

조직에 대한 권리 1

- 조직에서 존엄한 주권적 동료시민주체로 존재할 권리-



소셜이노베이션그룹(SIG)

www.socialinnovationgroup.kr / sigkr@socialinnovationgroup.kr

조직에 대한 권리 1 :

조직에서 존엄한 주권적 동료시민주체로 존재할 권리

우리는 인간으로서 그 무엇으로도 감히 범할 수 없는 존엄한 존재이며,
우리는 조직에서 언제나 항상 자기 존엄을 인정받으며, 더불어 함께 협력하는
동료인 타자의 존엄을 존중하며, 인간답게 일할 권리가 있다.

조직에서 우리 자신과 동료들이 존엄한 삶의 권리주체로 인정받을
권리로서 조직에 대한 권리는 인류의 보편적 권리이며, 헌법적 권리이다.

© 소셜이노베이션그룹(SIG)

발행일 : 2021년4월13일(화)

발행내용 : SIG보고서 제17호

발행인 : 양세진

본 보고서의 내용은 법적으로 저작권 보호를 받는 출판물은 아니지만, 사회적 가치와
공익적인 이유가 아니라면, 무단전제와 무단복제를 금합니다.

www.socialinnovationgroup.kr / sigkr@socialinnovationgroup.kr

조직에 대한 권리 1

- 조직에서 존엄한 주권적 동료시민주체로 존재할 권리 -

- 내 용 -

1. 조직국가, 조직사회에서 인간의 존재방식	3쪽
2. 존엄한 주체로 존재할 권리	4쪽
3. 주권적 주체로 존재할 권리	6쪽
4. 조직에서 존엄한 주권적 동료시민주체로 존재할 권리	7쪽
5. 자기이유에 의한 공동의사결정의 주체되기	8쪽

우리는 인간으로서 그 무엇으로도 감히 범할 수 없는 존엄한 존재이며,
우리는 조직에서 언제나 항상 자기 존엄을 인정받으며, 더불어 함께 협력하는
동료인 타자의 존엄을 존중하며, 인간답게 일할 권리가 있다.

우리는 민주공화국의 시민으로서 최고 권력의 주인이며,
권력의 기원자인 주권적 시민주체이다.

우리가 권력의 주인으로서 주권적 시민주체라는 사실은
4~5년마다 돌아오는 선거기간, 투표장소에서만 아니다.

조직에서도 우리는 언제나 항상 주권적 시민주체로 존재한다.
조직에서 우리 자신과 동료들이 존엄한 주권적 삶의 권리주체로 인정받는
조직에 대한 권리는 인류의 보편적 권리이며, 헌법적 권리이다.

1. 조직국가, 조직사회에서 인간의 존재방식

21세기 민주공화국에 대한 사유의 이미지는 도시국가를 넘어 조직국가로 이해된다.
국가에 대한 권리와 도시에 대한 권리를 넘어 '조직에 대한 권리'를 이야기하는 이유가 여
기에 있다. 우리는 조직국가, 조직사회에서 살고 있다. 생계를 위해 소속되어 있는 노동하
는 조직뿐만 아니라 취미와 여가활동을 위한 조직, 동창회와 동아리 등의 조직, 지역사회봉
사활동을 위한 조직, 종교활동을 위한 조직 등 우리는 다양한 조직에 중첩적이고 다층적인
방식으로 조직의 복합관계망에 속해 있다. 민주공화국이란 헌법 제1조 2항과 제10조에 의
해 본질적으로 모든 사람이 '존엄한 주권적 동료시민주체'로 존재할 수 있는 권리를 주장하
고, 권리가 보장받는 나라라고 할 수 있다. 그렇다면 조직국가, 조직사회로 상징되는 현대

조직사회에서 우리의 존재방식 역시 정치체로서 국가에서와 동일하게 지속될 수 있어야 할 것이다. 따라서 조직이란 단지 특별한 성격과 이유를 가진 도구적 공간이 아니라, 우리 자신과 동료들이 '존엄한 주권적 동료시민주체'로 존재할 수 있는 권리를 인정받고 보장받을 수 있는 공간이 되어야 한다.

2. 존엄한 주체로 존재할 권리

존엄의 사전적 정의는 '인물이나 지위 등으로도 감히 범할 수 없이 높고 엄숙함'이다. 존엄의 핵심적인 의미는 '그 무엇으로도 감히 범할 수 없음'이다. 그런데, 지금 현재 우리 조직의 존재방식은 어떠한가? '감히 범할 수 없는 존엄한 존재'인 우리 자신은 단지 조직의 직무에 만족하거나, 리더들에게 자신의 소중한 의견이 반영되기를 기대하거나, 수렴되기를 요청하는 대상으로 전락되어 있는 것은 아닌가? 혹은 조직이 제공하는 다양한 복리후생 서비스의 수혜자로 전락되어 있는 것은 아닌가?

조직은 노동자를 위한다는 명분으로 '존엄한 동료시민주체'인 노동자를 대상화시키고 있다. 포용하면서 배제하는 이러한 조직의 모순적 작동방식은 '감히 범할 수 없는 존엄의 의미'를 충분히 캐묻지 못하고 있는 것처럼 보인다. 조직의 존재방식은 원래 그런 것인가? 조직은 그렇게 노동자들을 총체적 관리의 대상으로 삼을 수 있다고 여기는 것이 타당한 곳인가? 정말 그런가? '존엄한 동료시민주체'인 노동자들은 조직안에서 과연 어떤 존재 의미를 가지고 있는가?

존엄권을 명시한 헌법 제10조인 '모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.'는 국가에 대한 권리일 뿐만 아니라, 가족에 대한 권리, 학교에 대한 권리 그리고 조직에 대한 권리로 인정받아야 하는 존엄권의 적용 영역이다.

민주공화국의 모든 영토에서, 모든 시간속에서 예외없이 인정받아야 하는 권리이고, 인정해야만 하는 권리이다. 존엄한 삶을 살 권리에 근거해서 가족에 대한 권리인 아동인권을, 학교에 대한 권리인 학생인권을, 도시에 대한 권리인 시민권을 이야기하고 있는 것이다. 그리고 우리는 조직에 대한 권리로서 노동권을 이야기하고자 한다.

'조직에 대한 권리'는 직관적으로 노동권으로 이해될 수 있다. 그러나 우리는 조직에 대한 권리를 '존엄한 동료시민주체로 존재할 권리'로 풀어서 이야기하고자 한다. 노동권은 헌법적 권리로서 당위적으로 존중이 되어야 할 그 무엇이 아니라, 어느 순간엔가 자본가들의 임의적이고 자의적인 의지에 의해 보장되거나, 시혜적 혹은 자선적으로 혜택을 받는 대상으로 왜곡되기도 하며, 조직에서 더 많은 권력과 권한을 가진 사람들에 의해 수렴되거나, 혹은 반영되어지는 대상으로 규정되거나, 객관화할 수 있는 것으로 전락될 위험에 처해있기 때문이다. 따라서 우리는 이러한 왜곡과 오해로부터 벗어나기 위해 의도적으로 '조직에 대한 권리'를 '조직에서 존엄한 동료시민주체로 존재할 권리'로 이야기하고자 한다.(물론,

지금도 헌법적 권리로서 '노동권'을 당위적으로 보장받기 위해 투쟁하고 목소리를 내는 조직과 주체들의 활동을 부정적으로 보는 것은 아니다. 다만, 전략적 선택으로 '노동권' 대신에 '존엄한 동료시민주체로 존재할 권리'라는 개념으로 대체했을 뿐이다.)

헌법 제32조 3항은 '근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다'고 되어 있다. 그러나, 아직 우리가 날마다 되풀이 되는 일터로서 조직의 근로조건은 인간의 존엄성을 이야기하기에는 충분하지 못한 상황이다. 어쩌면 충분하지 못한 것이 아니라, 척박하고 열악한 상황에 놓여 있는 조직이 더 많을 지도 모른다. 조직에 대한 권리의 헌법적 근거는 '헌법 제1조 2항, 제10조, 제32조 3항'이 핵심이라고 할 수 있다. 이러한 헌법적 근거에 더해 우리는 19세기 독일의 법학자인 루돌프 폰 예링(Rudolf von Jhering, 1818~1892)이 『권리를 위한 투쟁』에서 강조한 '모든 법은 싸워서 그 결실로 얻어 이룬 것이다. 법 가운데 중요한 것은 어느 것이나 이를 부정하는 사람들의 수중에서 빼앗아내지 않으면 안 되었다. 법은 단순한 사상이 아니라 살아 숨쉬는 힘이다. 법은 투쟁이며, 노동 없이 소유권이 존재할 수 없듯이 법은 끊임없는 투쟁이라는 노동 과정의 산물이다. 권리 위에 잠자는 사람은 인정받지 못하며, 당신은 투쟁하는 가운데 스스로의 권리를 주장해야 한다'는 글을 통해 우리는 날마다 되풀이 되는 실천의 장에서 우리 자신과 동료들이 '존엄한 동료시민주체로 존재할 권리의 주인'¹임을 확인하고 인정받기 위해 투쟁하고 행동하고 자기목소리를 표현하는 것이 바로 '권리의 주체'로 합당하게 존재하는 것임을 이해할 수 있다.

루돌프 폰 예링은 우리가 권리의 주체라는 말이 이야기하는 실천적 의미란 '자신의 권리를 요구하고 주장하는 투쟁 속에서 자신의 품격을 인정받을 수 있으며, 자신의 품격을 드러낼 수 있다'는 것이다. 아울러 권리를 위한 투쟁은 부당한 권력의 남용, 과도한 위계적 지위를 이용한 과도한 권한 남용, 그리고 비대칭적인 권력관계에서 발생하는 크고 작은 갑질에 저항하기 위한 존엄한 동료시민주체의 합법적이고 정당한 존재방식이다.

우리는 루돌프 폰 예링이 『권리를 위한 투쟁』에서 강조한 5가지 내용을 '조직에 대한 권리'의 관점에서 재구성하고자 한다. 그 내용은 다음과 같다.

[조직에 대한 권리를 요구하는 권리주장의 실천적 의미]

(1) 조직의 존재이유는 품격있는 사회적 목적을 추구하는 것이며, 그것을 지속하기 위한 수단은 '지속가능성을 담보하는 노동'과 '조직에 대한 권리를 향유할 수 있는 권리주체임을 인정받기 위한 권리주장'이다.

(2) 조직에 대한 권리를 추구하는 사람의 권리주장은 그 자신의 품격을 드러내는 존재방식이다.

(3) 조직에 대한 권리를 요구하는 권리주장은 자기의무이자 자기책임이다.

¹ 루돌프 폰 예링(2016). 『권리를 위한 투쟁』, 심재우옮김, 새물결: 30~31쪽.

(4) 조직에 대한 권리를 요구하는 권리주장은 조직공동체에 대한 공동책임이다.

(5) 조직에 대한 권리를 요구하는 권리주장은 개인의 행복만이 아니라, 더불어 함께 협력하는 모든 동료들, 그리고 조직과 관계맺고 있는 협력적 파트너들 전체의 공공행복을 위한 것이다.

3. 주권적 주체로 존재할 권리

자크 데리다(Jacques Derrida, 1930~2004)는 『불량배들』에서 소크라테스가 델피 신전에서 운명적인 삶의 경구로 받은 '너 자신을 알라(gnothi seauton.그노티 세아우톤)'의 의미를 민주주의 맥락에서 재해석하고 있다. '너 자신을 알라'는 단지 내가 무엇을 아는지, 무엇을 모르는지, 내가 무엇을 좋아하고, 내가 어떤 삶의 보람과 의미를 느끼고, 내가 미래에 어떤 인생을 살아가고 싶은지에 대한 물음과 앎을 넘어서 도시공동체를 통치하는 권력의 주인으로서 주권적 주체가 바로 자기 자신임을 알라는 말임을 강조하고 있다. '데모스(demos)가 민주적 통치의 힘과 권력의 주인이며, 주체라는 것'이 민주주의가 성립할 수 있는 근원적인 근거라는 점에서 민주적 도시공동체 안에서 생성되는 모든 법과 제도의 최초이자 궁극적인 원천이 바로 자기 자신에 근거하고 있다는 사실을 일깨워주고 있는 것이다².

자기 자신이 나라를 통치하는 힘의 원천이며, 자신이 선출한 사람들에 의해서만 오직 그러한 다중적 통치에 의해서만 자신이 통치되는 것을 허락하는 그런 힘의 작용방식이 바로 민주적 주권성의 원리인 것이다. 이러한 민주적 주권성의 원리가 영향을 미치는 민주공화국 아래에서는 어떤 형태의 조직(영리조직이든, 공공조직이든, 사회적가치조직이든, 복지조직이든, 공익활동조직이든 상관없이)에 참여하고 있는지와 상관없이, 주권적 시민주체들은 자유롭게 자기 자신을 말하고, 조직의 모든 의사결정 사안에 대해 솔직히 말하는 자유가 보장받을 수 있어야만 할 것이다. 비록 조직의 리더는 정치적 선거에서처럼 주권적 주체 스스로가 자신의 손으로 선출한 사람은 아닐지라도, 조직의 리더들은 자신들의 권력과 권한을 함부로 사용해서는 안된다. 자신이 독재국가의 통치자가 아니라면 자신이 설립한 조직이라고 해서, 자신이 인사권과 재정권 등 모든 권력과 권한을 가지고 있다고 해서 자신과 더불어 함께 일하는 모든 주권적 동료시민주체들을 자신이 함부로 하거나, 장악하고 통제할 수 있는 그리고 총체적 관리를 할 수 있는 대상으로 여겨서는 안된다. 민주공화국에서 조직을 이루고 있는 모든 사람들은 그럴 수 없다는 것이 주권성의 원리이다.

민주시민주체로서 국가에 대한 권리 주체이자 도시에 대한 권리 주체인 주권적 시민주체들은 비록 조직의 규정과 규칙을 존중하고 따른다고 할지라도, 자신의 본질적인 자유가 침해당하지 않을 권리가 있으며, 자신의 힘으로 스스로 선택하고, 결정하고, 결단할 수

² 자크 데리다(2003). 『불량배들』, 이경신옮김, 휴머니스트: 50~51쪽.

있는 주체이다. 무엇보다도 자기 자신의 주인일 수 있는 힘을 가진 주체이다. 조직에서 주권적 시민주체로 존재할 수 있는 권리가 없이는 자기 자신도 존재하지 않는다³.

우리는 국가에 대한 권리와 도시에 대한 권리에서만이 아니라 조직에 대한 권리에서도 주권적 주체로 존재한다는 것을 '주권의 일의성(一意性.univocity.일의성: 하나의 동일한 의미를 갖고 있음)'이라는 개념으로 이야기하고자 한다. 우리는 모든 시간, 모든 장소에서 주권적 시민주체라는 하나의 동일한 의미로 존재한다. 따라서 4~5년 마다 돌아오는 선거기간, 투표장소에서만이 아니라, 24시간 365일 모든 삶의 공간(가정, 조직, 마을, 사회)에서 우리는 모두 주권적 시민주체라는 하나의 동일한 의미로 존재하고 있다. 조직에 대한 권리는 '주권적 동료시민주체로 존재할 권리'를 언제나 항상 인정받고 보장받는 권리인 것이다.

4. 조직에서 존엄한 주권적 동료시민주체로 존재할 권리

1948년 12월10일 파리에서 세계인권선언이 채택될때 엘리너 루즈벨트(Eleanor Roosevelt, 1884~1962)는 다음과 같이 말했다. '보편적인 인권이란 어디에서 시작합니까? 너무 가깝고 작아서 세계의 지도에는 표시되지 않을 작은 우리 집에 가까운 곳들에서입니다. 개인이 사는 세상입니다. 그가 살고 있는 이웃이나, 그가 다니는 학교나 대학이나, 그가 일하는 회사, 농장, 사무실처럼 말입니다. 이런 곳들이 모든 사람들이 차별 없이 평등한 정의와 평등한 기회와 평등한 존엄성을 추구하는 곳입니다. 인권이 이런 장소에서 의미가 없다면, 어디에서도 의미가 없을 것입니다. 우리의 일상에서부터 권리를 지키려는 일치된 행동이 없다면, 우리는 더 큰 세상에서도 헛된 길을 찾게 될 것입니다.'⁴ 조직에 대한 권리를 이야기하는 우리의 권리 주장이 갖는 현실적인 타당성을 이처럼 강렬하게 설명하는 이야기는 없을 것이다.

앙리 르페브르(Henri Lefebvre, 1901~1991)가 1967년 [도시에 대한 권리(The Right to the City)]를 선언한 이후 '인권도시'운동이 지향해온 것처럼 조직에 대한 권리를 주장하는 우리들은 조직에서 협동하는 파트너십의 정신으로 더불어 함께 일하는 모든 동료주체들이 존엄한 주권적 시민주체로서 삶의 질을 위해 함께 노력하는 조직이 되도록 해야하며, 업무 수행 역량과 성과 창출 역량에 관계없이 그리고 그 어떤 배경과 성별, 종교적, 이념적 차이와 상관없이 차이와 다양성을 존중하고 조직안에서 자신들의 행동과 활동에 영향을 미칠 수 있는 의사결정 과정과 업무수행 과정에 참여를 보장받을 수 있는 공간이 되도록 행동하고 투쟁해야 한다⁵.

³ 자크 데리다(2003). 『불량배들』, 이경신옮김, 휴머니스트: 66~67쪽.

⁴ 스테판 마르크스(2011). 『인권도시: 사회발전을 위한 시민의 약속』, 국가인권위원회: 124~125쪽.

⁵ 출처: <https://theanarchistlibrary.org/library/henri-lefebvre-right-to-the-city>

따라서 조직에 대한 권리란 조직에서 더불어 함께 협력하는 존엄한 주권적 동료시민 주체로서 모든 사람들은 누구나 조직이 보장하는 혜택을 누릴 권리, 조직의 의사결정에 참여할 권리, 자신들이 원하는 조직의 목적, 비전과 미션, 핵심가치를 수립하는데 참여할 권리. 나이, 성별, 경험과 역량의 수준에 따른 차별이나 배제 없이 조직이라는 집단적 작품을 형성하고 향유할 권리를 가지고 있다. 조직 생활을 위한 다양한 필요는 일하는 사람들 각자가 스스로 해결해야 하는 사적이고 개인적인 몫이 아니라, 존엄한 주권적 동료시민주체로서 당연히 누려야 할 집단적인 공공적 권리이다.

5. 자기이유에 의한 공동의사결정의 주체되기

아이리스 매리언 영(Iris Marion Young, 1949~2006)이 존엄한 주권적 동료시민 주체로 존재할 권리를 위해 충족되어야 할 3가지 핵심으로 소개한 내용을 조직에 대한 권리 관점에서 재구성한 것이다. '(1) 조직에서 자신의 역량을 계발하고 행사하며, 자신의 존재가치를 표현할 수 있어야 하며, (2) 조직에서 자신이 어떤 행동을 할지 결정하는 데 참여할 수 있어야 하며(허락된 조건안에서의 결정), 나아가 (3) 조직에서 자신이 행동하게 될 '조건들의 결정'에 참여할 수 있어야 한다. 이러한 권리주장을 가로막는 조직의 제도적인 제약은 억압이며, 권리 실현을 가로막는 제도적인 제약은 지배이다'⁶.

물론, 조직의 리더는 정치적 리더처럼 4~5년의 임기를 가지고 순환될 수 있는 자리는 아니다. 그러나, 조직에서도 우리 모두는 언제나 항상 존엄한 주권적 동료시민주체로 존재할 수 있는 권리의 존재이기에, 조직은 더불어 함께하는 모든 동료시민주체들과의 협력적 소통과 협력적 의사결정을 통해 중요한 문제를 실행해나가도록 노력해야 할 것이다. 지금 당장 변화하기는 힘들겠지만 의식적이고 의지적인 목표를 세우고, 3년~5년의 계획아래 순차적으로 변화를 위한 담대한 실천을 수행해가야 할 것이다.

조직의 목적, 비전, 미션, 전략사업에 대한 의사결정부터 CEO나, 소수의 리더들만의 힘에 의해서가 아니라 더불어 함께하는 동료시민주체들과의 협력적 소통에 의해서 수립하고 개정하고 변형해가는 작업이 필요할 것이다. 이를 위한 구체적인 실행 로드맵은 각 조직의 상황과 맥락을 검토하고, 더불어 함께하는 동료시민주체들의 의지와 역량 등을 종합적으로 검토하여 수립하고 실행해가야 할 것이다.

조직에 대한 권리가 보장되는 조직으로의 변화를 위해 우선적으로 시도 할 수 있는 몇 가지 실행방법을 소개하고자 한다.

[조직에 대한 권리를 위한 공동의사결정의 이슈]

- ① 조직의 사회적목적을 공동으로 수립하고 공유하기
- ② 조직의 비전과 미션을 공동으로 수립하고 공유하기

⁶ 아이리스 매리언 영(2017). 『차이의 정치와 정의』, 김도균외 옮김, 모티브북: 98~99쪽.

- ③ 조직의 비전·미션과 정돈된 전략사업을 수립하기
- ④ 전략사업의 목적성과(비전성과)를 비전·미션과 정돈된 관점에서 평가하기
- ⑤ 동료시민주체의 직무역량에 대한 평가를 조직의 사회적목적·비전·미션과 정돈된 관점에서 수행하기
- ⑥ 새로운 동료시민주체(신입 or 경력)의 채용과 승진, 직무 배치를 사회적목적·비전·미션과 정돈된 관점에서 수행하기
- ⑦ 외부 기관과 지역사회의 협력적 파트너십을 선정하는 기준을 사회적목적·비전·미션과 정돈된 관점에서 수행하기

위에서 소개한 7가지 공동의사결정 이슈는 조직의 소수의 리더들에 의해서 이루어지는 분리조직을 넘어서, 조직에서 더불어 함께하는 모든 동료시민주체들이 스스로 주체적으로 자기이유에 의해 참여하고, 전체 동료시민주체들과의 협력적 소통에 의해 결정하는 통합조직을 향해 나아가기 위한 기본적인 요소들이다.

우리 자신과 동료시민주체들이 감히 범할 수 없는 존엄한 주권적 동료시민주체로 인정받으며 일할 수 있는 조직에 대한 권리를 이야기하는 것은 마침내 언젠가는 모르겠지만, (1)우리가 마땅히 가야 할 길이며, (2)우리가 정말 가고 싶은 길이며, (3)우리가 넉넉히 갈 수 있는 길이기 때문이다.

끝.SIG