

KRIVET Issue Brief

2018

151호

발행인 나영선 | 발행일 2018년 7월 15일 | 발행처 한국직업능력개발원

직장 괴롭힘의 피해 실태: 건강과 정서

- 직장 괴롭힘으로 인해 자살 충동을 느끼는 근로자 비율은 8.0%, 가해자 상해 욕구를 느끼는 비율은 8.4%임.
- 괴롭힘을 경험한 여성 근로자 중 극단적 자살 충동과 가해자 상해 욕구를 느끼는 비율은 9.7%, 남성 근로자는 각각 6.5%와 7.4%로 나타남.
- 괴롭힘의 피해자와 목격자는 6개월간 출근이 어려울 만큼 몸이 불편했던 횟수가 각각 4.39회와 2.29회로, 기타 집단(1.75회)에 비해 월등히 높음.
- 병원 진료를 받은 횟수도 피해자(2.56회), 목격자(2.10회), 기타 집단(1.68회)의 순으로 나타났으며, 6개월간 평균 의료비는 피해자 139,107원, 목격자 118,575원, 기타 114,894원임.

01 분석의 필요성 및 분석 자료

직장 괴롭힘 피해자가 느끼는 괴로움 수준에 대한 다각적인 분석이 필요

- 직장 괴롭힘의 실태조사는 피해율 및 개별 행위에 대한 피해 빈도 정도에만 중점을 두는 경우가 많았음.
 - 평균 피해율, 평균 빈도가 아닌, 개인 단위에서 괴롭힘 행위에 대해 느끼는 괴로움을 분석한 연구는 매우 제한적이었음.
 - 또한 괴롭힘의 비용에 대한 연구는 적게나마 있었으나, 피해자의 건강 악화로 인한 비용까지 상세하게 분석한 경우는 드물.
- 본고에서는 단순히 피해자의 비율을 보는데서 벗어나 괴롭힘의 피해를 다각적으로 분석하고자 함.

분석 자료: 한국직업능력개발원의 「직장인 근무환경 설문 조사(2016)」

- 분석 자료: 한국직업능력개발원이 2016년 「국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구」에서 수행한 「직장인 근무환경 설문 조사」 자료
- 조사 대상: 한국산업표준분류의 대분류 21개 산업 중 종사자 수가 많은 순서에 따라 15개 산업¹⁾을 선정하여 각 산업별로 200명씩 총 3,000명의 근로자를 조사하였으며, 성별 및 산업 가중치를 적용하여 분석함.
 - 통계청의 2016년 2월 「경제활동인구조사」 자료를 바탕으로 성비에 따라 각 산업별 응답자를 표집함.

〈표 1〉 조사 대상

(단위: 명, %)

구분		응답자 수	비율
성별	남자	1,733	57.8
	여자	1,267	42.2
학력 수준	고졸 이하	436	14.5
	대학교 중퇴	106	3.5
	2년제 대학 졸업	526	17.5
	4년제 대학 졸업	1,624	54.1
	석·박사 이상	308	10.3

주

이 글은 "서유정·이지은(2016), 「국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구」, 한국직업능력개발원"에서 발췌·정리한 일부 내용에 원데이터를 추가 분석하여 작성함.

각주

1) 농림수산업 분야는 표본의 확보가 어려워서 제외함.



KRIVET 모바일용

직장 괴롭힘의 피해자, 목격자, 가해자 정의

각주

2) 한국직업능력개발원에서 개발한 직장 괴롭힘 측정 도구로, 총 25 가지의 직장 괴롭힘 유형에 대한 경험 여부와 빈도를 묻는 문항으로 구성됨.

- 피해자: 조작적 피해자와 주관적 피해자의 합집합을 피해자 집단으로 분류
 - 조작적 피해자: 25개의 KICQ(Korean Interpersonal Conflict Questionnaire)²⁾ 문항 중 1건 이상을 (설문 응답 시점 이전) 6개월간 주 1회 이상 경험한 경우
 - 주관적 피해자: 스스로 (설문 응답시점 이전) 6개월 이상, 월 1회 이상 반복적으로 괴롭힘을 당했다고 응답한 경우
- 목격자: 25개 KICQ 문항에 해당되는 괴롭힘 행위가 타인에게 가해지는 것을 목격했다고 응답한 사람을 목격자 집단으로 분류
- 가해자: 25개 KICQ 문항에 해당되는 괴롭힘 행위를 타인에게 가한 적이 있다고 응답한 사람을 가해자 집단으로 분류

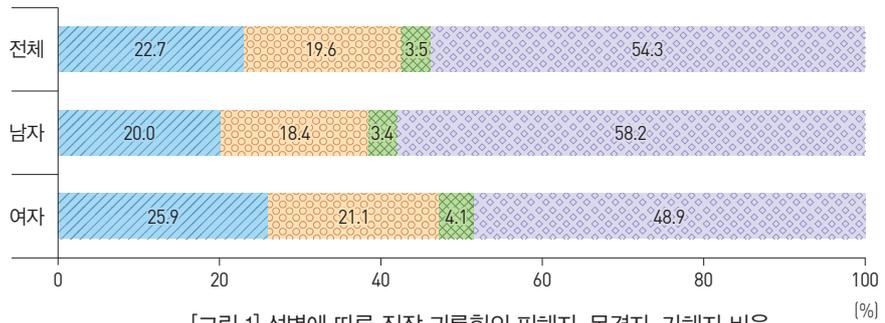
02 직장 괴롭힘 피해 규모와 수준

직장 괴롭힘으로 인한 자살 충동은 8.0%, 가해자 상해 욕구 충동은 8.4%로 나타남.

- 직장 괴롭힘의 피해자와 목격자, 가해자의 비율을 조사한 결과, 피해자는 22.7%, 목격자 19.6%, 가해자 3.5%로 나타남.
 - 본 조사에서의 목격자와 가해자는 자기보고 방식으로 조사되었으며, 전반적으로 여자의 비율이 더 높은 편임.
 - 피해자의 입장에서 주요 가해자의 성별을 조사할 경우, 남자의 비중이 월등히 높다는 점을 감안할 때, 남자가 여자에 비해 대체적으로 괴롭힘에 대한 민감성이 떨어짐을 보여줌.



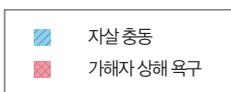
주: 기타: 위의 세 집단 어디에도 속하지 않은 집단임.



[그림 1] 성별에 따른 직장 괴롭힘의 피해자, 목격자, 가해자 비율

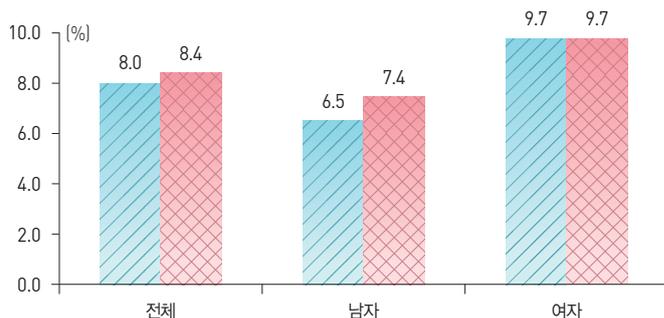
각주

- 3) 25개의 괴롭힘 행위를 6개월간 1건 이상 경험한 응답자를 대상으로 분석하였으며, 각각의 괴롭힘 행위에 대해 자살 충동을 느끼는 수준을 1점(전혀 괴롭힘이 없었음)~10점(자살하고 싶은 만큼 괴로웠음)으로 측정함.
- 4) 25개의 괴롭힘 행위를 6개월간 1건 이상 경험한 응답자를 대상으로 분석하였으며, 각각의 괴롭힘 행위에 대해 가해자를 해치고 싶은 충동을 느끼는 수준을 1점(전혀 신경 쓰이지 않았음)~10점(가해자를 죽이고 싶은 만큼 괴로웠음)으로 측정함.



주: 1) 중복응답자 제외
2) 모집단은 6개월간 최소 1건 이상의 직장 괴롭힘을 경험한 응답자임.(N=2,291).

- 직장 괴롭힘을 경험한 근로자 중, 그들이 느낀 자살 충동을 10점 만점으로 조사³⁾한 결과, 극단적인 자살 충동(9~10점)을 느끼는 근로자 비율은 8.0%에 달함.
 - 자살 충동을 느끼는 남성 근로자는 6.5%이며, 여성 근로자는 9.7%에 달함.
- 직장 괴롭힘을 경험한 근로자가 느끼는 가해자 상해 욕구를 10점 만점으로 조사⁴⁾한 결과, 극단적인 상해 욕구(9~10점)를 느끼는 근로자 비율은 8.4%에 달함.
 - 남성 근로자 중 가해자 상해 욕구를 느끼는 비율은 7.4%이며, 여성 근로자는 9.7%임.
 - 위의 자살 충동 결과와 더불어, 남자에 비해 사회적 환경에 더욱 민감한 여자가 동일한 괴롭힘 행위에도 더 큰 괴로움을 느끼는 것으로 확인됨.



[그림 2] 직장 괴롭힘에 대한 극단적 자살 충동 및 가해자 상해 욕구 비율

직장 괴롭힘 피해자가 6개월간 질병에 걸린 횟수는 타 집단의 2배 이상임.

- 6개월간 출근하기 힘들만큼 몸이 불편했던 횟수를 조사한 결과, 피해자 4.39회, 목격자 2.29회, 세 집단 중 어디에도 속하지 않는 '기타' 집단의 평균은 1.75회로 나타남.
- 6개월간 병원 진료를 받은 횟수는 피해자 2.56회, 목격자 2.10회, 기타 1.68회로 확인됨.
- 각 집단별로 6개월간 지출한 평균 의료비는 피해자 139,107원, 목격자 118,575원, 기타 114,894원임.
 - 의료비가 발생한 응답자의 비율을 살펴보면, 피해자 72.4%, 목격자 84.2%, 기타 37.6%임.

〈표 1〉 직장 괴롭힘 연루 집단의 건강 상태 현황

(단위: 회, 원, %)

구분	피해자	목격자	기타
6개월간 출근이 어려울 만큼 몸이 불편했던 횟수(회)	4.39	2.29	1.75
6개월간 병원 진료를 받은 횟수(회)	2.56	2.10	1.68
6개월간 지출한 의료비(원)	139,107	118,575	114,894
의료비가 발생한 응답자 비율(%)	72.4	84.2	37.6

주

- 1) 의료비 분석 중 800~1,000만 원 이상의 극단치에 해당되는 케이스는 제외함.
- 2) 피해자의 건강 상태는 직장 괴롭힘으로 인한 것으로 보기 어려우므로 분석에서 제외함.

03 직장 괴롭힘 행위별 괴로움 정도

가장 많은 근로자들이 경험한 괴롭힘 행위는 '힘들고 꺼리는 업무 강요(48.2%)'임.

- 근로자들이 가장 많이 경험한 괴롭힘 행위를 분석한 결과, 대부분 업무와 관련한 괴롭힘인 것으로 나타남.
 - 성별로 살펴보면 가장 많이 경험한 괴롭힘 행위는 남녀 모두에게서 유사하게 나타남. 다만, 여자의 경우 5순위에 해당하는 문항은 개인적인 괴롭힘인 반면, 남자의 경우에는 5순위 역시 업무와 관련한 괴롭힘임.

〈표 2〉 가장 많은 근로자가 경험한 괴롭힘 행위 (5순위)

(단위: %)

순위	전체	비율	남자	비율	여자	비율
1	나에게 힘들고, 모두가 꺼리는 업무를 주었다	48.2	나에게 힘들고, 모두가 꺼리는 업무를 주었다	48.1	나에게 힘들고, 모두가 꺼리는 업무를 주었다	48.4
2	나의 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱했다	42.4	훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 했다	41.8	나의 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱했다	43.9
3	훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 했다	42.1	나의 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱했다	41.3	훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 했다	42.4
4	내 의사와 관계없이 회식 참여를 강요했다	37.0	내 의사와 관계없이 회식 참여를 강요했다	37.4	내 의사와 관계없이 회식 참여를 강요했다	36.6
5	업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 나를 제외했다	34.7	나의 의사와 관계없이 불필요한 추가근무를 강요했다	30.6	누군가 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었다	36.3

주

모집단은 응답자 전체를 대상으로 함 (N=3,000).

가장 많은 근로자에게 자살 충동을 일으키는 괴롭힘 행위는 '타인 앞에서 모욕감을 주는 언행(7.8%)'임.

- 자살 충동을 일으키는 괴롭힘 행위를 조사한 결과, '타인 앞에서 모욕감을 주는 언행(7.8%)'이 가장 많은 사람에게 극단적인 자살을 일으키는 것으로 나타남.
 - 남녀 간 순위에는 약간의 차이가 있으며, 동일한 괴롭힘 행위에 대해서도 대체적으로 여자가 더 많은 비율로 극단적인 자살 충동을 느끼는 것으로 나타남.

〈표 3〉 가장 많은 근로자가 자살 충동을 느끼는 괴롭힘 행위 (5순위)

(단위: %)

순위	전체	비율	남자	비율	여자	비율
1	다른 사람 앞에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 했다	7.8	다른 사람 앞에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 했다	7.0	나를 부적절하게 의심하거나, 누명을 씌웠다	9.4
2	나에게 부서이동 또는 퇴사를 강요했다	7.0	나에게 부서이동 또는 퇴사를 강요했다	6.8	다른 사람 앞에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 했다	9.0

(표 계속)

주

모집단은 각 행위별로 6개월간 1회 이상 경험한 응답자를 대상으로 하므로, 행위에 따라 모집단의 수에 차이가 있음.

순위	전체	비율	남자	비율	여자	비율
3	나를 부적절하게 의심하거나, 누명을 씌웠다	7.0	나에게 부당한 징계를 줬다.	5.7	나에게 욕설이나 위협적인 말을 했다	8.0
4	나에게 부당한 징계를 줬다.	6.2	나를 부적절하게 의심하거나, 누명을 씌웠다	5.6	나에게 부서이동 또는 퇴사를 강요했다	7.3
5	누군가 내 물건을 허락 없이 가져가거나 망가뜨렸다.	5.8	성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 나에게 했다	4.2	나에게 부당한 징계를 줬다.	7.1

가장 많은 근로자에게 가해자 상해 욕구를 유발하는 괴롭힘 행위는 ‘부서 이동 및 퇴사 강요(9.7%)’임.

- 가해자 상해 욕구를 유발하는 괴롭힘 행위를 조사한 결과, ‘부서 이동 및 퇴사 강요(9.7%)’가 가장 많은 근로자에게 가해자를 향한 극단적인 상해 욕구를 일으키는 것으로 나타남.
 - 남녀 간 순위에는 약간의 차이가 있으며, 동일한 괴롭힘 행위에 대해서도 대체적으로 여자가 더 많은 비율로 극단적인 상해 욕구를 느끼는 것으로 나타남.
 - 이는 자살 충동에 대한 결과와 더불어, 동일한 괴롭힘 행위에 대해서 여자가 더 큰 괴로움을 느끼고 있음을 시사함.
 - 또한 극단적 자살 충동을 느끼는 피해자의 비율에 비해 가해자 상해 욕구를 느끼는 피해자의 비율이 더욱 높다는 점에서 괴롭힘 행위에 대한 근로자들의 반응이 내면적인 좌절감보다는 외부로 향한 분노 쪽에 더욱 치우치고 있음을 시사함.

〈표 4〉 가장 많은 근로자가 가해자 상해 욕구를 느끼는 괴롭힘 행위 (5순위)

(단위: %)

순위	전체	비율	남자	비율	여자	비율
1	나에게 부서이동 또는 퇴사를 강요했다	9.7	나에게 부서이동 또는 퇴사를 강요했다	9.7	나에게 신체적인 위협이나 폭력을 가했다	11.9
2	나에게 부당한 징계를 줬다.	9.3	나에게 부당한 징계를 줬다.	9.3	나를 부적절하게 의심하거나, 누명을 씌웠다	11.7
3	다른 사람 앞에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 했다.	9.0	다른 사람 앞에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 했다	8.5	성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 나에게 했다	10.1
4	나를 부적절하게 의심하거나, 누명을 씌웠다.	8.6	성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 나에게 했다	6.8	나에게 부서이동 또는 퇴사를 강요했다	9.7
5	성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 나에게 했다.	8.3	나를 부적절하게 의심하거나, 누명을 씌웠다	6.7	다른 사람 앞에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 했다	9.7

주 | 모집단은 각 행위별로 6개월간 1회 이상 경험한 응답자를 대상으로 하므로, 행위에 따라 모집단의 수에 차이가 있음.

04 시사점

- 한 건 이상의 괴롭힘 행위를 경험한 근로자 중 8% 이상이 자살 충동 또는 가해자 상해 욕구 등의 극단적인 괴로움을 느끼는 것으로 나타남.
 - 특히 여자의 경우, 남자보다 괴롭힘 행위에 대해 극단적 자살 충동 또는 가해자 상해 욕구를 경험하는 근로자의 비율이 높음. 즉, 동일한 행위에 대해서도 여자가 남자보다 더 큰 괴로움을 느끼는 것임.
 - 이러한 결과는 가해자가 가볍게 생각하며 한 행동들이 피해자에게는 극도의 괴로움을 줄 수 있음을 보여줌. 괴롭힘 행위를 가볍게 여기거나, 업무 수행을 위한 필요악으로 정당화하는 풍조가 개선되어야 함을 시사함.
- 직장 괴롭힘에 연루된 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 출근하기 어려울 만큼 몸이 불편했던 횡수나 병원 진료 횡수가 높게 나타남. 피해자 집단의 경우 의료비 지출 역시 타 집단보다 높음.
 - 근로자의 생산성 악화로 인한 기업의 경쟁력 하락뿐만 아니라, 그들의 건강 악화로 인한 의료비 발생도 직장 괴롭힘의 비용에 포함되는 것임.
 - 사회적으로 막대한 비용을 발생시키는 직장 괴롭힘을 방지하고 대응하기 위한 정책적, 조직적 노력이 시급함.

서 유 정 (한국직업능력개발원 연구위원)