

산재예방 연구브리프

OSH Research Brief

2020년 제3호

발행일 2020년 7월 15일
발행인 고재철
주 소 44429 울산광역시 중구 종가로 400
산업안전보건연구원
자료문의 연구기획부 052-703-0813
발간번호 2020-산업안전보건연구원-404

제3호

직장 내 괴롭힘으로 인한 건강영향 예방대책 연구

2019년 7월 직장 내 괴롭힘을 금지하는 개정 근로기준법이 시행되었다. 직장 내 괴롭힘이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위, 관계 등의 우위를 이용해 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다. 개정된 법에 따라 사용자는 직장 내 괴롭힘 예방을 위해 노력해야 하며, 사건 발생 시 조치 사항을 취업규칙에 기재해 관할 지방노동관서에 신고하여야 한다. 개정 근로기준법의 핵심은 처벌보다는 사업장에서 자율적으로 직장 내 괴롭힘을 예방할 수 있도록 하는데 있다.

본 연구는 직장 내 괴롭힘 법안 마련에 따라 직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방을 위한 매뉴얼을 개발하고, 정부와 사업주가 직장 내 괴롭힘 예방 및 괴롭힘 발생 시 적절히 대응할 수 있도록 가이드를 제안했다. 이를 통해 보다 자율적으로 직장 내 괴롭힘 문제 해결을 유도할 수 있도록 하는 방안에 대해 연구하였다.

보고서 제목 직장 내 괴롭힘으로 인한 건강영향 예방대책 개발(2019)

연구책임자 가톨릭대학교 백은미 교수(한국직업건강협회 이사)

연구담당자 안전보건공단 이해지 과장

I. 서론

직장 내 괴롭힘을 금지하는 근로기준법은 처벌보다는 사업장에서 취업규칙 등을 통해 예방과 자율적인 문제 해결을 목적으로 하고 있다. 이 연구는 직장 내 괴롭힘 문제를 해결하기 위한 실천 매뉴얼과 상세한 조치기준, 지도 및 법적 지원 방안 연구를 통해 직장 내 괴롭힘으로부터 노동자의 건강을 보호하고 이를 통해 기업의 생산성 향상에 기여하고자 하였다.

II. 연구내용

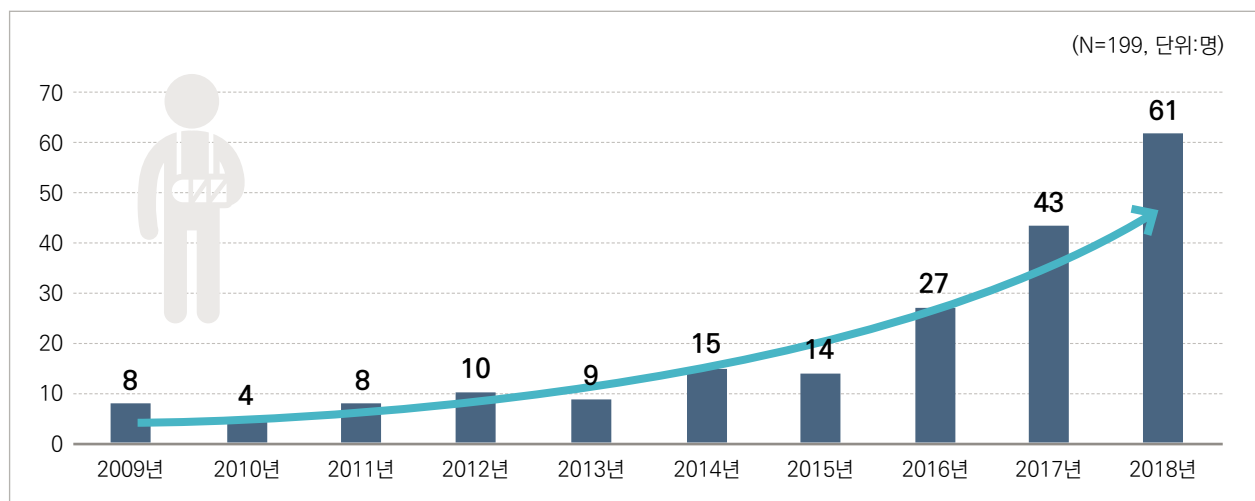
직장 내 괴롭힘은 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위로 정의할 수 있다.

직장 내 괴롭힘의 원인은 크게 개인적 요인, 조직적 요인, 사회적 요인으로 구별할 수 있다. 우선 개

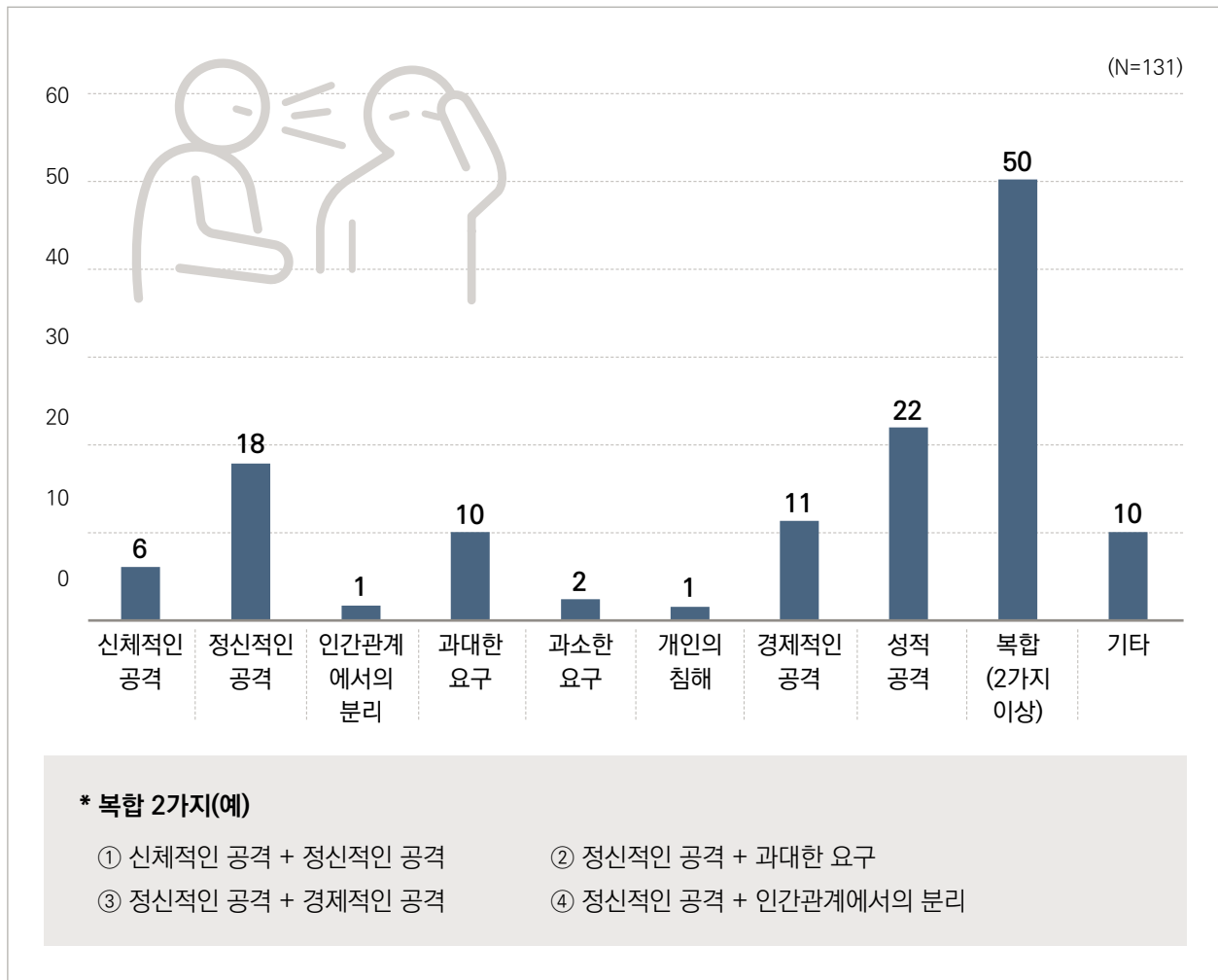
인적 요인은 성별, 연령, 인종, 학력, 종교 등의 개인적인 특성 및 성격, 우울, 불안, 병가, 절근 등으로 인한 괴롭힘을 들 수 있다. 조직적 요인은 스트레스가 많고 조직화되지 않은 업무환경의 결과로 사업장의 구조적 특성, 조직문화, 직무특성, 낮은 직무 만족도, 역할 갈등, 리더십, 조직구조의 변화, 직무 스트레스 등으로 인한 것이다. 마지막으로 사회적 요인은 상호의존성, 정의롭지 않음에 대한 인지 차이, 기준의 왜곡 등이 영향을 줄 수 있다.

연구진들은 국내 직장 내 괴롭힘 현황과 규모를 파악하기 위해 2009년부터 2018년까지 산업재해통계자료를 분석했다. 최근 10년간 직장 내 괴롭힘으로 인한 산업재해자는 199명으로, 2009년 8명에서 2018년 61명으로 대폭 증가한 것으로 나타났다. 직장 내 괴롭힘 형태는 개인적 괴롭힘 49.8%, 집단적 괴롭힘 50.3%로 비슷하게 나타났다. 유형별로는 2가지 이상의 유형이 결합된 복합적 유형이 50명(28.8%)로 가장 많았으며, 다음으로 성적 공격 22명(14.7%), 정신적 공격 18명(13.1%), 경제적인 공격 11명(8.9%) 순으로 높게 발생하는 것으로 나타났다.

[그림 1] 직장 내 괴롭힘으로 인한 산업재해자 수('09년 ~ '18년)



[그림 2] 직장 내 괴롭힘 유형별 현황('16년 ~ '18년)

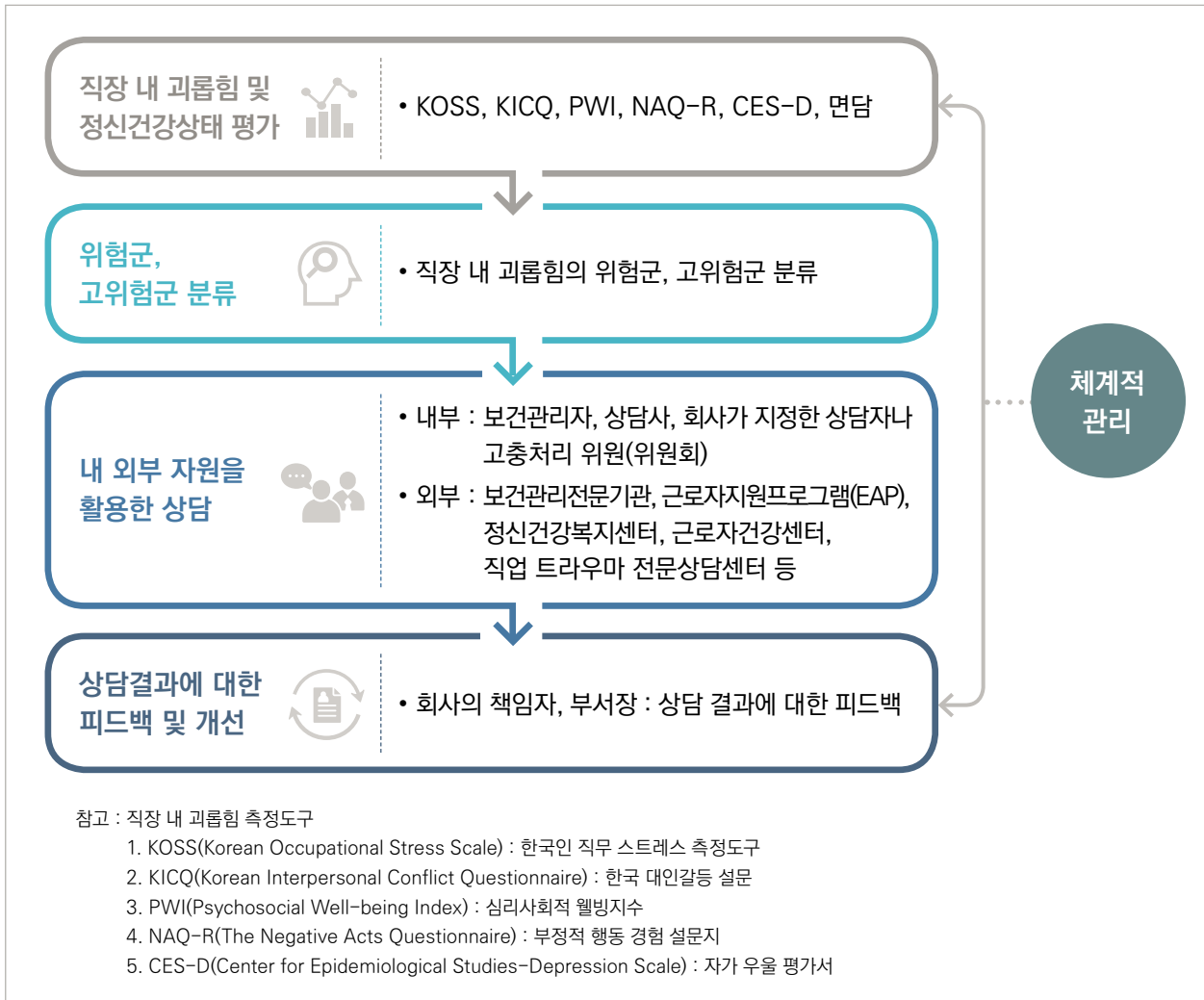


직장 내 괴롭힘으로 인한 건강영향에 대해 살펴보면, Nielsen 등(2014)은 직장 내 괴롭힘이 정신건강문제를 1.68배, 신체건강문제를 1.77배 증가시켜, 직장 내 괴롭힘과 정신건강, 신체건강 문제가 긴밀히 연결되어 있음을 밝히고 있다. 그 밖에도 기존 연구들은 직장 내 괴롭힘이 규칙적, 만성적으로 일어날 때 피해 근로자는 심각한 건강문제를 일으킬 수 있다고 보고 있다. 또한 사회적 고립이나 부적응 등을 경험하게 되고, 조직 차원에서는 생산성 저하, 근무환경 저해 등으로 손실을 입게 된다.

외국의 경우 스웨덴, 영국, 독일, 프랑스, 핀란

드, 벨기에, 캐나다 등은 법 규정에 직장 내 괴롭힘 대응이 명시되어 있고, 중앙정부 뿐만 아니라 지역별 규정도 제정되어 있다. 특히 일본은 2012년 '직장 내 따돌림·괴롭힘 문제에 관한 원탁회의 워킹그룹'을 설립하여 직장 내 괴롭힘의 개념, 판단기준 등을 제시하였는데, 이러한 기준을 통해 예방 및 대응을 위한 가이드라인 제시, 산업재해보상 및 관련 소송에서 활용하는 등 체계적으로 입법안 마련을 준비하여 2019년 '노동시책의 종합적인 추진과 근로자의 고용의 안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률'에 직장 내 괴롭힘과 관련된 내용 신설하여 대기업은 2020년 4월, 중소기업은 2022년 4월부터 적용 예정이다.

[그림 3] 직장 내 괴롭힘 예방 및 관리 프로그램 흐름도 (가이드(안) 발췌)



연구진들은 직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방가이드를 제작하여 직장 내 괴롭힘 사건 접수 및 상담, 조정, 중재, 정식 조사 등 사건 발생 시 해결 및 관리 방법을 제시하였다. 가이드는 직장 내 괴롭힘 예방 및 관리를 위한 조직적 관리 방안도 제시하였으며, 현황 조사에 사용할 수 있는 측정 도구와 교육 자료, 국내 지원 기관 정보도 제공하였다.

III. 결론

직장 내 괴롭힘으로 인한 건강문제를 파악하고 사업장에 적용 가능한 실질적인 조치기준, 지도 및 지원방안을 제공하기 위해 직장 내 괴롭힘 관련 산업안전보건법의 하위법령(안)을 제안하였으며 정부와 사업주가 직장 내 괴롭힘 예방 및 괴롭힘 발생 시 적절히 대응할 수 있도록 실질적인 직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방가이드를 제시하였다.