직장내 괴롭힘

박제성 (한국노동연구원 부연구위원)

한국통신이 민영화되고 나서 많은 근로자들이 자살한다.[1] 비단 KT만이 아니다.[2] 학교에서는 학생들이 입시에 대한 부담과 따돌림으로 자살한다. 군대에서는 병사들이 폭력과 모멸감으로 죽거나 자살한다. 학교내 괴롭힘에 대해서는 진작부터 논의가 무성했고 온갖 처방들이 제시되었다. 군대내 괴롭힘에 대해서는 이제 사회적 논의가 시작되고 있다. 그러나 직장내 괴롭힘은 아직 사회적 의제가 되지 못하고 있다. 왜 그럴까? 직장에서 짤리지 않기 위해서는, 즉 요즘의 유행어로 '고용가능성'을 높이기 위해서는 기술 변화와 새로운 업무 환경 및 경쟁의 필연성에 적응해야 하고, 적응하지 못하는 근로자는 도태되는 것이 자연스럽다는 진화론적 생각이 만연하기 때문이 아닐까. 물론 학교나 군대에도 그러한 진화론적 또는 우생학적 사고가 온존한다. 입시 성적을 지상과제로 삼는 학교에서 공부를 못하는 학생은 열등한 존재로 분류되고, 구리빛 근육의 신체 건장한 군인을 모델로 삼는 군대에서 키가 작고 몸이 약한 병사는 그대로 '고문관'이나 요즘 말로 '관심사병'이 되기 십상이다. 그러나 직장은 기본적으로 종속적인 노동관계에 기초한 사회이다. 물론 학교나 군대도 위계와 종속에 기초한 사회인 것은 맞다. 그러나 학교나 군대는 일종의 신분적 질서 사회이기 때문에 위계와 종속에 대한 인격적 보호가 대

1) 희정, 『노동자, 쓰러지다』, 오월의 봄, 2014 중 「공룡과 노동자 – 죽음의 기업 KT」 참조.
2) 민영화된 공기업은 대부분 영문 약어를 기업 이름으로 채택한다. 이는 민영화의 지향이 어디로 향하는지를 보여주는 언어학적 징후라고 할 것이다.

가로 주어진다. 금전적 대가는 없다. 그러므로 인격적 보호라는 요청이 존중되지 않을 때 사회는 민감하게 반응한다. 그러나 직장은 종속에 대한 금전적 보장을 대가로 한다. 금전적 보장이 인격적 종속에 대한 대가로 주어지기 때문에 그 과정에서 발생하는 인격의 훼손은 당연한 것으로 여긴다. 남의 돈 먹기가 쉬운 줄 아느냐, 목구멍이 포도청인데 아니꼬와도 참아야지, 월급의 절반은 욕값이다, 등등의 말들이 그것을 웅변한다. 그러므로 직장에서는 금전적 보장에 대한 요청이 존중되지 않을 때 오히려 사회가 더 민감하게 반응한다. 추석이나 설이 다가오면 정부는 임금체불 기업을 감독하는 의례를 거행한다. 그러나 직장내 인격 모독과 인간적 자존심을 훼손하는 행위들을 근절하겠다는 의지는 보이지 않는다.

사실, 노동 장소에서 발생하는 근로자의 인격적 존엄성 훼손은 최근의 일만이 아니다. 찰리 채플린은 『모던타임즈』에서 테일러-포드 시스템이 얼마나 근로자의 신체와 정신을 왜곡시키는지 그야말로 드라마틱하게 보여주었다. 한국의 1960~80년대 공장의 현실을 전해주는 많은 텍스트들은 노동하는 자의 비인격화는 예외적 사건이 아니라 오히려 일상의 진실이었음을 말해준다. 그래도 연대의 원리가 살아 있을 때에는 이러한 압박과 설움을 이겨낼 수 있을 것이다. 그러나 집단적 정체성이 붕괴할 때, 내 앞에 마주 앉아 있는 동료는 문득 타자로, 경쟁자로, 나의 존재에 대한 위협으로 다가온다. 이는 한편으로는 근로자들 상호간에 서로가 서로의 위협이 될 수 있는 가능성을 증가시키지만, 또 한편으로는 사용자의 위협을 막아낼 토대가 약해진다는 것을 의미한다. 노동의 집단성을 약화시키고 근로자의 개인적 책임을 강화하는 경영 기법이 발전할수록 그러한 현상은 더욱 심화될 것이다. 노동 인격의 모독이 '직장내 괴롭힘'이라는 개념으로 새삼 논의되는 이유가 그것이다. 특히나 기업의 표상이 가족에서 도시로 변하고 있는 맥락에서 이 문제는 더욱 중요해진다. 과거의 기업들은 '가족'을 표방했다. 삼성가족, 현대가족 등등의 말은 낯설지 않았다. 가족에서 아이인 근로자는 아버지인 사용자에게 복종하고, 대신 아버지는 아이에게 안전을 보장해 준다. 못난 아이라도 쫓아내지 않는다. 그렇게 해서 가부장적 기업 모델이 세워진다. 그러나 지금의 기업들은 '도시', 즉 자유로운 시민들의 공동체를 표방한다. 도시에서 근로자는 자유로운 시민이다.[3] 그러나 이 자유는 종속에서 벗어날 자유

3) 나아가 기업 그 자체도 시민으로 자처한다. 이제 시민인 기업은 시민인 근로자와 대등한 경쟁관계에

가 아니라, 자신의 운명에 대해서 스스로 책임져야 하는 자유를 의미한다. 이제 기업의 요구에 부응하지 못하는 근로자는 도시 밖으로 추방당할 것을 각오해야 한다. 추방은 아버지인 사용자의 책임 방기가 아니라, 시민인 근로자의 적응 능력 부족에서 기인하는 자기책임이다. 이제 곧 희생양 제의가 이어질 것이다. 직장내 괴롭힘은 효율성과 경쟁력 강화를 위한 도시를 표방하는 기업의 자기정화 과정이다.

국제노동브리프 이번 호에 실린 글들은 직장내 괴롭힘에 대해서 다른 나라들이 어떻게 생각하고 어떻게 대처하고 있는지를 알려주는 가장 기초적인 사실에 관한 것들로서, 관련된 논의들을 시작하는 데 도움이 될 수 있을 것이다. 특히 직장내 괴롭힘에 대한 학술적 연구가 처음 시작된 나라로 알려지고 있는 스웨덴의 논의나 한국과 비슷하게 민영화된 통신회사(프랑스텔레콤)에서 발생한 일련의 근로자 자살과 관련하여 직장내 괴롭힘 논의가 확대되고 있는 프랑스의 사례는 유의미한 시사가 될 것이다. 뒤르켐은 자살이 개인적이고 심리적인 문제가 아니라, 사회의 규범이 붕괴할 때 나타나는 구조적 문제임을 밝힌 바 있다. 아노미가 자살의 원인인 것이다. 마찬가지로 직장내 괴롭힘의 증가는 노동 규범의 약화를 반영하는 것이라고 할 수 있다. 그러므로 이는 곧 우리 사회의 반영이다. 직장에서 괴롭힘을 당하는 근로자는 사회에서 건강한 시민이 되기 힘들 것이며, 사회에서 괴롭힘을 당하는 시민이 직장에서 건강한 근로자가 되기는 힘들 것이다. 그러므로 건강하고 안전한 사회를 위한 논의는 건강하고 안전한 직장을 위한 논의와 같이 나아가야 한다. KLI

선다. 그러므로 기업의 경쟁력 개념은 다른 기업만을 비교 대상으로 삼는 것이 아니라, 자기의 근로자 그 자체도 비교 대상으로 삼는다.