

| 사회적 대화 기획좌담 |

직장 내 괴롭힘 금지법 시행 2개월의 의미와 과제

직장 내 괴롭힘 금지법 시행 2개월,
ILO협약 190호의 의미를 묻다

좌담 개요

- **일시** 2019년 9월 30일 10:00
- **장소** 경사노위 7층 중회의실1
- **좌장** 김종진 한국노동사회연구소 부소장
- **참석** 김민아 노동교육센터 늘봄 대표
최혜인 직장갑질 119 노무사
홍종선 한국경영자총협회 근로기준정책팀 팀장
진기숙 연세의료원노조 사무처장
- **배석** 이세종 경제사회노동위원회 국내홍보 전문위원
최선영 경제사회노동위원회 주무관

김종진 이번 좌담에서는 직장 내 괴롭힘 금지법의 의미와 한계를 먼저 살펴보고, 2019년 국제노동기구(ILO) 100주년을 맞아, 협약으로 채택된 ‘직장 내 괴롭힘’과 관련된 의미를 어떻게 봐야하는지, 그리고 추가적 노력과 사회적 대화의 역할에 대해 논의해보고자 합니다. 지난 7월 근로기준법이 개정되면서 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되



고 다양한 사례들이 제기되고 있습니다. 2003년에 감정노동이라는 것을 우리 사회에서 처음으로 정책적으로 제기했었는데요. 국가인권위원회에서 2007년에 전문가 좌담회가 처음 열렸고 10년 만인 2018년 10월부터 감정노동법이 시행됐죠. 감정노동은 산업안전보건법에 들어가 있는데, 직장 내 괴롭힘 금지법과 관련해서는 근로기준법에 들어가 구속력이 강한 법안이 됐습니다. 그 과정에 대해 사회적으로 볼 필요도 있을 것 같습니다. 직장갑질119 최혜인 노무사님과 연세의료원노조 진기숙 사무처장님이 현장의 얘기를 먼저 들려주시죠. 특히 병원은 태움이라는 것이 사회적 논쟁으로도 부각되기도 했죠. 직장갑질119에서 감수성 관련해 발표도 했으니까 연동해서 사례 이야기 먼저 해주시겠습니까.

괴롭힘의 5가지 범주 : 폭행·폭언, 모욕과 명예훼손, 따돌림차별, 강요, 부당지시

최혜인 직장갑질119는 2017년 11월에 만들어진 공익단체이고 주로 온라인 활동을 하고 있어요. 주된 창구는 카카오톡 오픈채팅방과 이메일이에요. 두 창구를 통해서 노동자

들을 만나면서 상담하고 있고, 특정 직종의 모임을 따로 꾸려서 직종별 모임을 운영 하는데 그 직종에서 특별히 많이 발생하는 괴롭힘 유형, 부당한 대우 같은 패턴들이 보이거든요. 직종별 모임을 통해서 한림대성심병원 같은 경우에는 밴드로 구성을 했다가 이후에 노동조합으로 조직이 되기도 했고, 방송계119를 만든 적이 있는데 그것도 스태프노조로 조직이 됐어요. 그런 식으로 상담공간이기도 하고 노조의 전 단계가 될 수 있는 직종별 모임을 운영하고 있습니다.

저희가 활동한 지 1년 반 정도 됐을 때 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 거죠. 많은 사람들이 직장갑질119가 직장 내 괴롭힘 금지법을 만들었다고 인식을 하는데 그렇지 않고 타이밍이 맞았던 것 같아요. 단순히 활동에 대한 타이밍이 아니라 직장 내 괴롭힘 방지에 대한 사람들의 목마름이 있었던 것으로 보입니다. 단어로 표현할 수 없었던 부당한 일들을 많이 당해왔기 때문에 그것을 언어화할 수 있는 창구가 생겼다는 자체가 사람들에게 많은 공감과 지지를 얻을 수 있었던 것 같습니다. 아무래도 오프라인이 아니라 온라인 상담을 하다 보니 많은 사람들이 드나들기도 하고, 오픈채팅방에 있었던 분들은 노동법 전문가가 돼서 스태프들이 활동하지 않는 시간에 본인이 직접 상담해주기도 하는 선순환 효과도 있는 것 같아요. 이런 활동을 통해서 권리 의식이 향상되는 효과도 있다고 봅니다.

그전에는 하루에 60건 정도 상담했는데, 괴롭힘 금지법이 시행되고 나서 104건 정도가 들어오더라고요. 상담량 자체도 굉장히 많이 늘었고, 이전에는 임금이나 징계 상담이 많았다면 지금은 직장 내 괴롭힘에 대한 상담이 절반 이상으로 늘어났어요. 법이 시행되고 나서 ‘이것도 직장 내 괴롭힘인가요?’ ‘직장 내 괴롭힘으로 신고했는데 기다려야 하나요?’ ‘신고했는데 아무 조치도 이뤄지지 않고 있어요’ 같은 질문들이 많이 들어오고 있습니다. 사례들을 모아서 매주 회의를 하고 있는데 개별의 사례가 아니라 공통된 것들이 보이더라고요. 그래서 32개의 유형으로 분류하고 그것을 범주화해서 다섯 개로 구분을 했습니다. 폭행폭언, 모욕과 명예훼손, 따돌림·차별, 강요, 부당지시 이렇게 다섯 가지예요.

폭행·폭언은 회식자리에서 마음에 안 든다고 폭행을 하는 사연을 보고 처음에는 많

이 놀랐는데 여러 번 보니까 놀랍지도 않더라고
요. 그리고 노동자들의 대응도 2년 사이에 많
이 달라진 것 같아요. 그런 일이 있으면 속수무
책으로 당하거나 그 일이 없었던 것처럼 참고
회사 생활을 했는데, 지금은 경찰에 신고를 하
시더라고요. 모욕과 명예훼손 관련해서는 학교
비정규직 사례가 있었어요. 정규직 임용고시를
통과했다면 사회가 요구하는 일정한 기준 이
상에 있는 사람들인 거잖아요. 그런데 공무직
들에게는 고용형태를 이용해서 모욕적이고 비
하하고 무시하는 발언이 난무하더라고요. 그
분들의 고충은 업무범위가 없다고 아무 일이나
막 시킨다는 겁니다. 이게 부당지시라는 괴롭힘
범주와 맞물려 있어요. 예를 들어 가을이 되면 딱딱한 감을 따서 양지바른 곳에 잘
익혀서 홍시가 되면 교장선생님에게 가져다주는 것도 행정실에서 일하는 학교비정
규직의 일이에요. 교사들이나 교장·교감 선생님들은 ‘공무직은 이런 일하라고 뽑은
거’라고 이야기를 하더라고요. 바닥에 붙은 껌을 뺏다든가 학교 안의 모든 잡일, 주
인 없는 일들은 공무직들이 다 하고 있다고 해요. 노조를 통해서 공무직의 호칭을
정리해야 한다고 해서 진작에 받아들여졌는데, 막상 현장에서는 행정실무원이나 아
줌마, 자기야, 언니 이런 것들이 호칭이라고 하더라고요. 이런 사례들이 모욕이나 명
예훼손 범주에 포함될 수 있을 겁니다.



최혜인 직장갑질 119 노무사

강요와 관련해서는 우리나라 특유의 조직문화인 회식에서 술을 억지로 마시게 하
는 것, 남자는 담배도 피워봐야 한다면서 흡연을 강요하기도 하죠. 담배를 안 피우
면 피우라고 하고, 담배를 피우면 금연을 강요하고 그래요. 그리고 술 안 먹는 직원
에게는 회식 끝나면 대리기사처럼 ‘우리 집까지 내 차 끌고 갔다가 너네 집에 가라’는
등 술을 마셔도, 안 마셔도 고통을 받는 상황들이 비일비재합니다. 부당지시 경우는
저희 변호사 한 분이 안식년이 되어서 본인이 하고 싶었던 춤을 배우기 위해 댄스학
원에 등록했는데 10월, 11월이 되니까 젊은 여성분들이 그 학원에 많이 오더라고요.

나중에 친해지고 나서 취미활동이냐고 물었는데 연말 장기자랑 때문에 춤을 배워야 한다고 했답니다. 공기업이나 대기업에 입사한 친구들도 한 번쯤 다 해봤다고 하더라고요. 그리고 한림대성심병원의 선정적 장기자랑 문제를 직장갑질119에서 여론화 했는데, 취재하는 기자가 자신들도 있었는데 올해부터 안 하게 됐다고 하더라고요. 경영진이 자신의 취미생활을 회사직원들에게 강요하는 일이 벌어지고 있습니다.

병원은 퇴사종용과 직원 간 갈등이나 차별 괴롭힘으로 유형화 가능

김종진 직장갑질119에서 하루 평균 60건을 상담하다가 두 배 가까이 늘었고, 사례를 모아 봤더니 폭행·폭언, 모욕과 명예훼손, 따돌림·차별, 강요, 부당지시 등으로 분류할 수 있었다는 거죠. 병원 사례도 들어볼까요. 병원에서는 소위 ‘태움’이 사회적 이슈인데 어떻습니까?

진기숙 노조에 있다 보니까 상담을 많이 하게 되는데 법이 통과되기 전부터 직장 내 괴롭힘 관련 상담이 많았어요. 크게 보면 퇴사종용과 관련된 괴롭힘, 그리고 직원 간의 갈등이나 차별에 대한 괴롭힘으로 유형화할 수 있어요. 퇴사종용과 관련된 것은 입사한 지 얼마 안 된 신규 간호사들과 장기근속자, 두 사례를 많이 접하게 됩니다. 저연차들에게 숙련 기간을 제대로 주지 않고 중증의 환자를 보게 하면서 생기는 과도한 업무 지시가 대표적이거든요. 간호사들은 특수부서의 경우 9주, 병동에서 환자를 보는 경우 4주의 훈련기간을 갖고 환자를 보는데, 연세의료원 같은 상급 종합병원에서는 4주, 9주의 훈련기간을 거쳐서 환자를 받는 것이 불가능해요. 짧은 훈련기간 동안 많은 것들을 가르쳐야 하니까 하드하게 가르칠 수밖에 없어요. 저희는 개선을 해서 병동 8주, 특수부서 12주로 훈련기간으로 늘렸는데 그렇다고 저년차들이 받는 압박이나 괴롭힘이 개선됐다고 보지 않아요.

김종진 병원에서 중고참 간호사들이 신규간호사를 가르치는 것을 프리셉터라고 하는데, 본인도 환자나 보호자 할당량이 많은데, 한 명당 32명이나 담당해야 한다는 자료가 있더라고요. 거기서 태움이 나타나는 거죠?

진기숙 그렇죠. 그러다보니까 ‘너는 머리가 있냐’, ‘학교에서 그렇게 배웠냐’, 그런 얘기들을 해요. 어떻게 보면 심한 욕설이 있지 않은데도 불구하고 의지할 곳 없는 저연차 간호사가 그런 얘기를 들으면 굉장히 압박감을 많이 받고, 또 상급자끼리 얘기를 하거나 수간호사에 보고를 하면서 업무능력이 떨어지는 것으로 평가되니까 그만두라는 얘기로 들리는 거죠. ‘이렇게 하면 환자가 죽는 거 아니냐’ 이런 얘기도 괴롭힘인 거죠. 저년차들 얘기를 들어보면 관계가 전혀 없는 사람한테 억지로 관계 형성을 강요당하고 있다는 얘기도 많이 합니다. 업무로만 맺어진 관계인데 윗사람한테도 잘 해야 하고 환자도 잘 봐야 하고 상황도 잘 알아야 되고, 여러 가지가 동시다발적으로 이루어지다 보니까 괴롭힘이 되는 거죠.

간호사들 같은 경우는 부당지시도 있어요. 간호사는 근무변표가 중요합니다. 업무량이 비슷한데 내가 저 친구보다 계속 휴가를 적게 배정받는다거나 나이트를 더 많이 배정받는다거나 하는 거죠. 간호사들은 변표의 공정성을 중요하게 생각하는데, 변표로 보복당하고 있다고 느끼는 거죠. 실제로 수간호사에게 문제제기를 할 경우 변표로 보복하는 경우가 있어요. 자기가 원하는 날 휴가를 절대 주지 않고 개수는 맞더라도 다 찢어가지고 원활히 쉬지 못하게 하는 겁니다. 그래서 수간호사가 변표를 짜지 않고 동료 간호사가 짠다거나, 나이트 개수를 동일하게 한다거나, 나이트가 많으면 수면 오프를 준다거나 하는 다양한 제도적인 장치들을 만들고 있는데, 그런 것들이 중요한 것 같아요. 장기근속자의 경우에 제가 상담한 것 중에 파트장이 불러놓고 퇴사를 약속하지 않으면 오늘 집에 돌아갈 수 없다고 강요한 사례까지 있었어요. 수간호사가 방에 불러놓고 인수인계를 못 주게 하겠다고 한 괴롭힘도 있었어요.

차별은 주로 계약직과 정규직 사이에 나타나요. 둘 다 동일업무를 하고 있는데 정규직은 오래 했기 때문에 업무를 더 많이 알고, 계약직은 2년밖에 안 하다 보니 숙련도가 떨어지겠죠. 그런 상황에서 해 봐야지 는다면서 정규직의 업무를 계약직에게 더 많이 시키는 거죠. 그러다보니까 대부분의 업무를 계약직에게 지시하는 거예요. 한편으로는 호의로도 볼 수 있는 먹을 것을 사는 것과 관련해서도, ‘내가 더 많이 버니까 내가 사줄게’라고 하는 것도 듣는 입장에서는 불쾌하죠. 계약직과 정규직의 갈등이 적나라하게 드러난 것이 정규직은 격려 차원에서 등을 두드렸다고 하는데,

상대방 계약직은 등짝을 후려쳤다고 얘기를 해요. 사실 억울할 수도 있는데, 그럼에도 불구하고 누군가의 마음을 불편하게 한 게 괴롭힘이라고 판단해서 감봉 1개월 징계까지 한 사례가 있었거든요.

차별의 문제가 개인의 문제만이 아니라 사회적 차별의 문제가 복합되어 있다고 볼 수 있는 사례도 있어요. 파트장이 집에 가서 물건을 나를 일이 있었는데 계약직들이 있는 단독방에 물건 나를 사람 신청을 받은 거예요. 3명 정도가 신청하고 가서 도와줬는데, 이 파트장은 그것에 상응하는 상품권, 식사, 이동을 다 본인이 책임져 줬어요. 이 경우 당사자들이 문제제기한 게 아니라 이 상황을 알게 된 다른 사람들이 문제제기 해서 징계를 했어요. 일을 한 당사자들은 사례도 받았고 충분히 도와줄만 해서 도와준 것이라고 얘기했지만, 신고자들은 정규직에게는 묻지도 않고 계약직들에게만 한정하여 부탁하고 토요일에 불러서 일을 시킨 자체가 괴롭힘이라고 본 거죠.



진기숙 연세의료원노조 사무처장

또 한 사례는 동료 간호사들 간의 갈등이었는데 카드를 주고선 다 같이 마시게 커피를 사오라고 했어요. 환자 보고 있는 간호사들은 다 바쁘잖아요. 그런데 위에서 시키니까 밥 먹을 시간도 없는데 커피를 사 가지고 온 거죠. 그리고 인수인계가 다 끝나고 퇴근한 상급자가 전화를 걸어서 업무를 계속 확인하는 거예요. 이 경우에 다양한 방식이 있음에도 꼭 자기만의 방식으로 환자를 처치해야 된다고 강요했어요. 그렇게 하지 않았을 때는 '누구한테 배웠길래 일을 이 따위로 하느냐'는 식의 막말도 하는 거죠. 이 경우는 부서 이동을 시켰어요.

김종진 '태움'은 재가 될 때까지 태운다는 뜻으로 알고 있습니다. 다른 데는 없는 용어이긴 한데, 병원에서 태움은 어디서 많이 발생하는 겁니까?

진기숙 나이트 때 같이 일을 하던 시니어 간호사와 저연차 간호사가 있었는데, 시니어 간호사가 다음 인수인계 받는 시니어한테 말하기를 ‘저연차 간호사에게 인수인계를 똑바로 받으라’고 하면서 하이파이브를 하고 웃었어요. 그리고 난 다음에 인수인계를 받는 시니어 간호사가 저연차 간호사에게 하나하나 따져 묻기 시작해서 2명의 환자 인수인계를 하는데 1시간 반이 걸렸어요. 8시간 근무 중에 인수인계가 1시간 반을 차지했다고 하면 나머지 6시간 반 동안 그 일을 감당해야 하는데 업무를 할 수 없는 상황까지 만들어 놓은 거죠. 제대로 할 때까지 환자 옆에 서 있으라고도 해서 그 모욕감을 견디지 못하고 퇴사하겠다고 하면서 문제가 커졌고 징계를 받게 되었거든요. 1시간 반 동안 2명의 환자를 인수인계 받으면서 가슴을 치면서 ‘간호사답게 해라’, ‘네가 무슨 간호사냐’, ‘환자 죽이려고 하나’ 이런 식으로 폭언을 한 거예요. 인수인계를 한 게 아닌 거죠. 이게 재가 되게 태우는 거죠. 욕설과 비슷하게 넘나들면서 개인의 업무 능력을 비하하는 발언을 1시간 반 동안 했어요. 괴롭힘 관련해서 사업주한테 하고 싶은 말도 많아요.

직장 내 괴롭힘의 범주에 대한 모호성 여전

김종진 정리하면 수십 년 전부터 있었던 현상이 괴롭힘이라는 것을 통해 확인되는 것도 있고, 이전에는 존재하지 않았던 것이 부각된 것도 있거든요. 대표적으로 단톡방 같은 SNS, 휴일, 두 가지로 구분해서 볼 수도 있을 것 같습니다. 이게 조직문화 문제인 것인지, 기존의 법제도를 안 지켜서 맞물린 건지도 혼재돼 있는 것 같아요. 특정 업종과 직종에서 유달리 부각된 현상도 있고, 보편적인 현상도 있죠. 커피 심부름을 특정인에게만 시키는 일은 어느 조직이나 있을 수 있는 건데, 인수인계 과정의 문제처럼 병원 같은 특정 직종에서 나타나는 일도 있겠죠. 기업 입장에서 볼 때는 앞서 나온 현상들을 어떻게 보고 판단하시는지?

홍종선 직장 내 괴롭힘 금지법이 통과된 전후로 기업 대상으로 교육도 많이 합니다. 그 때 직장 내 괴롭힘이 어디까지인가에 대한 고민들을 많이 하십니다. 결국 직장 내 괴롭힘에 대한 고민은 많이 하는데, 어디까지가 직장 내 괴롭힘인가에 대한 혼선이 있는

것으로 보입니다. 예전에는 그렇게 인식을 못했던 것들도 인식이 되고 있는 과정인 거죠. 다만, 이 법이 제정될 때부터, 그리고 ILO 협약이 맺어지는 과정에서도 모호성이 쟁점이었습니다. 저희가 걱정하는 것은 이게 과연 법으로 규율됐어야 할 문제인가라는 거죠. 그 동안에도 기존 고충처리나 인사규정, 또는 법으로 규율이 가능했던 부분들인데 잘 안 됐던 거죠. 그럼에도 불구하고 법이 제정됐으니까 그 부분을 어떻게 지켜나갈 것이냐를 고민하고 있습니다. 문제는 예측가능성을 어떻게 확보할 것이냐라고 봅니다. 사례를 듣는 가운데서도 괴롭힘이냐 아니냐의 경계선상에 있는 문제들이 보입니다. 그 부분들에 대한 예측가능성을 어떻게 확보할 것인가가 현장에서의 가장 큰 어려움이 아닐까 생각합니다.

김종진 경총 회원사 중에 직능협회단체가 있을 거 아니에요. 예를 들면 병원이면 병원협회, 금융이면 금융협회. 법이 시행되고 나서 사회적 논란이 되면서 교육을 경총에서도 하겠지만 각 협회에서도 하나요?

홍종선 네 하고 있습니다. 문의들도 많이 옵니다. 지방경총에서 직장 내 괴롭힘 교육에 대해서 문의도 많이 오고, 이런 게 괴롭힘이냐는 부분에 대해서 문의도 많이 오는데 모호한 부분이 많습니다. 어느 누구도 자신 있게 판단할 수 없고, 일부에서는 모든 인사관리도 '괴롭힘'적 시각으로 접근하는 부분도 있어 가장 큰 혼란의 원인인 것 같습니다.

김종진 괴롭힘 문제로 최근 교육도 많이 다니시는 김민아 노무사님께서 평가와 법 시행에 대한 소회를 이야기해주시죠.

김민아 괴롭힘이라고 하는 굉장히 정서적이고 감성적일 것 같은 단어가 근로기준법에 들어 오게 되면서 본인 스스로 피해자라고 생각하는 분들뿐만 아니라 앞으로 사업장 안에서 관계를 맺어야 하는 모든 사람들에게 이게 어떤 기준을 가지게 할까에 대해서 궁금하고 또 앞으로 문제가 될 것 같은 사안이라고 생각합니다. 제가 교육하거나 노조를 만나면서 가장 많이 말씀을 드리게 되는 것은 그동안 우리의 직장이 치외법권 지역이었나라는 거예요. 때리고, 욕을 하고, 소문을 내서 명예훼손 하는 것들이 실

제로 형법상 금지된 행위들이잖아요. 그런데 직장 안에서는 ‘일하다보면 그럴 수 있지’, 혹은 ‘일을 배우다보면 참아야 해’라는 것으로 그냥 묻혀 왔다고 생각이 드는 거예요. 직장 내 괴롭힘이 법제화 돼서 직장 안에서는 ‘나쁜 일이 있어서는 안 돼’, ‘나에게 고통스런 일이 있으면 이야기할 수 있어’라고 했을 때 이제야 드러나잖아요. 근로기준법에 보면 원래 사용자 폭행이 별도로 규정돼 있잖아요. 형법상 폭행은 사업장 밖에서 술 먹고 놀다가 옆 테이블과 싸움이 날 경우 합의하면 없던 일이 되잖아요. 그런데 근로기준법상 폭행은, 사용자가 폭행했을 때는 취하할 수 없도록 막아놓고 있어요. 사용자가 때렸을 때 피해자인 근로자가 계속 이 회사에 다니기 위해서는 취하해줄 수밖에 없는 위계 관계를 예정하고 있는 것이지요.

그런 위계 관계 속에서 발생하는 형사적인 문제를, 그동안 직장 내 동료들 혹은 선후배 사이에 발생하면 사적영역으로 두었던 것 아닌가 생각이 들어요. 다른 측면으로 형사적인 처벌규정이 있는 대상이 아니더라도 괴로울 수 있잖아요. ‘차라리 때려’, ‘차라리 욕해’, 이런 만한 행동들을 하는 거죠. 특히 경조사를 주말에 참석하게 한 다든가 태움의 종류 안에서 보면 형사적 문제가 발생하는 것과 그렇지 않은 경계 속에서 왔다갔다 하는데 그런 영역의 문제들도 사용자가 책임지고 사업장 안에서 일어나지 않게 만들 수 있게 하라는 게 이 법의 취지라고 봐요. 피해자가 다 민사소송하고 형사고소 할 수 없잖아요. 이제는 직장 내 괴롭힘이라고 표현되는, 자신이 일을 하면서 받는 고통에 대해서 말할 수 있는 기회가 온 것이 아닌가라는 생각이 듭니다.

김종진 노사관계 이론에서 직장에서 노동자들이 취하는 선택 중 ‘목소리 내기’(저항 Voice), ‘떠나기’(이탈 Exit), ‘순응하기’(순종 Loyalty)가 있거든요. 그런데 이번 괴롭힘 금지법의 만들어진 맥락이 ‘말할 수 있는 기회를 준 취지의 법안’이라는 게 인상적이네요. 근로기준법에 직장 내 괴롭힘 금지법이라고 하는 76조 2호와 3호는 세 가지 포인트가 있습니다. ‘우월적 지위와 관계성이’가 성립하느냐, ‘적정 범위를 벗어나느냐’의 여부, ‘신체적·정신적 고통을 유발하거나 열악한 노동환경이 발생 했는가’의 여부죠, 이 세 가지가 종합적으로 고려됐을 판단되는 것입니다. 예를 들어 세 가지 중에 일부는 적용되나, 일부는 적용 안 될 때 모호성과 연결이 됩니다. 어디까지가 우월

적 지위 관계인지 여부는 소위 감정노동법인 산안법 26조2에도 있거든요. 적정범위를 누가 판단하느냐, 정신적·신체적 고통 유발 판단의 문제도 비슷하죠.

홍종선 우월적 지위와 관련해서 최근 현장에서 상담이 왔는데요. 여러 명에게서 특정인이 직장 내 괴롭힘을 하고 있다고 상담 신고가 들어왔어요. A라는 사람과 B라는 사람이 승진 때문에 경쟁을 했었는데 A가 승진되고 B는 안 됐는데 B가 자신과 친한 사람을 모아서 A가 폭언 등을 했다고 신고한 거예요. 그런데 괴롭힘의 내용이 애매해요. 인사담당자 입장에서는 이게 회사의 인사정책에 대한 불만인지 아니면 정말로 직장 내 괴롭힘에 대한 문제인지가 애매한 거죠. 예를 들어 직장 상사가 부하 직원한테 업무와 아무런 관련 없는 사적인 일을 시켰다면 우월적 지위의 문제가 확실하겠죠. 그런데 부하 직원 여러 명이 집단적으로 직장 상사의 말을 무시하고 따돌린 것도 과연 우월적 지위가 아니라고 할 수 있느냐는 애매한 문제인 것 같아요.



홍종선 한국경영자총협회 근로기준정책팀 팀장

적정범위 문제도 업무 관련성이 있거나, 업무 관련성이 없더라도 상당성을 벗어나면 적정범위를 넘어선 거라고 저희가 계속 말씀을 드리는데, 어떤 부분이 상당성을 넘어선 것인지 물어봤을 때 확연히 판단되는 부분도 있지만 애매한 부분들도 분명히 있거든요. 사례가 쌓여서 우리 사회가 용인하는 상당성, 사회가 용인하지 않는 상당성이 명확해질 때까지는 논의가 좀 더 필요한 것 같아요. 또 신체적 고통은 확연한데, 정신적 고통을 개인의 기준으로 볼 것인가, 아니면 보편적으로 볼 때 정신적 고통을 받았다고 볼 수 있는 것을 인정할 것인가에 대한 부분도 모호하고, 이런 부분들도 현장에서 어려운 문제로 좀 더 논의가 되어야 하지 않을까 합니다.

고용부 매뉴얼, 대체로 정리잘돼

김종진 노동부 관련 법률 시행 규칙이나 시행령, 매뉴얼에도 자세히 나와 있기는 합니다. 이 법안이 10인 이상 적용인데, 기업에서 업무분장이 잘 돼 있는지, 안 돼 있는지 적정 범위 논란이 있을 것 같습니다. 직장갑질119에서는 우월적 지위, 적정범위, 신체적 고통·노동환경의 열악성 이 세 가지에 대한 입장이 있잖아요.

최혜인 애초에 노동부보다 먼저 저희가 예방 매뉴얼을 냈거든요. 자체적으로 판단 기준을 분석해서 제시를 했었는데 노동부 매뉴얼과 유사해요. 결국에는 법적인 요건을 갖춰서 괴롭힘인지 아닌지 판단하는 것과 운동적인 차원에서 직장 내 괴롭힘을 금지하는 것은 분리돼야 하는 것이니까, 세 가지 요건을 제시할 때 노동부와 유사한 수준으로 맞춰졌는데 상식적인 겁니다. 우위성과 관련해서도 누구나 알 수 있는 직책상의 우위가 당연히 있을 것이고, 아까 여덟 명이 한 명을 따돌리고 괴롭히는 경우를 상정해서 말씀하셨는데, 그것도 당연히 우위성이 될 수 있죠. 한 명이 여덟 명을 이길 수 없으니까.

최근에 학교 비정규직 사례를 보면 똑같은 공무원인데 이 경우에도 우위성이 성립되는지를 물어오셨어요. 직책상의 우위만 있는 게 아니고, 예를 들어 한 분은 4년 차고 다른 분은 똑같은 공무원인데 24년차래요. 엄청난 근속연수의 차이가 있는 거고, 그 24년차는 교장도 이 사람을 함부로 하지 못한다면 그것도 관계의 우위가 될 수 있거든요. 연차나 성별, 일반 사업부서에 있냐 인사팀에 있냐 이런 것도 당연히 우위성이 될 수 있는 거죠.

업무상 적정범위라는 것도 노동부에서 제시를 잘 한 것 같아요. 업무 수행과 완전 무관한 상황에서 주말에 직원들끼리 나들이를 갔는데 자기들끼리 놀다가 조금 더 직책이 높은 팀장이 라면을 끓여오라 했다고 해서 업무상 적정범위를 넘어섰다고 할 수 있는 건 아니잖아요. 업무 상 적정범위라는 것은 업무수행 과정에서, 혹은 업무수행을 빙자해서 이뤄지는 괴롭힘이라고 할 수 있을 것 같아요. 경총에서도 인사권이나 성과향상 조치와 괴롭힘의 기준이 모호하다, 성과향상 조치도 못하는 것 아

니냐 이런 걱정도 많이 하실 것 같은데 법에서 이야기하고 있어요. 업무상 적정범위를 넘지 말라는 것, 실제 업무상 필요성에 의해서 전보를 보낸 건지 괴롭히기 위해서 보낸 건지 그것은 맥락에 다 드러나 있는 것이거든요, 그런 전후 사정과 맥락을 고려해서 업무상 적정범위를 판단할 수 있을 것이라 생각하고요.

그리고 일반적인 갈등과 괴롭힘도 모호한 것 아니냐라고 하는데, 이것도 노동부 매뉴얼에 잘 설명이 돼 있더라고요. 분명히 직원들의 갈등과 괴롭힘이 구분돼야 하지만 갈등이 발생한 경우에는 이 갈등이 괴롭힘으로 전환될 수 있는 가능성이 매우 높기 때문에 괴롭힘이라고 주장하는 상황에서는 그 갈등까지도 면밀히 살펴봐야 한다고 제시하고 있어요. 그래서 갈등과 괴롭힘도 구분돼야 하지만 맞닿아 있기 때문에 같이 고려해야할 요소인 것 같고요.

신체적·정신적 고통이나 업무 환경을 악화시키는 행위라고 했을 때, 신체적·정신적 고통은 일부 주관성이 반영돼야 하지만 평균적인 사람 입장에서 고통이라고 받아들일 수 있는 건지가 기준이 돼야 하겠죠. 업무환경이 악화됐다는 것도 누가 봐도 업무를 할 수 없는 상황이 있잖아요. 벽을 보고 앉게 한다든가, 책상을 화장실 앞으로 옮긴다든가 이런 것은 분명히 업무환경을 악화시키는 행위겠죠. 아니면 사무실에서 근무하는 게 아니라 나가서 농사를 하게 한다든가 회사 주변을 청소하게 한다든가 이런 것들이 업무환경을 악화시키는 행위로 당연히 포함되지 않을까 싶습니다.

김종진 직장갑질119에서 올해 법 시행될 즈음에 국민 천 명을 대상으로 조사했더니 감수성이 68점이었죠. 학점으로 얘기하면 D인데, 50점보다 높으니까 높다고 할 수도 있고, 낮다고 할 수도 있다고 생각하는데, 병원에서는 어떤가요? 바로 전에 이야기 드린 우월적 지위, 적정범위, 신체적·정신적 고통과 노동환경 악화 등이 병원에서도 드러나지 않나요?

진기숙 우월적 지위라는 부분이 문제가 되죠. 직장에서 괴롭힘인데 상급자가 하급자한테 하는 것만 해당되는 것은 아니라고 봐요. 실제적으로 연차가 조금 더 있다고 해서 과연 우월하냐, 인사 평가에 영향을 주지도 못하고 그냥 선배일 뿐인 경우가 많은데

그럼에도 불구하고 한 살이라도 많고 1년이라도 먼저 입사했으면 우월적인 관계를 가지고 있다고 봐야 하느냐는 거죠. 물론 기준이 명확하지 않으면 너무 방대해서서 감당하기 어려웠을 것이라는 생각이 드는데, 그럼에도 불구하고 우월적 지위 규정은 좀 아쉽다는 생각을 합니다.

저희는 내부적으로 고의성이 있었느냐, 업무 연관성 있었느냐, 상식선이었느냐, 반복적이었느냐, 의사를 표현할 수 있는 기회가 있었느냐를 봅니다. 그리고 결국은 불이익적 요소가 있었느냐를 중요하게 봐요. 예를 들어서 아까 말씀드린 것처럼 상급자가 토요일에 집에 불려서 물건을 나르게 했어요. 우월적 지위에도 해당되고 적정범위도 아니었죠. 신고가 있어서 징계까지 갔어요. 그런데 신고자는 그 날 가서 일 한 사람이 아닌 거죠. 당사자들을 조사하고 면담했더니 고통이 없었다는 거예요. 파트장이라는 사람이 장애가 있는 사람이고 나이가 굉장히 많았어요. 그러니까 도와주고 싶었다고 얘기하면서 뭐가 그렇게 대단하게 문제가 되느냐고 한 분도 있었어요. 그런데 문제는 그럼에도 불구하고 가지 않는 다른 계약직들한테는 고통을 준 거예요. 7명의 계약직이 있었는데 그 중에 셋이 가고 넷이 가지 않은 상황에서 넷은 암묵적으로 불이익을 받을 수도 있는 거죠.

지위 관련한 것은 상급자를 상대로 하고 수간호사, 윗사람, 팀장, 부장 이런 사람들과 사건이 일어나면 수월할 텐데 사실 몇 년 차이도 나지 않는 동료들끼리 제보가 더 많이 오거든요. 유기적으로 같이 일을 해야 되다 보니까 오히려 동료 간 갈등이 많아서 상담하면서 어려운 부분도 있어요. 이 사람 얘기 들어보면 이 사람 얘기가 일부 일리 있고, 저 사람 얘기도 일부 일리 있는데 어떻게 분리조치를 하고 할 것이냐가 고민이죠.

그리고 업무적인 연관성과 관련해서 우월적 지위가 있는 사람들, 부서장 이상은 사용자 편향에 있는 사람들이거든요. 그런데 인사담당 부서나 사용자들이 조사를 하게 됩니다. 그래서 조사 단계에서 노동조합이 참여해야 한다고 주장하고 있지만 취업규칙에 넣지 않고 사용자가 일방적으로 조사할 수 있게 되어 있어요. 결국은 사용자 편향에 우월적 지위에 있는 사람들은 사업주의 조사 단계부터 외려 보호를 받게

되고 어설프게 보호받지 못하는 동료들은 징계를 받는 경우가 비일비재할 것이라고 판단이 되거든요. 진짜로 우월적 지위가 있는 사람들은 조사 단계에서 보호를 받고 그제 없는 사람들은 노조가 있다고 하더라도 조사에 올라가서 징계위원회로 넘어가는 단계에서 불이익 처분을 받을 수 있다는 게 우려되는 부분이에요.

처벌 중심이 아니라 해결하고 화해하는 조치 필요

김종진 이 법의 한계는 있지만 의미도 있어요. 사업주에게 요구할 수 있잖아요. 쟁점 중 하나가 사업주에게 괴롭힘을 당했을 때 어떻게 할 것이냐, 노동부 매뉴얼에는 회사의 감사를 통해서 하라고 되어 있죠.

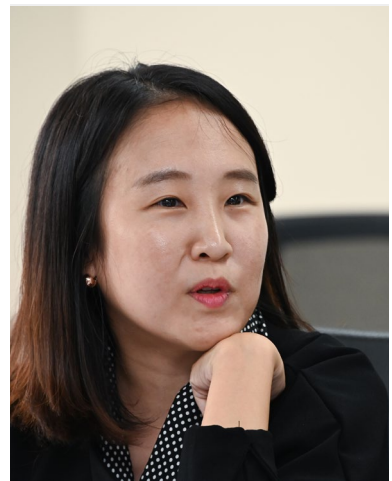
김민아 요건에 대한 부분인데요. 일하면서 힘들면 다 괴롭힘이냐는 문제가 있죠. 우리의 노동이라고 하는 것이 기쁨과 자긍심 등 여러 요소가 있지만, 대개의 경우 스트레스와 고통이 동반되기 때문에 이런 것을 해결하는 것이 이 법조항은 아니잖아요. 그래서 3가지 요건이 있는 건데, 저는 이 요건을 분석할 때 제일 먼저 보게 되는 것은 고통이에요. 정신적·신체적 고통이 있다든가, 근무환경 악화가 있다고 피해자 스스로 이야기를 한단 말이에요. 그러지 않고 이게 진행될 수가 없는 거잖아요. 우선은 고통이 존재한다는 전제 하에, 혹은 근무환경이 악화된다는 전제 하에 가해자 관계에서 우위성이 있나 보는 것이죠. 지위의 우위성과 관계의 우위성으로 나눠볼 수 있는데요. 회사 1, 2년 앞서 들어온 선배가 오히려 직속상관보다 더 무서워요. 평생 같이 가야 하거든요. 지위의 우위성으로 인정되지요. 피해자가 직급은 높을 수 있지만 인사노무팀에 있는 사람은 관계상의 우위성은 있는 거잖아요. 혹은 일대 다수의 문제, 따돌림이 있기 때문에 관계상의 우위성을 배제할 수 없어요.

업무의 적정한 범위를 넘어섰느냐, 대체로 여기서 판가름이 나는 것 같아요. 폭행이나 폭언, 모욕 등 형사적인 문제가 발생하는 것, 남녀고용평등법을 위반했다거나 근로기준법을 위반한 내용이 명확하다고 하면 이것은 당연히 업무상 적정범위에서 벗어나죠. 아무리 일하는 데 필요했어도 직장은 치외법권 지역이 아니라니까요. 그런

데 그 경계에 있는 모호한 것들, 때리거나 욕하거나 폭력을 행한 것이 아닌데 이게 업무의 적정범위 안에 들어가느냐, 필요한 일이나를 판단하는 게 가장 어려운 문제인 것 같아요. 상담을 할 때도 그게 가장 어려운 부분이에요.

김종진 예컨대 제가 경사노위 편집부에 있는데 계속 상급자가 빨간 펜을 가지고 수정을 요구한다고 했을 때, 이게 업무의 적정범위냐 하는 거죠?

김민아 어느 정도까지는 윗사람이 할 수는 있는 거 같아요. 예를 들면 과도하게 50번, 60번씩 계속 바꾸게 하거나 다른 사람에게는 지시하지 않는 글씨체, 자간을 가지고 문제를 제기하는 식의 맥락이 있을 것 같아요. 이것은 맥락 없이는 판단할 수 없을 것이라는 생각이 들고요. 우리나라는 딱 업무가 나눠져 있는 것이 아니잖아요. 직무기술서가 있는 것도 아니고. 조직을 운영하고 관리하기 위해서 부수적으로 해야 하는 의무들이 있어요. 근로계약서에 명시돼 있는 업무만 해야 하는 건 아니잖아요. 그러다보니 이 영역이 판단하기 제일 어려운 것 같아요. 업무상 필요한 것이냐 아니냐는 맥락을 들어봐야 판단이 되는 영역인 것 같아서. 사실 가장 결정적인 요건이 아닐까라고 생각이 들고요.



김민아 노동교육센터 늘봄 대표

제가 상담 받았던 사례 중에 이런 것이 있었어요. 직장 안에서 상급자는 한 명이고 팀원이 여러 명이잖아요. 상급자가 고통스럽게 하는 사람인 거예요. 그래서 팀원들이 이 상급자를 따돌리는 거예요. 쌍방이잖아요. 그러면 '누가 처벌되는 거냐', '누가 이기는 거냐' 물어보시는 거예요. 이걸 이기는 게 없다, 양쪽 다 괴롭힘에 해당할 수 있다고 했어요. 팀원들이 상사와 말을 안 섞는 이유가 있겠죠. 괴롭힘을 바라볼 때 근로기준법상 처벌 조항이 없어서 문제인 것도 있겠지만, 한편으로는 처벌 중심으로 바라봐서는 안 되는 관점이 있어요. 회복하고 화해하는 절차는 전혀 생각하지 않

고 가해자를 처벌하는 것, 이 중심으로만 판단하면 계속 누가 문제인 거냐, 누구를 처벌할 수 있냐 이런 관점으로 보게 되거든요. 아까 사무처장님이 말씀하셨는데, 노조에서는 이게 고충처리 업무이기도 하고 세대 간 갈등 문제가 발생하기 때문에 판단의 어려움이 있기도 하고 또는 노조가 관여된 상황에서는 사용자가 이걸 노노갈등으로 활용하기도 해요. 사용자에게 직장 내 괴롭힘 문제를 조사하고 처리해야 할 의무가 있지만 징계나 처벌 중심이 아니라 조금 더 다양한 해결방식이 모색 돼야 하지 않을까 하는 생각이 듭니다.

진기숙 저희도 징계가 목적이 아니라 그 전에 원활한 조직문화 형성이 선행되어야 한다는 생각을 많이 합니다. 그래서 내부적으로 아쉬운 게 조사단계일 때 노동조합이 참여하고 거기에서 노사가 함께 노동자들을 설득하고 이해시키는 것을 하자는 거죠. 그 다음에 양쪽의 이해를 같이 들어보면서 상식선에서 합리적으로 조율하는 게 더 중요하다고 생각을 하는데, 지금 고용노동부 매뉴얼은 잘 되어 있다고 해도 사업장으로 넘어가면 취업규칙은 사용자 편향적이라는 겁니다. 노조 끼고 뭘 하는 게 싫은 거예요. 징계에 넘어가면 노조가 참여할 수 있다고 하면서 조사 단계에 참여시키지 않는 것은 관리자들의 보호 영역이 무너진다는 인식이 깔려 있는 것 같아요. 이 부분이 반드시 개선됐으면 합니다.

김민아 오히려 노조에게 절차에 들어와 달라고 하는 데도 있어요. 사용자가 해결하기 어려우니까.

진기숙 그게 사실 수월하거든요.

김종진 그런데 노조가 있는 곳이 10%밖에 안 되잖아요.

김민아 노조가 있는 곳에서도 차이가 이렇게 나는 거고요. 노조가 없는 곳은 작동이 어떻게 될지 걱정스럽기는 합니다.

홍종선 저성과 개선 교육에 관련된 부분도 큰 관심이 있습니다. 사실 저성과자 문제와 괴롭

힘 문제는 전혀 다른 문제입니다. 인사권을 행사했을 때 이것이 괴롭힘으로 다가갈 것이냐라는 부분에 있어서 정당한 인사권 행사에 대해서는 직장 내 괴롭힘이 문제 될 여지가 없습니다. 주의할 것은 회사와 근로자 간의 갈등으로 부각시키는 것은 조심스럽게 접근해야 되지 않을까 합니다. 근로자 간의 갈등이 과반수가 넘는다고 언론보도가 있던데, 괴롭힘의 다수 사례가 폭언, 험담, 따돌림 등이라고 합니다. 하지만 지금까지의 매뉴얼을 보면 해고 등 인사조치 영역을 직장 내 괴롭힘으로 부각시키는 측면이 있는 것 같습니다. 이걸 지양해야 합니다. 해고 등 인사조치 영역을 의도적으로 괴롭힘 문제로 부각시키는 문제는 지양해야 하고, 노동위원회 구제사건의 영역에 해당되는 사항들은 괴롭힘 사례에서 최소화시키는 것이 바람직합니다. 직장 내 괴롭힘이 없어져야 하는 것은 맞는데 근로자 간의 갈등이나 또는 사용자나 근로자 간의 갈등이 부각되고 이런 걸로 직장 분위기가 오히려 와해되는 부분은 지양해야 합니다.

‘직장내 괴롭힘’은 ILO 협약 중 하나

김종진 지난번 직장갑질119에서 ‘직장갑질 감수성’ 발표 내용을 보면 재미난 게 있습니다. 세대 갈등이 확실해요. 68개 문항 중에 동일한 문항에 대한 50대 이상의 응답과 2030의 응답이 확연히 달라요. 고용형태 차이는 별로 없었거든요. 특이한 것은 우리 한국사회의 세대 문제가 드러나고 있고, 또 하나는 남성과 여성 차이예요. ILO 190호 협약, 권고 206호가 괴롭힘 내용인데요. 정의를 좀 읽어드리면, ‘직장 내 폭력 및 괴롭힘이란?’ “젠더에 기반한 폭력 및 괴롭힘을 포함하여 신체적, 정신적, 성적 또는 경제적 위해로 귀결되거나 귀결될 가능성이 있거나 이를 겨냥한 단일 또는 반복적 발생 여부에 관계없이 허용될 수 없는 행동, 관행 또는 그로 인한 위협 전반을 말하고, 젠더에 기반한 폭력 및 괴롭힘이란 성희롱을 포함하여 성별 또는 젠더를 이유로 개인에게 행해진 폭력 및 괴롭힘 또는 특정한 성, 젠더를 이유로 불균형적인 개인에게 영향을 주는 것을 말한다”고 되어 있습니다. ILO 협약은 또 세밀하게 내용이 적시되어 있습니다. 우리 사회에서 괴롭힘을 당했다고 표현하는 사람들이 여성이 다수일 수 있고 하급자가 다수일 수 있는데, ILO에서 이렇게 의미 있는 협약 채택

한 것은 우리가 어떻게 봐야 하느냐는 거죠. 우리나라는 ILO 협약을 인준 못한 것도 있잖아요. 그런데 이번 ILO 100주년을 맞아 ‘직장 내 괴롭힘’ 관련 협약이, 우리나라에서 법률 시행 7월이면 우리가 선진국 수준이라고 봐야죠(웃음). 그래서 ILO 협약이 한국사회에 어떤 의미가 있는지 성찰할 필요가 있다고 생각합니다. 김민아 노무사님께서 이 부분을 정리해 주시죠.

김민아 처음에 직장 내 괴롭힘 금지법이 근로기준법에 들어온다고 했을 때 이게 국제적인 기준이라고는 생각하지 못했어요. 우리나라에 특수한 경우가 많아서 법에 들어왔나 의문을 가졌을 만큼 무지했는데, 알고 보니까 유럽에서는 굉장히 오래 전부터 이것과 관련한 내용들이 법제화된 경우가 있었고 일본은 판례로 축적돼 있더라고요. 일본이 직장 내에서 왕따가 많다는 인식을 가지고 있지만, 사실 문제제기를 해서 드러났기 때문에 그렇게 보이는 거지 우리나라도 만만치는 않겠다는 생각이 들어요.

김종진 ILO 협약을 이야기하면 3조에 적용범위가 다섯 가지가 있는데 상당히 구체적이예요. 일하기 위해 있는 공적, 사적 공간을 포함한 직장 내에서 노동자가 임금을 받는 장소, 휴식을 취하거나 식사를 하는 곳, 세면이나 탈의를 하는 곳, 업무와 관련한 출장이동, 교육행사 또는 사회적 활동 중에, 정보통신기술로 가맹주와 업무관련 연락을 통해, 고용주가 제공한 숙소에서 출퇴근할 때. 다른 협약보다 꽤 구체적이라는 것은 논의가 성숙됐다는 것이고, 반면 이견이 있을 수 있는 협약이라는 겁니다. ILO 협약은 국내법에 괴롭힘 관련 법을 진전시키거나 개선하는 데 시사점이 있는 것 같습니다.

김민아 매뉴얼을 현장에서 잘 적용해야 하는 문제가 남아있는 거지 지금 고용노동부 매뉴얼이 부족하다고 판단하지는 않아요. 오히려 내용은 많죠. 100페이지가 넘고 사례집 별도로 있잖아요. 다만 조금 더 우리나라 상황에 맞게 사례들이 들어가야 할 것 같고 해결방안도 제시해야 할 것 같아요. 거기에 더해 ILO에서 구체적으로 나와 있는 기준들이 매뉴얼에 들어가 있기는 한데, 조금 더 분석이 돼서 현장에서 논의하는데 필요한 게 들어갔으면 좋겠다는 생각이 듭니다.

김종진 ILO는 전 세계 190여 개국 노사정이 다 참여해서 합의를 도출하는 과정입니다. 이곳에서 협약을 채택했다는 것은 국제적 기준(글로벌 스탠다드)이잖아요. 그러면 이 사안이 우리나라에서만 일어나는 일이 아니라는 거죠. 각국의 모든 경제활동을 하는 곳에서 유사한 사례가 벌어지는 것을 심각하게 인식하고, 각 나라에 권고를 하고 이에 맞춘 이행 프로세스를 국내법에 잘 적용하라는 의미입니다. 오늘 초반에 이야기했던 직장갑질 사례나 우월적 지위, 적정범위를 어떻게 볼 것인지를 시사점을 준 것입니다. 판단의 기준을 논의할 때 조직문화라고 치부하거나, 개인 문제로 치부하는 것은 아니라는 거죠. 국제적인 백과사전에도 없고 번역이 안 되는 ‘갑질Gapjil’로 표현됐던, 직장 내 괴롭힘과 폭력, 회롱과 관련 사항이 협약으로 채택되었죠, 우리나라에서 법이 시행된다고 해서 문제없는 것이 아니죠. 어떤 의미로 ILO 협약을 전향적으로 받아서 협약이 이행될 것인지가 중요하죠.



김종진 한국노동사회연구소 부소장

김민아 국제적으로 기업들에게 시그널을 주는 게 아닐까요? 요즘은 국제적인 경제활동을 하지 않는 기업들이 없잖아요.

김종진 협약은 국내 기업한테만 신호(시그널)를 주는 것은 아닌 것 같아요. 정부에도 시그널을 주는 것이고. 특히 기업이 취업규칙은 물론 인사관리, 직무기술서가 명확하지 않았다면 적정범위를 다루려면 직무기술서를 만들어놓는 게 다툼의 소지가 없잖아요. 노동조합에게도 과제를 주고 있다고 봅니다. 전통적으로 노동조합 역할이 임단협 등 경제적 이해관계에 있었는데, 이제 일터에서의 관계 영역까지도 영향을 주고 있기에 노동조합도 활동 범위에 넓어진 것이죠.

진기숙 사실 노조도 직장 내 괴롭힘에 대한 감수성이 떨어져 있는 데가 많아요. 사회적인

분위기는 분배의 문제에서 인정의 문제로 넘어가고 있다고 보고 있는데 아직도 노동 조합에서는 분배의 몫이 더 크다는 얘기를 하는 데가 많거든요. 어떻게 내가 회사 내에서 인정을 받을 것이냐, 어떻게 동료들부터 인정을 받을 것이냐, 이제는 우리 사회가 인정받으려고 노력을 많이 해요. 예전에는 주말 행사나 회식 참여, 아주 늦은 시간까지 일하는 것이 용인되던 사회였거든요. 인정을 받기 위해서. 그런데 요즘은 젊은 세대들이 취업문이 높아지다 보니 들어가기에 더 어려워졌고 정규직이 된다는 것도 어렵죠. 그렇게 힘들게 들어왔는데 과거의 방식으로 가르치는 꼰대들이 있는 거죠. 지금 세대들이 생각하는 인정은 업무 능력인데 이 상급자들이 생각하는 것은 원하지 않는 관계를 강요한다거나 업무와 벗어난 범위에 있어 인정할 수 있게 충성을 맹세하라고 한다거나 이런 것들이 문제가 된다고 봅니다. 남을 일부 불편하게 해도 된다, 상급자라고 하면 불편해 하는 과정들을 통과하는 게 통과의례라고 인식하는 거죠. 그런데 요즘 세대는 나는 회사에서 업무능력을 인정받아서 입사를 했는데 왜 내가 충성맹세를 하면서 인정을 받아야 되냐고 묻는 거죠. 예전에는 들어오는 벽이 높지 않았는데 나는 더 높은 벽을 통과했고 업무적으로 향상되어 있는데 다른 영역까지도 인정을 받기 위해 노력을 해야 되느냐는 분위기를 보면서 세대 갈등은 맞는다고 생각해요. 사업주나 기업이 젊은 세대와 융합할 수 있는 방법을 구축하는 게 중요하고 이것이 사회가 큰 틀에서 건강하게 가는 게 아닌가 생각합니다. 노조도 이 문제에 대해 고민을 많이 하고 있어요.

김종진 ILO 협약이 기업 입장에서는 부담이 된다고 보는 거죠?

홍종선 ILO 협약이 모호성 때문에 논란이 있었죠. 그럼에도 불구하고 ILO 협약이 맺어진 것이 우리에게 어떤 의미를 갖는지 살펴봐야 할 것 같습니다. 우리 법은 3월에 통과 됐는데, ILO 협약은 6월입니다. 우리가 국제기준보다 앞서가는 경우입니다. 모호성이 큰 문제인 것 같은데, 법 통과 이후 현장에서 많이 준비들을 하세요. 어느 기업은 저희가 깜짝 놀랄 정도로 준비를 많이 해서 매뉴얼도 배포를 했습니다. 회사는 회사 나름대로 어려움이 있을 것 같고 근로자들은 근로자들 나름대로 어려움이 있을 것 같습니다. 이런 부분들은 맞춰가고 고민해 나가는 것이 필요하지 않을까 싶어요. 법으로 규율된 나라가 우리나라 말고 더 있나요? 모호했던 부분들을 조금 더

해결하고 갔으면 혼란이 줄어들고 더 좋았지 않았을까라는 아쉬움이 있습니다. 법률로 규율하지 않은 국가들이 이러한 점을 고민했을 것 같습니다.

직장 내 괴롭힘은 사회적 문제

최혜인 사실 그동안 그래도 됐으니까 직장 내 괴롭힘이라는 언어화 되지 않은 상황들이 계속 벌어졌던 것이잖아요. 태움이 교육시스템의 문제였던 것처럼, 괴롭힘이라는 것은 시스템에서 파생돼 온 경우가 굉장히 많은 것 같아요. 결국에는 조직구조의 문제인 것이고, 그런 조직구조가 용인됐던 사회의 문제인 거죠. 학교 폭력이나 가정 폭력에 비유를 많이 하거든요. 그냥 집에서 부부끼리 싸울 수도 있는 것인데 그걸 왜 우리가 사회적 문제라고 이야기하느냐, 직장 내 괴롭힘도 마찬가지죠. 지금까지는 개인의 문제거나 일 못하는 사람들의 문제라고 치부하면서 심각하게 받아들이지 않았지만 그래도 되는 조직 시스템의 문제였고 그런 식으로 사회가 운영돼 온 게 문제였기 때문에 직장 내 괴롭힘은 사회적 문제로 다뤄져야 하는 거죠.

ILO도 직장 내 괴롭힘을 협약으로 만들었다는 것이 사회적 문제가 됐다는 가장 큰 근거이자 그 정도의 감수성이 생겼다는 것을 보여주는 거 같아요. 법사위에 계류되면서 모호성 문제가 계속 있었던 것 같은데 직장 내 성희롱도, 명예훼손, 모욕죄, 협박도 마찬가지거든요. 그런데 지금까지 그런 법들이 잘 운용되고 있어요. 사례가 쌓이면서 판례가, 구체적인 요건들이 갖춰지는 거죠. 직장 내 괴롭힘이라는 것도 이제 막 도입됐기 때문에 정의가 도대체 뭐고 범위가 어디까지인지에 대한 의문들이 있는 것이지만 그런 것들은 사회적 경험이 쌓이면서 해결될 수 있는 것이라고 생각해요.

저는 캠페인이나 교육, 실태조사도 굉장히 중요하다고 생각해요. 직장 내 괴롭힘은 사용자가 규율해야 하는 것이니까 직장 내 괴롭힘을 모범적으로 해결한 사례들을 경총에서 회원사에 공모해 볼 수도 있다고 생각해요. 그런 식으로 사회적 사례나 경험치를 높여가는 것이죠. 그런 부분에서 직장 내 괴롭힘에 대한 사회적 대화도 중요하다고 생각해요. 경험들이 쌓여야 노동부에서도 진정을 받았을 때 어떻게 처리해



야 하는지, 진정이 아니면 다른 제도가 어떻게 뒷받침돼야 하는지가 명확히 드러날 것이라 생각하거든요. 법 시행 초기이기 때문에 생기는 혼란이 있을 수 있지만 충분히 해결 가능한 것이고 그런 수단으로 사회적 대화라든가 여러 가지 의무교육을 하는 것도 필요할 겁니다. 이런 제도들이 뒷받침된다면 충분히 해소할 수 있을 것이라 생각합니다.

김종진 네, 말씀을 잘해주셨는데 마무리 겸 해서 사회적으로 어떻게 될지, 앞으로의 개선 방향, 시행 2개월이지만 연락처하기 위한 각자의 역할 등에 대해 말씀해 주십시오.

진기숙 제 친구가 미국의 유명 방위산업체에 여성 동양인으로 정규직으로 일하고 있어요. 동료 남성 백인 직원이 매일 와서 이 친구와 농담을 20분 정도씩 하고 갔어요. 그랬더니 인사팀에서 제 친구를 면담했대요. 혹시 괴롭힘에 노출되어 있는 거 아니냐면서. 저는 이게 감수성과 예민성이라고 생각하거든요. 결국은 그 친구도 미국이라는 사회, 인종, 여성, 학력, 다양한 차별 요소가 많은 사회 내에서는 괴롭힘에 대해서

굉장히 예민하게 받아들이고 있는데 우리는 사회적인 인식이 후진적이어서 법까지 들여와서 사회적으로 개선하려고 하는 것으로 보고 있어요.

직장 내 괴롭힘과 관련해 모호성이 문제다, 또 다른 무언가가 문제라면서 다양하게 얘기를 하는데 그 문제는 처벌을 할 때 문제가 되는 것이지, 사회적인 인식이 변화하고 이 행위를 안 하면 되는 거거든요. 행위를 하지 말라고 얘기하는 건데 행위를 한 다음에 판단을 해야 한다고 하니까 문제가 된다고 봐요. 행위를 하지 않게 하는 사회적 분위기, 행위를 하지 말게 하는 기업의 문화, 그리고 노동자 간의 문화 이런 것들이 바뀌는 초기 단계라고 보고 있어요. 지금은 갈등인 것 같지만 결국은 성희롱 이랑 똑같다고 봐요. 몇 년 전만 해도 성적인 농담을 아무렇지도 않게 업무 중에 하고, 여성을 상대로 치마 길이가 어떠니 그런 얘기를 하는데 지금은 그런 얘기 하는 사람 없습니다. 그 때 직장 내에서 남성은 물론 여성들까지 그 정도가 뭐가 성희롱 이냐고 얘기했지만 지금은 아무도 하지 않아요. 하면 안 된다는 것을 알고 있죠.

직장 내 괴롭힘도 마찬가지로 봐요. 뭔가 불편하고 좀 이상하다 싶으면 안 하면 되는 거라고 생각을 하거든요. 하고 난 이후에 판단의 몫에 가서 법이 너무 구체적이다, 아니면 판단은 어떻게 할거냐 이게 아니라 하지 말아야 할 행위에 대해서 구체화하고 있다고 봅니다. 앞으로 노동조합도 그렇고 기업도 그렇고 이걸 어떻게 해결할 것이냐에 중심을 갖고 이런 행위를 안 하게 만드는 기업 문화를 만들고 노동자 간의 문화를 만드는 게 먼저죠. 앞으로 사회적 대화를 통해서 분위기를 만들어가는 게 더 중요하다고 봅니다. 그리고 괴롭힘을 당한 사람들을 어떻게 보호하고, 그 행위가 앞으로 일어나지 않게 하기 위해서 우리가 무엇을 할 수 있는지를 고민해야 한다는 거죠. 야한 옷을 입으면 성희롱을 해도 된다는 것이 아닌 것처럼 누구나 자유롭게 직장을 다닐 수 있는 문화를 만들고 자유의사를 표현할 수 있게 만드는 것에 대해서 대화를 통해서 계속 만들어가야 하지 않겠나 하는 거죠.

홍종선 말씀하신 대로 예방이 중요하다는 것에 공감을 하고요. 그 동안의 기업문화나 인식이 바뀌어야 할 부분이 있을 것이라고 생각합니다. 그런 부분들을 바꾸는 노력을 현장에서 해나가고 있어요. 저희도 놀랄 정도로 기업들도 열심히 하고 있다고 말씀드

릴 수 있습니다. 그럼에도 불구하고 모든 것들이 한꺼번에 해결되지 않겠죠. 그 과정에서 갈등이 해결되는 사례들이 쌓여 나갈 겁니다. 예방이 중심이고 처벌보다는 화합하는 방향으로 가려는 게 법의 목적이었다고 알고 있어요. 기업들도 노력을 많이 해야 할 것이고, 노력은 이미 시작이 됐다고 생각합니다.

김종진 모든 제도는 사후조치보다 예방이 중요하죠. 그런 면에서 성희롱 예방 교육처럼 의무교육까지 안 간 건 아쉬움이 있습니다. 노무사님이 개선 방안이나 과제, 사회적 대화의 의미에 대해 말씀해주시면 좋겠습니다.

김민아 제가 교육을 다니면서 본 사례는 규모가 큰 금융기관이었는데 문제가 생길까봐 아예 신입사원 환영회 자리를 갖지 않는다는 거예요. 이게 답일까요? 신입사원이 들어오면 기존 조직에 있는 상급자, 동료가 되실 분들하고 어울려야 하잖아요. 같이 안 면을 트고 대화를 할 수 있어야 하잖아요. 그런데 문제가 될까봐 아예 없애버린다는 거예요. 저는 이게 해결 방식은 아니라고 생각해요. 극단적인 방식으로 조심하는, 혹은 서로 오히려 대화가 어려워지게 하는 방법이지 않은가 생각이 들거든요. 신입사원 들어오면 같이 시간 가지세요. 대화하세요. 세대 간의 갈등문제는 대화하지 않으면, 서로 알지 못하면 전혀 해결되지 않는 문제들이 있어요. 대신 업무 시간 외 저녁 시간에 회식하자, 술 마시자 이런 방식이 아니라 다른 방식이 필요한 것이 아닌 가라는 말씀을 드립니다.

지금 직장 내에서 필요한 사회적 대화가 바로 이 부분인 것 같다고 생각하고요. 우리 사업장 안에서는 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있을까, 어떤 행위가 많이 일어날까에 대해서 지금처럼 처벌 규정 없을 때 자유롭게 대화를 더 할 수 있지 않을까요. 처벌 규정이 없는 건 각 직장마다의 편차들을 조금씩 맞춰가는 시간을 두는 것 아닌가요? 지금을 대화하는 기간으로 둔 것 같아요. 어떤 게 괴롭힘이냐, 우리 직장 내에서는 특히 어떤 일이 일어나느냐, 꼭 예시를 들지 않더라도 우리 안에 분명히 있을 거거든요. 대화할 수 있고 그래서 그 기준을 가지고 예방할 수 있는 기회가 있었으면 좋겠다는 뜻이라고 봅니다. 처벌 중심이 아니라 회복과 화해하는 것이라면 조금 더 많은 대화가 필요한 게 아닌가, 보수적으로 조심하는 문화가

아니라 더 많은 대화가 필요하다는 말씀을 드리겠습니다.

홍종선 사용자만을 처벌하거나 의무를 강화하는 것은 맞지 않습니다. 이런 애매한 문제들을 누군가를 처벌해서 해결한다는 것은 상식에도 맞지 않습니다. 사용자나 가해자를 처벌해서 해결할 문제였으면 직장 내 괴롭힘이 규정으로까지 나오지 않았을 거예요. 기존에 있던 행위들에 대한 규율은 이미 개별법에 마련돼 있었고 이게 이행이 안 된 부분이기 때문에 인식과 문화를 어떻게 개선해야 나가느냐에 초점을 맞춰야 하지, 누구를 처벌해서 이걸 해결하겠다는 것은 바람직한 방향이 아닐 것입니다.

김종진 아직도 A기업은 연말에 크리스마스 파티를 하거든요. 드레스 코드가 있어요. 전국사 업장인데, 파티 행사에 참여하기 위해서 직원들이 스트레스 많이 받거든요. 주로 나이 어린 여성들 다수가 무대에 서요. 그게 관례일수도 있고 해석은 다를 수 있는데, 법의 취지는 인식하지 못했던 것을 해결하는 과정들이라고 보여집니다. 우리만의 문제가 아니라 ILO라는 국제기구에서 노사정이 의미 있게 고민해서 힘들게 합의한 것은 우리나라 노사정 각각의 역할이 있다고 생각합니다. 정부도 법률이 7월 시행된 이후에 연착륙될 수 있도록 관심을 가질 필요가 있고, 노동조합도 일터에서 노동자들의 자존감을 살릴 수 있는 부분에 더 관심을 가질 필요가 있을 것 같습니다. 기업들도 이런 문제를 인사관리 측면에서 개선할 것도 있다는 생각이 들고요. 법이 시행되기 전부터 교육이 많이 될 줄 알았더니 의외로 많이 안 됐다라는 생각이 듭니다. 일단은 법제도에 대한 이해, 그리고 개인, 조직, 기업, 사회 차원에서 해야 할 것 문제 인식의 저변이 넓혀져서 법률 취지에 맞게 진행된다면 좋겠다는 생각이 듭니다.

마침 경사노위 2기가 출범했으니 내년 이맘때쯤에 어떤 성과가 될 수 있을지, 경사노위 의제로 다루어져 새롭게 의미 있는 합의가 나오면 좋지 않을까 하는 생각도 드네요. 우리사회가 예전에는 유럽 복지국가나 독일 등의 사례를 벤치마킹 하자고 했는데, 현재는 직장 내 괴롭힘이나 플랫폼노동 같은 의제와 관련하여 우리가 보다 더 선제적으로 하는 논의되고 있는 것 같습니다. 오늘 모두 시간 내주셔서 감사합니다.