

일의 세계와 괴롭힘

김근주 (한국노동연구원 연구위원)

집단생활에 있어서 무리 짓기와 이질적인 것에 대한 배척은 자연스러운 현상이다. 인간의 본성에 관한 연구들에서는 “유사한 것에 친밀함을 느끼고, 다른 것에 거부감을 느끼는” 것을 인간의 본성 중 일부라고 파악하고 있다. 특히 가족, 인종, 민족처럼 태어나면서부터 자연스럽게 형성된 집단이 아니라, 학교나 군대, 직장과 같이 후천적으로 속하게 되는 집단에서의 무리 짓기와 그 속에서의 갈등은 “바람직하지는 않지만, 반드시 발생할 수밖에 없는” 문제이다. 한편 사회적인 권력 관계가 형성되었을 때 효과적인 지배를 위해 다양한 방식을 활용하며, 그 가운데 “폭력적 지배”를 주요한 수단으로 활용하여 온 것 역시 인간의 본성에 근거한다고 보는 연구들도 있다. 이런 관점에서 본다면 모든 인간이 서로 존중하며 타인의 권리를 생각하는 이상적 상태에 있는 것이 얼마나 어려운 난제(難題)인지를 알 수 있다.

안전하고 건강한 환경에서 일을 할 “권리”는 노동자의 가장 기본적 권리 중 하나이다. 하지만 우리의 현실을 살펴보면, 다소 차이가 있을 뿐 그리 어렵지 않게 직장 내에서 괴로워하는 노동자들을 마주하게 된다. 원래 “노동”이라고 하는 것이 본질적으로 괴로운 것이기도 하지만, 개인들 삶 속에서 맺어지는 관계들 중에는 권력과 권위가 불평등하게 배분되는 경우도 있기 때문에 단순히 일을 해서 괴로운 것과 “괴롭힘”에 의한 고통을 동일시해서는 안 된다. 그러나 직장 내 괴롭힘은 한국에서만 발생하는 특수한 현상이 아닌, 일을 하는 세계에서 보편적으로 발생할 수 있는 “위험”이다. 다만 사회적·경제적 여건에 따라서 이러한 괴롭힘이 발생하는 원인과 양태에는 차이가 날 수 있다. 한국은 군대식 조직문화와 장시간노동 관행, 회식 문화와 인적 요인에

기반한 평가제도 등이 직장 내 괴롭힘이 만연하게 나타나는 원인으로 지적되기도 한다. 또한 IMF 구제금융이나 2008년 금융위기 등 장기간 경기 불황과 이에 따른 고용악화가 가혹한 직장 환경을 촉진시킨 주요한 이유라고 하는 분석도 있다. 분명 “일하는 것만으로 다행인 시대”에는 노동자들이 직장 내 괴롭힘에 취약할 수밖에 없는 측면이 있다.

이처럼 사회와 환경에 따라 직장 내 괴롭힘에 대한 인식과 정도가 다르기 때문에, 각 국가에서는 직장 내 괴롭힘을 제도적으로 규율하는 방식이 다르게 나타나고 있다. 일본에서는 직장 내 괴롭힘을 “파워하라(パワハラ)”라고 하면서, 그 본질을 직장 내에서의 권력 관계로 파악하고 있다. 이에 따라 “직장 내의 우월적 관계를 배경으로 한 언동으로 업무상 필요하고 상당한 범위를 넘어서는 것”을 파워하라로 정의하면서, 이에 대한 사용자와 노동자의 의무들을 규정하는 방식을 취하고 있다. 이에 비하여 한국에서는 “직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위”(「근로기준법」제76조의2)를 직장 내 괴롭힘으로 규정하면서, 직장 내 괴롭힘의 신고와 조사, 불이익처우 금지와 후속 조치 등의 절차적 규정을 중심으로 규율하고 있다. 양자를 비교하면, 한국의 법제가 개념상의 확장 가능성(지위의 우위 + 관계의 우위)이 더 크다는 점에서, 일본의 파워하라보다는 조금 더 대상 범위가 확대되었다고 할 수 있다. 다만 양국 모두 주로 직장 내 괴롭힘 개념을 바탕으로 한 “절차”에 중점을 두고 있다는 점이 특징적인 면이고, 제도의 한계로 지적되기도 한다.

이러한 실용적 접근법과 대비되는 것이 ILO의 괴롭힘에 관한 제190호 협약이다. 2019년 6월 21일 채택된 “폭력과 괴롭힘에 관한 ILO 제190호 협약”은 “일의 세계(world of work)”에서 연계되는 일체의 폭력과 괴롭힘에 대한 예방·방지·근절 및 사후조치 등에 대한 포괄적인 내용을 포함하고 있다. 우선 개념적으로 폭력과 괴롭힘을 “물리적, 심리적, 성적 또는 경제적 위해를 초래하거나 야기할 가능성이 있는 용인할 수 없는 행동 및 관행의 범위”로 정의하면서 신체적 학대, 언어폭력, 괴롭힘, 성희롱, 위협, 스토킹은 물론 적대적인 노동환경까지 포괄할 수 있는 “개방적 개념”으로 정의하였다는 점에 특징이 있다. 또한 기본적으로 계약상의 지위에 관계없이, 일하는 모든 사람이 사업장 내의 노동자 간은 물론, 제3자(의뢰인, 고객, 서비

스 제공자 등 포함)로부터도 보호받아야 한다는 사실을 명시하고 있다. ILO의 협약은 선언적이면서도 실효성을 확보하기 위한 보편성에 가치를 두고 있는데, ILO 제190호 협약은 세부적·기술적인 “노동조건 중심주의”라는 기술협약(technical conventions)의 성격보다는 인권 선언에 가까운 협약이라고 할 수 있다.

필자가 ILO 100주년 총회 실무대표단으로 제네바에 갔을 때, ILO 노사정 위원들이 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘에 관한 협약 채택을 둘러싸고 열띤 논의가 이루어졌던 것을 기억한다. 비록 일정상 총회 의결까지 보진 못했지만, 최종적으로 문구를 조정하는 단계인 기준채택위원회 최종 회의(2019년 6월 19일)에 참여했던 필자는 ILO 제190호 협약의 상징적 의미와 현실적 가치(비준 가능성)를 두고 노사정 모두 다양한 의견들을 교환했던 경험을 잊지 못한다. ILO 100주년이라는 기념비적 총회에서 채택한 협약이라는 상징성이 있는 제190호 협약은, 아직까지 차별금지법제가 발달한 영미제도권 국가 일부(캐나다, 영국, 아일랜드 등)와 남유럽 국가(스페인, 이탈리아)를 제외하고, 유럽이나 미주, 아시아의 경제선진국들에서는 비준하지 않고 있는 상태이다. “일의 세계”에서의 모든 형태의 폭력과 괴롭힘을 근절하여 “상호 존중하에 일하는 직장”을 구현하기 위한 우리의 접근법이, 이상과 현실 사이에서 어떻게 더 나아가야 할지 고민이 깊어지는 시점이다. **KLI**