

KOSHA GUIDE

G - 74 - 2011

작업장 내 ‘약자 괴롭힘(Bullying)’  
방지를 위한 지침

2011. 12.

한국산업안전보건공단

## 안전보건기술지침의 개요

○ 작성자 : 대한기계학회 서상호

○ 제·개정 경과

- 2011년 11월 산업안전일반분야 제정위원회 심의(제정)

○ 관련규격 및 자료

- Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work, HSA, 2007

○ 관련법규·규칙·고시 등

- 산업안전보건기준에 관한 규칙 제2장(작업장)
- 산업안전보건기준에 관한 규칙 제3장(통로)
- 산업안전보건기준에 관한 규칙 제4장(보호구)
- 산업안전보건기준에 관한 규칙 제2편 안전기준 제1장  
(기계·기구 및 그 밖의 설비에 의한 위험예방)

○ 기술지침의 적용 및 문의

이 기술지침에 대한 의견 또는 문의는 한국산업안전보건공단 홈 페이지  
안전보건기술지침 소관 분야별 문의처 안내를 참고하시기 바랍니다.

공표일자 : 2011년 12월 26일

제 정 자 : 한국산업안전보건공단 이사장

## 작업장 내 ‘약자 괴롭힘(Bullying)’ 방지를 위한 지침

### 1. 목 적

‘약자 괴롭힘’은 작업장 내 인간적 요소를 파괴하여 궁극적으로 노동 생산성 저하는 물론 효율적인 작업장 운용을 가로막는 중대한 요인으로 기능한다. 이 지침은 이러한 ‘약자 괴롭힘’을 예방할 수 있는 조치를 제시함으로써 ‘약자 괴롭힘’의 피해를 사전에 예방하는 것을 목적으로 한다.

### 2. 적용범위

이 지침은 근로자를 고용하는 모든 작업장에 적용한다.

### 3. 용어의 정의

(1) 이 지침에서 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.

(가) “약자 괴롭힘(Bullying)”이라 함은 작업장 내에서 직·간접적으로 구두 또는 물리적으로 상대방에 대해 부적절한 행위를 반복하는 것을 말한다.

(나) “스토킹(Stalking)”이라 함은 상대방의 의사에 반하여 지속적으로 상대방을 따라 다니며 집착하는 행위를 말한다.

(2) 기타 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 산업안전보건법, 같은법 시행령, 같은법 시행규칙, 산업안전보건기준에 관한 규칙 및 관련고시에서 정하는 바에 의한다.

#### 4. ‘약자 괴롭힘’ 방지의 필요성

- (1) 작업장 내에서 발생하는 ‘약자 괴롭힘’은 근로자의 스트레스를 가중시켜 노동 생산성을 저하시키고, 집중력을 감소시켜 부주의에 따른 사고를 유발할 수 있다.
- (2) ‘약자 괴롭힘’은 근로자 간 상호 불신을 가중시킴으로서 업무의 효율성을 저하시키고, 언어폭력 등에 따른 인적사고를 유발 시킬 수 있다.
- (3) ‘약자 괴롭힘’은 근로자에게 불필요한 정신적 부담과 피로도를 높여 작업 중 상식을 벗어난 사고를 유발 시킬 수 있다.

#### 5. ‘약자 괴롭힘’의 유형

작업장 내에서의 ‘약자 괴롭힘’은 남녀간, 정규직과 비정규직, 사무직과 생산직 그리고 각 직급 사이에서 유발되기 쉽다. 이들 사이에서 나타나기 쉬운 ‘약자 괴롭힘’의 유형은 다음과 같다.

- (1) 상급자가 자신의 직위를 이용하여 하급자에게 부적절한 영향력을 행사하여 그를 작업에서 의도적으로 소외시킴
- (2) 심한 욕설과 모욕적인 언사 등 언어폭력 행사
- (3) 손으로 밀치거나 구타 등 물리력 남용
- (4) 고의적으로 냉담하게 대하는 비우호적 태도
- (5) 고의적으로 업무를 방해하거나 사사건건 참견함
- (6) 상급자가 하급자에게 자신의 직위를 이용하여 강압적 협박 행위를 함
- (7) 거짓된 언행 등으로 상대방의 명예를 훼손함

(8) 업무와 관련 없는 개인 사생활에 대해 간섭함

(9) 고의적으로 작업관련정보 전달에서 소외시킴

## 6. ‘약자 괴롭힘’의 상황적 요소

(1) 대규모의 작업팀 재편성, 근로자의 무단 결근

(2) 정규직과 비정규직으로의 근로자 신분의 이원화

(3) 엄격한 계층별 조직에서의 상하관계

(4) 새로운 관리자 또는 관리감독자 등 상사의 부임

(5) 작업 환경의 변화와 이에 따른 근로자의 작업 역할 재배치

(6) 작업 능률 또는 생산성 저하 현상의 지속

(7) 작업팀원간 연령 또는 성별의 부조화

## 7. ‘약자 괴롭힘’ 예방을 위한 사업주, 근로자 및 근로자 대표의 역할

(1) 근로자의 역할

(가) 근로자는 작업장 내에서 인격적으로 존중받을 권리가 있으며, 어느 누구에게서도 자신의 건강과 안전에 부정적 영향을 주는 ‘약자 괴롭힘’을 당해서는 안 된다. 근로자는 이를 위해 사업주 및 동료 근로자간 상호 존중의 태도를 지녀야 한다.

(나) 근로자는 ‘약자 괴롭힘’을 당할 위험이 있을 경우 이를 적극 알리고 해소를 위해 적극적인 태도를 보여야 한다.

## (2) 사업주의 역할

(가) 사업주는 작업장 내에서 ‘약자 괴롭힘’이 발생하지 않도록 해야 할 의무가 있다.

(나) 사업주는 ‘약자 괴롭힘’이 있을 경우 적극적 개입을 통해 모든 조치를 강구하여 이를 해소하여야 한다. 이는 작업장 내의 안전과 건강을 지키는데 매우 중요하다.

(다) 신입사원과 하위직위의 근로자에 대한 관리감독 강화를 통해 그들에게서 ‘약자 괴롭힘’이 발생하지 않도록 주의한다.

## (3) 근로자 대표의 역할

근로자 대표와 노동조합은 사업주와 함께 ‘약자 괴롭힘’ 방지대책의 작성과 공지 그리고 이행관리의 전 과정에 참여하여 대책의 적절성 제고에 도움을 주어야 한다.

# 8. 위험성 평가

## (1) ‘약자 괴롭힘’의 확인

‘약자 괴롭힘’은 구성원들의 관찰 또는 체험을 통해 확인할 수 있으며, 근로자의 상담 또는 고충 토로에 의해서도 확인될 수 있다.

## (2) ‘약자 괴롭힘’의 위험성 평가

‘약자 괴롭힘’의 징후가 감지되면, 관리자 또는 근로자 대표는 설문조사 및 상담 그리고 직접적인 ‘약자 괴롭힘’ 피해 당사자와의 면담을 통해 ‘약자 괴롭힘’의 정도, 위험성 그리고 유발원인 등에 대해 평가한다.

## 9. ‘약자 괴롭힘’ 예방 조치

- (1) ‘약자 괴롭힘’의 위험요소와 이에 대한 ‘약자 괴롭힘’ 예방대책을 마련한다.
- (2) 작업장 내 각 구역별 또는 직능별 관리자를 중심으로 적절한 ‘약자 괴롭힘’ 예방 교육을 실시한다.
- (3) 작업장 내 모든 구성원들을 위해 ‘약자 괴롭힘’ 예방을 위한 각각의 역할과 의무를 명시한다.
- (4) ‘약자 괴롭힘’ 예방을 위한 작업장 내외의 관리 또는 지원 체계를 구축한다.
- (5) ‘약자 괴롭힘’을 호소할 수 있는 별도의 상담창구 또는 상담부서를 마련하여 ‘약자 괴롭힘’에 의한 피해자가 자유롭게 상황을 호소하고 대응책을 상담할 수 있도록 한다.

## 10. ‘약자 괴롭힘’ 방지를 위한 대책

‘약자 괴롭힘’ 예방을 위해서는 ‘약자 괴롭힘’의 부정적 해악을 전 근로자가 인식하고, 이것을 해소해야 된다는 목표의식을 갖는 것이 중요하다. 따라서 효율적인 ‘약자 괴롭힘’ 예방대책의 목적은 단순히 부적절한 행위를 예방하는 것이 아니라 그러한 행위가 일어나지 않도록 안전하고 화합된 작업장 분위기를 조성하도록 촉구하는 것이다.

### 10.1 ‘약자 괴롭힘’ 방지 위한 구조적 체계 및 규정

‘약자 괴롭힘’이 일어나지 않도록 작업장 내 모든 구성원 간 상호 존중하는 분위기를 조성하고 ‘약자 괴롭힘’ 방지를 위한 적절한 규정을 만들어서 이를 실행에 옮기는 것이 중요하다. 이 규정에는 사업주와 각 직급 근로자들의 의무와 역할을 명시하고, 이의 준수 여부를 관리하는 구조적 체계와 규정을 마련하여야 한다.

## 10.2 사업주의 ‘약자 괴롭힘’ 방지방침 천명

- (1) 사업주는 작업장 내에서의 ‘약자 괴롭힘’의 근절을 선언하고, 이에 대한 강한 의지를 표명해야 한다.
- (2) 사업주는 ‘약자 괴롭힘’이 발생할 경우 이에 엄격히 대응할 것임을 천명해야 한다.
- (3) 근로자는 존중받아야 할 권리는 물론 ‘약자 괴롭힘’ 방지에 적극 호응할 것임을 서약하도록 한다.
- (4) 선언된 ‘약자 괴롭힘’ 방지방침은 정기적으로 검토되어 필요시 새로운 내용으로 보완되어야 한다.

## 10.3 ‘약자 괴롭힘’ 방지대책 내용

- (1) 상호 신뢰와 존중을 통해 조화로운 작업장 분위기를 조성한 좋은 예들을 제시한다.
- (2) ‘약자 괴롭힘’ 발생 시 소원 또는 진정 절차를 마련한다.
- (3) ‘약자 괴롭힘’의 징후 발견 시 통보절차 및 ‘약자 괴롭힘’ 상황이 악화되기 전에 취해야 할 행동 조치를 정한다.
- (4) ‘약자 괴롭힘’에 관련된 구성원에 대한 조치 또는 처리절차를 정한다.
- (5) ‘약자 괴롭힘’ 방지를 위한 모니터 체계 운용 절차를 정한다.

## 10.4 ‘약자 괴롭힘’ 방지대책 공지

‘약자 괴롭힘’ 방지대책은 작업장 내 전 구성원들에게 신속하고 정확하게 전달되어, 그들이 숙지할 수 있도록 해야 한다.



### 10.5 ‘약자 괴롭힘’ 방지대책 모니터링

대책 수립 시에는 ‘약자 괴롭힘’ 상황을 모니터링하고 그 내용을 기록하는 의무를 포함해야 한다.

### 10.6 ‘약자 괴롭힘’ 방지를 위한 교육과 감독

근로자는 ‘약자 괴롭힘’ 방지를 위해 적절한 교육과 감독을 받아야 하며 교육에는 다음 내용이 포함되어야 한다.

- (1) 근로자가 ‘약자 괴롭힘’ 예방정책을 숙지하도록 한다.
- (2) 정책에 상응하는 적절한 행동에 관한 정보를 제시한다.
- (3) 필요 시 정책에 부응하기 위한 별도의 프로그램에 따른 교육을 마련한다.
- (4) ‘약자 괴롭힘’ 예방을 위한 적절한 작업환경 조성 및 극복사례를 제시한다.

### 10.7 ‘약자 괴롭힘’ 방지대책 검토

‘약자 괴롭힘’ 방지대책이 관련 규정 또는 법규에 맞는지 정기적으로 검토해야 한다.