

보도자료

보도일시 [지면보도] 2021년 11월 18일 (목) 조간부터
[인터넷 기사] 2021년 11월 17일 (수) 12:00이후 가능

[연구관련]
김향아 한국노동연구원 전문위원
(044-287-6026, hyang@kli.re.kr)
담 당 자 신현구 한국노동연구원 고용영향평가센터 평가기획팀장
(044-287-6407, shin@kli.re.kr)

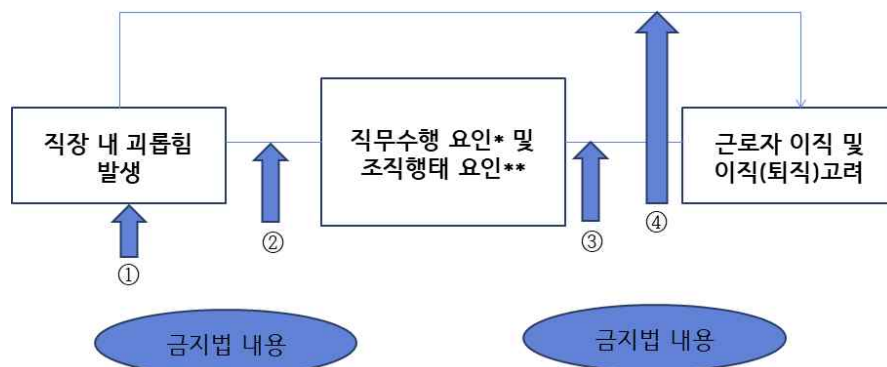
김기웅 한국노동연구원 홍보전략팀
(044-287-6571, kiwoong913@kli.re.kr)

배포일시 2021년 11월 17일 (수) 09:00

직장 내 괴롭힘 금지법이 근로자의 고용변동 의사결정에 미치는 영향

□ 본 연구는 지난 2019년 근로기준법 개정 이후 직장 내 괴롭힘 금지법 도입이 개인의 고용상태 변동 및 조직의 인사관리 측면에 미치는 영향과 경로를 [그림 1]과 같이 살펴보고, 실태조사와 실증분석 결과를 바탕으로 노동시장에서의 괴롭힘 근절 및 감소에 대한 정책적 제언을 모색하였음.

[그림1] 직장 내 괴롭힘 금지법의 고용연계성



주) * 직무수행요인: 일에 대한 만족과 동기, 직무동기, 직무만족, 직무몰입 등

** 조직행태 요인: 근로자의 소진, 조직만족, 조직신뢰, 조직몰입

*** 본 연구는 로짓 및 경로분석을 통해 ②, ③, ④의 영향을 확인함.

① 직장 내 괴롭힘 발생 감소

② 괴롭힘 발생 후 근로자 소진 및 직무만족 등의 요소에 미치는 부정적 영향 감소

③ 직무수행 및 조직행태 요인이 이직으로 연결되는 관계에 영향

④ 직장 내 괴롭힘 발생 시 이직에 미치는 직접적 영향의 변화

1. 직장 내 괴롭힘 금지법의 주요내용

○ 직장 내 괴롭힘의 정의(제76조의2)

- 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위임.

○ 직장 내 괴롭힘 금지법은 ‘괴롭힘 예방’, ‘사내 구제 절차’, ‘피해자 구제’, ‘책임 부과’의 내용을 포함하고 있음.

- 여러 내용 중 취업규칙에 의한 예방 및 조치 의무화¹⁾(괴롭힘 예방)와 신고권 보장 및 즉시 조사 의무²⁾(사내 구제 절차)가 괴롭힘 발생에 대한 기업 대응과 관련된 사항이며, 이 부분을 중심으로 금지법의 고용 효과를 확인하였음.

2. 직장 내 괴롭힘 경험 후 근로자의 고용상태변동 및 변동의사 변화

○ 괴롭힘 경험으로 인한 부정적 영향

- 괴롭힘 피해 경험자들은 과거 고용상태의 변동을 경험했거나 향후 고용 변동 의사를 가지고 있는 것으로 나타남.
 - 현 직장에서 괴롭힘을 경험한 근로자 비율은 38%, 이 중 경력을 단절하고 싶은 의사가 있는 사람 29%, 이직하고 싶은 근로자 37%임. 두 수치 합산하면 비자발적 고용변동 가능성 있는 피해자는 10명 중 7명에 이름.
 - 과거 직장에서 괴롭힘 피해를 입은 경험이 있는 근로자는 전체의 62%, 이 중 실제로 경력단절(노동시장 이탈)발생 근로자는 18%, 타 직장 이직자는 53%임. 두 수치 합산하면 과거 직장의 괴롭힘 피해로 고용변동 발생 집단의 비율은 피해경험자 10명 중 7명꼴임.

=> <표 1>과 같이 현재와 과거직장 피해 경험자 각각의 고용변동비율은 약 70%에 가까운 수치로 고용변동 가능성은 높은 수준임.

1) 근로기준법 제93조 제11호

2) 근로기준법 제76의3

〈표 1〉 직장 내 괴롭힘 경험이 근로자의 고용변동 및 의사에 미치는 영향

구분	직장 내 괴롭힘 경험자 (A)	경력단절* (B)	경력단절 비율 (B/A*100)	이직 및 이직의사** (C)	이직 및 이직의사 비율(C/A*100)	고용변동 (B+C)	고용변동 비율 (B+C)/A*100
전체	1,503명	330명	22.0%	693명	46.1%	1,023명	68.1%
현재 직장	575명	168명	29.2%	214명	37.2%	382명	66.4%
과거 직장	928명	162명	17.5%	479명	51.6%	641명	69.1%

* 경력단절: 과거직장은 노동시장 이탈, 현재직장은 일 자체를 당분간 쉬고 싶다는 의사임.

** 이직 및 이직의사: 과거직장은 이직경험, 현재직장은 이직의사를 의미함.

3. 직장 내 괴롭힘 금지법으로 인한 고용변동 방지효과

- 직장 내 괴롭힘 피해 후 경력단절 및 이직 경험했거나 이직의사 있는 근로자들은 사업장의 적절한 조치로 경력단절 및 이직의사 변경 가능성 높음. 금지법과 관련한 세부 조치별 효과는 〈표 2〉와 같음.
- 가장 중요한 정책으로 나타난 것은 ‘피해자에 대한 2차 피해예방’(현 직장: 74.9%, 전 직장: 70.8%), ‘피해자에 대한 업무상 재해 인정 및 보상’(현 직장: 74.1%, 전 직장: 72.9%)등의 피해자 구제로 나타남.

〈표 2〉 사업장 조치별 근로자 고용변동 의사결정에 미치는 영향

(단위; %)

구분		현재 직장 고용변동의사 1)	과거 직장 고용변동의사 2)
1)신고절차 마련, 신고접근 성 강화	①비밀 보장되는 신고 절차 마련	66.2	63.8
	②사업장 내 직장 괴롭힘 방지 규정 의무화	68.1	67.2
2)직장 내 괴롭힘에 대한 조 사 강화	③사내 괴롭힘 신고 접수 시 사용자의 피해사례조사 의무화	69.9	66.5
	④법령 상 괴롭힘 행위 신고 시 국가기관의 직권조사	68.8	65.5
3)행위자 엄중 처벌	⑤행위자에 대한 엄중한 처벌	74.3	71.0
4)피해자 보호 및 지원강화	⑥피해자에 대한 외부 상담 서비스 제공	66.5	64.4
	⑦피해자에 대한 각종 법률·소송 지원	70.2	65.8
	⑧피해자에 대한 2차 피해 예방	74.9	70.8
	⑨피해자에 대한 업무상의 재해 인정 및 보상	74.1	72.9
5)사용자 등의 의무와 책임 확대	⑩괴롭힘 발생 사업장에 대한 특별근로감독 실시	66.0	65.1
	⑪사용자의 행위자 징계 등 필요조치 이행 의무화	74.9	71.8
6)예방교육 강화 및 인프라 구축	⑫사업장에 대한 괴롭힘 관련 컨설팅 서비스 제공	67.3	67.1
	⑬사용자의 직장 내 괴롭힘 예방교육 의무화	67.8	67.1

주 : 1) 고용변동의사: 해당 조치로 인해 경력단절 및 이직 의사에 변동이 있을 것이라고 응답한 인원/ 현재 직장에서 직장 내 괴롭힘 경험 후 경력단절 및 이직의사 응답자 382명×100.

2) 고용변동의사: 해당 조치로 인해 경력단절 및 이직 의사에 변동이 있었을 것이라고 응답한 인원/과거 직장에서 직장 내 괴롭힘 경험 후 경력단절 및 이직의사 응답자 641명×100.

4. 괴롭힘 발생 시 사업장 대응조치 유무에 따른 고용변동의사 변화

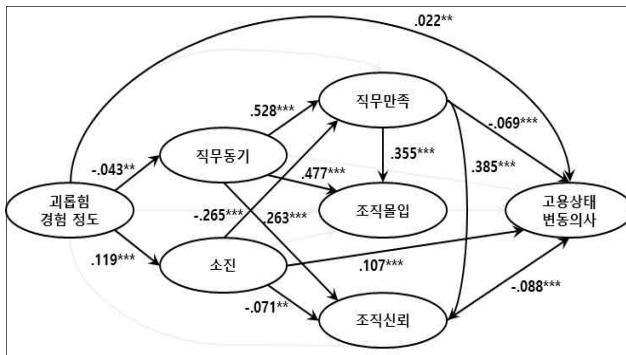
- 사업장 조치 유·무별에 따른 회귀분석 결과에서 특별한 조치가 없었던 경우는 괴롭힘의 경험정도가 많고 소진이 높아질수록 경력단절, 이직 가능성이 높아짐. 반면 피해 경험 근로자의 직무만족과 조직신뢰의 정도가 높으면 고용상태 변동의사는 낮아지게 되어 고용 유지 가능성이 높아짐.
- 직장 내 괴롭힘에 대한 사업장 대응 조치가 있는 경우, 괴롭힘 정도가 이직 등 고용상태 변동의사에 주는 영향이 유의미하지 않았음. 소진과 직무만족만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타남.
=> 직장 내 괴롭힘 금지법이 고용에 영향을 미칠 수 있음을 시사.

○ 금지법에 따른 고용상태 변동의사에 대한 경로분석 결과

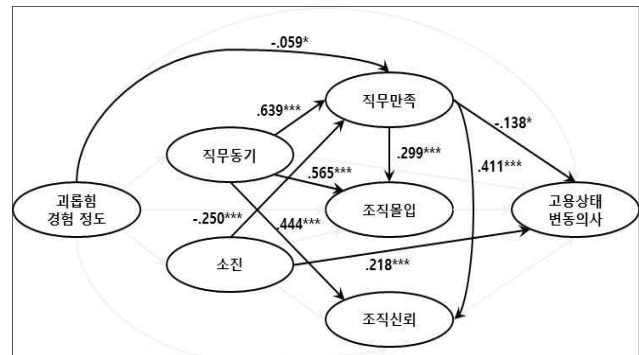
- 분석대상은 현재 직장 피해경험자로 한정함.
- 직장 내 괴롭힘이 고용상태 변동의사에 미치는 영향에 대한 경로분석 결과, 괴롭힘 경험은 직무동기 등 5가지 매개변수*를 통해 고용상태 변동의사에 직·간접적인 영향을 미치는 것으로 나타남.
* 직무동기, 소진(burn-out), 직무만족, 조직몰입, 조직신뢰
- 괴롭힘 발생 후 사업장 조치가 없는 경우, 괴롭힘 정도가 높아지면 소진이 증가하여 경력단절이나 이직을 할 가능성이 높아짐.
 - 간접영향의 경우, 괴롭힘 경험정도↑ → 직무동기↓ → 직무만족↓ → 고용상태 변동의사↑, 괴롭힘 경험정도↑ → 소진↑ → 조직신뢰↓ → 고용상태 변동의사↑의 경로를 보임.
- 괴롭힘 발생 후 사업장의 조치가 있는 경우, 괴롭힘 정도가 갖는 직접 경로는 사라지고 간접적 경로도 약화됨. 즉, 피해 근로자의 고용상태 유지 가능성이 높아질 수 있음.
- 결과적으로, 괴롭힘에 대한 조치는 괴롭힘에 따른 경력단절이나 이직에 대한 의사를 변화시키는 요소로 작용하였음을 알 수 있음.

[그림 2] 사업장 대응 조치 유무

(조치 없음)



(조치 있음)



주) *p<.10, **p<.05, ***p<.01

5. 직장 내 괴롭힘에 대한 기업의 인식과 대응

○ 금지법 시행에 따른 기업의 대응

- 직장 내 괴롭힘 금지 법제화에 따른 법 시행은 1년여(조사시점 기준: 2020년 9월)밖에 되지 않았지만, 경영진과 직원들의 직장 내 괴롭힘에 대한 인식 수준이 높아졌으며, 직장 내 괴롭힘 금지법은 상호존중의 직장문화를 형성에 기여하고 있음.
- 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 이후, 법에서 정한 의무 이행을 위해 기업이 가용한 자원의 범위 내에서 기업 특성과 문화를 반영한 사내규정을 규범화하는 사례가 확인되는 등 사업장의 자율적 대응이 촉진됨.
- 직장 내 괴롭힘 관련 대책과 법이 없었다면, 사내 문제해결 프로세스를 거치지 못한 채 피해근로자의 이직이 발생할 수 있었으나, 금지법에 따른 사내 프로세스가 구축되어 기업에 계속 머물 수 있는 유인이 작동됨.
- 기업 인사담당자들은 직장 내 괴롭힘이 줄어들고 조직 내 신뢰, 존중 문화가 형성 및 정착된다면 조직구성원들의 직무만족 및 조직몰입이 높아지면서 이직률도 감소할 것이라 생각하고 있음.

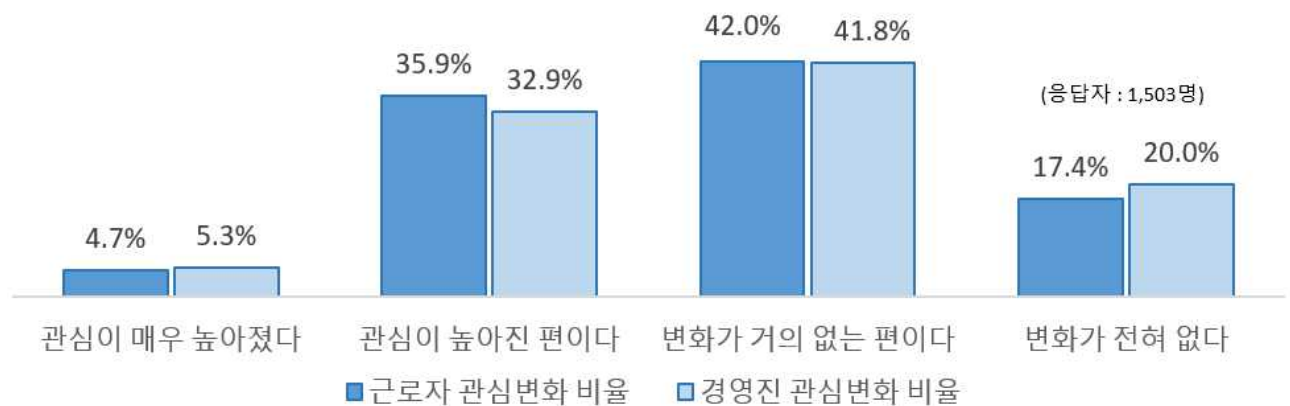
○ 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 이후 관심변화

- 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 이후 기업의 제도와 대응 방식에는 분명한 변화가 나타나고 있음.
- 설문조사 결과, 금지법 시행 이후 직장 내 괴롭힘 관련 인사제도 변화에

대해 응답자의 81.2%가 변화가 있다는 응답을 하였음.

- 근로자의 괴롭힘 관심 변화는 응답자의 40.6%, 경영진의 관심 변화에 대해서는 응답자의 39.2%가 관심 변화가 있다고 응답함.
- 금지법 시행 이후, 기업은 가용한 자원의 범위 내에서 기업 특성과 문화를 반영한 사내규정을 규범화하고 있음. 이러한 현상은 기업별로 자율적인 분쟁해결 시스템을 설계하고 그에 따라 직장 내 괴롭힘을 해결하도록 하는 입법의도와 맥락을 같이 하는 것임.

[그림 3] 금지법 시행 이후 근로자/경영진의 관심 변화 여부



6. 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 정책적 제언

- 명확하고 용이한 직장 내 괴롭힘 판단 수단 마련
 - 사업장에서의 직장 내 괴롭힘 판단이 어려워 괴롭힘 신고 시 효과적인 대응을 하지 못하는 경우가 빈번하게 발생함.
 - 다양한 사례를 통해 괴롭힘에 해당하는 이유를 설명하는 사례집을 제공하거나 전문가를 포함한 별도의 판단 지원 장치 마련이 필요함.
- 직장 내 괴롭힘 금지 및 사업장 근로환경 개선을 위한 컨설팅 사업 실시
 - 소규모 사업장에서는 인사, 교육 업무를 부서별로 분장하지 못하거나 1인이 괴롭힘 관련 업무를 모두 맡는 경우가 다수임.
 - 이에 소규모 사업장 대상 괴롭힘 예방과 발생 시 조치방안 마련 등에 대해 정부 컨설팅 사업이 필요함.
- 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 교육의 활성화
 - 다수의 기업 인사담당자들은 예방 및 대응교육의 필요성을 강조하며 교육교재 개발, 교육기법 개발 등의 실효성 있는 정책 필요성 제기
 - 사전 예방을 위한 직장 내 괴롭힘 교육 의무화에 대한 고려도 필요하며, 경영진을 대상으로 한 의무교육을 우선적으로 실시함.
- 직장 내 괴롭힘 및 금지법에 대한 적극적 홍보
 - 정책대상인 일반인들이 접하기 쉽고 이해하기 쉬운 매체와 방식을 적극적으로 활용하여 직장 내 괴롭힘에 대한 문제의식을 확대
- 고용상 괴롭힘 금지의 범위 확대
 - 근로기준법 제76조의2 직장 내 괴롭힘 금지규정을 5인 미만 모든 사업장까지 대상 확대
 - 직장 내 괴롭힘은 사업장 규모와 관계없이 발생할 수 있으며, 이를 금지함으로써 궁극적으로 근로자의 존엄성 보장 및 인격권 보호
 - * 모든 사업장에서는 괴롭힘을 하지 않아야 한다는 메시지 강조 필요