에 대해 스페인에서는 2021년 5월 배달플랫폼에 종사하는 배달원들에 대한 일명 라이더법을

제정하면서 근로자헌장법(Ley del Estatuto de los Trabajadores)을 개정하였습니다. 해당 법률을 살펴보면 제64조 제4항의 d)에서 "사용자는 (중략) 프로파일링을 포함하여 근로조건, 고용 접근 및 유지에 영향을 미칠 수 있는 의사결정에 영향을 미칠 수 있는 알고리즘 또는 AI 시스템의 기반이 되는 매개변수, 규칙 및 지침을 기업위원회(comité de empresa)\*에 제공해야 한다"라고 명시하고 있습니다. 이러한 법률 개정은 AI에 대한 투명성을 높이고, 근로자의 단체교섭권 보장에 도움이 된다는 평가를 받습니다. 그리고 위에서 언급한듯이 미국에서는 2024년 5월 AI시스템이 근로자의 단결권 등을 침해하거나 약화해서는 안 된다고 백악관에서 행정명령을 발표한 바 있습니다.

\* 기업위원회: 50명 이상의 근로자를 보유한 기업 또는 사업장에서 기업위원회가 구성되며 기업위원회는 해당 영역의 근로자의 이익을 보호하기 위한 기구로서 정보에 관한 권리, 소통권, 감시권 등을 가지며 비밀엄수의무(근로자헌장법 제65조)가 있음

### 3. 시사점

이와 같은 근로자 보호 관련 법적 문제에 대해서는, 전반적인 해결책으로서 AI의 투명성 보장이 자주 거론되고 있습니다. 전술한 2024년 5월 백악관 행정명령에서는 고용주가 자신이 활용하는 AI 시스템에 대해서 투명하게 공개하라 규정하고 있으며, 근로자들이 언제든지 AI시스템에 대해 정보를 얻고 의견개진을 가능하게 보장하도록 요구하고 있습니다. 국내 개인정보 보호법도 제37조의2에서 완전히 자동화된 결정에 대해 설명 등을 요구할 권리를 정보주체에게 보장하고 있습니다.

이는 AI에 대해 고용주가 투명성을 보장한다면, 근로자들이 스스로 AI에 대해 알아보고 문제가 될 수 있는 AI 이용에 대해 이의를 제기할 수 있으며, 이를 통해 견제와 균형이 가능해질 것이기 때문입니다. 물론, 단순히 투명성만 보장된다고 해서 이런 견제와 균형이 가능한 것이 아니라, AI 알고리즘을 근로자들이 이해할 수 있어야 하고, 세심한 AI체계 구축으로 직장 내 관련 문제가 발생했을 때 책임을 질 사람을 파악할 수 있어야 할 것입니다.

AI를 도입하는 기업들이 점점 늘어가면서 위 문제 말고도 다양한 근로자 보호 관련 법적 문제가 발생할 가능성이 있으며, 위 문제들이 점점 심화될 우려도 있습니다. 더 이상 AI라는 큰 흐름을 막기 어려운 현재, 기업의 입장에서 효율성을 위한 AI 도입 시 위 법적 문제들에 대한 검토를 거쳐 관련 리스크를 최소화할 필요가 있습니다.

화우 AI센터는 AI와 관련한 지식재산, 개인정보, 정보보안, 공정거래, 제조물책임, 입법컨설팅, 쟁송 등 모든 법적 영역에서 축적된 경험과 노하우를 기반으로 기업 고객을 위한 최적의 솔루션을 안내해 드리고 있습니다. AI와 관련하여 문의사항이 있으신 경우 언제든지 화우에 연락하여 주시기 바랍니다.

## Contacts

### 이광욱

파트너변호사

T. (+82) 2 6003 7535

E. [kwlee@hwawoo.com](mailto:kwlee@hwawoo.com)

### 이근우

파트너변호사

T. (+82) 2 6003 7558

E. [klee@hwawoo.com](mailto:klee@hwawoo.com)

### 정호선

변호사

T. (+82) 2 6182 8548

E. [junghs@yoonyang.com](mailto:junghs@yoonyang.com)

### 유현상

변호사

T. (+82) 2 6182 8716

E. [hsryu@hwawoo.com](mailto:hsryu@hwawoo.com)

### 강석준

변호사

T. (+82) 2 6182 8505

E. [kangsj@yoonyang.com](mailto:kangsj@yoonyang.com)

### 배종우

변호사

T. (+82) 2 6182 8745

E. [jwbai@yoonyang.com](mailto:jwbai@yoonyang.com)